



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT

2016

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. 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.

INHALT

4	VORWORT	
5	DIE BAWAG P.S.K. IM ÜBERBLICK	
8	CSR-STRATEGIE	
12	VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN	
14	DIALOG MIT STAKEHOLDERN	
15	KUNDENORIENTIERUNG	
19	MITARBEITERFÖRDERUNG UND -ENTWICKLUNG	
24	UMWELTSCHUTZ	
26	SOZIALES UND PERSÖNLICHES ENGAGEMENT	
28	GRI-INDEX	
34	UN GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)	
36	APPENDIX	

VORWORT



Sehr geehrte Damen und Herren,

die regelmäßige Publikation eines Nachhaltigkeitsberichts ist Teil unserer konsequenten Bemühungen, nachhaltiges Handeln und Denken in der BAWAG P.S.K. zu stärken. In diesem Sinne freue ich mich, Ihnen unseren neunten Corporate Social Responsibility (CSR) Bericht zu präsentieren.

Ein besonderes Anliegen der BAWAG P.S.K. ist es, Corporate Social Responsibility zu leben und umzusetzen. Für Unternehmen ist es notwendig und wichtig, die Balance zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Zielen zu finden. Mit Beispielen wie dem „Neue Chance Konto“, der Fortführung der „Freiwilligentage“, Maßnahmen im Rahmen des „Frauenförderprogramms“ und Initiativen mit dem Fokus auf die Bereiche Kultur, Bildung, Soziales sowie der Crowdfunding-Plattform (www.crowdfunding.at) wird das Wahrnehmungsprofil der Bank geschärft.

Der GRI-Index und die jährlichen Fortschrittsberichte („Communication on Progress“, COP) im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim UN Global Compact und den UN Global Compact Women’s Empowerment Prinzipien (WEP) bilden einen integralen Bestandteil des vorliegenden CSR-Berichts.

Die BAWAG P.S.K. trat bereits im Jahr 2009 dem UN Global Compact und im Jahr 2015 den WEP bei und bekennt sich seitdem zu den Prinzipien. Mit mehr als 12.000 Teilnehmern ist der Global Compact heute das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung.

Bedanken möchte ich mich bei allen, die im Jahr 2016 mit ihrem Engagement für eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Geschäftstätigkeit dazu beigetragen haben, dass die BAWAG P.S.K. ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und weiterentwickeln konnte, und ich zähle auf Ihre weitere Unterstützung.

Anas Abuzaakouk
CEO und Vorstandsvorsitzender der BAWAG P.S.K. AG

Hinweis zum Corporate Social Responsibility Bericht 2016

Der CSR-Bericht 2016 der BAWAG P.S.K. umfasst auch den GRI-Index (ab Seite 28) und die UN Global Compact Fortschrittsberichte (ab Seite 34) und erscheint ausschließlich in einer Online-Version, die unter <https://www.bawagpsk.com/CSR-Reports> verfügbar ist.

Der vorliegende Bericht beschreibt die Neuerungen und Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit im Jahr 2016 und schließt damit direkt an den CSR-Bericht 2015 an. Der Berichtszeitraum bei den dargestellten Kennzahlen

erstreckt sich auf die Jahre 2014–2016. Wesentliche Aspekte, die das Jahr 2017 betreffen und zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts bereits bekannt waren, wurden berücksichtigt.

Als ergänzende Quellen für die CSR-Aktivitäten der BAWAG P.S.K. können die CSR-Berichte der letzten Jahre sowie die Geschäfts- und Corporate Governance Berichte der Bank herangezogen werden.

DIE BAWAG P.S.K. IM ÜBERBLICK

Die BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft mit Hauptsitz in Wien entstand aus der Fusion der beiden Traditionsbanken BAWAG und P.S.K. und verfügt über spezialisierte Tochterunternehmen wie beispielsweise die *easybank*. Sie ist mit über 2,2 Mio. Privat- und Firmenkunden eine der größten Banken in Österreich und versteht sich als moderner serviceorientierter Finanzdienstleister mit fundierter Marktkenntnis, ganzheitlicher individueller Betreuung und innovativen Produkten, die im Rahmen einer Omnikanal-Strategie angeboten werden. Zwei Drittel unserer Kredite und Forderungen bestehen gegenüber Kunden in Österreich.

Geschäftssegmente

Die Bank konzentriert sich auf fünf Geschäftssegmente:

BAWAG P.S.K. Retail

Das Segment betreut 1,8 Mio. Privat- und Geschäftskunden über unser zentral gesteuertes, gemeinsam mit der Österreichischen Post betriebenes Filialnetz sowie über unsere Online- und Mobile-Vertriebsschienen, die durch unser Customer Care Center ergänzt werden. Auf Basis einer starken und landesweit bekannten Marke bieten wir als eine der führenden Omnikanal-Banken in Österreich über unsere physischen und digitalen Vertriebswege leicht verständliche, faire und transparente Produkte und Dienstleistungen an. Die Sparte Geschäftskunden sowie der soziale Wohnbau werden ebenfalls diesem Segment zugerechnet.

easygroup

Die *easygroup* hat über 420.000 Kunden/Kreditnehmer und umfasst die *easybank*, eine der führenden Direktbanken in Österreich, den drittgrößten KFZ-Leasing-Anbieter in Österreich, *easyleasing*, sowie unser internationales Retailgeschäft, bestehend aus qualitativ hochwertigen Wohnbaukrediten in Westeuropa. Die *easygroup* stellt einen Eckpfeiler der gesamten Wachstumsstrategie der BAWAG P.S.K. Gruppe dar.

DACH Corporates & Public Sector

Das Segment DACH Corporates & Public Sector umfasst die Finanzierungen unserer Firmenkunden und der

öffentlichen Hand sowie provisionsgenerierende Dienstleistungen für überwiegend österreichische Kunden. Ausgewählte Kunden unterstützen wir auch bei Finanzierungen in Nachbarländern (v.a. Deutschland und Schweiz). Wir betreuen über 5.000 Firmenkunden bzw. Kunden der öffentlichen Hand, die neben klassischen Finanzierungen auch unsere Services im Zahlungsverkehr in Anspruch nehmen.

International Business

Das Segment International Business beinhaltet die Kredite im Kommerzkunden-, Gewerbeimmobilien- und Portfoliofinanzierungsbereich jener Kunden, die außerhalb der DACH-Region angesiedelt sind. Der Schwerpunkt liegt hier auf gut entwickelten westeuropäischen Ländern sowie den Vereinigten Staaten. Das Portfolio internationaler Kommerzkredite besteht zum überwiegenden Teil aus Krediten an Firmen, die einen Free Cashflow generieren und ihren Umsatz mit einem defensiven Geschäftsmodell und entsprechenden Kapitalstrukturen in konjunkturunabhängigen Wirtschaftszweigen erzielen. Das Portfolio internationaler Immobilienkredite setzt den Schwerpunkt auf vorrangige Kredite für Cashflow generierende Objekte.

Treasury Services & Markets

Treasury Services & Markets ist als Service Center für unsere Kunden, Tochterunternehmen und Partner für die Ausführung von Geschäften am Kapitalmarkt sowie für selektive Investmentaktivitäten der Bank zuständig. Zu den Hauptaufgaben zählen die Verwaltung der Liquidität aus dem Kerngeschäft inklusive der Liquiditätsreserve sowie bestimmter Hedging-Positionen.

Vorstand

Anas Abuzaakouk, bisher Chief Financial Officer, wurde im Mai 2017 zum CEO ernannt. Enver Sirucic folgte diesem daraufhin als Chief Financial Officer nach. Im April 2017 wurden David O'Leary zum Retail-Vorstand sowie Andrew Wise zusätzlich zu seiner Funktion als Chief Investment Officer zum Vorstand für Non-Retail Lending ernannt. Stefan Barth ist Chief Risk Officer und Sat Shah Chief Operating Officer.

STRATEGIE

Wachstum in unseren Kernmärkten

Unser Ziel ist es, unsere Kundenbasis und unser Kundengeschäft in unseren Kernmärkten Österreich und westlichen Industriestaaten mit Schwerpunkt auf der DACH-Region zu steigern.

Unsere Kunden das Leben einfacher machen

Unsere Kunden sollen ihre Bankgeschäfte so gut und komfortabel wie möglich über unsere digitalen und physischen Vertriebskanäle abwickeln können. Dadurch wollen wir erfolgreiche, langfristige Kundenbeziehungen aufbauen und erhalten.

Effizienz als Schlüssel zum Erfolg

Kosteneffizienz in allen Geschäftsbereichen und Funktionen ist für den Erfolg in einem komplexen Umfeld entscheidend, in dem wir mit stärkerem Wettbewerb, strengeren regulatorischen Anforderungen und anhaltenden makroökonomischen Herausforderungen konfrontiert sind.

Sicher und solide

Eine solide Kapitalausstattung, stabile Einlagen sowie niedrige und kalkulierbare Risikokosten stellen die Basis für die Umsetzung unserer Geschäftsstrategie dar.

2016 – EIN ERFOLGREICHES GESCHÄFTSJAHR FÜR DIE BAWAG P.S.K.

2016 war für die BAWAG P.S.K. wieder ein ausgezeichnetes Jahr. Trotz des Niedrigzinsumfeldes und der makroökonomischen Wachstumsschwäche konnte die Bank einen Rekord-Nettogewinn von 484 Mio. EUR erwirtschaften, was einer Steigerung um 23% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Diese Steigerung ist vor allem auf

einen höheren Nettozinsenertrag und Provisionsüberschuss, niedrigere operative Aufwendungen und geringere Risikokosten zurückzuführen. Insgesamt zählt die BAWAG P.S.K. mit einem Return on Equity von 16% und einem Return on Tangible Equity von 18% zu den profitabelsten Banken Europas.

Kennzahlen im Überblick¹⁾

in Mio. EUR	2014	2015	2016
Operative Kernerträge	873,1	908,2	922,9
Jahresüberschuss vor Steuern	316,0	418,5	470,4
Nettogewinn	308,0	394,4	483,6
Return on Equity	12,7%	14,1%	15,9%
Return on Tangible Equity	14,9%	16,1%	17,9%
Cost/Income Ratio	53,6%	48,4%	44,4%
Risikokosten / Kredite und Forderungen	0,32%	0,17%	0,15%
Bilanzsumme	34.854	35.708	39.743
Kredite und Forderungen an Kunden	21.779	24.713	28.494
Kundeneinlagen	21.127	21.692	25.998
IFRS-Eigenkapital	2.619	2.956	3.134
Risikogewichtete Aktiva	16.811	16.535	17.140
Common Equity Tier 1 Quote (fully loaded)	12,2%	12,9%	15,1%
Gesamtkapitalquote (fully loaded)	15,9%	15,8%	18,0%
NPL Ratio	2,8%	2,1%	2,0%

Rating-Upgrades

Im April 2016 veröffentlichte Moody's mehrere Rating-Upgrades für die BAWAG P.S.K. Die langfristigen Ratings für Einlagen und vorrangige unbesicherte Verbindlichkeiten sowie das Emittentenrating der Bank wurden um eine Stufe auf A3 angehoben, wobei der positive Ausblick beibehalten wurde. Darüber hinaus wurde das Standalone-Rating (Baseline Credit Assessment) der Bank auf baa2 sowie das Rating für nachrangige Verbindlichkeiten auf Baa3 (erstmalig Investment Grade) angehoben.

Fitch hat im November 2016 für die BAWAG P.S.K. erstmals ein Rating veröffentlicht. Das langfristige Emittentenrating und das Standalone Rating wurden beide mit „A-“ festgelegt und mit einem stabilen Ausblick versehen. Darauf aufbauend vergab Fitch im Februar 2017 die Ratings „A-“ für vorrangige unbesicherte und „BBB+“ für nachrangige Verbindlichkeiten.

Moody's Investors Service hat zudem im April 2017 erneut mehrere Rating-Upgrades für die BAWAG P.S.K. veröffentlicht. Die langfristigen Ratings für vorrangige unbesicherte Verbindlichkeiten sowie das Emittenten- und Einlagenrating der Bank wurden um eine Stufe auf A2 angehoben, wobei der positive Ausblick dieser Ratings unverändert beibehalten wurde. Gleichzeitig wurde das Standalone-Rating (Baseline Credit Assessment) der Bank um eine Stufe auf baa1 sowie das Rating für nachrangige Verbindlichkeiten ebenfalls um eine Stufe auf Baa2 angehoben. Die aktuellen Upgrades spiegeln die anhaltend starken Finanzkennzahlen, insbesondere die Verbesserung der Kapitalausstattung bzw. der Qualität der Aktiva, sowie die nachhaltige Profitabilität der Bank wider. Die Ratingagentur weist zudem auf ein weiteres Upside-Potenzial innerhalb der kommenden 12 bis 18 Monate hin.

Für die BAWAG P.S.K. liegen zudem Nachhaltigkeitsratings relevanter europäischer Agenturen, u.a. SUSTAINALYTICS und oekom research, vor. Dies ist von Bedeutung, da viele Investoren ökologische und soziale Aspekte in ihre

Investmentüberlegungen miteinbeziehen. Die BAWAG P.S.K. ist bestrebt, ihre bestehenden Nachhaltigkeitsratings kontinuierlich zu verbessern.

Erhalt zahlreicher Auszeichnungen

Euromoney, eines der weltweit führenden Magazine für Bank-, Finanz- und Kapitalmarktthemen, wählte die BAWAG P.S.K. im Jahr 2016 erstmals zur „Besten Bank in Österreich“. Mit dieser renommierten Auszeichnung wurde die erfolgreiche strategische Neuausrichtung der BAWAG P.S.K. in den letzten Jahren gewürdigt.

The Banker, ein von der *Financial Times* herausgegebenes, internationales Bankfachmagazin, kürte die BAWAG P.S.K. 2016 zum zweiten Mal in Folge zur „Bank des Jahres“ in Österreich. Diese Auszeichnung unterstreicht ebenfalls die erfolgreiche strategische Neuausrichtung der Bank in den letzten Jahren. Die Verleihung dieses Titels erfolgte durch eine Jury aus Redakteuren und basiert auf Einreichungen ausgewählter Banken, der „The Banker Top 1.000“-Datenbank sowie der persönlichen Marktkenntnis der Herausgeber.

Der hohe Qualitäts- und Leistungsanspruch der BAWAG P.S.K. in unterschiedlichen Bereichen wurde 2016 mit weiteren Auszeichnungen prämiert:

- ▶ „Digitale Helden Zukunftspreis 2016“ – Microsoft zeichnet mit diesem Preis österreichische Kunden aus, die besonders innovative Projekte im Bereich der digitalen Transformation umsetzen.
- ▶ Career's Best Recruiter 2016/17 – in der jährlich von der Kommunikationsagentur GPK durchgeführten Analyse von über 500 österreichischen Unternehmen hat die BAWAG P.S.K. auch im Jahr 2016 wieder ausgezeichnet abgeschnitten und belegte im Ranking 2016/17 innerhalb der Bankenbranche den 1. Platz. Damit ist die BAWAG P.S.K. zum sechsten Mal Branchensieger (weitere Details siehe Seite 22).

CSR-STRATEGIE

Die Ziele des CSR-Engagements der BAWAG P.S.K. orientieren sich an den Herausforderungen der Bank in

den Bereichen Arbeitsplatz und Umwelt sowie an der strategischen Ausrichtung des Kerngeschäfts.

CSR-ORGANISATION IN DER BAWAG P.S.K.

Corporate Social Responsibility wird in der BAWAG P.S.K. unter der Verantwortung des Vorstands durch das CSR Committee, bestehend aus den Leitern der Bereiche Controlling, Human Resources, Recht und Generalsekretariat, Non-Financial Risk Management & Regulatory

Compliance, IT, Strategisches Kosten-, Beschaffungs- und Immobilienmanagement, Marketing & Produkte, Austrian Corporates & Public Sector sowie Investor Relations & Communications als Querschnittsmaterie gemanagt.

BERICHTSGRENZEN

Der CSR-Bericht 2016 umfasst das Unternehmen BAWAG P.S.K. mit folgenden Einschränkungen:

- ▶ Tochtergesellschaften der BAWAG P.S.K. werden im CSR-Bericht 2016 bei den sozialen Kennzahlen (Ausnahmen bei den ökologischen Kennzahlen, siehe Seite 24) nicht berücksichtigt. Diese Unternehmen handeln unabhängig durch ihre eigenen Organe. Daher beziehen sich alle mitarbeiterspezifischen Inhalte und Daten 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 Tochtergesellschaften *easybank*, *easyleasing*, BAWAG P.S.K. Wohnbaubank und BAWAG P.S.K. Immobilien.
- ▶ Bei den ökonomischen Kennzahlen wird die gesamte BAWAG P.S.K. Gruppe¹⁾ abgebildet.

AUSWAHL DER BERICHTSINHALTE

Die Inhalte des CSR-Berichts wurden nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (Version 4.0, Anwendungsebene „in Übereinstimmung Kern-Option“, branchenbezogenes Indikatoren-Set für Finanzdienstleistungen) und nach den Grundsätzen Wesentlichkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit erarbeitet. Damit kommt die BAWAG P.S.K. bereits heute den Anforderungen des neuen NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungs-Gesetz) nach, das ab dem Geschäftsjahr 2017 von vielen österreichischen Unternehmen die Publikation nicht-finanzieller Informationen verlangt.

Der aktuelle Bericht 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 natürlicher 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. Die Vorgaben der GRI Sector Disclosures für Finanzdienstleister sowie die Einschätzungen von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen wurden berücksichtigt.

Das Ergebnis dieses Prozesses bildet die Grundlage für die CSR-Strategie der Bank, die daraus abgeleiteten Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms sowie die im CSR-Bericht 2016 ausgewählten dargestellten Inhalte.

In der CSR-Strategie und dem Nachhaltigkeitsprogramm der BAWAG P.S.K. werden sechs Handlungsfelder dargestellt. Diese werden auch durch GRI-Indikatoren abgebildet (vgl. hierzu den GRI-Index ab Seite 28):

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 für Frauen und Männer
- ▶ Gleichbehandlung

5. Umweltschutz

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

6. Soziales und persönliches Engagement

- ▶ Lokale Gemeinschaften

CSR-LEITBILD

Das CSR-Leitbild der BAWAG P.S.K. bildet den Überbau der Handlungsfelder der CSR-Strategie der BAWAG P.S.K.

Die dahinterstehenden Maßnahmen sind im Nachhaltigkeitsprogramm definiert.

CSR-Themen	CSR-Handlungsfelder	CSR bedeutet für die BAWAG P.S.K.
Fairness und Respekt für die Ansprüche der gegenwärtigen und zukünftigen Generationen	Verantwortungsvolles Handeln	<p>... nach den ethischen Werten unseres Code of Conduct und nach den zehn Prinzipien des UN Global Compacts zu handeln.</p> <p>... nach den Prinzipien des UN Global Compact Women's Empowerment Programmes zu handeln.</p> <p>... Bewusstsein für die 17 Sustainable Development Goals des UN Global Compact als Zielrahmen für nachhaltiges Handeln zu schaffen.</p> <p>... durch das Erstellen von Policies und Richtlinien die Basis für verantwortungsvolles Handeln in der Bank sicherzustellen.</p>
Stärkung der Beziehungen zu den Anspruchsgruppen	Dialog mit Stakeholdern	<p>... den Erwartungen und Ansprüchen, die an uns gestellt werden, mit Respekt, offenen Ohren und Dialog zu begegnen.</p> <p>... eine offene und transparente Informationspolitik nach außen und innen zu verfolgen.</p>
Passende Produkte und Services für jede Lebenslage und jeden Lebensabschnitt	Kundenorientierung	<p>... als österreichische Bank die Gesellschaft in der Stadt und auf dem Land zu unterstützen.</p> <p>... Omnikanal-Zugang zu Bankdienstleistungen für möglichst viele Menschen in Österreich zu schaffen, indem wir aktiv gegen soziale Ausgrenzung vorgehen, auf die Präsenz vor Ort, verständliche Finanzprodukte sowie die Barrierefreiheit unserer Produkte und Dienstleistungen setzen.</p> <p>... ein verlässlicher Partner für Österreichs Wirtschaft zu sein.</p>
Wertschätzung und Förderung von Mitarbeitern in jeder Lebensphase	Mitarbeiterförderung und -entwicklung	<p>... den Mitarbeitern eine gesunde und karrierefördernde Arbeitsumgebung zu bieten, sie wertzuschätzen und ihre Potenziale sowie ihr persönliches Engagement für die Gesellschaft zu fördern.</p>
Verringerung der Umweltauswirkungen, um die Lebensgrundlage zukünftiger Generationen nicht zu gefährden	Umweltschutz	<p>... die Auswirkungen auf die Umwelt bei Produkten, Dienstleistungen und im Arbeitsalltag so gering wie möglich zu halten und regelmäßig über unsere Fortschritte zu berichten.</p>
Gemeinnützigkeit und Freiwilligenarbeit	Soziales und persönliches Engagement	<p>... soziales Engagement der Mitarbeiter zu fördern und unsere Kunden zu zivilgesellschaftlichem Engagement aufzurufen und dieses zu unterstützen.</p>

NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

CSR-Strategie

Ziel: Stärkung des CSR-Engagements

Verbesserung im Ranking der Nachhaltigkeits-Ratingagenturen

Zeithorizont

laufend

Verantwortungsvolles Handeln

Ziel: Fairness und Respekt für die Ansprüche der gegenwärtigen und zukünftigen Generationen

Einhaltung aller Richtlinien und Policies wie z.B. des Code of Conduct

Zeithorizont

laufend

Bewusstseinschaffung für die UN Global Compact Women's Empowerment Prinzipien

laufend

Bewusstseinschaffung für die 17 Sustainable Development Goals des UN Global Compact

laufend

Konzernweites erstklassiges Non-Financial Risk Management

laufend

Dialog mit Stakeholdern

Ziel: Stärkung der Beziehungen zu den Anspruchsgruppen

Stärkung der Kommunikation mit den Stakeholdern durch Veranstaltungen und Diskussionsrunden

Zeithorizont

laufend

Kundenorientierung

Ziel: Passende Produkte und Services für jede Lebenslage und jeden Lebensabschnitt

Fortführung des Neue Chance Kontos und des Angebots nachhaltiger Investments

Zeithorizont

laufend

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Produktentwicklung

laufend

Mitarbeiterförderung und -entwicklung

Ziel: Wertschätzung und Förderung von Mitarbeitern in jeder Lebensphase

Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen durch Umsetzung des Frauenförderplans

Zeithorizont

laufend

Förderung älterer Mitarbeiter durch Umsetzung der Maßnahmen des Generationenmanagements

laufend

Umweltschutz

Ziel: Verringerung der Umweltauswirkungen, um die Lebensgrundlage zukünftiger Generationen nicht zu gefährden

Weitere Steigerung der Energieeffizienz der Hauptstandorte

Zeithorizont

laufend

Steigerung der Energieeffizienz in den Filialen durch erweiterte Analysen der erfassten Verbrauchsdaten, Ermittlung der Energie-Einsparpotenziale und Erarbeitung wirtschaftlicher Maßnahmenvorschläge

laufend

Soziales und persönliches Engagement

Ziel: Gemeinnützigkeit und Freiwilligenarbeit

Screening, Auswahl und Kommunikation geeigneter Projekte

Zeithorizont

laufend

Forcierung der Inanspruchnahme der Freiwilligentage durch Promoten der bisherigen sozialen Einsätze und Evaluierung der bisher gesetzten Aktivitäten

laufend

Bewusstseinschaffung der Notwendigkeit von nachhaltigem, sozialem Engagement sowie Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag

laufend

VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

Verantwortungsvolles Handeln bedeutet für die BAWAG P.S.K., unter anderem nach den ethischen Werten unseres Codes of Conduct und nach den zehn Prinzipien des UN Global Compacts sowie den sieben Prinzipien des UN Global Compact Women's Empowerment Programmes zu

handeln sowie einen Beitrag zu den 17 Sustainable Development Goals des UN Global Compact zu leisten. Auf den genannten Prinzipien fußen zahlreiche Policies und Leitlinien, die verantwortungsvolles Handeln der Mitarbeiter sicherstellen.

COMPLIANCE

Effektives Compliance- und Risikomanagement ist ein wesentlicher Teil des Erfolgs einer Bank. Neben den klassischen Risikoarten wird das Non-Financial Risk Management immer wichtiger. Mit der Gründung eines eigenen Bereichs Non-Financial Risk Management & Regulatory Compliance im Herbst 2016 trug die BAWAG P.S.K. der Bedeutsamkeit dieser Entwicklung Rechnung. Der Compliance Officer und der Anti-Money-Laundering Officer leiten diesen Bereich gemeinsam, mit dem Ziel, eine einheitliche konzernübergreifende Steuerung von Non-Financial Risk und Compliance zu implementieren.

Das konzernweite Compliance- und Non-Financial Risk Management der BAWAG P.S.K. gewährleistet nicht nur die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Standards, sondern sorgt darüber hinaus für einen lückenlosen Schutz der Anleger, Kunden, Mitarbeiter und des Unternehmens selbst. Die wesentlichen Aufgaben umfassen neben dem Management des operationellen Risikos die Verhinderung von Geldwäsche und die Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung, die Überwachung der Einhaltung von Sanktionen, Betrugsprävention und -bekämpfung, Datenschutzthemen, Informationssicherheit sowie

Wertpapier-Compliance, Vermeidung von Insider-Trading und Marktmissbrauch sowie von Interessenskonflikten.

Neben sämtlichen relevanten gesetzlichen Regelungen, wie beispielsweise dem Wertpapieraufsichtsgesetz, existiert ein für alle Mitarbeiter verpflichtender Code of Conduct, welcher unter anderem Richtlinien für die Geschäftsgebarung, die Kundenbetreuung, Fälle von Interessenskonflikten sowie zur Vorbeugung von Marktmissbrauch und Geldwäsche beinhaltet. Eine detaillierte Antikorruptionsrichtlinie regelt die Geschenkannahme und Geschenkvergabe und sensibilisiert sowohl die Mitarbeiter als auch das Management in Bezug auf die bestehenden Antikorruptionsvorschriften.

Engagement bei Transparency International

Die BAWAG P.S.K. ist seit 2012 Mitglied bei Transparency International Austrian Chapter (TI-AC). Dieser gemeinnützige Verein hat sich zum Ziel gesetzt, das allgemeine Bewusstsein gegen Korruption und für Transparenz in Österreich zu erhöhen und die Umsetzung einschlägiger Maßnahmen und Reformen zu erleichtern.

CORPORATE GOVERNANCE UND KONZERNWEITE RICHTLINIEN

Corporate Governance

Im Jahr 2006 ging die BAWAG P.S.K. eine freiwillige Verpflichtung zur Anwendung des Österreichischen Corporate Governance Kodex ein. Seit 2009 erstellt und veröffentlicht die Bank jährlich einen Corporate Governance Bericht. Mit dieser freiwilligen Selbst-

regulierungsmaßnahme will die BAWAG P.S.K. das Vertrauen von Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit weiter stärken. Die Einhaltung des Corporate Governance Kodex wird jährlich über eine externe Evaluierung von Deloitte Audit Wirtschaftsprüfungs GmbH sowie von Dorda Brugger Jordis Rechtsanwälte (Überprüfung der den Wirtschaftsprüfer betreffenden Fragestellungen) geprüft.

Der Corporate-Governance-Bericht 2016 ist unter https://www.bawagpsk.com/BAWAGPSK/IR/DE/Corporate-Governance/Corp_Governance_Kodex/288216/corporate-governance-berichte.html abrufbar.

Richtlinien und Policies

Wesentliche konzernweite Richtlinien sind unter anderem:

- ▶ Anti-Fraud Policy
- ▶ Antikorruptions- und Geschenkerichtlinie
- ▶ COBIT 4.0 Framework für IT-Prozesse
- ▶ Code of Conduct
- ▶ Complaint Management Policy
- ▶ Conflict of Interest Policy
- ▶ Corporate Procurement Policy
- ▶ Corporate Travel Policy
- ▶ Credit Policies
- ▶ Entertainment Policy
- ▶ Fit & Proper Policy
- ▶ ISAE3402/SSAE16 bei IT-Prozessauslagerungen
- ▶ Menschenrechtsmatrix
- ▶ Non Disclosure Agreement Policy
- ▶ OpRisk Policy
- ▶ Policy Neueintritte von Mitarbeitern
- ▶ Product Implementation Process Policy
- ▶ Recruitment Policy
- ▶ Security Policy
- ▶ Social Media Policy
- ▶ Supplier Code of Conduct
- ▶ UN Global Compact Prinzipien
- ▶ UN Women's Empowerment Prinzipien

DIALOG MIT STAKEHOLDERN

Der BAWAG P.S.K. ist es besonders wichtig, den Erwartungen und Ansprüchen, die an sie von internen und externen Stakeholdern gestellt werden, mit Respekt und offenen Ohren zu begegnen und einen Dialog mit den verschiedenen Interessensgruppen zu führen. Internen Stakeholdern wie Mitarbeitern und dem Betriebsrat kommt dabei der gleiche Stellenwert zu wie externen Stakeholdern,

das sind insbesondere Kunden, Produktpartner, Aufsichtsbehörden sowie Konsumenten-/Verbraucherschutz und -beratung, Investoren, Analysten, NGOs (u. a. CSR-Organisationen, Sponsoring-Partner), Lieferanten, Medien und Presse, Nichtkunden, Politik, allgemeine Öffentlichkeit und Mitbewerber.

IM DIALOG MIT KUNDEN

Mit über 2,2 Mio. Kunden gehört ein Dialog auf Augenhöhe zu den Grundvoraussetzungen des Arbeitsalltags in der BAWAG P.S.K. Die ganzheitliche, lebenszyklisch begleitende Beratung gehört dabei zu den Grundpfeilern in

der Kommunikation mit Kunden. Neben den Mitarbeitern, die in der Kundenbetreuung tätig sind, sind beispielsweise die BAWAG P.S.K. Beschwerdestelle oder soziale Netzwerke wesentliche Kommunikationsdrehscheiben.

INFORMATIONEN ZUR KUNDENZUFRIEDENHEIT

Kundenzufriedenheit steht an vorderster Stelle

Wir laden unsere Kunden nach Beratungsgesprächen ein, uns ihr Feedback zu geben. Hier zeigt sich das hohe Zufriedenheitsniveau der Kunden der BAWAG P.S.K.: Im Jahr 2016 vergaben 93% für ihr Beratungsgespräch die Noten 1 oder 2 (Schulnotensystem).

Kundengesamtzufriedenheit 2016

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist weiterhin auf hohem Niveau. Gemäß einer bankenübergreifenden GfK-Studie sind 83% unserer Privatkunden mit der BAWAG P.S.K. sehr oder zumindest eher zufrieden.

INNOVATIVE DIALOGPLATTFORM

Das Kundenpanel „bessermacher.at“

Mit dem Verbraucherpanel „bessermacher.at“ haben wir eine Dialogplattform für unsere Kunden geschaffen. Dabei laden wir interessierte Kunden ein, sich zu registrieren und mit ihren Ideen und Wünschen die Entwicklung der

Serviceleistungen der BAWAG P.S.K. mitzugestalten. Im Jahr 2016 haben wieder zahlreiche Kunden ihr Feedback zur BAWAG P.S.K. und ihren Produkten gegeben.

KUNDENORIENTIERUNG

Die BAWAG P.S.K. verfolgt den Ansatz, Zugang zu Bankdienstleistungen für möglichst viele Menschen in Österreich zu schaffen, indem sie aktiv gegen soziale Ausgrenzung vorgeht, auf die Präsenz vor Ort, den Ausbau

des digitalen Angebots, verständliche Finanzprodukte sowie die Barrierefreiheit ihrer Produkte und Dienstleistungen setzt und ein verlässlicher Partner für Österreichs Wirtschaft ist.

NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Im Jahr 2016 haben wir weiter in die Entwicklung unseres Geschäftsmodells investiert, um die hohe Qualität unseres Kundenservice zu sichern. So wurde das digitale Angebot um mehrere Produkte erweitert und neue Online- und Mobilservices wurden implementiert, damit unsere Kunden ihre Banktransaktionen unkompliziert jederzeit und überall sicher durchführen können. Zukunftsweisende, medienbruchfreie Lösungen stehen dabei im Fokus. Die folgenden Beispiele zeigen das hohe Tempo und die Dynamik der BAWAG P.S.K. beim Ausbau ihrer digitalen Services.

Ein Innovationsschwerpunkt wurde im Bereich Sicherheit im digitalen Zahlungsverkehr gesetzt. Die Security-App bietet den Kunden neben Österreichs sicherstem Zeichnungsverfahren sofortige Transparenz über ihre Finanztransaktionen. Durch eine Kooperation der BAWAG P.S.K. mit dem Fintech-Unternehmen FinReach wird der Kontowechsel zur BAWAG P.S.K. auf vollständig digitaler Basis ermöglicht. Im Bereich der Videoidentifikation und -legitimation kooperiert die BAWAG P.S.K. mit dem Marktführer und Patentinhaber WebID Austria. Das Verfahren zur Videolegitimation ermöglicht die Identifikation über einen direkten Link zur WebID-Site. Damit sparen sich Kunden die bisher erforderlichen Post- oder Bankwege, genießen damit einen beachtlichen Zuwachs an Komfort und profitieren vor allem auch von der Zeitersparnis. Höheren Komfort bietet auch die neue SmartPay-App, die Zahlungen mittels NFC-fähiger Smartphones und die reibungslose Abwicklung weiterer Transaktionen ermöglicht.

Nachhaltige Investmentfonds

Das Gesamtvolumen von Amundi Austria¹⁾, dem Kooperationspartner der BAWAG P.S.K. in der Vermögensverwaltung, in Socially Responsible Investments (SRI-Fonds) betrug Ende 2016 1,4 Mrd. EUR. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Steigerung um 17%.

Die Investitionen in nachhaltige Investment-Produkte – in die beiden Publikumsfonds „Amundi Öko Sozial Stock²⁾“ und den „Amundi Öko Sozial Rent³⁾“ – sind in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen und erreichten zum 31.12.2016 eine Summe von 114 Mio. EUR bzw. 228 Mio. EUR. Beide Fonds tragen das EUROSIF-Transparenz-Logo für Nachhaltigkeitsfonds und wurden 2016 mit dem Österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte ausgezeichnet. In weiteren vier Spezialmandaten ist eine Summe von rund 1 Mrd. EUR investiert, von denen eines ebenfalls das Österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte trägt.

Finanzierungen und Umwelt

Immer wieder reagiert die BAWAG P.S.K. zur Unterstützung der Kunden auf umweltbedingte Notsituationen. So stellte die Bank den Hochwasseropfern in Kärnten im Zeitraum Juli bis August 2016 Kredite zu besonders günstigen Konditionen zur Verfügung. Auf die Verrechnung eines Bearbeitungsentgelts wurde gänzlich verzichtet.

Im Bereich der Wohnraumfinanzierung bieten wir einen umweltrelevanten Mehrwert. Bei Abschluss eines Hypothekarkredits werden die Kosten für den Energieausweis in Höhe von 450 EUR erstattet.

„Neue Chance Konto“

Seit Jahren ist das „Neue Chance Konto“ auf Wachstumskurs. Das zeigt die Notwendigkeit dieses sozialen Services der BAWAG P.S.K., welches für Menschen konzipiert ist, die ansonsten vom Zahlungsverkehr ausgeschlossen wären. Weder Kontonummer noch Bankleitzahl weisen darauf hin, dass es sich dabei um ein Konto auf Guthabenbasis handelt. Das verhindert, dass Kunden im Rahmen der Durchführung ihrer Geldgeschäfte und Transaktionen – direkt oder indirekt – stigmatisiert werden. Obwohl das Angebot anfangs nur über die persönliche

1) Bis 18.3.2016 BAWAG P.S.K. INVEST

2) Bis 31.5.2016 BAWAG P.S.K. Öko Sozial Stock

3) Bis 31.5.2016 BAWAG P.S.K. Öko Sozial Rent

Schuldnerberatung kommuniziert wurde, steigt die Anzahl der Kontoinhaber stetig. Ende 2016 nutzen bereits ca. 34.000 Kunden dieses Konto. Mit der Einführung des EU-Basiskontos erfährt das in der BAWAG P.S.K. seit Jahren eingeführte „Neue Chance Konto“ eine EU-weite Standardisierung.

Barrierefreie Services

Die BAWAG P.S.K. legt Wert auf eine barrierefreie Infrastruktur. Insbesondere die Selbstbedienungsterminals an den Filialstandorten wurden in den letzten Jahren auf

den neuesten Stand gebracht und ermöglichen eine intuitive Bedienung, wie z.B. übersichtliche Bedienelemente, vergrößerte Tasten, Brailleschrift und einfache Piktogramme. Die BAWAG P.S.K. ist auch Projektpartner bei der 2014 gestarteten Initiative „bank4all“. In Zusammenarbeit mit Blinden- und Sehbehindertenorganisationen wird gemeinsam mit Bankenpartnern und Softwareherstellern eine Vereinheitlichung der Funktionen und Abläufe von Geldautomaten verfolgt. Die eingerichtete Website unterstützt blinde und sehbehinderte Menschen in ganz Österreich bei der Suche nach Geräten, die durch die Ausstattung mit neuer Software leichter zu bedienen sind (www.bank4all.at).

NACHHALTIGE KUNDENBEZIEHUNGEN UND PROJEKTE

BAWAG P.S.K. als Partner für gemeinnützige Organisationen

Das Thema „Soziales“ nahm im Jahr 2016 erneut eine besondere Stellung in den Kernaktivitäten der BAWAG P.S.K. ein, da die Bank traditionell die Hauptbankverbindung zahlreicher Spendenorganisationen in Österreich ist. Rund 150 Non-Profit bzw. Non-Governmental Organizations gehören zu den langjährigen Kunden der BAWAG P.S.K.

Darüber hinaus können alle das Filialnetzwerk der BAWAG P.S.K. begünstigt für die Einzahlung von Spenden verwenden. Seit Jahren liegt der begünstigte Spesensatz für Bargeld-Einzahlungen für zahlreiche Spendenzwecke bei 0,55 EUR pro Transaktion.

Verlässlicher Partner für Österreichs Wirtschaft

Zahlreiche Unternehmen, Kommunen und die öffentliche Hand schenken der BAWAG P.S.K. ihr Vertrauen. Besonders oft unterstützt die Bank Gemeinden beim Auf- und Ausbau der örtlichen Infrastruktur, wie beispielsweise Kindergärten, Schulen und Pflegeeinrichtungen.

ES GEHT! – eine Initiative für gute Ideen „Mitten im Leben“

Mit der Initiative ES GEHT! hat die BAWAG P.S.K. 2014 eine Bewegung ins Leben gerufen, welche die Initiative des Einzelnen fördert, Menschen und Gemeinschaften verbindet und alle ermutigt, in Österreich gemeinsam etwas Positives zu bewirken. Über die Online-Plattform www.es-geht.at und die Filialen unterstützt die BAWAG P.S.K. eingereichte Projekte mit Know-how, Kontakten und Kommunikationskonzepten. Themen wie Arbeit, Wohnen, Bildung, Gesundheit, Kultur und Technologie werden dabei vorrangig gefördert. Im Rahmen der ES GEHT! Initiative hat die BAWAG P.S.K. als erste österreichische Bank mit ihrer Crowdfunding-Plattform (www.crowdfunding.at) das Themenfeld auf professionelle Beine gestellt, um Projekte Einzelner oder privater Organisationen finanziell zu unterstützen. Seit 2014 wurden über die Plattform 20 Projekte finanziert. Crowdfunding ist eine alternative, moderne Finanzierungsform, bei der viele kleinere Beträge von Einzelpersonen gesammelt werden, um eine größere unterstützenswerte Idee zu finanzieren.

Damit wurde das klassische Sponsoringkonzept zeitgemäß in ein Mobilisierungskonzept umgewandelt. ES GEHT! mit der angeschlossenen Crowdfunding-Plattform widmet sich vielfach gemeinschaftlichen Projekten, die zu wenig öffentliche Förderung und Aufmerksamkeit erhalten und ohne die Zivilcourage Einzelner scheitern würden. Dabei kann es sich um lokale Projekte mit starkem Bezug zur jeweiligen Region handeln. Die BAWAG P.S.K. startet Mobilisierungskampagnen, vernetzt Initiatoren mit Medienpartnern und anderen Unterstützern und stattet mit Werbematerial aus, um Crowds zu finden, die sich auch monetär gegen kleine Rewards aus dem Projekt beteiligen. So ist es gelungen, seit dem Start rund 280.000 EUR aus der Gemeinschaft für die Gemeinschaft aufzubringen, die direkt in die Realisierung der Projekte geflossen sind.

Die Crowdfunding-Plattform (www.crowdfunding.at) ist neben dem Kundenpanel „www.bessermacher.at“ integraler Bestandteil der ES GEHT! Initiative, die die Eigeninitiative von Herrn und Frau Österreicher nachhaltig fördern helfen will. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang das aktuelle Projekt „Lerncafés – Gemeinsam Zukunft bilden“.

Die Lerncafés der Caritas Wien

Die Lerncafés der Caritas Wien haben sich zum Ziel gesetzt, jungen Menschen mit Bildungsbenachteiligungen eine möglichst chancengleiche Teilhabe an Bildungs- und Qualifizierungssystemen zu ermöglichen. Daher bieten die Lerncafés an allen fünf Arbeitstagen Unterstützung an. Diese richtet sich nicht nur an Pflichtschüler, sondern auch

an 15- bis 20-Jährige. Gezielte thematische Gruppenangebote, EDV-Workshops, Sprach- und Förderungsmaßnahmen und Beratung hinsichtlich nicht bildungsbezogener Problemstellungen inklusive Weiterleitung an Fachstellen (Rechts- und Sozialberatung, Jugendwohlfahrt etc.) runden das umfangreiche Angebot ab.

Treueprogramm DANKESCHÖN

Im Rahmen des Kunden-Treueprogramms DANKESCHÖN können Inhaber einer neuen KontoBox gesammelte Punkte auch für Spenden zugunsten verschiedener Projekte einsetzen. In Zusammenarbeit mit der Plattform ES GEHT! unterstützen damit Kunden der BAWAG P.S.K. Anliegen mit lokalem und sozialem Hintergrund.

Business Continuity Planning

Für die BAWAG P.S.K. steht die optimale Leistungserbringung für Kunden an erster Stelle. Dazu gehört es, sicherzustellen, dass bei einem Notfall die Kundenbetreuung lückenlos aufrechterhalten werden kann. Daher hat die BAWAG P.S.K. vorgesorgt und ein eigenes Team mit „Business Continuity Management“ beauftragt. Das Grundprinzip lautet, dass binnen sechs Stunden ab Notfalleintritt die kritischen Geschäftsprozesse wieder aufgenommen werden müssen und ohne grobe Beeinträchtigung laufend umgesetzt werden können. Im Jahr 2016 wurden dazu mit Partnerfirmen abermals zahlreiche Tests erfolgreich durchgeführt.

ZUSAMMENARBEIT MIT NACHHALTIG AGIERENDEN PARTNERN

Das Angebot leicht verständlicher, transparenter und erstklassiger Produkte und Dienstleistungen sowie nachhaltiges Handeln ist auch bei der Auswahl unserer Kooperationspartner von entscheidender Bedeutung.

Langfristige Kooperation mit Amundi

Durch die Partnerschaft mit der Fondsgesellschaft Amundi ermöglichen wir unseren Kunden Zugang zu einer breiten Palette an erstklassigen Veranlagungsprodukten.

Verantwortungsvolles Handeln als Finanzunternehmen steht im Zentrum der gesamten Geschäftstätigkeit von Amundi. Diese Verpflichtung manifestiert sich nicht nur in nachhaltigen Investmentprozessen, sondern auch in der Unternehmensführung.

Amundi berücksichtigt bei den Investmententscheidungen seit Jahren Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (Environmental, Social and Governance – ESG). Derzeit gehört Amundi mit 168 Mrd. EUR Assets im Rahmen des SRI-Managements (SRI = socially responsible investments) zu den globalen Marktführern. Die ESG-Analyse basiert auf

der Erfassung von mehr als 4.000 Unternehmen sowie einer Engagementpolitik, die darauf abzielt, Unternehmen dabei zu unterstützen, Kriterien der nachhaltigen Entwicklung in ihrer Strategie zu berücksichtigen. Die Methode basiert auf dem „Best-in-Class“-Ansatz, der jene Unternehmen identifiziert, die den ESG-Kriterien in jeder Sparte am besten entsprechen. Ein spezialisiertes Team analysiert und bewertet Unternehmen nach nichtfinanziellen Kriterien für jeden Geschäftsbereich, entwickelt das SRI-Management und fördert die Vorteile von sozial verantwortlichem Investieren. Dabei setzt Amundi sehr stark auf nachhaltige Performance. Amundi hat bereits 2006 die Prinzipien für verantwortliches Investieren (UNPRI) unterzeichnet.

Vertriebskooperation mit der Allianz Vorsorgekasse

Im Rahmen einer langfristigen Vertriebskooperation mit der Allianz Vorsorgekasse bietet die BAWAG P.S.K. ihren Firmenkunden Lösungen zur betrieblichen Pensionsvorsorge an. Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) überprüft jährlich das Veranlagungskonzept der Allianz Vorsorgekasse, bewertet deren Investments nach ethisch-ökologischen Kriterien und zeichnet diese jährlich für das nachhaltige Investment aus.

Weitere nachhaltig agierende Produktpartner

Die BAWAG P.S.K. Versicherung bietet attraktive und sichere Lösungen in den Bereichen Vorsorge, Absicherung und Veranlagung für Kunden der BAWAG P.S.K. Die BAWAG P.S.K. Versicherung ist ein Unternehmen der

Generali Group und unterliegt daher deren Leitlinien zur Umwelt- und Klimapolitik. Die Generali Group ist eines der weltweit führenden Versicherungs- und Finanzdienstleistungsunternehmen und verfolgt im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie unter anderem folgende Ziele:

- ▶ Fortsetzung des nachhaltigen Wachstumskurses
- ▶ Erweiterung der Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter
- ▶ Unterstützung der Gesellschaft durch soziale, kulturelle und sportliche Initiativen
- ▶ Reduktion direkter und indirekter Umweltbeeinträchtigungen.

Die Generali Group ist Unterzeichnerin der Global Compact Grundsätze für verantwortungsbewusstes Investment (PRI) und der Grundsätze für nachhaltiges Versichern (PSI).

Im Bereich der Bausparverträge und Bauspardarlehen arbeitet die BAWAG P.S.K. mit der Bausparkasse Wüstenrot zusammen und bietet so ihren Kunden Bausparen als risikoarme Spar- und günstige Finanzierungsmöglichkeit für Wohnungseigentum, den Traum vom eigenen Heim, Sanierung von bestehendem Wohnraum hinsichtlich Barrierefreiheit und ökologischer Nachhaltigkeit. Neben der Baufinanzierung kann auch für Vorhaben im Bereich Bildung und für die Pflege im Alter vorgesorgt werden. Wüstenrot ist sich seiner sozialen Verantwortung bewusst und wurde beispielsweise für das Gesundheitsförderungsprogramm „fitforwork“ mehrmals mit dem Gütesiegel zur Betrieblichen Gesundheitsförderung und für seine Lehrlingsinitiative als „Bester Lehrbetrieb der Sparte Banken und Versicherungen“ ausgezeichnet.

MITARBEITERFÖRDERUNG UND -ENTWICKLUNG

Der BAWAG P.S.K. ist es wichtig, ihren Mitarbeitern eine gesunde und karrierefördernde Arbeitsumgebung zu

bieten, sie wertzuschätzen und ihre Potenziale sowie ihr persönliches Engagement für die Gesellschaft zu fördern.

Entwicklung der Mitarbeiterzahl

in Köpfen	2014	2015	2016
Mitarbeiterzahl zum 31.12.	3.258	2.992	2.758

Geschlechterverteilung

in %	2014	2015	2016
Frauen	54%	54%	54%
Männer	46%	46%	46%
Anteil Frauen in Führungspositionen	28%	27%	28%

Weitere Kennzahlen zu den Mitarbeitern der BAWAG P.S.K. sind zusätzlichen im GRI-Index ab Seite 28 zu finden.

Ungleichgewichten in der Kostenstruktur, laufende Prozessoptimierungen sowie die Umsetzung von Effizienzsteigerungsmaßnahmen zurückzuführen.

Die Verringerung der Mitarbeiterzahl in den letzten drei Jahren ist auf den Abbau von strukturellen

FRAUENFÖRDERUNG – DIE BAWAG P.S.K. FRAUENINITIATIVE

Die BAWAG P.S.K. hat mit dem 2012 eingeführten Frauenförderprogramm und als Zeichnerin der UN Global Compact Women's Empowerment Principles wichtige Schritte zur Gleichstellung zwischen Frauen und Männern gesetzt. An erster Stelle stehen dabei Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung für Chancengleichheit – gepaart mit konkreten Zielen:

- ▶ Die finanzielle Gleichstellung zwischen Frauen und Männern bei gleicher Leistung
- ▶ Die Steigerung des Frauenanteils in Führungs- bzw. Expertenfunktionen
- ▶ Die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

BAWAG P.S.K. Frauen-Mentoringprogramm

Die BAWAG P.S.K. Fraueninitiative und der Bereich Human Resources organisieren ein einjähriges Frauen-Mentoringprogramm für Mitarbeiterinnen, Expertinnen und weibliche Führungskräfte, die sich beruflich weiterentwickeln und ihr Netzwerk durch die Beziehung zu den Mentoren stärken

möchten. Zu den 49 Mentees der vergangenen Jahre kamen 2016 10 neue Mentees dazu. Im Jahr 2016 neu eingeführt wurde, dass den Mentees externe Topmanagerinnen und Topmanager aus der Wirtschaft zur Seite gestellt werden.

Fe-male Future Day

„Netzwerken“ stand nicht nur im Frauen-Mentoringprogramm im Fokus. Im Oktober 2016 veranstaltete die BAWAG P.S.K. Fraueninitiative für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte sowie externe Gäste einen spannenden Diskussionsabend zum Thema „fe-male Future of Digital Banking“.

Beruf und Familie

Die BAWAG P.S.K. bekannte sich 2013 im Rahmen eines strukturierten Auditierungsprozesses zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und erhielt das drei Jahre gültige Zertifikat als familienfreundliches Unternehmen. Im Zuge der Re-Auditierung im Jahr 2016 wurde das Zertifikat

erfolgreich bestätigt. Für die kommenden drei Jahre wurden wieder verschiedene Maßnahmen geplant, die den Status eines familienfreundlichen Unternehmens belegen.

Unterrepräsentiertes Geschlecht in Aufsichtsrat und Vorstand

Der Nominierungsausschuss hat im Dezember 2013 eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt. Die Strategie zur Erreichung dieses Zieles wurde im Laufe des Jahres 2016 weiterentwickelt und präzisiert. Ein Schwerpunkt lag auf der Förderung von Mitarbeiterinnen mit dem Frauenförderprogramm, dem BAWAG P.S.K. Frauen-Mentoring und spezifischen Seminaren zur Weiterentwicklung von Frauen.

BAWAG P.S.K. Frauenpreis

Der mit 3.000 EUR dotierte BAWAG P.S.K. Frauenpreis wird jährlich in Kooperation mit einer öffentlichen oder gemeinnützigen Institution vergeben und würdigt herausragende Leistungen von Frauen oder besonderes Engagement zur Positionierung von Frauen in der Gesellschaft. Mit diesem Award möchte die BAWAG P.S.K. Frauen und Organisationen ermutigen, herausfordernde und innovative Projekte in Angriff zu nehmen.

Der Preis wird an Frauen vergeben, die durch ihre Leistungen und ihr Engagement „Mitten im Leben“ Vorbilder für Frauen sind, insbesondere in den Bereichen:

- ▶ Wissenschaft, Journalismus und Kunst
- ▶ Soziales Engagement
- ▶ Interkulturelle Verständigung
- ▶ Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern
- ▶ Bewusstseinsbildung für die Rolle der Frau im beruflichen Umfeld

2016 wurde der BAWAG P.S.K. Frauenpreis an Katharina Norden, Gründerin und Geschäftsführerin von Three Coins, verliehen und damit ihr besonderes Engagement im Bereich Financial Literacy (finanzielle Allgemeinbildung) gewürdigt.

UN Women's Empowerment Prinzipien

Als Mitglied des United Nations Global Compact, der weltweit größten Corporate-Sustainability-Initiative, hat die BAWAG P.S.K. im Jahr 2015 als erste Retailbank Österreichs die UN Women's Empowerment Prinzipien (WEP) unterzeichnet. Die WEP sind Grundsätze zur Stärkung von Frauen in Unternehmen und wurden 2016 weiterentwickelt.

Infoveranstaltungen für werdende Eltern

Der Bereich Human Resources und der BAWAG P.S.K. Betriebsrat informierten 2016 erneut in der regelmäßigen Veranstaltungsreihe für werdende Mütter und Väter über das Karenzmanagement und den reibungslosen Wiedereinstieg ins Unternehmen.

Welcome Back Event

Seit 2009 veranstalten der Bereich Human Resources und der BAWAG P.S.K. Betriebsrat das Welcome Back Event. Aus der Karenz Zurückkehrende werden eingeladen, sich über Neuerungen und Entwicklungen in der BAWAG P.S.K. zu informieren. Dabei bietet sich die Gelegenheit zum Austausch mit Führungskräften und Experten aus der Bank. Das Event bildet eine gute Grundlage für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ins Unternehmen.

AUS- UND WEITERBILDUNG

Allgemeine Informationen zur Aus- und Weiterbildung

Das bankweite Ausbildungsangebot unterstützt die Mitarbeiter bei der Bewältigung der unterschiedlichen Herausforderungen des Bankalltags, z.B. mit Trainings in

Projektmanagement, Stressmanagement, Zeitmanagement, Selbstführung, sowie mit diversen IT-, Fremdsprachen- und Erste-Hilfe-Kursen. Das eLearning-Portfolio wird laufend um Fach- und Produktinhalte erweitert. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 7.418 Seminartage (à 8 Stunden)

absolviert. Jeder Mitarbeiter in der Zentrale wurde durchschnittlich einen Seminartag, die Mitarbeiter im Vertrieb rund vier Tage aus- und weitergebildet.

Lehrlingsausbildung

Seit ca. 20 Jahren bildet die Bank erfolgreich Lehrlinge aus und hat dafür in den vergangenen Jahren zahlreiche Auszeichnungen erhalten, z.B. die Urkunde „Staatspreis Beste Lehrbetriebe – Fit for Future“. Jugendlichen Ziele und Perspektiven für die Zukunft zu geben ist eine Aufgabe, die 2016 wieder sehr ernst genommen wurde. Mit der Lehre zur Bankkauffrau oder zum Bankkaufmann ermöglicht die Bank eine hochwertige Ausbildung mit dem Ziel, nach Ende der Lehrzeit als qualifizierter Kundenberater übernommen zu werden. Die Lehrlinge sind Teil eines Teams, das gemeinsam an den Unternehmenszielen arbeitet. Jedes Jahr schließen mehrere junge Damen und Herren die Lehre mit ausgezeichnetem Erfolg ab. Zusätzlich zur umfangreichen Ausbildung unterstützt und fördert die Bank „Lehre mit Matura“. 2016 haben mehrere Lehrlinge diese bereits erfolgreich abgeschlossen und freuen sich über einen zweiten Abschluss parallel zur Berufsausbildung.

„Retail Academy“

Die Retail Academy umfasst einerseits das „Retail Camp“ als fachliche und verkäuferische Basisausbildung neuer Mitarbeiter entsprechend ihren Rollen im Vertrieb sowie andererseits weiterführende rollenspezifische Trainings. Diese Ausbildungsaktivitäten wurden hauptsächlich in den dafür vorgesehenen Trainingsfilialen in Wien, Graz und Salzburg-Hallein durchgeführt. Dadurch konnten Trainings noch zeitnaher, praxisorientierter und in kleineren Einheiten absolviert werden.

Im Rahmen der „Wertschätzungsoffensive“ wurde allen Vertriebsmitarbeitern „Wertschätzung als Haltung im Beratungsprozess“ vermittelt und das nötige Rüstzeug zur Verfügung gestellt.

Führungskräfteentwicklung

Die Führungsrolle ist ein permanenter Entwicklungsprozess. Dementsprechend umfasst die Ausbildung der Führungskräfte der BAWAG P.S.K. ein vielfältiges

Leistungsspektrum. So basiert beispielsweise die Entwicklung der Führungskräfte im Retail-Vertrieb auf einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung und einem extern begleiteten Potenzialcheck zum Erkennen der persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder. Darauf abgestimmt bietet die Bank ein modulares Ausbildungsangebot an, das punktuell jene Kompetenzen stärkt, die im Führungsalltag benötigt werden. Dabei stehen hoher Praxisbezug, gezielte Entwicklung der Führungskompetenzen, Schärfung der Selbstreflexion und die Mitarbeiterbegleitung und -entwicklung im Vordergrund.

In den zentralen Bereichen der Bank fand 2016 wieder das Führungskräfte-Curriculum „LEAD neue Führungskräfte“ statt. Das Programm unterstützt und begleitet neue Führungskräfte im ersten Jahr bei der Ausübung ihrer neuen Aufgabe. Ende 2016 hat die 17. Gruppe das Programm erfolgreich abgeschlossen.

Erfahrene Führungskräfte und Führungsteams wurden wieder in Form von individuellen (Management-)Coachings unterstützt und durch gezielte Change-Management-Maßnahmen begleitet. Der Fokus lag hier klar auf der individuellen Beratung und der optimalen Begleitung der Führungskräfte (und ihrer Teams) durch die Personalentwicklung und ausgewählte Berater.

2016 fanden für alle Führungskräfte wieder sogenannte „After Work Führungskräfte Foren“ statt – eine Reihe von Netzwerkveranstaltungen mit Keynote Speeches für alle Führungskräfte der Bank, um sie mit neuen Tendenzen der Führungsarbeit vertraut zu machen und eine Plattform zum Erfahrungsaustausch zu bieten. Mit der Reihe „Führen in volatilen Zeiten“ wurden Führungskräfte-Workshops mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten (Arbeitsrecht, konstruktives Feedback, arbeitspsychologische Beratung etc.) angeboten, um Führungskräfte kurzfristig, flexibel und themenfokussiert in ihrer Führungsarbeit zu begleiten.

Talenteentwicklung, Nachfolge- und Karriereplanung

Der Ende 2014 gestartete Prozess zur Identifizierung und Entwicklung von potentiellen Nachfolgern für Schlüsselfunktionen wurde 2016 weiter fortgesetzt. Im Zuge eines Vorstandsmeetings wurden Potenzialträger strukturiert diskutiert und der Umgang mit potentiellen Nachfolgerisiken abgestimmt.

Im September 2016 startete der sechste Durchgang des Trainee-Programms „Start & Move“. Das einjährige Programm unterstützt die Trainees bei ihrem beruflichen Einstieg in der Bank. Sie erhalten im Zuge des Programms einen umfassenden Einblick in die Zusammenhänge im Unternehmen und können ihr erstes Netzwerk aufbauen.

Im Oktober 2016 startete die fünfte Runde des Talente-Programms für zentrale Einheiten „forTalents“. Wie schon bei den ersten Durchgängen dieses Nachwuchskräfte-Programms werden die Teilnehmer in ihrer Entwicklung unterstützt und für neue Führungs- bzw. Experten-funktionen aufgebaut. Unter den insgesamt 75 bisherigen Teilnehmern waren 38 Frauen, 20 davon haben zwischenzeitlich Führungsverantwortung übernommen.

„TOP-TEAM Vertrieb“, das Talente-Programm für potenzielle Filialleiter im Vertrieb, sichert die Entwicklung künftiger Führungskräfte „aus dem Vertrieb für den Vertrieb“. Die Teilnehmer sind Talente mit Führungspotenzial, die im Rahmen des Nachfolgeplanungsprozesses nominiert wurden. Sie erhalten eine anspruchsvolle fachliche und persönlichkeitsbildende Ausbildung, die auf die Übernahme einer Filialleitung vorbereitet.

MbO-Prozess (Management by Objectives)

Die BAWAG P.S.K. sieht den MbO-Prozess („Führen durch Ziele“) als wichtiges Management-Tool zur Unterstützung der Umsetzung der Geschäftsstrategie. Durch die

unterstützende Software HR ONE konnten 2016 Führungskräfte und Mitarbeiter erstmals ihre Ziele online erfassen und beurteilen. HR ONE ist eine Performance-Management- und Learning-Plattform. Auf dieser Plattform fasst der Bereich Human Resources die Prozesse MbO und Tracking Tool, ein virtuelles Lernportal mit Wissenschecks und Selbstlernprogrammen sowie den Sales-Talent-Managementprozess für den Retail-Vertrieb zusammen. Methodisch erweitert wurde in diesem Zusammenhang das Angebot der Selbstlernprogramme um das „Blended Learning“, bei dem gemischte Veranstaltungen – Online- und Präsenzveranstaltungen – angeboten werden und ein Wissenscheck als Voraussetzung zur Seminarteilnahme absolviert werden muss, sowie das Social Learning, das Lernen mit- und voneinander.

Auszeichnungen

Die BAWAG P.S.K. wurde zum insgesamt sechsten Mal zum Recruiting-Branchensieger gekürt und mit dem „Best Recruiter 2016/17“ ausgezeichnet. In der jährlich von der Kommunikationsagentur GPK durchgeführten Analyse von über 500 österreichischen Unternehmen hat die Bank auch heuer wieder gezeigt, dass sie im „war for talents“ der Banken ganz vorne mitmischet. 133 Kriterien in den Kategorien Karrierehomepage, Social Media, Mobile Recruiting, Online-Stellenausschreibungen, Präsenz in Online-Stellenbörsen, Bewertungstransparenz, Usability im Bewerbungsprozess sowie Reaktion auf die Kontaktaufnahme mit Bewerbern wurden bewertet.

BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG – ARBEITSPSYCHOLOGISCHE UNTERSTÜTZUNG

Die BAWAG P.S.K. bietet ihren Mitarbeitern seit 2010 im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung Unterstützung und Beratung im Bereich der Arbeitspsychologie an. Dieses Angebot konnte bereits in Form von Schwerpunktaktionen in den Bereichen Stressbewältigung und „Life Domain Balance“ sowie im Rahmen von Einzelberatungen in Anspruch genommen werden.

Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Die Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen hat einen hohen Stellenwert. So wurde bereits stufenweise

mit der Evaluierung der psychischen Belastungen begonnen. Die Ergebnisse der standardisierten Onlineumfrage wurden durch unsere externen Arbeitspsychologen des Arbeitsmedizinischen Dienstes ausgewertet und den Bereichsleitern rückgemeldet. In anschließenden Workshops wurden die Ergebnisse der Umfrage diskutiert und mit den Mitarbeitern mögliche Lösungs- bzw. Verbesserungsmöglichkeiten unter Moderation einer Arbeitspsychologin erarbeitet. Die Bereichsleiter sind für die Umsetzung der daraus abgeleiteten Maßnahmen verantwortlich.

Weitere gesundheitliche Benefits

Die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) gewährte zusätzlich zu den arbeitsmedizinischen Basisservices eine Kostenübernahme für die Teilnahme an einer umfassenden Vorsorgeuntersuchung. Diese wurde in den Betriebsratsordinationen des Unternehmens durchgeführt und aufgrund des großen Erfolges im Jahr 2016 verlängert.

Workshops „Fit & konzentriert am Arbeitsplatz“

Mit dieser neuen Workshop-Reihe unterstützte die Bank 2016 in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst die Initiative, Mitarbeiter im Büroalltag gesund, fit und konzentriert zu halten.

WEITERE BETRIEBLICHE SOZIALLEISTUNGEN

Neben den Leistungen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden von der BAWAG P.S.K. zahlreiche weitere Leistungen zur Verfügung gestellt, die beispielsweise die

Unterstützung von Familien, den Mittagstisch, Dienstjubiläen oder den Betriebskindergarten umfassen.

Weitere betriebliche Sozialleistungen

in Tsd. EUR	2016
Fahrtkostenzuschüsse	306
Pensionskassenbeiträge	6.578
Jubiläumzahlungen	2.444
Beihilfen (insb. für Heirat / Geburt / Tod, WAFF)	987
Unfallversicherung	44
Zuschuss zur Krankenzusatzversicherung	157
Betriebsküche (Menüs / Personal / Bons)	876
Betriebsarzt und Gesundheitsprogramme	118
Betriebskindergarten	230
Mitarbeiterveranstaltungen (insb. Weihnachtsgutscheine / Weihnachtsessen / Ausflüge)	363
Zuschuss für den Betriebsrat (Impfaktionen, Ferienzimmer, Sportclub etc.)	327
Summe	12.430

UMWELTSCHUTZ

Umweltschutz bei der BAWAG P.S.K. bedeutet, unsere Auswirkungen auf die Umwelt bei Produkten, Dienst-

leistungen und im Arbeitsalltag so gering wie möglich zu halten und regelmäßig über unsere Fortschritte zu berichten.

Umweltkennzahlen

	Einheit	2014	2015	2016
Papier				
Papierverbrauch	A4-Seiten	36.481.500	33.266.500	31.200.500
Strom				
Buchengasse/Quellenstraße	kWh	7.086.120	6.564.480	6.119.480
Georg-Coch-Platz	kWh	3.533.240	3.472.800	3.427.320
Am Tabor	kWh	2.924.140	2.739.020	2.385.420
Filialen	kWh	7.300.553	6.605.862	6.069.413
Summe Stromverbrauch	kWh	20.844.053	19.382.162	18.001.633
Raumwärme Zentralstandorte (Fernwärme)				
Buchengasse/Quellenstraße	kWh	2.914.282	3.228.566	2.679.130
Georg-Coch-Platz	kWh	2.401.050	2.816.175	2.996.380
Am Tabor	kWh	244.540	252.874	229.590
Summe Raumwärme Zentralstandorte	kWh	5.559.872	6.297.615	5.905.100
Raumwärme Filialen				
Gas	kWh	3.245.052	2.186.733	1.948.458
Fernwärme	kWh	728.316	664.137	533.094
Summe Raumwärme Filialen	kWh	3.973.368	2.850.870	2.481.552
Fuhrpark / Mobilität				
Fuhrpark Benzin	km	60.458	53.890	37.480
Fuhrpark Diesel	km	1.147.586	1.125.915	518.055
Flugkilometer	km	2.069.830	1.811.958	1.765.375
CO₂-Emissionen¹⁾				
Scope 1: Fuhrpark und Gasheizung	t CO ₂ -e	840	546	479
Scope 2: Strom und Fernwärme	t CO ₂ -e	8.330	6.757	6.199
Scope 3: Flugreisen	t CO ₂ -e	535	493	662
Summe CO ₂ -Emissionen	t CO ₂ -e	9.705	7.796	7.340
Abfall				
Altpapier	t	463	518	345
Restmüll	t	191	182	174
Kontoauszugskuverts	Stück	11.870.752	7.818.448	7.862.000
Wasser				
Buchengasse/Quellenstraße	m ³	10.550	11.678	9.970
Georg-Coch-Platz (Stadtleitung)	m ³	4.000	3.959	3.433
Georg-Coch-Platz (Brunnen)	m ³	9.160	9.555	10.951
Am Tabor	m ³	683	670	536
Summe Wasserverbrauch	m ³	24.393	25.862	24.890

1) Den Berechnungen für Fuhrpark und Flugreisen liegt die Annahme zugrunde, dass 10% der Autofahrten und 95% der Flugreisen durch die Hauptstandorte getätigt wurden. Beim Flugverkehr wird ein RFI-Faktor (Radiative Forcing Index) berücksichtigt (Empfehlung IPCC), wodurch sich der Emissionsfaktor ab 2016 erhöhte.

Quelle & Anmerkung: Die Berechnung für die CO₂-Bilanz erfolgt entsprechend dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard und bezieht sich jedes Jahr auf die veröffentlichten Emissionsfaktoren des österreichischen Umweltbundesamtes.

UMWELTAKTIVITÄTEN

Reduktion des Papierverbrauches

Der Wechsel von der „postalischen Zusendung eines papierhaften Kontoauszugs“ auf umweltfreundliche Medien (z.B. PDF-Kontoauszug über das eBanking) wurde 2016 weiter forciert. Auch die Einführung von secTAN zusätzlich zu mobile TAN und digitaler Signatur als Alternative zu iTAN und TAN-Listen trugen dazu bei, den Papierverbrauch im Jahr 2016 um 6% zu senken.

Senkung des Energieverbrauchs

Der Stromverbrauch im Unternehmen konnte im Jahr 2016 im Vergleich zum Vorjahr insgesamt (zentrale Standorte und Filialen) um 1,4 Mio. kWh oder 7% reduziert werden.

Der Aufwand für Raumwärme im Filialbereich ging durch Standortoptimierung um 370.000 kWh oder 13% zurück.

Die Treibhausgas-Emissionen des Unternehmens konnten auf diese Weise im Vergleich zu 2014 um 24% reduziert werden.

Initiative „CO₂-neutral gestellt“

Die Österreichische Post AG hat 2016 für die BAWAG P.S.K. alle Sendungen (Briefe, Kontoauszüge etc.) erneut CO₂-neutral gestellt.

SOZIALES UND PERSÖNLICHES ENGAGEMENT

Soziales Engagement ist ein wesentlicher Teil der Öffentlichkeitsarbeit der BAWAG P.S.K. Mit den in diesem Bereich gesetzten Aktivitäten nimmt die Bank ihre gesellschaftspolitische Verantwortung im Sinne eines „good corporate citizen“ wahr. Die BAWAG P.S.K. steht nicht nur „MITTEN IM LEBEN“, sondern zeigt mit ihren Initiativen auch, dass „ES GEHT!“ (www.es-geht.at), die finanziellen Bedürfnisse unserer Kunden und zivilgesellschaftliches Engagement zu verbinden. Durch die Konzentration auf die Bereiche Bildung, Kultur, Soziales sowie unsere Crowdfunding-Plattform (www.crowdfunding.at) wird das Wahrnehmungsprofil der Bank geschärft.

Die BAWAG P.S.K. versteht sich als Partner auf Augenhöhe, der Partnerschaften und Projekte aktiv mitgestaltet. Die Bank strebt längerfristige Kooperationen an, um gemeinsam nachhaltige Projekte zu verwirklichen.

2016 wurden viele Sponsoring-Kooperationen mit sozialen und karitativen Organisationen weitergeführt. So ging der mit 3.000 EUR dotierte MITTEN IM LEBEN-Preis für Verdienste im sozialen Bereich und herausragendes humanitäres Engagement an das Projekt „Familien-Lotse“ von elterninitiative.at. Mit dessen Erlös wurde krebserkrankten Kindern und deren Familien psychologische Betreuung zur Seite gestellt. Dank der bisherigen Spenden konnte das Projekt bereits im AKH und im St. Anna Kinderspital umgesetzt werden.

Beispielhaft werden hier einige 2016 unterstützte bzw. ausgezeichnete Projekte im Sozial- und Bildungsbereich hervorgehoben:

- ▶ Stadtdiakonie Wien: Die BAWAG P.S.K. unterstützt das Projekt „Lernen mit leerem Bauch“ der Stadtdiakonie Wien, die derzeit über 400 Schüler in verschiedenen Schulen mit frischer Jause versorgt. Seit einem Jahr verfolgen zwei Schulen einen neuen Ansatz: Die Kinder gehen mit einem Lehrer selbst einkaufen und bereiten danach gemeinsam eine Jause. Damit wird die Selbstständigkeit der Schüler gefördert und ein bewusster und nachhaltiger Umgang mit Geld und Lebensmitteln gelehrt.
- ▶ Licht ins Dunkel: Die Bank unterstützte mit einer Spende den Soforthilfefonds sowie ausgewählte Projekte.
- ▶ Caritas: Unterstützung der Initiative „Für eine Zukunft ohne Hunger“ – die Caritas hilft dort, wo die Not am größten ist. Im Sommer 2016 leistete die Caritas Hunger- und Überlebenshilfe an zwei besonders betroffenen Schauplätzen: im Südsudan und im Nahen Osten.
- ▶ Caritas: Kooperation bei der Initiative „Spendenglas gegen den Hunger“ – im Rahmen der österreichweiten Gürkenglas-Aktion rief die Caritas dazu auf, Kleingeld in leeren Gürkengläsern zu sammeln und damit Leben zu retten. Die BAWAG P.S.K. unterstützte diese Kampagne gemeinsam mit der Österreichischen Post AG.
- ▶ SOS Mitmensch: Benefizauktion zeitgenössischer Kunst im historischen Kassensaal.
- ▶ School Tours des Vienna English Theatre: Native-Speaker-Schauspieler touren mit zielgruppenadäquaten Theaterstücken durch Österreichs Schulen. Kinder aus sozial schwachen Schichten wird der Besuch der Aufführungen ermöglicht.
- ▶ Talenteschmiede – für Menschen mit Autismus, die oft keine abgeschlossene Ausbildung, aber viele Talente haben. Mit autismusgerechten Schulungen versucht die Talenteschmiede spezielle IT-Basiskenntnisse zu vermitteln. Durch diese Vermittlung können die Menschen auf weiterführende fachspezifische Schulungen in Unternehmen vorbereitet werden und dadurch konkrete Jobangebote und Weiterbildungsmöglichkeiten von Unternehmenspartnern annehmen.
- ▶ Mobile medizinische Versorgung schwerstkranker Kinder durch MOMO: Schwerstkranke Kinder werden zu Hause versorgt, wo sie sich am wohlsten fühlen. In der Geborgenheit ihrer Familien begleitet Wiens mobiles Kinderhospiz MOMO schwerstkranke Kinder medizinisch und psychosozial.
- ▶ Make-A-Wish Foundation: Der Verein erfüllt schwer kranken Kindern Herzenswünsche. Die „Magie eines Wunsches“ und seiner Erfüllung unterstützt die Genesung der Kinder. Es geht dabei um mehr als nur ein Lächeln, Kinder sollen an das scheinbar Unmögliche und ihre ureigene innere Kraft glauben. Make-A-Wish schenkt den kranken Kindern Freude, neuen Mut und Kraft, die oft schwierige Zeit der Krankheit besser zu meistern.

PERSÖNLICHES ENGAGEMENT DER MITARBEITER

Freiwilligentage

Bereits seit 2011 hat jeder BAWAG P.S.K. Mitarbeiter die Möglichkeit, bis zu zwei Arbeitstage pro Jahr für Freiwilligenarbeit für gemeinnützige Organisationen und Projekte zu nutzen, ohne dafür Urlaubstage in Anspruch nehmen zu müssen. Diese Möglichkeit fördert und belohnt das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter und zeigt den hohen Wert von Freiwilligentätigkeit.

2016 wurden beispielsweise von den Trainees der Bank im Rahmen von Freiwilligentagen die Räumlichkeiten des Rupert Mayer Hauses in Wien adaptiert. Das Haus bietet wohnungslosen Frauen und Männern medizinische Versorgung, Übergangswohnungen und sozial betreutes Wohnen.

Die BAWAG P.S.K. radelt zur Arbeit

Die bereits in den vergangenen Jahren verfolgte Initiative „Österreich radelt zur Arbeit“ wurde im Jahr 2016 von unseren Mitarbeitern wieder tatkräftig unterstützt.

Blutspendeaktion

Im Frühjahr und Herbst 2016 wurden an den zentralen Unternehmensstandorten erneut Blutspendeaktionen durchgeführt. Wie bereits in den Vorjahren sind dem Blutspendeaufruf wieder viele Mitarbeiter gefolgt.

GRI-INDEX

Der vorliegende GRI-Index wurde nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (Version 4.0. Anwendungsebene „in Übereinstimmung Kern-Option“, branchenbezogenes

Indikatoren-Set für Finanzdienstleistungen) erstellt. Alle Daten beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf das Jahr 2016 bzw. den 31. Dezember 2016.

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. 38
4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 5
5	Hauptsitz der Organisation	S. 5, S. 38
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. 19
11	Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen	100% der Mitarbeiter fallen unter kollektivvertragliche Regelungen.
12	Lieferkette	S. 5, S. 17–18
13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse	S. 5
14	Vorsorgeprinzip	S. 12
15	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	S. 12–13
16	Mitgliedschaften	Transparency International (Austrian Chapter), UN Global Compact, UN Global Compact WEP
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen		
17	Darstellung der Berichtsgrenzen	S. 8
18	Prozess zur Definition der Berichtsinhalte und der Systemgrenzen von Aspekten	S. 8–9
19	Ermittelte wesentliche Aspekte und Themen	S. 8–9
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	Keine wesentliche Neudarstellung
23	Veränderungen des Umfangs und der Systemgrenzen der Aspekte	Keine Veränderung

G4 Code	Inhalt nach G4 (Kern)	Verweis/Anmerkungen
Einbindung von Stakeholdern		
24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder-Gruppen	S. 14
25	Auswahl der Stakeholder-Gruppen	S. 14
26	Art der Einbindung der Stakeholder-Gruppen	S. 14
27	Themen und Anliegen der Stakeholder-Gruppen	S. 8–9, S. 14
Berichtsprofil		
28	Berichtszeitraum	S. 4
29	Veröffentlichung des letzten Berichts	August 2016
30	Berichtszyklus	Jährlich
31	AnsprechpartnerInnen	S. 38
32	GRI-Index	S. 28
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. 12–13

SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

Indikatoren Wirtschaft

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)	Verweis/Anmerkungen
Wirtschaftliche Leistung	DMA	Wirtschaftliche Leistung
	EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert
Marktpräsenz	DMA	Marktpräsenz
	EC5	Eintrittsgehälter im Vergleich zum lokalen Mindestlohn
	CPO1	Mindestlohn
	EC6	Anteil lokal angeworbener Führungskräfte

Die Eintrittsgehälter liegen mehr als 10% über dem kollektivvertraglichen Mindestlohn.

Es besteht keine Firmenpolitik zur Bevorzugung von lokalem Personal (99,4% aller Angestellten sind in Österreich beschäftigt bzw. wohnhaft); siehe dazu auch Tabelle 3 im Appendix

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)	Verweis/Anmerkungen
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	DMA	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen
	EC7	Investitionen in öffentliche Infrastruktur und Gemeinwesen
	EC8	Art und Umfang indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen
Produktportfolio	DMA	Richtlinien mit spezifischen ökologischen und gesellschaftlichen Komponenten in den Geschäftsbereichen
	DMA	Prozesse zur Überwachung der kundenseitigen Umsetzung und Einhaltung der in den Verträgen oder Transaktionsunterlagen festgelegten ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen
	DMA	Prozess(e) zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche
	DMA	Interaktion mit Kunden/Kapitalnehmern/ Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und gesellschaftlicher Risiken und Chancen
	FS6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereich nach spezifischer Region, Größe und Branche
	FS7	Produkte mit hohem sozialen Nutzen
	FS8	Produkte mit hohem Umweltnutzen
	Audit	DMA
Active-Ownership-Ansatz	FS11	Anteil der unter Nutzung von Nachhaltigkeitskriterien verwalteten Vermögen
	DMA	Beschaffung
Beschaffung	EC9	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten
	EN32 LA14 HR10 SO9	Anteil neuer Lieferanten, die nach Nachhaltigkeitskriterien geprüft wurden
		Die nachhaltige Einkaufspolitik der BAWAG P.S.K. („Supplier Code of Conduct“, vgl. hierzu Seite 13) 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 Strategisches Kosten-, Beschaffungs- und Immobilienmanagement sofort tätig werden. Bis dato sind jedoch keine Anlassfälle aufgetreten.

Indikatoren Umwelt

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)		Verweis/Anmerkungen
Energie	DMA	Energie	S. 25
	EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)	S. 24
	EN 4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation (Scope 3)	S. 24
	EN6	Verringerung des Energieverbrauchs durch Effizienzmaßnahmen	S. 25
	EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	S. 25
Emissionen	DMA	Emissionen	S. 25
	EN15	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	S. 24
	EN16	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	S. 24
	EN 17	Alle weiteren indirekten Emissionen, die außerhalb der Organisation auftreten (Scope 3)	
	EN19	Reduktion der Treibhausgasemissionen	S. 25
Produkte und Dienstleistungen	DMA	Produkte und Dienstleistungen	S. 25
	EN27	Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen durch Produkte und Dienstleistungen	S. 25
Transport	DMA	Transport	S. 25
	EN30	Umweltbelastungen durch den Transport von Produkten, Materialien und Mitarbeitern	S. 24

Indikatoren Gesellschaft

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)		Verweis/Anmerkungen
Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Beschäftigung	DMA	Beschäftigung	S. 19–23
	LA1	Neueinstellungen und Fluktuation	S. 37
	LA2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	S. 23
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	DMA	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 22–23
	LA5	Vertretung/Repräsentanz der Belegschaft in Sicherheits- und Gesundheitsschutzausschüssen	in Österreich gesetzlich geregelt
	LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	S. 22–23
	LA8	Die Anzahl der Unfallmeldungen an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) bzw. die Versicherungsanstalt für öffentlich Bedienstete (BVA) betrug im Jahr 2014 18, im Jahr 2015 19 und im Jahr 2016 15 (4 Arbeits- und 11 Wegunfälle).	
	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. 20–22
	LA9	Anzahl an Trainingsstunden	S. 20–21
	LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	S. 20–22
	LA11	Feedback an Mitarbeiter bzgl. ihrer Leistung und Karriereentwicklung	S. 21–22
Vielfalt und Chancengleichheit	DMA	Vielfalt und Chancengleichheit	S. 19–20
	LA12	Zusammensetzung der Unternehmensführung und der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppe und Minderheiten	S. 20; siehe dazu auch Tabelle 1 im Appendix
Gleiche Vergütung für Frauen und Männer	DMA	Gleiche Vergütung für Frauen und Männer	S. 20
	LA13	Gehalts- und Vergütungsverhältnis zwischen Frauen und Männern	S. 20
Menschenrechte			
Investitionen	DMA	Investitionen	S. 12–13
	HR1	Einbeziehung von Menschenrechtsaspekten in wichtigen Investitionsverträgen	S. 12–13
Gleichbehandlung	DMA	Gleichbehandlung	S. 12–13
	HR3	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	Im Jahr 2016 gab es keinen aufgezeigten Fall.
Gesellschaft			
Lokale Gemeinschaften	DMA	Lokale Gemeinschaften	S. 14–17, S. 26–27
	SO1	Geschäftsstandorte, an denen Community-Einbindung, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden	S. 15–17
	FS13	Zugang zu Bankdienstleistungen / Versorgungssicherheit in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Regionen nach Zugangsart	S. 15–16
	FS14	Initiativen, um den Zugang von Menschen mit Benachteiligungen zu Bankdienstleistungen zu verbessern	S. 15–16
Korruptionsbekämpfung	DMA	Korruptionsbekämpfung	S. 12–13 S. 12–13
	SO3	Untersuchung der Geschäftsstandorte auf Korruptionsrisiken	Untersuchungen der Geschäftseinheiten auf Korruptionsrisiken erfolgten im Rahmen der Geldwäscheprüfungen.

Ermittelte wesentliche Aspekte	G4 Indikatoren (Kern)	Verweis/Anmerkungen
	S04	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung
	S05	Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen
Wettbewerbswidriges Verhalten	DMA	Wettbewerbswidriges Verhalten
	S07	Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung
Compliance	DMA	Einhaltung von Gesetzesvorschriften
	S08	Bußgelder und Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften
Produktverantwortung		
	DMA	Kundengesundheit und -sicherheit
Kundengesundheit und -sicherheit	PR1	Bewertung der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit
	PR2	Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit
	DMA	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	PR3	Art der Informationen zu Produkten und Dienstleistungen und Anteil der Produkte, die davon betroffen sind
	PR4	Verstöße gegen Kennzeichnungspflicht
	PR5	Umfrageergebnisse zur Kundenzufriedenheit
Marketing	DMA	Marketing
	PR7	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zur Marketing-kommunikation
Schutz der Kundendaten	DMA	Schutz der Privatsphäre von Kunden
	PR8	Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes von Kundendaten
Compliance	DMA	Einhaltung von Gesetzesvorschriften zu Produkten
	PR9	Sanktionen wegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben

Seit 2010 gibt es in der BAWAG P.S.K. Gruppe eine Anti-Korruptions- und Geschenkerichtlinie, die sowohl die Annahme als auch die Vergabe von Geschenken und Einladungen regelt. Diese wird regelmäßig geprüft und bei Bedarf adaptiert. Die Geschenkerichtlinie wird sämtlichen Neueintritten im Rahmen des Willkommens-trainings vorgestellt. Zudem werden alle Mitarbeiter, insbesondere jene in Vertraulichkeitsbereichen, regelmäßig auch in Bezug auf Antikorruption innerhalb eines Compliance-eLearnings mit Wissenscheck trainiert. Die BAWAG P.S.K. ist überdies seit 2012 Mitglied von Transparency International (Austrian Chapter).

Im Jahr 2016 gab es keine Korruptionsfälle. S. 12–13

Keine Vorfälle im Berichtszeitraum

S. 12–13

Keine Vorfälle im Berichtszeitraum

S. 11–13

S. 11–13

Keine Vorfälle im Berichtszeitraum

S. 15–17

S. 15–17

Keine Vorfälle im Berichtszeitraum

S. 14

Werbung/Marketing erfolgt innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen. Es gibt Checklisten für die rechtlich korrekte Umsetzung der Maßnahmen, die vom Bereich Recht zur Verfügung gestellt werden. Zudem erfolgt eine rechtliche Abstimmung aller Kampagnen

Keine Verstöße im Berichtszeitraum. Die Marketing- und Kommunikationsrichtlinien wurden eingehalten.

S. 11, S. 12–14

Keine wesentlichen Vorfälle im Berichtszeitraum

S. 12–13

Keine Vorfälle im Berichtszeitraum

UN GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

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 sowie seit der Unterzeichnung der UN Global Compact Women's Empowerment Prinzipien (WEP) im Herbst 2015 zur

Einhaltung der 7 WEP. Der vorliegende CSR-Bericht 2016 ist damit 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 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT UND BEISPIELE FÜR DIE UMSETZUNG INNERHALB DER BAWAG P.S.K.

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>S. 12–13 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>S. 12–16 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Supplier Code of Conduct Maßnahmen/Ergebnisse 2016: Das Neue Chance Konto zählt Ende 2016 ca. 34.000 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 Mitarbeiter unterliegen kollektivvertraglichen Regelungen. Zwischen Management und Betriebsrat erfolgt ein laufender Informationsaustausch, und es werden regelmäßig neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.</p>
<p>Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten (COP 4)</p>	<p>S. 12–13 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 Supplier Code of Conduct 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>S. 12–13 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. 12–13 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Recruiting Policies Maßnahmen/Ergebnisse 2016: 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. 24–25</p>
<p>Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen (COP 8)</p>	<p>S. 24–25 Die BAWAG P.S.K. hat im Jahr 2016 Maßnahmen des Energieaudits nach dem Energieeffizienzgesetz umgesetzt.</p>

Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern (COP 9)	S. 24–25 Seit 2012 ist die Photovoltaikanlage an der Fassade des Gebäudes in der Buchengasse/Quellenstraße in Betrieb. Energieeffizienz wird darüber hinaus auch im Bereich der IT-Infrastruktur gefördert.
Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung (COP 10)	S. 12–13 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Antikorruptions- und Geschenkkannahme-Richtlinie, Conflict of Interest Policy; der Bereich Non-Financial Risk Management & Regulatory Compliance achtet auf Einhaltung der Regelungen; alle Neueintritte müssen Schulungen zur Verhinderung von Geldwäsche erfolgreich abschließen.

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

Die 7 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
Prinzip 1: Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur	Festgelegte Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat, Frauenförderprogramm, Frauen-Mentoring-Programm, 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, Recruitment Policy, 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 Familie, 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, Frauen-Mentoring-Programm, 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, Fe-male 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)

APPENDIX

Tabelle 1: Belegschaft / leitende Organe nach Altersgruppe und Geschlecht

		Altersgruppe			Gesamt
		<30	30-50	>50	
Männer	Vorstand		5		5
	Bereichsleitung / Geschäftsführung		18	5	23
	Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung		51	10	61
	Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung	12	100	27	139
	Keine leitende Funktion	128	373	533	1.034
	Summe (Männer)	140	547	575	1.262
Frauen	Vorstand				
	Bereichsleitung / Geschäftsführung		3	1	4
	Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung	3	16	3	22
	Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung	2	42	17	61
	Keine leitende Funktion	221	694	494	1.409
	Summe (Frauen)	226	755	515	1.496
Gesamt	366	1.302	1.090	2.758	

Tabelle 2: Belegschaft nach Nationalität

	Österreich	Andere
Vorstand		5
Bereichsleitung / Geschäftsführung	20	7
Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung	78	5
Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung	196	4
Keine leitende Funktion	2.331	112
Gesamt	2.625	133

Tabelle 3: Belegschaft nach Bundesländern

	Anzahl
Wien	1.973
Steiermark	192
Niederösterreich	147
Oberösterreich	122
Kärnten	97
Salzburg	74
Tirol	67
Burgenland	37
Vorarlberg	33
Ausland	16
Gesamt	2.758

Tabelle 4: Abgänge im Jahr 2016

	Anzahl
Nach Regionen	
Wien	197
Sonstige	98
Nach Altersgruppen	
<30	56
30–50	135
>50	104
Nach Geschlecht	
Frauen	143
Männer	152
Gesamt	295

Tabelle 5: Neueinstellungen im Jahr 2016

	Anzahl
Wien	110
Sonstige	11
Gesamt	121

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) bzw. +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

Medien:
communications@bawagpsk.com

Satz:
Inhouse produziert mit firesys

