



VIELFALT  
FÖRDERN.  
NACHHALTIGE  
ERFOLGE  
FEIERN.

NACHHALTIGKEITSBERICHT/  
NICHTFINANZIELLE ERKLÄRUNG  
BKS BANK 2017



**BKS Bank**  
3 Banken Gruppe



*Mit über 160.000 Arten bereichert der Schmetterling unseren Lebensraum. Er ist zum Symbol für die fragile Balance der Umwelt geworden. Das ökologische Gleichgewicht und die Artenvielfalt bei den Schmetterlingen gehen Hand in Hand.*

*Die Künstlerin Gabriele Sturm hat für ihre Ausstellung zum Galerie-Schwerpunkt „Kunst im Hier und Jetzt“ unzählige Fotografien von Schmetterlingen aus dünnem Japanpapier ausgeschnitten, nachkoloriert und in fragilen Schmetterlingskästen arrangiert.*

*Inspiziert von dieser Arbeit haben wir deshalb den Schmetterling zum Symbol der Nachhaltigkeit in diesem Bericht gemacht. Als Zeichen dafür, dass wir unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt und Gesellschaft ernst nehmen.*

# BKS BANK KONZERN IM ÜBERBLICK

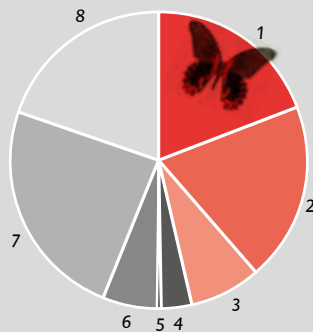
Unsere tiefen regionalen Wurzeln bilden die Basis für unseren Geschäftserfolg im In- und Ausland. Mit über 60 Standorten betreiben wir das Bank- und Leasinggeschäft in Österreich, Slowenien, Kroatien und der Slowakei für Privat- und Firmenkunden gleichermaßen. Unsere Geschäftspolitik ist nachhaltig ausgerichtet und setzt auf langfristigen Erfolg statt kurzfristigen Gewinn. Dominierende Gesellschaft des BKS Bank-Konzerns ist die BKS Bank AG.



## BÖRSENNOTIERT



AKTIONÄRSSTRUKTUR DER BKS BANK NACH STIMMRECHTEN



	in %
1 Oberbank AG	19,36
2 Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft	19,50
3 Generali 3Banken Holding AG	7,80
4 Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen.m.b.H.	3,09
5 BKS-Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung	0,42
6 UniCredit Bank Austria AG	6,10
7 CABO Beteiligungsgesellschaft m.b.H.	24,25
8 Streubesitz	19,48

## NACHHALTIG

## ERFOLGREICH

Bilanzsumme  
7,58 Mrd. EUR

Jahresüberschuss nach Steuern  
68,0 Mio. EUR

Anzahl Filialen  
63

Anzahl Kunden  
152.800

Gesamtkapitalquote  
14,0 %

Anzahl Mitarbeiter (Personen)  
1.099

Anzahl Ausbildungsstunden 2017  
33.013

Volumen nachhaltiger Veranlagungsprodukte  
33,3 Mio. EUR

Anzahl gesponserter Projekte  
405

Carbon Footprint  
2.320 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente





# REGIONAL

ÖSTERREICH	SLOWENIEN	KROATIEN	SLOWAKEI
Konzernsitz Mitarbeiter 860	Mitarbeiter 121	Mitarbeiter 73	Mitarbeiter 40
Filialen 50	Filialen 7	Filialen 3	Filialen 3
Jahresüberschuss 63,1 Mio. EUR	Jahresüberschuss 4,0 Mio. EUR	Jahresüberschuss 2,9 Mio. EUR	Jahresüberschuss -2,0 Mio. EUR
t CO <sub>2</sub> -Äquivalent 1.760 t	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent 249 t	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent 220 t	t CO <sub>2</sub> -Äquivalent 83 t

# EXZELLENT



# INHALTS- VERZEICHNIS

---

BKS Bank Konzern im Überblick	04
Vorwort der Vorstandsvorsitzenden	08

## STRATEGIE UND GOVERNANCE

Highlights 2017	16
Managementansatz	18
Unternehmensstrategie	20
Ökonomische Entwicklung	27
Wertschöpfung	30
Nachhaltigkeitsmanagement	33
Nachhaltigkeitsstrategie	34
Stakeholderdialog	35
Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022	37
Governance	54
Nachhaltigkeitsrating	60
Erfolgsfaktor Qualität	61
Steuerehrlichkeit	63
CSR-Blitzlichter	65
CSR-Programm 2017	66

## MITARBEITER

Highlights 2017	70
Managementansatz	72
Fairer Arbeitgeber	73
Einkommen	81
Vielfältige Aus- und Weiterbildung	83
Gesund und sicher arbeiten	85
CSR-Blitzlichter	94
CSR-Programm 2017	96





## PRODUKTE UND INNOVATION

Highlights 2017	100
Managementansatz	102
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	103
Verantwortungsbewusste Kundenansprache	116
Digitale Services	118
CSR-Blitzlichter	120
CSR-Programm 2017	121

## GESELLSCHAFT UND SOZIALES

Highlights 2017	124
Managementansatz	126
Multiplikator für Nachhaltigkeit	127
Sponsoring und Corporate Volunteering	130
CSR-Blitzlichter	136
CSR-Programm 2017	138

## UMWELT UND KLIMASCHUTZ

Highlights 2017	142
Managementansatz	144
Klimaschutz ernst genommen	145
Carbon Footprint	147
Effiziente Mobilität	151
Ressourceneffizienz auf vielen Ebenen	152
CSR-Blitzlichter	154
CSR-Programm 2017	156

## ERGÄNZENDE ANGABEN

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	160
Dreijahresvergleich	162
GRI Content Index	163
Angaben zum Bericht	168
Impressum	170

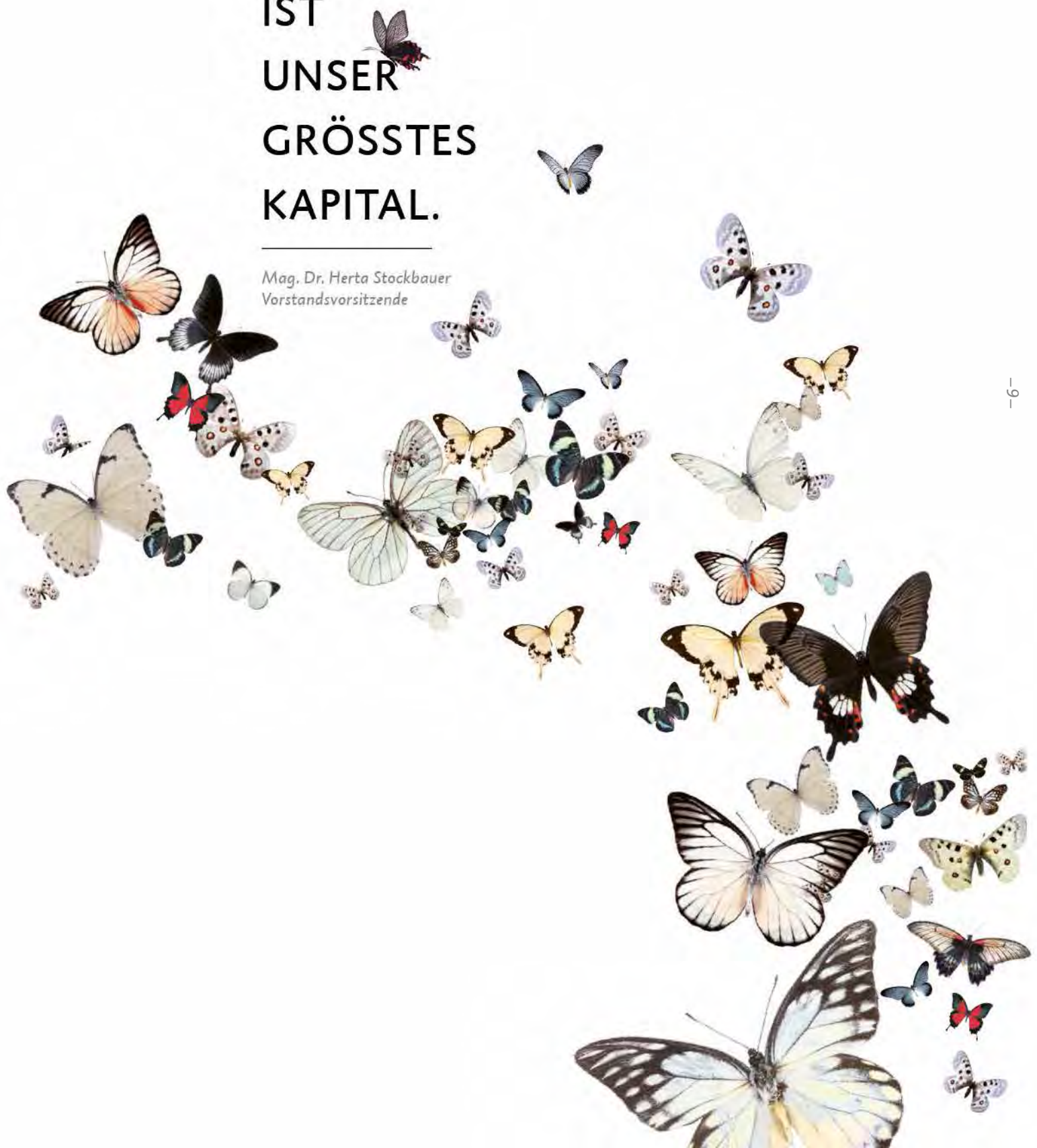




# VIELFALT IST UNSER GRÖSSTES KAPITAL.

---

*Mag. Dr. Herta Stockbauer  
Vorstandsvorsitzende*



# SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

---

in der BKS Bank bilden Nachhaltigkeit und Qualität das Fundament der Unternehmensstrategie. Wir sind uns bewusst, dass wir als Bank in einer besonders verantwortungsbewussten Rolle sind. Einerseits können wir durch verantwortungsbewusstes Handeln in der Beschaffung oder im Umgang mit Mitarbeitern selbst nachhaltig aktiv sein. Andererseits haben wir über die Kreditvergabe und über Anlageprodukte, die wir auflegen, auch Einfluss auf andere Unternehmen. Wenn alle Banken weltweit keine Unternehmen mehr finanzieren würden, die sozial oder ökologisch kritisch agieren, stiege der Druck auf diese Unternehmen, ihr Geschäftsmodell zu ändern. Das Gleiche gilt, wenn keine Investments mehr in Aktien oder Anleihen solcher Unternehmen getätigt werden würden.

## REGIONAL VERWURZELT

---

Die BKS Bank ist eine Regionalbank mit einer Bilanzsumme von 7,58 Mrd. EUR. Unser Marktgebiet umfasst Österreich, Slowenien, Kroatien und die Slowakei. Unsere Firmenkunden sind großteils klein- und mittelständische Betriebe aus diesen Regionen. Im internationalen Vergleich sind wir damit ein David neben vielen Goliaths. Daher konzentrieren wir uns bei unseren CSR<sup>1</sup>-Maßnahmen auf das regionale Umfeld. Mit unseren Finanzierungen stärken wir die heimische Wirtschaft, mit unseren Sponsorings leisten wir einen Beitrag zur Bekämpfung der Armut in unseren Marktgebieten, tragen zum Fortbestand eines hochwertigen kulturellen Angebots, zur Steigerung des Bildungsniveaus oder zum Erhalt der Biodiversität bei. Unseren Aktivitäten liegen verantwortungsbewusst gestaltete Verhaltensrichtlinien zu Grunde. Sei es der Code of Conduct für unsere Mitarbeiter oder jener für unsere Geschäftspartner, seien es die „Ausschlusskriterien für unser Neukundengeschäft und unsere Eigenveranlagungen“ oder unsere „Nachhaltigen Positionen“.

Denn wir sehen uns als „Regional verwurzelt. Offen im Denken. Exzellent im Tun.“, wie es unser Leitbild vorgibt. Aus unseren CSR-Aktivitäten ergeben sich viele Chancen. Eine verantwortungsbewusste Geschäftspolitik und innovative nachhaltige Produkte helfen uns, uns vom Wettbewerb abzuheben, und stärken zudem unsere Reputation. Diese ist im Bankenbereich besonders wichtig, denn Kunden sind nur bereit, einem zuverlässigen Partner ihr Geld anzuvertrauen. Die CSR-Maßnahmen für unsere Mitarbeiter erhöhen deren Motivation, stärken ihre Loyalität und erleichtern die Suche nach neuen Arbeitnehmern. Unsere Aktivitäten für den Klimaschutz haben nicht nur gesellschaftliche Relevanz. Sie helfen uns auch, unsere Kosten z. B. durch einen geringeren Energieverbrauch oder weniger Dienstreisen zu senken.

<sup>1</sup> CSR ist die international gebräuchliche Abkürzung für Corporate Social Responsibility

Doch wo Chancen sind, dort sehen wir entlang unserer Wertschöpfungskette auch Risiken. Das Firmenkundengeschäft ist unser wichtigster Ertragsbringer. Es ist davon auszugehen, dass viele der gesellschaftlichen Megatrends, wie die Digitalisierung, der Trend zur Decarbonisierung oder der demographische Wandel, Auswirkungen auf unseren Kundenkreis haben werden. Auch unsere Mitarbeiter sind gefordert, mit den neuen Herausforderungen zu wachsen. Daher machen wir sie mit unseren Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen fit für eine digitale Zukunft und helfen ihnen, mit unseren Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie länger im Erwerbsleben zu bleiben.

## NEUAUSRICHTUNG DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

---

2017 haben wir unsere ganzheitlich ausgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet. Wertvolle Impulse dafür erhielten wir aus einer Online-Stakeholder-Befragung, an der sich 265 Personen beteiligten. Mein herzliches Dankeschön gilt allen Teilnehmern, die unseren Fragebogen ausgefüllt haben. Wichtige Ergebnisse dieser Befragung stellen wir Ihnen im Kapitel „Strategie und Governance“ ab Seite 42 vor, beziehungsweise gehen wir in den Kapiteln, zu denen diese Ergebnisse in Bezug stehen, darauf ein.

Wichtige Leitplanken für die Erstellung der neuen Nachhaltigkeitsstrategie bildeten die Sustainable Development Goals und die Prinzipien des UN Global Compacts. Wir sind der Meinung, dass globale Herausforderungen wie der Klimawandel nur bewältigt werden können, wenn möglichst viele Staaten, Organisationen, Unternehmen und auch Privatpersonen einen Beitrag leisten. Für uns unverständlich bleiben Stimmen, die den Klimawandel leugnen. Leider sind seine Auswirkungen auch in unseren Breiten immer stärker spürbar.

## GANZHEITLICH AUSGERICHTET

---

Was ändert sich in unserer Nachhaltigkeitsstrategie, was bleibt gleich? Wir werden auch künftig unsere CSR-Aktivitäten ganzheitlich in fünf Handlungsfelder gliedern:

- Das Handlungsfeld „Strategie und Governance“ beschäftigt sich mit dem organisatorischen Rahmen von CSR, wie dem CSR-Management, der CSR-Organisation, unseren Richtlinien oder auch der Nachhaltigkeitsberichterstattung.
- Der Bereich „Mitarbeiter“ umfasst alle Nachhaltigkeitsaktivitäten, die unserer Belegschaft zugutekommen.
- Im Handlungsfeld „Produkte und Innovation“ beschäftigen wir uns u. a. mit nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen und weiteren, das Kerngeschäft betreffenden Maßnahmen.
- Unter dem Titel „Gesellschaft und Soziales“ bündeln wir unsere Sponsoring- und Corporate Volunteering-Aktivitäten sowie unsere Maßnahmen zur Vernetzung mit Organisationen, die den CSR-Gedanken weitertragen.
- „Umwelt und Klimaschutz“ steht für unsere Aktivitäten, mit denen wir zum Ziel 13 „Maßnahmen Klimaschutz“ der SDGs beitragen wollen.

## DECARBONISIERUNG IM FOKUS

---

Neu ist, dass wir in den nächsten Jahren einen stärkeren Fokus auf von uns bislang weniger bearbeitete Themen legen wollen. Beispielhaft genannt sei die Erstellung eines Konzeptes zum Thema Decarbonisierung. Wir wollen mögliche Risiken und Chancen, die aus Themen wie dem Klimawandel, dem demographischen Wandel oder der Digitalisierung aus Nachhaltigkeitsicht auf uns und unsere Wertschöpfungskette zukommen, noch stärker herausarbeiten. Auch das Angebot unserer nachhaltigen Produkte wollen wir weiter ausbauen bzw. das Volumen dieser Produkte erhöhen.

An konkreten Zielen haben wir uns bis 2022 u. a. folgendes vorgenommen:

- Den Anteil von nachhaltigen Finanzierungen an unserem Neukreditvolumen auf 100 Mio. EUR pro Jahr erhöhen.
- Unser Angebot an nachhaltigen Veranlagungsprodukten weiter ausbauen und den Volumensanteil um 10 % jährlich ausbauen.
- Unseren Kundenzufriedenheitsgrad von 1,66 auf 1,5 steigern
- Den Anteil an weiblichen Führungskräften von 32,4 % auf 35 % erhöhen.
- Den Gender-Pay-Gap von 17,5% auf 13 % verringern.
- Unseren Carbon Footprint auf maximal 2,0 t pro Mitarbeiter senken.

Eine detaillierte Darstellung unserer Vorhaben finden Sie ab Seite 46 des Berichts.

## WEITER „PRIME“ BEI OEKOM

---

Bereits jetzt sind wir mit unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten im internationalen Vergleich sehr gut unterwegs. Besonders freuen wir uns, dass uns Anfang Februar 2018 für unsere CSR-Strategie für zwei weitere Jahre der „Prime-Status“ beim Rating durch die auf Nachhaltigkeitsresearch spezialisierte oekom research AG verliehen wurde. Besonders positiv ist, dass die BKS Bank ihr Rating von C auf C+ verbessern konnte. Damit zählen wir weltweit zu den besten Banken in Sachen Nachhaltigkeit. Die BKS Bank-Stammaktie wurde wieder in den Nachhaltigkeitsindex VÖNIX an der Wiener Börse aufgenommen. Sehr stolz sind wir auch, dass die BKS Bank beim Staatspreis für Unternehmensqualität 2017 in der Kategorie Großbetriebe als Categoriesieger hervorging und damit erstmalig für den Staatspreis nominiert war.

## ERSTER SOCIAL BOND ÖSTERREICHS

---

Weitere Highlights unserer CSR-Aktivitäten 2017 waren die erstmalige Emission eines Social Bonds und eines Green Bonds. Unser Social Bond war sogar der erste, den eine österreichische Bank auf den Markt brachte. Erfreulicherweise stießen diese beiden innovativen Anlageprodukte auf reges Anlegerinteresse und konnten rasch am Markt platziert werden. Dies ist Ansporn für uns, 2018 wieder nachhaltige Bonds aufzulegen. Unserem AVM nachhaltig wurde im Berichtsjahr erneut das Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte verliehen. Besser als erwartet entwickelte sich der von uns 2015 eingeführte Green Loan in Slowenien. Er erreichte zum Jahresende 2017 einen Stand von 7,4 Mio. EUR. Damit übertrifft er sein österreichisches Pendant, den Öko-Kredit, deutlich. Mit dessen Entwicklung sind wir nicht zufrieden und werden daher 2018 darüber nachdenken, wie wir dieses Produkt noch stärker positionieren können.

# ZERTIFIZIERUNG ALS FAMILIENFREUNDLICHES UNTERNEHMEN IN KROATIEN

---

Im Handlungsfeld Mitarbeiter wurden unsere kroatischen Niederlassungen mit dem MAMFORCE®-Standard ausgezeichnet. Dies ist das lokale Pendant zum österreichischen Grundzertifikat des Audit „berufundfamilie“. Damit sind wir nun in Österreich, Slowenien und Kroatien als Unternehmen mit einer besonders guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie zertifiziert. Besonders wichtig erachten wir in diesem Handlungsfeld auch die stetige Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter. Im Berichtsjahr besiedelten wir unser neues Aus- und Weiterbildungszentrum in den wunderschönen Räumlichkeiten des „Palais Christalnigg“ in Klagenfurt. Parallel dazu bauten wir einen Digi-Campus auf. Dieser hat u. a. das Ziel, die digitale Fitness unserer Mitarbeiter zu erhöhen.

Unsere Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource. Ihr Know-how und ihre Beratungsqualität sichern uns eine hohe Kundenzufriedenheit und eine stetige Steigerung unserer Kundenanzahl. Ebenso groß wie ihre Kompetenz ist aber ihr Herz im Einsatz für andere. Ich sage daher allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Dank für 658 geleistete Corporate Volunteering-Stunden bei Non-Profit-Organisationen im In- und Ausland. Mein herzliches Dankeschön gilt allen, die sich mit Ideen bei mehreren Mitarbeiterworkshops zur Neuausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie einbrachten und last but not least unserem CSR-Kernteam, den CSR-Teams in unseren internationalen Märkten und unseren beiden CSR-Beauftragten für ihr Engagement rund ums Jahr.



Mag. Dr. Herta Stockbauer  
Vorstandsvorsitzende



# VIELFALT ALS TEIL UNSERER STRATEGIE.

---





## STRATEGIE UND GOVERNANCE

---

### *Highlights 2017*

–16–

### *Managementansatz*

–18–

### *Unternehmensstrategie*

–20–

### *Ökonomische Entwicklung*

–27–

### *Wertschöpfung*

–30–

### *Nachhaltigkeitsmanagement*

–33–

### *Nachhaltigkeitsstrategie*

–34–

### *Stakeholderdialog*

–35–

### *Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022*

–37–

### *Governance*

–54–

### *Nachhaltigkeitsrating*

–60–

### *Erfolgsfaktor Qualität*

–61–

### *Steuerehrlichkeit*

–63–

### *CSR-Blitzlichter*

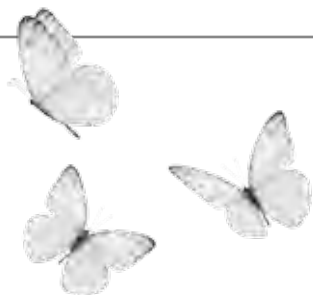
–65–

### *CSR-Programm 2017*

–66–

# HIGHLIGHTS 2017

STRATEGIE UND GOVERNANCE



## ERSTMALS FÜR STAATSPREIS NOMINIERT



Beim Bewerb zum Staatspreis für Unternehmensqualität 2017 ging die BKS Bank als erste Bank in Österreich als Kategorie Sieger bei den „Großbetrieben“ hervor.

Siehe Seite 61

## PRIME BEI OEKOM



Die BKS Bank zählt weltweit zu den Klassenbesten in Sachen Nachhaltigkeit. Wir freuen uns über das Rating C+ und den Prime-Standard beim Rating durch die oekom research AG.

Siehe Seite 60

## JUBILÄUM IN KROATIEN

---



*In Kroatien konnten wir doppelt jubilieren. Wir feierten 10 Jahre Bankgeschäft und 15 Jahre Leasinggeschäft.*

## STAKEHOLDER- BEFRAGUNG

---



**BKS Bank**

*265 Personen nahmen an unserer Stakeholder-Befragung teil.*

*Siehe Seite 42*

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

---

*Bis 2022 werden wir sieben der 17 SDGs vorrangig bearbeiten.*

*Siehe Seite 37*

# MANAGEMENT- ANSATZ

Nachhaltigkeit bildet gemeinsam mit Qualität das Fundament unserer Unternehmensstrategie. Dementsprechend setzen wir keine CSR-Einzelmaßnahmen, sondern haben seit mehreren Jahren eine ganzheitlich ausgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie im Unternehmen implementiert. In diesem Bericht geben wir einen ausgewogenen Einblick in die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Wir haben uns entschlossen, bereits nach den neuen GRI-Standards 2017 zu berichten. Gleichzeitig legen wir mit diesem Nachhaltigkeitsbericht den gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz geforderten nichtfinanziellen Leistungsbericht.

In unserem Handlungsfeld „Strategie und Governance“ steuern wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Dabei lassen wir uns u. a. von den Prinzipien des UN Global Compact und den Sustainable Development Goals leiten. Mitgliedschaften in CSR-Netzwerken helfen uns, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie stets State of the Art ist. Wir stellen konzernweit sicher,

- dass Nachhaltigkeitsstrategie und Unternehmensstrategie harmonisieren,
- dass unsere Stakeholder über unsere Aktivitäten informiert sind und sich in die Weiterentwicklung einbringen können und dass
- wir unsere Fortschritte auch entsprechend messen.

Da wir mit der Umsetzung unserer CSR-Strategie ursprünglich in Österreich gestartet sind, ist dieses Marktgebiet konzernweit Vorreiter. Die Nachhaltigkeitsaktivitäten in Slowenien, Kroatien und der Slowakei bauen wir kontinuierlich aus, um sie an den österreichischen Standard heranzuführen. In Slowenien ist unsere CSR-Strategie weit fortgeschritten. Auch in Kroatien haben wir unsere Aktivitäten schrittweise ausgeweitet und sind gut auf Kurs. 2017 wurden wir z. B. als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Unsere Geschäftsaktivitäten in der Slowakei befinden sich noch im Aufbau. Daher haben auch unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen einen geringeren Umfang als in anderen Märkten.

## WESENTLICHE FRAGESTELLUNGEN UND ASPEKTE

Das Kapitel „Strategie und Governance“ zeigt, wie wir Nachhaltigkeit in unserem Haus etabliert haben, und gibt Einblick in wesentliche Aspekte und Fragestellungen unseres CSR-Managementansatzes:

### **Unternehmensstrategie der BKS Bank**

Welche strategischen Leitlinien verfolgt die BKS Bank und welche wesentlichen Chancen und Herausforderungen warten auf die BKS Bank und wie werden wir diesen begegnen? Welche Werte und geschäftspolitischen Leitlinien prägen unser Handeln?





## Ökonomische Entwicklung und Wertschöpfung

Wie entwickelt sich die BKS Bank wirtschaftlich? Welche Geschäftszweige tragen wesentlich zu unserem Ergebnis bei und welchen Anteil daran haben welche Regionen? Wie generieren wir Wertschöpfung und wie profitiert davon die Gesellschaft?

## Nachhaltigkeitsmanagement und Nachhaltigkeitsstrategie

Welche Nachhaltigkeitsorganisation haben wir in unserem Institut etabliert, um unsere Nachhaltigkeitsziele auch erreichen zu können? Welche Handlungsfelder bearbeiten wir? Welche Faktoren fließen in die Erstellung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ein? Wie kommunizieren wir mit unseren Stakeholdern?

### Nachhaltigkeitsstrategie 2022

Welche wesentlichen Aspekte wollen wir bis 2022 in unseren fünf Handlungsfeldern bearbeiten? Welche Trends, Chancen und Risiken kommen auf uns zu und sollen mit der Nachhaltigkeitsstrategie 2022 bewältigt werden? Wie wollen wir den Erfolg messen?

In der Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende Faktoren für dieses Handlungsfeld als prägend identifiziert:

- Unternehmensethik und Compliance
- Datenschutz
- Antikorruption

Für eine Bank ist ethisch korrektes Handeln besonders wichtig, um das Vertrauen ihrer Kunden zu rechtfertigen. Ein Verlust von Kundendaten, ein Verstoß gegen das Bankgeheimnis oder Fälle von Korruption würde dem Ruf der BKS Bank massiv schaden. Daher haben wir ein umfangreiches Compliance-Management bzw. Datenschutzsystem im Haus implementiert, das prüft und sicherstellt, ob alle Gesetze, aufsichtsrechtlichen Vorschriften und sonstige externe und interne Regeln eingehalten werden. Der Compliance-Officer, der auch für den Bereich Antikorruption verantwortlich ist, und die Datenschutzbeauftragte berichten regelmäßig an den Vorstand.

Die Darstellung, welche Ziele und damit verbundene Indikatoren wir uns von 2018 bis 2022 vorgenommen haben, erfolgt ab Seite 46. Die Rubrik „CSR-Programm 2017“ am Ende jedes beschriebenen Handlungsfeldes zeigt auch den Umsetzungsgrad der 2015 definierten Nachhaltigkeitsziele.

## VERWENDETE KENNZAHLENBASIS

Sämtliche Kennzahlen im Handlungsfeld „Strategie und Governance“ umfassen den gesamten BKS Bank Konzern. Falls vereinzelt eine andere Kennzahlenbasis verwendet wird, verweisen wir gesondert darauf. Es unterbleibt eine Darstellung des Einzelausweises der BKS Bank AG. Denn diese nimmt im Konzern eine so dominierende Stellung ein, dass ihre nichtfinanziellen Leistungsindikatoren nur minimal von jenen des BKS Bank Konzerns abweichen.

# UNTERNEHMENS- STRATEGIE

---

## „REGIONAL VERWURZELT“

---

Die BKS Bank ist eine regionale Universalbank, die in Kärnten ihren Hauptsitz hat. Wir sind in sechs Ländern mit Niederlassungen präsent, beschäftigen rund 1.100 Mitarbeiter und betreiben über 60 Filialen im In- und Ausland. Seit 1922 bauten wir unsere Geschäftstätigkeit beständig aus. Ursprünglich als reine Firmenkundenbank konzipiert, begannen wir in den 1960er Jahren mit der Betreuung von Privatkunden. Die internationale Expansion starteten wir in den späten 1990er Jahren. Heute betreuen wir über 152.000 Firmen- und Privatkunden in Österreich und in unseren Auslandsmärkten. Seit 1986 notieren die BKS Stamm-Stückaktien an der Wiener Börse.

### **Nachhaltigkeit als Fundament der Unternehmensstrategie**

Unsere Unternehmensstrategie haben wir in einem Strategiegebäude, das an einen griechischen Tempel erinnert, dargestellt. Unter dem Motto „Triple E!“ wurden drei Maßnahmenblöcke als tragende Säulen unseres zukünftigen Erfolges definiert. Verbunden mit der Risikostrategie wollen wir unsere Zukunft aktiv gestalten und nachhaltig sichern. Das Fundament unseres Strategiegebäudes bilden Nachhaltigkeit und Qualität. Daher sind sämtliche Entscheidungen in unserem Unternehmen davon geprägt, ob sie einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung entsprechen.

2016 haben wir unsere Vision, die Mission, das Leitbild und den Code of Conduct in einem partizipativen Prozess von Mitarbeitern und Führungskräften grundlegend neu formuliert. Diese wichtigen Leitlinien für die BKS Bank stehen allen Mitarbeitern in der jeweiligen Landessprache in Form einer Broschüre zur Verfügung, zusätzlich sind sie über das Intranet abrufbar und wurden in den Informationsgesprächen des Vorstandes allen Mitarbeitern vorgestellt. Im Berichtsjahr haben wir das Bewusstsein für die Werte weiter mit sogenannten Pop-ups geschärft. Pop-ups erscheinen beim Start des PCs oder der Notebooks und müssen von jedem Mitarbeiter aktiv geschlossen werden. So stellen wir sicher, dass die enthaltenen Informationen von allen gesehen werden. Damit sich auch unsere Stakeholder über unsere Prinzipien, Werte und Verhaltensrichtlinien informieren können, sind das Leitbild sowie der Code of Conduct auf der Website [www.bks.at](http://www.bks.at) abrufbar.

## Unsere Vision und Mission

**REGIONAL VERWURZELT.  
OFFEN IM DENKEN.  
EXZELLENT IM TUN.**

Unsere tiefen regionalen Wurzeln bilden die Basis für ein organisches Wachstum im In- und Ausland. Für anspruchsvolle Kunden sind wir die Topadresse. Warum? Weil wir es hervorragend schaffen, Beratungsexzellenz mit zeitgemäßen technischen Lösungen zu verbinden. Damit festigen wir unsere Position unter den führenden Banken Österreichs.



Strategiegebäude der BKS Bank

In unserer Mission drücken wir unser Selbstverständnis aus und zeigen, wofür die BKS Bank steht. Der Mission liegen unsere Überzeugungen und Werte sowie unsere Unternehmensgeschichte zugrunde. Mit ihr drücken wir aus, was die BKS Bank für ihre Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre, Partner und für die Gesellschaft sein will.

### UNSERE MISSION

*Unsere tiefen regionalen Wurzeln geben uns Stabilität und lassen uns national und international gesund wachsen.*

*Wir verstehen uns als internationale Universalbank, die unabhängig und selbständig in ihren Entscheidungen ist.*

*Unsere Zugehörigkeit zur 3 Banken Gruppe und die gleichberechtigte Zusammenarbeit innerhalb des Verbundes geben uns die Kraft einer Großbank.*

*Wir gehen einen selbstbestimmten Weg. Wir arbeiten uns Schritt für Schritt unter die zehn wichtigsten Banken Österreichs vor.*

*Wir gehen Risiken nur dann ein, wenn wir sie auch aus eigener Kraft bewältigen können. So stellen wir unsere Unabhängigkeit und Eigenständigkeit sicher.*

*Wir verstehen die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden besser. Als Topadresse für anspruchsvolle Kunden schaffen wir es hervorragend, Beratungsexzellenz mit zeitgemäßen technischen Lösungen zu verbinden.*

*Weil wir Nachhaltigkeit umfassend leben, ist das Vertrauen in unser Haus groß und die Innovationskraft hoch.*

*Unsere Mitarbeiter handeln eigenverantwortlich und qualitätsbewusst. Wir bieten ihnen einen attraktiven Arbeitsplatz und herausfordernde Perspektiven. Wir investieren in ihre Ausbildung und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.*

*Wir bieten Aktionären eine langfristige Wertsteigerung und eine angemessene jährliche Verzinsung. Damit sind wir attraktiv für Investoren und stärken so unsere Eigenmittelausstattung.*

## Unsere Werte

### ZUKUNFTSORIENTIERUNG

„Die Zukunft hat viele Namen: Für Schwache ist sie das Unerreichbare, für Furchtsame das Unbekannte, für Mutige die Chance.“ Victor Hugo. Wir sind mutig.

### STABILITÄT

Wir sind auch in herausfordernden Zeiten für unsere Kunden und Mitarbeiter ein verantwortungsvoller, berechenbarer und verlässlicher Partner.

### PROFESSIONALITÄT

Wir erledigen die an uns gestellten Aufgaben auch unter schwierigen Rahmenbedingungen effizient und fachlich korrekt. Unsere hohe fachliche Qualifikation, unser glaubwürdiges Auftreten und unsere Termintreue gegenüber Kunden und Kollegen bilden dafür die Basis.

### EIGENVERANTWORTUNG

Wir zeigen Eigenverantwortung, indem wir zielorientiert, gewissenhaft, sorgfältig und mit Blick für das große Ganze eigenständig handeln und arbeiten.

### RESPEKT

Respekt und Achtung vor Kollegen, Kunden und Partnern sind zentrale Werte, die wir vertreten. Wir behandeln andere so, wie wir selbst behandelt werden wollen. Wir schätzen unsere Kunden und Kollegen.

### INTEGRITÄT

Wir handeln nach hohen ethischen Prinzipien und treten gegen jede Form von Diskriminierung und Korruption auf. Wir arbeiten im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien.

## STRATEGISCH ERFOLGREICH

---

Die auf nachhaltiges Wachstum ausgerichtete Unternehmensstrategie hat sich in den letzten Jahren mehrfach bewährt. Wir erzielen kontinuierlich stabile Ergebnisse, verfügen über eine gute Eigenmittelausstattung und gewinnen neue Kunden. Unseren Aktionären schütten wir jährlich eine Dividende aus. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden erneut von der oekom research AG mit dem Prime-Status ausgezeichnet.



## STRATEGISCHE INITIATIVEN 2017

---

Im Berichtsjahr konnten wir eine Reihe von wichtigen strategischen Projekten initiieren bzw. abschließen. Beispielhaft genannt seien folgende Initiativen:

- Im Sommer 2017 erfolgte der Launch unseres Online-Shops in unserem Kundenportal. Unsere Kunden können seither Sparprodukte wie Bausparen und das Mein Geld-Onlinekonto direkt im BKS Bank-Online abschließen sowie die BKS MasterCard online beantragen.
- Unser digitales Firmenkundenportal steht kurz vor der Fertigstellung.
- Im Projekt „Move“ haben wir die Vertriebsstruktur nach den Kundengruppen Privat-, Firmen- und Großkunden neu ausgerichtet. Mit dem erfolgreichen Projektabschluss in Kroatien haben wir flächendeckend im gesamten Konzern die Vertriebsorganisationen vereinheitlicht und das Vertriebscockpit zur Steuerung der Vertriebsaktivitäten eingeführt.
- Wir haben unsere nachhaltige Produktpalette um einen Green und einen Social Bond erweitert und mit BKS Bank-Komplett ein innovatives und einzigartiges Angebot geschaffen. BKS Bank-Komplett umfasst das gesamte Leistungsspektrum einer Bank zu einem günstigen monatlichen Pauschalpreis.
- Mit der Neuausrichtung des Ideenmanagements wurde begonnen.
- Zahlreiche Projekte zur Umsetzung neuer aufsichtsrechtlicher Anforderungen, wie MiFID II/MiFIR im Wertpapiergeschäft, die Zahlungsverkehrsrichtlinie PSD2, die Einführung des Kontenregisters sowie der Common Reporting Standard (CRS) oder die Vorbereitungen zur Anwendung von IFRS9 und der neuen EU-Datenschutzgrundverordnung, rundeten ein arbeitsreiches Jahr ab.

## STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNGEN

---

Die guten Ergebnisse der letzten Jahre bilden eine starke Basis für die künftige Entwicklung unseres Hauses. Dennoch sind wir mehr denn je gefordert, um die großen Herausforderungen in der Bankenbranche zu meistern. Dies sind die Digitalisierung, das historisch tiefe Zinsumfeld und die zunehmende Regulierung.

### **Digital heißt nicht anonym**

Die voranschreitende Digitalisierung und das damit einhergehende veränderte Kundenverhalten sowie neue, auf den Markt drängende Mitbewerber erfordern ständige Anpassungen der Geschäftspolitik. Um mit den rasanten technologischen Entwicklungen Schritt halten zu können, investieren wir in die IT und den Ausbau des digitalen Angebotes, was enorme Kosten verursacht. Wir arbeiten bereits seit einigen Jahren an der digitalen Transformation. Dabei haben wir nicht nur den Ausbau der digitalen Kundenangebote im Visier, sondern auch die weitere Digitalisierung unserer internen Prozesse. Wir sind überzeugt davon, dass das Erfolgsmodell für unsere Zukunft die Kombination aus exzellenter Beratungsleistung und einem modernen Angebot ist. Denn auch in Zeiten der Digitalisierung erfordern zahlreiche Produkte eine kompetente Beratung.





### **Zinsumfeld und Regulierung bleiben herausfordernd**

Die Profitabilität der Banken wird durch die extrem niedrige Zinslandschaft belastet. Obwohl die Wirtschaft kräftig wächst, rückt die Europäische Zentralbank (EZB) noch nicht von ihrer expansiven Geldpolitik ab. Wir erwarten, dass die niedrigen Zinsen uns noch länger begleiten werden. Dazu kommt, dass die hohen regulatorischen Vorgaben, bankspezifische Steuern und Abgaben und die Beiträge an den Einlagensicherungs- und Abwicklungsfonds zusätzlich die Ertragskraft der Kreditinstitute strapazieren. Den Ergebnisrückgängen im Zinsgeschäft begegnen wir mit verstärkten Vertriebsaktivitäten im Zahlungsverkehr und im Wertpapiergeschäft. Vor allem im Ausbau des Zahlungsverkehrsgeschäftes sehen wir große Chancen.



### **Nachhaltigkeit und Innovation als Chance**

Die Reputation zählt zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren einer Bank. Eine verantwortungsbewusste Geschäftspolitik mit einer hohen Businessethik und Entscheidungen, die auch die ökologischen und sozialen Folgen des Handels mit in Betracht ziehen, stärken das Vertrauen der Kunden in unser Haus. Unsere innovative Produktpolitik trägt ebenfalls zur Stärkung unserer Ertragskraft bei und hat sich zu einem wichtigen Differenzierungsmerkmal entwickelt. Produktinnovationen sind stark von unserem Bestreben geprägt, Nachhaltigkeit im Kerngeschäft zu verankern. Wir werden auch in Zukunft daran arbeiten, mit innovativen nachhaltigen Produkten am Markt zu überzeugen.

## UNTERNEHMENSSTRATEGIE 2022

Um für diese Herausforderungen gut gerüstet zu sein, haben wir in der Strategieklausur 2017 unter dem Motto „Mit Mut ins Jahr 2022“ unsere Unternehmensstrategie weiterentwickelt und folgende wesentliche strategische Ziele definiert:

Wir wollen unsere Position unter den führenden Banken Österreichs in den kommenden Jahren ausbauen und arbeiten daran,

- die Rentabilität und Produktivität weiter zu verbessern,
- (Kredit-)Risiken angemessen zu begrenzen,
- die Kernkapitalquote zu stärken,
- die Kundenanzahl zu steigern und Marktanteile auszubauen,
- im Privatkundengeschäft rentabel zu sein und
- in eigenmittelschonenden Geschäftsfeldern zu wachsen.

Wir haben uns auch eine Reihe von nichtfinanziellen Zielen gesteckt. Allen voran wollen wir die Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit erhöhen, unser Image als verantwortungsbewusst agierende Bank stärken und unserem hohen Qualitätsanspruch weiter gerecht werden. Das alles wollen wir u. a. damit erreichen, dass wir auf Führungskräfte setzen, die eigenverantwortlich, professionell und zielorientiert agieren.

Eine detaillierte Darstellung unserer strategischen Überlegungen und unseres Strategieprozesses entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht 2017 im Kapitel „Unternehmensstrategie“.

# RISIKOSTRATEGIE UND NACHHALTIGKEIT

---

Die BKS Bank hat eine umfassende Risikostrategie implementiert, die von einem konservativen Umgang mit den bankgeschäftlichen und -betrieblichen Risiken geprägt wird. Im Geschäftsbericht 2017 wird das Risikomanagementsystem der BKS Bank im Kapitel „Risikobericht“ ausführlich dargestellt. In der Risikostrategie der BKS Bank werden vor allem im Bereich Kreditrisiko, bei den marktpreisinduzierten Risikokategorien und beim operationalen Risiko, aber auch bei den sonstigen Risiken nachhaltige Faktoren berücksichtigt. Diese werden nachfolgend kurz dargestellt.

## **Kreditrisiko**

Unter Kreditrisiko versteht die BKS Bank die Gefahr eines teilweisen oder vollständigen Ausfalls vertraglich vereinbarter Zahlungen bei Kreditgeschäften. Das Kreditrisiko ist die mit Abstand bedeutendste Risikokategorie der BKS Bank. Hier kommt Nachhaltigkeit mehrfach zu tragen:

- Das Know-your-Customer-Prinzip beinhaltet eine eingehende Personen- und Bonitätsprüfung vor der Kreditvergabe und hilft, Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierungen zu erkennen.
- Die BKS Bank hat definiert, mit welchen Kunden und Ländern sie keine Geschäftsbeziehung eingehen will und welchen sie keine Kredite zur Verfügung stellen möchte.
- Der verantwortungsbewusste Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten ist genau geregelt und unter dem Begriff „Forbearance“ bzw. „Nachsicht“ verankert.
- Kredite, die in Fremdwährungen vergeben werden, sind für Kunden und Bank mit einem höheren Risiko verbunden. Daher vergeben wir an Verbraucher keine Neukredite und bauen den Fremdwährungskreditbestand kontinuierlich ab.

## **Marktpreisinduzierte Risiken**

Diese Risikokategorie umfasst den potenziell möglichen Verlust, der durch die Veränderung von Marktpreisen (z. B. Aktien- und Anleihenurse, Devisenkurse, Zinssätze) und preisbeeinflussenden Parametern (z. B. Volatilitäten und Credit Spreads) entstehen kann. Ein Grundpfeiler der verantwortungsbewussten Unternehmensstrategie der BKS Bank ist der Verzicht auf hochspekulative Geschäfte.

## **Operationales Risiko und IKT-Risiken**

Mit dem Begriff operationales Risiko assoziieren wir in Anlehnung an die CRR (Capital Requirements Regulation) die Gefahr von Verlusten, die vorrangig den Betriebsbereich der BKS Bank betreffen und infolge unangemessener oder nicht funktionaler interner Verfahren durch Personen- oder Systemfehler oder durch externe Einflussfaktoren hervorgerufen werden können.

Folgende CSR-Aspekte fließen in die Steuerung des operationalen Risikos ein:

- Die Gefahren durch internen Betrug reduzieren wir durch Schulungen der Mitarbeiter und den Einsatz von IT-Programmen, die verdächtige Transaktionen aufzeigen.
- Die BKS Bank ist ein fairer Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter angemessen entlohnt, Arbeitszeitgesetze und sonstige auf das Beschäftigungsverhältnis bezogene Vorschriften einhält. Wir legen Wert auf Chancengleichheit aller Mitarbeiter und setzen Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Arbeitssicherheit. Im Code of Conduct verpflichten wir uns zu einem wertschätzenden Umgang miteinander.
- Ein Qualitätsmanagementsystem nach EFQM stellt eine hohe Unternehmensqualität sicher und hilft, Schäden aus Durchführungsfehlern oder aus für den Kunden ungeeigneten Produkten zu vermeiden. Das Beschwerdemanagement der BKS Bank zeigt durch häufiger vorkommende kritische Rückmeldungen Verbesserungsbedarf auf.
- Interne Richtlinien legen detailliert fest, wie Vergabeprozesse zu erfolgen haben und welche sozialen und ökologischen Mindeststandards zu erfüllen sind.
- Jeder Geschäftspartner muss den Code of Conduct für Geschäftspartner unterzeichnen, bevor mit ihm eine Geschäftsbeziehung eingegangen wird.

### Sonstige Risiken

Die BKS Bank versteht sich als Universalbank. Im Wesentlichen liegt das Risiko aus dem Geschäftsmodell im Ertrags- und Kreditrisiko. Die Strategie der BKS Bank wird in einem jährlichen Strategieprozess weiterentwickelt. Nachhaltigkeit ist gemeinsam mit Qualität als Fundament in der Unternehmensstrategie integriert. Die aus der verantwortungsbewussten Geschäftspolitik resultierende gute Reputation und die gute Verankerung in der Region sind wichtige Wettbewerbsvorteile. Die breite Diversifizierung, der Verzicht auf hochspekulative Geschäfte, die Fokussierung auf Kunden aus der Region und das Ziel, mit diesen eine langfristige Kundenbeziehung einzugehen, helfen, die mit dieser Risikoart und auch dem Reputationsrisiko verbundenen Gefahren äußerst gering zu halten.

Das Risiko, das aus der Markteinführung neuer Produkte entstehen kann, minimiert die BKS Bank mit einem standardisierten Neuprodukteinführungsprozess, in den alle Fachabteilungen des Hauses und die CSR-Beauftragten involviert sind.

Von Bedeutung ist für uns auch das Risiko aus Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung. Eine wesentliche Aufgabe aller Banken ist es, das Finanzsystem vor Missbrauch zu schützen, indem sie den Fluss krimineller Gelder so weit wie möglich verhindern, einschränken und vor allem nachvollziehbar machen. Die zentralen Verpflichtungen der Kreditinstitute im Zusammenhang mit Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung sind die Identifizierung ihrer Kunden sowie jener Personen, auf deren Rechnung gehandelt wird, die Einrichtung und Durchführung geeigneter Kontroll- und Mitteilungsverfahren und die Meldung von verdächtigen Vorfällen an die zuständigen Behörden.



# ÖKONOMISCHE ENTWICKLUNG

## KONSOLIDIERUNGSKREIS

Der maßgebende Konsolidierungskreis der BKS Bank besteht aus 19 Kredit- und Finanzinstituten sowie Unternehmen mit banknahen Hilfsdiensten, darunter die in- und ausländischen Leasinggesellschaften. Der Vollkonsolidierungskreis des BKS Bank Konzerns enthält neben der BKS Bank AG 14 Kredit- und Finanzinstitute und Unternehmen mit banknahen Hilfsdiensten, die von der BKS Bank AG beherrscht werden. Die nachstehende Übersicht visualisiert jene Unternehmen, die gemäß den internationalen Rechnungslegungsrichtlinien dem BKS Bank Konzern zuzuordnen sind. Eine detaillierte Beschreibung der einzelnen Gesellschaften finden Sie im Geschäftsbericht 2017.




### GESELLSCHAFTEN DES KONSOLIDIERUNGSKREISES

#### Kredit- und Finanzinstitute

BKS Bank AG, Klagenfurt	BKS-Leasing Gesellschaft m.b.H., Klagenfurt	BKS-leasing d.o.o., Ljubljana
BKS-leasing Croatia d.o.o., Zagreb	BKS-Leasing s.r.o., Bratislava	Drei Banken Versicherungs- agentur GmbH, Linz
Oberbank AG, Linz	Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft, Innsbruck	ALPENLÄNDISCHE GARANTIE - GESELLSCHAFT m.b.H., Linz

#### Sonstige konsolidierte Unternehmen

BKS Zentrale-Errichtungs u. Vermietungsgesellschaft m.b.H., Klagenfurt	Immobilien Errichtungs- u. Vermietungsgesellschaft m.b.H. & Co. KG, Klagenfurt	IEV Immobilien GmbH, Klagenfurt
VBG-CH Verwaltungs und Beteiligungs GmbH, Klagenfurt	LVM Beteiligungs Gesellschaft m.b.H., Wien	BKS Service GmbH, Klagenfurt
BKS Immobilien-Service Gesellschaft m.b.H., Klagenfurt	BKS Hybrid alpha GmbH, Klagenfurt	BKS Hybrid beta GmbH, Klagenfurt
BKS 2000 – Beteiligungs- verwaltungsgesellschaft mbH, Klagenfurt		

-  Vollkonsolidierung
-  at Equity-Einbezug
-  quotale Konsolidierung

## BANKPARTNER FÜR PRIVAT- UND FIRMENKUNDEN

---

Die BKS Bank bietet in Österreich und in Slowenien Privat- und Firmenkunden alle Leistungen einer Universalbank an. In Kroatien werden keine Wertpapierdienstleistungen offeriert und in der Slowakei beschränkt sich das Angebotsspektrum auf unbar abzuwickelnde Bankdienstleistungen. Unsere Leasinggesellschaften runden in den genannten Ländern das Angebot ab. Sämtliche Produkte und Dienstleistungen werden unter der Marke BKS Bank angeboten. Bekannte Produkte sind z. B. BKS Bank-Komplett oder AVM (Aktives Vermögensmanagement).

2017 betreuten wir rund 19.500 Firmenkunden, vor allem Betriebe der Industrie, des Gewerbes und des Handels, Freiberufler, Land- und Forstwirte sowie Gemeinden und die öffentliche Hand. Unser Firmenkunden schätzen unser Know-how im Finanzierungs- und Garantiegeschäft, unsere Kenntnis der Förderlandschaft sowie unsere Angebote im Veranlagungsgeschäft, die modernen Zahlungsverkehrslösungen und die Angebote zur betrieblichen Absicherung.

Im Privatkundengeschäft betreuten wir 2017 133.300 Kunden, diese sind Privatpersonen und Zugehörige zur Berufsgruppe der Heilberufe. Besonders gefragt in dieser Kundengruppe ist die Expertise bei Wohnbaufinanzierungen und im Veranlagungsbereich sowie alle Leistungen rund ums Konto.

### **Veränderungen in der Eigentümer- und Organisationsstruktur**

Im Berichtsjahr gab es in der Aktionärsstruktur der BKS Bank AG (siehe Seite 4) keine wesentlichen Veränderungen. Auch die Zusammenarbeit mit den wichtigsten Geschäftspartnern blieb 2017 konstant.

Organisatorisch haben wir die Vertriebsstruktur auch in unseren Auslandsmärkten nach den Kundengruppen Privat-, Firmen- und Großkunden neu ausgerichtet. Für die Steuerung der Vertriebsaktivitäten kommt nun im Konzern einheitlich eine moderne IT-Anwendung als „Vertriebscockpit“ zum Einsatz. Weiters haben wir unser Filialnetz um neue Stellen in Wien, Ljubljana und Split erweitert. Die Filiale in Villach-Lind hatte am 31.12.2017 ihren letzten Öffnungstag.

## AUSGEZEICHNETES ERGEBNIS

---

Im Jahr 2017 war die BKS Bank auf einem wirtschaftlich sehr erfolgreichen Kurs unterwegs. Der Jahresüberschuss stieg um 47,3 % auf 68,0 Mio. EUR. Diese signifikante Erhöhung ist einerseits auf eine sehr gute operative Geschäftsentwicklung, zum Teil aber auch auf Sondereffekte zurückzuführen. So leistete die BKS Bank bereits 2016

die Abschlagszahlung für die Stabilitätsabgabe im vollen Ausmaß von 7,8 Mio. EUR, wodurch sich der Jahresüberschuss 2016 entsprechend reduzierte. Positiven Rückenwind bekamen wir im Berichtsjahr zudem von der guten Konjunktur, die die Investitionsfreude bei Firmenkunden deutlich erhöhte und die Risikokosten reduzierte.

Die wichtigste Ertragsposition der BKS Bank ist der Zinsüberschuss. Die nach wie vor historisch tiefe Zinssituation ließ zwar die Zinserträge um 4,2 % auf 154,3 Mio. EUR sinken. Durch stark verringerte Zinsaufwendungen und eine um 13,8 % niedrigere Risikovorsorge lag der Zinsüberschuss nach Risikovorsorge mit 94,0 Mio. EUR aber um 5,0 % über dem Vorjahreswert. Auch der Provisionsüberschuss von 49,9 Mio. EUR (+2,2 %) zeigte eine positive Entwicklung. Das Ergebnis aus finanziellen Vermögenswerten/Verbindlichkeiten konnte nach einem negativen Ergebnis im Jahr 2016 auf 4,2 Mio. EUR erhöht werden. Das Ergebnis aus at Equity bewerteten Unternehmen stieg um 15,9 % auf 39,1 Mio. EUR.

Zum ausgezeichneten Jahresüberschuss trug auch das strikte Kostenmanagement bei. Der Verwaltungsaufwand stieg nur leicht auf 107,7 Mio. EUR. Da wir ein Dienstleistungsbetrieb sind, ist die größte Aufwandsposition naturgemäß der Personalaufwand, der um 0,9 % auf 70,1 Mio. EUR stieg. Die wesentlichsten Anteile am Sachaufwand von 31,0 Mio. EUR entfallen auf Aufwendungen für die IT- und Gebäudeinfrastruktur. Die IKT-Kosten betrugen 16,9 Mio. EUR. Auch die Investitionen sind davon geprägt. So investierten wir 4,9 Mio. EUR in bauliche Maßnahmen, die in der Regel von heimischen Professionisten durchgeführt wurden, und 2,1 Mio. EUR in den Ausbau der digitalen Anwendungen und deren Sicherheit.

Eine detaillierte Darstellung der ökonomischen Entwicklung erfolgt im Lage- und Segmentbericht des Geschäftsberichts. Dort bzw. in den Notes wird auch über die wichtigsten wirtschaftlichen Kennzahlen der einzelnen Marktgebiete berichtet.

## GUTE BILANZ UND EIGENMITTELAUSSTATTUNG

Die Bilanzsumme blieb konstant bei 7,58 Mrd. EUR. Das gute Neukundengeschäft spiegelt sich in einem Plus von 2,2 % bei den Forderungen an Kunden wider. Diese betrugen am Jahresultimo 5,45 Mrd. EUR. Rund 78 % der Kredite wurden an Firmenkunden vergeben.

Die Primäreinlagen stiegen von 5,57 Mrd. EUR auf 5,67 Mrd. EUR (+1,8 %).

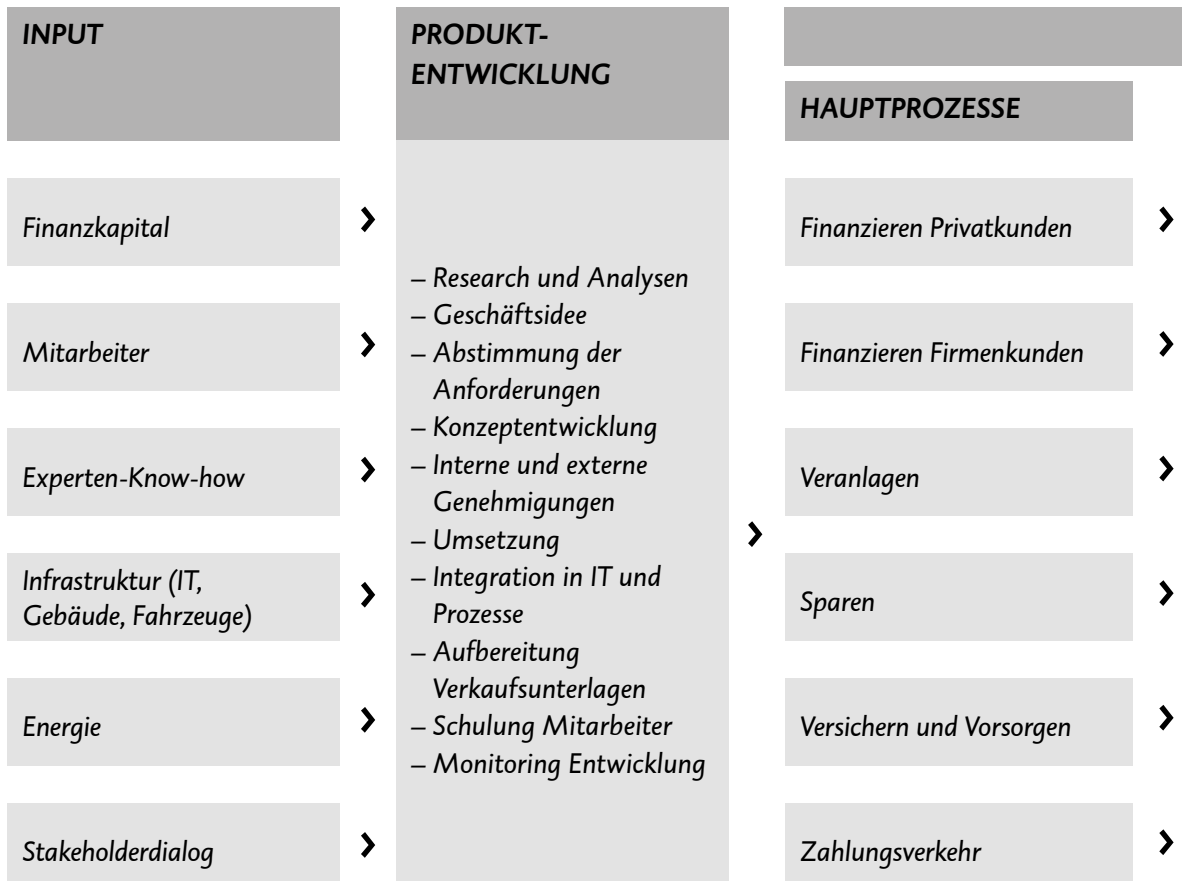
Wir werten dies als ein Zeichen des großen Vertrauens, das unsere Kunden in uns setzen. Die niedrigen Zinsen für Kontoguthaben sind Anlass für viele Kunden, neue Veranlagungsmöglichkeiten zu prüfen. Wir sehen, dass die Nachfrage nach kapitalmarktorientierten Veranlagungen am Kapitalmarkt. Am 31.12.2017 betreuten wir Kundengelder in Höhe von 14,15 Mrd. EUR, davon 8,48 Mrd. EUR Depotvolumen.

Die BKS Bank verfügt seit jeher über eine gute Eigenmittelausstattung. Am 31.12.2017 betrug die Kernkapitalquote 12,5 % und die Gesamtkapitalquote 14,0 %.

# WERTSCHÖPFUNG

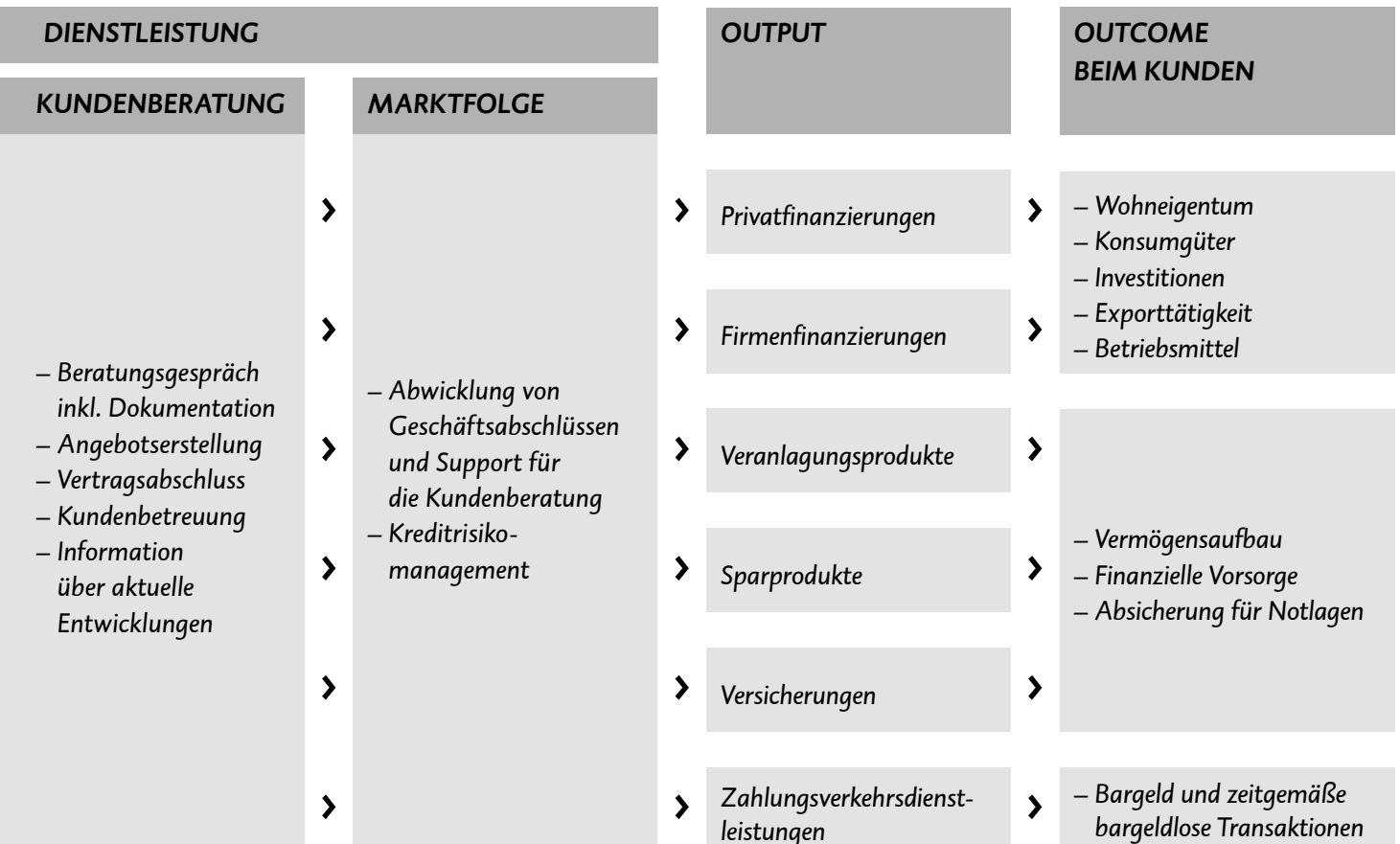
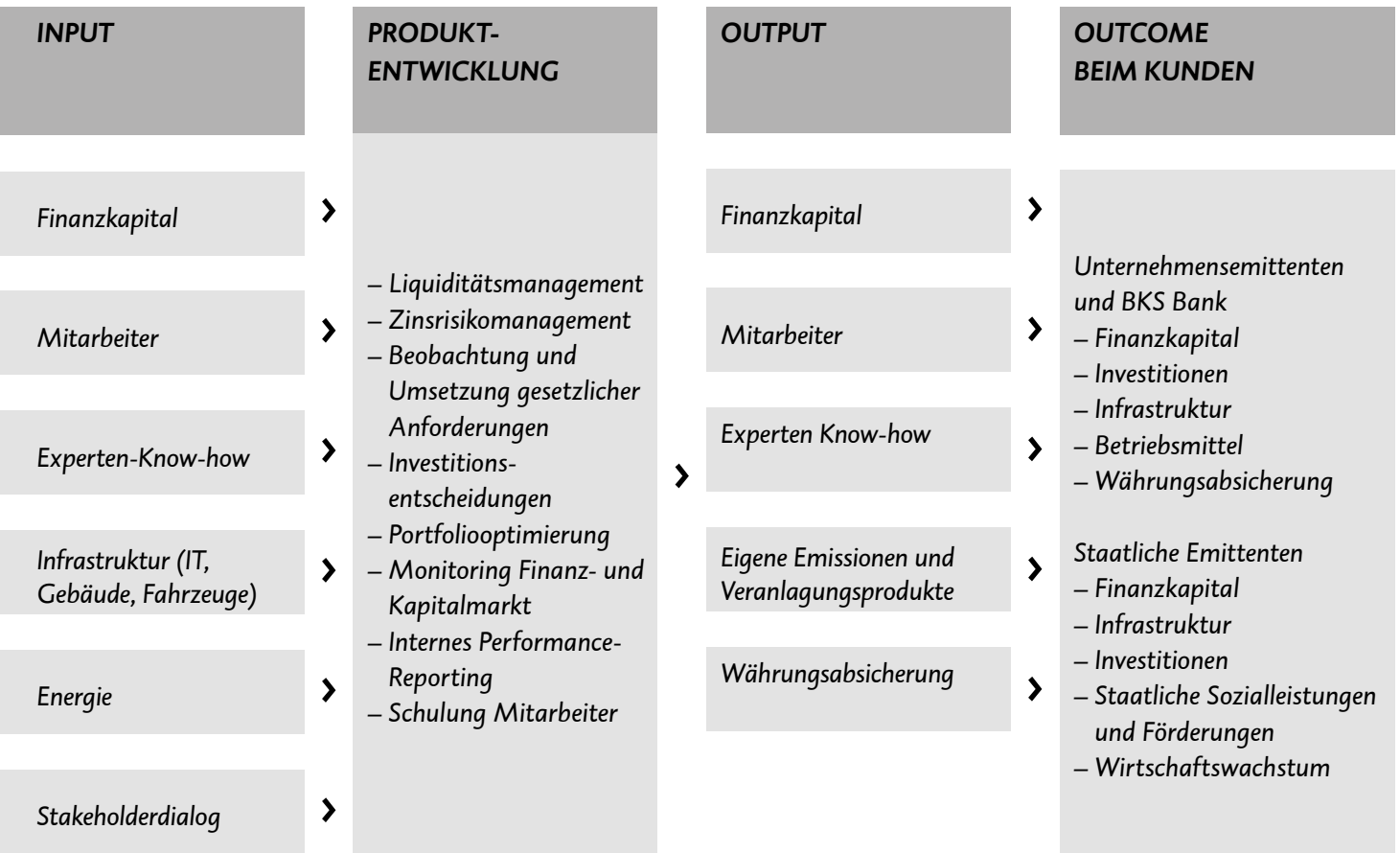
Die Wertschöpfungskette einer Bank ist nicht mit jener eines Produktionsbetriebes vergleichbar. Als Dienstleistungsbetrieb benötigen wir keine Rohstoffe und der Produktionsprozess involviert keine Zulieferkette. Unsere wesentliche Wertschöpfung im Kundengeschäft ist die Gestaltung und Ausrichtung unserer Produkte und die Beratung der Kunden. Der Impact unserer Geschäftstätigkeit auf Kunden und Gesellschaft ist jedoch vielfältig, da Banken mit ihrem Angebot zur Schadstoffreduzierung durch ökologischere Produktionsanlagen, zur Energieeinsparung durch energieeffizientes Wohneigentum oder zum persönlichen Wohlergehen durch einen finanziell abgesicherten Lebensstandard in der Pension beitragen.

## WERTSCHÖPFUNGSKETTE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN





WERTSCHÖPFUNGSKETTE TREASURY



## PARTNER FÜR UNSERE STAKEHOLDER

Als Regionalbank tragen wir zum Wirtschaftswachstum in unseren Marktgebieten bei und lassen die Gesellschaft an der Wertschöpfung teilhaben. Wir sind ein verlässlicher Partner für unsere Stakeholder, da wir

- unseren Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze bieten,
- Geschäftspartner aus unserem Kundenkreis und aus jenen Märkten, in denen wir tätig sind, beauftragen,
- Steuer- und Abgabenleistungen in jenen Ländern leisten, wo sie anfallen, und
- unsere Aktionäre über Dividendenzahlungen am Erfolg teilhaben lassen.

Dabei entsteht folgender Wertbeitrag für unsere wesentlichen Stakeholder:

### FINANZSTRÖME DER BKS BANK AN IHRE STAKEHOLDER

in Tsd. EUR	2015	2016	2017
<b>Mitarbeiter</b>			
Löhne und Gehälter	50.871	51.310	52.394
<b>Aktionäre</b>			
Dividende	8.148	8.124	8.965
<b>Wirtschaft</b>			
Investitionen	8.600	6.000	6.872
Kredite	5.113.867	5.330.395	5.450.150
<b>Gesellschaft</b>			
Steuern und Abgaben	11.259	17.436	10.602
Sozialabgaben	13.212	13.806	13.901
Beiträge für Mitgliedschaften bei Interessenverbänden und Netzwerken	313	337	347
Spenden und Sponsorings	261	297	264

# NACHHALTIGKEITS- MANAGEMENT

„Wir stehen für eine nachhaltige Geschäftspolitik. Wir sind davon überzeugt, dass uns CSR und Nachhaltigkeit erfolgreicher machen und zu unseren kontinuierlich guten Geschäftsergebnissen beitragen. In unserem Institut ist daher eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie etabliert und im Kerngeschäft verankert.“

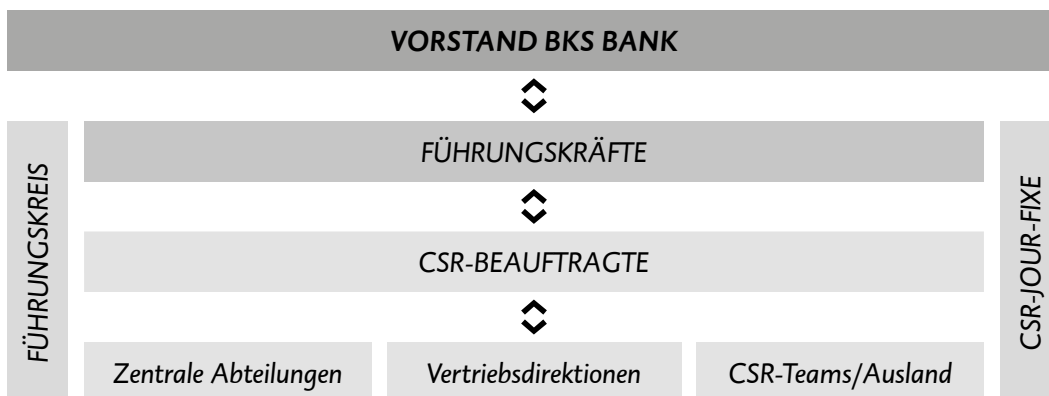
(Code of Conduct der BKS Bank)

Wir entwickeln unser Nachhaltigkeitsmanagement konsequent weiter. Nachhaltigkeit ist aufgrund ihrer Bedeutung im Geschäftsbereich der Vorstandsvorsitzenden verankert und wird von zwei CSR-Beauftragten koordiniert. In vierteljährlichen CSR-Jours-fixes diskutieren die Mitglieder des CSR-Kernteams und die CSR-Beauftragten mit der Vorstandsvorsitzenden die Nachhaltigkeitsstrategie und berichten über den Fortschritt bei der Umsetzung einzelner Vorhaben.

Die CSR-Beauftragten entwickeln das CSR-Programm und koordinieren die einzelnen Maßnahmen. Auf unseren internationalen Märkten sind CSR-Teams regional im Einsatz. Sie stimmen ihr jährliches CSR-Programm und die damit verbundenen Aktivitäten regelmäßig mit den CSR-Beauftragten ab. Die einzelnen Fachabteilungen sind für die Umsetzung verantwortlich. Die Führungskräfte werden tourlich informiert und genehmigen das jährliche CSR-Programm für unsere fünf Handlungsfelder:

- Strategie und Governance
- Mitarbeiter
- Produkte und Innovation
- Umwelt und Klimaschutz und
- Gesellschaft und Soziales

## UNSERE NACHHALTIGKEITSORGANISATION



# NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE

In der BKS Bank ist ein ausgereifter Strategieprozess etabliert, der ab Seite 65 des Geschäftsberichts kurz vorgestellt wird. Auch die Nachhaltigkeitsstrategie durchläuft einen tourlichen Strategieprozess. Wichtige Anker zur Erstellung unserer Wesentlichkeitsmatrix und der daraus abgeleiteten Nachhaltigkeitsstrategie bilden:

- die bestehende Unternehmensstrategie, unsere Mission, Vision, die Werte und das Leitbild,
- die Ergebnisse unseres Stakeholder-Dialogs,
- die Prinzipien des UN Global Compacts,
- die Sustainable Development Goals,
- das Leitbild von respACT – austrian business council for sustainable development,
- Chancen und Risiken aus globalen Megatrends für unser Haus sowie
- wesentliche CSR-Trends.

## PROZESS ZUR ERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

–34–



# STAKEHOLDERDIALOG

Wir sind:

- ein in der Region verwurzelt Bankinstitut
- ein börsennotiertes Unternehmen
- Arbeitgeberin
- Geschäftspartnerin
- Mitglied in Interessenvertretungen
- Adressatin behördlichen Tuns und
- Teil der Gesellschaft und Öffentlichkeit

## STAKEHOLDER DER BKS BANK



Damit berühren wir eine Vielzahl an eventuell auch divergierenden Interessenlagen verschiedenster Gruppierungen. Als Stakeholder gelten für uns all jene Personen, Personengruppen, Organisationen und Institutionen, die ein rechtliches, finanzielles, wirtschaftliches oder soziales Interesse an Entscheidungen oder am Tun der BKS Bank haben.

Wir gehen aktiv auf unsere Stakeholder zu, um zeitnah und verantwortungsbewusst auf ihre Wünsche einzugehen, ihre Sichtweisen in unsere Unternehmensstrategie einfließen zu lassen, Konflikte zu erkennen, zu minimieren oder gänzlich zu vermeiden, Lösungen zu finden und anzubieten sowie unterschiedliche Meinungen zu diskutieren.

## STAKEHOLDERBEFRAGUNGEN 2017

Befragte Stakeholder-Gruppe	Befragung
Alle Stakeholder	Online-Stakeholder-Befragung zur Neuausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie
Mitarbeiter in Österreich	Erhebung der Mitarbeiterzufriedenheit
Mitarbeiter in Kroatien	Befragung als Teil der Zertifizierung zum familienfreundlichen Unternehmen
Facebook-Fans	Ideengenerierung, welche Klimaschutzmaßnahmen die BKS Bank forcieren sollte

Dafür nutzen wir vielfältige, in der folgenden Tabelle zusammengefasste Kommunikationsformen.

#### DIALOGFORMEN IM STAKEHOLDERPROZESS

Stakeholder	Interessen	Kommunikationsformen
<b>Aufsichtsrat</b>	wirtschaftlicher Erfolg, Einhaltung der rechtlichen Vorschriften, Transparenz	Ausschusssitzungen, Aufsichtsratssitzungen, Zwischenberichte, Geschäftsberichte, Nachhaltigkeitsberichte, Homepage
<b>Aktionäre</b>	wirtschaftlicher Erfolg, Dividende, Transparenz	Zwischenberichte, Geschäftsberichte, Nachhaltigkeitsberichte, Hauptversammlung, Homepage, Presseaussendungen
<b>Kunden</b>	verlässlicher Partner, Fairness, Kosten, Transparenz, Image, Engagement für Umwelt und Gesellschaft	Zwischenberichte, Geschäftsberichte, Nachhaltigkeitsberichte, Homepage, Social Media-Kanäle, Veranstaltungen mit fachbezogenen und gesellschaftsrelevanten Themen, Direct Mailing, Presseaussendungen
<b>Mitarbeiter und Betriebsrat</b>	sicherer Arbeitsplatz, gerechte Entlohnung, Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Weiterbildung, Zufriedenheit, Transparenz	Homepage, Intranet, Social Media-Kanäle, Mitarbeiterzeitung „cocktail“; Mitarbeiterinformationen durch den Vorstand, Führungskräfte- und Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterbefragungen, jährliches B&F-Gespräch; Plattform des Betriebsrates im Intranet; Quartalsgespräche zwischen Vorstand und Betriebsrat
<b>Geschäftspartner und Lieferanten</b>	verlässlicher Partner, Transparenz, objektive Auftragsvergabe	Code of Conduct für Lieferanten, Homepage, Veranstaltungen (TRIGOS), Ausschreibungen
<b>Behörden</b>	Einhaltung der rechtlichen Vorschriften, der Meldepflichtungen, Kooperation bei Prüfungen	Schriftverkehr, Austausch bei Vor-Ort-Prüfungen, Bescheide, Verwaltungsverfahren
<b>Interessenvertretungen</b>	wirtschaftlicher Erfolg, Kooperation, Erfahrungsaustausch	Veranstaltungen, Pressearbeit, Homepage, Mitarbeit in Gremien

# NACHHALTIGKEITS- STRATEGIE 2018-2022

---

2017 erfolgte eine umfassende Neuausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie, der der im vorigen Abschnitt vorgestellte Strategieprozess zugrunde lag.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

---

Im Berichtsjahr haben wir überprüft,

- ob jene Ziele, zu denen wir uns seit 2015 vorrangig bekennen, auch jene sind, zu denen wir am meisten beitragen können,
- welche Verbindungen zwischen den Zielen und unseren strategischen Unternehmens- und Nachhaltigkeitsinitiativen bestehen und
- welche wir als Bankinstitut vorrangig bearbeiten sollten.

Aus den Ergebnissen haben wir sieben Ziele abgeleitet, die wir 2018 bis 2022 vorrangig bearbeiten wollen. Diese werden nach Wichtigkeit gereiht nachfolgend dargestellt. Die Reihung leitet sich davon ab,

- ob die BKS Bank tatsächlich Einfluss auf dieses Ziel nehmen kann,
- ob ein SDG für unser Haus Chancen bietet und
- ob daraus ein Impact für die Gesellschaft entsteht.

Bei sämtlichen weiteren Schritten zur Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden die als vorrangig definierten SDGs mit in Erwägung gezogen.





## FÜR DIE BKS BANK WESENTLICHE SDGS

Ziel	Begründung für die Auswahl
	<p><b>Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum</b></p> <p>Dieses Ziel hat Auswirkungen auf die gesamte Wertschöpfungskette der BKS Bank – von unseren Lieferanten über unsere Mitarbeiter bis hin zu unseren Kunden – und bietet viele Möglichkeiten, Einfluss auf eine positive Entwicklung in unseren Regionen zu nehmen.</p>
	<p><b>Ziel 12: Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster</b></p> <p>Nachhaltige Produkte sind Teil unseres Kerngeschäfts, ebenso die Förderberatung und Investitionsfinanzierung unserer Kunden. Als Bank wollen wir die Chance nutzen, über Produkte und Beratung andere Unternehmen ebenfalls zu motivieren, nachhaltig zu agieren.</p>
	<p><b>Ziel 13: Maßnahmen zum Klimaschutz</b></p> <p>Der Klimaschutz ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Die BKS Bank leistet bereits mit vielen Maßnahmen einen wichtigen Beitrag zur Erreichung des 2-Grad-Ziels. In unserer Klimaschutzstrategie haben wir Ziele für die kommenden Jahre definiert.</p>
	<p><b>Ziel 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur</b></p> <p>Die BKS Bank wurde ursprünglich als reine Firmenkundenbank gegründet. Entsprechend gut sind unsere Kundenbeziehungen zu vielen Industriebetrieben. Wir sehen in diesem Ziel auch Anknüpfungspunkte zur, eigentlich in Ziel 11 definierten, nachhaltigen Stadtentwicklung und zu unseren kommunalen Geschäftspartnern.</p>
	<p><b>Ziel 5: Geschlechtergleichstellung</b></p> <p>Die BKS Bank selbst setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter ein, indem sie z. B. ein Frauenkarriereprogramm im eigenen Unternehmen etabliert hat oder regelmäßig Projekte, die die Geschlechtergleichstellung fördern, unterstützt.</p>
	<p><b>Ziel 4: Hochwertige Bildung</b></p> <p>Aus- und Weiterbildung und lebenslanges Lernen sind Grundvoraussetzungen, um Arbeitslosigkeit sowohl bei jüngeren als auch bei älteren Menschen hintanzuhalten und den jeweiligen Wirtschaftsstandort zu stärken. Die BKS Bank engagiert sich mit Maßnahmen zur Verbesserung der Financial Literacy der Bevölkerung, mit Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter und durch Finanzierung von Bildungsstätten und Bildungssponsorings.</p>
	<p><b>Ziel 1: Keine Armut</b></p> <p>Laut Armutsbericht der Statistik Austria sind 18 % der österreichischen Bevölkerung armutsgefährdet. Über Financial Education, Vorsorge-, Spar- und Anlageprodukte sowie über Sozialsponsoring kann die BKS Bank vielfältig zur Erreichung von Ziel 1 beitragen.</p>

Die Reihung der SDGs erfolgte nach Wichtigkeit für die BKS Bank.

# STAKEHOLDER-DIALOG 2017

Als wesentliches Element zur Neuausrichtung unserer Nachhaltigkeitsstrategie führten wir 2017 einen mehrstufigen Stakeholder-Dialog durch, aus dem als Ergebnis die auf Seite 44 dargestellte Wesentlichkeitsmatrix hervorging.

## STAKEHOLDER-DIALOG ZUR ERSTELLUNG DER WESENTLICHKEITSMATRIX



### Wesentliche Ergebnisse des Workshops mit Mitarbeitern

Die UN klassifizierte die Themen Klimaschutz, Menschenrechte, Diversity und Chancengleichheit sowie Daten und Technologien als für die künftige globale Entwicklung besonders relevant. Aufbauend auf diesen vier Megatrends wurde im ersten Workshop erarbeitet, ob diese vier Megatrends die BKS Bank betreffen und welche weiteren Trends für uns und unsere Wertschöpfungskette relevant sein werden.

Basierend auf den Ergebnissen der Stakeholder-Befragung und des ersten Mitarbeiterworkshops fand unter der Leitung eines externen Experten ein weiterer Workshop mit Mitarbeitern statt. Die Teilnehmer diskutierten in drei Arbeitsgruppen folgende Fragestellungen:

- Wie wirkt sich der jeweilige Megatrend auf relevante Themen aus?  
Dabei besprachen die Teilnehmer die Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Umwelt, die BKS Bank und ihre Mitarbeiter sowie auf unsere Wertschöpfungskette.
- Welche Maßnahmen kann die BKS Bank entlang ihrer Wertschöpfungskette setzen?

Als besonders bedeutsam für die BKS Bank wurden schließlich sechs Trends definiert:

### DIGITALISIERUNG



Chancen	Risiken
– Erfolgsfaktor exzellente Beratung in Kombination mit modernem, digitalem Angebot	– Neue Mitbewerber
– Effizienzsteigerung bei internen Prozessen	– Neue Technologien
– Digitale Expertise der Mitarbeiter als Erfolgsfaktor und Wettbewerbsvorteil	– Sinkende Bedeutung von Filialen
– Unterstützung bei und Finanzierung von digitaler Transformation bei unseren Kunden	– Hohe Investitionen erforderlich
– Barrierefreier, digitaler Zugang zum Bankgeschäft	– Trifft alle Branchen und damit alle Firmenkunden
	– Digitale Transformation ist für unsere Kunden und uns aufwändig
	– Wegfall von Arbeitsplätzen
	– Steigende Arbeitslosigkeit
	– Expertenmangel

### DEMOGRAPHISCHER WANDEL

Chancen	Risiken
– Stammkundenbindung	– Bevölkerungsrückgang in Kärnten prognostiziert
– Innovative, nachhaltige Produkte für die jeweilige Lebenssituation	– Steigende Altersarmut
– Exzellente Beratungsleistungen für alle Altersgruppen	– Überalterung unserer Kundenschicht
– Ausbau des digitalen Angebots	– Junge Menschen kommen später in den Arbeitsprozess und haben dadurch geringere Einkommen
– Mitarbeiter mit betrieblicher Gesundheitsförderung fit halten	– Anforderungen junger und älterer Menschen an das Bankgeschäft sind sehr unterschiedlich
– Ältere Mitarbeiter mit Schulungen für neue Anforderungen qualifizieren	– Steigende Krankenstandsrate durch höheres Durchschnittsalter der Mitarbeiter



### ANTIKORRUPTION UND BUSINESSETHIK



Chancen	Risiken
– Bank mit hoher Businessethik genießt großes Kundenvertrauen	– Korrupte Systeme schaden der Entwicklung von Volkswirtschaften
– BKS Bank genießt bereits heute Reputation als verantwortungsbewusste Bank	– Steigende Korruption in unseren Marktgebieten möglich
– Umfangreiche Compliance- und Antikorruptionsprozesse und -richtlinien sind im Unternehmen etabliert, Mitarbeiter gut geschult	– Mitarbeiter verhalten sich nicht regelkonform und gefährden unsere Reputation
– Geschäfte mit korrupten Unternehmen oder Personen werden bereits jetzt ausgeschlossen	– Geschäftspartner werden in einen Korruptionsfall verwickelt
– Unterstützung von Unternehmen z. B. mit Vorträgen, wie man compliant agiert	

## KLIMASCHUTZ

## Chancen

- Klimaschutzaspekte durchziehen bereits jetzt unsere Wertschöpfungskette
- Ökologische Finanzierungs- und Veranlagungskriterien beeinflussen Klimaschutzmaßnahmen anderer
- Finanzierung von Klimaschutzmaßnahmen bei Unternehmen und der öffentlichen Hand
- Ökologische Veranlagungen wie Green Bonds sind gefragt
- Carbon Footprint weiter senken
- Energie- und Ressourcensparen senkt Kosten
- Bewusstseinsbildung bei Mitarbeitern und Kunden

## Risiken

- Strenge Klimaschutzgesetze erfordern Veränderungen in vielen Branchen und könnten Unternehmen vom Markt drängen
- Arbeitsplatzverlust
- Klimawandel erschwert landwirtschaftliche Produktion in unseren Breiten
- Klimawandel wird manche Landstriche unbewohnbar machen, Migration wird steigen



## NACHHALTIGE PRODUKTIONSMUSTER, INFRASTRUKTUR UND LEBENSWEISEN

## Chancen

- Nachhaltige Produkte sind in der BKS Bank bereits etabliert
- Neue nachhaltige Produkte sind am Markt gefragt
- Nachfrage nach nachhaltigen Veranlagungen steigt permanent
- Finanzierung von Investitionen in nachhaltigere Produktionsweisen
- Reputation als verantwortungsbewusster Arbeitgeber erleichtert Employer Branding
- Motivierte und loyale Mitarbeiter

## Risiken

- Höhere Kosten beim Einsatz von nachhaltigen Produktionsmustern
- Politischer Wandel in wichtigen Ländern könnte Nachhaltigkeit in den Hintergrund rücken
- Unternehmen können Produktionsmuster nicht rasch genug auf neue Anforderungen umstellen



## DIVERSITY UND GLEICHSTELLUNG

## Chancen

- Das Geschäftsmodell der BKS Bank setzt auf Integration und Chancengleichheit
- Erhöhung der Frauenquote unter Führungskräften
- Kulturelle Vielfalt unter Mitarbeitern
- Spezifische Angebote für Kunden anderer Ethnien und Nationalitäten eröffnen neue Absatzpotenziale
- Mit guter Beratung und Financial Literacy zur Erhöhung der Finanzkraft von Frauen beitragen

## Risiken

- Einkommensschere zwischen Männern und Frauen schließt sich zu langsam und schadet der Reputation
- Beförderung von deutlich mehr Frauen als Männern zur Erhöhung der Frauenquote bei den Führungskräften demotiviert männliche Mitarbeiter

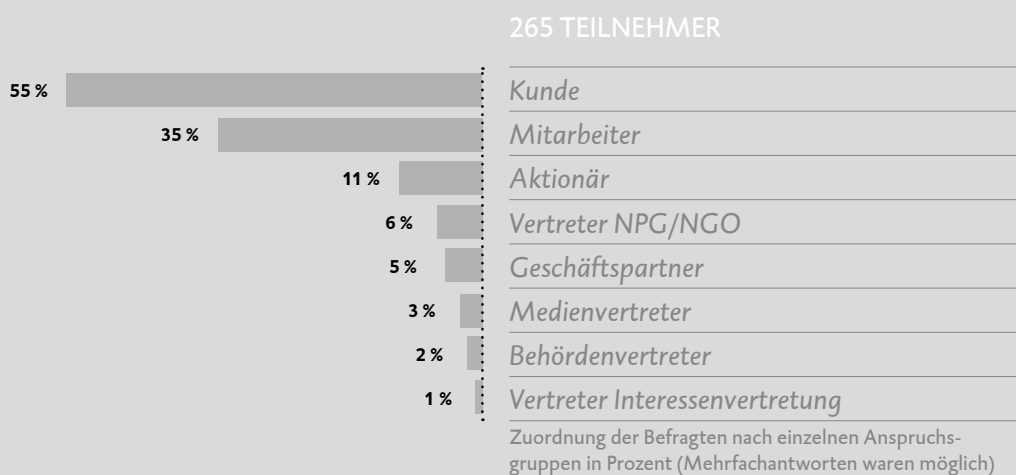


# STAKEHOLDER-BEFRAGUNG 2017

## ERGEBNISSE DER STAKEHOLDER-BEFRAGUNG 2017<sup>1</sup>

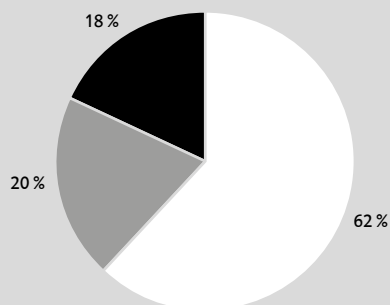
Unsere Stakeholder-Befragung erfolgte von 24. August bis 20. September 2017 in Form einer Online-Befragung. Zur Ansprache der Stakeholder nutzten wir die BKS Bank-Website, die Einstiegsseite unseres digitalen Kundenportals BKS Bank-Online, unsere Newsletter für Privat- und Firmenkunden sowie Facebook und Twitter. Einige Stakeholder, wie unsere Aufsichtsratsmitglieder, haben wir auch gezielt per E-Mail eingeladen. Da bei der letzten Stakeholder-Befragung im Jahr 2015 unsere Mitarbeiter in Relation zu anderen Stakeholder-Gruppen überrepräsentiert waren, haben wir diesmal nur eine begrenzte Anzahl von per Zufallsprinzip ausgewählten Mitarbeitern zur Befragung eingeladen. Auf der nachfolgenden Doppelseite finden Sie die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

-42-



Die Verteilung der 265 Teilnehmer der Befragung spiegelt die Wichtigkeit der einzelnen Anspruchsgruppen für unser tägliches Geschäft gut wider.

## SEHR GUTE BEKANNTHEIT UNSERER NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN

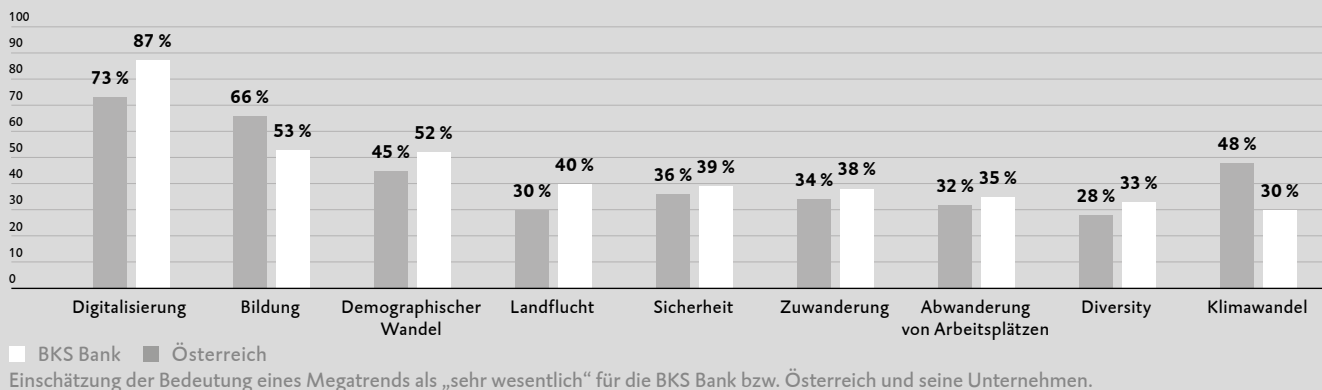


80 % der Befragten haben unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten bereits wahrgenommen. Dies zeigt, dass unsere Bemühungen, die Öffentlichkeit regelmäßig über CSR-Aktivitäten zu informieren, auch wahrgenommen werden.

- Ich kenne die Nachhaltigkeitsaktivitäten der BKS Bank sehr gut/gut
- Ich habe die Nachhaltigkeitsaktivitäten der BKS Bank gelegentlich wahrgenommen
- Ich habe die Nachhaltigkeitsaktivitäten der BKS Bank noch nicht wahrgenommen

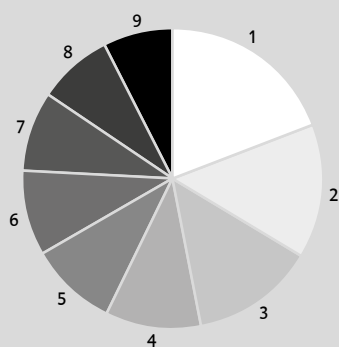
<sup>1</sup> Weitere Befragungsergebnisse werden passend zum jeweiligen Handlungsfeld im entsprechenden Berichtsteil dargestellt.

## MEGATREND DIGITALISIERUNG DOMINIERT



Megatrends bilden einen wichtigen Faktor, um abschätzen zu können, welche Themen für die Nachhaltigkeitsstrategie und Wesentlichkeitsmatrix eines Unternehmens Bedeutung haben. Daher haben wir unsere Stakeholder gefragt, welche wesentlichen Herausforderungen sie auf Österreichs Unternehmen bzw. auf die BKS Bank zukommen sehen. Während 87 % der Befragten die BKS Bank vom digitalen Wandel besonders betroffen sehen, wird die Herausforderung an andere Unternehmen mit 73 % doch signifikant geringer gesehen. Auch den „Demographischen Wandel“ sehen die Stakeholder für die BKS Bank als wesentlicher als für andere Branchen.

## VERANTWORTUNGSBEWUSSTES GESCHÄFTSMODELL – DAS WESENTLICHSTE THEMA



	%
1 Verantwortungsbewusstes Geschäftsmodell	19,2
2 Unternehmensethik, Steuerehrlichkeit, Compliance	14,5
3 Antikorruption und AML	13,3
4 Sozialer Arbeitgeber	10,5
5 Barrierefreiheit	9,4
6 Nachhaltige Produkte	9,2
7 Klimaschutz, Energieeffizienz, Ressourcenschonung	8,4
8 Engagement für die Gesellschaft durch Sponsorings und gefördertes Freiwilligenengagement der Mitarbeiter	8,1
9 Nachhaltiger Einkauf	7,4

Ein verantwortungsbewusstes Geschäftsmodell, eine hohe Unternehmensethik und Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche sind für unsere Stakeholder besonders wesentlich. Ein nachhaltiger Einkauf spielt hingegen eine untergeordnete Rolle.

### Wichtige Themen für einzelne Stakeholdergruppen

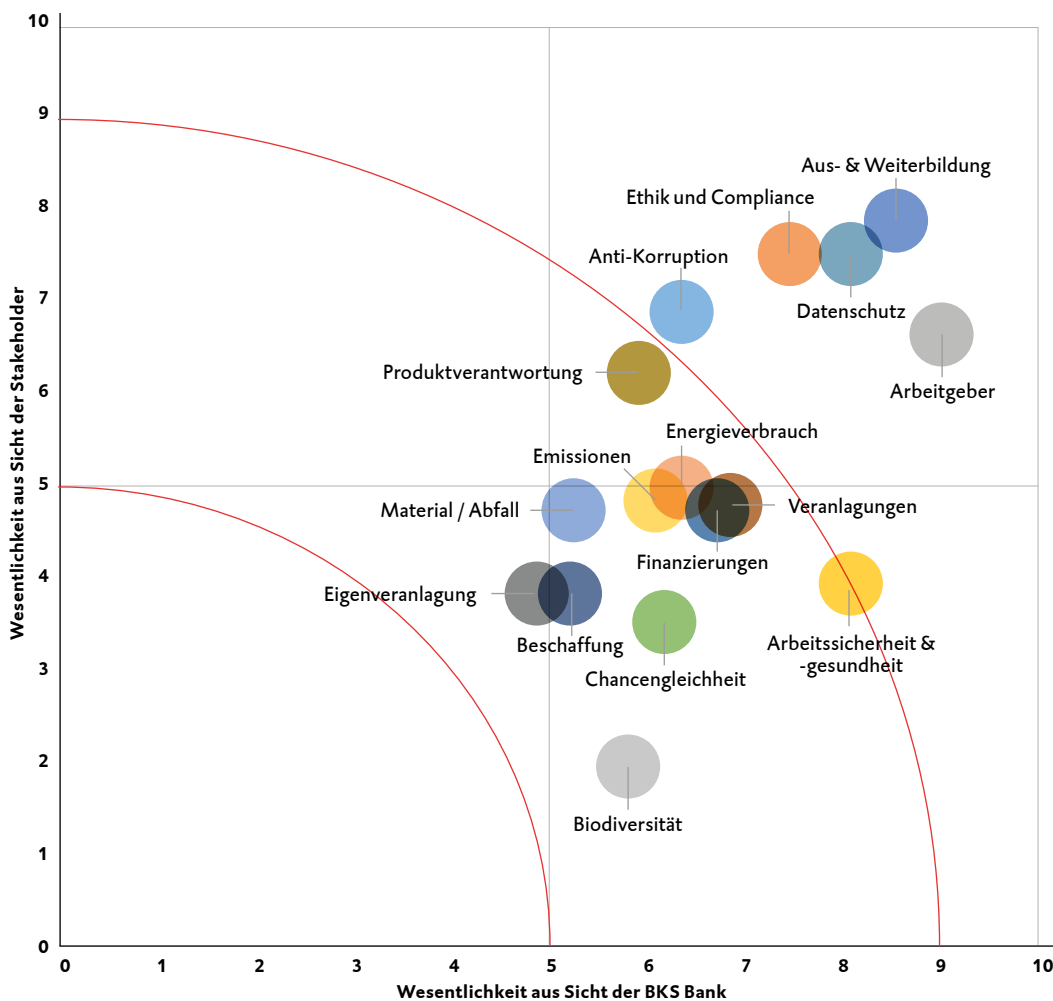
Zusammengefasst zeigt sich, dass für unsere Stakeholdergruppen durchgängig eine hohe Unternehmensethik besonders wichtig ist. Im Dialog wurden folgende Themen von den einzelnen Gruppen besonders oft genannt:

- Aktionäre: Verantwortungsbewusstes Geschäftsmodell, Ausschluss kritischer Branchen
- Kunden: Ausbau der IT bei gleichzeitig hoher Beratungsqualität, Forcierung des Angebots nachhaltiger Produkte, Arbeitsplätze vor Ort erhalten
- Mitarbeiter: Sicherstellung einer umfangreichen Aus- und Weiterbildung, flexible Arbeitszeitmodelle, eine faire Entlohnung, hohe Datenschutz- und Antikorruptionsstandards sowie der Ausschluss kritischer Branchen
- NGOs/NPOs, Behördenvertreter: Vermeidung von Korruption, verstärkte Maßnahmen zum Klimaschutz, Ausbau des Spektrums nachhaltiger Produkte sowie der Ausschluss kritischer Branchen

### Neue Wesentlichkeitsmatrix

Aus den Ergebnissen des dreistufigen Stakeholder-Dialogs generierten wir unsere neue Wesentlichkeitsmatrix, die die seit 2015 gültige Version ablöst.

#### WESENTLICHKEITSANALYSE





Die in der Matrix angeführten Themen wurden in der Wesentlichkeitsanalyse diskutiert. Nachfolgend wird ihre Bedeutung kurz in alphabetischer Reihenfolge erläutert:

## ALPHABETISCHE THEMENREIHUNG

<i>Antikorruption</i>	<i>Maßnahmen zur Vermeidung von Bestechung</i>
<i>Arbeitgeber</i>	<i>Arbeitgeberverhalten der BKS Bank (Arbeitsplatzsicherheit, Sozialleistungen, faires Einkommen...)</i>
<i>Arbeitssicherheit und Gesundheit</i>	<i>Maßnahmen, die zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und Gesundheit der BKS Bank-Mitarbeiter beitragen</i>
<i>Aus- und Weiterbildung</i>	<i>Maßnahmen zur weiteren Qualifizierung unserer Mitarbeiter</i>
<i>Beschaffung</i>	<i>Einkauf von Büromaterial, Geräten etc. für die BKS Bank</i>
<i>Biodiversität</i>	<i>Maßnahmen zum Erhalt der Biodiversität</i>
<i>Chancengleichheit</i>	<i>Maßnahmen, die zur Diversity und Gleichstellung entlang der Wertschöpfungskette beitragen</i>
<i>Datenschutz</i>	<i>Maßnahmen zur Sicherstellung der Datensicherheit und des Datenschutzes</i>
<i>Eigenveranlagung</i>	<i>Investments, die die BKS Bank auf eigene Rechnung tätigt</i>
<i>Emissionen</i>	<i>An die Umwelt abgegebene Ausstöße schädlicher Stoffe</i>
<i>Energieverbrauch</i>	<i>Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz in der BKS Bank und entlang unserer Wertschöpfungskette</i>
<i>Ethik und Compliance</i>	<i>Verantwortungsbewusste Business-Ethik</i>
<i>Finanzierungen</i>	<i>Angebot nachhaltiger Kreditprodukte für unsere Kunden</i>
<i>Material/Abfall</i>	<i>Beitrag zur Ressourcenschonung durch verantwortungsbewussten Materialeinsatz und Abfallwirtschaft</i>
<i>Produktverantwortung</i>	<i>Verantwortungsbewusste Kundenansprache (Beratungsleistung, Produktkennzeichnung, Marketing, Maßnahmen zur Erhöhung des Produktverständnisses)</i>
<i>Veranlagungen</i>	<i>Angebot nachhaltiger Veranlagungsprodukte für unsere Kunden</i>

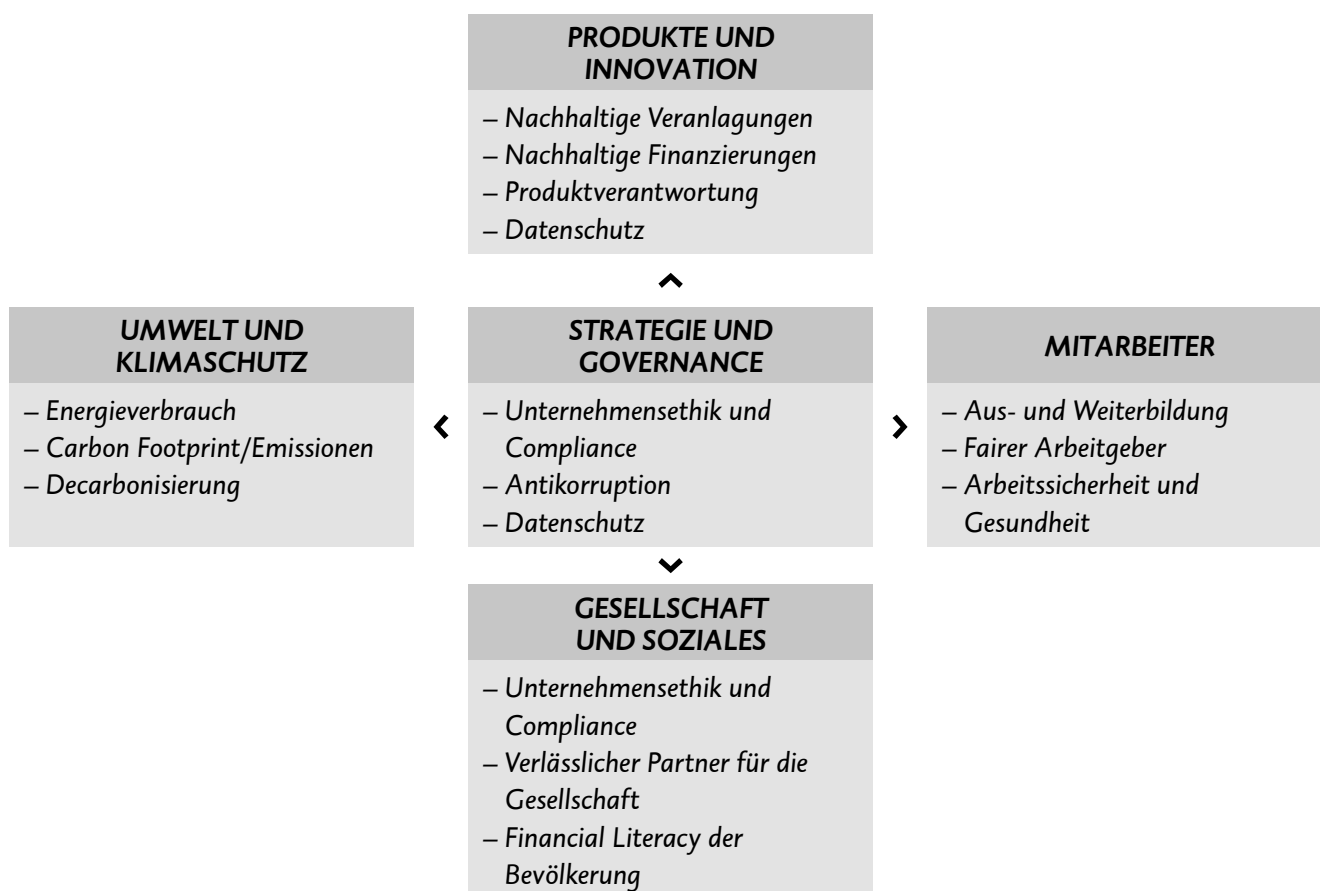


# WESENTLICHE THEMEN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wurden mit unseren CSR-Gremien und dem Vorstand diskutiert. Daraus resultierend haben wir zur Definition unserer Nachhaltigkeitsstrategie folgende Themen als wesentlich für unsere einzelnen Handlungsfelder herangezogen und Nachhaltigkeitsziele abgeleitet.

## WESENTLICHE THEMEN IN UNSEREN HANDLUNGSFELDERN












-46-










## NACHHALTIGKEITSZIELE 2018-2022

Die definierten Nachhaltigkeitsziele geben uns vor, was wir bis 2022 erreichen wollen. Sie sind eine bewusste Selbstverpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung der ökologischen, sozialen, gesellschaftlichen und ökonomischen Performance der BKS Bank. Entsprechende Prozesse zur Zielverfolgung und Messung der Zielerreichung sind im Haus etabliert.

STRATEGIE UND GOVERNANCE

SDGs	Ziele bis 2022	Indikator
     	<p><b>Strategie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Weiterentwickeln unserer Nachhaltigkeitsstandards und unseres CSR-Management-systems im In- und Ausland</li> <li>– Hohen Standard bei Ethik, Compliance, Anti-korruption, Cyber-Security und Datenschutz halten</li> <li>– Einen sinnvollen Beitrag zu den von uns als vorrangig definierten Sustainable Development Goals leisten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Best of class in Sachen Nachhaltigkeit mit oekom-Prime-Status und VÖNIX-Index-Membership</li> <li>– Anzahl der geschulten Mitarbeiter beträgt 90 %</li> <li>– Verfehlungen bei 0 % halten</li> </ul>
  	<p><b>Stakeholder-Dialog</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Transparent und offen mit unseren Stakeholdern kommunizieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mindestens 1 Stakeholder-Dialog pro Jahr durchgeführt</li> </ul>
  	<p><b>Qualitätsmanagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Exzellente Qualität im Unternehmen sicherstellen und weiterentwickeln</li> <li>– Weiterentwickeln des Ideenmanagements</li> <li>– Weiterentwickeln unseres Beschwerde-managements</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– EFQM-Status „Recognised for Excellence 5*“</li> <li>– 10 umsetzungsreife Konzepte aus neuen Ideen</li> <li>– 100 % der bei uns eingelangten Beschwerden sind bearbeitet</li> </ul>

GESELLSCHAFT UND SOZIALES

SDGs	Ziele bis 2022	Indikator
     	<p><b>Multiplikator für CSR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Durch unser Engagement in CSR-Netzwerken tragen wir den CSR-Gedanken weiter und fördern damit z. B. das Bewusstsein für Menschenrechte, den Klimaschutz und andere nachhaltige Herausforderungen unserer Zeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitgliedschaft u. a. bei UN Global Compact, respACT – austrian business council for sustainable development oder vergleichbaren Organisationen in unseren Auslandsmärkten</li> </ul>
  	<p><b>Verlässlicher Partner der Gesellschaft</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wir nehmen unsere Verantwortung für die Gesellschaft wahr, indem wir in unseren Marktgebieten Personen, Projekte oder Organisationen mit Sponsorings oder Corporate Volunteering unterstützen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mindestens 10 % der Mitarbeiter nehmen p. a. an Corporate Volunteering-Aktionen teil</li> <li>– Mindestens 75 % des Sponsoring-volumens fließen in Projekte in unseren Marktgebieten</li> </ul>
  	<p><b>Financial Literacy</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Wir leisten einen Beitrag zur Stärkung des Finanzwissens in der österreichischen Bevölkerung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Wir setzen mindestens fünf Maßnahmen zur Stärkung der Financial Literacy p. a.</li> </ul>

MITARBEITER

SDGs	Ziele bis 2022	Indikator
   	<p><b>Verlässlicher Arbeitgeber</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitarbeiterzufriedenheit hoch halten und regelmäßig messen</li> <li>– Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitarbeiterbefragung: Gesamtzufriedenheit bis 2022 besser als 2,0</li> <li>– Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in der Mitarbeiterbefragung mit mindestens 1,7 beurteilt</li> <li>– Beibehaltung der Zertifikate zum Audit „berufundfamilie“ in Österreich, Slowenien und Kroatien</li> <li>– Zertifikat als familienfreundlicher Betrieb in der Slowakei liegt vor</li> </ul>
	<p><b>Geschlechtergleichstellung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Anteil an Frauen in Führungspositionen erhöhen</li> <li>– Gender-Pay-Gap reduzieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt von 32,4 % auf 35 % bis 2022</li> <li>– Gender-Pay-Gap von 17,5 % auf 13 % reduziert*</li> </ul>
	<p><b>Aus- und Weiterbildung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Unsere Mitarbeiter bestens ausbilden und fit für die digitale Zukunft machen</li> <li>– Den Wissensstand der Mitarbeiter zu Nachhaltigkeit und nachhaltigen Produkten erhöhen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Anzahl der Ausbildungstage p. a. pro Mitarbeiter ist höher als 4</li> <li>– 70 % der Mitarbeiter haben bis 2022 mindestens eine CSR-Schulung besucht</li> </ul>
 	<p><b>Mitarbeitergesundheit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mit betrieblicher Gesundheitsförderung leisten wir einen Beitrag, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter positiv zu beeinflussen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mindestens 25 % der Mitarbeiter nehmen am Programm der betrieblichen Gesundheitsförderung teil</li> <li>– Die Krankenstandsquote liegt unter 3 %</li> </ul>

\* Der angegebene Prozentsatz bezieht sich auf Österreich. Natürlich trachten wir aber auch in unseren anderen Marktgebieten danach, die Einkommensschere zwischen Frau und Mann zu reduzieren.

PRODUKTE UND INNOVATION

SDGs	Ziele bis 2022	Indikator
  	<p><b>Nachhaltige Produkte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Steigern des Volumens an nachhaltigen Finanzierungen</li> <li>– Angebot innovativer nachhaltiger Veranlagungsprodukte ausbauen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Der Anteil nachhaltiger Finanzierungen beträgt p. a. 100 Mio. EUR vom Neukreditvolumen</li> <li>– 30 Mio. EUR Volumen an neuen Green und Social Bonds emittiert</li> <li>– 30 Mio. EUR Investitionsvolumen in AVM nachhaltig bis 2022</li> <li>– Erhöhung des Volumens nachhaltiger Produkte um 10 % jährlich</li> <li>– Neue nachhaltige Produkte sind am Markt eingeführt</li> </ul>
 	<p><b>Kundenzufriedenheit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Regelmäßig unsere Kundenzufriedenheit messen und den Zufriedenheitsgrad verbessern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Bis 2022 steigt der Kundenzufriedenheitsgrad von 1,66 auf 1,5</li> </ul>

## UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

SDGs	Ziele bis 2022	Indikator
	<b>Emissionen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Emissionen kontinuierlich senken</li> <li>– Erhöhen des Anteils an Ökostrom</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reduktion des Carbon Footprints auf unter 2 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent pro Mitarbeiter</li> <li>– Der Anteil von Ökostrom am Gesamtverbrauch beträgt bis 2022 90 %</li> </ul>
 	<b>Energieverbrauch</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Kontinuierlich unseren Energieverbrauch reduzieren</li> <li>– Alternative Antriebssysteme aktiver nutzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Reduktion des Stromverbrauchs pro Mitarbeiter bis 2022 um 10 %</li> <li>– Reduktion des Treibstoffverbrauchs um 10 % bis 2022</li> <li>– Reduktion des Papierverbrauchs um 5 % in Österreich, Slowenien und in der Slowakei, in Kroatien um 15 % bis 2022</li> <li>– 10 % des Fuhrparks auf E-Antrieb, Hybridantrieb etc. umstellen</li> </ul>
  	<b>Decarbonisierung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erarbeiten eines Maßnahmenplans, wie die BKS Bank ihre Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren kann</li> <li>– Unterstützung unserer Kunden bei der Decarbonisierung durch Finanzierungen und Förderberatungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Fertiggestellter Maßnahmenplan</li> </ul>
 	<b>Umweltmanagementsystem</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bis 2022 ist die BKS Bank nach einem für den Bankbetrieb geeigneten Umweltmanagementsystem zertifiziert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zertifikat liegt vor</li> </ul>

# GEPLANTE CSR-MASSNAHMEN 2018

Die BKS Bank hat das Image einer verantwortungsbewusst agierenden Bank. Wir wollen diesem auch weiter gerecht werden. 2018 werden wir mit der Umsetzung der ersten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022 starten. Dabei wollen wir in allen Handlungsfeldern Fortschritte machen und uns weiterentwickeln. Denn wir sind überzeugt, dass sich nachhaltiges Tun langfristig für die Gesellschaft, für unsere Mitarbeiter und für uns als Bank rechnet.

## STRATEGIE UND GOVERNANCE

SDGs	2018 Geplant	Indikator aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022
     	<p><b>Strategie</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Analysieren, wie Nachhaltigkeit noch stärker in unser Risikomanagement einfließen kann</li> <li>– Mitarbeiterkurzbefragung zu den Werten durchführen</li> <li>– Webinar zu den Werten und SDGs und Schulungen für Mitarbeiter anbieten</li> <li>– Compliance- und Geldwäsche-Schulungen abhalten</li> <li>– Mitarbeiter zur EU-Datenschutzgrundverordnung schulen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Best of class in Sachen Nachhaltigkeit mit oekom-Prime-Status und VÖNIX-Index-Membership</li> <li>– Anzahl der geschulten Mitarbeiter beträgt 90 %</li> <li>– Verfehlungen bei 0 % halten</li> </ul>
  	<p><b>Stakeholder-Dialog</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mindestens eine Maßnahme zum Stakeholder-Dialog durchführen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mindestens 1 Stakeholder-Dialog pro Jahr durchgeführt</li> </ul>
  	<p><b>Qualitätsmanagement</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Beschwerdemanagement im Ausland etablieren</li> <li>– Eine IT-gestützte Lösung zur Bearbeitung von Beschwerden einführen</li> <li>– Das Ideenmanagement weiterentwickeln und einen Innovationszirkel im Unternehmen etablieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– EFQM-Status „Recognised for Excellence 5*“</li> <li>– 10 umsetzungsreife Konzepte aus neuen Ideen</li> <li>– 100 % der bei uns eingelangten Beschwerden sind bearbeitet</li> </ul>

## GESELLSCHAFT UND SOZIALES

SDGs

2018 Geplant

Indikator aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022

**Multiplikator für CSR**

- TRIGOS Kärnten durchführen und TRIGOS Österreich unterstützen
- Zwei gemeinsame Veranstaltungen mit respACT durchführen

- Mitgliedschaft u. a. bei UN Global Compact, respACT – austrian business council for sustainable development oder vergleichbaren Organisationen in unseren Auslandsmärkten

**Verlässlicher Partner der Gesellschaft**

- Pro Land mindestens ein Corporate Volunteering-Projekt durchführen
- Radservice für Mitarbeiter durch eine soziale Einrichtung kostenlos anbieten

- Mindestens 10 % der Mitarbeiter nehmen p. a. an Corporate Volunteering-Aktionen teil
- Mindestens 75 % des Sponsoringvolumens fließen in Projekte in unseren Marktgebieten

**Financial Literacy**

- Kundenveranstaltung zu Cybercrime und Datenschutz abhalten
- Schulprojekt mit einem Kooperationspartner zu „Finanzfitem Kärnten“ durchführen
- Finanzquiz auf Facebook wiederholen und permanent in die neue Website integrieren

- Wir setzen mindestens fünf Maßnahmen zur Stärkung der Financial Literacy p. a.

## PRODUKTE UND INNOVATION

SDGs

2018 Geplant

Indikator aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022

**Nachhaltige Produkte**

- Start der IT-gestützten Erfassung des Volumens nachhaltiger Finanzierungen
- Green Loan in Kroatien einführen
- Grünes Konto in Slowenien auf den Markt bringen
- Auflage mindestens eines Green oder Social Bonds
- Workshop „Nachhaltige Geldanlage“ abhalten und CSR bei Produktschulungen stärker thematisieren
- Green Leasing auf den Markt bringen

- Der Anteil nachhaltiger Finanzierungen beträgt p. a. 100 Mio. EUR vom Neukreditvolumen
- 30 Mio. EUR Volumen an neuen Green und Social Bonds emittiert
- 30 Mio. EUR Investitionsvolumen in AVM nachhaltig bis 2022
- Erhöhung des Volumens nachhaltiger Produkte um 10 % jährlich
- Neue nachhaltige Produkte sind am Markt eingeführt

**Kundenzufriedenheit**

- Kundenbefragung durchführen

- Bis 2022 steigt der Kundenzufriedenheitsgrad von 1,66 auf 1,5



MITARBEITER

SDGs	2018 Geplant	Indikator aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022
   	<p><b>Verlässlicher Arbeitgeber</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Verbesserungspotenziale aus der Mitarbeiterbefragung 2017 analysieren und Maßnahmen umsetzen</li> <li>– Re-Audit „familienfreundlicher Betrieb“ in Slowenien und Kroatien durchführen</li> <li>– Geplante Maßnahmen des Audits „berufundfamilie“ in Österreich weiter umsetzen</li> <li>– Einführung einer internen Ombudsstelle prüfen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mitarbeiterbefragung: Gesamtzufriedenheit bis 2022 besser als 2,0</li> <li>– Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in der Mitarbeiterbefragung mit 1,7 beurteilt</li> <li>– Beibehaltung der Zertifikate zum Audit „berufundfamilie“ in Österreich, Slowenien und Kroatien</li> <li>– Zertifikat als familienfreundlicher Betrieb in der Slowakei liegt vor</li> </ul>
	<p><b>Geschlechtergleichstellung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Weiteren Jahrgang des Frauenqualifizierungsprogramms starten</li> <li>– Strategie zur Reduktion des Gender-Pay-Gaps erarbeiten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Der Anteil von Frauen in Führungspositionen steigt von 32,4 % auf 35 % bis 2022</li> <li>– Gender-Pay-Gap von 17,5 % auf 13 % reduziert*</li> </ul>
	<p><b>Aus- und Weiterbildung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Schulungen zur Erhöhung der digitalen Fitness anbieten</li> <li>– Webinar zu CSR für alle österreichischen Mitarbeiter abhalten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Anzahl der Ausbildungstage p. a. pro Mitarbeiter ist höher als 4</li> <li>– 70 % der Mitarbeiter haben bis 2022 mindestens eine CSR-Schulung besucht</li> </ul>
 	<p><b>Mitarbeitergesundheit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Jahresprogramm von „Durch die Bank gesund“ zum Thema „Schilddrüse und Halsschlagader“ in Österreich, Slowenien und erstmals auch in Kroatien durchführen</li> <li>– Fortführen der im jeweiligen Marktgebiet etablierten Gesundheitsmaßnahmen wie z. B. Gratisimpfangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mindestens 25 % der Mitarbeiter nehmen am Programm der betrieblichen Gesundheitsförderung teil</li> <li>– Die Krankenstandsquote liegt unter 3 %</li> </ul>

\* Der angegebene Prozentsatz bezieht sich auf Österreich. Natürlich trachten wir aber auch in unseren anderen Marktgebieten danach, die Einkommensschere zwischen Frau und Mann zu reduzieren.

## UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

SDGs

2018 Geplant

Indikator aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022

**Emissionen**

- Errichtung einer Photovoltaikanlage in Slowenien am Gebäude des Megacenters
- Analysieren, wie in Österreich das sogenannten „Jobticket“ für Mitarbeiter, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen, genutzt werden kann
- Forcieren von Carsharing bei der Fahrt von Mitarbeitern zum Arbeitsplatz
- In Kroatien analysieren, wie die Heiz- und Kühlsysteme optimiert werden können

- Reduktion des Carbon Footprints bis 2022 auf unter 2,0 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent pro Mitarbeiter
- Der Anteil von Ökostrom am Gesamtverbrauch beträgt bis 2022 90 %

**Energieverbrauch**

- Wissen über den Umwelt- und Klimaschutz bei den Mitarbeitern mit einem Klimaquiz steigern
- Alternative Antriebssysteme aktiver nutzen

- Reduktion des Stromverbrauchs pro Mitarbeiter bis 2022 um 10 %
- Reduktion des Treibstoffverbrauchs um 10 % bis 2022
- Reduktion des Papierverbrauchs um 5 % in Österreich, Slowenien und in der Slowakei, in Kroatien um 15 % bis 2022
- 10 % des Fuhrparks auf E-Antrieb, Hybridantrieb etc. umstellen

**Decarbonisierung**

- Erarbeiten einer Strategie
- Unterstützung unserer Kunden bei der Decarbonisierung durch Finanzierungen und Förderberatungen
- Errichtung der Radstation „Nextbike“ der Stadt Klagenfurt vor der Zentrale unterstützen

- Fertiggestellter Maßnahmenplan

**Umweltmanagementsystem**

- Prüfen, welche Zertifizierungsmethode für eine Bank geeignet ist

- Zertifikat liegt vor

# GOVERNANCE

---

Eine hohe Businessethik ist im Bankgeschäft Voraussetzung für den Erfolg. Die BKS Bank bekennt sich daher klar zu den Grundsätzen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Wir verpflichten uns zudem, unsere gesellschaftliche und ökologische Verantwortung gegenüber unseren Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit zu wahren.

Basis dafür sind Bestimmungen, die uns beispielsweise

- das Bankwesengesetz und viele andere nationale Gesetze, EU-Richtlinien und EU-Verordnungen,
- der Österreichische Corporate Governance Kodex (ÖCGK),
- unser Compliance-Code und die Compliance Charta,
- unser Code of Conduct,
- unsere Arbeitshandbücher zur Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche und
- viele andere interne Richtlinien und Vorschriften vorgeben.

Fünf Kernelemente prägen gute Corporate Governance:

- vertrauensvolle Beziehungen zu den Stakeholdern
- eine regelmäßige offene Kommunikation zwischen Aufsichtsrat und Vorstand
- ein leistungsorientiertes Vergütungssystem
- eine transparente Rechnungslegung und
- Transparenz in der Unternehmensführung

## BEKENNTNIS ZUM ÖSTERREICHISCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX

---

Der ÖCGK stellt ein freiwilliges Regelwerk für österreichische börsennotierte Unternehmen dar, welches das österreichische Aktien-, Börse- und Kapitalmarktrecht um Regeln für eine gute Unternehmensführung ergänzt. Wesentliche Grundsätze wie die Gleichbehandlung aller Aktionäre, Transparenz, die Unabhängigkeit der Aufsichtsräte, offener Dialog zwischen Aufsichtsrat und Vorstand, die Vermeidung von Interessenkonflikten sowie die effiziente Kontrolle durch Aufsichtsrat und Abschlussprüfer sollen das Vertrauen der Investoren in das Unternehmen und in den Finanzplatz Österreich stärken. Der Aufsichtsrat hat sein Bekenntnis zum ÖCGK zuletzt in der Sitzung am 30. März 2017 erneuert und erklärt, den Regeln des ÖCGK in der Fassung vom Jänner 2015 entsprechen zu wollen.

Einen detaillierten Corporate Governance Bericht, inklusive aller Mandate und Funktionen der Vorstandsmitglieder, der Funktionsdauer und Mandate der Aufsichtsratsmitglieder, des vollständigen Vergütungsberichts sowie der Information zu den Ausschüssen, zur Diversitätsstrategie, und zu den Leitlinien für die Unabhängigkeit etc. finden Sie auf den Seiten 13 bis 49 unseres Geschäftsberichts 2017 sowie auf unserer Website [www.bks.at](http://www.bks.at) unter Investor Relations.

## COMPLIANCE

---

Eine große Rolle in der Unternehmensführung spielen in unserem Haus die umfangreichen Compliance-Vorschriften. Der Begriff „Compliance“ hat seine Wurzeln im englischen „to comply with“ und bedeutet sinngemäß „einer Sache im Einklang mit dem geltenden Recht nachkommen“. Um sich „compliant“ zu verhalten, haben die BKS Bank und ihre Mitarbeiter Maßnahmen zu setzen, die sicherstellen, dass die geltenden Gesetze, insbesondere aufsichtsrechtliche Vorschriften, sowie sonstige externe wie auch interne Regeln eingehalten werden. Der Vorstand der BKS Bank ist für die Einhaltung der Compliance-Vorschriften nach außen hin gesamtverantwortlich.

Wir haben eine Compliance-Organisation installiert, die vom Compliance-Officer geleitet wird. Er wird von den Mitarbeitern des Compliance-Office sowie von Compliance-Ansprechpartnern in den österreichischen und ausländischen Direktionen sowie in den zentralen Abteilungen der BKS Bank unterstützt. Diesen dezentralen Compliance-Ansprechpartnern kommt in erster Linie die Funktion einer Schnittstelle zwischen dem Compliance-Officer und der jeweiligen Direktion, Filiale oder zentralen Abteilung zu. Sie sind erster Ansprechpartner für Compliance-Fragen der Mitarbeiter in unseren Niederlassungen. Zudem helfen sie, die Awareness für Compliance zu stärken. Die Führungskräfte sind dafür verantwortlich, dass ihre Mitarbeiter über sämtliche, compliance-relevanten Vorschriften informiert sind. Dabei unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit umfangreichen Schulungen. Eine ausführlichere Darstellung unseres Compliance-Managements finden Sie im Geschäftsbericht 2017 auf Seite 41 ff.

## ANTIKORRUPTION

---

Der Antikorruptionsindex von Transparency International zeigt für unsere Marktgebiete differenzierte Ergebnisse: Österreich liegt auf Rang 17 von 176 gerankten Ländern und zählt damit zu den Ländern mit geringer Korruption. Slowenien mit Rang 31 befindet sich ebenfalls noch unter den besten 20 %. Die Slowakei (Platz 54) und Kroatien (Platz 55) sind noch im besten Drittel gerankt. Die BKS Bank setzt in allen Marktgebieten umfassende Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung. Einmal pro Jahr erfolgt ein Antikorruptionsbericht an den Vorstand und an den Aufsichtsrat. Im abgelaufenen Berichtsjahr gab es, wie auch in den beiden Jahren davor, keine Verstöße gegen unsere strengen Antikorruptionsbestimmungen. Diesen Standard wollen wir auch weiterhin halten.

Das Management und die Mitarbeiter der BKS Bank bekennen sich zur umfassenden Bekämpfung von korrupten Verhaltensweisen und setzen alle erforderlichen Maßnahmen zur Prävention. Denn unzureichende Standards oder Richtlinienverstöße würden u. a. die Reputation des Hauses gefährden und Rechts- und Sanktionsrisiken mit sich bringen. Es ist daher klar kommuniziert, dass wir keinerlei Verstöße gegen die Antikorruptionsbestimmungen dulden 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 Handbuch zur Korruptionsbekämpfung geschaffen. 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 Handbuches entsprechen müssen. Die Regeln und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung erstrecken sich auch auf die Zusammenarbeit mit externen Partnern, wie Beratern, Wirtschaftsprüfern, Rechtsanwälten, Agenturen, Lieferanten und Vermittlern. Unsere Beschaffungsrichtlinie gibt genaue Vorgehensweisen vor, wie Beauftragungen zu erfolgen haben.

## CODE OF CONDUCT

---

Unser Code of Conduct ist ein Leitfaden für ethisch einwandfreies und verantwortungsbewusstes Handeln unserer Mitarbeiter. Geänderte und neue Rahmenbedingungen und Anforderungen führten 2016 zu einer kompletten inhaltlichen Überarbeitung des 2009 erstmals aufgelegten Codes. Der Code of Conduct dient der Orientierung im täglichen Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten, Behörden und Medien. Er schützt uns und unsere Geschäftspartner vor Fehlverhalten und wahrt dadurch unsere Reputation. Als Mitglied des UN Global Compact wahren wir die Menschenrechte und lehnen darüber hinaus jegliche Form von Diskriminierung, Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung strikt ab. Alle Mitarbeiter erhielten ein Exemplar des Code of Conduct. Er wurde auch in die Landessprachen Kroatisch, Slowenisch und Slowakisch übersetzt. Es ist im Haus selbstverständlich, dass dieser gelesen, akzeptiert und eingehalten wird.

## INTERNE GRUNDSÄTZE ORDNUNGSGEMÄSSER GESCHÄFTSFÜHRUNG

---

Neben den im Corporate Governance Kodex verankerten Grundsätzen orientieren wir uns an den von der Europäischen Bankenaufsicht (EBA) publizierten Leitlinien über interne Grundsätze der Unternehmensführung (EBA Guidelines on Internal Governance). Der Vorstand der BKS Bank hat für die Festlegung und Überwachung der internen Grundsätze einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung zu sorgen. Diese sollen die erforderliche Sorgfalt bei der Leitung des Instituts gewährleisten und sehen insbesondere eine wirkungsvolle Aufgabentrennung in der Organisation und Maßnahmen zur Vorbeugung von Interessenkonflikten vor. Ein jährlicher Review-Prozess für die internen Grundsätze ordnungsgemäßer Geschäftsführung ist in der BKS Bank etabliert, ebenso ein jährlicher Bericht an den Aufsichtsrat durch den Vorstand.

## AUSSCHLUSS KRITISCHER BRANCHEN

---

Wichtiger Bestandteil unserer Geschäftsgrundsätze ist auch die Festlegung, mit welchen Personen, Unternehmen und Institutionen unser Haus keine Geschäftsbeziehung eingeht bzw. welche Arten von Investitionen wir nicht tätigen. Daher hat die BKS Bank bereits vor längerer Zeit verschiedene Ausschlusskriterien für Geschäftsabschlüsse definiert.

Der Großteil dieser Kriterien wurde in unserer Anti Money Laundering-Policy (AML-Policy) abgebildet. Die Kriterien wurden 2016 überarbeitet, ergänzt und Anfang 2017 als Vorstandsauftrag im Intranet publiziert. Der Vorstandsauftrag verstärkt die nach wie vor gültige AML-Policy und unterscheidet nach Ausschlussgründen für Unternehmen und Länder. Die Kriterien beinhalten u. a. folgende Themen:

- Verletzung von Menschen- und Arbeitsrechten
- Atomenergie
- Rüstung
- Förderung von Kohle und Konfliktmineralien
- Fracking
- grüne Gentechnik
- verpönte Wirtschaftspraktiken, wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Korruption und Betrug
- Prostitution und Pornographie
- Embryonenforschung
- Glücksspiel
- Produktion von Tabakwaren
- Handel mit geschützten Tieren

2017 ergänzten wir die Ausschlusskriterien um die „Nachhaltigen Positionen“, die auf unserer Website [www.bks.at](http://www.bks.at) auch online abrufbar sind. Die „Nachhaltigen Positionen“ beinhalten die Standpunkte der BKS Bank zu verschiedenen, zum Teil oft kontrovers diskutierten Themen. Beispielhaft genannt seien Menschenrechte und Arbeitsbedingungen, Atomkraft, Bergbau.

## VIELFÄLTIGE MASSNAHMEN ZU DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

---

Der Schutz von Kunden-, Mitarbeiter- und Geschäftsdaten ist ein wesentliches Element unserer Geschäftsstrategie. Im Umgang mit Daten

- sorgen wir für Datensicherheit auf hohem technischem Niveau,
- sensibilisieren und schulen wir die Mitarbeiter bestmöglich und
- halten gesetzliche Anforderungen ein.

Im Berichtsjahr gab es keine Beschwerden über Datenschutzverletzungen der BKS Bank.

### **Hohe Datensicherheit**

Das Sicherheitskonzept unserer IT-Tochter, der 3 Banken IT GmbH, umfasst umfangreiche Vorkehrungen zum Schutz von Bankanwendungen und Kommunikationssystemen. Der technische und organisatorische Sicherheitsstandard orientiert sich an ISO 27000 und an den EBA-Leitlinien. Damit stellen wir sicher, dass Datenverfügbarkeit, Datenintegrität, Datenqualität und Datensicherheit in hoher Qualität gehalten werden.

Durch die weltweit steigende Anzahl von Cyber-Attacken widmeten wir der Cyber-Security 2017 ein besonderes Augenmerk, denn die Methoden der Angreifer werden immer raffinierter. Zur Erhöhung des Bewusstseins, welchen Schaden solche Attacken für ein Unternehmen mit sich bringen können, luden wir unsere Kunden zu einem Expertenvortrag ein.

### **Tourliche Mitarbeiterschulungen**

Unsere Mitarbeiter werden in tourlichen Awareness-Schulungen sensibilisiert. Beispiele aus der Praxis helfen, den Datenschutz in alltägliche Situationen zu verstehen und anzuwenden. Im Arbeitshandbuch „Datenschutz“ ist auch der Umgang mit Kundendaten detailliert geregelt. Darin beschrieben ist zum Beispiel

- wann und in welcher Form ein Kunde werblich angeschrieben werden darf,
- wann der Kunde ein Recht auf Einblick in seine Daten hat,
- wie ein Kunde eine Opt-out-Möglichkeit für Werbeaktivitäten nutzen kann.

Die Einhaltung des Datenschutzes wird im Rahmen des internen Kontrollsystems (IKS) einmal jährlich geprüft.

### **Strikte Verträge mit Geschäftspartnern**

Die BKS Bank gibt keine Daten von Kunden außer Haus. In wenigen Ausnahmefällen ist dies jedoch erforderlich, wobei die Geschäftspartner mit entsprechenden Datenschutzverträgen zur Geheimhaltung verpflichtet werden. Alle Geschäftspartner, die Zugang zu sensiblen Unternehmensdaten erhalten könnten, müssen Geheimhaltungsverpflichtungen unterschreiben.

### **Gut vorbereitet für die neue EU-Datenschutzverordnung**

Im Mai 2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung in Kraft. Die BKS Bank ist international tätig, daher kommt uns der EU-einheitliche Standard dieser Verordnung entgegen. Im Rahmen eines Projektes arbeiten Experten in Österreich und in unseren Auslandsmärkten an der Umsetzung der neuen Bestimmungen.

## LOBBYING UND INTERESSENVERBÄNDE

---

Die BKS Bank verzichtet auf den Einsatz von Lobbying und beschäftigt auch keine Mitarbeiter mit diesem Aufgabenfeld. Wir verfassen auch keine Lobbyingkonzepte. Wir sind jedoch Mitglied bei verschiedenen Interessenverbänden, wie etwa dem Verband österreichischer Banken und Bankiers, der unter anderem mit der Gewerkschaft jenen Kollektivvertrag verhandelt, dem die meisten der in Österreich tätigen Bankmitarbeiter unterliegen.

Wie alle anderen österreichischen Banken ist unser Institut im Rahmen einer Pflichtmitgliedschaft Mitglied der Sparte „Bank und Versicherung“ 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 folgende Funktionen übernommen:

- Mitglied des Vorstandes des Verbandes österreichischer Banken und Bankiers
- Vorstandsmitglied der Vereinigung Österreichischer Industrieller für Kärnten
- Spartenobfrau der Sparte Bank und Versicherung der Wirtschaftskammer Kärnten

## NACHHALTIG IM INVESTMENT UND DER BESCHAFFUNG

---

Die BKS Bank konzentriert sich auf das Kerngeschäft und verfügt nur über eine einzige Industriebeteiligung. Beteiligungen bestehen an Unternehmen des Finanzsektors und finanznaher Dienstleistungen sowie an Gesellschaften, die eigen- und fremdgenutzte Immobilien entwickeln, vermieten und verwalten. Die BKS Bank hält einen Anteil an der auf Produkte für Wasserschutz und Infrastruktur spezialisierten SW Umwelttechnik Stoischer&Wolschner AG. Das restliche Beteiligungsportfolio wird dominiert von den Beteiligungen an unseren Schwesterbanken Oberbank AG und Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft. Eine detaillierte Darstellung der Beteiligungsstruktur erfolgt im Geschäftsbericht 2017 auf Seite 90 ff.

### **Verantwortungsbewusste Eigenveranlagung**

Neben dem Kundengeschäft betreibt die BKS Bank auch Geschäfte auf eigene Rechnung. Viele 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 Börsentiteln und sind mit maximal 10 % des Wertpapiereigenportfolios begrenzt. Der Auswahl unserer Investitionen legen wir ethische und ökologische Prinzipien zu Grunde, die in unseren „Ausschlusskriterien für das Neukundengeschäft und unser Eigengeschäft“ festgehalten sind.

### **Nachhaltige Beschaffung**

Der Einkauf in der BKS Bank erfolgt überwiegend durch verantwortliche Personen in der Zentrale. Diese müssen bei der Auswahl der Lieferanten und Produkte die für den Beschaffungsprozess definierten Kriterien anwenden. Nachhaltige Beschaffung ist ein wesentlicher Bestandteil der Beschaffungsrichtlinie, die im gesamten Konzern Anwendung findet und für sämtliche Beschaffungsgruppen soziale und ökologische Mindeststandards definiert, die vom Anbieter einzuhalten sind. Als Hilfestellung für unsere Einkäufer wurde in die Richtlinie eine Auflistung der wichtigsten Nachhaltigkeitszertifikate und Gütesiegel integriert. Als regional verankerte Bank legen wir Wert darauf, Unternehmen aus unserem Kundenkreis zu beauftragen, deren Management und Produktionsmethoden wir persönlich kennen. Sämtliche Lieferanten und Geschäftspartner müssen sich unserem Code of Conduct für Geschäftspartner verpflichten. Dieser wird regelmäßig überarbeitet und ist auf unserer Website [www.bks.at](http://www.bks.at) abrufbar.





# NACHHALTIGKEITS- RATING

## ERNEUT OEKOM PRIME-STATUS ERREICHT

Bereits seit 2010 werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten der BKS Bank alle zwei Jahre von der oekom research AG in einem Rating bewertet. Das letzte Rating begann Ende Dezember 2017, das Ratingergebnis lag im Februar 2018 vor. Wir freuen uns, dass wir auch weiterhin den weltweit nur an wenige Banken vergebenen „Prime-Status“ tragen dürfen.

Beim Rating wurden mehr als 100 soziale, ethische und ökologische Faktoren von oekom bewertet. Erfreulicherweise konnten wir unser Rating von C auf C+ auf der von A+ bis D-reichenden Skala verbessern. Im Bereich „Social Rating“ stieg die Bewertung von C+ auf B-, im „Environmental Rating“ von D+ auf C-. Wir sind stolz darauf, dass die Fortschritte in der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie von den oekom-Experten so positiv wahrgenommen wurden. Die BKS Bank wird in der Ratingklasse „Financials/Public and Regional Banks“ von oekom geratet. In dieser Kategorie ist keine Bank besser als mit B- geführt.



## VÖNIX INDEX-MEMBER

Im Berichtsjahr wurde unser Institut wieder in den VÖNIX aufgenommen. Der VÖNIX ist der Nachhaltigkeitsindex des österreichischen Aktienmarktes. Er beinhaltet jene an der Wiener Börse notierten Unternehmen, die hinsichtlich ökologischer und gesellschaftlicher Aktivitäten und Leistungen führend sind. Die Re-Composition des VÖNIX erfolgt jeweils Mitte Juni und diese Zusammensetzung gilt dann grundsätzlich für ein Jahr. Die Anzahl der Index-Members ist nicht fest definiert. Von circa 60 Unternehmen, die 2017 analysiert wurden, fanden 20 Aufnahme in den Index. Erfreuliches Fazit im Rating: „Die BKS Bank positioniert sich hinsichtlich Nachhaltigkeit im Vergleich zu börsennotierten österreichischen Unternehmen sowie innerhalb der österreichischen Finanzbranche deutlich über dem Durchschnitt.“

# ERFOLGSFAKTOR QUALITÄT

---

Wir setzen auf Qualität. Sowohl in unserer Vision als auch in unserer Unternehmensstrategie haben wir Qualität als Erfolgsfaktor verankert. Unser Qualitätsmanagementsystem orientiert sich am EFQM-Excellence-Modell. In regelmäßigen Abständen lassen wir unsere Aktivitäten zur Steigerung der Unternehmensqualität von der Quality Austria bewerten. Der Blick von außen spornt uns an, uns ständig weiterzuentwickeln und wettbewerbsfähig zu bleiben. Das Ergebnis der Bewertung mündet in ein ambitioniertes Qualitätsmanagement-Programm, welches wir Schritt für Schritt umsetzen.

## ERSTMALS FÜR DEN STAATSPREIS UNTERNEHMENSQUALITÄT NOMINIERT

---

Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben wir ein besonderes Highlight erlebt: Beim Bewerb um den Staatspreis Unternehmensqualität 2017 holte sich die BKS Bank den Sieg in der Kategorie Großunternehmen und war damit erstmals für den Staatspreis Unternehmensqualität nominiert. Von der Jury wurde hervorgehoben, dass die laufende Verbesserung und Steigerung des Excellence-Niveaus in den vergangenen Jahren klar feststellbar ist. Über diese Anerkennung haben wir uns sehr gefreut. Zugleich verpflichtet uns diese aber auch, unseren qualitätsbewussten Weg fortzuführen.

## BESCHWERDEMANAGEMENT NEU

---

Europäische und innerstaatliche Vorschriften verpflichten die BKS Bank, wirksame und transparente Verfahren für die angemessene und unverzügliche Bearbeitung von Kundenbeschwerden zu schaffen, auf Dauer anzuwenden und jede Beschwerde sowie die zur Beilegung getroffenen Maßnahmen festzuhalten. 2017 haben wir die Prozesse unseres Beschwerdemanagements neu gestaltet und eine eigene zentrale vom Markt unabhängige Ombudsstelle geschaffen. Diese Richtlinie gilt zunächst nur für Österreich. Die Ausrollung auf das Ausland erfolgt mit Jahresbeginn 2018.

Die Ombudsstelle fungiert als Vermittler zwischen dem Beschwerdeführer und der BKS Bank, sie koordiniert und unterstützt die einzelnen Organisationseinheiten und dokumentiert die Beschwerdefälle. Die Ombudsstelle berichtet zweimal jährlich direkt an den Vorstand. Auch die Führungskräfte werden regelmäßig informiert. Unsere Kunden können auf mehreren Wegen Beschwerden einbringen: über die Homepage, beim Kundenbetreuer, beim Kundenservice-Center oder direkt über die Ombudsstelle.

Die Erfassungs- und Bearbeitungsschritte im Beschwerdemanagement haben wir unseren Mitarbeitern über verschiedene Kanäle kommuniziert. Dazu zählen Hinweise und Informationen im Intranet genauso wie Schulungen der Filialleiter. Um das Bewusstsein zu schärfen und den Erfassungsgrad zu steigern, steht die Ombudsstelle in regem Austausch mit den Filialleitern und Filialmitarbeitern.

Der Beschwerdeprozess ist als fixes Element im tourlich stattfindenden Informationstag für neue Mitarbeiter integriert. Seit vielen Jahren weisen wir auch bei den Geldwäsche-Präsenzschulungen auf die Bedeutung des Beschwerdemanagements für alle Mitarbeiter hin. 2018 werden wir eine eigene IT-Lösung zur Erfassung von Beschwerden implementieren.

### Art und Anzahl von Beschwerden

2017 wurden in Österreich insgesamt 584 Beschwerden aufgenommen. Die Anzahl der Beschwerden ist innerhalb eines halben Jahres seit der Neufassung der Beschwerdemanagementrichtlinie, der Installierung der Ombudsstelle und der verpflichtenden Erfassung deutlich gestiegen.

#### BESCHWERDEN

	Österreich 2016	Österreich 2017	Ausland 2016	Ausland 2017
<b>Summe der Beschwerden<sup>1</sup></b>	<b>317</b>	<b>584</b>	<b>86</b>	<b>83</b>
– davon via Ombudsstelle <sup>2</sup> (inkl. Homepage, Facebook)	94	57	5	14
– davon via Filialen (Kundengespräche, Telefonate, Mailing/Briefe)	67	356	80	50
– davon via Kundenservice-Center	21	97	-	14
– davon via Rechtsabteilung	27	18	-	1
– davon via Abteilung Controlling und Rechnungswesen <sup>3</sup>	108	56	1	4
<b>Einmeldungen nach der Systematik der VERA-Verordnung</b>	<b>207<sup>4</sup></b>	<b>584</b>	<b>k.A.</b>	<b>83</b>
<b>A. Bankdienstleistungen</b>				
– Finanzierungen	38	181	k.A.	8
– Filialen (einschl. Service)	2	113	k.A.	9
– Zahlungsverkehr	86	190	k.A.	24
– Veranlagung/Vorsorge/Sparprodukte	22	24	k.A.	-
– E-Business	48	39	k.A.	20
<b>B. Wertpapierdienstleistungen und Anlagetätigkeit</b>	11	37	k.A.	22
<b>C. Investmentgeschäfte</b>	-	-	k.A.	-
– hievon Fondsveranlagungen	-	-	k.A.	-
– hievon Fondsmaßnahmen	-	-	k.A.	-
<b>Rechtliche Streitigkeiten</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	-	<b>1</b>
– hievon Wertpapiere (laut MiFID)	13	-	-	1
<b>Rechtliche Streitigkeiten aus Vorperioden – nicht abgeschlossen</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	-	<b>9</b>
<b>Schadensmeldungen aus operationalem Risiko</b>	<b>108</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
– Schadensmeldungen Wertpapiere	8	4	-	-
– Schadensmeldungen Privat- und Firmenkunden	100	52	1	4

<sup>1</sup> Die Daten sind mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2016 nur bedingt vergleichbar, da die Systematik der diesjährigen Berichterstattung an die neue Beschwerderichtlinie angepasst wurde.

<sup>2</sup> Eine Ombudsstelle gab es bis Ende 2017 nur in Österreich.

<sup>3</sup> Hier erfolgt die Erfassung der operationalen Risiko-Fälle.

<sup>4</sup> Die Differenz zwischen den Einmeldungen nach Einlangen und den Einmeldungen nach VERA-Verordnung im Jahr 2016 resultieren daraus, dass 2016 noch nicht durchgängig der VERA-Standard verwendet wurde.

# STEUEREHRlichkeit

Über Steuerzahlungen leistet die BKS Bank einen wesentlichen Beitrag für die Allgemeinheit. Unser Haus bezahlt sämtliche Steuern und Abgaben im vollen Ausmaß. Steuern und Abgaben, die für Tätigkeiten in unseren internationalen Märkten anfallen, werden auch dort abgeführt.

Im Berichtsjahr sank die Abgabenlast. Auslöser dafür war, dass die BKS Bank 2016 die Abschlagszahlung in der Höhe von 7,8 Mio. EUR für die Bankenabgabe im vollen Ausmaß leistete. Dies war eine einmalige Zahlung. Zudem reduzierte sich durch eine gesetzliche Änderung die Höhe der Bankenabgabe an sich. Weitere abgabenähnliche Zahlungen betreffen die Dotierung für den Einlagensicherungsfonds mit 2,0 Mio. EUR und für den Abwicklungsfonds von 2,3 Mio. EUR.

2017 erhielt die BKS Bank in allen Marktgebieten keine Förderungen oder andere staatliche Mittel.

## STEUERN UND ABGABEN NACH LÄNDERN

in Mio. EUR	2015		2016		2017	
	Laufende Steuern inkl. Bankenabgabe	Latente Steuern	Laufende Steuern inkl. Bankenabgabe	Latente Steuern	Laufende Steuern inkl. Bankenabgabe	Latente Steuern
Österreich	9,2	-2,7	17,2	-3,3	4,1	4,5
Slowenien	1,0	-0,2	1,0	0,1	0,9	0,1
Kroatien	0,2	0,1	0,2	0,1	0,6	-0,1
Slowakei	0,1	0	0,1	0	0,1	0
<b>Summe</b>	<b>10,5</b>	<b>-2,8</b>	<b>18,5</b>	<b>-3,1</b>	<b>5,7</b>	<b>4,5</b>

### Kein Offshore Banking

„Regional verwurzelt“ lautet einer der Kernsätze unseres Unternehmensleitbildes. Darunter verstehen wir auch, dass wir Geschäfte ausschließlich in den von uns in der Unternehmensstrategie definierten Märkten anbieten. Die BKS Bank hält keine Gesellschaften und Beteiligungen in Offshore-Ländern und schließt Offshore Banking-Dienstleistungen dezidiert aus. Unsere Richtlinien besagen, dass wir auch mit Unternehmen, die ihren Sitz in Offshore-Regionen haben, keine Geschäftsverbindung eingehen möchten. Dies gilt auch für Gesellschaften, deren Beteiligungskette bei einem Offshore-Unternehmen endet. Nur in vereinzelt Fällen, die umfangreich dokumentiert und geprüft sind, werden Ausnahmen bewilligt.



**Know-your-Customer-Prinzip im Kundengeschäft**

Steuerehrlichkeit ist ein wichtiger Bestandteil des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Die BKS Bank nimmt daher uneingeschränkt alle Aufgaben in Zusammenhang mit dem europäischen Datenaustausch nach dem Common Reporting Standard (CRS) und FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) wahr. Weiters fungiert unser Haus als „Qualified Intermediary“ (QI) für die US-Steuerbehörden. Dies bedeutet, dass wir quartalsmäßige Meldungen an die entsprechenden US-Behörden nach deren Standards liefern.

Gemeinsam mit Experten der KPMG Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft informierten wir auch 2017 unsere Firmenkunden über die wichtigsten Änderungen in der Steuergesetzgebung.

Wir setzen auch auf die Aufklärung unserer Kunden in Beratungsgesprächen.

Kundenbetreuer weisen gezielt darauf hin, dass sich die Kunden steuerehrlich zu verhalten haben und dass wir nur steuerehrlich erworbene Gelder veranlagen wollen. In fragwürdigen Fällen werden umfangreiche und geprüfte Nachweise angefordert. Im Zweifelsfall wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt.

**Aktiv im Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**

Die BKS Bank und ihre verbundenen Unternehmen im In- und Ausland bekennen sich umfassend zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Geschäfte, bei denen der Verdacht besteht, dass sie im Zusammenhang mit Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stehen könnten, werden nicht aufgenommen bzw. werden bestehende Geschäftsverbindungen nach diesbezüglicher Kenntnis sofort beendet und den Behörden gemeldet. Zum Erkennen solcher Fälle sind umfangreiche, automatisierte Prüfprozesse im Haus etabliert. 2017 wurden in Österreich 29 Verdachtsfälle an die zuständigen Behörden gemeldet. Detaillierte Richtlinien, mit welchen Unternehmen und Ländern keine Geschäftsverbindung eingegangen werden kann, sind allen Mitarbeitern bekannt. Entsprechende Präsenzs Schulungen und E-Learnings sind von allen Mitarbeitern zu absolvieren.

# CSR-BLITZLICHTER

## WERTE-WORKSHOP

2017 fand ein Netzwerktreffen aller Absolventinnen unseres Frauenkarriereprogramms statt, bei dem unsere Werte im Mittelpunkt standen. Die Teilnehmerinnen formulierten gemeinsam ihre individuellen Wertevorstellungen und glichen sie mit jenen der BKS Bank ab.



## GEKOMMEN, UM ZU BLEIBEN

Gleich drei unserer Filialen feierten 2017 einen runden Geburtstag. Die BKS Bank in Feldkirchen in Kärnten betreut ihre Kunden seit 40 Jahren. In Wiener Neustadt und Wernberg stehen unsere Mitarbeiter der Bevölkerung seit jeweils 10 Jahren bei allen Fragen rund ums Geld kompetent zur Seite.

## NACHHALTIGE POSITIONEN

Wie steht die BKS Bank zu Atomkraft, Bergbau oder zur Bedrohung der Artenvielfalt bei Fauna und Flora? Seit Jahresmitte 2017 können dies unsere Stakeholder in den „Nachhaltigen Positionen“ nachlesen. In diesen haben wir Leitlinien für unsere verantwortungsbewusste Geschäftspolitik festgelegt. Die „Nachhaltigen Positionen“ sind unter [www.bks.at](http://www.bks.at) online abrufbar.

## BISNODE RATET BKS-LEASING D.O.O. MIT „AAA“



A Bisnode Solution

In Slowenien wurde die Kreditwürdigkeit der BKS-leasing d.o.o. von Bisnode erstmals mit dem bestmöglichen Siegel „AAA“ bewertet. Bisnode ist der größte strategische Partner der Firma Dun & Bradstreet, einem weltweiten Anbieter von Geschäftsinformationen für mehr als 250 Mio. Unternehmen in 220 Ländern. Die BKS-leasing ist eine von nur ganz wenigen Leasinggesellschaften in Slowenien, die so hoch bewertet wurden.

# CSR-PROGRAMM 2017

## STRATEGIE UND GOVERNANCE

2017 geplant	2017 umgesetzt	Ziele bis 2020*	Status
<b>Strategie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Evaluierung der Nachhaltigkeitsstrategie 2020 und Beurteilung des Zielerreichungsgrades</li> <li>– Prüfung, ob alle Ziele nach wie vor Bestand haben</li> <li>– Abstimmung mit den Zielen der SDGs</li> <li>– BKS Bank-Werte bei den Mitarbeitern noch stärker verankern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Nachhaltigkeitsstrategie 2022 unter Einbezug der SDGs und der neuen Wesentlichkeitsmatrix definiert und neue Indikatoren festgelegt</li> <li>– Bewusstsein der Mitarbeiter zu den Werten mit „Pop-ups“ geschärft</li> <li>– Werteworkshop mit den Teilnehmerinnen des Frauenkarriereprogramms</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Leitbild und Code of Conduct an unsere Vision/ Mission anpassen</li> </ul>	●●
<b>Stakeholder-Dialog</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bearbeitung der Ergebnisse des Stakeholderdialogs 2016 in Arbeitsgruppe</li> <li>– Neuerlicher Stakeholder-Workshop</li> <li>– Adaptierung der Wesentlichkeitsmatrix</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Diskussion der Ergebnisse des Stakeholder-Workshops 2016 ist erfolgt</li> <li>– Mehrere Stakeholder-Dialoge durchgeführt: Online-Stakeholder-Befragung und 2 Mitarbeiter-Dialoge zur Erstellung der neuen Nachhaltigkeitsstrategie, Mitarbeiterbefragung in Österreich, und Kroatien, Klimaschutz-Befragung unserer Facebook-User</li> <li>– Neue Wesentlichkeitsmatrix erstellt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mindestens 50 % Beteiligung bei umfassenden Stakeholderbefragungen</li> </ul>	●●
<b>CSR auf den Auslandsmärkten</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erfahrungsaustausch der CSR-Verantwortlichen der einzelnen Länder</li> <li>– Umsetzung des jeweiligen Maßnahmenplanes im Land</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– CSR-Workshop mit Länder-Verantwortlichen im Frühjahr 2017 abgehalten</li> <li>– Die in den jeweiligen Märkten geplanten Maßnahmen umgesetzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Mindestens 5 Maßnahmen pro Jahr je Auslandsmarkt</li> </ul>	●●
<b>Qualitätsmanagement</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Erstellung eines Qualitätsmanagementprogramms basierend auf dem Feedback-Report der Staatspreiseinreichung</li> <li>– Fortsetzung der Schreibworkshops</li> <li>– Verbesserung der internen Kommunikation durch ein neues Intranet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Neues Qualitätsmanagementprogramm für 2017 und 2018 wurde erstellt und vom Vorstand bewilligt</li> <li>– Mehrere Schreibworkshops wurden durchgeführt</li> <li>– Mit einem externen Partner wurde eine Analyse der Anforderungen eines neuen Intranets abgeschlossen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Neuerliche Auszeichnung „EFQM – Recognised for Excellence 5*“</li> </ul>	●●

2017 geplant	2017 umgesetzt	Ziele bis 2020*	Status
<b>Beschwerdemanagement</b> – Beschwerdemanagement an den Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung für den Wertpapierhandel (ESMA) und das Bankwesen (EBA) ausrichten – Einführung einer IT-gestützten Beschwerdeerfassung und -bearbeitung	– Neues Beschwerdemanagement im In- und Ausland eingeführt – Ombudsstelle geschaffen – Mit der Einführung einer IT-gestützten Beschwerdeerfassung und -bearbeitung begonnen	– Einfachere Erfassung und raschere Bearbeitung der Beschwerden durch den Einsatz einer IT-unterstützten Lösung	●○
<b>oekom-Rating</b> – Durchführung des Ratings durch die oekom research AG	– Der Ratingprozess begann im Dezember 2017 und wurde im Februar 2018 mit Beibehaltung des „Prime-Status“ abgeschlossen	– Wiedererlangung des Prime-Status beim oekom-Rating 2017	●●
<b>Nachhaltige Beschaffung</b> – Prüfung und eventuell Anpassung der bestehenden Richtlinien und des Code of Conducts für Geschäftspartner	– Überprüfung der Richtlinien und des Code of Conducts ist erfolgt	– 100 % der Geschäftspartner unterzeichnen den Code of Conduct für Geschäftspartner	●●

\* Diese Ziele wurden in der 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie bis 2020 festgelegt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2017 neu ausgerichtet. Die neuen Ziele sind auf Seite 47 dargestellt.

●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen





# VIELFALT BEREICHERT

---





## MITARBEITER

---

### *Highlights 2017*

–70–

### *Managementansatz*

–72–

### *Fairer Arbeitgeber*

–73–

### *Einkommen*

–81–

### *Vielfältige Aus- und Weiterbildung*

–83–

### *Gesund und sicher arbeiten*

–85–

### *CSR-Blitzlichter*

–94–

### *CSR-Programm 2017*

–96–



# HIGHLIGHTS 2017

MITARBEITER

## STAKEHOLDERBEFRAGUNG

**94 %**

*unserer Stakeholder sagen, dass die BKS Bank sich „sehr gut“ bzw. „gut“ für ihre Mitarbeiter engagiert.*

*Siehe Seite 73*

## SPORTLICHER BETRIEBSAUSFLUG



*200 Mitarbeiter erlebten einen spannenden Betriebsausflug nach Schladming – inklusive Rafting oder einer Fahrt auf den Dachstein.*

*Siehe Seite 95*

Foto: BKS Bank

## NEUES AUSBILDUNGSZENTRUM

---



2017 bezogen wir unser neues Schulungszentrum in den aufwändig sanierten Räumlichkeiten des Palais Christalnigg in Klagenfurt. Insgesamt verbrachten unsere Mitarbeiter 33.013 Stunden auf Ausbildung.

Siehe Seite 84

## MITARBEITERBEFRAGUNG

---

# 2,0

betrug der Gesamtzufriedenheitsindex bei unserer Mitarbeiterbefragung und lag damit um 0,2 Punkte besser als 2014.

Siehe Seite 76

## VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

---

**MAMFORCE**<sup>®</sup>

In Kroatien wurde die BKS Bank mit dem MAMFORCE<sup>®</sup>-Standard als besonders familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet.

Siehe Seite 75

# MANAGEMENT- ANSATZ

Unsere wichtigste Ressource als Dienstleistungsunternehmen sind gut ausgebildete, kompetente Mitarbeiter. Unternehmerisches Denken und eigenverantwortliches Handeln unserer Führungskräfte mit einem Blick für das große Ganze stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit. Entsprechend sehen wir unsere Aufgabe darin, optimale Grundlagen und Rahmenbedingungen für eine umfangreiche Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter zu schaffen. Ebenso investieren wir in die Gesundheit unserer Beschäftigten sowie in eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Unser Ziel ist es, unseren Mitarbeitern ein verlässlicher Partner zu sein. Daher betreiben wir kein „Hire and Fire“, sondern setzen auf langjährige Mitarbeiterloyalität. Wie alle Banken sind wir gefordert, Effizienzsteigerungspotenziale und Prozessverbesserungen auszuschöpfen. Zur Umsetzung der Rationalisierungspotenziale nutzen wir die natürliche Fluktuation. 2017 erhöhte sich unser Mitarbeiterstand auf 1.099, für 2018 erwarten wir keine größere Veränderung.

Mit unseren Aktivitäten im Handlungsfeld „Mitarbeiter“ tragen wir zur Erreichung von

- Ziel 3 „Gesundheit und Wohlergehen“,
- Ziel 4 „Hochwertige Bildung“,
- Ziel 5 „Geschlechtergleichstellung“ und
- Ziel 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“

der Sustainable Development Goals bei.

## WESENTLICHE ASPEKTE

In der Wesentlichkeitsanalyse sind folgende Faktoren für das Handlungsfeld Mitarbeiter als wesentlich identifiziert worden:

- Fairer Arbeitgeber
- Aus- und Weiterbildung
- Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die BKS Bank ist sich der Verantwortung für ihre Mitarbeiter seit jeher bewusst und bietet in diesem Handlungsfeld bereits einen sehr hohen Standard. Dennoch wollen wir uns stetig weiterentwickeln. Dafür nutzen wir externe Evaluierungen, beispielhaft genannt seien die Prozesse zur Erlangung des „Gütesiegels für Betriebliche Gesundheitsförderung“ und des Audits „berufundfamilie“.

Welche Maßnahmen wir in Zukunft für unser Mitarbeiter setzen wollen, entnehmen Sie bitte der Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022 auf Seite 48 des Berichts.

## VERWENDETE KENNZAHLENBASIS

---

Die Kennzahlen zum Handlungsfeld Mitarbeiter umfassen alle Konzerngesellschaften. Sollte vereinzelt eine andere Kennzahlenbasis verwendet werden, weisen wir gesondert darauf hin. Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die dargestellten Kennzahlen auf Personen. Die Ermittlung der karenzbezogenen Kennzahlen haben wir im Berichtsjahr an die GRI-Standards angepasst. Daher weisen wir hier keinen Dreijahresvergleich aus. Gleiches gilt für die Kennzahlen zum Thema Arbeitssicherheit. Es unterbleibt eine Darstellung des Einzelausweises der BKS Bank AG. Denn diese nimmt im Konzern eine so dominierende Stellung ein, dass ihre nichtfinanziellen Leistungsindikatoren nur minimal von jenen des BKS Bank Konzerns abweichen.

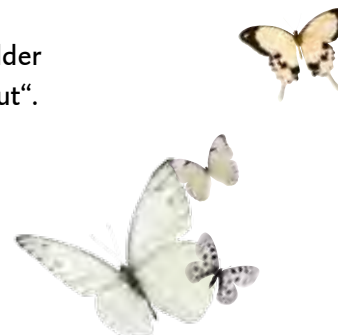
# FAIRER ARBEITGEBER

---

Die BKS Bank beschäftigte im Berichtsjahr 1.099 Mitarbeiter (+2,6 %). Mit der Erhöhung der Beschäftigtenzahl haben wir unserer Filialexpansion Rechnung getragen. Auch in der Zentrale wurden einige Spezialisten, u. a. im Bereich der Digitalisierung, neu eingestellt. Von unseren Arbeitnehmern sind 78 % in Österreich tätig. 57 % unserer Beschäftigten sind Frauen. Bei uns arbeiten Menschen aus 11 verschiedenen Nationen. In der BKS Bank herrscht Chancengleichheit für alle Beschäftigten und Bewerber unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, religiöser Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder körperlicher Beeinträchtigung. Für die Kommunikation zwischen den einzelnen Ländern gilt Englisch als Konzernsprache. Wichtige konzernübergreifende Dokumente, wie die Nachhaltigkeitsstrategie, das Handbuch Antikorruption, der Compliance-Kodex, der Code of Conduct, der Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner, die Beschaffungsrichtlinie und interne Arbeitshandbücher, stehen natürlich auch in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung.

Erfreulicherweise genießt die BKS Bank einen guten Ruf als Arbeitgeber. Bei unserer Online-Stakeholder-Befragung beurteilten 94 % der Stakeholder unser Engagement für die Mitarbeiter als „sehr gut“ beziehungsweise „gut“. Besonders wichtig ist für unsere Stakeholder, dass wir

- unsere Mitarbeiter fair entlohnen,
- sie gut aus- und weiterbilden und
- ihnen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.



<sup>1</sup> Eine detaillierte Darstellung unserer wichtigsten mitarbeiterbezogenen Kennzahlen finden Sie ab Seite 86 sowie in den nichtfinanziellen Leistungsindikatoren auf Seite 160.

# VIELFÄLTIGE SOZIALLEISTUNGEN

## WICHTIGKEIT EINZELNER CSR-MASSNAHMEN



Im Bankgeschäft sind Know-how und Erfahrung der Mitarbeiter besonders wichtig für eine gute Beratungsleistung. Unser Ziel ist es daher, unsere Beschäftigten lange im Unternehmen zu halten und auch lebensabschnittsbedingte Abwesenheiten, wie z. B. Karenzzeiten, Sabbaticals oder Zeiten zur Pflege kranker Angehöriger, kurz zu halten. Daher unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit vielen Leistungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung (vgl. Seite 80). Zur Gewährleistung einer entsprechenden Weiterentwicklung in diesen Bereichen lassen wir uns regelmäßig von externen Organisationen zertifizieren.

### Gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie

In Österreich trägt die BKS Bank seit 2010 das Gütezeichen des Audit „berufundfamilie“, in Slowenien seit 2015. Beide Zertifikate werden jeweils für drei Jahre vergeben. Zur Wiedererlangung der Auszeichnung ist ein Maßnahmenplan, welche Neuerungen in den kommenden drei Jahren umgesetzt werden, von einem Mitarbeiterteam zu erarbeiten. Ein regelmäßiger Fortschrittsbericht an die zertifikatsausstellenden Organisationen stellt sicher, dass die Maßnahmenumsetzung auch erfolgt.

In Österreich wurde 2017 beispielsweise

- der Karenzleitfaden überarbeitet und so gestaltet, dass auch Väter verstärkt angesprochen werden,
- erstmals ein Familientag in der Zentrale veranstaltet oder
- das Weihnachtsgeschenk für Kinder durch ein Schulstartgeld ersetzt.



96 % der Mitarbeiter sagten bei der Mitarbeiterbefragung, dass sie Beruf und Privatleben in der BKS Bank in Einklang bringen können. Die Gesamtbewertung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbesserte sich um 0,3 Punkte auf 1,7 auf der sechsstelligen EUCUSA-Scala. Diese erfreuliche Bewertung ist für uns Ansporn, unseren Leistungsstandard weiter auszubauen.

Auch unser slowenisches Team setzte die geplanten Auditmaßnahmen um. Beispielsweise wurden ein halbtägiger Workshop zum Thema „Work-Life-Balance“ und ein Informationsvortrag für Eltern zu „Sicherheit im Internet“ organisiert.

### **Erstmalige Auszeichnung in Kroatien**

Eine der wesentlichen Errungenschaften 2017 im Handlungsfeld Mitarbeiter war die erstmalige Auszeichnung als familienfreundliches Unternehmen in Kroatien. Die Zertifizierung erfolgt dort durch die Organisation MAMFORCE® in einem mehrstufigen Prozess. Das Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“ wird vorerst nur für ein Jahr verliehen. Bei der Reauditierung im Folgejahr wird je nach bestehendem Leistungsspektrum und angepeilten neuen Maßnahmen entschieden, welchen Gültigkeitszeitraum das nächste Zertifikat hat. Maximal möglich sind drei Jahre. Teil des Auditprozesses in Kroatien war eine Mitarbeiterbefragung (vgl. Seite 79) sowie die Erarbeitung von neuen, familienfreundlichen Leistungen, die bis Ende 2018 umgesetzt werden. Unser kroatisches Audit-Team definierte beispielsweise folgende Ziele:

- Einführung eines jährlichen Gesundheitsprogrammes analog zu Österreich und Slowenien
- Die erstmalige Abhaltung eines sogenannten Entwicklungstages, bei dem die Führungskräfte u. a. über die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Diversity informiert werden
- Erstellung eines Karenzleitfadens
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Ferienbetreuung

### **Partner Betriebsrat**

Wichtiger Partner bei allen Initiativen für die Mitarbeiter in der BKS Bank ist unser Betriebsrat. Der Betriebsrat der BKS Bank umfasst 23 Mitglieder, darunter 11 Frauen. Er ist Ansprechpartner für die Mitarbeiter in persönlichen, wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Belangen. Zu den weiteren Aufgaben zählt die Mitwirkung im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen. Über den Kollektivvertrag hinausgehende Leistungen werden in einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat abgestimmt. Die BKS Bank stellt dem Betriebsrat jährlich ein Sozialbudget zur Verfügung. Daher wird bei den Mitarbeitern kein Sozialbeitrag eingehoben.

Der Anspruch auf die von der BKS Bank im jeweiligen Marktgebiet angebotenen Leistungen ist unabhängig vom Ausmaß und der Art des Beschäftigungsverhältnisses. Einige der Angebote können allerdings erst nach einer gewissen Zugehörigkeit zum Unternehmen in Anspruch genommen werden.



# MITARBEITERBEFRAGUNG IN ÖSTERREICH

## BETEILIGUNGSQUOTE

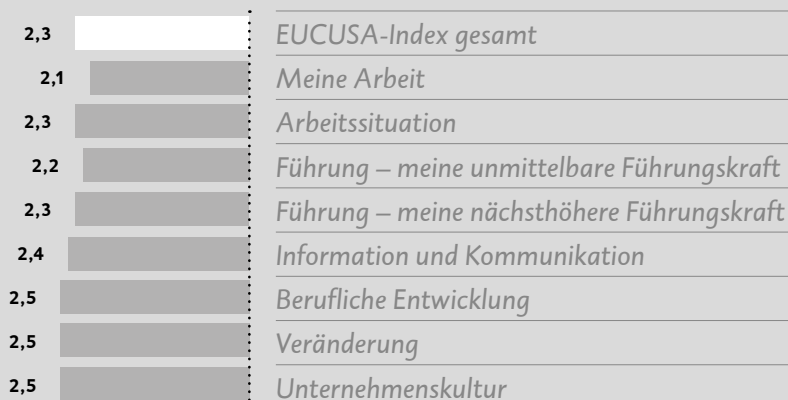
Die Mitarbeiterbefragung der BKS Bank erfolgte in Form einer Online-Gesamtbefragung im November 2017 durch das Institut EUCUSA. Erste Auswertungen lagen im Jänner 2018 vor. Die erfreulich hohe Beteiligung lag bei 78,4 %.

# 78,4 %

## EUCUSA-INDEX VERBESSERT

Der EUCUSA-Index zeigt den Durchschnitt über alle ausgewerteten Fragen. Die Bewertung lag bei 2,3 und damit um 0,2 Punkte besser als 2014.

### EUCUSA-INDEX



Werte: EUCUSA-Index mit einer Skala von 1,0 bis 6,0



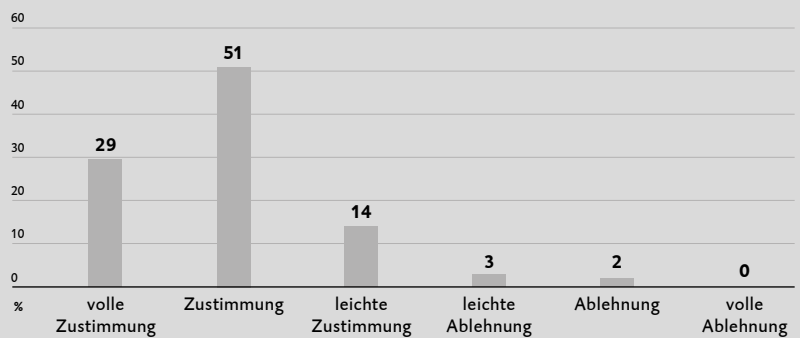
## GUTE GESAMTZUFRIEDENHEIT

Der Großteil unserer Mitarbeiter war mit der Arbeit in der BKS Bank sehr zufrieden. Der Beurteilungsscore der Gesamtzufriedenheit lag bei 2,0 und damit um 0,2 Punkte besser als 2014. Die Beurteilungsskala reicht von 1,0 bis 6,0.

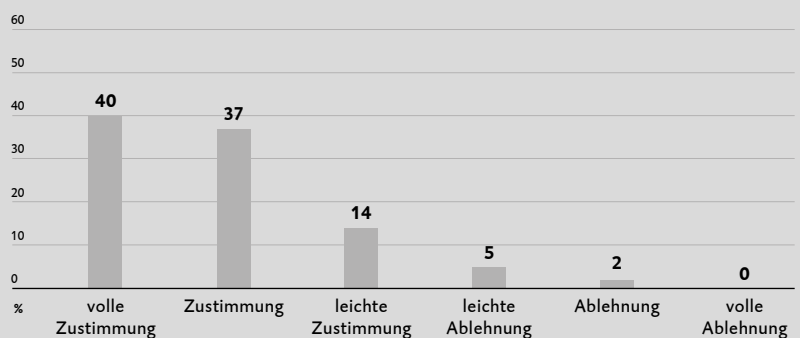
## HOHE ARBEITSFREUDE BEI BKS BANK-MITARBEITERN

94 % der Mitarbeiter stimmten der Frage „Insgesamt geht es mir im Unternehmen gut“ zu. Die Gesamtbewertung betrug 2,0. Erfreulich gut fiel auch das Ergebnis auf die Frage „Meine Arbeit macht mir Freude“ aus. Unsere Mitarbeiter vergaben hier eine Gesamtnote von 1,9.

„Mir geht es im Unternehmen gut“



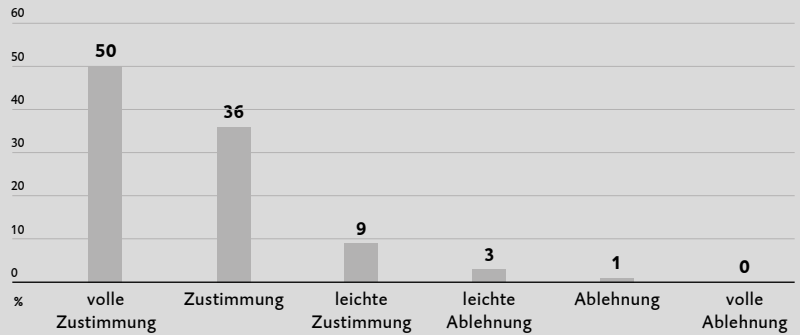
„Meine Arbeit macht mir Freude“



### GUT AUSGEBILDET

Eine gute Ausbildung unserer Mitarbeiter wurde in der Wesentlichkeitsmatrix von den Stakeholdern und aus Unternehmenssicht am höchsten priorisiert. Erfreulicherweise zeigte die Mitarbeiterbefragung, dass unsere Mitarbeiter gut ausgebildet sind. Sie beurteilten ihr Ausbildungsniveau mit dem ausgezeichneten Wert von 1,7.

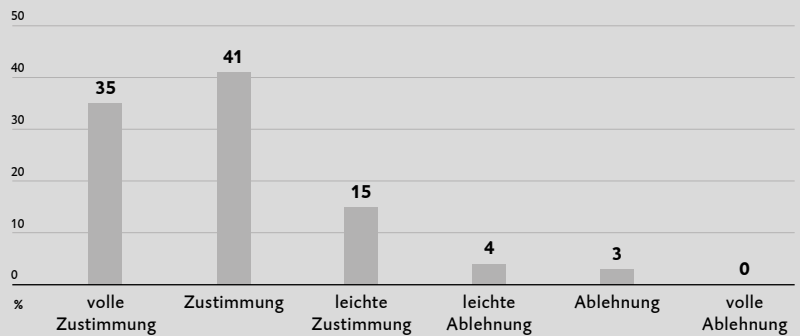
„Für meine Arbeit bin ich ausreichend ausgebildet“



### ZUFRIEDEN MIT SOZIALLEISTUNGEN

Die BKS Bank bietet ihren Arbeitnehmern viele Sozialleistungen (vgl. dazu die Tabelle auf Seite 80). Unsere Mitarbeiter schätzen diese auch und vergaben eine Beurteilung von gesamt 2,0.

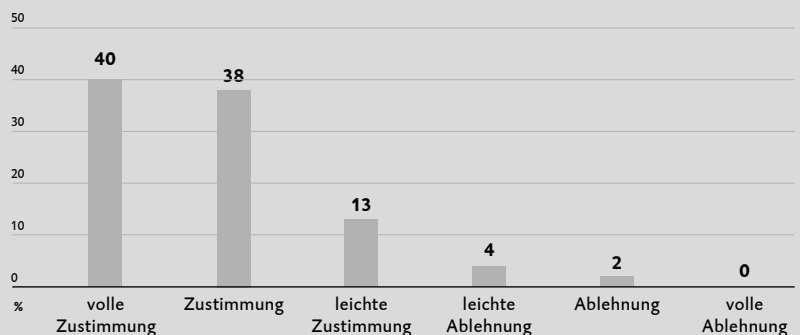
„Die freiwilligen Sozialleistungen sind gut“



### GUTER ZUSAMMENHALT

Wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur sind die gegenseitige Unterstützung und der respektvolle Umgang miteinander. Die Mitarbeiterbefragung zeigte mit einem Score von 1,9, dass dies nicht nur leere Worte sind, sondern ein im Haus gut gelebter Standard.

„Ich bekomme stets gute Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte“



# MITARBEITERBEFRAGUNG IN KROATIEN

## HOHE ZUFRIEDENHEIT AUCH IN KROATIEN

Die Befragung unserer kroatischen Mitarbeiter erfolgte durch MAMFORCE® als Teil der Zertifizierung zum familienfreundlichen Unternehmen. Von 57 Bankmitarbeitern nahmen 49 an der Befragung teil, was einer Beteiligungsquote von 86 % entsprach. Die Befragungsergebnisse wurden von MAMFORCE® in Relation zu einer Benchmark anderer südosteuropäischer Unternehmen gesetzt. Erfreulicherweise lag die Zufriedenheitsrate der BKS Bank-Mitarbeiter bei den abgefragten Themenbereichen jeweils deutlich höher als der Benchmark-Wert.



Nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über das Leistungsangebot für unsere Mitarbeiter im jeweiligen Marktgebiet.

#### ÜBERBLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN ANGEBOTE FÜR UNSERE MITARBEITER

	Österreich	Slowenien	Kroatien	Slowakei
<i>Personalentwicklung</i>				
– Frauenförderprogramm	✓	✓	✓	✓
– Talentemanagement	✓	✓	✓	✓
– Führungskräfteausbildung	✓	✓	✓	✓
– Inner- und außerbetriebliche Aus- und Weiterbildung	✓	✓	✓	✓
<i>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</i>				
– Teilzeitarbeit	✓	✓	✓	✓
– Gleitzeit	✓	✓	✓	✓
– Kinderbetreuung		Kleinkindtagesstätte, Unterstützung bei der Ferienbetreuung		Belegplätze im Kindergarten
– Auf die Familie bezogene Sozialleistungen	✓	✓	✓	✓
– Möglichkeit zur Väterkarenz	✓	✓	✓	✓
– Übernahme von Führungspositionen mit Teilzeitbeschäftigung	✓	✓	✓	✓
– Audit „berufundfamilie“ oder vergleichbares Zertifikat	✓	✓	✓	
<i>Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitnehmerschutz</i>				
– Maßnahmen für die körperliche Gesundheit	✓	✓	✓	✓
– Employee Assistance Program*	✓			
– Förderung von sportlichen Aktivitäten oder Wellnessangeboten	✓	✓	✓	
– Schulungen zur Banksicherheit	✓	✓	✓	✓
– Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz	✓	✓	✓	✓
<i>Unterstützung der Mitarbeiter bei der privaten Vorsorge</i>				
– Unterstützung bei der Privatkrankenversicherung	✓	✓	✓	✓
– Unterstützung bei der privaten Pensionsvorsorge	✓	✓	✓	✓
<i>Sonstige Angebote</i>				
– Angebot von Betriebsausflügen, gemeinsamen Veranstaltungen etc.	✓	✓	✓	✓

\* Programm zur Mitarbeiterberatung durch ein externes Unternehmen

# EINKOMMEN

Die BKS Bank legt großen Wert auf eine faire Entlohnung ihrer Arbeitnehmer. Sämtliche Mitarbeiter des BKS Bank Konzerns werden entsprechend den im jeweiligen Land geltenden Standards für Bankmitarbeiter entlohnt.



In Österreich werden die Beschäftigten der BKS Bank nach dem Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers entlohnt. Dieser sieht sieben verschiedene Verwendungsgruppen (A bis G) und neun Gehaltsstufen vor. Die Einstufung erfolgt nach der Qualifikation und Tätigkeit, die ein Mitarbeiter ausübt. Weitere Regelungen zum Einkommen finden sich in der Betriebsvereinbarung. Mitarbeiter, die in die BKS Service GmbH oder die BKS-Leasing Gesellschaft m.b.H. eintreten, werden nach dem Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk und Gewerbe, Information und Consulting beschäftigt. Jene der BKS Immobilien-Service Gesellschaft m.b.H. nach dem Kollektivvertrag für Angestellte und Lehrlinge in Handelsbetrieben. Die Mitarbeiter des Restaurants Oscar unterliegen dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe.

In Slowenien und der Slowakei gilt der Kollektivvertrag für Bankmitarbeiter. Damit unterliegen rund 93% aller Mitarbeiter des BKS Bank Konzerns einem Kollektivvertrag. In Kroatien gibt es keinen Kollektivvertrag, daher wurde eine auf gesetzlichen Regelungen basierende Betriebsvereinbarung abgeschlossen. In allen drei internationalen Marktgebieten bietet die BKS Bank den Mitarbeitern über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende monetäre Sozialleistungen an.

## Vergütung an den Vorstand

Die Vergütung an den Vorstand orientiert sich an den Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen, am Beitrag zum Geschäftserfolg und an angemessenen branchenüblichen Standards für Unternehmen vergleichbarer Größe. Berücksichtigt ist ein ausgewogenes Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungsmodells der Vorstandsmitglieder und des Aufsichtsrates entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht in unserem Geschäftsbericht 2017.

## GESAMTBZÜGE DES VORSTANDES

in Tsd. EUR	2015	2016	2017
<i>Gesamtbezüge der aktiven Vorstandsmitglieder</i>	1.059	1.213	1.349
<i>– davon Mag. Dr. Herta Stockbauer</i>	462	551	671
<i>– davon Mag. Dieter Kraßnitzer</i>	316	354	364
<i>– davon Mag. Wolfgang Mandl</i>	282	308	314
<i>Ruhegehälter ehemaliger Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen</i>	1.037	895	940
<i>Dotation Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen für Vorstandsmitglieder</i>	73	113	116

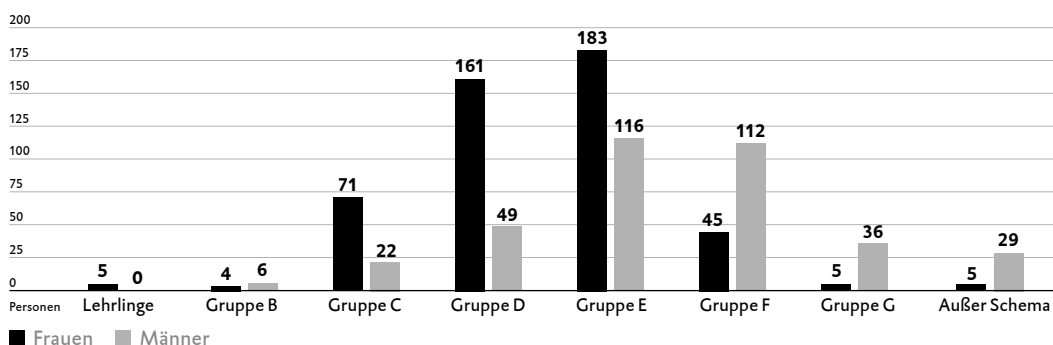
### Vergütung an den Aufsichtsrat

Die Vergütungen an den Aufsichtsrat sind in der Satzung der BKS Bank geregelt. In der 78. Hauptversammlung am 09. Mai 2017 wurden die Vergütungen für den Aufsichtsrat erhöht. Die Vergütungshöhe und -modalitäten sind im Geschäftsbericht 2017 ab Seite 34 detailliert dargestellt. An Gesamtvergütungen wurden dem Aufsichtsrat im Berichtsjahr 233,5 Tsd. EUR zuerkannt. Die Auszahlung erfolgt erst nach der Entlastung des Aufsichtsrates für das betreffende Geschäftsjahr durch die Hauptversammlung.

### Gender-Pay-Gap in der BKS Bank

Auch wenn wir viele Maßnahmen zur Förderung von Frauen setzen, lässt sich die zwischen den Geschlechtern bestehende Einkommensschere nur langsam schließen. Diese ergibt sich vor allem daraus, dass deutlich mehr Frauen als Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen und dadurch in der beruflichen Entwicklung einen flacheren Karriereverlauf aufweisen. Zudem verfügen Männer häufiger über Pauschalvergütungen für Mehrleistungen. 2017 haben wir die Einkommensdifferenz von 19,23 % auf 17,53 % reduzieren können, ein Minus von 1,7 %-Punkten. In der Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022 streben wir eine Reduktion des Gaps auf 13 % an.

### LOHNGRUPPENSTRUKTUR DER BKS BANK AG IN ÖSTERREICH 2017



### Betriebliche Altersvorsorge

Um unseren Mitarbeitern einen angemessenen Lebensstandard in der Pension zu sichern, bietet die BKS Bank dem Großteil ihrer Beschäftigten Unterstützung beim Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge. Für die Mitarbeiter der BKS Bank AG in Österreich gibt es einen Pensionskassen-Kollektivvertrag, seit Anfang 2015 alternativ auch eine betriebliche Kollektivversicherung zur Auswahl. Auch in Slowenien, Kroatien und der Slowakei werden von der BKS Bank Beiträge zu einer Altersvorsorge-Zusatzversicherung geleistet.

### Mitarbeiterbeteiligung

Die BKS Bank beteiligt ihre Mitarbeiter am Unternehmenserfolg. 2001 hat die BKS Bank eine Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung eingerichtet, die einmal jährlich Dividenden-erträge an ihre Bezugsberechtigten zur Auszahlung bringt. Bezugsberechtigt sind alle Mitarbeiter der BKS Bank AG in Österreich, die zum Dividendenzahltag ein mindestens 18 Monate dauerndes, ungekündigtes Dienstverhältnis hatten. Die BKS-Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung verfügte zum Ende des Berichtsjahres über 0,4 % der Stimmrechte. Zusätzlich hielten aktive und pensionierte Mitarbeiter 0,6 % der Stimmrechtsanteile.

# VIelfÄLTIGE AUS- UND WEITERBILDUNG

Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter hat für den Erfolg unseres Hauses eine besondere Bedeutung. Eine exzellente Beratungsleistung kann nur von gut ausgebildeten Mitarbeitern erbracht werden. Aktuell gehen wir davon aus, dass das Anforderungsprofil eines Bankmitarbeiters zukünftig eine deutlich höhere digitale Kompetenz erfordern wird als bisher.

Zur Ermittlung des Ausbildungsbedarfs führen wir jährlich eine umfangreiche Analyse durch, die unter anderem Faktoren wie neue Produkte und Dienstleistungen, neue rechtliche und technische Entwicklungen sowie die anstehende Nachfolgeplanung und Förderung von High Potentials beinhaltet. Die Ergebnisse dieser Analyse geben uns wesentliche Anhaltspunkte zur Erstellung des Aus- und Weiterbildungsprogrammes.

Das Ausbildungsprogramm der BKS Bank verfolgt vor allem folgende Ziele:

- Sicherstellung der hohen Beratungsqualität durch die Mitarbeiter
- vorausschauende Qualifikation von Mitarbeitern für neue Anforderungen
- Heranführen von High Potentials an Führungs- bzw. Expertenpositionen
- Aus- und Weiterbildung von Führungskräften
- Weiterqualifizierung von Mitarbeitern mit einfachen Tätigkeiten

Das Programm zur Aus- und Weiterbildung steht allen Mitarbeitern offen.

## NEUE AUSBILDUNGSSCHWERPUNKTE

Im Berichtsjahr haben wir unser Ausbildungsprogramm in Richtung digitale Fitness überarbeitet. Neue Lernformate und Schwerpunktinitiativen zum Thema Digitalisierung ermöglichen unseren Mitarbeitern, für neue Prozesse und Tätigkeiten gut vorbereitet zu sein. Auch bei unseren Ausbildungsmethoden nutzen wir die Möglichkeiten der Digitalisierung. 2017 haben wir die Vorbereitungen für einen Digi-Campus abgeschlossen. Dieser ermöglicht eine Kombination von Präsenzkursen und E-Trainings („Blended Learning“). Die Teilnehmer profitieren damit weiterhin von der gewohnten sozialen Interaktion, können sich aber einen Teil des Wissens zeitlich und räumlich flexibel aneignen. Zahlreiche Wiederholungen bzw. das Aufteilen in kleine Lernimpulse sorgen für eine nachhaltigere Wissenserweiterung.

Das Bankgrundwissen erhalten die Mitarbeiter unmittelbar nach ihrem Eintritt im BKS-Colleg. Danach wird dieses Wissen in fachspezifischen Stufenausbildungen und zuletzt in einer Spezialistenausbildung weiter ausgebaut.

Die BKS Bank legt bei der Auswahl ihrer Führungskräfte großen Wert auf hohe soziale und fachliche Kompetenz und bereitet angehende Führungskräfte umfassend auf diese Aufgabe vor. Neu ernannte Führungskräfte besuchen verpflichtend den Lehrgang für





Nachwuchsführungskräfte. Seit mehreren Jahren wird einmal jährlich eine Entwicklungskonferenz mit dem höheren Management durchgeführt. Diese Veranstaltung dient der Weiterentwicklung der eigenen Führungsqualität, der Stärkung der Wahrnehmung von strategischen Personalentwicklungs- und Organisationsentwicklungsthemen sowie der Identifizierung von potentiellen Führungskräften. Weiters unterstützen wir unsere Vorstandsmitglieder, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselpositionen mit Präsenzschulungen und einem E-Learning-Tool, um fit & proper zu bleiben.



#### DURCHSCHNITTLICHE AUSBILDUNGSSTUNDEN JE MITARBEITER NACH FUNKTIONEN

	2017
Mitarbeiter ohne Führungsfunktion	29,6
Team-, Gruppen- und Filialleiter	46,5
Leiter Zentrale Abteilungen und Vertriebsdirektionen, Geschäftsführer	45,7

## MODERNES AUSBILDUNGSZENTRUM BEZOGEN

Das Palais Christalnigg ist ein besonderes Juwel barocker Baukunst. Es war lange Zeit Treffpunkt und Drehscheibe des öffentlichen Lebens in Klagenfurt und befindet sich seit rund 70 Jahren im Eigentum der BKS Bank. Ab 2014 wurde es aufwändig restauriert. Eine besondere Zier ist die rund 600 Quadratmeter große Stuckdecke. Die Sommerpause im Ausbildungsbereich wurde genutzt, um unser Schulungszentrum von Pörtschach in die Räume des Palais Christalnigg zu übersiedeln. Unseren Mitarbeitern steht nun modernste Technik in großzügigen, hellen Lehr- und Lernräumen in einem besonderen historischen Ambiente zur Verfügung.

#### AUSBILDUNGSKENNZAHLEN

	2015	2016	2017
Durchschnittliche Ausbildungstage je Mitarbeiter p. a.	4,39	4,97	4,19
Durchschnittliche Ausbildungsstunden je Mitarbeiter p. a.*	k. A.	k. A.	32,4
Durchschnittliche Ausbildungsstunden je Frau p. a.*	k. A.	k. A.	29,7
Durchschnittliche Ausbildungsstunden je Mann p. a.*	k. A.	k. A.	35,7
Anzahl der internen Seminare	196	234	246
Ausbildungsstunden pro Jahr	34.676	39.008	33.013
– davon von Frauen absolviert	17.659	19.930	16.565
Anzahl der Lehrlinge in Ausbildung	6	3	5
– davon Frauen	5	3	5
Anzahl der Trainees in Ausbildung	5	3	5
– davon Frauen	4	2	1
Prozent der Mitarbeiter, die am Beurteilungs- und Fördergespräch teilgenommen haben	95,8	98,5	87,4

\* Die Berechnung erfolgte auf Basis der aktiven Mitarbeiter (ohne Karenz- und Altersteilzeit)

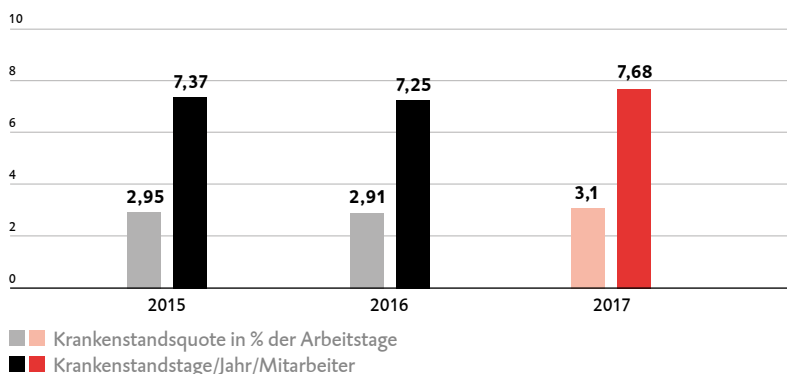
# GESUND UND SICHER ARBEITEN

Als Dienstleistungsbetrieb sind unsere Mitarbeiter keinen gefährlichen Produktionsprozessen ausgesetzt. Die Ausstattung unserer Arbeitsplätze ist ergonomischen Erfordernissen angepasst und moderne IT-Geräte sorgen für bequemes, möglichst strahlungsfreies Arbeiten. Das Thema Gesundheit findet in Österreich auch Niederschlag im Kollektivvertrag für Banken und Bankiers in den Paragraphen 24, 29 und 29a. Mit den Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung motivieren wir unsere Arbeitnehmer, sich intensiver mit ihrer Gesundheit zu beschäftigen. In allen Marktgebieten sind Teams zur betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die gesetzlich geforderten Gesundheitsausschüsse etabliert, sodass 100 % der Konzernmitarbeiter repräsentiert werden. In diesen Teams sind sowohl Führungskräfte und Mitarbeiter sowie Experten, beispielsweise die Arbeitsmedizinerin oder Arbeitssicherheitskräfte, vertreten.

## VIELFÄLTIGE GESUNDHEITSANGEBOTE

Konzernweit profitieren unsere Beschäftigten von verschiedensten Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung. In Österreich und Slowenien stand 2017 die Venengesundheit im Mittelpunkt des Jahresprogrammes von „Durch die Bank gesund“. Dabei gab es einen Vortrag, wie man selbst zu einer Stärkung der Venen beitragen kann. Die Mitarbeiter lernten einfache Turnübungen kennen, die am Arbeitsplatz durchgeführt werden können und welche helfen, die Durchblutung zu fördern. Eine Ultraschalluntersuchung zeigte, ob die Venen gesund sind. Insgesamt nahmen 248 Mitarbeiter in Österreich und 18 in Slowenien am Programm teil.

### KRANKENSTÄNDE



# VERLÄSSLICHER ARBEITGEBER

## PERSONALENTWICKLUNG

Die BKS Bank baute den Personalstand 2017 um 2,6 % aus und trug damit der Filialexpansion Rechnung. Auch in der Zentrale wurden zusätzliche Experten, z. B. im Bereich der Digitalisierung, neu eingestellt.

### ÜBERBLICK ÜBER DEN PERSONALSTAND

Personen	2015	2016	2017
Gesamt	1.091	1.071	1.099
davon in Österreich	868	844	860
davon in Slowenien	110	115	121
davon in Kroatien	72	68	73
davon in der Slowakei	37	39	40
davon in Italien	3	4	4
davon in Ungarn	1	1	1
davon Frauen	630	619	623
davon Männer	461	452	476
davon Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen	18	21	28



### ANZAHL DER MITARBEITER NACH NATIONALITÄT

	2015	2016	2017
Österreich	841	820	833
Slowenien	114	118	124
Kroatien	75	72	78
Slowakei	36	38	40
Deutschland	12	11	10
Italien	6	5	5
Ungarn	3	4	4
Tschechien	0	0	1
Bosnien/Herzegowina	1	1	1
Kanada	1	1	1
Niederlande	1	1	1

# EINTRITTE & AUSTRITTE



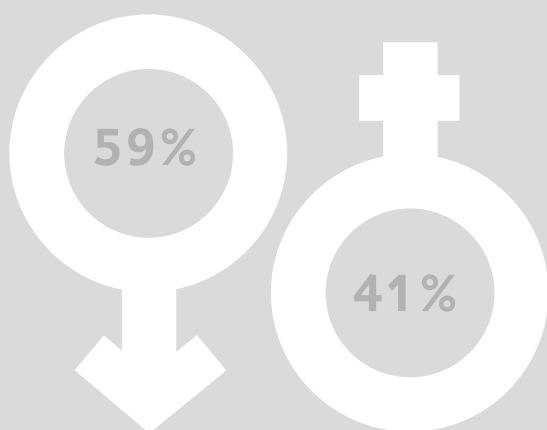
## NEUEINSTELLUNGEN, BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

Wir sind sehr stolz auf die hohe Loyalität unserer aktiven Mitarbeiter. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt konzernweit bei 14,9 Jahren, in der BKS Bank AG in Österreich bei 15,3 Jahren. Die Fluktuationsrate lag konstant bei 5,2 %. 1.874 Menschen bewarben sich 2017 um eine Arbeitsstelle und 174 Schüler oder Studenten um einen Ferialjob.

### ÜBERBLICK ÜBER DIE EIN- UND AUSTRITTE IM JAHR 2017

		Austritte
Gesamt	93	52
– davon in Österreich	62	35
– davon in Slowenien	11	3
– davon in Kroatien	11	5
– davon in der Slowakei	9	9

### EINTRITTE NACH GESCHLECHT



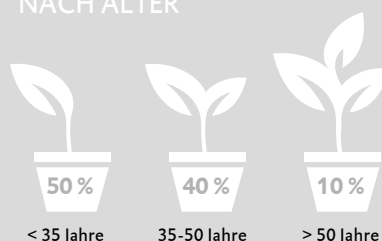
### FLUKTUATIONSRATE NACH GESCHLECHT IN %

	2017
Fluktuationsrate gesamt	5,2
Fluktuationsrate Frauen	4,8
Fluktuationsrate Männer	5,6

### FLUKTUATIONSRATE NACH ALTER IN %

	2017
unter 30 Jahre	9,2
30 bis 50 Jahre	5,5
über 50 Jahre	2,2

### EINTRITTE NACH ALTER



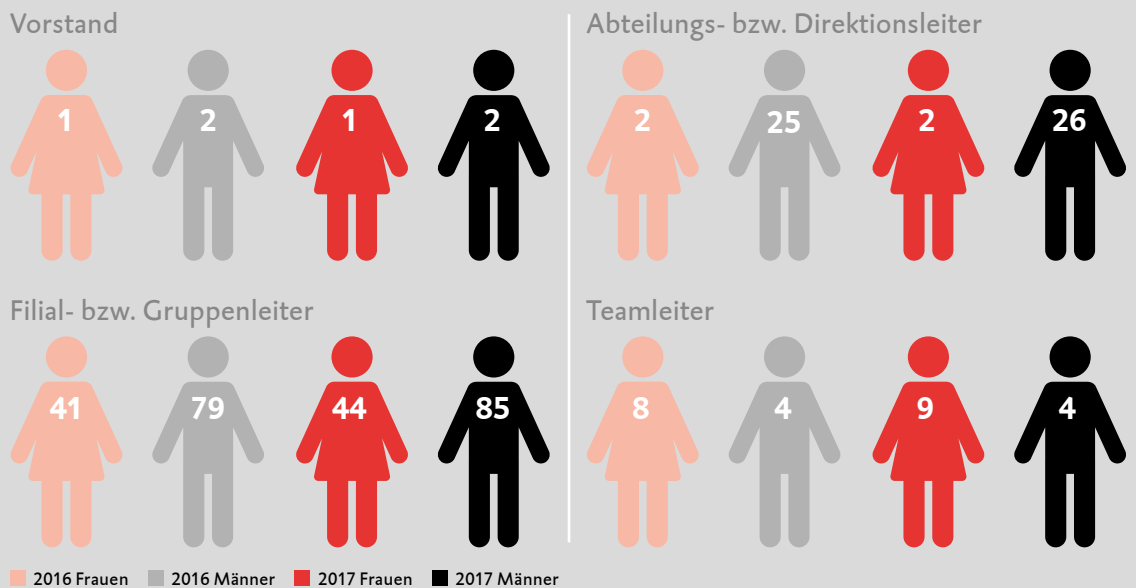
# DIVERSITÄT



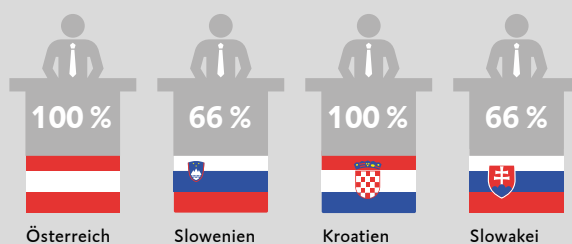
## DIVERSITÄT IM MANAGEMENT

Vielfalt ist der BKS Bank auch bei ihrer Managementstruktur wichtig. Dabei achten wir auf eine ausgewogene Altersstruktur. In unseren internationalen Marktgebieten setzen wir auch im Top-Management auf Mitarbeiter aus der Region. Ein Diversitätsziel der Bank ist es, den Anteil an weiblichen Führungskräften weiter zu erhöhen. Aktuell beträgt dieser 33 % auf Vorstandsebene und 32,4 % bei allen anderen Führungspositionen. Der Anteil an Frauen im Aufsichtsrat liegt bei den Kapitalvertretern bei 20 %, bei der Belegschaftsvertretung bei 60 % und gesamt bei 33 %. Damit erfüllt die BKS Bank die in Österreich gesetzlich neu eingeführte Quotenregelung in Aufsichtsräten.

## ANZAHL MÄNNLICHER UND WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE NACH FUNKTION



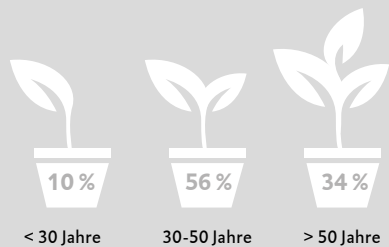
## ANTEIL DER AUS DEM JEWEILIGEN MARKTGEBIET STAMMENDEN MITGLIEDER DES TOP-MANAGEMENTS



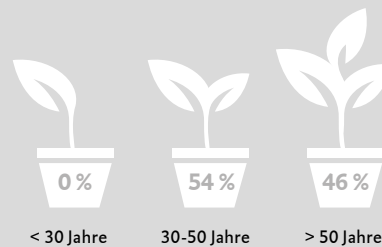
## ALTER DER MITARBEITER UND DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Wissen und Erfahrung spielen in einem auf Beratung spezialisierten Dienstleistungsbetrieb eine große Rolle. Darüber hinaus schätzen unsere Kunden stabile Beziehungen zu den Kundenbetreuern und sind sehr sensibel in Bezug auf häufige Betreuerwechsel. Dies spiegelt sich in der Alterspyramide der BKS Bank-Mitarbeiter wider.

ALTERSSTRUKTUR DER  
BKS BANK-MITARBEITER IN %



ALTERSSTRUKTUR DER  
FÜHRUNGSKRÄFTE IN %

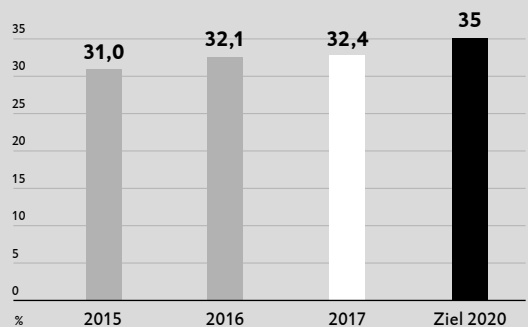


## FRAUENFÖRDERUNG UND TALENTEMANAGEMENT

Ein wesentlicher Baustein zur Erreichung der Zielquote von 35 % an weiblichen Führungskräften ist unser Frauenkarriereprogramm „Frauen. Perspektiven. Zukunft“. Das Frauenkarriereprogramm haben bislang 44 Mitarbeiterinnen absolviert. Davon haben 13 das Programm 2017 abgeschlossen. Das Frauenkarriereprogramm steht allen Konzernmitarbeiterinnen offen. Seit 2012 konnten wir damit den Anteil von Frauen in Führungspositionen von 25,8 % auf 32,4 % steigern. Auch mit unserem Talentmanagementprogramm führen wir Mitarbeiter an Führungspositionen heran. Im Berichtsjahr nahmen daran 18 Mitarbeiter teil, darunter 8 Frauen.



ENTWICKLUNG DES ANTEILS  
WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IN %



# BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSZEITMODELLE

## FLEXIBLE ARBEITSZEIT

Die BKS Bank bietet ihren Arbeitnehmern Gleit- und Teilzeitmodelle an, die flexibel an die jeweilige Lebenssituation angepasst werden können. Die Teilzeitmöglichkeiten werden vor allem von Frauen genutzt. 37,6 % unserer 623 Mitarbeiterinnen arbeiten Teilzeit. Den hohen Teilzeitanteil sehen wir aber auch kritisch, da damit untrennbar ein hohes Maß an Altersarmut verbunden ist. Daher versuchen wir, den Anteil an Teilzeitmitarbeiterinnen zu senken und sie durch geeignete Maßnahmen zu unterstützen.



## BESCHÄFTIGUNGS-AUSMASS DER BKS BANK-MITARBEITER

	2015	2016	2017
Mitarbeiter Vollzeit	851	822	849
– davon Frauen	403	384	389
Mitarbeiter Teilzeit	240	249	250
– davon Frauen	227	235	234
Mitarbeiter, die ein Altersteilzeitmodell nutzen	33	48	59
– davon in der Freizeitphase	8	11	21

## ART DER BESCHÄFTIGUNG

93,4 % der Mitarbeiter befinden sich in einem Angestelltenverhältnis, als Arbeiter werden die Mitarbeiter des Restaurants Oscar sowie die Reinigungskräfte geführt. Die BKS Bank verzichtet gänzlich auf den Einsatz von Leih- und Zeitarbeitern. Die neu eintretenden Mitarbeiter erhalten im Regelfall einen auf sechs Monate befristeten Vertrag. Auch unsere Führungskräfte verfügen in der Regel über Funktionsbefristungen mit einer Laufzeit von zwei bis fünf Jahren.

## ÜBERBLICK ÜBER DIE ART DER BESCHÄFTIGUNG



	2015	2016	2017
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag	1.057	1.044	1.039
– davon Frauen	k.A.	k.A.	607
– davon in Österreich	k.A.	k.A.	819
– davon in Slowenien	k.A.	k.A.	112
– davon in Kroatien	k.A.	k.A.	71
– davon in der Slowakei	k.A.	k.A.	32
– davon in Italien	k.A.	k.A.	4
– davon in Ungarn	k.A.	k.A.	1
Mitarbeiter mit befristetem Vertrag	34	27	60
– davon Lehrlinge	6	3	5
– davon Frauen	k.A.	k.A.	6
– davon in Österreich	k.A.	k.A.	41
– davon in Slowenien	k.A.	k.A.	9
– davon in Kroatien	k.A.	k.A.	2
– davon in der Slowakei	k.A.	k.A.	8
– davon in Italien	k.A.	k.A.	0
– davon in Ungarn	k.A.	k.A.	0
Anzahl Zeit- oder Leiharbeiter	0	0	0
Anteil der Beschäftigten in einem Angestelltenverhältnis (in %)	92,5	94,1	94,1

# KARENZ UND RÜCKKEHRQUOTE

## ELTERNSCHAFT IN DER BKS BANK

Ziel der BKS Bank ist, eine hohe Rückkehrquote aus der Karenz zu erzielen. Dies ist 2017 mit einer Quote von 92 % sehr gut gelungen. 2017 nutzten erfreulicherweise fünf Väter die Möglichkeit der Väterkarenz, der Familienzeit oder des Papamonats.

### MITARBEITER IN ELTERNZEIT

	2017
Anzahl der Angestellten mit Anspruch auf Elternzeit	36
– davon Frauen	23
Anzahl der Angestellten in Elternkarenz	25
– davon Frauen	20
Anzahl der Angestellten, die aus der Elternkarenz zurückgekehrt sind	18
– davon Frauen	13
Rückkehrquote aus der Elternkarenz in %	92
Rückkehrquote der Frauen in %	90
Rückkehrquote der Männer in %	100
Verbleibsrate in %	95
durchschnittliche Elternkarenzdauer in Jahren	2,29

Anmerkung: Die Berechnungsweise wurde 2017 an die in den GRI-Standards vorgegebene Methodik angepasst, daher weisen wir hier nur Werte für das aktuelle Berichtsjahr aus.

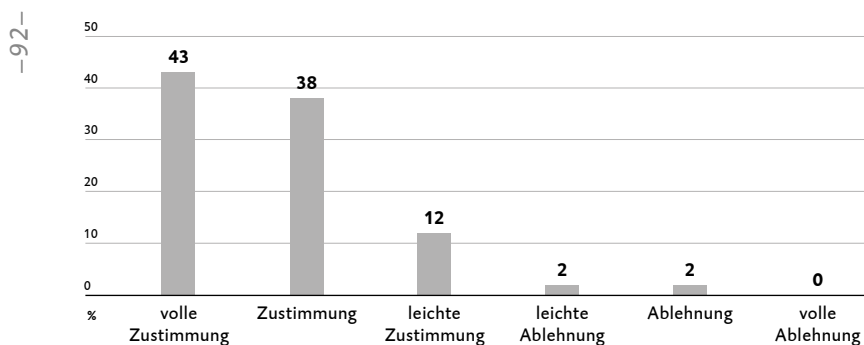




Ebenfalls beliebt waren in Österreich die angebotenen Impfungen sowie die Möglichkeiten zum Betriebssport. Viele Mitarbeiter nutzen das Angebot einer vergünstigten Krankenzusatzversicherung. In Slowenien erhalten unsere Angestellten monatliche Gesundheitsnews, weiters werden nach Dienstschluss wöchentlich Yoga- und Pilateskurse angeboten. Die kroatischen Mitarbeiter können eine Krankenversicherung zu einem günstigeren Tarif sowie einen jährlichen Gesundheitscheck nutzen. An einem Gesundheitstag werden spezielle Sportangebote organisiert. 2018 wird in Kroatien erstmals das Jahresprogramm von „Durch die Bank gesund“ angeboten werden. Dieses wird sich mit der Schilddrüse und der Halsschlagader beschäftigen. In der Slowakei können unsere Arbeitnehmer beim Eintritt in die BKS Bank und danach alle drei Jahre einen umfassenden Gesundheitscheck in Anspruch nehmen. Eine Gesundheitsexpertin gibt monatlich Tipps zum Wohlbefinden und auch die Gratisimpfungen werden gerne in Anspruch genommen.

Die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung wurden in Österreich auch im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 2017 evaluiert. Die Gesamtbeurteilung von 1,8 lag um 0,3 Punkte besser als der vergleichbare Wert aus 2014.

#### BEURTEILUNG DER MASSNAHMEN ZUR BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG IN DER MITARBEITERBEFRAGUNG „Ich bin mit den Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit zufrieden“



## REDUKTION PSYCHISCHER BELASTUNGEN

Bei der Mitarbeiterbefragung 2017 wurde wieder die Evaluierung der psychischen Belastungen unserer Mitarbeiter durchgeführt. Wichtiger Bestandteil der betrieblichen Gesundheitsförderung im Bereich der psychischen Gesundheit in Österreich ist die kostenlose und anonyme Beratung für Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen durch das EAP-Institut für Mitarbeiterberatung. Zudem umfasst das Aus- und Weiterbildungsangebot verschiedene Seminare zum besseren Stressmanagement.

# ARBEITSSICHERHEIT

Die BKS Bank investiert laufend in die neueste Sicherheitstechnik, um bei Banküberfällen Verletzungen und psychologische Traumata zu vermeiden. Dafür ist die BKS Immobilien-Service Gesellschaft m.b.H. verantwortlich. Der Standard wird von der Polizei in der Regel als vorbildlich bewertet.

In allen Marktgebieten werden die Mitarbeiter regelmäßig zur Banksicherheit geschult. Die Präsenzschulungen werden oft gemeinsam mit der Polizei durchgeführt. Zur Auffrischung des Gelernten ist im Intranet ein Webinar zum richtigen Verhalten bei Banküberfällen abrufbar. 2017 wurde wie im Jahr davor keine BKS Bank-Filiale überfallen.

Durch die hohe Arbeitssicherheit sind die Ausfälle durch Arbeitsunfälle in unserem Haus äußerst gering. Im Berichtsjahr gab es keinen durch einen Arbeitsunfall oder Banküberfall verursachten Todesfall.

## KENNZAHLEN ZUR ARBEITSSICHERHEIT

	2017
<i>Anzahl Banküberfälle</i>	0
<i>Anzahl Sicherheitsfachkräfte</i>	4
<i>davon in Österreich</i>	4
<i>davon in Slowenien</i>	*
<i>davon in Kroatien</i>	0
<i>davon in der Slowakei</i>	*
<i>Anzahl Sicherheitsvertrauenspersonen</i>	16
<i>davon in Österreich</i>	13
<i>davon in Slowenien</i>	1
<i>davon in Kroatien</i>	1
<i>davon in der Slowakei</i>	1
<i>Arbeitsunfälle**</i>	4
<i>davon in Österreich</i>	4
<i>davon in Slowenien</i>	0
<i>davon in Kroatien</i>	0
<i>davon in der Slowakei</i>	0
<i>Arbeitsausfalltage durch Arbeitsunfälle***</i>	6
<i>davon in Österreich</i>	6
<i>davon in Slowenien</i>	0
<i>davon in Kroatien</i>	0
<i>davon in der Slowakei</i>	0

\* Betreuung erfolgt durch externe Fachkräfte.

\*\* Bei der Berechnung der Anzahl der Arbeitsunfälle wurden auch leichte Verletzungen, bei denen andere Kollegen Erste-Hilfe-Maßnahmen leisten, einbezogen.

\*\*\* Gezählt wurden ausschließlich jene Arbeitstage, die die verunfallten Mitarbeiter nicht am Arbeitsplatz tätig sein konnten. Feiertage oder Wochenenden wurden in die Berechnung nicht miteinbezogen.

# CSR-BLITZLICHTER

## EIN DEFI RETTET LEBEN

2017 wurde unser Standort im Mides-Haus in Ljubljana mit einem Defibrillator (Defi) ausgestattet. Bei mehr als 85 % aller plötzlichen Herztode tritt zuerst ein Kammerflimmern auf. Patienten, deren Herz rasch mit einem Defi geschockt wird, haben eine deutlich höhere Überlebenschance. In Österreich sind unsere Zentrale, unsere Direktionen sowie unsere großen Filialen in Villach, Spittal und Mattersburg ebenfalls mit einem Defibrillator ausgestattet.



## GEFRAGTE FENSTERTAGSBETREUUNG

2016 organisierte das Team des Audit „berufundfamilie“ erstmals eine Fenstertagsbetreuung für Mitarbeiterkinder. Im Berichtsjahr wurde das Angebot aufgrund der guten Nachfrage deutlich ausgeweitet. An den Betreuungstagen nutzten 102 Mitarbeiterkinder die spannenden Angebote, wie z. B. einen Waldtag, einen Besuch im „Haus des Staunens“, in der Tropfsteinhöhle Obir oder im Reptilienzoo Happ mit anschließender Schnitzeljagd im Europapark. Die Betreuung der Kinder erfolgt durch das Hilfswerk Kärnten.

## HOHE LOYALITÄT

Im Dezember standen Mitarbeiter mit Dienstjubiläen im Mittelpunkt des „Jubiläumsabends“. 2017 wurden 74 Mitarbeiter für ihre langjährige Loyalität zum Unternehmen geehrt. Drei Mitarbeiter feierten sogar das 45. Jubiläum. Über Ehrungen freuten sich heuer auch unsere Vorstandsvorsitzende Mag. Dr. Herta Stockbauer (25 Jahre BKS Bank) und Vorstandsmitglied Mag. Dieter Kraßnitzer, der seit 30 Jahren in unserem Haus tätig ist.

## ERSTES KARENZFRÜHSTÜCK IN KROATIEN

---

In Österreich erhält unser Audit-Team unterjährig oft Anrufe von Kollegen und Kolleginnen, wann denn endlich wieder das Karenzfrühstück stattfindet. Diese Möglichkeit, untereinander zu netzwerken und den Nachwuchs den Kollegen vorstellen zu können, ist im Haus sehr beliebt. Heuer war es auch erstmals in Kroatien so weit. Unser kroatisches Audit-Team organisierte ein Frühstück, zu dem Eltern in Karenz bzw. Eltern mit Kleinkindern eingeladen wurden.

## BETRIEBSAUSFLUG

---

Schladming war das Ziel unseres heurigen Betriebsausfluges. Rund 200 Mitarbeiter genossen den vom Betriebsrat perfekt organisierten Tag. Geboten wurden kulinarische Genüsse und sportliche Aktivitäten. Zur Auswahl standen z. B. eine Kräuterwanderung, eine Fahrt auf den Dachstein, eine Mountainbike-Tour oder Rafting. Ein gemeinsames Abendessen in der Hohenhaustenne schloss einen gelungenen Tag ab.



# CSR-PROGRAMM 2017

## MITARBEITER

2017 geplant	2017 umgesetzt	Ziele bis 2020*	Status
<b>Betriebliche Gesundheitsförderung</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Durchführung des jährlichen Gesundheitsprogrammes in Österreich und Slowenien zum Jahresthema „Venengesundheit“</li> <li>– Fortführung bestehender Gesundheitsangebote in den einzelnen Ländern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Jahresprogramm „Venengesundheit“ mit 248 Teilnehmern in Österreich und 18 in Slowenien abgehalten</li> <li>– Verschiedene Gesundheitsmaßnahmen in allen Ländern durchgeführt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Krankenstandsquote unter 3 % halten</li> <li>– Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung beibehalten</li> <li>– Teilnahme von mindestens 25 % der Mitarbeiter an den Gesundheitsmaßnahmen</li> <li>– Zufriedenheitsquote von mindestens 85 % bei der Evaluierung der Gesundheitsprogramme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●○</li> <li>●●</li> <li>●●</li> <li>●●</li> </ul>
<b>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Start der Umsetzung des beim Reaudit „berufundfamilie“ 2016 erarbeiteten Maßnahmenkatalogs</li> <li>– Verstärkte Information von Vätern über die Möglichkeiten der Väternkarenz</li> <li>– Erstellung eines Leitfadens für Führungskräfte über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie</li> <li>– Bring-your-Family-Day in der Zentrale und den österreichischen Direktionen</li> <li>– Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen in Kroatien</li> <li>– Fortführung der Umsetzung der Auditmaßnahmen in Slowenien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Umsetzung der Maßnahmen aus dem Audit-Programm für 2017 ist erfolgt</li> <li>– Karenzleitfaden wurde überarbeitet und um eine Rubrik für Väter ergänzt</li> <li>– Mit der Erstellung des Leitfadens für Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde begonnen, die Fertigstellung wird 2018 erfolgen</li> <li>– Im September fand der erste Bring-your-Family-Day in der Zentrale statt</li> <li>– Im Dezember wurde die BKS Bank in Kroatien als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert</li> <li>– In Slowenien wurden die Audit-Maßnahmen plangemäß umgesetzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Zertifikat Audit „berufundfamilie“ in Österreich und Slowenien beibehalten und in Kroatien erstmals erhalten</li> <li>– Rückkehrquote aus der Karenz über 90 % halten</li> <li>– 10 % der Elternkarenzgeher sind Männer</li> <li>– 15 Teilnehmerinnen am Frauenkarriereprogramm</li> <li>– Frauenanteil in Führungspositionen auf 35 % erhöhen</li> <li>– Fortführung der Mentoring-Ausbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●●</li> <li>●●</li> <li>●●</li> <li>●●</li> <li>●●</li> <li>●○</li> <li>●●</li> </ul>

2017 umgesetzt	2017 umgesetzt	Ziele bis 2020*	Status
<b>Generationenmanagement</b> – Konzepterstellung, wie Job-Tandems zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern im Unternehmen implementiert werden können – Fortführung des Traineeprogrammes – Fortführung der Mentorenausbildung	– Die Umsetzung der Job-Tandems wurde auf 2018 verschoben – 5 Trainees wurden ausgebildet, 20 Führungskräfte absolvierten eine Ausbildung als Mentor	– 25 ausgebildete Mentoren in der Zentrale und im Vertrieb – Pensionsantrittsalter für Frauen 59 Jahre und für Männer 63 Jahre – Acht Trainees pro Jahr ausbilden	●● ●● ●○
<b>Mitarbeiterzufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter</b> – Neuerliche Durchführung einer Mitarbeiterbefragung	– In Österreich erfolgte die Mitarbeiterbefragung im Herbst. Es ergab sich ein Zufriedenheitsindex von 2,0 – In Kroatien erfolgte eine Befragung als Teil des Zertifizierungsprozesses zum familienfreundlichen Unternehmen	– Mitarbeiterzufriedenheitsindex besser als Note 2,0 – Mitarbeiterfluktuation unter 7 % halten	●● ●●

\* Diese Ziele wurden in der 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie bis 2020 festgelegt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2017 neu ausgerichtet. Die neuen Ziele sind auf Seite 48 dargestellt.

●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen



**NACHHALTIG  
INVESTIEREN  
LOHNT SICH  
AUF VIELFÄLTIGE  
WEISE.**

---



## PRODUKTE UND INNOVATION

---

*Highlights 2017*

-100-

*Managementansatz*

-102-

*Nachhaltigkeit im Kerngeschäft*

-103-

*Verantwortungsbewusste Kundenansprache*

-116-

*Digitale Services*

-118-

*CSR-Blitzlichter*

-120-

*CSR-Programm 2017*

-121-



# HIGHLIGHTS 2017



PRODUKTE UND INNOVATION

## GREEN LOANS



*Um 157 % stieg das Volumen an Green Loans in Slowenien im Jahr 2017.*

*Siehe Seite 109*

## SOCIAL BOND



Foto: Adrian Hipp

*Mit dem ersten Social Bond Österreichs finanzierte die BKS Bank den MaVida-Park, ein Zentrum für demenzkranke Menschen.*

*Siehe Seite 111*

## 3 MIO. EUR

*betrug das Volumen unseres ersten Green Bonds. Finanziert wurde damit eine Kleinwasserkraftanlage der HASSLACHER ENERGIE.*

*Siehe Seite 111*

## AGRAR SERVICE

---



Foto: Dietmar Wajand

*Unser Agrar Service:  
Erfolgreiche Partnerschaften  
mit Landwirten.*

*Siehe Seite 115*

## UMWELTZEICHEN

---

*AVM nachhaltig wurde erneut mit  
dem Umweltzeichen für nachhaltige  
Finanzprodukte ausgezeichnet.*

*Siehe Seite 112*

## LEBENSGLÜCK

---



Foto: Peter Just

*Bestseller-Autor Reinhard  
K. Sprenger begeisterte unsere  
Kunden mit Vorträgen zum  
Lebensglück in Zeiten der  
Digitalisierung.*

# MANAGEMENT-ANSATZ



Unser Ziel ist es, Nachhaltigkeit auch im Kerngeschäft zu verankern. Der Fokus liegt dabei auf dem Ausbau des Angebots nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen sowie der Erhöhung des Volumensanteils dieser Produkte. Wir sehen Nachhaltigkeit dabei als Faktor, der die Innovationskraft unseres Hauses erhöht. Ebenso arbeiten wir laufend an einer noch besseren Integration von CSR in die Prozesse der BKS Bank.

Uns ist bewusst, dass Banken über ihre Finanzierungstätigkeit und die angebotenen Veranlagungsprodukte einen hohen Lenkungseffekt auf eine nachhaltige Unternehmensführung in der gesamten Wertschöpfungskette haben können. Unsere internen Richtlinien für das Kundengeschäft und die Beschaffung beinhalten daher zahlreiche ökologische und soziale Faktoren als Leitplanken für die Geschäftstätigkeit. Um mehr Unternehmen zu motivieren, selbst nachhaltig tätig zu werden, laden wir unsere Kunden regelmäßig zu Vorträgen zu CSR ein.

Mit unseren Aktivitäten im Handlungsfeld „Produkte und Innovation“ tragen wir zur Erreichung von

- Ziel 7 „Bezahlbare und saubere Energie“,
- Ziel 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“,
- Ziel 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“,
- Ziel 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“,
- Ziel 12 „Verantwortungsvolle Konsum- und Produktionsmuster“ und
- Ziel 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“

der Sustainable Development Goals bei.

## WESENTLICHE ASPEKTE

In der Wesentlichkeitsanalyse sind folgende Faktoren für das Handlungsfeld „Produkte und Innovation“ als relevant identifiziert worden:

- Produktverantwortung
- Nachhaltige Veranlagungen
- Nachhaltige Finanzierungen
- Datenschutz (vgl. dazu das Kapitel Strategie und Governance, Seite 57)

Als verantwortungsbewusst agierende Bank legen wir großen Wert auf Transparenz und auf eine Weiterentwicklung unserer CSR-Aktivitäten im Kerngeschäft. Dazu setzen wir auch auf externe Evaluierungen. Bei unseren nachhaltigen Veranlagungsprodukten sind dies beispielsweise Second Party Opinions von externen Nachhaltigkeitsexperten.



Im Bereich der Unternehmensqualität nehmen wir regelmäßig am Assessment zum Staatspreis für Unternehmensqualität durch die Quality Austria teil. Mystery-Shoppings und regelmäßig durchgeführte Kundenzufriedenheitsanalysen ergänzen das Bild.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind Basis für unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2022. Diese wird ab Seite 37 inklusive Zieldefinitionen vorgestellt. Welche Maßnahmen wir uns 2018 für das Handlungsfeld „Produkte und Innovation“ vorgenommen haben, entnehmen Sie bitte dem CSR-Programm auf Seite 51 des Berichts.

## VERWENDETE KENNZAHLENBASIS

---

Sämtliche Kennzahlen in diesem Handlungsfeld umfassen den gesamten BKS Bank Konzern bzw. beziehen sich auf einzelne Produkte. Falls vereinzelt eine andere Kennzahlenbasis verwendet wird, verweisen wir gesondert darauf. Es unterbleibt eine Darstellung des Einzelausweises der BKS Bank AG. Denn diese nimmt im Konzern eine so dominierende Stellung ein, dass ihre nichtfinanziellen Leistungsindikatoren nur minimal von jenen des BKS Bank Konzerns abweichen.

# NACHHALTIGKEIT IM KERNGESCHÄFT

---

Weil wir Nachhaltigkeit umfassend leben, ist das Vertrauen in unser Haus groß und die Innovationskraft hoch. (Auszug aus dem Leitbild der BKS Bank)

Das Geschäftsmodell<sup>1</sup> der BKS Bank ist nachhaltig ausgerichtet und verfolgt das Ziel, ein verlässlicher Partner der heimischen Wirtschaft zu sein. Wir verzichten bewusst auf hochspekulative Geschäfte und setzen auf die verstärkte Integration von CSR ins Kerngeschäft. Unter Kerngeschäft verstehen wir die folgenden Hauptprozesse:

- Finanzierung Firmenkunden
- Finanzierung Privatkunden
- Veranlagung
- Sparen
- Zahlungsverkehr
- Versichern
- Treasury

<sup>1</sup> Nähere Informationen zu unserer Unternehmensstrategie entnehmen Sie bitte dem Kapitel „Strategie und Governance“ ab Seite 20 des Berichts

## NACHHALTIGE HANDLUNGS- MÖGLICHKEITEN IM KERNGESCHÄFT

---

Dabei sehen wir im Kerngeschäft Potenzial für Nachhaltigkeit durch folgende Handlungsmöglichkeiten:

- Angebot eigener nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen, z. B. in Form von Finanzierungen mit speziellem ökologischen oder sozialen Schwerpunkt oder der Auflage von Anlageprodukten, die den ESG-Kriterien<sup>2</sup> oder den Green Bond Principles entsprechen.
- Einflussnahme auf die Geschäftspolitik anderer Unternehmen und Organisationen durch Kreditvergaberichtlinien und Eigeninvestments, denen ökologische und soziale Kriterien zugrunde liegen (nähere Informationen dazu entnehmen Sie bitte Seite 56 des Berichts).
- Gestaltung unserer internen Prozesse und Abläufe unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten.
- Beitrag zum Wirtschaftswachstum als verlässlicher Finanzierungspartner der heimischen Wirtschaft.
- Erhöhung des Lebensstandards der Bevölkerung durch eine entsprechende finanzielle Absicherung mit Versicherungen und Pensionsvorsorge.
- Erleichterungen des Zugangs zu Finanzdienstleistungen durch digitale Angebote und Produkte für spezielle Zielgruppen, die nur einen limitierten Zugang zu Finanzprodukten haben.
- Erhöhung des Wissens unserer Mitarbeiter zu CSR und nachhaltigen Produkten durch Schulungen.
- Information von Kunden durch Vorträge und Workshops zu CSR-relevanten Themen
- Engagement in Netzwerken der Verantwortung.



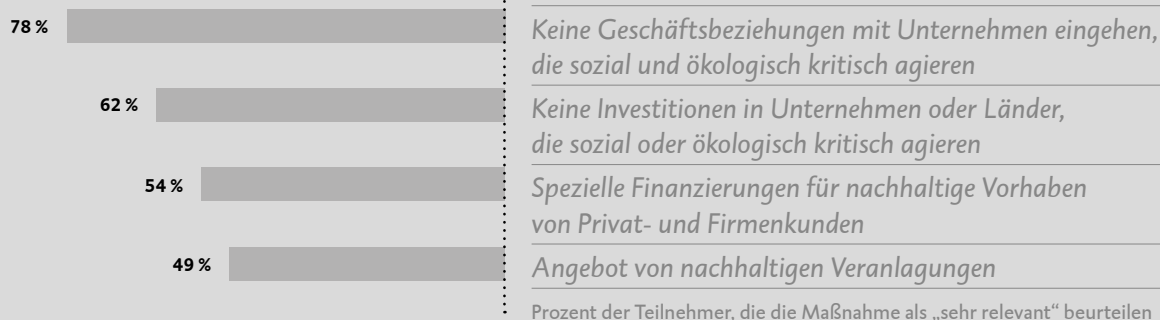
<sup>2</sup> ESG ist die international gebräuchliche Abkürzung für Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien bei der Auflage von Investmentprodukten.

# UNSER KERNGESCHÄFT IN DER STAKEHOLDER- BEFRAGUNG

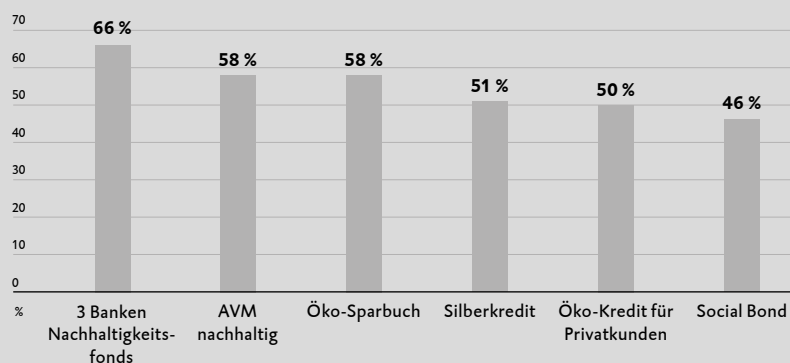
## RELEVANZ VON CSR IM KERNGESCHÄFT

Bei unserer Stakeholder-Befragung im Sommer 2017 fragten wir die Teilnehmer, wie relevant für sie verschiedene CSR-Maßnahmen in unserem Kerngeschäft sind. Das Ergebnis: Für unsere Stakeholder ist besonders relevant, mit wem die BKS Bank Geschäfte eingeht und wie wir unser Eigenportfolio aufbauen. Auch nachhaltige Produkte werden als sehr wesentlich betrachtet.

### RELEVANZ VON CSR-MASSNAHMEN IM KERNGESCHÄFT



### BEKANNTHEIT DER NACHHALTIGEN PRODUKTE



Prozent der Teilnehmer, die mit „kenne ich“ antworteten

## NACHHALTIGE PRODUKTE SIND GUT BEKANNT

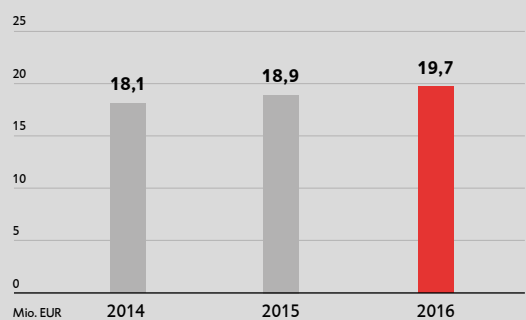
Erfreulich hoch war die Bekanntheit unserer nachhaltigen Produkte bei der Stakeholder-Befragung. Der Green Bond war zu diesem Zeitpunkt noch nicht emittiert und wurde daher nicht mit abgefragt. Der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds ist das wichtigste nachhaltige Angebot unserer Fonds-Tochter 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft und wurde daher ebenfalls in der Befragung berücksichtigt.

# VOLUMENS- ENTWICKLUNG DER NACHHALTIGEN PRODUKTE

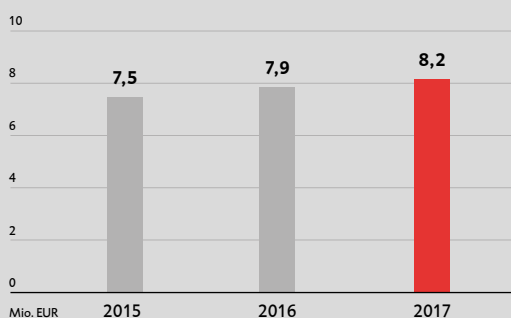
## AVM NACHHALTIG

war das erste nachhaltige Veranlagungsprodukt der BKS Bank und wurde 2013 eingeführt. Insgesamt bietet die BKS Bank ihren Kunden sieben Varianten des Aktiven Vermögensmanagements an. Mittlerweile sind rund 20 % aller in AVM angelegten Gelder in AVM nachhaltig investiert. Unser Ziel ist es, bis 2022 ein Volumen von 30 Mio. EUR zu erreichen.

## AVM NACHHALTIG



## ÖKO-SPARBUCH



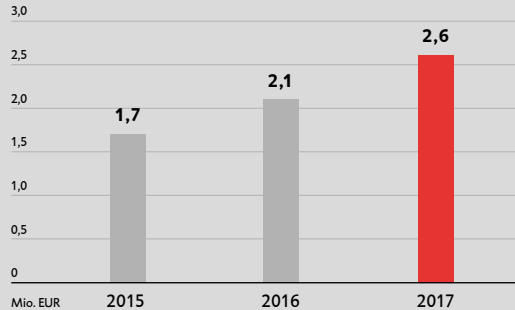
## ÖKO-SPARBUCH

Das Sparen auf Sparbüchern ist in der nun schon einige Jahre anhaltenden Tiefzinssituation für viele Österreicher nicht mehr so attraktiv wie früher. Wir freuen uns daher, dass wir auch 2017 das Volumen am Öko-Sparbuch – wenn auch nur leicht – steigern konnten.

## ÖKO-KREDIT

Wir bieten den Öko-Kredit unseren österreichischen Privatkunden zur Finanzierung energiesparender Investitionen ins Eigenheim oder für den Ankauf von E-Fahrzeugen an. Mit der Volumensentwicklung sind wir nur bedingt zufrieden und werden daher 2018 einen stärkeren Fokus auf dieses Produkt legen.

## ÖKO-KREDIT



# 8

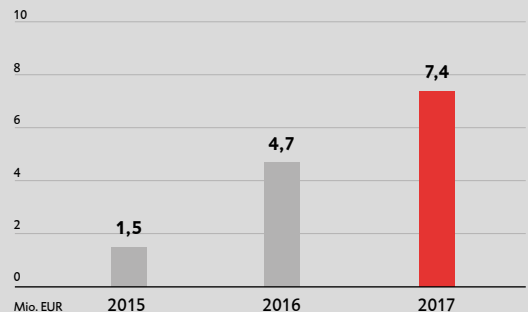
MIO. EUR

an Social und Green Bonds emittiert

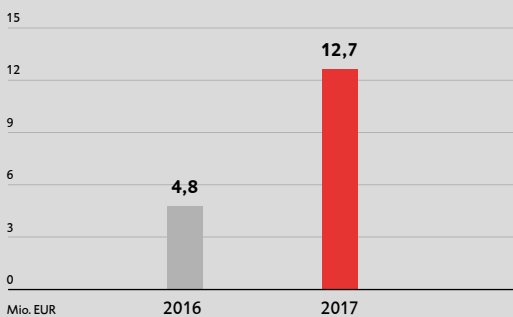
## GREEN LOAN

Der in Slowenien angebotene Green Loan hat unsere Erwartungen deutlich übertroffen und zeigt, dass dort großer Bedarf an ökologisch ausgerichteten Finanzierungen besteht.

## GREEN LOAN



## SILBERKREDIT



## SILBERKREDIT

Der Silberkredit wird erst seit 2016 angeboten und ermöglicht auch Senioren eine Kreditaufnahme, die bei anderen Instituten altersbedingt oft nicht möglich ist. Die erfreuliche Volumensentwicklung mit einer Steigerungsrate von über 200 % belegt, dass der Silberkredit bei unseren Kunden auf positives Echo stößt.



# NACHHALTIGE FINANZIERUNGEN

Ende 2017 hat die BKS Bank ein Kreditvolumen von 5,45 Mrd. EUR aushaften, davon 1,21 Mrd. EUR an Privatkunden und 4,24 Mrd. EUR an Firmenkunden. 94,3 % der Kredite wurden in unseren Marktgebieten Österreich, Slowenien und Kroatien vergeben. Dies entspricht unserer Strategie, ein Partner der regionalen Wirtschaft zu sein.

Unser Kreditvergabeprozess ist mehrstufig aufgebaut, eine strenge Trennung zwischen Marktvetum und Kreditrisikomanagement ist implementiert. Ziel ist es, durch eine verantwortungsbewusste Kreditvergabe sicherzustellen, dass die Rückzahlungsfähigkeit des Kreditnehmers mit der Kredithöhe im Einklang steht. Sowohl im Firmen- als auch im Privatkundengeschäft basiert die Kreditentscheidung auf einem detaillierten Rating-Prozess. Dieser beinhaltet die Analyse wirtschaftlicher Hard Facts und verschiedener, eindeutig nachvollziehbarer Soft Facts. Unsachliche Auswahlkriterien, wie beispielsweise Geschlecht oder Religion, spielen bei der Kreditvergabe keine Rolle, sehr wohl aber von uns definierte Ausschlusskriterien, die im Kapitel Governance in der BKS Bank ab Seite 56 näher erklärt werden.

## **Sensibler Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten**

Die BKS Bank ist für ihre Kunden in guten und schlechten Zeiten ein verlässlicher Bankpartner. Daher ist im Haus ein achtsamer und wertschätzender Umgang mit Kunden bei Zahlungsschwierigkeiten Usus. Damit mögliche Anzeichen von Zahlungsschwierigkeiten früh erkannt werden, ist ein automatisches Frühwarnsystem Teil unserer IT-gestützten Überwachungsprozesse. Durch eine rasche Kontaktaufnahme mit den betroffenen Kunden ist durch eine professionelle Beratung oft eine Lösung für eine kritische Situation möglich. Unsere Richtlinien geben einen entsprechenden Prozess vor.

## **Silberkredit**

Die Markteinführung des Silberkredites erfolgte 2016 mit dem Ziel, auch älteren Menschen den Zugang zu Krediten zu ermöglichen. In den letzten Jahrzehnten sind die Lebenserwartung, die Fitness im Alter und die Investitionsbereitschaft von Senioren deutlich gestiegen. Aber bei vielen Banken bekommen ältere Menschen keinen Kredit mehr, da das Kreditrisiko im Vergleich zu jüngeren Kreditnehmern naturgemäß höher ist.

Der Silberkredit der BKS Bank kann auch von Personen über 65 Jahren beantragt werden. Voraussetzung für die Kreditvergabe ist wie bei allen Kreditnehmern die Rückzahlungsfähigkeit und eine hinreichende Besicherung. Die Laufzeit kann individuell bestimmt werden. Viele Kunden nutzen die Finanzierung, um ihr Haus oder ihre Wohnung barrierefrei zu gestalten, für Sanierungen von Gebäuden oder auch, um sich einen lang gehegten Traum, wie eine Reise oder den Kauf eines besonderen Autos, zu erfüllen. Der Silberkredit stieß bei unseren Kunden und bei Seniorenverbänden auf großes Echo. Das Finanzierungsvolumen hat unsere Erwartungen mit einer Steigerung von über 200 % gegenüber dem Vorjahr übertroffen. Es lag per 31.12.2017 bei 12,7 Mio. EUR und damit deutlich über dem Vergleichswert des Vorjahres von 4,8 Mio. EUR.

### Öko- und Green Loan: Klimaschutz im Blick

Maßnahmen zum Klimaschutz erfordern oft höhere Investitionen. Wir finanzieren diese mit dem Öko-Kredit für Privatkunden in Österreich und einem Green Loan in Slowenien. Der Öko-Kredit soll die Sanierung von Wohnraum und die damit verbundene Investition in energiesparende Maßnahmen, wie den Einbau neuer Fenster, einer Wärmedämmung, eines ökologischeren Heizsystems etc., erleichtern. Vom herkömmlichen Wohnbaukredit unterscheidet sich der Öko-Kredit darin, dass die BKS Bank dem Kunden bei Produktabschluss einen Zuschuss zum Energieausweis leistet.

Der Green Loan in Slowenien ist ebenfalls auf Privatkunden ausgerichtet und begünstigt Investitionen in den Klimaschutz. Der Green Loan wird von unseren Kunden sehr gut angenommen. Am Jahresende 2017 hatte die BKS Bank in Slowenien bereits 7,4 Mio. EUR (2016: 4,7 Mio. EUR) an Kreditvolumen in dieser Produktart ausshaften, die Produkteinführung erfolgte erst 2015. Dies zeigt, dass auch in Slowenien großes Interesse besteht, sein Heim nachhaltiger auszurichten.

2018 ist auch in Kroatien die Einführung eines Green Loans geplant. Ebenfalls angestrebt werden Kooperationen mit Wohnbaugenossenschaften zur energieeffizienten Sanierung der Altbauten aus deren Immobilienportfolios.

Im Firmenkundenbereich finanziert die BKS Bank regelmäßig Projekte von Unternehmen, um ihre Energie- und Ressourceneffizienz zu verbessern, ferner Photovoltaikanlagen, Solaranlagen, neue Abfallwirtschaftssysteme, energiesparendere Anlagen etc. Insbesondere beraten wir die Unternehmer auch, welche Förderungen sie dafür in Anspruch nehmen können.

### Ziel: Nachhaltiges Neukreditvolumen von 100 Mio. EUR pro Jahr

Die für 2017 geplante Fertigstellung der Kennzeichnung nachhaltiger Finanzierungen in unseren IT-Anwendungen wurde im ersten Quartal 2018 abgeschlossen. Künftig werden wir ausweisen können, welche von uns neu vergebenen Privat- und Firmenkundenkredite einen nachhaltigen Finanzierungszweck haben. Dafür wurde ein Kriterienkatalog für die Themenfelder Umwelt/Ökologie und Soziales/Gesellschaft erarbeitet, der der Beurteilung zugrunde gelegt wird. Unser Ziel ist es, dass der Anteil nachhaltiger Finanzierungen an unserem Neukreditvolumen bis 2022 mindestens 100 Mio. EUR pro Jahr beträgt. D. h., jeder zehnte Neukredit würde nachhaltigen Zwecken dienen.



# NACHHALTIGES INVESTMENT

Bei nachhaltigen Veranlagungen zeigt die BKS Bank immer wieder hohen Innovationscharakter. So war 2013 unser Vermögensmanagement AVM nachhaltig<sup>1</sup> das erste Vermögensmanagement in Österreich, das mit dem Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte ausgezeichnet wurde. Zu Jahresbeginn 2017 emittierten wir als erste österreichische Bank einen Social Bond und im vierten Quartal den ersten Green Bond<sup>2</sup> unseres Hauses. Das Besondere an einem Green oder Social Bond ist, dass der Emissionserlös in ein ökologisch oder sozial nachhaltiges Projekt fließt.

Bei der Emission solcher Bonds sind international unterschiedliche Vorgehensweisen möglich. Manche Emittenten legen zuerst den Bond auf und entscheiden erst während der Laufzeit des Bonds, in welche Projekte der Emissionserlös konkret fließt. Die BKS Bank emittiert erst dann einen Social oder Green Bond, wenn es ein geeignetes soziales oder ökologisches Finanzierungsprojekt gibt. Zudem muss die Zustimmung des Kreditnehmers vorliegen. Wir sind der Ansicht, dass diese Vorgehensweise die Transparenz gegenüber dem Anleger erhöht. Der Zeichner des Bonds weiß genau, welches Vorhaben mit seinem Kapital finanziert wird. Bei der Auswahl der Finanzierungsobjekte für Social oder Green Bonds konzentrieren wir uns auf Investitionen mittelständischer Betriebe, von Non-Profit-Organisationen oder Kommunen aus unserem Marktgebiet. Zielgruppe unserer Green und Social Bonds sind institutionelle Anleger und Privatanleger gleichermaßen. Die niedrige Stückelung wurde von uns bewusst gewählt, damit auch sozial oder ökologisch interessierten Privatpersonen eine nachhaltige Veranlagungsform zur Verfügung steht. 2018 planen wir erneut die Auflage von Social oder Green Bonds.

<sup>1</sup> Disclaimer AVM nachhaltig:

Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in diesem Bericht dienen lediglich der unverbindlichen Information der Kunden und ersetzen keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Wertpapieren, sowie die umfassende Risikoaufklärung – jedes Wertpapierprodukt hat ein unterschiedliches Risikoniveau. Es handelt sich weder um ein Angebot 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. Es handelt sich bei den angegebenen Werten um Vergangenheitswerte. Wertentwicklungen der Vergangenheit lassen keine verlässlichen Rückschlüsse auf zukünftige Entwicklungen zu. Diese Unterlage beruht auf sorgfältig ausgesuchten Quellen; es wird keine Gewähr für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der vorliegenden Unterlage sowie herangezogener Quellen übernommen. Insbesondere behalten wir uns einen Irrtum in Bezug auf Zahlenangaben ausdrücklich vor. Weitere Informationen sind in den Geschäftsstellen der BKS Bank AG, St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt erhältlich.

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.

<sup>2</sup> Disclaimer Social und Green Bond:

Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in dieser Presseaussendung 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 Angebot 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. Dieses Informationsblatt wurde nicht unter Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Förderung der Unabhängigkeit von Finanzanalysen erstellt und unterliegt nicht dem Verbot des Handels im Anschluss an die Verbreitung von Finanzanalysen. Das Angebot des beschriebenen Produkts erfolgt auf Grundlage des veröffentlichten Basisprospekts der BKS Bank AG vom 06.04.2017 einschließlich aller in Form eines Verweises einbezogener Dokumente und aller Nachträge zum Basisprospekt sowie der am 21.09.2017 veröffentlichten Endgültigen Bedingungen. Der Basisprospekt inklusive Nachträge und die Endgültigen Bedingungen sind auf der Homepage der Emittentin unter <http://www.bks.at>; Rubrik Investor Relations > BKS Bank Anleiheemissionen, abrufbar sowie in den Geschäftsstellen der BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43, während üblicher Geschäftszeiten kostenlos erhältlich. Erstellt am: 21.09.2017. Firmenname: BKS Bank AG, Firmensitz: 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43, Firmenbuchgericht: Landesgericht Klagenfurt, FN: 91810s; UID-Nr.: ATU25231503, DVR: 0063703

### Erster Social Bond Österreichs

Der Social Bond der BKS Bank wurde Anfang Jänner 2017 mit einem Zeichnungsvolumen von 5 Mio. EUR in einer Stückelung von 1.000,- EUR aufgelegt und voll platziert. Mit dem Emissionserlös des Social Bonds finanziert die BKS Bank den „MaVida Park Velden“. Dies ist ein auf Demenzerkrankungen spezialisiertes Kompetenzzentrum der AHA-Gruppe, welches den erkrankten Menschen und dessen Angehörige in ihren Bedürfnissen ganzheitlich ernst nimmt. Die Bewohner können so ihren eigenen Lebensstil passend zu den sich verändernden Normalitäten fortführen und bis zuletzt begleitet leben. Der Spatenstich erfolgte im Oktober 2017.



### Green Bond erfolgreich aufgelegt

Anfang Oktober startete die Zeichnungsfrist unseres ersten Green Bonds. Der Bond hatte ein Emissionsvolumen von 3 Mio. EUR. Der Emissionserlös wurde zur Finanzierung einer Kleinwasserkraftanlage der HASSLACHER Energie GmbH in Spittal an der Drau verwendet. Die Nutzung der Wasserkraft der Lieser in Spittal hat bereits seit über 500 Jahren Tradition. HASSLACHER betreibt seit rund 70 Jahren ein Wasserkraftwerk. 2017 wurde die Anlage neu konzipiert und durch eine moderne Kleinwasserkraftanlage ersetzt. Beim Neubau legte das Kärntner Unternehmen höchsten Wert auf Nachhaltigkeit. Die Wehranlage wurde mit einer Fischaufstiegshilfe und einer Restwasserturbine ausgestattet. Der Oberflächenkanal wurde auf einer Länge von 750 m komplett verrohrt und die Leistung des Kraftwerks um über 50 % gesteigert. Die neue Kleinwasserkraftanlage wird eine CO<sub>2</sub>-frei erzeugte Ökostrommenge von rund 11,5 GWh/Jahr liefern. Der Green Bond wurde von den Anlegern stark nachgefragt, so dass er innerhalb kürzester Zeit voll platziert war.

### Externe Prüfung der nachhaltigen Bonds

Der BKS Bank ist Transparenz sehr wichtig. Daher ließen wir den Social und den Green Bond extern prüfen und zertifizieren. Die Prüfung und Zertifizierung fand durch die anerkannte Nachhaltigkeits-Research-Agentur rfu – Mag. Reinhard Friesenbichler Unternehmensberatung statt. Diese ist zertifizierte Prüfstelle zur Zuerkennung des Österreichischen Umweltzeichens für nachhaltige Finanzprodukte. Bei der Prüfung gab die rfu eine unabhängige Einschätzung über die soziale bzw. ökologische Qualität dieses Produktes ab.

Die Prüfung enthielt

- die Beschreibung und Beurteilung der Mittelverwendung aus Sicht der Nachhaltigkeit, sowie
- die Beschreibung und Beurteilung der Nachhaltigkeit der BKS Bank und
- die Beschreibung und Beurteilung der verwendeten Prozesse (Mittelvergabe, laufendes Controlling, Reporting).

### Erneut Umweltzeichen für AVM nachhaltig

Unsere nachhaltige Vermögensverwaltung AVM nachhaltig wurde 2017 erneut mit dem Österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte ausgezeichnet. Das Umweltzeichen wird für vier Jahre zuerkannt, anschließend ist der Prüfprozess erneut zu durchlaufen.

AVM nachhaltig investiert ausschließlich in andere Fonds, die das Umweltzeichen tragen bzw. dessen strenge Kriterien erfüllen. Eine detaillierte Beschreibung der Veranlagungsstrategie und der damit verbundenen Positiv- und Ausschlusskriterien finden Sie auf unserer Homepage [www.bks.at](http://www.bks.at). Regelmäßige Marketingkampagnen lenken die Aufmerksamkeit auf die Möglichkeit, sein Kapital verantwortungsbewusst anzulegen. Per Jahresende 2017 waren 19,7 Mio. EUR in AVM nachhaltig investiert, dies sind um 4,2 % mehr als im Jahr davor.



### Schulung der Berater zu nachhaltigen Geldanlagen

Bereits bisher informierten unsere Experten aus der Wertpapierabteilung die BKS Bank-Anlageberater und Private Banker regelmäßig zu nachhaltigen Geldanlagen. Im Berichtsjahr wurde erstmals zusätzlich ein Workshop „Nachhaltige Geldanlage in der BKS Bank“ als Teil unseres Aus- und Weiterbildungsprogramms angeboten. Dabei erhielten die Teilnehmer eine kurze Einführung in CSR allgemein durch unsere CSR-Beauftragte, anschließend erfolgte eine vertiefte Schulung zu den Besonderheiten und Vorteilen von nachhaltigen Anlageprodukten durch Karl-Heinz Samonig, der für unsere nachhaltigen Anlageprodukte verantwortlich ist und durch Felix Schnell, CFA Head of Institutional Sales & Senior Portfoliomanager von ÖkoWorld Lux S.A.

### Nachhaltige Produkte der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft<sup>1</sup>

Aushängeschild der nachhaltigen Produktpalette unserer Fondstochter 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. ist nach wie vor der 3 Banken Nachhaltigkeits-fonds. Dieser wurde 2001 aufgelegt. Im Berichtsjahr erfolgte ein Wechsel des Fondsmanagements von J. Safra Sarasin zur Vontobel Asset Management AG. Per 31.12.2017 waren in den 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds 53 Mio. EUR (2016: 73,3 Mio. EUR) investiert. Auch der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds trägt das Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Veranlagungsprodukte.

<sup>1</sup> Disclaimer für die Produkte der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H.:

Dies ist eine Marketingmitteilung, die ausschließlich unverbindlichen Informationszwecken dient und keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Fondsanteilen ersetzt. Es handelt sich weder um ein Anbot noch um eine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf der hier erwähnten Fondsanteile, ebensowenig handelt es sich um eine Kauf- bzw. Verkaufsempfehlung. Alleinverbindliche Grundlage für den Kauf von Investmentfondsanteilen sind die Wesentlichen Anlegerinformationen (KID) sowie der jeweilige Prospekt, welche in ihrer aktuellen Fassung in deutscher Sprache unter [www.3bg.at](http://www.3bg.at), sowie den inländischen Zahlstellen des Fonds zur Verfügung stehen.

Disclaimer Österreichisches Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte für den 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds:

Das Österreichische Umweltzeichen wurde vom Lebensministerium für den „3 Banken Nachhaltigkeitsfonds“ verliehen, weil bei der Auswahl von Aktien neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien beachtet werden. Das Umweltzeichen gewährleistet, dass diese Kriterien und deren Umsetzung geeignet sind, entsprechende Aktien auszuwählen. Dies wurde von unabhängiger Stelle geprüft. Die Auszeichnung mit dem Umweltzeichen lässt keine Rückschlüsse auf die künftige Wertentwicklung des Investmentfonds zu.

Zusätzlich bietet die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. mit dem Fonds 3 Banken Dividende+Nachhaltigkeit 2022 und dem 3 Banken Dividende+Nachhaltigkeit 2021 zwei aktiv gemanagte Aktienfonds an. Beide Fonds wurden nach Ende der Zeichnungsfrist für Neukäufe geschlossen und werden 2021 bzw. 2022 rückgelöst. Am Jahresende 2017 waren 43,2 Mio. EUR im 3 Banken Dividende+Nachhaltigkeit 2022 und 46,5 Mio. EUR im 3 Banken Dividende+Nachhaltigkeit 2021 angelegt.

Als zusätzlichen Service bietet die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. für Großanleger und institutionelle Anleger individuell zusammengesetzte Spezialfonds an. Die nachhaltigen Assets im Bereich Spezialfonds sind deutlich gestiegen und betragen zum Jahresende ca. 450 Mio. EUR nach 148 Mio. EUR im Jahr 2016.

## ÖKO-SPARBUCH: ENERGIESPAREN LEICHT GEMACHT

---

Viele Privatpersonen legen Wert darauf, einen möglichst geringen ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen, können aber das Kapital zur Anschaffung einer Photovoltaikanlage, eines E-Autos oder einer Solaranlage nicht aufbringen. Mit dem Öko-Sparbuch können BKS Bank-Kunden für Investitionen in energiesparende Maßnahmen oder E-Mobilität ansparen. Das Öko-Sparbuch ist ein Prämiensparbuch mit einer maximalen Laufzeit von sechs Jahren. Während der gesamten Laufzeit erhalten die Sparer einen fixen, mit der Laufzeit steigenden Bonus. Mittlerweile wurden rund 8,2 Mio. EUR am Öko-Sparbuch angespart, dies entspricht einer Steigerung von 3,8 % gegenüber 2016.

## EINFACH, INNOVATIV UND TRANSPARENT – BKS BANK-KOMPLETT

---

2017 wurde mit BKS Bank-Komplett ein neuartiges Angebot geschaffen. BKS Bank-Komplett umfasst das gesamte Leistungsspektrum einer Bank zu einem günstigen monatlichen Pauschalpreis. Enthalten sind neben dem BKS Bank-Kundenportal ein Gehaltskonto mit zinsfreiem Kontorahmen, ein Zweitkonto, eine VISA Gold Card sowie ein Online-Sparkonto. Damit ist der gesamte Bedarf an Bankdienstleistungen eines üblichen Bankkunden abgedeckt.

## NACHHALTIGE UND GRÜNE KONTEN

---

Bereits seit 2016 gibt das Basiskonto auch besonders schutzbedürftigen Personen den Zugang zu Kontoleistungen. Zielgruppe dieses Produkts sind vornehmlich Asylwerber oder Personen ohne festen Wohnsitz, die noch kein anderes Zahlungskonto in Österreich haben. Das Basiskonto wurde mit allen grundlegenden Kontofunktionen ausgestattet, allerdings ist der Kontoinhaber nicht berechtigt, Kontoüberziehungen in Anspruch zu nehmen. Die Nachfrage nach diesem Produkt blieb mit 27 Konten bislang überschaubar.

In Slowenien sind im Berichtsjahr die Vorbereitungen zur Einführung eines neuen, grünen Kontos weit gediehen. Bei diesem grünen Konto wird die gesamte Kommunikation mit dem Kunden ausschließlich elektronisch oder telefonisch erfolgen. Nur der Kontovertrag muss in Papierform unterzeichnet werden.



## NACHHALTIG VERSICHERT

---



Versicherungen sind ein wichtiges Element, um die eigene finanzielle Zukunft auch in besonderen Lebenssituationen abzusichern. Beispielhaft genannt seien Berufsunfähigkeitsversicherungen oder auch private Unfallversicherungen für Groß und Klein. Nur wenigen Österreichern ist beispielsweise bewusst, dass die staatliche Absicherung durch die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) von Kindern, die noch nicht im Pflichtkindergartenjahr sind, bei Unfällen gar nicht gegeben ist und bei Kindern und Jugendlichen bis 15 nur in äußerst geringem Ausmaß. Die BKS Bank informiert ihre Kunden daher in Beratungsterminen, über ihre Website und mit Tipps auf Facebook, wie sie sich und ihre Liebsten für den Fall des Falles absichern können.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der privaten Pensionsvorsorge. „Die durchschnittliche monatliche Pension aller Alterspensionisten und Alterspensionistinnen (ohne zwischenstaatliche Teilleistungen) betrug im Dezember 2016 bei Männern 1.887 Euro und 1.073 Euro bei Frauen (brutto inkl. Zulagen und Zuschüsse, ohne Sonderzahlungen). Die 2016 erstmalig zuerkannte monatliche Alterspension (ohne zwischenstaatliche Teilleistungen) machte 2.164 Euro für Männer bzw. 1.207 Euro für Frauen aus“, fasst die Statistik Austria die österreichischen Durchschnittspensionen zusammen.



Diese Zahlen zeigen, dass

- die sogenannte Pensionslücke, sprich die Differenz zwischen dem letzten Aktiveinkommen und der Pensionszahlung, bei vielen nach wie vor hoch ist und
- die Pensionen von Frauen nach wie vor gering sind und dass sie nur knapp über der von der Statistik Austria definierten Armutgefährdungsschwelle liegen. Diese ist durch ein Monatseinkommen von 1.185 EUR für einen Ein-Personen-Haushalt definiert.

Es ist davon auszugehen, dass mittelfristig die staatlichen Pensionsleistungen weiter sinken werden, da das derzeitige staatliche Pensionssystem dauerhaft nur schwer zu finanzieren sein wird. Die heute 50- bis 53-jährigen bilden die geburtenstärksten Jahrgänge unter den Angestellten und Arbeitern. Es ist davon auszugehen, dass spätestens bei deren Pensionsantritt in zwölf bis fünfzehn Jahren eine neuerliche Pensionsreform notwendig sein wird.

Daher setzt die BKS Bank einmal jährlich einen Beratungsschwerpunkt zur Pensionsvorsorge. Unsere Mitarbeiter berechnen für interessierte Kunden die zu erwartende Pensionslücke und zeigen verschiedene Wege, wie diese geschlossen werden könnte. Wir sehen dies auch als Beitrag zur Erreichung von Ziel 1 „Keine Armut“ und Ziel 5 „Geschlechtergleichstellung“ der SDGs.



## AGRAR SERVICE

In Ziel 15 „Leben an Land“ beschäftigen sich die Sustainable Development Goals mit dem Schutz und der nachhaltigen Nutzung verschiedenster Ökosysteme. Auch in Europa sind diese durch die Folgen des Klimawandels oder eine exzessive Bewirtschaftung verschiedener Landstriche sowie durch die Ausbeutung der Meere und Gewässer gefährdet. Verantwortungsbewusst agierende Landwirte spielen eine entscheidende Rolle zum Erhalt der Biodiversität und bei der Landschaftspflege.

Unter dem Namen Agrar Service bietet die BKS Bank Landwirten ein speziell auf deren Bedürfnisse abgestimmtes Beratungsangebot. Sämtliche Agrar Service-Berater verfügen selbst über einen landwirtschaftlichen Hintergrund. Zusätzlich zur Beratungsleistung laden wir die Landwirte regelmäßig zu Informationsveranstaltungen ein. Erfolgreiche Bio-Bauern referieren beispielsweise über die Erfolge und Hürden einer nachhaltigen Hofbewirtschaftung.





# VERANTWORTUNGS- BEWUSSTE KUNDENANSPRACHE

---

## SERIÖSES MARKETING

---

Bei der Ansprache unserer Kunden mit Instrumenten des Marketings oder der Öffentlichkeitsarbeit agieren wir verantwortungsbewusst. Wir verzichten auf aggressive Werbung und folgen den Empfehlungen des „Ethik-Kodex“ des Österreichischen Werberates und der Gesellschaft zur Selbstkontrolle der Werbewirtschaft. Daher setzen wir auf klare, verständliche Werbeaussagen und korrekte Produktkennzeichnung. Bei der Auswahl unserer Sujets legen wir Wert auf politische Korrektheit. Sensible Zielgruppen, wie Jugendliche oder Kinder, werden von uns, wenn überhaupt, nur sehr verhalten über Werbekampagnen angesprochen.

Im Berichtsjahr gab es bei der Kennzeichnung unserer Produkte und bei unseren Marketingunterlagen keine Verstöße gegen Vorschriften oder freiwillige Verhaltensregeln. Allerdings mussten wir einige Passagen unserer Allgemeinen Geschäftsbedingungen nach einer Klage des Vereins für Konsumenteninformation ändern. Unsere Zinsgleitklausel für Privatkredite haben wir 2017 neu formuliert.

## EXZELLENT BERATEN

---

Wesentlicher Bestandteil einer verantwortungsbewussten Kundenansprache ist für die BKS Bank eine transparente, kompetente Beratung. Anhand dieser soll der Kunde die seinen Bedürfnissen am besten entsprechende Produktlösung auswählen können. Um exzellente Beratung bieten zu können, investiert die BKS Bank viel in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter (siehe dazu ab Seite 83 des Berichts). Erfreulicherweise spiegeln externe Testergebnisse diese Bemühungen auch wider.

- Beim Staatspreis für Unternehmensqualität erzielte die BKS Bank als erste Bank Österreichs den Sieg in der Kategorie „Großbetriebe“. Nähere Informationen zum Qualitätsmanagement entnehmen Sie bitte Seite 61 des Nachhaltigkeitsberichts.
- Beim Recommender-Award 2017 wurde unserem Haus eine „sehr gute Kundenorientierung“ bescheinigt. Der Recommender misst die Weiterempfehlungsquote.



## FÖRDERN DES PRODUKT- VERSTÄNDNISSES

---

Viele Finanzprodukte erfordern ein hohes Maß an Erfahrung und Wissen, um die damit verbundenen Chancen und Risiken beurteilen zu können. Ziel der BKS Bank ist es, unseren Kunden das Produktverständnis möglichst einfach zu machen. Daher leiten wir in unserem Code of Conduct und mit einer Schreibfibel unsere Mitarbeiter an, in der Kommunikation mit Kunden auf komplizierte Fachbegriffe zu verzichten und eine allgemein verständliche, klare Sprache zu wählen. 2016 und 2017 wurden zahlreiche Mitarbeiter in Workshops geschult. Zusätzlich bemühen wir uns, unsere Folder und Unterlagen für den Kunden möglichst transparent, übersichtlich und verständlich zu verfassen.

Einen weiteren Ansatzpunkt zur Erhöhung des Produktverständnisses sehen wir in einer verstärkten Finanzbildung der österreichischen Bevölkerung. Unsere diesbezüglichen Maßnahmen stellen wir Ihnen ab Seite 134 vor.

In der Stakeholder-Befragung bewerten 95 % der Stakeholder unsere Bemühungen zur Erhöhung des Produktverständnisses mit „sehr gut“ oder „gut“. 90 % der Befragten sind der Ansicht, dass eine Schulung der Mitarbeiter die dafür wichtigste Maßnahme ist. 35 % sehen Maßnahmen zur Erhöhung des Finanzwissens der Bevölkerung als sehr relevant. 34 % empfinden aussagekräftige Folder und Broschüren zu den Produkten als hilfreich und nur 18 % der Befragten einen Chat auf der Website.

## SORGSAME PRODUKTEINFÜHRUNG

---

Bevor die BKS Bank ein Produkt auf den Markt bringt, durchläuft es einen standardisierten Einführungsprozess, der stetig weiterentwickelt wird. Teil des Prozesses ist eine Prüfung durch die Fachabteilungen, das Compliance-Office und die CSR-Beauftragten. Damit wird nicht nur die rechtliche Konformität der Innovation sichergestellt, sondern auch geprüft, ob alle sozialen und ökologischen Anforderungen der BKS Bank erfüllt sind. Dieser Produkteinführungsprozess ist seit 2013 in der BKS Bank in Kraft und seither haben diesen Prozess alle neuen Produkte durchlaufen.



# DIGITALE SERVICES

---

Im Bankgeschäft ist die Digitalisierung einer der bedeutendsten Megatrends. Darauf richtet die BKS Bank ihre Organisation für die Zukunft aus. Eine detaillierte Darstellung unserer Digitalisierungspläne lesen Sie im Geschäftsbericht 2017 im Kapitel „Unternehmensstrategie 2022“ sowie im „Segmentbericht“.

## **BKS Bank bleibt Filialbank**

Wir sehen in der voranschreitenden Digitalisierung keine Bedrohung, sondern eine Chance. Bei unseren digitalen Aktivitäten haben wir nicht nur das Tempo unserer betrieblichen Abläufe im Visier, sondern auch das digitale Kundenerlebnis. Denn digital heißt für uns nicht anonym. Obwohl unsere Kunden immer mehr Bankgeschäfte online erledigen, halten wir die Filiale dennoch für unverzichtbar. Gerade bei komplexen Produkten wie beispielsweise Wohnraumfinanzierung, Wertpapier- und Veranlagungsprodukten oder der Altersvorsorge wünschen sich Kunden – auch jüngere – einen kompetenten Berater an ihrer Seite und kommen in die Filiale.

Wir halten daher an dem Konzept einer Filialbank fest und werden entgegen dem allgemeinen Trend selektiv auch weitere Standorte eröffnen. Unsere digitalen Services stellen wir unseren Kunden über das Kundenportal BKS Bank-Online, unsere Banking App sowie über das von zahlreichen Firmenkunden genutzte System „ELBA“ zur Verfügung. Auch in unseren internationalen Märkten können unsere Kunden gleichwertige Angebote nutzen. 2017 sind wesentliche Weichenstellungen zur Fertigstellung eines eigenen Kundenportals für Firmenkunden erfolgt. Die digitalen Services für Privatkunden wurden durch erweiterte Funktionen für Bankomat- und Kreditkarte und durch Online-Abschlussmöglichkeiten für Spar- und Bausparprodukte erweitert. Zudem wurden neue Zahlfunktionen wie die mobile Geldbörse (ZOIN) eingeführt. Auch der Relaunch unserer Website schreitet gut voran.

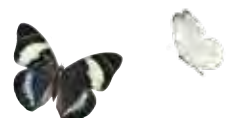
### Digital Banking schont die Umwelt

Das breite digitale Angebot ermöglicht Kunden, den Großteil ihrer Bankgeschäfte bequem von zuhause aus und unabhängig von Filialöffnungszeiten zu erledigen. Dadurch können Fahrten in die Filialen unterbleiben, wovon auch Kunden im ländlichen Raum und die Umwelt stark profitieren. Unser digitales Kundenportal BKS Bank-Online verfügt über ein elektronisches Postfach, mit dem unsere Kunden sicher mit der Bank kommunizieren können. Über diese E-Box ist auch ein sicherer Dokumentenaustausch möglich. Im Berichtsjahr haben wir 475.000 Dokumente in die E-Boxen zugestellt. Diese Dokumente wurden vor Einführung der E-Box postalisch versandt.

### Cyber-Security im Fokus

Ein bedeutendes Schwerpunktthema ist für die BKS Bank auch die Cyber-Security. Fast täglich berichten Medien über mögliche Gefahren durch Hackerangriffe und verschiedenste Betrugsverfahren wie Phishing, Social Engineering oder Identitätsdiebstahl, die sich gezielt gegen Unternehmen richten. Als Bank verfügt die BKS Bank naturgemäß über den höchsten Sicherheitsstandard. Um diesen entsprechend hoch zu halten, investierten wir auch 2017 massiv in den Ausbau unserer Sicherheitssysteme.

Ein besonderer Risikofaktor bei vielen Betrugsversuchen ist allerdings der Faktor Mensch. Unbedacht angeklickte E-Mails können eine Schadsoftware ins Unternehmen bringen. Auch ein CEO-Fraud funktioniert nur dann, wenn ein gutgläubiger Mitarbeiter den vermeintlichen Anweisungen des Chefs folgt und Überweisungen durchführt. Um solchen Fällen vorzubeugen, setzen wir bei unseren Mitarbeitern viele Maßnahmen zur Bewusstseinschärfung. Auch unsere Kunden informierten wir in Veranstaltungen mit diversen Cyber-Security-Experten, wie sie sich möglichst gut gegen Angriffe schützen können.



# CSR-BLITZLICHTER

## NEUE FILIALEN



Foto: Katharina Schiff

Im Berichtsjahr eröffnete die BKS Bank je eine neue Filiale in Wien, Ljubljana und Split und setzte damit ihren Kurs eines moderaten Filialwachstums fort. Auch wenn zahlreiche Kunden ihre Bankgeschäfte zunehmend digital abwickeln, gibt es viele Menschen, die gerne ein persönliches Beratungsgespräch nutzen.

## AUSGEZEICHNETE BANK



Eine gute Weiterempfehlungsquote zeugt von zufriedenen Kunden. Genau diese Weiterempfehlungsrate misst der Recommender des FMVÖ (Finanz-Marketing Verband Österreich). Die BKS Bank wurde bei der Gala 2017 mit dem Siegel „Sehr gute Kundenorientierung“ ausgezeichnet. In der Steiermark freuten wir uns über die Platzierung unter den drei „Top-Betrieben“ des Magazins Moments.

## RICHTIG ERBEN UND VERERBEN

Zum Jahresbeginn 2017 wurde das Erbrecht in Österreich umfassend novelliert. Beispielsweise sind nur noch Nachkommen, der Ehepartner oder eingetragene Partner pflichtteilsberechtigt, Eltern oder Vorfahre nicht mehr. Um unsere Kunden über die wichtigsten Änderungen zu informieren, luden wir zu Vorträgen mit erfahrenen Notaren.

# CSR-PROGRAMM 2017

PRODUKTE UND INNOVATION

2017 geplant	2017 umgesetzt	Ziele bis 2020*	Status
<p><b>Nachhaltige Produkte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Auflage eines Social oder Green Bonds</li> <li>– Ausweitung der Schulung der Mitarbeiter zu nachhaltigen Produkten</li> <li>– Umsetzung der Kennzeichnung nachhaltiger Finanzierungen in der IT</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Emission eines Social Bonds mit einem Emissionsvolumen von 5 Mio. EUR</li> <li>– Emission eines Green Bonds mit einem Volumen von 3 Mio. EUR</li> <li>– Neukreditvolumen von 7,9 Mio. EUR beim Silberkredit (Gesamtvolumen: 12,7 Mio. EUR)</li> <li>– Workshop „Nachhaltige Geldanlagen“ neu ins Ausbildungsprogramm aufgenommen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 10 Mio. EUR p. a. Emissionsvolumen beim Green bzw. Social Bond</li> <li>– 4 Mio. EUR p. a. Kreditvolumen beim Silberkredit</li> <li>– 60 Mio. EUR Anteil an nachhaltigen Finanzierungen am gesamten Neukreditvolumen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●○</li> <li>●●</li> <li>○○</li> </ul>
<p><b>Kundenzufriedenheit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Bearbeitung von Potenzialen zur weiteren Erhöhung der Kundenzufriedenheit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ombudsstelle eingeführt</li> <li>– Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter</li> <li>– Verbesserungsvorschläge für BKS Bank-Online umgesetzt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Erreichung eines Zufriedenheitsindex von 1,5 auf einer Skala von 1-5</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●○</li> </ul>

\* Diese Ziele wurden in der 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie bis 2020 festgelegt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2017 neu ausgerichtet. Die neuen Ziele sind auf Seite 48 dargestellt.

●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen

# VIELFÄLTIGE ENTWICKLUNGEN IN DER GESELLSCHAFT FÖRDERN.

---







## GESELLSCHAFT UND SOZIALES

---

### *Highlights 2017*

–124–

### *Managementansatz*

–126–

### *Multiplikator für Nachhaltigkeit*

–127–

### *Sponsoring und Corporate Volunteering*

–130–

### *CSR-Blitzlichter*

–136–

### *CSR-Programm 2017*

–138–





# HIGHLIGHTS 2017

GESELLSCHAFT UND SOZIALES

## CORPORATE VOLUNTEERINGS



*658 Stunden leisteten unsere Mitarbeiter bei Corporate Volunteerings – hier unser slowenisches Team im Kindergarten Ravne na Koroške.*

*Siehe Seite 133*

–124–

## 22.000 MAL



*wurde unser Finanzquiz auf Facebook gespielt.*

*Siehe Seite 135*

# 405

## SPONSORINGPROJEKTE

---

wurden 2017 von unserem  
Haus unterstützt.

Siehe Seite 131

## AMAZONAS EUROPAS

---

Die BKS Bank förderte den Erhalt der  
Biodiversität in der grenzüberschreitenden  
Flusslandschaft von Mur, Drau und Donau.

## TAGE DER DEUTSCHSPRACHIGEN LITERATUR

---



Karin Peschka gewann den  
BKS Bank-Publikumspreis  
bei den Tagen der deutsch-  
sprachigen Literatur.

# MANAGEMENT- ANSATZ

---

## „REGIONAL VERWURZELT“

---

„Regional verwurzelt“ lautet einer der drei Leitsätze unseres Unternehmensleitbildes. Dementsprechend wollen wir unsere Verantwortung als verlässlicher Partner in der Region wahrnehmen. Als Regionalbank stehen uns nur begrenzte finanzielle Ressourcen zur Verfügung, daher haben wir uns entschieden, unsere sozialen und gesellschaftlichen Aktivitäten vorwiegend auf Regionen zu begrenzen, in denen wir tätig sind. Dabei unterstützen wir nicht nur durch finanzielles Sponsoring und Corporate Volunteering, sondern tragen auch den Nachhaltigkeitsgedanken durch Mitgliedschaften in mehreren CSR-Netzwerken weiter. Wir sehen unsere Aktivitäten im Handlungsfeld „Gesellschaft und Soziales“ auch als Beitrag zur Erreichung von

- Ziel 1 „Keine Armut“,
  - Ziel 3 „Gesundheit und Wohlergehen“,
  - Ziel 4 „Hochwertige Bildung“,
  - Ziel 5 „Geschlechtergleichstellung“ sowie von
  - Ziel 17 „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“
- der Sustainable Development Goals.

## WESENTLICHKEITSANALYSE 2017

---

In der Analyse des gesellschaftlichen Umfeldes wurden die Aspekte „Unternehmensethik und Compliance“, „Verlässlicher Partner für die Gesellschaft“ und „Financial Literacy der Bevölkerung“ als wesentlich identifiziert.

## VERWENDETE KENNZAHLENBASIS

---

Sämtliche Kennzahlen zum Handlungsfeld „Gesellschaft und Soziales“ umfassen den gesamten BKS Bank Konzern. Falls vereinzelt eine andere Kennzahlenbasis verwendet wird, verweisen wir gesondert darauf. Es unterbleibt eine Darstellung des Einzelausweises der BKS Bank AG. Denn diese nimmt im Konzern eine so dominierende Stellung ein, dass ihre nichtfinanziellen Leistungsindikatoren nur minimal von jenen des BKS Bank Konzerns abweichen.

# MULTIPLIKATOR FÜR NACHHALTIGKEIT

Ein wesentlicher Faktor bei der Entwicklung der Sustainable Development Goals war, dass die weltweiten globalen Herausforderungen wie der Klimawandel, der Kampf gegen Armut oder für mehr Gleichstellung nur bewältigt werden können, wenn möglichst viele Länder, Organisationen, Unternehmen und auch Privatpersonen beitragen, diese Ziele zu erreichen. Unser Haus hat es sich daher zum Ziel gesetzt, als Multiplikator von CSR zu wirken.

Die BKS Bank engagiert sich in Netzwerken der Verantwortung, lädt Kunden zu Nachhaltigkeitsveranstaltungen ein und informiert über verschiedenste Kommunikationskanäle regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen. Mit diesen Aktivitäten wollen wir den Nachhaltigkeitsgedanken verbreiten und dazu beitragen, die SDGs zu erreichen. Ende Dezember 2017 war die BKS Bank Mitglied in folgenden CSR-Netzwerken.

## **UN Global Compact**

Mit mehr als 12.000 teilnehmenden Unternehmen in 170 Ländern ist der UN Global Compact das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung. In Österreich ist die BKS Bank bereits 2011 dem UN Global Compact beigetreten, 2017 in Kroatien. Der Beitritt in Slowenien wird 2018 erfolgen. Die 10 Prinzipien des UN Global Compact bilden einen wichtigen Handlungsrahmen bei unserem täglichen Tun. Sie sind in vielen unserer CSR-bezogenen Dokumente verankert, wie z. B. in unseren Nachhaltigen Positionen, im Code of Conduct oder im Code of Conduct für Geschäftspartner. Viele der in den 10 Prinzipien des UN Global Compact geforderten Punkte, wie die Achtung der Menschenrechte, wurden auch in den „Ausschlusskriterien für unser Neugeschäft und unser Eigengeschäft“ berücksichtigt.

Nähere Informationen: [www.unglobalcompact.at](http://www.unglobalcompact.at)



**respACT – austrian business council for sustainable development**

respACT ist die führende Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltige Entwicklung in Österreich. Die BKS Bank fungiert in Kärnten als regionaler Ansprechpartner. Gemeinsam mit respACT laden wir beispielsweise zu CSR-Veranstaltungen und vergeben den TRIGOS Kärnten bzw. alternierend den TRIGOS Steiermark. 2017 luden respACT und die BKS Bank u. a. gemeinsam zu einem CSR-Frühstück. Bei diesem gab Isabella Hollerer Einblick in die CSR-Strategie von Bellaflora – die grüne Nummer eins. Im Sommer stieß der schon traditionelle Businesslunch im Schlosshotel Seefels auf reges Interesse. Rund 20 Geschäftsführer und Vorstände von Kärntner Unternehmen tauschten sich dabei zu Maßnahmen für den Klimaschutz aus. Impulse gab Dr. Günther Rabensteiner, Mitglied des Vorstandes der VERBUND AG.

Nähere Informationen: [www.respect.at](http://www.respect.at)

**Verantwortung zeigen!**

Verantwortung zeigen! ist ein unternehmensgetragener Verbund engagierter Profit- und Non-Profit-Unternehmen im Süden Österreichs. Die BKS Bank beteiligt sich regelmäßig an den von Verantwortung zeigen! organisierten Corporate Volunteering-Aktionen und fungiert als Gastgeber oder Impulsgeber bei Netzwerktreffen.

Nähere Informationen: [www.verantwortung-zeigen.at](http://www.verantwortung-zeigen.at)

**Audit „berufundfamilie“**

Das Audit ist eine Initiative der österreichischen Bundesregierung, die Unternehmen dabei unterstützt, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und von den Ergebnissen zu profitieren. Die BKS Bank trägt seit 2010 das Zertifikat des Audits „berufundfamilie“ und engagiert sich regelmäßig bei Netzwerktreffen.

Nähere Informationen: [www.familieundberuf.at](http://www.familieundberuf.at)

**Unternehmen für Familien**

Das Netzwerk wurde vom Bundesministerium für Familien und Jugend ins Leben gerufen. Mit dem Beitritt verpflichtet sich das Unternehmen, aktives Engagement für Familienfreundlichkeit in Österreich zu zeigen. Unser Haus setzt sich u. a. bei den Netzwerktreffen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.

Nähere Informationen: [www.unternehmen-fuer-familien.at](http://www.unternehmen-fuer-familien.at)

**Ekvilib Inštitut**

Das slowenische Ekvilib Inštitut vergibt das landesübliche Pendant zum Zertifikat des Audits „berufundfamilie“. Unsere slowenischen Niederlassungen unterzogen sich dem Zertifizierungsprozess 2015 und werden 2018 reauditieren.

Nähere Informationen: [www.ekvilib.org/sl/](http://www.ekvilib.org/sl/)



### **MAMFORCE®**

In Kroatien setzt die Organisation MAMFORCE® die Standards zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sie zertifizierte unsere kroatischen Niederlassungen 2017 als familienfreundliches Unternehmen.

Nähere Informationen: [www.mamforce.hr/](http://www.mamforce.hr/)

### **Gütesiegel für „Betriebliche Gesundheitsförderung“**

Um die betriebliche Gesundheitsförderung regional stärker zu forcieren, wurde im Jahr 2000 das Netzwerk „Betriebliche Gesundheitsförderung“ gegründet. Die BKS Bank trägt das vom Netzwerk vergebene „Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung“ seit 2010 und nimmt regelmäßig an Netzwerktreffen teil.

Nähere Informationen: [www.netzwerk-bgf.at](http://www.netzwerk-bgf.at)

### **Charta der Vielfalt**

Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.

Nähere Informationen: [www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/index.html](http://www.wko.at/site/Charta-der-Vielfalt/index.html)

### **Carinthian International Club (CIC)**

Der CIC ist ein von Kärntner Unternehmen aufgebauter Verein, der sich für das bessere Verständnis von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Kulturkreisen einsetzt. Wesentliches Vereinsziel ist es, die Integration internationaler Mitarbeiter und deren Angehöriger in Kärnten zu erleichtern. Als Vereinsmitglied unterstützt die BKS Bank den Carinthian International Club mit Know-how und Sachleistungen.

Nähere Informationen: [www.cic-network.at](http://www.cic-network.at)

### **klima:aktiv**

klima:aktiv ist die Klimaschutzinitiative des Nachhaltigkeitsministeriums. Die Initiative wurde 2004 gegründet und vernetzt Akteure aus Wirtschaft, Verwaltung, Forschung, aber auch Bürger und Interessenvertretungen. Eine Hauptaufgabe der Initiative ist die Vermittlung von „green skills“, um die neuesten Technologien für die Energieeffizienz und für erneuerbare Energien richtig einsetzen zu können. klima:aktiv hat die BKS Bank 2017 für ihre vorbildlichen Maßnahmen zum Klimaschutz ausgezeichnet.

Nähere Informationen: [www.klimaaktiv.at](http://www.klimaaktiv.at)

### **Green Tech Cluster**

Der Green Tech Cluster beschleunigt Wachstum durch grüne Innovationen in der Steiermark. Im Cluster kooperieren rund 200 Unternehmen zu den Themen Klimaschutz, Umweltschutz etc.

Nähere Informationen: [www.greentech.at](http://www.greentech.at)



# SPONSORING UND CORPORATE VOLUNTEERING

Die BKS Bank fördert vielfältige Projekte in jenen Regionen, in denen sie tätig ist. Als Regionalbank können wir hier am meisten bewirken.

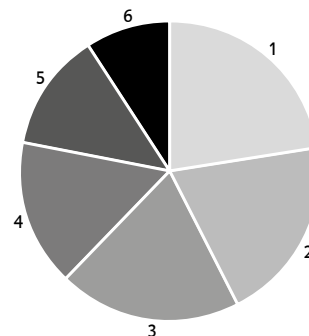
Wir haben unsere Stakeholderbefragung 2017 genutzt, um zu sehen, welche unserer Sponsoringaktivitäten für unsere Anspruchsgruppen besonders wichtig sind. Dafür ließen wir die Befragten fiktiv das Sponsoringbudget prozentuell auf vorgegebene Themenfelder verteilen. Nachfolgende Grafik zeigt, dass unsere Stakeholder Sponsoringaktivitäten für Bildung, Soziales, Umwelt- und Klimaschutz sowie Kultur als am wesentlichsten erachten.

Erfreulicherweise deckt sich damit ihre Sicht mit der von uns bereits seit längerem verfolgten Sponsoringstrategie, vor allem Projekte aus diesen Bereichen zu unterstützen. Sportsponsorings leisten wir nur in Ausnahmefällen. Explizit ausgeschlossen werden von unseren Richtlinien Sponsorings an politische Parteien und deren Umfeld sowie an Einrichtungen und Personen, die rassistisches, antisemitisches, gewaltverherrlichendes oder sonstiges verpönte Gedankengut verfolgen oder verbreiten.

## GEWÜNSCHTE VERTEILUNG DES SPONSORINGBUDGETS

1	Bildungsinitiativen und -maßnahmen	23 %
2	Soziale Institutionen und Vereine, Projekte mit karitativem Fokus	20 %
3	Projekte zum Umwelt- und Klimaschutz	20 %
4	Kulturinitiativen, Kulturvereine und Veranstaltungen	16 %
5	Sportvereine und Sportveranstaltungen	13 %
6	Institutionen, Vereine, Maßnahmen zur besseren Integration von Flüchtlingen	9 %

Aufteilung des Sponsoringbudgets durch die Stakeholder



# SPONSORINGAKTIVITÄTEN 2017

Im Berichtsjahr haben wir 405 Projekte mit 254 Tsd. EUR unterstützt. Der Großteil der Sponsorings erfolgt in unserem größten Marktgebiet Österreich. Unsere Unterstützungsleistung erfolgte in Form von Geld, Sachleistungen oder durch Arbeitszeit unserer Mitarbeiter. Viele Sponsoringprojekte unterstützen wir über einen längeren Zeitraum, da uns auch in diesem Bereich verlässliche, langfristige Partnerschaften wichtig sind. Zudem benötigen manche Projekte einen längeren Zeitraum, um ihren vollen positiven Impact auf die Region entfalten zu können.

## SPONSORINGS DES BKS BANK KONZERNES

	2015	2016	2017
Anzahl der Sponsoringprojekte	399	445	405
– davon Kultursponsorings	65	84	97
– davon Sozialsponsorings	128	111	98
– davon Bildungssponsorings	49	41	65
– davon sonstige Sponsorings	157	209	145
Sponsoringvolumen in Tsd. EUR	249	267	254

### Kunst und Kultur

Kunst und Kultur prägen die Identität einer Region und der Menschen, die dort leben. Gleichzeitig haben Kulturangebote auch positive wirtschaftliche Auswirkungen auf die Region. Bei den verschiedenen Festivals werden zahlreiche Menschen zumindest zeitweise beschäftigt. Kulturangebote ziehen Touristen an und beleben so die Nächtigungsstatistiken einzelner Regionen.

Im Berichtsjahr unterstützte die BKS Bank in ihrem Marktgebiet 97 Kulturinitiativen, darunter die Leuchttürme der Kärntner Kultur, den Carinthischen Sommer und die Tage der deutschsprachigen Literatur. Das Institut unterstützt die bildnerische Kunst durch den Ankauf von Werken zeitgenössischer österreichischer Künstler. Die Werke werden in unserer Zentrale und den Vertriebsstellen präsentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht.

Weitere Beispiele unterstützter kultureller Aktivitäten 2017 sind:

- Musikforum Viktring
- Kultur-Forum-Amthof in Feldkirchen in Kärnten
- Kultur im Schloss Porcia in Spittal an der Drau
- Stadttheater Klagenfurt
- Theatersommer Klagenfurt
- Musikwochen Millstatt
- Mentoring-Programm Kunstuniversität Graz





### Soziales

„Keine Armut“ lautet Ziel 1 der Sustainable Development Goals. Dass diesbezüglich nicht nur in Entwicklungsländern Handlungsbedarf besteht, sondern auch in Österreich, belegt der Armutsbericht der Statistik Austria. Die im Mai 2017 veröffentlichten Ergebnisse ergaben, dass im Jahr 2016 in Österreich von rund 1.542.000 Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdeten nach Definition der „Europa 2020“-Strategie auszugehen war, das entsprach 18,0 % der Gesamtbevölkerung<sup>1</sup>. Mit der Unterstützung karitativer Projekte leistet die BKS Bank einen Beitrag zur Linderung der Armut. 2017 förderten wir 98 soziale Institutionen oder Projekte.

Beispielsweise unterstützten wir u. a. folgende Organisationen oder Projekte:

- Kärntner in Not
- Österreichische Bergrettung, Bezirksgruppe Spittal
- Demenzforum Kärnten
- Weihnachtsmarkt der Botschaften in Bratislava
- Fair Fud Truck in Slowenien
- Wohnheim Benedikt
- Furries for Kids
- Städtisches Krankenhaus Rijeka

### Bildung

„Wer nichts weiß, muss alles glauben“, sagte schon Marie von Ebner-Eschenbach. Ein Zitat, das heute in unserer schnelllebigen und von vielen Fake-News geprägten Zeit besondere Gültigkeit hat. Ein geringes Bildungsniveau geht auch in unseren Breiten mit einer hohen Armutsgefährdung einher. Denn die Anforderungen an Fähigkeiten, über die Berufstätige heute verfügen müssen, steigen stetig. Beispielsweise betrifft die Digitalisierung alle Berufsfelder. Auch das tägliche Leben wird immer stärker davon geprägt. Studien zeigen, dass auch ein entsprechendes Finanz- und Wirtschaftswissen Einfluss auf den persönlichen Wohlstand hat. Je höher das Finanzwissen, umso eher gibt es finanzielle Reserven und umso geringer ist die Verschuldung. Mit ihrem Engagement im Bildungssponsoring trägt die BKS Bank zur Zielerreichung von Ziel 4 „Hochwertige Bildung“ der SDGs bei. Vorrangig unterstützen wir Projekte, die das Finanz- und Wirtschaftswissen oder die Gesundheit der Bevölkerung stärken.

2017 sponserten wir u. a. folgende Organisationen oder Projekte:

- Volkswirtschaftliche Gesellschaft Kärnten
- JUNIOR-Wettbewerb der Wirtschaftskammer Kärnten
- Frauen-Finanz-Salon in Wien
- International School in Velden
- Notärzteausbildung in Graz
- PC-Spende für Volksschule in Rijeka
- Gymnasium Mattersburg – Wettbewerb „Beste vorwissenschaftliche Arbeit“
- Volksschule Hermagor – Projekt „Österreich liest“

<sup>1</sup> Quelle: [http://statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/armut\\_und\\_soziale\\_eingliederung/index.html](http://statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/armut_und_soziale_eingliederung/index.html), Stand: 19. Dezember 2017

## Umwelt

25.821 von 91.523 untersuchten Tier- und Pflanzenarten sind auf der „Internationalen Roten Liste“ der Weltnaturschutzunion (IUCN)<sup>2</sup> erfasst und gelten als gefährdet. Mit Sponsorings, die zum Erhalt der Biodiversität beitragen oder bei Kindern und Jugendlichen das Bewusstsein für die Bedeutung einer intakten Umwelt steigern, leistet die BKS Bank einen Beitrag zum Umweltschutz.

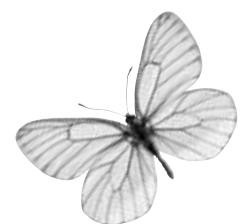
Im Berichtsjahr 2017 wurden u. a. folgende Organisationen oder Projekte unterstützt:

- Amazonas Europas – WWF Österreich
- Sauberes Kärnten – eine Aktion für Schulen, organisiert vom ORF Landesstudio Kärnten und der Kärntner Woche
- „Wasser“ – ein Projekt der Volksschule St. Ulrich in Feldkirchen in Kärnten

## CORPORATE VOLUNTEERING

Zahlreiche Beschäftigte unseres Hauses stellen sich in ihrer Freizeit in den Dienst der guten Sache. Sie sind Bergretter, Schülerlotsen, Sanitäter beim Roten Kreuz, Mitglieder der Freiwilligen Feuerwehr, von sozial tätigen Vereinen oder bei Service-Clubs. Neben diesem persönlichen Engagement fördert die BKS Bank mit der Unterstützung von Corporate Volunteering den Einsatz ihrer Mitarbeiter für Non-Profit-Organisationen. 108 Mitarbeiter (10 % aller Mitarbeiter) waren im Berichtsjahr 658 Stunden für Non-Profit Organisationen im Einsatz.

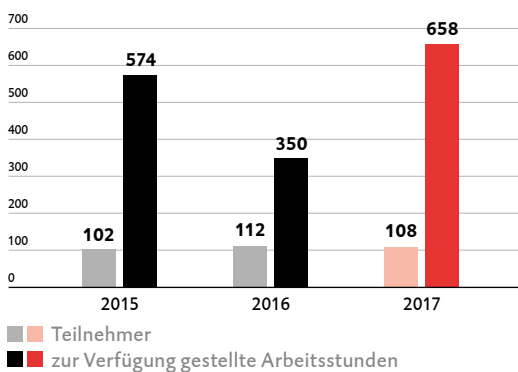
Corporate Volunteering war 2017 in allen Marktgebieten auf der Agenda. Beispielsweise leistete unser slowakisches Team Gartenarbeit in einem Zentrum für Autisten. Unsere kroatischen Mitarbeiter arbeiteten einen Tag für die Organisation „Pegaz“, die therapeutisches Reiten anbietet. Das slowenische Team engagierte sich gleich doppelt. Es verwöhnte die Bewohner eines Altenwohnheims in Slovenj Gradec mit Kuchen und strich den 70 m langen Zaun des Kindergartens in Ravne na Koroške.



<sup>2</sup> Quelle: [http://cmsdocs.s3.amazonaws.com/summarystats/2017-3\\_Summary\\_Stats\\_Page\\_Documents/2017\\_3\\_RL\\_Stats\\_Table\\_1.pdf](http://cmsdocs.s3.amazonaws.com/summarystats/2017-3_Summary_Stats_Page_Documents/2017_3_RL_Stats_Table_1.pdf), Stand: 19. Dezember 2017

**Vielfältig war auch das Programm in Österreich und umfasste:**

- Gartenarbeit im Kinderdorf Pötttsching während der Aktionstage Nachhaltigkeit.
- Teilnahme an den Engagementtagen von „Verantwortung zeigen!“. Dabei wurden Malerarbeiten für die Diakonie de La Tour und die Caritas durchgeführt und ein Grillfest für die beeinträchtigten Klienten der Tagesstätte Mosaik in Seiersberg organisiert.
- Teilnahme an den Adventkalenderaktionen von Verantwortung zeigen! in Kärnten und der Steiermark. Bei den Aktionen wurden verschiedene Aktivitäten mit den Kindern der Wohngemeinschaften Wifzack und OK der Diakonie de La Tour in Kärnten unternommen bzw. die Kreuzkirche in Graz weihnachtlich geschmückt. Unsere Nachwuchsführungskräfte engagierten sich für die Jugendlichen einer Wohngemeinschaft des SOS-Kinderdorfs in Graz.
- BKS Bank-Mitarbeiter schulten auch 2017 wieder Mitarbeiter bei autArK – Soziale Dienstleistungs GmbH, die Arbeitsstellen für beeinträchtigte oder benachteiligte Klienten vermitteln.

**ENTWICKLUNG CORPORATE VOLUNTEERING**

## FINANCIAL EDUCATION

„In Österreich besteht großer Bedarf an Finanzbildung: Mehr als die Hälfte der Österreicher geben an, über eher schlechtes oder sehr schlechtes Finanzwissen zu verfügen“, resümierte das österreichische Meinungsforschungsinstitut Gallup in einer 2017 durchgeführten Studie. Die Befragten sehen auch die Banken in einer wichtigen Rolle, um Finanzwissen zu vermitteln. Gefragt, wer Finanzbildung betreiben soll, zeigte sich folgendes Bild:

- 50 % der Österreicher wünschen sich Finanzbildung an Schulen und
- 21 % an Universitäten.
- 44 % der Österreicher sagen, dass Banken und Versicherungen eine besondere Rolle bei der Vermittlung von Finanzwissen zukommt.

Die BKS Bank ist gerne bereit, sich für die Finanzbildung der Bevölkerung zu engagieren. Wir sehen unsere Bemühungen auch als Beitrag zur Erreichung der Ziele 4 „Hochwertige Bildung“ und 5 „Geschlechtergleichstellung“ der SDGs. Ein entsprechendes Finanzwissen hilft, seine persönliche finanzielle Situation zu verbessern.

### **Erfolgreiches Finanzquiz**

Soziale Medien bieten die Chance, dem Thema eine hohe Reichweite zu geben. Die BKS Bank hat Postings mit Infos zu Finanzbegriffen und Tipps zu Fragen rund ums Geld schon länger in ihre Kommunikationsstrategie auf Facebook integriert. 2017 nutzten wir den Weltspartagsmonat Oktober für ein auf Facebook spielbares Finanzquiz. Durch die Gamification gelang es, auch die jüngere Zielgruppe gut anzusprechen. Das Spiel wurde über 22.000-mal gespielt. Dabei galt es, aus einem Pool von 200 per Zufallsgenerator ausgewählten Fragen 10 Fragen möglichst schnell und richtig zu beantworten. Nach dem Launch der neuen Website im Jahr 2018 wird das Quiz unseren Usern dort dauerhaft zur Verfügung stehen.

### **Schulbesuche**

Schulklassen sind gern gesehene Gäste in den Filialen und der Zentrale der BKS Bank. In kurzen Vorträgen erklären unsere Mitarbeiter die Tätigkeiten in einer Bank, je nach Alter auch wichtige Grundbegriffe wie Kredit, Zinsen etc. Den Schülern wird spielerisch nähergebracht, wie ein vernünftiger Umgang mit Geld aussehen kann.

### **Vorträge für Kunden**

2017 haben wir unsere Kunden unter anderem in Veranstaltungen zu

- nachhaltigen Geldanlagen,
- Änderungen im Steuerrecht und Erbrecht,
- Neuerungen bei Online-Bezahlsystemen und
- Präventionsmaßnahmen als Schutz vor Cybercrime informiert.

### **Lehrtätigkeit von Mitarbeitern**

Mehrere Mitarbeiter geben Finanzwissen als Lehrende an Universitäten und Fachhochschulen, am WIFI oder an Volkshochschulen weiter.



# CSR-BLITZLICHTER

## DER TRIGOS STEIERMARK

Für zahlreiche steirische Unternehmen war die Spannung Anfang Mai groß. Ob sie wohl zu den Gewinnern des TRIGOS Steiermark zählen werden? Über den Sieg in den unterschiedlichen Einreichkategorien freuten sich: Labonca Biohof, Saint-Gobain Rigips Austria GmbH, Saubermacher Dienstleistungs AG. Die Sonderpreise der Kleinen Zeitung und der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit gingen an die Dageko GmbH und die Anton Paar GmbH. Die Gala-Veranstaltung des TRIGOS Steiermark wurde erstmals als Green Event abgehalten.



Foto: Gernot Gleiss

## DAS GEFALTETE TUCH

Das Luther-Jahr 2017 feierte die evangelische Kirche in Kärnten mit einer neuen Dauerausstellung im Evangelischen Kulturzentrum Fresach. Im historischen Kontext präsentiert werden Exponate aus der Sammlung des „Vereins zur Pflege evangelischer Glaubensüberlieferung in Kärnten“, wie Jubiläumsschriften, Bildbände, Medaillen und Münzen. Besonderes Highlight der Ausstellung ist eine außergewöhnliche Installation der renommierten Kärntner Künstlerin Lisa Huber zum Thema „Das gefaltete Tuch“. Die Installation wurde von der BKS Bank unterstützt und verwandelt das Obergeschoß des Museums in einen besonderen Erlebnisraum.

## SENSIBILISIERUNGSWORKSHOPS

Wie gehen wir mit sehbeeinträchtigten Personen richtig um? Sollte Personen im Rollstuhl Hilfe gegeben werden? Im Alltag ergeben sich oft viele Fragen. Genau diese wurden unseren Mitarbeitern bei Sensibilisierungsworkshops zum Umgang mit beeinträchtigten Kunden beantwortet. Unter anderem schlüpfen die Mitarbeiter auch selbst in die Rollen beeinträchtigter Personen, so wurde für sie wahrnehmbar, wie es ist, seh-, hör- oder gehbeeinträchtigt zu sein.

## KÄRNTNER IN NOT

---

Unser intensivstes Engagement im Sozialbereich galt auch 2017 dem Verein „Kärntner in Not“, der von der Kleinen Zeitung gegründet wurde. Er unterstützt Kärntner, die unverschuldet in Not geraten sind. Der Verein konnte im Berichtsjahr 802,9 Tsd. EUR an Spenden sammeln. Insgesamt wurden 1.021 Unterstützungsansuchen im Jahr 2017 an den Verein gerichtet.

Die Bilanz:

- an 554 Antragsteller wurde bereits eine Zahlung geleistet,
- 120 Anträge wurden abgelehnt,
- 73 werden erst 2018 abgeschlossen.
- 274 sind unvollständig bzw. nicht mehr relevant.

## FOUNDERSHIP FACTORY

---

2017 erstmals gestartet wurde vom Wirtschaftsethik Institut Weiss und der Initiative für Kärnten die „Foundership Factory“. Dabei entwickelten 22 potenzielle Jungunternehmer ökologische Geschäftsideen und konnten diese dann beim renommierten Innovationskongress in Villach präsentieren. Die Initiative ist Teil von Aktivitäten zur Positionierung des Bundeslandes Kärnten als Öko-Exzellenz-Region und wurde von der BKS Bank gesponsert.



## RESPACT BUSINESS LUNCH

---

Namhafte Unternehmerpersönlichkeiten diskutierten im Juli 2017 beim respACT-Business Lunch in Kärnten über Möglichkeiten zur Erreichung einer klimaverträglichen Energieversorgung. Unternehmen leisten einen wichtigen Beitrag, um das 2-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu erreichen. Impulse gab Günther Rabensteiner, Mitglied des Vorstandes der VERBUND AG. „Rund 96 Prozent der VERBUND-Stromerzeugung kommen heute schon aus erneuerbaren Quellen, vor allem Wasserkraft, ergänzt um Windkraft“, so Günther Rabensteiner.

# CSR-PROGRAMM 2017

GESELLSCHAFT UND SOZIALES

2017 geplant	2017 umgesetzt	Ziele bis 2020*	Status
<b>Corporate Volunteering</b> – Aufbau eines „BKS Volunteer Pools“ für freiwillige Helfer unter den Mitarbeitern – Erstmalige Durchführung eines Corporate Volunteering in Kroatien und der Slowakei	– 108 Mitarbeiter (10 % aller Mitarbeiter) leisteten 658 Corporate Volunteering-Stunden – In allen Marktgebieten der BKS Bank fand mindestens eine Corporate Volunteering-Aktion statt	– Mindestens 10 % der Mitarbeiter nehmen pro Jahr an Corporate Volunteering-Maßnahmen teil – Mindestens ein Corporate Volunteering-Projekt in jedem Marktgebiet	●●  ●●
<b>Sponsoringaktivitäten</b> – Konzepterstellung für die Impact-Messung	– Die Konzepterstellung befindet sich in Arbeit, wurde aber noch nicht abgeschlossen	– Impactmessung unserer Sponsoringaktivitäten	●○
<b>Unterstützung des TRIGOS Österreich</b> – Ausrichtung des TRIGOS Steiermark – Fortsetzung der Kooperation mit dem TRIGOS Österreich	– 24 einreichende Unternehmen beim TRIGOS Steiermark vor den Vorhang geholt – TRIGOS Österreich als Hauptsponsor unterstützt	– Mindestens 25 Einreichungen im jeweiligen Jahr beim TRIGOS Kärnten bzw. 35 in der Steiermark, die Landesbewerbe finden alternierend statt	●●
<b>Financial Literacy</b> – Online-Finanzquiz – Beim Relaunch der Website interaktive Elemente zum Finanzwissen einbauen	– 22.000 Spieler spielten beim Finanzquiz im Oktober auf Facebook mit – Der Bereich Finanzwissen auf der neuen Website wurde konzipiert und wird 2018 online gehen – Verschiedene Vorträge für Kunden und Schulen	– Verschiedene Vorträge für Kunden und Schulen	●●
<b>Barrierefreiheit</b> – Beachtung der Standards der Barrierefreiheit bei neuen baulichen Maßnahmen – Sensibilisierungs-Workshop für Mitarbeiter	– Beachtung der internen baulichen Standards zur Barrierefreiheit bei Um- und Neubauten – Sensibilisierungs-Workshops in Wien und Graz durchgeführt	– Erfüllung der Standards zur Barrierefreiheit laut gesetzlicher Vorgaben und interner Richtlinien	●●

\* Diese Ziele wurden in der 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie bis 2020 festgelegt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2017 neu ausgerichtet. Die neuen Ziele sind auf Seite 47 dargestellt.

●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen





# VIelfalt IN DER UMWELT ERHALTEN.

---



-140-



# UMWELT UND KLIMASCHUTZ

---

*Highlights 2017*

–142–

*Managementansatz*

–144–

*Klimaschutz ernst genommen*

–145–

*Carbon Footprint*

–147–

*Effiziente Mobilität*

–151–

*Ressourceneffizienz auf vielen Ebenen*

–152–

*CSR-Blitzlichter*

–154–

*CSR-Programm 2017*

–156–



# HIGHLIGHTS 2017

---

UMWELT UND KLIMASCHUTZ

## CARBON FOOTPRINT

---



Der Carbon Footprint der BKS Bank für 2016 beträgt 2.320 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent. Damit verringerten wir gegenüber dem Vorjahr unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen um 3,8 %.

Siehe Seite 147

-142-



## E-BIKE IN GRAZ

---

Die Mitarbeiter der Direktion Graz schonen die Umwelt und nutzen unser E-Bike für dienstliche Fahrten.

Siehe Seite 151

## SPRITSPARTRAININGS FÜR DIE UMWELT

---

16 Mitarbeiter nahmen an den Trainings für treibstoffsparendes und umweltfreundliches Fahrverhalten in Kärnten bzw. der Steiermark teil.

Siehe Seite 151

## RECYCLING

---

# 661

Stück gebrauchte Hardware wurden durch die AfB aufbereitet und wieder in den Verwertungskreislauf zurückgeführt.



Siehe Seite 155

## VIDEOKONFERENZEN

---

274 Tsd. Kilometer an  
Dienstreisen mit 547  
Videokonferenzen eingespart.

Siehe Seite 151

# MANAGEMENT- ANSATZ

## Wir leben Klimaschutz

Der Schutz der Umwelt und des Klimas stellt eine der größten Herausforderungen auf globaler und regionaler Ebene dar. Vor diesem Hintergrund haben wir uns entschlossen, für die Bewältigung dieser Problematik einen spürbaren Beitrag zu leisten. Die Aktivitäten zum Schutz der Umwelt werden von unserer tief in der Unternehmenspolitik verankerten Nachhaltigkeitsstrategie getragen. Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter spielen dabei eine wichtige Rolle. Neben zahlreichen Schulungen und Awarenessmaßnahmen soll folgender Leitsatz Orientierung bieten: „Wir tragen zur Reduktion von Umweltbelastungen und zur Erhöhung der Energieeffizienz bei.“

Mit unseren Aktivitäten im Handlungsfeld „Umwelt“ tragen wir auch zur Erreichung von

- Ziel 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“,
- Ziel 12: „Nachhaltiger Konsum und Produktion“,
- Ziel 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“

der Sustainable Development Goals bei.

## WESENTLICHKEITSANALYSE 2017

In der Analyse der wesentlichen Themen zu Umwelt und Klimaschutz sind folgende Faktoren als wesentlich identifiziert worden:

- Energieverbrauch
- Emissionen
- Decarbonisierung

Die Erfassung des Energieverbrauchs und der Emissionen erfolgt auf Basis eines konzerneigenen Umweltdatenmanagements. Dieses ist bislang noch nicht extern zertifiziert. Ein Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2020 ist die Zertifizierung eines solchen Systems. Die Berechnung des Carbon Footprints führte ein externer Experte durch. Die Decarbonisierung ist ein neues wesentliches Thema. Daher werden wir 2018 eine Strategie entwickeln, wie wir dieses Thema am besten managen können.

Die Wesentlichkeitsanalyse bildet die Basis für unsere Nachhaltigkeitsstrategie bis 2022. Die strategischen Ziele finden Sie im Kapitel „Strategie und Governance“ auf den Seiten 47 ff. dieses Berichts. Welche Maßnahmen wir uns für den Umwelt- und Klimaschutz vorgenommen haben, entnehmen Sie bitte dem CSR-Programm 2018 auf Seite 53. Die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren sind ab Seite 160 übersichtlich in einer Tabelle zusammengefasst.



## VERWENDETE KENNZAHLENBASIS

---

Die Kennzahlen zum Handlungsfeld Umwelt und Klimaschutz umfassen den gesamten BKS Bank Konzern. Falls vereinzelt eine andere Kennzahlenbasis verwendet wird, verweisen wir gesondert darauf. Es unterbleibt eine Darstellung des Einzelausweises der BKS Bank AG. Denn diese nimmt im Konzern eine so dominierende Stellung ein, dass ihre nichtfinanziellen Leistungsindikatoren nur minimal von jenen des BKS Bank Konzerns abweichen.

Bei der Ermittlung des Carbon Footprint liegen uns Umweltdaten aus Objekten, in denen wir eingemietet sind, oft erst mit deutlicher Verzögerung vor. Daher erfolgt die Berechnung des Carbon Footprint immer für das Jahr vor dem Berichtsjahr des Nachhaltigkeitsberichts. Die Werte des Carbon Footprint im gleichnamigen Kapitel beziehen sich auf 2016. Bei der Ermittlung des Carbon Footprints von 2015 wurden Schwächen bei der Datenerfassung erkannt. Trotz unserer Bemühungen konnten diese für das Berichtsjahr 2015 nicht bereinigt werden. Die Datenlage für das Bezugsjahr 2016 wurde stark verbessert. Die Prüfung der Berechnungsgrundlagen, die Vereinheitlichung der Datenerfassung und das Monitoring wurden 2017 von einem speziell dafür geschulten Mitarbeiter durchgeführt. Dadurch sind der Carbon Footprint von 2015 und jener von 2016 nur bedingt vergleichbar.

# KLIMASCHUTZ ERNST GENOMMEN

---

Seit 2012 verfügt die BKS Bank über eine eigene Klimaschutzstrategie, die online unter [www.bks.at/Nachhaltigkeit](http://www.bks.at/Nachhaltigkeit) abrufbar ist. Unser Fokus liegt auf der Senkung des Energieverbrauches und des Carbon Footprint im eigenen Haus.

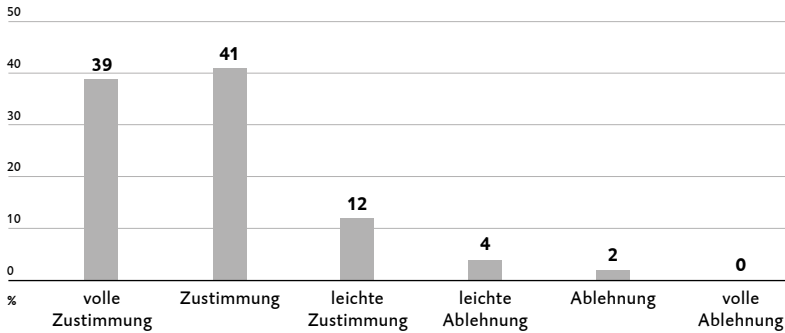
Als Dienstleistungsunternehmen sehen wir uns aufgrund der Nähe zu unseren Kunden und den damit verbundenen Möglichkeiten dazu verpflichtet, unsere Maßnahmen für den Klimaschutz auch nach außen zu tragen. So setzen wir vor allem im Förderbereich verstärkt auf die Beratung unserer Kunden hinsichtlich Nachhaltigkeit und Klimaschutz. Durch die Einführung nachhaltiger und klimarelevanter Produkte werden wir unserer Verantwortung gegenüber der Umwelt auch auf vertriebspolitischer Seite gerecht (vgl. dazu Seite 106).

Führungskräfte und Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle bei unserem Engagement für den Umwelt- und Klimaschutz. Mit Hilfe von Pop-ups zu unterschiedlichen Umwelt- und Energiesparthemen weisen wir unsere Mitarbeiter regelmäßig auf ihre Verantwortung hin.

Überdies stellen wir nützliche Tipps für energieeffizienteres Heizen, Lüften, Kopieren etc. zur Verfügung. Vielfahrern bieten wir Spritspartrainings an. Erfreulicherweise nehmen unsere Mitarbeiter diese Bemühungen auch positiv wahr, wie nachfolgendes Teilergebnis unserer Mitarbeiterbefragung 2017 zeigt. Auf die Frage „Unser Unternehmen ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und der Umwelt bewusst“ vergaben unsere Mitarbeiter einen Gesamtscore auf der sechsteiligen EUCUSA-Skala von 1,9.

**BEURTEILUNG DES UMWELTBEWUSSTSEINS IN DER MITARBEITERBEFRAGUNG**

„Unser Unternehmen ist sich seiner Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und Umwelt bewusst und handelt nachhaltig“

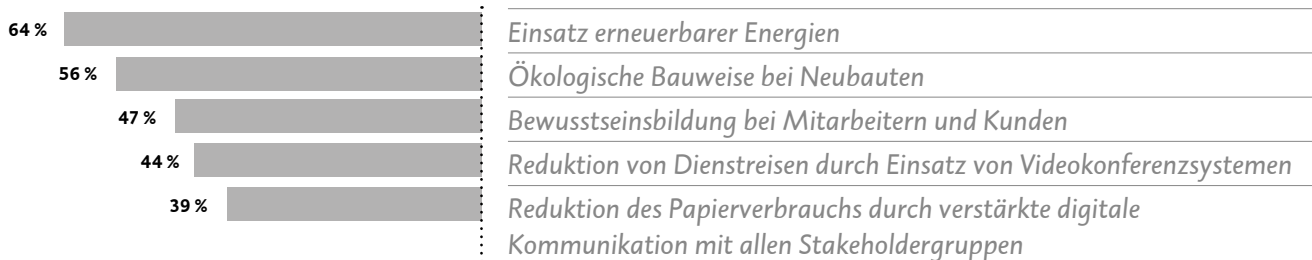


-146-

Auch unseren Stakeholdern ist es wichtig, dass die BKS Bank sich für den Umwelt- und Klimaschutz engagiert. 94 % beurteilten unser Engagement in der Stakeholderbefragung mit „sehr gut“ oder „gut“. Besonders wichtig ist unseren Stakeholdern der Einsatz erneuerbarer Energie sowie eine ökologische Bauweise bei unseren Neubauten.

2017 fragten wir auf Facebook, welche Maßnahmen die BKS Bank zum Klimaschutz setzen kann. 144 Fans beteiligten sich. Sie schlugen u. a. den verstärkten Einsatz von Elektrofahrzeugen, die Nutzung erneuerbarer Energie, eine verstärkte Finanzierung ökologischer Projekte oder die Erstellung eines Leitfadens für Jugendliche, wie diese stärker zum Klimaschutz beitragen können, vor.

**WESENTLICHKEIT EINZELNER UMWELTMASSNAHMEN**



Prozentanzahl der Stakeholder, die die einzelnen Maßnahmen als „sehr relevant“ beurteilten

# CARBON FOOTPRINT

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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent für eine definierte funktionelle Einheit berechnet.

Der Carbon Footprint der BKS Bank umfasst folgende Scopes:

- Scope 1: Emissionen durch Wärme (Gas und Heizöl), Fuhrpark (Benzin und Diesel) sowie Kältemittelverluste
- Scope 2: Zugekaufte Energie (Strom und Fernwärme)
- Scope 3: Reisetätigkeiten mit Bahn und Flugzeug, Papierverbrauch sowie die Scope 3-Anteile aus den Scopes 1 und 2

Somit sind mit Ausnahme der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit (Investments, Veranlagung, vergebene Kredite etc.) alle relevanten Treibhausgasemissionen erfasst.

Die Ermittlung des Carbon Footprints basiert auf den Daten aus unserem Umweltdatenmanagementsystem und erfolgt in mehreren Schritten durch einen externen Experten:

- Definition der Systemgrenze
- Datensammlung (Strom, Wärme, Treibstoffe, Papier, Dienstreisen, Kühlmittel)
- Transformation der Umweltdaten in CO<sub>2</sub>-Daten (CO<sub>2</sub>-Äquivalente)
- Bilanzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen im gesamten Lebenszyklus
- Vergleich mit den Ergebnissen des Vorjahres, Ermittlung von Optimierungspotenzialen, Ableiten von Schlussfolgerungen

Die Berechnung orientiert sich an den Vorgaben des World Resources Institute und des World Business Council for Sustainable Development. Zugrunde gelegte Standards sind der „GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard“ und der „GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard“. Die Umrechnung der Umweltdaten in CO<sub>2</sub>-Äquivalente erfolgt mit Hilfe der Datenbank Ecoinvent und umfasst alle Treibhausgase, nicht nur jene sieben, die im Kyoto-Protokoll reglementiert sind: Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan (CH<sub>4</sub>), Distickstoffoxid (N<sub>2</sub>O), Halogenierte Fluorkohlenwasserstoffe (H-FKW), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW), Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>) sowie Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). Die Umweltdaten gemieteter Objekte stehen uns erst im auf das Berichtsjahr folgenden Jahr zur Verfügung. Die Daten aus 2016 bilden daher die Basis für die Angaben in diesem Kapitel.

## ÜBERBLICK UMWELTDATENMANAGEMENT

Land	Erfasste Standorte	Strom	Fernwärme	Erdgas/Heizöl	Diesel/Benzin	Papier	Kühlmittel
Österreich	54	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Slowenien	7	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Kroatien	2	✓		✓	✓	✓	
Slowakei	3	✓	✓		✓	✓	

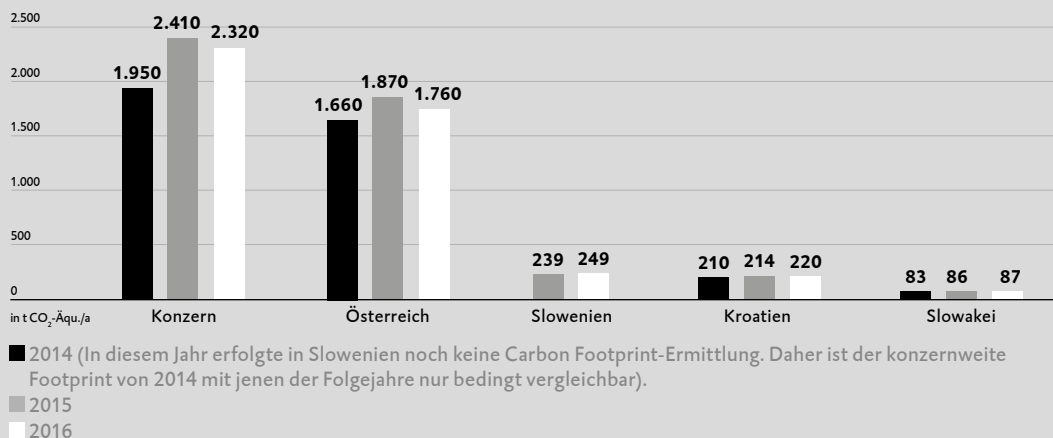


# CARBON FOOTPRINT IM VERGLEICH

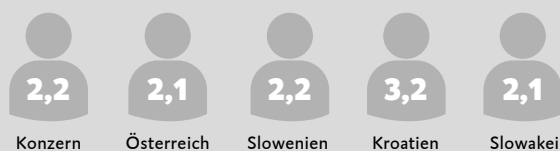
## KONZERNWEITER CARBON FOOTPRINT SINKT AUF 2.320 t

Die jährliche Erhebung des Carbon Footprint schafft die Grundlage, die eigenen Prozesse zu verbessern, uns mit anderen Unternehmen zu vergleichen und letztlich unsere Treibhausgasemissionen zu verringern. Dazu erheben wir Daten zu Energieverbrauch, Mobilität, Kältemittel und Papierverbrauch. An Vergleichsdaten stehen uns für Österreich, Kroatien und die Slowakei die Daten der Erfassungszeiträume 2012 bis 2016 und für Slowenien von 2015 bis 2016 zur Verfügung. Erfreulicherweise konnten wir den konzernweiten Carbon Footprint um 3,8 % auf 2.320 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente senken. Hauptursache dafür waren Einsparungen in Österreich. Nach Scopes entfallen 450 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente auf Scope 1, 1.360 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente auf Scope 2 und 510 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente auf Scope 3. Einsparungen gab es in allen drei Scopes, am meisten im Scope 2 bei Strom und Fernwärme sowie durch geringere Kühlmittelverluste im Scope 1.

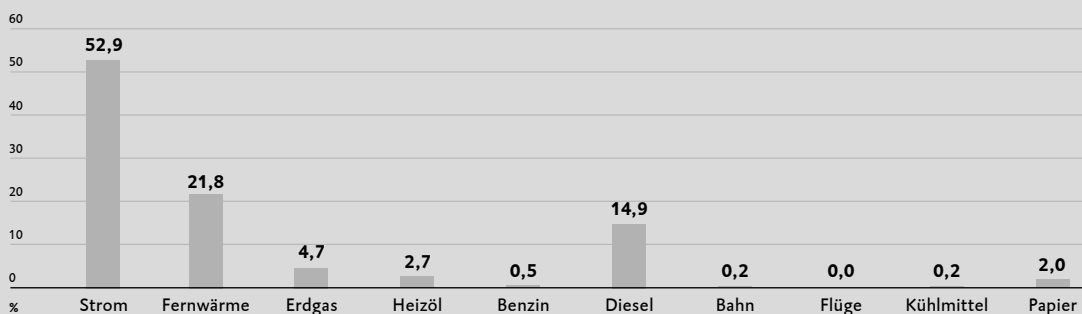
### CARBON FOOTPRINT DER BKS BANK



### CARBON FOOTPRINT 2016 PRO MITARBEITER IN t CO<sub>2</sub>-ÄQUIVALENTEN



### VERTEILUNG DES CARBON FOOTPRINT





## ÖSTERREICH: 5,8 % EINSPARUNG

2015 erkannten wir bei der Ermittlung des Carbon Footprint Verbesserungspotenziale bei der Datenerfassung. Die Prüfung der Berechnungsgrundlagen, die Vereinheitlichung der Datenerfassung und das Monitoring wurden daher 2017 von einem speziell dafür geschulten Mitarbeiter durchgeführt. Standorte, die unerklärbare Verbrauchsschwankungen aufwiesen, wurden regelmäßig von Haustechnikern überprüft. Zudem haben auch unsere bewusstseinsbildenden Maßnahmen bei den Mitarbeitern gegriffen und das Nutzerverhalten beim Heizen, Lüften, Strom- und Spritsparen in eine positive Richtung gelenkt. Dadurch sank der Carbon Footprint in unserem Hauptmarkt um 5,8 %.

### WESENTLICHE VERÄNDERUNGEN VON 2015 AUF 2016



**-10%**

Stromverbrauch



**±0%**

Wärmeverbrauch



**-13%**

Dieserverbrauch



**+6%**

Gefahrene  
Bahnkilometer



**-3%**

Papierverbrauch



## SLOWENIEN: LEICHTER ANSTIEG AUF 249 t CO<sub>2</sub>-ÄQUIVALENTE

In Slowenien erfolgte die Erhebung erst zum zweiten Mal. Der Corporate Carbon Footprint für 2016 für 7 Standorte betrug 249 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent (+10 t). Hauptverantwortlich für die Steigerung sind der höhere Verbrauch an Wärme sowie eine Erhöhung der Mitarbeiterzahl und der genutzten Bürofläche. 2018 werden wir in Slowenien eine Photovoltaikanlage errichten.

### WESENTLICHE VERÄNDERUNGEN VON 2015 AUF 2016



**-1%**

Stromverbrauch



**+26%**

Fernwärmeverbrauch



**+12%**

Erdgasverbrauch



**±0%**

Dieserverbrauch



**±0%**

Papierverbrauch



**KROATIEN: HÖHERER DIESELVERBRAUCH STEIGERT CO<sub>2</sub>-AUSSTOSS**

Der Corporate Carbon Footprint ergab 2016 in Kroatien 220 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent. Im Vergleich zu 2015 ist das ein Anstieg von 2,8 %, seit dem Ausgangsjahr 2013 sogar um 18,1 %. Hauptursache dafür ist der Dieserverbrauch, der sich seit der Ersterhebung 2013 um 98 % bzw. zwischen 2015 und 2016 um 6 % erhöhte. Dies ist auf gestiegene dienstliche Fahrten zurückzuführen, die im Zusammenhang mit der guten Geschäftsentwicklung unserer Direktion Kroatien stehen. 2018 werden wir ein besonderes Augenmerk auf die Senkung des Diesel- und Papierverbrauchs legen.

WESENTLICHE VERÄNDERUNGEN VON 2015 AUF 2016



**+1%**

Stromverbrauch



**+6%**

Dieserverbrauch



**+16%**

Papierverbrauch



**SLOWAKEI: CARBON FOOTPRINT SINKT VON 2013 AUF 2016 UM 12,4 %**

Eine erfreuliche Entwicklung zeigt der Carbon Footprint unserer Niederlassungen in der Slowakei. Er sank seit 2013 von 99 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent auf 87 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent, das ist eine Reduktion um 12,4 %. Zwischen 2013 und 2016 konnte der Verbrauch bei allen wesentlichen CO<sub>2</sub>-Emissionsquellen reduziert werden.

WESENTLICHE VERÄNDERUNGEN VON 2015 AUF 2016



**-4%**

Stromverbrauch



**-3%**

Fernwärmeverbrauch



**±0%**

Dieserverbrauch



**-47%**

Papierverbrauch

# EFFIZIENTE MOBILITÄT

Bei der Anschaffung neuer Dienstfahrzeuge achtet unser Fuhrparkmanagement auf Energieeffizienz. Daher werden nur mehr Neuwagen der Emissionsklasse 6, Hybrid- oder E-Fahrzeuge gekauft. So reduzierten wir 2017 die Anzahl der Fahrzeuge der Emissionsklasse 4 von 17 auf sechs und erhöhten den Stand der Emissionsklasse-6-Fahrzeuge von sieben auf 23. Unser VW-E-Golf, für den wir über eine eigene E-Tankstelle verfügen, wird in Klagenfurt vor allem im Stadtverkehr gerne genutzt. Das neue E-Bike in Graz dient unseren Mitarbeitern dazu, kürzere Wegstrecken im Stadtverkehr umweltfreundlich zu bewältigen. 2017 sensibilisierten wir interessierte Mitarbeiter in Kärnten und der Steiermark mit Sprintspartrainings für ein spritschonenderes und umweltfreundliches Fahrverhalten.

Wir nutzen das Videokonferenzsystem und reduzieren Dienstreisen auf das notwendige Ausmaß. Webinare geben uns die Möglichkeit, an Schulungen und Präsentationen online teilzunehmen. Im abgelaufenen Berichtsjahr gelang es uns, durch 547 (+11 %) Videokonferenzen 274.440 km einzusparen. In Summe ging die Anzahl der zurückgelegten Kilometer für Dienstreisen konzernweit um 5,3 % auf 2.173 Tsd. Kilometer zurück. Insgesamt verringerte sich unser Fuhrpark um ein Fahrzeug. Erfreulicherweise nutzen unsere Mitarbeiter verstärkt die Bahn, sodass die gefahrenen Bahnkilometer von rund 81.000 auf 106.748 gestiegen sind. Der Anstieg bei den Flugreisen ist auf eine vorübergehende Tätigkeit einer Führungskraft in Wien zurückzuführen.

## FAHRZEUGFLOTTE UND DIENSTREISEN (KONZERNEBENE)

	2015	2016	2017
<b>Fahrzeuge</b>			
gesamt	74	77	76
davon Emissionsklasse 3	3	3	3
davon Emissionsklasse 4	17	17	6
davon Emissionsklasse 5	50	49	43
davon Emissionsklasse 6	3	7	23
davon E-Auto	1	1	1
<b>Dienstreisen gesamt</b>			
Zurückgelegte km mit Dienstautos in Tsd.	2.364	2.294	2.173
– hievon mit E- und Hybrid-Fahrzeugen in Tsd.	63	70	66
Zurückgelegte km mit der Bahn in Tsd.	77	81	107
Anzahl der Flugreisen	8	11	83
<b>Dienstreisen je Mitarbeiter</b>			
Zurückgelegte km mit Dienstautos.	2.167	2.142	1.977
Zurückgelegte km mit der Bahn	71	76	97
<b>Treibstoffverbrauch</b>			
Gesamtverbrauch in Litern	139.635	142.507	130.596
Durchschnittsverbrauch in Litern auf 100 km	6,52	6,21	6,01
Gesamtverbrauch in GWh	1,17	1,20	1,09

## INGESPARTE KILOMETER DURCH VIDEOKONFERENZEN

	2015	2016	2017
Videokonferenzen	395	485	547
Kilometer	194.400	256.890	274.440

# RESSOURCEN- EFFIZIENZ AUF VIELEN EBENEN

## WIR SETZEN AUF ERNEUERBARE ENERGIE

Der Gesamtenergieverbrauch des BKS Bank Konzerns betrug 7,05 GWh (-4 %) im Jahr 2016<sup>1</sup>, den größten Anteil daran haben der Stromverbrauch mit 3,6 GWh, die Fernwärme mit 2,9 GWh und Treibstoff mit 1,09 GWh.

In Österreich und in Kroatien bezieht die BKS Bank zu 100 % „grünen Strom“. Auch in unseren anderen Auslandsmärkten stammt der Großteil des bezogenen Stroms aus erneuerbaren Energiequellen. Mit der Photovoltaikanlage am Dach der Zentrale in Klagenfurt sind wir in der Lage, einen großen Teil des Strombedarfs mit Sonnenenergie abzudecken. Die Anlage ist auf eine Leistung von 40.000 kWh ausgelegt und erfüllte im Berichtszeitraum diese Vorgabe. In Slowenien haben wir 2017 analysiert, ob eine Photovoltaikanlage wirtschaftlich und ökologisch sinnvoll ist. 2018 wird diese in Laibach installiert werden.

## WIR SPAREN BEIM PAPIER

- Wir verwenden für alle Ausdrücke und Kopien ausschließlich FSC-Papier. Auch bei Toilettenpapier und Papierhandtüchern verwenden wir Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft. Wir versuchen auf mehreren Ebenen die Druck- und Kopierpapiermengen zu reduzieren:
- Unternehmensweit sind alle Drucker standardmäßig auf beidseitigen Druck eingestellt.
  - Über unser Online-Portal konnten wir 2017 unseren Kunden 475.000 Dokumente in die E-Box und damit elektronisch zustellen.
  - Alle Großdrucker sind energieeffiziente Drucker. Damit konnten wir auch die Kosten pro Farbdruk senken.
  - Große Druckaufträge sollten nach Möglichkeit über die Hausdruckerei erfolgen, welche sehr effiziente und leistungsstarke Geräte einsetzt.
  - Jeder Mitarbeiter verfügt pro Monat über ein Kontingent an Farbseiten in der Höhe von 200 Stück.
  - Wir schärfen das Bewusstsein der Mitarbeiter für einen sorgsamen Papierverbrauch durch Pop-ups und Meldungen im Intranet.
  - An unserem Arbeitsplatz trennen wir Rest- und Papiermüll und tragen so zu einem erfolgreichen Recycling bei.

<sup>1</sup> Der Gesamtenergieverbrauch umfasst Strom, Fernwärme, Erdgas, Heizöl, Benzin und Diesel. Die Verbrauchsdaten zu Strom, Fernwärme, Erdgas und Heizöl werden nach Möglichkeit in kWh erhoben. Bei einzelnen Filialen stehen für Erdgas und Heizöl nur monetäre Werte in EUR zur Verfügung, bei anderen wiederum beide (kWh und EUR). Sofern nur die Kosten verfügbar sind, werden diese mit dem Mittelwert der anderen Filialen, für die beide Werte vorliegen, in kWh umgerechnet. Die Umrechnung der Liter Diesel und Benzin in kWh erfolgt anhand der Angaben des Umweltbundesamtes Wien: 1 l Benzin = 9,67 kWh und 1 l Diesel = 8,33 kWh.



Beim Papierverbrauch gelang es uns 2017 trotz aller Bemühungen nicht, nennenswerte Einsparungen zu erzielen. Der Kopierpapierverbrauch stieg von 45,14 t auf 46,38 t (+ 2,67 %). Damit beträgt der Kopierpapierverbrauch pro Mitarbeiter 42,20 kg gegenüber 42,15 kg im Jahr 2016.

Bei Papierhandtüchern lag unser Jahresverbrauch bei 6,91 t, bei Toilettenpapier stieg der Verbrauch wiederum leicht von 4,59 t auf 4,77 t. 2018 werden wir weiter konsequent das Bewusstsein bei den Mitarbeitern zur Vermeidung von unnötigen Ausdrucken und Kopien schärfen.

PAPIERVERBRAUCH

	2015*	2016	2017
<i>Kopierpapierverbrauch gesamt in t</i>	45,12	45,14	46,38
<i>Verbrauch Papierhandtücher gesamt in t</i>	6,26	5,93	6,91
<i>Verbrauch Toilettenpapier in t</i>	4,55	4,59	4,77

\* 2015 erfolgte die Erfassung nur in Österreich, dieses Jahr ist somit mit den Folgejahren nur bedingt vergleichbar.

## ABFALLVERMEIDUNG UND ENTSORGUNG

Selbstverständlich verfügen wir über ein Mülltrennsystem. So stehen an jedem Arbeitsplatz Behälter für Papier und Restmüll zur Verfügung. Sicherheitsabfallbehälter in besonders sensiblen Bereichen dienen der gesicherten Vernichtung von Papier. Da wir an allen Standorten einheitlich Kaffeemaschinen mit Kapseln einsetzen, fallen große Mengen an Kapselmüll an. Wir sind mit dem Hersteller eine Kooperation eingegangen, um die von uns gesammelten Kapseln zu recyceln. In den meisten Kaffeeküchen gibt es zudem die Möglichkeit, Plastik, Metall und Bioabfall getrennt zu sammeln.



# CSR-BLITZLICHTER



## KLIMA:AKTIV MOBIL PROJEKTPARTNER

Seit 2016 sind wir klima:aktiv mobil Projektpartner und zählen zu den über 5000 Organisationen, die sich aktiv um die Verbesserung der Umwelt in Österreich bemühen. 2017 wurden wir von klima:aktiv für vorbildlichen Klimaschutz ausgezeichnet. Gewürdigt wurde unter anderem unser Videokonferenzsystem, die Spritspartrainings und die Forcierung der E-Mobilität.

-154-

## GREEN IT



Bei der Ausstattung unserer Arbeitsplätze mit IT-Hardware legen wir großen Wert auf einen sparsamen Umgang mit Ressourcen und vermeiden so weit als möglich Elektronikschrott. Wir tauschen daher Geräte nur bei größeren Defekten oder bei grundlegenden Änderungen des Betriebssystems aus. Wir verwenden ausschließlich Geräte, die hinsichtlich Energieverbrauch dem neuesten Stand der Technik entsprechen. Aspekte der Nachhaltigkeit sind auch in unseren IT-Beschaffungsrichtlinien verankert.

## SAUBERES KÄRNTEN

2017 unterstützte die BKS Bank die Aktion „Sauberes Kärnten“ des ORF Kärnten und der Kärntner Woche. Dabei wurden alle Kärnten Schulen eingeladen, Ideen zu entwickeln, wie Kärnten sauberer werden kann. Zusätzlich wurden in den Sendungen des ORF Kärnten und in Artikeln in der Kärntner Woche passende Beiträge zum Umwelt- und Klimaschutz veröffentlicht, die das Bewusstsein der Bevölkerung zu diesem Thema stärkten.

## KOOPERATION MIT DER AfB

---

Seit 2015 übergeben wir nicht mehr benötigte IT-Hardware an die AfB mildtätige und gemeinnützige GmbH (AfB). Die AfB hat sich darauf spezialisiert, gebrauchte IT-Hardware von größeren Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen zu übernehmen, aufzubereiten und eine zertifizierte Löschung der Daten vorzunehmen. Da die AfB die Geräte anschließend verkauft, schließt sich dadurch der Verwendungskreislauf wieder. Alle Arbeitsschritte im Unternehmen sind barrierefrei gestaltet und werden solidarisch von behinderten und nicht behinderten Mitarbeitern verrichtet. Im abgelaufenen Berichtsjahr haben wir insgesamt 661 PCs und Geräte an die AfB übergeben.

## RECYCLING MIT SOZIALEM ENGAGEMENT

---



Foto: gettyimages

150 kg Stöpsel, die bei Plastikbinden anfallen, wurden auf Initiative zweier engagierter Mitarbeiterinnen gesammelt und an den Slowenischen Kulturverein in Bleiburg/Pliberk (Slovensko prosvetno društvo Edinost v Pliberku) übergeben. Der Erlös aus der Wiederverwertung und dem Verkauf der Stöpsel fließt sozialen Zwecken zu. Auch bei der Entsorgung der Toner-Kartuschen arbeiteten wir mit einem Unternehmen zusammen, das Kartuschen recycelt und einen Teil des Reinerlöses der Kinderkrebshilfe zur Verfügung stellt. Überdies unterstützten wir die Initiative „Ö3 Wundertüte“ und sammelten 94 alte Mobiltelefone.

## KLIMASCHUTZAPPELL DER WIRTSCHAFT UNTERSTÜTZT

---

Die BKS Bank unterstützte die an die neue Bundesregierung gerichtete Klimaschutz-Initiative für den Weg in eine Low Carbon Economy von GLOBAL 2000 und WWF Österreich. Diese Initiative wird von 315 österreichischen Unternehmen getragen. Im Regierungsprogramm wurden erfreulicherweise Forderungen dieses Appells berücksichtigt, wie z. B. die Ausarbeitung einer Klima- und Energiestrategie, 100 % Ökostrom bis 2030, Maßnahmenpakete für saubere Mobilität und Wärme.



# CSR-PROGRAMM 2017

## UMWELT UND KLIMASCHUTZ

2017 geplant	2017 umgesetzt	Ziele bis 2020*	Status
<b>Reduktion CO<sub>2</sub>-Emissionen</b> – Erhebung des Carbon Footprint 2016 – Verbesserung der Qualität der Umweltdaten – Prüfung, ob Photovoltaikanlage in Slowenien sinnvoll ist	– Erhebung des Carbon Footprint 2016, Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen um <b>3,8 %</b> gegenüber 2015 – Checkliste zur Umweltdatenerfassung erstellt – Prüfung, ob Photovoltaikanlage in Slowenien sinnvoll ist, ist erfolgt	– 5%ige Einsparung und Reduktion von CO <sub>2</sub> -Emissionen	●●
<b>Strom</b> – Bewusstseinsbildung für Klimaschutz und Energiesparen durch Pop-ups	– Pop-ups zu Umwelt- und Klimaschutz geschaltet	– Umsetzung der Maßnahmen aus dem Energieaudit und 10%ige Einsparung an Stromkosten	●●
<b>Mobilität</b> – Spritspartrainings für Vielfahrer – Forcierung von Fahrgemeinschaften – Anschaffung eines E-Bikes in der Direktion Graz	– 2 Spritspartrainings durchgeführt, 16 Teilnehmer – E-Bike für die Direktion Graz angekauft	– 5%ige Treibstoffeinsparung	●●
<b>Papierverbrauch</b> – Bewusstseinsbildung für Papiersparen		– 5%ige Papiereinsparung bei Kopierpapier	○○
<b>Abfallvermeidung</b> – Fortführung der Kooperation mit AfB	661 Stück Hardware, davon 491 PCs, an AfB übergeben	– mindestens 100 Stück PCs werden der AfB pro Jahr überlassen	●●

\* Diese Ziele wurden in der 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie bis 2020 festgelegt. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2017 neu ausgerichtet. Die neuen Ziele sind auf Seite 49 dargestellt.

●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen





# VIELFÄLTIGE KENNZAHLEN AUF EINEN BLICK

---





## ERGÄNZENDE ANGABEN

---

*Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren*

-160-

*Dreijahresvergleich*

-162-

*GRI Content Index*

-163-

*Angaben zum Bericht*

-168-

*Impressum*

-170-



# NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN

## NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU STRATEGIE UND GOVERNANCE

	Indikatoren 2015	Indikatoren 2016	Indikatoren 2017
Nachhaltigkeitsrating durch oekom research AG (Skala von A+ bis D-)	C „Prime“	C „Prime“	C „Prime“ <sup>1</sup>
Bewertung der Unternehmensqualität	R4E 5*	R4E 5*	R4E 5* <sup>2</sup>
Anzahl Beschwerden konzernweit	605	403	584

<sup>1</sup> Im aktuellsten oekom-Rating wurde die BKS Bank im Februar 2018 mit C+, „Prime“ geratet.

<sup>2</sup> EFQM Recognised for Excellence 5 Star

## NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU MITARBEITERN

	Indikatoren 2015	Indikatoren 2016	Indikatoren 2017
Anzahl Mitarbeiter Konzern	1.091	1.071	1.099
Frauenanteil im Vorstand (in %)	33,3	33,3	33,3
Frauenanteil im Aufsichtsrat (in %)	33,3	35,7	33,3
Anteil weiblicher Führungskräfte an der Gesamtzahl leitender Mitarbeiter (in %)	31,2	32,1	32,4
Durchschnittliche Ausbildungstage pro Mitarbeiter	4,4	5,0	4,2
Fluktuationsrate (in %)	3,9	5,2	5,2
Teilnehmer am Jahresprojekt unserer betrieblichen Gesundheitsförderung	328	281	266
Krankenstandsquote (in %)	3,0	2,9	3,1
Durchschnittliche Elternkarenzdauer in Jahren	1,5	1,8	2,3
Rückkehrate aus der Elternkarenz in %	-	-	92
Auszeichnungen für mitarbeiterbezogene Aktivitäten bzw. Mitgliedschaften in mitarbeiterbezogenen Netzwerken:			
– Zertifikat Audit „berufundfamilie“	✓	✓	✓
– Zertifikat „Familienfreundliches Unternehmen“ in Slowenien	✓	✓	✓
– MAMFORCE®-Standard in Kroatien			✓
– Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung	✓	✓	✓
– Unternehmen für Familien	✓	✓	✓
– Carinthian International Club	✓	✓	✓
– Charta der Vielfalt	✓	✓	✓

## NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU PRODUKTEN UND INNOVATION

	Indikatoren 2015	Indikatoren 2016	Indikatoren 2017
Anzahl Kunden	150.000	152.000	152.800
Anzahl Filialen	59	60	63
Veranlagungsvolumen in AVM nachhaltig in Mio. EUR	18,1	18,6	19,7
Anteil des in AVM nachhaltig investierten Vermögens an AVM gesamt (in %)	18	20	20
Emittiertes Volumen an Green und Social Bonds in Mio. EUR	-	-	8,0
Nachhaltige Assets der 3 Banken KAG im Bereich Publikumsfonds in Mio. EUR	-	191,6	142,7
Nachhaltige Assets der 3 Banken KAG im Bereich Spezialfonds in Mio. EUR	-	148,0	450,0
Einlagen auf Öko-Sparbüchern in Mio. EUR	7,5	7,9	8,2
Anteil der Lieferanten, die dem Verhaltenskodex für Lieferanten zugestimmt haben (in %)	100	100	100

## NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU GESELLSCHAFT UND SOZIALES

	Indikatoren 2015	Indikatoren 2016	Indikatoren 2017
Anzahl der gesponserten Projekte	399	445	405
Sponsoringbeiträge in Tsd. EUR	249	267	254
Teilnehmer an Corporate Volunteering-Projekten	102	112	108
Arbeitsstunden bei Corporate Volunteering-Projekte	574	312	658
Einreichungen TRIGOS Steiermark (2015) bzw. Kärnten (2016)	36	25	24
Mitgliedschaften in Netzwerken der Verantwortung:			
– UN Global Compact	✓	✓	✓
– respACT	✓	✓	✓
– Verantwortung zeigen!	✓	✓	✓
– Unternehmen für Familien	✓	✓	✓
– Green Tech Cluster	✓	✓	✓

## NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU UMWELT UND KLIMASCHUTZ

	Indikatoren 2014 <sup>1</sup>	Indikatoren 2015 <sup>1</sup>	Indikatoren 2016 <sup>1</sup>
Carbon Footprint in t CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	1.950	2.410	2.320
Carbon Footprint pro Mitarbeiter in t CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	1,8 <sup>2</sup>	2,3	2,2
Stromverbrauch in GWh	3,0	3,2	3,6
Anteil Strom aus erneuerbarer Energie <sup>3</sup> (in %)	100	100	100
Erdgasverbrauch in GWh	0,16	0,20	0,30
Diesel in 1.000 l	80	137	124

	Indikatoren 2015	Indikatoren 2016	Indikatoren 2017
Einsparung gefahrener Kilometer durch Videokonferenzen	194.400	256.890	274.440
Mit der Bahn gefahrene Kilometer	76.869	81.258	106.748
Papierverbrauch in t	45,1	45,1	45,0
Papierverbrauch pro Mitarbeiter in kg	50,6	51,1	51,1
Über AfB wiederverwendete Hardware in Stück	574	205	661

<sup>1</sup> Die Berechnung des Carbon Footprint erfolgt immer auf Basis der jeweiligen Vorjahreswerte.

Seit 2016 werden die Werte auf Konzernebene ermittelt. Die Werte für 2015 wurden entsprechend angepasst.

<sup>2</sup> 2014 erfolgte keine Carbon Footprint-Erfassung in Slowenien. Daher ist der Wert nur bedingt mit den Folgejahren vergleichbar.

<sup>3</sup> Nur im Inland.

# ÖKONOMISCHE KENNZAHLEN

ERFOLGSZAHLEN in Mio. EUR	2015	2016	2017
Zinsüberschuss	123,5	120,5	120,7
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-48,5	-31,0	-26,7
Provisionsüberschuss	53,0	48,8	49,9
Verwaltungsaufwand	-105,1	-106,4	107,8
Jahresüberschuss vor Steuern	60,7	49,8	77,2
Jahresüberschuss nach Steuern	53,6	46,2	68,0
<b>BILANZZAHLEN in Mio. EUR</b>			
Bilanzsumme	7.063,4	7.581,1	7.579,5
Forderungen an Kunden nach Risikovorsorgen	4.920,1	5.175,3	5.313,2
Primäreinlagen	5.109,8	5.568,0	5.669,1
– hiervon Spareinlagen	1.629,8	1.529,0	1.475,1
– hiervon verbrieftete Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	758,1	743,2	712,6
Eigenkapital	860,2	958,8	1.046,5
Betreute Kundengelder	13.212,1	13.723,2	14.150,7
– hiervon Depotvolumen	8.102,3	8.155,1	8.481,6
<b>EIGENMITTEL NACH CRR in Mio. EUR</b>			
Total risk exposure amount	4.883,4	4.974,1	5.016,7
Eigenmittel	599,9	670,0	701,6
– hiervon hartes Kernkapital (CET1)	575,6	625,9	614,5
– hiervon Kernkapital (CET1 und AT1)	575,6	625,9	627,8
Harte Kernkapitalquote (in %)	11,8	12,6	12,3
Gesamtkapitalquote (in %)	12,3	13,5	14,0
<b>UNTERNEHMENSKENNZAHLEN</b>			
Return on Equity nach Steuern	6,5	5,1	6,8
Return on Assets nach Steuern	0,8	0,6	0,9
Cost-Income-Ratio (Aufwand/Ertrag-Koeffizient)	48,7	56,2	51,9
Risk-Earnings-Ratio (Kreditrisiko/Zinsüberschuss)	29,2	20,1	16,7
NPL-Quote	6,6	4,8	3,5
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	130,7	155,6	145,2
Leverage Ratio	7,7	8,5	8,0
<b>RESSOURCEN</b>			
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand	923	926	928
Anzahl der Geschäftsstellen	59	60	63
<b>DIE BKS BANK-AKTIE</b>			
Anzahl Stamm-Stückaktien (ISIN AT0000624705)	34.236.000	37.839.600	37.839.600
Anzahl Vorzugs-Stückaktien (ISIN AT0000624739)	1.800.000	1.800.000	1.800.000
Höchstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	17,5/15,7	17,3/15,4	18,5/17,8
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	16,5/14,8	15,8/13,9	16,8/15,4
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	16,9/15,1	16,8/15,4	17,8/17,7
Marktkapitalisierung in Mio. EUR zum 31.12.	605,8	662,7	705,3
Dividende pro Aktie in EUR	0,23	0,23	0,23 <sup>1</sup>
Kurs-Gewinn-Verhältnis Stamm-/Vorzugsaktie	11,3/10,1	13,3/12,2	10,2/10,1

<sup>1</sup> Vorschlag an die 79. ordentliche Hauptversammlung der BKS Bank AG am 09. Mai 2018

# GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	Comments/Omissions
<b>GRI 101: FOUNDATION 2016</b>			
<b>General Disclosures</b>			
<b>GRI 102: General Disclosures 2016</b>	<b>ORGANIZATIONAL PROFILE</b>		
	102-1 Name of the organization	4, 27	
	102-2 Activities, brands, products, and services	4, 28	
	102-3 Location of headquarters	5	
	102-4 Location of operations	5	
	102-5 Ownership and legal form	4, 27	
	102-6 Markets served	5	
	102-7 Scale of the organization	5	
	102-8 Information on employees and other workers	5, 72, 86, 90, 160	
	102-9 Supply chain	30f	
	102-10 Significant changes to the organization and its supply chain	28	
	102-11 Precautionary Principle or approach	25	
	102-12 External initiatives	127-129	
	102-13 Membership of associations	58f	
	<b>STRATEGY</b>		
	102-14 Statement from senior decision-maker	10-13	
	102-15 Key impacts, risks, and opportunities	23f, 25f, 40f	
	<b>ETHICS AND INTEGRITY</b>		
	102-16 Values, principles, standards, and norms of behaviour	21f, 54ff	
	<b>GOVERNANCE</b>		
	102-18 Governance structure	33, GB 17-33	
	102-19 Delegating authority	33	
	102-20 Executive-level responsibility for economic, environmental, and social topics	33, GB 17	
	102-23 Chair of the highest governance body	GB 21	
	102-24 Nominating and selecting the highest governance body	GB 32	
	102-25 Conflicts of interest	GB 35, 21	
	102-30 Effectiveness of risk management processes	GB 39	
	102-35 Remuneration policies	GB 34ff	
	102-36 Process for determining remuneration	GB 34ff	
	<b>STAKEHOLDER ENGAGEMENT</b>		
	102-40 List of stakeholder groups	35	
	102-41 Collective bargaining agreements	81	
	102-42 Identifying and selecting stakeholders	35	
	102-43 Approach to stakeholder engagement	35f, 39, 42f	
	102-44 Key topics and concerns raised	40f, 44, 46	



GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	Comments/Omissions
<b>REPORTING PRACTICE</b>			
	102-45 Entities included in the consolidated financial statements	27, GB 90ff	
	102-46 Defining report content and topic Boundaries	39-41, 44	
	102-47 List of material topics	46	
	102-48 Restatements of information	145	
	102-49 Changes in reporting	168	
	102-50 Reporting period	168	
	102-51 Date of most recent report	169	
	102-52 Reporting cycle	169	
	102-53 Contact point for questions regarding the report	170	
	102-54 Claims of reporting in accordance with the GRI Standards	168	
	102-55 GRI content index	163	
	102-56 External assurance		keine externe Prüfung

**Material Topics**

**UNTERNEHMENSETHIK UND COMPLIANCE**

<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	18f
	103-2	The management approach and its components	18f, 66
	103-3	Evaluation of the management approach	18f
<b>GRI 201: Economic Performance 2016</b>	201-1	Direct economic value generated and distributed	4, 28, 32, 63, 162, GB 96ff, GB 105ff, GB 184f

**ANTI-KORRUPTION**

<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	18f
	103-2	The management approach and its components	18f, 66
	103-3	Evaluation of the management approach	18f
<b>GRI 205: Anti-corruption 2016</b>	205-1	Operations assessed for risks related to corruption	55f
	205-2	Communication and training about anti-corruption policies and procedures	55, GB 41
	205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	55

**DATENSCHUTZ**

<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	18f
	103-2	The management approach and its components	18f, 66
	103-3	Evaluation of the management approach	18f
<b>GRI 418: Customer Privacy 2016</b>	418-1	Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	57f, 119

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	Comments/Omissions
<b>AUS- UND WEITERBILDUNG</b>			
<b>GRI 103:</b>	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	72
<b>Management</b>	103-2	The management approach and its components	72, 96
<b>Approach 2016</b>	103-3	Evaluation of the management approach	72
<b>GRI 404:</b>	404-1	Average hours of training per year per employee	84, 160
<b>Training and Education 2016</b>	404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	84
<b>FAIRER ARBEITGEBER</b>			
<b>GRI 103:</b>	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	72
<b>Management</b>	103-2	The management approach and its components	72, 96
<b>Approach 2016</b>	103-3	Evaluation of the management approach	72
<b>GRI 401:</b>	401-1	New employee hires and employee turnover	87, 160
<b>Employment 2016</b>	401-3	Parental leave	91, 160
<b>GRI 405:</b>	405-1	Diversity of governance bodies and employees	88, 89, 160
<b>Diversity and Equal Opportunity 2016</b>	405-2	Ratio of basic salary and remuneration of women to men	82 Es erfolgt derzeit nur der Ausweis des Gender-Pay-Gaps in Österreich. Am GRI-konformen Ausweis für alle Regionen wird gearbeitet.
<b>BKS Bank Indikator</b>		Mitarbeiterzufriedenheit	76-79
<b>ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT</b>			
<b>GRI 103:</b>	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	72
<b>Management</b>	103-2	The management approach and its components	72, 96
<b>Approach 2016</b>	103-3	Evaluation of the management approach	72
<b>GRI 403:</b>	403-1	Workers representation in formal joint management-worker health and safety committees	85
<b>Occupational Health and Safety 2016</b>	403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	93, 160 Da Arbeitsunfälle in der BKS Bank nur sehr selten auftreten, erfolgt keine GRI-konforme Darstellung.
<b>NACHHALTIGE VERANLAGUNG</b>			
<b>GRI 103:</b>	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	102f
<b>Management</b>	103-2	The management approach and its components	102f, 121
<b>Approach 2016</b>	103-3	Evaluation of the management approach	102f
<b>BKS Bank Indikator</b>		Volumensentwicklung nachhaltiger Veranlagungsprodukte	4, 106, 110
<b>NACHHALTIGE FINANZIERUNG</b>			
<b>GRI 103:</b>	103-1	Explanation of the material topic and its Boundary	102f
<b>Management</b>	103-2	The management approach and its components	102f, 121
<b>Approach 2016</b>	103-3	Evaluation of the management approach	102f
<b>BKS Bank Indikator</b>		Volumensentwicklung nachhaltiger Finanzierungsprodukte	107, 108

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	Comments/Omissions
<b>PRODUKTVERANTWORTUNG</b>			
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1	<i>Explanation of the material topic and its Boundary</i>	102f
	103-2	<i>The management approach and its components</i>	102f, 121
	103-3	<i>Evaluation of the management approach</i>	102f
<b>GRI 417: Marketing and Labeling 2016</b>	417-1	<i>Requirements for product and service information and labeling</i>	117
	417-2	<i>Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling</i>	116
	417-3	<i>Incidents of non-compliance concerning marketing communications</i>	116
<b>VERLÄSSLICHER PARTNER FÜR DIE GESELLSCHAFT</b>			
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1	<i>Explanation of the material topic and its Boundary</i>	126
	103-2	<i>The management approach and its components</i>	126, 138
	103-3	<i>Evaluation of the management approach</i>	126
<b>GRI 202: Market Presence 2016</b>	202-2	<i>Proportion of senior management hired from the local community</i>	88
<b>BKS Bank Indikator</b>		<i>Sponsoringvolumen des BKS Bank Konzerns</i>	4, 130f
<b>FINANCIAL LITERACY DER BEVÖLKERUNG</b>			
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1	<i>Explanation of the material topic and its Boundary</i>	126
	103-2	<i>The management approach and its components</i>	126, 138
	103-3	<i>Evaluation of the management approach</i>	126
<b>GRI 413: Local Communities 2016</b>	413-1	<i>Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs</i>	134f
<b>ENERGIEVERBRAUCH</b>			
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1	<i>Explanation of the material topic and its Boundary</i>	144
	103-2	<i>The management approach and its components</i>	144, 156
	103-3	<i>Evaluation of the management approach</i>	144
<b>GRI 302: Energy 2016</b>	302-1	<i>Energy consumption within the organization</i>	161
	302-4	<i>Reduction of energy consumption</i>	149f, 152

GRI Standard	Disclosure	Page number(s)	Comments/Omissions	
<b>CARBON FOOTPRINT/EMISSIONEN</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1	<i>Explanation of the material topic and its Boundary</i>	144	
	103-2	<i>The management approach and its components</i>	144, 156	
	103-3	<i>Evaluation of the management approach</i>	144	
<b>GRI 305: Emissions 2016</b>	305-4	GHG emissions intensity	147ff, 161	
<b>DECARBONISIERUNG</b>				
<b>GRI 103: Management Approach 2016</b>	103-1	<i>Explanation of the material topic and its Boundary</i>	12	
	103-2	<i>The management approach and its components</i>	12	Da Decarbonisierung erst in der Wesentlichkeitsanalyse 2017 zu einem wesentlichen Thema wurde, wird eine GRI-konforme Darstellung erstmals im Nachhaltigkeitsbericht 2018 erfolgen.
	103-3	<i>Evaluation of the management approach</i>	12	Da Decarbonisierung erst in der Wesentlichkeitsanalyse 2017 zu einem wesentlichen Thema wurde, wird eine GRI-konforme Darstellung erstmals im Nachhaltigkeitsbericht 2018 erfolgen.
<b>GRI 305: Emissions 2016</b>	305-5	Reduction of GHG emissions	148ff	

# ANGABEN ZUM BERICHT

---

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht erfasst die konzernweiten Aktivitäten der BKS Bank für das Geschäftsjahr 2017. Mit ihm legen wir gemäß den Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG) Bericht über die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Der Nachhaltigkeitsbericht gilt zudem als jährlicher Fortschrittsbericht (COP) im Sinne des UN Global Compact der Vereinten Nationen.

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern erstellt. Die veröffentlichten Kennzahlen beziehen sich auf den gesamten BKS Bank Konzern. Falls im Einzelfall eine andere Kennzahlenbasis oder ein anderer Berichtszeitraum als das Geschäftsjahr 2017 verwendet wird, weisen wir an Ort und Stelle gesondert darauf hin. Es unterbleibt eine Darstellung des Einzelausweises der BKS Bank AG. Denn diese nimmt im Konzern eine so dominierende Stellung ein, dass ihre nichtfinanziellen Leistungsindikatoren nur minimal von jenen des BKS Bank Konzerns abweichen.

Im Berichtsjahr wurde eine neue Wesentlichkeitsanalyse (vgl. Seite 39 ff.) durchgeführt, auf die dieser Bericht bereits Bezug nimmt. Dadurch und durch die Umstellung der Berichterstattungsrichtlinien von der im Bericht 2016 noch befolgten „GRI-Richtlinie G4 (Kern)“ auf die „GRI-Standards: Option Kern“ erfolgte eine entsprechende Anpassung des GRI-Index.

## **Große Berichtsabschnitte**

Der Bericht gliedert sich in folgende große Abschnitte:

Im Abschnitt „Strategie und Governance“

- erläutern wir unsere strategischen Grundsätze und Werte sowie unser Nachhaltigkeitsmanagement und die wichtigsten strategischen Herausforderungen unseres Unternehmens,
- stellen wir Ihnen die neue Nachhaltigkeitsstrategie inklusive Ziele bis 2022 vor,
- geben wir Ihnen einen Ausblick auf die 2018 geplanten Maßnahmen und
- berichten über die wesentlichen Themen dieses Handlungsfeldes.

In den Kapiteln zu den anderen Handlungsfeldern informieren wir über die Managementansätze, wesentliche Themen und Leistungsindikatoren in diesen Bereichen. Das Kapitel „Ergänzende Angaben“ beinhaltet einen Überblick über die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die wichtigsten ökonomischen Kennzahlen sowie den GRI-Index.

## **Datenerhebung**

Die Datenerhebung erfolgt mittels standardisierter, interner Prozesse. Die Daten werden zentral eingemeldet und durch die CSR-Beauftragten auf Plausibilität überprüft. Bei der Erhebung des Carbon Footprint erfolgt eine interne Erfassung der Umweltdaten. Die Footprint-Berechnung selbst wird von c7-consult durchgeführt. Bei der Erfassung und Aufbereitung sämtlicher Daten sind wir mit größtmöglicher Sorgfalt vorgegangen.

Der Nachhaltigkeitsbericht richtet sich an Männer und Frauen gleichermaßen. Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit verwenden wir durchgängig die männliche Form, stets sind aber Frauen wie Männer angesprochen.

### **Berichtsfrequenz**

Die BKS Bank legt den Nachhaltigkeitsbericht jährlich vor. Die letzte, diesem Bericht vorausgegangene Veröffentlichung erfolgte im April 2017. Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 ist ebenso wie dieser Bericht auf unserer Website unter [www.bks.at/Nachhaltigkeit](http://www.bks.at/Nachhaltigkeit) abrufbar. Aus ökologischen Gründen verzichten wir auf einen Druck des Nachhaltigkeitsberichts. Grundlegende Informationen zum Unternehmen finden Sie auf unserer Website [www.bks.at](http://www.bks.at) sowie in unserem unter Investor Relations online abrufbaren Geschäftsbericht.

### **Zukunftsbezogene Aussagen**

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält Angaben und Prognosen, die sich auf die zukünftige Entwicklung des BKS Bank Konzerns beziehen. Die Prognosen stellen Einschätzungen dar, die wir auf Basis aller uns zum Stichtag 09. März 2017 zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Sollten die den Prognosen zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen oder Risiken eintreten, so können die tatsächlichen Ergebnisse von den zurzeit erwarteten Ergebnissen abweichen. Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht ist keine Empfehlung zum Kauf oder Verkauf von Aktien der BKS Bank AG verbunden.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2017 wurde nicht extern geprüft.

Klagenfurt am Wörthersee, 09. März 2018



Mag. Dieter Kraßnitzer, CIA  
Mitglied des Vorstandes



Mag. Dr. Herta Stockbauer  
Vorstandsvorsitzende



Mag. Wolfgang Mandl  
Mitglied des Vorstandes

## 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  
DVR: 0063703  
UID: ATU25231503  
FN: 91810s  
Internet: [www.bks.at](http://www.bks.at)  
E-Mail: [bks@bks.at](mailto:bks@bks.at),  
[investor.relations@bks.at](mailto:investor.relations@bks.at)

### Redaktion

BKS Bank AG, Vorstandsbüro

### Idee, Konzept und Layout

[gantnerundenzi.at](http://gantnerundenzi.at)

### Fotos

BKS Bank, gettyimages, Gernot Gleiss, Philipp Hacker-Walton,  
Adrian Hipp, iStock, Peter Just, Katarina Krmelj, ORF Kärnten,  
Anna Rauchenberger, Elke Schwarzingler, Mario Stromtic,  
Dietmar Wajand

### Grafik

boss grafik, Sigrid Bostjancic

### Lektorat

Mag. Andreas Hartl

### Kontakt

Mag. Petra Ibounig-Eixelsberger, CSR-Beauftragte

E-Mail: [petra.ibounig@bks.at](mailto:petra.ibounig@bks.at)

Dr. Claudia Klatil, CSR-Beauftragte

E-Mail: [claudia.klatil@bks.at](mailto:claudia.klatil@bks.at)

