



---

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY BERICHT  
2017

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

<b>4</b>	<b>VORWORT</b>	
<b>5</b>	<b>HINWEISE UND BERICHTSGRENZEN</b>	
<b>6</b>	<b>DIE BAWAG GROUP IM ÜBERBLICK</b>	
<b>9</b>	<b>CSR-STRATEGIE</b>	
<b>12</b>	<b>VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN</b>	
<b>14</b>	<b>DIALOG MIT STAKEHOLDERN</b>	
<b>15</b>	<b>KUNDENORIENTIERUNG</b>	
<b>20</b>	<b>MITARBEITERFÖRDERUNG UND -ENTWICKLUNG</b>	
<b>26</b>	<b>UMWELTSCHUTZ</b>	
<b>29</b>	<b>SOZIALES UND PERSÖNLICHES ENGAGEMENT</b>	
<b>32</b>	<b>NACHHALTIGKEITSPROGRAMM</b>	
<b>33</b>	<b>APPENDIX</b>	
<b>36</b>	<b>GRI-INDEX</b>	
<b>42</b>	<b>BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG</b>	
<b>44</b>	<b>UN GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)</b>	

# VORWORT



## Sehr geehrte Damen und Herren,

die regelmäßige Publikation eines Nachhaltigkeitsberichts ist bereits seit vielen Jahren Teil unserer konsequenten Bemühungen, nachhaltiges Handeln und Denken in der BAWAG Group zu stärken. In diesem Sinne freue ich mich, Ihnen unseren Corporate Social Responsibility (CSR) Bericht 2017 zu präsentieren. Es ist dies der erste Bericht nach dem Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz und der erste Bericht auf Ebene der BAWAG Group nach unserem erfolgreichen Börsengang Ende Oktober 2017, der einen bedeutenden Meilenstein in unserer 130-jährigen Unternehmensgeschichte darstellt.

Ein besonderes Anliegen der BAWAG Group 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 Bildung, Soziales sowie der Crowdfunding-Plattform ([www.crowdfunding.at](http://www.crowdfunding.at)) wird das Wahrnehmungsprofil der BAWAG Group geschärft.

Der GRI-Index nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative 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. Nunmehr wurde die Mitgliedschaft auf die BAWAG Group erweitert. Mit mehr als 12.500 Teilnehmern ist der Global Compact heute das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung.

Bedanken möchte ich mich bei allen, die im Jahr 2017 mit ihrem Engagement für eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Geschäftstätigkeit dazu beigetragen haben, dass die BAWAG Group ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und weiterentwickeln konnte, und ich zähle auf Ihre weitere Unterstützung.

Anas Abuzaakouk  
CEO und Vorstandsvorsitzender der BAWAG Group AG

# HINWEISE UND BERICHTSGRENZEN

## HINWEISE

Mit dem NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz) wird in Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU ab dem Geschäftsjahr 2017 die Berichtspflicht über nichtfinanzielle Informationen (Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption) im Lagebericht ausgeweitet und konkretisiert. Die BAWAG Group macht von der gesetzlich vorgesehenen Möglichkeit nach § 267a Abs. 6 UGB Gebrauch, in der vorliegenden Form einen gesonderten konsolidierten nichtfinanziellen Bericht nach § 267a UGB zu erstellen.

Der CSR-Bericht 2017 berichtet wie im Vorjahr nach den Guidelines der Global Reporting Initiative (GRI G4), umfasst auch den GRI-Index (ab Seite 36) und die UN Global Com-

pact Fortschrittsberichte (ab Seite 44) und erscheint ausschließlich in einer Online-Version, die unter <https://www.bawaggroup.com/CSR> abrufbar ist.

Der vorliegende Bericht beschreibt die Neuerungen und Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit im Jahr 2017 und schließt damit an den CSR-Bericht 2016 an. Der Berichtszeitraum bei den dargestellten Kennzahlen erstreckt sich auf die Jahre 2015–2017.

Als ergänzende Quellen für die CSR-Aktivitäten der BAWAG Group können die CSR-Berichte der letzten Jahre, die Geschäfts- und Corporate Governance Berichte sowie der Bericht über nichtfinanzielle Informationen der Südwestbank für das Geschäftsjahr 2017 herangezogen werden.

## BERICHTSGRENZEN

Der CSR-Bericht 2017 umfasst grundsätzlich die gesamte BAWAG Group mit folgenden Einschränkungen:

- ▶ Abweichungen werden bei der Darstellung spezifischer Kennzahlen und Tabellen ausgewiesen.
- ▶ Die zur BAWAG Group gehörende deutsche Südwestbank – der Abschluss der Übernahme erfolgte mit

7. Dezember 2017 – erstellt für das Geschäftsjahr 2017 einen eigenen Bericht über nichtfinanzielle Informationen und wird erstmals für das Geschäftsjahr 2018 in den gesonderten konsolidierten nichtfinanziellen Bericht der BAWAG Group nach § 267a UGB aufgenommen.

# DIE BAWAG GROUP IM ÜBERBLICK

Die BAWAG Group AG, die Holdinggesellschaft der BAWAG P.S.K. mit Sitz in Wien, betreibt eine der größten und kapitalstärksten Banken Österreichs mit über 2,5 Mio. Kunden und blickt auf eine mehr als 130-jährige Geschichte zurück. Die BAWAG P.S.K. bietet ihre Finanzprodukte und -dienstleistungen im Rahmen einer Omnikanalstrategie an, wobei sie ein zentral gesteuertes Filialnetz mit einem komfortablen digitalen Angebot verbindet.

In Österreich profitiert die BAWAG P.S.K. von einer landesweit bekannten Marke und ist mit der *easybank* sowie ihren eigenen Online- und Mobile-Plattformen ein wichtiger Anbieter im Direktbankenmarkt. Sie bietet Retailkunden, KMUs und Firmenkunden flächendeckend ein breites Sortiment an Spar-, Zahlungsverkehrs-, Kredit-, Leasing- und Anlageprodukten sowie Bausparverträge und Versicherungen an.

Die auf Österreich fokussierte Strategie der BAWAG Group wird durch ihre internationale Präsenz in ausgewählten westlichen Märkten, insbesondere in der DACH-Region, ergänzt. Die BAWAG Group plant zudem, die *easygroup* als Plattform für den grenzüberschreitenden Ausbau des Retailgeschäfts in Westeuropa, insbesondere in der DACH-Region, zu nutzen.

Die BAWAG Group nutzt zur erfolgreichen Fortsetzung ihres Wachstumskurses laufend Chancen zu Akquisitionen. Die Erfolgsbilanz ihres anorganischen Wachstums in der DACH-Region umfasst in den letzten zwei Jahren fünf Akquisitionen (start:bausparkasse, IMMO-BANK, PayLife, Südwestbank, Deutscher Ring Bausparkasse).

Der Börsengang der BAWAG Group AG Ende Oktober 2017 war ein bedeutender Meilenstein in der 130-jährigen Unternehmensgeschichte und zeugt von unserer starken Performance und unseren Zukunftsperspektiven.

Die aktuelle Eigentümerstruktur steht unter dem Link <https://www.bawaggroup.com/Aktionaersstruktur> zur Verfügung.

Die BAWAG Group konzentriert sich auf sechs Geschäftssegmente<sup>1)</sup>, nämlich BAWAG P.S.K. Retail, *easygroup*, Südwestbank, DACH Corporates & Public Sector, International Business und Treasury Services & Markets. Die Bereitstellung von einfachen, transparenten und erstklassigen Produkten und Dienstleistungen, die den Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen, steht in allen Geschäftsbereichen im Zentrum unserer Strategie.

## STRATEGIE

### Wachstum in unseren Kernmärkten

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

### Unseren 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 neuen Marktteilnehmern von außerhalb der Finanzdienstleistungsbranche konfrontiert sind.

### Sicher und solide

Eine starke Kapitalausstattung, stabile Einlagen und ein niedriges Risikoprofil stellen die Basis für die Umsetzung unserer Geschäftsstrategie dar.

## 2017 – EIN ERFOLGREICHES GESCHÄFTSJAHR FÜR DIE BAWAG GROUP

Die BAWAG Group erzielte einen Jahresüberschuss vor Steuern in Höhe von 517 Mio. EUR, was einem Wachstum von 12% im Vergleich zu 2016 entspricht. Der Anstieg war hauptsächlich auf höhere operative Erträge zurückzuführen und spiegelt die fortgesetzte Neuausrichtung des Geschäfts,

positive Effekte aus den im Vorjahr getätigten Übernahmen und unseren permanenten Fokus auf Effizienz wider. Die Cost/Income Ratio betrug im Jahr 2017 41,6% (bereinigt um Effekte in Zusammenhang mit der Einführung eines langfristigen Incentivierungsprogramms).

### Konzernkennzahlen im Überblick

in Mio. EUR	2015	2016	2017
Operative Kernerträge	908,2	925,1	1.008,2
Jahresüberschuss vor Steuern	418,5	460,7	517,3
Nettogewinn	394,4	473,4	466,6
Return on Equity (@12% CET1)	14,4%	16,5%	15,3%
Return on Tangible Equity (@12% CET1)	16,3%	18,9%	17,9%
Cost/Income Ratio	48,4%	44,8%	41,6%
Risikokosten / Kredite und Forderungen	0,17%	0,15%	0,18%
Bilanzsumme	35.708	39.761	46.071
Kredite und Forderungen an Kunden	24.713	28.498	30.804
Kundeneinlagen und eigene Emissionen	24.928	30.930	35.885
IFRS-Eigenkapital	2.956	3.123	3.609
Risikogewichtete Aktiva	17.454	19.044	21.491
Common Equity Tier 1 Quote (fully loaded)	12,3%	13,6%	13,5%
NPL Ratio	1,9%	1,7%	2,0%

### Ratings

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. 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 weitere Stufe auf A2 angehoben. 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.

Für die BAWAG P.S.K. liegen zudem Nachhaltigkeitsratings relevanter europäischer Agenturen, u.a. SUSTAINALYTICS (average) und oekom research (not prime), vor. Dies ist von Bedeutung, da immer mehr Investoren ökologische und soziale Aspekte in ihre Investmentüberlegungen miteinbe-

ziehen. Wir sind bestrebt, unsere bestehenden Nachhaltigkeitsratings kontinuierlich zu verbessern.

### Erhalt zahlreicher Auszeichnungen

*The Banker*, ein internationales Fachmagazin für Banken im Verlag der *Financial Times*, hat die BAWAG Group nach 2015 und 2016 zum dritten Mal in Folge als „Bank des Jahres in Österreich“ ausgezeichnet. Diese renommierte Auszeichnung unterstreicht die erfolgreiche strategische Neuausrichtung der BAWAG Group in den letzten Jahren.

Mitte 2017 wurde die BAWAG P.S.K. von Microsoft Österreich mit der neu geschaffenen Auszeichnung „Digitale Helden Zukunftspreis 2016“ in der Kategorie „Dienstleistungen“ ausgezeichnet. In der Jurybegründung von Microsoft wird betont, dass die BAWAG P.S.K. eine führende Rolle in der Digitalisierung Österreichs eingenommen hat und sich im Umfeld der Nutzung von Kundendaten als Pionier auszeichnet. Als erste österreichische Bank hat die BAWAG P.S.K. mit Zustimmung der Regulierungsbehörden den Schritt in die Cloud gemacht und kann ihren Kunden auf

dieser Basis künftig ein neuartiges und verbessertes Kundenerlebnis bieten.

Die BAWAG P.S.K. wurde zum insgesamt sechsten Mal zum Recruiting-Branchensieger gekürt und mit dem „Best Recruiter 2016/17“ ausgezeichnet (weitere Details dazu siehe Seite 24).

#### **Vier Mal Platz 1 für die *easybank***

Die *easybank* wurde von „DerBörsianer“ in einem dreisäuligen Scoring-Modell (Peergroup, Kennzahlen, Redaktion) zur besten Direktbank in Österreich 2017 ermittelt. Es wurden 140 Finanzunternehmen aus fünf Branchen analysiert, darunter 54 Banken. Die Auswertung und Datenanalyse erfolgte durch die Wirtschafts- und Steuerberatungskanzlei BDO Austria.

In der jährlichen Kundenzufriedenheitsmessung des Finanz-Marketing Verbands Österreich (FMVÖ), auch als „Recommender Award“ bekannt, wurden heuer 8.000 Personen zur Weiterempfehlungsbereitschaft für österreichische Banken,

Versicherungen und Bausparkassen befragt. Die *easybank* siegte 2017 zum siebten Mal in Folge in der Kategorie Direkt-, Spezial- und Privatbanken und erreichte überdies mit 52% den besten Net Promoter Score aller Banken und Versicherungen. Die hohe Weiterempfehlungsrate spricht für die große Zufriedenheit unserer Kunden.

Bereits zum vierten Mal in Folge errang die *easybank* bei der von der Gesellschaft für Verbraucherstudien (ÖGVS) durchgeführten Studie „Direktbanken Österreich 2017“ den Gesamtsieg. Die *easybank* konnte sich gegen zehn Mitbewerber durchsetzen und erfüllte die gesetzten Kriterien zu 86,3%. Das Direktbanken-Angebot in Österreich wurde in den vier Kategorien Konditionen, Transparenz & Komfort, Produktvielfalt sowie Kundendienst untersucht.

Beim Gehaltskontovergleich 2017 der Arbeiterkammer konnte die *easybank* bereits zum elften Mal in Folge den AK-Testsieg davontragen. Getestet wurden 40 Girokonten mit einer Kreditkarte ohne Versicherungsschutz von 20 Banken in Wien.



# CSR-STRATEGIE

## CSR-ORGANISATION IN DER BAWAG GROUP

Corporate Social Responsibility wird in der BAWAG Group unter der Verantwortung des Vorstands durch das CSR Committee, bestehend aus den Leitern der Bereiche 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.

## WESENTLICHKEITSANALYSE UND AUSWAHL DER BERICHTSINHALTE

Die Inhalte des CSR-Berichts wurden entsprechend den Anforderungen des NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz), den Leitlinien der Global Reporting Initiative (Version G4, Anwendungsebene „in Übereinstimmung Kern-Option“, inkl. branchenbezogenen Indikatoren-Sets für Finanzdienstleistungen) und nach den Grundsätzen Wesentlichkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit erarbeitet.

Bereits 2013 hat die BAWAG P.S.K. in einem mehrstufigen Prozess festgelegt, welche Nachhaltigkeitsthemen und Aspekte für sie wesentlich sind. Dazu wurden im ersten Schritt die Sichtweisen von externen Stakeholdern (Kunden, Wirtschaftskammer Österreich, Arbeiterkammer, Nachhaltigkeits-Ratingagentur, Nachhaltigkeits- und Umweltschutz-NGOs etc.) eingeholt. Die Vorgaben der GRI Sector Disclosures für Finanzdienstleister sowie die Einschätzungen von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen wurden ebenfalls einbezogen und in weiterer Folge durch interne Schwerpunkte ergänzt, die im Rahmen eines Workshops von den Mitgliedern des CSR Committees, die die einzelnen Ergebnisse für ihren Verantwortungsbereich und ihre Mitarbeiter bewerteten, erarbeitet wurden.

Das Ergebnis dieses Wesentlichkeitsprozesses, das einer internen Neubewertung unter Berücksichtigung der Tochtergesellschaften unterzogen wurde, wird 2018 evaluiert (siehe Ausblick CSR, Seite 11) und stellt sechs Handlungsfelder (vergleiche hierzu den GRI-Index auf Seite 36) dar, die gemeinsam mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact die Grundlage für das CSR-Leitbild, die CSR-Strategie, die daraus abgeleiteten Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms sowie die im CSR-Bericht dargestellten Inhalte bilden.

### Handlungsfelder

- 1. Verantwortungsvolles Handeln**
- 2. Dialog mit Stakeholdern**
- 3. Kundenorientierung**
- 4. Mitarbeiterförderung und -entwicklung**
- 5. Umweltschutz**
- 6. Soziales und persönliches Engagement**

## CSR-LEITBILD

Das CSR-Leitbild bildet mit seinen sechs Handlungsfeldern den Überbau der CSR-Strategie der BAWAG Group und der

dahinterstehenden Maßnahmen des Nachhaltigkeitsprogramms.

<b>Handlungsfelder</b>	<b>CSR-Themen</b>	<b>CSR bedeutet für die BAWAG Group</b>
Verantwortungsvolles Handeln	Fairness und Respekt für die Ansprüche der gegenwärtigen und zukünftigen Generationen	<p>... nach den ethischen Werten unseres Code of Conduct und nach den zehn Prinzipien des UN Global Compacts zu handeln.</p> <p>... nach den sieben 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 im Konzern sicherzustellen.</p>
Dialog mit Stakeholdern	Stärkung der Beziehungen zu den Anspruchsgruppen	<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>
Kundenorientierung	Passende Produkte und Services für jede Lebenslage und jeden Lebensabschnitt	<p>... die Gesellschaft in der Stadt und auf dem Land zu unterstützen.</p> <p>... Omnikanal-Zugang zu Bankdienstleistungen für möglichst viele Menschen 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 die Wirtschaft zu sein.</p>
Mitarbeiterförderung und -entwicklung	Wertschätzung und Förderung von Mitarbeitern in jeder Lebensphase	<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>
Umweltschutz	Verringerung der Umweltauswirkungen, um die Lebensgrundlage zukünftiger Generationen nicht zu gefährden	<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>
Soziales und persönliches Engagement	Gemeinnützigkeit und Freiwilligenarbeit	<p>... soziales Engagement der Mitarbeiter zu fördern und unsere Kunden zu zivilgesellschaftlichem Engagement aufzurufen und dieses zu unterstützen.</p>

## AUSBLICK CSR

Durch die konsequente strategische Neuausrichtung des Geschäftsmodells hat sich die BAWAG Group in den vergangenen Jahren zu einer modernen, innovativen, effizienten und sehr erfolgreichen Bankengruppe entwickelt. Der Börsengang Ende Oktober 2017 war ein bedeutender Meilenstein in unserer 130-jährigen Unternehmensgeschichte, zeugt von unserer starken Performance in den letzten Jahren und stellt für uns einen entscheidenden Schritt im Sinne eines Übergangs von einer geschlossenen zu einer offenen Aktionärsstruktur dar.

Bedingt durch die fundamentalen Veränderungen der letzten Jahre, die durch organisches und anorganisches

Wachstum geprägt waren, ist im Jahr 2018 unter Einbeziehung der Südwestbank die Evaluierung des unter dem Punkt „Wesentlichkeitsanalyse und Auswahl der Berichtsinhalte“ (siehe Seite 9) beschriebenen mehrstufigen Wesentlichkeitsprozesses und der daraus abgeleiteten Ergebnisse geplant. Auch der Code of Conduct, der die Leitlinie verantwortungsvollen Handelns aller Mitarbeiter verbindlich regelt, wird 2018 überarbeitet. Im Rahmen dieses Prozesses wird sich die BAWAG Group auch mit ihren Beiträgen zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals – SDGs) auseinandersetzen.

# VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

Verantwortungsvolles Handeln bedeutet für die BAWAG Group unter anderem nach den ethischen Werten unseres Code of Conduct und nach den zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie den sieben Prinzipien des UN Global Compact Women's Empowerment Programmes zu

handeln sowie einen Beitrag zu den 17 Sustainable Development Goals der UN (SDGs) 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 Jahr 2016 trugen wir 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 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 Geschenkkannahme und Geschenkvergabe und sensibilisiert sowohl die Mitarbeiter als auch das Management in Bezug auf die bestehenden Antikorruptionsvorschriften. Das Risiko, bei alltäglichen Geschäftskontakten gegen Antikorruptionsbestimmungen zu verstoßen, ist nicht zuletzt mit der Novelle zum Antikorruptionsgesetz stark gestiegen. Verstöße gegen gesetzliche Bestimmungen und

interne Verhaltensregelungen können für die BAWAG Group Reputationsrisiken und erhebliche Verpflichtungen wie Strafen, Geldbußen und Einschränkungen bei der Geschäftstätigkeit nach sich ziehen. Für den einzelnen Mitarbeiter könnte es zu Geld- und Freiheitsstrafen sowie arbeitsrechtlichen Konsequenzen kommen, die bis zur Entlassung reichen können. Daher ist allen Mitarbeitern der BAWAG Group strengstens untersagt, Bestechungsangebote anzunehmen, anzubieten, zu gewähren oder zu versprechen oder Zahlungen zum Zwecke der Bestechung und anderer Formen von Korruption durchzuführen oder zu gestatten. Die BAWAG Group erwartet von ihren Mitarbeitern Transparenz und Integrität bei allen geschäftlichen Aktivitäten, um eine unzulässige Vorteilsannahme oder den Anschein fragwürdigen Verhaltens auf Seiten ihrer Mitarbeiter oder Dritter, mit denen sie Geschäfte tätigt, zu vermeiden.

Die Geschenkerichtlinie wird sämtlichen Neueintritten im Rahmen des Willkommenstrainings vorgestellt. Zudem werden alle Mitarbeiter, insbesondere jene in Vertraulichkeitsbereichen, regelmäßig auch in Bezug auf Antikorruption innerhalb eines Compliance-eLearnings mit Wissenscheck trainiert.

Die Überprüfung von Korruptionsrisiken erfolgt an allen Geschäftsstandorten der BAWAG Group.

### 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. Aufgrund der Börsennotierung im Jahr 2017 bekannte sich die BAWAG Group AG zur Einhaltung der Regeln des Kodex. Mit dieser freiwilligen Selbstregulierungsmaßnahme will die BAWAG Group das Vertrauen von Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit weiter stärken.

Der konsolidierte Corporate Governance Bericht der nunmehr börsennotierten BAWAG Group AG wird erstmals für das Geschäftsjahr 2017 veröffentlicht und ist unter dem Link <https://www.bawaggroup.com/CorporateGovernanceBerichte> abrufbar.

### Richtlinien und Policies

#### Menschenrechtsmatrix

Das Risiko von Menschenrechtsverletzungen besteht für die BAWAG Group vor allem indirekt im Bereich von Finanzierungen und Veranlagungen. Mit Hilfe der Menschenrechtsmatrix und der internen Richtlinien sollen diese identifiziert und vermieden werden. Bereits im Jahr 2007 wurde in der BAWAG P.S.K. eine solche Menschenrechtsmatrix aufgestellt. Gemeinsam mit „Human Rights Consulting Vienna“ wurden die Berührungspunkte der BAWAG P.S.K. mit menschenrechtlichen Verpflichtungen zu allen Stakeholdern der Bank ausgearbeitet und in eine Matrix übertragen, die zudem den Ist- und Soll-Zustand bei der Einhaltung der Menschenrechte enthält.

Ziel der BAWAG Group ist es, sich der Menschenrechte stets bewusst zu sein und alles dafür zu tun, diese im Geschäftsalltag in alle Überlegungen miteinzubeziehen. Grundwerte und Maßnahmen wurden und werden vielfältig berücksichtigt, wie beispielsweise in Form unserer Teilnahme am UN Global Compact, dem Code of Conduct und wesentlichen Richtlinien. Die Menschenrechtsmatrix wird in den Evaluierungsprozess 2018 (Seite 11) einbezogen.

### Code of Conduct

Der Code of Conduct bildet einerseits das Fundament und die grundsätzlichen verbindlichen Leitlinien für das Verhalten und Handeln der Mitarbeiter und ist andererseits gemeinsam mit internationalen Regelwerken wie dem UN Global Compact der Referenzrahmen für zahlreiche Policies der BAWAG Group. Die Verhaltensgrundsätze des Code of Conduct ergänzen darüber hinaus einschlägige gesetzliche Bestimmungen wie beispielsweise das Bankwesengesetz oder Datenschutzvorschriften und eine Reihe von detaillierten internen Richtlinien. Wesentliche konzernweite Richtlinien sind unter anderem:

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

## DIALOG MIT STAKEHOLDERN

Der BAWAG Group 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, Aktionäre, Auf-

sichtsbehörden sowie Konsumenten-/Verbraucherschutz und -beratung, Analysten, NGOs (u. a. CSR-Organisationen), Sponsoring-Partner, Lieferanten, Medien und Presse, Nichtkunden, Politik, allgemeine Öffentlichkeit und Mitbewerber. Diese werden im Rahmen der im Jahr 2018 geplanten Evaluierung der Wesentlichkeitsanalyse (siehe die Seiten 9 und 11) erneut einbezogen.

### IM DIALOG MIT DEN KUNDEN

Mit über 2,5 Mio. Kunden gehört ein Dialog auf Augenhöhe zu den Grundvoraussetzungen des Arbeitsalltags in der BAWAG Group. 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 Beschwerdestelle oder soziale Netzwerke wesentliche Kommunikationsdrehscheiben.

### INFORMATIONEN ZUR KUNDENZUFRIEDENHEIT

#### **Kundenzufriedenheit steht an vorderster Stelle**

Die BAWAG P.S.K. lädt ihre Kunden nach Beratungsgesprächen ein, Feedback zu geben. Hier zeigt sich das hohe Zufriedenheitsniveau der Kunden der BAWAG P.S.K.: Im Jahr 2017 vergaben 92% für ihr Beratungsgespräch die Noten 1 oder 2 (Schulnotensystem).

#### **Kundengesamtzufriedenheit 2017**

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist weiterhin auf hohem Niveau. Gemäß einer bankenübergreifenden Studie von Integral Markt- und Meinungsforschung sind drei Viertel der Privatkunden mit der BAWAG P.S.K. sehr zufrieden oder zufrieden. Von den Kunden der *easybank* sind sogar 96% sehr zufrieden oder zufrieden.

Zum *easybank* „Recommender Award“ des Finanz-Marketing Verbands Österreich (FMVÖ) siehe die Ausführungen auf Seite 8.

# KUNDENORIENTIERUNG

Die BAWAG Group verfolgt den Ansatz, Zugang zu Bankdienstleistungen für möglichst viele Menschen 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 die Wirtschaft ist.

Auch in den kommenden Quartalen werden wir weiter an der Umsetzung unserer langfristigen Strategie arbeiten und uns permanent weiterentwickeln. Unsere Produkte und individuellen Beratungsleistungen sollen unsere Kunden in allen finanziellen Belangen unterstützen. Dabei sind wir bestrebt, auf allen Vertriebswegen höchste Kundenzufriedenheit zu erreichen. Wir befinden uns auf gutem Weg, eine digital integrierte und sämtliche Vertriebschienen umfassende Plattform zu schaffen.

## VERANTWORTUNGSVOLLE KUNDENBETREUUNG

Der verantwortungsvolle Umgang mit Kunden ist im Code of Conduct festgeschrieben, in weiteren Richtlinien ausgeführt und wird durch verschiedene Maßnahmen und Aktionen unterstützt. Der Code of Conduct legt diesbezüglich folgende Grundsätze fest: Für die BAWAG Group stehen die Bedürfnisse der Kunden im Mittelpunkt. Kompetente, freundliche und seriöse Mitarbeiter erfragen die wirtschaftlichen Hintergründe und Bedürfnisse unserer Kunden, um ihnen die jeweils passenden Produkte und Dienstleistungen anbieten zu können. Das bedeutet, dass wir Produkte oder Dienstleistungen nur anbieten, wenn diese unseren Markenkernwerten – verständlich, fair, emotional ansprechend, immer und überall – entsprechen; alles daran setzen, Dienstleistungen bestmöglich im Interesse unserer Kunden zu erbringen und die Kunden angemessen über Risiken aufzuklären; bestrebt sind, mögliche Interessenskonflikte zwischen der BAWAG Group und ihren Kunden zu vermeiden.

Einmal im Jahr führen die Berater mit ihren Kunden ein umfassendes Gespräch über alle finanziellen Belange (inkl.

Monitoring). Es steht das finanzielle Gesamtkonzept für den Kunden auf Basis aller über ihn zur Verfügung stehenden Informationen im Vordergrund. Das umfasst die Grundversicherung des Kunden und seiner Familie – hier empfehlen wir eine täglich verfügbare Rücklage in der Höhe von rund zwei Monatsgehältern – und im zweiten Schritt die Erfüllung von Zielen und Wünschen des Kunden.

Die Inanspruchnahme des Überziehungsrahmens bei unseren Kunden unterliegt einem laufenden Monitoring. Sollten wir bemerken, dass sich ein Kunde der Obergrenze seines Einkaufsrahmens nähert und auch längere Zeit dort verharrt, nehmen wir proaktiv Kontakt auf und bieten dem Kunden gegebenenfalls eine Alternative zur Kontoüberziehung an. Damit können Kunden nicht nur Sollzinsen sparen, sondern bekommen auch die Möglichkeit für einen übersichtlichen, strukturierten Schuldenabbau. Um einem langfristigen Kreditrisiko für den Kunden zu begegnen, bieten wir im Falle von Krankheit und Arbeitslosigkeit beim Kreditabschluss spezielle Versicherungspakete an.

## VERGABERICHTLINIEN

Im Rahmen der nachhaltigen Geschäftsentwicklung spielen neben der verantwortungsvollen Produktentwicklung die Vergaberichtlinien eine wesentliche Rolle. So definieren beispielsweise die Vergaberichtlinien für das Privat- und Geschäftskundensegment sogenannte „nicht erlaubte Branchen“ wie Spiel- und Wettunternehmen oder Unterneh-

men im Rotlichtmilieu. Darüber hinaus wird in diesen Richtlinien explizit von Markt und Marktfolge verlangt, dass Kreditanträge alle anwendbaren Gesetze, die selbstverständlich auch Menschenrechte und Umweltgesetze umfassen, bzw. Bankrichtlinien erfüllen und diese Geschäfte kein Reputationsrisiko erzeugen.

## PRODUKTEINFÜHRUNGSPROZESS

Die Product Implementation Process Policy spielt bei der Entwicklung neuer Märkte, Produkte und Dienstleistungen sowie bei wichtigen Änderungen der bestehenden Märkte, Produkte und Dienstleistungen eine zentrale Rolle. Bei der Produktentwicklung müssen alle Risiken wie z.B. Kreditrisiko, strategisches Risiko, Compliance-Risiko und operationelles Risiko berücksichtigt werden. Durch die Involvierung der unterschiedlichen Bereiche sollen mögliche Risiken frühzeitig erkannt und vermieden oder abgeschwächt werden.

Ergänzend dazu werden bei wesentlichen Neuerungen unsere Kunden im Vorfeld ausführlich befragt. Über Pilotphasen und umfassende Schulungen werden auch unsere Mitarbeiter schrittweise mit Neuerungen vertraut gemacht, so dass eine möglichst friktionsfreie Einführung von Produkten gewährleistet ist.

## NACHHALTIGE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

### Nachhaltige Investmentfonds

Das Gesamtvolumen von Amundi Austria, dem Kooperationspartner der BAWAG P.S.K. in der Vermögensverwaltung, in Socially Responsible Investments (SRI-Fonds) betrug Ende 2017 1,2 Mrd. EUR. Die Investitionen in nachhaltige Investment-Produkte – in die beiden Publikumsfonds „Amundi Öko Sozial Stock“ und den „Amundi Öko Sozial Rent“ – sind auch 2017 angestiegen und erreichten zum 31.12.2017 eine Summe von 113 Mio. EUR bzw. 230 Mio. EUR. Beide Fonds tragen das EUROSIF-Transparenz-Logo für Nachhaltigkeitsfonds und wurden 2016 mit dem Österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte ausgezeichnet, welches 2017 aufgrund der Erfüllung aller relevanten Kriterien verlängert wurde. 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

Im Bereich der Wohnraumfinanzierung bietet die BAWAG P.S.K. einen umweltrelevanten Mehrwert. Bei Abschluss eines Hypothekarkredits wird ein Teil der Kosten für den Energieausweis in Höhe von 250 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. Im Jahr 2016 wurde das Verbraucherzahlungskonto (VZKG-Konto) eingeführt, die BAWAG P.S.K. bietet jedoch – zusätzlich zu diesem EU-weit standardisierten Konto – über 35.000 Kunden das „Neue Chance Konto“.

### Überbrückungshilfe bei Insolvenz des Arbeitgebers

Die BAWAG P.S.K. hat ihren von der Insolvenz ihres Arbeitgebers betroffenen Kunden in mehreren Fällen zinsfreie Überbrückungshilfen auf ihren Gehaltskonten zur Verfügung gestellt.

### Barrierefreie Services

Oftmals sind Menschen mit Beeinträchtigungen bei der Erledigung alltäglicher Bankgeschäfte mit großen Hindernissen konfrontiert. Im Frühjahr 2018 erfolgt schrittweise eine komplette, barrierefreie Neugestaltung der Selbstbedienungsgeräte-Oberfläche in den Filialen. Neben einem modernen und intuitiveren Design wird zusätzlich ein Barrierefrei-Modus implementiert. Der Barrierefrei-Modus zeichnet sich durch kontrastreiche Ansicht, größere Schriftarten und Symbole sowie den Verzicht auf Animationen aus.

Die BAWAG P.S.K. ist auch Projektpartner bei der 2014 gestarteten Initiative „bank4all“. Die eingerichtete Website unterstützt blinde und sehbehinderte Menschen in ganz



Österreich bei der Suche nach Bankgeräten, die durch die Ausstattung mit neuer Software leichter zu bedienen sind ([www.bank4all.at](http://www.bank4all.at)).

### Elektronische PIN-Übermittlung

Mit dem schrittweisen Einsatz seit Februar 2017 (eBanking) und April 2017 (mobile App) erfolgt die gesicherte Übermittlung des Bankomat-PIN in das elektronische Postfach. Dadurch entfallen für ca. 200.000 PIN-

Anträge pro Jahr Druck, Papier, Ablage und mit dem Versand verbundene Transportstrecken.

### WWF MasterCard der *easybank*

Von 2014 bis 2017 bot die *easybank* in Kooperation mit dem WWF die WWF MasterCard an. Jährlich gingen 20 EUR des Kartenentgelts zugunsten weltweiter Artenschutzprojekte an den WWF. Die Spende war steuerlich absetzbar. WWF und *easybank*-Kunden setzten sich damit gemeinsam für den Artenschutz ein.

## NACHHALTIGE KUNDENBEZIEHUNGEN UND PROJEKTE

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

Das Thema „Soziales“ nahm in den Aktivitäten der BAWAG P.S.K. im Jahr 2017 erneut einen besonderen Stellenwert 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. Darüber hinaus können alle das Filialnetzwerk der BAWAG P.S.K. begünstigt für die Einzahlung von Spenden verwenden. Seit Jahren liegt der begünstigte Spensatz für Bargeldeinzahlungen 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.

Schwerpunkte werden auch im Bereich des gemeinnützigen Wohnbaus gesetzt. Hier setzen die Kunden vermehrt nachhaltige Wohnprojekte (Passivhäuser, Niedrigenergieobjekte) um.

Unsere ökologische Verantwortung nehmen wir laufend wahr. Projekte, die eine Gefahr für die Verursachung von Umweltschäden darstellen, werden abgelehnt bzw. hinterfragt. So verlangen wir beispielsweise bei der Finanzierung von Tankstellen oder Mülldeponien entsprechende Umweltgutachten.

### ES GEHT!

Das klassische Sponsoring-Konzept wurde zeitgemäß in ein Mobilisierungskonzept umgewandelt und die herkömmliche Messgröße Geld gegen Logoplatzierung mit dem Hinweis auf die freundliche Unterstützung ad acta gelegt. Stattdessen heißt es bei der BAWAG P.S.K. seit 2014: ES GEHT! Mit der Initiative ES GEHT! hat die BAWAG P.S.K. im Jahr 2014 eine Bewegung entstehen lassen, die Initiative des Einzelnen fördert, Menschen und Gemeinschaften verbindet und alle ermutigt, gemeinsam etwas Positives zu bewirken. Über die Online-Plattform [www.es-geht.at](http://www.es-geht.at) und die Kollegen in unseren Filialen unterstützt die BAWAG P.S.K. eingereichte Projekte mit ihrem Know-how, ihren Kontakten und Kommunikationskonzepten.

Fundamentale 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 Bank Österreichs mit ihrer Crowdfunding-Plattform ([www.crowdfunding.at](http://www.crowdfunding.at)) das Themenfeld auf professionelle Beine gestellt, um Projekte Einzelner oder privater Organisationen finanziell zu unterstützen. Seit 2014 wurden über die Plattform 29 Projekte finanziert. Crowdfunding ist eine alternative, moderne Finanzierungsform, bei der viele kleinere Beträge von Einzelpersonen gesammelt werden, um eine unterstützenswerte Idee zu finanzieren. So ist es gelungen, seit dem Start mehr als 300.000 EUR (davon im Jahr 2017 rund 40.000 EUR) aus der Gemeinschaft für die Gemeinschaft aufzubringen, die direkt in die Realisierung der diversen Projekte geflossen sind.

### Lerncafés der Caritas Wien

Die Lerncafés der Caritas Wien wollen jungen Menschen mit Bildungsbenachteiligungen eine möglichst chancengleiche Teilhabe an Bildungs- und Qualifizierungssystemen ermöglichen. Daher bietet insbesondere das Lerncafé am Hebbelplatz 5 im zehnten Wiener Gemeindebezirk an allen fünf Werktagen Unterstützung an. Diese richtet sich nicht nur an Pflichtschüler, sondern auch an 15- bis 20-Jährige. Gezielte thematische Gruppenangebote, EDV-Workshops, spezifische Sprach- und Förderungsmaßnahmen und Beratung hinsichtlich nicht bildungsbezogener Problemstellungen inklusive Weiterleitung an Fachstellen (Rechts- und Sozialberatung, Jugendwohlfahrt etc.) runden das umfangreiche Angebot ab. Außerordentliche Schüler, die aufgrund eines „Quereinstiegs“ das Schuljahr ohne Zeugnis abschließen, erhalten besondere Fördermaßnahmen beim Erlernen der Kulturtechniken (Lesen, Schreiben, Rechnen), um ihnen den Aufstieg in die nächsthöhere Schulstufe zu ermöglichen.

### Treueprogramm DANKE SCHÖN

Im Rahmen des Kunden-Treueprogramms DANKE SCHÖN 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 Group 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 Group 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 2017 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 sind uns auch bei unseren Kooperationspartnern wichtig.

Durch die Partnerschaft mit der Fondsgesellschaft Amundi, die bei ihren Investmententscheidungen seit Jahren Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien große Bedeutung zumisst, ermöglichen wir unseren Kunden Zugang zu einer breiten Palette an erstklassigen Veranlagungsprodukten.

- ▶ <http://about.amundi.com/A-committed-player/Developing-responsible-finance>

Die BAWAG P.S.K. Versicherung bietet für Kunden der BAWAG P.S.K. attraktive Lösungen in den Bereichen Vorsorge, Absicherung und Veranlagung an. Die BAWAG P.S.K. Versicherung ist ein Unternehmen der Generali Group und unterliegt deren wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Leitlinien.

- ▶ <https://www.bawagpsk-versicherung.at/ueber-uns/nachhaltigkeit-soziale-verantwortung/>
- ▶ <https://www.generali.at/privatkunden/ueber-uns/nachhaltigkeit-csr/>
- ▶ <https://www.generali.com/our-responsibilities>

Im Bereich der Bausparverträge und Bauspardarlehen arbeitet die BAWAG P.S.K. mit ihrer Tochtergesellschaft start.bausparkasse und der Bausparkasse Wüstenrot zusammen und bietet so ihren Kunden Bausparen als risikoarme Spar- und günstige Finanzierungsmöglichkeit für Wohnungseigentum, den Traum vom eigenen Heim oder Sanierung von bestehendem Wohnraum. Neben der Baufinanzierung kann auch für Vorhaben im Bereich Bildung und für die Pflege im Alter vorgesorgt werden.

- ▶ <https://www.wuestenrot.at/de/ueber-uns/konzern.html>

Im Rahmen einer langfristigen Vertriebskooperation mit der Allianz Vorsorgekasse bietet die BAWAG P.S.K. ihren Firmenkunden Lösungen zur betrieblichen Pensionsvorsor-

ge 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.

► <https://www.allianzvka.at/warum-allianz/nachhaltigkeit.html>

### **easy green energy**

Der österreichische Energieversorger easy green energy ist nach 2017 zum zweiten Mal in Folge Bestbieter bei der VKI-Aktion „Energiekosten-Stop“.

easy green energy ist ein 2015 gegründetes Tochterunternehmen der easybank. Das Unternehmen versorgt derzeit rund 70.000 Kunden österreichweit mit Strom und Gas und wird regelmäßig aufgrund der Qualität seiner Produkt- und Serviceleistungen ausgezeichnet. Das Unternehmen bietet bereits seit dem Gründungsjahr durch das Österreichische Umweltzeichen zertifizierten Strom an und erhielt die ÖGVS-Auszeichnung als „Bester Stromanbieter 2017“.

# MITARBEITERFÖRDERUNG UND -ENTWICKLUNG

Der BAWAG Group ist es ein Anliegen, ihren Mitarbeitern eine gesunde und karrierefördernde Arbeitsumgebung zu bieten, sie wertzuschätzen und ihre Potenziale sowie ihr persönliches Engagement für die Gesellschaft und Umwelt zu fördern. Risiken, die sich für Mitarbeiter aus ihrer täglichen Arbeit, Ungleichbehandlung oder den Belastungen am Arbeitsplatz ergeben, werden analysiert und entspre-

chende Maßnahmen abgeleitet. Eine mögliche Diskriminierung oder Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Religion oder anderen Gründen könnte für die BAWAG Group ein Reputationsrisiko darstellen. Dies könnte sich auch auf die Attraktivität als Arbeitgeber auswirken. Es werden Maßnahmen gesetzt, dies zu vermeiden.

## Entwicklung der Mitarbeiterzahl

in Köpfen	2015	2016	2017
Mitarbeiterzahl zum 31.12.	2.992	2.758	3.520

## Geschlechterverteilung

in %	2015	2016	2017
Frauen	54%	54%	57%
Männer	46%	46%	43%
Anteil Frauen in Führungspositionen	27%	28%	27%

Weitere Kennzahlen zu den Mitarbeitern sind zusätzlich im GRI-Index ab Seite 36 und im Appendix ab Seite 33 zu finden.

## FRAUENFÖRDERUNG

Die BAWAG P.S.K. hat mit dem 2012 eingeführten Frauenförderprogramm und als Zeichnerin der UN Global Compact Women's Empowerment Prinzipien wichtige Schritte zur Gleichstellung von 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.

2017 wurde der Frauenförderplan überarbeitet und neu abgeschlossen. Zur Förderung der Bewusstseinsbildung wurde ein Dashboard mit Kennzahlen der Frauenförderung erstellt.

Im Rahmen der Frauenförderung hatten Mitarbeiterinnen wieder die Möglichkeit, an speziellen Seminaren und Workshops teilzunehmen, z.B. „Selbstmarketing für Frauen“ und „Führungspotential entdecken – stärken – leben“.

### BAWAG P.S.K. Fraueninitiative

Ziel der BAWAG P.S.K. Fraueninitiative ist es die Gleichstellung von Frauen in der Bank voranzutreiben und den Erfahrungs- und Wissensaustausch und die Vernetzung im Unternehmen und außerhalb des Unternehmens zu fördern.

Mit den nachfolgend genannten Veranstaltungen und Aktivitäten leistet die BAWAG P.S.K. Fraueninitiative einen wesentlichen Beitrag zur Bewusstseinsbildung bei zahlreichen Themen der Gleichstellung.

### BAWAG P.S.K. Frauen-Mentoringprogramm

Der vierte Durchgang des Programms mit externen TopmanagerInnen aus der Wirtschaft als MentorInnen wurde fortgesetzt. Im April besuchten die Mentees und MentorInnen gemeinsam mit der BAWAG P.S.K. Fraueninitiative u.a. eine Vorstellung der Veranstaltungsreihe „Ganymed female“. Im Mai fand in diesem Zusammenhang der Netzwerkabend zum Thema „Die Sprache der Macht: Wie Sie Ergebnis- und Beziehungssprache für Ihren Erfolg nutzen“ mit Christine Bauer-Jelinek, renommierte Psychotherapeutin, Wirtschaftscoach und Bestsellerautorin, statt.

Ende 2017 wurde der fünfte Durchgang des BAWAG P.S.K. Frauenmentoringprogramms vorbereitet. 15 weibliche Mentees bekamen wieder Führungskräfte der BAWAG P.S.K. als erfahrene Mentoren zur Seite gestellt. Während des einjährigen Mentoringprogramms nehmen die Teilnehmerinnen an Networking-Veranstaltungen, Workshops und an diversen Businessstabs teil. Ziel ist es, die weiblichen Mentees (seit Start 59 Frauen) in ihrer Führungs- oder Expertinnenrolle zu stärken und sie auf den nächsten Karriereschritt vorzubereiten.

### Fe-male Future Day

Die BAWAG P.S.K. Fraueninitiative lud im Oktober 2017 wieder zum Fe-male Future Day ein. Mag. Birgit Fenderl vom ORF moderierte eine Podiumsdiskussion zum Thema „Fe-male equality in Unternehmen“. Teilnehmer waren die Preisträgerin des BAWAG P.S.K. Frauenpreises 2017, Univ.-Prof. Dr. Edeltraud Hanappi-Egger, Rektorin der WU Wien, Dr. Klaus Schierhackl, CEO der ASFINAG, und Mag. Isolde Seer, Vertreterin der BAWAG P.S.K. Fraueninitiative und HR Business Partnerin.

### BAWAG P.S.K. Frauenpreis

Im Rahmen des Fe-male Future Days wurde zum fünften Mal der BAWAG P.S.K. Frauenpreis für herausragende Leistungen und besonderes Engagement von Frauen für die Gesellschaft vergeben. Der mit 3.000 EUR dotierte Preis wurde von Dr. Tamara Kapeller, Leiterin des Bereiches Non-Financial Risk Management & Regulatory Compliance sowie Vertreterin der BAWAG P.S.K. Fraueninitiative, an Univ.-Prof. Dr. Edeltraud Hanappi-Egger

überreicht. Mit dieser Auszeichnung würdigte die BAWAG P.S.K. den großen persönlichen, langjährigen und nachhaltigen Einsatz von Frau Hanappi-Egger im Bereich Gender und Diversity in Organisationen.

Der Preis wird an Frauen vergeben, die durch ihre Leistungen und ihr Engagement 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

### Unterrepräsentiertes Geschlecht in Aufsichtsrat und Vorstand

Der Nominierungsausschuss hat im Jahr 2013 eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt. Die Strategie zur Erreichung dieses Zieles wurde im Jahr 2017 gemeinsam mit der BAWAG P.S.K. Fraueninitiative und Human Resources weiterentwickelt und präzisiert. Schwerpunkte sind die Förderung von Mitarbeiterinnen im Rahmen des Frauenförderprogramms, ein externes Mentoring-Programm für weibliche Führungskräfte und Expertinnen mit Mentorinnen und Mentoren aus unterschiedlichen Branchen (BAWAG P.S.K. Frauen Mentoring<sup>Business</sup>) sowie genderspezifische Seminare zur Weiterentwicklung von Frauen. Im Jahr 2017 wurden auch verstärkt Frauen in den Organen (Vorstand und Aufsichtsrat) der Tochtergesellschaften bestellt.

### 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 zwei Jahre wurden wieder verschiedene Maßnahmen geplant, die den Status eines familienfreundlichen Unternehmens festigen sollen.

### Informationsveranstaltungen für werdende Eltern

Der Bereich Human Resources und der BAWAG P.S.K. Betriebsrat informierten 2017 erneut in der regelmäßigen Veranstaltungsreihe für werdende Mütter und Väter über das Karenzmanagement. Diese Veranstaltung bietet zweimal im Jahr hilfreiche Informationen für einen 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 der Bank. Das Event bildet eine gute Grundlage für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ins Unternehmen.

### Flexibilität am Arbeitsplatz

Grundsätzlich gibt es in den meisten organisatorischen Einheiten variable Arbeitszeiten mit definierten Funktionszeiten. Telearbeitsvereinbarungen werden unter Berücksichtigung der betrieblichen Möglichkeiten gefördert und sind mit einer zumindest eintägigen Büroanwesenheit verbunden. Individuell können verschiedene Zeitmodelle vereinbart werden, wobei eine täglich reduzierte Arbeitszeit genauso möglich ist wie eine auf einige Tage der Woche kumulierte Stundenanzahl. Darüber hinaus gibt es Altersteilzeitmodelle, Bildungs- und Pflegekarenz sowie Pflegeteilzeitmodelle, die es den Mitarbeitern ermöglichen, bestmöglich ihre privaten und persönlichen Bedürfnisse zu berücksichtigen. Seit 2014 erhalten alle Väter zwei sogenannte Papa-Tage, das sind zwei Sonderurlaubstage unmittelbar nach der Geburt ihres Kindes zusätzlich zu den zwei Sonderurlaubstagen, die laut Kollektivvertrag zustehen. Damit haben Väter insgesamt vier Tage zur Verfügung, in denen sie sich um ihr Kind und ihre Partnerin kümmern können.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

### Allgemeine Informationen zur Aus- und Weiterbildung

Unser Ausbildungsangebot unterstützt die Mitarbeiter bei den unterschiedlichen Herausforderungen im Bankalltag. Es stellt einerseits erforderliches Fachwissen sicher und ist darüber hinaus so ausgerichtet, dass Mitarbeiter mit verschiedenen Belastungen, die beispielsweise durch Zeitdruck und Stress entstehen, umzugehen lernen. Dazu werden z.B. Fachtrainings, Workshops in Projektmanagement, Stressmanagement, Zeitmanagement, Selbstführung und diverse IT-, Englisch- und Erste-Hilfe-Kurse angeboten. Das E-Learning-Angebot wurde um zusätzliche Selbstlernprogramme und Tutorials erweitert. Blended Learning als gemischte Veranstaltungen von Online- und Präsenztraining kommt hier methodisch ebenso zum Einsatz wie Social Learning, das Lernen mit- und voneinander. 2017 wurden insgesamt 10.079 Seminartage (à 8 Stunden) absolviert. Jeder Mitarbeiter in der Zentrale (inkl. Tochtergesellschaften) wurde 2017 durchschnittlich 1,9 (Frauen 1,8 / Männer 2,1), die Mitarbeiter im Vertrieb 5,4 (Frauen 5,2 / Männer 5,7) und Führungskräfte 4,7 (Frauen 4,8 / Männer 4,7) Tage aus- und weitergebildet. 2016 waren dies 8.043 Tage: Mitarbeiter in der Zentrale (inkl. Tochter-

gesellschaften) wurden durchschnittlich 1,2 (Frauen 1,2 / Männer 1,1), die Mitarbeiter im Vertrieb 4,4 (Frauen 3,8 / Männer 5,8) und Führungskräfte 4,3 (Frauen 3,4 / Männer 4,8) Tage aus und weitergebildet.

### Lehrlingsausbildung

Seit Jahren bildet die BAWAG P.S.K. 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 auch 2017 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. Jedes Jahr schließen junge Damen und Herren die Lehre mit ausgezeichnetem Erfolg ab. Zusätzlich zur umfangreichen Ausbildung unterstützt und fördert die Bank „Lehre mit Matura“ – somit einen zweiten Abschluss parallel zur Berufsausbildung.

### „Sales Academy“

Die neue Vertriebsausbildung (Sales Academy) vereint drei wesentliche Elemente: Fachwissen als Grundstein des Erfolges, Sales in Form von aktivierenden Verkaufstrainings und die Führungskräfte-Entwicklung. Zum Start wurde ein methodisch neues Telefontraining erfolgreich eingeführt, bei dem Trainer per Telefon bei konkreten Fragestellungen coachen.

### Talenteentwicklung, Nachfolge- und Karriereplanung

Der 2014 gestartete Prozess zur Identifizierung und Entwicklung von potentiellen Nachfolgern für Schlüsselfunktionen wurde auch 2017 weiter fortgesetzt und hat sich als Standardprozess etabliert. Im Zuge eines Vorstandsmeeings wurden Potenzialträger strukturiert diskutiert und der Umgang mit potentiellen Nachfolgerisiken abgestimmt. Damit ist sichergestellt, dass Nachbesetzungen aus den eigenen Reihen (Potenzialträger) rasch erfolgen können und somit ein nahtloser Geschäftsverlauf möglich ist.

Human Resources hatte bereits 2012 im Frauenförderplan schriftlich vereinbart, kontinuierlich an der Gleichstellung von Frauen und Männern zu arbeiten. Für die diversen Talente-Programme wurde ein mindestens 50%iger Frauenanteil vereinbart, um so auch fortlaufend auf die entsprechende Frauenförderung zu achten.

Im September 2017 startete der siebente Durchgang des Graduate-Programms „Start & Move“. Das einjährige Programm unterstützt die Trainees bei ihrem beruflichen Einstieg. Durch das vielfältige Angebot erhalten die Graduates einen profunden Einstieg in die BAWAG P.S.K. und die Möglichkeit, sich innerhalb der Bank zu vernetzen. Von den 16 Teilnehmern sind 9 weiblich.

Im Oktober 2017 startete die sechste Runde des Talente-Programms für zentrale Einheiten „forTalents“. Wie auch schon bei den ersten Durchgängen dieses Nachwuchskräfte-Programms werden die Teilnehmer in ihrer Entwicklung unterstützt und für neue Führungs- bzw. Expertenfunktionen aufgebaut. In diesem Jahrgang sind 10 der 20 Teilnehmer weiblich, und von den insgesamt 90 bisherigen Teilnehmern waren 45 Frauen, 22 davon zwischenzeitlich mit Führungsverantwortung.

„TOP-TEAM Vertrieb“, das „Leader's Basics“-Programm für potentielle Filialleiter im Vertrieb, sichert die Entwicklung künftiger Führungskräfte aus den eigenen Reihen. Die Teilnehmer sind Talente mit Führungspotenzial, die im Rahmen des Nachfolgeplanungsprozesses „Sales Talent Management“ nominiert wurden. Sie erhalten eine anspruchsvolle fachliche und persönlichkeitsbildende Ausbildung, die auf die Übernahme einer Filialleitung vorbereitet. Der Lehrgang wird mit einer kommissionellen Prüfung abgeschlossen.

Ziel des „Sales Talent Management“-Prozesses ist es, den Ausbildungsbedarf im Retail-Vertrieb zu definieren, Potenzialträger für definierte Funktionen zu finden, individuelle Maßnahmen herauszufiltern und damit eine gezielte Ausbildungs- und Nachfolgeplanung durchführen zu können.

### Führungskräfteentwicklung

Die Ausbildung der Führungskräfte der BAWAG P.S.K. umfasst ein vielfältiges Leistungsspektrum mit klarem Fokus auf Steuerung, Zielverantwortung und Mitarbeiterentwicklung.

So basiert beispielsweise die Entwicklung der Führungskräfte im Retail-Vertrieb auf einer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung und einem extern begleiteten Potentialcheck zum Erkennen der persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder. Darauf abgestimmt bietet die Bank ein modulares Ausbildungsangebot, 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 2017 wieder das Führungskräfte-Curriculum „LEAD neue Führungskräfte“ statt. Das Programm unterstützt und begleitet neue Führungskräfte im ersten Jahr bei der Ausübung ihrer neuen Aufgabe. Geführte kollegiale Beratung und Lernen von den Anderen stehen hier stark im Vordergrund. Ende 2017 hat die 19. Gruppe das Programm erfolgreich abgeschlossen. Von den 13 Teilnehmern waren sechs weiblich.

Erfahrene Führungskräfte und Führungsteams wurden wieder in Form von individuellen (Management-)Coachings unterstützt und durch gezielte Change-Management-Maßnahmen begleitet.

Auch 2017 fanden wieder die sogenannten „After Work Führungskräfte Foren“ statt – eine Reihe von Netzwerkveranstaltungen mit Key Note Speeches für alle Führungskräfte der Bank, um sie mit neuen Tendenzen der Führungsarbeit vertraut zu machen und eine Plattform zum Austausch zu bieten.

### **MbO-Prozess (Management by Objectives)**

Der MbO-Prozess ist ein wichtiges Management- und Führungs-Tool in der BAWAG P.S.K. Zweimal jährlich führen die Führungskräfte die entsprechenden MbO-Gespräche mit ihren Mitarbeitern, um neue Ziele für das kommende Jahr zu definieren und Entwicklungsmaßnahmen festzulegen.

Die unterstützende Software HR ONE hilft Führungskräften und Mitarbeitern dabei, ihre Ziele online zu erfassen und

diese zu beurteilen. HR ONE ist somit eine Performance-Management- und Learning-Plattform und unterstützt als Tracking Tool u.a. auch beim Sales-Talent-Management-Prozess. HR ONE stellt als virtuelles Lernportal auch Selbstlernprogramme, Wissenschecks und Tutorials zur Verfügung.

### **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 wieder gezeigt, dass sie im „war for talents“ der Banken ganz vorne mitmisch. 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**

Ein wesentlicher Eckpfeiler der betrieblichen Gesundheitsförderung sind die Angebote der Betriebsordinationen, die folgende Leistungen bieten:

- ▶ Arbeitsmedizinische Untersuchungen und Begutachtungen
- ▶ Behandlung von Akuterkrankungen
- ▶ Impfaktionen
- ▶ Ärztliche Erste-Hilfe-Leistungen
- ▶ Kostenlose jährliche Vorsorgeuntersuchung
- ▶ Heilmasseurin an den Standorten der Betriebsordination

Das Angebot hat vor allem auch präventive Tangenten, um gesundheitliche Risiken, die durch Belastungen am Arbeitsplatz entstehen können, frühzeitig zu erkennen und gegenzusteuern. Das betrifft nicht nur körperliche Beeinträchtigungen wie beispielsweise Haltungsschäden, sondern auch psychische Belastungen durch Stress oder Überlastung.

### **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 sowie im Rahmen von Einzelberatungen in Anspruch genommen werden.

### **Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz**

Die Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen hatte weiterhin einen hohen Stellenwert und wurde auf neue Bereiche ausgeweitet. Die Ergebnisse der standardisierten Online-Umfrage wurden durch unsere externen Arbeitspsychologen des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) ausgewertet und den Bereichsleitern rückgemeldet. In den folgenden Workshops wurden – moderiert von den Arbeitspsychologen – die Umfrageergebnisse diskutiert und



mit den Mitarbeitern mögliche Lösungs- und Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet. Die Bereichsleiter sind für die Umsetzung der daraus abgeleiteten Maßnahmen verantwortlich. 2017 wurden Follow-up-Workshops initiiert.

**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 Betriebsordina-

tionen des Unternehmens durchgeführt und aufgrund der starken Nachfrage verlängert.

Im November 2017 fand der 1. „BAWAG P.S.K. Gesundheitstag“ statt, eine „Leistungsschau“ über das umfangreiche Angebot der Bank im Rahmen der BGF, die großen Zuspruch fand.

**Workshops „Fit & konzentriert am Arbeitsplatz“**

Mit dieser Workshop-Reihe unterstützt die BAWAG P.S.K. in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst die Initiative, Mitarbeiter im Büroalltag fit und gesund 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<sup>1)</sup>**

in Tsd. EUR	31.12.2017	31.12.2016
Fahrtkostenzuschüsse	306	306
Pensionskassenbeiträge	6.640	6.578
Jubiläumzahlungen	2.272	2.444
Beihilfen (insb. für Heirat / Geburt / Tod / WAFF)	671	987
Unfallversicherung	38	44
Zuschuss zur Krankenzusatzversicherung	172	157
Betriebsküche (Menüs / Personal / Bons)	954	876
Betriebsarzt und Gesundheitsprogramme	112	118
Betriebskindergarten	271	230
Mitarbeiterveranstaltungen (insb. Weihnachtsgutscheine / Weihnachtssessen / Ausflüge)	839	363
Zuschuss für den Betriebsrat (Impfaktionen, Ferienzimmer, Sportclub etc.)	311	327
<b>Anzahl</b>	<b>12.586</b>	<b>12.430</b>

1) Die Darstellung bezieht sich nur auf Mitarbeiter der BAWAG P.S.K.

# UMWELTSCHUTZ

Umweltschutz bedeutet in der BAWAG Group, unsere Auswirkungen auf die Umwelt bei Produkten, Dienstleistungen und im Arbeitsalltag so gering wie möglich zu halten. Die globale Klimaveränderung und die dagegen gesetzten Maßnahmen können massive Auswirkungen auf einzelne Wirtschaftssektoren haben. Damit zusammenhängende Risiken sind für die BAWAG Group insbesondere im Bereich der Finanzierungen und Veranlagungen zu berücksichtigen. Hier liegen die größten ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der BAWAG Group. Auch wenn die direkten Umwelt-

auswirkungen aus dem Bürobetrieb und den Reisetätigkeiten vergleichsweise gering erscheinen, werden zahlreiche Maßnahmen gesetzt, um diese möglichst gering zu halten.

Die direkte Vergleichbarkeit der Kennzahlen im Jahresvergleich ist aufgrund fundamentaler Änderungen – insbesondere durch die getätigten Akquisitionen wie zum Beispiel den Erwerb der start:bausparkasse und das verstärkte Wachstum in der DACH-Region – nicht gegeben.

**Umweltkennzahlen**

	Einheit	2015	2016	2017
<b>Papier</b>				
Papierverbrauch	A4-Seiten	32.615.500	31.200.500	32.450.000
Kontoauszugskuverts	Stück	7.818.448	7.862.000	6.670.433
<b>Strom</b>				
Buchengasse/Quellenstraße	kWh	6.564.480	6.119.480	5.966.880
Georg-Coch-Platz	kWh	3.472.800	3.427.320	3.260.320
Am Tabor	kWh	2.739.020	2.385.420	2.356.720
Filialen	kWh	6.605.862	6.069.413	5.781.643
Summe Stromverbrauch	kWh	19.382.162	18.001.633	17.365.563
<b>Raumwärme Zentralstandorte (Fernwärme)</b>				
Buchengasse/Quellenstraße	kWh	3.228.566	2.843.999	3.169.681
Georg-Coch-Platz	kWh	2.816.175	2.840.692	3.380.602
Am Tabor	kWh	252.874	254.601	297.580
Summe Raumwärme Zentralstandorte	kWh	6.297.615	5.939.292	6.847.863
<b>Raumwärme Filialen</b>				
Gas	kWh	2.186.733	1.948.458	2.195.801
Fernwärme	kWh	664.137	533.094	564.099
Summe Raumwärme Filialen	kWh	2.850.870	2.481.552	2.759.900
<b>Fuhrpark / Mobilität</b>				
Fuhrpark Benzin	km	53.890	37.480	227.561
Fuhrpark Diesel	km	1.125.915	518.055	3.080.021
Flugkilometer	km	1.811.958	1.765.375	3.000.856
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen<sup>1)</sup></b>				
Scope 1 – Direkte Emissionen				
Fuhrpark	t CO <sub>2</sub> -e	214	113	696
Raumwärme (Gas)	t CO <sub>2</sub> -e	525	468	527
Zwischensumme Scope 1	t CO <sub>2</sub> -e	739	580	1.223
Scope 2 – Indir. Emissionen aus Energiebezug				
Strom	t CO <sub>2</sub> -e	5.427	5.040	5.244
Fernwärme	t CO <sub>2</sub> -e	1.330	1.165	1.416
Zwischensumme Scope 2	t CO <sub>2</sub> -e	6.757	6.205	6.660
Scope 3 – Sonstige indirekte Emissionen				
Flugreisen	t CO <sub>2</sub> -e	519	697	1.200
Zwischensumme Scope 3	t CO <sub>2</sub> -e	519	697	1.200
Gesamtsumme CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1– 3)	t CO <sub>2</sub> -e	8.014	7.482	9.083
<b>Abfall</b>				
Altpapier	t	518	345	490
Restmüll	t	182	174	175
<b>Wasser</b>				
Buchengasse/Quellenstraße	m <sup>3</sup>	11.678	9.970	9.653
Georg-Coch-Platz (Stadtleitung)	m <sup>3</sup>	3.959	3.433	3.796
Georg-Coch-Platz (Brunnen)	m <sup>3</sup>	9.555	10.951	10.540
Am Tabor	m <sup>3</sup>	670	536	657
Summe Wasserverbrauch	m <sup>3</sup>	25.862	24.890	24.646

1) Papier: 2017 inkl. start.bausparkasse; Fuhrpark: Benzin 2017 inkl. easyleasing, Diesel 2017 inkl. easyleasing und start.bausparkasse; Standort Marxergasse – PayLife: keine Kennzahlen enthalten – Mietpauschale inkl. Strom, Heizung, Büromaterial, Facility- und Expeditservice.

## UMWELTAKTIVITÄTEN

### Reduktion des Papierverbrauchs

Die in den vergangenen Jahren gesetzten Aktivitäten zur verstärkten Umstellung auf elektronische Übermittlung von Kontoauszügen und TAN-Listen wurden 2017 fortgesetzt. Dies führte etwa bei den Kontoauszugsküverts zu einem Rückgang von über 15%. Der leichte Anstieg beim Büro-papierverbrauch im Jahr 2017 erklärt sich vor allem durch die getätigten Akquisitionen wie zum Beispiel den Erwerb der start:bausparkasse. Es kam ausschließlich Büropapier

mit dem EU-Ecolabel zum Einsatz. Der Papierverbrauch wird aufgrund unterschiedlicher Papierqualitäten in Seiten angeben. Eine Umstellung auf Angaben in Tonnen erfolgt im Jahr 2018.

### Initiative „CO<sub>2</sub>-neutral zugestellt“

Die Österreichische Post AG hat 2017 für die BAWAG P.S.K. alle Sendungen (Briefe, Kontoauszüge etc.) erneut CO<sub>2</sub>-neutral zugestellt.

## AUSBLICK

### THE ICON VIENNA – die neue Konzernzentrale der BAWAG Group

Durch die konsequente strategische Neuausrichtung unseres Geschäftsmodells hat sich die BAWAG Group in den vergangenen Jahren zu einer modernen, innovativen, effizienten und damit sehr erfolgreichen Bankengruppe entwickelt. Mit dem Umzug in ein Gebäude des herausragenden Bauprojekts „THE ICON VIENNA“ – die LEED-Zertifizierung (Leadership in Energy and Environmental Design) für dieses „Green Building“ ist seitens des Projektbetreibers geplant – wird sich die BAWAG Group 2018/19 das zukunftsweisende Äußere geben, das ihrem erfolgreichen

Geschäftsmodell entspricht. In THE ICON VIENNA mit umweltfreundlicher und betriebskostenschonender Infrastruktur werden wir über Büroräume verfügen, die modernsten Komfort und Energieeffizienz aufweisen sowie für unsere Mitarbeiter eine inspirierende und effektive Arbeitsumgebung darstellen. Durch die Einbettung des Gebäudes im Quartier Belvedere besteht eine Infrastruktur – Verkehrsanbindung, Nahversorgungs-, Service- und Freizeiteinrichtungen –, die dem Standort höchste Arbeits- und Lebensqualität verleiht und zu einer guten Work-Life-Balance der Mitarbeiter beitragen wird.

# SOZIALES UND PERSÖNLICHES ENGAGEMENT

Soziales Engagement ist ein wesentlicher Teil der Öffentlichkeitsarbeit der BAWAG Group. Mit den in diesem Bereich gesetzten Aktivitäten nimmt sie die gesellschaftspolitische Verantwortung im Sinne eines „good corporate citizen“ wahr. Die BAWAG P.S.K. zeigt beispielsweise mit ihren Initiativen, dass „ES GEHT!“ ([www.es-geht.at](http://www.es-geht.at)), die finanziellen Bedürfnisse ihrer Kunden und zivilgesellschaftliches Engagement zu verbinden. Durch die Konzentration auf die Bereiche Bildung, Kultur, Soziales sowie unsere Crowdfunding-Plattform ([www.crowdfunding.at](http://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.

2017 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 den Verein „ich bin aktiv“ – Lebensbegleitung von Menschen mit Behinderung. Der Verein wurde gegründet, um jungen Menschen mit besonderen Bedürfnissen in unterschiedlichen Bereichen Alternativen bzw. Ergänzungen zu bieten. Themenschwerpunkte sind Inklusion in den Bereichen Wohnen/Arbeit und Freizeit, vor allem Begleitung bei geplanten Freizeitveranstaltungen (u.a. im Bereich Kultur und Bildung).

Beispielhaft werden hier einige im Jahr 2017 unterstützte bzw. ausgezeichnete Projekte im Sozial- und Bildungsbe- reich hervorgehoben:

- ▶ Licht ins Dunkel: Unterstützung des Soforthilfefonds sowie ausgewählter Projekte mit einer Spende.
- ▶ Caritas: Unterstützung der Initiative „Für eine Zukunft ohne Hunger“ – die Caritas hilft dort, wo die Not am größten ist.
- ▶ SOS Mitmensch: Benefizauktion zeitgenössischer Kunst im historischen Kassensaal der BAWAG P.S.K.
- ▶ Im Herbst 2017 war die BAWAG P.S.K. wieder Gastgeberin der Benefizauktion von ICEP zugunsten der ICEP-Unternehmerförderung in Zentralamerika und Ostafrika.
- ▶ 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 schwerkranken 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 ur-eigene innere Kraft glauben. Make-A-Wish schenkt den kranken Kindern Freude, neuen Mut und Kraft, die oft schwierige Zeit der Krankheit besser zu meistern.
- ▶ Ein Projekt unterstützt durch die Initiative ES GEHT!: Die Lebenshilfe Oberösterreich ist Träger von Einrichtungen für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung, darunter auch die teilbetreute Wohngruppe in Linz. Der Sanitärbereich ist veraltet und nicht barrierefrei, weshalb eine Sanierung dringend notwendig ist. Es ist wichtig, den Bewohnern auch individuelle Bedürfnisse zu erfüllen, dabei steht die Barrierefreiheit an vorderster Stelle.
- ▶ *easybank*-Mitarbeiter spendeten für DEBRA Austria „Schmetterlingskinder“. Der Spendenbetrag wurde von der Geschäftsleitung mehr als verdoppelt.
- ▶ Die Mitarbeiter der *easybank* spendeten für die „Grufft“ notwendige Sachen wie Decken oder Schlafsäcke sowie haltbare Lebensmittel.

## 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.

2017 unterstützten die Trainees der BAWAG P.S.K. SOMA. In den SOMA-Sozialmärkten des Wiener Hilfswerks werden gespendete Waren (Lebensmittel und Hygieneartikel) angeboten. Einkaufsberechtigt sind Menschen mit Wohnsitz in Wien und einem maximalen monatlichen Nettoeinkommen unter der Armutsgrenze der Statistik Austria. Die Sozialmärkte sind Mitglied der Vereinigung SOMA Österreich & Partner und

somit Teil einer Bewegung, die mittlerweile 35 Sozialmärkte in ganz Österreich umfasst.

### Die BAWAG P.S.K. radelt zur Arbeit

Die bereits in den vergangenen Jahren verfolgte Initiative „Österreich radelt zur Arbeit“ wurde im Jahr 2017 von unseren Mitarbeitern wieder tatkräftig unterstützt.

### Blutspendeaktion

Im Frühjahr und Herbst 2017 wurden an den zentralen Unternehmensstandorten der BAWAG P.S.K. erneut Blutspendeaktionen durchgeführt. Wie bereits in den Vorjahren sind dem Blutspendeaufruf wieder viele Mitarbeiter gefolgt.

7. März 2018



Anas Abuzaakouk  
CEO und Vorsitzender des Vorstands



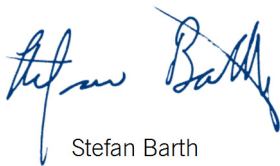
David O'Leary  
Mitglied des Vorstands



Enver Sirucic  
Mitglied des Vorstands



Andrew Wise  
Mitglied des Vorstands



Stefan Barth  
Mitglied des Vorstands



Sat Shah  
Mitglied des Vorstands

# 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
Bewusstseins-schaffung für die sieben UN Global Compact Women's Empowerment Prinzipien	laufend
Bewusstseins-schaffung 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
Sensibilisierung zur und Etablierung der Väterkarenz, des Papa-Monats und des Papa-Sonderurlaubs	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
Bewusstseins-schaffung der Notwendigkeit von nachhaltigem, sozialem Engagement sowie Nachhaltigkeit im Arbeitsalltag	laufend



APPENDIX<sup>1)</sup>

Tabelle 1: Belegschaft / leitende Organe nach Altersgruppe und Geschlecht

		Altersgruppe			Anzahl
		<30	30-50	>50	
<b>31.12.2017</b>					
Männer	Vorstand		6		6
	Bereichsleitung / Geschäftsführung		20	8	28
	Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung		57	14	71
	Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung	10	108	28	146
	Keine leitende Funktion	152	492	601	1.245
<b>Summe (Männer)</b>		<b>162</b>	<b>683</b>	<b>651</b>	<b>1.496</b>
Frauen	Vorstand				
	Bereichsleitung / Geschäftsführung		1		1
	Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung	1	24	3	28
	Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung	7	44	14	65
	Keine leitende Funktion	372	956	602	1.930
<b>Summe (Frauen)</b>		<b>380</b>	<b>1.025</b>	<b>619</b>	<b>2.024</b>
<b>Gesamt</b>		<b>542</b>	<b>1.708</b>	<b>1.270</b>	<b>3.520</b>
		Altersgruppe			Gesamt
		<30	30-50	>50	
<b>31.12.2016</b>					
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
<b>Summe (Männer)</b>		<b>140</b>	<b>547</b>	<b>575</b>	<b>1.262</b>
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
<b>Summe (Frauen)</b>		<b>226</b>	<b>755</b>	<b>515</b>	<b>1.496</b>
<b>Gesamt</b>		<b>366</b>	<b>1.302</b>	<b>1.090</b>	<b>2.758</b>

1) Die im Appendix dargestellten Werte für den 31.12.2016 beziehen sich auf die BAWAG P.S.K.

	31.12.2017	31.12.2016
Aufsichtsrat	9	12
davon Männer	6	9
davon Frauen	3	3

**Tabelle 2: Belegschaft nach Nationalität**

31.12.2017	Österreich	Andere
Vorstand	1	5
Bereichsleitung / Geschäftsführung	20	9
Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung	95	4
Filialleitung / Gruppenleitung / Teamleitung	202	9
Keine leitende Funktion	3.007	168
<b>Gesamt</b>	<b>3.325</b>	<b>195</b>

31.12.2016	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
<b>Gesamt</b>	<b>2.625</b>	<b>133</b>

**Tabelle 3: Belegschaft nach Bundesländern**

	31.12.2017	31.12.2016
Wien	2.740	1.973
Steiermark	138	192
Niederösterreich	32	147
Oberösterreich	185	122
Kärnten	124	97
Salzburg	74	74
Tirol	99	67
Burgenland	69	37
Vorarlberg	26	33
Ausland	33	16
<b>Gesamt</b>	<b>3.520</b>	<b>2.758</b>

**Tabelle 4: Abgänge**

	31.12.2017	31.12.2016
<b>Nach Regionen</b>		
Wien	346	197
Sonstige	77	98
<b>Nach Altersgruppen</b>		
<30	104	56
30–50	200	135
>50	119	104
<b>Nach Geschlecht</b>		
Frauen	201	143
Männer	222	152

**Tabelle 5: Neueinstellungen**

	31.12.2017	31.12.2016
<b>Nach Regionen</b>		
Wien	379	110
Sonstige	22	11
<b>Nach Altersgruppen</b>		
<30	204	80
30–50	174	37
>50	23	4
<b>Nach Geschlecht</b>		
Frauen	252	59
Männer	149	62

# 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 2017 bzw. den 31. Dezember 2017.

## ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

G4 Code	Inhalt nach G4 (Kern)	Verweis/Anmerkungen
<b>Strategie und Analyse</b>		
1	Stellungnahme des höchsten Entscheidungsträgers	S. 4
<b>Organisationsprofil</b>		
3	Name der Organisation	S. 6
4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 6
5	Hauptsitz der Organisation	S. 6,
6	Länder der Geschäftstätigkeit	S. 6, <a href="https://www.bawag.com/Finanzergebnisse">https://www.bawag.com/Finanzergebnisse</a>
7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	S. 6
8	Märkte	<a href="https://www.bawag.com/Finanzergebnisse">https://www.bawag.com/Finanzergebnisse</a>
9	Größe der Organisation	S. 7, <a href="https://www.bawag.com/Finanzergebnisse">https://www.bawag.com/Finanzergebnisse</a>
10	Größe der und Informationen zur Gesamtbelegschaft	S. 20; Kein wesentlicher Teil der Tätigkeit der Organisation wird von gesetzlich als freiberuflich anerkanntem Personal durchgeführt oder von Personen, die keine Arbeitnehmer oder weisungsgebundenes Personal sind, einschließlich der Arbeitnehmer und weisungsgebundenem Personal von Vertragspartnern.
11	Mitarbeiter mit Kollektivvereinbarungen	100% der Mitarbeiter fallen unter kollektivvertragliche Regelungen.
12	Lieferkette	S. 6, S. 18–19
13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur oder der Eigentumsverhältnisse	S. 6
14	Vorsorgeprinzip	S. 12–13
15	Externe Vereinbarungen, Prinzipien oder Initiativen	S. 12–13
16	Mitgliedschaften	Transparency International (Austrian Chapter), UN Global Compact, UN Global Compact WEP
<b>Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen</b>		
17	Darstellung der Berichtsgrenzen	S. 5
18	Prozess zur Definition der Berichtsinhalte und der Systemgrenzen von Aspekten	S. 9
19	Ermittelte wesentliche Aspekte und Themen	S. 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	S. 5
23	Veränderungen des Umfangs und der Systemgrenzen der Aspekte	S. 5

<b>G4 Code</b>	<b>Inhalt nach G4 (Kern)</b>	<b>Verweis/Anmerkungen</b>
<b>Einbindung von Stakeholdern</b>		
24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholder-Gruppen	S. 9, S. 14
25	Auswahl der Stakeholder-Gruppen	S. 9, S. 14
26	Art der Einbindung der Stakeholder-Gruppen	S. 9, S. 14
27	Themen und Anliegen der Stakeholder-Gruppen	S. 9, S. 14
<b>Berichtsprofil</b>		
28	Berichtszeitraum	S. 5
29	Veröffentlichung des letzten Berichts	Juli 2017
30	Berichtszyklus	Jährlich
31	AnsprechpartnerInnen	S. 46
32	GRI-Index	S. 36
33	Externe Prüfung des Berichts bzw. von Berichtsinhalten	S. 42–43
<b>Unternehmensführung</b>		
34	Führungsstruktur der Organisation	<a href="https://www.bawaggroup.com/CorporateGovernance/Berichte">https://www.bawaggroup.com/CorporateGovernance/Berichte</a>
<b>Ethik und Integrität</b>		
56	Unternehmenswerte, Prinzipien und Verhaltenskodizes	S. 13

## SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

### Indikatoren Wirtschaft (Handlungsfelder Verantwortungsvolles Handeln, Dialog mit Stakeholdern, Kundenorientierung)

<b>Ermittelte wesentliche Aspekte</b>	<b>G4 Indikatoren (Kern)</b>	<b>Verweis/Anmerkungen</b>	
Wirtschaftliche Leistung	DMA	Wirtschaftliche Leistung	S. 7
	EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	S. 7
Produktportfolio	DMA	Richtlinien mit spezifischen ökologischen und gesellschaftlichen Komponenten in den Geschäftsbereichen	S. 12–13
	DMA	Prozesse zur Überwachung der kundenseitigen Umsetzung und Einhaltung der in den Verträgen oder Transaktionsunterlagen festgelegten ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen	S. 12–13
	DMA	Prozess(e) zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche	S. 12–14
	DMA	Interaktion mit Kunden/Kapitalnehmern/ Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und gesellschaftlicher Risiken und Chancen	S. 9, S. 11, S. 12–14
	FS7	Produkte mit hohem sozialen Nutzen	S. 16–18
	FS8	Produkte mit hohem Umweltnutzen	S. 16
Active-Ownership-Ansatz	DMA	Active-Ownership-Ansatz / nachhaltige Vermögensverwaltung	S. 16
	FS11	Anteil der unter Nutzung von Nachhaltigkeitskriterien verwalteten Vermögen	S. 16

### Indikatoren Umwelt (Handlungsfeld Umweltschutz)

<b>Ermittelte wesentliche Aspekte</b>	<b>G4 Indikatoren (Kern)</b>		<b>Verweis/Anmerkungen</b>
Material	DMA	Material	S. 27–28
	EN1	Papierverbrauch	S. 27–28
Energie	DMA	Energie	S. 26
	EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2)	S. 27
	EN4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation (Scope 3)	S. 27
	DMA	Emissionen	S. 26
Emissionen	EN15	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	S. 27
	EN16	Indirekte energiebezogene Treibhausgasemissionen (Scope 2)	S. 27
	EN17	Alle weiteren indirekten Emissionen, die außerhalb der Organisation auftreten (Scope 3)	S. 27

### Indikatoren Gesellschaft

<b>Ermittelte wesentliche Aspekte</b>	<b>G4 Indikatoren (Kern)</b>		<b>Verweis/Anmerkungen</b>
<b>Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung (Handlungsfeld Mitarbeiterförderung und -entwicklung)</b>			
Beschäftigung	DMA	Beschäftigung	S. 20–25
	LA1	Neueinstellungen und Fluktuation	S. 35
	LA2	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	S. 25
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	DMA	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 24–25
	LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	Derzeit wird nur die Anzahl der Unfallmeldungen an die AUVA berichtet. Es wird angestrebt, den Indikator im Jahr 2018 konform zu berichten  Die Anzahl der Unfallmeldungen an die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) bzw. die Versicherungsanstalt für öffentlich Bedienstete (BVA) betrug im Jahr 2015 19, im Jahr 2016 15 und im Jahr 2017 11 (3 Arbeits- und 8 Wegunfälle).
Aus- und Weiterbildung	DMA	Aus- und Weiterbildung	S. 22–24
	LA9	Anzahl an Trainingsstunden	S. 22
	LA11	Feedback an Mitarbeiter bzgl. ihrer Leistung und Karriereentwicklung	S. 24
Vielfalt und Chancengleichheit	DMA	Vielfalt und Chancengleichheit	S. 20–21
	LA12	Zusammensetzung der Unternehmensführung und der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppe und Minderheiten	S. 20; siehe dazu auch Tabelle 1 im Appendix; Werte werden in absoluten Zahlen berichtet
<b>Menschenrechte (Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln)</b>			
Investitionen	DMA	Investitionen	S. 12–13

<b>Ermittelte wesentliche Aspekte</b>	<b>G4 Indikatoren (Kern)</b>	<b>Verweis/Anmerkungen</b>	
Gleichbehandlung	HR1	Einbeziehung von Menschenrechtsaspekten in wichtigen Investitionsverträgen	Im Code of Conduct sind grundlegende Standards zur Einhaltung von Menschenrechten geregelt. Der Code of Conduct ist verpflichtend in Bezug auf die gesamte Geschäftstätigkeit, d.h. auch den Abschluss von Verträgen, einzuhalten. Derzeit sind darüber hinaus keine sonstigen Menschenrechtsklauseln in Investitionsvereinbarungen / -verträgen enthalten.
	DMA	Gleichbehandlung	S. 12–13
	HR3	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	Es gab zwei Diskriminierungsbeschwerden (Kreditentscheidung und Aktualisierung von Kundendaten). In einem Fall kam es zu einer Ersatzzahlung, im anderen Fall gelangte die Gleichbehandlungskommission zur Auffassung, dass keine Diskriminierung vorliegt.
<b>Gesellschaft (Handlungsfelder Verantwortungsvolles Handeln, Dialog mit Stakeholdern, Soziales und persönliches Engagement)</b>			
Lokale Gemeinschaften	FS14	Initiativen, um den Zugang von Menschen mit Benachteiligungen zu Bankdienstleistungen zu verbessern	S. 15–17
	DMA	Korruptionsbekämpfung	S. 12–13
	SO3	Untersuchung der Geschäftsstandorte auf Korruptionsrisiken	S. 12–13 Untersuchungen der Geschäftseinheiten auf Korruptionsrisiken erfolgten im Rahmen der Geldwäscheprüfungen.
Korruptionsbekämpfung	SO4	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	Seit 2010 gibt es in der BAWAG P.S.K. eine Antikorruptions- und Geschenke-richtlinie, die sowohl die Annahme als auch die Vergabe von Geschenken und Einladungen regelt. Diese wird regelmäßig geprüft und bei Bedarf adaptiert. Die Geschenke-richtlinie 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 seit 2012 Mitglied von Transparency International (Austrian Chapter).
	SO5	Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	Im Jahr 2017 gab es keine Korruptionsfälle.
	DMA	Wettbewerbswidriges Verhalten	S. 12–13
Wettbewerbswidriges Verhalten	SO7	Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
	DMA	Einhaltung von Gesetzesvorschriften	S. 12–13
Compliance	SO8	Bußgelder und Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	Im April 2017 hat die Finanzmarktaufsicht Verwaltungsstrafen betreffend das Verbraucherkontozahlungsgesetz verhängt. Gegen die Verwaltungsstrafen wurde im Juni 2017 Berufung erhoben. Die Strafen sind nicht rechtskräftig.



<b>Ermittelte wesentliche Aspekte</b>	<b>G4 Indikatoren (Kern)</b>	<b>Verweis/Anmerkungen</b>
<b>Produktverantwortung (Handlungsfeld Kundenorientierung)</b>		
Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	DMA	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen S. 15–17
	PR4	Verstöße gegen Kennzeichnungspflicht Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
	PR5	Umfrageergebnisse zur Kundenzufriedenheit S. 14
Schutz der Kundendaten	DMA	Schutz der Privatsphäre von Kunden S. 11–12, S. 15
	PR8	Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes von Kundendaten Es gab eine Beschwerde an die Datenschutzbehörde, die das Verfahren einstellte, da die Bank zu diesem Zeitpunkt ihre internen Abwicklungsprozesse bereits umgestellt hatte.

# BERICHT ÜBER DIE UNABHÄNGIGE PRÜFUNG

Wir haben die unabhängige Prüfung des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2017 der

## **BAWAG Group AG,**

(im Folgenden auch kurz „Gesellschaft“ genannt), durchgeführt.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter**

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) sowie die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI G4 in der Option „Kern“) als Berichtskriterien an. Der NFI-Bericht wird als eigenständiger Bericht unter der Bezeichnung „Corporate Social Responsibility Bericht 2017“ veröffentlicht.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### **Verantwortung des Prüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme verlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) sowie den Leitlinien GRI G4 (Option „Kern“) übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen

(KFS/PG 13) und des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- ▶ Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- ▶ Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- ▶ Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- ▶ Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- ▶ Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;

- ▶ Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- ▶ Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) sowie den Leitlinien GRI G4 (Option „Kern“) mit den Angaben und Kennzahlen im Bericht;
- ▶ Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z.B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben sowie von Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen nicht Gegenstand unseres Auftrages.

Wir erteilen diesen Bericht auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 8 der Allgemeinen

Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung. Die jeweils aktuelle Fassung der AAB ist über <http://www.kpmg.at/aab> abrufbar.

### **Zusammenfassende Beurteilung**

Auf Basis unserer Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) sowie den Leitlinien GRI G4 (Option „Kern“) übereinstimmt.

Wien, am 7. März 2018

KPMG Advisory GmbH

Peter Ertl  
Wirtschaftsprüfer

# UN GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

## COMMUNICATION ON PROGRESS (COP)

Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichtet sich die BAWAG Group zur Einhaltung der zehn Prinzipien mit den Schwerpunkten Arbeitsrechte, Menschenrechte, Umweltschutz und Antikorruption sowie seit der Unterzeichnung der UN Global Compact Women's Empowerment Prinzipien (WEP) im Jahr 2015 zur Einhaltung der sieben

WEP. Der vorliegende CSR-Bericht 2017 ist damit auch ein Bericht im Sinne der jährlichen „Communication on Progress“ (COP). Zu jedem „Prinzip“ wurden Beispiele angeführt, wie diese in der BAWAG Group umgesetzt wurden und werden.

## DIE 10 PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT UND BEISPIELE FÜR DIE UMSETZUNG INNERHALB DER BAWAG GROUP

### Die 10 Prinzipien

### Beispiele für die Umsetzung

<b>Prinzip 1:</b> Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten (COP 1)	S. 12–13 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Menschenrechtsmatrix
<b>Prinzip 2:</b> Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen (COP 2)	S. 12–13 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Supplier Code of Conduct, Menschenrechtsmatrix
<b>Prinzip 3:</b> Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren (COP 3)	Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Versammlungsfreiheit und die Zulassung von Gewerkschaften sind in Österreich gesetzlich verankert. Alle Mitarbeiter unterliegen kollektivvertraglichen Regelungen. Zwischen Management und Betriebsrat erfolgt ein laufender Informationsaustausch, und es werden regelmäßig neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.
<b>Prinzip 4:</b> Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten (COP 4)	S. 12–13 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Supplier Code of Conduct; nahezu 90% 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“.
<b>Prinzip 5:</b> Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten (COP 5)	S. 12–13 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Supplier Code of Conduct
<b>Prinzip 6:</b> Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten (COP 6)	S. 11–13, S. 20 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Recruiting Policies Maßnahmen/Ergebnisse 2017: Weiterführung des Frauenförderplans zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der BAWAG Group.
<b>Prinzip 7:</b> Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen (COP 7)	S. 10, 26–28
<b>Prinzip 8:</b> Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen (COP 8)	S. 26–28
<b>Prinzip 9:</b> Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern (COP 9)	S. 26–28 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.

<b>Prinzip 10:</b> 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 BA-WAG P.S.K.

<b>Die 7 Prinzipien</b>	<b>Beispiele für die Umsetzung</b>
<b>Prinzip 1:</b> Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur	S. 20–23 Festgelegte Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in Vorstand und Aufsichtsrat, Frauenförderprogramm, Frauen-Mentoring-Programm, flexible Arbeitszeitmodelle, Schwerpunktthema in Führungskräfteprogrammen
<b>Prinzip 2:</b> Faire Behandlung aller Männer und Frauen im Erwerbsleben sowie Einhaltung und Förderung der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung	S. 12–13, S. 20 Menschenrechtsmatrix, Recruitment Policy, Frauenförderprogramm Weitere Indikatoren siehe: G4-LA1, G4-LA12
<b>Prinzip 3:</b> Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	S. 21–22 Audit Beruf und Familie, Informationsveranstaltungen für werdende Eltern, Welcome-Back-Events für aus der Karenz zurückkehrende Eltern, Betriebskindergärten an zwei Standorten Weitere Indikatoren siehe: G4-HR3, G4-LA6
<b>Prinzip 4:</b> Förderung der Bildung, der Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Frauen	S. 20–21 Frauenförderplan, Frauen-Mentoring-Programm, spezifische Seminare zur Weiterentwicklung von Frauen Weitere Indikatoren siehe: G4-LA9, G4-LA11
<b>Prinzip 5:</b> Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt sowie Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen	S. 21 Frauenpreis
<b>Prinzip 6:</b> Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit	S. 20–21 Frauenpreis, Fe- <i>male</i> Future Day, Fraueninitiative
<b>Prinzip 7:</b> Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann	Bericht über Maßnahmen, Zielsetzungen und Zielerreichung im Rahmen des jährlichen CSR-Berichts und der Communication on Progress (COP)

**Mit der BAWAG Group in Kontakt treten:**

<http://www.bawagpsk.com>  
Beschwerdestelle BAWAG P.S.K.:  
Tel. +43(0)5 99 05 – 905  
E-Mail: [beschwerdemanagement@bawagpsk.com](mailto:beschwerdemanagement@bawagpsk.com)

<http://www.easybank.at>  
Beschwerdestelle *easybank*:  
Tel. +43 (0)5 70 05 – 534  
E-Mail: [beschwerdemanagement@easybank.at](mailto:beschwerdemanagement@easybank.at)

<https://www.start-bausparkasse.at>  
Beschwerdestelle start:bausparkasse:  
Tel. +43 (0)1 313 80 – 0  
E-Mail: [beschwerdemanagement@start-bausparkasse.at](mailto:beschwerdemanagement@start-bausparkasse.at)

---

## IMPRESSUM

BAWAG Group AG  
Wiesingerstraße 4, 1010 Wien  
FN: 269842b  
UID: ATU72252867  
Telefon: +43 (0)5 99 05-0  
Internet: [www.bawaggroup.com](http://www.bawaggroup.com)

Investor Relations:  
[investor.relations@bawaggroup.com](mailto:investor.relations@bawaggroup.com)

Medien:  
[communications@bawaggroup.com](mailto:communications@bawaggroup.com)

Satz:  
Inhouse produziert mit firesys

