

5

Inhaltsverzeichnis

	Die BKS Bank im Überblick	4
	Vorwort der Vorstandsvorsitzenden	5
	Bringt CSR Unternehmen Gewinn?	10
	Unternehmensprofil	15
	Highlights 2015	16
	Verlässlicher Partner BKS Bank	17
	Marktgebiet	19
	Unternehmensstrategie	21
	Aktionärsstruktur der BKS Bank	24
	Ökonomische Entwicklung	25
	Führen und Gestalten	29
	Highlights 2015	30
	Corporate Governance	32
	Vergütungsbericht	35
	Unsere Grundsätze und Werte	37
	Nachhaltigkeitsberichterstattung und EU-Richtlinie	40
	Nachhaltigkeitsstrategie der BKS Bank	43
	Nachhaltig ausgezeichnet	58
	Unternehmensqualität	60
	Beschwerdemanagement	61
	CSR-Programm	63
	Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	64
	Menschen	65
	Highlights 2015	66
	Verlässliche Arbeitgeberin	68
	Vielfalt und Chancengleichheit	71
	Work-Life-Balance	76
	Einkommen	82
	Lebenslanges Lernen	84
	CSR-Programm	87
	Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	88

	Markt	89
	Highlights 2015	90
	Verlässlicher Partner für die regionale Wirtschaft	92
	Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	95
	Verantwortungsbewusste Kundenansprache	98
	Verantwortungsbewusste Beschaffung	102
	Sorgfältiges Kreditrisikomonitoring	103
	Steuerehrlichkeit großgeschrieben	105
	CSR-Programm	107
	Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	108
	Gesellschaft	109
	Highlights 2015	110
	Sponsorings: Regional engagiert	112
	Financial Education	120
	Netzwerke der Verantwortung	121
	Barrierefreie Bankgeschäfte	124
	CSR-Programm	125
	Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	126
	Umwelt	127
	Highlights 2015	128
	Klimaschutzstrategie	129
	Deutliche Senkung des Carbon Footprint	130
	Energieaudit durchgeführt	133
	Ressourceneffizienz	134
	Nachhaltig bauen	137
	CSR-Programm	138
	Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	139
	Ergänzende Angaben	141
	Index zur Global Reporting Initiative	142
	Angaben zum Bericht	150
	Impressum	151

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

VORJAHRESVERGLEICH

ERFOLGSZAHLEN in Mio. EUR	2014 ¹⁾	2015	± in %
Zinsüberschuss	157,3	166,4	5,8
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-49,5	-48,5	-2,0
Provisionsüberschuss	47,6	53,0	11,4
Verwaltungsaufwand	-105,8	-105,1	-0,7
Jahresüberschuss vor Steuern	54,1	60,7	12,3
Jahresüberschuss nach Steuern	48,7	53,6	10,0

BILANZZAHLEN in Mio. EUR			± in %
Bilanzsumme	6.854,6	7.063,4	3,0
Forderungen an Kunden nach Risikovorsorgen	4.815,8	4.920,1	2,2
Primäreinlagen	5.013,0	5.109,8	1,9
– hiervon Spareinlagen	1.705,5	1.629,8	-4,4
– hiervon verbrieftete Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	789,1	758,1	-3,9
Eigenkapital	795,8	860,2	8,1
Betreute Kundengelder	12.972,0	13.212,1	1,9
– hiervon Depotvolumen	7.959,0	8.102,3	1,8

EIGENMITTEL NACH CRR in Mio. EUR			± in %; ± %-Pkte.
Risikogewichtete Aktiva	4.846,6	4.883,4	0,8
Eigenmittel	580,9	599,9	3,3
– hiervon hartes Kernkapital (CET1)	543,7	575,6	5,9
– hiervon gesamtes Kernkapital (CET1 und AT1)	543,7	575,6	5,9
Eigenmittelüberschuss	193,2	209,2	8,2
Harte Kernkapitalquote (in %)	11,2	11,8	0,6
Gesamtkapitalquote (in %)	12,0	12,3	0,3

UNTERNEHMENSKENNZAHLEN			± %-Pkte.
Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite)	7,2	7,3	0,1
Return on Equity nach Steuern	6,5	6,5	-
Cost-Income-Ratio (Aufwand/Ertrag-Koeffizient)	51,9	48,7	-3,2
Risk-Earnings-Ratio (Kreditrisiko/Zinsüberschuss)	31,5	29,2	-2,3

RESSOURCEN			±
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand	915	923	8
Anzahl der Geschäftsstellen	57	59	2

DIE BKS BANK-AKTIE

Anzahl Stamm-Stückaktien (ISIN AT0000624705)	34.236.000	34.236.000
Anzahl Vorzugs-Stückaktien (ISIN AT0000624739)	1.800.000	1.800.000
Höchstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	17,8/15,6	17,5/15,7
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	16,9/14,9	16,5/14,8
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	17,3/15,3	16,9/15,1
Marktkapitalisierung in Mio. EUR jeweils zum 31.12.	619,8	605,8
Dividende pro Aktie in EUR	0,23	0,23 ²⁾
Kurs-Gewinn-Verhältnis Stamm-/Vorzugsaktie	12,8/11,3	11,4/10,2

¹⁾ Die Werte für das Gesamtjahr 2014 wurden gemäß IAS 8 in allen betroffenen Tabellen des Nachhaltigkeitsberichtes angepasst.

²⁾ Vorschlag an die 77. ordentliche Hauptversammlung der BKS Bank AG am 19. Mai 2016

Vorwort der Vorstandsvorsitzenden

Wir schreiben ZUKUNFT

UNTERNEHMENS- QUALITÄT



Mag. Dr. Herta Stockbauer
Vorstandsvorsitzende

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahr 2015 kamen international immer intensivere Diskussionen auf, ob Corporate Social Responsibility (CSR) wirklich Wettbewerbsvorteile bringt oder ob es sich in vielen Fällen nur um Greenwashing durch PR-Abteilungen handelt. Wir können diese Diskussionen verstehen, da der Begriff „nachhaltig“ mittlerweile mehr als inflationär verwendet wird. Die BKS Bank ist aber fest davon überzeugt, dass uns CSR erfolgreicher macht und zu unseren kontinuierlich guten Unternehmensergebnissen beiträgt. Aber unabhängig davon, ob Nachhaltigkeit respektive CSR gerade im Trend liegen oder nicht, steht die BKS Bank für eine verantwortungsbewusste Geschäftspolitik. Dieser Bericht, der nach dem G4-Standard der Global Reporting Initiative verfasst ist, zeigt deutlich, dass die BKS Bank keine CSR-Einzelmaßnahmen setzt, sondern seit vielen Jahren eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie im Haus etabliert hat.

Wir beschäftigen uns deshalb so intensiv mit diesem Thema, da wir der Überzeugung sind, dass eine Bank eine solide Reputation benötigt, um erfolgreich zu sein. Ein guter Ruf basiert auf

- regelkonformem, compliancegerechtem Verhalten,
- Handschlagqualität, Professionalität und Seriosität gegenüber Kunden und Geschäftspartnern,
- einem wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitern und
- anhaltenden Partnerschaften mit der Gesellschaft.

Wir wollen einen Beitrag leisten, damit unsere Kinder und Enkelkinder ebenfalls eine lebenswerte Welt vorfinden. Daher haben wir uns den Prinzipien des UN Global Compact der Vereinten Nationen verpflichtet und tun regional unser Möglichstes, um als Multiplikator für verantwortungsbewusstes Handeln zu wirken.

Nachhaltig ausgezeichnet

Besonders freut uns, dass unsere Bemühungen zur Weiterentwicklung auch von externen Experten gewürdigt werden. 2015 wurden wir beim Rating unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten durch die oekom research AG erstmals mit „Prime“ bewertet. Dieses Top-Rating besagt, dass ein Unternehmen die von oekom zugrunde gelegten Nachhaltigkeitsstandards erfüllt und zu den Klassenbesten gehört. Die BKS Bank wurde im Segment „Public and Regional Banks“ geratet.

Zum Jahresende 2015 wurden wir vom Magazin „BusinessART“ zur „Nachhaltigen Gestalterin“ gewählt. Dabei wurden 52 innovative, nachhaltige und sozial engagierte Unternehmen von einer Expertenjury bewertet. Die BKS Bank sicherte sich vor vielen namhaften Unternehmen den begehrten Platz 1 unter den Unternehmen mit über 100 Mitarbeitern.

Stakeholderbefragung als Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung

Diese Auszeichnungen sind für uns Ansporn, unser Spektrum an CSR-Maßnahmen kontinuierlich weiter auszubauen. Im Berichtsjahr führten wir eine Stakeholderbefragung durch, um auszuloten, welche CSR-Themen für besonders wichtig erachtet werden und ob wir uns mit den „richtigen“ CSR-Fragen beschäftigen. Die Rücklaufquote von 50% war sehr zufriedenstellend. Die Ergebnisse sind in eine Wesentlichkeitsmatrix und in die Adaptierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie eingeflossen.



50%

Wir haben uns neue, zum Teil durchaus herausfordernde Ziele bis 2020 gesetzt. Diese sind in diesem Bericht ab Seite 46 ausführlich dargestellt.

Highlights 2015

Doch lassen Sie mich von der Zukunft wieder zum Berichtsjahr zurückkehren. Denn für 2015 können wir viel Erfreuliches berichten. Unsere nachhaltigen Produkte waren im Berichtsjahr besonders gefragt. Mittlerweile sind beispielsweise 18% der im Aktiven Vermögensmanagement (AVM)¹⁾ angelegten Mittel in der Variante 2016 wollen wir einen Green- oder Social-Bond in aufnehmen.

18%

AVM nachhaltig investiert. unser Angebotsspektrum

Als Frau in einer Führungsposition freut es mich besonders, dass 31% der Leitungspositionen in unserem Haus in der Hand von Frauen sind. Auch im Vorstand und Aufsichtsrat sind Frauen gut repräsentiert. Unsere Maßnahmen zur Förderung von Frauen und zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben an diesen guten Quoten großen Anteil. Seit 2015 tragen wir auch in Slowenien das dem Audit „berufundfamilie“ entsprechende Zertifikat. Bis spätestens 2020 soll Kroatien folgen.

Carbon Footprint um 21% gesenkt

Im Umweltbereich ist es uns gelungen, den Carbon Footprint um 21% zu senken. Möglich machten dies erhebliche Einsparungen beim Verbrauch von Fernwärme, Strom und Diesel. Die 2013 am Dach der Zentrale installierte Photovoltaikanlage leistete zu diesen Einsparungen einen ebenso wertvollen Beitrag wie unser Videokonferenzsystem. Im Schnitt finden in unserem Haus mittlerweile rund zwei Videokonferenzen täglich statt.

Im Handlungsfeld Gesellschaft freuten wir uns über einen Rekord von 36 Einreichungen beim TRIGOS Steiermark. Wir durften auch wieder viele soziale und kulturelle Initiativen unterstützen. Beispielsweise trug unser Sponsoring des Vereins Kärntner in Not dazu bei, dass über 783 Personen geholfen werden konnte. Auch unsere Mitarbeiter zeigten ein großes Herz: Sie leisteten 574 Corporate Volunteering-Stunden im Einsatz für Non-Profit-Organisationen.

All diese Erfolge und nachhaltigen Aktivitäten können wir nur mit motivierten Mitarbeitern verwirklichen. Unser Dank gilt besonders jenen, die an unseren vielen Initiativen mitgewirkt haben. Herzlich danke sage ich allen Stakeholdern, deren Feedback einen wertvollen Beitrag für unser nachhaltiges Tun liefert.



Mag. Dr. Herta Stockbauer

Vorsitzende des Vorstandes

¹⁾ Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in diesem Text dienen lediglich der unverbindlichen Information der Kunden und ersetzen keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Wertpapieren. Es handelt sich weder um ein Angebot noch um eine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf der hier erwähnten Veranlagungen bzw. (Bank-) Produkte, ebenso wenig handelt es sich um eine Kauf- bzw. Verkaufsempfehlung.

Bringt CSR Unternehmen Gewinn?

„Es geht nicht um Gewinn, sondern um gesellschaftliche Verantwortung. Was zählt, ist die Bereitschaft der Gesellschaft, etwas zu geben.“

Univ.-Prof. Dr. Katja Rost



Univ.-Prof. Dr. Katja Rost lehrt seit 2012 am soziologischen Institut an der Universität Zürich. Sie ist Wirtschaftssoziologin und erforscht unter anderem die soziale Verantwortung in Unternehmen.

Nein, sagt zumindest Univ.-Prof. Dr. Katja Rost. Die von ihr 2015 veröffentlichte Studie* über den Effekt von nachhaltigen Maßnahmen in Unternehmen sorgte für rege Diskussion in der CSR-Landschaft. Darin wird belegt, dass CSR den Unternehmen keinen wirtschaftlichen Gewinn bringt. Wir haben dazu Univ.-Prof. Dr. Katja Rost und DI Roman Mesicek zu einem Gespräch per Video-Konferenz gebeten und nachgefragt, was CSR denn wirklich bringt.

Das Schlagwort „CSR als Marketing-Feigenblatt“ ist nicht zuletzt seit der im Herbst 2015 veröffentlichten Studie in aller Munde. Sie sorgten damit für große Irritationen in der CSR-Szene. Sehen Sie überhaupt keine positiven Effekte von CSR auf den Unternehmenserfolg?

Katja Rost: Ganz im Gegenteil, CSR ist extrem wichtig für Unternehmen. Allerdings dürfen sie sich keine Gewinne davon erwarten. Tatsache ist, dass die Umsetzung von CSR-Maßnahmen Kosten verursacht. Wenn ein Unternehmen zum Beispiel Maßnahmen für Mitarbeiter umsetzt, ist damit ein Aufwand verbunden. Auch wenn sich diese Maßnahmen positiv auf das Unternehmen auswirken, regulieren die

Investitionskosten den Profit. Das führt am Ende des Jahres zu einer Kostenneutralität.

Fazit: Das CSR-Engagement von Unternehmen kann als wertvoll bezeichnet werden, bringt aber keinen realen Unternehmensgewinn. Auch ist CSR kein strategisches Modell und kein Marketinginstrument zur Gewinnmaximierung.

Katja Rost: Bestätigen kann ich aber den steigenden Wert von sozialer, gesellschaftlicher Verantwortung. Wir leben in einer globalisierten Welt und neue Technologien fordern uns heraus. Damit sind unsere Nationalstaaten immer öfter überfordert.

* Katja Rost, Thomas Ehrmann. Reporting Biases in Empirical Management Research: The Example of Win-Win Corporate Social Responsibility. Published online before print February 25, 2015. Business & Society. sagepub.com/journalsPermissions.nav.

„Wenn man sich der Verantwortung stellt, muss man sich auch den Investitionen stellen.“

DI Roman Mesicek



DI Roman Mesicek ist seit 2012 Studiengangsleiter des FH-Studienganges „Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement“ an der IMC Fachhochschule Krems. Von 2004 bis 2011 war er Geschäftsführer von respACT.

Roman Mesicek: Wir verstehen CSR als Prozess im Unternehmen, der im Arbeitsalltag verankert ist.

Der Nutzen auf unternehmerischer Ebene ist für uns vielfach gegeben: Unternehmen, die CSR inhaltlich umsetzen, sind strukturierter und können dadurch auch leichter die gesetzlichen Anforderungen erfüllen.

Auf operativer Ebene hat sich bei den österreichischen Unternehmen sehr viel getan. Dass CSR-Maßnahmen im Umweltbereich wirklich nur kostenneutral sind, bezweifle ich. Es gibt auch Investitionen, die sich schnell rechnen. Als Beispiel kann ich hier die FH Krems anführen, die seit zwei Jahren ISO 14001-umweltzertifiziert ist. Zum Beispiel rechnen sich Investitionen in die Energie- und Ressourceneffizienz bei Unternehmen oft schon kurz- bis mittelfristig aufgrund der geringeren Kosten in diesen Bereichen.

Wer als Unternehmen CSR betreibt, ist am Ende des Tages der Dumme – so liest man. Rechnet sich CSR also überhaupt? Und wie können Manager CSR-Investitionen vermeiden, die sich nicht auszahlen?

Roman Mesicek: Vermeiden ist ein falsches Wort. Wenn man sich der Verantwortung stellt, muss man sich auch den Investitionen stellen. Wesentlich ist, sich darüber bewusst zu sein, welche Maßnahmen in welchen Bereichen umgesetzt werden, und diese in eine Gesamtstrategie einzubetten. Einzelne Fallstudien zeigen, dass das Unternehmen dadurch mehr Kraft zeigt und einen starken, kulturellen Nutzen davon hat.

Katja Rost: Es geht nicht um Gewinn, sondern um gesellschaftliche Verantwortung. Was zählt, ist die Bereitschaft der Gesellschaft, etwas zu geben. Und dieser Gedanke muss freiwillig, von ganz innen heraus entstehen. Beim Schenken denkt man auch nicht gleich über ein Gegengeschenk nach.

Begrenzte Ressourcen sind eine Tatsache. Welche Chancen sehen Sie für Unternehmen in der Zukunft, die nachhaltig agieren?

Katja Rost: Ganz viele Chancen, denn es gibt immer mehr ungenutzte als genutzte Chancen. Zum Beispiel ersticken wir an Müll, aber die Verpackungen werden immer aufwändiger. Mehr Verpackung suggeriert dem Käufer mehr Inhalt. Ich stelle mir die Frage, warum Unternehmen noch immer glauben, dass das der Konsument haben möchte.

Viele Unternehmen rennen einem grenzenlosen Wachstum nach. Wahrscheinlich deshalb, weil die Erwartungen dahingehend gegeben sind und der Wettbewerb sie dazu zwingt.

Roman Mesicek: Ich unterstreiche diese Wettbewerbslogik voll und ganz. Vereinzelt gibt es aber viele Beispiele für Unternehmen, die es etwas anders machen und trotzdem erfolgreich sind. Unser Wirtschaftssystem können wir nicht von heute auf morgen ändern. Umso wichtiger ist es, dass Unternehmen sich mit jenen Bereichen auseinandersetzen, die sie selbst steuern können.

CSR-Maßnahmen kosten Geld, das gerade in KMUs oft knapp ist. Was – außer einem guten Gewissen und allenfalls einem Imagegewinn – hat ein Unternehmer von verantwortungsbewusstem Handeln?

Roman Mesicek: Ich glaube, dass es derzeit sehr wenige KMUs gibt, die sich nicht zumindest Gedanken über CSR machen. Und viele Maßnahmen werden in den Betrieben bereits täglich umgesetzt. Was bei den kleinen Unternehmen wie auch bei den großen Unternehmen zählt, ist die authentische Umsetzung.

Spannende Einblicke liefert uns dazu ein derzeit laufendes Projekt der FH Krems, welches sich mit „CSR und Innovation“ auseinandersetzt. Die Studie soll zeigen, wie Klein- und Mittelbetriebe mit den veränderten Gegebenheiten umgehen.

Das Projekt läuft seit zwei Jahren. Erste Ergebnisse haben gezeigt, dass für KMUs vor allem der Dialog mit den jeweiligen Anspruchsgruppen, wie Lieferanten, Kunden, Gemeinden etc., von enormer Bedeutung ist. Dadurch entstehen neue Ideen. Grundsätzlich ist aber vor allem im KMU-Bereich noch viel bewusstseinsbildende Arbeit über CSR notwendig.

Katja Rost: Ich finde das Projekt sehr spannend. Trotzdem bin ich der Meinung, dass wir bei den Großunternehmen ansetzen müssen, da ein KMU im Vergleich dazu viel weniger Schaden anrichten kann. Das Thema breit anzulegen, ist aber richtig.

Was erwarten Sie sich von der EU-Richtlinie, die Unternehmen von öffentlichem Interesse oder mit mehr als 500 Mitarbeitern verpflichtet, über Nachhaltigkeit zu berichten?

Katja Rost: Ich erwarte mir davon persönlich nicht viel. Richtlinien sind wichtig, aber bei CSR handelt es sich um ein freiwilliges Engagement, welches nicht unter Zwang geraten sollte.

Unternehmen, die sich seit langem mit CSR abgeben, werden sich höchstwahrscheinlich eingeschränkt fühlen. Die Freude könnte ihnen dadurch verdorben werden. Jene Unternehmen, die sich noch nicht damit auseinandergesetzt haben, werden gute Storys dazu erfinden. Ob diese Storys tatsächlich nachhaltig sein werden, bezweifle ich. Aber das sind empirische Fragen und wir werden sehen, welcher der beiden Effekte der stärkere sein wird.

Roman Mesicek: Ich bin der Meinung, dass sich eine Berichterstattung für Unternehmen ab 500 Mitarbeiter in jedem Fall lohnt. Jede Auseinandersetzung mit CSR ist ein Schritt in die richtige Richtung.

Derzeit wächst die Anzahl der Maßnahmen

nämlich langsamer als die gesetzlichen Anforderungen. Die Forderung nach einer Berichterstattung ist daher aus meiner Sicht berechtigt.

Katja Rost: Was mir an der verordneten Berichterstattung nicht gefällt: Man versucht dadurch sicherzustellen, dass Unternehmen sich deshalb richtig verhalten. Dabei wird ein Wulst an Bürokratie aufgebaut, der Zeit und Geld verschlingt. Das Geld dafür sollte besser für CSR-Maßnahmen verwendet werden. Die Universitäten sind dafür ein Beispiel: Es geht fast nicht mehr um die Forschung, sondern um die Berichte.

Vielleicht gibt es eine Form, die geeigneter wäre, um CSR in die Unternehmen zu bekommen. Für mich wäre eine Evaluierung vor Ort, in den Unternehmen – vergleichbar mit den Visitationen in Klöstern – viel sinnvoller. Experten sollten dabei alle paar Jahre über einen längeren Zeitraum das Unternehmen nicht nur evaluieren, sondern auch beraten.

Roman Mesicek: Ein hochspannender Ansatz, der aber in Österreich derzeit nicht realisierbar ist. Der Staat hat mit der geforderten Berichterstattung ein Instrument gefunden, welches für die Unternehmen verträglich und auch umsetzbar ist.

Liegen nachhaltige Investoren nun falsch, wenn sie bei ihren Investments auch die sozialen, ökologischen oder gesellschaftlichen Aktivitäten eines Unternehmens berücksichtigen?

Roman Mesicek: Ich bin dazu zu wenig Finanzexperte. Was ich aber bestätigen kann, ist, dass Öko-Fonds gleich gut performen wie andere. Das Segment wird größer. Das hat auch sicher damit zu tun, dass Großunternehmen ihre Wertschöpfungskette immer stärker an CSR ausrichten. Dabei geht es vorwiegend um den Schutz der Marke und natürlich darum, sich für Investoren interessant zu machen. Die Arbeitsbedingungen,

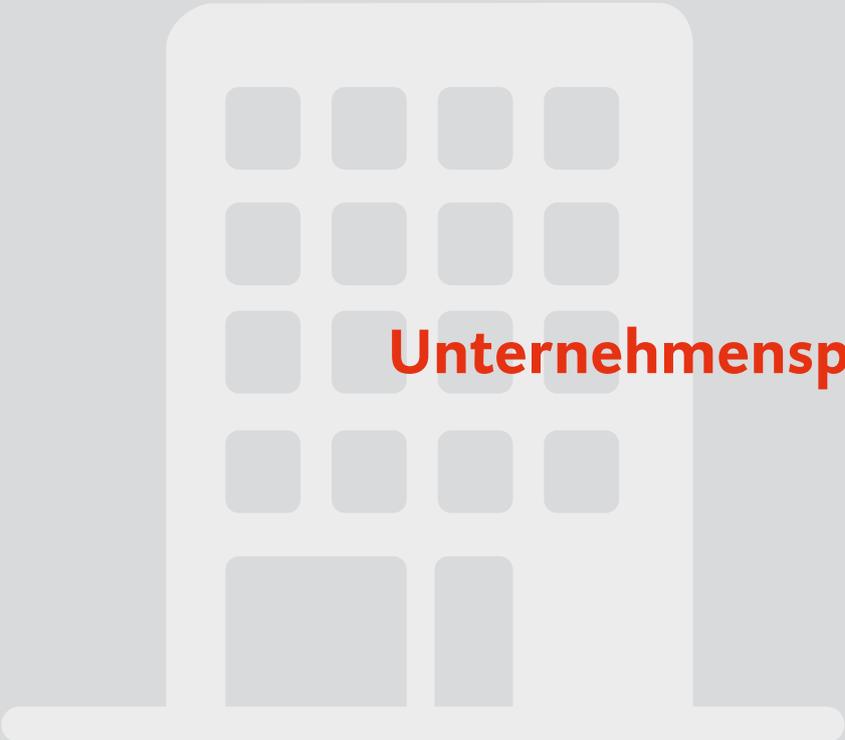
die Umweltwertschöpfung und vieles mehr werden dadurch im Unternehmen besser, auch wenn die Motivation vielleicht eine andere ist.

Katja Rost: Studien zeigen in der Tat, dass Nachhaltigkeitsfonds die gleichen Renditen haben wie alle anderen. Und ja, CSR ist auch eine Risikoabsicherung, denn das Risiko eines Skandals wird dadurch reduziert.

Was erwartet sich der Bürger von einem verantwortungsvoll agierenden Unternehmen?

Roman Mesicek: Ein reflektierter Bürger, der sich als Teil der Gesellschaft versteht und Verantwortung übernimmt, erwartet dies auch von einem Unternehmen.

Katja Rost: Die Erwartungshaltung dahingehend ist so unterschiedlich wie die Märkte und Länder dieser Welt. Globale Unternehmen sollten sich regional verantworten und regionalen Werten anpassen.



Unternehmensprofil

Highlights 2015	16
Verlässlicher Partner BKS Bank	17
Marktgebiet	19
Unternehmensstrategie	21
Aktionärsstruktur der BKS Bank	24
Ökonomische Entwicklung	25

Highlights 2015

Bilanzsumme

7,06

Mrd. EUR

Siehe Seite 26 f.



Foto: Gert Eggenberger

Stabilität

Vieles kommt und geht.
Die BKS Bank bleibt. Seit 1922.

Siehe Seite 17 f.

Prime Status

Die BKS Bank zählt laut oekom research
zu den Besten ihrer Branche.

Siehe Seite 58.



Verlässlicher Partner BKS Bank

„Vieles kommt und geht. Die BKS Bank bleibt. Geldgeschäfte seit 1922.“

Dieser Slogan einer im Herbst durchgeführten Imagekampagne sagt klar aus, wofür die BKS Bank steht:

- Verlässlichkeit,
- Seriosität und
- schrittweises Wachstum.

Diese Geschäftspolitik ist wesentlich für unsere solide und krisenresiliente Marktstellung. Insgesamt betreuen wir über 150.000 Privat- und Firmenkunden. Beide Kundengruppen schätzen unsere hohe Beratungsqualität, für die wir immer wieder ausgezeichnet werden. Unser Geschäftsmodell ist verantwortungsbewusst ausgerichtet mit dem Ziel, ein verlässlicher Partner der heimischen Wirtschaft zu sein. Die BKS Bank verzichtet bewusst auf hochspekulative Geschäfte.

150.000

Bankpartner der Industrie und des Gewerbes

Im Segment Firmenkunden dominieren mittelständische Betriebe des Gewerbes, des Handels und der Industrie. Zum Firmenkundenkreis zählen auch viele Freiberufler. Landwirte nutzen das auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Agrarservice. Institutionelle Kunden servizieren wir durch unsere Gruppe Corporate Banking. Auch das Interbankengeschäft zählt zu unserem Leistungsspektrum. Unsere Kernkompetenzen im Firmenkundengeschäft liegen in der Finanzierungsberatung, insbesondere auch in der Beratung für Investitions- und Exportfinanzierungen und der Förderberatung, und in einer breiten und modernen Leistungspalette im Zahlungsverkehr.

Privatkunden wichtiger Teil unseres Geschäftsmodells

Unseren Privatkunden, zu denen auch Personen zählen, die in Heilberufen selbständig tätig sind, bieten wir in Österreich und Slowenien alle heute üblichen Dienstleistungen einer Universalbank an. In Kroatien betreiben wir zurzeit noch kein Wertpapiergeschäft. Im jungen Markt Slowakei konzentrieren wir uns auf Geschäfte, die unbar abgewickelt werden können. Unsere Kernkompetenz liegt in der Vermögens- und Anlageberatung sowie in der Wohnbaufinanzierung. Im Gegensatz zu anderen Instituten, die im Berichtsjahr überlegten, das Privatkundengeschäft aufzugeben, sehen wir dieses als essentiellen Bestandteil unseres Geschäftsmodells.

Wichtigster Vertriebsweg Filiale, weitere Stellen geplant

Nach wie vor ist die Filiale unser wichtigster Vertriebsweg. Allerdings ist uns bereits seit langem bewusst, dass nur Filialen an Standorten mit einem starken Einzugsgebiet dauerhaft rentabel sind. Daher haben wir neue Filialen stets nur nach einer eingehenden Prüfung des Standortes eröffnet. Die BKS Bank konzentrierte sich in ihrer Filialexpansion auf größere Städte. Daher ist der Druck, Filialen aus Kostengründen zu schließen, gering. Mit Kunden aus ländlichen Regionen führen unsere Betreuer die Beratungsgespräche auch vor Ort. Unsere digitalen Services bauen wir ständig weiter aus. Sie machen Bankgeschäfte mit uns auch von entlegeneren Gebieten aus möglich und sind ein bedeutender und heute nicht mehr wegzudenkender Faktor im Wettbewerb um die Kunden der Zukunft.

KERNREGIONEN DER BKS BANK

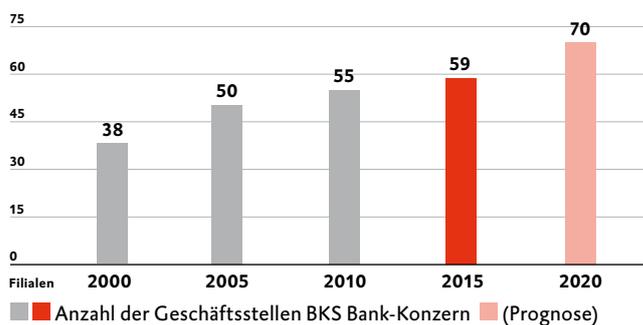


• Direktionen, Hauptsitze Leasinggesellschaften, Repräsentanzen, Tochterbank (Rijeka)

GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN DER BKS BANK NACH REGIONEN

Staat	Gesellschaften	Status, Standorte	Mitarbeiter
Österreich	BKS Bank AG BKS-Leasing GmbH	Bankgeschäft seit 1922 50 Bankfilialen	868
Slowenien	BKS-leasing d.o.o.	Bankgeschäft seit 2004 5 Bankfilialen	110
Kroatien	BKS Bank d.d. BKS-leasing Croatia d.o.o. Repräsentanz Zagreb	Bankgeschäft seit 2006 2 Bankfilialen	72
Slowakische Republik	BKS-Leasing s.r.o.	Bankgeschäft seit 2011 2 Bankfilialen	37
Italien	Repräsentanz Padova	Cross-Border-Geschäft	1
Ungarn	Repräsentanz Sopron	Cross-Border-Geschäft	1

BANKSTELLENENTWICKLUNG



Marktgebiet

Österreich ist das dominierende Marktgebiet, 50 von 59 Filialen befinden sich hier. Seit 2015 ist der inländische Markt in die Vertriebsregionen Kärnten, Steiermark und Wien-Niederösterreich-Burgenland unterteilt.

Im Vergleich zu anderen Banken erfolgte der Schritt ins Ausland zu einem relativ späten Zeitpunkt. 1998 wurde eine Repräsentanz in Zagreb, Kroatien, gegründet und eine Leasinggesellschaft in Ljubljana, Slowenien, gekauft. Der Einstieg in das internationale Bankgeschäft erfolgte 2004 mit der Gründung einer EU-Zweigstelle in Slowenien. In allen Auslandsmärkten startete die BKS Bank mit einem eingeschränkten Produktportfolio. Zumeist war dies das Finanzierungsgeschäft, da dabei auf Erfahrungen aus den vorab gegründeten Leasinggesellschaften zurückgegriffen werden konnte. Der Ausbau zur Vollbank erfolgte dann sukzessive.

Heute ist unser Haus mit Bankfilialen bzw. Tochter- und Leasinggesellschaften in Österreich, Slowenien, Kroatien und der Slowakischen Republik vertreten. In Italien und Ungarn verfügt die BKS Bank über je eine Repräsentanz. Kunden dieser Länder werden wie jene aus Deutschland ausschließlich Cross-Border betreut.

Kärnten: Stammmarkt der BKS Bank

Der Stammmarkt Kärnten hat nach wie vor die größte Bedeutung für unser Institut. Das an Kärntner Privat- und Firmenkunden vergebene Kreditvolumen betrug zuletzt 2,0 Mrd. EUR. Dies entspricht einem Anteil von rund 37% am gesamten Kreditvolumen der BKS Bank. Die Einlagen der Kärntner Kunden beliefen sich per Jahresultimo auf 2,3 Mrd. EUR. Dies sind rund 47% des gesamten Einlagenvolumens. Viele Unternehmen sind seit mehreren Generationen Kunden der BKS Bank und unser Haus zählt zu den größeren Arbeitgebern im Land.

Steiermark: Wachstumsmarkt im Aufwind

Die 1983 in Graz eröffnete Filiale war die erste BKS Bank-Stelle außerhalb der Kärntner Landesgrenzen. Heute betreiben wir 12 Stellen in der Steiermark. Diese zählen wir dank ihrer hohen Wirtschaftskraft nach wie vor zu unseren Wachstumsmärkten. Im Berichtsjahr betreuten wir ein Einlagenvolumen von 0,6 Mrd. EUR. An Krediten haben wir in der Steiermark 0,9 Mrd. EUR aushaftend.

Wien-Niederösterreich-Burgenland: im Osten viel Neues

1990, also vor mehr als 25 Jahren, setzte die BKS Bank den ersten Schritt in die Bundeshauptstadt. 2003 folgte der Erwerb der „Burgenländische Anlage und Kreditbank AG“, die 2005 in die BKS Bank fusioniert wurde. Seither wurden die Aktivitäten im Osten Österreichs sukzessive ausgebaut. Die BKS Bank-Direktion Wien-Niederösterreich-Burgenland betreut mittlerweile über 24.700 Kunden in 15 Filialen. Die Eröffnung weiterer Filialen in diesem Marktgebiet ist geplant. In unserer Direktion Wien-Niederösterreich-Burgenland war die Entwicklung 2015 besonders erfreulich. Wir konnten unser Kreditvolumen auf 891,5 Mio. EUR ausbauen, ein Plus von 3,89%. Die Kundeneinlagen betrugen 551,8 Mio. EUR.

Größter Auslandsmarkt Slowenien

Slowenien ist der bedeutendste internationale Markt für die BKS Bank. Wir sind in unserem

südlichen Nachbarland schon über zehn Jahre im Bankgeschäft und 17 Jahre im Leasinggeschäft tätig. Entsprechend gut ist unser Haus als solide Universalbank am Markt verankert. Insgesamt vertrauen uns heute über 13.800 Kunden, dies ist ein Plus von 4,8% gegenüber 2014. Dieser guten Entwicklung werden wir im Geschäftsjahr 2016 Rechnung tragen und unser Filialnetz entsprechend erweitern.

Das wichtigste Geschäftsfeld in Slowenien ist nach wie vor das Kreditgeschäft. Rund 12,8% der Ausleihungen des Gesamtkonzerns, das sind 655,7 Mio. EUR, stammen aus dieser Region. Die Primäreinlagen entwickelten sich 2015 sehr erfreulich auf 626,0 Mio. EUR, ein Zuwachs von 4,4%. Unsere Leasinggesellschaft BKS-leasing d.o.o. verwaltete Ende 2015 ein Leasingvolumen von 71,6 Mio. EUR (2014: 68,9 Mio. EUR) und erwirtschaftete ein Jahresergebnis nach Steuern von 0,47 Mio. EUR. Insbesondere das Neugeschäft im Pkw- und Lkw-Leasing verlief sehr erfolgreich.

Bestes Jahresergebnis in Kroatien

Unsere kroatische Tochtergesellschaft BKS Bank d.d. betreut in den Filialen am Stammsitz in Rijeka und in Zagreb rund 4.700 Kunden. 2016 planen wir die Fusion der BKS Bank d.d. in die BKS Bank AG. Die jetzige Tochtergesellschaft wird in eine EU-Zweigstelle umgewandelt und künftig entsprechend unserer Struktur in den anderen Märkten als Direktion Kroatien geführt werden. Für unser Haus bringt diese Verschmelzung eine Verwaltungsvereinfachung. Das Kundengeschäft wird in der gewohnten Qualität fortgeführt. Es werden auch alle Mitarbeiter der BKS Bank d.d. weiterbeschäftigt.

Die BKS Bank d.d. blickt auf ein sehr erfolgreiches Jahr zurück. Die Bilanzsumme im Einzelabschluss erhöhte sich um 18,1% auf 203,0 Mio. EUR. Das Kreditvolumen konnte von 128,9 Mio. EUR auf 157,0 Mio. EUR ausgeweitet werden. Zufriedenstellend verlief auch die Einlagenentwicklung mit einem Anstieg der Primäreinlagen gemäß Einzelabschluss auf 107,5 Mio. EUR. Die gute Geschäftsentwicklung mündete in einem Jahresüberschuss nach Steuern von 1,2 Mio. EUR, dem besten Ergebnis seit dem Kauf der BKS Bank d.d. im Jahr 2006. Unsere kroatische Leasinggesellschaft BKS-leasing Croatia d.o.o. entwickelte sich im Berichtsjahr ebenfalls zufriedenstellend und konnte das Neugeschäft deutlich ausweiten. Das Leasingvolumen unserer Tochter betrug 34,2 Mio. EUR und es wurde ein Jahresergebnis nach Steuern von 0,6 Mio. EUR erwirtschaftet.

18,1%

Jüngster Auslandsmarkt Slowakei

In der Slowakei ist die BKS Bank im Bankgeschäft ein David unter vielen Goliaths. Die Gründung der ersten Bankfiliale erfolgte 2011 in Bratislava. Das Geschäft befindet sich nach wie vor im Aufbau und konzentriert sich auf Produkte, die unbar abgewickelt werden. Die Einführung des ressourcenintensiven Schaltergeschäfts ist erst in einigen Jahren vorgesehen. Zum Jahresende lag das Einlagenvolumen in der Slowakei bei 16,9 Mio. EUR und das Kreditvolumen bei 50,8 Mio. EUR. 2015 eröffneten wir eine weitere Stelle in Banská Bystrica. Unser nächster Expansionsschritt führte uns im Februar 2016 nach Žilina, wo wir bereits mit einer Leasingniederlassung vertreten sind. Das Leasinggeschäft in der Slowakei stagnierte 2015. Unsere Leasingtochter BKS-Leasing s.r.o. wies Ende 2015 ein Leasingvolumen von 25,6 Mio. EUR auf.

Repräsentanzen in Italien und Ungarn

Unsere Repräsentanzen in Padova und Sopron wickeln selbst kein Geschäft ab. Kunden aus diesen Ländern betreuen wir ausschließlich Cross-Border.

Unternehmensstrategie

Auch wenn die grundsätzlichen Eckpfeiler unserer Unternehmensstrategie seit vielen Jahren die Entwicklung unseres Hauses tragen, haben wir einen jährlichen Strategieprozess im Unternehmen etabliert. Damit stellen wir sicher, dass sich die BKS Bank in sehr unsicheren und schwierigen Zeiten und auch in Zukunft erfolgreich behaupten kann. Den Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der Strategie der BKS Bank bilden unsere Vision und Mission sowie das Leitbild und eine Reihe von Analysen zur Unternehmensentwicklung und zum volkswirtschaftlichen und regulatorischen Umfeld.

Einmal pro Jahr befasst sich das Top-Management in einer mehrtägigen Klausur mit der Überprüfung und Neuausrichtung der Strategie. Ein externer Experte führt durch die Klausur, zusätzlich gibt es Experteninputs zu aktuell strategisch besonders wichtigen Themen. In der Strategieklausur werden verschiedenste strategische Optionen diskutiert. Aus diesen resultieren, wenn erforderlich, eine Anpassung der Strategie sowie neue Projekte und Maßnahmen. Wesentliche Ergebnisse der Klausur werden den Mitarbeitern unter anderem in den zweimal jährlich stattfindenden Informationsgesprächen des Vorstandes kommuniziert.

Wesentliche strategische Ziele

Zentrales strategisches Ziel ist die Sicherung unserer Eigenständigkeit im Rahmen einer nachhaltigen Wachstumsstrategie. Wir betrachten die BKS Bank als Institut, das

- langfristige Erfolge statt kurzfristige Gewinne anstrebt,
- aus eigener Kraft Schritt für Schritt wächst,
- ein verantwortungsbewusster, nachhaltiger Marktpartner ist,
- den Mitarbeitern sichere Arbeitsplätze, den Aktionären stabile Dividenden und den Kunden verlässliche Bankbeziehungen und höchste Beratungsqualität bietet,
- risikobewusst handelt,
- in strategisch entscheidenden Bereichen zu den Klassenbesten zählt und
- summa summarum die Hausbank mit Handschlagqualität ist.

Die Zugehörigkeit zur 3 Banken Gruppe, die die Oberbank AG und Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft mit uns bilden, gibt uns die Stärke einer Großbank. Gegenseitige Beteiligungen sichern unsere Unabhängigkeit, gemeinsame Tochtergesellschaften bieten Synergieeffekte. Das gegenseitige Benchmarking spornt uns weiter an. Über unsere langjährigen Partnerschaften mit der Bausparkasse Wüstenrot und der Generali Versicherung runden wir unser Angebotsspektrum ab.

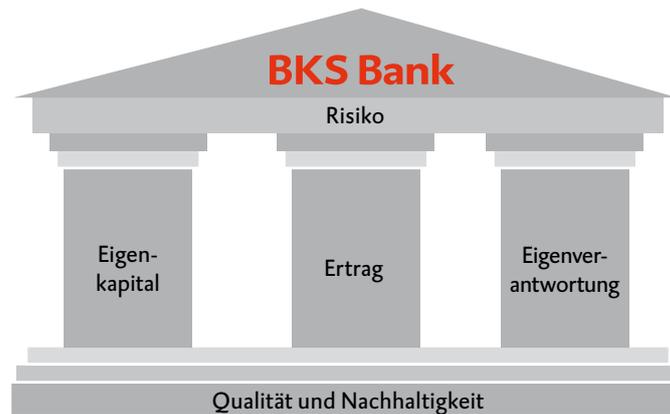
Triple E! – die drei Säulen für den Erfolg

In der Strategieklausur 2015 wurden die Schwerpunkte für die Jahre 2016 bis 2018 erarbeitet. Basierend auf dem Motto „Triple E!“ wurden die drei Maßnahmenblöcke

- Ertrag,
- Eigenkapital und
- Eigenverantwortung

als tragende Säulen des zukünftigen Erfolges definiert. Verbunden mit einem professionellen Risikomanagementsystem und schlanken Prozessen wollen wir die Zukunft der BKS Bank aktiv gestalten und nachhaltig sichern.

STRATEGIEGEBÄUDE DER BKS BANK



Eigenkapital für weiteres Wachstum

Die BKS Bank verfügt derzeit über gute Kapital- und Eigenmittelquoten. Dennoch arbeiten wir intensiv an einer weiteren Verbesserung. Eine starke Eigenmittelausstattung ist der Schlüssel für Wachstum in der Zukunft und erfordert umsichtiges Handeln. Daher ist eine vorausschauende Planung unumgänglich.

Ertrag für eine eigenständige Zukunft

Die BKS Bank konnte auch in der Finanz- und Wirtschaftskrise stets respektable Jahresüberschüsse erwirtschaften. Die neuen Umfeldbedingungen stellen aber enorme Herausforderungen für die Zukunft dar, vor allem im Privatkundengeschäft. Historisch trägt das Firmenkundengeschäft den Großteil zum Jahresüberschuss der BKS Bank bei, dies wird auch in Zukunft so sein. Wir sind gefordert, unsere Ertragskraft durch

- effektivere Vertriebsaktivitäten,
- schlankere Prozesse,
- neue Produkte und
- durch Nützung neuer Marktchancen

deutlich zu steigern. Dabei wird unseren Auslandsmärkten eine bedeutende Rolle zukommen, zumal die wirtschaftliche Erholung in Slowenien und Kroatien eingesetzt hat und die Marktpotenziale noch nicht ausgeschöpft sind.

Eigenverantwortung für eine höhere Wettbewerbskraft

Als Dienstleistungsbetrieb sind kompetente, gut ausgebildete Mitarbeiter unser wichtigstes Asset. Unternehmerisches Denken und eigenverantwortliches Handeln der Führungskräfte mit einem entsprechenden Blick für das große Ganze stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit. Qualitätsbewusstsein, kontinuierliche Verbesserung der eigenen Leistung und eine offene Feedback-Kultur sind Eckpfeiler des Erfolgs.

Triple E! fußt auf einem soliden Fundament von Nachhaltigkeit und Qualität und steht für eine dem Geschäftsmodell angepasste Risikotragfähigkeit. Die Risikostrategie und der Risikomanagementprozess werden im Geschäftsbericht 2015 im Kapitel „Risikobericht“ detailliert beschrieben.

Unternehmensqualität und Nachhaltigkeit als Fundament

Die BKS Bank hat dem Thema Qualität seit jeher einen hohen Stellenwert eingeräumt. Unsere Aktivitäten zur Steigerung der Unternehmensqualität wurden letztes Jahr mit der international anerkannten Auszeichnung „EFQM – recognised for excellence 5 Star“ prämiert. Zudem sind wir – als bislang einzige Bank in Österreich – in die Liste der exzellenten Unternehmen Österreichs aufgenommen worden.

Wir sind sehr stolz auf diese Anerkennung. Zugleich verpflichtet sie uns, unseren qualitätsbewussten Weg fortzuführen. Wir haben daher im Berichtsjahr die Aktivitäten des Qualitätsmanagements gebündelt und einen Qualitätsmanagement-Zirkel gegründet. Die Qualitätsmanagement-Beauftragte und ihr Team kümmern sich um qualitätsverbessernde Maßnahmen.

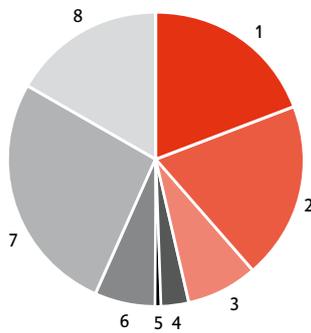
Weitere Informationen zu unserer Unternehmensstrategie finden Sie im Geschäftsbericht 2015. Im Kapitel „Unternehmensstrategie“ stellen wir unsere im Jahr 2015 umgesetzten strategischen Maßnahmen und Pläne für 2016 umfassend dar.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, in die bereits die Ergebnisse der Stakeholderbefragung 2015 eingeflossen sind, stellen wir ab Seite 43 im Kapitel „Führen und Gestalten“ ausführlich vor.

Aktionärsstruktur der BKS Bank

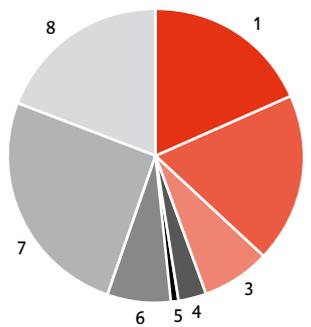
Das gezeichnete Kapital der BKS Bank AG in Höhe von 72.072.000,- EUR ist satzungsgemäß in 34.236.000 auf den Inhaber lautende Stamm-Stückaktien und 1.800.000 auf den Inhaber lautende Vorzugs-Stückaktien eingeteilt. Die Stamm-Stückaktien und die Vorzugs-Stückaktien notieren an der Wiener Börse in der Kategorie Standard Market Auction. Die Marktkapitalisierung der BKS Bank belief sich Ende 2015 auf Basis der Ultimonotierungen auf 605,8 Mio. EUR. Eine umfangreiche Erklärung zu den verschiedenen Aktionärsgruppen und Beschlüssen der 76. ordentlichen Hauptversammlung entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht.

AKTIONÄRSSTRUKTUR DER BKS BANK NACH STIMMRECHTEN



1	Oberbank AG	19,44%
2	Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft	19,57%
3	Generali 3Banken Holding AG	7,84%
4	Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen.m.b.H.	3,10%
5	BKS-Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung	0,42%
6	UniCredit Bank Austria AG	6,74%
7	CABO Beteiligungs Gesellschaft m.b.H.	26,81%
8	Streubesitz	16,08%

AKTIONÄRSSTRUKTUR DER BKS BANK NACH KAPITALANTEILEN



1	Oberbank AG	18,52%
2	Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft	18,89%
3	Generali 3Banken Holding AG	7,44%
4	Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen.m.b.H.	2,99%
5	BKS-Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung	0,73%
6	UniCredit Bank Austria AG	7,29%
7	CABO Beteiligungs Gesellschaft m.b.H.	25,47%
8	Streubesitz	18,67%

Die in den Grafiken rot hinterlegten Aktionäre schlossen eine Syndikatsvereinbarung ab.

BASISINFORMATIONEN ZUR BKS BANK-AKTIE

	2014	2015
Anzahl Stamm-Stückaktien ISIN AT0000624705	34.236.000	34.236.000
Anzahl Vorzugs-Stückaktien ISIN AT0000624739	1.800.000	1.800.000
Höchstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	17,8/15,6	17,5/15,7
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	16,9/14,9	16,5/14,8
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	17,3/15,3	16,9/15,1
Marktkapitalisierung in Mio. EUR	619,8	605,8
IFRS-Ergebnis pro Aktie im Umlauf in EUR	1,49	1,50
Dividende pro Aktie	0,23	0,23 ¹⁾
KGV Stamm-/Vorzugs-Stückaktie	12,8/11,3	11,4/10,2
Dividendenrendite Stamm-Stückaktie	1,33	1,36
Dividendenrendite Vorzugs-Stückaktie	1,50	1,52

¹⁾ Vorschlag an die 77. ordentliche Hauptversammlung am 19. Mai 2016

Ökonomische Entwicklung

Das Geschäftsjahr 2015 war von einem anhaltend schwierigen Umfeld geprägt, das nach wie vor durch ein Zinsniveau nahe null und hohe Wettbewerbsintensität besonders herausfordernd ist. Dennoch blickt der BKS Bank-Konzern auf ein zufriedenstellendes Jahr 2015 zurück.

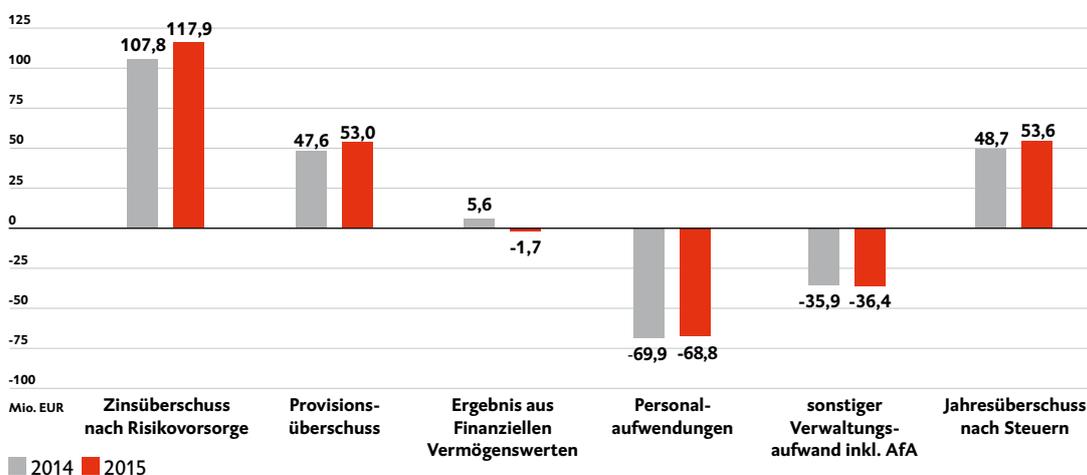
Jahresüberschuss vor Steuern wächst um 12,3%

Der Jahresüberschuss vor Steuern von 60,7 Mio. EUR wuchs um respektable 12,3%. Wesentlich dazu beigetragen hat das hohe Wachstum beim Zinsüberschuss vor Risikovorsorge. Dieser lag mit 166,4 Mio. EUR um 5,8% über dem Vorjahreswert. In den Zinsüberschuss eingerechnet werden auch die Ergebnisse aus at equity-bewerten Unternehmen. Dazu zählen die Oberbank AG, die Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft (BTV AG) und die Drei-Banken Versicherungs-Aktiengesellschaft. Deren Ergebnisbeitrag wuchs um über 50% auf 43,0 Mio. EUR. Diese große Steigerung resultiert unter anderem aus einem Sondereffekt. Die BTV AG realisierte erhebliche stille Reserven durch eine Restrukturierung ihres Wertpapierbestandes. Damit wurde der unserem Haus über die at equity-Beteiligung zufließende Zinserfolg der kommenden Jahre teilweise bereits vorweggenommen. Somit dürfte sich in den nächsten Jahren das operative Zinsergebnis spürbar reduzieren.

Erfreuliche Entwicklung beim Kreditrisiko

Unsere konservative Risikopolitik und die Bereitschaft, Risiken konsequent entgegenzutreten, bewährten sich im Berichtsjahr einmal mehr. Die Vorsorge für Kreditrisiken konnte mit 48,5 Mio. EUR unter dem Vorjahreswert von 49,5 Mio. EUR gehalten werden. Der Zinsüberschuss nach Risikovorsorge verbesserte sich um 9,3% auf 117,9 Mio. EUR.

KOMPONENTEN DER ERFOLGSRECHNUNG



Hervorragendes Provisionsergebnis

Mit einem Plus von 11,4% blieb der Provisionsüberschuss von 53,0 Mio. EUR deutlich über dem Vorjahreswert. Gesteigert werden konnten

- die Zahlungsverkehrsprovisionen um +5,1% auf 21,3 Mio. EUR,
- die Provisionserträge aus dem Wertpapiergeschäft um +13,4% auf 14,9 Mio. EUR,
- die Provisionserträge aus dem Kreditgeschäft um 10,8% auf 14,8 Mio. EUR und
- die Devisenprovisionen um 36,4% auf 3,8 Mio. EUR.

Kosten gut im Griff

Der Verwaltungsaufwand in Höhe von 105,1 Mio. EUR sank leicht um 0,7% gegenüber dem Vorjahr. Der Personalaufwand blieb mit 68,8 Mio. EUR sogar um 1,6% hinter der Vorjahresentwicklung zurück, obwohl wir den Personalstand leicht auf 1.091 Personen ausgeweitet haben. Der Sachaufwand und die Abschreibungen im Berichtszeitraum betragen insgesamt 36,4 Mio. EUR nach 35,9 Mio. EUR im Vorjahr. Auch beim Sachaufwand wurde der Sparstift angesetzt, er wuchs um nur 1,1%. Alle notwendigen Investitionen in die Infrastruktur wurden aber, da diese dauerhaft positive Auswirkungen auf das Ergebnis haben, umgesetzt.

Wichtige Kennziffern auf erfreulichem Niveau

Die wesentlichen operativen Kennzahlen des BKS Bank-Konzerns entsprachen größtenteils unseren hochgesteckten Erwartungen und liegen im Branchenvergleich im guten Durchschnitt, teilweise auch erfreulich darüber.

WICHTIGE UNTERNEHMENSKENNZAHLEN

in %	2014	2015	± in %-Pkte.
ROE vor Steuern (Jahresüberschuss/Ø Eigenkapital)	7,2	7,3	0,1
ROE nach Steuern	6,5	6,5	0,0
ROA nach Steuern (Jahresüberschuss/Ø Bilanzsumme)	0,7	0,8	0,1
Cost-Income-Ratio (Aufwand/Ertrag-Koeffizient)	51,9	48,7	-3,2
Risk-Earnings-Ratio (Kreditrisiko/Zinsüberschuss)	31,5	29,2	-2,3
harte Kernkapitalquote	11,2	11,8	0,6
Eigenmittelquote	12,0	12,3	0,3
IFRS-Ergebnis pro Aktie im Umlauf in EUR	1,49	1,50	0,01

Bilanzsumme erstmals über 7 Mrd. EUR

Die BKS Bank konnte die Konzernbilanzsumme im Geschäftsjahr 2015 um 3,0% von 6,85 Mrd. EUR auf 7,06 Mrd. EUR ausweiten und überschritt damit zum ersten Mal die 7-Milliarden-Euro-Grenze. Die Ausweitung ist einmal mehr Ausdruck des gestiegenen Kreditvolumens an Kunden und Kreditinstitute.

Kredite wachsen stärker als im Durchschnitt Österreichs

Der Bilanzsummenanstieg resultierte vornehmlich aus gestiegenen Forderungen an Kunden (+2,1% auf 5,11 Mrd. EUR) und höheren Forderungen an Kreditinstitute, die um 35,0% auf 363,9 Mio. EUR zulegen. In den Forderungen an Kunden sind neben dem Kreditvolumen der

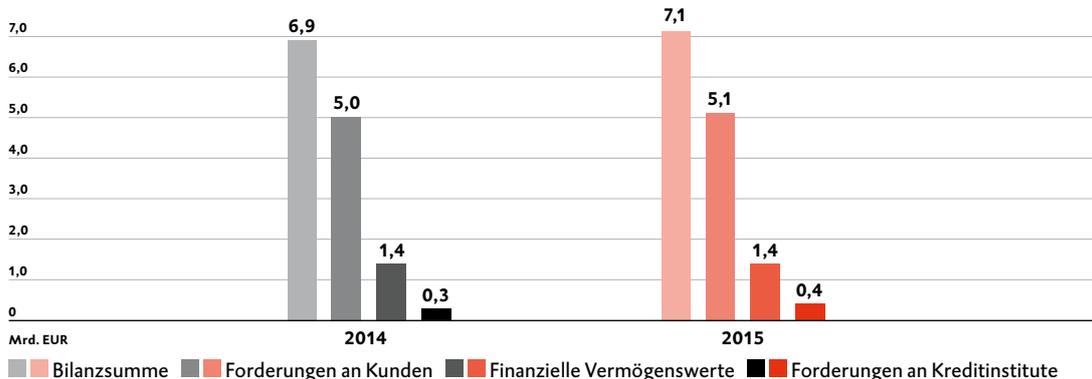
Konzernmutter BKS Bank AG (4,65 Mrd. EUR, +1,5%) die Ausleihungen in- und ausländischer Leasinggesellschaften sowie der BKS Bank d.d. enthalten. Rund 23% des Finanzierungsvolumens wurden im Ausland vergeben. Die Risikovorsorge zu Kundenforderungen konnte marginal um 0,2% auf 193,7 Mio. EUR zurückgenommen werden.

Im Gegensatz zu vielen unserer Mitbewerber verzeichneten wir im Berichtsjahr ein Wachstum im Kreditgeschäft. Dieser Aufwärtstrend erscheint uns in der Retrospektive umso bemerkenswerter, als wir unterjährig beträchtliche Kreditrückführungen aufgrund hoher Cash-Bestände vieler Unternehmen zu verzeichnen hatten. Wir konnten dieser Entwicklung aber durch ein sehr gutes Neugeschäft im Firmen- und Privatkundenbereich entgegenreten. Die Neuausrichtung unserer Vertriebsstruktur zeigte somit erste Erfolge. Österreichweit betrug der Zuwachs der Forderungen an Kunden (Nichtbanken) im Gesamtjahr 2015 lediglich 1,0%.

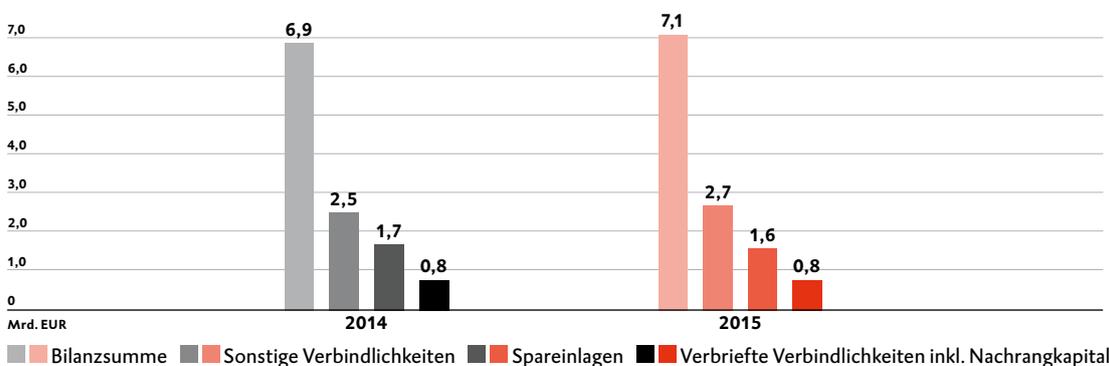
Starkes Kundenvertrauen: Primäreinlagen steigen um 1,9%

Für die BKS Bank sind Primäreinlagen nach wie vor die wichtigste Refinanzierungsquelle. Umso mehr schätzten wir das hohe Kundenvertrauen auch im mitunter turbulenten Berichtsjahr 2015. Die Primäreinlagen erhöhten sich im Berichtsjahr von 5,01 Mrd. EUR auf 5,11 Mrd. EUR.

ENTWICKLUNG AKTIVA



ENTWICKLUNG PASSIVA



Eigenmittel auf stabilem Niveau

Die Ermittlungen der Eigenmittelquote und der Bemessungsgrundlage folgen in der BKS Bank den von Basel III seit Jahresbeginn 2014 zur Erhöhung der Krisenresilienz vorgegebenen Eigenmittelregimen der Capital Requirements Regulation (CRR, Verordnung) und der Capital Requirements Directive (CRD, Richtlinie).

Das Eigenmittelerfordernis wird in unserem Haus anhand der Vorgaben des Standardansatzes ermittelt. Die Eigenmittelgestionierung spiegelte die konservative und proaktive Geschäftsstrategie der BKS Bank wider. Das für die Bankensteuerung essentiell wichtige harte Kernkapital konnte im Berichtsjahr um 32,0 Mio. EUR oder 5,9% auf 576 Mio. EUR angehoben werden. Die harte Kernkapitalquote verbesserte sich bis zum 31. Dezember 2015 um 60 Basispunkte auf 11,8%. Von der ab 01. September zur Zeichnung aufgelegten „BKS Bank Additional Tier 1-Anleihe 2015¹⁾“ – sie stellt zusätzliches Kernkapital nach Art. 51 ff. der CRR1 dar – wurde ein Volumen von insgesamt 24,3 Mio. EUR begeben. Unter Einrechnung des Ergänzungskapitals in Höhe von 24,3 Mio. EUR wies unser Institut zum Jahresultimo einen Eigenmittelbestand von 599,9 Mio. EUR auf. Die Eigenmittelquote erreichte 12,3%. Der Eigenmittelüberschuss belief sich auf 209,2 Mio. EUR

BKS BANK KREDITINSTITUTSGRUPPE: EIGENMITTEL GEMÄSS CRR

in Mio. EUR	31.12.2014	31.12.2015
Grundkapital	71,4	71,0
Rücklagen abzüglich immaterielle Vermögensgegenstände	714,5	748,0
Abzugsposten	-242,2	-243,4
Hartes Kernkapital (CET 1)*	543,7	575,6
Harte Kernkapitalquote	11,2%	11,8%
Hybridkapital	32,0	28,0
AT1-Anleihe	-	23,4
Abzugsposten	-32,0	-51,4
Zusätzliches Kernkapital	-	-
Kernkapital (CET1 + AT1)	543,7	575,6
Kernkapitalquote (unter Einrechnung des zusätzlichen Kernkapitals)	11,2%	11,8%
Posten und Instrumente des Ergänzungskapitals	117,8	114,7
Abzugsposten	-80,6	-90,4
Ergänzungskapital	37,2	24,3
Eigenmittel insgesamt	580,9	599,9
Eigenmittelquote	12,0%	12,3%
Bemessungsgrundlage	4.846,6	4.883,4
Eigenmittelüberschuss	193,2	209,2

*) Beinhaltet das Jahresergebnis 2015. Die formelle Beschlussfassung ist noch ausständig.

¹⁾ 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 Veranlagung, ebenso wenig handelt es sich um eine Kauf- bzw. Verkaufsempfehlung. Das Angebot des beschriebenen Produkts erfolgte auf Grundlage des Informationsmemorandums der BKS Bank AG vom 28. August 2015 und den darin enthaltenen endgültigen Bedingungen.



Führen und Gestalten

Highlights 2015	30
Corporate Governance	32
Vergütungsbericht	35
Unsere Grundsätze und Werte	37
Nachhaltigkeitsberichterstattung und EU-Richtlinie	40
Nachhaltigkeitsstrategie der BKS Bank	43
Nachhaltig ausgezeichnet	58
Unternehmensqualität	60
Beschwerdemanagement	61
CSR-Programm	63
Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	64

Highlights 2015



Foto: Anna Rauchenberger

Staatspreis Unternehmensqualität

Als erste Bank schaffte es die BKS Bank unter die besten Unternehmen Österreichs und erhielt die hervorragende Bewertung „EFQM recognised for excellence 5*“.

Siehe Seite 60.

50% Stakeholderbefragung Rücklaufquote

Siehe Seite 55 f.



Nachhaltige Gestalterin

Die BKS Bank sicherte sich unter den Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern den begehrten 1. Platz.

Siehe Seite 58.



Agrar Service

Wir begeisterten unsere Agrarkunden mit einem mitreißenden Vortrag von Johannes Gutmann (Geschäftsführer „Sonnentor“).

Siehe Seite 53.

Corporate Governance

Wirkungsvolle Corporate Governance ist für uns selbstverständlich. Sie gewährleistet eine verantwortungsbewusste, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Steuerung und Kontrolle der Bank. Wir bekennen uns zu jenen Grundsätzen guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung, die im Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK) verankert sind. Wir erfüllen alle dort gegebenen Empfehlungen und Anregungen mit Ausnahme jener, die aufgrund der individuellen Situation der BKS Bank AG, der 3 Banken Gruppe und gesetzlicher Bestimmungen für Kreditinstitute nicht eins zu eins umgesetzt werden können.

Der Österreichische Corporate Governance Kodex ist ein internationalen Standards entsprechendes Regelwerk für verantwortungsvolle Unternehmensführung und -leitung. Er stellt ein Instrument der Selbstregulierung dar und soll das Vertrauen der Anleger, Finanzmärkte, Geschäftspartner, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Surveillance des Unternehmens fördern.

Fünf Kernelemente prägen gute Corporate Governance:

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

Die vom Österreichischen Arbeitskreis für Corporate Governance erarbeiteten Standards für verantwortungsbewusste Unternehmensführung werden in drei Kategorien eingeteilt: In L-Regeln („Legal Requirements“) – sie basieren auf zwingenden Rechtsvorschriften – sowie in C-Regeln („Comply or Explain“), bei denen zulässige Abweichungen zu begründen sind. Darüber hinaus beinhaltet der Kodex noch R-Regeln („Recommendations“) mit reinem Empfehlungscharakter. Eine Nichteinhaltung dieser Vorgaben ist weder offenzulegen noch zu begründen. Sonderregelungen für Banken und Versicherungen bleiben vom Kodex unberührt. Die Regeln des Kodex erfordern jedoch nicht die Offenlegung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen.

Der ÖCGK bildet eine wertvolle Orientierungshilfe bei der Ausgestaltung bankinterner Mechanismen und Bestimmungen. Wesentliche Ausprägungen dieses Basiskonsenses sind eine enge Kooperation von Vorstand und Aufsichtsrat, ein branchenadäquates und die wirtschaftliche Lage des Institutes widerspiegelndes Vergütungssystem, die Achtung der Aktionärsinteressen sowie Offenheit und Transparenz in der Unternehmenskommunikation. Selbstverständlich wird auf Basis eines gereiften Compliance-Management-Systems ein besonderes Augenmerk auf Integrität sowie gesetz- und regelkonformes Verhalten aller Mitarbeiter und Führungskräfte im Sinne des Null-Fehler-Prinzips gelegt. Die Zustimmung zu diesem Kodex versteht sich in der BKS Bank nicht als bloßes Lippenbekenntnis, sondern wird täglich aufs Neue propagiert und gelebt.

Der Aufsichtsrat der BKS Bank beschloss in seiner Sitzung vom 25. März 2015, den Österreichischen Corporate Governance Kodex in seiner Fassung Jänner 2015 als für die BKS Bank gültigen Kodex ab April 2015 zu übernehmen, und erklärte, den Regeln entsprechen zu wollen.

Die Mitglieder des Vorstandes

Dem Vorstand der BKS Bank gehörten im Berichtsjahr als gemeinschaftlich verantwortliches Organ drei Personen an.

Mag. Dr. Herta Stockbauer

Vorsitzende des Vorstandes, geb. 1960, Datum der Erstbestellung: 01. Juli 2004, Ende der Funktionsperiode: 30. Juni 2019

Mag. Dr. Herta Stockbauer studierte an der Wirtschaftsuniversität Wien Handelswissenschaften und war danach als Universitätsassistentin und Lehrbeauftragte am Institut für Wirtschaftswissenschaften der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt tätig. 1992 trat sie in die BKS Bank ein und arbeitete im Firmenkunden- und Wertpapiergeschäft, bevor sie in die Abteilung Controlling und Rechnungswesen wechselte. 1996 wurde sie zur Abteilungsleiterin bestellt, 2004 zum Mitglied und im März 2014 zur Vorsitzenden des Vorstandes ernannt. In ihr Ressort fallen die Bereiche Firmenkundengeschäft, Treasury und Eigengeschäft, Human Resources, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Social Media, Investor Relations, Rechnungswesen und Vertriebscontrolling, Immobilien und Bau sowie die in- und ausländischen Tochtergesellschaften und Beteiligungen des Kreditinstituts.

Mag. Dieter Kraßnitzer, CIA

Mitglied des Vorstandes, geb. 1959, Datum der Erstbestellung: 01. September 2010, Ende der Funktionsperiode: 31. August 2020

Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre war Herr Mag. Kraßnitzer für den Börsenkurier journalistisch tätig und absolvierte diverse Praktika bei Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungskanzleien. Seit 1987 ist er in der BKS Bank tätig. Ab 1992 leitete er die interne Revision der Bank und schloss 2006 die Ausbildung zum Certified Internal Auditor, CIA®, des Institute of Internal Auditors, USA, ab. Mag. Kraßnitzer ist im Vorstand der BKS Bank für die Bereiche Risikomanagement, Risikocontrolling, Marktfolge Kredit, IT, Betriebsorganisation und Technischer Dienst, Backoffice-Treasury, sowie für die Kooperation mit der DREI-BANKEN-EDV Gesellschaft m.b.H. zuständig. Im internationalen Geschäft unterstehen ihm die Marktfolge, das Risikomanagement und die IT.

Mag. Wolfgang Mandl

Mitglied des Vorstandes, geb. 1969, Datum der Erstbestellung: 01. Jänner 2013, Ende der Funktionsperiode: 31. Dezember 2018

Mag. Wolfgang Mandl begann seine Laufbahn 1990 als Privatkundenbetreuer in der Filiale Spittal und schloss 1997 das Studium der Angewandten Betriebswirtschaftslehre an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt im zweiten Bildungsweg ab. Danach übernahm er verschiedene Aufgaben in der Firmenkundenbetreuung der Direktion Klagenfurt. Im Jahr 2003 wurde

ihm deren Leitung anvertraut und er übernahm die Verantwortung für das Privatkundengeschäft. Mag. Wolfgang Mandl ist im Vorstand der BKS Bank zuständig für das Privatkundengeschäft, das Private und New Banking sowie das Wertpapier- und Depotbankgeschäft. Ferner obliegt ihm die Kooperation mit den Vertriebspartnern wie Wüstenrot, card complete Service Bank AG, 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. als gemeinsamer Kapitalanlagegesellschaft der 3 Banken Gruppe. Im internationalen Geschäft der BKS Bank ist er für die Region Italien verantwortlich.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates

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

EHRENPRÄSIDENT

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

KAPITALVERTRETER

Peter Gaugg, Vorsitzender, unabhängig, geb. 1960

Dr. Franz Gasselsberger, MBA, Stellvertreter des Vorsitzenden, unabhängig, geb. 1959

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

Mag. Peter Hofbauer, unabhängig, geb. 1964,

Dr. Reinhard Iro, unabhängig, geb. 1949,

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

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

Karl Samstag, unabhängig, geb. 1944

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

Mag. Klaus Wallner, unabhängig, geb. 1966

VOM BETRIEBSRAT ENTSANDTE ARBEITNEHMERVERTRETER

Mag. Maximilian Medwed, geb. 1963

Herta Pobaschnig, geb. 1960,

Hanspeter Traar, geb. 1956

Gertrude Wolf, geb. 1960

Mag. Ulrike Zambelli, geb. 1972

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht nennt die Kriterien, die für die Festlegung der Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank angewendet werden, und erläutert Höhe und Struktur der Vorstands- und Aufsichtsratsbezüge sowie die Prüfungshonore und -leistungen der Abschlussprüfer.

Vergütungen an den Vorstand

Die Bezüge der aktiven Vorstandsmitglieder der BKS Bank orientieren sich an deren Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen, an deren Beitrag zum Geschäftserfolg und an angemessenen branchenüblichen Standards für Unternehmen vergleichbarer Größe. Berücksichtigt ist ein ausgewogenes Verhältnis von fixen und variablen Bezügen, wobei für die variablen Bezüge ein Richtwert von 25% des Gesamtbezuges festgelegt ist. Der variable Bezug ist mit maximal 40% des Gesamtjahresbezugs begrenzt.

Der fixe Vergütungsbestandteil richtet sich nach den jeweiligen Aufgabengebieten. Die variablen Bezüge sind an die nachhaltige und langfristige Erfüllung der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an die wirtschaftliche Entwicklung der BKS Bank geknüpft. Eine Mindererfüllung dieser Faktoren schlägt sich in der Bemessung der aktuellen variablen Jahresvergütung nieder. Kriterien für die Bemessung der variablen Bezüge sind der Konzernjahresüberschuss, der Return on Equity vor Steuern, die Cost-Income-Ratio, die Risk-Earnings-Ratio, die Personalfluktuationsrate, die Entwicklung der Kundenanzahl sowie die Kernkapital- und Eigenmittelquote als Messlatte der gesamten operativen Geschäftsentwicklung bzw. der Entwicklung nach Geschäftsfeldern. Darüber hinaus werden Zielgrößen zur Risikotragfähigkeit, zum Kredit-, Markt-, Liquiditäts- und operationalen Risiko sowie zum Risiko einer übermäßigen Verschuldung als Maßstäbe für die Zuerkennung variabler Bezüge berücksichtigt.

GESAMTBENZÜGE DES VORSTANDES

in Tsd. EUR	2014	2015
Gesamtbezüge der aktiven Vorstandsmitglieder im Berichtsjahr	1.194	1.059
– hievon Dkfm. Dr. Heimo Penker*	169	-
– hievon Mag. Dr. Herta Stockbauer	456	461
– hievon Mag. Dieter Kraßnitzer	291	316
– hievon Mag. Wolfgang Mandl	277	282
Ruhegehälter ehemaliger Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen	726	1.037
Dotation Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen für Vorstandsmitglieder	-4.689	73
Durchschnittliches Einkommen der aktiven Vorstandsmitglieder in Relation zum durchschnittlichen Einkommen der BKS Bank-Mitarbeiter in Österreich	k. A.	6 : 1

* bis 28. Februar 2014

Es werden sowohl gemeinsame als auch persönliche Leistungen der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Auch nichtfinanzielle Aspekte fließen in die Beurteilung ein. Sollte sich ex post herausstellen, dass variable Vergütungskomponenten auf Basis offensichtlich falscher Daten ausgezahlt wurden, können diese Bezüge zurückgefordert werden.

Die Bezüge der aktiven Vorstandsmitglieder betragen im Berichtsjahr insgesamt 1.058,8 Tsd. EUR (Vorjahr: 1.193,7 Tsd. EUR), hiervon sind rund 87% fixe und rund 13% variable Komponenten. Der Vergütungsrichtlinie entsprechend wurde ein Fünftel der rückgestellten variablen Vergütung für 2012 und 2013 ausgezahlt. Eine Zuerkennung variabler Vergütungskomponenten in Form von Instrumenten erfolgte nicht. Es gibt in der BKS Bank kein Stock-Option-Programm und daher keine auch nur teilweise Auszahlung variabler Bezüge in Form von Aktien der BKS Bank oder Optionen auf diese.

Vergütungen an den Aufsichtsrat

Die jährlichen Vergütungen des Aufsichtsrates sind in der Satzung der BKS Bank geregelt und werden bei Bedarf von der Hauptversammlung, zuletzt auf Basis eines Beschlusses vom 15. Mai 2014, angepasst. Für das Berichtsjahr 2015 wurden dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates 21.000,- EUR, seinen Stellvertretern jeweils 17.000,- EUR und den weiteren Kapitalvertretern jeweils 15.000,- EUR p. a. zuerkannt. Die Aufwandsentschädigung betrug für jedes Mitglied des Aufsichtsrates jeweils 120,- EUR pro Sitzung, an der es teilgenommen hat. Jene Aufsichtsräte, die einem oder mehreren Ausschüssen des Aufsichtsrates angehörten, erhielten ein Entgelt für den zusätzlichen Aufwand, der ihnen durch die Arbeit im jeweiligen Ausschuss entstand. Die Vergütungen für Mitglieder des Prüfungs-, Risiko- und Kreditausschusses beliefen sich auf jeweils 4.000,- EUR p. a., Mitgliedern des Arbeitsausschusses wurden jeweils 2.000,- EUR p. a., Mitgliedern des Vergütungs- und Nominierungsausschusses jeweils 1.000,- EUR p. a. zuerkannt. Das von der UniCredit Bank Austria AG nominierte Aufsichtsratsmitglied, Herr Mag. Peter Hofbauer, erhält keine Tantiemen. Die Gesellschaft ersuchte uns, von einer Vergütung aufgrund bestehender interner Regelungen für Aufsichtsratsstätigkeiten von Managern der UniCredit-Gruppe abzusehen.

Ehrenamtliche Tätigkeiten von Aufsichtsräten bzw. im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses ausgeübte Mandate von Arbeitnehmervertretern wurden mit Ausnahme von Sitzungsgeldern wie bisher nicht finanziell honoriert.

An Gesamtvergütungen in Form von Tantiemen und Aufwandsentschädigungen wurden dem Aufsichtsrat (inklusive Betriebsrat und Vertretern der Aufsichtsbehörde) im Berichtsjahr 192,8 Tsd. EUR (Vorjahr: 207,0 Tsd. EUR) zuerkannt. Die Auszahlung erfolgt erst nach der Entlastung des Aufsichtsrates für das betreffende Geschäftsjahr durch die Hauptversammlung.

Unsere Grundsätze und Werte

Kunden vertrauen darauf, dass wir als Bank nicht nur die gesetzlichen Vorschriften einhalten, sondern uns auch an Leitbildern, Grundsätzen und Werten orientieren. Unsere internen Maßstäbe überprüfen wir regelmäßig und passen diese bei Bedarf an. Unsere Mitarbeiter ermutigen wir dazu, diese Werte und Grundsätze einzuhalten und zu leben.

Leitbild und Code of Conduct

Wir haben uns schon im Jahre 1999 ein Leitbild gegeben, das sukzessive um Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt wurde. 2009 entstand erstmals ein sogenannter Code of Conduct – ein Leitfaden für ethisch einwandfreies und verantwortungsbewusstes Handeln unserer Mitarbeiter. Dieser Code of Conduct wurde in einem partnerschaftlichen Dialog mit Mitarbeitern erstellt. Er ist überdies auf unserer Homepage und auf unserer Intranet-Seite abrufbar. Videos veranschaulichen Beispiele zum richtigen Umgang mit dem Bankgeheimnis, zu Fragen zur Compliance und zum Dresscode. 2013 haben wir den Code of Conduct inhaltlich an aktuelle Erfordernisse angepasst und optisch neu gestaltet. Er stellt eine handliche und verständliche Unterlage dar. In dieser sensibilisieren wir die Mitarbeiter nicht nur für Fragen im Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern, sondern auch für einen wertschätzenden Umgang untereinander. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter Handlungsanleitungen für ethisch korrektes Handeln. Mit dem Code of Conduct wollen wir letztlich sowohl die Interessen der Bank als auch jene unserer Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter schützen.

Alle Mitarbeiter erhalten ein Exemplar dieses Code of Conduct. 2014 haben wir ihn auch – ergänzt um länderspezifische Erfordernisse – in die Landessprachen Kroatisch, Slowenisch und Slowakisch übersetzt. Für spezielle Fragen zur Anwendung dieses Ethik-Kodex können die Mitarbeiter entweder ihren unmittelbaren Vorgesetzten oder die Code of Conduct-Verantwortliche kontaktieren. Ethikrichtlinien sind auch für unsere Geschäftspartner und Lieferanten in Kraft – mehr dazu finden Sie im Abschnitt „Markt“ auf Seite 102.

Für 2016 haben wir uns vorgenommen, den Code of Conduct umfassend zu überarbeiten. Dabei wollen wir sowohl rechtliche Neuerungen als auch geänderte Rahmenbedingungen berücksichtigen.

Den Code of Conduct finden Sie auf unserer Homepage unter www.bks.at/CoC.

Interne Grundsätze ordnungsgemäßer Geschäftsführung

Neben den im Österreichischen Corporate Governance Kodex verankerten Grundsätzen verantwortungsvoller Unternehmensführung orientieren wir uns an den von der europäischen Bankenaufsicht (EBA) publizierten Leitlinien über interne Grundsätze der Unternehmensführung (EBA Guidelines on Internal Governance). Die BKS Bank hat anlässlich der Umsetzung

der EBA-Leitlinie eine umfangreiche Gap-Analyse erstellt. Die Gap-Analyse hat gezeigt, dass unsere internen Grundsätze einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung den Vorgaben weitgehend gerecht werden, dennoch entwickeln wir unsere internen Richtlinien permanent weiter.

Der Vorstand der BKS Bank hat für die Festlegung und Überwachung der internen Grundsätze einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung zu sorgen. Diese sollen die erforderliche Sorgfalt bei der Leitung des Instituts gewährleisten und sehen insbesondere eine wirkungsvolle Aufgabentrennung in der Organisation und Maßnahmen zur Vorbeugung von Interessenkonflikten vor. Der Vorstand bewertet die Wirksamkeit dieser Grundsätze und das Wirken des höheren Managements des Kreditinstitutes regelmäßig und leitet angemessene Schritte zur Behebung allfälliger Mängel ein.

In der BKS Bank manifestieren sich die internen Grundsätze der ordnungsgemäßen Geschäftsführung als umfangreiches Set an Vorkehrungen und Regelungen, die auf allen Ebenen der Organisation verankert sind. Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter kennen und befolgen diese Vorkehrungen und Regelungen in ihrem täglichen Tun.

Wir sind der festen Überzeugung, dass unsere verantwortungsbewusste und umsichtige interne Unternehmenssteuerung die Wettbewerbsfähigkeit unseres Hauses stärkt und unseren Erfolg nachhaltig garantiert.

Unsere internen Grundsätze ordnungsgemäßer Geschäftsführung lauten:

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

Die BKS Bank unterzieht einmal jährlich das Rahmenwerk zu den internen Grundsätzen ordnungsgemäßer Geschäftsführung einem Review. Der Vorstand berichtet darüber einmal im Jahr dem Aufsichtsrat und informiert über notwendige Anpassungen in der Organisation und in den internen Leitlinien und Regelwerken.

Antikorruptionsbestimmungen

Das Management und die Mitarbeiter der BKS Bank bekennen sich zur umfassenden Bekämpfung von korrupten Verhaltensweisen und setzen alle erforderlichen Maßnahmen zur Prävention. Es ist klar kommuniziert, dass wir keinerlei Verstöße gegen die Antikorruptionsbestimmungen dulden und Verstöße je nach Grad und Schwere des Vergehens geahndet werden. Basierend auf den gesetzlichen Bestimmungen, dem Corporate Governance Kodex, dem Code of Conduct und der Compliance Charta der BKS Bank haben wir bereits 2012 ein eigenes Handbuch zur Korruptionsbekämpfung geschaffen. Dieses gilt für alle Führungskräfte und Mitarbeiter der BKS Bank AG sowie der inländischen Tochtergesellschaften und Niederlassungen.

Unsere Tochtergesellschaften und Niederlassungen im Ausland haben eigene Regelungen erlassen, die sich an der jeweiligen vor Ort herrschenden Rechtslage orientieren und die zumindest den Standards des österreichischen Handbuches entsprechen müssen. Regeln und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung erstrecken sich jedoch nicht nur auf den Mitarbeiterkreis, sondern auch auf die Zusammenarbeit mit externen Partnern, wie Beratern, Wirtschaftsprüfern, Rechtsanwälten, Agenturen, Lieferanten und Vermittlern. Bei der Beauftragung von externen Personen ist daher mit der größten Umsicht vorzugehen.

Unsere verantwortlichen Mitarbeiter sind angehalten

- mehrere Angebote einzuholen und zu vergleichen,
- die Angebotseinholung zu dokumentieren und
- eine schriftliche Beauftragung mit wesentlichen Vertragselementen vorzunehmen.

Die Grenze für die gelegentliche Annahme von geringfügigen Aufmerksamkeiten in Form von Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilszuwendungen liegt bei maximal 100,- EUR pro Mitarbeiter und Geschenk. Es ist untersagt, Bargeld oder Geschenke, die leicht zu Bargeld gemacht werden können, anzunehmen. Für Mitarbeiter aus dem Wertpapierbereich gelten strengere Regelungen, da das Thema der Geschenkannahme hier besonders sensibel ist und das Wertpapieraufsichtsgesetz (WAG) mit seinen sehr strengen Regelungen zu beachten ist. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterschulungen lag daher der Fokus auf dem Geschenkannahmeverbot im Wertpapiergeschäft.

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

Nachhaltigkeitsberichterstattung und EU-Richtlinie

Die Richtlinie 2014/95/EU des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 22.10.2014 zur Änderung der Richtlinie 2013/34/EU im Hinblick auf die Angabe nicht-finanzieller und die Diversität betreffender Informationen durch bestimmte große Unternehmen und Gruppen ist bis 06. Dezember 2016 in innerstaatliches Recht umzusetzen. In Österreich hat das Bundesministerium für Justiz ein Konsultationspapier ausgearbeitet, um interessierten Gruppierungen zur Vorbereitung eines Gesetzesentwurfes die Möglichkeit zur Stellungnahme einzuräumen.*

Die verpflichtende Nachhaltigkeitsberichterstattung trifft in der EU rund 6.000 Unternehmen, darunter auch viele Banken und Versicherungen. In Österreich sind es ungefähr 200 Unternehmen. Zum Zeitpunkt der Berichtslegung ist der Umsetzungsprozess in Österreich noch nicht abgeschlossen.

6.000

Nach Art. 1 der Richtlinie müssen große Unternehmen, die von öffentlichem Interesse sind und im Durchschnitt des Geschäftsjahres mehr als 500 Mitarbeiter beschäftigen, in den Lagebericht eine nichtfinanzielle Erklärung aufnehmen. Diese Erklärung hat Angaben zu enthalten, die für das Verständnis

- des Geschäftsverlaufs,
- des Geschäftsergebnisses,
- der Lage des Unternehmens sowie
- der Auswirkungen seiner Tätigkeit erforderlich sind
- und die sich mindestens auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung beziehen.

Unternehmen können einen gesonderten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen. Dieser ist jedoch innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach dem Bilanzstichtag zu publizieren. Die Richtlinie führt weiters an, dass mit der Anwendung internationaler Rahmenwerke, wie z. B. GRI, Global Compact, ISO 26000 oder Leitlinien der OECD für multinationale Unternehmen, die Anforderungen für verantwortungsvolle Unternehmensberichterstattung gänzlich erfüllt sind.

Wir meinen, für diese neue rechtliche Herausforderung gut gerüstet zu sein, da wir mit diesem Bericht bereits den dritten eigenen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen und sich dieser an den GRI-Kriterien orientiert.

UN Global Compact

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

* Quelle: www.justiz.gv.at/

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

Die BKS Bank ist im Dezember 2012 dem UN Global Compact beigetreten. Mit dem Beitritt zum UN Global Compact bekennen wir uns zu den folgenden zehn Prinzipien und verpflichten uns, an deren Umsetzung im Rahmen der eigenen Möglichkeiten zu arbeiten.

DIE 10 GRUNDRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT

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

Sustainable Development Goals

Am 25. September 2015 verabschiedeten die Vereinten Nationen eine neue globale Entwicklungs- und Nachhaltigkeitsagenda, die „2030 Agenda für Sustainable Development“. Kernstück dieser Agenda bilden die sogenannten „17 Sustainable Development Goals (SDGs)“. Die SDGs entstanden in einem mehrjährigen partizipatorischen Prozess mit Beteiligung von Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft. Die SDGs lösen die Millenniumsziele ab, die bis 2020 galten. Die 17 SDGs mit ihren 169 Subzielen sollen die Bemühungen der Staaten hin zu einer nachhaltigen Entwicklung mit einem Zeithorizont bis 2030 leiten.

DIE 17 ZIELE FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG IM ÜBERBLICK*

Ziel 1	Armut in allen Formen und überall beenden
Ziel 2	Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern
Ziel 3	Ein gesundes Leben für alle Menschen jedes Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern
Ziel 4	Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern
Ziel 5	Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen
Ziel 6	Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitäreinrichtungen für alle gewährleisten
Ziel 7	Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern
Ziel 8	Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern
Ziel 9	Eine widerstandsfähige Infrastruktur schaffen, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung und Innovation fördern und Innovationen unterstützen
Ziel 10	Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern
Ziel 11	Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten
Ziel 12	Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen
Ziel 13	Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen
Ziel 14	Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen
Ziel 15	Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen
Ziel 16	Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz zu ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen
Ziel 17	Umsetzungsmittel stärken und die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen

Die formulierten Ziele sind sehr umfassend und in den einzelnen Regionen mit unterschiedlichen Schwerpunkten umzusetzen. Unternehmen sind ein wichtiger Faktor, um die bis 2030 geltenden Ziele durch freiwillige Selbstverpflichtung zu erreichen. Die BKS Bank wird sich bei ihren Managemententscheidungen zukünftig auch von den SDGs leiten lassen und einzelne Ziele in die Nachhaltigkeitsstrategie einfließen lassen. Dort, wo wir einen Beitrag leisten können, werden wir uns dieser Verantwortung stellen.

* Quelle: Resolution der Generalversammlung der Vereinten Nationen, verabschiedet am 01. September 2015: 69/315. Ergebnisdokument des Gipfeltreffens der Vereinten Nationen zur Verabschiedung der Post-2015-Entwicklungsgenda

Nachhaltigkeitsstrategie der BKS Bank

In unserer Unternehmensstrategie bilden die Stärkung des Eigenkapitals, die Steigerung des Ertrages und die Wahrnehmung von Eigenverantwortung die drei tragenden Säulen unseres Erfolges. Das Fundament bilden umfangreiche Programme zur Qualitätssicherung und -steigerung sowie zur Verankerung von Nachhaltigkeit. Darüber spannt sich das Dach einer gut funktionierenden Risikostrategie. Diese ist unserer Risikotragfähigkeit angepasst und bildet die Grundlage für unser Risikomanagementsystem. In diesem Strategiegebäude dient Nachhaltigkeit dazu, gegenüber unseren Kunden als verlässlicher, verantwortungsbewusster Partner aufzutreten. Darüber hinaus stärkt Nachhaltigkeit unsere Position als verlässlicher und familienfreundlicher Arbeitgeber und zeigt den Mitarbeitern, dass gelebte CSR sinnstiftend ist. Als Unternehmen, das soziale Verantwortung gegenüber der Gesellschaft wahrnimmt und zum Klimaschutz beiträgt, schaffen wir für unsere Aktionäre einen Mehrwert und heben uns von den Mitbewerbern ab.

Die BKS Bank-Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der Unternehmensstrategie und stellt ein wesentliches Element unserer erfolgreichen und verantwortungsvollen Unternehmensentwicklung dar. Inhaltlich orientierten wir uns dabei an den Zielen des UN Global Compact und am Leitbild von respACT. Überdies ließen wir uns von einzelnen Zielen der 17 UN „Sustainable Development Goals“ (SDGs) leiten. Insgesamt wollen wir mit unserem Bekenntnis zu einer nachhaltigen Unternehmenspolitik die Zukunftsfähigkeit unseres Institutes sichern.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir fünf Handlungsfelder definiert:

- Führen und Gestalten
- Menschen
- Markt und Produkte
- Umwelt und
- Gesellschaft

Prozess der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie

Wir haben im Unternehmen einen jährlichen Strategieprozess etabliert. Den Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der Strategie bilden unsere Vision und Mission sowie das Leitbild. Analysen des Marktumfeldes und unserer Mitbewerber sowie neuer Technologien und Trends runden unser Bild ab. Einmal im Jahr befasst sich unsere oberste Führungsebene mit der Neuausrichtung der Strategie. Dabei bildet die Nachhaltigkeitsstrategie einen integralen Bestandteil. Eine eigene Arbeitsgruppe aus Vertretern der einzelnen Handlungsfelder und der beiden CSR-Beauftragten erarbeitet Vorschläge für eine Neuausrichtung der strategischen Initiativen und detaillierte Maßnahmen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Ergebnisse werden anschließend mit dem Vorstand abgestimmt.

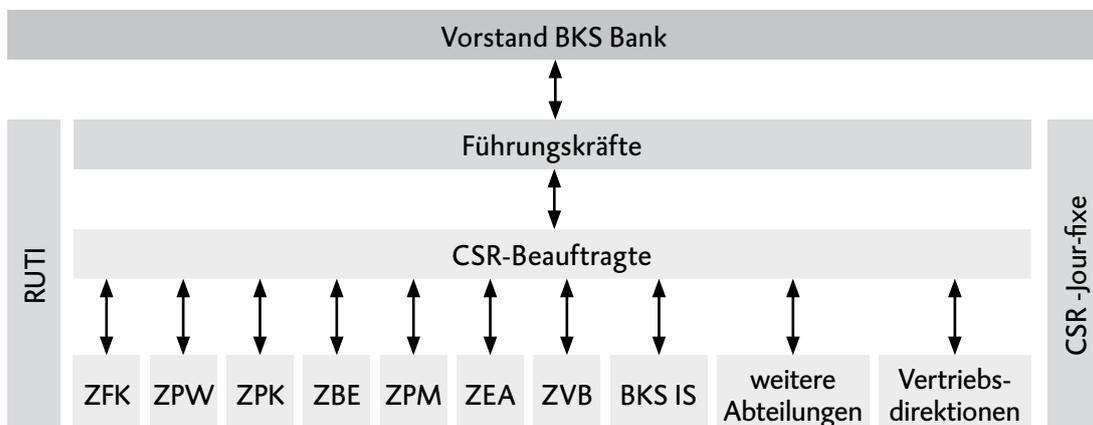
PROZESS ZUR ERSTELLUNG DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



Nachhaltigkeitsmanagement

Die BKS Bank hat auch ihr Nachhaltigkeitsmanagement konsequent weiterentwickelt und für ihre CSR-Aktivitäten eine klare Struktur erarbeitet. Nachhaltigkeit ist aufgrund ihrer Bedeutung im Geschäftsbereich der Vorstandsvorsitzenden verankert. Die beiden CSR-Beauftragten berichten direkt dem Vorstand. In vierteljährlichen CSR-Jours-fixes diskutieren die verantwortlichen Leiter der Fachabteilungen und die CSR-Beauftragten mit der Vorstandsvorsitzenden neue CSR-Maßnahmen und berichten über die einzelnen Projektfortschritte. Die CSR-Beauftragten entwickeln das CSR-Programm und koordinieren die einzelnen Maßnahmen. Die einzelnen Fachabteilungen sind für die Umsetzung verantwortlich. Die Führungskräfte werden tourlich informiert und genehmigen zu Jahresbeginn das CSR-Programm.

UNSERE NACHHALTIGKEITSORGANISATION



RUTI: „Runder Tisch“, ZFK: Firmenkundengeschäft; ZPW: Privat Banking und Wertpapiergeschäft; ZPK: Privatkundengeschäft; ZBE: Betrieb; ZPM: Personalmanagement; ZEA: Eigen- und Auslandsgeschäft; ZVB: Vorstandsbüro; BKS IS: BKS Immobilien-Service GmbH

Unsere Nachhaltigkeitsgrundsätze

In unserem täglichen Handeln orientieren sich die Führungskräfte und Mitarbeiter der BKS Bank an folgenden Grundsätzen:

Führen und Gestalten	<ul style="list-style-type: none"> – Wir streben langfristige Erfolge statt kurzfristige Gewinne an. – Wir wachsen langsam, aber stetig, angepasst an Umwelt und Gesellschaft. – In der Bankenbranche wollen wir zu den Klassenbesten zählen. – Wir handeln risikobewusst. – Wir stehen für ein faires Miteinander und gehen mit Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern respektvoll und fair um. – Wir kommunizieren mit unseren Stakeholdern regelmäßig und transparent.
Menschen	<ul style="list-style-type: none"> – Wir sind ein attraktiver und familienfreundlicher Arbeitgeber. – Wir sichern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. – Wir bieten allen Mitarbeitern gleiche Chancen und investieren in ihre Aus- und Weiterbildung.
Markt und Produkte	<ul style="list-style-type: none"> – Nachhaltigkeit ist in unserem Kerngeschäft verankert. – Wir bieten nachhaltige Produkte und Dienstleistungen und sehen diese als Motor für Innovationen. – Wir bieten hohe Qualität bei Produkten und Dienstleistungen.
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> – Wir tragen zur Reduktion von Umweltbelastungen und zur Erhöhung der Energieeffizienz bei.
Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> – Mit unserem Handeln übernehmen wir Verantwortung für künftige Generationen. – Wir wirken als Multiplikator für CSR in unseren Regionen und motivieren andere Unternehmen sich nachhaltig zu engagieren. – Wir verschaffen beeinträchtigten und behinderten Menschen den barrierefreien Zugang zu unseren Dienstleistungen.

Unsere Ziele bis 2020

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie vereinbarten wir für die einzelnen Handlungsfelder Ziele, die wir bis zum Jahr 2020 erfüllen möchten. Wir definierten dafür Messgrößen und leiteten daraus Maßnahmen ab. Dabei diente uns die aus der Stakeholderbefragung abgeleitete Wichtigkeitsanalyse als Ausgangsbasis. Darüber hinaus entschieden wir uns, einzelne der von den Vereinten Nationen beschlossenen Sustainable Development Goals als Richtschnur für unser Nachhaltigkeitsstun zu verwenden.



FÜHREN UND GESTALTEN

Unsere Ziele bis 2020	Geplante Maßnahmen	Indikatoren
Offene und transparente Kommunikation nach innen und nach außen	– Stakeholderdialog weiterführen	– Mindestens 50% Beteiligungsquote bei Stakeholderbefragungen
Ausbau von CSR in Slowenien, Slowakei, Kroatien	– Abhängig vom Marktgebiet werden schrittweise CSR-Management und CSR-Maßnahmen entwickelt	– Mindestens fünf Maßnahmen pro Jahr je Auslandsmarkt
Qualität unseres Tuns festigen und ausbauen	– EFQM als Maßstab – Verbesserung unserer Schreibqualität herbeiführen – Durchführen einer Kundenzufriedenheitsanalyse – Neuerliche Einreichung für Staatspreis Unternehmensqualität	– Neuerliche Auszeichnung „EFQM recognised for excellence 5 Star“
Beschwerdemanagement an den Leitlinien zur Beschwerdebearbeitung für den Wertpapierhandel (ESMA) und das Bankwesen (EBA) ausrichten	– Überarbeitung der internen Beschwerderichtlinien – Einführung einer Softwareunterstützung	– 100%ige Beschwerdebearbeitung gewährleisten
oekom-Prime Status beibehalten	– Laufende Bearbeitung und stetige Weiterentwicklung unserer CSRAktivitäten in den fünf Handlungsfeldern	– Wiedererlangung Prime Status 2017
Leitbild und Abteilungsleitbilder und Code of Conduct an unsere Vision/Mission anpassen	– Überarbeitung von Leitbild, Abteilungsleitbildern und Code of Conduct	–
BKS Bank als Motor der Nachhaltigkeit regional weiterhin gut positionieren	– Vernetzungsaktivitäten weiterführen (respACT, „Verantwortung zeigen!“, „Unternehmen für Familie“, Charta der Vielfalt, Eco World Styria-Cluster, Netzwerk betriebliche Gesundheitsförderung) – Kooperation mit der Universität Graz fortführen	–



MITARBEITER/MENSCHEN

Unser Beitrag zum Sustainable Development

Goal 5: „Geschlechtergerechtigkeit und Selbstbestimmung für alle Frauen und Mädchen erreichen“

Goal 8: „Dauerhaftes breitenwirksames Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“

Subziel: „Produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer einschließlich junger Menschen erreichen“

Unsere Ziele bis 2020	Geplante Maßnahmen	Indikatoren
Betriebliche Gesundheitsvorsorge weiter ausbauen	<ul style="list-style-type: none"> – Durchführung eines jährlichen Gesundheitsprogrammes – Jährliche Kontrolle des Arbeitsplatzes hinsichtlich Ergonomie – Fitness-Checks anbieten – Seminare zu den Themen Stress und psychische Belastungen 	<ul style="list-style-type: none"> – Krankenstandsquote unter 3% halten – Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung beibehalten – Teilnahme von mindestens 25% der Mitarbeiter an den Gesundheitsprogrammen – Zufriedenheitsquote von mindestens 85% bei Evaluierung der Gesundheitsprogramme
Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern	<ul style="list-style-type: none"> – Reaudit „berufundfamilie“ durchführen – Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen in Kroatien bis 2020 – Wiedereingliederungsprogramm für Mütter nach der Karenz schaffen – Väterkarenz und Papa-Monat fördern – Frauenkarrieren fördern: Qualifizierungsmaßnahmen ausbauen 	<ul style="list-style-type: none"> – Zertifikat Audit „berufundfamilie“ in Österreich und Slowenien beibehalten und in Kroatien erstmals erhalten – Rückkehrquote aus der Karenz über 90% – 10% der Elternkarenzgeber/Jahr sind Männer – 15 Teilnehmerinnen am Frauenkarriereprogramm – Frauenanteil in Führungspositionen auf 35% erhöhen
Generationenmanagement implementieren und Unternehmen „verjüngen“	<ul style="list-style-type: none"> – Nachwuchsführungskräfteprogramm umsetzen – Mentorensystem für Experten- und Vertriebspositionen einführen – Mitarbeiter in Altersteilzeit und Berufseinsteiger teilen sich einen Arbeitsplatz – Arbeitsmodelle für ältere Mitarbeiter – Traineeprogramm konsequent umsetzen 	<ul style="list-style-type: none"> – 25 ausgebildete Mentoren in der Zentrale und im Vertrieb – Pensionsantrittsalter: 59 Jahre für Frauen; 63 Jahre für Männer – Acht Trainees pro Jahr ausbilden
Mitarbeiterzufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter beibehalten	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen – Rolle der Führungskraft als Ansprechpartner für Mitarbeiter stärken 	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeiterzufriedenheitsindex bis 2020: Note 2.0 – Mitarbeiterfluktuation unter 7% halten



MARKT

Unser Beitrag zum Sustainable Development

Goal 8: „Dauerhaftes breitenwirksames Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern“

Subziel: Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen, und die Formalisierung und das Wachstum von Kleinst-, Klein- und Mittelunternehmen durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen“

Unsere Ziele bis 2020	Geplante Maßnahmen	Indikatoren
Angebot nachhaltiger Veranlagungsprodukte* ausbauen	<ul style="list-style-type: none"> – Emission von Social- und Green-Bonds – Nachhaltige Produkte in Slowenien entwickeln 	– 10 Mio. EUR Emissionsvolumen Social- und Green-Bonds p. a.
Nachhaltige Finanzierungen ausbauen	<ul style="list-style-type: none"> – Mit Emissionserlös aus Social- und Green-Bonds nachhaltige Projekte finanzieren – Ausweis des Anteils nachhaltiger Finanzierungen am Neukreditvolumen – Schulung der Mitarbeiter im Vertrieb 	– 60 Mio. EUR Anteil an nachhaltigen Finanzierungen am gesamten Neukreditvolumen
Nachhaltige Beschaffung unterstützen	<ul style="list-style-type: none"> – Regelmäßige Überarbeitung des Code of Conduct für Lieferanten – Unterstützung der Beschaffungsverantwortlichen bei Kontrolle der Nachhaltigkeit von Lieferanten und Geschäftspartnern 	– 100% der Lieferanten unterschreiben den Code of Conduct
Kundenzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> – Kundenzufriedenheitsanalyse durchführen – Schulung der Mitarbeiter 	–

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



UMWELT UND BARRIEREFREIHEIT

Unser Beitrag zum Sustainable Development

Goal 11: „Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten“

Subziel: „... die von Städten ausgehenden Umweltbelastungen senken ...“

Unsere Ziele bis 2020	Geplante Maßnahmen	Indikatoren
Senkung des Energieverbrauches und Reduzierung des Carbon Footprint	<ul style="list-style-type: none"> – Jährliche Erfassung des Carbon Footprint und Einbeziehung der Auslandsmärkte – Temperaturdatenbank aufbauen – Technische Erneuerungen mit energieeffizienten Anlagen durchführen – 100%-Anteil Strom aus erneuerbarer Energie 	<ul style="list-style-type: none"> – 5%ige Einsparung und Reduktion von CO₂-Emissionen/Jahr
Umsetzung der Maßnahmen aus dem Energieaudit	<ul style="list-style-type: none"> – Regelungstechnik erneuern und Betriebseinstellungen sowie Temperaturen anpassen – Sensibilisierung der Mitarbeiter (Workshops, Intranet) – Spritspartrainings anbieten 	<ul style="list-style-type: none"> – 10%ige Einsparung bis 2020 an Strom- bzw. Heizkosten
Energieeinsparung bei Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> – Anschaffung eines zweiten E-Golfs – Spritspartrainings anbieten – (E-)Firmenfahräder für kurze Wege zur Verfügung stellen – Plattform für Car-Sharing und die Bildung von Fahrgemeinschaften im Intranet schaffen – Anteil an Videokonferenzen und Videoberatungen steigern 	<ul style="list-style-type: none"> – 5%ige Treibstoffeinsparung
Papiereinsparung vorantreiben	<ul style="list-style-type: none"> – Papierlisten reduzieren – Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern schaffen – Elektronisches Postfach im BKS Bank-Online nutzen 	<ul style="list-style-type: none"> – 5%ige Papiereinsparung bei Kopierpapier bis 2020
Abfallvermeidung	<ul style="list-style-type: none"> – Intensivierung der Kooperation mit der AfB 	<ul style="list-style-type: none"> – Mindestens 100 Stück PCs pro Jahr werden der AfB überlassen
Gewährleistung des barrierefreien Zuganges zu unseren Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Beim Relaunch der Homepage ein möglichst hohes Ausmaß an Barrierefreiheit schaffen – Unternehmertreffs zu den neuen gesetzlichen Vorschriften – Sensibilisierung der Mitarbeiter durch Workshops 	<ul style="list-style-type: none"> – Positive Abnahme der neuen Homepage von Blindenverbänden – Jede neue Filiale ist nach unseren internen Standards barrierefrei



GESELLSCHAFT

Unser Beitrag zum Sustainable Development

Goal 4: „Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern“

Unsere Ziele bis 2020	Geplante Maßnahmen	Indikatoren
Financial Literacy in der Bevölkerung stärken	<ul style="list-style-type: none"> – Erstellung eines Konzeptes zur Nutzung unserer Online Medien zur Erhöhung der Financial Literacy – Kooperationen mit HAKs und Lehrerausbildung fortführen 	–
Corporate Volunteering bei den Mitarbeitern fest verankern	<ul style="list-style-type: none"> – Aufbau eines „BKS Volunteer Pools“ für freiwillige bzw. ehrenamtliche Helfer unter den Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> – Mindestens 10% der Mitarbeiter nehmen pro Jahr an Corporate Volunteering-Maßnahmen teil – Mindestens ein Corporate Volunteering-Projekt in jedem Marktgebiet pro Jahr durchführen
Impactmessung unserer Sponsoringaktivitäten ausarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> – Ausarbeitung eines Konzepts und Umsetzung 	
Wirken als Multiplikator durch Vergabe des TRIGOS Kärnten, Steiermark und Unterstützung des TRIGOS Österreich	<ul style="list-style-type: none"> – Nachhaltige agierende Unternehmen vor den Vorhang holen 	<ul style="list-style-type: none"> – Mindestens 25 Einreichungen im jeweiligen Jahr in Kärnten und 35 in der Steiermark

Dialog mit unseren Stakeholdern

Wir sind

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

Damit berühren wir eine Vielzahl an eventuell auch divergierenden Interessenlagen verschiedenster Gruppierungen. In einem ersten Schritt haben wir daher unsere Anspruchsgruppen definiert. Als Stakeholder gelten für uns all jene Personen, Personengruppen, Organisationen und Institutionen, die ein rechtliches, finanzielles, wirtschaftliches oder soziales Interesse an Entscheidungen oder am Tun der BKS Bank haben. Unsere unternehmerische Verantwortung nehmen wir gegenüber unseren internen und externen Anspruchsgruppen durch einen offenen und transparenten Dialog wahr. Wir gehen aktiv auf unsere Stakeholder zu, um zeitnah und verantwortungsbewusst

- auf ihre Wünsche einzugehen,
- ihre Sichtweisen in unsere Unternehmensstrategie einfließen zu lassen,
- Konflikte zu erkennen, zu minimieren oder gänzlich zu vermeiden,
- Lösungen zu finden und anzubieten sowie
- unterschiedliche Meinungen zu diskutieren.

STAKEHOLDER DER BKS BANK



Unsere Aktionäre

Die wichtigste Dialogform mit unseren Aktionären bildet die jährlich im Mai stattfindende Hauptversammlung. Hier werden wichtige Beschlüsse, wie Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern, Satzungsänderungen, Entlastung von Vorstand und Aufsichtsrat, gefasst. Aber auch Informationen über das abgelaufene Geschäftsjahr, zu denen die Nachhaltigkeit zählt, werden in der Hauptversammlung präsentiert. Weitere Informationen zum Unternehmen erhalten

die Aktionäre über den Geschäftsbericht, in den Zwischenberichten und auf unserer Homepage unter der Rubrik „Investor Relations“. Direkte Anfragen beantworten wir unter Wahrung der Gleichbehandlung aller Aktionäre.

Unser Aufsichtsrat

Unserem Aufsichtsrat gehören zehn Kapitalvertreter und fünf vom Zentralbetriebsrat entsandte Mitglieder an. Im Plenum tagte der Aufsichtsrat im Jahr 2015 in vier Sitzungen. Dabei informierte der Vorstand über die wirtschaftliche Lage, die Ziele und die Strategie der BKS Bank. Zu allen genehmigungspflichtigen Geschäften holte der Vorstand die Zustimmung des Aufsichtsrates ein. Die für 2016 geplanten Nachhaltigkeitsaktivitäten und -initiativen präsentierte der Vorstand in der vierten Aufsichtsratssitzung im November 2015. Darüber hinaus fanden diverse Ausschusssitzungen statt. Zwischen den Sitzungsterminen informierte der Vorstand den Aufsichtsrat zeitnah über aktuelle und bedeutende Entwicklungen und Geschäftsvorfälle.

Unsere Kunden

Unseren Kunden begegnen wir persönlich in unseren Filialen. Videoberatungen durch speziell geschulte Kundenbetreuer runden das persönliche Betreuungsangebot ab. Ein eigenes zentrales Beschwerdemanagement ermöglicht es dem Kunden, über verschiedenste Kanäle Kritik, Anregungen, aber auch Lob vorzubringen (siehe dazu im Abschnitt „Beschwerdemanagement auf Seite 61). 2016 wollen wir durch eine umfassende Kundenzufriedenheitsanalyse den Grad der Zufriedenheit bei unseren Kunden ermitteln und dadurch wertvolle Inputs für Verbesserungen in der Kundenansprache erhalten.

Für die Werbung im klassischen Sinne nutzen wir Einschaltungen in Printmedien, Prospekte, Posteraktionen in den Schaufenstern unserer Filialen sowie die Homepage und unsere Social Media-Kanäle. Sehr wichtig für den Dialog sind für uns Kundenveranstaltungen. Dazu zählen wir Filialeröffnungsfeiern, Fachvorträge, Einladungen zu kulturellen Events, Workshops und Online-Vorträge sowohl für Firmen- als auch für Privatkunden. So feierten wir im April 2015 nach einer viermonatigen Umbauphase die Wiedereröffnung der Filiale am Baumbachplatz in Klagenfurt. Neben der Schaffung eines modernen Ambientes stand die Integration barrierefreier Elemente im Vordergrund. Im Oktober erfolgte die feierliche Eröffnung der Filiale Ungargasse im dritten Wiener Gemeindebezirk. Diese ist komplett barrierefrei zugänglich und verfügt über ein Schalterpult, das für eine optimale Beratung von Rollstuhlfahrern abgesenkt werden kann. Weitere Highlights sind eine induktive Höranlage in einem Besprechungszimmer und ein taktiles Leitsystem.

2015 feierten wir gemeinsam mit unseren Kunden das 40-jährige Jubiläum der  Filiale West in Villach und den 10-jährigen Gründungstag der Filiale Leibnitz.

Bei unseren Fachveranstaltungen setzten wir 2015 einen Steuerschwerpunkt. Beim sogenannten „Tax Talk Steuerreform 2015“ luden wir in Kooperation mit der KPMG zu einem Informationsabend zu den Auswirkungen der Steuerreform ein. Viele Unternehmer nutzten diese Einladung, um Wissenswertes zu Grunderwerbssteuer, zur KEST-Erhöhung oder zu Möglichkeiten der Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu erfahren.

Sehr positiv nahmen unsere Kunden unsere Vortragsreihe „Der gläserne Steuerzahler – wackelt das Bankgeheimnis?“ auf. In den sieben Bezirksstädten in Kärnten informierten wir in

Kooperation mit der KPMG über die Änderungen beim Bankgeheimnis und über das zentrale Kontoregister. Zudem erfuhren die Zuhörer, wie sie sich am besten auf die Registrierkassenpflicht vorbereiten können.

Für unsere Kunden aus dem landwirtschaftlichen Bereich boten wir im Rahmen des Agrar Service Fachvorträge. Unter anderem luden wir unsere Agrarkunden zu einem mitreißenden Vortrag von Johannes Gutmann, Geschäftsführer der Erfolgsmarke Sonnentor, ein. Unbeugsame Pioniere wie Johannes Gutmann nehmen auch im globalen Wettbewerbsgeschehen eine ganz wichtige Vorreiterrolle ein.

Bei einer Firmenkundenveranstaltung in Velden gab der Digitalisierungsexperte Prof. Dr. Gundolf S. Freyermuth in einem spannenden Vortrag mit dem Titel „Die Welt als Datenbank“ Einblicke in die Zukunft der digitalen Welt. Seiner Meinung nach könnte durch die 3D-Technologie die Waren- und Lebensmittelproduktion auf eine höhere Stufe gehoben werden. Generell ging Freyermuth in seinen Ausführungen davon aus, dass die industrielle Massenproduktion durch den 3D-Druck weniger bedroht sein werde als die höherwertige Fertigung von Unikaten und Kleinserien.

Neben fachlichen Vorträgen und Veranstaltungsreihen pflegen wir den Austausch mit unseren Kunden auch bei Einladungen zu kulturellen Ereignissen, wie zum Carinthischen Sommer oder zu den Komödienspielen in Porcia. Vernetzungsaktivitäten setzen wir vor allem bei diversen respACT-Veranstaltungen – siehe dazu im Kapitel „Gesellschaft“ auf den Seiten 122.).

Da sich unserer Meinung nach viele neue Chancen durch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung ergeben, manch guter Vorsatz aber bereits bei der Mitarbeitersuche scheitert, diskutierten Experten beim 1. Unternehmertreff in der Zentrale in Klagenfurt über mögliche Lösungen. Zunächst lieferten Vertreter der Wirtschaftskammer und von autARK einen Faktencheck über die gesetzlichen Voraussetzungen und die tatsächliche Beschäftigungssituation von (begünstigten) behinderten Mitarbeitern. In der nachfolgenden Podiumsdiskussion gaben Unternehmer Einblicke in ihre Erfahrungen. Grundtenor bildete die Erkenntnis, dass derzeit zu wenige begünstigte Behinderte in den Unternehmen beschäftigt sind. Eine langfristige Verbesserung dieser Situation ist eine der Herausforderungen, denen sich verantwortungsvoll wirtschaftende Unternehmen zu stellen haben, weil die Inklusion dieser Menschen auch sehr viele positive Impulse für Unternehmen bringen kann.

Unsere Kooperationspartner

Bereits zum zweiten Mal beteiligten wir uns im abgelaufenen Berichtsjahr an einer interdisziplinären Vorlesungsreihe der Universität Graz. Mit dem Institut für Banken und Finanzierungen sowie dem Institut für Umweltsystemwissenschaften entwickelten wir eine interdisziplinäre und bislang einzigartige Lehrveranstaltung „Sustainable und Responsible Investment“. Dabei vermittelten Mitarbeiter der BKS Bank den interessierten Studenten in praxisnahen Vorträgen und in Diskussionen ihr Wissen. Diese Lehrveranstaltung erhielt aufgrund ihres innovativen und kooperativen Lerncharakters 2015 den Preis „Lehre: Ausgezeichnet!“.

Die BKS Bank engagiert sich als aktives Mitglied bei respACT und ist Mitglied der unternehmerischen Initiative „Verantwortung zeigen!“. Näheres finden Sie dazu im Kapitel „Gesellschaft“ auf der Seite 117.

Unsere Mitarbeiter

Das wichtigste Kommunikationsmittel für unsere Mitarbeiter stellt das Intranet dar. Hier werden bedeutende Ereignisse im Unternehmen, Arbeitsanweisungen und interne Richtlinien sowie sonstige aktuelle Informationen bereitgestellt. Ergänzt wird diese Art des Dialoges durch das sogenannte „Pop up“, ein Fenster, das sich beim Starten des Computers öffnet. Dieses zeigt positive Leistungen einzelner Mitarbeiter oder Teams im Unternehmen oder deren soziales Engagement im Privatbereich. Damit bringen wir in anschaulicher Weise unsere Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern zum Ausdruck. Unsere einmal jährlich erscheinende Mitarbeiterzeitung „cocktail“ berichtet über interessante Aktivitäten und Ereignisse und über wichtige Projekte im Unternehmen. Eine Reihe von mitarbeiterbezogenen Informationen, wie zum Beispiel über Hochzeiten, über Nachwuchs und Dienstjubiläen, runden das redaktionelle Angebot ab.

Von großer Bedeutung ist der persönliche Dialog zwischen den Führungskräften und ihren Mitarbeitern. Dazu zählen tourliche Informationsveranstaltungen mit dem Vorstand in allen Direktionen, bei welchen über die wesentlichen Strategien und Unternehmenskennzahlen sowie über neue Projekte berichtet wird. Regelmäßige Jours fixes in den Filialen und in den Abteilungen dienen dem wechselseitigen Informationsaustausch. Hervorzuheben ist die jährlich stattfindende mehrtägige Strategieklausur, bei welcher der Vorstand und die zweite Führungsebene die Unternehmensstrategie fixieren und wichtige Projekte initiieren.

Sehr ernst nehmen wir das jährliche Mitarbeitergespräch, das sogenannte B&F-Gespräch (Beurteilungs- und Fördergespräch). In diesem Gedankenaustausch zwischen Mitarbeiter und unmittelbarem Vorgesetzten werden berufliche Situation, Entwicklungsmöglichkeiten und allenfalls bestehende Konflikte besprochen und persönliche Ziele für das kommende Jahr vereinbart. Unseren neu in die Bank eingetretenen Mitarbeitern geben wir in den Informationstagen einen Überblick über unser Unternehmen. Dabei bilden CSR und Qualitätssicherung seit vergangenem Jahr einen fixen Bestandteil.

Unsere Geschäftspartner

Gegenüber unseren Geschäftspartnern und Lieferanten haben wir den CSR-Aspekt in den letzten Jahren vertieft. In einem eigenen Code of Conduct für das Beschaffungswesen stellen wir verbindliche Regeln für ethisch einwandfreies Verhalten unserer Geschäftspartner und Lieferanten auf (siehe dazu im Kapitel „Markt“ auf der Seite 102).

Die Medien

Eine offene und transparente Kommunikation nach außen leben wir auch in guten Kontakten mit den Medien. Wir pflegen mit diesen einen regelmäßigen Dialog in Pressekonferenzen, in persönlichen Interviews unserer Vorstandsmitglieder oder Fachexperten, wir beantworten Presseanfragen und gehen selbst mit Presseausendungen an die Öffentlichkeit. Vertreter der Medien laden wir auch zu unseren Kundenveranstaltungen ein.

STAKEHOLDER DER BKS BANK

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

Die Stakeholderbefragung 2015

Im Herbst 2015 luden wir unsere Stakeholder zu einer umfassenden Online-Befragung ein. Dabei befragten wir insgesamt 220 Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Aufsichtsratsmitglieder und Geschäftspartner. Ziel dieser Befragung war es, ein Stimmungsbild zur Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen von unseren Stakeholdern zu erhalten. Ferner wollten wir herausfinden, ob wir mit unseren CSR-Aktivitäten und Schwerpunktsetzungen am richtigen Weg sind und ob Adaptierungen erforderlich sind.

Die Rücklaufquote von knapp 50% zeigt das große Interesse unserer Stakeholder am Unternehmen und an einem Dialog mit uns. Wir sehen das Ergebnis daher auch als repräsentativ

für die Bewertung unserer Leistungen und die Einschätzung von Zukunftsthemen. Die abgefragten Themen orientierten sich an unseren fünf Handlungsfeldern. Insgesamt wurde zu 24 Punkten die Einschätzung der Stakeholder abgefragt. Aus den Kommentaren zu den Fragen können wir folgende grundsätzliche Erwartungen der Stakeholder entnehmen:

- verantwortungsvolles und risikobewusstes Management
- bewusster Umgang mit den Ressourcen und die Umsetzung von Energiesparmaßnahmen
- stärkere Pflege der Kundenbeziehungen und langfristige Partnerschaften
- nachhaltiges Wirtschaften, um Stabilität zu gewährleisten
- besserer Informationsfluss zwischen Kunde und Bank

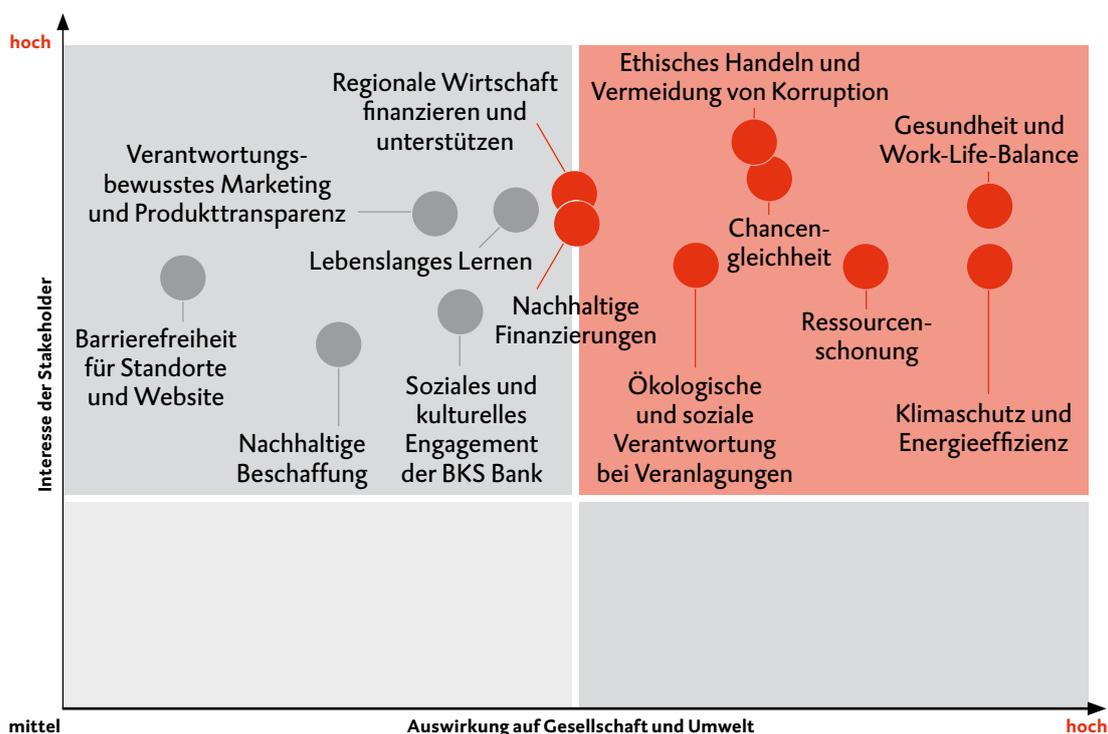
Die Befragungsergebnisse im Detail

- Knapp 75% der Befragten gaben an, dass sich die BKS Bank sehr stark für die Unterstützung der regionalen Wirtschaft engagieren soll.
- 63% wünschen sich ein hohes Engagement für nachhaltige Finanzierungen.
- 52% der Befragten wünschen sich ein überdurchschnittlich hohes Angebot von nachhaltigen Veranlagungen unter Ausschluss von Spekulationen mit Nahrungsmitteln, Rohstoffen oder Atomkraft.
- Bemerkenswert ist, dass nur 30% der Befragten eine Bewertung durch Externe, wie z. B. durch Ratingagenturen, als überdurchschnittlich wichtig erachteten. Diesen Punkt sehen wir differenzierter: Wir meinen durch Ratings eine professionellere Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln zu können.
- Über 70% der Stakeholder stufen Chancengleichheit unter den Mitarbeitern sowie Gesundheit und Work-Life-Balance und das lebenslange Lernen als sehr bzw. überdurchschnittlich wichtig für ein nachhaltiges Unternehmen ein. Da 44% der Antworten aus dem Mitarbeiterkreis stammen, ist dieser hohe Zustimmungswert nicht verwunderlich.
- Das soziale und kulturelle Engagement ist für 42% der Befragten sehr bzw. überdurchschnittlich wichtig.
- Für knapp die Hälfte der Befragten ist das Thema Barrierefreiheit für unsere Standorte und die Homepage sehr bzw. überdurchschnittlich wichtig. Dabei wünschen sich die Befragten vor allem den Ausbau von digitalen Services und technische Hilfen für Sehbehinderte wie z. B. taktile Leitsysteme. Beim Relaunch unserer Homepage und bei künftigen Filialumbauten und neuen Filialstandorten werden wir dies entsprechend berücksichtigen.
- Erwartungsgemäß hoch fiel die Zustimmung zum Engagement für Unternehmensethik und die Vermeidung von Korruption aus: 85% wünschen sich hier einen sehr hohen und überdurchschnittlich hohen Einsatz.
- Rund 50% der Befragten ordnen den Bereichen Klimaschutz, Energieeffizienz und Ressourcenschonung eine mittlere bis hohe Bedeutung zu.
- Die überwiegende Zahl der Befragten wünscht sich für den Nachhaltigkeitsdialog primär Veranstaltungen, Informationen auf der Homepage und im Nachhaltigkeitsbericht. Dieses Ergebnis zeigt uns, dass wir mit unseren Dialogformen am richtigen Weg sind.

Wesentlichkeitsanalyse

Aus den Ergebnissen der Stakeholderbefragung entwickelten wir eine Wesentlichkeitsmatrix. Diese beschreibt den Stellenwert der für unsere Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Zusammenhang mit den Auswirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft. Die Wesentlichkeitsmatrix bildet ein bedeutendes Element zur Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

WESENTLICHKEITSANALYSE



Als Auftrag unserer Stakeholder sehen wir, dass wir

- im Umweltbereich uns noch stärker engagieren könnten,
- die Gesundheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unserer Mitarbeiter weiter stärken könnten und dass wir alles tun müssen,
- um Korruption zu vermeiden.

Wir haben uns vorgenommen, in Zukunft – neben den bestehenden Dialogformen – in regelmäßigen Abständen Stakeholderbefragungen durchzuführen. Denn nur wenn wir als Unternehmen unser Nachhaltigkeitsprofil immer wieder schärfen und weiterentwickeln, können wir den Bedürfnissen und Erwartungshaltungen unserer Stakeholder auch entsprechen.

Nachhaltig ausgezeichnet

oekom: Erstmals Prime-Rating erreicht

Die renommierte, auf Nachhaltigkeitsresearch spezialisierte oekom Research AG ratet die CSR-Aktivitäten der BKS Bank seit 2010. Im Berichtsjahr wurde die BKS Bank erstmals als „Prime“ eingestuft. Dieses Rating besagt, dass ein Unternehmen die von oekom zugrunde gelegten Nachhaltigkeitsstandards erfüllt und zu den Klassenbesten gehört. Weltweit werden von oekom insgesamt mehr als 3.500 Unternehmen geratet, nur wenige erhalten den Prime-Status. Die BKS Bank wurde in der Branche „Public and Regional Banks“ geratet. Der Bewertungsprozess erfolgt in der Regel alle zwei Jahre.

Im Ratingprozess betrachtet oekom mehr als 100 Teilbereiche in den Bereichen soziale und gesellschaftliche Verantwortung und Umwelt. Die BKS Bank schneidet im Branchenvergleich bei den Punkten Geschäftsethik und Corporate Governance besonders gut ab. Auch unsere vielfältigen Bemühungen um unsere Mitarbeiter wurden deutlich über dem Branchenschnitt bewertet. Im Detail betrachtete die oekom research AG z. B. Fragen der Gleichbehandlung, der Aus- und Weiterbildung, der Arbeitsplatzsicherheit, der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Work-Life-Balance.

Hauptverantwortlich für die Ratingverbesserung sind die Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz, die die BKS Bank seit einigen Jahren konsequent umsetzt. Auch das nachhaltige Produktangebot hat zur Rangverbesserung beigetragen. Das beste in der Klasse „Public and Regional Banks“ erzielte Gesamtrating liegt bei C+. Die BKS Bank wurde insgesamt mit C geratet.

OEKOM-RATING DER BKS BANK

	2013	2015
Gesamt Rating	C	C
Social Rating	C+	C+
Staff and Suppliers	B	B+
Society and Product Responsibility	C	C
Corporate Governance and Business Ethics	B+	B-
Environmental Rating	D	D+
Environmental Management	C-	C+
Products and Services	D	D
Eco-efficiency	D-	D+

Rating-Skala: A+ bis D-

BKS Bank: Ausgezeichnet als „Nachhaltige Gestalterin“

52 innovative und nachhaltig agierende Unternehmen wurden 2015 von einer Expertenjury unter die Lupe genommen. Die BKS Bank sicherte sich dabei noch vor renommierten Unternehmen wie dem ORF und der Allianz Group den ersten Platz bei den Unternehmen mit über 100 Mitarbeitern. Die Wahl der „Nachhaltigen GestalterInnen“ wird vom Magazin Business-ART veranstaltet.

A portrait of Mag. Dieter Kraßnitzer, a middle-aged man with grey hair and glasses, wearing a dark blue suit, a light blue shirt, and a dark red tie. He is smiling and holding a black marker in his right hand. The background is a plain, light grey color.

SICHERHEIT

Mag. Dieter Kraßnitzer, CIA
Mitglied des Vorstandes

Unternehmensqualität

Die BKS Bank hat dem Thema Qualität seit jeher einen hohen Stellenwert eingeräumt. Unsere Aktivitäten zur Steigerung der Unternehmensqualität wurden letztes Jahr mit der international anerkannten Auszeichnung „EFQM – recognised for excellence 5 Star“ prämiert. Zudem sind wir – als bislang einzige Bank in Österreich – in die Liste der exzellenten Unternehmen Österreichs aufgenommen worden.

Wir sind sehr stolz auf diese Anerkennungen. Zugleich verpflichten sie uns, unseren qualitätsbewussten Weg fortzuführen. Wir haben daher im Berichtsjahr die Aktivitäten des Qualitätsmanagements gebündelt und einen Qualitätsmanagement-Zirkel gegründet. Die Qualitätsmanagement-Beauftragte und ihr Team kümmern sich um qualitätsverbessernde Maßnahmen. Basierend auf dem Feedback-Report aus der Bewerbung für den Staatspreis Unternehmensqualität erarbeitete der Qualitätsmanagement-Zirkel ein ambitioniertes zweijähriges Qualitätsmanagement-Programm.

In der Initiative „Schreibwerkstatt“ entwickelten wir einen neuen Schreibstil für unsere Texte. Mit einer klaren und sympathischen Sprache wollen wir bei unseren Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und Geschäftspartnern verständlich und positiv wahrgenommen werden. Erklärtes Ziel: die Rückfragen deutlich zu reduzieren und so effizienter zu werden. Die Schreibfibel „Der gute Ton“ liegt vor. Der Leitfaden unterstützt Führungskräfte und Mitarbeiter, den neuen Stil auf eigene Texte anzuwenden.

Beschwerdemanagement

Wir sehen für die Behandlung von Beschwerden ein genau geregeltes Verfahren vor. Dieses Beschwerdemanagement haben wir auch in allen Auslandsfilialen und -märkten etabliert. Beschwerden werden auf verschiedene Arten eingebracht: auf direktem Weg, über Kundenbetreuer, über Vorgesetzte, über unsere Internetseite, postalisch oder per Telefon. Alle Beschwerden werden zentral aufgenommen, dokumentiert und mit der jeweiligen Problemlösung erfasst. Zweimal jährlich erfolgt eine gesamthafte Berichterstattung an den Vorstand. Auch die Führungskräfte werden regelmäßig informiert.

Im Berichtsjahr wurde unser Beschwerdemanagement in Einklang mit den Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung für den Wertpapierhandel (ESMA) und das Bankwesen (EBA) weiterentwickelt. Daher nahmen wir auch die Überarbeitung der internen Beschwerderichtlinien in Angriff. Folgende Fragen beschäftigten uns dabei:

- Detaillierte Begriffsdefinition „Beschwerde“ erarbeiten
- Regeln für die Einmeldung von Beschwerden durch alle Einheiten schaffen
- Technische Unterstützung klären

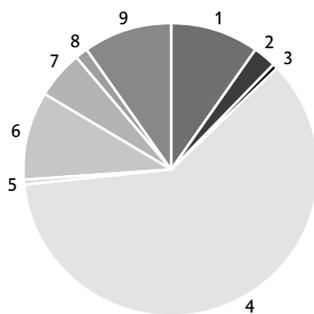
Wir rufen regelmäßig sowohl bei den Filialleitern als auch bei den Mitarbeitern in Erinnerung, Kundenbeschwerden lückenlos an das zentrale Beschwerdemanagement weiterzuleiten. Auch haben wir den Beschwerdeprozess als fixes Element in den tourlich stattfindenden Informationstag für neue Mitarbeiter integriert. Überdies weisen wir seit 2015 bei den Geldwäsche-Präsenzschulungen die Mitarbeiter auf die Bedeutung des Beschwerdemanagements hin.

BESCHWERDEN/ANREGUNGEN GESAMT 2015

	Gesamtjahr 2014	Gesamtjahr 2015
Einmeldungen nach Einlangen	316	605
von Homepage	91	93
von Filialen/Direktionen/Abteilungen	105	206
von Kunden Service-Center/E-Mail/Facebook	38	68
von Rechtsabteilung	31	35
von Abteilung Controlling und Rechnungswesen	51	79
Einmeldungen nach Hauptprozess		
Finanzierungen	32	64
Veranlagungen/Spareinlagen	31	17
Versicherungen	1	1
Zahlungsverkehr	162	404
Treasury	1	4
Diverses (Lob, Anregungen etc.)	53	65
Rechtliche Streitigkeiten und operationale Risiken		
Anzahl rechtlicher Verfahren	31	35
– hievon Verfahren aus dem Wertpapiergeschäft	12	15
Operationale Risiken: Wertpapiergeschäft	11	8
Operationale Risiken: Privat- und Firmenkundengeschäft	40	65

Aufgrund der Einführung neuer Kontopakete im Privatkundengeschäft im ersten Halbjahr 2015 langten mehr Beschwerden als üblich ein. Diese konnten wir soweit möglich mit den Kunden lösen und beheben. Wir nahmen das neue Online-Banking im Herbst 2015 in Produktion und es wurden die ersten Kunden migriert. Es kam zu einer Häufung von Rückfragen zur Umstellung. Die neu migrierten Kunden wurden über eine eigene Einheit, das Migrationsteam, serviciert. Dies wurde sehr gut angenommen.

ANZAHL DER BESCHWERDEN NACH INHALTEN



1	Finanzierungen	64
2	Veranlagungen/Spareinlagen	17
3	Versicherungen	2
4	Zahlungsverkehr	404
5	Treasury	4
6	Rechtliche Streitigkeiten	35
7	Operationale Risiken: Wertpapiergeschäft	8
8	Operationale Risiken: Privat- und Firmenkundengeschäft	65
9	Diverses	65

CSR-Programm

FÜHREN UND GESTALTEN

Für 2015 geplante Maßnahme	2015 umgesetzt	Für 2016 geplant
Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie.	Die Strategie wurde 2015 anhand der Ergebnisse der Stakeholderbefragung adaptiert. In der Strategie haben wir uns neue Ziele bis 2020 gesetzt.	– Beginn der Umsetzung der Maßnahmen, die zur Erreichung der bis 2020 definierten Ziele nötig sind.
Durchführung einer Stakeholderbefragung.	Die Befragung verlief mit einer Rücklaufquote von rund 50% sehr erfolgreich. Aus den Ergebnissen wurde eine Wesentlichkeitsmatrix abgeleitet.	– Weiterführung des Stakeholderdialoges, Konzepterstellung für ein Stakeholder-Dialogforum.
Stärkere Integration von CSR im Ausland.	Aufbau einer CSR-Organisation in Slowenien, Kroatien und der Slowakei und Entwicklung eines Maßnahmenplanes sind erfolgt. Erste CSR-Maßnahmen wurden in allen Ländern umgesetzt.	– Weiterentwicklung der CSR-Organisation und Maßnahmen im Ausland entsprechend dem definierten Maßnahmenplan.
Durchführen eines internen Audits der CSR-Aktivitäten.	Eine Prüfung durch die interne Revision ergab mehrere Vorschläge für Verbesserungsmaßnahmen.	– Umsetzung der noch offenen Handlungsempfehlungen aus dem Bericht der internen Revision.
Multiplikatorfunktion für CSR wahrnehmen.	Vernetzungsaktivitäten mit respACT, „Verantwortung zeigen!“, „Unternehmen für Familie“, Charta der Vielfalt, Eco World Styria-Cluster, Netzwerk betriebliche Gesundheitsförderung. Kooperation mit der Universität Graz.	– Fortführen der Kooperations- und Vernetzungsaktivitäten.
Qualität unseres Tuns festigen und ausbauen	Verbesserung unserer Schreibqualität durch Workshops und eine „Schreibfibel“.	– Durchführung einer Kundenzufriedenheitsanalyse. – Vorbereitung der neuerlichen Einreichung für Staatspreis Unternehmensqualität.
oekom-Prime Status erlangen	Die BKS Bank erhielt den Prime Status.	– Vorbereitende Aktivitäten für Wiedererlangen des Prime Status 2017.
–	–	– Umfassende Überarbeitung des Code of Conduct unter Einbeziehung neuer rechtlicher und organisatorischer Rahmenbedingungen.
–	–	– Überarbeitung der internen Beschwerderichtlinien gemäß den europäischen Vorgaben.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

FÜHREN UND GESTALTEN

	Indikatoren 2014	Indikatoren 2015
Nachhaltigkeitsrating durch oekom research AG (Skala von A+ bis D-)	C-	C „Prime“
Bewertung der Unternehmensqualität	-	R4E 5*
Beteiligungsquote Stakeholderbefragung	-	50%
Anzahl Beschwerden konzernweit	316	605

EFQM – recognised for excellence 5



Highlights 2015	66
Verlässliche Arbeitgeberin	68
Vielfalt und Chancengleichheit	71
Work-Life-Balance	76
Einkommen	82
Lebenslanges Lernen	84
CSR-Programm	87
Mitarbeiterbezogene Leistungsindikatoren	88

Highlights 2015

Weiterbildung
34.676 Ausbildungsstunden



Siehe Seite 85 f.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

wird in der BKS Bank großgeschrieben.

Siehe Seite 76 f.



Auszeichnung

In Slowenien wurde die BKS Bank als familienfreundlich zertifiziert.

Siehe Seite 76 f.



Unternehmen für Familien

Familienministerin Dr. Sophie Karmasin und unsere Vorstandsvorsitzende Dr. Herta Stockbauer sprachen sich am internationalen Frauentag für mehr Frauen in Führungspositionen aus.

Siehe Seite 122 f.



Betriebliche Gesundheitsförderung

328 Mitarbeiter nahmen am Gesundheitsprojekt zum Thema Haut teil.

Siehe Seite 78 ff.

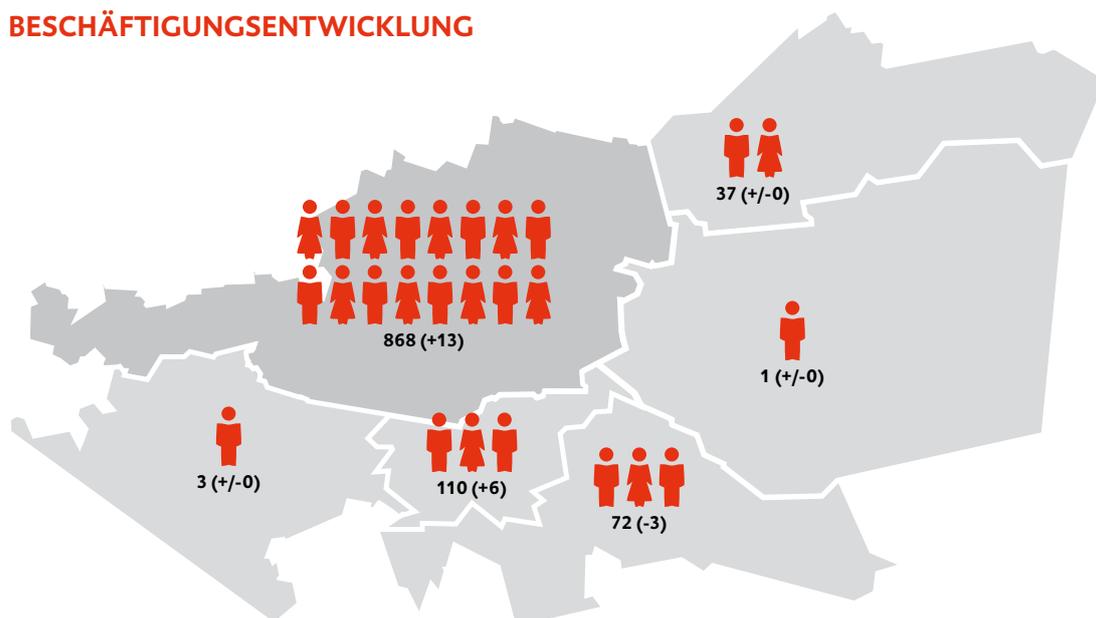
Verlässliche Arbeitgeberin

Für einen Dienstleistungsbetrieb sind kompetente, gut ausgebildete Mitarbeiter unser wichtigstes Asset. Unternehmerisches Denken und eigenverantwortliches Handeln der Führungskräfte mit einem entsprechenden Blick für das große Ganze stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit. Qualitätsbewusstsein, kontinuierliche Verbesserung der eigenen Leistung und eine offene Feedback-Kultur sind Eckpfeiler des Erfolgs. Wir fördern ein gutes Arbeitsklima und pflegen einen wertschätzenden Umgang miteinander. Unseren Mitarbeitern bieten wir attraktive Arbeitsplätze, indem wir in ihre Gesundheit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf investieren.

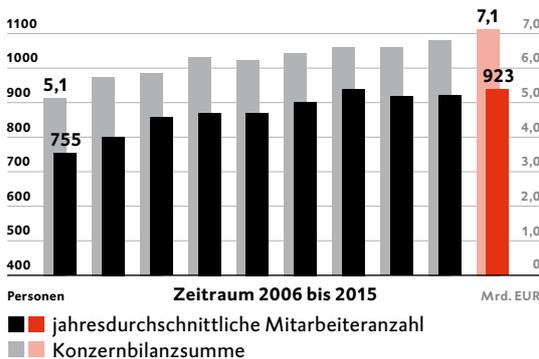
Beschäftigungsentwicklung

In einer durch wirtschaftliche Herausforderungen geprägten Branche bietet die BKS Bank stabile Beschäftigungsverhältnisse. 2015 beschäftigte der BKS Bank-Konzern 1.091 Mitarbeiter, das sind um 16 mehr als im Jahr davor. 57,7% davon sind Frauen. 20,4% unserer Mitarbeiter arbeiten mittlerweile außerhalb Österreichs für die BKS Bank. Die BKS Bank entwickelte sich gegen den derzeit in der Bankenlandschaft herrschenden Trend und hat keine Personalabbaupläne bekanntgegeben. Unser Haus hat seit jeher eine sehr vorausschauende Einstellungs politik betrieben und keine großen Personalreserven aufgebaut. Wir haben auch in der Vergangenheit mit geringen Ressourcen viel bewegt. Die nachfolgende Grafik zeigt den Anstieg der Produktivität in den vergangenen Jahren. Dort, wo Effizienzsteigerungsprogramme erfolgten, wurde für Einsparungen die natürliche Fluktuation genutzt. Zudem investieren wir intensiv in die Ausbildung der Mitarbeiter, damit diese andere, besser qualifizierte Tätigkeiten in der Bank übernehmen können.

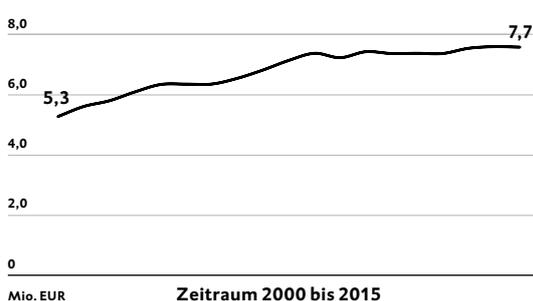
BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG



ENTWICKLUNG MITARBEITERANZAHL UND GESCHÄFTSVOLUMEN



ENTWICKLUNG GESCHÄFTSVOLUMEN PRO MITARBEITER



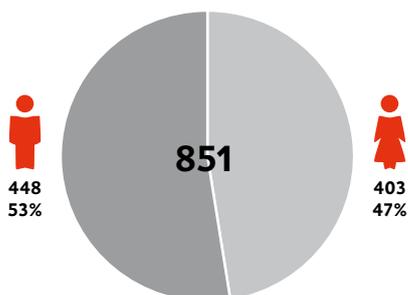
Art der Beschäftigung

Rund 78% der Menschen in der BKS Bank gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. Mit über 95% der Beschäftigten befinden sich fast alle Mitarbeiter in einem Angestelltenverhältnis. Die Mitarbeiter des Restaurants Oscar sowie die Reinigungskräfte in unseren österreichischen Gesellschaften werden als Arbeiter geführt. Die BKS Bank verzichtet generell auf den Einsatz von Leih- und Zeitarbeitern.

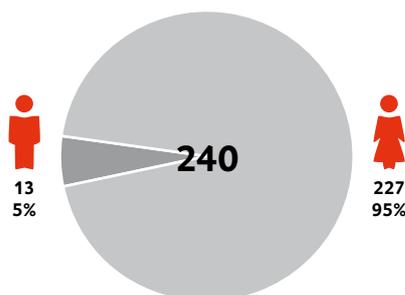
Die neu eintretenden Mitarbeiter erhalten einen zumeist auf sechs Monate befristeten Vertrag. In diesem Zeitraum können beide Seiten feststellen, ob sie das Arbeitsverhältnis fortsetzen möchten. Im Anschluss daran befinden sich fast alle Dienstnehmer in einem unbefristeten Dienstverhältnis. In den wenigen Ausnahmefällen erfolgt eine Verlängerung der Befristung um bis zu sechs Monate. Der Anteil von Mitarbeitern mit zeitlich befristeten Verträgen ist sehr gering. Per 31.12.2015 waren dies 34 Personen oder 3,1% aller Beschäftigten. Unsere Führungskräfte verfügen in der Regel über fünfjährige Funktionsbefristungen.

Der Anspruch auf die von der BKS Bank im jeweiligen Marktgebiet angebotenen Sozialleistungen ist unabhängig vom Ausmaß und der Art des Beschäftigungsverhältnisses für alle Mitarbeiter gleich. Einzelne Leistungen können allerdings erst nach einer gewissen Zugehörigkeitsdauer zum Unternehmen in Anspruch genommen werden.

ANZAHL VOLLZEITBESCHÄFTIGTE



ANZAHL TEILZEITBESCHÄFTIGTE



Neueinstellungen, Betriebszugehörigkeit und Fluktuation

Wir sind stolz auf die hohe Loyalität unserer Mitarbeiter. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer im BKS Bank-Konzern liegt bei 14,2 Jahren. Wenn man nur die BKS Bank AG betrachtet, ist die Betriebszugehörigkeitsdauer mit 15,0 Jahren noch deutlich höher. Die BKS Bank ist in Österreich bereits seit 1922 am Markt tätig, in den Auslandsmärkten seit deutlich geringerer Zeit, so dass hier die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer entsprechend niedriger ist. Ein österreichischer Mitarbeiter feierte heuer sogar sein 50-jähriges BKS Bank-Jubiläum. Insgesamt wurden in Österreich 67 Beschäftigte für ihr Dienstjubiläum (25, 30, 35, 40 oder 45 Jahre) ausgezeichnet.

Der erhöhte Beschäftigtenstand spiegelt sich auch bei den Ein- und Austritten wider. 2015 wurden insgesamt 69 Personen neu eingestellt, davon 38 Frauen. 52 der neu eingetretenen Mitarbeiter arbeiten für uns in Österreich. In unseren internationalen Märkten haben wir 17 Personen neu aufgenommen. Insgesamt bewarben sich 2.045 (+119) Personen um einen Arbeitsplatz bei der BKS Bank, darunter waren 164 (-49) Feriapraktikanten. Die konzernweite Fluktuationsrate blieb mit 3,9% auf einem niedrigen Niveau.

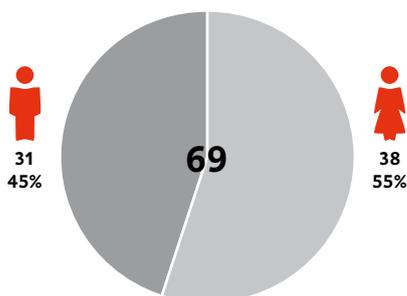
2.045

EIN- UND AUSTRITTE 2015

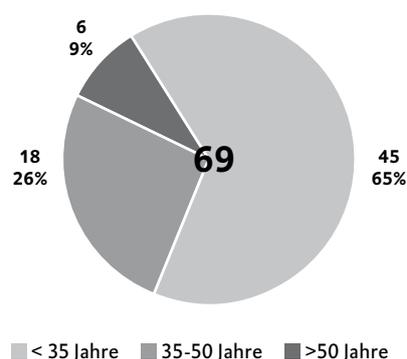
	Eintritte	Austritte*
Österreich	52	28
Slowenien	12	4
Kroatien	2	4
Slowakei	3	3
Gesamt	69	39

*) Austritte ohne Pensionierungen

EINTRITTE NACH GESCHLECHT



EINTRITTE NACH ALTER



Vielfalt und Chancengleichheit

Viele Initiativen tragen dazu bei, dass in der BKS Bank Chancengleichheit für alle Mitarbeiter herrscht. Der Frauenanteil steigt generell, bei den Führungskräften und im Aufsichtsrat. Bis 2020 soll ein Zielwert von 35% an weiblichen Führungskräften erreicht werden. Zudem setzt sich die BKS Bank für ein Miteinander verschiedener Kulturen und Generationen ein. 2015 hat die BKS Bank die Charta der Vielfalt unterzeichnet.

Die BKS Bank setzt auf Integration statt Diskriminierung. Dies beginnt bei unserem Recruiting, wo wir uns stets für den besten Mitarbeiter für die zu besetzende Position entscheiden. In der BKS Bank werden alle Mitarbeiter unabhängig von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit, Familienstand, sexueller Orientierung und körperlicher Beeinträchtigung gleich behandelt. Vakante Stellen werden vorrangig intern ausgeschrieben, so dass allen Mitarbeitern Aufstiegs- und Veränderungschancen offenstehen. Auch entsprechende Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten unterstützen alle Mitarbeiter bei ihrem beruflichen Fortkommen. Maßnahmen unseres Gesundheitsprogramms werden immer so geplant, dass diese von Voll- und Teilzeitkräften gleichermaßen genutzt werden können. Erfreulicherweise gab es auch im Jahr 2015 kein Beschwerdeverfahren wegen Diskriminierung.

Beeinträchtigte Mitarbeiter

Derzeit beschäftigen wir 18 Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen. Dies liegt unter der gesetzlich vorgesehenen Anzahl. Um Tipps zu erhalten, wie wir den Anteil von Mitarbeitern mit Behinderungen steigern können, haben wir im Vorjahr gemeinsam mit anderen Kärntner Unternehmen einen Expertentreff abgehalten. 2016 werden wir uns mit einer auf beeinträchtigte Personen spezialisierten Personalvermittlungsagentur austauschen, wie wir beeinträchtigte Arbeitskräfte motivieren können, sich bei uns zu bewerben.

Partner Betriebsrat

Wichtiger Partner bei all unseren Initiativen für die Menschen in der BKS Bank ist unser Betriebsrat. Der Betriebsrat der BKS Bank umfasst 29 Mitglieder, darunter 13 Frauen. Der Betriebsrat ist ein Ansprechpartner für unsere Mitarbeiter in persönlichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Belangen. Zu den weiteren Aufgaben zählt die Mitwirkung im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen. Über den Kollektivvertrag hinausgehende Leistungen werden in einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat akkordiert. Die BKS Bank stellt dem Betriebsrat jährlich ein Sozialbudget zur Verfügung. Daher wird bei den Mitarbeitern keine Betriebsratsumlage eingehoben.

Barrierefreie Beratung

Auch im Umgang mit unseren Kunden gilt, dass alle Geschäfte gleichermaßen kompetent und professionell, freundlich, mit hoher Genauigkeit und in kürzester Zeit bearbeitet werden. Unsere Filialen haben wir den räumlichen Gegebenheiten entsprechend barrierefrei gestaltet (vgl. Kapitel Gesellschaft, Seite 124). Kunden in entlegeneren Gebieten profitieren von unserem digitalen Angebot oder vereinbarten Termine mit ihrem persönlichen Betreuer vor Ort.

Charta der Vielfalt

Um ihrem Bekenntnis zur Förderung von Vielfalt einen noch stärkeren Verpflichtungsgrad zu verleihen, hat die BKS Bank 2015 die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung.

Frauenförderung

Die Anzahl von in der BKS Bank beschäftigten Frauen beträgt 57,7%. Erfreulicherweise sind mittlerweile 31% der Führungspositionen in unserem Haus in der Hand von Frauen. Ziel ist es, 2020 eine Quote von 35% zu erreichen. Im Vorstand und Aufsichtsrat sind Frauen gut repräsentiert, die Quoten liegen deutlich über den durchschnittlichen Frauenquoten größerer Unternehmen.

Das Bankwesengesetz verlangt, dass der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrates eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht im Vorstand und Aufsichtsrat festzulegen hat. Die Gremien der BKS Bank haben 2013 Zielquoten fixiert, die im Berichtsjahr sehr gut erfüllt wurden. Sowohl im Vorstand als auch im Aufsichtsrat sind ein Drittel der Gesamtmitglieder weiblich.

ANGABEN ZUR BESETZUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN MIT FRAUEN

Stichtag 31.12.2015	Anzahl Frauen	Quote	Anzahl Männer	Quote
Vorstand	1	33,3%	2	66,6%
Aufsichtsrat (Kapitalvertretung)	2	20,0%	8	80,0%
Aufsichtsrat (Belegschaftsvertretung)	3	60,0%	2	40,0%
sonstige Führungspositionen	49	31,2%	108	68,8%

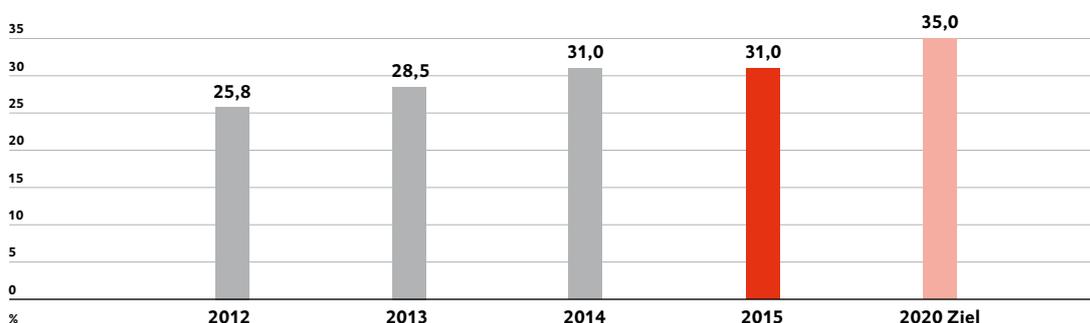
31% Frauen in Führungspositionen

Für alle Beschäftigten in der BKS Bank bestehen unabhängig von Geschlecht, Alter und soziokulturellem Hintergrund die gleichen Karrierechancen. Dennoch übten konzernweit nur 50 (2014: 49) Frauen eine Führungsposition aus. Die Anzahl männlicher Führungskräfte betrug 110 (2014: 109).

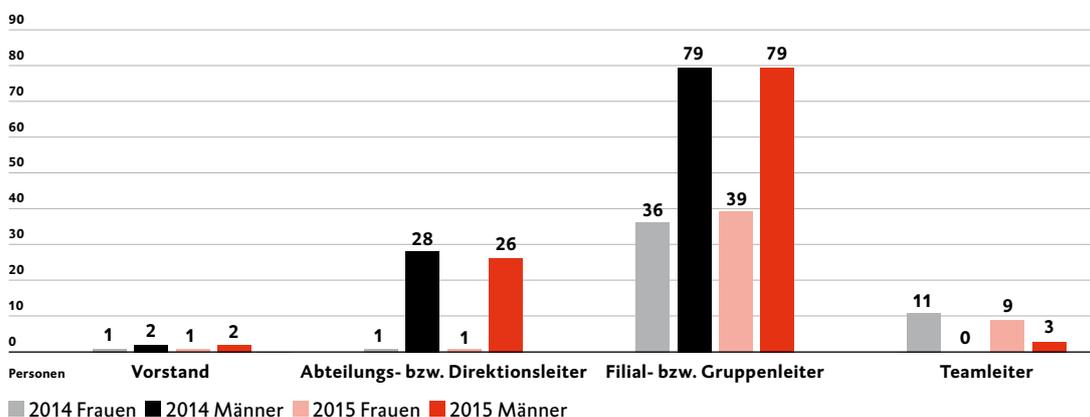
Ein wesentlicher Baustein zur Erreichung unserer Zielquote von 35% an weiblichen Führungskräften ist unser Frauenkarriereprogramm „Frauen.Perspektiven.Zukunft“. Mittlerweile haben 31 Mitarbeiterinnen diesen Lehrgang absolviert. Einige davon konnten bereits eine Führungsposition übernehmen.

Parallel dazu wurde 2015 ein Ausbildungszyklus des Talentmanagementprogramms „Orientierung.Engagement.Chancen“ installiert. Damit soll die Nachbesetzung von Schlüsselpositionen weitgehend mit Mitarbeitern aus dem eigenen Haus gesichert werden. Unter den 22 teilnehmenden Potenzialträgern waren 12 Frauen, ein Anteil von 55% aller Lehrgangsteilnehmer.

ENTWICKLUNG DES ANTEILS WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IN PROZENT



ANZAHL MÄNNLICHER UND WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE NACH FÜHRUNGSEBENEN



Generationenmanagement

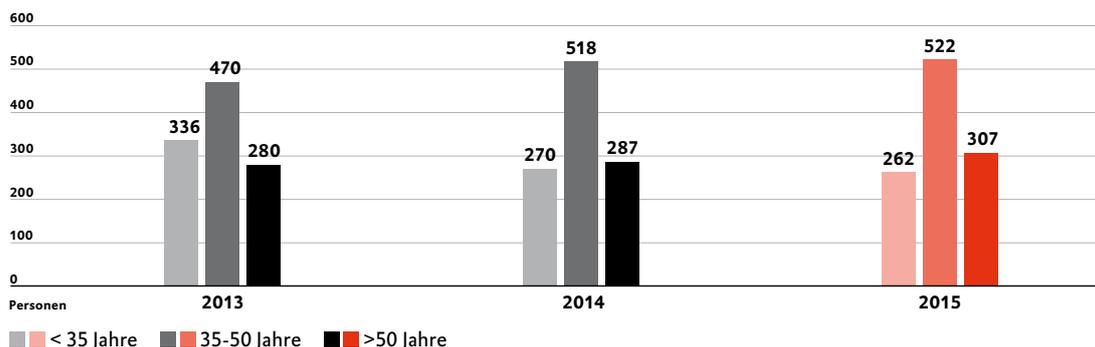
Wissen und Erfahrung hat in einem auf Beratung spezialisierten Dienstleistungsbetrieb einen besonders hohen Stellenwert. Das spiegelt sich auch in der Alterspyramide unserer Mitarbeiter wider. Die meisten Mitarbeiter, nämlich 48%, sind zwischen 35 und 50 Jahre alt. Diese Altersgruppe hat sich, wie auch jene der über 50-Jährigen, in den vergangenen Jahren kontinuierlich vergrößert.

Im Zusammenhang mit

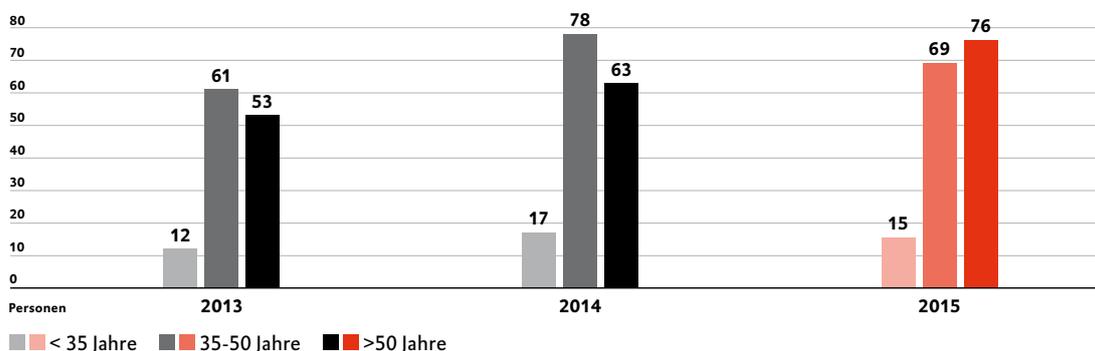
- dem demographischen Wandel in Österreich,
 - der langen, durchschnittlichen Beschäftigungsdauer in der BKS Bank und
 - späteren Pensionsantritten durch die Pensionsreformen der vergangenen Jahre
- entspricht dies einer natürlichen Entwicklung. Um auch weiterhin einen ausgewogenen Generationenmix zu gewährleisten, setzen wir bei Neueinstellungen auf jüngere Mitarbeiter. 45 oder 65% von 69 im Jahr 2015 neu in die Bank eingetretenen Personen waren unter 35 Jahre alt.

Die unterschiedlichen Erfahrungen und Interessen unserer Mitarbeiter bringen uns in vielen Bereichen Vorteile. Beispielsweise setzen wir bei der Zusammenstellung von Projektteams generell auf einen Mix aus älteren, erfahrenen und jüngeren oft sehr digitalisierungsaffinen Mitarbeitern. Ebenso achten wir auf einen ausgewogenen Gendermix und auf eine repräsentative Verteilung von Mitarbeitern aus Zentralen Abteilungen und aus dem Vertrieb. Zudem ziehen wir langjährige Mitarbeiter als Experten bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen heran. Nähere Einblicke zum Thema „Lebenslanges Lernen“ geben wir im gleichnamigen Abschnitt auf Seite 84. Die auf die verschiedenen Lebensphasen abgestimmten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen wir Ihnen ab Seite 76 vor.

LEBENSALTER DER MITARBEITER GESAMT NACH KÖPFEN



LEBENSALTER DER FÜHRUNGSKRÄFTE GESAMT NACH KÖPFEN



Förderung junger Talente

Jungen Berufseinsteigern steht in der BKS Bank eine Lehrlingsausbildung zum Bankkaufmann bzw. zur Bankkauffrau offen. Fachhochschul- und Universitätsabsolventen erhalten in unserem zehnmonatigen Traineeprogramm Einblick in das Spektrum der vielfältigen Aufgaben, die ein Kreditinstitut seinen Mitarbeitern anbieten kann.

Respektvolles Miteinander verschiedener Nationalitäten

In der BKS Bank arbeiten Menschen aus elf Nationen. Wir tragen der kulturellen Vielfalt in unserem Marktgebiet Rechnung, indem wir vorrangig Mitarbeiter aus der Region beschäftigen. Auch Führungspositionen besetzen wir mit Menschen aus dem jeweiligen Marktgebiet, da diese am besten mit den Kundenbedürfnissen vertraut sind.

Für die Kommunikation zwischen den einzelnen Ländern wurde Englisch als Konzernsprache festgelegt. Wichtige konzernübergreifende Dokumente, wie das Leitbild, den Code of Conduct oder den Code of Conduct für Lieferanten, stellen wir selbstverständlich auch in den jeweiligen Landessprachen zur Verfügung. In unserer Mitarbeiterzeitung cocktail stellen wir Kollegen, Aktivitäten und Projekte aus allen Ländern vor, um das Wir-Gefühl zu stärken. Auch der Vorstand berichtet in seinen Informationsgesprächen stets über Entwicklungen in den einzelnen Ländern.

ANZAHL MITARBEITER NACH NATIONALITÄT



Wir fördern zudem über die BKS Bank hinaus das Miteinander verschiedener Kulturen. Unsere Mitarbeiter können die Angebote des Carinthian International Club (CIC) nutzen, dessen Mitglied wird sind. Der CIC ist ein Verein, der von mehreren Kärntner Leitbetrieben und Bildungsinstitutionen getragen wird. Vereinsziel ist es, die Integration internationaler Mitarbeiter und deren Angehöriger in Kärnten zu erleichtern. Wir unterstützen den Verein auch mit Know-how und Sachleistungen.

Work-Life-Balance

Eine zentrale Bedeutung zur Verbesserung der Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter haben unser Gesundheitsprogramm und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Flexible Arbeitsmodelle ermöglichen dem Mitarbeiter eine eigenverantwortliche Zeitplanung. Seit 2015 können sich Mitarbeiter in schwierigen Lebenssituationen anonym durch das EAP-Institut für Mitarbeiterberatung beraten lassen. Unsere Initiativen resultieren in einer sehr niedrigen Krankenstandsquote von 2,95%.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Die BKS Bank unterstützt eine ausgewogene Work-Life-Balance ihrer Mitarbeiter mit sehr flexiblen Arbeitszeitmodellen. Wir bieten in all unseren Marktgebieten Gleit- und Teilzeitmodelle an, die die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen erleichtern. Die vielfältigen Teilzeitmöglichkeiten werden vor allem von Frauen genutzt. Von 240 Teilzeitbeschäftigten sind nur 13 Männer. Rund zwei Drittel der Frauen arbeiten Vollzeit. 33 Personen nutzen ein Altersteilzeitmodell für einen sanften Übergang in die Pension. Die in der BKS Bank tätigen Menschen können auch Sabbaticals, Pflege-, Bildungs- und Hospizkarenzmöglichkeiten nutzen.

MITARBEITER IN ALTERSTEILZEIT

	2014	2015
Mitarbeiter, die ein Altersteilzeitmodell nutzen	20	33
– davon in der Freizeitphase	6	8

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Ein wesentlicher Aspekt von Chancengleichheit sind Möglichkeiten einer guten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die BKS Bank ist in Österreich seit 2010 Träger des Zertifikats Audit „berufundfamilie“. Von den im Audit 2013 festgelegten Maßnahmen wurde ein Großteil mittlerweile umgesetzt. Einen Überblick über alle geplanten und durchgeführten Initiativen finden Sie auf unserer Website www.bks.at. 2016 werden wir uns dem zweiten Reaudit unterziehen. Im Audit-Prozess erhalten wir auch Experten-Inputs über neue Trends und Anregungen, welche weiteren Leistungen für unsere Mitarbeiter sinnvoll wären. In Slowenien erfolgte die dem Audit „berufundfamilie“ entsprechende Zertifizierung 2015. Im Folgenden geben wir einen kurzen Überblick über die wichtigsten 2015 gesetzten Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Anonyme Beratung für Mitarbeiter in schwierigen Situationen

Seit März 2015 steht unseren Mitarbeitern mit dem EAP-Institut für Mitarbeiterberatung ein professioneller Beratungsdienst für schwierige berufliche und private Situationen zur Verfü-

gung. Dieser kann anonym und kostenlos genutzt werden. Wenn diese Beratungen rechtzeitig genutzt werden, sind sie auch eine Prävention für Burn-out-Erkrankungen.

Tauschbörse im Intranet

Seit Sommer 2015 können die Menschen in der BKS Bank über eine Tauschbörse gebrauchte Gegenstände an- und verkaufen, Babysitter suchen oder Fahrgemeinschaften bilden.

Einbindung karencierter Mitarbeiter in das Unternehmen

Zahlreiche Mütter in Karenz und ihr Nachwuchs besuchten im Sommer wieder das Karenzfrühstück in Kärnten. Sie nutzten die Möglichkeit zum Netzwerken untereinander, mit der Vorstandsvorsitzenden und dem Audit-Team. Viele karencierte Mitarbeiterinnen nahmen auch an den Informationsgesprächen des Vorstandes teil, um über aktuelle Unternehmensgeschehnisse auf dem Laufenden zu bleiben. Auch die Mitarbeiterzeitung cocktail und Einladungen zu Festen und Veranstaltungen tragen dazu bei, dass der Kontakt zwischen Karencierten und BKS Bank aufrechtbleibt und damit ein Wiedereinstieg ins Berufsleben gut gelingt.

Vortrag für Führungskräfte über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf

In Slowenien nahmen sämtliche Führungskräfte an einer Informationsveranstaltung zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf teil. An zwei Terminen gab es Infos

- welche Vorteile die Förderung der Familienfreundlichkeit bringt,
- welche Maßnahmen in Slowenien geplant sind und
- wie jeder in seinem Bereich zu einer besseren Work-Life-Balance beitragen kann.

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Die unternehmenseigene Kindertagesstätte „Kinki“ in der BKS Bank-Zentrale in Klagenfurt wurde bereits 1998 gegründet. Im Vorjahr wurde in Slowenien mit einem Kindergarten nahe der Direktion eine Vereinbarung über Belegplätze getroffen. Zudem unterstützen wir die österreichischen Mitarbeiter mit einem Zuschuss bei der Ferienbetreuung. Die für die Semesterferien in Kärnten erstmals angebotene Betreuungsleistung wurde mangels Nachfrage nicht durchgeführt.

Karenz und Rückkehrquote

MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN IN KARENZ

	2014	2015
Zahl der Mitarbeiter in Elternkarenz	55	27
– davon Männer	3	4
Zahl der Männer im Papamonat	1	2
Durchschnittliche Elternkarenzdauer in Jahren	1,4	1,5
Rückkehrquote nach der Elternkarenz in %	74	100
Zahl der Mitarbeiter in Bildungskarenz	13	2
Durchschnittliche Bildungskarenzdauer in Jahren	0,7	0,5
Rückkehrquote nach der Bildungskarenz in %	69	100

29 Mitarbeiter der BKS Bank nutzten 2015 ein Karenzmodell. Am weitesten verbreitet ist nach wie vor die Elternkarenz, zwei Beschäftigte waren in Bildungskarenz. Erfreulicherweise sind die Rückkehrquoten aus der Karenz stets hoch. Damit bleiben gut qualifizierte, erfahrene Mitarbeiter auch weiterhin Teil der BKS Bank. Auch unsere Bemühungen, die Väterkarenz zu forcieren, tragen Früchte: 15% der Personen in Elternkarenz waren Männer. Nach wie vor sind diese zwar deutlich kürzer in Karenz als unsere weiblichen Angestellten, der Trend geht aber in die richtige Richtung.

Betriebliche Gesundheitsförderung

Vor allem die lange, sitzende Tätigkeit und die zunehmende Anzahl an Aufgaben sind jene Faktoren, die unsere Mitarbeiter gesundheitlich am meisten fordern. Wir motivieren daher alle Beschäftigten, sich mit ihrer Gesundheit zu beschäftigen. Die Initiativen unserer betrieblichen Gesundheitsförderung „Durch die Bank gesund“ unterstützen die Mitarbeiter dabei. Die entsprechenden Prozesse, Steuerungskreise und der Arbeitsschutz- und Gesundheitsausschuss sind in Österreich seit Jahren im Haus etabliert. In Slowenien engagiert sich ebenfalls ein Gesundheitsteam für die Mitarbeiter. Die BKS Bank trägt seit 2010 das „Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung“ und wurde auch schon zweimal mit dem Sonderpreis „Move Europe – Work. Adapted for all.“ ausgezeichnet.

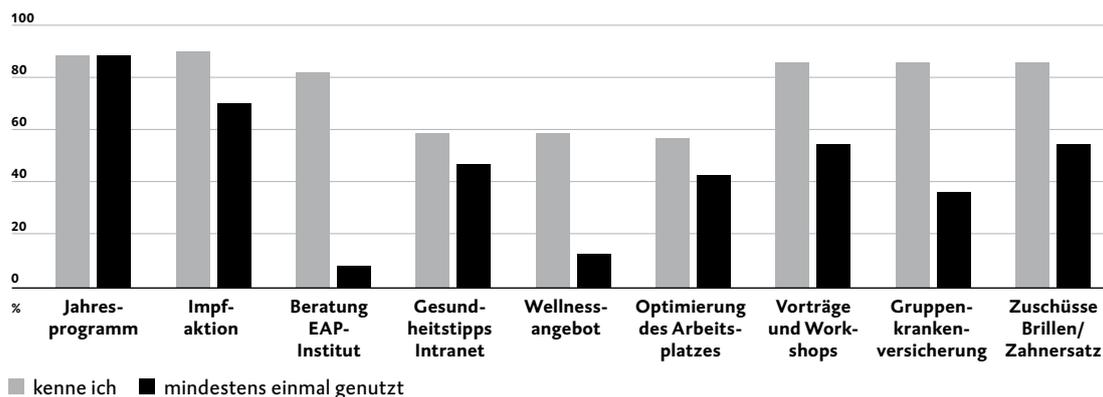
Durch die Bank gesunde Haut

Der Jahresschwerpunkt der betrieblichen Gesundheitsförderung lag 2015 auf der Hautgesundheit. Eine Dermatologin gab den Mitarbeitern in einem Webinar Tipps, wie man seine Haut vor schädlichen Faktoren wie Sonnenlicht optimal schützt. Sie erklärte auch Warnzeichen, an denen man eventuelle Hauterkrankungen erkennen kann. Ein Facharzt führte ein Hautscreening und einen Allergietest durch. 280 Beschäftigte in Österreich und 48 Mitarbeiter in Slowenien nutzten das Angebot. Auch die darüber hinaus angebotenen Aktionen und Vorträge wurden gut angenommen. Das Gesundheitsprojekt 2016 wird sich mit einem der größten Gesundheitsprobleme unserer Gesellschaft beschäftigen: mit Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes. Für diese Bemühungen trägt die BKS Bank das „Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung“.

Evaluierung der betrieblichen Gesundheitsförderung

Im zweiten Halbjahr 2015 haben wir eine Mitarbeiterbefragung zu den Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt. Die Befragung zeigte durchwegs eine hohe Zufriedenheit mit den bisher gesetzten Initiativen. 79% der Befragten gaben an, dass unsere Aktivitäten ihre Gesundheit fördern. 93% erklärten, dass die angebotenen Programme für sie auch interessant sind. Sehr gut ist auch die Bekanntheit der einzelnen Initiativen.

BEKANNTHEIT DER EINZELNEN GESUNDHEITSANGEBOTE UND NUTZUNG



Gesundheitsbefragung in Slowenien

So wie in Österreich im ArbeitnehmerInnenschutzgesetz eine Evaluierung der psychischen Belastungen vorgesehen ist, ist in Slowenien eine Erhebung der Mitarbeitergesundheit alle fünf Jahre erforderlich. Wenig überraschend zeigte sich bei der Befragung 2015, dass Rücken-, Nacken- und Wirbelsäulenschmerzen die hauptsächlichen Gesundheitsprobleme darstellen. Diese sind zum Teil auf die sitzende Tätigkeit zurückzuführen. Das lokale Team der betrieblichen Gesundheitsförderung steuert mit Sportangeboten, wie wöchentlichen Yoga- und Pilates-Stunden, gegen. Dieses Angebot wird von einem Fünftel der slowenischen Mitarbeiter genutzt. Auch eine vergünstigte Fitnesscenter-Jahreskarte wird gerne in Anspruch genommen. An einem Sportwochenende auf der kroatischen Insel Krk nahmen elf Personen teil. Die Bank leistete dazu einen Kostenbeitrag.

Erfreuliches Ergebnis der Befragung war, dass unter unseren slowenischen Beschäftigten mit einem Anteil von 20% deutlich weniger Raucher sind als in der Gesamtbevölkerung. Dort beträgt der Anteil der rauchenden Männer 27%, jener der Frauen 21%. Auch in Slowenien gilt übrigens, wie an allen Konzernstandorten der BKS Bank, seit 2006 das Motto „Durch die Bank rauchfrei“.

Gesundheitschecks in der Slowakischen Republik

Auch unsere slowakischen Mitarbeiter profitieren von Gesundheitsangeboten. So können sie beim Eintritt in die BKS Bank und alle drei Jahre einen umfassenden kostenlosen Gesundheitscheck in Anspruch nehmen. Eine externe Gesundheitsexpertin gibt monatlich per E-Mail Tipps zur Steigerung des Wohlbefindens. 2016 ist erstmals das Angebot von Gratisimpfungen geplant.

Krankenzusatzversicherung in Kroatien

In Kroatien profitieren alle Mitarbeiter von einer privaten Krankenversicherung durch die BKS Bank. Teil des Angebots ist ein jährlicher Gesundheitscheck.

Reduktion von psychischen Belastungen

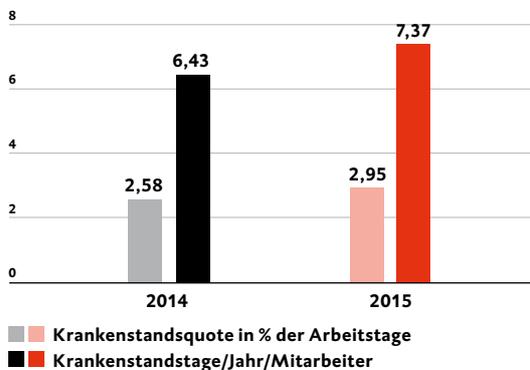
Mit der im vorangegangenen Abschnitt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ vorgestellten Beratungsleistung des EAP-Instituts für Mitarbeiterberatung können sich unsere Beschäftigten anonym und kostenlos extern Unterstützung in Zeiten hoher beruflicher und privater Belastung holen. In Slowenien nahmen 16 Personen an zwei je dreistündigen Workshops teil, in denen ihnen Techniken zur Stressreduktion erklärt wurden.

Anregungen aus der Mitarbeiterbefragung 2014

Eine Ende 2014 durchgeführte Befragung aller BKS Bank-Mitarbeiter zeigte eine durchwegs gute Zufriedenheit mit der BKS Bank als Arbeitgeber. Aus der Befragung wurden 108 Handlungsvereinbarungen abgeleitet, von denen 87 bis Jahresende 2015 umgesetzt wurden. Ein Teil der Verbesserungen bezog sich auch auf gesundheitsrelevante Themen. Beispielhaft sei die Senkung des Geräuschpegels in den größeren Büros genannt.

Sämtliche Angebote resultieren in einer konzernweit sehr niedrigen Krankenstandsquote, wenn diese 2015 auch marginal angestiegen ist.

KRANKENSTÄNDE



Sicherheit, Vermeidung von Arbeitsunfällen

Die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist uns ein wichtiges Anliegen. Die BKS Bank investiert laufend in die neueste Sicherheitstechnik, um bei Banküberfällen Verletzungen und psychologische Schäden zu vermeiden. Dafür ist die BKS Immobilien-Service Gesellschaft m.b.H. (BKS-Immobilien-service) verantwortlich. Diese Investitionen bewährten sich bei zahlreichen Überfällen und wurden von der Polizei als vorbildlich bewertet.

Wir schulen unsere Mitarbeiter auch regelmäßig über das richtige Verhalten bei Banküberfällen. Die Präsenzs Schulungen werden oft gemeinsam mit der Polizei durchgeführt. Zur Auffrischung des Gelernten ist im Intranet ein Webinar abrufbar. Leider war unser Institut trotz aller

Vorsichtsmaßnahmen 2015 Opfer von zwei Banküberfällen. Die Täter konnten relativ rasch gefasst werden. Zur Aufarbeitung eventuell erlittener Traumata wird allen Mitarbeitern der betroffenen Filialen eine psychologische Nachbegleitung angeboten.

Drei Sicherheitsfachkräfte und dreizehn Sicherheitsvertrauenspersonen stehen unseren Mitarbeitern als Ansprechpartner zu Fragen des Arbeitnehmerschutzes zur Seite. Sie geben auch Tipps zur Prävention von Arbeitsunfällen. 2015 ereigneten sich wie im Jahr davor nur zwei Arbeitsunfälle.

Einkommen

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

Einhaltung kollektivvertraglicher Regelungen

Die BKS Bank legt großen Wert auf eine faire Entlohnung ihrer Arbeitnehmer. Sämtliche Mitarbeiter des BKS Bank-Konzerns werden entsprechend den im jeweiligen Land geltenden Gehaltsnormen für das Bankwesen entlohnt. In Österreich ist dies der Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers mit Stand 01. April 2015. Dieser sieht sieben verschiedene Verwendungsgruppen (A bis G) und je Gruppe neun Gehaltsstufen vor. Die Einstufung erfolgt je nach Qualifikation und Tätigkeit, die ein Mitarbeiter ausübt. Weitere Regelungen finden sich in der Betriebsvereinbarung, die unter der Federführung des Personalmanagements zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat regelmäßig aktualisiert wird.

Mitarbeiter, die neu in die BKS Service GmbH eintreten, werden nach dem Kollektivvertrag für Angestellte in Handwerk und Gewerbe, Information und Consulting beschäftigt. Die Mitarbeiter des Restaurants Oscar unterliegen dem Kollektivvertrag für Arbeiter im Gastgewerbe.

In unseren internationalen Märkten sind unsere Beschäftigten in Slowenien und der Slowakischen Republik im Kollektivvertrag für Bankmitarbeiter. In Kroatien gibt es keinen Kollektivvertrag, daher wurde eine auf gesetzlichen Regelungen basierende Betriebsvereinbarung abgeschlossen. In allen drei Ländern bietet die BKS Bank ihren Mitarbeitern über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende monetäre Sozialleistungen an.

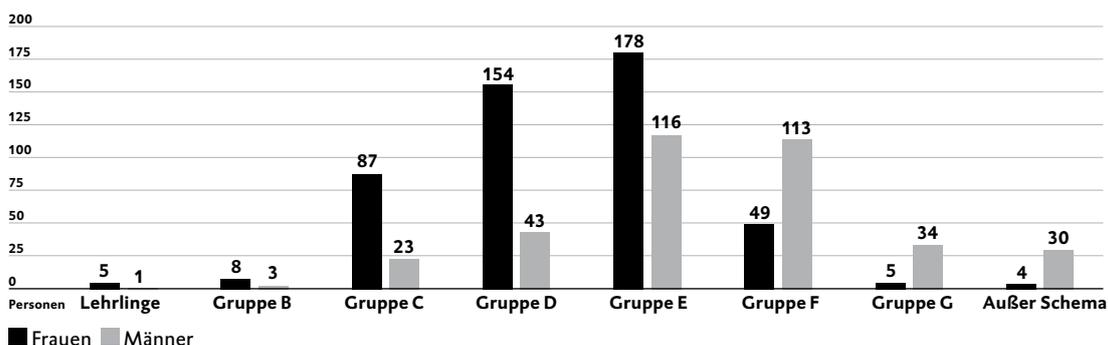
Nähere Informationen zur Entlohnung des Top-Managements sind im Kapitel „Führen und Gestalten“ ab Seite 35 dieses Berichts dargestellt. Eine noch ausführlichere Darstellung entnehmen Sie bitte unserem Geschäftsbericht.

Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern

Auch wenn im Vergleich zu 2014 mehr Frauen in höher entlohnten Verwendungsgruppen tätig waren, gibt es nach wie vor eine Einkommensschere zwischen den beiden Geschlechtern. Unsere Analysen zeigen, dass in der BKS Bank deutlich mehr Frauen als Männer eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen und daher viele von ihnen in geringer entlohnten Aufgabengebieten (z. B. Assistenzfunktionen) eingesetzt werden. Beide Faktoren können kurzfristig nicht geändert werden. Mit Angeboten, wie dem Frauenkarriereprogramm „Frauen.Perspektiven.Zukunft“ und dem Talentmanagement, führen wir aber Mitarbeiterinnen

gezielt an Führungspositionen heran. Nähere Informationen finden Sie dazu im Abschnitt „Förderung von Frauen“ auf Seite 72. Mit zahlreichen, im Abschnitt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ dargestellten Initiativen erleichtern wir es unseren Mitarbeiterinnen, die Karenzpause möglichst kurz zu halten. Wir ermöglichen dort, wo es die Aufgabe zulässt, auch, dass Führungspositionen in einer Teilzeitbeschäftigung ausgeübt werden.

LOHNGRUPPENSTRUKTUR DER BKS BANK AG IN ÖSTERREICH 2015



Betriebliche Altersvorsorge

Die BKS Bank unterstützt ihre Beschäftigten beim Aufbau einer Altersvorsorge, die zusätzlich zur gesetzlichen Pension gewährt wird. Für die Mitarbeiter der BKS Bank AG in Österreich gibt es einen Pensionskassen-Kollektivvertrag. Seit Anfang 2015 gibt es als Alternative zusätzlich eine betriebliche Kollektivversicherung. Für jeden Mitarbeiter zahlt die Bank regelmäßig Beiträge in die VBV-Pensionskasse bzw. in die betriebliche Kollektivversicherung (Generali Versicherung AG, Merkur Versicherung AG) ein. Ab dem Eintritt in den Ruhestand erhalten die Mitarbeiter dann eine lebenslange Rente. Auch in Slowenien und der Slowakei werden von der BKS Bank Beiträge zu einer Altersvorsorge-Zusatzversicherung geleistet.

DURCHSCHNITTLICHES PENSIONSANTRITTSALTER

	2014	2015
Pensionsantritte	14	11
– davon männlich	8	1
– davon weiblich	6	10
Durchschnittliches Lebensalter gesamt bei Pensionsantritt	60,26	59,29
Durchschnittliches Lebensalter bei Pensionsantritt – Männer	60,83	62,26
Durchschnittliches Lebensalter bei Pensionsantritt – Frauen	59,5	58,99

Lebenslanges Lernen

Junge Berufseinsteiger können bei der BKS Bank eine Lehre zum Bankkaufmann bzw. zur Bankkauffrau absolvieren. Hochschulabsolventen wird ein Traineeprogramm angeboten. Das Talente- und Nachfolgemanagement startete erfolgreich. Unsere Mitarbeiter bilden wir fachlich und persönlichkeitsbildend intensiv weiter.

Die zahlreichen Auszeichnungen, die die BKS Bank für ihre hohe Beratungsqualität erhält, sind nur möglich, weil wir unsere Mitarbeiter intensiv aus- und weiterbilden. Im Vordergrund stehen Fachseminare und persönlichkeitsbildende Weiterbildungsmaßnahmen. Viele davon finden in unserem modernen Schulungszentrum in Pörschach statt. Für Kurzschulungen nutzen wir ein Webinar-Tool, das Referenten und Teilnehmern Reisezeiten erspart.

Erhebung des Aus- und Weiterbildungsbedarfs

Jeweils im Herbst erstellen wir eine Ein-Jahres-Detail- und eine Drei-Jahres-Grobplanung unserer zu erwartenden Personalstände. Weiters diskutieren wir, welche Qualifikationen unsere Mitarbeiter mittelfristig erfüllen müssen. In diese Überlegungen fließen unter anderen folgende Faktoren mit ein:

- geplante neue Filialen
- mögliche neue Dienstleistungen
- technische und aufsichtsrechtliche Entwicklungen, die besonderen Ausbildungsbedarf erfordern
- Pensionierungen und die damit erforderliche Nachfolgeplanung
- Rückkehrer aus Karenzmodellen
- Entwicklungsmöglichkeiten von High Potentials

Die Ergebnisse dieser Planung geben uns wesentliche Anhaltspunkte zur Erstellung des Aus- und Weiterbildungsprogrammes.

Ausbildungsziele

Das Ausbildungsprogramm der BKS Bank verfolgt vor allem folgende Ziele:

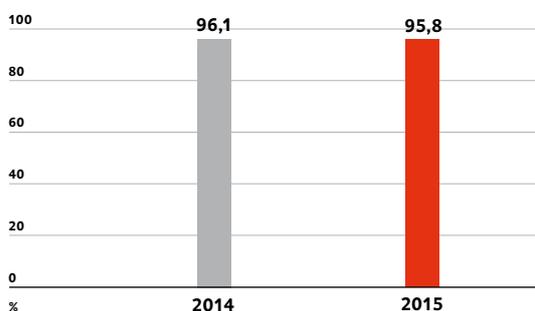
- Sicherstellung der hohen Beratungsqualität durch die Mitarbeiter
- vorausschauende Qualifikation von Mitarbeitern für neue Anforderungen
- Heranführen von High Potentials an Führungs- bzw. Expertenpositionen, um eine entsprechende Karriere- und Nachfolgeplanung machen zu können
- Aus- und Weiterbildung von Führungskräften, damit diese ihre Führungsaufgabe entsprechend den Standards der BKS Bank erfüllen können
- Weiterqualifizierung von Mitarbeitern mit einfachen Tätigkeiten, damit diese auch bei Restrukturierungen im Unternehmen verbleiben können

Ein weiteres für uns bedeutendes Instrument zur Erhebung des Aus- und Weiterbildungsbedarfs, sowie der Karriereplanung ist das konzernweit zur Anwendung kommende Beurteilungs- und Fördergespräch. Dieses findet zwischen Mitarbeiter und direkter Führungskraft jährlich statt. Mit Mitarbeitern, die eine Führungsposition anstreben oder an unserem Talentmanagementprogramm teilnehmen möchten, führen wir eine Einzelpotenzialanalyse durch. Anhand des Ergebnisses wird im Gespräch mit dem Mitarbeiter definiert, ob ihm eine Experten- oder Führungskarriere im Unternehmen offensteht.

In unserer Balanced Scorecard haben wir definiert, dass wir 75% der vakant werdenden Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzen wollen. 2015 konnten wir mit 73% diesen Zielwert fast erreichen. Dies gelang uns durch eine gute Vorbereitung der Mitarbeiter auf mehr Verantwortung.

Für die Aus- und Weiterbildung unserer Geschäftsleiter, Aufsichtsratsmitglieder und Inhaber von Schlüsselfunktionen haben wir eine Fit & Proper-Policy verfasst. Die Policy legt die Strategie für die Auswahl und den Prozess der Eignungsbeurteilung dieses Personenkreises und ein Bekenntnis zu deren Weiterbildung fest. Dementsprechend hat der betroffene Personenkreis auch 2015 Workshops zu Fit & Proper-Themen absolviert.

TEILNEHMENDE MITARBEITER AN BEURTEILUNGS- UND FÖRDERGESPRÄCHEN



Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

AUSBILDUNGSSTUNDEN



Allen Mitarbeitern steht das vom Personalmanagement erstellte Aus- und Weiterbildungsprogramm offen. Daraus kann jeder Mitarbeiter für ihn interessante Bildungsmaßnahmen auswählen. 2015 verbrachten die Mitarbeiter konzernweit 34.676 (+3.891) Stunden auf Ausbildung. Im Schnitt absolvierte jeder Beschäftigte mehr als vier Ausbildungstage. Die im Vergleich zu 2014 gesunkene Anzahl

34.676

an intern abgehaltenen Seminaren resultiert primär daraus, dass häufiger externe Seminare besucht wurden.

Das fachspezifische Grundwissen erhalten die Mitarbeiter unmittelbar nach ihrem Eintritt im BKS-Colleg. Danach wird dieses Wissen in fachspezifischen Stufenausbildungen und zuletzt in einer Spezialistenausbildung weiter ausgebaut. Beispielhaft genannt seien die Führungskräfteausbildung, die Ausbildung zum Anlageberater oder zum Firmenkundenbetreuer. Viele der Ausbildungen schließen mit einer Prüfung ab.

Schulungen zu compliancerelevanten Themen und Antikorruption

Großes Augenmerk legt die BKS Bank auch auf die Schulung ihrer Mitarbeiter zu einem compliancekonformen Verhalten. Schulungen über Geldwäsche und Compliance sind zeitnah nach dem Eintritt in die BKS Bank und in weiterer Folge alle drei Jahre verpflichtend zu besuchen. Alle Mitarbeiter müssen zudem jährlich die Auffrischungsmodule zu Geldwäsche- und Compliance-Themen über E-Learning absolvieren. Beide Module schließen mit einem Test ab, der vom Mitarbeiter nachweislich positiv abzulegen ist.

AUSBILDUNGSKENNZAHLEN

	2014	2015
Durchschnittliche Ausbildungstage je Mitarbeiter p. a.	3,96	4,39
Anzahl der internen Seminare	246	196
Ausbildungsstunden pro Jahr	30.785	34.676
– davon von Frauen absolviert	17.203	17.659
Anzahl der Lehrlinge	7	6
– davon Frauen	6	5
Anzahl der Trainees	5	5
– davon Frauen	4	4

CSR-Programm

MENSCHEN

Für 2015 geplante Maßnahme	2015 umgesetzt	Für 2016 geplant
Umsetzung der Handlungsvereinbarungen aus der Mitarbeiterbefragung 2014.	Von 108 Handlungsvereinbarungen wurden 87 umgesetzt, neun wurden verworfen.	<ul style="list-style-type: none"> – Durchführung einer Impulsbefragung zur Mitarbeiterzufriedenheit. – Umsetzung der noch offenen Vereinbarungen aus der Mitarbeiterbefragung.
Einführung einer anonymen psychologischen Beratung für Mitarbeiter in Krisensituationen.	Seit März 2015 stehen die Beratungsleistungen des EAP-Instituts allen Mitarbeitern zur Verfügung.	–
Audit „berufundfamilie“: Marktplatz Familie-Tauschbörse im Intranet aufbauen.	Die Tauschbörse ging im Sommer online.	– Reaudit „berufundfamilie“.
Zertifizierung der BKS Bank in Slowenien als familienfreundliches Unternehmen.	Die Zertifizierung ist erfolgt. Ein Maßnahmenkatalog für die kommenden drei Jahre liegt vor und wurde zum Teil bereits umgesetzt.	– Weitere Umsetzung des Maßnahmenkataloges.
Betriebliche Gesundheitsförderung: Durchführung eines jährlichen Gesundheitsprogramms unter dem Motto „Durch die Bank gesund“.	Am Jahresprogramm zur Hautgesundheit nahmen in Österreich 280 und in Slowenien 48 Mitarbeiter teil.	<ul style="list-style-type: none"> – Jahresprogramm der betrieblichen Gesundheitsförderung zum Thema Stoffwechselerkrankungen in Österreich und Slowenien durchführen. – Neuerliche Auszeichnung mit dem „Gütesiegel betriebliche Gesundheitsförderung“. – Erstmaliges Anbieten von Impfaktionen in der Slowakei.
Evaluierung unserer betrieblichen Gesundheitsförderung.	In Österreich wurde eine Teilbefragung der Mitarbeiter durchgeführt. In Slowenien fand eine Gesundheitsbefragung statt.	– Umsetzung von Maßnahmen aus den Mitarbeiterbefragungen.
Evaluierung des Frauenkarriereprogramms „Frauen.Perspektiven.Zukunft“.	Die Teilnehmerinnen der ersten beiden Lehrgänge wurden befragt.	– Dritter Durchgang des Frauenkarriereprogramms „Frauen.Perspektiven.Zukunft“.
Erhöhung des Anteils behinderter Mitarbeiter.	Erfahrungsaustausch mit anderen Kärntner Unternehmen.	– Beratung durch eine auf die Vermittlung von beeinträchtigten Mitarbeitern spezialisierte Personalagentur.
Stärkung der BKS Bank als attraktiver Arbeitgeber, schnellere Nachbesetzung von Schlüsselpositionen.	Der erste Lehrgang unseres Talentmanagements wurde durchgeführt.	<ul style="list-style-type: none"> – Erreichung der Zielquote von 75% bei der hausinternen Nachbesetzung von Führungskräften – Traineeprogramm konsequent umsetzen

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

MENSCHEN

	Indikatoren 2014	Indikatoren 2015
Anzahl Mitarbeiter Konzern	1.075	1.091
Anzahl Trainees	5	5
Anzahl Lehrlinge	7	6
Frauenanteil in %	57,7	57,7
Frauenanteil im Vorstand in %	33	33
Frauenanteil im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) in %	20	20
Frauenanteil im Aufsichtsrat (Belegschaftsvertreter) in %	40	49
Weibliche Führungskräfte in %	31	31
Ausbildungstage pro Mitarbeiter im Durchschnitt	3,96	4,39
Ausbildungsstunden gesamt	30.785	34.676
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	13,85	14,24
Fluktuationsrate in Prozent	2,91	3,87
Eintritte	58	69
Austritte	29	39
Teilnehmer am Jahresprojekt der betrieblichen Gesundheitsförderung	189	328
Krankenstandsquote in Prozent der Arbeitstage	2,58	2,95
Rückkehrquote nach der Elternkarenz	74	100
Durchschnittliche Elternkarenzdauer in Jahren	1,4	1,5
Väter in Elternkarenz in %	7,1	15
Auszeichnungen für mitarbeiterbezogene Aktivitäten bzw. Mitgliedschaften in mitarbeiterbezogenen Netzwerken		
– Zertifikat Audit „berufundfamilie“	✓	✓
– Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung	✓	✓
– Unternehmen für Familien	✓	✓
– Carinthian International Club	✓	✓
– Charta der Vielfalt	–	✓



Highlights 2015	90
Verlässlicher Partner für die regionale Wirtschaft	92
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	95
Verantwortungsbewusste Kundenansprache	98
Verantwortungsbewusste Beschaffung	102
Sorgfältiges Kreditrisikomonitoring	103
Steuerehrlichkeit großgeschrieben	105
CSR-Programm	107
Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	108

Highlights 2015



Financial Education

Ein engagiertes Team von BKS Bank-Mitarbeitern entwickelte ein Ausbildungsprogramm für HAK-Lehrer.

Siehe Seite 120.



Kunden

150.000

Siehe Seite 92 f.



AVM nachhaltig¹⁾

18,1 Mio. EUR

Veranlagungsvolumen

Siehe Seite 95 f.

1. Platz Kreditberatung

Die BKS Bank punktet bei ihren Kunden
mit hoher Beraterqualität.

Siehe Seite 92 f.



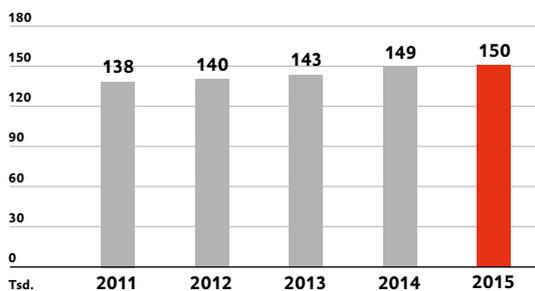
¹⁾ Für sämtliche in diesem Kapitel angeführten Veranlagungsprodukte gilt: Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in dieser Information dienen lediglich der unverbindlichen Information der Kunden und ersetzen keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Wertpapieren. Es handelt sich weder um ein Anbot noch um eine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf der hier erwähnten Veranlagungen bzw. (Bank-)Produkte, ebenso wenig handelt es sich um eine Kauf- bzw. Verkaufsempfehlung. BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43.

Verlässlicher Partner für die regionale Wirtschaft

Die BKS Bank trägt dazu bei, die regionale wirtschaftliche Entwicklung zu finanzieren. Die Höhe der lokalen Einlagen entspricht dabei in etwa der Höhe der Kredite. Dies spiegelt sowohl die finanzielle Stabilität wie auch die regionale Verankerung der Bank wider. Bei ihren Einkäufen und Bauprojekten setzt die BKS Bank auf Partner aus der Region, um die Wertschöpfung vor Ort zu steigern. Als Steuerzahler leisten wir einen namhaften Betrag an die Allgemeinheit.

Die BKS Bank wurde 1922 gegründet. Vorerst wurden nur Firmenkunden betreut, seit den 1960er Jahren umfasst das Angebot auch Leistungen für Privatkunden. Viele Unternehmen zählen seit mehreren Unternehmergenerationen zu den Kunden der Bank. Auch mit zahlreichen Privatkunden besteht eine langfristige Kundenbeziehung. Die Kundenanzahl ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Für uns ist dies ein Zeichen des Vertrauens in unsere Bank. Wir bemühen uns sehr, diesem auch gerecht zu werden, indem wir allen Kunden gleichermaßen Produkte, Dienstleistungen und Beratungen mit hoher Qualität anbieten.

KUNDENANZAHL GESAMT



Als regional gut verankerte Bank sind wir auch ein wichtiger Arbeitgeber. 2015 beschäftigte die BKS Bank 1.091 Mitarbeiter. Über deren Kaufkraft fließt ein wesentlicher Betrag an die heimische Wirtschaft.

Auch die von der BKS Bank selbst getätigten Investitionen bleiben in jenen Regionen, in denen wir tätig sind. In unserem Code of Conduct haben wir uns verpflichtet, Lieferanten zu bevorzugen

- die unser Wertesystem teilen,
- gesellschaftlich verantwortungsbewusst handeln
- und aus unserer Region kommen.

Wenn möglich, beauftragen wir Lieferanten und Projektpartner aus unserem Kundenkreis. Beispielsweise gab die BKS Bank 2015 für verschiedene Bauprojekte und sonstige Investitionen 6,3 Mio. EUR (+1,6 Mio. EUR) aus. Viele Werbegeschenke stammen von Unternehmen, die unsere Betreuer persönlich kennen.

6,3 Mio.

„Ausgezeichnete Kundenberatung“ im Privatkundengeschäft

Unser Dienstleistungsangebot für Privatkunden zeichnet sich durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Qualität und Preis aus und reicht von standardisierten Kontodienstleistungen über maßgeschneiderte Finanzierungsvarianten auf Kredit- und Leasingbasis bis hin zur individuellen Vorsorgesicherung und diskreter Vermögensberatung.

Die Beratungsleistung unserer Privatkundenbetreuer wurde von der Österreichischen Gesellschaft für Verbraucherstudien (ÖGVS) erneut ausgezeichnet. Bei einer unabhängigen Untersuchung in der Kreditberatung konnte die BKS Bank sich gegenüber dem Wettbewerb als Testsiegerin behaupten; ein Indiz für die professionelle und kompetente Arbeit unserer Vertriebsmitarbeiter.

Financier der klein- und mittelständischen Wirtschaft

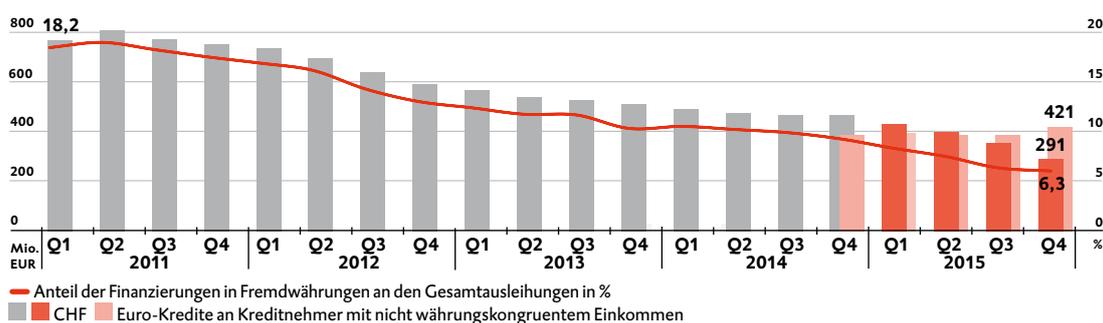
Mit einem Kreditvolumen von 5,11 Mrd. EUR ist die BKS Bank ein bedeutender Financier für Unternehmen und Privatkunden. Sie stellt damit 100% der Einlagen wieder der Region zur Verfügung. Die Loan-Deposit-Ratio spiegelt unsere hohe regionale Verbundenheit und die ausgewogene Unternehmensstruktur wider. Nach wie vor kommt ein Großteil der Einlagen aus Österreich. Auch die meisten Kredite werden an österreichische Kunden vergeben. Wichtigste Kreditnehmer sind Unternehmen. Über drei Viertel oder 3,97 Mrd. EUR wurden von Unternehmen in Anspruch genommen. Die Branchenschwerpunkte unseres Kreditportfolios liegen im Gewerbe, in der Industrie, bei den freien Berufen und im Handel.

Fremdwährungskredite auf Abbau

Über 90% der von der BKS Bank vergebenen Kredite sind Euro-Kredite. Ziel ist es, den Anteil an Fremdwährungskrediten kontinuierlich weiter zu reduzieren. Zum Jahresende 2015 betrug er 6,3% (2014: 9,4%). Den deutlich größten Anteil an Fremdwährungskrediten haben Schweizer-Franken-Kredite an österreichische Kunden und Euro-Kredite an kroatische Kunden.

Darüber hinaus hat die BKS Bank auch in geringem Umfang Kredite in US-Dollar und Japanischen Yen vergeben. Unsere Schweizer-Franken-Kreditnehmer wurden von der Entscheidung der Schweizer Nationalbank, die Kursbindung zwischen Euro und Franken aufzuheben, ebenso überrascht wie wir selbst. Wir haben mit den betroffenen Kreditnehmern intensive Beratungsgespräche geführt, um jeweils die individuell beste Lösung nach dieser massiven Kursveränderung zu finden. Viele Kunden haben im Berichtsjahr in Euro umgeschuldet oder sind in tilgende Varianten umgestiegen.

KUNDENFORDERUNGEN IN FREMDWÄHRUNGEN



Nachhaltige Investment- und Beteiligungspolitik

Unserer Geschäftsstrategie entsprechend konzentrieren wir uns auf unser Kerngeschäft. Daher verfügen wir nur über eine einzige Beteiligung außerhalb des Finanzsektors bzw. finanznaher Dienstleistungen. Die BKS Bank hält einen Anteil an der auf Produkte für Wasserschutz und Infrastruktur spezialisierten SW Umwelttechnik Stoischer&Wolschner AG. Das restliche Beteiligungsportfolio wird dominiert von den Beteiligungen an unseren Schwesterbanken Oberbank AG und Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft.

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

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen¹⁾

Die BKS Bank hat Nachhaltigkeit auch im Kerngeschäft integriert. Angeboten werden nachhaltige Spar-, Veranlagungs- und Kreditprodukte. Am Ausbau des Produktspektrums wird regelmäßig gearbeitet.

Investieren mit gutem Gewissen

Mit der Vermögensverwaltung AVM nachhaltig, dem 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds und dem 2015 neu aufgelegten 3 Banken Dividende + Nachhaltigkeit 2021 stehen den BKS Bank-Kunden mehrere attraktive Varianten zur nachhaltigen Veranlagung ihres Vermögens offen. Auch bei der individuellen Vermögensverwaltung (iVV) können auf Wunsch des Kunden nachhaltige Investments in das Portfolio aufgenommen werden. Aus rechtlichen Gründen dürfen wir die genannten Veranlagungsprodukte derzeit in Slowenien, Kroatien und der Slowakei nicht anbieten.

AVM nachhaltig

Das Aktive Vermögensmanagement (AVM) nachhaltig wird unseren Kunden seit 2013 angeboten. AVM nachhaltig war die erste Vermögensverwaltung, die in Österreich mit dem Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte²⁾ ausgezeichnet wurde.

Die Veranlagung erfolgt in Fonds, die ihrerseits das Umweltzeichen tragen bzw. dessen strenge Kriterien erfüllen. Dies sind z. B. der Ausschluss von Rüstungs- und Atomenergieunternehmen oder Staaten, die die Menschenrechte massiv verletzen, die Erfüllung umfangreicher Positivkriterien z. B. betreffend Umweltpolitik, Mitarbeiter, Lieferanten etc. Weitere Auswahlkriterien sind hohe Anforderungen an die Analyseprozesse und die Transparenz der Fonds. Diese Prüfung erfolgt in regelmäßigen Abständen durch die rfu – Reinhard Friesenbichler Unternehmensberatung, einer Nachhaltigkeitsakkreditierten Umweltzeichen-Prüfstelle in **30.000** Researchagentur und Österreich. Ein Investment in AVM nachhaltig ist ab 30.000,- EUR möglich.

AVM nachhaltig wird von unseren Kunden sehr gut nachgefragt. Regelmäßige Marketingkampagnen lenken die Aufmerksamkeit auf diese verantwortungsbewusste Möglichkeit, sein Ver-

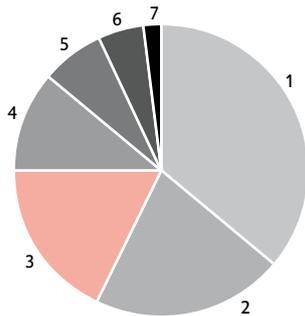
¹⁾ Für sämtliche in diesem Kapitel angeführte Veranlagungsprodukte gilt: Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in diesem Informationsblatt dienen lediglich der unverbindlichen Information der Kunden und ersetzen keinesfalls die Beratung für den An- oder Verkauf von Wertpapieren. Es handelt sich weder um ein Anbot noch um eine Aufforderung zum Kauf oder Verkauf der hier erwähnten Veranlagungen bzw. (Bank-)Produkte, ebenso wenig handelt es sich um eine Kauf- bzw. Verkaufsempfehlung. BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43.

²⁾ Das Österreichische Umweltzeichen wurde vom Ministerium für ein lebenswertes Österreich 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.

mögen zu investieren. Mittlerweile sind 18% der im Aktiven Vermögensmanagement (AVM) investierten Mittel in der nachhaltigen Variante angelegt.

Detaillierte Informationen über AVM nachhaltig sind unter www.bks.at/BKSWebp/BKS/bks_at/PRIVATKUNDEN/SparenundWertpapiere/Wertpapiere/AVM/AVM_nachhaltig/index.jsp online abrufbar.

AVM NACHHALTIG INNERHALB DER AVM-PRODUKTPALETTE



1 AVM konservativ	36%
2 AVM dynamisch	21%
3 AVM nachhaltig	18%
4 AVM konservativ plus	11%
5 AVM alternativ	7%
6 AVM dynamisch plus	5%
7 AVM Anleihen	2%

3 Banken Nachhaltigkeitsfonds

Der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds wurde von unserer Fondstochter 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. 2001 aufgelegt. Der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds ist ideal für alle ethisch orientierten Aktienanleger, die eine globale Veranlagung suchen. Er kombiniert eine Übergewichtung von Öko-Kriterien mit klar definierten Ausschlusskriterien. Der Fondsmanager Sarasin stuft jedes Unternehmen in diesem speziellen Segment nach der „Sarasin Sustainability Matrix“ ein. Dadurch wird sichergestellt, dass der Fonds nur in Unternehmen investiert, die zu einer ökologischen und sozial langfristig tragfähigen Wirtschaftsentwicklung beisteuern. Zukunftsthemen wie Wasser, erneuerbare Energien oder Gesundheit sind übergewichtet. Per Ende Dezember 2015 waren im 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds 92,8 Mio. EUR investiert. Auch der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds trägt das Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte.

3 Banken Dividende + Nachhaltigkeit 2021

2015 wurde von der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. mit dem 3 Banken Dividende + Nachhaltigkeit 2021 ein neues nachhaltig ausgerichtetes Veranlagungsprodukt auf den Markt gebracht. Der 3 Banken Dividenden + Nachhaltigkeit 2021 ist ein aktiv gemanagter Aktienfond. Er investiert in dividendenstarke Unternehmen mit prognostizierbaren Cash-Flows und nachvollziehbaren Geschäftsmodellen. Die Ausrichtung ist global. Der Fonds besteht aus rund 33 in etwa gleich gewichteten Einzeltiteln. Gekauft werden nur Unternehmen, die den Nachhaltigkeitsfilter der Schweizer Privatbank J. Safra Sarasin durchlaufen und bestanden haben. Am Jahresende 2015 waren im 3 Banken Nachhaltigkeit + Dividende 2021 rund 52,6 Mio. EUR investiert.

Bei einer Gesamtbetrachtung des 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds und des 3 Banken Nachhaltigkeit + Dividende 2021 betreut die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. rund

145,4 Mio. EUR an nachhaltig investiertem Vermögen. Nähere Informationen zu sämtlichen Fondsprodukten der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. erhalten Sie unter www.3bg.at.

Öko-Sparbuch: Energiesparen leicht gemacht

Viele Privatpersonen legen Wert darauf, einen möglichst geringen ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen, können aber das Kapital zur Anschaffung einer Solaranlage, einer Photovoltaikanlage oder einer thermischen Sanierung des Eigenheims nicht aufbringen. Mit dem Öko-Sparbuch können unsere Kunden den erforderlichen Betrag mit attraktiven Konditionen ansparen. Das Öko-Sparbuch ist ein Prämien-Sparbuch mit einer maximalen Laufzeit von sechs Jahren. Es kann monatlich mit 20,- bis 500,- EUR bespart werden. Während der gesamten Laufzeit erhalten die Sparer zusätzlich zur variablen Grundverzinsung einen fixen, mit der Laufzeit ansteigenden Bonus. Mittlerweile wurden rund 7,5 Mio. EUR am

7,5 Mio.

Öko-Sparbuch angespart.

Nachhaltige Finanzierungen

Als Bank hat unser Haus die Möglichkeit, Klimaschutzprojekte über attraktive Finanzierungsangebote zu fördern. Wir tun dies mit unserem Öko-Kredit für Privatkunden und dem Umweltkredit für Firmenkunden seit 2013. In Slowenien bieten wir seit 2015 ebenfalls einen Green Loan an. Die Kreditformen sind jeweils so konzipiert, dass Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und Ressourcenschonung begünstigt werden. Beispielhaft genannt seien der Einbau von Photovoltaikanlagen, Wärmedämmungen oder Solaranlagen.

Neu: Silberkredit

Mit dem Silberkredit haben wir Anfang 2016 ein neues Kreditprodukt eingeführt. Eine Kreditvergabe an Personen über 65 Jahre war bis dato nur in Einzelfällen möglich, obwohl die durchschnittliche Lebenserwartung mittlerweile bei 81 Jahren liegt. Mit dem Silberkredit ermöglichen wir es auch Senioren in ihre Lebensqualität zu investieren. Voraussetzung für die Krediterteilung ist eine gute Bonität und Immobilienbesitz zur Besicherung. Der Kreditbetrag wird einmalig ausbezahlt und ist an keinen Verwendungszweck gebunden. Daher kann der Silberkredit vielseitig eingesetzt werden: Ganz egal ob man die bereits seit vielen Jahren geplante Reise endlich antreten möchte, ob in der Garage ein neues Auto Platz finden soll, oder aber die Modernisierung des Eigenheims in Angriff genommen werden soll. Relevant wird der Silberkredit auch bei plötzlich notwendigen Umbauten. Zum Beispiel, wenn das Eigenheim barrierefrei zugänglich gemacht werden muss.

Verantwortungsbewusste Kundenansprache

Der gute Ton im Vordergrund

Bei der Ansprache unserer Kunden mit Instrumenten des Marketings oder der Öffentlichkeitsarbeit bemühen wir uns, verantwortungsbewusst zu agieren. Wir verzichten auf aggressive Werbung und folgen den Empfehlungen des „Österreichischen Selbstbeschränkungskodex“ des Österreichischen Werberates und der Gesellschaft zur Selbstkontrolle der Werbewirtschaft.

Insbesondere achten wir darauf, irreführende Werbung zu vermeiden und Disclaimer und andere rechtliche Kennzeichen korrekt einzusetzen. 2015 gab es keinen Fall der Nichteinhaltung von Produktkennzeichnung in der BKS Bank. Bei der Auswahl unserer Sujets legen wir Wert auf politische Korrektheit. Sensible Zielgruppen, wie Jugendliche, Kinder und Senioren, werden von uns, wenn überhaupt, nur sehr verhalten über Werbekampagnen angesprochen. Bei der Beratung dieser Zielgruppen gehen wir besonders sorgfältig vor.

Verständlichere Formulierungen in unseren Schriftstücken

Gerade Banken und Versicherungen sind oftmals für komplizierte Texte bekannt. In der Initiative „Schreibwerkstatt“ entwickelten wir daher einen neuen Schreibstil für unsere Texte. Mit einer klaren und sympathischen Sprache wollen wir bei unseren Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und Geschäftspartnern verständlich und positiv wahrgenommen werden. Erklärtes Ziel: die Rückfragen deutlich zu reduzieren und so effizienter zu werden. Ein Mitarbeiter-Team wurde von einem Sprach-Experten in mehrstündigen Workshops geschult, worauf bei verantwortungsbewusster, verständlicher Kommunikation zu achten ist.

Kundenzufriedenheit liegt 2016 im Fokus

Das Qualitätsmanagement-Team startete im Berichtsjahr die Vorbereitungsarbeiten zur Messung der Kundenzufriedenheit. 2016 werden wir unsere Kunden zu unterschiedlichen Themen befragen und die Zufriedenheit mit unseren Dienstleistungen und Produkten erheben.

Datenschutz/Datensicherheit

Das Bankgeschäft basiert auf dem Vertrauen der Kunden in den jeweiligen Bankpartner. Neben dem Vermögen vertraut der Kunde der Bank noch etwas sehr Wichtiges an: viele persönliche Daten. Der Schutz dieser Daten ist daher besonders wichtig. Wesentliche Ansatzpunkte zum Datenschutz und zur Datensicherheit sehen wir

- in einer sicheren IT-Landschaft,
- in umfassenden Schulungen der Mitarbeiter und
- in strikten Verträgen mit Geschäftspartnern.

IT-Sicherheit

Verantwortlich für die IT-Projekte und den IT-Betrieb der BKS Bank ist die DREI-BANKEN-

KUNDENORIENTIERUNG



Mag. Wolfgang Mandl
Mitglied des Vorstandes

EDV Gesellschaft m.b.H. (3BEG), eine Tochtergesellschaft der 3 Banken Gruppe. Diese stellt einen ausgezeichneten Sicherheitsstandard aller Bankanwendungen ebenso sicher wie eine hohe Systemverfügbarkeitsrate. Ein Backup-System sorgt dafür, dass Datenverluste nicht möglich sind. Unsere App und unser digitales Kundenportal entsprechen ebenfalls modernsten Sicherheitsanforderungen. So setzen wir nach wie vor bewusst auf einen Token, mit dem Online-Transaktionen bestätigt werden müssen.

Schulungen der Mitarbeiter

Die Bedeutung des Datenschutzes und Maßnahmen zur Datensicherheit sind in zahlreichen Richtlinien der BKS Bank festgehalten. Die Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und angepasst. Unsere Datenschutzbeauftragte schult neu in die Bank eingetretene Mitarbeiter beim Infotag intensiv. Schon länger in der BKS Bank tätige Mitarbeiter werden ebenfalls tourlich in Präsenzs Schulungen informiert. Im Intranet stehen den Beschäftigten zum Thema sämtliche Richtlinien und Formulare abrufbar zur Verfügung. Alle Mitarbeiter der BKS Bank haben zudem eine Geheimhaltungserklärung unterschrieben.

In unserem Arbeitshandbuch „Datenschutz“ ist unter anderem auch der Umgang mit Kundendaten detailliert geregelt. Darin festgehalten ist zum Beispiel

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

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

Strikte Verträge mit Geschäftspartnern

Die BKS Bank gibt keine Daten von Kunden außer Haus. Falls dies in Ausnahmefällen notwendig sein sollte, werden die Geschäftspartner mit entsprechenden Datenschutzverträgen zur Geheimhaltung verpflichtet. Auch sonst müssen Geschäftspartner, die Zugang zu sensiblen Unternehmensdaten erhalten könnten, Geheimhaltungsverpflichtungen unterschreiben.

Digitale Services

Ohne funktionierende IT wäre das Bankgeschäft schon seit langem nicht mehr möglich. Reibungslos ablaufende interne Prozesse und benutzerfreundliche Anwendungen für Kunden und Mitarbeiter sind entscheidende Wettbewerbsfaktoren, deren Bedeutung in den kommenden Jahren noch deutlich steigen wird. Unter dem Stichwort „Digitalisierung“ investieren Banken weltweit hohe Beträge, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Denn in der Zukunft wird die optimale Verknüpfung digitaler und stationärer Vertriebswege unumgänglich sein.

Für die BKS Bank bleibt die Filiale nach wie vor der bedeutendste Vertriebsweg, da für hochwertige Beratungsleistungen das persönliche Gespräch aus unserer Sicht der beste Weg ist. Dennoch investieren auch wir in den Ausbau der digitalen Services. Ein wesentlicher Eckpfeiler unseres Online-Angebots, das digitale Kundenportal „BKS Bank-Online“, wurde 2015 fertiggestellt. „BKS Bank-Online“ ist auf Privatkunden und Kleinunternehmen ausgerichtet. Unsere Fir-

menkunden nutzen größtenteils das System „ELBA“. Praktisch für die mobile Nutzung ist auch unsere Banking-App. Alle digitalen Angebote werden von unseren Kunden sehr gut angenommen.

Videoberatung: Besserer Service für ländlichen Raum

Das Angebot der Videoberatung werden wir 2016 deutlich ausbauen. Dies bringt auch aus Sicht der Nachhaltigkeit viele Vorteile. Die Dienstleistungen der BKS Bank werden auch von vielen Kunden aus dem ländlichen Raum genutzt. Durch die digitalen Vertriebskanäle können Fahrten in die Filiale unterbleiben.

Mittelfristig: 500.000 Postsendungen weniger durch elektronisches Postfach

Bei der Konzeption unseres digitalen Kundenportals BKS Bank-Online war uns die Schaffung eines elektronischen Postfaches sehr wichtig. Über dieses können nun vertrauliche Daten, wie Verträge oder Kontoauszüge, zwischen Bank und Kunden sicher ausgetauscht werden. Wir gehen davon aus, dass wir durch das elektronische Postfach jährlich 500.000 Dokumente statt per Post elektronisch verschicken können.

500.000

CSR im Kundengespräch

Als Bank sehen wir uns als Multiplikator für CSR und nutzen daher vielfältige Möglichkeiten, um unsere Kunden ebenfalls für das Thema zu begeistern. So laden wir Kunden zu Veranstaltungen mit Nachhaltigkeitsthemen ein (vgl. dazu das Kapitel „Dialog mit unseren Stakeholdern“ auf Seite 51) und holen mit dem TRIGOS regional herausragende Projekte vor den Vorhang.

In der direkten Kundenansprache nutzen unsere Berater das Jahresgespräch mit den Firmenkunden, um über CSR zu sprechen. Anhand eines Gesprächsleitfadens wird dokumentiert, wie stark Nachhaltigkeit im Unternehmen des Kunden bereits umgesetzt wird. Die dabei gewonnenen Daten fließen in das Unternehmensrating mit ein.

Verantwortungsbewusste Beschaffung

Beim Zukauf von Produkten, z. B. von Werbegeschenkem oder Papier, achten wir auf eine ökologische, klimaschonende Produktion und auf menschenwürdige Herstellungsmethoden. Viele unserer Geschenke kaufen wir in Regionen ein, in denen wir tätig sind und die Produzenten persönlich kennen.

Sämtlichen Lieferanten obliegt es, unseren Code of Conduct für Lieferanten zu akzeptieren.

Sie verpflichten sich unter anderem

- zur Einhaltung der Menschenrechte,
- zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen,
- zu Verzicht auf Zwangs- und Kinderarbeit,
- zum Setzen von Antikorruptionsmaßnahmen,
- zum Verzicht auf Geldwäsche,
- zur Einhaltung des Datenschutzes und zum
- Umwelt- und Klimaschutz.

Der Verhaltenskodex wurde im Berichtsjahr neu überarbeitet und in allen Märkten der BKS Bank in den jeweiligen Landessprachen eingeführt. Der Code of Conduct für Lieferanten ist auf unserer Website www.bks.at abrufbar.

Sorgfältiges Kreditrisikomonitoring

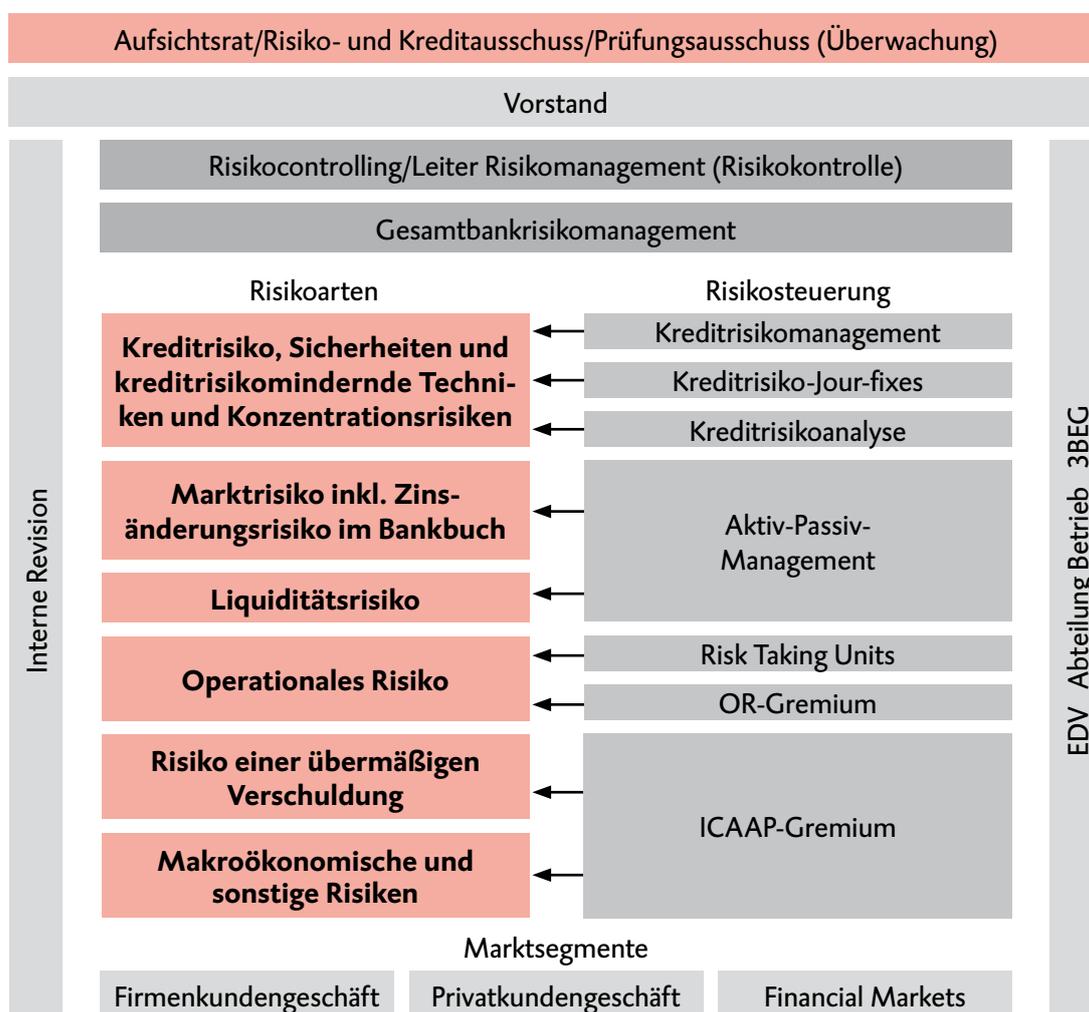
In der BKS Bank ist das Ziel, das Risiko gering zu halten, ein essentieller Teil des auf Seite 22 dargestellten Strategiegebäudes der BKS Bank. Die BKS Bank hat eine umfassende Risikostrategie implementiert, die von einem konservativen Umgang mit den bankgeschäftlichen und -betrieblichen Risiken geprägt wird. Die Risikosteuerung erfolgt anhand von Zielen und Anforderungen, die jährlich aktualisiert und mit dem Aufsichtsrat abgestimmt werden.

An der Weiterentwicklung und Verfeinerung der Mess- und Analysemethoden wird laufend gearbeitet. So werden unter anderem auch Stresstests durchgeführt, um die Risikotragfähigkeit des BKS Bank-Konzerns bei kritischen externen Ereignissen aufzuzeigen.

Projekt zur Senkung des Kreditrisikos umgesetzt

Die wichtigste Risikokategorie für die BKS Bank ist das Kreditrisiko. Unter diesem verstehen wir das Risiko, das in der Gefahr eines teilweisen oder vollständigen Ausfalls vertraglich vereinbarter Zahlungen bei Kreditgeschäften besteht. Das kann in der Bonität des Geschäfts-

ORGANISATORISCHE VERANKERUNG DES RISIKOMANAGEMENTS



partners oder mittelbar über den Sitz des Kreditnehmers im Länderrisiko begründet sein. Die Überwachung und Analyse des Kreditrisikos erfolgt auf Basis von Produkten, Einzelkunden, Gruppen verbundener Kunden und auf Portfoliobasis.

Leider hatte die schwache Konjunktur in unserem Heimmarkt Kärnten in den vergangenen Jahren zahlreiche Konkurse zur Folge. Entsprechend entwickelten sich auch die Risk-Earnings-Ratio und die zu treffende Vorsorge für das Kreditrisiko nicht in unserem Sinne. Aus den 2015 gesetzten Maßnahmen

- Entwicklung regionaler Risiko-Policies,
 - Erhöhung der Qualifizierung der Betreuer,
 - Reorganisation der Debitorengespräche und
 - bessere Verankerung von Risikozielen im Budgetierungsprozess
- werden bereits erste Erfolge sichtbar.

Eine detaillierte Darstellung der Gesamtbankrisikodarstellung finden Sie im Kapitel „Risikobericht“ des Geschäftsberichts 2015.

Steuerehrlichkeit großgeschrieben

Über ihre Steuerzahlungen leistet die BKS Bank einen wesentlichen Beitrag für die Allgemeinheit. Unser Haus leistet sämtliche Steuern und Abgaben in vollem Ausmaß. Abgaben, die für Tätigkeiten in unseren internationalen Märkten anfallen, werden auch dort abgeführt. Die Abgabenbelastung ist in den vergangenen Jahren stetig gestiegen. Mitverantwortlich dafür ist unter anderem die Stabilitätsabgabe. Diese belastete unser Institut 2015 mit 4,1 Mio. EUR. Zu diesen Abgaben kommen weitere Zahlungen hinzu. 2015 startete die Dotierung des Einlagensicherungsfonds. Die BKS Bank steuert dazu im Jahr 2015 0,8 Mio. EUR bei. Die Zahlungen an den Abwicklungsfonds betragen 2015 2,1 Mio. EUR. Die BKS Bank erhält kaum staatliche Förderungen. Im Berichtsjahr erhielt die BKS Bank rund 37,5 Tsd. EUR an Lehrlingsförderung und Eingliederungsbeihilfen für Langzeitarbeitslose.

STEUERN UND ABGABEN NACH LÄNDERN

in Mio. EUR	2013		2014		2015	
	Laufende Steuern inkl. Bankenabgabe	Latente Steuern	Laufende Steuern inkl. Bankenabgabe	Latente Steuern	Laufende Steuern inkl. Bankenabgabe	Latente Steuern
Österreich	8,3	-2,7	9,5	-1,3	9,2	-2,7
Slowenien	1,1	-0,1	0,7	-0,1	1,0	-0,2
Kroatien	0,1	0	0,1	-0,1	0,2	0,1
Slowakei	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0
Summe	9,6	-2,6	10,4	-1,4	10,5	-2,8

FACTA, QI, Kontenregister

Steuerehrlichkeit ist ein wichtiger Bestandteil des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Die BKS Bank nimmt daher uneingeschränkt alle Aufgaben in Zusammenhang mit dem europäischen Datenaustausch und FACTA (Foreign Account Tax Compliance Act) wahr. Weiters fungiert unser Haus als „Qualified Intermediary“ (QI) für die US-Steuerbehörden. Dies bedeutet, dass wir quartalsmäßige Meldungen an die entsprechenden US-Behörden nach deren Standards liefern. Im Jahr 2016 werden auch die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen an das Kontenregister und im Zusammenhang mit Kapitalzu- und -abflüssen geleistet werden. Die dazu nötigen EDV-Vorbereitungsarbeiten sind bereits weit gediehen.

Wir setzen aber auch auf eine Aufklärung unserer Kunden. In den Beratungsgesprächen weisen die Kundenbetreuer gezielt darauf hin, dass sich die Kunden steuerehrlich zu verhalten haben und dass wir nur steuerehrlich erworbene Gelder veranlagen wollen. In fragwürdigen Fällen werden umfangreiche und geprüfte Nachweise angefordert. Im Zweifelsfall wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt.

Gemeinsam mit der KPMG Alpen-Treuhand GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft luden wir unsere Privat- und Firmenkunden im letzten Quartal 2015 zu umfassenden Informationsveranstaltungen über das Kontenregister und die Kapitalzu- und -abflussmeldungen. Auch unsere Mitarbeiter wurden zu diesem wichtigen Thema regelmäßig

über das Intranet informiert und in einem Webinar geschult, damit sie unseren Kunden kompetente Auskünfte über steuerrechtliche Neuerungen geben können.

Kein Offshore Banking

Einer der bedeutendsten Punkte unserer Geschäftsstrategie ist unsere Ausrichtung als Regionalbank. Darunter verstehen wir auch, dass wir Geschäfte ausschließlich in den von uns bearbeiteten Märkten anbieten und auch selbst keine Gesellschaften und Beteiligungen in Offshore-Ländern halten. Offshore Banking-Dienstleistungen schließen wir dezidiert aus. Unsere Richtlinien besagen, dass mit Unternehmen, die in Offshore-Regionen ihren Sitz haben, keine Geschäftsverbindung eingegangen werden darf. Dies gilt auch für Gesellschaften, deren Beteiligungskette bei einem Offshore-Unternehmen endet.

Know-your-Customer-Prinzip, Ausschluss kritischer Branchen

Die BKS Bank und ihre verbundenen Unternehmen im In- und Ausland bekennen sich umfassend zur Bekämpfung der Geldwäscherei und der Terrorismusfinanzierung. Geschäfte, bei denen ein Verdacht besteht, dass sie in irgendeinem Zusammenhang mit Geldwäscherei oder Terrorismusfinanzierung stehen, werden nicht aufgenommen bzw. werden bestehende Geschäftsverbindungen nach diesbezüglicher Kenntnis sofort beendet und den Behörden gemeldet.

Wir gehen keine Geschäfte ein

- mit ausländischen Unternehmen, die Waffen produzieren,
- mit Unternehmen, die mit Waffen, Sonderabfall oder radioaktiven Stoffen handeln,
- mit Unternehmen, die aus dem Rotlichtmilieu kommen,
- mit Sekten,
- mit rechts- oder linksextremen Organisationen und
- mit Unternehmen, welche die Menschenrechte verletzen.

Wir bekennen uns zum Know-your-Customer-Prinzip und setzen es um. Wir sind bemüht, möglichst umfassende Informationen zu unseren Kunden und deren Aktivitäten zu erlangen. Neben den Kunden werden auch die an uns herangetragenen Transaktionen im Hinblick auf die Banküblichkeit, Plausibilität sowie Verdachtsmomente auf Geldwäsche überprüft.

Unklare Besitzverhältnisse, eine unklare Geschäftstätigkeit sowie ein unklares wirtschaftliches und persönliches Umfeld der uns gegenüber auftretenden Personen sind Gründe dafür, Geschäftsverbindungen oder die Durchführung von Transaktionen abzulehnen. Dasselbe gilt bei unklarer Herkunft der bei uns einlangenden Gelder und Vermögenswerte.

CSR-Programm

MARKT

Für 2015 geplante Maßnahme	2015 umgesetzt	Für 2016 geplant
Ausbau des Angebots nachhaltiger Produkte.	In Slowenien wurde ein Green Loan eingeführt.	<ul style="list-style-type: none"> – Mit dem Silberkredit das Kreditangebot für Senioren ausbauen. – Einführung eines Green- oder Social-Bonds in Österreich. – Veranlagung des Emissionserlöses aus Green- oder Social-Bonds in nachhaltige Projekte
Überarbeitung des Code of Conduct für Lieferanten.	Der neue Verhaltenskodex wurde erstellt und ist auch auf der Website abrufbar.	– Erarbeitung eines Kriterienkataloges zur Beurteilung, ob ein Anbieter nachhaltig agiert.
Aufbau strategischer Partnerschaften mit Unternehmen, die nachhaltige Produkte produzieren.	Die BKS Bank ist dem Cluster Eco World Styria beigetreten. Im Cluster kooperieren rund 170 Unternehmen zu den Themen Klimaschutz, Umweltschutz etc.	–
		– Durchführung einer Kundenzufriedenheitsanalyse.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

MARKT

	Indikatoren 2014	Indikatoren 2015
Anzahl Kunden	149.000	150.000
Anzahl Filialen	57	59
Veranlagungsvolumen in AVM nachhaltig in Mio. EUR	9,6	18,1
Anteil des in AVM nachhaltig investierten Vermögens an AVM gesamt in Prozent	10%	18%
Fondsvermögen 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds in Mio. EUR	99,9	92,8
Fondsvermögen 3 Banken Dividende + Nachhaltigkeit 2021	-	52,6
Einlagen auf Öko-Sparbüchern in Mio. EUR	4,4	7,5
Volumen Umwelt-Kredit und Umweltleasing im Firmenkundenbereich in Mio. EUR	0,7	3,4
Anteil der Lieferanten, die dem Verhaltenskodex für Lieferanten zugestimmt haben	100%	100%



Highlights 2015	110
Sponsorings: Regional engagiert	112
Financial Education	120
Netzwerke der Verantwortung	121
Barrierefreie Bankgeschäfte	124
CSR-Programm	125
Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	126

Highlights 2015



Foto: Johannes Puch

Tage der deutschsprachigen Literatur

Die BKS Bank vergab zum vierten Mal den BKS Bank-Publikumspreis, den 2015 die Grazer Autorin Valerie Fritsch gewann.

Siehe Seite 113.

Nachhaltige Unternehmen

Die BKS Bank fördert mit dem **TRIGOS** nachhaltiges Engagement von Unternehmen.

Siehe Seite 122.



Aktionstage Nachhaltigkeit

BKS Bank-Mitarbeiter engagierten sich für das SOS-Kinderdorf in Pötttsching.

Siehe Seite 117 f.



Foto: Rene Stark

574

Stunden

Corporate Volunteering

Unsere Mitarbeiter leisteten 574 Arbeitsstunden für soziale Projekte.

Siehe Seite 117.



Foto: Gernot Gleiss (2)

Barrierefreiheit

Der hohe Standard an Barrierefreiheit zeigt sich in einem absenkbaren Schalterpult.

Siehe Seite 124.

Sponsorings: Regional engagiert

Der BKS Bank ist es ein großes Anliegen, soziale und kulturelle Initiativen zu fördern. Ebenso unterstützen wir Bildungsprojekte. Neben finanzieller Hilfe, wie zum Beispiel für die Organisation Kärntner in Not, spenden wir auch Zeit unserer Mitarbeiter. 102 Mitarbeiter waren 2015 mit Corporate Volunteering-Projekten für Non-Profit-Organisationen im Einsatz.

Die BKS Bank nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr und fördert vielfältige Projekte. Wir konzentrieren uns dabei auf jene Regionen, in denen wir auch tätig sind. Als Regionalbank können wir hier am meisten bewirken.

Unseren Sponsoringrichtlinien zufolge unterstützen wir vor allem Projekte aus den Bereichen

- Kunst und Kultur,
- Soziales und
- Bildung.

Sportsponsorings gewähren wir nur in Ausnahmefällen. Umweltsponsorings werden nur selten an uns herangetragen. Explizit ausgeschlossen werden von uns Sponsorings an politische Parteien und deren unmittelbares Umfeld. Weiters unterstützen wir keine Einrichtungen, die rassistisches, antisemitisches, sexistisches, gewaltverherrlichendes oder sonstiges verpönte Gedankengut verfolgen oder verbreiten. Unsere Unterstützungsleistung erfolgt in Form von Geld- und Sachleistungen sowie Arbeitszeit unserer Mitarbeiter. Viele Projekte werden von uns langfristig unterstützt, um einen möglichst positiven Impact auf die Region zu haben. Insgesamt haben wir im Vorjahr 362 Projekte mit rund 228.000,- EUR unterstützt. Die Differenz von 43.000,- EUR zu 2014 ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass wir 2014 Hauptsponsor der nationalen Special Olympics waren. Diese wurden in Klagenfurt abgehalten und von uns mit einem hohen Betrag unterstützt.

SPONSORINGS IN ÖSTERREICH

	2013	2014	2015
Anzahl der Sponsorings gesamt	399	370	362
– davon Kultursponsorings	82	54	54
– davon Sozialsponsorings	113	92	116
– davon Bildungssponsorings	44	54	48
– davon Sonstiges	160	170	144
Gesamt geleistete monetäre Sponsorings in Tsd. EUR	214	271	228

Förderer von Kunst und Kultur



Durch seine schwierige finanzielle Situation kann das Land Kärnten eine Förderung von Kunst und Kultur nur noch in deutlich geringerem Ausmaß betreiben. Viele der kulturellen Initiativen in unserem Stammmarkt bilden aber einen wichtigen Anreiz für Gäste, unser Bundesland zu besuchen. Bei den verschiedenen Festivals werden zahlreiche Menschen zumindest saisonal beschäftigt, was eine positive Auswirkung auf den ohnehin angespannten Arbeitsmarkt hat. Leider ist es uns mit unseren begrenzten Mitteln nicht möglich, alle Kulturinitiativen des Landes zu unterstützen. 2015 unterstützten wir insgesamt 54 Kulturinitiativen. Wir werden aber auch weiterhin einen großen Beitrag dazu leisten, dass die Leuchtturm-Initiativen Carinthischer Sommer und Tage der deutschsprachigen Literatur Teil der sommerlichen Kulturszene in Kärnten bleiben. Die BKS Bank fördert auch die bildnerische Kunst durch den Ankauf von Werken zeitgenössischer österreichischer Künstler. Diese werden in unseren Vertriebsstellen präsentiert.

BEISPIELE UNTERSTÜTZTER KULTURELLER INITIATIVEN

Tage der deutschsprachigen Literatur

Einer der wichtigsten Literaturwettbewerbe des deutschen Sprachraumes findet in Kärnten statt. Die BKS Bank vergab 2015 zum vierten Mal den BKS Bank-Publikumspreis, mit dem die Grazer Literatin Valerie Fritsch ausgezeichnet wurde.

Carinthischer Sommer

Der Carinthische Sommer ist das größte Musikfestival in Kärnten. Der Fokus liegt auf einem hochwertigen Angebot klassischer Musik. Die BKS Bank zählt seit Jahren zu den Sponsoren.

Lavant!

Die Kärntner Literatin Christine Lavant hätte 2015 ihren 100. Geburtstag gefeiert. Anlässlich dieses Ehrentages wurde am Stadttheater Klagenfurt das Stück „Lavant!“ uraufgeführt. Die BKS Bank unterstützte die Aufführung als Hauptsponsor.

Brahms-Wettbewerb

Der am Wörthersee stattfindende Brahms-Wettbewerb richtet sich an hochtalentierte Nachwuchsmusiker. Der internationale Teilnehmerkreis reicht bis nach Asien. Die Bank vergibt seit langem den Hauptpreis und ermöglicht so die Förderung junger Musiker.

Musikforum Viktring

Südamerikanische Klänge prägten heuer das kleine, aber feine Musikfestival im Klagenfurter Stift Viktring. Auch mit dem Musikforum besteht bereits eine mehrjährige Partnerschaft.

Kultur im Schloss Porcia in Spittal an der Drau

Die vom Ensemble:Porcia im Sommer aufgeführten Komödien zählen zum Fixpunkt des Kärntner Kultursommers. Die BKS Bank lädt traditionell Kunden zu einer Vorstellung ein. Auch die Lesungen von Literatur Pur im Schloss Porcia werden von uns gefördert.

Musikverein Graz

Der Musikverein Graz feierte 2015 sein 85-jähriges Jubiläum. Das Festkonzert wurde von der BKS Bank unterstützt. Zudem luden wir Kunden vorab zu einem Wirtschaftsgespräch. Die Symbiose von Wirtschaft und Kultur stieß auf reges Interesse der Gäste.

Haydn-Marathon

Das Szabó Quartett feierte 2015 sein 35-jähriges Bestehen mit einem von unserem Institut unterstützten Haydn-Marathon.

Bruno Walter Symphonie Orchester

Unsere Direktion Slowakei förderte erstmals eine Konzertreihe des Bruno Walter Symphonie Orchesters.

Teatro

Das in Wien angesiedelte Teatro ist spezialisiert auf Musiktheater für Kinder und Jugendliche. Diese werden in Workshops und Aufführungen an die Vielfalt der Musik herangeführt. Die BKS Bank-Direktion Wien-Niederösterreich-Burgenland ist ein verlässlicher Partner der Initiative.

Durch die Bank sozial



14,1% der Bevölkerung oder 1,2 Mio. Personen sind in Österreich armutsgefährdet, darunter auch viele Kinder. Mit der Unterstützung karitativer Organisationen leistet die BKS Bank einen Beitrag zur Reduktion der Armut. Mit vielen dieser Organisationen besteht eine über mehrere Jahre hinweg gepflegte Partnerschaft. 2015 förderten wir insgesamt 116 soziale Projekte.

116

AUSZUG AUS DEN 2015 UNTERSTÜTZTEN SOZIALEN PROJEKTEN

Kärntner in Not

Unser intensivstes Engagement im Sozialbereich gilt dem Verein Kärntner in Not, der von der Kleinen Zeitung gegründet wurde. Er unterstützt Kärntner, die unverschuldet in Not geraten sind. 2015 konnte der Verein über 600.000,- EUR an Spenden sammeln. 1.122 Unterstützungsansuchen wurden an den Verein gerichtet. Erfreulicherweise konnte 783 Personen geholfen werden. 58 Spendenansuchen wurden abgelehnt, die noch offenen Anträge werden 2016 abgeschlossen. Die BKS Bank übernimmt die Abwicklungskosten des Vereins und leistet

Sachspenden, wie Zahlscheine, die der Zeitung beigelegt werden können, Spendenschecks und Spendenboxen.

Graz in Trauer

Unsere Mitarbeiter waren von der Amokfahrt in Graz sehr betroffen. Ein von ihnen gesamelter Spendenbetrag für die Opfer wurde von der BKS Bank erhöht. Der Gesamtbetrag wurde dem Magistrat Graz, der ein Spendenkonto eingerichtet hatte, übergeben.

SOS-Kinderdorf Moosburg

Unser Haus trug über sieben Jahre die Leasingkosten eines VW-Busses. Mitarbeiter der Bank helfen dem Kinderdorf einmal jährlich, den Garten auf Vordermann zu bringen.

Diakonie de La Tour

Mitarbeiter der BKS Bank unternehmen mit von der Diakonie betreuten Kindern oder Jugendlichen Freizeitaktivitäten und beschenken diese zu Weihnachten. Zudem werden auch verschiedene Maßnahmen der Diakonie finanziell unterstützt.

Caritas Kärnten und Steiermark

Die Bank trägt zu verschiedenen Aktionen der Caritas in Kärnten und der Steiermark bei. Heuer halfen zudem einige unserer Mitarbeiter der Kärntner Caritas bei der Sortierung von Sachspenden für Flüchtlinge.

Österreichische Bergrettung

Im Durchschnitt rund 500-mal jährlich müssen allein in Kärnten die Bergretter ausrücken, um Verunglückten zu helfen. Eine gute Ausrüstung und Ausbildung kann am Berg entscheidend sein, damit die Hilfe rechtzeitig erfolgen kann. Daher unterstützt die Bank die Bergrettung immer wieder mit monetären Leistungen. Mehrere Mitarbeiter, darunter auch Vorstandsmitglied Mag. Wolfgang Mandl, sind zudem selbst als Bergretter im Einsatz.

Rollstuhltennisturnier in Villach

Die Tennis-Charity-Veranstaltung findet jährlich zu Gunsten schwer behinderter Kinder statt, die durch eine schwere Rückenmarkserkrankung zum Teil ihr Leben lang im Rollstuhl sitzen müssen. Bei der Veranstaltung geht es auch um die Anerkennung des Behindertensports. Das Motto: „Fairness und Sport“ soll die Zusammengehörigkeit von gesunden und körperbehinderten Menschen unterstreichen. Die BKS Bank fördert diesen Gedanken mit ihrem Sponsoring seit mehreren Jahren.

Centauros therapeutischer und sportlicher Reit- und Voltigierverein Wien

Für schwerstbehinderte Kinder ist eine Reittherapie eine wertvolle Erfahrung. Die BKS Bank-Direktion Wien-Niederösterreich-Burgenland unterstützt den Verein seit 2014.

Bilderflohmarkt

Die BKS Bank stellte Werke und Schmuck aus ihrer Sammlung für einen weihnachtlichen Flohmarkt für die Mitarbeiter zur Verfügung. Der Verkaufserlös wurde von der Bank auf 4.000,- EUR aufgestockt. Mit 3.000,- EUR wurden zwei Kinder, die in einer sozialpädagogischen Wohngemeinschaft der Diakonie de La Tour leben, unterstützt. Die restlichen 1.000,- EUR werden im Jahr 2016 für einen weiteren karitativen Zweck zur Verfügung gestellt werden.

Kinderheim „Ivana Brlić Mažuranić“

Die Kinder des kroatischen Kinderheimes gestalteten heuer die in Kroatien und der Slowakei versendeten Weihnachtskarten. Die BKS Bank d.d. bedankte sich dafür mit einer großzügigen Spende.

Weihnachtsmarkt der Botschaften in Bratislava

Unsere Direktion Slowakei fördert jährlich einen großen Weihnachtsmarkt der in Bratislava residierenden Botschaften. Der Reinerlös kommt karitativen Zwecken in der Region zugute.

Bildung im Fokus

Eine Region wird in Zukunft nur dann im internationalen Wirtschaftswettbewerb bestehen können, wenn sie über eine gut ausgebildete Bevölkerung verfügt. Erfreulicherweise ist unser Haus in Regionen tätig, in denen ein durchwegs guter Bildungsgrad herrscht und die Staaten ihre Verantwortung entsprechend wahrnehmen. Bei jenen 48 Bildungsprojekten, die wir 2015 förderten, legten wir den Fokus auf eine Kompetenz-erhöhung im Wirtschafts- und Finanzwissen sowie auf die Verbesserung des Wissens zu Fragen der Gesundheit.

48

AUSGEWÄHLTE BEISPIELE VON BILDUNGSSPONSORINGS 2015**Junior-Wettbewerb der Wirtschaftskammer Kärnten**

Schüler im Alter von 15 bis 19 Jahren gründen für die Dauer eines Schuljahres Unternehmen und bieten selbst entwickelte Produkte und Dienstleistungen auf dem realen Markt an. Durch das selbständige Arbeiten lernen die Jugendlichen die Herausforderungen der Arbeitswelt kennen, erwerben wirtschaftliche Grundkenntnisse und für das Berufsleben wichtige soziale Kompetenzen. Die BKS Bank sponsert bereits seit vielen Jahren Preise und stellt Jury-Mitglieder bzw. nötige Experten.

Volkswirtschaftliche Gesellschaft Kärnten

Die Volkswirtschaftliche Gesellschaft Kärnten trägt zur financial und economic Literacy durch Vorträge bei. Sie unterstützt Schul- und Lehrlingsprojekte und hat Arbeitskreise, in denen Konzepte zur Steigerung der wirtschaftlichen Attraktivität des Landes erarbeitet werden. Die BKS Bank fördert die Gesellschaft finanziell. BKS Bank-Vorstandsmitglied Mag. Dieter Kraßnitzer ist auch aktiv im Verein tätig und bringt regelmäßig Expertenwissen ein.

International School Carinthia

Die International School Carinthia (ISC) wurde 2011 gegründet, um für die Familien internationaler Mitarbeiter großer Konzerne eine entsprechende Schulinfrastruktur bieten zu kön-

nen. Die Schule wird von Kindern aus unterschiedlichsten Nationen besucht, darunter sind auch viele Kärntner. Die ISC ist eine Privatschule mit Schulgebühren. Die BKS Bank stellt ein Stipendium zur Verfügung, damit auch Kinder aus sozial weniger begüterten Familien dort ausgebildet werden können.

Notärzteausbildung in Graz

Die BKS Bank-Direktion Steiermark ist einer der wesentlichsten Partner der Notärzteausbildung in der Steiermark. Neben einer monetären Unterstützung stellt die Bank Bücher und anderes Lehrmaterial zur Verfügung. Notärzte sind meist die ersten Helfer an einem Unfallort, ihr Handeln entscheidet oft über Leben und Tod. Laufende Aus- und Weiterbildung ist somit für diese Ärztegruppe besonders wichtig.

Steigerung der Lesekompetenz

In mehreren Gemeinden unterstützten die regionalen BKS Bank-Filialen Volksschulprojekte, die eine Erhöhung der Lesekompetenz zum Ziel hatten.

Corporate Volunteering



Viele Mitarbeiter der BKS Bank zeigen in ihrer Freizeit ein großes Herz. Sie stellen sich regelmäßig in den Dienst der guten Sache: als Bergretter, Sanitäter beim Roten Kreuz, als Schülerlotsen oder als Mitglied diverser Service-Clubs. Neben diesem persönlichen Engagement fördert die BKS Bank gezielt den Einsatz ihrer Mitarbeiter für Non-Profit-Organisationen in Form von Corporate Volunteering. 2015 nahmen 102 Mitarbeiter an den Aktionstagen Nachhaltigkeit, den Engagementtagen von „Verantwortung zeigen!“ oder an Adventkalenderprojekten teil.

102

PROJEKTE BEI DEN AKTIONSTAGEN NACHHALTIGKEIT

Erlebnis Pferd

Ein Team der Direktion Wien-Niederösterreich-Burgenland begleitete schwerstbehinderte Kinder des Sonderpädagogischen Zentrums Paulusgasse in den Reitstall beim Prater zum therapeutischen Reiten.

Beeriger Tag im Kinderdorf Pöttlaching

2014 legte ein burgenländisches Team einen Obstgarten im Kinderdorf Pöttlaching an. Im Berichtsjahr wurde dieser um einen Nasch- und Beerengarten ergänzt. Anschließend wurde mit den Kindern gegrillt.

Sprintspartraining

Kärntner Mitarbeiter absolvierten ein Sprintspartraining des ÖAMTC. Das Ergebnis: Der Treibstoffverbrauch reduzierte sich bereits nach den ersten Kilometern um rund 15%.

Eurozem – Alpen-Adria-Sternfahrt

Unser neuer E-Golf wurde bereits wenige Tage nach seiner Lieferung einer echten Belastungsprobe unterzogen. Zwei Mitarbeiter starteten für die BKS Bank bei der Alpen-Adria-Sternfahrt für Elektroautos. Die Tour führte nach Slowenien und Italien. Das Team und der Golf überquerten übrigens mehrere Alpenpässe problemlos.

IM EINSATZ BEI DEN ENGAGEMENTTAGEN VON VERANTWORTUNG ZEIGEN!

Gartenarbeit im SOS-Kinderdorf Moosburg

Auch heuer brachte unser Team den Garten des SOS-Kinderdorfes in Moosburg auf Vordermann. Dabei wurden Thujen gesetzt und in der Einfahrt neue Pflastersteine verlegt. Eine für Banker nicht wirklich übliche Arbeit, welche aber zur vollsten Zufriedenheit der Heimbewohner erledigt wurde.

Interkulturelles Kochen

Im Lindenschlössl der Diakonie de La Tour in Treffen bei Villach wurde gemeinsam mit asylsuchenden Menschen gekocht und zu Mittag gegessen. Auf den Tisch kam Borschtsch.

Wandern in der Tschepaschlucht

Ein Team durchwanderte gemeinsam mit Jugendlichen der Wohngemeinschaft OK, einer Einrichtung der Diakonie de La Tour in Klagenfurt, die Tschepaschlucht.

Grillfest in der Tagesstätte Mosaik

In der steirischen Tagesstätte Mosaik veranstaltete ein Grazer Team mit den beeinträchtigten Klienten ein Grillfest. Die sehr schöne Feier dauerte bis in die späten Abendstunden.

SOZIALER ADVENTKALENDER

Adventfest mit Kindern und Jugendlichen der Diakonie de La Tour

Zwei Adventabende verbrachten unsere Mitarbeiter mit den Kindern und Jugendlichen zweier sozialpädagogischer Wohngemeinschaften der Diakonie de La Tour. Besonders groß war die Freude der Kinder über die Weihnachtsgeschenke, die unsere Beschäftigten mitbrachten.

Adventkalender mit Herz

Grazer Mitarbeiter zeigten an einem Vormittag, dass sie nicht nur mit dem PC, sondern auch mit Schere und sonstigem Bastelmaterial gut umgehen können. Gemeinsam mit den beeinträchtigten Klienten der Tagesstätte Mosaik fertigten sie einen Adventkalender.

Weihnachtsfreude für krebserkrankte Kinder

Teil unserer Führungskräfteausbildung war heuer erstmals, eine CSR-Aktivität zu planen und umzusetzen. Die Lehrgangsteilnehmer waren an der Kinderonkologie in Graz zu Gast und haben gemeinsam mit den Betreuern Weihnachtsgeschenke für die Kinder eingekauft und liebevoll eingepackt.

Im Einsatz für Flüchtlinge

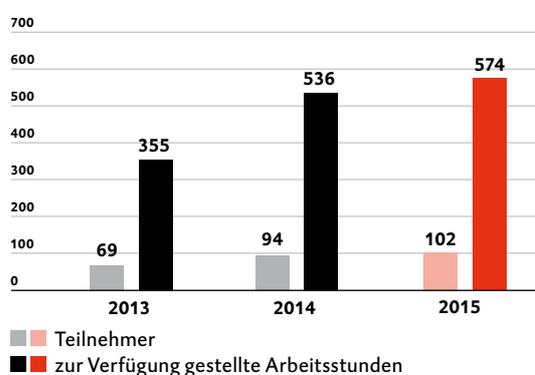
Millionen Menschen waren 2015 auf der Flucht. Die Flüchtlingswelle nach Europa und auch

nach Österreich beherrscht seit Monaten viele politische und gesellschaftliche Diskussionen. Auch in vielen Regionen, in denen die BKS Bank tätig ist, befinden sich Transitquartiere oder Einrichtungen zur dauerhaften Beherbergung von Flüchtlingen. Unsere Mitarbeiter leisteten 2015 Sachspenden, vor allem Kleidung und Hygieneartikel. Weiters unterstützten unsere Beschäftigten die Caritas Kärnten beim Sortieren der von der Kärntner Bevölkerung großzügig gespendeten Bekleidung.

Erstes Corporate Volunteering in Slowenien

Erstmals fand auch in Slowenien ein Corporate Volunteering-Projekt statt. Unsere slowenischen Mitarbeiter kochten und verkauften am Markt in Maribor Suppe für den guten Zweck.

ENTWICKLUNG CORPORATE VOLUNTEERING



Financial Education

Nur rund ein Drittel von über 400 Wirtschaftsstudenten und Schülern der Handelsakademien konnten im Rahmen einer österreichischen Erhebung zu Financial Literacy einen Zinsertrag auf einem Sparbuch richtig berechnen. In einer anderen Studie wussten nur 12% der befragten HAK-Schüler, was eine Reallohnsteigerung ist. Diese Werte zeigen, wie wichtig Initiativen zur Erhöhung des Finanzwissens sind. Denn ein höherer Informationsgrad geht Hand in Hand mit einer geringeren Gefahr, sich zu überschulden.

Ausbildung von HAK-Lehrern

Die BKS Bank unterstützte 2015 die Ausbildung der Lehrer an einigen Kärntner Handelsakademien. Einige unserer Beschäftigten entwickelten gemeinsam mit anderen Kärntner Banken ein Ausbildungskonzept. Diesem Konzept folgend brachten sie an mehreren Tagen den Lehrern Wissenswertes rund um Spareinlagen und den Zahlungsverkehr näher. Nach der theoretischen Wissensvermittlung absolvierten die Lehrkräfte ein Praktikum in der BKS Bank.

Lehrveranstaltung an der Universität Graz

Zwei Experten unseres Hauses lehrten an der Universität Graz zu „Sustainable und Responsible Investment“. Weiters betreuten sie Projektarbeiten der Studierenden.

Lebenslanges Lernen auch auf Kundenseite gefordert

Die Finanz- und Wirtschaftswelt unterliegt laufend Veränderungen. Die Digitalisierung bringt neue Technologien und neue Gefahren mit sich, mit denen sich auch Bankkunden auseinandersetzen sollten. Neue Finanzierungs- und Anlageformen erobern den Markt. Die BKS Bank lädt ihre Kunden immer wieder zu Vorträgen, in denen über aktuelle Entwicklungen und Trends informiert wird. 2015 standen nachhaltige Geldanlagen ebenso im Fokus wie die Änderungen beim Bankgeheimnis, das Kontenregister oder die steuerliche Forschungsprämie und Änderungen in der Immobilienbesteuerung.

Netzwerke der Verantwortung

Netzwerke der Verantwortung leisten einen wertvollen Beitrag zur Verbreitung des Nachhaltigkeitsgedankens. Unser Haus hat es sich zum Ziel gesetzt, als regionaler Verstärker für Nachhaltigkeit zu wirken. 2015 unterzeichnete die BKS Bank die Charta der Vielfalt. Mit dem Beitritt zum Cluster Eco World Styria unterstützen wir seit dem Berichtsjahr ein innovatives Umweltnetzwerk.

GESELLSCHAFTLICHE VERNETZUNG

UN Global Compact: Die BKS Bank ist im Dezember 2011 dem UN Global Compact beigetreten. Mit mehr als 12.000 teilnehmenden Unternehmen ist der UN Global Compact heute das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung. Nähere Informationen: www.unglobalcompact.at



respACT – austrian business council for sustainable development: ist die führende Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltige Entwicklung in Österreich. Nähere Informationen: www.respect.at



Verantwortung zeigen!: Unternehmensgetragener Verbund engagierter Profit- und Non-Profit-Unternehmen im Süden Österreichs. Nähere Informationen: www.verantwortung-zeigen.at



Audit „berufundfamilie“: Initiative der Bundesregierung, die Unternehmen dabei unterstützt, familienfreundliche Maßnahmen zu definieren, zu evaluieren und von den Ergebnissen zu profitieren. Nähere Informationen: www.familieundberuf.at



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



Charta der Vielfalt: Die Charta der Vielfalt ist eine Initiative zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft – unabhängig von Geschlecht, Lebensalter, Herkunft und Hautfarbe, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung sowie körperlicher oder geistiger Behinderung. Nähere Informationen: www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/Startseite---Charta-der-Vielfalt.html



Eco World Styria: Der Cluster Eco World Styria beschleunigt Wachstum durch grüne Innovationen. Im Cluster kooperieren rund 170 Unternehmen zu den Themen Klimaschutz, Umweltschutz etc. Nähere Informationen: www.eco.at



Gütesiegel für „Betriebliche Gesundheitsförderung“: Um die betriebliche Gesundheitsförderung regional stärker zu forcieren, wurde im Jahr 2000 das Netzwerk „Betriebliche Gesundheitsförderung“ gegründet. Nähere Informationen: www.netzwerk-bgf.at



Engagement bei respACT

Die BKS Bank ist aktives Mitglied bei respACT und wird dabei von unserer Vorstandsvorsitzenden Dr. Herta Stockbauer als Vizepräsidentin maßgeblich repräsentiert. Aushängeschild der Kooperation 2015 war der CSR-Tag in Villach, der von rund 200 CSR-Experten aus ganz Österreich besucht wurde. Bei einem CSR-Frühstück gab die zweifache TRIGOS-Gewinnerin Ulrike Retter den Teilnehmern wertvolle Einblicke in die CSR-Strategie und Aktivitäten ihres Seminar Restaurant Hotels Retter im Naturpark Pöllauer Tal. Zahlreiche Kärntner Unternehmen tauschten sich beim respACT-Business Lunch in Pörtschach zum Thema verantwortungsvolles Wirtschaften aus. Andreas Gerstenmayer von AT&S referierte über die Herausforderungen, aber auch Chancen von verantwortungsvollem Lieferkettenmanagement. Weiterer Veranstaltungspartner war die Agentur der Österreichischen Entwicklungszusammenarbeit.

TRIGOS – begehrtester CSR-Preis in Österreich

Der TRIGOS ist der begehrteste CSR-Preis in Österreich. Unser Haus unterstützt den Award vielfältig. Beim TRIGOS Österreich sind wir als Hauptsponsor aktiv. Erstmals luden wir Wiener Unternehmen zu einem TRIGOS-Informationsfrühstück in unsere Direktion Wien-Niederösterreich-Burgenland ein. Seit vielen Jahren initiieren wir mit mehreren Partnern alternierend den TRIGOS Kärnten und TRIGOS Steiermark. Beim TRIGOS Steiermark 2015 brachten 36 Einreichungen einen neuen Rekord an teilnehmenden Unternehmen. Entsprechend schwer fiel der Jury die Kür der Gewinner der begehrten CSR-Trophäe.

Mit dem TRIGOS Steiermark in der Kategorie „Ganzheitliches CSR-Engagement“ ausgezeichnet wurden:

- Kleinunternehmen: Gofair GmbH
- Mittelunternehmen: Heuberger Eloxieranstalt GmbH
- Großunternehmen: Knapp AG

Zwei Sonderpreise wurden vergeben an:

- CSR-Newcomer: Legero Schuhfabrik GmbH
- Beste Partnerschaft: Bioenergie Wärmeservice GmbH

WEITERE BEISPIELE VON CSR-NETZWERKAKTIVITÄTEN 2015

PRIMUS Award

Die Kleine Zeitung zeichnet engagierte Betriebe in verschiedenen Kategorien aus. In Kärnten freute sich das Hotel „Die Forelle“ über den von uns gesponserten PRIMUS Award in der Kategorie Nachhaltigkeit.

Unternehmen für Familie – Pressekonferenz zur Frauenförderung

Unsere Vorstandsvorsitzende trat gemeinsam mit Familienministerin Dr. Sophie Karmasin am Internationalen Frauentag für mehr Frauen in Führungspositionen ein. Bei einer Pressekonferenz

renz in Wien betonte Herta Stockbauer, wie wichtig es für Unternehmen sei, eigene Ziele und Strategien zu entwickeln und sich mit dem Thema Frauenförderung intensiv und nachhaltig auseinanderzusetzen.

European Money Week – Pressekonferenz über Financial Literacy

Die „European Money Week“ wurde vom Europäischen Bankenverband nach dem Vorbild der weltweiten „Global Money Week“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, das Bewusstsein und Wissen der Bevölkerung – insbesondere von jungen Menschen – zu Fragen der Finanzbildung, zu Verhaltensweisen und Einstellungen zu Geld und zum Umgang mit Geld im Alltag zu verbessern. Vorstandsvorsitzende Herta Stockbauer nahm an einer Pressekonferenz des Verbandes Österreichischer Banken und Bankiers teil, um das öffentliche Bewusstsein für die Bedeutung des Themas zu steigern.

Unternehmertreff „Mitarbeiter mit Behinderung – Chancen und Herausforderungen für Arbeitgeber“

Hohe Sozialkompetenz beweisen Unternehmen, die auf Inklusion von Mitarbeitern mit Behinderung setzen. Gemeinsam mit Stenitzer D&A Management lud die BKS Bank Unternehmer, Führungskräfte und Personalverantwortliche zu einem Informationsabend über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Förderungen bei der Einstellung von Mitarbeitern mit Behinderung.

Verantwortung zeigen! – Impulsnachmittage

Die Experten der BKS Bank tauschen sich regelmäßig bei den von Verantwortung zeigen! organisierten Impulsnachmittagen mit anderen Unternehmensvertretern über nachhaltige Entwicklungen aus. Unsere Mitarbeiter fungieren dabei auch immer wieder als Impulsgeber.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die BKS Bank fungierte als Gastgeber des in Kärnten stattfindenden Netzwerktreffens des Audit „pflegeundberuf“. Vorstandsdirektor Mag. Wolfgang Mandl begrüßte die Gäste und stellte die Aktivitäten unseres Hauses zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf vor.

Barrierefreie Bankgeschäfte

Seit 01.01.2016 sind Unternehmen, die Waren und Dienstleistungen anbieten, gesetzlich verpflichtet, ihr Angebot barrierefrei zugänglich zu machen. Die BKS Bank gestaltet alle neuen Filialen barrierefrei nach unseren internen Richtlinien, die wir gemeinsam mit einem externen Planungsbüro entwickelt haben. Dabei standen wir in regelmäßigem Kontakt zu Behindertenverbänden. Besonders stolz sind wir auf ein von uns entwickeltes höhenverstellbares Pult für die Servicierung von Menschen im Rollstuhl. Beklebungen der Glasfronten, induktive Höranlagen in Besprechungsräumen, Öffnungszeitentafeln für Sehbeeinträchtigte und Blinde, Rampen und elektrische Schiebetüren schaffen ein möglichst barrierefreies Dienstleistungsangebot. Die Filiale Baumbachplatz in Klagenfurt adaptierten wir im abgelaufenen Berichtsjahr, um Mindeststandards zur Barrierefreiheit zu erfüllen. Und die neue Filiale in der Ungargasse in Wien erfüllt alle Kriterien unserer barrierefreien Musterfiliale.

Unsere Homepage wurde seinerzeit vom Tiroler Blindenverband auf den barrierefreien Zugang zu Bankgeschäften geprüft. Für den nächsten Relaunch haben wir uns vorgenommen, die barrierefreien Elemente weiter zu verbessern.

CSR-Programm

GESELLSCHAFT

Für 2015 geplante Maßnahme	2015 umgesetzt	Für 2016 geplant
Mitgliedschaft und aktive Teilnahme am Dialog in CSR-Netzwerken.	Die BKS Bank ist Mitglied in zahlreichen Initiativen. Unsere Experten bringen sich dort regelmäßig aktiv ein. Mit dem Cluster Eco World Styria und der Charta der Vielfalt trat die BKS Bank in neue Netzwerke ein.	– Fortführung der Netzwerkaktivitäten.
Wirken als Multiplikator durch Vergabe des TRIGOS Steiermark und Unterstützung des TRIGOS Österreich.	In der Steiermark reichten so viele Unternehmen wie nie zuvor für den TRIGOS Steiermark ein. Auf Bundesebene übergaben wir den TRIGOS in der Kategorie Mittelbetriebe.	– Nachhaltig agierende Unternehmen mit der Vergabe des TRIGOS Kärnten, der Unterstützung des TRIGOS Österreich und des PRIMUS Awards in der Steiermark vor den Vorhang holen.
Verlässlicher Sponsorpartner für Kultur, Bildung und Soziales sein.	Es wurden 362 Projekte unterstützt.	– Ausbau der Impact-Messung unserer Sponsoringprojekte.
Förderung des Freiwilligenengagements der Mitarbeiter. Durchführung von Corporate Volunteering-Projekten auch in Slowenien.	102 Mitarbeiter beteiligten sich bei verschiedenen Corporate Volunteering-Aktionen in Österreich und Slowenien.	– Durchführung von mindestens einem Corporate Volunteering-Projekt in jedem Marktgebiet der BKS Bank.
Einen Beitrag zur Erhöhung des Finanzwissens in der österreichischen Bevölkerung leisten.	Die BKS Bank trug zur Qualifizierung von HAK-Lehrern bei, Experten lehrten an der Universität Graz, zahlreiche Kundenveranstaltungen und Schulkooperationen wurden durchgeführt.	– Nutzung unserer Online-Medien zur Erhöhung der financial Literacy. – Fortführung der Kooperation mit der Universität Graz.
Verbesserung des barrierefreien Zugangs für behinderte und beeinträchtigte Menschen zu den Einrichtungen der BKS Bank.	In allen Filialen in Österreich wurden Glasflächen mit Folierungen versehen. Sämtliche neu eröffnete Filialen entsprechen dem von uns definierten Standard an Barrierefreiheit.	– Durchführung eines Workshops zur Sensibilisierung unserer Mitarbeiter im Umgang mit beeinträchtigten Kunden. – Relaunch Homepage: Barrierefreiheit als Kriterium (Umsetzung bis 2017).

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

GESELLSCHAFT

	Indikatoren 2014	Indikatoren 2015
Anzahl der gesponserten Projekte in Österreich	370	362
Sponsorbeiträge in Österreich in EUR	271.000	228.000
Teilnehmer an Corporate-Volunteering-Projekten konzernweit	94	102
Zur Verfügung gestellte Arbeitsleistung bei Corporate Volunteering-Projekten in Personenstunden konzernweit	536	574
Einreichungen TRIGOS Kärnten (2014) bzw. Steiermark (2015)	25	36



Umwelt

Highlights 2015	128
Klimaschutzstrategie	129
Deutliche Senkung des Carbon Footprint	130
Energieaudit durchgeführt	133
Ressourceneffizienz	134
Nachhaltig bauen	137
CSR-Programm	138
Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	139

Highlights 2015

Carbon Footprint

Siehe Seite 130 ff.



-21%

CO₂-Emissionen gegenüber 2014.

E-Mobilität

Wir erweiterten unseren Fuhrpark 2015 um einen E-Golf.

Siehe Seite 134.



Foto: BKS Bank

Ressourceneffizienz

Die BKS Bank kooperiert mit der AfB social & green IT und stellt dieser nicht mehr benötigte IT-Geräte zur Verfügung.



Siehe Seite 136.

Klimaschutzstrategie

Die Ergebnisse der Stakeholderbefragung und die Wesentlichkeitsanalyse bestärken uns, dass wir mit unseren Bemühungen um Ressourcenschonung und Energieeffizienz am richtigen Weg sind. Wir arbeiten daher daran, unseren Carbon Footprint zu reduzieren. Wir verwenden zukünftig vor allem Grünstrom und forcieren weiter Videokonferenzen.

Bereits seit dem Jahr 2012 besitzt die BKS Bank eine Klimaschutzstrategie. Mit dieser dokumentieren wir unser Bekenntnis zu Klimaschutz, Ressourcenschonung und Energieeffizienz. Die Klimaschutzstrategie bildet den Rahmen für unser verantwortungsvolles Tun im Handlungsfeld Umwelt.

Obwohl viele Unternehmen in der Zwischenzeit enorme Anstrengungen unternehmen, um dem Klimawandel Einhalt zu gebieten, schreitet die globale Erderwärmung weiter voran. In der Klimakonferenz von Paris vom 30. November bis 12. Dezember 2015 wurde ein Klimaabkommen beschlossen, das die Begrenzung der globalen Erwärmung auf deutlich unter 2° C, möglichst unter 1,5° C vorsieht und das Paris-Abkommen genannt wird. Um das gesteckte 1,5° C-Ziel erreichen zu können, müssen die Treibhausgasemissionen weltweit zwischen 2045 und 2060 auf null zurückgefahren werden. Erreichbar ist das gesteckte Ziel nur mit einer sehr konsequenten Klimaschutzpolitik, die ohne Zeitverzug umgesetzt wird.

Deutliche Senkung des Carbon Footprint

Auch im vergangenen Berichtsjahr haben wir im Zuge des Umweltdatenmanagements wieder den Carbon Footprint für das Bezugsjahr 2014 erhoben. Der Carbon Footprint gibt Auskunft darüber, wie viele Treibhausgasemissionen ein Produkt oder eine Dienstleistung während des gesamten Lebenszyklus verursacht. Der Carbon Footprint wird in kg CO₂-Äquivalent für eine definierte funktionelle Einheit berechnet. Mit der jährlichen Erhebung des Carbon Footprint schaffen wir die Grundlage, um die eigenen Prozesse zu verbessern, uns mit anderen Unternehmen zu vergleichen und letztlich dadurch unsere Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Dafür haben wir Daten zu den Kategorien Energie, Mobilität und Sonstiges ermittelt.

KATEGORIEN UND KRITERIEN

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

Das Umweltdatenmanagement der BKS Bank umfasste 54 Standorte in Österreich. Auch 2015 ermittelten wir den Carbon Footprint für alle österreichischen Standorte mit Unterstützung eines Beratungsunternehmens. Die Daten zur Wärmeversorgung mit Fernwärme, Heizöl und Gas in Gebäuden, in denen wir Mieterin sind, stehen erst im jeweiligen Folgejahr zur Verfügung. Daher bilden die Daten aus 2014 die Berechnungsgrundlage für die Angaben zum Carbon Footprint in diesem Abschnitt.

Wie der Vergleich mit den Jahren 2012 und 2013 zeigt, konnten wir in allen Bereichen außer bei Bahnfahrten Einsparungen erzielen. Jedoch geht der Anstieg der Bahnreisen mit einer Reduzierung der Pkw-Reisen einher. Der Anstieg bei den Kühlmitteln 2013 ist darauf zurückzuführen, dass es uns gelungen ist, die Erfassung der Kühlmittelnachfüllungen deutlich zu verbessern.

VERBRAUCH VON RESSOURCEN

Bezugsjahr		2012	2013	2014	Änderung 2013 auf 2014
Strom	[GWh]	3,09	3,04	3,03	-0,7%
Fernwärme	[GWh]	2,74	2,33	1,86	-20,1%
Erdgas	[GWh]	0,37	0,18	0,16	-13,3%
Heizöl	[GWh]	0,35	0,27	0,26	-3,0%
Benzin	[1.000 l]	3,97	2,98	2,52	-15,7%
Diesel	[1.000 l]	113,92	79,91	80,42	0,6%
Bahn	[1.000 pkm]	47,02	50,00	54,23	8,5%
Flüge	[1.000 pkm]	11,95	9,20	12,91	40,3%
Kühlmittel	[kg]	3,00	56,20	22,00	-60,9%
Papier	[t]	36,85	35,80	37,51	4,8%
Mitarbeiter	[VZÄ]	794,29	740,12	722,70	-2,4%
Fläche	[1.000 m ²]	38,77	37,75	38,32	1,5%

Der Carbon Footprint der BKS Bank für das Jahr 2014 betrug für alle 54 Standorte:

- absolut: 1.660 t CO₂-Äquivalent
- je Vollzeitäquivalent: 2,3 t CO₂-Äquivalent
- je m²: 43 kg CO₂-Äquivalent

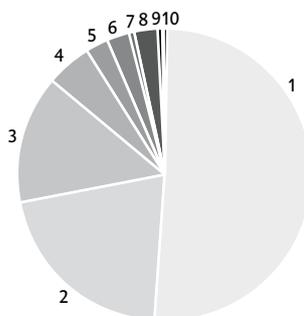
Damit gelang es uns, im Bezugsjahr 2014 den Carbon Footprint gegenüber 2012 um 31% oder 740 t CO₂-Äquivalent zu reduzieren. Gegenüber dem Bezugsjahr 2013 betrug die Reduktion 21% oder 450 t CO₂-Äquivalent. 87% des Carbon Footprint entfallen auf die drei Verursacher

450t

- Strom,
- Fernwärme,
- Dieseltreibstoff.

CARBON FOOTPRINT DER BKS BANK 2014

1	Strom	51,0%
2	Fernwärme	21,4%
3	Diesel	14,3%
4	Heizöl	5,0%
5	Erdgas	2,1%
6	Frischpapier	2,7%
7	Benzin	0,4%
8	Kühlmittel	2,8%
9	Bahn	0,2%
10	Flüge	0,1%



Einsparungen im Detail

Die größten Ressourceneinsparungen erzielten wir in den Bereichen

- Fernwärme mit minus 330 t,
- Strom mit minus 280 t und
- Diesel mit minus 80 t.

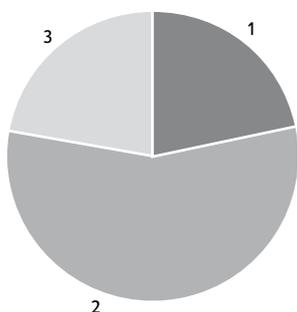
Relativ betrachtet war die Einsparung seit 2012 bei Fernwärme und Erdgas mit jeweils zirka 50% am größten. Überdies ging im Herbst 2013 unsere Photovoltaikanlage am Dach der Zentrale in Betrieb, deren Stromproduktion für das Jahr 2014 voll wirksam wurde.

Der Carbon Footprint der Mobilität ist von 330 t CO₂-Äquivalent im Jahr 2012 auf 250 t CO₂-Äquivalent gesunken. Dieses erfreuliche Ergebnis führen wir auf unsere Bemühungen zurück, Videokonferenzen und Webinare zu forcieren. Außerdem motivieren wir unsere Mitarbeiter, Fahrgemeinschaften zu nutzen. Geringe Auswirkungen auf den Carbon Footprint insgesamt haben der Benzinverbrauch und die per Bahn und Flugzeug zurückgelegten Kilometer.

Verteilung nach Scopes

22% der Treibhausgasemissionen entfallen somit auf den Scope 1. Dazu zählen alle direkten Emissionen am Standort, die durch die Verbrennung von Heizöl und Erdgas für Raumwärme, durch Kältemittelverluste sowie durch die Verbrennung von Treibstoff in Pkws entstehen. Strom und Fernwärme als zugekaufte Energie zählen zum Scope 2 und sind für 56% der Treibhausgasemissionen verantwortlich. Scope 3 zeigt alle weiteren indirekten Emissionen, die sich zum Beispiel durch Reisen mit Bahn und Flugzeug oder durch den Zukauf von Papier ergeben. Vergleicht man die Standorte, so weisen die Zentrale und die Vertriebsstandorte in Kärnten wegen der Mitarbeiterzahl und ihrer Größe den höchsten Carbon Footprint auf.

CARBON FOOTPRINT NACH SCOPES



	t CO ₂ -Äqu./a
1 Scope 1 (direkt)	358
2 Scope 2 (Strom/Fernwärme)	938
3 Scope 3 (Bahn/Flug/Papier indirekter Anteil)	364
Gesamt	1.660

Energieaudit durchgeführt

2015 führten wir erstmalig ein Energieaudit durch. Mit diesem Audit erfüllten wir die Anforderungen des neuen Energieeffizienzgesetzes. Bei der Erstellung unterstützte uns ein externes Unternehmen. Für die Vor-Ort-Begehungen clusterten wir die einzelnen Standorte nach Größe, Mitarbeiteranzahl, Art der Energieträger, Alter der Gebäude und Energieverbrauch. Insgesamt nahm der Auditor 11 von insgesamt 52 Standorten in Augenschein, plausibilisierte die erfassten Verbrauchsdaten und arbeitete Maßnahmen und Optimierungspotentiale heraus. Da zum Zeitpunkt der Datensammlung noch nicht alle Energieverbrauchsdaten für das Jahr 2014 zur Verfügung standen, wurden die Daten aus dem Jahr 2013 herangezogen. Die Resultate zeigen, dass die BKS Bank beim Energieverbrauch im Branchenschnitt liegt.

DIE ERGEBNISSE DES ENERGIEAUDITS IM ÜBERBLICK

Maßnahme	Einsparpotential in kWh/Jahr	grob geschätzte Investitionskosten in EUR	laufende Kosten der Maßnahme in EUR/Jahr	Energiekosteneinsparung
Überarbeitung der Regelungseinstellungen der Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage, Anpassen von Temperaturwerten	297.200	93.600	20.000	35.700
Optimierte Nutzung der Anlagen durch Überprüfung/Anpassung von Sollwerten und Betriebszeiten aufbauend auf einer neuen Regelungstechnik in der Zentrale	136.500	16.000	3.449	18.300
Durchführung von Spritspartrainings	53.200	6.000	1.294	5.800
Sensibilisierung der Mitarbeiter für regelmäßige Reifenluftdruckkontrolle	12.300	k. A.	k. A.	1.300
Optimierte Nutzung der Anlagen durch Überprüfung/Anpassung von Sollwerten und Betriebszeiten an drei größeren Standorten	63.400	20.000	4.312	8.700

Die Ergebnisse des Umweltdatenmanagements und der Carbon Footprint-Erhebung sowie des Energieaudits wurden zunächst dem Vorstand und dem Führungskreis präsentiert und ausführlich diskutiert. Die Mitarbeiter wurden vom Vorstand im Jahresgespräch informiert. Dabei bestand einhellig die Meinung, im kommenden Jahr den Schwerpunkt auf die Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter für ressourcenschonendes Verhalten am Arbeitsplatz zu legen. Dazu zählen neben richtigem Heizen und Lüften, die Handhabung der Beleuchtung und der maßvolle Papierverbrauch und spritsparendes Fahrverhalten. Weiters werden wir die Regelungstechnik von Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlage an einigen Standorten erneuern.

Ressourceneffizienz

Ressourcensparende Mobilität

Unser Fuhrparkmanagement achtet vor allem bei der Anschaffung neuer Dienstautos auf Energieeffizienz. Daher werden nur mehr Neuwagen der Emissionsklassen 5 und 6 gekauft. Im Frühjahr 2015 erweiterten wir unseren Fuhrpark um einen VW-E-Golf mit einer E-Tankstelle in der Zentrale in Klagenfurt, der vor allem im Stadtverkehr gerne genutzt wird und genutzt werden soll. Unsere Mitarbeiter versuchten wir für spritschonenderes Fahrverhalten zu sensibilisieren: Bei einem ersten Spritspartraining erhielten die Teilnehmer wertvolle Tipps, die sie gleich mit unseren Dienstfahrzeugen ausprobieren durften.

Im abgelaufenen Berichtsjahr gelang es uns, durch die Abhaltung von 395 Videokonferenzen 194.400 km einzusparen. Insgesamt ging die Anzahl der zurückgelegten Kilometer für Dienstreisen um 4,6% auf 1.693 Tsd. Kilometer zurück. In den Emissionsklassen 3 und 4 verzeichneten wir einen Rückgang von 24 auf insgesamt 15 Fahrzeuge, in den Emissionsklassen 5 und 6 eine Steigerung auf insgesamt 41 Fahrzeuge.

FAHRZEUGFLOTTE UND DIENSTREISEN

	2012	2013	2014	2015
Fahrzeuge				
gesamt	53	55	55	57
davon Emissionsklasse 3	4	3	3	1
davon Emissionsklasse 4	21	21	21	14
davon Emissionsklasse 5	28	30	30	38
davon Emissionsklasse 6	-	1	1	3
davon E-Auto	-	-	-	1
Dienstreisen gesamt				
Zurückgelegte km mit Dienstautos in Tsd.	1.763	1.737	1.775	1.693
– hievon mit E- und Hybrid-Fahrzeugen in Tsd.	-	-	-	63
Zurückgelegte km mit der Bahn in Tsd.	65	48	54	77
Anzahl der Flugreisen	12	12	13	8
Dienstreisen je Mitarbeiter				
Zurückgelegte km mit Dienstautos	2.011	1.983	2.076	1.950
Zurückgelegte km mit der Bahn	72	55	63	89
Treibstoffverbrauch				
Gesamtverbrauch in l	121.000	113.000	115.201	106.286
Durchschnittsverbrauch in l auf 100 km	6,86	6,51	6,49	6,27

Die Zahlen beziehen sich auf die AG.

INGESPARTE KILOMETER DURCH VIDEOKONFERENZEN

	2012	2013	2014	2015
Videokonferenzen	139	232	275	395
Kilometer	87.000	128.000	141.000	194.400

Beim Stromverbrauch auf einem guten Weg

Beim Stromverbrauch bezogen wir im Berichtsjahr in Österreich ausschließlich „grünen Strom“, was durch einen Wechsel des Energielieferanten möglich wurde. Und die Stromproduktion der Photovoltaikanlage am Dach der Zentrale deckte einen wesentlichen Teil des Strombedarfs der Zentrale ab.* Die Anlage ist auf eine Leistung von 40.000 kWh ausgelegt. Auch in unseren internationalen Märkten stammt ein Großteil des Stroms aus erneuerbarer Energie.

Papiereinsparung – nach wie vor schwierig

Auch beim Papierverbrauch konnten wir 2015 nennenswerte Einsparungen erzielen. Bei Papierhandtüchern lag unser Jahresverbrauch bei 2.302.650 Blatt oder 4,7 t, bei Toilettenpapier bei 20.208 Rollen oder 3 t. Unsere zahlreichen Bemühungen, den Papierverbrauch bei Kopien und Ausdrucken zu senken, fruchteten endlich. Es gelang uns, den Papierverbrauch von 41,3 t im Jahr 2014 auf 36 t im Jahr 2015 zu senken, das ist eine Einsparung von 12,8%. Der Kopierpapierverbrauch pro Mitarbeiter beträgt somit 42,1 kg gegenüber 48,5 kg im Jahr 2014. Wir verwenden für alle Ausdrücke und Kopien ausschließlich FSC-Papier. Auch bei Toilettenpapier und Papierhandtüchern verwenden wir Produkte aus nachhaltiger Forstwirtschaft.

PAPIERVERBRAUCH

	2014	2015
Kopierpapierverbrauch gesamt in t	41,3	36
Kopierpapierverbrauch in kg/Mitarbeiter	48,5	42,1
Verbrauch Papierhandtücher gesamt in t	4,7	4,7
Verbrauch Toilettenpapier in t	3,1	3

IT-Ausstattung der Arbeitsplätze

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

Drucken und Kopieren energieeffizienter

Einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit leistete der Tausch der Großdrucker auf eine neue Generation energieeffizienterer Drucker. Durch diesen Tausch konnten wir viele kostenintensive Farbdrucker einsparen und die Seitenkosten pro Farbdruck senken. Damit im Sinne der Nach-

*) Aufgrund einer technischen Störung im Sommer 2015 wurde einige Monate kein Strom erzeugt. Daher belief sich die Stromproduktion für das Jahr 2015 auf nur 28.750 kWh anstatt prognostizierter 40.000 kWh.

haltigkeit bewusst gedruckt wird, legen wir per 01. August 2015 ein Kontingent an Farbseiten in der Höhe von vorerst 200 Stück pro Mitarbeiter und Monat fest. Große Druckaufträge sollten nach Möglichkeit über die Hausdruckerei erfolgen, welche über sehr leistungsstarke Geräte verfügt.

Green IT – Kooperation mit AfB

Seit 2015 übergeben wir nicht mehr benötigte IT-Hardware an die AfB mildtätige und gemeinnützige GmbH (AfB). Die AfB hat sich darauf spezialisiert, nicht mehr benötigte IT-Hardware von größeren Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen zu übernehmen, aufzubereiten und eine zertifizierte Löschung der Daten vorzunehmen. Da AfB die Geräte anschließend verkauft, schließt sich dadurch der Verwendungskreislauf wieder. Defekte Geräte werden zur Ersatzteilgewinnung in ihre einzelnen Bestandteile zerlegt und die übrigen Rohstoffe gehen an zertifizierte Recyclingbetriebe. Alle Arbeitsschritte im Unternehmen sind barrierefrei gestaltet und werden solidarisch von behinderten und nicht-behinderten Mitarbeitern verrichtet. Im abgelaufenen Berichtsjahr haben wir insgesamt 577 PCs und Geräte an AfB übergeben.

Abfallvermeidung und Abfallentsorgung

Selbstverständlich verfügen wir über ein Mülltrennsystem. So stehen an jedem Arbeitsplatz Behälter für Papier und Restmüll zur Verfügung. Sicherheitsabfallbehälter in besonders sensiblen Bereichen dienen der gesicherten Vernichtung von Papier.

Da wir an allen Standorten einheitlich Kaffeemaschinen mit Kapseln einsetzen, fallen große Mengen an Kapselmüll an. Wir sind mit dem Hersteller eine Kooperation eingegangen, um die von uns gesammelten Kapseln zu recyceln.

150 kg Stöpsel, die bei Plastikgebinden anfallen, werden nunmehr auf Initiative zweier engagierter Mitarbeiterinnen gesammelt und an einen Verein übergeben. Der Erlös aus der Wiederverwertung und dem Verkauf der Stöpsel fließt sozialen Zwecken zu. Auch bei der Entsorgung der Toner-Kartuschen arbeiten wir mit einem Unternehmen zusammen, das Kartuschen recycelt und einen Teil des Reinerlöses der Kinderkrebshilfe zur Verfügung stellt. Überdies unterstützten wir die Initiative „Ö3 Wundertüte“ und sammelten 85 alte Mobiltelefone.

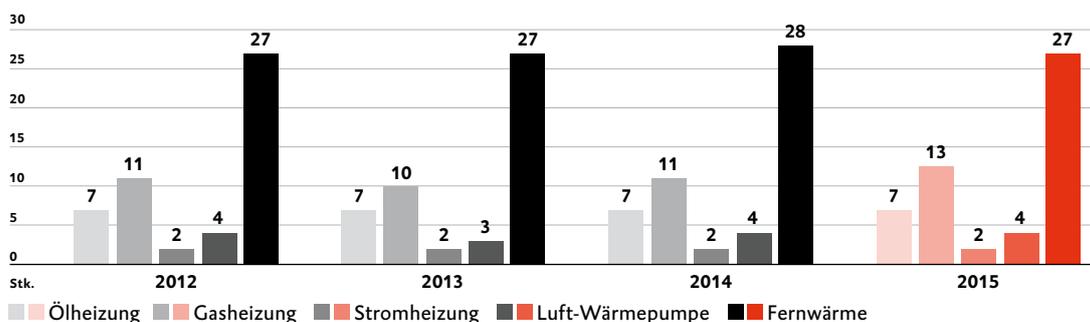
Beitritt zum Eco Cluster Styria

Die BKS Bank trat im Sommer 2015 dem Cluster Eco World Styria bei. Diesem gehören rund 170 Unternehmen an, die großteils auf Energie- und Umwelttechnik spezialisiert sind und über hohe Innovationskraft verfügen. Die BKS Bank wird vom Cluster durch ihr eigenes Engagement für die Umwelt und den Klimaschutz sowie ihr Know-how über nachhaltige Finanzprodukte als interessanter Partner gesehen, von dem man bei gemeinsamen Veranstaltungen und Aktivitäten profitieren kann.

Nachhaltig bauen

Seit 2013 wickelt die BKS Immobilien-Service Gesellschaft m.b.H. alle baurelevanten Tätigkeiten des BKS Bank-Konzerns ab. Dazu zählen die Bereiche Bau- und Facility Management für unsere betrieblich und fremd genutzten Liegenschaften, Hausverwaltung, Sicherheit, Dienstfahrzeuge und Abfallwirtschaft. Wir beauftragen für die Ausführung von Bauprojekten primär regional ansässige Betriebe und leisten dadurch einen wichtigen Impuls für die heimische Wirtschaft. Bei allen Um- und Neubauten achten wir auf ein einheitliches Erscheinungsbild und einheitliche Standards. So weit als möglich führen wir bei unseren eigenen Objekten thermische Sanierungen durch, um die Energieeffizienz zu steigern. In jenen Gebäuden, in denen wir Mieter sind, können wir nur bedingt Einfluss auf die Heizsysteme nehmen. Mehr als die Hälfte aller Standorte beheizen wir umweltfreundlich über Fernwärme.

ÜBERBLICK ÜBER DIE HEIZSYSTEME DER STANDORTE IN ÖSTERREICH



In allen neuen Filialen verwenden wir im Windfang, im Kundenloungebereich und in den Nebenräumen ausschließlich LED-Lampen. Die Firmenschriften im Außenbereich sind ebenfalls mit LED-Licht ausgestattet. In den Toilettenräumen und Nassräumen verwenden wir Bewegungsmelder, um Strom zu sparen. Und die Außen- und Auslagenbeleuchtung und die Firmenschriften werden über Schaltuhren und Dämmerungsschalter gesteuert.

Barrierefreie Bankgeschäfte

Seit 01. Jänner 2016 sind Unternehmen, die Waren und Dienstleistungen anbieten, gesetzlich verpflichtet, ihr Angebot barrierefrei zugänglich zu machen. Die BKS Bank investierte auch im Berichtsjahr in die Umrüstung ihrer Filialen. Unsere 2015 neu eröffneten, beziehungsweise umgebauten Filialen verfügen über einen hohen Standard an Barrierefreiheit durch Rampen, absenkbare Schalterpulte, Induktionssprechanlagen, Folierungen an den Glasfronten und blindengerechten Öffnungszeitentafeln. Nähere Informationen finden Sie im Kapitel Gesellschaft auf Seite 124.

CSR-Programm

UMWELT

Für 2015 geplante Maßnahme	2015 umgesetzt	Für 2016 geplant
Erhebung Carbon Footprint und Reduzierung um weitere 10%	Der Carbon Footprint wurde 2014 erhoben und gegenüber 2013 um 21% gesenkt.	– Erhebung Carbon Footprint 2015 und Reduzierung um 5%. Umsetzung der Maßnahmen aus dem Energieaudit.
Durchführung eines Energieaudits gemäß Energieeffizienzgesetz	Energieaudit durchgeführt.	<ul style="list-style-type: none"> – Neue Regelungstechnik für Heizungs-, Kühlungs- und Lüftungsanlagen in der Zentrale und am Standort der Direktion Kärnten. – Aufbau einer Temperaturdatenbank. – Verbesserte Schulung der Haustechnik. – Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeitern für richtiges Heizen und Lüften, für spritsparendes Autofahren.
E-Golf und E-Tankstelle	E-Golf und E-Tankstelle wurden angeschafft bzw. installiert.	– Anschaffung eines zweiten E-Fahrzeuges.
Reduzierung der gefahrenen Kilometer	Videokonferenzen und Online Meeting Tool sowie Webinare kamen verstärkt zum Einsatz. Auch die Bildung von Fahrgemeinschaften wurde forciert. Ein Spritspartraining wurde durchgeführt.	<ul style="list-style-type: none"> – Weitere Forcierung von Videokonferenzen und Videoberatungen. – Angebot von weiteren Spritspartrainings für die Mitarbeiter.
Green-IT – nachhaltiges Recycling von Hardware	577 PCs und Geräte an AfB geliefert.	– Lieferung von mindestens 100 PCs an AfB.
Reduktion des Papierverbrauches	Zielwert von 5% formuliert.	– Einhaltung des Zielwertes überwachen.
–	–	– Klimaschutzstrategie ausbauen und ergänzen.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

UMWELT

	Indikatoren 2013 ¹⁾	Indikatoren 2014 ¹⁾
Carbon Footprint gesamt in t CO ₂ -Äquivalenten	2.100	1.660
– je Vollzeitäquivalent in t CO ₂ -Äquivalenten	2,8	2,3
– je m ² in kg CO ₂ -Äquivalenten	56	43
Stromverbrauch in GWh	3,0	3,0
Erdgasverbrauch in GWh	0,18	0,16

¹⁾ Die Berechnung des Carbon Footprints erfolgt immer auf Basis der jeweiligen Vorjahreswerte.

	Indikatoren 2014	Indikatoren 2015
Anzahl Videokonferenzen	275	395
Einsparung gefahrene Kilometer durch Videokonferenzen	141.000	194.400
Mit der Bahn gefahrene Kilometer	54.229	76.869
Zurückgelegte km mit der Bahn pro Mitarbeiter	63	89
Zurückgelegte km mit Dienstautos in Tsd.	1.775	1.693
– davon mit Hybrid- und E-Fahrzeugen in Tsd.	-	63
Zurückgelegte km mit Dienstautos pro Mitarbeiter	2.076	1.950
Anzahl der Flugreisen	13	8
Gesamttreibstoffverbrauch in Liter	115.201	106.286
Papierverbrauch in t	41,3	36,0
Papierverbrauch pro Mitarbeiter in kg	48,5	42,1
Über AfB wiederverwendete PCs und Geräte in Stück	-	577

Ergänzende Angaben

Index zur Global Reporting Initiative	142
Angaben zum Bericht	150
Impressum	151

Index zur Global Reporting Initiative

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

GRI G4 ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Allgemeine Standardangabe

Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe

Seite im NHB

Strategie und Analyse

G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	8ff, 21ff
------	---	-----------

Organisationsprofil

G4-3	Name der Organisation	15ff
G4-4	Überblick Produkte	17, 93f, 95ff
G4-5	Organisationsprofil: Hauptsitz der Organisation	18ff
G4-6	Überblick wichtigste Standorte	18f
G4-7	Eigentümergeverhältnisse und Rechtsform	24f
G4-8	Märkte	19f
G4-9	Organisationsprofil: Größe der Organisation, Umsatzerlöse, Gesamtkapitalisierung, Dienstleistungen	25ff
G4-10	UNGC Prinzip 3 Beschäftigungsprofil	71ff, 75
G4-11	UNGC Prinzip 3 Anteil der Mitarbeiter mit Kollektivverträgen	82
G4-12	Beschreibung der Lieferkette	92ff
G4-13	Veränderungen in der Aktionärsstruktur, Veränderung in der Lieferkette, Wesentliche Veränderungen in der Organisation	24

Verpflichtung gegenüber externen Initiativen

G4-14	UNGC Prinzip 7 Vorsorgeprinzip	103f
G4-15	Selbstverpflichtung zu freiwilligen Initiativen	40ff, 105, 121
G4-16	Aktive Mitgliedschaften	121ff

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

G4-17 bis G4-23	Wesentliche Aspekte und Grenzen	57
-----------------	---------------------------------	----

Einbindung von Stakeholdern

G4-24 bis G4-27	Einbindung von Stakeholdern	55ff, 46
-----------------	-----------------------------	----------

Allgemeine Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
Berichtsprofil		
G4-28 und G4-29	Berichtszeitraum und vorheriger Bericht	150
G4-30	Berichtszyklus	jährlich 150
G4-31	Kontakt zu Nachhaltigkeitsmanagement	151
GRI-Index		
G4-32	GRI-Index	142
Externe Prüfung		
G4-33	Externe Prüfung	keine Unternehmensprüfung
Struktur und Zusammensetzung der Unternehmensführung		
G4-34	Führungsstruktur und Kontrollorgane, Komitees für Nachhaltigkeit	33f, 105
Ethik und Integrität		
G4-56 UNGC Prinzip 10	Code of Conduct	32, 37
G4-57 UNGC Prinzip 10	Interne und externe Verfahren zu Compliance und Integrität	37ff
G4-58 UNGC Prinzip 10	Meldung von Bedenken zur Integrität	39

GRI G4 SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN**Kategorie Wirtschaftlich**

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
Wirtschaftliche Leistung		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	25ff
G4-EC 1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	25ff
G4-EC 3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	83
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		
G4-EC 8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	92ff
Beschaffung		
G4-EC 9	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	37, 92

Kategorie Gesellschaftlich

Spezifische Standardangabe

Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe

Seite im NHB

ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG**Beschäftigung**

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	71f
G4-LA 1	Gesamtzahl der Mitarbeiter und Fluktuation	69f, 88
G4-LA 3	Rückkehrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit	78

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	76, 78, 81
G4-LA 6	Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Ausfalltage	80, 81

Aus- und Weiterbildung

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	84f
G4-LA 9	Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	85f
G4-LA 10	Programme für Kompetenzmanagement	86
G4-LA 11	Mitarbeiter mit regelmäßiger Beurteilung	85

Vielfalt und Chancengleichheit

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	71
G4-LA 12 UNGC Prinzip 6	Vielfalt und Chancengleichheit	71, 74, 76
G4-LA 1	Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung	88, 73f
	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	

Gleicher Lohn für Männer und Frauen

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	82
G4-LA 13 UNGC Prinzip 6	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	82f

Bewertung Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken

G4-LA 14 UNGC Prinzip 2-6	Anteil der auf Arbeitspraktiken geprüften Lieferanten	54, 92
G4-LA 16	Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken	2015 sind keine Beschwerdeverfahren angefallen

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
MENSCHENRECHTE		
Investitionen		
G4-HR 1 UNGC Prinzip 1	Menschenrechte bei Investitionen	95f
Gleichbehandlung		
G4-HR 3 UNGC Prinzip 1, 6	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	2015 sind keine Vorfälle bekannt
GESELLSCHAFT		
Lokale Gemeinschaft		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	71, 112, 113ff
FS 13	Zugangsmöglichkeiten zum Finanzdienstleistungsbereich in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Bereichen nach Art	45, 72
FS 14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zum Finanzdienstleistungsbereich für benachteiligte Menschen	49, 52
Korruptionsbekämpfung		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	37
G4-SO 5 UNGC Prinzip 10	Korruptionsfälle	37f
G4-SO 3	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	37f, 39
G4-SO 4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	39
G4-SO 5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	39 2015 sind keine Verstöße aufgetreten
G4-SO 11	Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen: Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	61f

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
Politik		
G4-SO 6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	2015 wurden keine politischen Spenden getätigt
Wettbewerbswidriges Verhalten		
G4-SO 7	Wettbewerbsrecht	2015 sind keine Fälle von Verstößen aufgetreten
Compliance		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	32
G4-SO 8	Signifikante Bußgelder	2015 gab es keine Fälle von signifikanten Bußgeldern
PRODUKTVERANTWORTUNG		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	95ff
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	61
	Richtlinien für Fairness bei Ausgestaltung und Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen (vormals FS 15)	61
G4-PR 3	Produktinformation	61
G4-PR 4	Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen	61f
G4-PR 5	Befragung zur Kundenzufriedenheit	61f
Marketing		
G4-PR 6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	61, 94
G4-PR 7	Freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	98

Angaben zum Bericht

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

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

Aus Umweltschutzgründen haben wir auf eine hohe Auflage einer Printausgabe verzichtet und stellen unseren Nachhaltigkeitsbericht online auf unserer Homepage unter www.bks.at/Nachhaltigkeit zur Verfügung.

Zu allen wesentlichen GRI-Aspekten werden Managementansätze und relevante Leistungsindikatoren dargestellt. Einen guten Überblick darüber, wie die BKS Bank zu den allgemeinen und spezifischen Standardangaben der GRI-Leitlinie berichtet, gibt der GRI Content Index auf der Seite 142 ff.

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

Der Berichtszeitraum umfasst die Informationen und Daten aus dem Geschäftsjahr 2015 (01. Jänner 2015 bis 31. Dezember 2015) und schließt damit nahtlos an den vorangegangenen Nachhaltigkeitsbericht 2014 an. Relevante Ereignisse bis zum Redaktionsschluss (31. März 2016) wurden noch aufgenommen. Die gezeigten Zahlen betreffen den BKS Bank-Konzern. Sofern vereinzelt als Berichtsgrenze die BKS Bank AG mit Fokus auf deren österreichische Aktivitäten gewählt wurde, wird dezidiert darauf hingewiesen. Unsere Zahlen basieren auf internen Erhebungen, die von den CSR-Beauftragten über zentrale Abteilungen abgefragt wurden. Im Umweltbereich erfolgte eine interne Erfassung der relevanten Daten, der Carbon Footprint wurde jedoch extern berechnet. Anzumerken ist, dass für die meisten Daten Vergleichswerte aus dem Vorjahr vorliegen. Bei der Datenerfassung und Aufbereitung sind wir mit äußerster Sorgfalt vorgegangen.

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

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht extern geprüft.

Impressum

Medieninhaber (Verleger): BKS Bank AG
 St. Veiter Ring 43, 9020 Klagenfurt am Wörthersee
 Telefon: +43(0)463 5858-0
 Fax: +43(0)463 5858-329
 BIC: BFKKAT2K
 Bankleitzahl: 17000
 DVR: 0063703
 UID: ATU25231503
 FN: 91810s
 Internet: www.bks.at
 E-Mail: bks@bks.at, investor.relations@bks.at

Redaktion: BKS Bank AG, Vorstandsbüro
 Idee, Konzept und Layout: gantnerundenzi.at
 Fotos: Aigner/BKA, Gert Eggenberger, John Flury,
 Gernot Gleiss, IMC FH Krems, Johannes Puch,
 Anna Rauchenberger, Elke Schwarzinger,
 Rene Starkl, Rosa Turel

Grafik: boss grafik, Sigrid Bostjancic
 Lektorat: Mag. Andreas Hartl
 Druck und Lithografie: Satz- & Druckteam GesmbH
 Papier: Juwel Offset 120 g/m² (PEFC zertifiziert)



Umweltzertifiziert
 UW-Nr. 931



Klimaneutral
 Drucken
 powered by ClimatePartner®



PEFC zertifiziert
 Dieses Produkt
 stammt aus nachhaltig
 bewirtschafteten
 Wäldern und
 kontrollierten Quellen
 www.pefc.at

201