



GRI-INDEX UND COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

2015

Disclaimer:

Bei der Erhebung und Verarbeitung aller im Bericht angeführten Daten haben wir auf größte Sorgfalt geachtet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden. Sind in diesem Bericht Aussagen zu künftigen Entwicklungen oder Erwartungen angeführt, so wurden diese

Annahmen auf Basis von zum Zeitpunkt der Erstellung vorliegenden Daten und Informationen getroffen. Aufgrund derzeit nicht vorhersehbarer Ereignisse kann es daher zu Abweichungen bei den getroffenen Aussagen kommen.

BAWAG P.S.K.: GRI-INDEX UND COMMUNICATION ON PROGRESS (COP) 2015

Bereits zum achten Mal berichtet die BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse AG (in der Folge kurz BAWAG P.S.K. genannt) nicht nur über ihre finanziellen Leistungen des vergangenen Jahres, sondern auch über ihre Rolle für die Menschen in Österreich und die Effekte des Arbeitsalltags auf Umwelt und Klima. Als zusätzliche Quellen für die CSR-Aktivitäten der BAWAG P.S.K. können neben dem aktuellen CSR-Bericht

2015 das CSR-Update 2014, der CSR-Bericht 2013 sowie die Geschäftsberichte herangezogen werden.

Es ist für uns gelebte Selbstverständlichkeit, dass sich geschlechtsneutrale Bezeichnungen wie Kunden oder Mitarbeiter aus Gründen der besseren Lesbarkeit sowohl auf Frauen als auch auf Männer beziehen.

BERICHTSGRENZEN

- ▶ Der CSR-Bericht 2015 sowie der GRI-Index und die UN Global Compact Fortschrittsberichte erscheinen ausschließlich in einer Online-Version.
- ▶ Der CSR-Bericht 2015 schließt direkt an das Update 2014 an und berichtet über Neuerungen bzw. den Fortschritt der Maßnahmen und die Entwicklung der Kennzahlen.
- ▶ Der Berichtszeitraum bezieht sich bei den Daten und Kennzahlen auf die Jahre 2013–2015.
- ▶ Wesentliche Aspekte, die das Jahr 2016 betreffen und zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits bekannt waren, wurden berücksichtigt.
- ▶ Die Inhalte wurden gemeinsam mit den Mitgliedern des CSR-Committees der BAWAG P.S.K. nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative und nach den Grundsätzen Wesentlichkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit erarbeitet.
- ▶ Der CSR-Bericht 2015 orientiert sich an den Richtlinien der Global Reporting Initiative Version 4.0 und der Anwendungsebene „in Übereinstimmung Kern-Option“ und beantwortet zusätzlich das branchenbezogene Indikatoren-Set für Finanzdienstleistungen.
- ▶ Das GRI-Dokument beinhaltet auch die UN Global Compact Fortschrittsberichte (Communication on Progress). Mehr Informationen zu den Indikatoren der zehn Global Compact Prinzipien und den sieben Women's Empowerment Prinzipien des UN Global Compact finden Sie in diesem Dokument ab S. 11.
- ▶ Der CSR-Bericht 2015 umfasst das Unternehmen BAWAG P.S.K. mit folgenden Einschränkungen:
 - Die Tochterunternehmen werden im CSR-Bericht 2015 bei den sozialen Kennzahlen (Ausnahmen bei den ökologischen Kennzahlen siehe unten) nicht berücksichtigt. Diese Unternehmen handeln unabhängig durch ihre eigenen Organe. Daher beziehen sich alle Inhalte und Daten, die die Mitarbeiter betreffen, auf die BAWAG P.S.K. und haben eine Abdeckung von 83% in Bezug auf alle Beschäftigten der BAWAG P.S.K. Gruppe.
 - Die Parameter Umwelt und Energie beziehen sich auch auf die Tochterunternehmen easybank, BAWAG P.S.K. Leasing, BAWAG P.S.K. Wohnbaubank und BAWAG P.S.K. Immobilien. Bei den ökonomischen Kennzahlen wird die gesamte BAWAG P.S.K. Gruppe abgebildet.

AUSWAHL DER BERICHTSINHALTE, WESENTLICHKEITSPROZESS

Der aktuelle CSR-Bericht 2015 zeigt, wo die BAWAG P.S.K. einen konkreten Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten kann und will – innerhalb und außerhalb des Unternehmens, bei Stakeholdern und Kunden, bei aktuellen gesellschaftlichen Themen und beim Schutz und Erhalt der natürlichen Ressourcen.

Bereits 2011 hat die BAWAG P.S.K. in einem mehrstufigen Prozess festgelegt, welche Themen für sie wesentlich sind. Dazu wurden im ersten Schritt die Sichtweisen von externen Stakeholdern eingeholt und in weiterer Folge durch interne Schwerpunkte ergänzt. Auch die branchenbezogenen Vorgaben für Finanzdienstleister sowie die Einschätzung von Nachhaltigkeitsratingagenturen wurden berücksichtigt. Das Ergebnis dieses Prozesses bildet die Grundlage für die CSR-Strategie der Bank, die daraus abgeleiteten Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogrammes sowie die im CSR-Bericht 2015 ausgeführten Inhalte. In der CSR-Strategie der BAWAG P.S.K. werden sechs Handlungsfelder angeführt. Diese werden durch folgende GRI-Aspekte beschrieben (vgl. hierzu nachfolgenden GRI-Index):

1. Verantwortungsvolles Handeln

- ▶ Transparente Informationspolitik
- ▶ Compliance
- ▶ Korruptionsbekämpfung
- ▶ Wettbewerbswidriges Verhalten
- ▶ Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen
- ▶ Audit
- ▶ Beschaffung
- ▶ Investitionen

2. Dialog mit Stakeholdern

- ▶ Lokale Gemeinschaften
- ▶ Active-Ownership-Ansatz

3. Kundenorientierung

- ▶ Produktportfolio
- ▶ Kundengesundheit und -sicherheit
- ▶ Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen
- ▶ Marketing
- ▶ Schutz der Kundendaten

4. Mitarbeiterförderung und -entwicklung

- ▶ Beschäftigung
- ▶ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- ▶ Aus- und Weiterbildung
- ▶ Vielfalt und Chancengleichheit
- ▶ Gleiche Vergütung von Frauen und Männern
- ▶ Gleichbehandlung

5. Umweltschutz

- ▶ Energie
- ▶ Emissionen
- ▶ Produkte und Dienstleistungen
- ▶ Transport
- ▶ Beschaffung

6. Soziales und persönliches Engagement

- ▶ Lokale Gemeinschaften

Die ausgewählten Aspekte nach GRI G4 sind im GRI-Index abgebildet und nach den entsprechenden Auswirkungen der Aspekte gegliedert, die innerhalb oder außerhalb des Unternehmens wirksam werden können.

GRI-INDEX IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT G4 – KERN-OPTION

Die BAWAG P.S.K. hat den Anspruch, die eigenen Leistungen kontinuierlich gemäß nachhaltigen Kriterien zu messen und zu bewerten. Um die Daten vergleichbar und transparent aufzubereiten, orientiert sich das Unternehmen an den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI). Der vorliegende GRI-Index 2015 wurde gemäß GRI-Definition „in Übereinstimmung“ mit den Leitlinien erstellt und erfüllt die „Kern-Option“. Neben den

GRI-Richtlinien werden auch die branchenbezogenen Indikatoren für Finanzdienstleistungen dargestellt.

Nachfolgender Index gibt einen Überblick über die berichteten GRI-Indikatoren nach dem Standard G4. Die angegebenen Seitenzahlen beziehen sich auf den CSR-Bericht 2015, der hier zum Download bereit steht: <https://www.bawagpsk.com/CSR-Reports>

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

G4 Code	Inhalt nach G4 (Kern)	Verweis/Anmerkungen
Strategie und Analyse		
1	Stellungnahme des höchsten Entscheidungsträgers	S. 4
Organisationsprofil		
3	Name der Organisation	S. 26
4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 5
5	Hauptsitz der Organisation	S. 5, S. 26
6	Länder der Geschäftstätigkeit	S. 5, https://www.bawagpsk.com/Finanzergebnisse
7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	S. 5
8	Märkte	https://www.bawagpsk.com/Finanzergebnisse
9	Größe der Organisation	S. 6, https://www.bawagpsk.com/Finanzergebnisse
10	Größe der und Informationen zur Gesamtbelegschaft	S. 17

Zusammensetzung Belegschaft / leitende Organe nach Altersgruppe und Geschlecht (2015)		Altersgruppe			Gesamt
		<30	30-50	>50	
Männer	Vorstand		5		5
	Bereichsleitung / Geschäftsführung		16	8	24
	Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung		50	13	63
	Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung	12	116	30	158
	Keine leitende Funktion	135	446	553	1.134
Summe (Männer)		147	633	604	1.384
Frauen	Vorstand				
	Bereichsleitung / Geschäftsführung		2	1	3
	Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung	2	18	2	22
	Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung		45	25	70
	Keine leitende Funktion	236	785	492	1.513
Summe (Frauen)		238	850	520	1.608
Gesamt		385	1.483	1.125	2.992

Nationalität (2015)		Österreich	Andere
Vorstand			5
Bereichsleitung / Geschäftsführung		21	6
Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung		81	4
Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung		221	7
Keine leitende Funktion		2.537	110
Gesamt		2.860	132

G4 Code	Inhalt nach G4 (Kern)	Inhalt nach G4 (Kern)
Gesamtbelegschaft nach Bundesländern (2015)		Summe
	Wien	2.089
	Steiermark	215
	Niederösterreich	187
	Oberösterreich	144
	Kärnten	101
	Salzburg	83
	Tirol	77
	Burgenland	47
	Vorarlberg	37
	Ausland	12
	Gesamt	2.992
11	Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen	100% der Mitarbeiter fallen unter kollektivvertragliche Regelungen.
12	Lieferkette	S. 5, S. 15–16
13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	S. 5
14	Vorsorgeprinzip	S. 11
15	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	S. 11
16	Mitgliedschaften	Transparency International (Austrian Chapter), UN Global Compact, UN Global Compact WEP
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
17	Darstellung der Berichtsgrenzen	Berichtsgrenzen (siehe oben)
18	Prozess zur Definition der Berichtsinhalte und der Systemgrenzen von Aspekten	Auswahl der Berichtsinhalte (siehe oben)
19	Ermittelte wesentliche Aspekte und Themen	Auswahl der Berichtsinhalte (siehe oben), S. 10
20	Systemgrenze für jeden wesentlichen Aspekt innerhalb der Organisation	Systemgrenzen der einzelnen Aspekte werden in den entsprechenden Kapiteln beschrieben.
21	Systemgrenze für jeden wesentlichen Aspekt außerhalb der Organisation	Systemgrenzen der einzelnen Aspekte werden in den entsprechenden Kapiteln beschrieben.
22	Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	Berichtsgrenzen (siehe oben)
23	Veränderungen des Umfangs und der Systemgrenzen der Aspekte	Berichtsgrenzen (siehe oben)
Einbindung von Stakeholdern		
24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder-Gruppen	S. 12
25	Auswahl der Stakeholder-Gruppen	S. 12
26	Art der Einbindung der Stakeholder-Gruppen	S. 12
27	Themen und Anliegen der Stakeholder-Gruppen	S. 12
Berichtsprofil		
28	Berichtszeitraum	Berichtsgrenzen (siehe oben)
29	Veröffentlichung des letzten Berichts	2014 (Update), Bericht 2013
30	Berichtszyklus	Jährlich
31	AnsprechpartnerInnen	S. 26
32	GRI-Index	BAWAG P.S.K. GRI-Index
33	Externe Prüfung des Berichts bzw. von Berichtsinhalten	Keine
Unternehmensführung		
34	Führungsstruktur der Organisation	https://www.bawagpsk.com/Finanzergebnisse
Ethik und Integrität		
56	Unternehmenswerte, Prinzipien und Verhaltenskodizes	S. 11

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

Indikatoren Wirtschaft

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)	Verweis/Anmerkungen
Wirtschaftliche Leistung	DMA Wirtschaftliche Leistung	S. 6
	EC1 Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	S. 6
Marktpräsenz	DMA Marktpräsenz	S. 5
	EC5 Eintrittsgehälter im Vergleich zum lokalen Mindestlohn CPO1	Die Eintrittsgehälter liegen mehr als 10% über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn.
	EC6 Anteil lokal angeworbener Führungskräfte	Daten siehe LA13; es besteht keine Firmenpolitik zur Bevorzugung von lokalem Personal (99,8% aller Angestellten sind in Österreich beschäftigt bzw. wohnhaft)
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	DMA Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	S. 5, S. 13
	EC7 Investitionen in öffentliche Infrastruktur und Gemeinwesen	S. 13–14
	EC8 Art und Umfang indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	S. 13–14
Produktportfolio	DMA Richtlinien mit spezifischen ökologischen und gesellschaftlichen Komponenten in den Geschäftsbereichen	S. 11
	DMA Prozesse zur Überwachung der kundenseitigen Umsetzung und Einhaltung der in den Verträgen oder Transaktionsunterlagen festgelegten ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen	S. 13–16
	DMA Prozess(e) zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche	S. 18–20
	DMA Interaktion mit Kunden/Kapitalnehmern/Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und gesellschaftlicher Risiken und Chancen	S. 13–16
	FS6 Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereich nach spezifischer Region, Größe und Branche	https://www.bawagpsk.com/Finanzergebnisse
	FS7 Produkte mit hohem sozialen Nutzen	S. 13–14
	FS8 Produkte mit hohem Umweltnutzen	S. 13–14
Audit	DMA Auditierung der Prozesse zur Prüfung der Nachhaltigkeitsrisiken	S. 13–16
Active-Ownership-Ansatz	FS11 Anteil der unter Nutzung von Nachhaltigkeitskriterien verwalteten Vermögen	S. 13
Beschaffung	DMA Beschaffung	S. 11, S. 15–16
	EC9 Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	Knapp 99% der Lieferanten stammen aus Österreich. Es gibt keine offizielle Richtlinie bzgl. der Bevorzugung lokaler Lieferanten.
	EN32 Anteil neuer Lieferanten, die nach Nachhaltigkeitskriterien geprüft wurden LA14 HR10 SO9	Die nachhaltige Einkaufspolitik der BAWAG P.S.K. („Supplier Code of Conduct“, vgl. hierzu Seite 11) ist bereits seit einigen Jahren fest in der BAWAG P.S.K. verankert und fokussiert auf entsprechende Gütesiegel und heimische Lieferanten. Bei Verdachtsmomenten auf Verstöße gegen den Supplier Code of Conduct würde der Bereich Einkauf, Immobilien & Facilitymanagement sofort tätig werden. Bis dato sind jedoch keine Anlässe aufgetreten.

Indikatoren Umwelt

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)	Verweis/Anmerkungen
Energie	DMA Energie	S. 23
	EN3 Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)	S. 22
	EN 4 Energieverbrauch außerhalb der Organisation (Scope 3)	S. 22
	EN6 Verringerung des Energieverbrauchs durch Effizienzmaßnahmen	S. 23
	EN7 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 23
Emissionen	DMA Emissionen	S. 23
	EN15 Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	S. 22
	EN16 Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	S. 22
	EN 17 Alle weiteren indirekten Emissionen, die außerhalb der Organisation auftreten (Scope 3)	
Produkte und Dienstleistungen	EN19 Reduktion der Treibhausgasemissionen	S. 23
	DMA Produkte und Dienstleistungen	S. 23
Transport	EN27 Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen durch Produkte und Dienstleistungen	S. 23
	DMA Transport	S. 23
	EN30 Umweltbelastungen durch den Transport von Produkten, Materialien und Mitarbeitern	S. 22

Indikatoren Gesellschaft

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)	Verweis/Anmerkungen	
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Beschäftigung	DMA Beschäftigung	S. 17–20	
	LA1 Neueinstellungen und Fluktuation		
	Abgänge (2015)		Anzahl
	Gesamt		371
	Nach Regionen		
	Wien		252
	Sonstige		119
	Nach Altersgruppen		
	<30		61
	30–50		226
	>50		84
	Nach Geschlecht		
	Frauen		187
	Männer		184
	Neueinstellung (2015)		Anzahl
	Wien		88
	Sonstige		16
Gesamt		104	
	LA2 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	S. 21	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	DMA Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 20	
	LA5 Vertretung/Repräsentanz der Belegschaft in Sicherheits- und Gesundheitsschutzausschüssen	in Österreich gesetzlich geregelt	
	LA6 Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	S. 20	
		2013 2014 2015	
	Anzahl der Unfallmeldungen an AUVA bzw. BVA*	19 18 19	
*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und Versicherungsanstalt für öffentlich Bedienstete; 6 Arbeits- und 13 Wegunfälle im Jahr 2015.			
	LA8 Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in Tarifverträgen	in Österreich gesetzlich geregelt	

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)	Verweis/Anmerkungen
Aus- und Weiterbildung	DMA Aus- und Weiterbildung	S. 18–20
	LA9 Anzahl an Trainingsstunden	S. 18
	LA10 Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	S. 18–20
	LA11 Feedback an Mitarbeiter bzgl. ihrer Leistung und Karriereentwicklung	S. 19–20
Vielfalt und Chancengleichheit	DMA Vielfalt und Chancengleichheit	S. 17–18
	LA12 Zusammensetzung der Unternehmensführung und der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppe und Minderheiten	S. 18
Gleiche Vergütung von Frauen und Männern	DMA Gleiche Vergütung von Frauen und Männern	S. 17–18
	LA13 Gehalts- und Vergütungsverhältnis zwischen Frauen und Männern	S. 17–18
Menschenrechte		
Investitionen	DMA Investitionen	S. 12
	HR1 Einbeziehung von Menschenrechtsaspekten in wichtigen Investitionsverträgen	S. 11
Gleichbehandlung	DMA Gleichbehandlung	S. 11
	HR3 Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	Im Jahr 2015 gab es einen aufgezeigten Fall, der gütlich beigelegt werden konnte.
Gesellschaft		
Lokale Gemeinschaften	DMA Lokale Gemeinschaften	S. 12, S. 14–16, S. 24–25
	SO1 Geschäftsstandorte, an denen Community-Einbindung, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden	S. 13–16
	FS13 Zugang zu Bankdienstleistungen / Versorgungssicherheit in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Regionen nach Zugangsart	S. 13–14
	FS14 Initiativen, um den Zugang von Menschen mit Benachteiligungen zu Bankdienstleistungen zu verbessern	S. 13–14
	Korruptionsbekämpfung	DMA Korruptionsbekämpfung
SO3 Untersuchung der Geschäftsstandorte auf Korruptionsrisiken		S. 11 Untersuchungen der Geschäftseinheiten auf Korruptionsrisiken erfolgten im Rahmen eines firmeninternen Assessments im Frühjahr 2015.
SO4 Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung		Seit Dezember 2010 gibt es in der BAWAG P.S.K. Gruppe eine eigene Geschenkrichtlinie, die sowohl die Annahme als auch die Vergabe von Geschenken und Einladungen regelt. Diese wurde Ende 2012 mit Wirksamkeit 01.01.2013 an die neue gesetzliche Lage in Österreich angepasst. Seit November 2014 gibt es ein eigenes Selbstlernprogramm mit Wissenscheck, welches alle relevanten Mitarbeiter verpflichtend zu absolvieren haben.
SO5 Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Jahr 2015 wurden keine Korruptionsfälle festgestellt.
Wettbewerbswidriges Verhalten		DMA Wettbewerbswidriges Verhalten
	SO7 Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
Compliance	DMA Einhaltung von Gesetzesvorschriften	S. 11
	SO8 Bußgelder und Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	Keine Vorfälle im Berichtszeitraum

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)	Verweis/Anmerkungen
Produktverantwortung		
Kundengesundheit und -sicherheit	DMA Kundengesundheit und -sicherheit	S. 9–11
	PR1 Bewertung der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	S. 9–11
	PR2 Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	DMA Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	S. 13–15
	PR3 Art der Informationen zu Produkten und Dienstleistungen und Anteil der Produkte, die davon betroffen sind	S. 13–15
	PR4 Verstöße gegen Kennzeichnungspflicht	Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
	PR5 Umfrageergebnisse zur Kundenzufriedenheit	S. 12
Marketing	DMA Marketing	Werbung/Marketing erfolgt innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Es gibt Checklisten für die rechtlich korrekte Umsetzung der Maßnahmen, die vom Bereich Recht zur Verfügung gestellt wurden. Zudem erfolgt eine rechtliche Abstimmung aller Kampagnen.
	PR7 Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zur Marketingkommunikation	Keine Verstöße im Berichtszeitraum. Die Marketing- und Kommunikationsrichtlinien wurden eingehalten.
Schutz der Kundendaten	DMA Schutz der Privatsphäre von Kunden	S. 11, S. 12
	PR8 Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes von Kundendaten	Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
Compliance	DMA Einhaltung von Gesetzesvorschriften zu Produkten	S. 11
	PR9 Sanktionen wegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben	Keine Vorfälle im Berichtszeitraum

UN GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHTE

COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)



Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichtet sich die BAWAG P.S.K. zur Einhaltung der 10 Prinzipien mit den Schwerpunkten Arbeitsrechte, Menschenrechte,

Umweltschutz und Antikorruption. Darüber hinaus hat die BAWAG P.S.K. im Herbst 2015 die UN Global Compact Women's Empowerment Prinzipien unterzeichnet.

Der vorliegende CSR-Bericht 2015 ist auch ein Bericht im Sinne der jährlichen „Communication on Progress“ (COP). Zu jedem „Prinzip“ wurden Beispiele angeführt, wie diese in der BAWAG P.S.K. umgesetzt wurden und werden. Die Seitenzahlen beziehen sich auf den CSR-Bericht 2015, der hier zum Download bereitsteht: <https://www.bawagpsk.com/CSR-Reports>

DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT UND BEISPIELE FÜR DIE UMSETZUNG INNERHALB DER BAWAG P.S.K.:

Die 10 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten (COP 1)	S. 11 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Menschenrechtsmatrix
Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen (COP 2)	S. 13 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Supplier Code of Conduct Maßnahmen/Ergebnisse 2015: Das Neue Chance Konto zählt Ende 2015 bereits über 32.000 Kunden, was die Notwendigkeit dieses Services unterstreicht.
Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren (COP 3)	Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Versammlungsfreiheit und die Zulassung von Gewerkschaften sind in Österreich gesetzlich verankert. Alle Mitarbeiter unterliegen kollektivvertraglichen Regelungen. Zwischen Management und Betriebsrat erfolgt ein laufender Informationsaustausch, und es werden regelmäßig neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.
Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten (COP 4)	S. 11 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Supplier Code of Conduct; nahezu 100% unserer Lieferanten stammen aus Österreich. Vor neuen Vertragsabschlüssen werden Unternehmen mittels Medienscreening auf mögliche Verstöße untersucht. Die Themen Verhandlungsfreiheit, Zwangsarbeit, Arbeitszeiten und Gehälter sind Bestandteil des „Verhaltenskodex für Lieferanten der BAWAG P.S.K. Gruppe“ in Punkt 3 „Achtung der Grundrechte, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter“.

Die 10 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
<p>Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten (COP 5)</p>	<p>S. 11 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Supplier Code of Conduct</p>
<p>Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten (COP 6)</p>	<p>S. 11 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Recruiting Policies Maßnahmen/Ergebnisse 2015: Weiterführung des Frauenförderplans zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der BAWAG P.S.K.</p>
<p>Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen (COP 7)</p>	<p>S. 23</p>
<p>Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen (COP 8)</p>	<p>S. 23 Maßnahmen/Ergebnisse 2015: Die BAWAG P.S.K. hat im Jahr 2015 das durch das Energieeffizienzgesetz vorgegebene Einsparungsziel um 200% übertroffen.</p>
<p>Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern (COP 9)</p>	<p>S. 23 Seit 2012 ist die Photovoltaikanlage an der Fassade des Gebäudes in der Quellenstraße in Betrieb. Energieeffizienz wird darüber hinaus auch im Bereich der IT-Infrastruktur gefördert.</p>
<p>Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung (COP 10)</p>	<p>S. 11 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Antikorruptions- und Geschenkannahme-Richtlinie, Interessenkonflikt-Policy; der Bereich Compliance & KYC achtet auf Einhaltung der Regelungen; alle Neueintritte müssen Schulungen zur Verhinderung von Geldwäsche erfolgreich abschließen.</p>

DIE 7 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT WOMEN'S EMPOWERMENT PROGRAMMES UND BEISPIELE FÜR DIE UMSETZUNG INNERHALB DER BAWAG P.S.K.:

Nach der Unterzeichnung der UN Global Compact Women's Empowerment Prinzipien durch die BAWAG P.S.K. im Herbst 2015 berichtet die Bank hier erstmals über die Fortschritte in diesem Bereich.

Zu jedem „Prinzip“ wurden Beispiele angeführt, wie diese in der BAWAG P.S.K. umgesetzt wurden und werden. Die Seitenzahlen beziehen sich auf den CSR-Bericht 2015, der hier zum Download bereit steht:
<https://www.bawagpsk.com/CSR-Reports>

Die 7 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
Prinzip 1: Etablierung einer gleichstellungs- freundlichen Führungskultur	Festgelegte Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht im Vorstand und Aufsichtsrat, Frauenförderprogramm, Frauenmentoringprogramm, flexible Arbeitszeitmodelle, Schwerpunktthema in Führungskräfteprogrammen
Prinzip 2: Faire Behandlung aller Männer und Frauen im Erwerbsleben sowie Einhaltung und Förderung der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung	Menschenrechtsmatrix, Recruiting Policies, Frauenförderprogramm Weitere Indikatoren siehe: G4-LA1, G4-LA12, G4-LA13
Prinzip 3: Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Audit Beruf und Familien, Generationenmanagement, Informationsveranstaltungen für werdende Eltern, Welcome Back Events für aus der Karenz zurückkehrende Eltern, Betriebskindergärten an zwei Standorten Weitere Indikatoren siehe: G4-HR3, G4-LA6
Prinzip 4: Förderung der Bildung, der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Frauen	Frauenförderplan, Frauenmentoringprogramm, spezifische Seminare zur Weiterentwicklung von Frauen Weitere Indikatoren siehe: G4-LA9, G4-LA11
Prinzip 5: Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt sowie Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen	Frauenpreis
Prinzip 6: Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit	Frauenpreis, Female-Future Day, Fraueninitiative
Prinzip 7: Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann	Bericht über Maßnahmen, Zielsetzungen und Zielerreichung im Rahmen des jährlichen CSR-Berichts und der Communication on Progress (COP).

Mit der BAWAG P.S.K. in Kontakt treten:

<http://www.bawagpsk.com>
<https://www.facebook.com/bawag.psk>
<https://plus.google.com/+BAWAGPSK/about>
<https://mitten-im-land.at/blog/journal>

Beschwerdestelle:

Tel. 05 99 05 – 905 (Inland); +43 5 99 05 – 905 (Ausland)
Fax 05 99 05 – 31718 (Inland) bzw. +43 5 99 05 – 31718 (Ausland)
E-Mail: beschwerdemanagement@bawagpsk.com

IMPRESSUM

BAWAG P.S.K.
Bank für Arbeit und Wirtschaft und
Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft
Georg-Coch-Platz 2, 1018 Wien
FN: 205340x
DVR: 1075217
UID: ATU51286308
Telefon: +43 (0)5 99 05-0
Internet: www.bawagpsk.com

Investor Relations:
investor.relations@bawagpsk.com

Konzernpressestelle:
presse@bawagpsk.com

Satz:
Reger&Zinn OG

