

# Bei uns zählt die Verantwortung

**DREIJAHRESVERGLEICH**

	2013	2012	2011
<b>ERFOLGSZAHLEN</b> in MIO Euro			
Zinsüberschuss	146,2	143,1	150,4
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-42,7	-38,6	-33,2
Provisionsüberschuss	45,4	44,4	42,3
Verwaltungsaufwand	-100,8	-100,8	-91,5
Jahresüberschuss vor Steuern	45,5	49,9	38,6
Konzernjahresüberschuss nach Steuern	40,6	43,1	36,4

**BILANZZAHLEN** in MIO Euro

Bilanzsumme	6.743,8	6.654,4	6.456,0
Forderungen an Kunden nach Risikovorsorgen	4.874,2	4.794,2	4.647,8
Primäreinlagen	4.597,5	4.362,4	4.251,4
hievon Spareinlagen	1.741,2	1.797,9	1.786,3
hievon verbriefte Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	813,9	816,6	715,7
Eigenkapital	714,2	688,3	644,9
Betreute Kundengelder	11.383,4	10.674,9	10.025,5
hievon Depotvolumen	6.785,9	6.312,5	5.774,1

**EIGENMITTEL NACH BWG** in MIO Euro

Risikogewichtete Aktiva	4.423,3	4.457,9	4.415,2
Eigenmittel	707,6	709,5	681,9
hievon Kernkapital (Tier I)	662,5	630,7	599,5
Eigenmittelüberschuss vor operationalem Risiko	353,8	352,9	328,7
Eigenmittelüberschuss nach operationalem Risiko	326,8	325,8	301,9
Kernkapitalquote in %	13,92	13,10	12,46
Eigenmittelquote in %	16,00	15,92	15,44

**UNTERNEHMENSKENNZAHLEN** in %

Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite)	6,5	7,5	6,1
Return on Equity nach Steuern	5,8	6,5	5,7
Cost-Income-Ratio (Aufwand/Ertrag-Koeffizient)	54,3	54,1	46,7
Risk-Earnings-Ratio (Kreditrisiko/Zinsüberschuss)	29,2	27,0	22,1

**RESSOURCEN**

Durchschnittlicher Mitarbeiterstand	910	930	901
Anzahl der Geschäftsstellen	56	55	55

**DIE BKS BANK AKTIE**

Anzahl Stamm-Stückaktien (ISIN AT0000624705)	30.960.000	30.960.000	30.960.000
Anzahl Vorzugs-Stückaktien (ISIN AT0000624739)	1.800.000	1.800.000	1.800.000
Höchstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in Euro	17,6/15,3	17,6/15,5	18,6/15,6
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in Euro	17,0/14,5	17,2/14,9	17,6/14,8
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in Euro	17,5/15,3	17,3/15,0	17,6/15,5
Marktkapitalisierung in Mio Euro	569,3	562,6	572,8
Dividende pro Aktie in Euro	0,25 <sup>1)</sup>	0,25	0,25
Kurs-Gewinn-Verhältnis Stamm-/Vorzugsaktie	14,1/12,3	13,1/11,4	15,9/14,0

<sup>1)</sup> Vorschlag an die 75. ordentliche Hauptversammlung der BKS Bank AG am 15. Mai 2014

# Die Grundprinzipien des UN Global Compact

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

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

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

## DIE 10 GRUNDPRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

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



# Inhaltsverzeichnis

<b>BKS Bank im Überblick</b>	<b>2</b>
<b>Die Grundprinzipien des UN Global Compact</b>	<b>3</b>
<b>Vorwort des Vorstandes</b>	<b>7</b>
<b>Unternehmensprofil</b>	<b>11</b>
Die BKS Bank: Nachhaltig gewachsen	13
Unternehmensstrategie	14
Eigentümerstruktur	15
Ökonomische Entwicklung	16
<b>Führen und Gestalten</b>	<b>17</b>
Über die BKS Bank	19
Grundsätze der Nachhaltigkeit	19
Code of Conduct	20
Stakeholderdialog	21
Governance	26
<b>Mitarbeiter</b>	<b>31</b>
Leitlinien der Personalpolitik	33
Mitarbeiterkennzahlen	34
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	37
Betriebliche Altersvorsorge	38
Frauenförderung	39
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	41
Diversity als Chance	42
Betriebliche Gesundheitsförderung	42
Mitarbeiterqualifikation	43
Talente- und Nachfolgemanagement	44
<b>Markt</b>	<b>45</b>
Verantwortungsbewusster Partner	47
Nachhaltige Produkte	48
Investment- und Beteiligungspolitik	50
Einkauf und Umgang mit Lieferanten	51
Oekom-Rating	51

<b>Gesellschaft</b>	<b>53</b>
Vernetzung	55
Durch die Bank sozial	56
Förderin von Bildung und Kultur	57
Multiplikatorin von Nachhaltigkeit – der TRIGOS	57
Engagement bei respACT	58
Freiwilligenengagement durch „Verantwortung zeigen“	59
Barrierefreiheit	60
<b>Umwelt</b>	<b>63</b>
Klimaschutzstrategie	65
CO <sub>2</sub> -Fußabdruck	65
BKS Bank unter Strom	67
Ressourcenschonung	67
Projekt Auwald	69
Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte	69
<b>Ergänzende Angaben</b>	<b>71</b>
Der UN Global Compact in der BKS Bank	72
CSR-Programm 2013	74
Leistungsindikatoren	81
Zum Bericht	82
Impressum	82

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



# **Vorwort des Vorstandes**



V.l.n.r.: Gen.-Dir. Dkfm. Dr. Heimo Penker, Vst.-Dir. Mag. Wolfgang Mandl, Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer, Vst.-Dir. Mag. Dieter Kraßnitzer



Foto: Gernot Gleiss

## Sehr geehrte Damen und Herren,

als sichtbaren Ausdruck der Schonung kostbarer Ressourcen haben wir uns entschlossen, bei unserem zweiten Nachhaltigkeitsbericht auf die Drucklegung zu verzichten, und bieten diesen daher nur online auf unserer Homepage an. Trotz wirtschaftlich schwieriger Zeiten verfolgen wir unsere von Verantwortungsbewusstsein und einer vertrauensvollen Partnerschaft mit unseren Stakeholdern geprägte Geschäftspolitik in unseren Regionen konsequent weiter.

Im Handlungsfeld Führen und Gestalten gelang es uns, sowohl die bewährten Instrumente des Stakeholderdialogs zu verstärken und auszubauen als auch neue Dialogformen zu implementieren. Die Ergebnisse werden uns dabei unterstützen, auch die für unsere Partner wesentlichen Themenfelder zu verfolgen. Im Mitarbeiterbereich haben wir die Reauditierung „berufundfamilie“ erfolgreich abgeschlossen und die zukünftigen Schwerpunkte neu festgelegt. Zahlreiche Aktivitäten im Rahmen unseres Gesundheitsförderungsprogrammes und im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärkten die Mitarbeiterbindung. Besonders stolz sind wir darauf, dass unsere Frauenqualifizierungsoffensive schon erste Früchte trägt und in die zweite Runde ging.

Im Bereich Markt konnten wir unser Vorhaben, Nachhaltigkeit ins Kerngeschäft besser zu integrieren, erfolgreich in die Tat umsetzen: Die neuen nachhaltigen Produkte im Veranlagungs-, Spar- und Kreditbereich unterstützen nun unsere Kunden bei der ethisch einwandfreien Veranlagung und bei der Finanzierung von Energiesparmaßnahmen. Unser gesellschaftliches Engagement stellten wir durch die Ausrichtung des TRIGOS 2013 in der Steiermark sowie durch Sponsoringaktivitäten für kulturelle und soziale Belange sowie für Bildungsthemen erneut unter Beweis.

Stolz sind wir auf unsere Mitarbeiter, die sich bei einer Vielzahl an sozialen Projekten gerne in den Dienst einer guten Sache stellten. Durch die intensiv geführten Vernetzungsaktivitäten ist die BKS Bank Motor und Impulsgeber für Corporate Social Responsibility (CSR) in der Region. Das Thema Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen nahmen wir im abgelaufenen Geschäftsjahr sehr ernst und erzielten vor allem bei baulichen Maßnahmen große Fortschritte.

Im Handlungsfeld Umwelt entwickelten wir im abgelaufenen Berichtsjahr bemerkenswerte Initiativen: Basierend auf unserer Klimaschutzstrategie führten wir ein Umweltdatenmanagement ein und berechneten den Carbon Footprint für alle österreichischen Standorte. Hier setzen wir uns das Ziel, mit einem Maßnahmenbündel in den kommenden drei Jahren 10% der CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen.

Bedanken möchten wir uns bei unseren Mitarbeitern, die es durch ihr hohes Engagement überhaupt erst ermöglichen, den CSR-Gedanken mit Leben zu füllen. Dank gilt auch unseren Stakeholdern, deren wertvolle Beiträge und kritische Rückmeldungen uns bei unserem nachhaltigen Tun umfassend unterstützten!



Gen.-Dir. Dkfm. Dr. Heimo Penker



Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer



Vst.-Dir. Mag. Dieter Kraßnitzer



Vst.-Dir. Mag. Wolfgang Mandl

# Unternehmensprofil

Die BKS Bank: Nachhaltig gewachsen	13
Unternehmensstrategie	14
Eigentümerstruktur	15
Ökonomische Entwicklung	16



Das Team der neuen BKS Bank Filiale in der Billrothstraße. V.l.n.r.: Kundenbetreuerin Viktoria Steinkelner, Kundenbetreuer Christian Zebic, Filialleiter Robert Führer, Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer, Leiter der Direktion Wien Thomas Litschauer.

# Die BKS Bank: Nachhaltig gewachsen

Die BKS Bank wurde 1922 unter dem Namen „Kärntner Kredit- und Wechsel-Bankgesellschaft Ehrfeld & Co“ als reine Firmenkundenbank gegründet. Mitte der 1960er Jahre wurden erstmals auch Privatkunden betreut. Seither hat sich die BKS Bank zu einer florierenden Universalbank entwickelt, die ein attraktives Angebot für Retail-, Retailfirmen- und Firmenkunden anbietet. Im Retailkundengeschäft überzeugt die BKS Bank insbesondere bei der Vermögensberatung und als Partner für Wohnbaufinanzierungen und den gesamten Zahlungsverkehr. Im Firmenkundenbereich schätzen unsere Kunden kurze Entscheidungswege, eine Bankpartnerschaft auf Augenhöhe, großes Finanzierungs-Know-how und unsere Kompetenz in der Exportförderung ebenso wie die einzigartigen Kontomodelle. Für nähere Details zu unserem Angebotsspektrum verweisen wir auf unseren Geschäftsbericht 2013.

## WICHTIGE GESCHICHTLICHE ECKDATEN

<b>Österreich</b>	<b>1922:</b> Eintritt ins Bankgeschäft <b>1983:</b> Erste Filiale in Graz <b>1988:</b> Gründung der BKS-Leasing GmbH <b>1990:</b> Expansion nach Wien <b>2003:</b> Erwerb der Mehrheit an der „Burgenländischen Anlage und Kredit Bank AG“ (BAnK) <b>2005:</b> Fusion der „BAnK“ in die BKS Bank AG
<b>Slowenien</b>	<b>1998:</b> Erwerb einer Leasinggesellschaft in Ljubljana (heute BKS-leasing d.o.o.) <b>1998:</b> Gründung einer Repräsentanz in Ljubljana <b>2004:</b> Eintritt in das Bankgeschäft mit Gründung einer Filiale in Ljubljana <b>2010:</b> Universalbank <b>2012:</b> Errichtung der fünften Filiale in Domžale
<b>Kroatien</b>	<b>1998:</b> Gründung der Repräsentanz Zagreb <b>2002:</b> Gründung der BKS-leasing Croatia d.o.o. <b>2006:</b> Übernahme der Kvarner banka d.d. (heute: BKS Bank d.d.) <b>2010:</b> Ausweitung des Retailkundengeschäfts
<b>Slowakei</b>	<b>2007:</b> Kauf der KOFIS Leasing a.s. (heute: BKS-Leasing a.s.) <b>2011:</b> Eintritt in das Bankgeschäft mit Gründung einer Filiale in Bratislava <b>2012:</b> Aufnahme des Retailkundengeschäfts <b>2013:</b> Umwandlung der BKS-Leasing a.s. in die BKS-Leasing s.r.o.
<b>Italien</b>	<b>2004:</b> Gründung Repräsentanz Padua
<b>Ungarn</b>	<b>2005:</b> Gründung Repräsentanz Sopron

Auch das Marktgebiet wurde seit der Gründung deutlich erweitert. In Österreich decken unsere Filialen die Süd-Ost-Achse zwischen Klagenfurt und Wien mittlerweile perfekt ab. Die Filialen in Kärnten, der Steiermark, Burgenland, Niederösterreich und Wien sind nach wie vor unser Kontaktpunkt Nummer eins zum Kunden, auch wenn wir das Online-Spektrum in den vergangenen Jahren über die Homepage hinaus mit einer Smartphone-App, Social Media-Auftritten und einem Videokonferenz-System, das für Beratungsgespräche genutzt werden kann, ausgebaut haben. Im Ausland betreibt der BKS Bank Konzern das Bank- und Leasinggeschäft in Slowenien, Kroatien und der Slowakei, in Italien und Ungarn stehen unseren Kunden Repräsentanzen zur Verfügung.

<b>GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN DER BKS BANK NACH REGIONEN</b>			
<b>Land</b>	<b>Bankgeschäft</b>	<b>Leasinggeschäft</b>	<b>Repräsentanz</b>
<b>Österreich</b>	BKS Bank AG 6 Direktionen, 47 Filialen	BKS-Leasing GmbH	
<b>Slowenien</b>	5 Bankfilialen	BKS-leasing d.o.o.	Ljubljana
<b>Kroatien</b>	BKS Bank d.d.	BKS-leasing Croatia d.o.o.	Zagreb
<b>Slowakische Republik</b>	1 Filiale	BKS- Leasing s.r.o.	
<b>Italien</b>	Cross-Border		Padova
<b>Ungarn</b>	Cross-Border		Sopron

## Unternehmensstrategie

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

- Wir streben langfristige Erfolge, keine kurzfristigen Gewinne an.
- Unser Wachstum erfolgt aus eigener Kraft, wir expandieren nur Schritt für Schritt.
- Die BKS Bank tätigt nur solche Geschäfte, die transparent sind und für die sie das erforderliche Know-how besitzt.
- Wir gehen Risiken nur dann ein, wenn wir sie aus eigener Kraft bewältigen können. Diese Risiken werden ständig evaluiert, ob sie tragbar und aus Risiko- und Ertragsgesichtspunkten sinnvoll sind.
- Beteiligungen werden nur dann eingegangen, wenn sie dem Bankgeschäft dienlich sind.
- Die BKS Bank ist eine verlässliche, sichere Bank mit Handschlagqualität und kurzen Entscheidungswegen.
- Bestausgebildete Mitarbeiter aus dem jeweiligen Marktgebiet stellen die Bedürfnisse des Kunden in den Mittelpunkt.

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

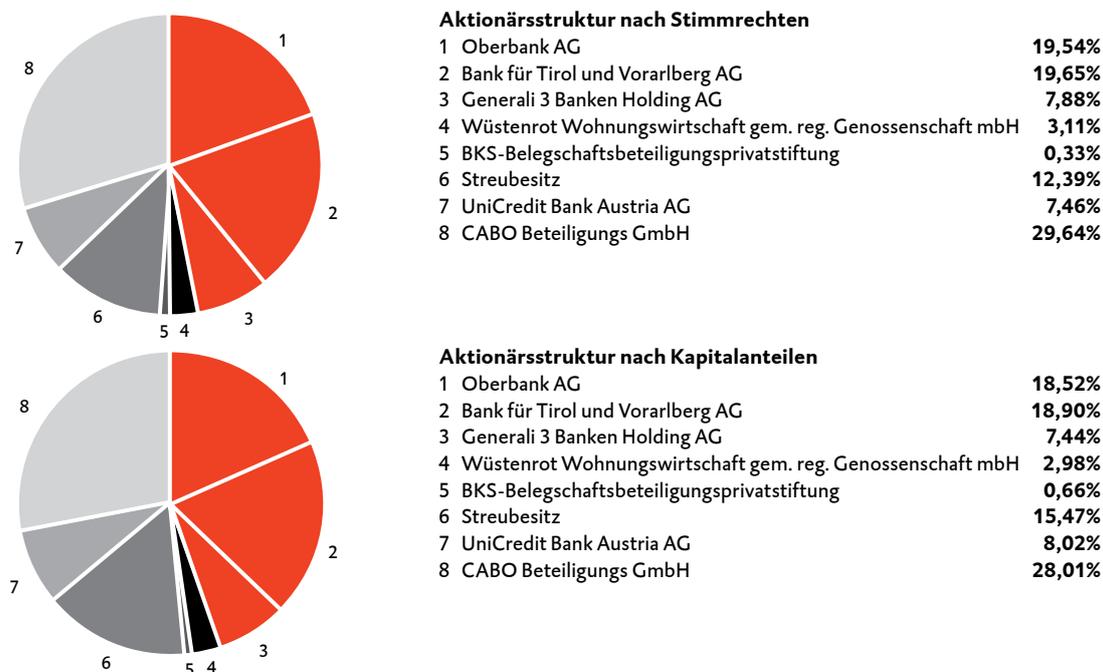
## Eigentümerstruktur

Die BKS Bank notiert seit 1986 an der Wiener Börse. Das Grundkapital der BKS Bank beträgt 65.520.000 € und ist eingeteilt in 30.960.000 auf den Inhaber lautende Stamm-Stückaktien und 1.800.000 auf den Inhaber lautende Vorzugs-Stückaktien ohne Stimmrecht mit einer nachzuzahlen-

den Mindestdividende von 6% des anteiligen Betrages des Grundkapitals. Diese Mindestdividende ist jedenfalls auszuschütten, soweit sie im Bilanzgewinn gedeckt ist. Sollte sie für ein Geschäftsjahr nicht oder nicht zur Gänze bezahlt werden, ist der Rückstand aus dem Bilanzgewinn der folgenden Geschäftsjahre aufzuholen. Die Stamm-Stückaktien der BKS Bank AG notieren seit 1986, die Vorzugs-Stückaktien seit 1991 an der Wiener Börse. Beide Aktiegattungen sind in der Kategorie Standard Market Auction der Wiener Börse gelistet.

Die drei Kernaktionäre Oberbank, BTV und Generali 3 Banken Holding AG haben eine Syndikatsvereinbarung abgeschlossen und halten gemeinsam 47,07% der Stimmrechte. Das Übereinkommen beinhaltet im Wesentlichen Vereinbarungen zur gemeinsamen Ausübung der Stimmrechte in den Hauptversammlungen sowie gegenseitige Vorkaufsrechte der Syndikatspartner. Die Syndizierung der Aktienbestände festigt die Eigenständigkeit der BKS Bank und bündelt die Interessen der Syndikatspartner hinsichtlich Kooperations- und Vertriebspartnerschaft. Zwischen den 3 Banken bestehen darüber hinaus gegenseitige Beteiligungen.

### AKTIONÄRSSTRUKTUR DER BKS BANK



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

## Ökonomische Entwicklung

Auch das Geschäftsjahr 2013 erwies sich in der Retrospektive als herausfordernd und schwierig. Es konnte aber auf Basis einer verantwortungsbewussten Wachstumsstrategie sowie rigoroser Kosten- und Risikodisziplin dennoch gut gemeistert werden. Die Bilanzsumme des BKS Bank Konzerns erhöhte sich um 89,4 Mio € auf 6,74 Mrd € und übertraf damit den Stand zum Ultimo 2012 um 1,3%. Die Kundenforderungen legten um 88,0 Mio € oder 1,8% auf 5,05 Mrd € zu.

Die Entwicklung der Passivseite spiegelte im Berichtsjahr insbesondere einen mit 235,1 Mio € erfreulichen Zustrom an Primäreinlagen wider, die zum 31. Dezember ein Volumen von 4,60 Mrd € aufwiesen. Unter Einbezug des Nachrangkapitals reichte das Primärmittelaufkommen aus, die Kundenforderungen zu etwa 91% zu refinanzieren. Der Anteil der Primäreinlagen am gesamten Geschäftsvolumen betrug rund 68%. Allerdings erwies sich die Gewinnung von Spareinlagen auch auf Basis marktkonformer Konditionen und der guten regionalen Verankerung unserer Filialen aufgrund des historisch tiefen Zinsniveaus als sehr schwierig, so dass sich unser Institut dem österreichweiten Abwärtstrend nicht entziehen konnte. So reduzierten sich die Spareinlagen in unserem Haus gegenüber dem Dezemberultimo 2012 um 56,7 Mio € oder 3,2% auf 1,74 Mrd €, während die inländischen Spareinlagen im Bankensektor um über 2,8% zurückgingen. Für das Gesamtjahr 2014 peilen wir aber wieder einen leichten Anstieg an.

Der Zinsüberschuss vor Risikovorsorge belief sich auf 146,2 Mio € und übertraf den Vorjahreswert um 3,1 Mio € oder 2,2%, nachdem wir im ersten Halbjahr 2013 noch ein Minus von 1,7% verzeichneten. Im zweiten Halbjahr trugen nicht nur unsere Bemühungen der aktiven Steuerung des Zinsgeschäftes Früchte, auch das Ergebnis aus at equity-bewerteten Unternehmen – insbesondere der Oberbank und der BTV – hatte entsprechenden Anteil am vergleichsweise robusten Wachstum. Es stimmt uns aus Sicht des Geschäftsjahres 2014 zuversichtlich, dass allein im vierten Quartal ein Zinsüberschuss von 38,5 Mio € erzielt werden konnte. Es war der beste Wert seit Jahresbeginn 2012. Aufgrund der bis zur Jahresmitte 2013 noch ausgeprägten Konjunkturflaute in Österreich und Südosteuropa waren aber der Risikovorsorge im Kreditgeschäft mit 42,7 Mio € und somit um 4,1 Mio € mehr als im Vorjahr zuzuführen. Allerdings fiel die Risikovorsorge im zweiten Halbjahr 2013 bereits um 1,1 Mio € niedriger aus als im ersten. Der Zinsüberschuss nach Risikovorsorge gab im Periodenvergleich somit lediglich um 1% auf 103,5 Mio € nach.

Der Provisionsüberschuss erwies sich mit 45,4 Mio € nach 44,4 Mio € im Vorjahr trotz des extremen Wettbewerbs auch im Berichtsjahr einmal mehr als stabile und essentielle Ertragssäule. Hierzu trugen höhere Erträge aus dem Wertpapier-, Kredit und Zahlungsverkehrsgeschäft bei. So belief sich der vom Aufwind an den internationalen Börsen begünstigte Saldo aus dem Wertpapierprovisionsgeschäft auf 11,3 Mio € nach 10,4 Mio € zum 31. Dezember 2012. Eine weitere Stärkung sollte das Wertpapiergeschäft durch die Übernahme der Wertpapierkunden der in Turbulenzen geratenen Factor banka d.d. erfahren.

Der Verwaltungsaufwand blieb mit 100,8 Mio € aufgrund der erzielten Effizienzfortschritte, des ausgeprägten Sparwillens aller Entscheidungsträger und Mitarbeiter in der BKS Bank auf Konsolidierungskurs. Der strukturell wie auch konjunkturell bedingt noch flache Ertragstrend sowie Mehrbelastungen fiskalischer und regulatorischer Art erforderten auch 2013 ein verstärktes Augenmerk auf mögliche Einsparungspotenziale. Unter Einbeziehung aller Ertrags- und Aufwandspositionen sowie der Risikovorsorge erzielte der BKS Bank Konzern 2013 einen Jahresüberschuss vor Steuern von 45,5 Mio € nach 49,9 Mio € im Vorjahr. Nach Berücksichtigung des Steueraufwands gab der Jahresüberschuss um 5,9% nach, erreichte angesichts der flauen Konjunkturperspektiven mit 40,6 Mio € dennoch ein respektables Niveau.

Der Return on Equity (ROE) vor Steuern fiel nach 7,5% im Vorjahr etwas zurück, erreichte mit 6,5% aber den Erwartungswert für 2013. Der Return on Assets (ROA) konnte mit 0,7% an die Entwicklung der Jahre 2012 und 2011 anknüpfen. Auch die mit der Ertrags- und Kostenentwicklung verknüpfte Cost-Income-Ratio blieb mit 54,3% auf Vorjahresniveau. Die seit Beginn der Finanzkrise durch den höheren Kreditrisikovorsorgebedarf beeinträchtigte Risk-Earnings-Ratio erhöhte sich nach 27,0% im Vorjahr um 220 Basispunkte auf einen noch akzeptablen Wert von 29,2%, blieb aber deutlich unter ihrem Höchststand von 33,1% im Jahr 2010. Mit einer Kernkapitalquote von 13,9% und einer Eigenmittelquote von 16,0% ist unser Institut aber für die gravierenden Änderungen des Eigenmittel- und Liquiditätsregimes von Kreditinstituten nach Basel III gut gerüstet.

# Führen und Gestalten

Über die BKS Bank	19
Grundsätze der Nachhaltigkeit	19
Code of Conduct	20
Stakeholderdialog	21
Governance	26



Foto: Dietmar Wajand

Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal beim Vortragsreigen „Alterung, Globalisierung und Arbeitswelt“ in Graz, Velden und Baden

# Über die BKS Bank

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

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

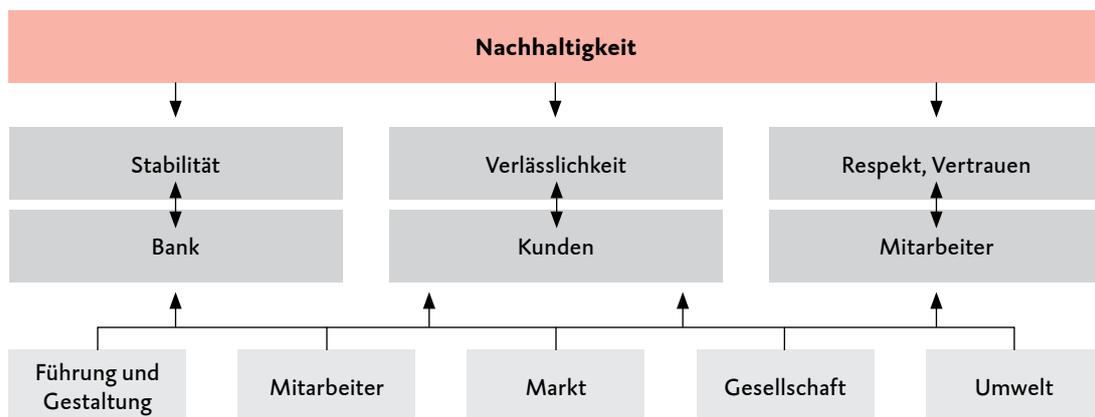
## Grundsätze der Nachhaltigkeit

Das Bekenntnis zu einer nachhaltigen Unternehmenspolitik findet auch seinen Niederschlag in unserem Leitbild. Die BKS Bank bekennt sich zu einem von ethischen Grundsätzen geprägten Managementsystem, zu nachhaltigen Produkten, zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sowie klimaschutzrelevanten Maßnahmen und gesellschaftlicher Vernetzung. Die Verbindung von marktwirtschaftlichem Denken und Handeln im Einklang mit ökologischen und sozialen Anforderungen macht uns erfolgreich und schafft die Basis für zukünftige Veränderungsprozesse.

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

Bei der konkreten Ausformung und Wahrnehmung ihrer unternehmerischen und somit nachhaltigen Verantwortung orientieren wir uns an den fünf von respACT entwickelten Handlungsfeldern für zukunftsfähiges Wirtschaften: „Führen und Gestalten“, „Mitarbeiter“, „Markt“, „Gesellschaft“ und „Umwelt“. Das Verantwortungsbewusstsein schließt auch die gesellschaftliche und soziale Vorbildfunktion mit ein.

Organisatorisch sind die Nachhaltigkeitsagenden im Vorstandsbüro der BKS Bank angesiedelt und werden dort von zwei Mitarbeiterinnen mit Unterstützung der jeweiligen Fachabteilung wahrgenommen. In regelmäßigen Jours fixes mit dem Vorstand werden die Maßnahmen und Projekte der einzelnen Handlungsfelder besprochen.



## Code of Conduct

Die BKS Bank unterliegt in ihrem Handeln aufgrund ihrer regionalen und internationalen Tätigkeit vielfältigen rechtlichen Regelungen und politischen sowie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Bereits 2009 wurde gemeinsam mit den Mitarbeitern ein Leitfaden, ein Code of Conduct für ethisch einwandfreies Handeln der Führungskräfte und der Mitarbeiter und zur Sensibilisierung für verantwortungsbewusstes Tun entwickelt. Zahlreiche rechtliche Neuerungen auf nationaler und EU-Ebene machten es erforderlich, diesen zu überarbeiten; im Frühjahr 2013 konnte die Neufassung verabschiedet werden.

Unser Code of Conduct bildet die Grundlage und dient als Hilfestellung für rechtlich und moralisch bzw. ethisch einwandfreies Handeln jedes einzelnen Mitarbeiters. Er gilt in seiner jeweils aktuellen Fassung uneingeschränkt für alle Mitarbeiter der BKS Bank und ihrer Tochterunternehmen und wird bei Bedarf um länderspezifische Regelungen ergänzt.

Unser Ziel ist es, mit dem Code of Conduct sicherzustellen, dass sowohl die Interessen der BKS Bank selbst als auch jene ihrer Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner hinreichend geschützt, Kundenbindungen vertieft, die Reputation des Unternehmens gewahrt, Risiken minimiert und schließlich die Mitarbeiter für wertorientiertes und richtiges Handeln sensibilisiert werden. Neben dem Code of Conduct beachten alle Mitarbeiter der BKS Bank auch die Regeln des Antikorruptionshandbuchs und des Compliance Codes und alle internen Richtlinien und Vorgaben. Darüber hinaus liegt es im Interesse des Unternehmens, den Code of Conduct auch den Geschäftspartnern zur Kenntnis zu bringen.

Der Code of Conduct wurde jedem Mitarbeiter ausgehändigt und ist auf der Homepage der BKS Bank sowie im Intranet in der jeweiligen Landessprache abrufbar. Ergänzt wurde er durch Videos im Intranet mit Beispielen zu Bankgeheimnis, Dresscode, Compliance etc.

Aufgrund der Mitgliedschaft der BKS Bank beim UN Global Compact ist es ihr überdies ein Anliegen, dass die zehn Prinzipien auch bei ihren Lieferanten und Geschäftspartnern eingehalten werden. Der 2012 entwickelte Code of Conduct für die Beschaffung verpflichtet daher die Lieferanten und Geschäftspartner zur Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen, zur Wahrung der Menschenrechte, zur fairen Entlohnung der Mitarbeiter, zur Übernahme von Verantwortung für die Mitarbeiter-Gesundheit, zum Verzicht auf Kinder- und Schwarzarbeit sowie zur Einhaltung von Umweltschutz und Antikorruption. Bei der jeweiligen Vertragsunterzeichnung erklären die Geschäftspartner und Lieferanten, diesen Verhaltenskodex einzuhalten.

## Stakeholderdialog

### Unsere Anspruchsgruppen

Die vielen Facetten des unternehmerischen Tuns der BKS Bank als einer stark in der jeweiligen Region verankerten Universalbank berühren die Interessen zahlreicher Personen, Personengruppen und Organisationen. Daher ist es von großer Bedeutung, die einzelnen Anspruchsgruppen zu definieren, um so auf ihre Erwartungen und Bedürfnisse rasch und zeitnah reagieren zu können, Lösungen zu finden bzw. auch proaktiv tätig zu werden oder divergierende Meinungen ausdiskutieren. Wir haben daher den Dialog mit unseren Stakeholdern verstärkt, um unser Nachhaltigkeitsengagement zu überprüfen und uns neue Inputs zur Weiterentwicklung unseres CSR-Engagements zu holen. Letztlich sehen wir in unserem nachhaltigen Tun eine Möglichkeit der ständigen Verbesserung und Erneuerung unserer Organisation.

Als Stakeholder gelten für uns alle Personen und Organisationen, die ein rechtliches, finanzielles, betriebliches oder sozial-ethisches Interesse an Entscheidungen der BKS Bank haben bzw. an diese in den genannten Belangen Forderungen und Erwartungen stellen könnten. Dabei ist auch der Grad der Beeinflussung von diesen Personen oder Gruppen durch Entscheidungen, Prozesse und Dienstleistungen der BKS Bank ein Indikator.



Ein Zeichen für Glaubwürdigkeit und Transparenz gegenüber unseren Stakeholdern besteht in der Einbindung dieser Interessengruppen. Wir sehen insbesondere folgende Vorteile von Stakeholder-Dialogen: Förderung des Verständnisses für CSR im Unternehmen, Erkennen der Anliegen der Stakeholder und ihrer Möglichkeiten der Einflussnahme, Prävention von Konflikten, Trendbeobachtung, Verbesserung von Produkten, Identifizierung von Schlüsselthemen, Information der Stakeholder über CSR-Aktivitäten sowie die Nutzung des Know-hows der Stakeholder. Das Verständnis für unser unternehmerisches Handeln und die gesellschaftliche Akzeptanz sowie der Aufbau guter Beziehungen erhöhen die gesellschaftliche Legitimation und Reputation und sind gerade in Krisenzeiten essentiell. Das Thema der Dialogführung mit den diversen Anspruchsgruppen ist durch klare Verantwortlichkeiten, institutionalisierte und anlassbezogene Dialogformen geprägt.

## Stakeholderbefragung

Um die genannten positiven Effekte zu verstärken, haben wir Ende 2013 begonnen, unsere Stakeholder zu befragen, welche Nachhaltigkeitsthemen für diese von besonders großem Interesse sind. Gleichzeitig hat der Vorstand der BKS Bank mit den Führungskräften in tourlichen Sitzungen die eigenen Nachhaltigkeitsziele definiert. Dazu war es zunächst erforderlich, eine Klassifizierung der einzelnen Stakeholdergruppen nach Interesse, Einfluss, nach der Qualität des Kontaktes, der Beeinflussbarkeit sowie Wichtigkeit vorzunehmen. Damit konnte ein Gesamtüberblick über die Beziehungen der BKS Bank zu den einzelnen Stakeholdergruppen gewonnen werden.

STAKEHOLDERLISTE					
	Interesse am Unternehmen	Einfluss auf das Unternehmen	Qualität des Kontaktes*	Beeinflussbarkeit	Wichtigkeit
Aktionäre	4	4	4*	3	3
Aufsichtsrat	4	4	4*	3	3
Vorstand	4	4	4*	4	4
Kunden	3	3	3*	3	4
Mitarbeiter	4	4	3*	3	4
Lieferanten u. Geschäftspartner	3	2	3*	3	4
Verbände	2	2	3*	2	2
NGOs	2	2	3*	2	2
Medien	2	2	3*	2	3
Behörden	2	2	3*	2	2

1 = sehr gering, 2 = gering, 3 = mittel, 4 = groß

\*1 = keinerlei Kontakt, 2 = ausbaufähig, 3 = zufriedenstellend, 4 = sehr zufriedenstellend

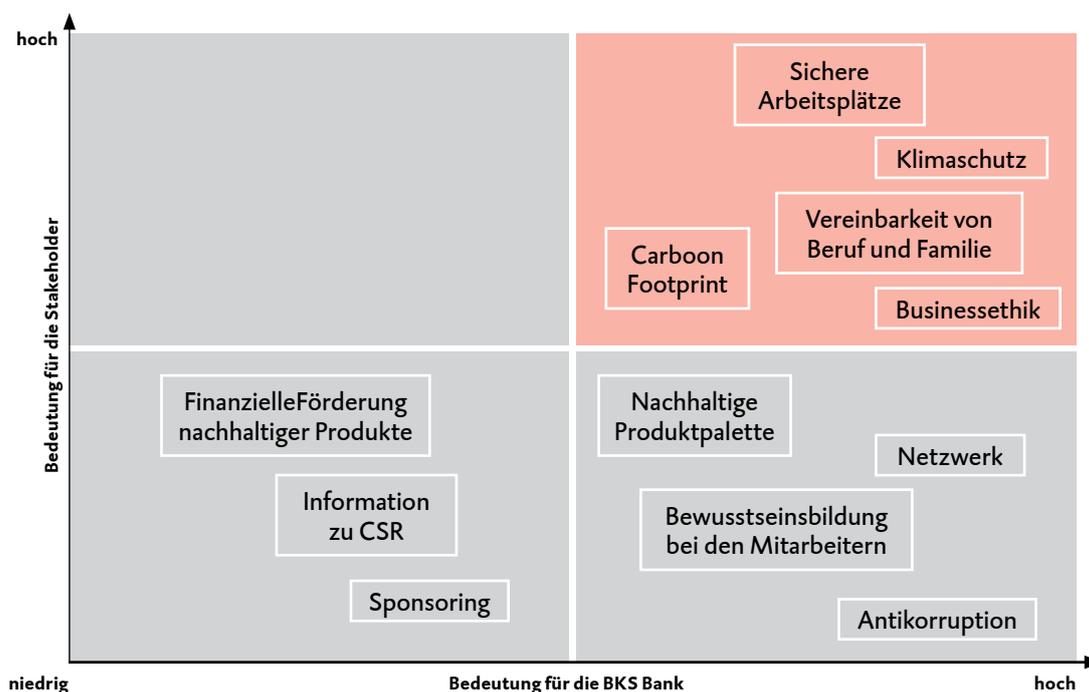
Anknüpfend daran wurde ein Interviewleitfaden erstellt und auf dessen Grundlage mit ausgewählten Gesprächspartnern aller Anspruchsgruppen ein persönliches oder telefonisches Interview geführt. Das Ergebnis der Auswertung bildete eine sogenannte Wesentlichkeitsmatrix, in welcher die bewerteten Themenfelder mit der jeweiligen Priorität angeführt sind und den BKS eigenen prioritären Handlungsfeldern gegenübergestellt werden.

Neben den nahezu übereinstimmend und als besonders wichtig und wesentlich definierten Themenbereichen, wie Businessethik, sichere Arbeitsplätze, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Klima-

schutz wurden von den Stakeholdern folgende Themenbereiche bzw. Maßnahmen als wesentlich für die Gestaltung der Zukunft qualifiziert:

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

## DIE WESENTLICHEN THEMEN GEMÄSS STAKEHOLDERBEFRAGUNG



Das Ergebnis bestärkt uns, den eingeschlagenen Weg im Bereich Nachhaltigkeit konsequent und glaubwürdig weiter zu verfolgen, die aufgeworfenen relevanten Themen zu bündeln und uns in den kommenden Jahren auf deren Umsetzung zu konzentrieren. Wir werden daher die gewonnenen Erkenntnisse in das CSR-Jahresprogramm 2014 bzw. der Folgejahre aufnehmen.

## Mittel unserer Kommunikation

Die von uns verwendeten Dialog- und Kommunikationsformen sollen alle Stakeholdergruppen gleichermaßen erreichen und ansprechen. In der Marketing- und Öffentlichkeitsarbeit verzichten wir bewusst auf Fernseh- und Radiowerbung und konzipieren unsere Kampagnen so, dass Streuverluste möglichst gering gehalten werden. Wir nutzen daher vorwiegend regionale Medien, unsere Filialen und unsere Online-Medien zur Kommunikation nach außen. Basisbestandteile bilden beispielsweise Firmenkundenveranstaltungen, Filialeröffnungen, Jubiläen, Fachveranstaltungen und die Hauptversammlung. In der internen Kommunikation nutzen wir unter anderem das jährliche Mitarbeitergespräch, die Jahres-/Halbjahresgespräche mit dem Vorstand und die Mitarbeiterzeitung als Dialogplattformen.

## FORMEN DER STAKEHOLDEREINBINDUNG

Information	Dialog	Partizipation
– Nachhaltigkeitsbericht	– Fachvorträge bei Kunden-	– Hauptversammlung
– Geschäftsbericht	veranstaltungen	– Aufsichtsratssitzungen
– Aktionärsbriefe	– Beschwerdemanagement	– Stakeholderinterviews
– Presseaussendungen	– Social Media-Auftritt	– Workshops zur Reauditierung
– Kundeninformations-	– Jahres/Halbjahresgespräche	berufundfamilie und zum
veranstaltungen	– Abteilungs-Jours fixes	Carbon Footprint
– Social Media-Auftritt	– Mitarbeitergespräche	– Engagementtage
– Pop ups	– CSR-Workshops für die	– Adventkalenderprojekt
– Mitarbeiterzeitung „cocktail“	Mitarbeiter	– Netzwerkaktivitäten im
– Oekom Rating	– Vorträge bei externen	Rahmen von respACT und
	Veranstaltungen	von „Verantwortung zeigen“

## Im Dialog durch Social Media

2013 hat die BKS Bank in den Ausbau ihrer bereits 2012 ins Leben gerufenen Social Media Aktivitäten viel investiert und ist auf Facebook und Xing vertreten. Während die Plattform Facebook v.a. für die Ansprache jüngerer Retailkunden genützt wird und hier z.B. auf das soziale Engagement der Mitarbeiter, Veranstaltungen, Sponsorings im kulturell-karitativen Bereich hingewiesen wird, soll die Präsenz im Xing auch dazu dienen, neue Mitarbeiter zu gewinnen. Während der Implementierung des BKS Auftritts in den sozialen Medien wurden in Webinaren zahlreiche Schulungen für interessierte Mitarbeiter zu den Spielregeln in sozialen Netzwerken, zu Datenschutz und Datensicherheit durchgeführt. Eigene, mit dem Betriebsrat akkordierte Guidelines dienen den Mitarbeitern als wertvolle Orientierung für einen verantwortungsvollen und richtigen Umgang mit den diversen Social Media Kanälen.

## Dialog mit den Aktionären

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

## Kommunikation mit dem Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der BKS Bank, dem zehn Kapitalvertreter und fünf vom Betriebsrat entsandte Mitglieder angehören, tagte 2013 in vier Sitzungen. Dabei informierte der Vorstand über die wirtschaftliche Lage, die Ziele der BKS Bank, die Unternehmensstrategie und holte für sämtliche zustimmungspflichtige Vorhaben die Genehmigung des Aufsichtsrates ein. Neben den vier Sitzungen des Plenums fanden diverse Ausschusssitzungen statt. Zwischen den einzelnen Sitzungsterminen erfolgte eine zeitnahe Information über aktuelle Entwicklungen und relevante Geschäftsvorfälle.

## Dialog mit Kunden und Geschäftspartnern

Die BKS Bank wurde als reine Kommerzkundenbank gegründet und ist seit den 1960er Jahren als Universalbank für Firmen- und Retailkunden tätig. Dabei ist sie sehr stark in den jeweiligen Regionen ver-

ankert und schwerpunktmäßig betreut sie Industriebetriebe und gewerbliche Kunden, wobei im Jahr 2013 130.000 Retailkunden und 13.500 Firmenkunden eine Geschäftsbeziehung mit der BKS Bank pflegten.

### **Kundenveranstaltungen**

Neben der klassischen Kundenansprache durch Werbung mittels Einschaltungen in Printmedien, Prospekten, Direktmails und Posterkampagnen in den Schaufenstern unserer Filialen werden spezielle Kundenveranstaltungen in den Regionen organisiert. So fanden im abgelaufenen Jahr einige fachliche Vorträge zu aktuellen und/oder bankspezifischen Themen statt, wie etwa eine Informationsveranstaltung zur Sepa-Einführung oder ein Apotheker-Frühstück zur rechtlich und steuerlich optimalen Gestaltung von Kauf und Übergaben von Apotheken. Im Rahmen des BKS Agrar Service gewährte der ehemalige EU-Landwirtschafts-Kommissar Franz Fischler 200 Landwirten einen Blick in die Zukunft der Landwirtschaft in der neuen EU-Förderperiode.

Bei den Veranstaltungen für unsere Firmenkunden in Baden, Graz und in Velden im Herbst 2013 zeichnete der Sozial- und Arbeitsrechtler Prof. Wolfgang Mazal eindrucksvoll ein Bild über die Zukunft unserer Wirtschaftswelt. Unter dem Titel „Alterung, Globalisierung und Arbeitswelt“ sah er das größte Potenzial in der Eroberung neuer Märkte, der Entwicklung neuer Produkte und der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Er wies aber auch darauf hin, dass wir unsere Ansprüche neu definieren müssen, da wir über einen sehr hohen Lebensstandard verfügen. Gleichzeitig verkürzen sich jedoch durch längere Ausbildungszeiten die tatsächlich erbrachten Erwerbszeiten. Letztlich bestärkte er jedoch alle Teilnehmer, sich bewusst diesen Herausforderungen zu stellen, um sich dadurch langfristig erfolgreich am Markt positionieren zu können.

Neben den fachspezifischen Veranstaltungen nahmen ausgewählte Kunden auch an kulturellen Ereignissen teil, wie etwa an einer Vorstellung der Komödienspiele in Porcia. Die BKS Bank d.d. lud in Kroatien zu einem Konzert im Rahmen des Kvarner Festivals ein.

### **Eröffnungen und Jubiläumsfeiern**

Anfang Jänner wurde die BKS Bank-Direktion Wien, die vom Lugeck in die Renngasse übersiedelte, bei einem Neujahrsempfang feierlich eröffnet – die neuen Räumlichkeiten mit Installationen von Richard Kriesche boten dazu einen ausgezeichneten Rahmen. Im Mai 2013 wurde die sechste Filiale der Direktion in Wien in der Billrothstraße eröffnet. Im selben Monat feierten die Filiale Hermagor der Direktion Villach und im Dezember 2013 die Filiale St. Ruprecht in Klagenfurt ihren 40. Geburtstag. Stargeigerin Barbara Helfgott begeisterte im Juni zahlreiche Kunden der BKS Bank Burgenland in der Orangerie Eisenstadt anlässlich des zehnjährigen Jubiläums des Kaufs der ehemaligen Burgenländischen Anlage und Kredit Bank AG. Und zum 25-jährigen Jubiläum der BKS Bank Hartberg im Oktober 2013 erhielten Kunden und Mitarbeiter ein ganz besonderes Geschenk: die Modernisierung der Filiale mit neuem Servicebereich und einladendem BKS-Foyer.

## **Interner Dialog mit den Mitarbeitern**

Das wichtigste Kommunikationsmittel mit und für die Mitarbeiter stellt das Intranet dar, in welchem die bedeutsamen Neuerungen aus dem Unternehmen, Arbeitsanweisungen und sonstige aktuelle Informationen ihre Darstellung finden. Ergänzt wird diese Art des Dialogs durch das sog. „Pop up“, ein Fenster, welches sich beim Starten des PCs öffnet und positive Leistungen einzelner Mitarbeiter im Unternehmen oder soziales Engagement im Privatbereich vor den Vorhang holt. Damit wird auf einfache Weise Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern zum Ausdruck gebracht. Weiters bietet die regelmäßig erscheinende Mitarbeiterzeitung „cocktail“ Berichte über interessante Aktivitäten und

Ereignisse aus dem Mitarbeiterbereich oder über Projekte im Unternehmen. Der „cocktail“ erscheint auf Deutsch und auf Englisch.

Aber auch die persönliche Kommunikation zwischen Management und Führungskräften wird intensiv gepflegt, wie etwa in tourlichen Informationsveranstaltungen, den sogenannten Jahres- und Halbjahresgesprächen mit dem Vorstand in allen Direktionen, in welchen über die wesentlichen Strategien und Unternehmenskennzahlen, über Projektfortschritte und sonstige Neuerungen berichtet wird. Bei regelmäßigen Jours fixes der Filial- und Abteilungsleiter und schließlich im jährlich stattfindenden Mitarbeitergespräch findet ein reger Gedankenaustausch statt. Hervorzuheben ist darüber hinaus die jährliche mehrtägige Strategieklausur von Vorstand und Führungskräften der 2. Ebene, bei welcher die für die Bank strategisch wichtigen Themen der Zukunft besprochen und neue Projekte initiiert werden.

### **Bewusstseinsbildung zu CSR bei den Mitarbeitern**

Um eine solide Wissensbasis zum Thema Nachhaltigkeit und CSR im Unternehmen zu schaffen, haben wir im abgelaufenen Berichtsjahr in den Direktionen und in der Zentrale sowie bei den Einführungstagen für neue Mitarbeiter Kurzvorträge durchgeführt. In ausgewählten Direktionen führten wir im Zuge der Vorträge auch Workshops zur Erarbeitung von möglichen CSR-Maßnahmen durch.

Eine wichtige mitarbeiterbezogene Dialogform stellt der Kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) der BKS Bank dar: In regional aufgeteilten Teams erarbeiten Mitarbeiter Vorschläge für Verbesserungen und Einsparungen, deren Umsetzung auch im Intranet veröffentlicht wird. 2013 widmeten sich die KVP-Teams unter anderem einem Teilaspekt der Nachhaltigkeit, nämlich der Papiereinsparung (siehe dazu Näheres auf Seite 68).

## **Governance**

### **Corporate Governance**

Die BKS Bank bekennt sich zu den im Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) dargelegten Grundsätzen, Zielen und Zwecken und erklärt jährlich, dass den Verhaltensempfehlungen entsprochen wurde, bzw. erläutert, warum manche Regeln nicht eins zu eins umgesetzt werden konnten. So wurden unter anderem die Aufgabenbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder, das Zusammenspiel zwischen Aufsichtsrat und Vorstand, die Arbeit in den diversen Ausschüssen des Aufsichtsrates, der Vergütungsbericht sowie Maßnahmen zur Frauenförderung beschrieben. Wir verweisen daher an dieser Stelle auf den Geschäftsbericht 2013, Kapitel Corporate Governance Bericht.

### **Antikorruption**

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

Da bei fehlenden oder unzureichenden Standards schwerwiegende Risiken und Schäden für das Unternehmen entstehen können, wurde 2012 ein eigenes Arbeitshandbuch (AHB) zur Korruptions-

bekämpfung entwickelt, welches auf wesentlichen Basiselementen wie dem Corporate Governance Kodex, dem Code of Conduct der BKS Bank und der Compliance-Charta der BKS Bank aufbaut. Das Arbeitshandbuch gilt für alle Mitarbeiter und Führungskräfte der BKS Bank AG sowie für die Mitarbeiter und Leiter der inländischen Tochtergesellschaften und Niederlassungen. Tochtergesellschaften und Niederlassungen im Ausland haben unter Berücksichtigung der jeweils örtlichen Rechtslage eigene Regelwerke zu erlassen, die zumindest dem Standard des österreichischen Handbuches entsprechen.

Besonders strenge Regelungen gelten nicht zuletzt durch die Novelle des österreichischen Strafgesetzbuches, indem der Begriff des „Amtsträgers“ ausgeweitet wurde und somit Nationalrats-, Bundesrats- und Landtagsabgeordnete, Gemeinderäte, Europaparlamentarier sowie Beamte und Vertragsbedienstete, aber auch Organe und Bedienstete staatsnaher Unternehmen umfasst. Daher ist besondere Vorsicht im Kontakt mit Amtsträgern geboten, da alle Handlungen zu unterlassen sind, die deren Entscheidungen unrechtmäßig beeinflussen könnten. Schließlich ist auch das Anfüttern von Amtsträgern verboten, also einem Amtsträger einen Vorteil zukommen zu lassen, zu versprechen oder anzubieten, um dessen Wohlwollen zu erlangen.

Da die BKS Bank aber auch mit externen Beratern, Rechtsanwälten, Wirtschaftsprüfern, Agenturen, Lieferanten und Vermittlern zusammenarbeitet, erstreckt sich die Korruptionsprävention und -bekämpfung auch auf diesen Personenkreis. Die Mitarbeiter sind daher gefordert, bei der Beauftragung von Geschäftspartnern mit größter Sorgfalt vorzugehen, wobei sich dies vom Hintergrundcheck über den Vergleich von Angeboten, die geeignete Dokumentation bis hin zur schriftlichen Beauftragung mit wesentlichen Vertragselementen erstreckt. Angebotene Geschenke, Einladungen und sonstige Vorteilszuwendungen dürfen, wenn es sich um mehr als geringfügige Aufmerksamkeiten handelt – wobei hier die Grenze bei maximal 100 € liegt –, nur nach Genehmigung der im Antikorruptionshandbuch genannten Entscheidungsträger angenommen werden. Geldgeschenke in jedem Ausmaß sind verboten.

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

## **Datenschutz**

Die BKS Bank ist sich ihrer Verantwortung zur Wahrung des Datenschutzes bewusst und nimmt daher den gesetzlichen Auftrag sehr ernst, den Schutz von Daten ihrer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter, sowie von Betriebsgeheimnissen zu gewährleisten.

Die BKS Bank setzt die gesetzlichen Vorgaben zum Datenschutz systematisch um und schult alle Mitarbeiter, vor allem auch neu eintretende Mitarbeiter im Rahmen des Einführungstages. Somit können wir eine flächendeckende Ausbildung zu diesem Thema vorweisen. Weiters verfügt die BKS Bank über eine Datenschutzbeauftragte samt Funktionsbeschreibung, welche ihre Aufgaben gemäß den gesetzlichen Richtlinien wahrnimmt.

Um den bestmöglichen Schutz vor Spionage, Manipulation, Diebstahl, Missbrauch und Erpressung von Daten sowie vor Hacker-Angriffen zu gewährleisten, existiert in der BKS Bank ein umfangreiches Regelwerk, das auf folgende Aspekte Bezug nimmt:

- Vorvertragliche Geheimhaltungspflicht
- Regeln zur Nutzung von Internet und E-Mail

- Geheimhaltungsvereinbarung für alle Mitarbeiter in Österreich und im Ausland (in Landessprache)
- Datenschutz- und Vertraulichkeitsvereinbarung für externe Geschäftspartner (Referenten, Unternehmensberater etc.)
- Merkblatt für Raumpflegerinnen
- Internes Kontrollsystem als Prüfungs- und Verbesserungsverfahren

Für das kommende Jahr haben wir uns vorgenommen, den bestehenden, hohen Qualitätsstandard zu halten.

## Beschwerdemanagement

Die Behandlung von Beschwerden aller Art unterliegt in der BKS Bank einem genau geregelten Verfahren. Neben Österreich, Slowenien und Kroatien wurde der Prozess 2012 auch auf die Slowakei ausgedehnt. Beschwerden können auf vielerlei Art eingebracht werden: auf direktem Wege gegenüber dem Kundenbetreuer, seinem Vorgesetzten, über die Homepage, postalisch, per Telefon.

Alle Beschwerden werden von unseren Qualitätsverantwortlichen aufgenommen, dokumentiert und auch die jeweilige Problemlösung erfasst. Zweimal jährlich erfolgt eine gesamthafte Berichterstattung an den Vorstand, auch die Führungskräfte werden regelmäßig informiert.

Im Gesamtjahr 2013 wurden insgesamt 392 Beschwerden aufgenommen. 66,7% der direkt eingemeldeten Beschwerden (das sind 113 von 169 Beschwerden) konnten innerhalb von 24 Stunden erledigt werden (2012: 66,4%). Die folgende Übersicht dokumentiert und strukturiert die erhaltenen Beschwerden und Rückmeldungen im Vergleich zum Jahr 2012. Der Anstieg der Beschwerden im Wertpapiergeschäft ist in erster Linie auf Beschwerden im Zusammenhang mit geschlossenen Immobilien- und Schiffsfonds zurückzuführen.

### BESCHWERDEN/ANREGUNGEN IN ÖSTERREICH

	2013	2012
<b>Einmeldungen nach Einlangen gesamt</b>	<b>392</b>	<b>195</b>
– von Homepage	134	91
– Filialen/Direktionen/Abteilungen	24	32
– von Kundenservicecenter	11	8
– von Rechtsabteilung	143	21
– Operationales Risiko/Schadensfälle	80	43
<b>Einmeldungen nach Art</b>		
– Beschwerden/Betreuung	13	20
– Beschwerden/Organisation	59	62
– Beschwerden/Wertpapiere	128	5
– Beschwerden/Rechtliche Streitigkeiten	21	21
– davon Wertpapiere	13	14
– Operationales Risiko/Schadensmeldungen Wertpapiere	7	6
– Operationales Risiko/Schadensmeldungen Privat- und Firmenkunden	73	37
– Lob	5	6
– Anregungen/Wünsche	76	38
– Rechtliche Streitigkeiten: Beschwerden aus Vorperioden – nicht abgeschlossen	10	5

**BESCHWERDEN/ANREGUNGEN IN SLOWENIEN**

	2013	2012
<b>Einmeldungen nach Einlangen</b>		
– Filialen/Kopfstellen	44	56
<b>Einmeldungen nach Art</b>		
– Beschwerden/Betreuung	8	1
– Beschwerden/Organisation	34	53
– Anregungen/Wünsche	2	2

**BESCHWERDEN/ANREGUNGEN IN KROATIEN**

	2013	2012
<b>Einmeldungen nach Einlangen</b>		
– Filialen/Kopfstellen	5	4
<b>Einmeldungen nach Art</b>		
– Beschwerden/Organisation	4	4
– Anregungen/Wünsche	1	0

**BESCHWERDEN/ANREGUNGEN IN DER SLOWAKEI**

	2013	2012
<b>Einmeldungen nach Einlangen</b>		
– von Homepage	15	2
<b>Einmeldungen nach Art</b>		
– Beschwerden/Organisation	2	0
– Anregungen/Wünsche	13	2



# Mitarbeiter

Leitlinien der Personalpolitik	33
Mitarbeiterkennzahlen	34
Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	37
Betriebliche Altersvorsorge	38
Frauenförderung	39
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	41
Diversity als Chance	42
Betriebliche Gesundheitsförderung	42
Mitarbeiterqualifikation	43
Talente- und Nachfolgemangement	44



Foto: Rosa Turel

Karenzfrühstück in der BKS Bank

# Leitlinien der Personalpolitik

Als Dienstleistungsbetrieb sind unsere Mitarbeiter für uns der wichtigste Erfolgsfaktor. Dementsprechend bemühen wir uns, ein attraktiver, sicherer Arbeitgeber zu sein und stellen stets den Menschen in den Mittelpunkt.

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

In unseren Marktgebieten im In- und Ausland beschäftigen wir primär Mitarbeiter aus der jeweiligen Region. So können die Kundenbedürfnisse vor Ort am besten erkannt und wahrgenommen werden. Ebenso wichtig ist uns Kontinuität in der Unternehmensführung. In unserer Balanced-Score-Card ist daher verankert, dass wir 75% der Führungspositionen mit Mitarbeitern aus der BKS Bank besetzen wollen.

## 2. Wir bieten sichere Arbeitsplätze.

Auch die BKS Bank ist gefordert, möglichst effizient und kostensparend zu arbeiten. Daher evaluieren wir unsere Prozesse und Organisationseinheiten regelmäßig. Wenn Tätigkeiten wegfallen, bieten wir den betroffenen Mitarbeitern Arbeitsplätze in anderen Fachbereichen an und tragen für die nötige Ausbildung Sorge. Personalstandssenkungen erfolgen bei uns in der Regel über die natürliche Fluktuation.

## 3. Qualifikation ist uns wichtig.

Kompetente Kundenbetreuer und Fachspezialisten sind in unserem Geschäft das Um und Auf. In unserer Zentrale und in den Direktionen beschäftigen wir Experten aus den verschiedensten Fachbereichen. Wir bieten viele Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen und investieren daher auch viel in die Ausbildung.

## 4. Wir wollen mehr Frauen in Führungspositionen und fördern die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Viele Frauen schätzen die BKS Bank als Arbeitgeber – mehr als 50% unserer Beschäftigten sind weiblich. Um auch mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, haben wir mit „Frauen.Perspektiven.Zukunft“ ein eigenes Frauenqualifizierungsprogramm entwickelt. Zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen wir viele Maßnahmen und sind nach dem Audit „berufundfamilie“ zertifiziert.

## 5. Wir integrieren statt zu diskriminieren.

Wir wollen die besten Mitarbeiter für die jeweilige Position. Daher zählt für uns beim Recruiting die Qualifikation und nicht die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, einer Ethnie oder das Alter. Jungen Menschen bieten wir über das Traineeprogramm oder die Lehrlingsausbildung einen Berufseinstieg, in den Ferien beschäftigen wir viele Praktikanten. Ältere Mitarbeiter mit ihrer Erfahrung wollen wir möglichst lange im Unternehmen halten.

# Mitarbeiterkennzahlen<sup>1</sup>

## Gesamtbeschäftigtenstand

Die gesamte Bankenbranche steht derzeit weltweit vor vielen Herausforderungen: Sinkende Erträge, da das Zinsgeschäft bei niedrigstem Zinsniveau unter besonders hohem Wettbewerb steht, machen vor allem das Retailkundengeschäft kaum profitabel. Diverse Studien zeigen, dass hier auch in den kommenden Jahren mit keiner Verbesserung zu rechnen ist. Gleichzeitig steigen die regulatorischen Anforderungen und mit ihnen die Kosten. Viele Mitbewerber haben daher schon umfangreichere Mitarbeiterabbaupläne bekannt gegeben. Für die BKS Bank stellen die Personalkosten die größte Aufwandsposition in der Ergebnisrechnung dar, so dass wir unseren Personaleinsatz regelmäßig überprüfen müssen. Auch im Jahr 2013 wurden mehrere Projekte zur Effizienzsteigerung im Haus umgesetzt, so dass der natürliche Abgang zu einer Reduzierung der Beschäftigtenzahl genutzt werden konnte. Daher hat sich seit Jahresende 2012 der Mitarbeiterstand in Köpfen um 16 Personen auf 1086 verringert. Wir gehen davon aus, dass der Stand auch im Jahr 2014 tendenziell leicht sinken wird, einschneidende Abbaupläne haben wir aber keine. 876 oder 81% der Mitarbeiter der BKS Bank sind in Österreich tätig, in Slowenien 8% und in Kroatien 7%. Diese beiden Länder sind unsere beiden größten internationalen Märkte.

### MITARBEITERKENNZAHLEN NACH KÖPFEN

	2013	2012	2011
Gesamt	1086	1102	1098
– davon in Österreich	876	894	907
– davon in Slowenien	94	93	76
– davon in Kroatien	74	73	73
– davon in der Slowakei	38	38	38
– davon in Italien	3	3	3
– davon in Ungarn	1	1	1
– davon Frauen	617	621	621
– davon Männer	469	481	477
Mitarbeiter Vollzeit	853	872	866
– davon Frauen	396	401	401
Mitarbeiter Teilzeit	233	230	232
– davon Frauen	221	220	220
Mitarbeiter in Altersteilzeit	15	14	18
Mitarbeiter mit Behinderungen	20	19	18

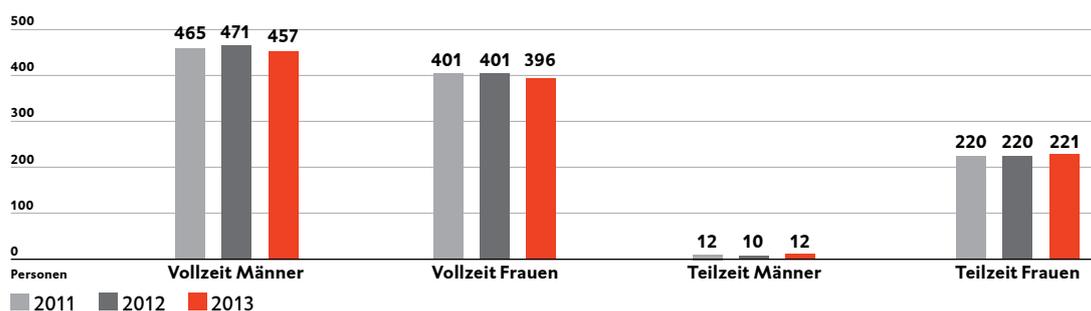
## Arbeitszeitmodelle

Die BKS Bank bemüht sich, den Mitarbeitern in Fragen der Arbeitszeit eine größtmögliche Flexibilität zu bieten, so dass eine ausgewogene Work-Life-Balance erreicht werden kann. Ein wesentlicher Faktor dabei ist unser Gleitzeitmodell. In Österreich nutzen unsere Arbeitnehmer ein Gleitzeitmodell ohne Kernzeit mit einem Durchrechnungszeitraum von einem halben Jahr. Am Ende dieses Durchrechnungszeitraumes sollte der Gleitzeitsaldo zwischen +15 und -15 Stunden liegen. Auch in Slowenien, der Slo-

<sup>1</sup> Alle in diesem Kapitel verwendeten Mitarbeiterkennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders ausgewiesen, auf Mitarbeiter nach Köpfen.

wakei und Kroatien verfügen wir über dem gesetzlichen Standard entsprechende Gleitzeitmodelle. Die BKS Bank bietet hier verschiedenste, flexibel auf die Bedürfnisse und die Lebenssituation der Mitarbeiter ausgerichtete Teilzeitmodelle an, die zum Beispiel in der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen, oder in einem ruhigeren Übergang in den Ruhestand bestehen. Wir sind aber auch bestrebt, Müttern eine möglichst umfangreiche Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, da gerade diese Personengruppe oft lange teilzeitbeschäftigt ist und damit große Einschnitte beim Lebenseinkommen und der Alterspension in Kauf nehmen muss. Die Details zu unseren Maßnahmen für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf entnehmen Sie bitte der Seite 41.

## NUTZUNG DER ARBEITSZEITMODELLE NACH GESCHLECHT



## Beschäftigungsverhältnis

Über 95% der Arbeitnehmer der BKS Bank und ihrer Tochtergesellschaften befinden sich in einem Angestelltenverhältnis, einzig die Mitarbeiter des Restaurants Oscar sowie die Reinigungskräfte in den österreichischen Gesellschaften der BKS Bank sind als Arbeiter beschäftigt. Mit neu in das Unternehmen eintretenden Mitarbeitern wird zunächst ein Zeitraum (in der Regel sechs Monate) vereinbart, in dem das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten beendet werden kann. Gelegentlich erfolgt eine weitere Befristung von sechs Monaten. Danach befinden sich alle Mitarbeiter in einem unbefristeten Dienstverhältnis. Alle Führungskräfte verfügen in der Regel über Fünfjahresverträge. Die BKS Bank beschäftigt keine Leiharbeitskräfte.

## Frauenanteil

Entsprechend der gesamtösterreichischen demographischen Situation beschäftigt unser Haus mehr Frauen als Männer. Der Anteil von 56,8% Frauen am Beschäftigtenstand ist im Berichtsjahr nahezu konstant geblieben. Bei den Führungspositionen werden konzernweit 28,5% (47 von 165) von Frauen eingenommen. Im Vorjahr betrug der entsprechende Wert 26%. Ziel der BKS Bank ist es, diesen Anteil weiter zu erhöhen. Unsere Maßnahmen dazu entnehmen Sie bitte dem Abschnitt Frauenförderung auf Seite 39.

## Karenz, Ausfallszeiten

Die Elternkarenz ist nach wie vor das am häufigsten genutzte Karenzmodell in der BKS Bank. Auf steigendes Interesse trifft die Bildungskarenz, die im Berichtsjahr zehn Mitarbeiter für ihre Weiterbildung nutzten. Da wir das Know-how unserer Mitarbeiter sehr schätzen, ist es uns wichtig, dass diese am Ende ihrer Karenz wieder in das Unternehmen zurückkehren. Daher unterstützen wir sie beim Wie-

dereinstieg und binden sie auch in der Karenzzeit über Maßnahmen des Audits „berufundfamilie“ (vergleiche dazu Seite 41 f.) ein.

Die Krankenstandsquote in unserem Institut ist mit 2,55% seit längerem konstant niedrig und ist im Berichtsjahr weiter leicht gesunken. Dazu tragen auch die zahlreichen Angebote der Betrieblichen Gesundheitsförderung bei. Nähere Details lesen Sie bitte auf Seite 42 f.

### MITARBEITER IN KARENZ

	2013	2012	2011
Zahl der Mitarbeiter in Karenz	42	39	48
– davon in Bildungskarenz	10	7	5
Durchschnittliche Elternkarenzdauer in Jahren	2,09	2,15	1,6
Durchschnittliche Bildungskarenzdauer	0,9	0,8	0,7
Rückkehrquote nach der Elternkarenz in %	100*	89,5	70
Rückkehrquote nach der Bildungskarenz in %	57,1	37,5	75
Mitarbeiter in Altersteilzeit	15	14	18

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

\* 2013 hat keine Mitarbeiterin nach der Elternkarenz das Unternehmen verlassen.

### AUSFALLSZEITEN

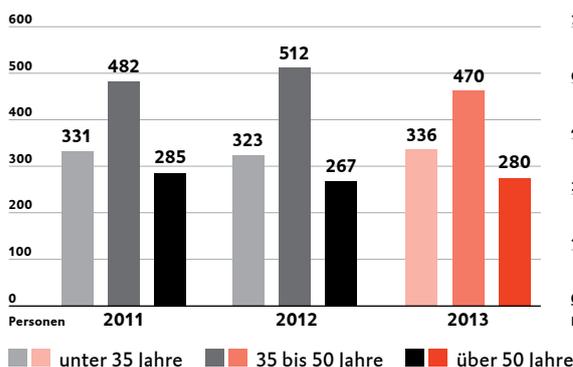
	2013	2012	2011
Krankenstandsquote in % der Arbeitstage	2,55	2,7	2,7

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

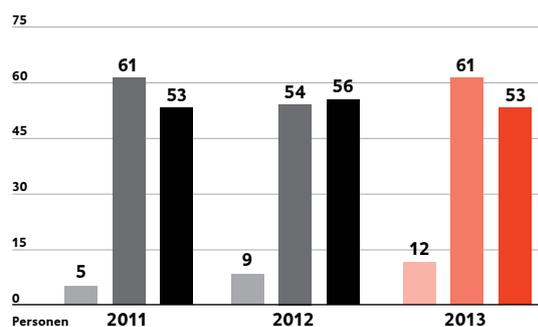
## Altersstruktur

Der Großteil (43%) unserer Mitarbeiter ist zwischen 35 und 50 Jahren alt. Entsprechend der demographischen Entwicklung in Österreich steigt aber der Anteil älterer Personen. Rund 26% unserer Beschäftigten sind über 50 Jahre und 31% jünger als 35. Da einerseits für das Bankgeschäft jenes Wissen, das ein Mitarbeiter im Laufe seiner Tätigkeit aufbaut, sehr wichtig ist, andererseits aber auch entscheidend ist, dass junge Beschäftigte frischen Wind in die Bank bringen, stellt dies aus unserer Sicht einen guten Generationenmix dar. Auch bei unseren Führungskräften setzen wir auf eine ausgewogene Altersstruktur.

### LEBENSALTER DER MITARBEITER GESAMT



### ALTERSSTRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE



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

## Betriebszugehörigkeit, Bewerbungen und Fluktuation

Die BKS Bank ist sehr stolz darauf, engagierte Mitarbeiter zu beschäftigen, die eine hohe Loyalität gegenüber unserem Unternehmen und damit eine lange Betriebszugehörigkeit zeigen. So konnten im Berichtszeitraum 54 Mitarbeiter Dienstjubiläen (25, 30, 35, 40 oder 45 Jahre Tätigkeit in der BKS Bank) feiern. Diese hohe Treue zu unserem Haus als Arbeitgeber findet sich in der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 15,9 Jahren wieder (im Vorjahr: 14,9 Jahre). Dabei ist rund ein Drittel unserer Mitarbeiter bis zu fünf Jahre für die BKS Bank tätig, ein Anteil von nahezu 75% der Mitarbeiter weist eine Dienstzugehörigkeit von bis zu 25 Jahren auf.

Die stets niedrige Fluktuationsrate konnte in den vergangenen Jahren weiter auf 4,51% gesenkt werden, ein Ausdruck unserer Bemühungen, unseren Beschäftigten ein angenehmes Umfeld mit vielen Sozialleistungen, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, flexiblen Arbeitszeiten sowie umfassende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, zu bieten.

Auch die Attraktivität der Bank als Arbeitgeber für Stellensuchende ist nach wie vor ungebrochen: Unser Personalmanagement bearbeitete im Berichtsjahr eine steigende Zahl von Bewerbungen. 2013 haben sich 1.594 Personen beworben, das sind um 178 mehr als im Jahr 2012, darunter waren 177 Bewerbungen für einen Posten als Feriapraktikant.

### BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT/FLUKTUATION

	2013	2012	2011
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	15,9	14,9	15,9
Fluktuationsrate (exkl. Pensionierungen, Eltern- und Bildungskarenz)	4,5	5,5	6,7

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

## Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die in Österreich beschäftigten Mitarbeiter der BKS Bank und ihrer Tochtergesellschaften unterliegen zum Großteil dem Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers mit Stand 1. April 2013. Darin sind sieben verschiedene Verwendungsgruppen (A bis G) und je Gruppe neun Gehaltsstufen definiert. Die Einordnung eines Mitarbeiters erfolgt dabei nach seiner Qualifikation und der Tätigkeit, für die er in der Bank verantwortlich zeichnet. Weiters verfügt die BKS Bank über eine Betriebsvereinbarung, die in Abstimmung mit dem Betriebsrat und dem Personalmanagement regelmäßig aktualisiert und den gegebenen Erfordernissen angepasst wird. Mit Ende 2013 wurde die BKS Service Gesellschaft mbH gegründet, um Marktfolgetätigkeiten für unser Haus durchführen. Jene Mitarbeiter, die diese Tätigkeit bislang in der BKS Bank AG ausgeübt hatten, wurden mit unveränderten Rahmenbedingungen in die neue Gesellschaft entsandt, neue Beschäftigte werden nach dem Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk und Gewerbe, in Information und Consulting beschäftigt werden. Die Mitarbeiter unseres Restaurants Oscar unterliegen dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe.

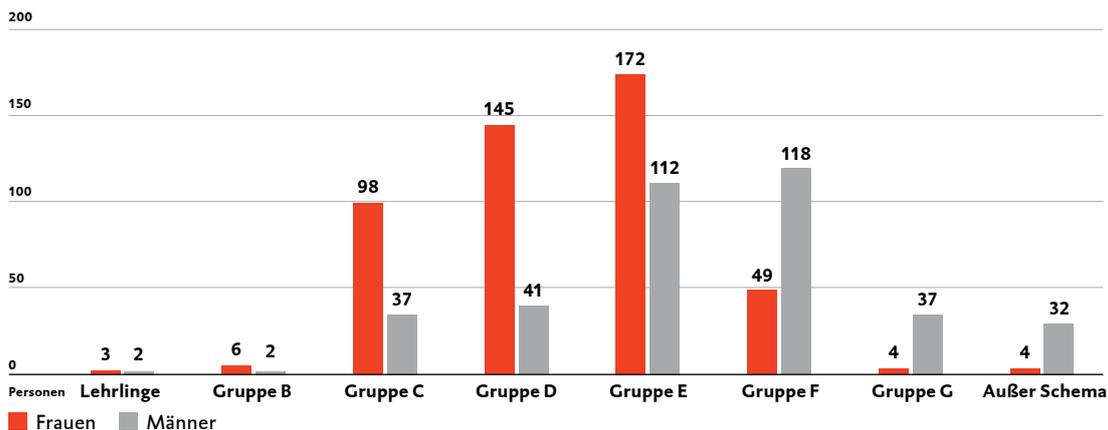
Unsere Beschäftigten in den internationalen Märkten Slowenien, Kroatien und der Slowakei unterliegen den dort geltenden Gehaltsnormen. In Slowenien und der Slowakei ist dies der jeweilige Kol-

lektivvertrag für Bankmitarbeiter, in Kroatien existiert ein solcher allerdings nicht. Jedoch gibt es hier eine auf gesetzlichen Regelungen basierende Betriebsvereinbarung. Auch alle Beschäftigten in den genannten Ländern haben Angestelltenstatus, ebenso wie die Arbeitnehmer in den konzernweiten Leasinggesellschaften.

Derzeit gibt es in der BKS Bank AG und in der BKS Bank d.d. in Kroatien einen Betriebsrat. Da die BKS Bank seit 1986 börsennotiert ist, sind Vertreter des Betriebsrats auch in den Aufsichtsrat entsandt und somit in wichtige Unternehmensentscheidungen eingebunden.

Trotz aller Bemühungen um eine Gleichstellung von Männern und Frauen zeigen unsere Einkommensanalysen, dass nach wie vor eine Einkommensschere zwischen den Geschlechtern existiert und Frauen eher in niedrigeren und somit geringer entlohnten Verwendungsgruppen beschäftigt sind. Dies erklärt sich zum Teil daraus, dass viele in Teilzeit beschäftigte Frauen in niedriger entlohnten Verwendungsgruppen tätig sind. Ziel ist es daher, Frauen zu motivieren, verstärkt auf Vollzeitbasis nach der Babypause wieder einzusteigen und bewusst Führungspositionen anzustreben. Im Berichtsjahr wurden neun Führungspositionen neu mit Frauen besetzt. Konzernweit betrug der Anteil weiblicher Führungskräfte 28,5% (vgl. dazu auf Seite 39).

### LOHNGRUPPENSTRUKTUR 2013



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

## Betriebliche Altersvorsorge

Auch wenn uns die Politik glauben lassen möchte, dass das staatliche Pensionssystem gesichert sei, steht mittlerweile wohl fest, dass die gesetzliche Alterspension mittelfristig sinken wird und eine private Vorsorge umso wichtiger wird. Daher unterstützen wir unsere österreichischen Mitarbeiter und somit 81% der Konzern-Belegschaft beim Aufbau der sogenannten zweiten Säule, also beim Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge.

Die Beschäftigten der BKS Bank AG unterliegen einem Pensionskassen-Kollektivvertrag. Demnach zahlt die BKS Bank für jeden Mitarbeiter regelmäßig Beiträge in eine Pensionskasse, die VBV-Pensionskasse, ein. Die Pensionskasse veranlagt die Beiträge, um dann bei Pensionsantritt dem Mitarbeiter

lebenslang eine Pension auszahlen zu können. Die eingezahlten Beiträge sind nach einer gewissen Zeit unverfallbar und bleiben selbst bei einem Arbeitgeberwechsel am Konto des Mitarbeiters.

## Frauenförderung

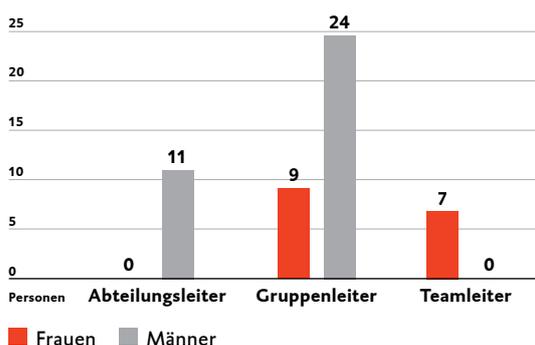
Die europaweit anhaltenden Diskussionen um Einführung von Quoten für Frauen in diversen leitenden Funktionen zeigen, dass es leider immer noch großen Handlungsbedarf zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben gibt. Auch in der BKS Bank sind nach wie vor mehr Männer in Führungspositionen als Frauen. 2013 waren konzernweit fast 57% der Beschäftigten weiblich. Im Vergleich dazu liegt konzernweit der Anteil an weiblichen Führungskräften bei 28,5% nach 26% im Jahr 2012. Damit haben 47 Frauen (2012: 41) und 118 (2012: 118) Männer eine Führungsaufgabe.

Um diese leicht positiven Tendenzen zu verstärken, hat die BKS Bank im Jahr 2013 das Frauenqualifizierungsprogramm „Frauen.Perspektiven.Zukunft.“ initiiert. Das modulartig aufgebaute Programm beschäftigt sich unter anderem mit den Auswirkungen unterschiedlicher Lebens- und Karrierewege auf Einkommen und Beruf, mit den verschiedenen Rollenverständnissen von Frauen und dem Kommunikationsverhalten. Begleitet wurden die Teilnehmerinnen des Lehrganges durch sogenannte Karriereankergespräche. Gleichzeitig wurde versucht, bei allen Führungskräften im Haus das Bewusstsein zu schaffen, dass ein ausgewogener Mix an weiblichen und männlichen Führungskräften ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist. Sehr wichtig ist es uns dabei, die Auswirkungen des Frauenqualifizierungsprogrammes auf die verschiedenen Karrierewege der Teilnehmerinnen regelmäßig zu evaluieren.

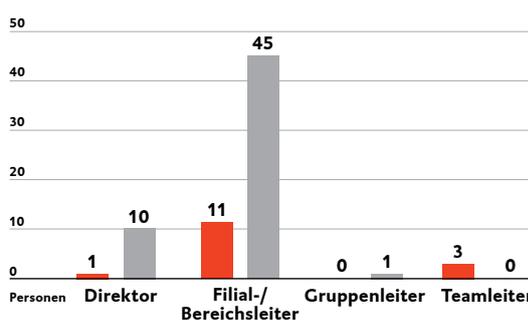
Die ersten 16 Absolventinnen freuten sich im Frühsommer 2013 über den erfolgreichen Abschluss des Frauenqualifizierungsprogramms und zwei der Teilnehmerinnen konnten mittlerweile eine Führungsaufgabe im Haus übernehmen. Im Herbst 2013 erfolgte dann die Nominierung von 15 Frauen für einen zweiten Turnus des Programmes, welches im Jänner 2014 mit einer Auftaktveranstaltung startete.

Der Anteil weiblicher Vorstandsmitglieder belief sich 2013 auf 25%; die Besetzung des Vorstandes mit einer weiteren Frau ist derzeit nicht absehbar, da nach der Ende Februar erfolgten Rücklegung des Mandats von Dkfm. Dr. Heimo Penker vorerst keine Erweiterung des Vorstandes notwendig erscheint.

**FÜHRUNGSKRÄFTEANTEIL  
IN DER ZENTRALE**



**FÜHRUNGSKRÄFTEANTEIL  
IN DEN DIREKTIONEN**



Diese Daten beziehen sich ausschließlich auf die in Österreich Beschäftigten des BKS Bank Konzerns (81% der Gesamtbeschäftigten)



Foto: Rosa Turel

Absolventinnen des ersten Lehrganges „Frauen.Perspektiven.Zukunft“ unterstützt von Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer (2.v.r.) und Mag. Doris Bock (1.v.r.)

Seit seinem Ausscheiden sind mit Mag. Dr. Herta Stockbauer, Mag. Dieter Kraßnitzer und Mag. Wolfgang Mandl wieder eine Frau und zwei Männer im Vorstand vertreten, so dass der Frauenanteil aktuell bei 33% liegt. Im Aufsichtsrat der BKS Bank beträgt der Frauenanteil bei den Kapitalvertretern 10%, bei den Belegschaftsvertretern 40%. Den mit Jahresbeginn 2014 in Kraft tretenden Neuregelungen im BWG, die dem Nominierungsausschuss des Aufsichtsrates die Festlegung einer Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht zuweisen, so die Basis für eine breite Entscheidungsfindung im Gesamtaufsichtsrat bei Neubestellungen von Vorständen und Wahlvorschlägen von Aufsichtsratsmitgliedern aufzubereiten, sehen wir mit großem Interesse entgegen.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Daten der Statistik Austria<sup>2</sup> zeigen, dass Betreuungspflichten und mangelnde außerfamiliäre Betreuungsangebote von Kindern einen Elternteil (zumeist den weiblichen) hindern, eine Vollerwerbstätigkeit aufzunehmen. So arbeiten in Mehrpersonenhaushalten ohne Kinder 72% der Frauen und in solchen mit einem Kind 65% der Frauen. In Haushalten mit drei und mehr Kindern gehen nur noch 40% der Frauen einer Erwerbstätigkeit nach. Je jünger die Kinder, umso geringer ist in der Regel auch das Beschäftigungsausmaß der Frauen, was sich längerfristig auf das Lebenseinkommen und die Alterspension drastisch negativ auswirkt. Zur Erhöhung der Chancengleichheit aller Mitarbeiter unterstützt die BKS Bank die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Entsprechend vielfältig ist dabei das Engagement unseres Hauses. Im Berichtsjahr wurde ein wesentliches Ziel erreicht: Die erfolgreiche Absolvierung des Reaudits „berufundfamilie“. Im November zeichnete Wirtschaftsminister Dr. Reinhold Mitterlehner die BKS Bank wieder aus. Die BKS Bank darf das Zertifikat „berufundfamilie“ nun bis 2015 tragen.

Voraussetzung dafür war die Erarbeitung eines Maßnahmenpakets für die nächsten drei Jahre. Dabei schlug ein Mitarbeiterteam sechs neue Angebote vor, die vom Vorstand bewilligt wurden. Schwerpunkt wird dabei sein, in den kommenden Jahren ein Konzept zu entwickeln, um die verschiedenen Generationen optimal ins Unternehmen zu integrieren und wie Jung und Alt maximal voneinander profitieren können. Als weitere neue Leistung wird im Intranet eine Tauschbörse geschaffen. Zur Verbesserung der Kinderbetreuung in Notfallsituationen werden in einem ersten Schritt die Direktionen mit Spielzeugkisten ausgestattet, in einem zweiten Schritt wird evaluiert, ob auch eine Art Betreuungsnotdienst installiert werden kann. Ein weiteres Anliegen der Mitarbeiter ist die Ausweitung der bisherigen Ferienbetreuung, damit diese für Mitarbeiter in Randgebieten besser nutzbar ist und auch während der Weihnachts- und Semesterferien offen steht. Als weitere Leistung werden künftig für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen Treffen zum Erfahrungsaustausch mit Experten-Input organisiert. Last but not least werden auch Vorträge zur Stärkung der Erziehungskompetenz angeboten werden.

Die Highlights aus dem Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie waren im Berichtsjahr das Karenzfrühstück für Personen in Elternkarenz, bei dem sich Mütter samt Babys unter anderem mit Vorstandsdirektorin Mag. Dr. Herta Stockbauer über Neuigkeiten aus der Bank, Möglichkeiten zum Wiedereinstieg und vieles mehr austauschen konnten. Bei der Sommerferienbetreuung wurden erstmals auch die Mitarbeiter in Wien und im Burgenland miteinbezogen, in Kärnten waren die CIC-Summerkids in der Direktion Villach zu Gast, wo sie den Bankbetrieb kennen lernten und mit „Musik mobil“ musizierten. Erfreulich ist auch, dass 5 Mitarbeiter den Papamonat in Anspruch nahmen und die Zeit direkt nach der Geburt nutzten, um eine Bindung zu ihrem Nachwuchs aufzubauen.

<sup>2</sup> Quelle: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrung/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrung/index.html), 3. Februar 2013.

## Diversity als Chance

Vielfalt ist der BKS Bank wichtig, daher bieten wir allen Mitarbeitern gleiche Einstellungs- und Aufstiegschancen. Durch Sponsorings und verschiedene Mitgliedschaften, wie zum Beispiel beim Carinthian International Club, der Personen internationaler Herkunft dabei unterstützt, sich besser in Kärnten zu integrieren, fördern wir den kulturellen Austausch und das Verständnis füreinander. Die BKS Bank beschäftigt beispielsweise in ihrer Zentrale in Klagenfurt 26 Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, das ist ein Anteil von 6,1% der Belegschaft in dieser Organisationseinheit.

Bei unseren Aktivitäten zur Verbesserung der Diversity widmeten wir uns im Berichtsjahr unter anderem dem Generationenmanagement. Die Altersstruktur unserer Mitarbeiter bringt es mit sich, dass oft Alt und Jung gemeinsam in Teams arbeiten, weiters stellen Mitglieder der sogenannten Generation Y andere Anforderungen an die Kommunikation als andere Generationen. Dies sind nur zwei Beispiele, wo Generationenkonflikte im Haus auftreten könnten, die sowohl das Unternehmensklima als auch die Effizienz beeinträchtigen können. Daher haben wir ein Projekt initiiert, das 2014 abgeschlossen werden soll. Im Berichtsjahr erfolgte eine Erhebung über unseren aktuellen Stand. Dabei zeigte sich das erfreuliche Ergebnis, dass wir bereits jetzt viele Maßnahmen setzen, die das Miteinander verschiedener Generationen fördern und jeder Altersklasse Wertschätzung bieten. Beispielsweise stellen wir neu eintretenden Mitarbeitern einen Paten zur Seite, der seit längerem im Unternehmen beschäftigt ist, nutzen das Know-How älterer Mitarbeiter als Vortragende bei Seminaren oder für Expertenpositionen, binden Beschäftigte unterschiedlichen Alters in Projekte ein und bieten mit flexiblen Arbeitszeiten, Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch die Betriebliche Gesundheitsförderung Unterstützung für die speziellen Anforderungen der jeweiligen Lebenssituation. Unser Aus- und Weiterbildungsprogramm bietet neben fachspezifischen Ausbildungen auch Impulse für unterschiedliche Altersgruppen, wie zum Beispiel eigene Seminare für Mitarbeiter, die über 20 Jahre lang in der BKS Bank beschäftigt sind, oder das Traineeprogramm für junge Hochschulabsolventen. Bereiche, in denen wir uns verbessern wollen, sind das Wissensmanagement sowie die Ausbildung unserer Führungskräfte bezüglich altersgerechtem Führungsverhalten und der Stärkung des Führungsverständnisses für die sogenannte Generation Y. Weiters beschäftigt sich ein Projekt im Rahmen unserer Führungskräfteausbildungen mit den besonderen Anforderungen des Generationenmanagements im Vertrieb.

## Betriebliche Gesundheitsförderung

Mit dem Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) werden Unternehmen ausgezeichnet, die ihren Mitarbeitern ein qualitativ hochwertiges, bedarfsgerechtes Gesundheitsmanagement bieten. Das Gütesiegel ist eine der höchsten nationalen Auszeichnungen für Gesundheitsprojekte und wird vom Österreichischen Netzwerk für Betriebliche Gesundheitsförderung vergeben. Die BKS Bank ist seit 2010 Träger des Gütesiegels, für die Verlängerung wurde das BKS Bank Gesundheitsprogramm „Durch die Bank gesund“ einem Monitoringprozess durch die Jury unterzogen.

Vorstandsdirektorin Dr. Herta Stockbauer konnte im Frühling 2013 das Gütesiegel von Gesundheitsminister Alois Stöger erneut entgegennehmen. Gleichzeitig erhielt die BKS Bank als einziges Kärntner Unternehmen (und als eines von vier Unternehmen in ganz Österreich) eine weitere Auszeichnung.

Die Kampagne „Move Europe – Work.Adapted for all.“ vergleicht die Bemühungen von Unternehmen um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter auf europäischer Ebene und zeichnet Betriebe als Best Practice Beispiele aus. 2011 wurde die BKS Bank von Move Europe bereits für ihre Maßnahmen zur Burn-out-Prävention geehrt. Beim Wettbewerb 2013 stand das Thema Integration von Mitarbeitern mit chronischen Krankheiten im Fokus.

Unser Institut hat die Betriebliche Gesundheitsförderung in verschiedenen Leitlinien, wie der Unternehmensstrategie, dem Leitbild und dem Code of Conduct, verankert. Für die Umsetzung zeichnen ein Projektteam und ein Steuerungskreis verantwortlich. Die wesentlichen Entscheidungen trifft der Vorstand. In mehrmals jährlich stattfindenden Treffen besprechen die Steuerungsgruppe und das Projektteam die jeweiligen Maßnahmen und führen ein entsprechendes Berichtswesen. Zusätzlich gibt es Betriebsratssitzungen mit dem Themenschwerpunkt Gesundheit. Auch das KVP-Kernteam und das Team Audit „berufundfamilie“ beschäftigten sich mit Gesundheitsthemen. Der Arbeitsschutzausschuss nach § 88 ASchG und der Gesundheitsausschuss laut Kollektivvertrag treffen sich zudem halbjährlich und besprechen u.a. das Gesundheitsprogramm und Arbeitsschutzmaßnahmen.

Bereits seit langem gehören Gratis-Impfungen, gesundheitsrelevante Informationen über das Intranet und in der Mitarbeiterzeitung, sowie Vorträge für Führungskräfte zu Gesundheitsthemen zum Gesundheitsmanagement der Bank. Die Arbeitsmedizinerin steht allen Mitarbeitern zu fixen Sprechzeiten für Fragen rund um das eigene Wohlbefinden zur Verfügung. Kern der BKS Bank-Gesundheitsförderung ist das Gesundheitsprogramm „Durch die Bank gesund“. Dieses widmet sich jährlich einem bestimmten Gesundheitsthema (z.B. Haut, Stressprävention, Herz, gesunde Ernährung, Rückenfitness, Augengesundheit). Im Berichtsjahr stand unter dem Leitsatz „Aufgeweckt durch die Bank“ der gesunde Schlaf im Mittelpunkt. Gestartet wurde das Gesundheitsprojekt mit acht Kick-off-Veranstaltungen zur Information über das Projekt. Unregelmäßige Schlafenszeiten, Genuss von üppigem Essen und Alkohol zu später Stunde sowie künstliche Lichtquellen in der Nacht verschlechtern die Schlafqualität. Wie man mit einfachen Mitteln die optimalen Voraussetzungen für einen gesunden Schlaf herstellt, darüber informierte OA Dr. Angelika Kugi vom Schlaflabor des LKH Villach, welche das Projekt als Schlafmedizinerin begleitete. Danach erhielten die Mitarbeiter die Möglichkeit ihr nicht zufriedenstellendes Schlafverhalten mittels Screeninggerät oder, wenn keine Schlafprobleme vorlagen, ihre Leistungs- und Konzentrationsfähigkeit mittels Ressourcen-Check zu überprüfen. Insgesamt wurden 151 Mitarbeiter in Österreich untersucht.

## Mitarbeiterqualifikation

Lebenslanges Lernen ist ein wesentlicher Bestandteil der persönlichen Weiterentwicklung und wird in der BKS Bank entsprechend unterstützt. Alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Aufgabe und Funktion, können sich zum umfangreichen Aus- und Weiterbildungsangebot unseres Hauses anmelden. Jeweils im Herbst wird das neue Fortbildungsprogramm im Intranet veröffentlicht. 2013 umfasste dieses 241 Termine mit verschiedenen fachlichen und persönlichkeitsbildenden Angeboten, die von 2.368 Teilnehmern in Anspruch genommen wurden. Zahlreiche der Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen fanden im BKS Bank-eigenen modernen Trainingszentrum in Pörtschach statt. Persönlichkeitsbildende Ausbildungen werden meist in Seminarhotels abgehalten. Bei fachlichen Fortbildungen nutzten wir im abgelaufenen Berichtsjahr das neue Instrument der Webinare, das vor allem für zwei- bis dreistündige Schulungen konzipiert ist. Für unsere Beschäftigten in Slowenien, Kroatien und der Slowakei gibt es eigene Ausbildungen in der jeweiligen Landessprache sowie Aufenthalte in der Zentrale, um die internen Prozessabläufe besser kennenzulernen.

Als wichtiger Arbeitgeber in der jeweiligen Region zeigt die BKS Bank auch Verantwortung gegenüber jungen Menschen. Wir bilden Lehrlinge zu Bankkaufmännern beziehungsweise Bankkauffrauen aus. Unser Traineeprogramm bildet für Hochschulabsolventen eine interessante Möglichkeit für einen Karrierestart: Im Laufe eines Jahres werden die Trainees einem Ausbildungsplan entsprechend in unterschiedlichen Filialen und zentralen Abteilungen eingesetzt. Sie können dabei Erfahrungen in nahezu allen in einer Bank auftretenden Tätigkeitsbereichen sammeln und feststellen, für welchen Aufgabenbereich sie besonders talentiert sind. Ein Großteil der Trainees verbleibt nach Ende der Ausbildung im Haus, zahlreiche Absolventen des Programms haben mittlerweile Leitungsfunktionen in der Bank übernommen.

Ein bedeutendes Instrument zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs und zur Karriereplanung ist für uns das konzernweit zur Anwendung kommende Beurteilungs- und Fördergespräch, das zwischen Führungskraft und Mitarbeiter einmal jährlich stattfindet. Mit Beschäftigten, die eine Führungsposition anstreben, führen wir eine Potenzialanalyse durch, die zeigt, ob die betreffende Person Potenzial für eine Leitungsfunktion oder auch für eine Expertenkarriere hat. Leitungsfunktionen besetzen wir in der Regel mit Mitarbeitern aus diesem Kreis. Um den Start in der Leitungsfunktion zu erleichtern und die Nachwuchsführungskräfte mit den Führungsgrundsätzen unseres Hauses vertraut zu machen, absolvieren diese ein eigenes modulartig aufgebautes Ausbildungsprogramm. Neben persönlichkeitsbildenden Inhalten bilden ein Kammingespräch mit einem Manager eines anderen Unternehmens, einem Führungsmitglied und ein Praxisprojekt die Highlights des Programms. Auch langjährige Führungskräfte können sich entsprechend weiterentwickeln, indem sie zum Beispiel unsere Coaching-Ausbildung nutzen.

#### AUSBILDUNGSKENNZAHLEN SOWIE BEWERBUNGEN

	2013	2012	2011
Durchschnittliche Ausbildungstage je Mitarbeiter p.a.	5,3	5,2	5,3
Anzahl der abgehaltenen Seminare (intern)	163	199	253
Anzahl der Lehrlinge in Ausbildung nach Köpfen	11	18	18
Anzahl der Trainees in Ausbildung nach Köpfen	13	14	14

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

#### BEURTEILUNGS- UND FÖRDERGESPRÄCHE

	2013	2012	2011
Prozentsatz der teilnehmenden Mitarbeiter	89,1	90,6	90,2

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

## Talente- und Nachfolgemangement

Zur Gewährleistung einer raschen Nachbesetzung von Schlüsselpositionen wurde das Programm „Talente- und Nachfolgemangement“ ins Leben gerufen. Diese Initiative soll einerseits die BKS Bank verstärkt als attraktiven Arbeitgeber für Menschen mit Potenzial positionieren und andererseits eine raschere Nachbesetzung von Schlüsselpositionen ermöglichen – aufgrund der demografischen Entwicklung und des Mangels an gut ausgebildeten Fachkräften ist dies ein Gebot der Stunde. Im Jänner 2014 wurde eine Entwicklungskonferenz unter Teilnahme von Vorstand und Führungskräften der 2. Ebene abgehalten, bei welcher in einem transparenten und kollektiven Verfahren die Akzeptanz für Führungs- und Fachlaufbahnen geschaffen werden soll. Ziel war es auch, einen Pool von potentiellen Führungskräften bzw. Spezialisten zu nominieren.

# Markt

Verantwortungsbewusster Partner _____	47
Nachhaltige Produkte _____	48
Investment- und Beteiligungspolitik _____	50
Einkauf und Umgang mit Lieferanten _____	51
Oekom-Rating _____	51



Vst.-Dir. Mag. Wolfgang Mandl und Portfolio-Manager Karl-Heinz Samonig mit dem Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte

# Verantwortungsbewusster Partner

Solide, seriös, verlässlich – dies sind Attribute, mit denen die BKS Bank von unseren Stakeholdern assoziiert wird. Basis für die Einschätzung ist unsere konstant verantwortungsbewusste Geschäftspolitik: Die Expansion erfolgte stets Schritt für Schritt aus eigener Kraft, auch in schwierigen Wirtschaftszeiten haben wir Gewinne erwirtschaftet, Staatshilfe wurde nicht benötigt. Alle Unternehmensentscheidungen erfolgen aufgrund ihrer langfristigen Auswirkungen – kurzfristige Gewinne, die über einen längeren Zeitraum mehr schaden als nützen, sind unsere Sache nicht. Auch allzu risikoreiche Geschäfte werden von uns abgelehnt, wir engagieren uns nur dort, wo wir das entsprechende Wissen im Haus haben.

Als verantwortungsbewusster Marktpartner legen wir großen Wert auf Fairness und Transparenz im Verkauf. Unsere Mitarbeiter werden tourlich entsprechend geschult, zahlreiche Handbücher und Richtlinien zu Compliance, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Antikorruption bilden ein umfassendes Rahmenwerk. Geschäftsbeziehungen mit umstrittenen Branchen, wie beispielsweise dem Glücksspielsektor, dem Rotlichtmilieu, der Rüstungsindustrie, dem Handel mit radioaktivem Abfall, werden ebenso ausgeschlossen wie Geschäftsbeziehungen mit Off-Shore-Unternehmen oder Unternehmen bzw. Personen mit Sitz/Wohnsitz in Ländern auf der schwarzen, dunkelgrauen und grauen Liste der Financial Action Task Force on Money Laundering sowie aus Ländern, gegen die EU-Sanktionen verhängt wurden. Sämtliche Mitarbeiter absolvierten im Berichtsjahr einen Online-Compliance- und einen Online-Geldwäsche-Test, um sicherzustellen, dass sie über das nötige Wissen verfügen. Zusätzlich erfolgten zu diesen beiden wichtigen Themen auch Präsenzs Schulungen. Die BKS Bank verfolgt konsequent das Know-your-Customer-Prinzip und spricht sich auch deutlich gegen alle Maßnahmen zur Abgabenhinterziehung aus. Unsere Kunden erhalten von uns auch übersichtlich aufbereitete Unterlagen, mit denen ihr jeweiliger Steuerberater die Abgabenlast korrekt ermitteln kann. Wir selbst leisten alle anfallenden Steuern (unter anderem Körperschaftsteuer, Arbeitgeberabgaben, Stabilitätsabgabe, Umsatzsteuer) in vollem Ausmaße, Abgaben, die für unsere internationalen Tätigkeiten anfallen, werden in den jeweiligen Ländermärkten abgeführt. Insgesamt trug die BKS Bank im Berichtsjahr eine Steuerlast von 9,77 Mio. €.

Die BKS Bank ist Mitglied des Verbandes Österreichischer Banken und Bankiers, der unter anderem den Kollektivvertrag mit der Gewerkschaft verhandelt, dem die in Österreich tätigen Mitarbeiter unterliegen. Über die Gesellschaft „Einlagensicherung der Banken und Bankiers“ ist die BKS Bank Teil des gesetzlich vorgesehenen Einlagensicherungssystems. Die BKS Bank ist Mitglied der Sparte Bank und Versicherung, wo Generaldirektor Dkfm. Dr. Heimo Penker im Berichtsjahr die Fachverbandsobmannschaft innehatte. Unsere Mitgliedschaft bei der Industriellenvereinigung Österreich nutzen wir, um Kontakte mit unseren Firmenkunden zu pflegen und um unser Wissen an diese weiterzugeben. Die BKS Bank selbst betreibt aktiv kein Lobbying, wir beschäftigen weder Mitarbeiter noch Agenturen mit diesem Aufgabenfeld, denn wir leben eine offene, transparente Kommunikation mit allen Marktpartnern.

In der Kundenansprache verzichtet die BKS Bank generell auf aggressive Werbung und folgt den Empfehlungen des „Österreichischen Selbstbeschränkungskodex“ des Österreichischen Werberates und der Gesellschaft zur Selbstkontrolle der Werbewirtschaft. Neben einer entsprechenden Auswahl unserer Sujets achten wir auf eine korrekte Verwendung von Disclaimern und rechtlichen Kennzeichen sowie darauf, dass in der Werbebotschaft eine Irreführung vermieden wird. Sensible Zielgruppen, wie Senioren, Jugendliche und Kinder, werden von uns nur sehr verhalten angesprochen. Wir bieten insbesondere Schulen immer wieder die Möglichkeit, die BKS Bank zu besuchen und sich dabei über die Finanzwirtschaft und einen verantwortungsbewussten Umgang mit Geld zu informieren. Wir nutzen

auch unsere Kundenkontakte, um Firmen und Privatpersonen den CSR-Gedanken näherzubringen, in dem wir zu verschiedenen Veranstaltungen einladen (vgl dazu die Kapitel „Stakeholderdialog“ auf Seite 21 ff. sowie „Gesellschaft“ auf Seite 53 ff.).

Dieser sorgsame Umgang mit Kunden wird auch am Markt so wahrgenommen. Beim Recommender konnte Gen.-Dir. Dkfm. Dr. Heimo Penker für die BKS Bank das Siegel „Sehr gute Kundenzufriedenheit“ entgegennehmen. Die BKS Bank belegte als beste Regionalbank in Kärnten und der Steiermark den ersten Platz. Ausgezeichnet wurden wir in der Kategorie „Regionalbanken und Spezialbanken“. Bewertet wurden von insgesamt 8.000 Kunden 55 österreichische Finanzdienstleister in sechs Kategorien. Der Recommender misst anhand des „Net Promoter Score“ (NPS) die Weiterempfehlungsbereitschaft der Kunden, welche in engem Zusammenhang mit dem Unternehmenswachstum steht.

## Nachhaltige Produkte

2013 arbeitete die BKS Bank intensiv daran, Nachhaltigkeit in ihr Kerngeschäft zu integrieren. Dieses Engagement zeigte Erfolg: Bis zum Jahresende konnten vier neue, nachhaltige Produkte auf den Markt gebracht werden, die den Veranlagungs-, Spar- und Kreditbereich abdecken, weiters wurden Aspekte der Nachhaltigkeit in das Jahresgespräch mit Firmenkunden integriert.

### **AVM nachhaltig: Die Vermögensverwaltung mit dem Österreichischen Umweltzeichen**

Im Juli startete die BKS Bank mit dem „Aktiven Vermögensmanagement nachhaltig“<sup>3</sup>. Dieses wurde als erste Vermögensverwaltung Österreichs vom damaligen Umweltminister Nikolaus Berlakovich mit dem „Österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte“<sup>4</sup> ausgezeichnet. Minister Berlakovich betonte bei der Verleihung Folgendes: „Das Verhalten von Unternehmen gegenüber Umwelt und Gesellschaft spielt für viele eine wichtige Rolle im Hinblick auf ihre Anlageentscheidungen. Investitionen können auch nach ökologischen und ethisch-sozialen Gesichtspunkten getätigt werden. Das Österreichische Umweltzeichen ist hierbei eine wertvolle ökologische Orientierungshilfe“.

AVM nachhaltig investiert ausschließlich in Nachhaltigkeits-, Ethik- und Umweltfonds, die ebenfalls das Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte tragen oder dessen hohen Anforderungen entsprechen. Das Portfolio wird aktiv durch Experten der BKS Bank verwaltet. Teil der Richtlinien für den Erhalt des Umweltzeichens beinhalten eine regelmäßigen externen Prüfung, durch

<sup>3</sup> Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in dieser Information dienen lediglich der unverbindlichen Information der Kunden und ersetzen keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Wertpapieren. Es handelt sich weder um ein Anbot noch um eine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf der hier erwähnten Veranlagungen bzw. (Bank-)Produkte, ebenso wenig handelt es sich um eine Kauf- bzw. Verkaufsempfehlung. BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43.

<sup>4</sup> „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.

die sichergestellt werden kann, dass die Investments wirklich nachhaltig sind. Weitere Vorteile von AVM nachhaltig für den Kunden bilden unter anderem die aktive Verwaltung des Portfolios, die laufende Berichterstattung und ein klar definiertes Berichtswesen, die für ein Höchstmaß an Transparenz sorgen. Sämtliche Kosten werden in Form einer Pauschalgebühr verrechnet. Ein Investment in AVM nachhaltig ist ab 30.000 € möglich.

## DAS ÖSTERREICHISCHE UMWELTZEICHEN FÜR NACHHALTIGE FINANZPRODUKTE

Das Österreichische Umweltzeichen ist das offizielle staatliche Label für umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen – und damit ein Garant für höchste Ansprüche. Die Kriterien des Umweltzeichens umfassen (Auszug):



### Ausschlusskriterien

- Atomenergie
- Rüstung (Industrie und Handel)
- Verletzung von Menschen-, Grund- und Arbeitnehmerrechten
- Gentechnik

### Positivkriterien

- Umwelt- und Klimafreundlichkeit der Produkte und Prozesse
- Verantwortungsvoller Umgang mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und der Gesellschaft

Als weitere Möglichkeit, nachhaltig zu investieren, steht unseren Kunden auch der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds offen, der von der gemeinsamen Fondsgesellschaft der 3 Banken Gruppe und der Generali Holding AG, der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H., im Jahr 2001 aufgelegt wurde. Der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds, der ebenfalls das Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte trägt, eignet sich vor allem für ethisch und ökologisch orientierte Anleger, die eine globale Aktienanlage unter Einhaltung solcher Kriterien in Verbindung mit klar definierten Ausschlusskriterien suchen. Das Fondsmanagement erfolgt seit 2005 durch eine im Nachhaltigkeitsbereich führende Schweizer Privatbank, die J. Safra Sarasin AG. Die Aktienauswahl erfolgt mittels „Sarasin Sustainability Matrix“, einem klar strukturierten Auswahlverfahren, das die strengen Auswahlkriterien des Österreichischen Umweltzeichens berücksichtigt. Im Fonds sind Zukunftsthemen wie Wasser, Erneuerbare Energien oder Gesundheit übergewichtet. Mit einer Performance von 17,51% im Berichtsjahr 2013 konnten sich die Anleger auch über eine attraktive Wertsteigerung freuen. Waren Ende 2012 67,7 Mio € in den 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds investiert, so betrug das Fondsvermögen per 31.12.2013 bereits 88,8 Mio €.

## Energiesparen wird belohnt

Passend zum Weltspartag führte die BKS Bank ein neues nachhaltiges Sparprodukt, das Öko-Sparbuch, ein. Studien von Umweltorganisationen zeigen: Die Menschheit verbraucht derzeit so viele Ressourcen, dass bald zwei Erden benötigt würden. Erfreulicherweise setzen auch viele Privatpersonen mittlerweile Akzente, um ihren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Viele Familien sparen zum Beispiel einige Jahre, um das Kapital für thermische Sanierungen oder die Anschaffung einer Solar- oder Photovoltaikanlage bzw. für ein Elektrofahrzeug aufzubringen. Für diese Kunden haben unsere Experten das Öko-Sparbuch entwickelt. Darauf können mit einer Laufzeit von bis zu sechs Jahren monatlich 20 bis 500 € gespart werden. Während der gesamten Laufzeit erhält der Sparer zusätzlich zur variablen Grundverzinsung einen fixen, mit der Laufzeit steigenden Bonus. Ein Ausstieg während der Laufzeit ist bei widmungsgemäßer Verwendung ohne Zinsverlust möglich. Beim Abschluss des Öko-Sparbuches muss der geplante Energiespar-Verwendungszweck angegeben werden.

## Umweltkredite fördern Investitionen in Klimaschutzmaßnahmen

Als Bank haben wir die Möglichkeit, Klimaschutzmaßnahmen über ein entsprechend attraktiv gestaltetes Produktspektrum anzuregen, das Investitionen in den Umweltbereich fördert. Daher hat die BKS Bank je einen Umweltkredit für Retailprivat- und für Firmenkunden ins Produktangebot aufgenommen. Mit dem für Retailprivatkunden entwickelten BKS Öko-Kredit unterstützen wir sämtliche energiesparenden Maßnahmen beim Eigenheim. Bei Aufnahme des Öko-Kredits profitieren die Kunden von begünstigten Konditionen, einer pauschalen Bearbeitungsgebühr, der Ratenanpassung bei Inanspruchnahme einer Landesförderung sowie von einem Zuschuss zu Energieberatung und Energieausweis.

Der für Firmenkunden geschaffene BKS Umwelt-Kredit kann für Investitionen in Energiesparmaßnahmen, Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz, Umstellung auf nachhaltige Energieversorgung, Nutzung von Abfallprodukten und andere ressourcenschonende Maßnahmen in Anspruch genommen werden. Im Vergleich zum herkömmlichen Investitionskredit zahlen die Kreditnehmer eine deutlich günstigere Bearbeitungsgebühr, erreichen eine Kostenminimierung durch eine Energie-Effizienzberatung durch öffentliche Stellen und erhalten die Unterstützung unserer Experten bei der Einreichung der Förderansuchen. Da beide Kredite erst gegen Ende des Berichtsjahres ins Angebot aufgenommen wurden, können für 2013 noch keine nennenswerten Volumina ausgewiesen werden.

## Nachhaltige Gesprächskultur mit Firmenkunden

Unser Haus nutzt gezielt seine Möglichkeiten, auch andere Unternehmen für CSR zu begeistern. So wurde im Berichtsjahr ein sich der Nachhaltigkeit widmender Themenblock in den Gesprächsleitfaden für Firmenkunden aufgenommen. Dabei informieren die Betreuer über CSR-Aktivitäten und Angebote unseres Hauses und diskutieren mit dem Kunden sein Nachhaltigkeitsengagement. Die Informationen aus diesen Gesprächen fließen als Softfacts in die gesamte Unternehmensbewertung mit ein. Bewusst verstärkt haben wir auch unser Angebot an Unterstützung bei der Förderberatung zu nachhaltigen Investments. Hier verfügt die BKS Bank neben eigenem Wissen über enge Kontakte zu den Spezialisten der jeweiligen Förderstellen. Wie in den vergangenen Jahren hat die BKS Bank auch im vergangenen Jahr zahlreiche nachhaltige Investitionsprojekte ihrer Kunden finanziert.

## Investment- und Beteiligungspolitik

Neben dem Kundengeschäft betreibt die BKS Bank auch Geschäfte auf eigene Rechnung. Wie bei unserer gesamten Geschäftspolitik steht dabei nicht das Erzielen hoher Gewinne, sondern das Erwirt-

<sup>5</sup> „Österreichisches Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte“

Das Österreichische Umweltzeichen wurde vom Lebensministerium für „AVM nachhaltig“ (siehe dazu Fußnote 3 auf Seite 48) 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>6</sup> Die Grundverzinsung ist variabel und wird gemäß der in den allgemeinen Bedingungen für Einlagen auf Sparbüchern enthaltenen Zinsgleitklausel an die Veränderung des Indikators - 50/50 „Euribor 3 Monate“ und „Euro Interest Rate Swap (IRS) 3 Jahre“ angepasst. Aktuelle Werte erhalten Sie auf Anfrage beim BKS Bank-Kundenbetreuer. Einlagen auf dem Öko-Sparbuch werden nach Ende der Laufzeit mit dem jeweils für 1-Monats-Sparbücher geltenden Zinssatz verzinst.

schaften sicherer Erträge im Vordergrund. Viele der Eigengeschäfte dienen der Absicherung des Zins-, Liquiditäts- und Fremdwährungsrisikos. Aktienveranlagungen im Eigenportfolio erfolgen vornehmlich in österreichischen und deutschen Börsetiteln und sind auf maximal 10% des Portfolios beschränkt. Ein Großteil der BKS-Mittel wird in Staatsanleihen solider europäischer Länder investiert. Bei sämtlichen Investments werden ethische und ökologische Gedanken berücksichtigt, so verzichten wir generell auf Anlagen in umstrittenen Branchen, Off-Shore-Gesellschaften oder hochspekulative Produkte. Unsere Beteiligungspolitik besagt zudem, dass wir uns auf unser Kerngeschäft konzentrieren und Beteiligungen mit bankfremden Unternehmenszwecken in der Regel nicht eingehen. Daher hält die BKS Bank nach wie vor als einzige finanzdienstleistungsferne Beteiligung einen geringfügigen Anteil an der SW Umwelttechnik Stoiser&Wolschner AG, die Produkte für Wasserschutz und Infrastruktur produziert.

## Einkauf und Umgang mit Lieferanten

Wir wählen unsere Lieferanten sorgfältig aus und gehen Geschäftsbeziehungen nur mit jenen Unternehmen ein, die unseren Code of Conduct für Lieferanten unterfertigen und sich verpflichten, die darin enthaltenen Grundsätze zu befolgen.

Als Dienstleistungsbetrieb verbrauchen wir im Gegensatz zu Produktionsbetrieben kaum nicht erneuerbare Rohstoffe. Dort, wo wir Produkte zukaufen, zum Beispiel Werbegeschenke oder Papier, achten wir auf eine ökologische, klimaschonende Produktion ebenso wie auf menschenwürdige Produktionsmethoden. Viele unserer Geschenke kaufen wir in jenen Regionen ein, in denen wir tätig sind und wo wir die Produzenten persönlich kennen. Bei der Anschaffung neuer Dienstautos achtet unser Fuhrparkmanagement auf Gesichtspunkte der Energieeffizienz, daher wurden als Neuwägen nur mehr solche der Emissionsklassen 5 und 6 angekauft.

Darüber hinaus kaufen und verbrauchen wir nur Papier mit dem FSC-Siegel. Dieses Papier wird aus Forstwirtschaft mit nachhaltiger Waldnutzung gewonnen.

## Oekom-Rating

Die BKS Bank unterzog sich Ende 2013 einem Zwischenrating bei einer der führenden Nachhaltigkeitsratingagenturen, der oekom research AG. Im Gegensatz zu dem in der Regel zweijährlich stattfindenden kompletten Ratingprozess können beim Zwischenrating einzelne Neuerungen bekanntgegeben werden. Die Ratingfaktoren von oekom für den Bankensektor gliedern sich in Soziales und Umwelt. Wie in den vergangenen Jahren liegt die BKS Bank mit einem Gesamtrating von C- auf der von A+ bis D- reichenden Skala im Branchenschnitt. Als Stärken wurden im Rating unsere Businessethik, unser verantwortungsbewusstes Marketing, der sorgfältige Datenschutz und unsere Bemühungen um die Gesundheit unserer Mitarbeiter hervorgehoben.



# Gesellschaft

Vernetzung	55
Durch die Bank sozial	56
Förderin von Bildung und Kultur	57
Multiplikatorin von Nachhaltigkeit – der TRIGOS	57
Engagement bei respACT	58
Freiwilligenengagement durch „Verantwortung zeigen“	59
Barrierefreiheit	60



BKS Bank revitalisiert die Au bei Spittal gemeinsam mit den Schülerinnen des Fritz-Strobl-Schulzentrums

# Vernetzung

Die BKS Bank nimmt ihr gesellschaftliches Engagement insofern wahr, als sie sich über das Kerngeschäft hinaus für die Umwelt, kulturelle Belange, für Bildungsinitiativen und karitative Organisationen einsetzt. Als Regionalbank hat sie es sich zum Ziel gesetzt, vor allem in der jeweiligen Region als positiver Verstärker für CSR aufzutreten, mit Organisationen bzw. Initiativen zur Verbreitung und Weiterentwicklung von CSR zu kooperieren und andere Unternehmen zu motivieren, sich ebenfalls des Themas CSR anzunehmen. Probate Mittel dazu bilden der Beitritt zum UN Global Compact, die Federführung beim Trigos Kärnten und Steiermark, die Mitgliedschaft bei respACT und bei der Initiative „Verantwortung zeigen.“

## GESELLSCHAFTLICHE VERNETZUNG

### UN Global Compact

Die BKS Bank ist im Dezember 2011 dem UN Global Compact beigetreten. Mit mehr als 8.000 teilnehmenden Unternehmen und Organisationen ist der UN Global Compact heute das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung. Als zentrales Element des UN Global Compact gelten die 10 Prinzipien, zu deren Einhaltung sich Unternehmen und Organisationen bei einem Beitritt bekennen. Nähere Informationen: [www.unglobalcompact.at](http://www.unglobalcompact.at)



### respACT

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



### Verantwortung zeigen!

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



### Audit „berufundfamilie“

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

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



### Gütesiegel für „Betriebliche Gesundheitsförderung“

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



## Durch die Bank sozial

Netzwerke der Verantwortung leisten einen wesentlichen Beitrag, um vom Schicksal benachteiligten Personen zu helfen. Die BKS Bank nimmt ihre Verantwortung in diesem Netzwerk gerne wahr, indem sie verschiedene Non-Profit-Organisationen und sozial ausgerichtete Projekte unterstützt. Weiters engagiert sie sich mit Bildungs-, Umwelt- und Kultursponsorings in der Region.

### UNTERSTÜTZTE PROJEKTE DER BKS BANK IN ÖSTERREICH

	2013	2012	2011
Anzahl der Sponsorings gesamt	399	388	305
– davon Kultursponsorings	82	69	66
– davon Sozialsponsorings	113	94	91
– davon Bildungssponsorings	44	58	63
– davon Sonstiges	160	167	85

Die BKS Bank ist eine der wichtigsten Partner von Kärntner in Not. Dieser von der Kleinen Zeitung gegründete Verein unterstützt Menschen, die unverschuldet in Not geraten sind, und ist Träger des Spendengütesiegels. Unser Sponsoring trägt die Abwicklungskosten des Vereins, so dass wirklich jeder gespendete Euro den Bedürftigen zugutekommt. Weiters unterstützen wir auch regelmäßig Spendenaktionen bedeutender sozialer Einrichtungen, wie der Caritas oder der Diakonie. Für die von einer Naturkatastrophe schwer getroffenen Philippinen spendeten wir via die Aktion „Kärnten hilft den Philippinen“, in Ljubljana förderten wir das CUDV, ein Zentrum für junge Behinderte. In Neusiedl veranstalteten wir eine Benefizveranstaltung für den Zubau der Außenstelle des Roten Kreuzes und die Bergrettung Spittal freute sich über Einsatzrucksäcke. Erstmals initiierten wir auch über unsere Facebook-Seite eine Weihnachtsaktion: Unter dem Motto „Freude schenken mit der BKS Bank ist ein Kinderspiel“ sammelten wir in unseren österreichischen Filialen Weihnachtsgeschenke für Kinder, die in Wohngemeinschaften der Diakonie De La Tour, des SOS-Kinderdorfs Steiermark beziehungsweise im Kinderdorf Pöttsching leben. Unsere Kunden und Mitarbeiter zeigten dabei viel Herz, so dass insgesamt über 500 Geschenke an die Kinder und Jugendlichen übergeben werden konnten.

Die Umwelt schützen und dabei für krebskranke Kinder etwas Gutes tun: unter diesem Motto unterstütze die BKS Bank gemeinsam mit einer Firma das Sozialprojekt der Kinder-Krebs-Hilfe: Leere Tonerkartuschen wurden gesammelt und unserem Partner retourniert. Ein Teilerlös wird der Kinder-Krebs-hilfe zur Verfügung gestellt. Diese Aktion wurde auch mit dem Österreichischen Spenden-Gütesiegel ausgezeichnet. Dieses Projekt ist beispielhaft für viele andere.

Soziale Verantwortung beweist die BKS Bank auch als Hauptsponsor der 6. nationalen Sommerspiele von „Special Olympics Österreich“. Die Sponsorvereinbarung wurde 2013 unterzeichnet und bereits im Berichtsjahr unterstützten wir mit kleineren Maßnahmen die Vorbereitungen für die Bewerbe. Der Großteil unseres Einsatzes wird aber erst 2014 sichtbar werden, wenn unter dem Titel „Herzschlag 2014“ rund 2000 mental beeinträchtigte Athleten aus ganz Österreich in Kärnten um die Special-Olympics-Medaillen wetteifern werden. Die BKS Bank wird dann während der Sommerspiele 30 freiwillige Mitarbeiter zur Verfügung stellen.

## Förderin von Bildung und Kultur

Auch viele regionale Kulturinitiativen zählen die BKS Bank zu ihren verlässlichen Partnern. So übergab Generaldirektor Dkfm. Dr. Heimo Penker auch heuer bei den Tagen der deutschsprachigen Literatur den BKS Bank-Publikumspreis in der Höhe von 7.000 €. Weiters unterstützte die BKS Bank im Berichtsjahr den Carinthischen Sommer, das Panorama Damtschach, die Mozartgemeinde Klagenfurt oder das Kunstprojekt Hotel Obir in Bad Eisenkappel/Železna Kapla, den Brahms-Wettbewerb, die Komödien-spiele Porcia und das Kvarner Festival. Wir veranstalteten auch wieder Vernissagen in unseren Filialen, bei denen wir zeitgenössischen österreichischen Künstlern eine Bühne für ihre Werke bieten.

Generell fördern wir bildnerisch tätige Künstler über den Ankauf ihrer Werke, unsere Sammlung umfasst mittlerweile mehr als 300 Exponate. Ein besonderes Highlight ist die Installation „BKS\_WERK“ des Medienkünstlers Richard Kriesche, die eigens für unsere Direktion Wien in der Renngasse gestaltet wurde. Diese stellt die Zahl als bewegliches und mutierendes Element in den Mittelpunkt. Die dynamische Zahleninstallation, die im gesamten Bankgebäude der Renngasse präsent ist, steht in Analogie zu den allgegenwärtigen Zahlensystemen der Banken und macht das Wesen einer Bank erstmalig sichtbar und somit menschlich zugänglich. Die BKS Bank unterstreicht dadurch ihre Transparenz im täglichen Kundengeschäft und bekräftigt gleichzeitig ihre Positionierung als wichtiger Kunst- und Kultursponsor. Richard Kriesche wurde als erster österreichischer Künstler 1996 auf der Biennale ausgezeichnet und ist seit 2007 Träger des Ehrenzeichens für Kunst und Kultur.

Ein Anliegen ist uns auch die Förderung der Bildung, da Wissen ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist, mit dem sich Österreich am global immer stärker umkämpften Markt der Arbeitsplätze und Wirtschaftsstandorte positionieren kann. Wir unterstützen daher verschiedene Bildungsprojekte, wie das Exzellenz-Stipendium der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer Kärnten, den Junior-Wettbewerb, den AHS-Fremdsprachenwettbewerb in Kärnten, die Carinthischen Dialoge oder eine Vortragsreihe der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, die 2013 unter dem Motto: „Trends, Entwicklungen und Ökonomie“ stand. Weiters stehen unsere Experten als Referenten zu Themen rund ums Geld zur Verfügung und wir laden regelmäßig Schulen zu uns ein. Unsere Experten aus dem Personalmanagement führen immer wieder Workshops durch, bei denen Schulabgänger Tipps zur optimalen Bewerbung erhalten oder ein Test-Assessment-Center absolvieren können.

## Multiplikatorin von Nachhaltigkeit – der TRIGOS

Die BKS Bank hat es sich zum Ziel gesetzt, als regionaler Verstärker für CSR zu wirken und insbesondere andere Unternehmen zu motivieren, sich ebenfalls Gedanken über Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung zu machen.

Ein weiterer wesentlicher Verstärker in der Region ist der TRIGOS Kärnten beziehungsweise der TRIGOS Steiermark. Dieser wichtigste Nachhaltigkeitspreis Österreichs feierte auf Bundesebene bereits sein 10-jähriges Jubiläum. Bei der TRIGOS-Gala in Wien überreichte gemeinsam mit Bundesminister Rudolf Hundstorfer Vorstandsmitglied Mag. Dr. Herta Stockbauer die begehrte CSR-Trophäe an das Seminar

Hotel Restaurant Retter. Der TRIGOS Steiermark wurde im Mai zum sechsten Mal vergeben. Damit ausgezeichnet wurden in der Kategorie

- Kleinunternehmen: SunnyBag GmbH
- Mittelunternehmen: Seminar Hotel Restaurant Retter
- Großunternehmen: Sandvik Mining and Construction GmbH.

Zwei Sonderpreise gingen an die Unternehmen:

- CSR-Newcomer: M&R Automation GmbH
- Beste Partnerschaft: KIKA/Leiner Steiermark.

Bewertet wurde das ganzheitliche Engagement der Unternehmen, gegliedert in die Bereiche Arbeitsplatz, Gesellschaft, Markt und Umwelt. In Kärnten wurde im Berichtsjahr kein TRIGOS ausgelobt. Um den CSR-Gedanken dennoch zu forcieren, unterstützte die BKS Bank den von der Kleinen Zeitung initiierten Primus und Generaldirektor Dkfm. Dr. Heimo Penker konnte bei der Gala-Veranstaltung in Velden die Trophäe in der Kategorie Nachhaltigkeit übergeben. Als Sieger ging die Kruschitz GmbH aus Unterkärnten hervor. Diese recycelt als Abfall gesammelte Kunststoffe zu einem hochwertigen Granulat, das in der Kunststoffindustrie Verwendung findet.

## Engagement bei respACT

Die BKS Bank ist aktives Mitglied bei **respACT** – dem austrian business council for sustainable development, der führenden Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltige Entwicklung in Österreich – und wird dabei von Mag. Dr. Herta Stockbauer als Vizepräsidentin von respACT federführend getragen. respACT ist auf Vereinsbasis organisiert und unterstützt die Mitgliedsunternehmen dabei, ihre ökologischen und sozialen Ziele ökonomisch und eigenverantwortlich zu erreichen. Dabei forciert die BKS Bank in Kärnten gemeinsam mit der Wirtschaftskammer, der Industriellenvereinigung und dem Unternehmen Strasser & Strasser die Regionalisierung; in regelmäßig stattfindenden Initiativkreissitzungen werden Neuerungen auf respACT-Bundesebene und das gemeinsame Vorgehen besprochen und durch verschiedenste Veranstaltungsformate Informations-, Vernetzungs- und Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten geboten.

Den Auftakt des Veranstaltungsreigens bildete im Februar 2013 das **CSR-Frühstück**, bei welchem respACT in Kooperation mit der BKS Bank Mitglieder und interessierte Unternehmen zum Informationsfrühstück in das Restaurant Oscar in Klagenfurt einlud. Präsentiert wurden hilfreiche Tipps zur Berechnung und Reduktion des ökologischen Fußabdrucks sowie alle Neuerungen rund um den TRIGOS 2013. Rund 40 Gäste lauschten gespannt Wolfgang Pekny, einem gefragten Querdenker, Biologen, Chemiker und seit 35 Jahren international anerkannten Umweltexperten. Dieser erklärte in anschaulicher Weise, warum Unternehmen und Kommunen überhaupt einen „Footprint“ benötigen und was man darunter konkret versteht. Inspirierend und authentisch lieferte Pekny eine unterhaltsame Gebrauchsanweisung für ressourcenschonendes Wirtschaften unter Berücksichtigung von relevanten Indikatoren.

Am 11. Juli 2013 referierte Hans Roth, Gründer und Aufsichtsratsvorsitzender der steirischen Saubermacher Dienstleistungs AG beim exklusiven **Business Lunch** der CSR-Unternehmensplattform respACT im Schloss **Seefels** vor rund 30 Kärntner Unternehmern zum Thema „CSR & Human Resources – eine notwendige Symbiose“. Ein zentraler Bereich von Nachhaltigkeit bildet die Verantwortung von

Unternehmen gegenüber ihren Mitarbeitern – Saubermacher lebt diese Verantwortung seit Jahren vorbildhaft und wurde dafür bereits mehrmals mit dem TRIGOS prämiert. In seinem Eingangsstatement betonte Hans Roth, dass gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Mitarbeiter sehr genau erkennen, ob Formulierungen wie „der Mensch zuerst“ oder „Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern“ wirklich ernst gemeint sind. Wenn ein Unternehmen diese Werte auch in der Krise lebt, spüren das die Menschen und fühlen sich dem Unternehmen mehr denn je verbunden. Bei verantwortlichem unternehmerischem Handeln bietet sich so die Chance, mit einer gestärkten Mitarbeiterbeziehung aus der Krise hervorzugehen.

Vom 4. bis 10. Oktober zeigte Österreich mit den „**Aktionstagen Nachhaltigkeit**“ Flagge. Bei einer **Pressekonferenz** forderte Vorstandsmitglied Mag. Dr. Herta Stockbauer in ihrer Funktion als Vizepräsidentin von respACT bessere Rahmenbedingungen seitens der Politik und verwies dabei auf eine internationale Studie, bei der Accenture für den UN Global Compact 1000 Vorstandschefs aus 103 Ländern befragt hatte: 79% der Befragten sehen, dass sie durch CSR einen künftigen Wettbewerbsvorteil in ihrer Branche haben. 85% fordern klare politische Entscheidungen und eindeutige Marktsignale, die grünes Wachstum unterstützen.

Am 28. Oktober 2013 trafen sich rund 50 respACT-Mitglieder in der traditionsreichen Papierfabrik **Mondi** in Frantschach/Kärnten zu einem weiteren unternehmerischen Austausch. Nach einer spannenden Besichtigung der Papierfabrik, die jährlich über 245.000 Tonnen Sack Kraft Papier sowie 30.000 Tonnen Kraftpapier und rund 60.000 Tonnen Spezialzellstoff erzeugt, diskutierten die Teilnehmer mit dem Geschäftsführer Gottfried Joham sowie Elisabeth Wuggenig, zuständig für Personalmanagement und Recruiting von Mondi Frantschach, mit Michael Kosutnik, Personalleiter von Mahle Filtersysteme, und mit Christian Hlade, Gründer und Geschäftsführer des steirischen Kleinbetriebes Weltweitwandern, über verantwortungsvolles Personalmanagement als unverzichtbaren Bestandteil einer CSR-Strategie.

Da diese Veranstaltungsformate in Kärnten schon so gut und erfolgreich etabliert sind, wurde eine ähnliche Regionalisierungsinitiative von respACT im Burgenland ins Leben gerufen. Diese startete im Oktober 2013 mit einem ersten burgenländischen Unternehmertreff bei Lenzing. Für 2014 ist vorgesehen, den Ausbau der Vernetzung von burgenländischen Betrieben zu CSR weiter voranzutreiben.

## Freiwilligenengagement durch „Verantwortung zeigen“

Die BKS Bank ist schon seit längerer Zeit aktive Netzwerkpartnerin der unternehmerischen Initiative „Verantwortung zeigen“. Im Rahmen dieses Netzwerkes stellen Mitarbeiter der BKS Bank ihre Arbeitskraft und Zeit für soziale Projekte zur Verfügung. Beim sogenannten „Engagementtag“ beteiligten sich im Juni 2013 11 Mitarbeiter in der Steiermark und 27 Mitarbeiter in Kärnten an mehreren Projekten. Während BKS Bank Mitarbeiter in der Steiermark an zwei Standorten von „Rettet das Kind“ Hochbeete und Sandkisten errichteten sowie Gartenarbeiten erledigten, beteiligte sich in Kärnten die BKS Bank an insgesamt vier Projekten. Dabei organisierten BKS Bank Mitarbeiter für Heimbewohner des Seniorenheims der Diakonie de La Tour in Klagenfurt einen Ausflug auf den Magdalensberg. Zwei weitere Teams halfen bei der Gartengestaltung in der Kinderburg in Strassburg und in der Diakonie de La Tour in Treffen bei Villach. Es wurden Sandkisten und Klettermöglichkeiten errichtet, Hecken gestutzt, ein Hochbeet

und sogar ein Gartenpavillon errichtet. Sportlich wurde es schließlich in der Diakonie Welzenegg beim „Kick-Box und Aerobic Training“ für Kinder und Jugendliche aus Wohngemeinschaften.

Da sich aus dem Vorjahr ein guter Kontakt zu den Kindern und Jugendlichen von Wohngemeinschaften der Diakonie in Welzenegg/Klagenfurt ergeben hatte, wurde ihrem Wunsch, einmal eine Bank-Filiale kennen zu lernen, gerne entsprochen. Was passiert in einer Bank-Filiale? Diese und viele andere Fragen wurden im Juni 2013 in der Filiale Hauptplatz in Villach von den interessierten Kindern und Jugendlichen gestellt. Zahlreiche Mitarbeiter der BKS Bank halfen mit, den Kindern schöne und informative Stunden zu ermöglichen.

Vor Weihnachten zeigten Mitarbeiter neuerlich ihr soziales Engagement durch die Beteiligung am sogenannten „Adventkalenderprojekt“: In der Steiermark halfen zwei Teams der evangelischen Kreuzkirche beim Aufbau und der Gestaltung eines Adventmarktes und richteten ein eigenes „Sternencafe“ ein. Der Erlös dieses Adventmarktes wurde einer Initiative gegen Altersarmut zur Verfügung gestellt. In Kärnten erfüllten Mitarbeiter der BKS Bank 21 Kindern und Jugendlichen von Wohngemeinschaften der Diakonie de la Tour in Welzenegg ihren ganz persönlichen Wunsch an das Christkind. In einer berührenden Weihnachtsfeier, bei der die Kinder ein Krippenspiel gestalteten, erhielten diese kleine Geschenke überreicht.

Derartige Initiativen haben zwei Effekte: einerseits helfen und unterstützen sie Menschen bei Projekten und Leistungen, zu denen diese finanziell oder körperlich nicht in der Lage sind, andererseits schaffen sie für die Mitarbeiter selbst wertvolle Erfahrungen. Viele Mitarbeiter sind regelmäßig bei diesen freiwilligen Aktivitäten dabei. Die BKS Bank begrüßt und unterstützt dieses freiwillige und ehrliche Engagement ihrer Mitarbeiter und ist stolz darauf, dass sich jedes Jahr wieder Mitarbeiter in den Dienst einer guten Sache stellen.

## Barrierefreiheit

Die BKS Bank arbeitet ambitioniert daran, einen barrierefreien Zugang zu all ihren Bank-Filialen, Einrichtungen und Dienstleistungen herzustellen. Neben der Beachtung der gesetzlichen Verpflichtungen kooperierte die BKS Bank auch im abgelaufenen Berichtsjahr sehr eng mit Vertretern der Behindertenverbände, um von diesen wertvolle Inputs zur Verwirklichung von Barrierefreiheit bei diversen baulichen oder sonstigen Maßnahmen zu erhalten.

Um einen Überblick über den Stand der Verwirklichung von Barrierefreiheit in der BKS Bank und Tipps für weitere erforderliche Maßnahmen zu erhalten, wurde ein Gutachten bei einem externen Planer in Auftrag gegeben, der als ausgewiesener Experte für barrierefreies Planen und Bauen einen Check der Zentrale und der Filiale Ring in Klagenfurt durchführte.

Auf Basis der Ergebnisse dieser externen Analyse wurde bankintern eine Checkliste entwickelt, in welcher BKS Standards für Neubauten sowie Umrüstungsmaßnahmen in jenen Bereichen, in welchen diese wirtschaftlich möglich sind, festgelegt sind.

Wir haben 2013 begonnen, Teile dieser Checkliste umzusetzen, wie z.B. die Errichtung von Behindertenparkplätzen vor der Filiale am St. Veiter Ring in Klagenfurt, die Anbringung von Folierungen an den Glasfronten sowie von Stufenmarkierungen zur Trittsicherheit in der Zentrale. Die erforderlichen Maß-

nahmen zur Verwirklichung der Barrierefreiheit weiter umzusetzen, wird uns auch 2014 ein wichtiges Anliegen sein.

Für 2014 ist geplant, die neue Filiale in Graz in der Peter Rosegger Straße mit Unterstützung des oben genannten Planungsbüros barrierefrei zu errichten und somit eine Musterfiliale zu schaffen. Aber nicht nur der bauliche Bereich, sondern auch der Internetauftritt der BKS Bank wurde nach allgemein gültigen Standards barrierefrei gestaltet und zur Beurteilung des Qualitätslevels vom Tiroler Blinden- und Sehbehindertenverband durchgecheckt und als barrierefrei eingestuft – kleinere Mängel konnten schnell behoben werden.



# Umwelt

Klimaschutzstrategie	65
CO <sub>2</sub> -Fußabdruck	65
BKS Bank unter Strom	67
Ressourcenschonung	67
Projekt Auwald	69
Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte	69



Foto: BKS Bank/Wajand

V.l.n.r.: Kioto-Geschäftsführer Robert Kanduth, Vst.-Dir. Mag. Dr. Herta Stockbauer, Stadtwerke-Vorstand Dipl.-Ing. Romed Karré und Kioto-Geschäftsführer Peter Prasser präsentieren Photovoltaik made in Kärnten

# Klimaschutzstrategie

Ogleich ein Kreditinstitut als Dienstleistungsunternehmen vergleichsweise weniger Emissionen produziert und Ressourcen verbraucht als ein Produktionsbetrieb, aber auch über weniger Möglichkeiten verfügt, umweltfreundliche und energieeffiziente Maßnahmen zu setzen, verfügt die BKS Bank bereits seit 2012 über eine eigene Klimaschutzstrategie. Diese bildet Basis und Ausgangslage für die Wahrnehmung ihrer Verantwortung bei Klimaschutz, Energieeffizienz und Ressourcenschonung. Die Klimaschutzstrategie ist auf der Homepage der BKS Bank abrufbar.

Im Berichtsjahr rückte die BKS Bank der Erreichung der in der Klimaschutzstrategie festgelegten Ziele vor allem durch die Berechnung des Carbon Footprints schon sehr nahe. Weitere strategische Ziele, wie etwa die Beratung der Kunden hinsichtlich Nachhaltigkeit und Klimaschutz im Förderbereich und eine verstärkte Kundenansprache durch neue nachhaltige und klimarelevante Produkte sowohl auf Firmen- als auch auf Privatkundenseite, stellten weitere wichtige Schritte in Richtung Klimaschutz dar.

## CO<sub>2</sub>-Fußabdruck

Die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes ist Ankerpunkt jeder Klimaschutzstrategie. Daher lag es nahe, die Höhe des tatsächlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes der BKS Bank zu ermitteln und auf Basis dieser Ergebnisse Maßnahmen zur Verringerung des Verbrauchs von fossilen Energieträgern abzuleiten. Das Ziel des Projektes bestand darin, ein Modell zur Erfassung von relevanten Umweltdaten für die BKS Bank inklusive ihrer Filialen in Österreich für das Jahr 2012 zu entwickeln.

Dementsprechend wurde Mitte 2013 ein externes Unternehmen mit der Erfassung aller relevanten Umweltdaten der Zentrale und aller Standorte (Direktionen und Filialen) beauftragt. Dieses Umweltdatenmanagement wurde so konzipiert, dass daraus die Berechnung des Carbon Footprints der BKS Bank möglich war. Grundsätzlich gibt der Carbon Footprint Auskunft über die Emissionen von Treibhausgasen, die im Lebenszyklus eines Produktes oder einer Dienstleistung verursacht werden. Er wird in kg CO<sub>2</sub>-Äquivalenten für eine definierte funktionelle Einheit berechnet. Die Ermittlung des Carbon Footprint stellt eine transparente Berechnungsmethode dar und bietet mit relativ geringem Aufwand leicht verständliche Resultate und ist überdies ein nützliches Benchmarkinstrument und Indikator für Optimierungsprozesse. Für Teilbereiche dieses Projekts konnte auch eine Förderung des Landes Kärnten im Rahmen des Programmes „Ökofit“ in Anspruch genommen werden.

Das für die BKS Bank entwickelte Umweltdatenmanagement umfasste in den einzelnen Kategorien folgende Kriterien:

### ELEMENTE DES UMWELTDATENMANAGEMENTSYSTEMS

Energieverbrauch	Mobilität	Kältemittel & Papier
– Strom	– Benzin	– Kältemittelverluste
– Fernwärme	– Diesel	– Papierverbrauch
– Erdgas	– Bahn	
– Heizöl	– Flug	

Die Berechnung des Carbon Footprint orientierte sich am Leitfaden der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative Version 4 (GRI4). Dieser basiert wiederum auf der Greenhouse Gas Protocol (GHG) Initiative – einem Abrechnungs- und Berichtsstandard für Unternehmen (überarbeitete Ausgabe 2004) des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), dem Kyoto-Protokoll, 1997, und dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Weiters wurde die ISO 14064 berücksichtigt.

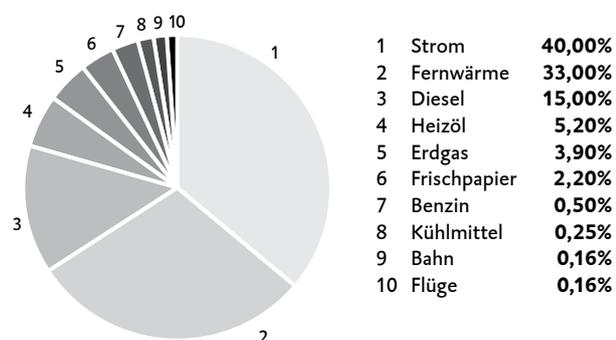
### CARBON FOOTPRINT (DATEN 2012)

<b>absolut</b>	2.110 t CO <sub>2</sub> -Äquivalente (54 Standorte)
<b>je Vollzeitäquivalent</b>	2,7 t CO <sub>2</sub> -Äquivalente (54 Standorte)
<b>je Quadratmeter</b>	54 kg CO <sub>2</sub> -Äquivalente (37 Standorte)

### VERBRAUCH/KONSUM (DATEN 2012)

Strom	[GWh]	3,09
Fernwärme	[GWh]	2,74
Erdgas	[GWh]	0,36
Heizöl	[GWh]	0,34
Benzin	[l]	4.000
Diesel	[l]	114.000
Bahn	[pkm]	47.000
Flug	[pkm]	12.000
Kühlmittel	[kg]	3
Papier	[kg]	37.000

### PROZENTUELLE VERTEILUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN (DATEN 2012)



Als die größten CO<sub>2</sub>-Verursacher kristallisierten sich dabei Strom, Fernwärme und Diesel heraus, wobei im Ranking die Zentrale in Klagenfurt die höchsten Treibhausgasemissionen zeigt, was jedoch angesichts der Größe des Gebäudes und der Mitarbeiteranzahl nicht unbedingt verwundert. Die Werte der Zentrale werden gefolgt von den Direktionen Klagenfurt, Villach, Graz, Spittal, Burgenland – alles Standorte, die entweder mit Heizöl beheizt werden oder über Klimaanlage bzw. Klimageräte verfügen.

Im Vergleich zu anderen Finanzdienstleistern liegt die BKS Bank beim Wärmeverbrauch mit 22 Standorten über dem Durchschnitt, beim Stromverbrauch mit 12 Standorten über dem Durchschnitt. Standorte mit Heizöl gehören zu den schlechtesten Standorten in Bezug auf den Verbrauch an Heizwärme pro Quadratmeter. Diese sind auch beim Stromverbrauch tendenziell schlechter.

Plakativ dargestellt bedeutet das Ergebnis der durchgeführten Analyse, dass 2012 der Stromverbrauch knapp über 3 Mio kWh lag, was einem Verbrauch von 710 Einfamilienhäusern entspricht und Kosten von ca. 420.000 € verursachte. Beim Wärmeverbrauch mit ca. 3,8 Mio kWh bedeutet dies einen Verbrauch von ca. 425 Einfamilienhäusern und Kosten von ca. 220.000 €.

Die Ergebnisse des Umweltdatenmanagements und des Carbon Footprint wurden dem Vorstand und einem Projektteam präsentiert und anhand der Ergebnisse der Erhebungen und Berechnungen konnten bereits Vorschläge zur Verbesserung der Ist-Situation hinsichtlich des Verbrauches an fossilen Energieträgern abgeleitet werden. Als ersten Schritt setzt sich die BKS Bank das durchaus realistische Ziel, innerhalb der nächsten 3 Jahre den Carbon Footprint um 10% zu senken, einen Energiecheck der Hauptstandorte durchzuführen und im Herbst 2014 den Carbon Footprint für das Jahr 2013 zu erheben.

Im Jänner 2014 wurden die Führungskräfte der BKS Bank von den Ergebnissen informiert und das Projektteam beauftragt, weitere Maßnahmen zur Reduktion der Treibhausgasemissionen, zur Energieeffizienz und Energieeinsparung zu entwickeln. Dabei soll ein besonderer Fokus auf die notwendige Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern und auf das Mobilitätsmanagement gelegt werden.

## BKS Bank unter Strom

Neue Wege hat die BKS Bank mit der Installation einer Photovoltaikanlage auf dem Dach der Zentrale beschritten: Seit September 2013 produziert die BKS Bank dort ihren eigenen Strom und leistet dadurch einen wertvollen Beitrag zum Klimaschutz. 157 Paneele wurden auf zwei Dachflächen der BKS Bank-Zentrale montiert und es ist geplant, mit der Photovoltaikanlage je nach Sonnenstunden zwischen 40.000 und 50.000 kWh Strom zu erzeugen. Damit kann ein großer Teil des Strombedarfs der Zentrale gedeckt werden, eine Einspeisung ins öffentliche Netz ist nicht geplant. Die ausschließlich von Kärntner Firmen errichtete Photovoltaikanlage könnte 15 Haushalte versorgen. Experten haben ermittelt, dass die Anlage zudem eine CO<sub>2</sub>-Einsparung von 23.000 kg bringen wird, womit die BKS Bank ihrem Ziel zur Reduktion der Treibhausgasemissionen um 10% bereits ein Stück näher gerückt ist. Die BKS Bank investierte in die Anlage 120.000 €.

Zur Visualisierung der Funktionsweise für Mitarbeiter und Besucher trägt ein Bildschirm neben dem Eingang der Zentrale bei, welcher in übersichtlicher Weise anzeigt, wie viel Strom bereits produziert wurde und welche CO<sub>2</sub>-Einsparung bereits realisiert werden konnte. Weiters wird geprüft, ob die Errichtung einer E-Tankstelle und die Gewährung von Pendlerförderungen bei Umstieg auf E-Fahrzeuge oder den öffentlichen Nahverkehr sinnvoll sind.

## Ressourcenschonung

### Mobilität

Fahrten mit Dienst-PKW's und damit der Verbrauch von Dieseltreibstoff verursachten in der durchgeführten Analyse für das Jahr 2012 15% der Emission von Treibhausgasen; demgegenüber stellten Flugreisen einen zu vernachlässigenden Anteil an den verursachten Emissionen dar.

Daher wird bei Dienstreisen empfohlen, Mitfahrgelegenheiten zu nutzen. Mit einem modernen Video-Konferenz-System können unsere Mitarbeiter mit Kollegen anderer Standorte in unkomplizierter Weise Besprechungen und Präsentationen durchführen. Dieses Tool wird immer häufiger in Anspruch genommen: 2013 konnten durch die Nutzung von Videokonferenzen insgesamt 127.800 Kilometer eingespart werden.

Ein weiteres Instrument zur Verringerungen der Reisetätigkeiten bilden Webinare, bei welchen 1-3 stündige Weiterbildungsseminare nicht mehr im Schulungszentrum in Pörschach oder in einem Seminarhotel stattfinden müssen, sondern die Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz direkt geschult werden. Bis zu 500 Mitarbeiter können gleichzeitig an einem Webinar teilnehmen. Ergänzt wird dies

durch ein Online-Meeting-Tool, mit dem Kundenberatungen via Video-Konferenz durchgeführt werden können und sich so der Kunde den Weg in die Filiale erspart.

## DIENTSTREISEN IN DER BKS BANK ÖSTERREICH

	2013	2012	2011
<b>Fahrzeuge</b>			
Gesamt	55	53	55
– davon Emissionsklasse 0	-	-	-
– davon Emissionsklasse 1	-	-	-
– davon Emissionsklasse 2	-	-	-
– davon Emissionsklasse 3	3	4	4
– davon Emissionsklasse 4	21	21	27
– davon Emissionsklasse 5	30	28	24
– davon Emissionsklasse 6	1	-	-
<b>Dienstreisen gesamt</b>			
Zurückgelegte km mit Dienstautos in TSD	1.737	1.763	1.783
Zurückgelegte km mit der Bahn in TSD	48	65	61
Anzahl der Flugreisen	12	12	42
<b>Dienstreisen je Mitarbeiter im Schnitt<sup>1)</sup></b>			
Zurückgelegte km mit Dienstautos	135	201	200
Zurückgelegte km mit der Bahn	60	73	68
<b>Treibstoffverbrauch</b>			
Gesamtverbrauch in l	113.000	121.000	119.600
Durchschnittsverbrauch je 100 km in l <sup>2)</sup>	6,51	6,65	6,71

<sup>1)</sup> Bezogen auf die absolute Anzahl der Mitarbeiter der BKS Bank in Österreich

<sup>2)</sup> Der Durchschnittsverbrauch wurde anhand des Durchschnittsdieselpreises für 2013 ermittelt. Preisquelle: [www.oeamtc.at](http://www.oeamtc.at)

## Papierverbrauch

Der BKS Bank ist es weiterhin ein großes Anliegen, den Papierverbrauch bei Ausdrucken und Kopien zu senken bzw. nur mehr ökologisch einwandfreies Papier zu verwenden. Nach der bereits 2012 erfolgten Umstellung auf FSC-Papier wurde standardmäßig bei allen Druckern der doppelseitige Druck voreingestellt.

Als Toilettenpapier und Papierhandtücher wurden nur mehr Produkte aus nachhaltiger Forstwirtschaft eingesetzt. Der Jahresverbrauch bei Papierhandtüchern lag bei 1,7 Mio Blatt oder 5 t Papier, bei Toilettenpapier bei 18.000 Rollen bzw. 2,7 t Papier. Insgesamt stieg der Papierverbrauch im Jahr 2013 nur geringfügig von 42,1 t auf 42,3 t an (für die Berechnung 2012 wurde ein Mitarbeitstand von 1000 MA herangezogen).

Um einen weiteren Beitrag zur Reduktion des Papierverbrauches zu schaffen, widmeten sich die KVP-Teams im Jahre 2013 verstärkt dem Thema des Papiereinsparens und durchforsteten die diversen, vor allem in den Filialen verwendeten EDV-Listen. Dabei konnten in einem ersten Schritt 35 Listen entweder überhaupt abgeschafft oder online gebracht werden, was einer Einsparung von 377.154 Seiten Papier pro Jahr entspricht. Für das Jahr 2014 haben sich die KVP-Teams vorgenommen, 250 noch bestehende Papierlisten online zu bringen. Einen weiteren wichtigen Schritt in Richtung Papiereinsparung wird die Implementierung der sogenannten E-Box ermöglichen, ein sicheres elektronisches Postfach, in dem Kontoauszüge, Wertpapierabrechnungen und sonstige Nachrichten den Kunden elektronisch übermittelt werden können.

2014 soll im Zuge der allgemeinen bewusstseinsbildenden Maßnahmen bei den Mitarbeitern ein Schwerpunkt auf Ressourcenschonung durch Papiereinsparung gelegt werden.

## Arbeitsplätze und Ausstattung

Bei der Ausstattung der Arbeitsplätze mit PCs und Bildschirmen achten wir auf eine möglichst lange Nutzungsdauer und tauschen Geräte daher nur bei Defekten oder bei grundlegender Änderung des Betriebssystems aus. Überdies haben wir ein eigenes Druckerkonzept entwickelt, das vorsieht, dass Kopier-Druckgeräte zur Vermeidung von Lärm, Abwärme und Strahlungen nicht mehr in den unmittelbaren Mitarbeiterbereichen aufgestellt werden. Diese befinden sich entweder in eigenen Räumen oder in den Gängen. Weiters werden um 19 Uhr die PCs automatisch abgeschaltet und die Kopier-Druckgeräte gehen in den Stand-by-Modus.

## Projekt Auwald

Seit einigen Jahren verzichtet die BKS Bank bei der Drucklegung des Geschäftsberichtes auf eine aufwendige, farbige Gestaltung und einen teuren Druck. Der dadurch eingesparte Betrag wird jeweils einem interessanten CSR-Projekt zur Verfügung gestellt. 2013 wurde in Absprache mit dem Umweltschutzverband die Renaturierung eines Auwaldes bei Spittal an der Drau als Projekt ausgewählt und mit 10.000 € unterstützt. Die Planung und der Bau des Feuchtbiotops erfolgte durch das Wasserbauamt Spittal an der Drau. Schüler des Fritz-Strobl-Schulzentrums und Trainees der BKS Bank hauchten im Rahmen der österreichweiten Aktionstage für Nachhaltigkeit im Oktober einem Teil der Au an der Oberen Drau neues Leben ein. Es wurden ein Amphibiengewässer geschaffen, Gehölze gepflanzt und Nistkästen aufgehängt. Damit bildet dieses Biotop eine wichtige Startmaßnahme für weitere Renaturierungsmaßnahmen und wird ein wichtiger Trittstein für ein Biotopverbundsystem im Drautal sein. Ein weiter positiver Effekt dieses Projektes liegt darin, dass die Schüler durch die Beschäftigung mit der Au-Thematik im Unterricht die Natur besser kennen und schätzen lernen.

## Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte

Die Nutzung der Bankfilialen und damit auch ihre Ausstattung bleiben trotz Digitalisierung ein wichtiges Bindeglied zum Kunden. Die BKS Bank achtete daher bei Um- und Neubauten auf die Erreichung einheitlicher Standards und eines einheitlichen Erscheinungsbildes und nutzte die Möglichkeiten zu thermischen Sanierungen zur Steigerung der Energieeffizienz oder Herstellung eines barrierefreien Zuganges (vgl. auf Seite 60). Im Berichtsjahr wurde die Heizung im Gebäude in Mattersburg von Gas auf ein System mit Luftwärmepumpe umgestellt. Zu beachten sind hier Grenzen, die der BKS Bank dadurch gesetzt sind, dass sie Maßnahmen nur dann voll ausschöpfen kann, wenn sie Eigentümerin und nicht nur Mieterin des betreffenden Gebäudes ist.

In den neuen Filialen wurden im Windfang, im Kundenloungebereich und den Nebenräumen bereits LED-Lampen verwendet, auch die Firmenschriften sind mit LED-Licht ausgestattet. Die Beleuchtung in

WC- und Nassräumen wird über Bewegungsmelder gesteuert, die Außen- und Auslagenbeleuchtung und die Firmenschriften über Schaltuhren und Dämmerungsschalter.

#### ANZAHL UND ART DER HEIZSYSTEME ALLER STANDORTE

	2013	2012
Ölheizung	7	7
Gasheizung	12	11
Stromheizung	2	2
Luft-Wärme-Pumpe	4	4
Fernwärme*	25	27

\* Reduktion aufgrund Zusammenlegung zweier Standorte

# Ergänzende Angaben

Der UN Global Compact in der BKS Bank	72
CSR-Programm 2013	74
Leistungsindikatoren	81
Zum Bericht	82
Impressum	82

# Der UN Global Compact in der BKS Bank

<b>MENSCHENRECHTE</b>		
Prinzipien	Zusammenfassung	Seite
<b>Prinzip 1</b>		
„Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereiches unterstützen und achten.“	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	37
	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	41
	Diversity	42
	Frauenqualifizierungsprogramm	39
	Betriebliche Gesundheitsförderung	42
<b>Prinzip 2</b>		
„Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.“	Code of Conduct	20
	Verhaltenskodex für die Beschaffung	51
	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	37
	Barrierefreiheit	60
	Diversity	42
<b>ARBEITSSTANDARDS</b>		
Prinzipien	Zusammenfassung	Seite
<b>Prinzip 3</b>		
„Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivvertragsverhandlungen wahren.“	Betriebsrat in Österreich und Kroatien	38
	Kollektivverträge in Österreich, Slowenien und der Slowakei	37, 38
	Betriebsvereinbarung	37
	Vergütungssystem	37
<b>Prinzip 4</b>		
„Unternehmen sollen ferner für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.“	Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen	37
	Verhaltenskodex für die Beschaffung	51
<b>Prinzip 5</b>		
„Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.“	Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerschutzbestimmungen	37
	Verhaltenskodex für die Beschaffung	51
<b>Prinzip 6</b>		
„Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.“	Kollektivvertrag und Betriebsvereinbarung	37, 38
	Code of Conduct	20
	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	37
	Diversity	42
	Frauenqualifizierungsprogramm	39
	Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	41
	Betriebliche Altersvorsorge	38
	Barrierefreiheit	60

<b>UMWELTSCHUTZ</b>		
<b>Prinzipien</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>Seite</b>
<b>Prinzip 7</b>		
„Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.“	Klimaschutzstrategie	65
	Umweltdatenmanagement und Carbon Footprint	65
	Senkung des Papierverbrauchs	68
	Mobilitätsmaßnahmen	67
	Videokonferenzen statt Dienstreisen	67
	Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte	69
	Photovoltaikanlage	67
Projekt „Auwald“	69	
<b>Prinzip 8</b>		
„Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbe- wusstsein für die Umwelt zu erzeugen.“	Projekt „Auwald“	69
	Photovoltaikanlage	67
	Umweltdatenmanagement und Carbon Footprint	65
	Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte	69
	Videokonferenzen statt Dienstreisen	67
Senkung des Papierverbrauchs	68	
<b>Prinzip 9</b>		
„Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.“	Photovoltaikanlage	67
	Nachhaltig ausgerichtete Bauprojekte	67
	Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern	67
<b>KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG</b>		
<b>Prinzipien</b>	<b>Zusammenfassung</b>	<b>Seite</b>
<b>Prinzip 10</b>		
„Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.“	Corporate Governance Kodex	26
	Compliance-Charta	27
	Code of Conduct	20
	Antikorruptionshandbuch	26

# CSR-Programm

FÜHREN UND GESTALTEN				
Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin	Status	
<b>Stakeholderdialog</b>	Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen für Direktionen und zentrale Abteilungen	2013	Es wurde eine Workshopreihe in den Direktionen und zentralen Abteilungen durchgeführt und im Anschluss daran gemeinsam mit den CSR-Verantwortlichen der BKS Bank Ziele definiert werden.	○
	Sensibilisierung der Mitarbeiter für CSR	Ab 2013 laufend	2013 wurden erstmals alle neuen Mitarbeiter beim „Einführungstag für neue Mitarbeiter“ über CSR informiert. Ausbildungsmaßnahmen für Kundenbetreuer befinden sich in Entwicklung.	○
	Stakeholder-Interviews	Ab 2014 laufend	Ende 2013 wurden Interviews mit Vertretern der für uns wichtigen Anspruchsgruppen durchgeführt. Die Auswertung ergab eine sogenannte Wesentlichkeitsmatrix mit denjenigen Themen, die in das CSR-Programm für 2014 und die Folgejahre aufgenommen werden.	○
	CSR bei Kundenveranstaltungen integrieren	2013	Bei diversen Firmenkunden-Veranstaltungen wurde aktiv über CSR informiert.	●
<b>Ethisches Verhalten der Führungskräfte und der Mitarbeiter</b>	Überarbeitung des Code of Conduct	2013	Der seit 2009 bestehende Code of Conduct wurde einer kompletten Überarbeitung unterzogen. Die Veröffentlichung erfolgte im Februar 2013. Der Code of Conduct wurde auch in die Landessprachen unseres Marktgebietes übersetzt.	●
<b>Datenschutz</b>	Einhaltung der gesetzlichen Datenschutzbestimmungen	2013	2013 erfolgte eine flächendeckende Schulung aller Mitarbeiter.	●
<b>Governance</b>	Bekanntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex	2013	Erklärung dazu erfolgt im Geschäftsbericht 2013.	●

**MITARBEITER**

Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin	Status	
<b>Vereinbarkeit von Familie und Beruf</b>	Reaudit „berufundfamilie“	2013	Das Reaudit wurde im Sommer 2013 erfolgreich abgeschlossen.	●
	Erarbeitung eines Konzepts zur Optimierung des Generationenmanagements	2015	2013 wurde eine Recherche über den aktuellen Stand im Haus durchgeführt. Darauf basierend wurde mit der Ausarbeitung des Konzeptes begonnen. Weiters beschäftigt sich ein Projekt im Rahmen der Führungskräfteausbildung mit den besonderen Herausforderungen des Generationenmanagements im Vertrieb.	◐
	Unterstützung bei der Ferienbetreuung von Kindern	laufend	Im Berichtsjahr wurden erstmals die Regionen Wien, Niederösterreich, Steiermark und Burgenland mit in die Sommerferienbetreuung eingebunden.	●
	Förderung der Väterkarenz	laufend	Die BKS Bank steht der Väterkarenz sehr positiv gegenüber. Ein Karenzleitfaden wendet sich auch an werdende Väter und informiert über „Papamonat“ und „Väterkarenz“.	◐
	Errichtung einer Informationsplattform zu Fragen rund um „Gesundheit, Kinderbetreuung, Pflege und Finanzielle Gesundheit“	laufend	Diese wurde 2011 im Intranet umgesetzt, Ergänzung und Wartung erfolgen laufend.	●
	Ausbau der anonymen psychologischen Beratung für Mitarbeiter in Krisensituationen	2013	Der Umsetzungsplan wurde vom Audit-Team mit der Arbeitsmedizinerin und Arbeitspsychologin erarbeitet. 2013 wurden Angebote externer Partner eingeholt.	◐
	Einbindung von Mitarbeitern in Karenz in das Unternehmen	2013	Die karenzierten Mitarbeiter wurden zu den Halbjahresgesprächen des Vorstandes eingeladen, erhielten die Mitarbeiterzeitung und in Kärnten fand wieder ein Karenzfrühstück für Eltern mit ihren Kleinkindern statt.	●
	Marktplatz Familie – Tauschbörse im Intranet aufbauen	2014	Die Programmierung wurde in den IT-Maßnahmenkatalog für 2014 aufgenommen und die Struktur für den Aufbau festgelegt.	◐
	Stärkung der Kompetenz in Erziehungsfragen	2014	Es werden Vorträge für Mitarbeiter durch externe Experten zu Familienfragen organisiert.	○

	Infotreff für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen organisieren	2014	Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen werden bei Treffen miteinander vernetzt. Zusätzlich wird es einen Expertenvortrag geben.	○
	Ausstattung der Direktionen mit Spielzeugkisten	2014	Zur Erleichterung der Kinder-Notfallbetreuung werden die Direktionen und eventuell in weiterer Folge die Filialen mit Spielzeugkisten ausgestattet.	●
<b>Betriebliches Gesundheitsmanagement</b>	Durchführung eines jährlichen Gesundheitsprogramms unter dem Motto „Durch die Bank gesund“	2013	2013 wurde das Programm „Aufgeweckt durch die Bank“ mit Fokus auf den gesunden Schlaf durchgeführt, das Programm wurde erstmals auch in Slowenien angeboten. 2014 widmet sich das Gesundheitsprogramm der Erhöhung der Konzentrationsfähigkeit und bietet Hörtests an.	●
	Arbeitsplatzevaluierung in Bezug auf psychische Belastungen nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz	laufend	Es wurde definiert, wie 2014 die Erhebung stattfinden wird.	●
<b>Diversity Management</b>	Ausbau des Engagements zum Thema Diversity	2013	Beitritt zum Carinthian International Club und laufende Unterstützung der dort verfolgten Projekte.	●
	Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen	2013	2013 wurde der erste Lehrgang des Frauenkarriereprogramms „Frauen.Perspektiven. Zukunft“ abgeschlossen und es erfolgte die Nominierung der Teilnehmerinnen des zweiten Lehrganges.	●
	Förderung der Beschäftigung junger Menschen	2013	Ausbildung von Lehrlingen und Trainees, Praktikanten, Praxissemesterstudenten und Diplomanden ist vorgesehen.	●
	Erhöhung des Anteils behinderter Mitarbeiter	laufend	Maßnahmen dazu werden erst entwickelt.	○
<b>Talente- und Nachfolge-management</b>	Stärkung der BKS Bank als attraktiver Arbeitgeber, schnellere Nachbesetzung von Schlüsselpositionen	laufend	Zur Gewährleistung einer rascheren Nachbesetzung von Schlüsselpositionen wurde ein Jahreszyklus des Talente- und Nachfolge-managements in form einer Entwicklungskonferenz ins Leben gerufen.	●

<b>MARKT</b>			
<b>Handlungsfeld</b>	<b>Ziel</b>	<b>Zieltermin</b>	<b>Status</b>
<b>Verantwortungsvolle Beschaffung</b>	Einführung nachhaltiger Produkte im zentralen Einkauf der BKS Bank bei Werbematerialien, Büromaterialien etc.	laufend	Die Geschenks- und Werbeartikelenauswahl der BKS Bank wurde auf Nachhaltigkeitsaspekte ausgerichtet, Kopier- und Briefpapier auf Papier mit dem FSC-Gütesiegel umgestellt. Der Code of Conduct für die Beschaffung wird von unseren Geschäftspartnern und Lieferanten unterzeichnet. ○
	Schaffung eines barrierefreien Online-Auftrittes	laufend	Relaunch der BKS Bank-Homepages in barrierefreier Form ist erfolgt. Beim Online Banking wurden die neuen Anforderungen definiert und mit der Programmierung begonnen. ○
		Information von Kunden bei Veranstaltungen über Nachhaltigkeitsthemen	2013
<b>Stärkere Integration von Nachhaltigkeit in das Kerngeschäft</b>	Nutzung von Social Media zur Bewusstseinschaffung für Nachhaltigkeit	2013	Unser Social Media-Team greift auf den Kanälen Facebook, Twitter und XING regelmäßig Nachhaltigkeitsthemen auf und trägt zur Bewusstseinschaffung bei. ●
	Entwicklung nachhaltiger Produkte	2013	Es wurden eine nachhaltige Vermögensverwaltung, ein Öko-Sparbuch und Umweltkredite für Firmen- und Retailkunden eingeführt. ●
	Aufnahme von CSR in das Jahresgespräch bei Firmenkunden	2013	Der Gesprächsleitfaden für das Jahresgespräch wurde fertiggestellt und CSR wird seither in die Jahresgespräche integriert. ●
	Verstärkung der Förderberatung von Firmenkunden im Handlungsfeld CSR	laufend	Entsprechende Förderberatungen wurden durchgeführt. ○
	Aufbau strategischer Partnerschaften mit Unternehmen, die nachhaltige Produkte produzieren	2013	Es wurden Gespräche mit Unternehmen geführt, konkrete Partnerschaften gibt es allerdings noch keine. ○
	Stärkere Unterstützung von Retailkunden, die durch Überschuldung in Krisensituationen geraten sind	2013	Die Maßnahme wurde nicht umgesetzt, um rechtliche Interessenkonflikte zu vermeiden. ○

<b>GESELLSCHAFT</b>				
<b>Handlungsfeld</b>	<b>Ziel</b>	<b>Zieltermin</b>	<b>Status</b>	
<b>BKS Bank als Multiplikator für CSR in der Wirtschaft</b>	Mitgliedschaft und aktive Teilnahme am Dialog in CSR-Netzwerken	2013	Die BKS Bank ist Mitglied beim UN Global Compact, bei respACT und der Initiative „Verantwortung zeigen!“. Dabei wurden und werden die Regionalisierung von respACT vorangetrieben und Projekte mit sozialen Organisationen unterstützt. Auch im Burgenland wurde die Regionalisierung gemeinsam mit respACT initiiert.	●
<b>Unterstützung sozialer Projekte</b>	Aufbau langfristiger Partnerschaften mit karitativen Organisationen der Region	2013	Die BKS Bank ist der wichtigste Partner von „Kärntner in Not“ und unterstützt regelmäßig andere soziale Organisationen. Es wurde eine Hauptsponsorvereinbarung für die nationalen Special Olympics-Herzschlag 2014 – unterzeichnet.	●
<b>Förderung des kulturellen Angebots in der Region</b>	Sponsoring von für die Region bedeutenden Kulturveranstaltungen	2013	Die BKS Bank fördert seit langem viele Kulturprojekte, darunter den Carinthischen Sommer, den Brahmswettbewerb und die Tage der deutschsprachigen Literatur.	●
<b>Förderung der bildenden Kunst</b>	Förderung von jungen, akademisch ausgebildeten Künstlern	2013	Die BKS Bank erweitert ihre umfassende Sammlung der Werke zeitgenössischer österreichischer Künstler laufend und lud im Berichtsjahr zu Vernissagen. Bei der Eröffnung der BKS Bank Direktion Wien wurde eine Medieninstallation präsentiert.	●
<b>Förderung von Bildung in der Region</b>	Sponsoring diverser Bildungseinrichtungen und Veranstaltungen	2013	Die BKS Bank unterstützt seit Jahren den AHS-Fremdsprachenwettbewerb, den Junior-Wettbewerb und verschiedene Projekte universitärer Einrichtungen. 2013 wurde das Sponsoring des Exzellenzstipendiums der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer Kärnten fortgesetzt und eine Vortragsreihe der Volkswirtschaftlichen Gesellschaft unterstützt. Schulklassen besuchten die Zentrale und Filialen und erhielten so einen praxisorientierten Einblick in das Bankgeschäft.	●
<b>Förderung des Freiwilligenengagements der Mitarbeiter</b>	Unterstützung der Mitarbeiter beim Corporate Volunteering	2013	Teilnahme an mehreren von „Verantwortung zeigen!“ organisierten Corporate Volunteering-Projekten (Engagementtag, Adventkalenderprojekt).	●

<b>Barrierefreier Zugang zu Bankdienstleistungen</b>	Verbesserung des barrierefreien Zuganges für behinderte und beeinträchtigte Menschen zu den Einrichtungen der BKS Bank.	2015	In Kooperation mit den Blindenverbänden und mit Unterstützung durch ein externes Planungsbüro wurde eine Checkliste mit Standards für Neubauten und Adaptierungsmöglichkeiten ausgearbeitet. In der Zentrale und der Filiale Ring erfolgten die ersten Umsetzungsschritte. Weitere Umsetzungsmaßnahmen werden im laufenden Jahr gesetzt. Eine Musterfiliale befindet sich in Planung. Unsere Homepage wird laufend auf Barrierefreiheit hin analysiert.	○
--	---	------	---	---

<b>UMWELT</b>				
Handlungsfeld	Ziel	Zieltermin	Status	
<b>Bekanntnis des Managements zu Klimaschutz als strategisches Ziel</b>	Erarbeitung einer Klimaschutzstrategie	2012	Die Klimaschutzstrategie wurde im Herbst 2012 beschlossen und dient als Ausgangsbasis für weitere Schritte zu Energieeffizienz und Energiesparen.	●
<b>Verringerung des Verbrauchs von fossilen Energieträgern</b>	Reduktion des CO <sub>2</sub> -Fußabdruckes um 10 % bis 2015	2013	Ein Umweltdatenmanagement und die Berechnung des Carbon Footprints für alle österreichischen Standorte durchgeführt. Die größten Einsparungspotenziale zeigten sich bei Strom-, Heizwärme- und Dieserverbrauch.	●
		2014	2014 sind Energiechecks von Standorten mit hohen Verbräuchen, eine neuerliche Berechnung des Carbon Footprints sowie bewusstsensbildende Maßnahmen bei den Mitarbeitern in Planung.	○
<b>Ressourcenschonung</b>	Reduktion des Ressourcenverbrauches aufgrund der betrieblichen Mobilitätsbedingungen	2013	Die Verstärkte Nutzung des Videokonferenz-Tools und von Webinaren für fachliche Fortbildungen reduzierten die Reisetätigkeit der Mitarbeiter und brachten damit eine Ersparnis bei den gefahrenen Kilometern und beim Treibstoffverbrauch. Diese Instrumente werden weiter ausgebaut.	●
		2014	Die Prüfung, ob E-Tankstelle und Pendlerförderung bei Umstieg auf E-Fahrzeuge und öffentlichen Nahverkehr möglich sind, steht 2014 am Programm.	○
	Reduktion des Papierverbrauchs	laufend	Doppelseitiger Druck ist standardmäßig voreingestellt. KVP-Teams entwickelten Vorschläge zur Reduktion von Papierlisten, die 2013 schon teilweise umgesetzt wurden, 2014 sollen weitere Papierlisten eingespart werden. 2014 wird die Implementierung eines elektronischen Postfaches, die sogenannte E-Box, erfolgen.	○

	Erhöhung der Energieeffizienz von elektronischen Geräten am Arbeitsplatz	laufend	Entwicklung eines Druckerkonzeptes zur Reduktion schädlicher Abstrahlungen. Automatische Abschaltung von PCs nach 19 Uhr.	○
<b>Nachhaltige Ausrichtung von Bauprojekten</b>	Berücksichtigung der Aspekte Energieeffizienz und Barrierefreiheit bei Filialumbauten	ab 2013 laufend	Im Gebäude in Mattersburg wurde die Heizung von Gas auf Luft-Wärme-Pumpe umgestellt. Standardmäßig werden LED-Lampen verwendet.	○

- vollständig erfüllt
- teilweise erfüllt
- nicht erfüllt

# Leistungsindikatoren

## FÜHREN UND GESTALTEN

Handlungsfelder	Indikatoren 2013	Indikatoren 2012
Bilanzsumme in Mio €	6.419,4	6.654,4
Jahresüberschuss in Mio €	40,6	43,1
Stakeholderdialoge durch Kundenveranstaltungen	17	15
Anzahl der Beschwerden in Österreich insgesamt	392	195
Quote durchgeführter B&F-Gespräche	89,1	90,6

## MITARBEITER

Handlungsfelder	Indikatoren 2013	Indikatoren 2012
Durchschnittliche Krankenstandstage	2,55	2,7
Fluktuationsrate	4,51	5,5
Anzahl der Mitarbeiter, die sich am Projekt der Betrieblichen Gesundheitsförderung beteiligten	151	390
Prozentanteil der weiblichen Führungskräfte an der Gesamtzahl der leitenden Mitarbeiter konzernweit	28,5	26
Rückkehrquote nach der Elternkarenz	100	89,5
Durchschnittliche Ausbildungstage pro Mitarbeiter	5,3	5,2

## MARKT

Handlungsfelder	Indikatoren 2013	Indikatoren 2012
Investments im 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds in €	88,8 Mio	67,6 Mio
Veranlagung in AVM Nachhaltig in €	1,5 Mio	-
Prozentsatz der Lieferanten, die dem Code of Conduct für die Beschaffung bei Neuverträgen zugestimmt haben	100	100

## GESELLSCHAFT

Handlungsfelder	Indikatoren 2013	Indikatoren 2012
Anzahl der gesponserten Projekte insgesamt	399	388
Anzahl der Mitarbeiter mit Freiwilligenengagement	69	78
Anzahl der Lehrlinge	11	18
Anzahl der Trainees	13	14
Anzahl der Ferialpraktikanten	64	79

## UMWELT

Handlungsfelder	Indikatoren 2013	Indikatoren 2012
Papierverbrauch pro Mitarbeiter in kg	42,3	42,1
Stromverbrauch in kWh	*	3,09
Erdgasverbrauch in kWh	*	0,36
Einsparung gefahrener Kilometer durch Videokonferenzen	127.800	86.800

\* Zahlen für 2013 werden erst mit der nächsten Berechnung des Carbon Footprints erhoben.

## Zum Bericht

Im Nachhaltigkeitsbericht der BKS Bank 2013 wurden die wichtigsten Informationen über die Leistungen des Unternehmens in den Bereichen Führen und Gestalten, Kunden, Mitarbeiter, Gesellschaft, Umwelt dokumentiert. Der vorliegende Bericht umfasst das Kalenderjahr 2013 – alle in diesem Bericht verwendeten Kennzahlen beziehen sich daher auch auf das Berichtsjahr 2013 oder sind separat gekennzeichnet. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung bezieht sich ausschließlich auf die BKS Bank AG. Die Erhebung und Berechnung der Daten erfolgte mit größter Sorgfalt und es wurden die Daten aus den im Unternehmen geführten Systemen verwendet.

## Impressum

Medieninhaber (Verleger): BKS Bank AG  
St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt am Wörthersee  
Telefon: +43(0)463 5858-0  
Fax: +43(0)463 5858-329  
BIC: BFKKAT2K  
Bankleitzahl: 17000  
DVR: 0063703  
UID: ATU25231503  
FN: 91810s  
Internet: [www.bks.at](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  
Fotos: BKS Bank, Gernot Gleiss, Rosa Turel, Dietmar Wajand, Monika Zore, Bernhard Kern/BMLFUW  
Design: [gantnerundenzi.at](http://gantnerundenzi.at)  
Grafik: boss grafik, Sigrid Bostjancic  
Lektorat: Mag. Andreas Hartl



