



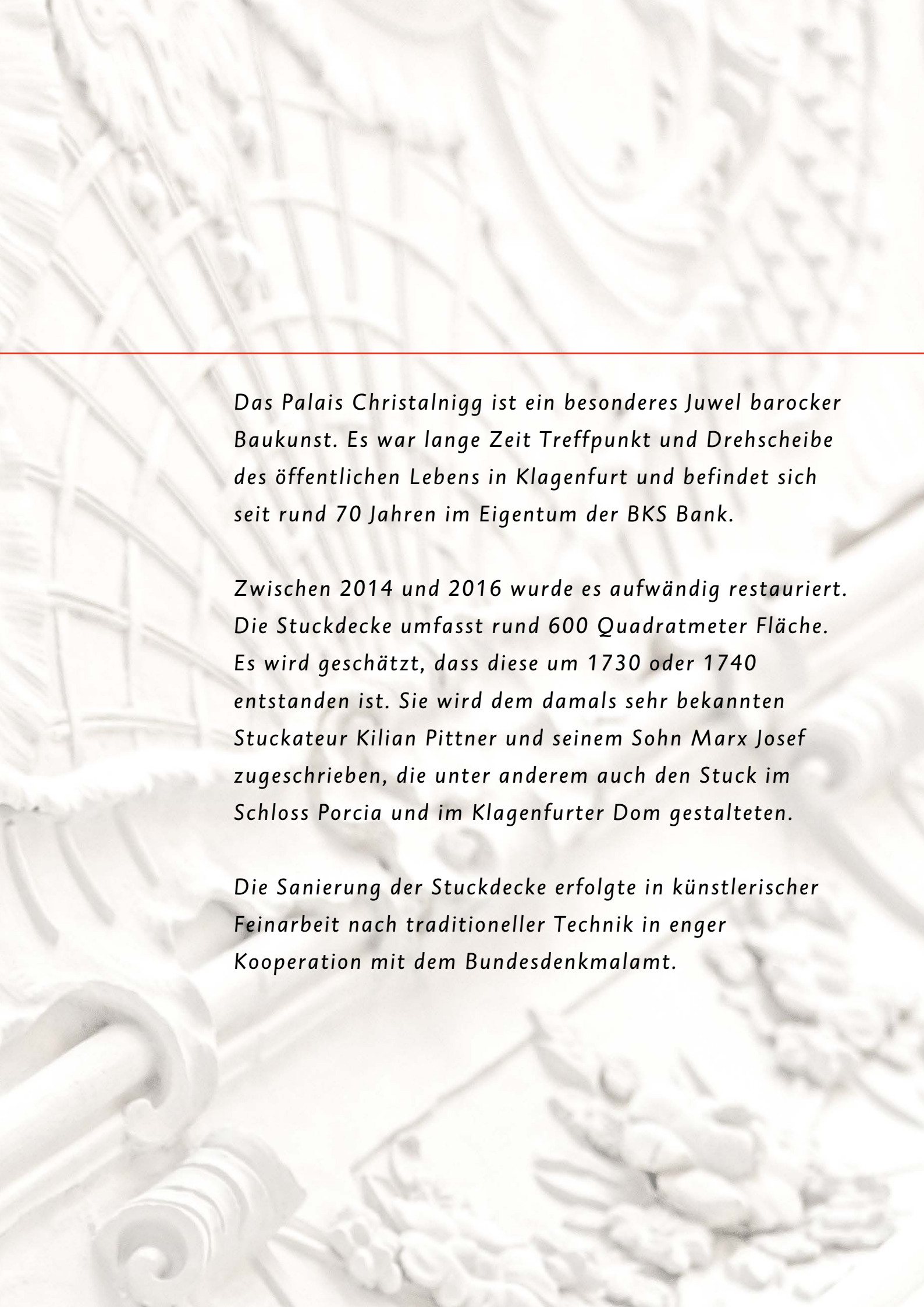
6

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2016

BKS Bank
3 Banken Gruppe



**Kostbares
bewahren.
Neues
schaffen.**



Das Palais Christalnigg ist ein besonderes Juwel barocker Baukunst. Es war lange Zeit Treffpunkt und Drehscheibe des öffentlichen Lebens in Klagenfurt und befindet sich seit rund 70 Jahren im Eigentum der BKS Bank.

Zwischen 2014 und 2016 wurde es aufwändig restauriert. Die Stuckdecke umfasst rund 600 Quadratmeter Fläche. Es wird geschätzt, dass diese um 1730 oder 1740 entstanden ist. Sie wird dem damals sehr bekannten Stuckateur Kilian Pittner und seinem Sohn Marx Josef zugeschrieben, die unter anderem auch den Stuck im Schloss Porcia und im Klagenfurter Dom gestalteten.

Die Sanierung der Stuckdecke erfolgte in künstlerischer Feinarbeit nach traditioneller Technik in enger Kooperation mit dem Bundesdenkmalamt.

BKS Bank im Überblick

BILANZSUMME

7,6 MRD. EUR

JAHRESÜBERSCHUSS NACH STEUERN

46,2 MIO. EUR

ANZAHL MITARBEITER (PERSONEN)

1.071

ANZAHL FILIALEN

60

ANZAHL KUNDEN

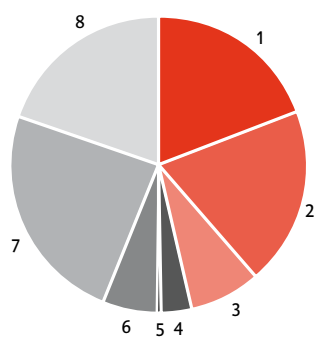
152.269

HARTE KERNKAPITALQUOTE

12,6 %

AKTIONÄRSSTRUKTUR

AKTIONÄRSSTRUKTUR DER BKS BANK NACH STIMMRECHTEN



	in %
1 Oberbank AG	19,36
2 Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft	19,50
3 Generali 3Banken Holding AG	7,80
4 Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen.m.b.H.	3,09
5 BKS-Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung	0,42
6 UniCredit Bank Austria AG	6,10
7 CABO Beteiligungsgesellschaft m.b.H.	24,25
8 Streubesitz	19,47

KERNREGIONEN DER BKS BANK



INHALTS- VERZEICHNIS

Die BKS Bank im Überblick	02
Vorwort der Vorstandsvorsitzenden	06



UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND STRATEGIE

Highlights 2016	12
Strategie	14
Corporate Governance in der BKS Bank	32
Qualitäts- und Beschwerdemanagement	43
Steuerehrlichkeit	46
Ökonomische Entwicklung	48
CSR-Programm	50



MENSCHEN IN DER BKS BANK

Highlights 2016	54
Verlässliche Arbeitgeberin	56
Vielfalt und Chancengleichheit	58
Einkommen	69
Aus- und Weiterbildung	71
CSR-Programm	74



KUNDEN UND PRODUKTE

Highlights 2016	78
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	80
Verantwortungsbewusste Kundenansprache	87
CSR-Programm	93



GESELLSCHAFT

Highlights 2016	96
Sponsoring und Corporate Volunteering	98
Financial Education	104
Netzwerke der Verantwortung	105
Barrierefreie Bankgeschäfte	108
CSR-Programm	109



UMWELT UND KLIMASCHUTZ

Highlights 2016	112
Klimaschutz ernst genommen	114
Carbon Footprint	116
Effiziente Mobilität	121
Ressourceneffizienz großgeschrieben	122
CSR-Programm	125


Ausblick	126
----------------	-----

ERGÄNZENDE ANGABEN

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	130
Dreijahresvergleich	132
Index zur Global Reporting Initiative	133
Angaben zum Bericht	139
Impressum	140

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





Neuen Ideen Raum geben.

*Mag. Dr. Herta Stockbauer
Vorstandsvorsitzende*

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

Anfang Jänner veröffentlichte das Forbes Magazine wieder die sechs bedeutendsten CSR-Trends für 2017. Als wichtigsten Trend ortete das Magazin, dass das Bekenntnis zu CSR unabhängig von politischen Veränderungen anhalten werde. Weiters sei es wichtig, den Schwenk vom Tun zum Impact zu schaffen und Konsumenten und Mitarbeiter stärker mit ins Boot zu holen.

Erfreulicherweise ist in Europa der Nachhaltigkeitsgedanke gut angekommen. Es ist unumstritten, dass wir alle einen Beitrag leisten müssen, damit unsere Welt auf Dauer lebenswert bleibt. Viele der europäischen Staaten haben die Klimaschutzziele der Konferenz von Marrakesch bereits ratifiziert oder sind auf dem Weg dazu. Immer mehr Konsumenten interessieren sich dafür, unter welchen Bedingungen und mit welchen Ressourcen die Produkte, die sie kaufen, produziert werden. Bei vielen Unternehmen ist Nachhaltigkeit bereits Bestandteil der Unternehmensstrategie.

BKS BANK IN DEN VÖNIX AUFGENOMMEN

In der BKS Bank bildet Nachhaltigkeit gemeinsam mit Qualität das Fundament unseres Strategiegebäudes. Wir haben uns in den vergangenen Jahren kontinuierlich weiterentwickelt und leben mittlerweile eine ganzheitlich orientierte Nachhaltigkeitsstrategie, die u. a. auf den Sustainable Development Goals aufbaut. Unsere Kunden und Geschäftspartner schätzen uns als wirtschaftlich, sozial und ökologisch verantwortungsbewusst agierenden Partner. Die BKS Bank-Stammaktie wird seit Juni des Berichtsjahres im Nachhaltigkeitsindex VÖNIX an der Wiener Börse gelistet. Damit zählen wir zu Österreichs Top-CSR-Unternehmen.

NACHHALTIGKEIT IM KERNGESCHÄFT WEITER GESTÄRKT

Im Berichtsjahr legten wir den Fokus unserer CSR-Aktivitäten auf das Kerngeschäft. Wir bieten unseren Kunden schon seit längerem nachhaltige Veranlagungsprodukte, sowie Öko-Kredite und ein Öko-Sparbuch. 2016 beschäftigten wir uns intensiv mit den Vorbereitungen zur Einführung eines Green oder Social Bonds. Im Jänner 2017 emittierten wir als erste Bank in Österreich einen Social Bond¹⁾. Das Besondere an diesem Veranlagungsprodukt ist, dass der Emissionserlös in ein nachhaltiges Projekt unserer Region fließt. In unserem Fall ist dies der „MaVida Park“ in Velden, ein Zentrum für demenzkranke Menschen. Eine weitere Neuerung in unserem Produktangebot ist der Silberkredit. Mit diesem bieten wir auch älteren Menschen die Möglichkeit, einen Kredit aufzunehmen. Der Silberkredit wird von unseren Kunden sehr gut angenommen.

¹⁾ Disclaimer 0,625 % BKS Bank Obligation Social Bond 2017-2022/1:

Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in diesem Bericht dienen lediglich der unverbindlichen Information der Leser 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. Dieser Text wurde nicht unter Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Förderung der Unabhängigkeit von Finanzanalysen erstellt und unterliegt nicht dem Verbot des Handels im Anschluss an die Verbreitung von Finanzanalysen. Das Angebot des beschriebenen Produkts erfolgt auf Grundlage des veröffentlichten Basisprospekts der BKS Bank AG vom 01.04.2016 einschließlich aller in Form eines Verweises einbezogener Dokumente und aller Nachträge zum Basisprospekt sowie der am 05.01.2017 veröffentlichten Endgültigen Bedingungen. Der Basisprospekt inklusive Nachträge und die Endgültigen Bedingungen sind auf der Homepage der Emittentin unter <http://www.bks.at>, Rubrik Investor Relations > BKS Bank Anleiheemissionen, abrufbar sowie in den Geschäftsstellen der BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43, während üblicher Geschäftszeiten kostenlos erhältlich. Erstellt am: 05.01.2017. Firmenname: BKS Bank AG, Firmensitz: 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43, Firmenbuchgericht: Landesgericht Klagenfurt, FN: 91810s; UID-Nr.: ATU25231503, DVR: 0063703.

IM DIALOG MIT UNSEREN STAKEHOLDERN

Im Berichtsjahr haben wir stärker hinterfragt, mit wem wir eigentlich Geschäfte machen wollen. Das Ergebnis sind strengere Ausschlusskriterien für unser Neukundengeschäft und unsere Eigenveranlagungen. Hilfreich dabei waren die Ergebnisse unseres Stakeholder-Dialogs. Wir führten mit Nachhaltigkeitsexperten gezielt Interviews zu den Themen nachhaltige Produkte und Klimaschutz durch. In einem Stakeholderworkshop wurde auf die Interviewergebnisse aufbauend weitergearbeitet. Nähere Details zum Ablauf, zu den Teilnehmern und erste Ergebnisse finden Sie ab Seite 25 des Berichts.

NEUE KLIMASCHUTZSTRATEGIE

Auch wenn das Bankgeschäft selbst kein umweltbelastender Geschäftszweig ist, möchten wir einen merkbaren Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz leisten. Daher haben wir unsere Klimaschutzstrategie überarbeitet und den Carbon Footprint erstmals für den gesamten Konzern erfasst. Das elektronische Postfach in unserem BKS Bank-Online kam 2016 erstmals zum Einsatz. Wir konnten bereits über 300.000 Dokumente umweltschonend zustellen.

MITARBEITER ALS MOTOR VON CSR

Unsere Mitarbeiter müssen wir nicht erst ins Boot holen. Sie leben CSR tagein und tagaus. Sie stehen für hochwertige, mehrfach ausgezeichnete Beratungsleistungen, bringen CSR im Gespräch mit Kunden ein, agieren als Referenten bei externen Nachhaltigkeits-Workshops und setzen CSR-Projekte in der Bank erfolgreich um. Sie zeigen ein Herz für die Gesellschaft in Form von Spenden und im Einsatz für NPOs. Aber sie profitieren auch von vielen Nachhaltigkeitsaktivitäten der BKS Bank. Beispielhaft genannt seien die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, für die wir 2016 wieder das staatliche Gütesiegel von Familien- und Jugendministerin Dr. Sophie Karmasin überreicht bekamen. In Slowenien sind wir seit 2015 ebenfalls als familienfreundlicher Arbeitgeber zertifiziert. In Kroatien streben wir diese Auszeichnung 2017 an.

Mein Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Ideen entwickelt und an der Umsetzung unserer vielen Initiativen mitgewirkt haben. Herzlichen Dank sage ich allen Stakeholdern, deren Feedback ein wertvoller Beitrag für die stete Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsprogramms ist.



Mag. Dr. Herta Stockbauer
Vorstandsvorsitzende



UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND STRATEGIE

Highlights 2016	12
Strategie	14
Corporate Governance in der BKS Bank	32
Qualitäts- und Beschwerdemanagement	43
Steuerehrlichkeit	46
Ökonomische Entwicklung	48
CSR-Programm	50

KOSTBARES BEWAHREN. NEUES SCHAFFEN.

KOSTBARES BEWAHREN.

Unabhängigkeit der BKS Bank

2016 feierte die BKS Bank-Aktie ihr 30-jähriges Jubiläum an der Wiener Börse. Mit der Börseneinführung gelangen 1986 zwei wesentliche Meilensteine der Unternehmensgeschichte: Die Unabhängigkeit von einem beherrschenden Aktionär und die langfristige Absicherung vor feindlichen Übernahmen. Heute steht fest: Das Ziel wurde erreicht. Die BKS Bank ist mittlerweile ein international tätiger Konzern, der krisensicher durch die Finanzkrise steuerte und bei den Anlegern gefragt ist. Eine Kapitalerhöhung im Herbst 2016 wurde vollständig am Markt platziert und der Streubesitz auf rund 20 % ausgedehnt. Bei den Jubiläumsveranstaltungen in Wien, Graz und Velden waren u. a. Staatssekretär Mag. Harald Mahrer, der ehemalige Finanzminister Dkfm. Ferdinand Lacina, Dr. Christoph Boschan, Vorstandsvorsitzender der Wiener Börse, die Finanzexpertin Mag. Birgit Kuras und Dominik Hojas, Chefredakteur von „Der Börsianer“, zu Gast.

NEUES SCHAFFEN.

Erstmalige Gründung einer EU-Zweigstelle in Kroatien

In Kroatien gelang der BKS Bank im Berichtsjahr eine Pionierleistung. Als erste Bank errichtete unser Haus dort eine EU-Zweigstelle. Der Filialerrichtung ging die Verschmelzung unserer Tochtergesellschaft BKS Bank d.d. in die BKS Bank AG voraus. Diese Fusion war ebenfalls die erste einer Bank aus einem anderen EU-Land mit einer kroatischen Bank. Für die BKS Bank bringt diese Organisationsänderung geringere Kosten und eine einheitliche Struktur auf den internationalen Märkten. Durch die Fusion wurden keine Mitarbeiter abgebaut.

Highlights 2016

KAPITALERHÖHUNG



746 neue
Aktionäre gewannen
die BKS Bank bei der
Kapitalerhöhung
im Herbst 2016.

Siehe Seite 49

CODE OF CONDUCT

Eine wichtige Orientierung für unsere
Mitarbeiter: der 2016 überarbeitete
Code of Conduct.

Siehe Seite 38 ff.

FINANZIERUNGSPARTNER

2016 baute die BKS Bank
das Kreditvolumen um
4,2 % auf
5,33 Mrd. EUR aus.

Siehe Seite 81 ff.

AUSZEICHNUNG

Seit Juni 2016 ist die BKS Bank-Stammaktie im VÖNIX gelistet, dem Nachhaltigkeitsindex an der Wiener Börse.

Siehe Seite 42



STAATSPREIS UNTERNEHMENSQUALITÄT

Fünf Sterne gab es für unsere Unternehmensqualität beim Assessment durch die Quality Austria.

Siehe Seite 43 f.



EXZELLENT

Die einzige Bank auf der Liste der exzellenten Unternehmen Österreichs: Die BKS Bank.

Siehe Seite 43 f.



STRATEGIE

Wir wollen wachsen, Schritt für Schritt, aus eigener Kraft – das bleibt auch das Credo für die Zukunft. Im Rahmen unseres strategischen Planungsprozesses haben wir eine Vision und Mission formuliert, die diese Grundhaltung untermauert. Mit dem neu erstellten BKS Bank-Leitbild verdeutlichen wir, welche Ziele wir im Interesse unserer Aktionäre, Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter und der Gesellschaft verfolgen und welche Werte unser Selbstverständnis, Denken und Handeln bestimmen.

UNSERE VISION

Regional verwurzelt.

Offen im Denken.

Exzellente im Tun.

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

UNSERE MISSION

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

- Unsere tiefen regionalen Wurzeln geben uns Stabilität und lassen uns national und international gesund wachsen.
- Wir verstehen uns als internationale Universalbank, die unabhängig und selbständig in ihren Entscheidungen ist.
- Unsere Zugehörigkeit zur 3 Banken Gruppe und die gleichberechtigte Zusammenarbeit innerhalb des Verbundes geben uns die Kraft einer Großbank.
- Wir gehen einen selbstbestimmten Weg. Wir arbeiten uns Schritt für Schritt unter die zehn wichtigsten Banken Österreichs vor.
- Wir gehen Risiken nur dann ein, wenn wir sie auch aus eigener Kraft bewältigen können. So stellen wir unsere Unabhängigkeit und Eigenständigkeit sicher.
- Wir verstehen die individuellen Bedürfnisse unserer Kunden besser. Als Topadresse für anspruchsvolle Kunden schaffen wir es hervorragend, Beratungsexzellenz mit zeitgemäßen technischen Lösungen zu verbinden.
- Weil wir Nachhaltigkeit umfassend leben, ist das Vertrauen in unser Haus groß und die Innovationskraft hoch.
- Unsere Mitarbeiter handeln eigenverantwortlich und qualitätsbewusst. Wir bieten ihnen einen attraktiven Arbeitsplatz und herausfordernde Perspektiven. Wir investieren in ihre Ausbildung und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
- Wir bieten Aktionären eine langfristige Wertsteigerung und eine angemessene jährliche Verzinsung. Damit sind wir attraktiv für Investoren und stärken so unsere Eigenmittelausstattung.

UNSERE WERTE

Unsere Werte prägen unsere Wahrnehmung nach innen und außen. Unseren Führungskräften dienen sie als Grundlage für ihre Entscheidungen und unseren Mitarbeitern bieten sie Maßstäbe für das persönliche Verhalten. Es ist uns wichtig, dass die Unternehmenswerte von allen Beteiligten gelebt werden, daher haben wir die Werte sowohl im neuen Code of Conduct als auch im BKS Bank-Leitbild verankert. Unser Handeln wird von folgenden Werten geleitet:

Zukunftsorientierung

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

Stabilität

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

Professionalität

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

Eigenverantwortung

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

Respekt

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

Integrität

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

UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Strategieprozess

In der BKS Bank ist ein ausgereifter Strategieprozess etabliert. Einmal pro Jahr befasst sich das Top-Management in einer mehrtägigen Strategieklausur mit der Überprüfung und Neuausrichtung der Strategie. Die Strategieklausur stellt jeweils den Auftakt zum Planungs- und Budgetierungsprozess dar und wird konsequent jedes Jahr durchgeführt. Damit stellen wir sicher, dass das gesamte Managementteam die Strategie der nächsten Jahre kennt und mitgestaltet.

Die Vorbereitung zur Strategieklausur findet mit einem ausreichenden Vorlauf zur eigentlichen Strategiesitzung statt. Ein eigener Strategiekreis erarbeitet die Themengebiete für die Klausur. Der Themenfindung geht eine strategische Analyse voraus, bei der die aktuelle Ausgangssituation realistisch eingeschätzt und relevante Entwicklungen des Umfelds erhoben werden. In jeder Strategieklausur werden die strategischen Initiativen des abgelaufenen Geschäftsjahres evaluiert und der aktuelle Umsetzungsgrad festgestellt. Danach wird an der Weiterentwicklung der Strategie gearbeitet.

Mit dem Aufsichtsrat werden alle wesentlichen strategischen Vorhaben diskutiert und abgestimmt. Wesentliche Ergebnisse der Klausur werden den Mitarbeitern unter anderem in den zweimal jährlich stattfindenden Informationsgesprächen des Vorstandes kommuniziert. Die unterjährige Strategiekontrolle erfolgt in tourlichen Sitzungen des höheren Managements. Dieser Überwachungsprozess hilft uns, rechtzeitig gegenzusteuern, falls Abweichungen gegenüber den Zielwerten auftreten.

Strategie 2020

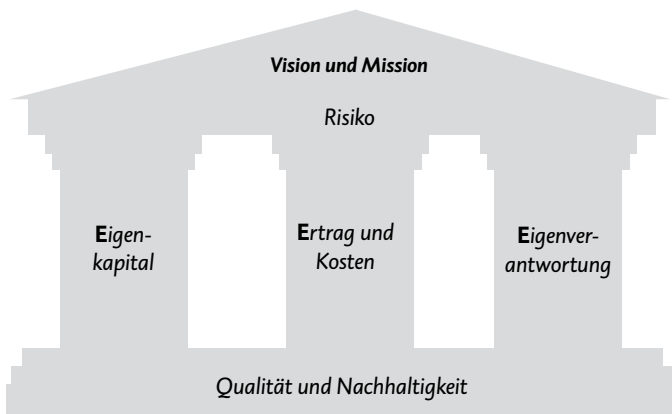
Die Herausforderungen für die Banken bleiben enorm: Die anhaltende Niedrigzinsphase, die zunehmende Regulierung, die voranschreitende Digitalisierung und nicht zuletzt der verschärfte Wettbewerb erzeugen großen Veränderungsbedarf in der Branche.

Die zunehmende Digitalisierung ändert das Verhalten unserer Kunden drastisch. Insbesondere jüngere Kunden verlangen nach neuen und innovativen Bankdienstleistungen und verlagern ihre Aktivitäten ins Internet. Wir sehen in der voranschreitenden Digitalisierung keine Bedrohung, sondern eine Chance und arbeiten daher intensiv an der Weiterentwicklung und Umsetzung unserer Digitalisierungsstrategie.

Digital heißt für uns aber nicht anonym. Obwohl unsere Kunden immer mehr Bankgeschäfte online erledigen, halten wir die Filiale dennoch für unverzichtbar. Gerade bei komplexen Produkten wie beispielsweise Wohnraumfinanzierung oder Altersvorsorge wünschen sich Kunden – auch jüngere – einen kompetenten Berater an ihrer Seite und kommen in die Filiale. Wir bleiben weiterhin eine Filialbank und werden entgegen dem allgemeinen Trend weitere Standorte eröffnen. Bei neuen Standorten werden wir den Fokus auf die Betreuung von Firmenkunden legen.

Strategiegebäude

Unsere Unternehmensstrategie haben wir in einem Strategiegebäude, das an einen griechischen Tempel erinnert, dargestellt. Unter dem Motto „Triple E!“ wurden drei Maßnahmenblöcke als tragende Säulen unseres zukünftigen Erfolges definiert. Verbunden mit einer professionellen Risikostrategie wollen wir unsere Zukunft aktiv gestalten und nachhaltig sichern.



Eigenkapital als Schlüssel für weiteres Wachstum

Wachstum ist nur möglich, wenn genügend Eigenkapital vorhanden ist. Eine starke Eigenmittelausstattung ist daher der Schlüssel für Wachstum in der Zukunft. Durch die erfolgreich platzierte Kapitalerhöhung im Oktober 2016 haben sich die Kapital- und Eigenmittelquoten weiter verbessert. Damit können wir das organische Wachstum im Kreditgeschäft forcieren. Trotz der guten Kapital- und Eigenmittelquoten bleibt die kontinuierliche Verbesserung der Eigenmittelausstattung weiterhin auf der strategischen Agenda.

Ertragsorientierung und Kostendisziplin für eine eigenständige Zukunft

Die mittlere Säule des Strategiegebäudes haben wir um das Thema Kosten erweitert. Damit tragen wir unserem ausgeprägten Kostenbewusstsein Rechnung. Die BKS Bank erwirtschaftete auch in der Finanz- und Wirtschaftskrise stets respektable Jahresüberschüsse, weil wir alle Ertragschancen nützen und sparsam mit unseren Ressourcen umgehen.

Eigenverantwortung erhöht die Wettbewerbskraft

Kompetente, gut ausgebildete Mitarbeiter sind 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. Einen Schwerpunkt in diesem Bereich bildet die Ausbildung unserer zukünftigen Filialleiter.

Wesentliche strategische Ziele

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

- die Rentabilität und Produktivität weiter zu verbessern,
- (Kredit-)Risiken angemessen zu begrenzen,
- die Kernkapitalquote zu stärken und
- die Kundenanzahl zu steigern.

Zudem sind wir bestrebt, die Wachstumspotentiale in Wien und in der Steiermark sowie auf den Auslandsmärkten zur Gewinnung von Marktanteilen zu nützen.

Darüber hinaus fokussieren wir unser Wachstum auf eigenmittelschonende Geschäftsfelder. Selbstverständlich wollen wir auch unser Image als verantwortungsbewusst agierende Bank weiter stärken. Nachhaltigkeit ist für uns ein wichtiges Differenzierungsmerkmal. Daher wollen wir diese noch intensiver in unserem Kerngeschäft und täglichem Tun verankern. Und nicht zuletzt ist es unser erklärtes strategisches Ziel, uns für die voranschreitende Digitalisierung fit zu machen.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

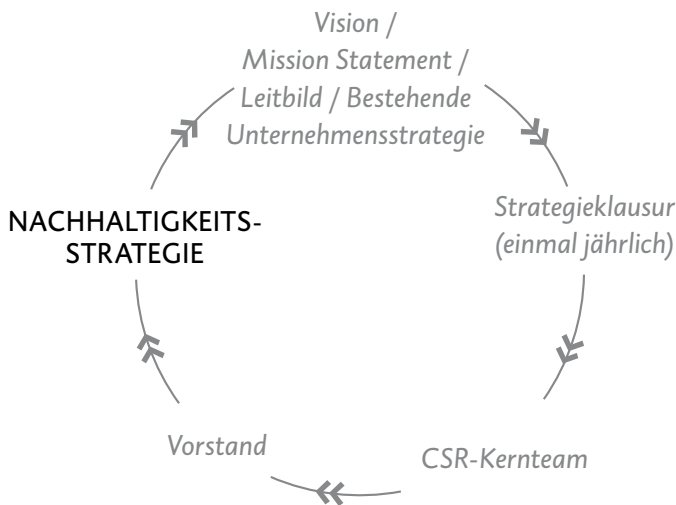
Die BKS Bank-Nachhaltigkeitsstrategie ist Teil der Unternehmensstrategie und stellt ein wesentliches Element unserer erfolgreichen und verantwortungsvollen Unternehmensentwicklung dar. Inhaltlich orientierten wir uns dabei an den Zielen des UN Global Compact und am Leitbild von respACT. Überdies ließen 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:

- Unternehmensführung und Strategie
- Menschen in der BKS Bank
- Kunden und Produkte
- Gesellschaft und soziale Verantwortung
- Umwelt und Klimaschutz

Einmal im Jahr befasst sich unsere oberste Führungsebene mit der Neuausrichtung der Unternehmensstrategie. Dabei stellt die Nachhaltigkeitsstrategie einen integralen Bestandteil dar. Eine eigene Arbeitsgruppe aus Vertretern der einzelnen Handlungsfelder und den beiden CSR-Beauftragten bildet das sogenannte CSR-Kernteam. Dieses 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



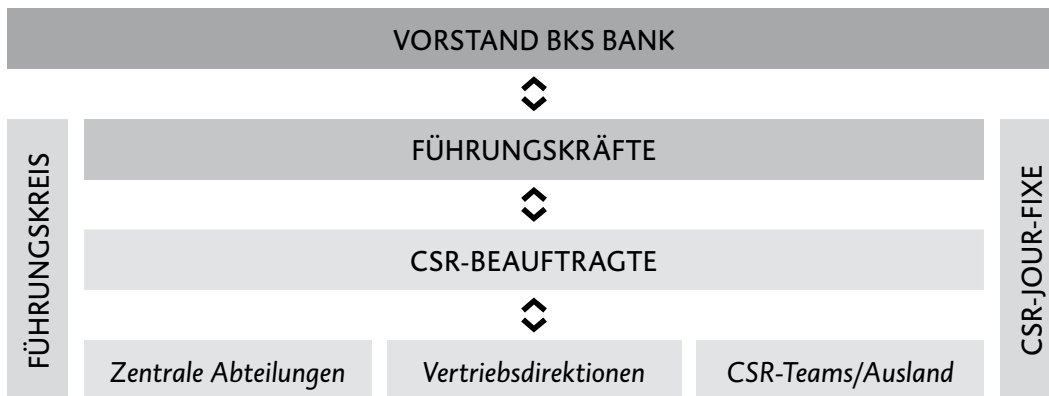
NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

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

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

Die interne Revision untersuchte 2015 den strategischen Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements, die Nachhaltigkeitsorganisation sowie die Planung, Umsetzung und interne Kommunikation. 2016 beschäftigten sich die beiden CSR-Beauftragten intensiv mit der Umsetzung der von der internen Revision getroffenen Verbesserungsvorschläge.

UNSERE NACHHALTIGKEITSORGANISATION



Unsere Nachhaltigkeitsziele 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 2015 abgeleitete Wesentlichkeitsanalyse als Ausgangsbasis. Darüber hinaus haben wir uns entschieden, einzelne der von den Vereinten Nationen beschlossenen Sustainable Development Goals als Richtschnur für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten zu verwenden.

UN GLOBAL COMPACT UND SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Wir sind 2012 dem UN Global Compact beigetreten. Damit bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien und verpflichten uns, an deren Umsetzung im Rahmen der eigenen Möglichkeiten zu arbeiten.

Am 25. September 2015 verabschiedeten die Vereinten Nationen eine neue globale Entwicklungs- und Nachhaltigkeitsagenda, die „2030 Agenda for Sustainable Development“. Kernstück dieser Agenda bilden die sogenannten „17 Sustainable Development Goals (SDGs)“. 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 hat einzelne Ziele in die Nachhaltigkeitsstrategie einfließen lassen. Es sind dies:

- Goal 4: „Inklusive, gerechte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle fördern“
- 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“
 Subziel: „Entwicklungsorientierte Politiken fördern, die produktive Tätigkeiten, die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsplätze, Unternehmertum, Kreativität und Innovation unterstützen und die Formalisierung und das Wachstum von Klein-, Klein- und Mittelunternehmen durch den Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen“
 - Goal 11: „Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten“
 Subziel: „... die von Städten ausgehenden Umweltbelastungen senken ...“
- 2017 wollen wir an einer stärkeren Verankerung der SDGs arbeiten.

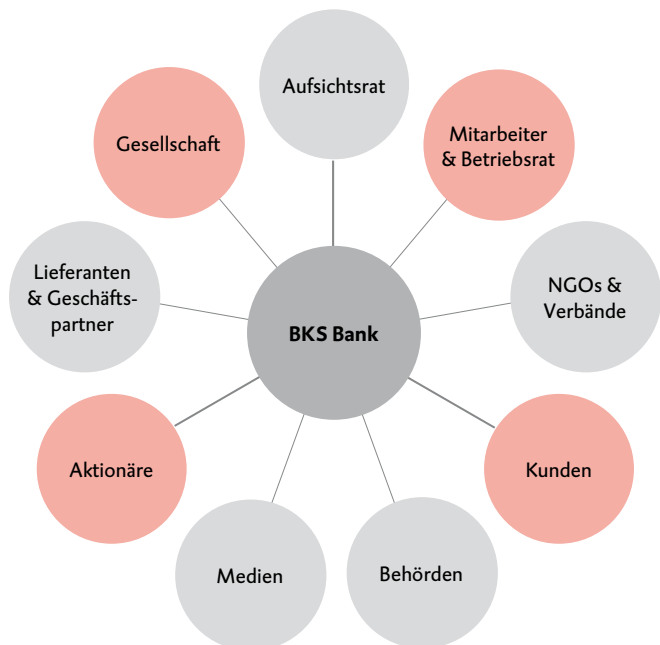
UNSERE STAKEHOLDER

Wir sind:

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

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.

STAKEHOLDER DER BKS BANK



Mit unseren Stakeholdern im Dialog

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.

DIALOGFORMEN IM STAKEHOLDERPROZESS

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, Führungskräfte- und Teambesprechungen, Mitarbeitergespräche, Mitarbeiterbefragungen, jährliches B&F-Gespräch; 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 Meldeverpflichtungen, Kooperation bei Prüfungen	Schriftverkehr, Austausch bei Vor-Ort-Prüfungen, Bescheide, Verwaltungsverfahren
Interessenvertretungen	wirtschaftlicher Erfolg, Kooperation, Erfahrungsaustausch	Veranstaltungen, Pressearbeit, Homepage, Mitarbeit in Gremien

Zahlreiche Kundenveranstaltungen

Im Berichtsjahr traten wir mit unseren Kunden und unseren Aktionären bei zahlreichen Veranstaltungen in einen Dialog. Mehr dazu finden Sie im Kapitel „Kunden und Produkte, Veranstaltungen für unsere Kunden“ ab Seite 88.

Kundenzufriedenheitsanalyse

In der im Frühjahr 2016 durchgeführten Kundenbefragung bestätigten uns unsere Kunden, dass sie mit der BKS Bank sehr zufrieden sind. Wir erhoben die Zufriedenheit unserer Privat- und Firmenkunden mittels Online-Befragung. Geantwortet haben über 500 Kunden. Erfreulicherweise wurde die Gesamtzufriedenheit mit der Note 1,7 auf einer 5-stelligen Skala bewertet. Besonders positiv sahen unsere Kunden die Kompetenz und Freundlichkeit der Betreuer. Die befragten Kunden fühlen sich auch in unseren Filialen sehr wohl und schätzen unser digitales Angebot. Die Ergebnisse der Befragung wurden den Führungskräften und den Mitarbeitern kommuniziert und die Fachabteilungen erhielten den Auftrag, Verbesserungen in Einzelbereichen umzusetzen.

QuickCheck bei den Mitarbeitern

Im November 2014 fand mit großer Beteiligung (84 %) unsere Mitarbeiterbefragung statt. Aus den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung wurden 108 Maßnahmen entwickelt und zum überwiegenden Teil erfolgreich umgesetzt. Mit einer kurzen Impulsbefragung (QuickCheck) im Frühjahr 2016 erfolgte eine flächendeckende Evaluierung der Maßnahmenumsetzung. Dabei ging es einerseits darum, herauszufinden, wie engagiert die Umsetzung gelebt wird. Andererseits wollten wir eruieren, welche Themen gut bearbeitet wurden bzw. wo es noch Verbesserungspotential gibt. Erfreulich ist, dass sich insgesamt 66,1 % der Mitarbeiter am QuickCheck beteiligten. Damit waren wieder repräsentative Ergebnisse gewährleistet.

Die Antworten der Mitarbeiter zeigten insbesondere in den Bereichen Kommunikation und Führungsverhalten eine positive Veränderung.

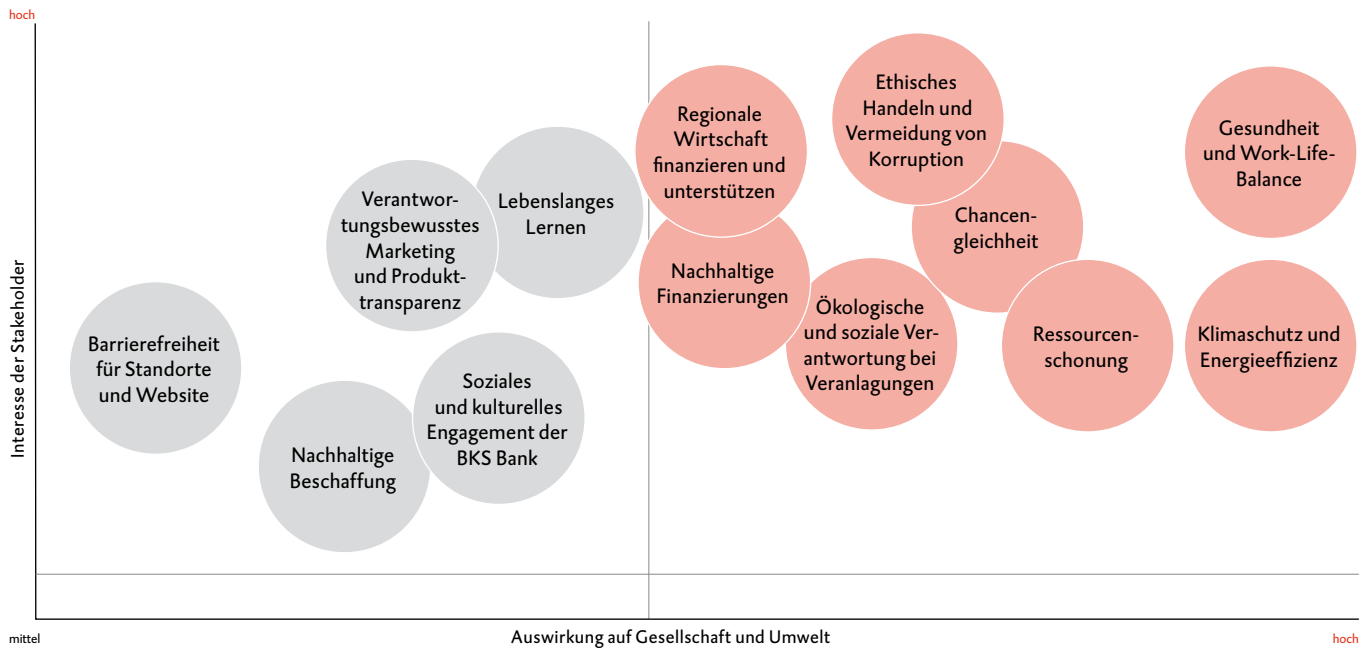
WESENTLICHKEITSANALYSE

Aus den Ergebnissen der Stakeholderbefragung 2015 entwickelten wir eine Wesentlichkeitsmatrix. Diese beschreibt den Stellenwert der für unsere Stakeholder wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Zusammenhang mit den Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Die Wesentlichkeitsmatrix bildet ein bedeutendes Element zur Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Als Auftrag unserer Stakeholder nahmen wir aus dieser Befragung mit, dass wir

- uns im Umweltbereich 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.

WESENTLICHKEITSMATRIX



EXPERTENDIALOG

2016 haben wir uns vorgenommen, neben den bestehenden Dialogformen in regelmäßigen Abständen Stakeholderbefragungen durchzuführen. Nur wenn wir als Unternehmen unser Nachhaltigkeitsprofil immer wieder schärfen und weiterentwickeln, können wir den Bedürfnissen und Erwartungshaltungen unserer Stakeholder auch entsprechen. Daher erarbeiteten wir Anfang 2016 ein Konzept für ein Stakeholder-Dialogforum. Dabei legten wir den Fokus nicht auf eine Großveranstaltung zum bloßen Informationsaustausch. Wir einigten uns auf Interviews und einen Workshop, der mit Fachexperten im kleinen Kreis stattfinden sollte. Vom Inhalt her setzten wir den Schwerpunkt auf Möglichkeiten der stärkeren Implementierung von Nachhaltigkeit in unser Kerngeschäft und auf Klimaschutz. Den Prozess dieses Experten-Dialoges konzipierten wir zweistufig:

1. Phase: Interviews

Zunächst führten wir im Herbst 2016 mit ausgewählten Experten und Kunden 20-minütige Telefon-Interviews durch. Befragt wurden dabei folgende Personen:

- Mag. Catherine Cziharz, Christian Loy; *rfu Research*
- Mag. Harald Ertl; *WWF*
- Dr. Michael Fembeck; *CSR Magazin*
- Mag. Susanne Hasenhüttl; *ÖGUT*
- Mag. Manfred Ortner; *Stadtwerke Klagenfurt*
- Claudia Tober; *Forum Nachhaltige Geldanlagen*
- Varun Sarda; *Royal Bank of Scotland*
- Manfred Isopp; *BKS Bank*
- Dipl.-Ing. Gudrun Matitz; *BKS Bank*
- Mag. Viktor König; *BKS Bank*

Den Interviewpartnern stellten wir folgende Fragen:

- Wie könnte sich die BKS Bank in Bezug zur ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Nachhaltigkeit in ihren Produkten und Dienstleistungen weiterentwickeln?
- Welche Nachhaltigkeitsdimension (Ökologie, Soziales, Antikorruption) sollte in den Produkten und Dienstleistungen der BKS Bank stärker berücksichtigt werden?
- Wie kann die BKS Bank den eigenen Carbon Footprint weiter verringern?

2. Phase: Experten-Workshop

Ergänzend zu den Interviews luden wir Anfang Dezember Experten aus dem Nachhaltigkeitsbereich zu einem Erfahrungsaustausch nach Wien ein. Unsere Absicht war es dabei, deren Perspektive zu erfahren, wertvolle Inputs zum Thema Integration von Nachhaltigkeit ins Kerngeschäft und zum Klimaschutz zu erhalten und über mögliche Entwicklungsbereiche gemeinsam zu diskutieren. Ziel war es aber auch, einen Mehrwert für alle Beteiligten durch diesen Experten-Workshop zu schaffen.

Der Teilnehmerkreis bestand aus ausgesuchten Experten im Bereich Nachhaltigkeit, Banken und Finanzen sowie aus Vertretern der BKS Bank. Vertreten waren:

- Prof. Mag. Reinhard Altenburger; *FH IMC Krems*
- DI Dr. Eveline Balogh; *Österreichische Kontrollbank*
- Max Deml; *Ökoinvest*
- Mag. Peter Eitzenberger; *VBV*
- Mag. Harald Ertl; *WWF*
- Mag. Susanne Hasenhüttl; *ÖGUT*
- Mag. Christian Loy; *rfu Research*
- Roland Pfeifer; *Union Investment Austria GmbH*
- Marianna Samitz, MA BSc; *respACT*
- Mag. Andreas Schneider; *BMFJ*
- Mag. Beatrice Verdino; *Asoluto Digital*
- Mag. Petra Ibounig-Eixelsberger; *BKS Bank*
- Dr. Claudia Klatil; *BKS Bank*
- Mag. Viktor König; *BKS Bank*
- Dipl.-Ing. Gudrun Matitz; *BKS Bank*
- Karl Heinz Samonig; *BKS Bank*
- Mag. Philipp Gaggl; *Moderator*

Basierend auf den Experteninterviews und dem Workshop ergaben sich die in der nebenstehenden Übersicht genannten Themen als Impulse für die Weiterentwicklung unserer CSR-Aktivitäten. Diese haben wir den Handlungsfeldern unserer Wesentlichkeitsmatrix und den GRI-G4-Aspekten zugewiesen.

Der Experten-Dialog gab uns sehr viele Impulse und lieferte gute Beispiele aus der Praxis. Das wird uns helfen, wenn wir uns 2017 intensiv mit der nachhaltigen Produktentwicklung und dem Klimaschutz befassen werden. Dabei wollen wir in einer Arbeitsgruppe aus der Fülle an Ergebnissen die Möglichkeiten der Umsetzung prüfen. Wir planen, mit unserem Experten-Netzwerk einen weiteren Workshop 2017 durchzuführen. Da wir mit dieser Form des Stakeholderdialoges eine andere Herangehensweise wählten als in der Befragung 2015, blieb unsere Wesentlichkeitsanalyse vorerst unverändert. Für 2017 haben wir uns eine Adaptierung der Wesentlichkeitsmatrix vorgenommen.

THEMEN AUS DEN EXPERTENINTERVIEWS

Genannte Themen	BKS Handlungsfelder Wesentlichkeitsmatrix	GRI-G4-Aspekte
Erhöhtes Angebot nachhaltiger Veranlagungsformen	Ökologische und soziale Verantwortung bei Veranlagungen	Marketing
Nachhaltigkeits-Kriterien bei der Eigenveranlagung berücksichtigen	Ökologische und soziale Verantwortung bei eigenen Veranlagungen	Kennzeichnung
Produkte mit Fokus Klimaschutz	Klimaschutz und Energieeffizienz	Emissionen
Mehr Information zu bestehenden nachhaltigen Produkten	Verantwortungsbewusstes Marketing und Produkttransparenz zu Produkten und Dienstleistungen	Kennzeichnung
Kooperation zur Entwicklung neuer Produkte	Ökologische und soziale Verantwortung bei Veranlagungen	-
Awareness & Verhalten der Mitarbeiter verbessern	Ökologische und soziale Verantwortung bei Veranlagungen	-
Nachhaltigkeit als Differenzierungsfaktor am Markt stärker nutzen	Ökologische und soziale Verantwortung bei Veranlagungen	-
Nachhaltige Mobilität (zu, von und in Arbeit)	Klimaschutz und Energieeffizienz	Emissionen
Ausbau nachhaltiges Kreditangebot	Nachhaltige Finanzierungen	Kennzeichnung
Schulung der Mitarbeiter zu nachhaltigen Produkten	Ökologische und soziale Verantwortung bei Veranlagungen	Aus- und Weiterbildung
CO ₂ -Divestment-Strategie* entwickeln	Klimaschutz und Energieeffizienz	-
Produkte für ältere & jüngere Menschen	Ökologische und soziale Verantwortung bei Veranlagungen von Produkten und Dienstleistungen	Kennzeichnung
Produkte für junge Entrepreneur*innen & Social Enterprises	Ökologische und soziale Verantwortung bei Veranlagungen von Produkten und Dienstleistungen	Kennzeichnung
Green Bond begeben	Ökologische und soziale Verantwortung bei Veranlagungen	-
Awareness bei Kunden zu Nachhaltigkeit erhöhen	Verantwortungsbewusstes Marketing und Produkttransparenz	Marketing
Ressourcenverbrauch durch Digitalisierung reduzieren	Ressourcenschonung	Emissionen
Vollständige Zertifizierung der Kundenprodukte	Ökologische und soziale Verantwortung bei Produkten und Finanzierungen	-
Nachhaltigkeit im Risikomanagement prüfen	Verantwortungsbewusstes Marketing und Produkttransparenz berücksichtigen	-
Klimaschutz stärker in der Kreditvergabe berücksichtigen	Nachhaltige Finanzierungen	Emissionen
Klimaschutz als Thema in der Kundenberatung	Klimaschutz und Energieeffizienz	Emissionen
Produkte für multiethnischen Markt	Ökologische und soziale Verantwortung	Gleichbehandlung
Disability-freundliche Filialen	Barrierefreiheit für Standorte und Website	Gleichbehandlung
Ausbau erneuerbarer Energien BKS Bank intern	Klimaschutz und Energieeffizienz	Energie
Regionale Beschaffung	Regionale Wirtschaft finanzieren und unterstützen	Lokale Gemeinschaften; Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen
Vollständige CO ₂ -Neutralität herstellen	Klimaschutz und Energieeffizienz	Emissionen

* Abzug von Vermögen und Kapitalanlagen, die zur Finanzierung der fossilen Energiegewinnung beitragen und damit den Klimawandel vorantreiben

RISIKOSTRATEGIE UND NACHHALTIGKEIT

Die BKS Bank hat eine umfassende Risikostrategie implementiert, die von einem konservativen Umgang mit den bankgeschäftlichen und -betrieblichen Risiken geprägt wird. Im Berichtsjahr wurden Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in der Risikostrategie verankert. Die Risikosteuerung erfolgt anhand von Zielen und Anforderungen, die jährlich aktualisiert und mit dem Aufsichtsrat abgestimmt werden. Im Geschäftsbericht wird das Risikomanagementsystem der BKS Bank im Kapitel „Risikobericht“ ausführlich dargestellt.

In der Risikostrategie der BKS Bank werden vor allem im Bereich Kreditrisiko, Marktrisiko und des operationalen Risikos, aber auch bei den sonstigen Risiken nachhaltige Faktoren berücksichtigt. Diese werden nachfolgend im Detail dargestellt.

KREDITRISIKO

Unter Kreditrisiko versteht die BKS Bank die Gefahr eines teilweisen oder vollständigen Ausfalls vertraglich vereinbarter Zahlungen bei Kreditgeschäften. Das kann in der Bonität des Geschäftspartners oder unmittelbar über den Sitz des Geschäftspartners im Länderrisiko begründet sein. Das Kreditrisiko ist die mit Abstand bedeutendste Risikokategorie der BKS Bank. Hier kommt Nachhaltigkeit mehrfach zu tragen.

Know-your-Customer-Prinzip

In der BKS Bank werden Kredite erst nach eingehender Personen- und Bonitätsprüfung vergeben. Diese Prüfung dient unter anderem auch dazu, Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierungen zu erkennen.

Ausschlusskriterien für das Neukundengeschäft

Die BKS Bank hat definiert, mit welchen Kunden und Ländern sie keine Geschäftsbeziehung eingehen will (siehe dazu den Abschnitt „Ausschluss kritischer Branchen“ auf Seite 40 f.). In den Kriterien sind soziale und ökologische Aspekte berücksichtigt.

Fremdwährungskreditrisiko

Kredite, die in Fremdwährungen vergeben werden, bergen für die Bank und den Kunden ein höheres Risiko. Der Anteil an Fremdwährungskrediten am Gesamtausleihungsvolumen sinkt in der BKS Bank kontinuierlich. Nach 6,3 % im Jahr 2015 lag er 2016 nur noch bei 4,5 %.

Forbearance

Der verantwortungsbewusste Umgang mit Kunden mit Zahlungsschwierigkeiten ist in der BKS Bank genau geregelt (nähere Informationen lesen Sie bitte auf Seite 81 im Kapitel „Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen“). In der Risikosteuerung ist er unter dem Begriff „Forbearance“ bzw. „Nachsicht“ verankert.

MARKTRISIKO

Die BKS Bank definiert Marktrisiko im weiteren Sinn als den potenziell möglichen Verlust durch die Veränderung von Marktpreisen (z. B. Aktien- und Anleihenkurse, Devisenkurse, Zinssätze) und preisbeeinflussenden Parametern (z. B. Volatilitäten und Credit Spreads). Dem Marktrisiko und dem Zinsänderungsrisiko ausgesetzt sind sämtliche zins- und kursrelevanten Positionen im Handels- und Bankbuch der BKS Bank Gruppe.

Ein Grundpfeiler der verantwortungsbewussten Unternehmensstrategie der BKS Bank ist der Verzicht auf hochspekulative Geschäfte. Viele der von der BKS Bank getätigten Eigengeschäfte dienen der Absicherung des Zins-, Liquiditäts- und Fremdwährungsrisikos. Unser Portfolio wird von Staatsanleihen solider europäischer Staaten dominiert (vgl. dazu Seite 41 f. des Berichts). Auch bei der Auswahl von Kapitalmarktinstrumenten für die Eigenveranlagung kommen die Ausschlusskriterien für Neugeschäfte zu tragen und helfen, das Risiko zu minimieren.

OPERATIONALES RISIKO

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

Interner Betrug

Neben Verlusten aufgrund von Handlungen mit betrügerischer Absicht oder Untreue von Eigentum fallen auch Schäden aus der Umgehung von Vorschriften, Gesetzen und internen Bestimmungen in diese Risikoart. Zur Senkung dieses Risikos schult die BKS Bank ihre Mitarbeiter in Seminaren und durch E-Learning zu Themen wie Compliance, Geldwäsche, Antikorruption und zu neuen gesetzlichen Anforderungen. IT-Systeme helfen, verdächtige Transaktionen und Aktivitäten aufzuzeigen. Der Code of Conduct hilft unseren Mitarbeitern, in kritischen Situationen die richtige Entscheidung zu treffen.

Beschäftigungspraxis und Arbeitssicherheit

Die BKS Bank ist ein fairer Arbeitgeber, der seine Mitarbeiter angemessen entlohnt, Arbeitszeitgesetze und sonstige auf das Beschäftigungsverhältnis bezogene Vorschriften einhält sowie Wert auf Chancengleichheit aller Mitarbeiter legt. In unserem Code of Conduct verpflichten wir uns unter anderem zu einem wertschätzenden Umgang miteinander. Die BKS Bank setzt vielfältige Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zur betrieblichen Gesundheitsförderung und zur Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Diese helfen, den Ruf der BKS Bank als attraktiver Arbeitgeber hochzuhalten, wodurch freiwerdende Stellen extern leichter besetzt werden können.

Die den Beschäftigten zur Verfügung gestellten Arbeitsplätze entsprechen modernen Standards und werden von der Arbeitsmedizinerin hinsichtlich Ergonomie und Sicherheit evaluiert. Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen sowie Webinare zur Banksicherheit sind Beispiele für weitere risikomitigierende Vorkehrungen. Eine gute Zusammenarbeit mit der Polizei gibt uns wertvolle Hilfestellungen bei der Weiterentwicklung der Sicherheitsmaßnahmen.

Kunden, Produkte und Geschäftspraxis

Die BKS Bank wird regelmäßig für ihre hohe Beratungsqualität ausgezeichnet (siehe dazu das Kapitel „Verantwortungsbewusste Kundenansprache“ ab Seite 87) und verfügt über ein Qualitätsmanagementsystem nach EFQM. Dennoch können Schäden aus Durchführungsfehlern oder aus für den Kunden ungeeigneten Produkten auftreten. Das Beschwerdemanagement der BKS Bank (siehe dazu ausführlich auf Seite 44 f.) hilft, durch häufiger vorkommende kritische Rückmeldungen Verbesserungsbedarf aufzuzeigen. Die BKS Bank ist stets bemüht, bei möglichen Schadensfällen gemeinsam mit dem betroffenen Kunden Lösungen zu finden.

Vergabeprozess

Bei der Auswahl ihrer Lieferanten und Geschäftspartner setzt die BKS Bank vorrangig auf regional ansässige Unternehmen, deren Qualität und Geschäftspraxis uns bekannt ist. Unsere Beschaffungsrichtlinie legt detailliert fest, wie Vergabeprozesse zu erfolgen haben und welche sozialen und ökologischen Mindeststandards zu erfüllen sind. Jeder Geschäftspartner muss zudem den Code of Conduct für Geschäftspartner unterzeichnen, bevor mit ihm eine Geschäftsbeziehung eingegangen wird.

SONSTIGE RISIKEN

Strategische Risiken

Die Strategie der BKS Bank wird in einem jährlichen Strategieprozess weiterentwickelt (siehe dazu Seite 16 f. des Berichts). Nachhaltigkeit wurde gemeinsam mit Qualität als Fundament in das Strategiegebäude der Bank integriert. Die aus der verantwortungsbewussten Geschäftspolitik resultierende gute Reputation und sichere Verankerung in der Region ist ein wichtiger Wettbewerbsvorteil der BKS Bank.

Risiken aus dem Geschäftsmodell der Bank

Die BKS Bank versteht sich als Universalbank. Im Wesentlichen liegt das Risiko aus dem Geschäftsmodell im Ertrags- und Kreditrisiko. Die breite Diversifizierung, der Verzicht auf hochspekulative Geschäfte, die Fokussierung auf Kunden aus der Region und das Ziel, mit diesen eine langfristige Kundenbeziehung einzugehen, helfen, das mit dieser Risikoart verbundene Risiko äußerst gering zu halten.

Risiken aus neuartigen Geschäften

Das Risiko, das aus der Markteinführung neuer Produkte entstehen kann, minimiert die BKS Bank mit einem standardisierten Neuprodukteinführungsprozess, in den alle Fachabteilungen des Hauses involviert sind. Auch die CSR-Beauftragten prüfen, ob das neue Angebot mit dem von der BKS Bank vertretenen Nachhaltigkeitsgedanken vereinbar ist.

Reputationsrisiko

Ein guter Ruf basiert auf regelkonformem, compliancegerechtem Verhalten, Handlungsgüte, Professionalität und Seriosität gegenüber Kunden und Geschäftspartnern, einem wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitern und anhaltenden Partnerschaften mit der Gesellschaft. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie trägt dazu bei, die Reputation der Bank zu stärken. Weiters hilft uns der regelmäßige Dialog mit unseren Stakeholdern, wie im Kapitel „Stakeholderdialog“ auf Seite 22 dargestellt, die Anforderungen zu erkennen, die unsere wichtigsten Anspruchsgruppen an uns stellen.

Risiken aus Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung

Unter „Geldwäscherei“ versteht man das Einschleusen von aus Straftaten stammenden Vermögenswerten in den legalen Finanz- und Wirtschaftskreislauf eines Staates, wobei versucht wird, deren Herkunft zu verschleiern und eine rechtmäßige Transaktion vorzutäuschen. Unter „Terrorismusfinanzierung“ versteht man die Bereitstellung oder das Sammeln von finanziellen Mitteln mit der Absicht oder mit der Kenntnis davon, dass diese Gelder dazu verwendet werden, terroristische Straftaten (z. B. Angriffe auf das Leben von Personen, Geiselnahmen, Anschläge etc.) zu begehen.

Eine wesentliche Aufgabe aller Banken ist es, das Finanzsystem vor Missbrauch zu schützen, indem sie den Fluss krimineller Gelder so weit wie möglich verhindern, einschränken und vor allem nachvollziehbar machen. Die zentralen Verpflichtungen der Kreditinstitute im Zusammenhang mit Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung sind die Identifizierung ihrer Kunden sowie der Personen, auf deren Rechnung gehandelt wird, die Einrichtung und Durchführung geeigneter Kontroll- und Mitteilungsverfahren und die Meldung bei Verdacht.

CORPORATE GOVERNANCE IN DER BKS BANK

Wirkungsvolle Corporate Governance ist für uns selbstverständlich. Sie gewährleistet eine verantwortungsbewusste, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung 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 (ÖCGK) gibt börsennotierten Unternehmen einen Ordnungsrahmen für die Unternehmensführung vor und bildet den Maßstab für eine wirkungsvolle Unternehmensleitung und -überwachung. Erstmals im Oktober 2002 publiziert, wurde der ÖCGK tourlich – zuletzt im Jänner 2015 – unter Einbindung aller relevanten Interessengruppen überarbeitet.

Fünf Kernelemente prägen gute Corporate Governance:

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

Der Aufsichtsrat hat sein Bekenntnis zum ÖCGK zuletzt in der Sitzung am 30. März 2016 erneuert und erklärt, den Regeln des ÖCGK in der Fassung vom Jänner 2015 entsprechen zu wollen.

Einen detaillierten Corporate Governance Bericht, inklusive aller Mandate und Funktionen unserer Vorstandsmitglieder, des vollständigen Vergütungsberichts sowie der Informationen zu den Ausschüssen etc., finden Sie im Geschäftsbericht 2016.

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

In ihr Ressort fallen die Bereiche Firmenkundengeschäft, Treasury und Eigengeschäft, Human Resources, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Social Media, Investor Relations, Rechnungswesen und Vertriebscontrolling, Immobilien und Bau, Töchter und Beteiligungen sowie das Auslandsgeschäft in Slowenien, Kroatien, Ungarn und in der Slowakei.

Mag. Dieter Kraßnitzer, CIA

Mitglied des Vorstandes, geb. 1959

Datum der Erstbestellung: 01. September 2010

Ende der Funktionsperiode: 31. August 2020

Mag. Kraßnitzer ist im Vorstand der BKS Bank für die Bereiche Risikomanagement, Risikocontrolling, Marktfolge Kredit, Backoffice Treasury, IT, Betriebsorganisation und Technischer Dienst 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 ist im Vorstand der BKS Bank zuständig für das Privatkundengeschäft, das Private 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 DER BKS BANK AG EHRENPRÄSIDENT

Dkfm. Dr. Hermann Bell

KAPITALVERTRETER

Peter Gaugg

Vorsitzender bis 19. Mai 2016

Gerhard Burtscher

Vorsitzender ab 19. Mai 2016, unabhängig, geb. 1967

erstmalig gewählt: 19. Mai 2016,

bestellt bis zur 82. ordentlichen Hauptversammlung (2021)

Dr. Franz Gasselsberger, MBA

Stellvertreter des Vorsitzenden, unabhängig, geb. 1959

erstmalig gewählt: 19. April 2002,

bestellt bis zur 81. ordentlichen Hauptversammlung (2020)

Dipl.-Ing. Christina Fromme-Knoch

unabhängig, geb. 1970

erstmalig gewählt: 15. Mai 2012,

bestellt bis zur 79. ordentlichen Hauptversammlung (2018)

Mag. Peter Hofbauer

unabhängig, geb. 1964

erstmalig gewählt: 20. Mai 2015. Zurücklegung des Mandates am 30. September 2016

Dr. Reinhard Iro

unabhängig, geb. 1949

erstmalig gewählt: 26. April 2000,

bestellt bis zur 79. ordentlichen Hauptversammlung (2018)

DDipl.-Ing. Dr. mont. Josef Korak

unabhängig, geb. 1948

erstmalig gewählt: 26. April 2005,

bestellt bis zur 80. ordentlichen Hauptversammlung (2019)

Dkfm. Dr. Heimo Penker

unabhängig, geb. 1947

erstmalig gewählt: 15. Mai 2014,

bestellt bis zur 80. ordentlichen Hauptversammlung (2019)

Karl Samstag

unabhängig, geb. 1944

erstmalig gewählt: 19. April 2002,

bestellt bis zur 82. ordentlichen Hauptversammlung (2021)

Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Urnik

unabhängig, geb. 1967

erstmalig gewählt: 15. Mai 2014,

bestellt bis zur 80. ordentlichen Hauptversammlung (2019)

Mag. Klaus Wallner

unabhängig, geb. 1966

erstmalig gewählt: 20. Mai 2015,

bestellt bis zur 81. ordentlichen Hauptversammlung (2020)

VOM BETRIEBSRAT ENTSANDTE ARBEITNEHMERVERTRETER

Mag. Maximilian Medwed, geb. 1963, erstmalig entsandt: 01. Dezember 2012

Herta Pobaschnig, geb. 1960, erstmalig entsandt: 01. Juni 2007

Hanspeter Traar, geb. 1956, erstmalig entsandt: 01. Jänner 2003

Gertrude Wolf, geb. 1960, erstmalig entsandt: 01. November 2013

Mag. Ulrike Zambelli, geb. 1972, erstmalig entsandt: 15. Juni 2015

Die Anzahl und die Art sämtlicher zusätzlicher Mandate entsprechen bei allen Mitgliedern des Aufsichtsrates den mit 01. Juli 2014 in Kraft getretenen Mandatsbeschränkungen gemäß § 28a Bankwesengesetz.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht nennt nachstehend 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 Prüfungshonorare und -leistungen der Abschlussprüfer.

Details zur Umsetzung der Vergütungspolitik sind in der CRR-Offenlegungsverordnung, die auf www.bks.at unter » Investor Relations » Berichte und Veröffentlichungen abrufbar ist, publiziert.

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 nachhaltige 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 nach Steuern, 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 und der Entwicklung der einzelnen Geschäftsfelder. 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.

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.

GESAMTBZÜGE DES VORSTANDES

in Tsd. EUR	2015	2016
Gesamtbezüge der aktiven Vorstandsmitglieder	1.059	1.213
– davon Mag. Dr. Herta Stockbauer	462	551
– davon Mag. Dieter Kraßnitzer	316	354
– davon Mag. Wolfgang Mandl	282	308
Ruhegehälter ehemaliger Vorstandsmitglieder und ihrer Hinterbliebenen	1.037	895
Dotation Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen für Vorstandsmitglieder	73	113
Durchschnittliches Einkommen der aktiven Vorstandsmitglieder in Relation zum durchschnittlichen Einkommen der BKS Bank-Mitarbeiter in Österreich	6:1	7:1

Vergütungen an den Aufsichtsrat

Die Vergütungen an den Aufsichtsrat 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 2016 wurden dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates 21.000,- EUR, seinem Stellvertreter 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 betragen 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, erhielt keine Tantiemen. Die Gesellschaft ersuchte uns, von einer Vergütung aufgrund bestehender interner Regelungen für Aufsichtsratsaktivitäten von aktiven Managern in der UniCredit-Gruppe abzusehen.

An Gesamtvergütungen wurden dem Aufsichtsrat im Berichtsjahr 183,4 Tsd. EUR zuerkannt. Die Auszahlung erfolgt erst nach der Entlastung des Aufsichtsrates für das betreffende Geschäftsjahr durch die Hauptversammlung. Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten weder eine fixe Vergütung noch Sitzungsgelder.

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 Mitarbeiter sind angehalten

- mehrere Angebote einzuholen und zu vergleichen,
- die Angebotseinholung zu dokumentieren und
- eine schriftliche Beauftragung mit wesentlichen Vertragsselementen 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 Geschenkkannahme hier besonders sensibel ist und das Wertpapieraufsichtsgesetz (WAG) mit seinen sehr strengen Regelungen zu beachten ist.

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.

CODE OF CONDUCT

2009 entstand erstmals ein sogenannter Code of Conduct – ein Leitfaden für ethisch einwandfreies und verantwortungsbewusstes Handeln unserer Mitarbeiter. Geänderte und neue Rahmenbedingungen und Anforderungen führten 2016 zu einer kompletten inhaltlichen Überarbeitung.

Unser Code of Conduct führt unsere Grundhaltung näher aus: Die Mitarbeiter der BKS Bank agieren auf Basis hoher moralischer und ethischer Prinzipien und leisten einen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg der BKS Bank. Diese Grundhaltung sichert langfristig unsere Unabhängigkeit und unseren wirtschaftlichen Erfolg. Der Code of Conduct dient der Orientierung im täglichen Umgang mit Kollegen, Kunden, Lieferanten, Behörden und Medien. Er schützt uns und unsere Geschäftspartner vor Fehlverhalten und wahrt dadurch unsere Reputation. Als Mitglied des UN Global Compact wahren wir die Menschenrechte und lehnen darüber hinaus jegliche Form von Diskriminierung, Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung strikt ab.

Alle Mitarbeiter erhielten ein Exemplar des Code of Conduct. Er wurde auch in die Landessprachen Kroatisch, Slowenisch und Slowakisch übersetzt. Es ist selbstverständlich, dass dieser gelesen, akzeptiert und eingehalten wird. Denn jeder einzelne Mitarbeiter ist ein wichtiger Repräsentant und Botschafter unseres Hauses. Für spezielle Fragen oder bei Verdachtsmomenten können sich die Mitarbeiter an ihren unmittelbaren Vorgesetzten, an die Code of Conduct-Beauftragte, an das Compliance Office oder an die interne Revision wenden.

Im Code of Conduct finden sich zentrale Grundsätze, an denen wir uns täglich orientieren. In insgesamt sechs Kapiteln werden die wichtigsten Handlungsbereiche dargestellt, diese sind:

- Führungskräfte
- Mitarbeiter
- Umwelt
- Gesellschaftliche Verantwortung
- Partner
- Kunden

ZENTRALE GRUNDSÄTZE

1. Einhaltung des Code of Conduct

Wir sind uns bewusst, dass Verstöße gegen den Code of Conduct ernste Konsequenzen für die BKS Bank und uns selbst haben können.

2. Bankgeheimnis

Wir schützen Geschäfts-, Kunden- und Mitarbeiterdaten, indem wir das Bankgeheimnis sowohl gegenüber externen Personen als auch gegenüber Kollegen wahren. Diese Vereinbarung gilt über die Beendigung unseres Dienstverhältnisses hinaus.

3. Datenschutz und Cyber-Kriminalität

Daten sind kostbar. Wir behandeln sie vertraulich, denn jeder hat Anspruch auf Geheimhaltung seiner personenbezogenen Daten. Die BKS Bank bekennt sich zum Kampf gegen Cyber-Kriminalität. Als Mitarbeiter nehmen wir dabei eine zentrale Rolle ein. Wenn uns etwas auffällig erscheint, melden wir dies umgehend unserem Vorgesetzten.

4. Richtlinien und Pouvoirs

Klare Richtlinien und Pouvoirregelungen geben den Rahmen zum selbständigen Handeln vor. Überschreitungen der Richtlinien und der erteilten Kompetenz sind keine Kavaliersdelikte und ziehen Konsequenzen nach sich.

5. Interessenkonflikte und Insiderhandel

Das Kundeninteresse hat immer Vorrang vor unserem eigenen Interesse. Wir melden umgehend dem Compliance Office, wenn uns durch Kunden- oder Geschäftsbeziehungen eine noch nicht öffentlich bekannte Information bekannt wird, welche den Kurs von Wertpapieren beeinflussen könnte. Es ist strengstens verboten, erlangte Insiderinformationen zu verwenden oder zu verwerten.

6. Unerwünschte Geschäfte

Wir gehen keine Geschäftsbeziehungen mit folgenden Unternehmen bzw. Organisationen ein: Sekten, rechts- oder linksextremen Organisationen, Unternehmen aus dem Atomenergiebereich oder Rotlichtmilieu oder solchen, die Menschenrechte verletzen.

7. Geschenke und Einladungen – Antikorruption

Wir tolerieren keine Bestechung oder andere Formen der Korruption durch Annahme oder Gewährung unlauterer Vorteile. Für die Annahme von Geschenken und Einladungen von Kunden und Partnern beachten wir unsere internen Regelungen.

8. Gleichbehandlung

Wir setzen auf Integration und Chancengleichheit. Die Würde und die individuelle Persönlichkeit unserer Kunden, Geschäftspartner und Kollegen sind uns wichtig. Diskriminierung, Benachteiligung und sexuelle Belästigung haben bei uns keinen Platz.

Folgende Fragen dienen als zusätzliche Hilfestellung für Entscheidungen und Handlungen der Mitarbeiter:

- Stehen meine Entscheidungen und mein Handeln im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften, den internen Regelwerken der BKS Bank und dem Code of Conduct?
- Liegen meine Entscheidungen oder mein Handeln im Interesse der BKS Bank?
- Besteht durch meine Entscheidung oder mein Handeln die Gefahr, dass ich das Ansehen der BKS Bank schädige?
- Würden meine Kollegen, Mitarbeiter oder Kunden mein Verhalten als ethisch einwandfrei bezeichnen?

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

INTERNE GRUNDSÄTZE ORDNUNGSGEMÄSSER GESCHÄFTSFÜHRUNG

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

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.

AUSSCHLUSS KRITISCHER BRANCHEN

Wichtiger Bestandteil unserer Geschäftsgrundsätze ist auch die Festlegung, mit welchen Kunden unser Haus keine Geschäftsbeziehung eingeht bzw. welche Arten von Investitionen wir nicht tätigen. Daher hat die BKS Bank bereits vor längerer Zeit verschiedene Ausschlusskriterien definiert. Der Großteil dieser Kriterien wurde in unserer Anti Money Laundering-Policy (AML-Policy) abgebildet.

Die Kriterien wurden 2016 überarbeitet, ergänzt und Anfang 2017 als Vorstandsauftrag im Intranet publiziert. Der Vorstandsauftrag verstärkt die nach wie vor gültige AML-Policy und unterscheidet nach Ausschlussgründen für Unternehmen und Länder. Die Kriterien beinhalten u. a. folgende Themen:

- die Verletzung von Menschen- und Arbeitsrechten
- Atomenergie
- Rüstung
- die Förderung von Kohle und Konfliktmineralien
- Fracking
- grüne Gentechnik
- kontroverse Wirtschaftspraktiken, wie Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Korruption, Betrug etc.
- ethische Themen wie Prostitution, Pornographie, Embryonenforschung und Glückspiel
- sowie dem Handel mit geschützten Tieren

LOBBYING UND INTERESSENVERBÄNDE

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

Unsere Vorstandsvorsitzende Mag. Dr. Herta Stockbauer hat folgende Funktionen übernommen:

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

NACHHALTIG IM INVESTMENT UND IN DER BESCHAFFUNG

Die BKS Bank konzentriert sich auf das Kerngeschäft und verfügt nur über eine einzige Industriebeteiligung. Beteiligungen bestehen an Unternehmen des Finanzsektors, finanznaher Dienstleistungen sowie an Gesellschaften, die überwiegend eigen-genutzte Liegenschaften der BKS Bank besitzen. 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.

Verantwortungsbewusste Eigenveranlagung

Neben dem Kundengeschäft betreibt die BKS Bank auch Geschäfte auf eigene Rechnung. Viele Eigengeschäfte dienen der Absicherung des Zins-, Liquiditäts- und Fremdwährungsrisikos. Geschäfte mit hohem Spekulationsgrad und Risiko tätigen wir nicht. Unser Portfolio wird von Staatsanleihen solider europäischer Staaten dominiert, Aktienveranlagungen erfolgen hauptsächlich in österreichischen und deutschen Börsentiteln und sind mit maximal 10 % des Wertpapiereigenportfolios begrenzt. Der Auswahl unserer Investitionen legen wir ethische und ökologische Gedanken und Prinzipien zu Grunde.

Nachhaltige Beschaffung

Der Einkauf in der BKS Bank erfolgt überwiegend durch verantwortliche Personen in der Zentrale. Diese müssen bei der Auswahl der Lieferanten und der Produkte die für den Beschaffungsprozess definierten Kriterien anwenden. Nachhaltige Beschaffung ist ein wesentlicher Bestandteil der Beschaffungsrichtlinie, die im gesamten Konzern Anwendung findet. Für sämtliche Beschaffungsgruppen wie Bau, Fuhrpark, IT, Energie, Bürobedarf und Werbemittel wurden soziale und ökologische Mindeststandards definiert, die vom Anbieter einzuhalten sind. Als Hilfestellung für unsere Einkäufer wurde in die Richtlinie eine Auflistung der wichtigsten Nachhaltigkeitszertifikate und Gütesiegel integriert. Als regional verankerte Bank legen wir zudem Wert darauf, Unternehmen aus unserem Kundenkreis zu beauftragen, deren Management und Produktionsmethoden wir persönlich kennen.

Sämtliche Lieferanten und Geschäftspartner müssen sich zudem unserem Code of Conduct für Geschäftspartner verpflichten. Dieser wird regelmäßig überarbeitet und ist auf unserer Website www.bks.at abrufbar.

NACHHALTIGKEITS RATINGS DER BKS BANK

Bereits seit 2010 werden die Nachhaltigkeitsaktivitäten der BKS Bank alle zwei Jahre von der oekom research AG in einem Rating bewertet. Das letzte Rating erfolgte 2015. Seither darf die BKS Bank den an nur wenige Banken weltweit vergebenen „Prime-Status“ tragen. Mehr als 100 soziale, ethische und ökologische Faktoren wurden von oekom mit in das Rating einbezogen. Unser Haus wurde insgesamt mit C auf der von A+ bis D- reichenden Skala geratet.

Im Berichtsjahr wurde unser Haus erstmals in den VÖNIX aufgenommen. Der VÖNIX ist der Nachhaltigkeitsindex des österreichischen Aktienmarktes. Er beinhaltet jene an der Wiener Börse notierten heimischen Unternehmen, die hinsichtlich ökologischer und gesellschaftlicher Aktivitäten und Leistungen führend sind. Die Re-Composition des VÖNIX erfolgt jeweils Mitte Juni und diese Zusammensetzung gilt dann grundsätzlich für ein Jahr. Die Anzahl der Index-Members ist nicht fest definiert, in der Vergangenheit lag diese meist im Bereich von 20 bis 25. Von circa 60 Unternehmen, die heuer analysiert wurden, fanden 22 Aufnahme in den Index.

QUALITÄTS- UND BESCHWERDE- MANAGEMENT

AUSZEICHNUNG „EFQM RECOGNISED FOR EXCELLENCE 5 STAR“

Qualität hat einen hohen Stellenwert. Für unsere Aktivitäten zur Steigerung der Unternehmensqualität sind wir bereits zum zweiten Mal mit dem international anerkannten Gütesiegel „EFQM Recognised for Excellence 5 Star“ ausgezeichnet worden. Wir dürfen uns weiterhin zu den exzellenten Unternehmen Österreichs zählen. Nach wie vor sind wir bislang die einzige österreichische Bank, die Trägerin dieser Auszeichnung ist.

Basis für diese Auszeichnung war die Bewerbung zum Staatspreis für Unternehmensqualität. Das Bewerbungsverfahren umfasste die Selbstbeschreibung der Organisation anhand eines definierten Fragebogens und ein zweitägiges Assessment durch Assessoren der Quality Austria. Das Assessorenteam bewertete auf Basis der Einreichunterlagen und der gewonnenen Erkenntnisse aus den Gesprächen die Güte unserer Unternehmensqualität. Wir freuen uns sehr, dass unsere gesetzten Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität wirken: Im Vergleich zur ersten Bewerbung erzielten wir deutlich mehr Punkte.

Wir sind sehr stolz auf diese Anerkennungen. Zugleich verpflichten sie uns, unseren qualitätsbewussten Weg fortzuführen. Wir haben daher auch im Berichtsjahr wieder eine Reihe von Maßnahmen zur Steigerung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit und zur Stärkung des Qualitätsbewusstseins gesetzt.

Erfolgreicher Abschluss von 15 Maßnahmen

Unser zweijähriges Qualitätsmanagement-Programm umfasste 18 Maßnahmen, von denen wir im Berichtsjahr 15 Maßnahmen erfolgreich abgeschlossen haben. Ein größeres Projekt daraus war die Einführung der neuen BKS Bank-Qualitätsstandards. Nach dem Motto „Kundenorientiert. Professionell. Erfolgreich.“ bieten die neuen Qualitätsstandards konkrete Handlungsanleitungen für den typischen Bankalltag. Im Zentrum stand dabei die Frage, welche Erwartungen der Kunde hinsichtlich Qualität und Service an die Bank hat und wie diesen Erwartungen bestmöglich entsprochen werden kann. Zwölf unterschiedliche Themenbereiche, vom Dresscode über das persönliche Kommunikationsverhalten bis hin zur Verbesserung der Datenqualität, wurden thematisiert und an die Führungskräfte und Mitarbeiter kommuniziert.

Darüber hinaus haben wir die Initiative „Schreibwerkstatt“, in der wir für unser Haus einen neuen Schreibstil entwickelt haben, fortgeführt. Nachdem der Leitfaden „Der gute Ton“ an alle Führungskräfte und Mitarbeiter verteilt wurde, fanden in der zweiten Jahreshälfte vertiefende Schreib-Workshops dazu statt. Teilnehmer aus zentralen Abteilungen und der Direktion Kärnten hatten dabei die Möglichkeit, den neuen Schreibstil an eigenen Texten zu trainieren. Da das Interesse und das Feedback der Teilnehmer positiv waren, werden wir im Jahr 2017 weitere Schreib-Workshops durchführen.

Einige Mitglieder des Qualitätsmanagement-Zirkels analysierten 2016 die interne Kommunikation. Die Analyse wurde Ende des 3. Quartals 2016 vorgestellt und umfasste auch einen umfangreichen Maßnahmenkatalog. Kernpunkt der Verbesserung wird die Ablöse unseres Intranets sein, das interaktiver, leistungsfähiger und optisch anspruchsvoller gestaltet werden soll.

Für 2017 werden wir ein neues Qualitätsmanagement-Programm entwickeln, das wieder auf den identifizierten Verbesserungspotentialen aus der Bewerbung zum Staatspreis Unternehmensqualität aufbaut.

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 haben wir die Gliederung des Beschwerdeberichts auf die von der FMA vorgegebenen neuen Kategorien umgestellt. Und unser Beschwerdemanagement wurde in Einklang mit den Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung für den Wertpapierhandel (ESMA) und das Bankwesen (EBA) weiterentwickelt.

Folgende Themen beschäftigten uns dabei:

- Sind die Verantwortlichkeitsbereiche für Kundenbetreuer, Filialleiter und Direktoren klar strukturiert
- Wie können wir die Bewusstseinsbildung und Motivation der Mitarbeiter bei der Erfassung und/oder Weiterleitung verbessern
- Wie können wir die Dauer der Beschwerdebearbeitung verkürzen
- Soll eine Beschwerde-Ombudsstelle installiert werden
- Welche Form der technischen Unterstützung werden wir wählen

Wir rufen regelmäßig sowohl bei den Filialleitern als auch bei den Mitarbeitern in Erinnerung, Kundenbeschwerden lückenlos an das zentrale Beschwerdemanagement weiterzuleiten. Der Beschwerdeprozess ist 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 IM JAHR 2016

	2015	2016
Einmeldungen nach Kanälen	605	403
– Homepage	93	94
– Filialen/Direktionen/Abteilungen	206	147
– Kunden Service-Center/Facebook	68	21
– Rechtsabteilung	35	27
– Abteilung Controlling und Rechnungswesen	64	108
Einmeldungen nach FMA-Kategorien		
– Finanzierungen	64	56
– Filialen (insb. Service)	102*	4*
– Zahlungsverkehr	59	98
– Veranlagung/Vorsorge/Sparprodukte	4	22
– Wertpapiere	14	14
– Investmentgeschäfte	nicht erfasst	nicht erfasst
– Treasury	4	4
– E-Business	257*	83*
– Sonstiges (Lob, Anregungen etc.)	66	95
Rechtliche Streitigkeiten	35	27
– hievon Wertpapiere (laut MiFID)	15	13
Operationale Risiken-Schadensmeldungen		
– Wertpapiere	8	8
– Privatkunden und Firmenkunden	65	81

* Begründung für Rückgang der Beschwerden 2015 auf 2016: 2015 erfolgte eine Kontomodellumstellung und ab September 2015 wurde auf das neue BKS Bank-Online umgestellt. 2016 gab es keine derartigen Umstellungen.

STEUEREHRLICHKEIT

Über ihre Steuerzahlungen leistet die BKS Bank einen wesentlichen Beitrag für die Allgemeinheit. Unser Haus bezahlt sämtliche Steuern und Abgaben im vollen Ausmaß. Abgaben, die für Tätigkeiten in unseren internationalen Märkten anfallen, werden auch dort abgeführt. Dies gilt auch für Kroatien, wo die BKS Bank 2016 ihre Tochter BKS Bank d.d. in die BKS Bank AG fusionierte.

Im Berichtsjahr stieg die Abgabenlast deutlich an. Auslöser dafür war, dass die BKS Bank die Abschlagszahlung in der Höhe von 7,8 Mio. EUR für die Bankenabgabe 2016 im vollen Ausmaß leistete. Zu dieser Abgabe kommen weitere Zahlungen hinzu. Die Dotierung für den Einlagensicherungsfonds betrug 1,9 Mio. EUR, jene für den Abwicklungsfonds 2,2 Mio. EUR. Die BKS Bank selbst musste nie die Hilfe des Staates in Anspruch nehmen und erhält auch nur im geringen Ausmaß Förderungen. Im Berichtsjahr erhielt unser Haus rund 26,3 Tsd. EUR an Förderungen für die Lehrlingsausbildung sowie die betriebliche Aus- und Weiterbildung.

STEUERN UND ABGABEN NACH LÄNDERN

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

Kein Offshore Banking

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

Know-your-Customer-Prinzip im Kundengeschäft

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

Im Jahr 2016 traten die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen an das Kontenregister und im Zusammenhang mit Kapitalzu- und -abflüssen in Kraft. Die dazu nötigen EDV-Vorbereitungsarbeiten wurden zeitgerecht abgeschlossen und unsere Betreuer intensiv zum Thema geschult. Auch unsere Kunden klärten wir in mehreren Veranstaltungen über die wesentlichen Neuerungen auf. Gemeinsam mit Experten der KPMG Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft informierte die BKS Bank zudem ihre Firmenkunden über die wichtigsten Änderungen in der Steuergesetzgebung.

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

Aktiv im Kampf gegen Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die BKS Bank und ihre verbundenen Unternehmen im In- und Ausland bekennen sich umfassend zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Geschäfte, bei denen ein Verdacht besteht, dass sie in irgendeinem Zusammenhang mit Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stehen könnten, werden nicht aufgenommen bzw. werden bestehende Geschäftsverbindungen nach diesbezüglicher Kenntnis sofort beendet und den Behörden gemeldet. Detaillierte Richtlinien, mit welchen Unternehmen und Ländern keine Geschäftsverbindung eingegangen werden kann, sind allen Mitarbeitern bekannt. Entsprechende Präsenzs Schulungen und E-Learnings sind von allen Mitarbeitern zu absolvieren.

Nicht nur bei der Kundenannahme, sondern auch im Rahmen einer schon laufenden Geschäftsverbindung und bei den täglichen Transaktionen gibt es umfangreiche Prüfungen im Hinblick auf die Banküblichkeit, Plausibilität sowie Verdachtsmomente auf Geldwäsche. 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.

ÖKONOMISCHE ENTWICKLUNG

Eine gute wirtschaftliche Entwicklung ist Voraussetzung für den erfolgreichen Weiterbestand jedes Unternehmens, ebenso wie eine entsprechende Kapitalausstattung. Die BKS Bank war wie gewohnt auch 2016 wieder auf solidem ökonomischen Kurs unterwegs. Für eine detaillierte Darstellung der Geschäftsentwicklung verweisen wir Sie auf unseren Geschäftsbericht.

Die Bilanzsumme stieg 2016 um 7,3 % auf 7,6 Mrd. EUR. Mit einem Plus von 4,2 % wuchs auch das an Kunden vergebene Kreditvolumen vor Risikovorsorge (5,3 Mrd. EUR) in erfreulichem Ausmaß. Dies ist ein Zeichen, dass die positive Konjunktorentwicklung in unseren Märkten auch die Investitionslust der Unternehmer wieder angefacht hat. Der Stand der Primäreinlagen erzielte mit 5,6 Mrd. EUR einen absoluten Rekordwert. Wesentlich zum Wachstum beigetragen hat die Einlagenentwicklung in Slowenien, wo die BKS Bank mittlerweile sehr gut am Markt etabliert ist. Die Loan-Deposit-Ratio der Bank lag am Jahresende bei ausgezeichneten 91,7 %.

JAHRESÜBERSCHUSS VON 46,2 MIO. EUR

Mit dem erwirtschafteten Jahresüberschuss von 46,2 Mio. EUR (-13,9 %) sind wir ebenfalls zufrieden. Bereits bei der Jahresplanung für 2016 gingen wir von einem geringeren Ergebnis als im Rekordjahr 2015 aus. Dieses wurde durch einen einmaligen Sondereffekt wesentlich geprägt. Die Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft, die von der BKS Bank at Equity in den Konzernabschluss einbezogen wird, erzielte 2015 außerordentlich hohe Erträge aus dem Verkauf ihres Wertpapierportfolios. Weiters wirkte sich die von der BKS Bank 2016 im vollen Ausmaß getätigte Abschlagszahlung für die Bankenabgabe in Höhe von 7,8 Mio. EUR negativ auf den Jahresüberschuss 2016 aus.

Nach wie vor ist der Zinsüberschuss die wichtigste Ertragskomponente des Hauses. Der Zinsüberschuss nach Risikovorsorge lag mit 123,2 Mio. EUR um 4,5 % über dem Vergleichswert des Vorjahres. Ausschlaggebend dafür waren geringere Risikovorsorgen für das Kreditgeschäft. Die Zinserträge leiden nach wie vor unter der aktuell vorherrschenden und sicherlich noch länger anhaltenden Tiefstzinspolitik. Der Provisionsüberschuss von 48,8 Mio. EUR ging um 7,8 % zurück, wobei vor allem das Wertpapiergeschäft enttäuschte. Die von hoher Volatilität geprägten Aktienmärkte und das dadurch ausgelöste defensive Verhalten der Anleger haben diese Entwicklung maßgeblich beeinflusst. Ein striktes Kostenmanagement trug dazu bei, dass der Verwaltungsaufwand von 106,4 Mio. EUR nur leicht über dem Vorjahresniveau zu liegen kam.

GUTE EIGENMITTELAUSSTATTUNG

Die BKS Bank verfügt seit jeher über eine gute Eigenmittelausstattung. Die harte Kernkapitalquote von 12,6 % und die Gesamtkapitalquote von 13,5 % liegen deutlich über den gesetzlichen Anforderungen. 2016 gab die BKS Bank bei einer Kapitalerhöhung insgesamt 3.603.600 neue Stamm-Stückaktien aus. Das maximale Volumen an neuen Stamm-Stückaktien konnte am Markt platziert werden. Auf Basis des Ausgabepreises von 15,90 EUR pro junger Aktie betrug der Bruttoerlös aus der Kapitalerhöhung rund 57,3 Mio. EUR. Durch die Kapitalerhöhung erhöhte sich der Streubesitz nach Stimmrechten auf 19,47 %. Es konnten 746 neue Aktionäre gewonnen werden.

WIRTSCHAFTSPARTNER FÜR UNSERE STAKEHOLDER

„Unsere tiefen regionalen Wurzeln bilden die Basis für ein organisches Wachstum im In- und Ausland“, lautet einer der Kernsätze in unserem Unternehmensleitbild. Wichtiger Bestandteil der regionalen Verankerung ist, dass die BKS Bank auch wirtschaftlich ein verlässlicher Partner für ihre Stakeholder in den Regionen ist. Dies bedeutet, dass wir

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

Nachfolgende Tabelle zeigt den Wertbeitrag, den die BKS Bank für ihre wesentlichen Stakeholder leistet.

FINANZSTRÖME DER BKS BANK AN IHRE STAKEHOLDER

in Tsd. EUR	2015	2016
Mitarbeiter		
– Löhne und Gehälter	50.871	51.310
Aktionäre		
– Dividende	8.148	8.124
Wirtschaft		
– Investitionen	8.600	6.000
– Kredite	5.113.867	5.330.395
Gesellschaft		
– Steuern und Abgaben	11.259	17.436
– Sozialabgaben	13.212	13.806
– Beiträge für Mitgliedschaften bei Interessenverbänden und Netzwerken	313	337
– Spenden und Sponsorings	261	297

CSR-PROGRAMM

UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND STRATEGIE

2016 umgesetzte Maßnahmen	2017 geplante Maßnahmen	Status	Ziele bis 2020*
<p>Strategie</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mission, Vision und Leitbild überarbeitet – Code of Conduct umfassend überarbeitet – Kriterien für den Ausschluss kritischer Branchen im Neukundengeschäft und im Eigenhandel neu definiert 	<ul style="list-style-type: none"> – Evaluierung der Nachhaltigkeitsstrategie 2020 und Beurteilung des Zielerreichungsgrades – Prüfung, ob alle Ziele nach wie vor Bestand haben – Abstimmung mit den Zielen der SDGs – BKS Bank-Werte bei den Mitarbeitern noch stärker verankern 	●●	– Leitbild und Code of Conduct an unsere Vision/Mission anpassen
<p>Stakeholder-Dialog</p> <ul style="list-style-type: none"> – Stakeholder-Dialog weitergeführt – Experteninterviews und ein Stakeholder-Workshop mit den Schwerpunkten Produkte und Klimaschutz durchgeführt 	<ul style="list-style-type: none"> – Bearbeitung der Ergebnisse des Stakeholderdialoges in Arbeitsgruppe – Neuerlicher Stakeholder-Workshop – Adaptierung der Wesentlichkeitsmatrix 	●●	– Mindestens 50 % Beteiligung bei umfassenden Stakeholderbefragungen
<p>CSR auf den Auslandsmärkten</p> <ul style="list-style-type: none"> – Struktur des CSR-Managements in unseren Auslandsmärkten (Reporting, Maßnahmenplanung etc.) festgelegt – Konzernweit abgestimmte Informationen für die jeweiligen Homepages und Intranets bereitgestellt – Die in den jeweiligen Märkten geplanten Maßnahmen umgesetzt 	<ul style="list-style-type: none"> – Erfahrungsaustausch der CSR-Verantwortlichen der einzelnen Länder – Umsetzung des jeweiligen Maßnahmenplans im Land 	●●	– Mindestens fünf Maßnahmen pro Jahr je Auslandsmarkt
<p>Qualitätsmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kundenzufriedenheitsanalyse durchgeführt – 15 von 18 Maßnahmen aus dem Qualitätsmanagementprogramm umgesetzt, z. B. Einführung Schreib-Workshop, Neufassung der Qualitätsstandards, Konzept zur Optimierung der internen Kommunikation – Bewerbung um den Staatspreis für Unternehmensqualität durchgeführt 	<ul style="list-style-type: none"> – Erstellung eines Qualitätsmanagementprogramms basierend auf dem Feedback-Report der Staatspreiseinreichung – Fortsetzung der Schreib-Workshops – Verbesserung der internen Kommunikation durch ein neues Intranet 	●●	– Neuerliche Auszeichnung „EFQM – Recognised for Excellence 5 ^{***} “

* Diese Punkte wurden in unserer 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie als Ziele bis 2020 festgelegt. ●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen

2016 umgesetzte Maßnahmen	2017 geplante Maßnahmen	Status	Ziele bis 2020*
<p>Beschwerdemanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> – Interne Beschwerderichtlinien überarbeitet – Konzept für verbesserte Erfassung und Bearbeitung der Beschwerden ausgearbeitet 	<ul style="list-style-type: none"> – Beschwerdemanagement an den Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung für den Wertpapierhandel (ESMA) und das Bankwesen (EBA) ausrichten – Einführung einer IT-gestützten Beschwerdeerfassung und -bearbeitung 	<p>●●</p>	<p>– <i>Deutlich vereinfachtere Erfassung und raschere Bearbeitung der Beschwerden durch den Einsatz einer IT-unterstützten Lösung</i></p>
<p>oekom-Rating</p> <ul style="list-style-type: none"> – Laufende Bearbeitung und stetige Weiterentwicklung der CSR-Aktivitäten in allen Handlungsfeldern 	<ul style="list-style-type: none"> – Durchführung des Ratings durch die oekom research AG 	<p>●○</p>	<p>– <i>Wiedererlangung des Prime Status beim oekom-Rating 2017</i></p>
<p>Nachhaltige Beschaffung</p> <ul style="list-style-type: none"> – Beschaffungsrichtlinie um nachhaltige Mindeststandards sowie um Kriterien, mit denen die Nachhaltigkeit einer Anschaffung beurteilt werden kann, ergänzt 	<ul style="list-style-type: none"> – Prüfung und eventuell Anpassung der bestehenden Richtlinien und des Code of Conducts für Geschäftspartner 	<p>●●</p>	<p>– <i>100 % der Geschäftspartner unterzeichnen den Code of Conduct für Geschäftspartner</i></p>

* Diese Punkte wurden in unserer 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie als Ziele bis 2020 festgelegt. ●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen



MENSCHEN IN DER BKS BANK

Highlights 2016	54
Verlässliche Arbeitgeberin	56
Vielfalt und Chancengleichheit	58
Einkommen	69
Aus- und Weiterbildung	71
CSR-Programm	74

KOSTBARES BEWAHREN. NEUES SCHAFFEN.

KOSTBARES BEWAHREN.

Attraktive Arbeitsplätze

Banken galten lange Zeit als krisensichere Arbeitgeber. Dieses Image hat sich in den letzten Jahren massiv geändert. Über 6.000 Personen arbeiten laut einer Statistik der OeNB heute weniger im Bankensektor als 2008. Bereits angekündigte Jobabbauprogramme mehrerer Institute werden zu einem weiteren Rückgang führen. Die BKS Bank hat seit jeher eine sehr vorausschauende Einstellungspolitik betrieben und keine großen Personalreserven aufgebaut. Dort, wo Effizienzsteigerungen erfolgen, nutzen wir die natürliche Fluktuation. Am Jahresende 2016 beschäftigten wir 1.071 Mitarbeiter. Diese sind unser wichtigstes Asset. Daher setzen wir auf eine kontinuierliche Verbesserung der eigenen Leistung, auf Aus- und Weiterbildung und Eigenverantwortung, fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und investieren in die Gesundheit unserer Mitarbeiter.

NEUES SCHAFFEN.

Fit für eine digitale Zukunft

Banken zählen zu jenen Branchen, die am stärksten von der Digitalisierung betroffen sind. Dies betrifft nicht nur die Mitarbeiter in IT und Technik. Alle Bankmitarbeiter werden künftig noch höhere digitale Kompetenz zeigen müssen – und zwar unabhängig von ihrer Funktion und Tätigkeit. IT-bezogene Berufsbilder werden daher in der Bankenbranche eine noch größere Bedeutung bekommen. Unsere Digitalisierungs- und Ausbildungsstrategie zielt darauf ab, unsere Mitarbeiter fit für die Zukunft zu machen.

Highlights 2016

BERUF UND FAMILIE



*Familien- und
Jugendministerin
Dr. Sophie Karmasin
zu Gast in unserer
Kleinkindtagesstätte „Kinki“.*

Siehe Seite 106

AUSBILDUNG

39.008 *Stunden verbrachten
unsere Mitarbeiter auf Ausbildung.*

Siehe Seite 71 ff.

GESUND

280 *Teilnehmer nahmen in Österreich
und Slowenien am Jahresprogramm der
betrieblichen Gesundheitsförderung teil.*

Siehe Seite 66 f.



GIPFELSIEG

*Gut unterwegs in Slowenien:
Mitarbeiter am Gipfel des höchsten
Berges des Landes, dem Triglav.*

Siehe Seite 66

HOHE LOYALITÄT

*58 Beschäftigte feierten ein Dienstjubiläum.
Ein Mitarbeiter arbeitet sogar schon
seit 45 Jahren in der BKS Bank.*

Siehe Seite 57

FENSTERTAGSBETREUUNG

*Erstmals organisierte unser Audit-Team
„berufundfamilie“ eine Fenstertagsbetreuung
für Mitarbeiterkinder.*

Siehe Seite 64

VERLÄSSLICHE ARBEITGEBERIN

BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG

Auch in für Banken sehr schwierigen Zeiten ist es der BKS Bank wichtig, für ihre Mitarbeiter ein verlässlicher Partner zu sein. 2016 waren 1.071 Personen für die Bank tätig, dies entspricht dem Niveau von 2014 (1.075 Arbeitnehmer). Im inner-österreichischen Vergleich zählt die BKS Bank nach wie vor zu den verlässlichsten Arbeitgebern in der Bankenbranche. Ursache für den Personalrückgang im Jahr 2016, der vor allem im österreichischen Marktgebiet stattfand, waren Effizienzsteigerungen und Prozessverbesserungen in den Marktfolgeeinheiten. Die natürliche Fluktuation wurde genutzt, um erkannte Rationalisierungspotenziale umzusetzen.

In Österreich arbeiten 79 % der Beschäftigten, in Slowenien 11 %, in Kroatien 6 % und in der Slowakei 4 %. Der traditionell hohe Anteil an weiblichen Mitarbeitern im Bankensektor zeigt sich auch in der BKS Bank: 58 % der Beschäftigten sind Frauen.

ÜBERBLICK ÜBER DEN PERSONALSTAND (ANZAHL PERSONEN)

	2015	2016
Gesamt	1.091	1.071
davon in Österreich	868	844
davon in Slowenien	110	115
davon in Kroatien	72	68
davon in der Slowakei	37	39
davon in Italien	3	4
davon in Ungarn	1	1
davon Frauen	630	619
davon Männer	461	452
davon Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen	18	21

ART DER BESCHÄFTIGUNG

Mehr als drei Viertel aller BKS Bank-Mitarbeiter, nämlich 77 %, gehen einer Vollzeitbeschäftigung nach. 93,4 % befinden sich in einem Angestelltenverhältnis. Die Mitarbeiter des Restaurants Oscar sowie die Reinigungskräfte werden als Arbeiter geführt. Die BKS Bank verzichtet gänzlich auf den Einsatz von Leih- und Zeitarbeitern. Die neu eintretenden Mitarbeiter erhalten im Regelfall einen auf sechs Monate befristeten Vertrag. In diesem Zeitraum können beide Seiten feststellen, ob sie das Beschäftigungsverhältnis fortsetzen wollen. Der Anteil von Mitarbeitern mit zeitlich befristeten Verträgen ist sehr gering. Am 31.12.2016 waren es 27 Personen, darunter drei Lehrlinge. Dies entspricht 2,5 % der Mitarbeiter. Auch unsere Führungskräfte verfügen in der Regel über Funktionsbefristungen mit einer Laufzeit von zwei bis fünf Jahren.

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. Einige Leistungen können allerdings erst nach einer gewissen Zugehörigkeit zum Unternehmen in Anspruch genommen werden.

ÜBERBLICK ÜBER DIE ART DER BESCHÄFTIGUNG

	2015	2016
Mitarbeiter mit unbefristetem Vertrag	1.057	1.044
Mitarbeiter mit befristetem Vertrag	34	27
– davon Lehrlinge	6	3
Anzahl Zeit- oder Leiharbeiter	0	0
Anteil der Beschäftigten in einem Angestelltenverhältnis (in %)	93,0	93,4

NEUEINSTELLUNGEN, BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT UND FLUKTUATION

Wir sind sehr stolz auf die hohe Loyalität unserer aktiven Mitarbeiter. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit liegt konzernweit bei 14,8 Jahren, in der BKS Bank AG in Österreich bei 15,1 Jahren. 58 Mitarbeiter feierten im Berichtsjahr ein Dienstjubiläum (Betriebszugehörigkeit von 25, 30, 35, 40 oder 45 Jahren). Ein österreichischer Mitarbeiter wurde sogar für 45 Jahre Tätigkeit in der BKS Bank ausgezeichnet.

2.002 Menschen bewarben sich 2016 um eine Arbeitsstelle und 183 Schüler oder Studenten um einen Ferialjob. Dies zeigt, dass die Beliebtheit der BKS Bank als Arbeitgeber ungebrochen ist. Neu eingestellt wurden 66 Personen, davon 33 Frauen. 46 der neu eingetretenen Mitarbeiter arbeiten in Österreich. Der Großteil unserer neuen Mitarbeiter ist unter 35 Jahre alt. Die Fluktuationsrate lag bei 5,2 %.

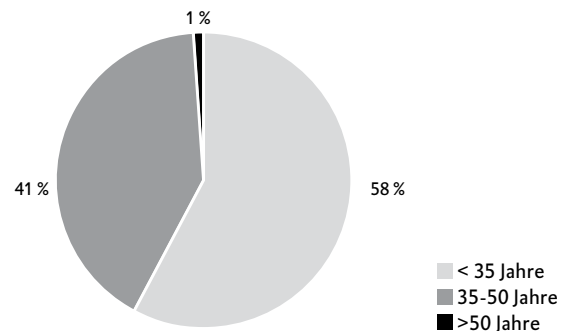
ÜBERBLICK ÜBER DIE EIN- UND AUSTRITTE IM JAHR 2016

	Eintritte	Austritte
Gesamt	66	52
– davon in Österreich	46	40
– davon in Slowenien	7	2
– davon in Kroatien	2	4
– davon in der Slowakei	11	6

EINTRITTE NACH GESCHLECHT



EINTRITTE NACH ALTER



VIelfALT UND CHANCENGLEICHHEIT

MITARBEITER AUS ZEHN NATIONEN

In der BKS Bank herrscht Chancengleichheit für alle Beschäftigten und Bewerber unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, religiöser Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder körperlicher Beeinträchtigung. Wir beschäftigen Mitarbeiter aus zehn verschiedenen Nationen. Für die Kommunikation zwischen den einzelnen Ländern gilt Englisch als Konzernsprache. Wichtige konzernübergreifende Dokumente, wie die Nachhaltigkeitsstrategie, der Code of Conduct, der Code of Conduct für Lieferanten und Geschäftspartner, die Beschaffungsrichtlinie und interne Arbeitshandbücher, stehen natürlich auch in der jeweiligen Landessprache zur Verfügung.

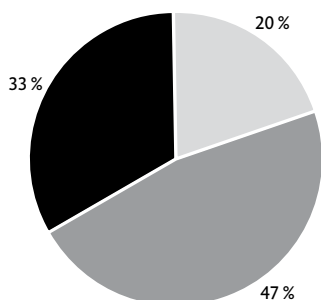
ANZAHL DER MITARBEITER NACH NATIONALITÄT

	2015	2016
Österreich	841	820
Slowenien	114	118
Kroatien	75	72
Slowakei	36	38
Deutschland	12	11
Italien	6	5
Ungarn	3	4
Bulgarien	1	0
Bosnien/Herzegowina	1	1
Kanada	1	1
Niederlande	1	1

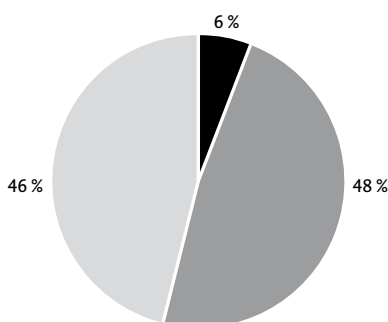
ALTERSSTRUKTUR DER BKS BANK MITARBEITER

Wissen und Erfahrung spielen in einem auf Beratung spezialisierten Dienstleistungsbetrieb eine große Rolle. Darüber hinaus schätzen unsere Kunden stabile Beziehungen zu den Kundenbetreuern und sind sehr sensibel in Bezug auf häufige Betreuerwechsel. Dies spiegelt sich in der Alterspyramide der BKS Bank-Mitarbeiter wider. 47 % der Beschäftigten sind zwischen 35 und 50 Jahre alt, weitere 20 % über 50. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den Führungskräften, wo 48 % zwischen 35 und 50 sind und 46 % über 50.

ALTERSSTRUKTUR DER BKS BANK-MITARBEITER IN %



ALTERSSTRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE IN %



< 35 Jahre
 35-50 Jahre
 > 50 Jahre

Das Institut setzt die unterschiedlichen Erfahrungen und Interessen der Mitarbeiter gezielt ein. Beispielhaft genannt seien

- die Zusammensetzung von Projektteams, bei denen einerseits auf einen Mix von Mitarbeitern unterschiedlichen Alters und Geschlechts geachtet wird. Weiters nutzen wir die vielfältige Expertise, indem wir Mitarbeiter aus unterschiedlichen Aufgabebereichen und Hierarchiestufen bei Projekten einsetzen
- der Einsatz von erfahrenen Mitarbeitern als Experten bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

ERHÖHUNG DER CHANCENGLEICHHEIT

Zur Erhöhung der Chancengleichheit setzen wir viele Initiativen. Mit Maßnahmen der Personalentwicklung (z. B. speziell konzipierte Förder- und Ausbildungsprogramme) qualifizieren wir unsere Mitarbeiter für die Übernahme von Führungs- oder Expertenpositionen. Ein wichtiger Ansatzpunkt zur Steigerung der Chancengleichheit ist für uns die gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Fast 58 % der Beschäftigten sind Frauen. Aber auch viele Männer leisten heute erfreulicherweise einen hohen Beitrag zur Kindererziehung, der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger und der Hausarbeit. Ebenso leisten wir einen Beitrag zur Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiter und zu ihrer privaten Vorsorge. Derzeit beschäftigen wir 21 Mitarbeiter mit Beeinträchtigungen, dies sind um drei mehr als 2015. Wir sind bemüht, den Anteil weiter zu steigern.

Charta der Vielfalt, Carinthian International Club

Seit 2015 zählt die BKS Bank zu den österreichischen Unterzeichnern der Charta der Vielfalt. Die Charta ist eine Initiative zur Förderung der Wertschätzung gegenüber allen Mitgliedern der Gesellschaft.

Eine bedeutende Initiative für das bessere Verständnis von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Kulturkreisen ist im Kärntner Raum der Carinthian International Club (CIC). Vereinsziel ist es, die Integration dieser Mitarbeiter und deren Angehöriger in Kärnten zu erleichtern. Als Vereinsmitglied unterstützt die BKS Bank den CIC auch mit Know-how und Sachleistungen.

Partner Betriebsrat

Wichtiger Partner bei allen Initiativen für die Menschen in der BKS Bank ist unser Betriebsrat. Der Betriebsrat der BKS Bank umfasst 23 Mitglieder, darunter 12 Frauen. Er ist Ansprechpartner für die Mitarbeiter in persönlichen, wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Belangen. Zu den weiteren Aufgaben zählt die Mitwirkung im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen. Über den Kollektivvertrag hinausgehende Leistungen werden in einer Betriebsvereinbarung zwischen dem Unternehmen und dem Betriebsrat abgestimmt. Die BKS Bank stellt dem Betriebsrat jährlich ein Sozialbudget zur Verfügung. Daher wird bei den Mitarbeitern kein Sozialbeitrag eingehoben.

Nachfolgende Tabelle zeigt die wichtigsten Leistungen, die wir pro Marktgebiet unseren Mitarbeitern bieten.

ÜBERBLICK ÜBER DIE WICHTIGSTEN ANGEBOTE FÜR UNSERE MITARBEITER

	Österreich	Slowenien	Kroatien	Slowakei
Personalentwicklung				
– Frauenförderprogramm	✓	✓	✓	✓
– Talentmanagement	✓	✓	✓	✓
– Führungskräfteausbildung	✓	✓	✓	✓
– Inner- und außerbetriebliche Aus- und Weiterbildung	✓	✓	✓	✓
Vereinbarkeit von Beruf und Familie				
– Teilzeitarbeit	✓	✓	✓	✓
– Gleitzeit	✓	✓	✓	✓
– Kinderbetreuung	Kleinkindtagesstätte, Unterstützung bei der Ferienbetreuung	Belegplätze im Kindergarten		
– Auf die Familie bezogene Sozialleistungen	✓		✓	
– Möglichkeit zur Väterkarenz	✓	✓	✓	✓
– Übernahme von Führungspositionen mit Teilzeitbeschäftigung	✓	✓	✓	✓
– Audit „berufundfamilie“ oder vergleichbares Zertifikat	✓	✓	Zertifizierung 2017 geplant	
Betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitnehmerschutz				
– Maßnahmen für die körperliche Gesundheit	✓	✓	✓	✓
– Employee Assistance Programm*	✓			
– Förderung von sportlichen Aktivitäten oder Wellnessangeboten	✓	✓	✓	
– Schulungen zur Banksicherheit	✓	✓	✓	✓
– Maßnahmen zum Arbeitnehmerschutz	✓	✓	✓	✓
Unterstützung der Mitarbeiter bei der privaten Vorsorge				
– Unterstützung bei der Privatkrankenversicherung	✓	✓	✓	✓
– Unterstützung bei der privaten Pensionsvorsorge	✓	✓	✓	✓
Sonstige Angebote				
– Angebot von Betriebsausflügen, gemeinsamen Veranstaltungen etc.	✓	✓	✓	✓

* Programm zur Mitarbeiterberatung durch ein externes Unternehmen

FRAUENFÖRDERUNG UND TALENTEMANAGEMENT

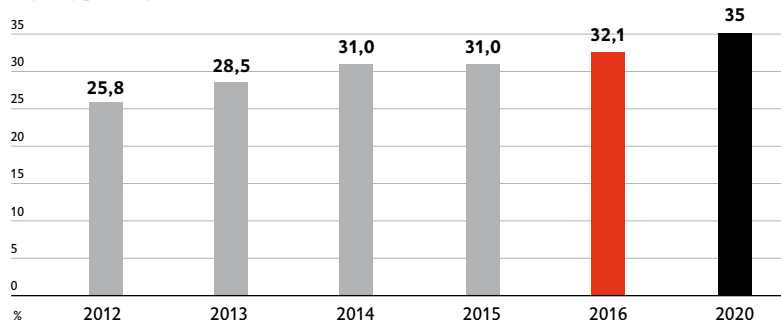
Die Anzahl der in der BKS Bank beschäftigten Frauen beträgt 57,8 %. Erfreulicherweise konnten wir uns 2016 unserer Zielquote, 2020 einen Anteil von 35 % an Frauen in Führungspositionen zu haben, weiter annähern. Mittlerweile sind 32,1 % der Führungskräfte (51 von 159) weiblich. Mit einer Frauenquote von über 35 % im Aufsichtsrat erfüllt die BKS Bank bereits heute die von der österreichischen Bundesregierung Ende Jänner 2017 bekanntgegebene Quote von 30 % für den Frauenanteil in Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen. Zudem zählt unser Haus zu jener Handvoll an der Wiener Börse notierender Unternehmen, deren CEO eine Frau ist.

ANGABEN ZUR BESETZUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN MIT FRAUEN

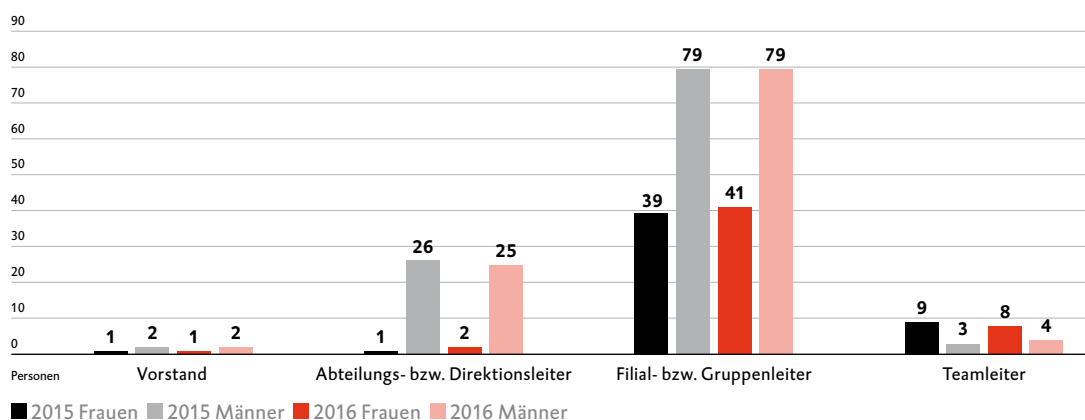
	Anzahl Frauen	Quote	Anzahl Männer	Quote
Vorstand	1	33,3	2	66,7
Aufsichtsrat (Kapitalvertreter)	2	22,2	7	77,8
Aufsichtsrat (Belegschaftsvertretung)	3	60,0	2	40,0
Aufsichtsrat (gesamt)	5	35,7	9	64,3
Sonstige Führungspositionen	51	32,1	108	67,9

Ein wesentlicher Baustein zur Erreichung der Zielquote von 35 % an weiblichen Führungskräften ist unser Frauenkarriereprogramm „Frauen. Perspektiven. Zukunft“. Dieses haben bislang 31 Mitarbeiterinnen absolviert, der 2016 gestartete Lehrgang mit 14 Teilnehmerinnen wird im Frühjahr 2017 abgeschlossen. Von den 31 Absolventinnen haben fünf mittlerweile eine Führungsposition und weitere acht eine andere Funktion mit mehr Verantwortung (Projektleitung oder Abteilungswechsel) übernommen. Das Programm steht allen Konzernmitarbeiterinnen offen. Mitarbeiterinnen werden von ihrer Führungskraft für die Teilnahme nominiert bzw. können sich selbst zum Programm anmelden. 2016 wurde der Lehrgang weiterentwickelt und um ein Mentorenprogramm erweitert.

ENTWICKLUNG DES ANTEILS WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE IN PROZENT



ANZAHL MÄNNLICHER UND WEIBLICHER FÜHRUNGSKRÄFTE NACH FUNKTION



Zur Auswahl der Teilnehmer für das Talentmanagementprogramm „Orientierung. Engagement. Chancen.“ wird eine Potenzialanalyse herangezogen. Mit den Teilnehmern an diesem Programm soll die Nachbesetzung von Schlüsselpositionen weitgehend mit Mitarbeitern aus dem Haus gesichert werden. Unter den bislang 41 Teilnehmern lag der Frauenanteil bei 54 % (22 Frauen). Dieses Programm trug dazu bei, dass im Berichtsjahr 73 % der neu zu besetzenden Führungspositionen hausintern vergeben werden konnten. Wenn möglich ernennen wir Mitarbeiter aus der jeweiligen Region zu Führungskräften, da diese mit den Kundenbedürfnissen im jeweiligen Marktgebiet besonders gut vertraut sind.

Erstmalige Ernennung von Experten

Während im Vertrieb bereits Karrierestufen im Haus etabliert sind, an deren Spitze der Großkunden-Betreuer und der Private Banker stehen, gab es in der Zentrale bisher nur die Führungsfunktion als sichtbare Karriere nach außen. Erstmals wurden nun 15 Schlüsselpositionen definiert, für die im vierten Quartal 14 Mitarbeiter, darunter vier Frauen, als Experten ernannt wurden. Zu den Auswahlkriterien für die Expertenfunktion zählten unter anderem:

- schwer zu findende Expertise am Arbeitsmarkt
- Mitarbeiter leistet einen wesentlichen Beitrag zur Wertschöpfung
- hohes Engagement, Projektleiterfähigkeiten und vernetztes Denken

FLEXIBLE ARBEITSZEIT

In allen Marktgebieten bietet die BKS Bank ihren Arbeitnehmern Gleit- und Teilzeitmodelle an, die flexibel an die jeweilige Lebenssituation angepasst werden können. Die vielfältigen Teilzeitmöglichkeiten werden vor allem von Frauen genutzt. 37,9 % unserer Mitarbeiterinnen arbeiten Teilzeit. Der Anteil an teilzeitbeschäftigten Männern ist mit 14 Personen konstant niedrig. Die Möglichkeit, mit einem Altersteilzeitmodell gleitend in Pension zu gehen, wurde im Berichtsjahr stärker genutzt. 48 Beschäftigte befinden sich in so einem Modell, elf davon bereits in der Freizeitphase.

BESCHÄFTIGUNGS-AUSMASS DER BKS BANK-MITARBEITER

	2014	2015	2016
Mitarbeiter Vollzeit	845	851	822
– davon Frauen	391	403	384
Mitarbeiter Teilzeit	230	240	249
– davon Frauen	219	227	235
Mitarbeiter, die ein Altersteilzeitmodell nutzen	20	33	48
– davon in der Freizeitphase	6	8	11

VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Unser Haus unterstützt seine Mitarbeiter schon sehr lange bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. So war die BKS Bank das erste Unternehmen in Kärnten, das 1998 eine Kleinkindtagesstätte eröffnete und somit frischgebackenen Eltern den Wiedereinstieg in den Beruf erleichterte.

Unter den Top-20-Betrieben in Österreich

Mittlerweile genießt die BKS Bank österreichweit einen Ruf als Vorzeigebetrieb für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Sehr stolz sind wir auf das Ergebnis einer vom Bundesministerium für Familien und Jugend beauftragten Studie zur Familienfreundlichkeit in Österreich. In dieser vom FAS Institut durchgeführten Analyse wurden 440 persönliche Interviews sowie zahlreiche weitere Befragungen mittels standardisiertem Fragebogen durchgeführt. Dabei konnten die Befragten unter anderem Unternehmen und Institutionen nominieren, die sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für besonders vorbildlich hielten. Bei über 3.000 nominierten Unternehmen bzw. Institutionen wurde die BKS Bank unter die österreichweit besten 20 Betriebe und Institutionen gewählt. Zudem bildet unsere Zentrale in Klagenfurt einen sehr großen Netzwerkknoten in der vom FAS Institut erstellten Landkarte der Familienfreundlichkeit.

Gütezeichen Audit „berufundfamilie“

Seit 2010 trägt die BKS Bank das staatliche Gütezeichen des Audit „berufundfamilie“ in Österreich. Sie wurde zuletzt im November 2016 von Jugend- und Familienministerin Dr. Sophie Karmasin ausgezeichnet. Unsere slowenischen Niederlassungen wurden 2015 mit dem vergleichbaren Gütezeichen „Družini prijazno podjetje“ als familienfreundlicher Arbeitgeber geehrt. Für Kroatien streben wir die Zertifizierung 2017 an.

Erfolgreiches Reaudit 2016

Beim Reaudit „berufundfamilie“ 2016 entwickelte ein Mitarbeiterteam wieder einen bis 2019 umzusetzenden Maßnahmenkatalog. Neu geplant sind:

- ein Pilotprojekt zum Homeoffice
- Job-Sharing-Modelle von Mitarbeitern in Altersteilzeit und jungen Berufseinsteigern
- ein Informationspaket für Führungskräfte und Väter rund um das Thema Karenz
- Prüfung, ob in der Nähe der Zentrale als Ergänzung zur bisherigen Kleinkindtagesstätte ein Betriebskindergarten eröffnet werden kann
- ein Bring-your-Family-Day in der Zentrale und den Direktionen

Für die Umsetzung der Maßnahmen zeichnet das Audit-Kernteam, bestehend aus der Auditbeauftragten, der Zentralbetriebsratsobfrau und dem Leiter des Personalmanagements, verantwortlich.

Einen Überblick über die in der vergangenen Audit-Periode von 2013 bis 2016 umgesetzten Aktivitäten finden Sie auf unserer Homepage unter www.bks.at/Nachhaltigkeit.

Im Berichtsjahr wurden unter anderem folgende Projekte zum Abschluss gebracht:

Festertagsbetreuung

Erstmals wurde für Kinder Kärntner Mitarbeiter zu Christi Himmelfahrt und am schulfreien Kärntner Landesfeiertag eine Kinderbetreuung angeboten. Die Betreuung erfolgte durch qualifizierte Mitarbeiter des Hilfswerks Kärnten.

Einbindung krenzierter Mitarbeiter in das Unternehmen

Um unsere Mitarbeiter während ihrer Elternzeit rascher und unkomplizierter über Neuigkeiten aus dem Haus informieren zu können, wurde im Berichtsjahr eine geschlossene Facebook-Gruppe gegründet. Über die Mitarbeiterzeitung „cocktail“ erhalten auch krenziente Mitarbeiter einen Einblick in aktuelle Unternehmensaktivitäten. Zahlreiche Mitarbeiterinnen und ihre Babys waren bei einem Karenzfrühstück in Kärnten zu Gast. Krenziente Mitarbeiter werden auch zu den halbjährlichen Informationsgesprächen des Vorstandes und zu allen Veranstaltungen für Mitarbeiter eingeladen.

Vortrag Safer Internet für Jugendliche

Cyber-Grooming, Cyber-Mobbing, Sexting und Co sind nur einige Themen, von denen Kinder in der Online-Welt bedroht sein können. In einem Vortrag für Mitarbeiter erklärte der Saferinternet.at-Botschafter Ing. Harald Reinisch, mit welchen Gefahren Kinder im Internet und auf sozialen Medien konfrontiert werden könnten. Er gab den zahlreichen interessierten Eltern Tipps, wie sie ihre Kinder zum sicheren Umgang mit Online-Medien anleiten können.

Familienfreundlichkeit in Slowenien

Auch das slowenische Audit-Team arbeitete sehr engagiert am im Audit-Prozess 2015 definierten Maßnahmenkatalog. Bereits umgesetzt werden konnten unter anderem:

- Belegplätze in einem Kindergarten nahe dem Standort der Direktion Slowenien
- Information der Mitarbeiter über die bankinternen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Einladung der Mitarbeiterkinder zu einer Puppentheater-Aufführung zu Weihnachten

KARENZ UND RÜCKKEHRQUOTE

32 Mitarbeiter der BKS Bank waren im Berichtsjahr in Karenz. Der Anteil an Eltern in Karenz blieb gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres mit 27 Personen unverändert. Leider nutzte 2016 kein Vater die Möglichkeit der Väternkarenz oder des Papamonats. Zur stärkeren Positionierung der Väternkarenz im Haus wird 2017 für die frischgebackenen Väter eine Broschüre mit allen Informationen rund um Karenz und Elternschaft in der BKS Bank erstellt. Nach wie vor erfreulich hoch ist die Rückkehrquote nach der Elternkarenz mit 91 %.

MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN IN KARENZ

	2015	2016
Zahl der Mitarbeiter in Elternkarenz	27	27
– davon Männer	4	0
Zahl der Männer im Papamonat	2	0
Zahl der Mitarbeiter in Bildungskarenz	4	5
Durchschnittliche Elternkarenzdauer in Jahren	1,5	1,83
Durchschnittliche Bildungskarenzdauer in Jahren	0,5	0,9
Rückkehrquote nach der Elternkarenz in %	100	91
Rückkehrquote nach der Bildungskarenz in %	100	20

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Seit 2008 bietet die BKS Bank ihren Mitarbeitern in Österreich unter dem Motto „Durch die Bank gesund“ zahlreiche Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Im Berichtsjahr wurde die Bank für ihre Initiativen erneut mit dem „Gütesiegel der Betrieblichen Gesundheitsförderung“ ausgezeichnet.

Ziel des Angebots ist es, die Mitarbeiter zu motivieren, sich intensiver mit ihrer Gesundheit zu beschäftigen und Informationen zur Prävention von häufig in der Gesellschaft auftretenden Zivilisationskrankheiten zu geben. Entsprechend beschäftigte sich das Jahresprogramm 2016 mit den Auslösern und den Folgen von Stoffwechselerkrankungen wie Diabetes. 210 Mitarbeiter in Österreich und 70 in Slowenien wurden via Webinar bzw. Vortrag informiert, wie es zu diesen Erkrankungen kommen kann, welche Folgen diese haben und wie man aktiv zur Prävention beitragen kann. In einem Ernährungsworkshop wurden praktische Tipps zur Nahrungsmittelauswahl und Zubereitung gegeben. Denn Übergewicht ist einer der wesentlichen Auslöser von Diabetes. Besonders gut angenommen wurde in Österreich auch die Überprüfung des Impfpasses durch die Arbeitsmedizinerin sowie eine Titerbestimmung, anhand derer die Mitarbeiter erfuhren, welche Antikörper sie gegen welche Krankheiten aufgebaut haben.

Aktives Gesundheitsteam in Slowenien

Das Team der Direktion Slowenien organisiert ein an das österreichische Programm angelehntes Jahresgesundheitsprogramm und sendet monatliche Gesundheitsnews und -tips an die Mitarbeiter. Ein Fünftel der Beschäftigten nutzte auch das Angebot der Grippe- bzw. Meningitis-Impfung. Ebenfalls beliebt ist das Sportprogramm. In der Direktion werden nach Dienstschluss wöchentlich Yoga- und Pilateskurse angeboten. Ein Team geht regelmäßig gemeinsam wandern und erzielte 2016 einen besonderen Gipfelsieg: Gemeinsam erklommen die Mitarbeiter den Triglav, Sloweniens höchsten Berg.

Die Direktion Slowenien unterstützte 2016 erstmals den Businesslauf in Ljubljana, mit dem Mitarbeiter aus verschiedenen Unternehmen motiviert werden sollten, mehr Sport zu betreiben. Die BKS Bank stellte ein Team mit 50 Mitarbeitern aus Slowenien, Österreich und Kroatien.

Durch die Bank aktiv in Kroatien

Wie in allen anderen Marktgebieten können die kroatischen Mitarbeiter eine private Krankenversicherung zu einem günstigeren Tarif nutzen. Teil des Angebots in Kroatien ist ein jährlicher Gesundheitscheck, der neben verschiedenen Untersuchungen bei Bedarf auch Physiotherapien abdeckt. An einem Gesundheitstag werden für die Mitarbeiter verschiedene Sportangebote organisiert.

Erstmals Impfaktion in der Slowakei

Unsere slowakischen Mitarbeiter können beim Eintritt in die BKS Bank und danach alle drei Jahre einen umfassenden Gesundheitscheck in Anspruch nehmen. Eine Gesundheitsexpertin gibt monatlich Tipps zum Wohlbefinden. 2016 wurde erstmals eine Gratisimpfaktion angeboten.

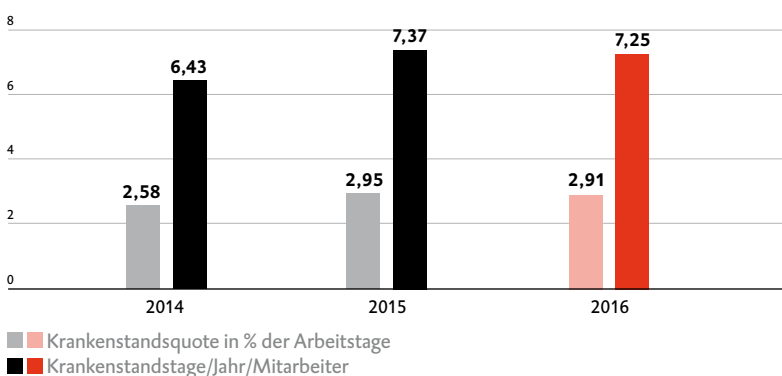
Reduktion von psychischen Belastungen

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

Sämtliche Führungskräfte und die Teilnehmerinnen und Absolventinnen des Frauenkarriereprogramms wurden bei der Kick-off-Veranstaltung von „Frauen. Perspektiven. Zukunft.“ in einem Impulsreferat informiert, wie sie ihre Resilienz steigern können. Im Anschluss wurden in einem Workshop weitere Möglichkeiten zur Erhöhung der Resilienz

- der eigenen Person,
- des Teams und
- der BKS Bank als Organisation erarbeitet.

KRANKENSTÄNDE*



* Aufgrund des geringen Unfallaufkommens gibt es keine getrennte Darstellung der Ausfallstage, die sich durch Arbeitsunfälle und Krankenstände ergeben

Sämtliche Angebote resultieren in einer konstant niedrigen Krankenstandsquote und geringen Fehlzeiten. Wenn Mitarbeiter von chronischen körperlichen oder psychischen Erkrankungen mit langem Heilungsprozess, wie z. B. Burnout, betroffen sind, trachten wir danach, dass die betroffenen Personen wieder in das Unternehmen zurückkehren. Das Personalmanagement, der Betriebsrat und bei Bedarf die Arbeitsmedizinerin und/oder die Arbeitspsychologin entwickeln gemeinsam mit dem Mitarbeiter einen Plan, wie nach der Heilung der Wiedereinstieg erfolgen kann.

ARBEITSSICHERHEIT

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 wurden von der Polizei im Rahmen der Aufarbeitung der letzten Überfälle als vorbildlich bewertet.

In allen Marktgebieten werden die Mitarbeiter regelmäßig zur Banksicherheit geschult. Die Präsenzs Schulungen werden oft gemeinsam mit der Polizei durchgeführt. Zur Auffrischung des Gelernten ist im Intranet ein Webinar zum richtigen Verhalten bei Banküberfällen abrufbar. 2016 wurde keine BKS Bank-Filiale überfallen.

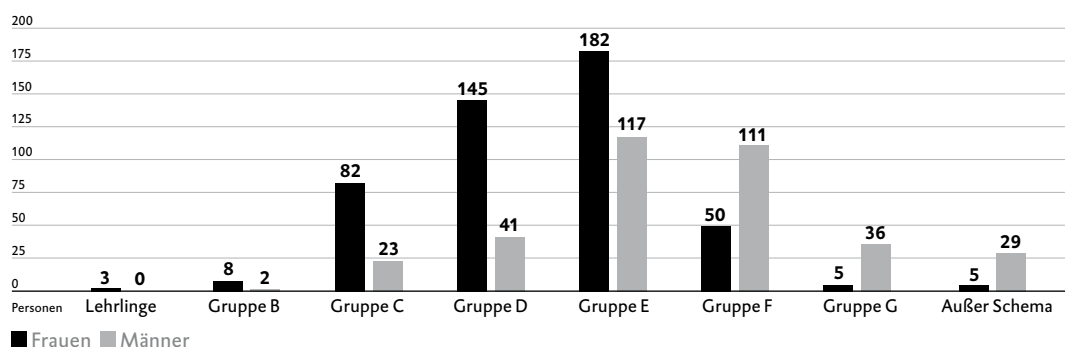
In Österreich stehen unseren Arbeitnehmern drei Sicherheitsfachkräfte und dreizehn Sicherheitsvertrauenspersonen für ihre Fragen zum Arbeitnehmerschutz zur Verfügung. Auch in Kroatien ist eine Sicherheitsfachkraft beschäftigt. In Slowenien und der Slowakei wurden externe Fachunternehmen mit dieser Aufgabe betraut. Mit nur vier Arbeitsunfällen im Jahr 2016 blieb die Zahl der verunfallten Arbeitnehmer auf erfreulich niedrigem Niveau.

EINKOMMEN

FAIRE ENTLOHNUNG

Die BKS Bank legt großen Wert auf eine faire Entlohnung ihrer Arbeitnehmer. Sämtliche Mitarbeiter des BKS Bank Konzerns werden entsprechend den im jeweiligen Land geltenden Standards für Bankmitarbeiter entlohnt. In Österreich werden die Beschäftigten in der BKS Bank nach dem Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers entlohnt. Dieser sieht sieben verschiedene Verwendungsgruppen (A bis G) und neun Gehaltsstufen vor. Die Einstufung erfolgt nach der Qualifikation und Tätigkeit, die ein Mitarbeiter ausübt. Weitere Regelungen zum Einkommen finden sich in der Betriebsvereinbarung.

LOHNGRUPPENSTRUKTUR DER BKS BANK AG IN ÖSTERREICH 2016



Auch wenn im Vergleich zu 2015 der Anteil an Frauen in höher entlohnten Verwendungsgruppen leicht gestiegen ist, ist das Bild der Lohngruppenstruktur bedrückend. Frauen kommen auch in unserem Haus nur schwer über die mittleren Gehaltsbandbreiten hinaus. Die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern in der BKS Bank wird wohl nur langfristig geschlossen werden können. Die Analysen zeigen, dass in der BKS Bank leider deutlich mehr Frauen eine Teilzeitbeschäftigung innehaben und in geringer entlohnten Aufgabengebieten tätig sind. In den Abschnitten „Frauenförderung und Talentmanagement“ auf Seite 61 f. und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ auf Seite 63 ff. dieses Berichts informieren wir über unsere Maßnahmen zur Frauenförderung, die mittelfristig hoffentlich doch zu einem veränderten Bild führen werden.

Mitarbeiter, die neu in die BKS Service GmbH, die BKS-Leasing Gesellschaft m.b.H. oder die BKS Immobilien-Service Gesellschaft m.b.H. 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 gilt für unsere Beschäftigten in Slowenien und der Slowakei der Kollektivvertrag für Bankmitarbeiter. In Kroatien gibt es keinen Kollektivvertrag, daher wurde eine auf gesetzlichen Regelungen basierende Betriebsvereinbarung abgeschlossen. In allen drei internationalen Marktgebieten bietet die BKS Bank den Mitarbeitern über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehende monetäre Sozialleistungen an.

Die Vergütung an den Vorstand orientiert sich an den Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen, am Beitrag zum Geschäftserfolg und an angemessenen branchenüblichen Standards für Unternehmen vergleichbarer Größe. Berücksichtigt ist ein ausgewogenes Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Eine detaillierte Beschreibung des Vergütungsmodells der Vorstandsmitglieder und des Aufsichtsrates entnehmen Sie bitte dem Vergütungsbericht auf Seite 35 f. sowie unserem Geschäftsbericht.

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Da in vielen Ländern das staatliche Pensionssystem tiefgreifenden Veränderungen unterzogen wird, ist eine private Altersvorsorge ein wichtiger Baustein einer sicheren finanziellen Zukunft. Die BKS Bank unterstützt ihre Mitarbeiter in allen Marktgebieten beim Aufbau einer Altersvorsorge. Für die Mitarbeiter der BKS Bank AG in Österreich gibt es einen Pensionskassen-Kollektivvertrag, seit Anfang 2015 alternativ auch eine betriebliche Kollektivversicherung zur Auswahl. Für jeden Mitarbeiter zahlt die BKS Bank regelmäßig Beträge in das gewählte Modell ein. Ab dem Eintritt in den Ruhestand erhalten die Mitarbeiter dann eine lebenslange Rente. Auch in Slowenien, Kroatien und der Slowakei werden von der BKS Bank Beiträge zu einer Altersvorsorge-Zusatzversicherung geleistet.

Erfreulicherweise ist es in den vergangenen Jahren gelungen, das Pensionsantrittsalter bei Männern und Frauen zu steigern. 2012 gingen weibliche BKS Bank-Mitarbeiter im Schnitt mit 57,8 Jahren in Pension, heute im Schnitt mit 59,5 Jahren. Bei Männern erhöhte sich das durchschnittliche Pensionsantrittsalter von 61,1 Jahren auf 62,6 Jahre.

DURCHSCHNITTLICHES PENSIONSANTRITTSALTER

	2015	2016
Pensionsantritte	11	10
– davon männlich	1	5
– davon weiblich	10	5
Durchschnittliches Lebensalter bei Pensionsantritt	59,29	61,04
Durchschnittliches Lebensalter bei Pensionsantritt Männer	62,26	62,59
Durchschnittliches Lebensalter bei Pensionsantritt Frauen	58,99	59,5

MITARBEITERBETEILIGUNG

Die BKS Bank beteiligt ihre Mitarbeiter am Unternehmenserfolg. Seit 2001 verfügt die BKS Bank über eine Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung, die einmal jährlich Dividendenerträge an ihre Bezugsberechtigten zur Auszahlung bringt. Bezugsberechtigt sind alle Mitarbeiter der BKS Bank AG in Österreich, die zum Dividendenzahltag ein mindestens 18 Monate dauerndes, ungekündigtes Dienstverhältnis hatten. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 60.153,- EUR an 861 Bezugsberechtigte ausgeschüttet. Insgesamt halten unsere Mitarbeiter inklusive jener, die bereits im Ruhestand sind, einen Anteil von 1,81 % an der BKS Bank.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Ein Schwerpunkt der Unternehmensstrategie ist die Positionierung der BKS Bank als Bank mit exzellenter Beratungsleistung. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, investiert das Institut umfangreich in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter. Im Vordergrund stehen Fachseminare und persönlichkeitsbildende Schulungen, die größtenteils in unserem modernen Schulungszentrum in Pörschach stattfinden. Kurzschulungen erfolgen über ein Webinar-Tool, das Referenten und Teilnehmern Reisezeiten und -wege erspart.

ERHEBUNG DES AUS- UND WEITERBILDUNGSBEDARFS

Jeweils im Herbst diskutieren wir, welche Qualifikationen unsere Mitarbeiter mittelfristig erfüllen müssen. Aktuell gehen wir davon aus, dass das Anforderungsprofil eines Bankmitarbeiters in den kommenden Jahren eine hohe digitale Kompetenz erfordern wird. Denn Banken zählen zu jenen Branchen, die besonders stark von der Digitalisierung betroffen sind. Diese betrifft nicht nur von Kunden genutzte Anwendungen, sondern wird auch völlig neue interne Prozesse bringen. Zukünftig werden End-to-End-Prozesse ohne Medienbrüche der Standard sein.

Neben den Anforderungen aus der Digitalisierung flossen unter anderem folgende Faktoren in die Ermittlung des Schulungsbedarfs mit ein:

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

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

Ein in der Bank flächendeckend zum Einsatz kommendes Instrument der Mitarbeiterförderung ist das Beurteilungs- und Fördergespräch. Dieses findet zwischen Mitarbeiter und jeweiliger Führungskraft statt, gibt wechselseitiges Feedback und zeigt einen allfälligen Aus- und Weiterbildungsbedarf auf. 2016 nutzten 98,5 % aller Konzernmitarbeiter dieses Gespräch.

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

WEITERBILDUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Die BKS Bank legt bei der Auswahl ihrer Führungskräfte großen Wert auf hohe soziale und fachliche Kompetenz. Wenn möglich, werden Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzt. Allen Führungskräften stehen vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten offen. Seit mehreren Jahren wird einmal jährlich eine Entwicklungskonferenz mit dem höheren Management durchgeführt. Diese Veranstaltung dient der Weiterentwicklung der eigenen Führungsqualität, der Stärkung der Wahrnehmung von strategischen Personalentwicklungs- und Organisationsentwicklungsthemen sowie der Identifizierung von potentiellen Führungskräften.

Weiters sorgt die BKS Bank für eine umfassende Fit & Properness ihrer Vorstandsmitglieder, Aufsichtsräte und Inhaber von Schlüsselpositionen. Von der Bankwissenschaftlichen Gesellschaft hat die BKS Bank ein zeit- und ortsunabhängiges E-Learning-Tool für Aufsichtsratsmitglieder angeschafft. Zudem wurden Fit & Proper-Schulungen für Organmitglieder und Inhaber von Schlüsselpositionen durchgeführt.

AUS- UND WEITERBILDUNG IM JAHR 2016

Sämtlichen Beschäftigten des BKS Bank Konzerns steht das vom Personalmanagement erstellte Aus- und Weiterbildungsprogramm offen. Bei tourlich zu absolvierenden Präsenzs Schulungen zu Themen wie Geldwäsche oder Compliance achtet das Personalmanagement darauf, dass die entsprechenden Ausbildungen innerhalb der jeweiligen Frist besucht werden.

AUSBILDUNGSKENNZAHLEN

	2015	2016
Durchschnittliche Ausbildungstage je Mitarbeiter p. a.	4,39	4,97
Anzahl der internen Seminare	196	234
Ausbildungsstunden pro Jahr	34.676	39.008
– davon von Frauen absolviert	17.659	19.930
Anzahl der Lehrlinge in Ausbildung (Personen)	6	3
– davon Frauen	5	3
Anzahl der Trainees in Ausbildung (Personen)	5	3
– davon Frauen	4	2

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 Privatkundenbetreuer. Viele der Ausbildungen schließen mit einer Prüfung ab.

Neu gestaltet wurde im Berichtsjahr die Stufenausbildung der Firmenkundenbetreuer. Diese wurde stärker an den jeweiligen beruflichen Erfahrungsgrad der Betreuer angepasst. Jedes Ausbildungsmodul schließt mit Wissenstests ab. Auch langjährige Firmenkundenbetreuer absolvieren künftig alle drei Jahre eine Rezertifizierung.

CSR-PROGRAMM

MENSCHEN IN DER BKS BANK

2016 umgesetzte Maßnahmen	2017 geplante Maßnahmen	Status	Ziele bis 2020*
<p>Betriebliche Gesundheitsförderung</p> <ul style="list-style-type: none"> – 280 Teilnehmer (26 % der Mitarbeiter) beim Jahresprogramm der betrieblichen Gesundheitsförderung „Stoffwechselerkrankungen“ – Impulsvortrag zum Thema „Stärkung der Resilienz“ für alle Führungskräfte sowie die Teilnehmerinnen und Absolventinnen des Frauenkarriereprogramms – Erstmalige Impfkaktion in der Slowakei – Bestehende Gesundheitsangebote in Österreich, Slowenien und Kroatien fortgeführt – Auszeichnung mit dem Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung ist 2016 neuerlich erfolgt 	<ul style="list-style-type: none"> – Durchführung des jährlichen Gesundheitsprogrammes in Österreich und Slowenien zum Jahresthema „Venen-gesundheit“ – Fortführung bestehender Gesundheitsangebote in den einzelnen Ländern 	<ul style="list-style-type: none"> ●● – Krankenstandsquote unter 3 % halten ●● – Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung beibehalten ●● – Teilnahme von mindestens 25 % der Mitarbeiter an den Gesundheitsmaßnahmen ○○ – Zufriedenheitsquote von mindestens 85 % bei der Evaluierung der Gesundheitsprogramme 	
<p>Vereinbarkeit von Beruf und Familie</p> <ul style="list-style-type: none"> – Im erfolgreich abgeschlossenen Reaudit „berufundfamilie“ 13 neue Maßnahmen für die kommenden drei Jahre erarbeitet – Erstmals Fenstertagsbetreuung für Mitarbeiterkinder angeboten – Facebook-Gruppe zur besseren Information von Eltern in Karenz wurde gegründet – Karenzfrühstück in Österreich – Maßnahmenumsetzung aus dem Audit 2015 in Slowenien fortgeführt 	<ul style="list-style-type: none"> – Start der Umsetzung des beim Reaudit „berufundfamilie“ 2016 erarbeiteten Maßnahmenkatalogs – Verstärkte Information von Vätern über die Möglichkeiten der Väterkarenz – Erstellung eines Leitfadens für Führungskräfte über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – Bring-your-Family-Day in der Zentrale und den österreichischen Direktionen – Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen in Kroatien – Fortführung der Umsetzung der Auditmaßnahmen in Slowenien 	<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 % halten ○○ – 10 % der Elternkarenzgeher sind Männer ●○ – 15 Teilnehmerinnen am Frauenkarriereprogramm ●○ – Frauenanteil in Führungspositionen auf 35 % erhöhen 	

* Diese Punkte wurden in unserer 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie als Ziele bis 2020 festgelegt. ●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen

2016 umgesetzte Maßnahmen	2017 geplante Maßnahmen	Status	Ziele bis 2020*
Generationenmanagement <ul style="list-style-type: none"> – 11 Führungskräfte aus der Zentrale und dem Vertrieb besuchten 2016 eine Mentoring-Schulung – Erstmals begleiten Mentoren die Teilnehmerinnen des Frauenkarriereprogrammes – Drei Trainees absolvierten das Traineeprogramm 	<ul style="list-style-type: none"> – Fortführung der Mentoring-Ausbildung – Konzepterstellung, wie Job-Tandems zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern im Unternehmen implementiert werden können – Fortführung des Traineeprogrammes 	<ul style="list-style-type: none"> ●● ●○ ●○ 	<ul style="list-style-type: none"> – 25 ausgebildete Mentoren in der Zentrale und im Vertrieb – Pensionsantrittsalter für Frauen 59 Jahre und für Männer 63 Jahre – Acht Trainees pro Jahr ausbilden
Mitarbeiterzufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter <ul style="list-style-type: none"> – QuickCheck zur Umsetzung der Ergebnisse aus der Mitarbeiterbefragung Ende 2014 – Umsetzung der noch offenen Punkte aus der Mitarbeiterbefragung 2014 	<ul style="list-style-type: none"> – Neuerliche Durchführung einer Mitarbeiterbefragung 	<ul style="list-style-type: none"> ●○ ●● 	<ul style="list-style-type: none"> – Mitarbeiterzufriedenheitsindex besser als Note 2,0 – Mitarbeiterfluktuation unter 7 % halten

* Diese Punkte wurden in unserer 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie als Ziele bis 2020 festgelegt. ●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen



KUNDEN UND PRODUKTE

Highlights 2016	78
Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen	80
Verantwortungsbewusste Kundenansprache	87
CSR-Programm	93

KOSTBARES BEWAHREN. NEUES SCHAFFEN.

KOSTBARES BEWAHREN.

Hochqualitative Landwirtschaft

Der Strukturwandel in der österreichischen Landwirtschaft ist nach wie vor im vollen Gange. Seit 1999 ging die Anzahl land- und forstwirtschaftlicher Betriebe um über 50.000 zurück. Sinkende Preise für landwirtschaftliche Erzeugnisse, durch den Klimawandel verursachte Wetterkapriolen und zunehmende internationale Konkurrenz machen den heimischen Bauern das Leben schwer. Diese leisten aber einen wertvollen Beitrag zur Pflege der Landschaft und produzieren hochwertige Produkte. Denn der Anteil an Biobetrieben und Bergbauernhöfen ist in Österreich im internationalen Vergleich besonders hoch. Mit speziell ausgebildeten Agrar Service-Beratern, von denen einige selbst Nebenerwerbslandwirte sind, unterstützen wir landwirtschaftliche Betriebe auf ihrem Weg in eine finanziell fitte Zukunft. Damit unser Land auch weiterhin lebenswert bleibt.

NEUES SCHAFFEN.

Erster Social Bond Österreichs

Als erste Bank in Österreich hat die BKS Bank einen Social Bond emittiert. Das von den Anlegern in den Social Bond investierte Kapital fließt in die Finanzierung des „MaVida-Parks“ in Velden. Dies ist ein auf Demenzerkrankungen spezialisiertes Kompetenzzentrum. Der Bond wurde durch die anerkannte Nachhaltigkeits-Research-Agentur rfu – Reinhard Friesenbichler Unternehmensberatung geprüft und zertifiziert. Diese externe Prüfung gibt Anlegern die Sicherheit, dass sie tatsächlich in ein nachhaltiges Produkt investieren.

Highlights 2016

AGRAR SERVICE



*Paradeiserkaiser
Erich Stekovics
zeigte 200 Landwirten
neue Wege der Direkt-
vermarktung auf.*

Siehe Seite 89

SILBERKREDIT

*Mit dem BKS Silberkredit werden auch für
Senioren Finanzierungswünsche wahr.*

Siehe Seite 81



©iStock

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Unsere Kunden zeigten sich mit uns sehr zufrieden. Bei einer Kundenbefragung gaben sie uns die erfreuliche Gesamtnote **1,7** auf einer fünfstelligen Skala.

Siehe Seite 88

TESTSIEGER

Beste Beratung: Gleich zweimal kürten die Österreichische Gesellschaft für Verbraucherstudien und das Magazin trend die BKS Bank zum Testsieger.

Siehe Seite 87



GERNE WEITEREMPFOHLEN

Beim Recommender-Award wurden der BKS Bank eine hervorragende Kundenorientierung und eine hohe Weiterempfehlungsquote bescheinigt.

Siehe Seite 87



NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

NACHHALTIGKEIT IM KERNGESCHÄFT

In den vergangenen Jahren hat die BKS Bank Nachhaltigkeit ins Kerngeschäft integriert. Der Fokus liegt dabei auf dem Ausbau des Angebots nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen sowie der Erhöhung des Volumensanteils dieser Produkte. Ebenso arbeiten wir laufend an einer noch besseren Integration von CSR in die Prozesse der Bank.

Beispielsweise beschäftigten wir uns im Berichtsjahr mit folgenden Themen:

- Neu in das Angebot nachhaltiger Produkte aufgenommen wurden der Silberkredit und das Basiskonto.
- Mit Jahresende waren die Vorbereitungen zur Einführung eines Social Bonds abgeschlossen. Die Emission startete Anfang Jänner 2017.
- Wir haben CSR detaillierter in unsere Risikostrategie und das Treasury Rule Book aufgenommen.
- Die Ausschlusskriterien für das Geschäft mit Neukunden und für das Eigengeschäft wurden überarbeitet.
- Nachhaltigkeit wurde als ein neues Prüfkriterium in unseren Prozess zur Entwicklung von Neuprodukten integriert.
- Wir haben weitreichende Vorbereitungen zu einer verbesserten Erfassung nachhaltiger Finanzierungen getroffen.
- Ebenfalls intensiviert wurde die Ausbildung unserer Mitarbeiter zu CSR. Es fanden unter anderem mehrere Webinare zur nachhaltigen Geldanlage statt. Unsere CSR-Beauftragten schulen alle neuen Mitarbeiter an den verpflichtend zu besuchenden Info-Tagen. Erstmals haben sie auch die Mitarbeiter aus Slowenien, Kroatien und der Slowakei ausgebildet.
- Unsere Kunden informierten wir in verschiedenen Vorträgen über aktuelle CSR-Themen, wie beispielsweise dem Klimaschutz oder verstärkten Compliance-Anforderungen.

Generell ist das Geschäftsmodell der BKS Bank verantwortungsbewusst ausgerichtet und verfolgt das Ziel, ein verlässlicher Partner der heimischen Wirtschaft zu sein. Daher verzichtet das Institut bewusst auf hochspekulative Geschäfte. Nähere Informationen zur Geschäftsstrategie sind im Kapitel Unternehmensführung und Strategie ab Seite 14 dargestellt.

NACHHALTIGE FINANZIERUNGEN

Die BKS Bank hat im Berichtsjahr ein Kreditvolumen von 5,3 Mrd. EUR, davon 1,2 Mrd. EUR an Privatkunden und 4,1 Mrd. EUR an Firmenkunden, aushaften. Dem gegenüber steht ein Primäreinlagenvolumen von 5,6 Mrd. EUR. Gemäß unserer Strategie, die regionale Wirtschaft nachhaltig stärken zu wollen, wurden 95,5 % des Kreditvolumens in unserem Marktgebiet Österreich, Slowenien, Kroatien und der Slowakei vergeben.

Dabei ist der Kreditvergabeprozess mehrstufig aufgebaut, eine strenge Trennung zwischen Markt und Kreditrisikomanagement ist implementiert. Ziel ist es, durch eine verantwortungsbewusste Kreditvergabe sicherzustellen, dass die Rückzahlungsfähigkeit des Kreditnehmers gewahrt bleibt. Sowohl im Firmen- als auch im Privatkundengeschäft basiert die Entscheidung, ob der Kunde einen Kredit erhält, auf dem Ergebnis des Rating-Prozesses. Dieser beinhaltet wirtschaftliche Hard Facts und verschiedene, eindeutig nachvollziehbare Soft Facts. Unsachliche Auswahlfaktoren, wie beispielsweise Geschlecht oder Religion, spielen bei der Kreditvergabe keine Rolle, sehr wohl aber von uns definierte Ausschlusskriterien, die im Kapitel Unternehmensführung und Strategie ab Seite 40 näher erklärt werden.

Sensibler Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten

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

Silberkredit – Finanzierungschance auch für Senioren

Mit der Markteinführung des Silberkredites haben wir ein Kreditprodukt speziell für Senioren konzipiert. Denn die Bereitschaft zu Investitionen in höherem Alter ist deutlich gestiegen. Ältere Menschen bekommen aber oft keinen Kredit mehr. Die BKS Bank ist nun eine von nur wenigen Banken in Österreich, die solche Kredite anbietet. Beantragt werden kann der Silberkredit auch von Personen über 65 Jahren mit guter Bonität, da eine entsprechende Besicherung Voraussetzung für die Kreditvergabe ist. Die Laufzeit kann individuell bestimmt werden. Viele Kunden nutzen die Finanzierung, um ihr Haus oder ihre Wohnung barrierefrei zu gestalten, für Sanierungen von Gebäuden oder auch um sich einen lang gehegten Traum, wie eine Reise oder den Kauf eines besonderen Autos, zu erfüllen.

Der Silberkredit stieß bei unseren Kunden und bei Seniorenverbänden auf großes Echo. Das Finanzierungsvolumen hat unsere Erwartungen übertroffen. Es lag per 31.12.2016 bei 4,8 Mio. EUR.

Öko- und Green Loan: Klimaschutz im Blick

Die BKS Bank sieht den Silberkredit als wichtige Ergänzung zu den bislang angebotenen, auf den Klimaschutz ausgerichteten nachhaltigen Finanzierungen. Als Bank hat unser Haus die Möglichkeit, Klimaschutzprojekte über attraktive Finanzierungsangebote zu fördern. Wir tun dies mit unserem Öko-Kredit für Privatkunden und einem Green Loan in Slowenien.

Der Öko-Kredit soll die Sanierung von Wohnraum und die damit verbundene Investition in energiesparende Maßnahmen, wie den Einbau neuer Fenster, einer Wärmedämmung, eines ökologischeren Heizsystems etc., erleichtern. Vom herkömmlichen Wohnbaukredit unterscheidet sich der Öko-Kredit darin, dass die BKS Bank dem Kunden beispielsweise eine Wärmebildaufnahme des zu sanierenden Objekts zur Verfügung stellt und bei Produktabschluss einen Zuschuss zum Energieausweis leistet.

Der Green Loan in Slowenien ist ebenfalls auf Privatkunden ausgerichtet und begünstigt Investitionen in den Klimaschutz. Der Green Loan wird von unseren Kunden sehr gut angenommen. Am Jahresende 2016 hatte die BKS Bank in Slowenien bereits 4,7 Mio. EUR (2015: 1,5 Mio. EUR) an Kreditvolumen in dieser Produktart aushaftet, die Produkteinführung erfolgte erst 2015.

Künftig optimierte Erfassung nachhaltiger Finanzierungen

Auch bei zahlreichen Firmenkunden finanzieren wir Investitionen in energiesparende und ressourcenschonende Anlagen, Photovoltaikanlagen, Solaranlagen, neue Abfallwirtschaftssysteme etc. Im Berichtsjahr haben wir einen Kriterienkatalog entwickelt, welche Unternehmenskredite einen nachhaltigen Charakter haben. Dabei unterscheiden wir nach Umwelt/Ökologie und nach Soziales/Gesellschaft. Ein ähnlicher Kriterienkatalog wurde auch für Privatkunden entwickelt. Die zur Abbildung der neuen Kriterien nötigen Änderungen in unseren IT-Systemen haben unsere Fachabteilungen bereits in Auftrag gegeben. Unser Ziel ist es, dass der Anteil nachhaltiger Finanzierungen an unserem Neukreditvolumen bis 2020 künftig mindestens 60 Mio. EUR pro Jahr beträgt.

NACHHALTIGES INVESTMENT

Investieren mit gutem Gewissen ist in der BKS Bank bereits seit längerem mit einer Vermögensverwaltung sowie mehreren Anlageprodukten unserer Kapitalanlagetchtergesellschaft 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. möglich.

Erster Social Bond Österreichs

Im Berichtsjahr bereiteten wir die zur Einführung eines Green oder Social Bonds nötigen Dokumentationen und Prozessveränderungen vor, so dass wir Anfang Jänner 2017 mit der „0,625 % BKS Bank Obligation Social Bond 2017-2022/1“¹⁾ als erste österreichische Bank einen Social Bond emittieren konnten. Aufgelegt wurde ein Zeichnungsvolumen von 5 Mio. EUR in einer Stückelung von 1.000,- EUR.

Emissionserlös fließt in „MaVida Park Velden“

Das Besondere an einem Green oder Social Bond ist, dass der Emissionserlös in ein ökologisch oder sozial nachhaltiges Projekt fließt. Die Zeichner des Bonds wissen somit, dass ihr investiertes Kapital nach ethischen Kriterien investiert wird. Mit dem Emissionserlös des Social Bonds finanziert die BKS Bank den „MaVida Park Velden“. Dies ist ein auf Demenzerkrankungen spezialisiertes Kompetenzzentrum, welches den erkrankten Menschen und dessen Angehörige in ihren Bedürfnissen ganzheitlich ernst nimmt. Die Bewohner können so ihren eigenen Lebensstil passend zu den sich verändernden Normalitäten fortführen und bis zuletzt begleitet leben.

Mit der Errichtung des Zentrums steht der Kärntner Bevölkerung künftig eine wertvolle Einrichtung zur Betreuung demenzkranker Menschen zur Verfügung. Der Bedarf an solchen spezialisierten Zentren wird künftig weiter steigen. Denn laut Österreichischer Alzheimer Gesellschaft (ÖAG) leiden derzeit rund 100.000 Menschen in Österreich an einer dementiellen Erkrankung. Die ÖAG geht davon aus, dass 2050 bereits 230.000 Menschen von einer solchen Krankheit betroffen sein werden.

¹⁾ Disclaimer 0,625 % BKS Bank Obligation Social Bond 2017-2022/1:

Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in diesem Bericht dienen lediglich der unverbindlichen Information der Leser 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. Dieser Text wurde nicht unter Einhaltung der Rechtsvorschriften zur Förderung der Unabhängigkeit von Finanzanalysen erstellt und unterliegt nicht dem Verbot des Handels im Anschluss an die Verbreitung von Finanzanalysen. Das Angebot des beschriebenen Produkts erfolgt auf Grundlage des veröffentlichten Basisprospekts der BKS Bank AG vom 01.04.2016 einschließlich aller in Form eines Verweises einbezogener Dokumente und aller Nachträge zum Basisprospekt sowie der am 05.01.2017 veröffentlichten Endgültigen Bedingungen. Der Basisprospekt inklusive Nachträge und die Endgültigen Bedingungen sind auf der Homepage der Emittentin unter <http://www.bks.at>, Rubrik Investor Relations > BKS Bank Anleiheemissionen, abrufbar sowie in den Geschäftsstellen der BKS Bank AG, 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43, während üblicher Geschäftszeiten kostenlos erhältlich. Erstellt am: 05.01.2017. Firmenname: BKS Bank AG, Firmensitz: 9020 Klagenfurt, St. Veiter Ring 43, Firmenbuchgericht: Landesgericht Klagenfurt, FN: 91810s; UID-Nr.: ATU25231503, DVR: 0063703.

Externe Prüfung des Social Bonds

Der BKS Bank ist Transparenz sehr wichtig. Daher ließen wir den Social Bond extern prüfen und zertifizieren. Die Prüfung und Zertifizierung fand durch die anerkannte Nachhaltigkeits-Research-Agentur rfu – Reinhard Friesenbichler Unternehmensberatung statt. Diese ist zertifizierte Prüfstelle zur Zuerkennung des Österreichischen Umweltzeichens für nachhaltige Finanzprodukte.

Bei der Prüfung gab die rfu eine unabhängige Einschätzung über die soziale Qualität dieses Produktes ab. Die Prüfung enthielt

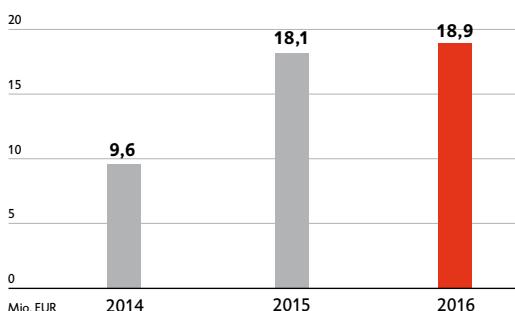
- die Beschreibung und Beurteilung der Mittelverwendung aus Sicht der Nachhaltigkeit, sowie
- die Beschreibung und Beurteilung der Nachhaltigkeit der BKS Bank und
- die Beschreibung und Beurteilung der verwendeten Prozesse (Mittelvergabe, laufendes Controlling, Reporting).

AVM nachhaltig²⁾ weiter gut auf Kurs

Unsere nachhaltige Vermögensverwaltung AVM nachhaltig trägt das Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte³⁾. AVM nachhaltig investiert ausschließlich in andere Fonds, die das Umweltzeichen tragen bzw. dessen strenge Kriterien erfüllen. Eine detaillierte Beschreibung der Veranlagungsstrategie und der damit verbundenen Positiv- und Ausschlusskriterien finden Sie auf unserer Homepage www.bks.at.

AVM nachhaltig wird von unseren Kunden sehr gut nachgefragt. Regelmäßige Marketingkampagnen lenken die Aufmerksamkeit auf die Möglichkeit, sein Kapital verantwortungsbewusst anzulegen. Per Jahresende 2016 waren 19 Mio. EUR in AVM nachhaltig investiert. Insgesamt bietet die BKS Bank ihren Kunden sieben Varianten des Aktiven Vermögensmanagements an. Mittlerweile sind rund 20 % (2015: 18 %) aller in AVM angelegten Gelder in AVM nachhaltig investiert. Unser Ziel bis 2020 ist es, einen Anteil von 25 % zu erreichen.

ENTWICKLUNG INVESTITIONSVOLUMEN AVM NACHHALTIG



²⁾ Disclaimer AVM nachhaltig

Hierbei handelt es sich um eine Marketingmitteilung. Die Angaben in diesem Bericht dienen lediglich der unverbindlichen Information der Leser 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.

³⁾ Disclaimer Österreichisches Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte AVM nachhaltig

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

3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. erweitert nachhaltiges Anlagespektrum⁴⁾

Aushängeschild der nachhaltigen Produktpalette unserer Fondstochter 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. ist nach wie vor der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds. Dieser wurde 2001 aufgelegt und ist ideal für alle ethisch-ökologisch orientierten Aktienanleger, die eine globale Veranlagung suchen. Er kombiniert eine Übergewichtung von Öko-Kriterien mit klar definierten Ausschlusskriterien. Das Fondsmanagement erfolgt durch J. Safra Sarasin. Per 31.12.2016 waren in den 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds 73,3 Mio. EUR investiert. Auch der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds trägt das Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Veranlagungsprodukte⁵⁾.

Mit dem Fonds 3 Banken Dividende+Nachhaltigkeit 2022 brachte die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. im Berichtsjahr ein weiteres nachhaltiges Anlageprodukt auf den Markt. Der 3 Banken Dividende+Nachhaltigkeit 2022 ist ein aktiv gemanagter Aktienfonds, der in dividendenstarke Unternehmen mit prognostizierbaren Cash-Flows und nachvollziehbaren Geschäftsmodellen investiert. Gekauft werden zudem nur Unternehmen, die den Nachhaltigkeitsfilter der Schweizer Privatbank J. Safra Sarasin durchlaufen und bestanden haben. Der Fonds wurde nach Ende der Zeichnungsfrist für Neukäufe geschlossen und wird am 31. Oktober 2022 rückgelöst. Am Jahresende 2016 waren 41,7 Mio. EUR in diesem Produkt investiert. In den gleich aufgebauten, 2015 aufgelegten 3 Banken Dividende+Nachhaltigkeit 2021 waren zum Jahresultimo rund 49,9 Mio. EUR angelegt.

Als zusätzlichen Service bietet die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. eigens für Großanleger und institutionelle Anleger aufgelegte Spezialfonds an. Die nachhaltigen Assets im Bereich Spezialfonds betragen zum Jahresende 148 Mio. EUR.

⁴⁾ Disclaimer für die Produkte der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H.:
Dieses Dokument wurde ausschließlich zu Informationszwecken erstellt. Die verwendeten Informationen beruhen auf Quellen, die wir als zuverlässig erachten. Eine Garantie für deren Richtigkeit oder Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Die Inhalte sind unverbindlich und stellen keine Empfehlung zum Kauf oder Verkauf von Anteilsscheinen dar. Alleinverbindliche Grundlage für den Kauf von Investmentfondsanteilen sind die Wesentlichen Anlegerinformationen (KID) sowie der jeweilige Prospekt, welche in ihrer aktuellen Fassung in deutscher Sprache unter www.3bg.at, sowie den inländischen Zahlstellen des Fonds zur Verfügung stehen.

⁵⁾ Disclaimer Österreichisches Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds:
Das Österreichische Umweltzeichen wurde vom Lebensministerium für den „3 Banken Nachhaltigkeitsfonds“ verliehen, weil bei der Auswahl von Aktien neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien beachtet werden. Das Umweltzeichen gewährleistet, dass diese Kriterien und deren Umsetzung geeignet sind, entsprechende Aktien auszuwählen. Dies wurde von unabhängiger Stelle geprüft. Die Auszeichnung mit dem Umweltzeichen lässt keine Rückschlüsse auf die künftige Wertentwicklung des Investmentfonds zu.

ÖKO-SPARBUCH: ENERGIESPAREN LEICHT GEMACHT

Viele Privatpersonen legen Wert darauf, einen möglichst geringen ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen, können aber das Kapital zur Anschaffung einer Photovoltaikanlage, eines E-Autos oder einer Solaranlage nicht aufbringen. Mit dem Öko-Sparbuch können BKS Bank-Kunden für Investitionen in energiesparende Maßnahmen oder E-Mobilität ansparen. Das Öko-Sparbuch ist ein Prämiensparbuch mit einer maximalen Laufzeit von sechs Jahren. Während der gesamten Laufzeit erhalten die Sparer einen fixen, mit der Laufzeit steigenden Bonus. Mittlerweile werden rund 7,9 Mio. EUR am Öko-Sparbuch angespart.

EIN KONTO FÜR SCHUTZBEDÜRFTIGE PERSONEN

Seit 2016 gibt das Basiskonto auch besonders schutzbedürftigen Personen den Zugang zu Kontoleistungen. Zielgruppe dieses Produkts sind vornehmlich Asylwerber oder Personen ohne festen Wohnsitz, die noch kein anderes Zahlungskonto in Österreich haben. Das Basiskonto wurde mit allen grundlegenden Kontofunktionen ausgestattet, allerdings ist der Kontoinhaber nicht berechtigt, Kontoüberziehungen oder -überschreitungen in Anspruch zu nehmen. Die Nachfrage nach diesem Produkt blieb mit 14 Konten bislang überschaubar.

VERANTWORTUNGS- BEWUSSTE KUNDENANSPRACHE

KEIN AGGRESSIVES MARKETING

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 „Ethik-Kodex“ 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. Bei der Auswahl unserer Sujets legen wir Wert auf politische Korrektheit. Sensible Zielgruppen, wie Jugendliche oder Kinder, werden von uns, wenn überhaupt, nur sehr verhalten über Werbekampagnen angesprochen. Bei der Beratung dieser Zielgruppen gehen wir besonders sorgfältig vor.

AUSGEZEICHNETE BERATUNG

Wesentlicher Bestandteil einer verantwortungsbewussten Kundenansprache ist für die BKS Bank eine transparente, kompetente Beratung. Anhand dieser soll der Kunde die seinen Bedürfnissen am besten entsprechende Produktlösung auswählen können. Um exzellente Beratung bieten zu können, investiert die BKS Bank viel in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter (siehe dazu Seite 71 ff. des Berichts). Erfreulicherweise spiegeln externe Testergebnisse diese Bemühungen auch wider.

- In österreichweiten Tests der Österreichischen Gesellschaft für Verbraucherstudien (ÖGVS) und des Magazins trend war die BKS Bank Testsieger unter den Filialbanken bei der Anlageberatung und der Beratung für Immobilienfinanzierungen. Sie überzeugte mit ihrer hohen Beratungsleistung und ausgezeichnetem Service.
- In einem weiteren Test der ÖGVS und des Magazins trend zur Pensionsvorsorgeberatung wurde die BKS Bank Sieger in der Stadt Graz.
- Beim Recommender-Award 2016 wurde der BKS Bank eine „hervorragende Kundenorientierung“ bescheinigt. Der Recommender misst die Weiterempfehlungsquote.

HOHE KUNDENZUFRIEDENHEIT

Im Frühjahr 2016 wurde der BKS Bank die hohe Zufriedenheit ihrer Kunden bei einer Befragung bestätigt. Bei der Online-Befragung antworteten über 500 Kunden. Erfreulicherweise wurde die Gesamtzufriedenheit mit der Note 1,7 auf einer 5-stelligen Skala bewertet.

Die Zufriedenheit war bei Privat- und Firmenkunden gleichermaßen hoch. So zeigten sich knapp 9 von 10 Privatkunden mit der BKS Bank sehr oder zumindest eher zufrieden. Die hohe Beratungsqualität unserer Kundenbetreuer und die richtig dosierte und verständliche Informationsweitergabe bewerteten 8 von 10 Privatkunden mit guten Noten. Auch 8 von 10 Firmenkunden gaben an, mit der BKS Bank insgesamt „sehr oder zumindest eher zufrieden“ zu sein. Sehr gut fiel auch die Weiterempfehlungsrate aus: Jeder zweite Kunde würde die BKS Bank an Freunde und Bekannte weiterempfehlen.

VERANSTALTUNGEN FÜR UNSERE KUNDEN

Jeder kann einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten, Privatpersonen genauso wie Unternehmen jeder Größenordnung. Um diesen Gedanken zu unterstützen, agiert die BKS Bank als Multiplikator für CSR in vielfältiger Form.

Unsere Firmenkunden wurden 2016 beispielsweise beim TRIGOS-Frühstück 2016 in Kärnten über aktuelle Entwicklungen beim Klimaschutz informiert. In der Steiermark nahmen zahlreiche Mitglieder des Green Tech Clusters an einer Informationsveranstaltung zu Fördermöglichkeiten für die Energieforschung sowie für F&E-Projekte zur Senkung des CO₂-Ausstoßes teil. Ebenso wertvolle Expertise lieferten Referenten der Kanzlei Brandl und Talos gemeinsam mit Experten der BKS Bank bei mehreren Veranstaltungen zum Thema Compliance. Denn auch für Klein- und Mittelbetriebe steigen die Anforderungen, compliant zu agieren, immer stärker.

BKS Bank: Seit 30 Jahren an der Wiener Börse auf solidem Kurs

Im Jahre 1986 notierte die BKS Bank erstmalig an der Wiener Börse. Das war ein Meilenstein unserer Unternehmensgeschichte, der im Herbst 2016 mit Aktionären, Kunden und Zeitzeugen in Wien, Graz und Velden gefeiert wurde. Erstmals wurde das Börsenparkett mit der Einführung von Stammaktien betreten. Seit dem Börsengang erweist sich die BKS Bank-Aktie als solides Investment für private und institutionelle Anleger.

Der Börsengang fand in einem spannenden wirtschaftlichen Umfeld statt. Ferdinand Lacina, der österreichische Finanzminister zum Zeitpunkt des BKS Bank-Börsengangs, stellte fest, dass Österreich damals in einer ganz anderen wirtschaftlichen Situation war. Es gab ein schwaches Wirtschaftswachstum, ein hohes Budgetdefizit, und Modernisierungsschritte waren dringend nötig.

Birgit Kuras, Vorständin der Wiener Börse von 2012 bis 2016, betonte die Notwendigkeit von Anreizen, um für Mittelbetriebe einen Börsengang zu erleichtern. Weiter betonte sie, dass die Börse für Anleger zwar gute Chancen böte, sie aber leider allzu oft mit Spekulationen gleichgesetzt wird. Auch Staatssekretär Harald Mahrer warf kurz einen Blick auf die aktuelle Situation der Bankenlandschaft. Er bemerkte, dass der Bankensektor eine jener Branchen ist, die am massivsten von der Digitalisierung betroffen sind und daher vor vielen Herausforderungen stehen. Das Bankgeschäft ist und bleibt aber in vielen Bereichen ein Vertrauensgeschäft, das heute wie morgen Menschen erfordert. Auch hier zeige die BKS Bank, wie man dabei differenziert und nachhaltig erfolgreich sein kann. Bei aller Digitalisierung wollen viele Kunden auch heute noch ein verlässliches Gegenüber haben.

Mit Paradeisern zum Kaiser

Im April 2016 war der österreichische Paradeiser-Kaiser Erich Stekovics zu Gast in der BKS Bank-Zentrale. Erich Stekovics ist nicht nur einer der innovativsten Landwirte Österreichs, sondern mittlerweile auch eine starke Marke. Der Burgenländer bewirtschaftet 36 Hektar Land und verfügt über die weltweit größte Sammlung an Paradeisersaatgut. Er baut schon fast vergessene Gemüsesorten an und versteht es, diese kreativ zu vermarkten. In seinem inspirierenden Vortrag gab er den Kärntner Landwirten im Publikum viele griffige Tipps, wie sie selbst ihren Absatz steigern können. Immer öfter gehen landwirtschaftliche Betriebe ökologische und verantwortungsvolle Wege. Dies ist eine erstrebenswerte Zielsetzung, welche wir als Bank durch unser Agrar Service gerne unterstützen.

Sonstige Vorträge

Der ehemalige Skisprung-Olympiasieger und Sportarzt Dr. Karl Schnabl erläuterte gemeinsam mit BKS Bank-Spezialisten unseren Privatkunden, wie wichtig körperliche und finanzielle Gesundheit ist. An nachhaltigen Veranlagungen interessierte Personen wurden bei verschiedenen Vorträgen zu Kapitalmarktthemen auch über den Charakter grüner Investments informiert. Gemeinsam mit vielen anderen Leibnitzer Unternehmen präsentierte sich unsere Filiale mit einem Stand bei einem erstmalig in der steirischen Stadt abgehaltenen Infotag zur Nachhaltigkeit.

Firmenkunden-Jahresgespräch thematisiert CSR

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. Der Gesprächsleitfaden wurde 2016 leicht überarbeitet.

DATENSCHUTZ/DATENSICHERHEIT

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
- in strikten Verträgen mit Geschäftspartnern und
- im Kampf gegen Cyber-Kriminalität

IT-Sicherheit

Verantwortlich für die IT-Projekte und den IT-Betrieb der BKS Bank ist die DREI-BANKEN-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. 2016 hat es keine Vorfälle von Datenverlusten gegeben.

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

Im Bankgeschäft ist die Digitalisierung einer der bedeutendsten Megatrends. Darauf richtet die BKS Bank ihre Organisation für die Zukunft aus. Eine detaillierte Darstellung unserer Digitalisierungspläne lesen Sie im Geschäftsbericht 2016 im Kapitel „Unternehmensstrategie 2020“ sowie im „Segmentbericht“.

BKS Bank bleibt Filialbank

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

Wir halten daher an dem Konzept einer Filialbank fest und werden entgegen dem allgemeinen Trend weitere Standorte eröffnen. Wir werden allerdings keine „reinen“ Privatkundenfilialen mehr anbieten, sondern an den neuen Standorten vorwiegend Firmenkunden ansprechen.

Unsere digitalen Services stellen wir unseren Kunden über das Kundenportal BKS Bank-Online, unsere Banking App sowie über das von zahlreichen Firmenkunden genutzte System „ELBA“ zur Verfügung. Auch in unseren internationalen Märkten können unsere Kunden ein gleichwertiges Angebot nutzen. Das breite digitale Angebot ermöglicht Kunden, den Großteil ihrer Bankgeschäfte bequem von zuhause aus zu erledigen. Dadurch können Fahrten in die Filialen unterbleiben, wovon auch Kunden im ländlichen Raum und die Umwelt stark profitieren.

Moderne Online-Bezahlsysteme

Mittlerweile erfolgen 56 % der Kreditkartentransaktionen unserer Kunden online. Das zeigt, dass sicheres Bezahlen im Internet einen immer höheren Stellenwert bekommt. Daher ist die BKS Bank 2016 eine Kooperation mit der Sofort GmbH eingegangen. Dadurch können unsere Kunden in vielen Online-Shops über unser Kundenportal BKS Bank-Online zahlen. Eine ähnliche Zusammenarbeit mit EPS existiert schon seit längerem.

CSR-PROGRAMM

KUNDEN UND PRODUKTE

2016 umgesetzte Maßnahmen	2017 geplante Maßnahmen	Status	Ziele bis 2020*
Nachhaltige Produkte <ul style="list-style-type: none"> – Markteinführung eines Social Bonds erfolgt – Markteinführung des Silberkredits erfolgt – Kriterienkatalog erarbeitet, welche Finanzierungen als nachhaltig gelten – Erfassung nachhaltiger Finanzierungen in unserer IT beauftragt 	<ul style="list-style-type: none"> – Auflage eines weiteren Social oder Green Bonds – Ausweitung der Schulung der Mitarbeiter zu nachhaltigen Produkten – Umsetzung der beauftragten Kennzeichnung nachhaltiger Finanzierungen in der IT 	<ul style="list-style-type: none"> ●○ – 10 Mio. EUR p. a. Emissionsvolumen beim Social bzw. Green Bond ●● – 4 Mio. EUR p. a. Kreditvolumen beim Silberkredit ●○ – 60 Mio. EUR Anteil an nachhaltigen Finanzierungen am gesamten Neukreditvolumen 	
Kundenzufriedenheit <ul style="list-style-type: none"> – Kundenzufriedenheitsanalyse durchgeführt, Gesamtzufriedenheit mit 1,7 auf einer Skala von 1-5 bewertet 	<ul style="list-style-type: none"> – Bearbeitung von Verbesserungspotenzialen 	<ul style="list-style-type: none"> ●○ – Erreichung eines Zufriedenheitsindex von 1,5 auf einer Skala von 1-5 	

* Diese Punkte wurden in unserer 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie als Ziele bis 2020 festgelegt. ●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen



GESELLSCHAFT

Highlights 2016	96
Sponsoring und Corporate Volunteering	98
Financial Education	104
Netzwerke der Verantwortung	105
Barrierefreie Bankgeschäfte	108
CSR-Programm	109

KOSTBARES BEWAHREN. NEUES SCHAFFEN.

KOSTBARES BEWAHREN.

Palais Christalnigg – barocke Stuckkunst in neuem Glanz

Das Palais Christalnigg ist ein besonderes Juwel barocker Baukunst. Es war lange Zeit Treffpunkt und Drehscheibe des öffentlichen Lebens in Klagenfurt und befindet sich seit rund 70 Jahren im Besitz der BKS Bank. Zwischen 2014 und 2016 wurde es aufwändig restauriert. Die Stuckdecke umfasst rund 600 Quadratmeter Fläche. Es wird geschätzt, dass diese um 1730 oder 1740 entstanden ist. Sie wird dem damals sehr bekannten Stuckateur Kilian Pittner und seinem Sohn Marx Josef zugeschrieben, die u. a. auch den Stuck im Schloss Porcia und im Klagenfurter Dom gestalteten. Die Sanierung der Stuckdecke erfolgte in künstlerischer Feinarbeit nach traditioneller Technik in enger Kooperation mit dem Bundesdenkmalamt.

NEUES SCHAFFEN.

Betreubares Wohnen: Unsere Antwort auf den demographischen Wandel

2017 wird der Baustart für ein Großprojekt am Parkplatz der Zentrale in Klagenfurt erfolgen. Die umfangreichen Vorbereitungen dazu wurden 2016 abgeschlossen. Am bisherigen Parkplatz wird ein Wohnpark mit vier Gebäuden in Kombination mit einer Tiefgarage errichtet. Ein Teil der Bauten wird für betreubares Wohnen errichtet, diese Wohneinheiten werden künftig durch das Hilfswerk Kärnten serviziert. Durch die steigende Überalterung der Bevölkerung steigt der Bedarf an solchen Angeboten, auch in Klagenfurt. Mit dem Bauprojekt trägt die BKS Bank dem demographischen Wandel Rechnung.

Highlights 2016

HILFE FÜR AFRITZ

Ein großes Herz für die Opfer der Naturkatastrophe im Kärntner Ort Aflitz zeigten unsere Mitarbeiter und die BKS Bank. Wir konnten Bürgermeister Maximilian Lindner 20.000,- EUR als Spende übergeben.



CORPORATE VOLUNTEERING



348 Stunden waren unsere Mitarbeiter bei Non-Profit-Organisationen im Einsatz. Beispielsweise bekochte ein Team der Direktion Wien-Niederösterreich-Burgenland die Klienten des Obdachlosenasyls Zweite Gruft in Wien.

Siehe Seite 102 f.

LEBENDIGE GESCHICHTE



Über 1.000 Kärntner Volksschulkinder lernten mit Unterstützung der BKS Bank die Kärntner Landeshauptstadt Klagenfurt und deren Geschichte kennen. Beim anschließenden Malwettbewerb wurde das Gesehene künstlerisch dargestellt.

Siehe Seite 102

SPONSORING

445 Sponsoringprojekte wurden 2016 von unserem Haus unterstützt.

Siehe Seite 98 ff.

LAVANT

Mit Unterstützung des Hauptsponsors BKS Bank 2015 uraufgeführt und 2016 als beste Bundesländeraufführung beim Nestroy nominiert: Lavant.

Siehe Seite 99



SPONSORING UND CORPORATE VOLUNTEERING

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

Wir konzentrieren uns auf Sponsorings aus den Bereichen

- Kunst und Kultur,
- Soziales,
- Bildung und
- Umwelt.

Sportsponsorings gewähren wir nur in Ausnahmefällen. Explizit ausgeschlossen werden von unseren Richtlinien Sponsorings an politische Parteien und deren Umfeld, sowie an Einrichtungen oder Personen, die rassistisches, antisemitisches, sexistisches, gewaltverherrlichendes oder sonstiges verpönte Gedankengut verfolgen oder verbreiten.

Unsere Unterstützungsleistungen erfolgen in Form von Geld- und Sachleistungen sowie durch Arbeitszeit unserer Mitarbeiter. Viele Sponsoringprojekte unterstützen wir über einen längeren Zeitraum, da der BKS Bank auch in diesem Bereich verlässliche, langfristige Partnerschaften wichtig sind. Zudem benötigen manche Projekte einen längeren Zeitraum, um ihren vollen, positiven Impact auf die Region entfalten zu können.

2016 haben wir 445 Projekte mit rund 267 Tsd. EUR unterstützt. Der Großteil der Sponsorings erfolgt in unserem größten Marktgebiet Österreich.

SPONSORINGS DES BKS BANK KONZERNS

	2015	2016
Anzahl der Sponsorings gesamt	399	445
– davon Kultursponsorings	65	84
– davon Sozialsponsorings	128	111
– davon Bildungssponsorings	49	41
– davon sonstige Sponsorings	157	209
Gesamte monetäre Sponsorings (in Tsd. EUR)	249	267

KUNST UND KULTUR

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

Im Berichtsjahr unterstützte die BKS Bank in ihrem Marktgebiet 84 Kulturinitiativen, darunter die Leuchttürme der Kärntner Kultur, den Carinthischen Sommer und die Tage der deutschsprachigen Literatur. Das Institut unterstützt die bildnerische Kunst durch den Ankauf von Werken zeitgenössischer österreichischer Künstler. Die Werke werden in unserer Zentrale und den Vertriebsstellen präsentiert und der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Besonders freuten wir uns im Berichtsjahr über die Nominierung des am Stadttheater Klagenfurt 2015 uraufgeführten Stücks „Lavant!“ für den Nestroy-Preis als beste Bundesländer-Aufführung. Die BKS Bank unterstützte die Produktion als Hauptsponsor.

BEISPIELE UNTERSTÜTZTER KULTURELLER INITIATIVEN

Tage der deutschsprachigen Literatur

Die BKS Bank vergab beim wichtigsten Literaturwettbewerb des deutschen Sprachraums bereits zum fünften Mal den mit 7.000,- EUR dotierten BKS Bank-Publikumspreis. Mit diesem wurde nach einem Publikumsvoting Stefanie Sargnagel ausgezeichnet.

Carinthischer Sommer

Der Carinthische Sommer ist das größte Musikfestival in Kärnten. Er konzentriert sich auf hochwertige klassische Musik. Rund 15.000 Besucher, um 2.000 mehr als 2015, besuchten 2016 die Konzerte. Die BKS Bank zählt seit langem zu den Sponsoren.

Musikforum Viktring

Das Musikforum Viktring wurde zum wiederholten Male unterstützt und veranstaltet Konzerte und Performances und Instrumentenkurse. Weiters verleiht es den internationalen Gustav Mahler Kompositionspreis.

Kultur-Forum-Amthof in Feldkirchen in Kärnten

Erstmals unterstützten wir im Berichtsjahr das Kultur-Forum-Amthof in Feldkirchen bei der Ausrichtung einer klassischen Konzertreihe.

Kultur im Schloss Porcia in Spittal

Die vom Ensemble:Porcia aufgeführten Komödien sind ein Fixstern des Kärntner Kulturangebots. Unser Haus lädt traditionell Kunden zu einer Vorführung ein. Zudem fördern wir die Lesungen von Literatur Pur, die ebenfalls im Schloss stattfinden.

Stadtgalerie Klagenfurt

Die BKS Bank unterstützte die Ausstellung „Farbenrausch“ der Stadtgalerie Klagenfurt als Hauptsponsor. Gezeigt wurden Meisterwerke deutscher Expressionisten.

Stadttheater Klagenfurt

Mit dem Stadttheater Klagenfurt verbindet die BKS Bank eine langjährige Partnerschaft. Unter anderem förderten wir 2016 die „Lange Nacht der kurzen Musik“.

Kunstuniversität Graz

Die BKS Bank-Direktion Steiermark unterstützte eine Veranstaltung der Grazer Kunstuniversität. Dort konnten junge, an der Universität studierende Künstler ausgesuchten Kunden unseres Hauses ihre Leistungen präsentieren. Ziel war es, die Nachwuchskünstler einer breiteren Öffentlichkeit bekannt zu machen und diese bei der Suche nach Mäzenen zu unterstützen. Die BKS Bank-Direktion Steiermark agiert seit zwei Jahren auch als Mentor für eine slowenische Kunststudentin.

Charity für die Basilika Mariazell

Die Basilika in Mariazell zählt zu den bedeutendsten Sakralbauten in Österreich. Unsere Direktion Steiermark beteiligte sich an einer Charity-Veranstaltung zu Gunsten der Basilika.

SOZIALES

Armut ist leider auch in unseren Breiten sehr weit verbreitet. Gemäß Armutsbericht der Statistik Austria sind in Österreich 1,55 Mio. Menschen (18 % der Bevölkerung) armutsgefährdet – mit steigender Tendenz. Mit der Unterstützung karitativer Organisationen leistet die BKS Bank einen Beitrag zur Linderung der Armut. 2016 förderten wir 111 soziale Projekte.

BEISPIELE GEFÖRDERTER SOZIALER PROJEKTE**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. Im Berichtsjahr konnte der Verein 775 Tsd. EUR an Spenden sammeln. 980 Unterstützungsansuchen wurden an den Verein gerichtet. Erfreulicherweise wurden 601 Personen insgesamt 627 Tsd. EUR zur Verfügung gestellt. Die noch offenen Anträge werden 2017 größtenteils abgeschlossen. Die BKS Bank erhöhte 2016 ihre finanzielle Unterstützung an Kärntner in Not. Zusätzlich zur monetären Leistung stellen wir Sachspenden, wie Zahlscheine, die der Zeitung beigelegt werden, Spendenschecks und Spendenboxen zur Verfügung.

Diakonie de La Tour

Mitarbeiter der BKS Bank engagieren sich schon traditionell mehrmals jährlich bei Einrichtungen der Diakonie de La Tour als Corporate Volunteers. Zusätzlich unterstützen wir verschiedene Maßnahmen der Diakonie auch finanziell. 2016 ermöglichten wir beispielsweise der Kunstwerkstatt de La Tour den Ankauf von Materialien.

Team Insieme des Alpenvereins Kärnten

Das „Team Insieme“ ist ein Inklusions-Projekt des Alpenvereins, bei dem Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam Outdoor-Abenteuer erleben. Höhepunkt war 2016 eine gemeinsame Reise nach Schweden.

Rollstuhltennisturnier in Villach

Die Tennis-Charity-Veranstaltung findet zu Gunsten schwer behinderter Kinder statt, die durch eine Rückenmarkserkrankung zum Teil ihr Leben lang im Rollstuhl sitzen müssen. Beim Turnier steht auch die Anerkennung des Behindertensports im Fokus. Die BKS Bank engagiert sich seit mehreren Jahren beim Turnier.

Österreichische Bergrettung

Rasche Hilfe entscheidet bei Unfällen am Berg oft über Leben und Tod. Unser Haus unterstützt die Bergrettung Kärnten seit vielen Jahren mit finanziellen Sponsorings, mehrere Mitarbeiter sind auch selbst als Bergretter im Einsatz.

Service Clubs

Viele unserer Beschäftigten sind Mitglied bei Service-Clubs mit sozialem Charakter, wie Rotary oder Lions. Unsere Direktionen sponsern auch regelmäßig Anfragen der Clubs zu karitativen Projekten.

Weihnachtsmarkt der Botschaften in Bratislava

Die Direktion Slowakei fördert jährlich einen Weihnachtsmarkt der in der Hauptstadt residierenden Botschaften. Der Reinerlös kommt karitativen Zwecken zugute.

Fairfood-Truck

Auch heuer war der Fairfood-Truck zu Gast vor unserer Direktion Slowenien. Der Erlös der dort gekauften Speisen fließt in karitative Projekte.

BILDUNG

Eine gut ausgebildete Jugend ist einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren im internationalen Wirtschaftswettbewerb. Die BKS Bank förderte im Berichtsjahr 41 Bildungssponsorings, mit dem Ziel, das Finanz- und Wirtschaftswissen zu verbessern.

AUSZUG AUS UNSEREN BILDUNGSSPONSORINGS 2016**JUNIOR-Wettbewerb der Wirtschaftskammer Kärnten**

JUNIOR ist ein internationales Programm, bei dem Jugendliche eine Geschäftsidee entwickeln und an ihrer Schule ein JUNIOR-Unternehmen für die Dauer eines Schuljahres gründen. Das beste Unternehmen wird ausgezeichnet und kann am Bundeswettbewerb teilnehmen. Durch das Programm lernen die Jugendlichen unternehmerisches Denken und wirtschaftliche Zusammenhänge.

Volkswirtschaftliche Gesellschaft Kärnten

Die Volkswirtschaftliche Gesellschaft Kärnten trägt mit Vorträgen zur Erhöhung der Financial and Economic Literacy der breiten Bevölkerung bei. Die Vorträge zählten 2016 rund 1.200 Besucher. Sie unterstützt Schul- und Lehrlingsprojekte und hat Arbeitskreise, die an Konzepten zur Steigerung der wirtschaftlichen Attraktivität des Landes arbeiten. Als aktives Vereinsmitglied bringt BKS Bank-Vorstandsmitglied Mag. Dieter Kraßnitzer regelmäßig auch selbst Expertenwissen ein.

Auszeichnung für die besten Maturaarbeiten

Für viele Schüler ist die vorwissenschaftliche Arbeit in der Maturaklasse der erste Versuch, wissenschaftlich zu arbeiten. Unsere Filiale Mattersburg motivierte Maturanten des Gymnasiums Mattersburg mit einer Auszeichnung der besten Arbeiten.

Kärntner Löwalan

Ein Sponsoring der BKS Bank ermöglichte über 1.000 Volksschülern den Besuch der Landeshauptstadt Klagenfurt. In spannenden Führungen lernten sie viel über die Geschichte der Stadt. Zusätzlich lud die BKS Bank die teilnehmenden Schulen zu einem Malwettbewerb, bei dem die Kinder das Gesehene reflektieren und bildnerisch umsetzen konnten. Die schönsten Kunstwerke wurden mit je 100,- EUR für die Klassenkasse belohnt.

Notärzteausbildung in Graz

Notärzte sind üblicherweise die ersten am Unfallort. Daher ist es für sie besonders wichtig, immer am aktuellsten medizinischen Stand zu sein. Seit mehreren Jahren ist die BKS Bank-Direktion Steiermark einer der wesentlichen Partner der Notärzteausbildung in Graz.

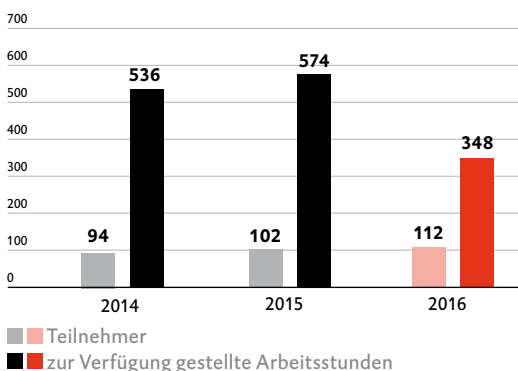
PCs für digitales Lernen

Unsere Direktion Kroatien spendete 50 PCs für die Wirtschaftsfakultät an der Universität in Rijeka, für Volksschulen und Kindergärten.

CORPORATE VOLUNTEERING

Zahlreiche Beschäftigte unseres Hauses stellen sich in ihrer Freizeit in den Dienst der guten Sache. Sie sind Bergretter, Schülerlotsen, Sanitäter beim Roten Kreuz, Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr oder bei Service-Clubs. Neben diesem persönlichen Engagement fördert die BKS Bank mit der Unterstützung von Corporate Volunteerings den Einsatz ihrer Mitarbeiter für Non-Profit-Organisationen. So waren 112 Mitarbeiter im Berichtsjahr 348 Stunden für Non-Profit Organisationen im Einsatz. Die rückläufige Anzahl an Arbeitsstunden steht in Zusammenhang mit der im Jahr 2015 besonders prekären Situation bei den Flüchtlingen, für die zahlreiche Stunden an Hilfe geleistet wurden.

ENTWICKLUNG CORPORATE VOLUNTEERING



BEISPIELE VON CORPORATE VOLUNTEERINGS IM BERICHTSJAHR

Kochen für die Zweite Gruft in Wien

Erstmals engagierte sich ein Team der BKS Bank für Obdachlose. Mitarbeiter der Direktion Wien-Niederösterreich-Burgenland kochten für die Klienten der von der Caritas betriebenen Zweiten Gruft in Wien ein Mittagessen und gaben dieses auch aus.

Ein Sitzplatz für das Kinderdorf Pötttsching

Unsere Mitarbeiter der Filiale Wiener Neustadt sind gern gesehene Gäste im Kinderdorf Pötttsching. Sie engagieren sich rund ums Jahr immer wieder für die jungen Bewohner. Bei den Aktionstagen Nachhaltigkeit bauten sie gemeinsam mit den Kindern und weiteren Beschäftigten der Direktion Wien-Niederösterreich-Burgenland einen schattigen Sitzplatz.

Eine Pergola für pro mente

In der Wohngemeinschaft „Saluto“ werden von pro mente Jugendliche betreut. Diese freuten sich über eine vom BKS Bank-Team neu aufgebaute Pergola.

Man muss die Feste feiern, wie sie fallen

Wesentlicher Teil des Corporate Volunteerings ist es auch, anderen Freude zu schenken. Unsere Teams taten dies beispielsweise, indem sie ein Fest mit den beeinträchtigten Klienten der Tagesstätte Mosaik in der Steiermark feierten oder ein Spielefest für die Kinder der Wohngemeinschaft WifZack der Diakonie de La Tour ausrichteten.

Weihnachtsfreude in Kärnten und Slowenien

Mittlerweile zum fünften Mal beschenkten Mitarbeiter aus Kärnten die Kinder der Wohngemeinschaften WifZack und OK der Diakonie de La Tour zu Weihnachten. Bereits zum zweiten Mal beteiligten sich unsere slowenischen Beschäftigten an der Aktion „Trije zimski botri“, bei der sozial benachteiligte Kinder beschenkt werden. Durch den Einsatz der Mitarbeiter unserer Direktion Slowenien freuten sich 30 Kinder über ein Geschenk zu Weihnachten.

Training bei autArK

Eine der Kernaufgaben von autArK - Soziale Dienstleistungs GmbH ist es, Arbeitsstellen für beeinträchtigte oder benachteiligte Klienten zu vermitteln. Zwei BKS Bank-Mitarbeiter schulten in einem zweitägigen Workshop jene Mitarbeiter, die für die Vermittlung der Klienten zuständig sind.

Mentoring für MigrantInnen

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt fördert die BKS Bank den Diversity-Gedanken in Österreich. Eines der Projekte der Charta ist „Mentoring für MigrantInnen“. Einer unserer Wiener Firmenkundenbetreuer wurde als Mentor für einen 24-jährigen syrischen Flüchtling ausgewählt und unterstützt ihn nun bei der Integration in Österreich.

FINANCIAL EDUCATION

Die Oesterreichische Nationalbank führte 2016 einen Finanzwissenstest basierend auf OECD-Kriterien durch. Das Fragenet des neuen Wissenstests enthielt kultur- und einkommensunabhängige Fragen, z. B. zu Inflation und Zinsen sowie zur Anwendung von Grundrechnungsarten im finanziellen Kontext. Dabei zeigten sich deutliche Wissenslücken in verschiedenen Zielgruppen. Im Gesamtergebnis belegte Österreich Platz 9 und bewegt sich dabei im Rahmen anderer Euroraum-Länder wie etwa Belgien oder Portugal. Fazit der OeNB: Das gute Abschneiden im internationalen Vergleich soll nicht die Notwendigkeit von weiteren Finanzbildungsmaßnahmen, insbesondere auch im Hinblick auf den persönlichen Umgang mit Geld, verdecken.

Mehr Finanz- und Wirtschaftswissen ermöglicht bessere Entscheidungen über die eigene finanzielle Zukunft. Befragte mit einem höheren Finanzwissen

- haben eher einen ausreichenden Notgroschen,
- investieren häufiger in eine private Pensionsvorsorge und
- nehmen seltener nicht wirklich nötige Kredite auf.

Ausgeweitete Online-Kommunikation

Der BKS Bank ist es ein Anliegen, zur Steigerung des Finanz- und Wirtschaftswissens beizutragen. Im Berichtsjahr legten wir dabei den Fokus auf unsere Online-Medien. Eine Praxissemesterstudentin des Studiengangs „Digital Business Management“ erarbeitete ein Konzept, wie Financial Education in unseren Online-Medien stärker präsent sein kann. Als ersten Schritt haben wir auf unserer Website eine Rubrik Finanzwissen integriert. Regelmäßige Posts auf unserer Facebook-Seite erklären nun Finanzbegriffe und zudem geben unsere Experten immer wieder Tipps zu Fragen rund ums Geld.

Schulbesuche

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

Vorträge für Kunden

Gerade im Bereich des Finanzwissens ist lebenslanges Lernen unumgänglich. Denn auch Alltägliches, wie das Bezahlen von konsumierten Leistungen, unterliegt laufenden Veränderungen, aus denen neue Chancen und Risiken resultieren können. 2016 haben wir unsere Kunden unter anderem in Veranstaltungen über die Einführung des Kontenregisters und die Kapitalzufluss- und -abflussmeldungen sowie über die Änderungen beim Bankgeheimnis informiert. Auf reges Interesse stießen beispielsweise auch Vorträge zu

- nachhaltigen Geldanlagen,
- Änderungen bei den Compliance-Regelungen,
- Prävention von Cybercrime-Angriffen auf Unternehmen und
- Neuerungen bei der Managerhaftung.

Lehrtätigkeit von Mitarbeitern

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

NETZWERKE DER VERANTWORTUNG

Unser Haus hat es sich zum Ziel gesetzt, als Multiplikator von CSR zu wirken. Daher engagiert sich die BKS Bank in mehreren Netzwerken der Verantwortung, die zur Verbreitung des Nachhaltigkeitsgedankens beitragen.

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 Familien: Das Netzwerk wurde vom Bundesministerium für Familien und Jugend ins Leben gerufen. Mit dem Beitritt verpflichtet sich das Unternehmen, aktives Engagement für Familienfreundlichkeit in Österreich zu zeigen. 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/site/Charta-der-Vielfalt/index.html



Green Tech Cluster: Der Cluster Eco World Styria beschleunigt Wachstum durch grüne Innovationen. Im Cluster kooperieren rund 200 Unternehmen zu den Themen Klimaschutz, Umweltschutz etc. Nähere Informationen: www.greentech.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 RESPECT

Die BKS Bank ist aktives Mitglied bei respACT und wird dabei von unserer Vorstandsvorsitzenden Dr. Herta Stockbauer als Vizepräsidentin maßgeblich repräsentiert. Aushängeschilder der Kooperation 2016 waren die gemeinsame Ausrichtung des TRIGOS Kärnten, ein Businesslunch zum Klimaschutz sowie ein Unternehmensbesuch beim Mitgliedsbetrieb Kärntnermilch, einem Vorzeigeunternehmen in Sachen Nachhaltigkeit, sowie ein CSR-Frühstück.

TRIGOS: NACHHALTIGE UNTERNEHMEN VOR DEN VORHANG GEHOLT

Der TRIGOS ist der begehrteste CSR-Preis Österreichs. Der Award wird von der BKS Bank auf Bundesebene als Hauptsponsor unterstützt. In Kärnten und der Steiermark richten wir alternierend den jeweiligen Landespreis mit einer Trägerschaft aus NPOs, der jeweiligen Landesorganisation der Wirtschaftskammer und der Industriellenvereinigung sowie der Kleinen Zeitung als Medienpartner aus. Beim TRIGOS Kärnten reichten im Berichtsjahr 25 Unternehmen hochwertige CSR-Leistungen ein.

Über den Sieg freuten sich in der Kategorie „Ganzheitliches CSR-Engagement“:

- Hiasl Zirbenhütte Leitgeb KG – Kleinunternehmen
- Kärntnermilch reg. Gen.m.b.H. – Mittelunternehmen
- Flex – Großunternehmen

Der Sonderpreis „CSR-Newcomer“ ging an die Terra Möbel Produktions GmbH.

WEITERE BEISPIELE VON CSR-NETZWERKAKTIVITÄTEN

PRIMUS Award

Beim PRIMUS Award in der Steiermark ging der Sieg der von der BKS Bank gesponserten Kategorie „Nachhaltigkeit“ an die beiden innovativen Jungunternehmerinnen Verena Kassar und Sarah Reindl. Sie haben in Graz ein verpackungsfreies Lebensmittelgeschäft namens „Das Gramm“ eröffnet.

Unternehmen für Familie: Netzwerktreffen und Pressekonferenz

Im März 2016 folgten zahlreiche Kärntner Unternehmen der Einladung von Ministerin Dr. Sophie Karmasin zum Netzwerktreffen von Unternehmen für Familien in unserer Zentrale. Vorab gab es eine gemeinsame Pressekonferenz, bei der die BKS Bank sich als Best-Practice-Beispiel präsentieren konnte.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Auch zwei Netzwerktreffen, in denen das Audit „berufundfamilie“ und Mitgliedsunternehmen aus Kärnten präsentiert wurden, fanden in der BKS Bank-Zentrale statt.

Verantwortung zeigen! – Impulsnachmittage

Die Experten der BKS Bank tauschen sich regelmäßig bei den von Verantwortung zeigen! organisierten Netzwerktreffen mit anderen Unternehmensvertretern zu aktuellen CSR-Entwicklungen aus. Im Herbst 2016 fungierte die BKS Bank als Gastgeber bei einem Treffen zur betrieblichen Gesundheitsförderung.

Green Tech Cluster

Bei einem Vortragsnachmittag in der BKS Bank-Direktion Steiermark wurden die Mitgliedsbetriebe des Green Tech Clusters über neue Förderungen für die Energieforschung und F&E informiert.

BARRIEREFREIE BANKGESCHÄFTE

Ziel der BKS Bank ist es, ihren Kunden einen möglichst barrierefreien Zugang zu allen Bankgeschäften zu ermöglichen. Daher gestaltet das Institut alle neuen Filialen barrierefrei nach einem mit einem externen Planungsbüro entwickelten Konzept, das in mehreren Gesprächen mit Behindertenverbänden weiter optimiert wurde. Das Konzept bildet die Basis für die Neuerrichtung von Filialen und bei Umbauten renovierungsbedürftiger Stellen.

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.

Unsere Website wurde seinerzeit vom Tiroler Blindenverband geprüft. Der Relaunch der Website soll Ende 2017 abgeschlossen sein. Bei der Entwicklung des neuen Konzepts wurde auch besonderes Augenmerk auf die Barrierefreiheit gelegt.

CSR-PROGRAMM

GESELLSCHAFT UND SOZIALES

2016 umgesetzte Maßnahmen	2017 geplante Maßnahmen	Status	Ziele bis 2020*
Corporate Volunteering – 112 Mitarbeiter leisteten 348 Corporate Volunteering-Stunden	– Aufbau eines „BKS Volunteer Pools“ für freiwillige Helfer unter den Mitarbeitern – Erstmalige Durchführung eines Corporate Volunteering in Kroatien und der Slowakei	●● – Mindestens 10 % der Mitarbeiter nehmen pro Jahr an Corporate Volunteering-Maßnahmen teil ●○ – Mindestens ein Corporate Volunteering-Projekt in jedem Marktgebiet	
Sponsoringaktivitäten – Erstmalige Darstellung der konzernweiten Sponsoringaktivitäten im Nachhaltigkeitsbericht	– Konzepterstellung für Impactmessung	●○ – Impactmessung unserer Sponsoringaktivitäten	
Unterstützung des TRIGOS Österreich – 25 einreichende Unternehmen beim TRIGOS Kärnten vor den Vorhang geholt – TRIGOS Österreich als Hauptsponsor unterstützt	– Ausrichtung des TRIGOS Steiermark – Fortsetzung der Kooperation mit dem TRIGOS Österreich	●● – Mindestens 25 Einreichungen im jeweiligen Jahr beim TRIGOS Kärnten bzw. 35 in der Steiermark	
Financial Literacy – Konzept zur besseren Integration von Finanzwissen in unsere Online-Medien erstellt – Einbau auf der Website – Regelmäßige Facebook-Posts zum Thema	– Online-Finanzquiz – Beim Relaunch der Website interaktive Elemente zum Finanzwissen einbauen	●● – Financial Literacy in der Bevölkerung durch mindestens fünf Maßnahmen pro Jahr stärken	
Barrierefreiheit – Barrierearmer Zugang bei der Planung des Relaunch der neuen Homepage umgesetzt – Beachtung der internen baulichen Standards zur Barrierefreiheit bei Neu- und Umbauten	– Beachtung der Standards der Barrierefreiheit bei neuen baulichen Maßnahmen – Sensibilisierungs-Workshop für Mitarbeiter	●○ – Erfüllung der Standards zur Barrierefreiheit laut gesetzlicher Vorgaben und gemäß interner Richtlinien	

* Diese Punkte wurden in unserer 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie als Ziele bis 2020 festgelegt. ●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen



UMWELT UND KLIMASCHUTZ

Highlights 2016	112
Klimaschutz ernst genommen	114
Carbon Footprint	116
Effiziente Mobilität	121
Ressourceneffizienz großgeschrieben	122
CSR-Programm	125

KOSTBARES BEWAHREN. NEUES SCHAFFEN.

KOSTBARES BEWAHREN.

Amazonas Europas

Die grenzüberschreitende Flusslandschaft von Mur, Drau und Donau, welche in Österreich beginnt und sich über die Länder Slowenien, Ungarn, Kroatien und Serbien erstreckt, zählt zu den europaweit bedeutendsten Feuchtgebieten. Solche Gebiete werden in ihrer Vielfalt und Produktivität nur von den tropischen Regenwäldern übertroffen. Seit den 1990er Jahren arbeiten der WWF und EuroNatur gemeinsam mit lokalen NGOs in den einzelnen Ländern an der Erhaltung dieses einmaligen europäischen Natur- und Kulturerbes. Ein grenzüberschreitendes Großschutzgebiet im Ausmaß von einer Million Hektar soll effizienten Schutz gewährleisten und eine nachhaltige Entwicklung ermöglichen, sodass die einzigartige Fluss- und Artenvielfalt der Region auch für die kommenden Generationen erhalten bleibt. Die BKS Bank unterstützte das Projekt im Berichtsjahr mit einem Sponsoring in der Höhe von 10.000,- EUR.

NEUES SCHAFFEN.

Thermische Wärme bringt Gemüse zum Wachsen

Mut und Pioniergeist beweisen drei Landwirte in der Steiermark, die sich vor rund 20 Jahren zur gemeinsamen Vermarktung von Dörrbirnen zusammengeschlossen haben. Damals wurde ein Ausweg aus den sich verändernden Marktbedingungen in der Landwirtschaft gesucht und mit einer Trocknungsanlage für Dörrfrüchte auch gefunden. Durch die erfolgreiche Entwicklung wurden die drei Landwirte auch in der Vermarktung von Frischobst und -gemüse tätig und gründeten die Frutura Obst & Gemüse Kompetenzzentrum GmbH. Heute beweist Frutura Umsetzungsstärke mit dem Bau von Gewächshäusern, welche mit thermischem Wasser aus 3.000 Metern Tiefe beheizt werden. Das ist einzigartig in Österreich. Frutura spart damit langfristig jährlich 28.000 t CO₂ oder 12 Mio. m³ an Erdgas. Damit erfüllt Frutura schon heute die strengen EU-Vorgaben, welche bis 2050 erreicht werden müssen. Möglich machte das Projekt eine Finanzierung der BKS Bank.

Highlights 2016

UMWELTSCHUTZ MIT HERZ



Unsere Mitarbeiter sammelten 130 kg Plastikstöpsel. Mit dem Recyclingerlös unterstützt der Slowenische Kulturverein in Bleiburg/Pliberk schwerkranke Kinder.

Siehe Seite 124

ÖKO-STROM

Seit dem Berichtsjahr bezieht die BKS Bank auch in Kroatien ihren Strom zu 100 % aus grüner Energie.

Siehe Seite 123



CARBON FOOTPRINT

Erstmals erhoben wir 2016 unseren Carbon Footprint konzernweit.

Siehe Seite 116 ff.

RECYCLING

205 Stück unserer alten Hardware wurden durch die AfB aufbereitet und wieder in den Verwertungskreislauf rückgeführt.

Siehe Seite 123

MOBILITÄT

Neue Autos für unseren Fuhrpark sind möglichst emissionsarm.

Siehe Seite 121



KLIMASCHUTZ ERNST GENOMMEN

Wir verfolgen einen konsequenten Weg, um unsere Arbeit ressourcenschonend und energieeffizient zu gestalten. Unsere Klimaschutzstrategie bildet den Rahmen für unser verantwortungsvolles Handeln im Sinne unserer Umwelt. Jedes Jahr erheben wir den Carbon Footprint und reduzieren unsere CO₂-Emissionen kontinuierlich. Damit sichern wir uns und künftigen Generationen eine lebenswerte Umwelt.

KLIMASCHUTZSTRATEGIE

Die Möglichkeiten, umweltschonende Maßnahmen zu setzen, sind für ein Kreditinstitut naturgemäß geringer als für einen Produktionsbetrieb. Dennoch bekennen wir uns als Dienstleistungsunternehmen zu Klimaschutz, Energieeffizienz und der Reduktion von Treibhausgasen. Wir ergreifen Maßnahmen für ein besseres Energie- und Ressourcenmanagement, um die selbst gesetzten Ziele zu erreichen.

Wirksamer Klimaschutz braucht einen kräftigen Motor. All unsere Aktivitäten zum Schutz unserer Umwelt werden von unserer umfassenden und tief in der Unternehmenspolitik verankerten Nachhaltigkeitsstrategie getrieben. Daraus haben wir bereits 2012 eine Klimaschutzstrategie abgeleitet, die wir im Berichtsjahr überarbeiteten. Als einer von fünf Bereichen steht die Umwelt im zentralen Fokus unserer betrieblichen Tätigkeiten. Die Führungskräfte und Mitarbeiter der BKS Bank orientieren sich in ihrem täglichen Handeln an folgendem, in der Nachhaltigkeitsstrategie dargelegten Grundsatz: „Wir tragen zur Reduktion von Umweltbelastungen und zur Erhöhung der Energieeffizienz bei.“

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

Unsere Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle in unserem Einsatz für den Umwelt- und Klimaschutz. Mit Hilfe von Pop-ups zu unterschiedlichen Umwelt- und Energiesparthemen weisen wir unsere Mitarbeiter regelmäßig auf ihre Verantwortung hin. Überdies stellen wir nützliche Tipps für energieeffizienteres Heizen, Lüften, Kopieren etc. zur Verfügung.

STAKEHOLDER-WORKSHOP

Die Meinung unserer Stakeholder ist uns auch im Bereich Klimaschutz wichtig. Daher haben wir uns bei den 2016 durchgeführten Interviews und beim Experten-Workshop in Wien auch zu diesem Themenbereich Inputs eingeholt (siehe dazu auf Seite 25 ff.).

Die Tabelle zeigt die wichtigsten Ergebnisse und Empfehlungen der Experten:

ENTWICKLUNGSBEREICH BKS BANK INTERNE MASSNAHMEN

Awareness und Verhalten der Mitarbeiter verbessern

- Mitarbeiter sind größter interner Hebel
- Bewusstseinsbildung verstärken

Nachhaltige Mobilität

- Ökologisierung des Fuhrparks vorantreiben
- Anreize bei den Mitarbeitern für nachhaltige Mobilität schaffen

Ressourcenreduktion durch Digitalisierung

- Vermehrte Nutzung von Videokonferenzen

Klimaschutz im eigenen Investment zum Thema machen

- CO₂-Fußabdruck von Investment messen
- Klimaschutz in Ausschlusskriterien für Eigeninvestments aufnehmen

ENTWICKLUNGSBEREICH KLIMASCHUTZ BEIM KUNDEN

Produkte mit Fokus Klimaschutz

- Innovationsförderung und Klimaschutz verbinden
- Finanzierung von Projekten zur Reduktion von CO₂-Emissionen

Klimaschutz als Aspekt in der Kreditvergabe stärker berücksichtigen

- Bessere Konditionen für Klimaschutz-Finanzierungen bieten

Klimaschutz im Veranlagungsangebot integrieren

- CO₂-Fußabdruck von Investment messen

Klimaschutz in der Kundenberatung thematisieren

- Klimaschutz als Teil der Finanzierungsberatung forcieren

2017 werden wir in einer Arbeitsgruppe die Umsetzung der genannten Entwicklungsmöglichkeiten im Bereich Klimaschutz ausloten und erste Maßnahmen umsetzen.

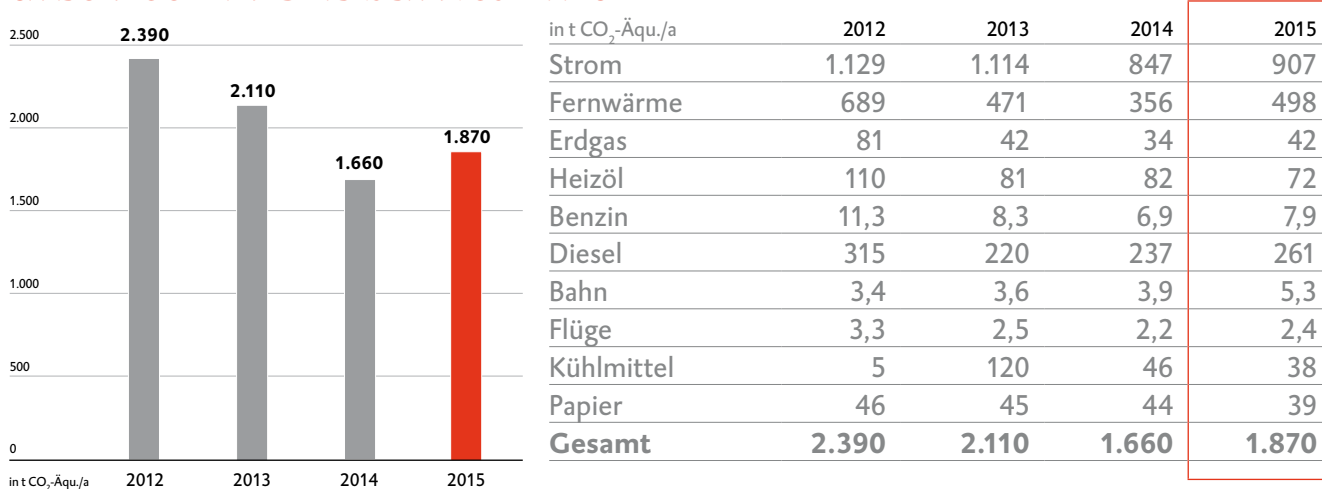
CARBON FOOTPRINT

Auch im aktuellen Berichtsjahr haben wir wieder den Corporate Carbon Footprint für das Bezugsjahr 2015 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. Die jährliche Erhebung des Carbon Footprint schafft die Grundlage, die eigenen Prozesse zu verbessern, uns mit anderen Unternehmen zu vergleichen und letztlich unsere Treibhausgasemissionen zu verringern. Dazu haben wir Daten zu Energieverbrauch, Mobilität, Kältemittel und Papierverbrauch erhoben.

UMWELTDATENMANAGEMENT IN ÖSTERREICH

In Österreich umfasste das Umweltdatenmanagement 2015 der BKS Bank 54 Standorte. Wie jedes Jahr ermittelten wir den Carbon Footprint mit Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens. Aus administrativen Gründen stehen uns die Daten aus den Betriebskostenabrechnungen jener Objekte, in denen wir Mieterin sind, immer erst im auf das Berichtsjahr folgenden Jahr zur Verfügung. Daher bilden die Umweltdaten aus 2015 die Berechnungsgrundlage für die Angaben zum Carbon Footprint in diesem Abschnitt.

CARBON FOOTPRINT DER BKS BANK ÖSTERREICH



Während wir im Bezugsjahr 2014 den Corporate Carbon Footprint gegenüber 2012 um 31 % und gegenüber 2013 um 21 % senken konnten, zeigt sich für das Bezugsjahr 2015 ein differenzierteres Bild:

- 2015 ist in Österreich der Verbrauch an Heizöl, Kühlmittel und Papier gegenüber 2014 gesunken. Alle anderen Kategorien weisen einen Anstieg auf. Im Bezugsjahr 2014 konnten wir hinsichtlich des Corporate Carbon Footprint in Österreich das bisher beste Ergebnis erzielen, 2015 haben wir uns etwas verschlechtert.
- Der Stromverbrauch ist leicht gestiegen (7 %). Das resultiert unter anderem auch aus der Umstellung von Ölheizungen auf Luftwärmepumpen.
- Auffallend ist der Anstieg bei der Fernwärme mit 49 % mehr Verbrauch gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg resultierte aus gestiegenen Verbräuchen sowie aus Abrechnungs- und Erfassungsproblemen.

Der Carbon Footprint in Österreich für 2015 betrug für alle 54 Standorte:

- absolut: 1.870 t CO₂-Äquivalent. Das ist gegenüber 2014 mit 1.660 t CO₂-Äquivalent eine Erhöhung um 12,65 %
- je Vollzeitäquivalent: 2.590 kg CO₂-Äquivalent (2014: 2.300 kg CO₂-Äquivalent)
- je m²: 50 kg CO₂-Äquivalent (2014: 43 kg CO₂-Äquivalent)

Gemeinsam mit unserem Berater und der BKS Immobilien-Service Gesellschaft m.b.H. analysierten wir die Ursachen für diesen Verbrauchsanstieg. Wir führen den Anstieg der Verbräuche auf folgende Faktoren zurück:

- Die Abrechnungszeiträume für die Betriebskosten waren nicht immer gleich lang.
- Teilweise gibt es noch eine inkonsistente Datenlage und unterschiedliche Berechnungsgrundlagen.
- Flächen wurden in den Vorperioden nicht vollständig erfasst.
- Heizsysteme wurden umgestellt.
- Es gab eine Erweiterung des Filialnetzes.

Die Prüfung der Berechnungsgrundlagen, die Vereinheitlichung der Datenerfassung und das Monitoring werden zukünftig aus einer Hand bei einem speziell dafür geschulten Mitarbeiter erfolgen. Standorte, die unerklärbare Verbrauchsschwankungen aufweisen, werden ab 2017 regelmäßig von Haustechnikern überprüft. Mit diesen Maßnahmen soll die Datenqualität weiter erhöht werden.

Carbon Footprint der Auslandsstandorte berechnet

Neben den Standorten in Österreich wurden im Berichtsjahr erstmalig auch unsere Standorte in Kroatien, der Slowakei und in Slowenien mitberücksichtigt. Dabei haben wir die Ergebnisse für das Bezugsjahr 2015 mit jenen der Bezugsjahre 2012-2014 (Österreich) beziehungsweise 2013-2014 (Kroatien und Slowakei) verglichen. Für Slowenien liegen nur Daten für 2015 vor.

Insgesamt haben wir elf Standorte in den drei Ländern analysiert:

- zwei Standorte in Kroatien
- drei Standorte in der Slowakei
- sechs Standorte in Slowenien

Für die österreichischen Standorte haben wir für die Jahre 2012-2015 vollständige Umweltdaten zu allen Kategorien vorliegen. Bei unseren Auslandsmärkten haben wir derzeit noch Datenlücken. Das Umweltdatenmanagement im Konzern umfasst derzeit:

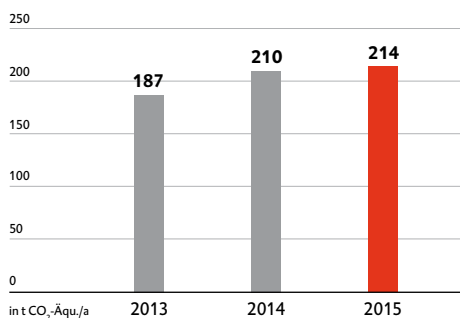
UMWELTDATENMANAGEMENT ÖSTERREICH UND AUSLANDSMÄRKTE

Land	Erfassungszeitraum	Daten liegen vor zu					
		Strom	Fernwärme	Erdgas	Diesel	Papier	Kühlmittel
Österreich	2012-2015	✓	✓		✓	✓	✓
Kroatien	2012-2015	✓			✓	✓	
Slowakei	2012-2015	✓	✓		✓	✓	
Slowenien	2015	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Kroatien

Der Corporate Carbon Footprint betrug 2013 in Kroatien 187 t CO₂-Äquivalent und stieg bis 2014 auf 214 t CO₂-Äquivalent an. Ursächlich für den Anstieg ist der Verbrauch an Diesel, der sich von 2013 auf 2015 verdoppelte und von 2014 auf 2015 um 12 % gestiegen ist. Dies ist auf ein erhöhtes Ausmaß an erforderlichen dienstlichen Fahrten zurückzuführen. Der Stromverbrauch war in den letzten drei Jahren sehr konstant. Der Papierverbrauch konnte leicht gesenkt werden.

CARBON FOOTPRINT 2015 BKS BANK KROATIEN

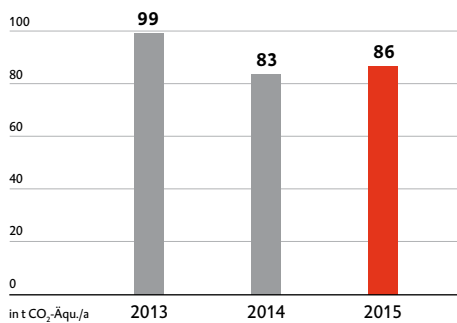


in t CO ₂ -Äqu./a	2013	2014	2015	Änderung 2013 auf 2015 in %	Änderung 2014 auf 2015 in %
Strom	162	168	168	4	0
Diesel	21	39	43	105	12
Papier	3	3	3	-11	-7
Gesamt	187	210	214	15	2

Slowakei

Der Corporate Carbon Footprint betrug 2013 in der Slowakei 99 t CO₂-Äquivalent und sank bis 2014 auf 83 t CO₂-Äquivalent. 2015 betrug der Corporate Carbon Footprint 86 t CO₂-Äquivalent. Im erfassten Zeitraum sank der Verbrauch von Fernwärme und Strom kontinuierlich. Der Dieserverbrauch sank von 2013 auf 2015 um 20 %. Der Papierverbrauch ist in den letzten Jahren um 17 % gestiegen. Hier sehen wir zukünftige Optimierungspotentiale.

CARBON FOOTPRINT 2015 BKS BANK SLOWAKEI

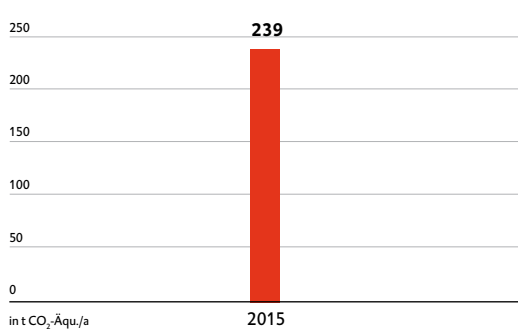


in t CO ₂ -Äqu./a	2013	2014	2015	Änderung 2013 auf 2015 in %	Änderung 2014 auf 2015 in %
Strom	35	31	31	-10	0
Fernwärme	23	21	21	-7	-1
Diesel	41	29	33	-20	11
Papier	1	1	1	17	6
Gesamt	99	83	86	-13	4

Slowenien

Für Slowenien lagen lediglich Daten für das Bezugsjahr 2015 vor. Der Corporate Carbon Footprint aller 6 Standorte beträgt 239 t CO₂-Äquivalent. Hauptverantwortlich für die Höhe des Corporate Carbon Footprint in Slowenien ist der Stromverbrauch.

CARBON FOOTPRINT 2015 BKS BANK SLOWENIEN



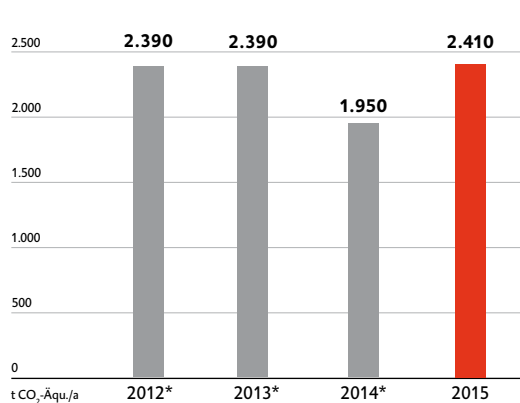
in t CO ₂ -Äqu./a	2015
Strom	149
Fernwärme	22
Erdgas	44
Diesel	16
Kühlmittel	2
Papier	6
Gesamt	239

Der Carbon Footprint für die BKS Bank insgesamt (Ö und Ausland) für 2015 beträgt 2.410 t CO₂-Äquivalent.

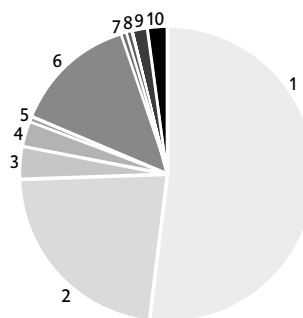
- 2015 entfallen bei der gegenwärtigen Datenlage
- 77 % der Treibhausgasemissionen auf Österreich,
 - 10 % auf Slowenien,
 - 9 % auf Kroatien und
 - 4 % auf die Slowakei.

Mehr als 50 % unserer Treibhausgasemissionen stehen mit unserem Stromverbrauch in Verbindung. Hier sehen wir auch noch ein großes Verbesserungspotenzial. Fernwärme und Dieselverbrauch folgen mit 22 % beziehungsweise 15 %. Alle anderen Kategorien bilden in Summe einen Anteil unter 10 % am Gesamtergebnis.

CARBON FOOTPRINT DER BKS BANK AT UND AUSLANDSNIEDERLASSUNGEN 2015



Anteil in %	2015
1 Strom	52,1
2 Fernwärme	22,4
3 Erdgas	3,6
4 Heizöl	3,0
5 Benzin	0,3
6 Diesel	14,6
7 Bahn	0,2
8 Flüge	0,1
9 Kühlmittel	1,7
10 Papier	2,0



* Die Ergebnisse von 2012-2014 sind mit jenen aus 2015 nur bedingt vergleichbar, da für Slowenien Werte erst ab 2015 vorliegen.

Die Ergebnisse der Corporate Carbon Footprint-Berechnung wurden dem Vorstand und den Führungskräften kommuniziert. Auf Wunsch wurden die Details der Erhebung den Geschäftsstellenleitern übermittelt. Alle Führungskräfte wurden aufgerufen, Maßnahmen zur Reduktion des Carbon Footprints zu setzen. 2017 werden wir weiter daran arbeiten, die Qualität der Datenerfassung im In- und Ausland zu verbessern. Überdies werden wir das Bewusstsein bei den Mitarbeitern für Energiesparen und Klimaschutz weiter schärfen.

EFFIZIENTE MOBILITÄT

Wir nutzen das Videokonferenzsystem und reduzieren Dienstreisen auf das notwendige Ausmaß. Webinare geben uns die Möglichkeit, an Schulungen und Präsentationen online teilzunehmen. Wir beteiligen uns an den angebotenen Sprit-Spartrainings, um Tipps für eine treibstoffsparende Fahrweise zu erhalten.

Unser Fuhrparkmanagement achtet bei der Anschaffung neuer Dienstautos auf Energieeffizienz. Daher werden nur mehr Neuwagen der Emissionsklassen 5 und 6, Hybrid- oder E-Fahrzeuge gekauft. Unser VW-E-Golf wird in Klagenfurt vor allem im Stadtverkehr gerne genutzt. Unsere Mitarbeiter versuchen wir mit Spritspartrainings für spritschonenderes Fahrverhalten zu sensibilisieren.

Im abgelaufenen Berichtsjahr gelang es uns, durch die Abhaltung von 485 Videokonferenzen 256.890 km einzusparen. In Summe ging die Anzahl der zurückgelegten Kilometer für Dienstreisen konzernweit um 4 % auf 2.099 Tsd. Kilometer zurück. Insgesamt wies unser Fuhrpark um 3 Fahrzeuge mehr auf.

FAHRZEUGFLOTTE UND DIENSTREISEN (KONZERNEBENE)

	2014	2015	2016
Fahrzeuge			
gesamt	72	74	77
davon Emissionsklasse 3	5	3	3
davon Emissionsklasse 4	24	17	17
davon Emissionsklasse 5	42	50	49
davon Emissionsklasse 6	1	3	7
davon E-Auto	-	1	1
Dienstreisen gesamt			
Zurückgelegte km mit Dienstautos in Tsd.	2.438	2.364	2.294
– hievon mit E- und Hybrid-Fahrzeugen in Tsd.	-	63	70
Zurückgelegte km mit der Bahn in Tsd.	54	77	81
Anzahl der Flugreisen	13	8	11
Dienstreisen je Mitarbeiter*			
Zurückgelegte km mit Dienstautos	2.112	2.167	2.142
Zurückgelegte km mit der Bahn	50	71	76
Treibstoffverbrauch			
Gesamtverbrauch in Litern	147.237	139.635	142.507
Durchschnittsverbrauch in Litern auf 100 km	6,97	6,52	6,21

* Mitarbeiterstand (nach Köpfen): per 31.12.2014: 1.075; per 31.12.2015: 1.091; per 31.12.2016: 1071

EINGESPARTE KILOMETER DURCH VIDEOKONFERENZEN

	2014	2015	2016
Videokonferenzen	275	395	485
Kilometer	141.000	194.400	256.890

RESSOURCEN- EFFIZIENZ GROSSGESCHRIEBEN

Wir verwenden Papier sparsam und bemühen uns, den Verbrauch sukzessive zu verringern. An unserem Arbeitsplatz trennen wir Rest- und Papiermüll und tragen so zu einem erfolgreichen Recycling bei.

WIR SPAREN BEIM PAPIER

Beim Papierverbrauch gelang es uns 2016 trotz aller Bemühungen nicht, nennenswerte Einsparungen zu erzielen. Der Kopierpapierverbrauch stieg leicht von 45,12 t auf 45,14 t (das sind 0,04 %). Der Kopierpapierverbrauch pro Mitarbeiter beträgt somit 51,08 kg gegenüber 50,55 kg im Jahr 2015.

Bei Papierhandtüchern lag unser Jahresverbrauch bei 5,93 t (das ist eine Reduktion um 5,56 %), bei Toilettenpapier stieg der Verbrauch wiederum leicht von 4,55 t auf 4,59 t.

Wir verwenden für alle Ausdrucke und Kopien ausschließlich FSC-Papier. Auch bei Toilettenpapier und Papierhandtüchern verwenden wir Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft.

2017 werden wir weiter konsequent das Bewusstsein bei den Mitarbeitern zur Vermeidung von unnötigen Ausdrucken und Kopien schärfen.

Über unser Online-Portal konnten wir unseren Kunden 375.000 Dokumente in die E-Box und damit elektronisch zustellen.

PAPIERVERBRAUCH

	2015*	2016
Kopierpapierverbrauch gesamt in t	45,12	45,14
Kopierpapierverbrauch in kg/Mitarbeiter	50,55	51,08
Verbrauch Papierhandtücher gesamt in t	6,26	5,93
Verbrauch Toilettenpapier in t	4,55	4,59

* Im Nachhaltigkeitsbericht 2015 wurden die Werte für 2015 nur für das Inland dargestellt.

Einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit leistete der Tausch der Großdrucker auf eine neue Generation energieeffizienter Drucker. Durch diesen Tausch konnten wir viele kostenintensive Farbdrucker einsparen und die Kosten pro Farbdruck senken. Große Druckaufträge sollten nach Möglichkeit über die Hausdruckerei erfolgen, welche über sehr leistungsstarke Geräte verfügt. 2015 legten wir ein Kontingent an Farbseiten in der Höhe von vorerst 200 Stück pro Mitarbeiter und Monat fest. Damit soll im Sinne der Nachhaltigkeit bewusst gedruckt werden.

STROM

Beim Stromverbrauch bezogen wir im Berichtsjahr in Österreich ausschließlich „grünen Strom“. 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 und erfüllte im Berichtszeitraum diese Vorgabe. Auch in unseren internationalen Märkten stammt ein Großteil des Stroms mittlerweile aus erneuerbarer Energie. In Kroatien wechselten wir 2016 den Stromanbieter, so dass wir auch dort nun ausschließlich Ökostrom beziehen. Für 2017 planen wir, eine Photovoltaikanlage in Slowenien zu installieren.

GREEN IT

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

KOOPERATION MIT DER AFB

Seit 2015 übergeben wir nicht mehr benötigte IT-Hardware an die AfB mildtätige und gemeinnützige GmbH (AfB). Die AfB hat sich darauf spezialisiert, gebrauchte IT-Hardware von größeren Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen zu übernehmen, aufzubereiten und eine zertifizierte Löschung der Daten vorzunehmen. Da 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 205 PCs und Geräte an AfB übergeben.

ABFALLVERMEIDUNG UND ENTSORGUNG

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

130 kg Stöpsel, die bei Plastikgebinden anfallen, wurden 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 arbeiteten wir mit einem Unternehmen zusammen, das Kartuschen recycelt und einen Teil des Reinerlöses der Kinderkrebshilfe zur Verfügung stellt. Überdies unterstützten wir die Initiative „Ö3 Wundertüte“ und sammelten 45 alte Mobiltelefone.

CSR-PROGRAMM

UMWELT UND KLIMASCHUTZ

2016 umgesetzte Maßnahmen	2017 geplante Maßnahmen	Status	Ziele bis 2020*
Reduktion CO₂-Emissionen <ul style="list-style-type: none"> – Erhebung des Carbon Footprint für 2015, Ausweitung auf die Auslandsstandorte erfolgt – Regelungstechnik in der Zentrale erneuert – 100 % Anteil Strom aus erneuerbarer Energie 	<ul style="list-style-type: none"> – Erhebung des Carbon Footprint 2016 – Verbesserung der Qualität der Umweltdaten – Prüfung, ob Photovoltaikanlage in Slowenien sinnvoll ist 	●○	– 5%ige Einsparung und Reduktion von CO ₂ -Emissionen
Strom <ul style="list-style-type: none"> – Regelungstechnik in der Zentrale erneuert – Temperaturanpassungen an den Standorten durchgeführt – Bewusstseinsbildung für Klimaschutz und Energiesparen durch Pop-ups 	<ul style="list-style-type: none"> – Spritspartraining für Vielfahrer – Bewusstseinsbildung für Klimaschutz und Energiesparen durch Pop-ups 	●○	– Umsetzung der Maßnahmen aus dem Energieaudit und 10%ige Einsparung an Strom- und Heizkosten
Mobilität <ul style="list-style-type: none"> – Anteil an Videokonferenzen erhöht und Einsparung bei Dienstkilometern gelungen – Spritspartraining durchgeführt 	<ul style="list-style-type: none"> – Spritspartraining für Vielfahrer – Forcierung von Fahrgemeinschaften – Anschaffung eines E-Fahrrades für die Direktion Graz 	●○	– 5%ige Treibstoffeinsparung
Papierverbrauch <ul style="list-style-type: none"> – Papierlisten wurden eingespart – Elektronisches Postfach im BKS Bank-Online spart Ausdrücke 	<ul style="list-style-type: none"> – Bewusstseinsbildung für Papiersparen 	●○	– 5%ige Papiereinsparung bei Kopierpapier
Abfallvermeidung <ul style="list-style-type: none"> – Intensivierung der Kooperation mit der AfB: Abgabe von 205 Stück PCs 	<ul style="list-style-type: none"> – Fortführung der Kooperation mit der AfB 	●●	– Mindestens 100 Stück PCs werden der AfB pro Jahr überlassen

* Diese Punkte wurden in unserer 2015 erarbeiteten Nachhaltigkeitsstrategie als Ziele bis 2020 festgelegt. ●● umgesetzt; ●○ in Bearbeitung; ○○ offen

AUSBLICK

UNSERE ZUKUNFT IST NACHHALTIG

Nachhaltigkeit und CSR sind nicht nur ein Megatrend, der schon einige Jahre andauert, sondern mehr. Als Fundament des Unternehmens tragen sie mit sozialen und ökologischen Werten in gleichem Maße wie finanzielle Werte zum Gesamtwert des Unternehmens bei. Nachhaltiges Tun rechnet sich langfristig, nachhaltige Unternehmen erfahren eine größere Zustimmung in der Gesellschaft.

Wir haben das Image einer verantwortungsbewusst agierenden Bank, das weiter gestärkt werden soll. Nachhaltigkeit ist dabei ein wichtiges Differenzierungsmerkmal. Daher wollen wir CSR noch intensiver in unserem Kerngeschäft und täglichen Tun verankern. Wir haben als Bank schon viel erreicht, wir wollen aber mehr. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie mit den Zielen bis 2020 stellt dafür den Rahmen dar. Qualität und Nachhaltigkeit bilden das Fundament unserer Unternehmensstrategie. Entsprechend unserem Leitbild ist das Vertrauen in unser Haus groß und die Innovationskraft hoch, weil wir Nachhaltigkeit umfassend leben.

Dabei müssen wir uns jedoch immer wieder fragen, wohin die Reise gehen soll. Unsere Gesellschaft ist einem großen Wandel unterworfen. Als Beispiel sei die voranschreitende Digitalisierung genannt, die mittlerweile nahezu alle Lebensbereiche erfasst hat und Banken vor große Herausforderungen stellt. Oder der voranschreitende Klimawandel, der endlich einen Umdenkprozess eingeleitet hat und hilft, Ressourcen zu sparen und CO₂-Emissionen zu verringern.

Als ein verantwortungsbewusstes Unternehmen wollen wir flexibel darauf reagieren. Denn nachhaltiges Tun heißt auch, sich ständig weiterzuentwickeln. Nachhaltigkeit im Sinne von unternehmerischer Verantwortung ist eine Querschnittsmaterie und bildet ein zentrales Element einer hohen Unternehmensqualität. Es geht darum, Werte zu schaffen und einen hohen Nutzen für die Aktionäre, die Gesellschaft, die Mitarbeiter, Kunden und die Umwelt zu erbringen.

Wir reflektieren und überprüfen ständig unser Tun. Dabei nutzen wir den Dialog mit unseren Stakeholdern, bauen Kooperationen auf und lassen uns auf andere Blickwinkel ein. Das schafft neue Perspektiven und gegenseitiges Verständnis.

Ab 2017 wird die jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung für Unternehmen von öffentlichem Interesse verpflichtend. Der österreichische Gesetzgeber hat im Rahmen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG), das am 17. Jänner 2017 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wurde, die EU-Richtlinie 2014/95/EU umgesetzt. Wir meinen, dass wir für diese rechtliche Herausforderung gut gerüstet sind, da wir bereits den vierten Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen, der sich an den GRI-Kriterien orientiert.

In jedem der für uns leitenden Handlungsfelder wollen wir 2017 Fortschritte machen und uns weiterentwickeln.

Im Handlungsfeld Unternehmensführung und Strategie wollen wir

- unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2020 und die Zielerreichung evaluieren,
- durch die Integration der Sustainable Development Goals in das Geschäftsmodell neue Perspektiven schaffen,
- das Bewusstsein bei den Mitarbeitern für unseren Wertekatalog heben,
- den Stakeholder-Dialog durch den Austausch mit unserem Experten-Netzwerk vertiefen und die Wesentlichkeitsmatrix erneuern,
- den oekom Prime Status beibehalten.

Im Handlungsfeld Menschen in der BKS Bank wollen wir

- unser Gesundheitsprogramm erfolgreich weiterführen,
- den beim Reaudit „berufundfamilie“ 2016 erarbeiteten Maßnahmenkatalog umsetzen,
- die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen in Kroatien erreichen,
- Frauenkarrieren im Unternehmen weiter fördern,
- eine Mitarbeiterbefragung durchführen und den Mitarbeiterzufriedenheitsindex mindestens bei der Note 2,0 halten.

Im Handlungsfeld Kunden und Produkte wollen wir

- das Volumen unserer nachhaltigen Produkte steigern,
- die Voraussetzungen für die Auflage eines weiteren Social oder Green Bonds prüfen,
- unsere Mitarbeiter zu unseren nachhaltigen Produkten verstärkt schulen.

Im Handlungsfeld Gesellschaft und Soziales wollen wir

- die Kooperation mit dem TRIGOS Österreich fortsetzen,
- die Financial Literacy über unsere Online-Medien stärken,
- Corporate Volunteering-Projekte auch an unseren Auslandsstandorten durchführen,
- den barrierefreien Zugang zu unseren Dienstleistungen gewährleisten,
- einen Sensibilisierungs-Workshop der Mitarbeiter im Umgang mit beeinträchtigten und behinderten Kunden durchführen.

Im Handlungsfeld Umwelt und Klimaschutz wollen wir

- die Voraussetzungen für eine Photovoltaikanlage in Slowenien prüfen,
- die CO₂-Emissionen konzernweit verringern und unser Umweltdatenmanagement verbessern,
- ein Sprintspartraining für Vielfahrer zur Reduzierung des Treibstoffverbrauchs anbieten,
- Bewusstseinsbildung für den Klimaschutz bei den Mitarbeitern betreiben.

CSR ist der unternehmerische Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Als vorausschauendes Unternehmen rücken wir soziale und ökologische Herausforderungen in den Vordergrund, geleitet von nachhaltigen Werten und Verantwortung. Wir wollen die Zukunft gestalten und einen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen leisten.



ERGÄNZENDE ANGABEN

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren.....	130
Dreijahresvergleich	132
Index zur Global Reporting Initiative.....	133
Angaben zum Bericht	139
Impressum	140



NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN

NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND STRATEGIE

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

¹⁾ Das letzte Rating erfolgte 2015. Die BKS Bank wird 2017 erneut von oekom geratet werden.

²⁾ EFQM Recognised for Excellence 5 Star

NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU DEN MENSCHEN IN DER BKS BANK

	Indikatoren 2015	Indikatoren 2016
Anzahl Mitarbeiter Konzern	1.091	1.071
Frauenanteil im Vorstand (in %)	33,3	33,3
Frauenanteil im Aufsichtsrat (in %)	33,3	35,7
Anteil weiblicher Führungskräfte an der Gesamtzahl leitender Mitarbeiter (in %)	31,2	32,1
Durchschnittliche Ausbildungstage pro Mitarbeiter	4,4	5,0
Fluktuationsrate (in %)	3,9	3,7
Teilnehmer am Jahresprojekt unserer betrieblichen Gesundheitsförderung	328	281
Krankenstandsquote (in %)	3,0	2,9
Durchschnittliche Elternkarenzdauer in Jahren	1,5	1,8
Anteil der Väter an der Elternkarenz (in %)	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	✓	✓

NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU KUNDEN UND PRODUKTEN

	Indikatoren 2015	Indikatoren 2016
Anzahl Kunden	150.000	152.000
Anzahl Filialen	59	60
Veranlagungsvolumen in AVM nachhaltig in Mio. EUR	18,1	18,6
Anteil des in AVM nachhaltig investierten Vermögens an AVM gesamt in Prozent	18 %	20 %
Nachhaltige Assets der 3 Banken KAG im Bereich Publikumsfonds in Mio. EUR	-	191,6
Nachhaltige Assets der 3 Banken KAG im Bereich Spezialfonds in Mio. EUR	-	148,0
Einlagen auf Öko-Sparbüchern in Mio. EUR	7,5	7,9
Anteil der Lieferanten, die dem Verhaltenskodex für Lieferanten zugestimmt haben	100 %	100 %

NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU GESELLSCHAFT UND SOZIALES

	Indikatoren 2015	Indikatoren 2016
Anzahl der gesponserten Projekte	399	445
Sponsoringbeiträge in Tsd. EUR	249	267
Teilnehmer an Corporate Volunteering-Projekten	102	112
Zur Verfügung gestellte Arbeitsleistung bei Corporate Volunteering-Projekten in Personenstunden	574	312
Einreichungen TRIGOS Steiermark (2015) bzw. Kärnten (2016)	36	25
Mitgliedschaften in Netzwerken der Verantwortung:		
– UN Global Compact	✓	✓
– respACT	✓	✓
– Verantwortung zeigen!	✓	✓
– Unternehmen für Familien	✓	✓
– Eco Cluster Styria	✓	✓

NICHTFINANZIELLE LEISTUNGSINDIKATOREN ZU UMWELT UND KLIMASCHUTZ

	Indikatoren 2014 ¹⁾	Indikatoren 2015 ¹⁾
Carbon Footprint gesamt in t CO ₂ -Äquivalenten	1.950	2.410
Stromverbrauch in GWh	3,0	3,2
Anteil Strom aus erneuerbarer Energie am Gesamtstromverbrauch	100 % ²⁾	100 % ²⁾
Erdgasverbrauch in GWh	0,16	0,20
Diesel in 1.000 l	80	102

¹⁾ Die Berechnung des Carbon Footprint erfolgt immer auf Basis der jeweiligen Vorjahreswerte. Seit 2016 werden die Werte auf Konzernebene ermittelt. Die Werte für 2014 und 2015 wurden entsprechend angepasst.

²⁾ nur im Inland

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

DREIJAHRESVERGLEICH

ERFOLGSZAHLEN in Mio. EUR	2014	2015	2016
Zinsüberschuss	157,3	166,4	154,2
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-49,5	-48,5	-31,0
Provisionsüberschuss	47,6	53,0	48,8
Verwaltungsaufwand	-105,8	-105,1	-106,4
Jahresüberschuss vor Steuern	54,1	60,7	49,8
Jahresüberschuss nach Steuern	48,7	53,6	46,2
BILANZZAHLEN in Mio. EUR			
Bilanzsumme	6.854,6	7.063,4	7.581,1
Forderungen an Kunden nach Risikovorsorgen	4.815,8	4.920,1	5.175,3
Primäreinlagen	5.013,0	5.109,8	5.568,0
– hiervon Spareinlagen	1.705,5	1.629,8	1.529,0
– hiervon verbriefte Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	789,1	758,1	743,2
Eigenkapital	795,8	860,2	958,8
Betreute Kundengelder	12.972,0	13.212,1	13.723,2
– hiervon Depotvolumen	7.959,0	8.102,3	8.155,1
EIGENMITTEL NACH CRR in Mio. EUR			
Risikogewichtete Aktiva	4.846,6	4.883,4	4.974,1
Eigenmittel	580,9	599,9	670,0
– hiervon hartes Kernkapital (CET1)	543,7	575,6	625,9
– hiervon gesamtes Kernkapital (CET1 und AT1)	543,7	575,6	625,9
Eigenmittelüberschuss	193,2	209,2	241,0
Harte Kernkapitalquote (in %)	11,2	11,8	12,6
Gesamtkapitalquote (in %)	12,0	12,3	13,5
UNTERNEHMENSKENNZAHLEN			
Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite)	7,2	7,3	5,5
Return on Equity nach Steuern	6,5	6,5	5,1
Cost-Income-Ratio (Aufwand/Ertrag-Koeffizient)	51,9	48,7	56,2
Risk-Earnings-Ratio (Kreditrisiko/Zinsüberschuss)	31,5	29,2	20,1
RESSOURCEN			
Durchschnittlicher Mitarbeiterstand	915	923	926
Anzahl der Geschäftsstellen	57	59	60
DIE BKS BANK-AKTIE			
Anzahl Stamm-Stückaktien (ISIN AT0000624705)	34.236.000	34.236.000	37.839.600
Anzahl Vorzugs-Stückaktien (ISIN AT0000624739)	1.800.000	1.800.000	1.800.000
Höchstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	17,8/15,6	17,5/15,7	17,3/15,4
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	16,9/14,9	16,5/14,8	15,8/13,9
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in EUR	17,3/15,3	16,9/15,1	16,8/15,4
Marktkapitalisierung in Mio. EUR jeweils zum 31.12.	619,8	605,8	662,7
Dividende pro Aktie in EUR	0,23	0,23	0,23 ¹⁾
Kurs-Gewinn-Verhältnis Stamm-/Vorzugsaktie	11,6/10,3	11,3/10,1	13,3/12,2

¹⁾Vorschlag an die 78. ordentliche Hauptversammlung der BKS Bank AG am 09. Mai 2017

INDEX ZUR GLOBAL REPORTING INITIATIVE

GRI G4 ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

Allgemeine Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
STRATEGIE UND ANALYSE		
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	8f, 14ff
ORGANISATIONSPROFIL		
G4-3	Name der Organisation	2f
G4-4	Überblick Produkte	80ff
G4-5	Organisationsprofil: Hauptsitz der Organisation	3
G4-6	Überblick wichtigste Standorte	3
G4-7	Eigentümergehörigkeiten und Rechtsform	3, 48
G4-8	Märkte	3
G4-9	Organisationsprofil: Größe der Organisation, Umsatzerlöse, Gesamtkapitalisierung, Dienstleistungen	2, 48f
G4-10	UNGC Prinzip 3 Beschäftigungsprofil	3, 56ff
G4-11	UNGC Prinzip 3 Anteil der Mitarbeiter mit Kollektivverträgen	69
G4-12	Beschreibung der Lieferkette	122f
G4-13	Veränderungen in der Aktionärsstruktur, Veränderung in der Lieferkette, Wesentliche Veränderungen in der Organisation	3
VERPFLICHTUNG GEGENÜBER EXTERNEN INITIATIVEN		
G4-14	UNGC Prinzip 7 Vorsorgeprinzip	28ff
G4-15	Selbstverpflichtung zu freiwilligen Initiativen	105ff
G4-16	Aktive Mitgliedschaften	41, 105ff
ERMITTELTE WESENTLICHE ASPEKTE UND GRENZEN		
G4-17 bis G4-23	Wesentliche Aspekte und Grenzen	24ff, 115
EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN		
G4-24 bis G4-27	Einbindung von Stakeholdern	21ff, 25ff
BERICHTSPROFIL		
G4-28 und G4-29	Berichtszeitraum und vorheriger Bericht	139
G4-30	Berichtszyklus	139
G4-31	Kontakt zu Nachhaltigkeitsmanagement	140
GRI-INDEX		
G4-32	GRI-Index	133ff

Allgemeine Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
EXTERNE PRÜFUNG		
G4-33	Externe Prüfung	Keine
STRUKTUR UND ZUSAMMENSETZUNG DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG		
G4-34	Führungsstruktur und Kontrollorgane, Komitees für Nachhaltigkeit	20, 33ff
ETHIK UND INTEGRITÄT		
G4-56	UNGC Prinzip 10 Code of Conduct	38
G4-57	UNGC Prinzip 10 Interne und externe Verfahren zu Compliance und Integrität	15, 37ff
G4-58	UNGC Prinzip 10 Meldung von Bedenken zur Integrität	37

GRI G4 SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
----------------------------	---------------------------------------	--------------

KATEGORIE: WIRTSCHAFTLICH**Wirtschaftliche Leistung**

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	46ff
G4-EC 1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	46, 49
G4-EC 3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	70

Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

G4-EC 8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	42, 81
---------	---	--------

KATEGORIE: ÖKOLOGISCH**Materialien**

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	122f
G4-EN1	UNGC Prinzip 7, 8 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen (Papierverbrauch)	131

Energie

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	114f
G4-EN 3	UNGC Prinzip 7, 8 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	131
G4-EN 6	UNGC Prinzip 7, 8 Senkung des Energiebedarfs	117

Emissionen

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	116f
G4-EN 15	UNGC Prinzip 7, 8 Direkte THB-Emissionen (Scope 1)	116, 118ff
G4-EN 16	UNGC Prinzip 7, 8 Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	116, 118ff
G4-EN 17	UNGC Prinzip 7, 8 Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	116, 118ff
G4-EN 19	UNGC Prinzip 7, 8 Reduzierung der THG-Emissionen	121

Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

G4-EN 32	UNGC Prinzip 7, 8 Anteil der auf Umweltschutz geprüften Lieferanten*	131
----------	---	-----

* Zurzeit werden keine Prüfungen der Lieferanten durchgeführt.

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
----------------------------	---------------------------------------	--------------

KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH**ARBEITSPRAKTIKEN UND MENSCHENWÜRDIGE BESCHÄFTIGUNG****Beschäftigung**

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	53, 56f
G4-LA 1	Gesamtzahl der Mitarbeiter und Fluktuation	56f, 132
G4-LA 3	Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit	63, 65

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	66ff
G4-LA 6	Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Ausfalltage	67f, 130

Aus- und Weiterbildung

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	71ff
G4-LA 9	Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	54, 73, 130
G4-LA 10	Programme für Kompetenzmanagement	61f

Vielfalt und Chancengleichheit

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	58ff
G4-LA 12	UNGC Prinzip 6 Vielfalt und Chancengleichheit	58ff, 61ff, 130

Gleicher Lohn für Männer und Frauen

G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	69f
G4-LA 13	UNGC Prinzip 6 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	69

Bewertung Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken

G4-LA 14	UNGC Prinzip 2-6 Anteil der auf Arbeitspraktiken geprüften Lieferanten*	131
G4-LA 16	Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken	2016 sind keine Beschwerdeverfahren angefallen

* Zurzeit werden keine Prüfungen der Lieferanten durchgeführt.

MENSCHENRECHTE**Gleichbehandlung**

G4-HR 3	UNGC Prinzip 1, 6 Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	2016 sind keine Vorfälle bekannt
---------	---	----------------------------------

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
GESELLSCHAFT		
Lokale Gemeinschaft		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	81, 95ff
FS 13	Zugangsmöglichkeiten zum Finanzdienstleistungsbereich in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Bereichen nach Art	108
FS 14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zum Finanzdienstleistungsbereich für benachteiligte Menschen	108
Korruptionsbekämpfung		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	37, 39, 47
G4-SO 5	UNGC Prinzip 10 Korruptionsfälle	37
G4-SO 4	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	37,47
G4-SO 5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	37 2016 sind keine Verstöße aufgetreten
Politik		
G4-SO 6	Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem	98 2016 wurden keine politischen Spenden getätigt
Wettbewerbswidriges Verhalten		
G4-SO 7	Wettbewerbsrecht	2016 sind keine Fälle von Verstößen aufgetreten
Compliance		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	32, 37ff
G4-SO 8	Signifikante Bußgelder	2016 gab es keine Fälle von signifikanten Bußgeldern

Spezifische Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
PRODUKTVERANTWORTUNG		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	77, 80f
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	80f
	Richtlinien für Fairness bei Ausgestaltung und Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen (vormals FS 15)	81
G4-PR 3	Produktinformation	81ff
G4-PR 4	Fälle von Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	<i>Alle Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln wurden eingehalten</i>
G4-PR 5	Befragung zur Kundenzufriedenheit	88
Marketing		
G4-PR 6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	<i>Keine verbotenen oder umstrittenen Produkte vorhanden</i>
G4-PR 7	Freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	87
Schutz der Privatsphäre von Kunden		
G4-PR 8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	<i>2016 sind keine Beschwerden vorgefallen</i>
Compliance		
G4-PR 9	Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	<i>Alle Gesetze wurden diesbezüglich eingehalten</i>
Produkt Portfolio		
G4-DMA	Angaben zum Managementansatz	40, 46, 80ff
	Richtlinien mit spezifischen ökologischen und gesellschaftlichen Komponenten in den Geschäftsbereichen (vormals FS 1)	84f
	Verfahren zur Bewertung und Prüfung ökologischer und gesellschaftlicher Risiken in den Geschäftsbereichen (vormals FS 2)	84f
	Interaktion mit Kunden/Kapitalnehmern/Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und gesellschaftlicher Risiken und Chancen (vormals FS 5)	87f, 91f, 104
FS 7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	84ff
FS 8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	84ff

ANGABEN ZUM BERICHT

Die BKS Bank bekennt sich zu 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 fünfte 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 Unternehmensführung und Strategie, Menschen in der BKS Bank, Kunden und Produkte, Gesellschaft und soziale Verantwortung sowie Umwelt und Klimaschutz kategorisiert. Die Festlegung der Themen und die Abstimmung der Inhalte dieses Berichtes erfolgten zwischen dem Vorstand und den CSR-Beauftragten sowie den einzelnen Führungskräften.

Aus Umweltschutzgründen haben wir auf eine 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 136 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 2016 (01. Jänner 2016 bis 31. Dezember 2016) und schließt damit nahtlos an den vorangegangenen Nachhaltigkeitsbericht 2015 an. Relevante Ereignisse bis zum Redaktionsschluss (28. Februar 2017) 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. Zahlenangaben des Berichtsjahres 2016 werden stets mit jenen aus 2015 und 2014 verglichen. Unsere Zahlen basieren auf internen Erhebungen, welche die CSR-Beauftragten über zentrale Abteilungen abfragten. 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_UNS/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
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: Karlheinz Fessl, Gernot Gleiss, Sonja Konitsch,
Elke Schwarzingler, Viennashots, iStock
Grafik: boss grafik, Sigrid Bostjancic
Lektorat: Mag. Andreas Hartl



201