



GRI-INDEX UND COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)
2014

GRI-INDEX UND COMMUNICATION ON PROGRESS (COP) 2014

ÜBER DAS CSR-UPDATE 2014

Bereits zum siebenten Mal berichtet die BAWAG P.S.K. als verlässlicher Bankpartner für jede Lebensphase 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. In diesem Jahr ist der CSR-Bericht als Update konzipiert, das über die wichtigsten Neuerungen im vergangenen Jahr berichtet. Als zusätzliche Quellen für die CSR-Aktivitäten der BAWAG P.S.K. können weiterhin der CSR-Bericht 2013 sowie die Geschäftsberichte herangezogen werden.

- ▶ Das Update erscheint auch dieses Jahr ausschließlich in einer Online-Version.
- ▶ Der Berichtszeitraum bezieht sich bei den Daten und Kennzahlen auf die Jahre 2012-2014.
- ▶ 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.
- ▶ Das Update orientiert sich an den Richtlinien der Global Reporting Initiative Version 3.1 und am Level B, was einer Bearbeitung von mindestens 20 Kernindikatoren entspricht, und beantwortet das zusätzliche Indikatoren-Set der Finanzdienstleister „Sector Supplements Financial Services“.
- ▶ Das GRI-Dokument beinhaltet auch den UN Global Compact Fortschrittsbericht (Communication on Progress). Mehr Informationen zu den Indikatoren der zehn Global Compact Prinzipien finden Sie im Index ab S. 14.
- ▶ Berichtsgrenze: Das CSR-Update 2014 umfasst das Unternehmen BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft mit folgenden Einschränkungen:
 - ▶ Die Tochterunternehmen werden im CSR-Update 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen, auf die BAWAG P.S.K. Bank und haben eine Abdeckung von 92 Prozent 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 (ausgenommen Leasing Auslandsbeteiligungen), BAWAG P.S.K. INVEST, BAWAG P.S.K. Wohnbaubank, NAVENSIS (im Zuge der Neustrukturierung der Kredit- und Zahlungsverkehrsabwicklung der BAWAG P.S.K. Gruppe wurde die Navensis Zahlungsverkehrsabwicklungs GmbH mit Wirkung 18. Juli 2014 auf die BAWAG P.S.K. verschmolzen. Die E2E Service Center Holding GmbH wurde im August 2014 als 100%ige BAWAG P.S.K. Konzerngesellschaft gegründet und bildet zusammen mit ihren 100%igen Tochtergesellschaften E2E Kreditmanagement GmbH, gegründet im November 2013, und der ebenfalls im August 2014 neu gegründeten E2E Transaktionsmanagement GmbH das Kompetenzzentrum für Zahlungsverkehr bzw. Kreditabwicklung in der BAWAG P.S.K. Gruppe) und BAWAG P.S.K. Immobilien AG, da diese von den beiden Wiener Zentralgebäuden am Georg-Coch-Platz bzw. Buchengasse/ Quellenstraße aus operieren. Bei den ökonomischen Kennzahlen wird der gesamte BAWAG P.S.K. Konzern abgebildet.

GRI-INDEX G3.1

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) Version 3.1. Insgesamt sind über 20 Kernindikatoren

abgebildet. Das entspricht laut GRI-Definition dem Level B. Neben den G3.1 Richtlinien werden dabei die Indikatoren der Sector Supplements für Finanzdienstleister dargestellt. Nachfolgender Index gibt einen Überblick über die berichteten GRI-Indikatoren.

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
1. Strategie und Analyse			
1.1	Stellungnahme des höchsten Entscheidungsträgers	●	S. 4
1.2	Darstellung der Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Nachhaltigkeit	●	S. 6
2. Unternehmensprofil			
2.1	Name der Organisation	●	Impressum
2.2	Marken, Produkte und Dienstleistungen	●	S.5, GB S.5
2.3	Organisationsstruktur	●	https://www.bawagpsk.com – Über Uns
2.4	Hauptsitz der Organisation	●	Impressum
2.5	Länder der Geschäftstätigkeit	●	S.8, GB S.145
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	●	https://www.bawagpsk.com – Über Uns
2.7	Märkte	●	S.8, GB S.145
2.8	Größe der Organisation	●	S.8, GB S.3
2.9	Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentümerverhältnisse	●	GB S.2
2.10	Auszeichnungen <ul style="list-style-type: none"> • Maecenas-Preis 2014 für „Bestes Kunstsponsoring-Konzept eines Großunternehmens“ für die ES GEHT! Initiative zugunsten des Volkstheaters • Dachfondaward des GELD-Magazins für die BAWAG P.S.K. Invest • EFFI-Award in Gold für die für die erfolgreiche 0% Kfz Finanzierungskampagne • 3. Platz des weltweiten „EFMA-Award“ in der Kategorie „Best New Product or Service Innovation“ für die 0% Finanzierung • Branchensieger Golden-Career's Best Recruiter 2013/14 • Landesauszeichnung „Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb“ 	●	
3. Berichtsparameter			
3.1	Berichtszeitraum	●	S.4, GRI-Index
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	●	S.4, GRI-Index
3.3	Berichtszyklus	●	S.4, GRI-Index
3.4	AnsprechpartnerInnen	●	Impressum
3.5	Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts	●	S.4, GRI-Index
3.6	Berichtsgrenze	●	S.4, GRI-Index
3.7	Beschränkungen des Berichtsumfangs	●	S.4, GRI-Index
3.8	Joint Ventures, Töchter, Outsourcing	●	S.4, GB S.123
3.9	Datenerfassung	●	S.4, GRI-Index
3.10	Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten	●	S.4, GRI-Index
3.11	Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder Messmethoden	●	Ankündigung Verkauf BAWAG P.S.K. INVEST (Closing Feb. 2015) inkl. langfristiger Partnerschaft mit AMUNDI.
3.12	GRI Content Index	●	Vorliegendes Dokument
3.13	Bestätigung durch externe Begutachtung	●	Es wurde keine externe Auditierung durchgeführt.
4. Governance, Verpflichtungen und Engagement			
4.1	Führungsstruktur der Organisation <p>Zum 31. Dezember 2014 bestand der Vorstand aus fünf Mitgliedern – Byron Haynes, Wolfgang Klein, Corey Pinkston, Anas Abuzaakouk und Jochen Klöpfer.</p> <p>Byron Haynes ist CEO der BAWAG P.S.K. und Vorstandsvorsitzender. Wolfgang Klein ist Vorstandsmitglied für Privat- und Geschäftskunden und stellvertretender Vorstandsvorsitzender. Corey Pinkston ist Vorstandsmitglied für „Corporate Lending and Investments“ und „Treasury Services and Markets“. Anas Abuzaakouk ist Chief Financial Officer. Chief Risk Officer Jochen Klöpfer legte sein Vorstandsmandat mit 31. Dezember 2014 zurück. Anfang 2015 bestellte der Aufsichtsrat Stefan Barth zum Chief Risk Officer und Sat Shah zum Chief Operating Officer.</p> <p>► https://www.bawagpsk.com – Über Uns</p> <p>Folgende Vorstands Ausschüsse bestehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enterprise Risk Meeting zur Gesamtbankrisikosteuerung • Credit Policy Committee (Fokus auf Kreditrichtlinien und -strategien) • Credit Approval Committee (Entscheidung über Finanzierungen ab einer bestimmten Größenordnung) • Strategisches Asset Liability Committee (Behandlung strategischer Themen der Kapital- und Liquiditätsplanung sowie operativer Themen der Aktiv-Passiv-Steuerung) <p>Die Themen des Credit Policy Committee wurden im Februar 2015 mit den Themen des Enterprise Risk Meeting zusammengelegt.</p> <p>Vorsitzender des Aufsichtsrates: Franklin W. Hobbs (seit 12.3.2013)</p> <p>Der aktuelle Corporate-Governance-Bericht sowie Richtlinien und Leitsätze der BAWAG P.S.K. sind hier abrufbar:</p> <p>► https://www.bawagpsk.com – Investor Relations</p>	●	GB S.17

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
4.2	Angabe, ob das höchste Leitungsorgan (= Aufsichtsrat) gleichzeitig Geschäftsführer ist	●	GB S.18-19, GB S.170-172
4.3	Unabhängige Mitglieder des höchsten Leitungsorgans	●	GB 22-24, 189-192 Die Mitglieder des Aufsichtsrates sind – abgesehen von den Arbeitnehmervertreter/innen – unabhängig von der operativen Leitung des Unternehmens (dem Vorstand). Die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats ist durch das österreichische Aktiengesetz normiert.
4.4	Mechanismen für Empfehlungen von Aktionären und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an den Vorstand	●	GB S.18-19, GB S.170-172
4.5	Kopplung der Vorstandsvergütung an die Unternehmensleistung	●	GB S.125
4.6	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenskonflikten im Vorstand	●	Die Geschäftsordnung des Vorstandes regelt u. a. die Handhabung von Interessenskonflikten. Diese sind dem Vorstand und Aufsichtsrat gegenüber offen zu legen.
4.7	Qualifikation der Vorstandsmitglieder	●	GB S.18-19
4.8	Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien	●	S.6, S.11
4.9	Verfahren des Vorstands zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung	●	S.18, GB S.18-19
4.10	Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung des Vorstands	●	Der Aufsichtsrat wird mindestens vierteljährlich mit einem umfassenden Bericht über die Bilanz, die Gewinn- und Verlustrechnung sowie weitere Controlling- und Risikodaten informiert.
4.11	Vorsorgeprinzip	●	S.6, S.11
4.12	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	●	S.11, Charta der Vielfalt
4.13	Mitgliedschaften	●	Transparency International (Austrian Chapter), UN Global Compact, respACT
4.14	Stakeholder-Gruppen Unternehmensinterne Stakeholder: Aufsichtsrat, Vorstand Anteilseigner, Betriebsrat Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Zentrale, Geschäftsstellen, Angehörige) Externe Stakeholder: Kundinnen und Kunden (Privatkunden, Geschäftskunden, Kommerzkunden, Institutionen und NGOs, öffentliche Hand), Produktpartner/Töchter, Aufsichtsbehörden sowie Konsumenten-/Verbraucherschutz und -beratung Investoren, NGOs (u. a. CSR-Organisationen, Sponsoring-Partner), Lieferanten, Analysten, Wissenschaft, Nichtkunden, Politik, Öffentlichkeit, Medien und Presse, Mitbewerber	●	
4.15	Auswahl der Stakeholder-Gruppen	●	S.7
4.16	Einbeziehung von Stakeholder-Gruppen Ein großer Schwerpunkt wird im Bereich der Social-Media-Aktivitäten auf die Thematik „Financial Education“ gelegt, um gerade jungen Usern Spartipps oder wichtige Begriffe aus der Finanzwelt näher zu bringen. Die verantwortungsvolle Kommunikation im virtuellen Raum, z.B. mit über 60.000 Facebook-Fans, stellt die BAWAG P.S.K. durch eine für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültige Social-Media-Kommunikations-Richtlinie sicher.	●	S.7
4.17	Fragen und Bedenken von Stakeholdern	●	S.7
5. Managementansätze			
DMA PS Managementansatz Produkt Portfolio			
Aspekte	Produkt Portfolio	●	S.6, S.8-10
	Audits	●	S.9
	Active Ownership	○	Nicht berichtet
DMA EC Managementansatz Wirtschaft			
Aspekte	Wirtschaftliche Leistung	●	S.6, S.8-10, GB S.2
	Marktpräsenz	●	S.6, S.8-10
	Indirekte ökonomische Auswirkungen	●	S.6, S.8-10
DMA EN Managementansatz Umwelt			
Aspekte	Materialien	●	Angesichts der Herausforderung steigender Kosten für Energie und Ressourcen liegt es im besonderen Interesse der Bank, hier Effizienzsteigerungen zu erzielen. Die ökologische Verträglichkeit der beschafften Materialien wird durch den Supplier Code of Conduct und die Bevorzugung von Produkten mit einem entsprechenden Gütesiegel gefördert. Der Energieverbrauch wird mittels Effizienzsteigerungsmaßnahmen reduziert.

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
	Energie	●	Siehe Aspekt „Materialien“
	Wasser	●	Siehe Aspekt „Materialien“
	Biodiversität	●	Nicht relevant
	Emissionen, Abwasser und Abfall	●	Die BAWAG P.S.K. setzt sich durch diverse Maßnahmen insbesondere in den Hauptgebäuden für die Reduktion von Emissionen und Abfall ein. Bedingt durch den Dienstleistungsbetrieb als Bank kann das Thema Abwasser als nicht relevant eingestuft werden (Abwasser entspricht entnommenem Wasser).
	Produkte und Dienstleistungen	●	S.9
	Gesetzeskonformität	●	S.11
	Transport	●	S.6, S.15-16
	Gesamt	●	S.6, S.15-16
DMA LA Managementansatz Arbeitspraktiken & menschenwürdige Beschäftigung			
Aspekte	Beschäftigung	●	S.6, S.12-14
	Beziehung zwischen Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmern und dem Management	●	Die BAWAG P.S.K. hat einen Betriebsrat, der die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt. Zwischen Management und Betriebsrat gibt es regelmäßige Gespräche.
	Gesundheit und Sicherheit	●	S.6, S.12-14
	Aus- und Weiterbildung	●	S.6, S.12-14
	Vielfalt und Chancen	●	Bereits 2010 hat die BAWAG P.S.K. die österreichweite Charta der Vielfalt unterzeichnet. www.charta-der-vielfalt.at .
	Gleiche Vergütung für Frauen und Männer	●	S.6, S.12-13
DMA HR Managementansatz Menschenrechte			
Aspekte	Investitions- und Beschaffungspraktiken	●	S.6
	Gleichbehandlung	●	S.6, S.12-13
	Interessenvertretungen und Tarifverhandlungen	●	In Österreich gesetzlich geregelt, siehe auch Aspekt „Beziehung zwischen Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmern und dem Management“
	Kinderarbeit	●	In Österreich gesetzlich geregelt
	Zwangsarbeit und Arbeitsverpflichtung	●	In Österreich gesetzlich geregelt
	Sicherheitspraktiken	●	Nicht relevant
	Rechte der indigenen Bevölkerung	●	Nicht relevant
	Beurteilung	○	Nicht berichtet
	Beseitigung	○	Nicht berichtet
DMA SO Managementansatz Gesellschaft			
Aspekte	Beziehungen zur Gemeinde	●	S.9, S.17
	Bestechung und Korruption	●	S.11
	Politische Unterstützung	●	Siehe SO5/SO6
	Wettbewerbswidriges Verhalten	●	S.11
	Einhaltung von Gesetzesvorschriften	●	S.11
DMA PR Managementansatz Produktverantwortung			
Aspekte	Gesundheit und Sicherheit der Kundinnen und Kunden	●	S.6-11
	Kennzeichnungen von Produkten und Dienstleistungen	●	S.9-10
	Marktkommunikation	●	siehe PR6
	Datenschutz und -sicherheit	●	Die BAWAG P.S.K. gewährleistet höchstmögliche Sicherheit durch laufende sicherheitstechnische Aktualisierung der Systeme.
	Einhaltung von Gesetzesvorschriften	●	S.11

KENNZAHLEN WIRTSCHAFT

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
Ökonomische Leistung			
EC1	Direkt generierter und verteilter ökonomischer Wert	●	S.8, GB S.2
EC2/COP7	Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation	●	S.4, S.6
EC3	Art und Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	●	S.83
EC4	Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	○	Nicht berichtet
Marktpräsenz			
EC5/COP1	Eintrittsgehälter im Vergleich zum lokalen Mindestlohn	●	Die Eintrittsgehälter liegen mehr als 10% über dem Mindestlohn.
EC6	Geschäftspolitik und Ausgaben bezüglich lokaler Lieferanten Die nachhaltige Einkaufspolitik der BAWAG P.S.K. („Supplier Code of Conduct“, vgl. hierzu Seite 19) 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 die Abteilung Einkauf, Immobilien & Facilitymanagement sofort tätig werden. Bis dato sind jedoch keine Anlassfälle aufgetreten. Knapp 99% der Lieferanten stammen aus Österreich. Es gibt keine offizielle Richtlinie bzgl. der Bevorzugung lokaler Lieferanten.	●	S.6
EC7/COP6	Einstellung von lokalem Personal	●	Daten siehe LA13; es besteht keine Firmenpolitik zur Bevorzugung von lokalem Personal (99,95% aller Angestellten sind in Österreich beschäftigt bzw. wohnhaft.)
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
EC8	Investitionen in öffentliche Infrastruktur und Gemeinwesen	●	S.9, S.17
EC9	Art und Umfang indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	●	S.5, S. 8-9

KENNZAHLEN UMWELT

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
Materialien			
EN1/COP8	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen	●	S.15-16
EN2/COP8,9	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	●	Im Sanitärbereich wird auf Recyclingmaterial geachtet.
Energie			
EN3/COP8	Direkter Primärenergieverbrauch	●	S.15-16
EN4/COP8	Indirekter Primärenergieverbrauch	●	S.15-16
EN5/COP8,9	Energieeinsparungen durch Effizienzsteigerungen	●	S.15-16
EN6/COP8,9	Initiativen zur Erstellung energieeffizienter oder auf erneuerbarer Energie basierender Produkte	●	S.15-16
EN7/COP8,9	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	●	S.15-16
Wasser			
EN8/COP8	Wasserverbrauch	●	S.15-16
EN9/COP8	Auswirkungen des Wasserverbrauchs	●	Nicht relevant
EN10/COP8,9	Wiederaufbereitetes und weiterverwendetes Wasser	●	Nicht relevant
Biodiversität			
EN11/COP8	Ort und Größe von Grundstücken in und um Gebiete mit hohem Biodiversitätswert	●	Nicht relevant
EN12/COP8	Auswirkungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert	●	Nicht relevant
EN13/COP8	Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume	●	Nicht relevant
EN14/COP8	Strategien zum Schutz der Biodiversität	●	Nicht relevant

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
Emissionen, Abwasser und Abfall			
EN15/COP8	Vom Aussterben bedrohte Arten, die in Gebieten leben, in denen eine Geschäftstätigkeit vorliegt	●	Nicht relevant
EN16/COP8	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	●	S.15-16
EN17/COP8	Andere relevante Treibhausgasemissionen	●	Nicht relevant
EN18/COP7-9	Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	●	S.15-16
EN19/COP8	Emissionen ozonabbauender Substanzen	●	Nicht relevant
EN20/COP8	NOx, SOx und andere wichtige Luftemissionen	●	Nicht relevant
EN21/COP8	Abwassermenge insgesamt	●	Entspricht dem Wasserverbrauch, siehe EN8
EN22/COP8	Abfallmenge insgesamt	●	Die Entsorgung aller Abfälle erfolgt durch die MA 48 bzw. durch befugte Fachfirmen.
Zusätzliche Informationen:			
Fraktion		Menge EH 2014	
Ungefährlicher Abfall			
Summe Altpapier	65,64 t		
Summe Akten Datenschutz	397,08 t		
Summe Datenträger	1,73 t		
Summe Elektroschrott	3,00 t		
Summe Bio-Müll	8,24 t		
Summe Glas Bunt	17,92 t		
Summe Glas Weiss	17,92 t		
Summe Kunststoff	8,33 t		
Summe Metall	2,21 t		
Summe Sperrmüll	1,43 t		
Summe Restmüll	190,99 t		
Holz	27,45 t		
Batterien	0,08 t		
Fraktion		Menge EH 2013	
Problemstoffe			
Summe Bildschirme	28,00 Stk		
Summe Leuchtstoffröhren	808,00 Stk		
Summe Fettabscheider	17,72 to		
Glykol-Wassergemisch (55374)	1,02 to		
Kühl-/Klimageräte	8 Stk		
Anmerkung: Durch die Beendigung der Filialoffensive konnten die Mengen bei einigen Positionen reduziert werden.			
EN23/COP8	Größere Freisetzung von Substanzen aufgrund von Unfällen und Vorfällen	●	Nicht relevant
EN24/COP8	Gefährliche Abfälle nach der Basler Konvention	●	Nicht relevant
EN25/COP8	Auswirkungen von Abwasser auf die Biodiversität	●	Nicht relevant
Produkte und Dienstleistungen			
EN26/COP7-9	Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen durch Produkte und Dienstleistungen	●	S.15-16
EN27/COP8,9	Wiederverwendetes oder recyceltes Verpackungsmaterial	●	Nicht relevant
Gesetzeskonformität			
EN28/COP8	Bußgelder und Strafen für die Nichteinhaltung gesetzlicher Umweltregelungen	●	Im Jahr 2014 gab es keine Bußgelder und Strafen für die Nichteinhaltung gesetzlicher Umweltregelungen.
Transport			
EN29/COP8	Umweltbelastungen durch den Transport von Produkten, Materialien und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	●	S.15-16
Umweltschutzausgaben und -investitionen insgesamt			
EN30/COP7-9	Umweltschutzausgaben und -investitionen	○	Nicht berichtet

KENNZAHLEN SOZIALES/GESELLSCHAFT

G3.1 Code **Inhalt nach GRI** **Status** **Seite/Anmerkungen**

Arbeitspraxis und Arbeitsqualität

Beschäftigung

LA1 Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ● S.12
2% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen einem befristeten Vertrag.

Zusätzliche Informationen		Zusätzliche Informationen	
Gesamtbelegschaft nach Bundesländern 2014	Summe	Gesamtbelegschaft nach Bundesländern 2014	Summe
Wien	2.269	Kärnten	115
Niederösterreich	205	Tirol	82
Burgenland	49	Vorarlberg	38
Steiermark	243	Ausland	7
Oberösterreich	162	Gesamt	3.258
Salzburg	88		

LA2/COP6 Neueinstellungen und Fluktuation ● Das Restrukturierungsprogramm ist 2014 ausgelaufen und wurde für eine kurze Periode vorübergehend im Jahr 2015 wieder in Kraft gesetzt.

Zusätzliche Informationen (per 31.12.2014):		Zusätzliche Informationen	
Abgänge 2014	Summe	Neueinstellungen 2014	Summe
Gesamt	494	Wien	86
nach Regionen		Niederösterreich	8
Wien	385	Burgenland	1
sonstige	109	Steiermark	4
nach Altersgruppe		Oberösterreich	13
<30	76	Salzburg	6
30–50	288	Tirol	4
>50	130	Vorarlberg	6
nach Geschlecht		Gesamt	128
Frauen	264		
Männer	230		
Gesamt	494		

LA3 Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte ● S.12-14
Alle betrieblichen Leistungen stehen Voll- und Teilzeitbeschäftigten gleichermaßen zu.

Die BAWAG P.S.K. bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern seit vielen Jahren eine Reihe von betrieblichen Zusatzleistungen. Neben Altersteilzeitmodellen werden flexible Arbeitszeiten sowohl bei den Teilzeitbeschäftigten gefördert, die eine 1-, 2-, 3- oder 4-Tage- Woche in Anspruch nehmen können, als auch bei den Vollzeitbeschäftigten, die eine 4-Tage-Woche wählen können. Seit 2014 besteht zusätzlich die Möglichkeit, eine Pflegekarenz oder eine Pflegeteilzeit in Anspruch zu nehmen. Gerade angesichts der immer älter werdenden Bevölkerung betreffen Themen wie die Pflege von Angehörigen immer mehr Menschen. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber versucht die BAWAG P.S.K., den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer solchen Situation nachzukommen und die Beschäftigten temporär zu unterstützen. Die Regelungen sehen vor, dass Pflegekarenz zwischen einem Monat und maximal drei Monaten in Anspruch genommen werden bzw. die Arbeitszeit bis auf minimal zehn Wochenstunden reduziert werden kann. Im Zusammenhang mit dem Audit Beruf und Familie können zwei Papa-Tage als zusätzliche Sonderurlaubstage für Väter vereinbart werden.

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
Zusätzliche Informationen			
Betriebliche Leistungen (in Tausend Euro) 2014		Betriebliche Leistungen (in Tausend Euro)	
	Summe		Summe
Fahrkostenzuschüsse	408	Betriebsarzt und Gesundheitsprogramme	126
Pensionskassenbeiträge	5.263	Betriebskindergarten	165
Jubiläumzahlungen	2.823	Mitarbeiterveranstaltungen	
Beihilfen (insb. für Heirat/Geburt/Tod, WAFF)	1.426	insb. Weihnachtsgutscheine / Weihnachtssessen / Ausflüge	414
Unfall-Versicherung	79	Zuschuss für den Betriebsrat	
Zuschuss zur Krankenzusatzversicherung	197	(Impfaktionen, Ferienzimmer, Sportclub, etc.)	382
Betriebsküche (Menüs / Personal / Bons)	1.229	Gesamt	12.512
LA15	Rückkehr- und Verbleibquoten nach der Elternkarenz	○	Nicht berichtet
Beziehung zwischen Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmern und dem Management			
LA4/COP1,3	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen	●	Alle Beschäftigten sind von Kollektivverträgen oder entsprechenden Regelungen erfasst.
LA5/COP3	Mindestzeitraum für die Ankündigung operationaler Veränderungen	○	Nicht berichtet
Gesundheit und Sicherheit			
LA6/COP1	Vertretung/Repräsentanz der Belegschaft in Sicherheits- und Gesundheitskomitees	●	in Österreich gesetzlich geregelt
LA7/COP1	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	●	S.14
Zusätzliche Informationen			
Unfallmeldungen an AUVA bzw. BVA*		Summe	
2012	19	*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und Versicherungsanstalt für öffentlich Bedienstete. Davon 5 Arbeits- und 13 Wegunfälle.	
2013	19		
2014	18		
LA8/COP1	Schulungs- und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen in Bezug auf ernste Krankheiten	●	S.14
LA9/COP1	Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in Tarifverträgen	●	in Österreich gesetzlich geregelt
Aus- und Weiterbildung			
LA10	Durchschnittliche Anzahl an Trainingsstunden	●	S.13-14
LA11	Programme für Wissensmanagement, lebenslanges Lernen und den Übergang vom Berufsleben in die Pension	●	S.13-14
LA12	Feedback an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich ihrer Leistung und Karriereentwicklung	●	S.13-14
Vielfalt und Chancen			
LA13/COP1,6	Zusammensetzung der Unternehmensführung und der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppe und Minderheiten	●	S.12-13
Zusätzliche Informationen (per 31.12.2014)¹:			
Nationalität		Österreich	Andere
Vorstand		0	5
Bereichsleitung/Geschäftsführung		23	8
Vertriebsdirektion/Verkaufsleitung/Abteilungsleitung		90	6
Filialleitung/Gruppenleitung/Teamleitung		237	7
Angestellte ohne Führungsverantwortung		2.781	101
Gesamt		3.131	127

¹ Informationen zu Änderungen im Vorstand (ab 01.01.2014): Chief Financial Officer Andreas Arndt legte sein Vorstandsmandat mit Wirkung per 31. Dezember 2013 zurück. Er verantwortete seit Oktober 2010 den Finanzbereich der BAWAG P.S.K. Im Dezember entschied der Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Jänner 2014 Anas Abuzaakouk, bisher Leiter des Bereichs Restrukturierung und Strategie, um Chief Financial Officer zu bestellen.

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status				Seite/Anmerkungen
Zusätzliche Informationen (per 31.12.2014)¹:						
Zusammensetzung Belegschaft / leitende Organe nach Altersgruppe und Geschlecht (2014)		<30	30-50	>50	Gesamt	
Männer	Vorstand	0	5	0	5	
	Bereichsleitung / Geschäftsführung	1	17	9	27	
	Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung	0	60	15	75	
	Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung	12	116	37	165	
	keine leitende Funktion	145	541	551	1.237	
Summe (Männer)		158	739	612	1.509	
Frauen	Vorstand	0	0	0	0	
	Bereichsleitung / Geschäftsführung	0	3	1	4	
	Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung	0	18	3	21	
	Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung	4	52	23	79	
	keine leitende Funktion	287	879	479	1.645	
Summe (Frauen)		291	952	506	1.749	
Gesamt		449	1.691	1.118	3.258	
Gleiche Vergütung für Frauen und Männer						
LA14/COP1,6	Lohn- und Vergütungsverhältnis zwischen Frauen und Männern	●	Für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie hat sich die BAWAG P.S.K. 2013 durch das Audit „BERUFUNDFAMILIE“ zertifizieren lassen.			
Menschenrechte						
Investitions- und Beschaffungspraktiken						
HR1/COP1-6	Überprüfung der Menschenrechte in wichtigen Investitionsverträgen und Verträgen	●	S.11			
HR2/COP1-6	Überprüfung der Lieferanten, Subunternehmer und anderer Geschäftspartner hinsichtlich der Beachtung und Wahrung der Menschenrechte	●	S.11			
HR3/COP1-6	Schulung zu Menschenrechten	●	2014 wurden keine entsprechenden Schulungen durchgeführt.			
Gleichbehandlung						
HR4/COP1,2,6	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	●	Im Jahr 2014 gab es keine Vorfälle von Diskriminierung.			
Gewerkschaftsfreiheit und Tarifverhandlungen						
HR5/COP1-3	Gewährleistung des Rechts auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	●	in Österreich gesetzlich geregelt; die BAWAG P.S.K. hat einen Betriebsrat, der die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vertritt. Zwischen Management und Betriebsrat gibt es regelmäßige Gespräche.			
Kinderarbeit						
HR6/COP1,2,5	Geschäftstätigkeiten mit Risiken der Kinderarbeit	●	in Österreich gesetzlich geregelt			
Zwangsarbeit und Arbeitsverpflichtung						
HR7/COP1,2,4	Geschäftstätigkeiten mit Risiken der Zwangsarbeit oder Arbeitsverpflichtung	●	in Österreich gesetzlich geregelt			
Sicherheitspraktiken						
HR8/COP1,2	Menschenrechtstraining für Sicherheitspersonal	●	Nicht relevant			
Rechte der indigenen Bevölkerung						
HR9/COP1,2	Verletzungen der Rechte der indigenen Bevölkerung und ergriffene Gegenmaßnahmen	●	Nicht relevant			
Beurteilung						
HR10	Geschäftstätigkeiten, die Gegenstand von Menschenrechtsüberprüfungen und/oder Auswirkungseinschätzungen waren	○	Nicht berichtet			

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
Beseitigung			
HR11	Durch formelle Beschwerdemechanismen angesprochene und gelöste Menschenrechtsbeschwerden	○	Nicht berichtet
Gesellschaft			
Beziehungen zur Gemeinde			
S01 (FSSS)/COP1	Art, Umfang und Effektivität von Programmen, welche die Auswirkungen des Geschäftsbetriebs auf Gemeinden bewerten und managen (bei Eintritt, Betrieb und Verlassen)	●	S.8-10
S01 (G3.1)/COP1	Geschäftsbereiche, in denen Community-Einbindung, Auswirkungseinschätzungen und Entwicklungsprogramme implementiert sind	●	S.10, S.17
S09	Geschäftstätigkeiten mit signifikanten negativen Auswirkungen auf Gemeinden	○	Nicht berichtet
S010	Präventions- und Milderungsmaßnahmen bei Geschäftstätigkeiten mit signifikanten negativen Auswirkungen auf Gemeinden	○	Nicht berichtet
Bestechung und Korruption			
S02/COP10	Untersuchung der Geschäftseinheiten auf Korruptionsrisiken	●	<p>Untersuchungen der Geschäftseinheiten auf Korruptionsrisiken erfolgen im Rahmen eines firmeninternen Assessments abgeschlossen im Frühjahr 2015.</p> <p>Seit der Einführung im August 2013 erfolgten insgesamt 528 „Besuche“ im Whistleblower-Portal. In den ersten fünf Monaten haben 304 User die Homepage besucht; im Jahr 2014 erfolgten insgesamt 224 Zugriffe. Bisher wurden keine Vorfälle gemeldet.</p>
S03/COP10	Training gegen Korruption	●	<p>Seit Dezember 2010 gibt es im BAWAG PSK Konzern eine eigene Geschenkerichtlinie die sowohl die Annahme als auch die Vergabe von Geschenken und Einladungen regelt. Diese wurde Ende 2012 mit Wirksamkeit 01.01.2013 auf die neue gesetzliche Lage in Österreich adaptiert.</p> <p>Seit November 2014 gibt es ein eigenes Selbstlernprogramm mit Wissenscheck, welches alle relevanten Mitarbeiter verpflichtend zu absolvieren haben.</p>
S04/COP10	Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	●	Im Jahr 2014 wurden keine Korruptionsfälle festgestellt.
Politische Unterstützungen			
S05/COP1-10	Politisches Engagement und Lobbying	●	Die BAWAG P.S.K. verfolgt kein politisches Engagement oder Lobbying.
S06/COP10	Gesamtwert von Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen	●	Die BAWAG P.S.K. tätigt keinerlei Spenden oder finanzielle Zuwendungen an politische Parteien – weder direkt noch indirekt.
Wettbewerbswidriges Verhalten			
S07	Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung		VKI Klage im April 2014 zu einer Werbemaßnahme. Es erging nach Vereinbarung mit dem VKI ein Versäumungsurteil. Die Bank hat sich verpflichtet, solche Werbungen nicht mehr zu schalten. Hintergrund war eine neue OGH-Judikatur, die zum Zeitpunkt der Werbung noch nicht vorlag.

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
Einhaltung von Gesetzesvorschriften			
S08	Bußgelder und Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	●	Durch die Finanzmarktaufsicht ergeben sich Bußgelder und Strafen im Ausmaß des Mitbewerbs.
Produktverantwortung			
Kundengesundheit und -sicherheit			
PR1/COP1	Bewertung der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	●	S.8-11
PR2/COP1	Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	●	Keine Verstöße im Berichtszeitraum
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen			
PR3/COP8	Art der Informationen zu Produkten und Dienstleistungen und Anteil der Produkte, die davon betroffen sind	●	S.8-11
PR4/COP8	Verstöße gegen Kennzeichnungspflicht	●	Keine relevanten Verstöße im Berichtszeitraum; Fehler in der Kennzeichnungspflicht können sich ggf. z. B. durch falsch gesetzte Disclaimer ergeben haben.
PR5	Kundenzufriedenheit (Praktiken, Ergebnisse von Umfragen)	●	S.7
Werbung			
PR6	Einhaltung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln zur Marketingkommunikation	●	<p>Werbung/Marketing erfolgt innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Es gibt Checklisten für die rechtlich korrekte Umsetzung der Maßnahmen, die von der Rechtsabteilung zur Verfügung gestellt wurden. Zudem erfolgt eine Abstimmung aller Kampagnen mit der Rechtsabteilung.</p> <p>Keine Verstöße im Berichtszeitraum. Die Marketing- und Kommunikationsrichtlinien werden eingehalten.</p> <p>Richtlinien: Social Media Policy, Verhaltensregeln für die Werbe- und Marketingpraxis, Werbestrategien für BAWAG P.S.K.</p>
PR7	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zur Marketingkommunikation	●	Keine relevanten Verstöße im Berichtszeitraum (siehe PR4)
Schutz der Privatsphäre			
PR8/COP1	Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes von Kundendaten	●	Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
Einhaltung von Gesetzesvorschriften			
PR9	Sanktionen wegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben	●	Keine Vorfälle im Berichtszeitraum

SECTOR SUPPLEMENTS FINANCIAL SERVICES

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite/Anmerkungen
FS1	Nachhaltigkeitsaspekte bei der Produktgestaltung	●	S.8-11
FS2	Prüfung von Nachhaltigkeitsrisiken von Produkten und Dienstleistungen Informationen gemäß der Kreditvergabepolicy: Sofern der geringste Hinweis darauf besteht, dass ein Kunde oder Projekteigentümer nicht fähig oder bereit ist im Einklang mit dem Gesetz oder allgemein anerkannten ethischen Standards zu handeln, wird die Bank eine Klärung herbeiführen und danach eine interne Diskussion führen bevor eine Investitionsentscheidung getroffen wird. Sofern Zweifel hinsichtlich der Fähigkeit oder Bereitschaft des Kunden, potentielle Auswirkungen in verantwortlicher Weise zu managen, verbleiben, sollte die Bank von der betreffenden Transaktion Abstand nehmen.	●	S.8-11
FS3	Prozess zur Überwachung der Kundinnen und Kunden bei der Umsetzung und Einhaltung der ökologischen und sozialen Anforderungen bei Vereinbarungen oder Transaktionen	○	Nicht berichtet
FS4	Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsrisiken von Produkten und Dienstleistungen	○	Nicht berichtet
FS5	Dialog mit Kundinnen und Kunden/Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern/ Investoren hinsichtlich Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen	●	S.7
FS6	Prozentsatz der Geschäftstätigkeit nach bestimmten Regionen, Größe und nach Sektoren	●	GB S.145
FS7	Produkte mit hohem sozialen Nutzen	●	S.8-11
FS8	Produkte mit hohem Umweltnutzen	●	S.8-11
FS9	Auditierung der Prozesse zur Prüfung der Nachhaltigkeitsrisiken	●	S.9-10
FS10	Investoren-Engagement	○	Nicht berichtet
FS11	Anteil der unter Nutzung von Nachhaltigkeitskriterien verwalteten Vermögen Research-Partner und Auswahlprozess: Die BAWAG P.S.K. INVEST kooperiert bei der Nachhaltigkeitsbewertung der Emittenten mit der international anerkannten Researchagentur Sustainalytics. Die Zusammenarbeit hat sich bereits bei dem im Dezember 2009 aufgelegten Nachhaltigkeitsfonds BAWAG P.S.K. Öko Sozial Rent bewährt. Die Auswahl der Emittenten erfolgt in mehreren Schritten. Aus dem kompletten Anlageuniversum werden potenzielle Investment-Kandidaten selektiert, die ein doppeltes Screening sowohl anhand der Analyse der BAWAG P.S.K. INVEST als auch durch das ESG Modells von Sustainalytics durchlaufen. Bei Letzterem konzentriert sich das Unternehmen bei der Emittentenanalyse auf die drei Kernthemen Environment, Social und Governance. Zusätzlich wurden ethisch-ökologische Ausschlusskriterien definiert, die viele Länder und Unternehmen von vornherein aus dem Auswahlprozess ausgrenzen.	●	S.9-10
FS12	Strategie bei der Ausübung von Stimmrechten	○	Nicht berichtet
FS13	Zugang zu Bankdienstleistungen in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Regionen	●	S.9
FS14	Initiativen, um den Zugang von Menschen mit Benachteiligungen zu Bankdienstleistungen zu verbessern	●	S.10 Genauere Informationen zu den barrierefreien Services finden Sie unter dem Stichwort „Service & Tools“ auf http://www.bawagpsk.com
FS15	Faire Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen	●	S.8-11
FS16	Initiativen zur Verbesserung des Wissens über Finanzprodukte	●	S.9-10

UN GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT

COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)



mit den Schwerpunkten Arbeitsrechte, Menschenrechte, Umweltschutz und Antikorruption. Das vorliegende CSR-Update ist auch ein Bericht im Sinne der jährlichen „Communication on Progress“ (COP). Wie auch im Vorjahr werden zu jedem „Prinzip“ Beispiele angeführt, wie diese in der BAWAG P.S.K. umgesetzt wurden und werden. Die Seitenzahlen beziehen sich auf das CSR-Update 2014, das hier zum Download bereit steht:

Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichtet sich die BAWAG P.S.K. zur Einhaltung der zehn Prinzipien

► <https://www.bawagpsk.com> – Über Uns

DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT UND WIE WIR SIE ERFÜLLEN:

www.unglobalcompact.org

Die 10 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
<p>Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten. (COP 1)</p>	<p>Siehe S.11, 12, 17</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Menschenrechtsmatrix</p>
<p>Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. (COP 2)</p>	<p>Siehe S.6, 8-9, 11</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, „Ethische Grundsätze bei der Kreditvergabe“, „BAWAG P.S.K. Fair Lending Erklärung“, Supplier Code of Conduct</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2014: Das Neue Chance Konto zählt Ende 2014 bereits über 29.000 Kundinnen und Kunden, was die Notwendigkeit dieses Services unterstreicht.</p>
<p>Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren. (COP 3)</p>	<p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Versammlungsfreiheit und die Zulassung von Gewerkschaften sind in Österreich gesetzlich verankert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen kollektivvertraglichen Regelungen. Zwischen Management und dem bestehenden Betriebsrat gibt es regelmäßige Gespräche und jährlich werden neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.</p>

Die 10 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
<p>Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten. (COP 4)</p>	<p>Siehe S. 19</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Supplier Code of Conduct; Nahezu 100% unserer Lieferanten sind aus Österreich. Vor neuen Vertragsabschlüssen werden Unternehmen mittels Medien-screening auf mögliche Verstöße untersucht.</p> <p>Die Themen Verhandlungsfreiheit, Zwangsarbeit, Arbeitszeiten und Gehälter sind Bestandteil des „Verhaltenscodex für Lieferanten der BAWAG P.S.K.-Gruppe“ in Punkt 3 „Achtung der Grundrechte, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter“.</p>
<p>Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten. (COP 5)</p>	<p>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>Siehe S.12</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Recruiting Policies</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2014: Weiterführung des Frauenförderplans zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer in der BAWAG P.S.K.</p>
<p>Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen. (COP 7)</p>	<p>Siehe S.6, S.15-16</p>
<p>Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen. (COP 8)</p>	<p>Siehe S.16</p> <p>Für einen umweltfreundlichen Weg zur Arbeit unterstützt die BAWAG P.S.K. seit Jahren die Aktion Österreich „RADELN ZUR ARBEIT“.</p>
<p>Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern. (COP 9)</p>	<p>Siehe S.16</p> <p>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>Siehe S.11</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Antikorruptions- und Geschenkannahme-Richtlinie, Interessenkonflikt Policy; Die Bereiche Recht und Compliance achten auf Einhaltung der Regelungen; alle Neueintritte müssen Geldwäscheschulungen erfolgreich abschließen.</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2014: Organisatorische Veränderungen wie die Zusammenführung des Bereichs Compliance & KYC (Know Your Customer) sowie die Einführung einer zentrale Stelle für das konzernweite Betrugsmanagement</p>

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>

Ombudsstelle:

<https://www.bawagpsk.com/BAWAGPSK/PK/kontakte/124376/ihre-anliegen-sind-uns-wichtig.html>
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: ombudsstelle@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

