



CSR-REPORT 2011

Corporate Social Responsibility Report
und Communication on Progress (COP)

Mitten im Leben.



INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	06
Über unseren vierten CSR-Bericht	08
Unternehmensportrait	09
Neuausrichtung der CSR-Strategie	11
Stakeholder und Kommunikation	13
Führen und Handeln mit Verantwortung	16

MITARBEITER/INNEN

Mitten im Arbeitsalltag bei der BAWAG P.S.K.	22
Unsere Nachhaltigkeitsschwerpunkte 2011	26
Kennzahlen	30

KUNDEN/INNEN

Eine Bank mitten im Leben	34
Unsere Kundinnen und Kunden	35
Produkte und Dienstleistungen mit Mehrwert	40
Unsere Nachhaltigkeitsschwerpunkte 2011	42
Kennzahlen	45

ÖKOLOGIE

Umweltschutzgedanken bei der BAWAG P.S.K.	48
Unsere Nachhaltigkeitsschwerpunkte 2011	52
Kennzahlen	53

RESÜMEE UND AUSBLICK

Nachhaltigkeitsprogramm	56
UN Global Compact Fortschrittsbericht	57
Auszeichnungen/Mitgliedschaften 2011	60
GRI-Index	61
GRI Application Level Check	63
Kultur, Bildung, Soziales	64
Impressum	66

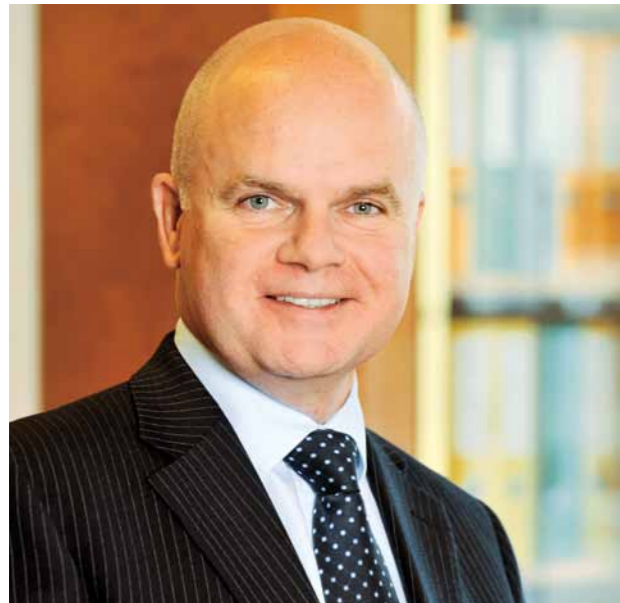
EINLEITUNG

*„Seit 1883 dreht sich bei uns alles
um die Zukunft.“*

Maxi, 6 Jahre



VORWORT DES VORSTANDSVORSITZENDEN



„Sprechen wir von Verantwortung und Nachhaltigkeit, sprechen wir gleichzeitig von Vertrauen.“

Sehr geehrte Damen und Herren,

die regelmäßige Publikation eines Nachhaltigkeitsreports ist Teil unserer konsequenten Bemühungen, nachhaltiges Handeln und Denken in unserer Bank zu leben. In diesem Sinne darf ich Ihnen unseren bereits vierten Corporate Social Responsibility Bericht präsentieren.

Das Jahr 2011 war noch immer stark von der Krise des Finanzsektors und der weiterhin schwierigen wirtschaftlichen Entwicklung geprägt und das hat es zu einem Jahr mit großen Herausforderungen gemacht. Umso wichtiger ist es, unser Engagement für eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Geschäftstätigkeit weiterhin fortzusetzen und als fixen Bestandteil in unsere Aktivitäten zu integrieren. Sprechen wir von Verantwortung und Nachhaltigkeit, sprechen wir gleichzeitig von Vertrauen. In den letzten Jahren wurde das Vertrauen in die Finanzmärkte aber stark erschüttert. Dessen sind wir uns bewusst. Es ist für die BAWAG P.S.K. daher unerlässlich, sich weiterhin das Vertrauen von Kundinnen und Kunden, Investoren, aber auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu verdienen und nicht als gegeben zu betrachten.

Dieser Report ist ein weiterer Schritt in diese Richtung und wir laden Sie ein, mit uns in einen Dialog zu

treten. In diesem Bericht machen wir unsere Bemühungen in den Nachhaltigkeitsbereichen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft transparent und für Sie nachvollziehbar. Wir zeigen Ihnen, dass Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft verankert ist, zum Beispiel mit unserem Neue Chance Konto, ein Konto gegen Diskriminierung und soziale Ausgrenzung, bei dem sich die Kundenanzahl gegenüber 2009 – dem Jahr der Einführung – auf knapp 12.000 Ende 2011 erhöht hat.

Aber auch mit unserer im Herbst 2010 gestarteten Filialoffensive zeigen wir Verantwortung. In Zusammenarbeit mit der Österreichischen Post werden bis Ende 2012 rund 500 vollwertige BAWAG P.S.K. Bankfilialen entstehen, in denen auch alle Leistungen der Österreichischen Post angeboten werden. Damit stellen wir sicher, dass flächendeckend in ganz Österreich Finanzdienstleistungen und Postdienstleistungen unter einem Dach angeboten werden.

Im vorliegenden Report ist auch unser jährlicher Fortschrittsbericht („Communication on Progress“ oder COP) im Rahmen unserer Mitgliedschaft beim UN Global Compact enthalten. Die BAWAG P.S.K. ist im März 2009 beigetreten und hat sich zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact bekannt. Mit mehr

als 8.700 teilnehmenden Unternehmen ist der Global Compact heute das weltweit größte Netzwerk für unternehmerische Verantwortung.

Bedanken möchte ich mich bei allen, die 2011 mit ihrem Engagement für eine nachhaltige und verantwortungsbewusste Geschäftstätigkeit dazu beigetragen haben, dass die BAWAG P.S.K. ihre gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen und weiterentwickeln konnte.

Ihr Byron Haynes

Byron Haynes
Vorsitzender des Vorstands und CEO

ÜBER UNSEREN VIERTEN CSR-BERICHT



Wir berichten seit 2008 jährlich über unsere CSR-Aktivitäten und Kennzahlen. Unsere Erfahrungen und die Ergebnisse einer Stakeholderumfrage unter CSR-Expertinnen und -Experten im Februar 2012 (mehr dazu auf S. 13) haben uns dazu veranlasst, ein neues Berichtsformat zu schaffen, ohne dabei auf die erarbeiteten Inhalte der letzten Jahre zu verzichten. Damit möchten wir noch mehr Personen – Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und externe Stakeholder – erreichen und unsere CSR-Aktivitäten breiter vorstellen. Der Bericht ist knapper konzipiert und erscheint nun in einer kleinen Druck-Auflage.

- ▶ Der Berichtszeitraum bezieht sich bei den Daten und Kennzahlen auf die Jahre 2009–2011. Aufgrund der Neuorientierung der CSR-Strategie werden auch wichtige Informationen aus dem Jahr 2012 angeführt.
- ▶ Die Inhalte wurden gemeinsam mit dem neu ins Leben gerufenen CSR-Committee nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative erarbeitet und basieren auf einer Stakeholderumfrage sowie den Bewertungsergebnissen von Nachhaltigkeitsratingagenturen. Die Daten, Kennzahlen und Nachhaltigkeitsleistungen wurden entsprechend Aktualität, Genauigkeit und Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Klarheit sowie Ausgewogenheit erhoben. Weitere Informationen zur neuen CSR-Strategie sowie das neue CSR-Leitbild finden Sie ab S. 11.
- ▶ Der Bericht orientiert sich an den Richtlinien der Global Reporting Initiative Version 3.1 und erstmals am Level B, was einer Bearbeitung von mindestens 20 Kernindikatoren entspricht, und beantwortet das

zusätzliche Indikatoren-Set der Finanzdienstleister „Sector Supplements Financial Services“. Auf S. 61/62 finden Sie einen Index mit den GRI-Basiskennzahlen. Der ausführliche Index ist auf www.bawagpsk.com downloadbar.

- ▶ Der CSR-Bericht ist gleichzeitig der UN Global Compact Fortschrittsbericht (Communication on Progress). Mehr Informationen zu den Indikatoren der zehn Global Compact Prinzipien finden Sie im Index ab S. 57.
- ▶ Berichtsgrenze: Der Bericht umfasst das Unternehmen BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft mit folgenden Beschränkungen:
- ▶ Die Parameter Umwelt und Energie beziehen sich auch auf die Tochterunternehmen easybank, BAWAG P.S.K. Leasing (ausgenommen Leasing Auslandsbeteiligungen), BAWAG P.S.K. INVEST, BAWAG P.S.K. Wohnbaubank, NAVENSIS und BAWAG P.S.K. Immobilien AG, da diese von den beiden Wiener Zentralgebäuden am Georg-Coch-Platz bzw. Quellenstraße/Buchengasse aus operieren. Bei den ökonomischen Kennzahlen wird der gesamte BAWAG P.S.K. Konzern abgebildet.
- ▶ Obwohl im letzten Bericht die Mitarbeiter-Kennzahlen der easybank berücksichtigt sind, wurde in diesem Jahr aufgrund der Unschärfe der Daten bewusst darauf verzichtet und sie werden erst in den nächsten Berichtsperioden wieder integriert.

UNTERNEHMENS PORTRAIT

Die BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkassen AG (in der Folge kurz BAWAG P.S.K.) ist eine nicht-börsennotierte Aktiengesellschaft mit Hauptsitz in Wien. Sie entstand aus der Fusion der beiden Traditionsbanken BAWAG und P.S.K. und verfügt über die spezialisierten Tochterunternehmen easybank, BAWAG P.S.K. Leasing GmbH, BAWAG P.S.K. INVEST, NAVENSIS, BAWAG P.S.K. Wohnbaubank und BAWAG P.S.K. Immobilien.

2011 wurde durch die Zusammenlegung der beiden Marken BAWAG und P.S.K. die neue starke Marke

BAWAG P.S.K. geschaffen. Unter dieser Marke BAWAG P.S.K. setzt die Bank eine neue Vertriebsstrategie um, mit dem Ziel, für ihre Kundinnen und Kunden

- ▶ ein einheitliches und integriertes Bankangebot zu schaffen, das in ganz Österreich Tag und Nacht, in der Stadt und am Land zur Verfügung steht,
- ▶ Produkte und Services anzubieten, die den Kundenwünschen optimal entsprechen,
- ▶ einfache, transparente und attraktive Dienstleistungen anzubieten.

UNTERNEHMENS FÜHRUNG



Von links nach rechts: Sanjay Sharma, Andreas Arndt, Byron Haynes, Wolfgang Klein, Christoph Raninger

Vorstandsvorsitzender und CEO:
Byron HAYNES (seit 16.9.2009)

Vorstandsmitglieder:
Andreas ARNDT (seit 1.10.2010),
Wolfgang KLEIN (seit 1.11.2010),
Christoph RANINGER (seit 17.5.2010),
Sanjay SHARMA (seit 1.1.2010).

Vorsitzender des Aufsichtsrates ist Cees MAAS.

Folgende Ausschüsse sind dem Aufsichtsrat unterstellt:

- ▶ Kreditausschuss, Prüfungsausschuss, Nominierungsausschuss, Vergütungsausschuss, Besonderer Prüfungsausschuss für Geschäftsfälle mit nahestehenden Personen oder Unternehmen.

Ein Organigramm sowie Näheres zu den Kernbereichen der einzelnen Vorstände ist hier abrufbar:
www.bawagpsk-annualreport.com/de/2011/org-chart

WIR SCHREIBEN GESCHICHTE

- ▶ **PSK 1883:** Gründung des „k.k.Postsparmögensamts“ durch Dr. Georg Coch als die „Sparkasse des kleinen Mannes“
- ▶ **BAWAG 1922:** Gründung der „Arbeiterbank“ durch Dr. Karl Renner für Arbeiter und deren Selbsthilfeorganisationen
- ▶ **1934:** Zwangsweise Schließung der „Arbeiterbank“ im Zuge der politischen Ereignisse Anfang der dreißiger Jahre
- ▶ **1938:** Die Österreichische Postsparkasse wird liquidiert und der Deutschen Reichspost eingegliedert
- ▶ **1963:** Umbenennung der 1947 wieder eröffneten „Arbeiterbank“ in „Bank für Arbeit und Wirtschaft“
- ▶ **1.10.2005:** BAWAG und P.S.K. fusionieren unter dem Firmennamen „BAWAG P.S.K.“
- ▶ **2007:** Ein erfolgreicher Neubeginn. Der Verkauf an Cerberus Capital Management L.P. beendete ein schwieriges Kapitel in der Geschichte der Bank
- ▶ **2009:** Standortkonsolidierung an den drei Wiener Hauptstandorten:
Headquarter Georg-Coch-Platz,
Technologiezentrum Buchengasse/Quellenstraße und Ausbildungszentrum Am Tabor
- ▶ **2009:** Byron Haynes wird neuer Vorstandsvorsitzender; Verschmelzung der Tochter Sparda in die BAWAG P.S.K.

- ▶ **2010:** Start der Filialoffensive
- ▶ **2011:** Konsequente Umsetzung der Wachstumsstrategie im kundenorientierten Kerngeschäft mit der Eröffnung von 330 der rund 500 geplanten, gemeinsam mit der Österreichischen Post betriebenen Filialen unter der neuen Marke BAWAG P.S.K.

Weitere Infos zur Geschichte der Bank finden Sie im Internet unter www.bawagpsk.com.



NEUAUSRICHTUNG DER CSR-STRATEGIE

Als „Sparkasse des kleinen Mannes“ bzw. „Arbeiterbank“ ins Leben gerufen, zeigt die Geschichte der BAWAG P.S.K., dass sie als Bank seit Gründung zu ihrer Verantwortung als Unternehmen steht. Bereits seit 2007 beschäftigt sich die BAWAG P.S.K. durch zahlreiche Aktivitäten unter dem Begriff Corporate Social Responsibility intensiv mit dem Thema Unternehmensverantwortung und hat mit der Veröffentlichung von drei CSR-Berichten aktiv zur Transparenz des Unternehmens beigetragen. Ende 2011 wurden gemeinsam mit der unternehmensinternen Revision die bisherigen CSR-Aktivitäten evaluiert, um Schwachstellen zu identifizieren und in Zukunft noch fokussierter vorzugehen. Ausgehend von diesen Resultaten und den Ergebnissen einer

Stakeholderbefragung wird im Jahr 2012 eine Neuorientierung der CSR-Strategie eingeschlagen und eine Verbesserung der Organisationsstrukturen – mit direkter Angliederung an den Vorstand – erwirkt. Die Gründung eines CSR-Committees, bestehend aus den EntscheidungsträgerInnen der Bereiche Human Resources, Recht und Compliance, Kommunikation & Sponsoring, Marketing/Produktentwicklung, Corporate Business Solutions, IT sowie Einkauf und Facility Management, war in diesem Zusammenhang ein wichtiger Meilenstein. Das CSR-Committee trifft seit 2012 in regelmäßigen Abständen zusammen und wurde vom Vorstand mit der Erarbeitung der neuen CSR-Strategie betraut.

EIN NEUES CSR-LEITBILD: WAS HEISST ES FÜR DIE BAWAG P.S.K., GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG ZU ÜBERNEHMEN?

Die BAWAG P.S.K. versteht sich primär als Bank für alle Österreicherinnen und Österreicher. Damit geht eine Verantwortung (Corporate Social Responsibility) gegenüber der Zukunft, unseren Kundinnen und Kunden, der Umwelt, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und den Menschen in Österreich einher. Die BAWAG P.S.K. nimmt die aktuellen und zukünftigen gesellschaftlichen Herausforderungen ernst und leistet Maßnahmen im eigenen Verantwortungsbereich für eine lebenswerte Zukunft.

Corporate Social Responsibility bedeutet für die BAWAG P.S.K.:

- ... nach den ethischen Werten unseres Codes of Conduct und nach den 10 Prinzipien des UN Global Compacts zu handeln.
- ... als österreichische Bank die Gesellschaft in der Stadt und auf dem Land zu unterstützen.

... Zugang zu Bankdienstleistungen für möglichst viele Menschen in Österreich zu schaffen, indem wir aktiv gegen soziale Ausgrenzung vorgehen, auf die Präsenz vor Ort, verständliche Finanzprodukte und die Barrierefreiheit unserer Produkte sowie Dienstleistungen setzen.

... unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine gesunde und karrierefördernde Arbeitsumgebung zu bieten, sie wertzuschätzen und ihre Potentiale sowie ihr persönliches Engagement für die Gesellschaft zu fördern.

... unsere Auswirkungen auf die Umwelt bei Produkten, Dienstleistungen und im Arbeitsalltag so gering wie möglich zu halten und regelmäßig über unsere Fortschritte zu berichten.

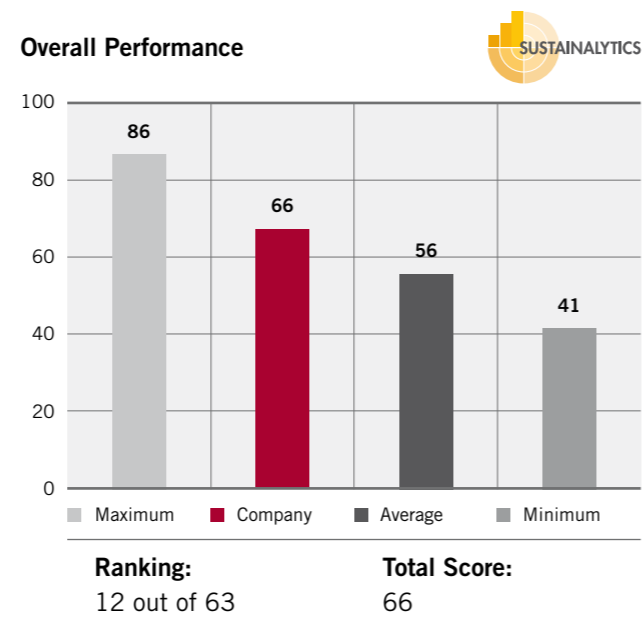
... den Erwartungen und Ansprüchen, die an uns gestellt werden, mit Respekt, offenen Ohren und Dialogbereitschaft zu begegnen.

VON AUSSEN BETRACHTET: NACHHALTIGKEITSRATINGS

Selbstverständlich möchte sich die BAWAG P.S.K. stetig verbessern und wissen, wo sie gegenüber dem Wettbewerb und aktuellen Nachhaltigkeits-Anforderungen an Banken steht. Aus diesem Grund werden die Ergebnisse von internationalen Rating-agenturen ernst genommen. Im Jahr 2011 hat die global tätige Ratingagentur „Sustainalytics“ erneut eine Analyse durchgeführt. Das Ergebnis ist durchwegs respektabel: Gegenüber dem Rating aus dem Jahr 2009 wurde ein eindeutig besseres Resultat erzielt und die Performance liegt nun deutlicher über dem Durchschnitt der verglichenen Institute. Die BAWAG P.S.K. belegt den 12. Rang von 63 detailliert untersuchten Unternehmen (Vorjahr Rang 28 von 76). Das Nachhaltigkeits-Reporting und die praxisnahe Umsetzung wurden dabei besonders hervorgehoben. Obwohl in allen drei untersuchten Dimensionen (Governance, Social, Environment) eine überdurchschnittliche Bewertung erlangt werden konnte, bemüht sich die BAWAG P.S.K., auch die Kritikpunkte in den nächsten Jahren gezielt in Angriff zu nehmen. Bei der 2010 durchgeführten Analyse der Ratingagentur oekom research im Bereich der Public & Regional Banks erreichte die BAWAG P.S.K. das Ratingergebnis C– (not prime).

Bewertung der Nachhaltigkeitsperformance durch die Ratingagentur „Sustainalytics“ (2011)

Overall Performance



STAKEHOLDER UND KOMMUNIKATION

An einem Unternehmen wie der BAWAG P.S.K. mit über 4000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und über 1,6 Millionen Kundinnen und Kunden haben die unterschiedlichsten Personen und Institutionen ein Interesse bzw. stehen im Einfluss der Aktivitäten des Unterneh-

mens. Gerade deswegen ist es besonders wichtig, den Ansprüchen von internen und externen Stakeholdern mit offenen Ohren zu begegnen und einen Dialog mit den verschiedenen Interessengruppen zu führen.

STAKEHOLDERUMFRAGE 2012

Aufgrund der Neuausrichtung der CSR-Strategie verfolgt die BAWAG P.S.K. in den nächsten Jahren einen noch intensiveren und institutionalisierten Dialog. Als erster Schritt wurde im Februar 2012 eine Umfrage bei ausgewählten Stakeholdern, vorrangig aus dem Bereich CSR in Österreich und Deutschland, durchgeführt. Ziel war, zu erheben, wie die BAWAG P.S.K. von Opinion-Leadern in Bezug auf CSR wahrgenommen wird und welche Erwartungen grundsätzlich an eine Bank gestellt werden.

- ▶ umwelt- und sozialverträgliche Bank-Produkte, z. B. Nachhaltigkeitsfonds
- ▶ transparente Informationspolitik
- ▶ gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ▶ Menschenrechte
- ▶ Dialog mit Stakeholdern

Das Stakeholderfeedback wird als wesentlicher Ausgangspunkt für die Umsetzung der neuen CSR-Strategie, die im Jahr 2012 erarbeitet wird, genutzt.

In Bezug auf die Verantwortung von Banken stuften die befragten Expertinnen und Experten folgende fünf Themen als besonders wichtig ein:



GASTKOMMENTAR:

Klaus Kastenhofer (Geschäftsführer GLOBAL 2000)

„Als Kunde sind wir sehr daran interessiert, dass die BAWAG P.S.K. über ihre Aktivitäten im ökologischen und sozialen Bereich berichtet. Gerade Banken haben da unserer Meinung nach eine große Verantwortung, sei es bei der Finanzierung von Projekten oder bei angebotenen Anlage- und Sparprodukten. Als österreichische Umweltorganisation erhoffen wir uns, dass die BAWAG P.S.K. ihr Engagement in diesem Bereich weiter verstärken wird.“

UNSERE STAKEHOLDER IM ÜBERBLICK



Wichtige Dialogformen für ausgewählte Stakeholder-Gruppen

- ▶ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Mitarbeitergespräche (pro Jahr werden sowohl ein Ziel- als auch ein Orientierungsgespräch geführt), Intranet, Mitarbeitervorschlagsystem, Mitarbeiterzufriedenheitsbefragungen (die alle 2 Jahre stattfindende Bankbefragung integriert auch die Sichtweisen der Kundinnen und Kunden in der Ergebnis-Analyse)
- ▶ Kundinnen und Kunden: Kundenberaterinnen und -berater, Kundenservice Center, HELP-Center bzw. Ombudsstelle, regelmäßige Kundenbefragungen, Website, Social Media
- ▶ NGOs: Strategische Partnerschaften (z. B. Caritas), projektbezogene Unterstützung, Einzelgespräche, Stakeholderumfragen bzw. Stakeholderdialoge (einmal pro Jahr geplant)
- ▶ Lieferanten: Haus- sowie internationale Messen, Einkäufertagungen, div. Fachgremien, in denen die BAWAG P.S.K. vertreten ist

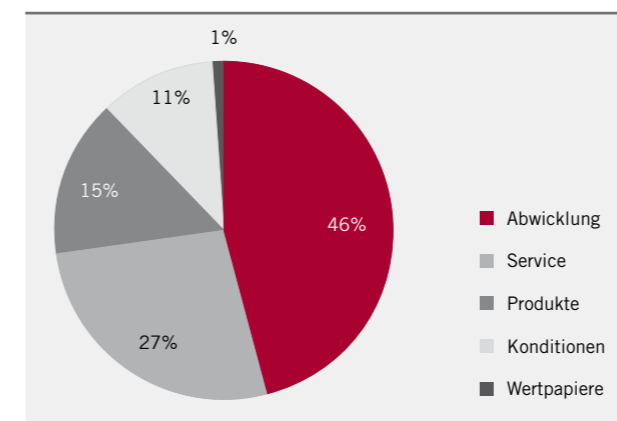
IM DIALOG MIT KUNDINNEN UND KUNDEN

Im primären Dialog mit Kundinnen und Kunden stehen in erster Linie die Berater und Beraterinnen vor Ort in den BAWAG P.S.K. Filialen, die den Kunden auf Augenhöhe und partnerschaftlich für alle Fragen rund um ihre finanziellen Belange zur Verfügung stehen. Die aktive Betreuung, auch außerhalb der Öffnungszeiten und in Räumlichkeiten, die den Kundinnen und Kunden entgegenkommen, sind Teil des Service.

meisten Kundenkontakte treten in Zusammenhang mit der Abwicklung auf, gefolgt von Service-Anfragen und Produktinformationen.

Die Ombudsstelle ist über die Mailadresse **ombudsstelle@bawagpsk.com** und unter der Rufnummer **+43 (0)5 99 05 – 905** erreichbar.

Kundenkontakte des Help-Centers nach Themen



Die BAWAG P.S.K. „gefällt“

Das Ziel der Kundenfokussierung wird auch durch die Aktivitäten im Bereich Social Media deutlich. Auch im virtuellen Raum zählt die BAWAG P.S.K. zu den aktivsten österreichischen Banken. Bei der Plattform Facebook konnten im Jahr 2011 rund 64.000 Mitglieder mit direktem Feedback agieren – mehr als bei jeder anderen österreichischen Bank. Wer veröffentlicht, übernimmt Verantwortung: Als Grundlage für die virtuelle Kommunikation dient eine SOCIAL-MEDIA-KOMMUNIKATIONS-RICHTLINIE, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gilt.

Wir sind mit verschiedenen Services auf Plattformen wie Facebook und Google+ vertreten:



www.facebook.com/BAWAG.PSK
 die Seite der BAWAG P.S.K.

plus.google.com/u/0/105791961763251683606
 die Seite der BAWAG P.S.K.

www.mitten-im-leben.at
 der Blog der BAWAG P.S.K.

FÜHREN UND HANDELN MIT VERANTWORTUNG

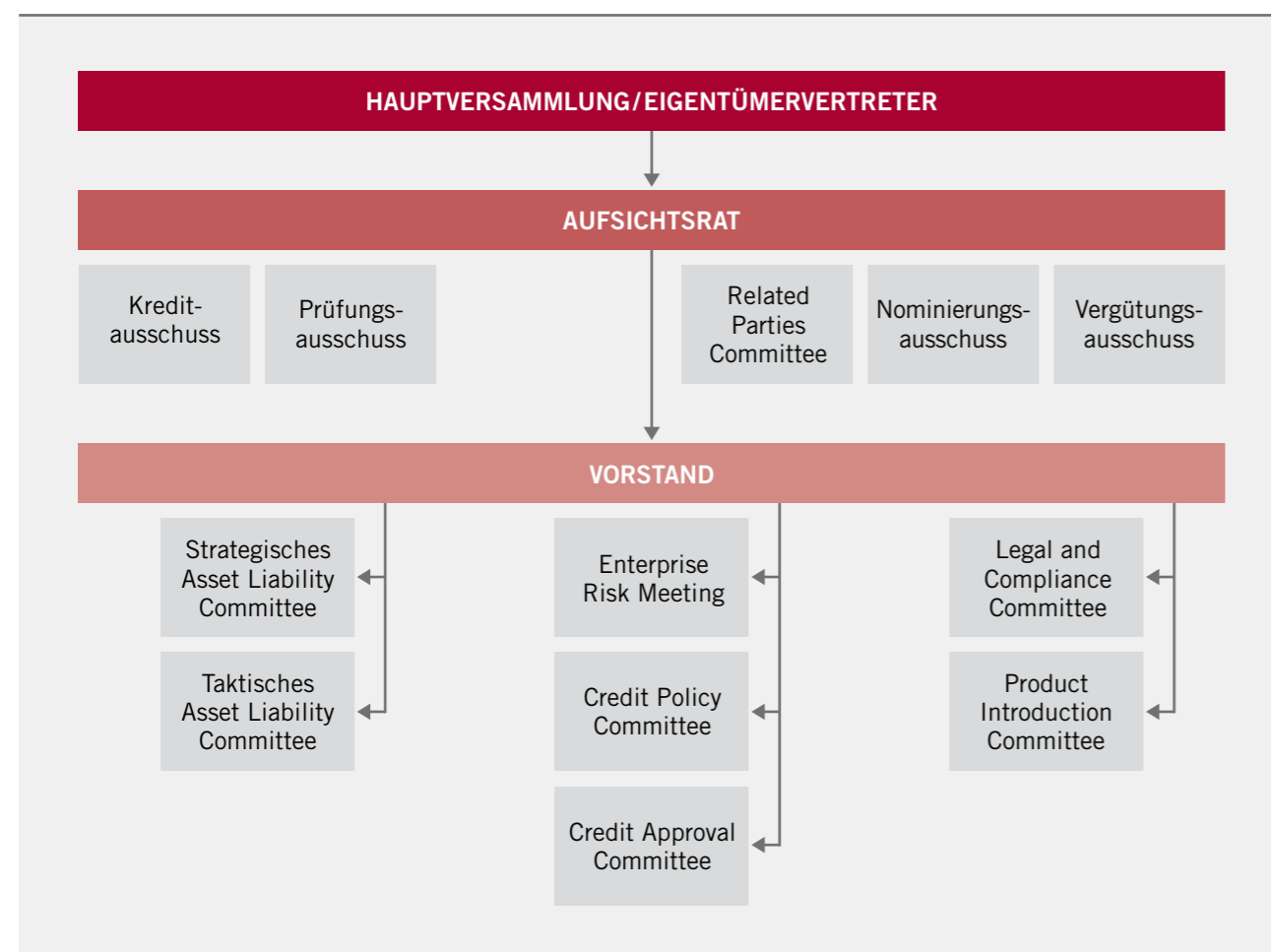
CORPORATE GOVERNANCE

Die BAWAG P.S.K. hat sich im Jahr 2006 freiwillig dem für börsennotierte österreichische Unternehmen geltenden Corporate-Governance-Kodex unterworfen. Für die Jahre 2009 bis 2011 wurde ein Corporate-Governance-Report erstellt, der im Internet veröffentlicht wurde. Die Überprüfung der Einhaltung des Kodex im Jahr 2011 erfolgte wiederum durch unabhängige Dritte. Alle wesentlichen Bestimmungen des Kodex – mit Ausnahme derer, welche

die Bank auf Grund der geschlossenen Aktionärsstruktur nicht anwendet – wurden eingehalten.

Der aktuelle Corporate-Governance-Bericht sowie Richtlinien und Leitsätze der BAWAG P.S.K. sind hier abrufbar: www.bawagpsk.com/BAWAG/Ueber_uns/Unsere_Bank/Corporate_Governance

Corporate-Governance-Struktur in der BAWAG P.S.K.



COMPLIANCE MANAGEMENT

Faires Wirtschaftsverhalten zählt nach wie vor zu den Schlüsselthemen von Banken in Bezug auf ihre Unternehmensverantwortung. Die wesentlichen Aufgaben des Compliance Office der BAWAG P.S.K. umfassen die Verhinderung von Geldwäsche, insbesondere im Zusammenhang mit Terrorismusbekämpfung, die Überwachung der Einhaltung von Sanktionen, Wertpapier-Compliance, Vermeidung von Insider Trading und Marktmissbrauch sowie von Interessenskonflikten.

Es bestehen neben den gesetzlichen Regelungen eine Reihe von detaillierten Richtlinien, die der Einhaltung aller gesetzlichen Vorschriften dienen. 2011 wurden keine wesentlichen Änderungen bei den Richtlinien und Leitbildern durchgeführt. Das Compliance Office ist im Bereich Recht der BAWAG P.S.K. angesiedelt und berichtet quartalsweise über die laufenden Aktivitäten direkt dem Gesamtvorstand sowie dem Prüfungsausschuss. Weiters wird die Tätigkeit vom Compliance Office jährlich sowohl von der Internen Revision als auch durch den externen Bankprüfer überprüft.

Bei Verdacht auf einen Verstoß gegen die im Unternehmen geltenden Richtlinien werden seitens des Compliance Office zusammen mit der Internen Revision und der Personalabteilung entsprechende Untersuchungen eingeleitet und Maßnahmen gesetzt.

Die wichtigsten konzernweiten und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gültigen Richtlinien, Leitbilder und Grundsätze im Überblick:

Code of Conduct

Der Code of Conduct gibt Richtlinien für ethisches Verhalten innerhalb der BAWAG P.S.K. Gruppe sowie auch für Tochtergesellschaften vor. Das Regelwerk beinhaltet unter anderem Richtlinien für die Geschäftsgebarung, die Kundenbetreuung, den Fall von Interessenkonflikten sowie die Vorbeugung von Marktmissbrauch und Geldwäsche.

„Unser geschäftliches Verhalten basiert auf den Grundpfeilern Kundenfokus, Leistung, Innovation, gegenseitigem Respekt, Teamwork und Vertrauen.“



Antikorruptions- und Geschenkkannahme-Richtlinie

Die Antikorruptions- und Geschenkkannahme-Richtlinie soll die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich des Themas Geschenke sensibilisieren und regelt klar die Geschenkabgabe und Geschenkkannahme (Wertgrenzen, obligatorisches Geschenkeregister, Genehmigungsprozess).

Lending Policies

Bereits 2008 wurden in die „Grundsätze des Kreditgeschäfts der BAWAG P.S.K. Gruppe“ (Credit Policies) die Themen „Ethische Grundsätze bei der Kreditvergabe“ sowie eine „BAWAG P.S.K. Fair Lending Erklärung“ mitaufgenommen. Die „Fair Lending Erklärung“ ist eine Antidiskriminierungsklausel, in der sich die BAWAG P.S.K. dazu verpflichtet, dass Kreditentscheidungen ohne jede Diskriminierung zu erfolgen haben: Entscheidungen ohne Einfluss aufgrund ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung etc.

Interessenkonflikt Policy

Die „Interessenkonflikt Policy“ beinhaltet Maßnahmen zur Vermeidung von und Lösungen u. a. für Interessenkonflikte, die zwischen verschiedenen Kundinnen und Kunden, den zur BAWAG P.S.K. Gruppe dazugehörigen Gesellschaften selbst sowie zwischen den einzelnen BAWAG P.S.K. Gesell-

schaften und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entstehen können.

UN Global Compact

Im Jahr 2009 ist die BAWAG P.S.K. dem UN Global Compact beigetreten und bekennt sich zur Einhaltung der zehn Prinzipien mit den Schwerpunkten Arbeitsrechte, Menschenrechte, Umweltschutz und Antikorruption. Mehr dazu finden Sie auf S. 57.

Supplier Code of Conduct

Alle Lieferanten müssen sich schriftlich zur Einhaltung des 2008 geschaffenen „Supplier Code of Conduct“ verpflichten, auch etwaige Subdienstleister sind erfasst. Im Wesentlichen betrifft dieser Verhaltenskodex die folgenden Aspekte von der Herstellung bis zur Lieferung eines Produktes bzw. einer Dienstleistung: Einhaltung der geltenden Gesetze, Verhaltensweise bzgl. Geschenken und Zuwendungen sowie das Verhältnis zu Behörden und Regierungsvertreterinnen und -vertretern, Umweltschutz, Achtung der Grundrechte sowie Gesundheit, Sicherheit und Schutz vor Diskriminierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und das Verbot von Kinderarbeit. Im Falle einer Verletzung des Kodex ist die BAWAG P.S.K. berechtigt, bestehende Verträge und Bestellungen zu kündigen.

**Menschenrechtsmatrix**

Gleichbehandlung und die Einhaltung der Menschenrechte werden bei der BAWAG P.S.K. sehr ernst genommen und sind in allen Richtlinien und Regelwerken verankert. Im Jahr 2007 wurde auf Empfeh-

lung der Organisation Amnesty International zusätzlich eine Menschenrechtsmatrix erarbeitet, die mögliche Schwachstellen evaluiert und Empfehlungen für die Zukunft enthält.

MITARBEITER/ INNEN

*„Hinter all den Statistiken und
Zahlen stecken viele tolle Menschen.
So wie ich.“*

Raphael, 4 Jahre



MITTEN IM ARBEITSALLTAG BEI DER BAWAG P.S.K.

Feedback geben, alle Beschäftigten fair behandeln, weiterbilden, Talente sowie freiwilliges Engagement fördern und einen gesunden Arbeitsplatz bieten –

das gehört für die BAWAG P.S.K. zu ihrer Verantwortung als Arbeitgeber „Mitten im Arbeitsalltag“ ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

2011 – DIE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER BAWAG P.S.K. IM PROFIL

- ▶ 4.148 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter waren 2011 bei der BAWAG P.S.K. beschäftigt. 295 Neueinstellungen stehen 383 Abgängen gegenüber. Die vergleichsweise hohe Zahl an Neuzugängen (68% Retail) verdeutlicht die Bedeutung der Filialoffensive. Die überdurchschnittliche Zahl der Abgänge resultiert aus dem Auslaufen 2010 abgeschlossener Sozialplanmodelle.
- ▶ 100% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen dem Kollektivvertrag bzw. entsprechenden Regelungen.
- ▶ 14 neue Trainees und 19 Lehrlinge wurden aufgenommen.
- ▶ Einstiegsgehälter bei der BAWAG P.S.K. liegen weiter mehr als 10% über dem Mindestlohn des Banken-Kollektivvertrages.
- ▶ 57% der Belegschaft sind Frauen. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt bei 29%.
- ▶ Die Teilbeschäftigtenquote beträgt 26%.
- ▶ 2,9% der Belegschaft sind „Nicht-Österreicherinnen bzw. -Österreicher“.
- ▶ 75 Beschäftigte haben die vielfältigen Angebote der BAWAG P.S.K. im Rahmen des „Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit 2011“ in Anspruch genommen und karitative Einrichtungen unterstützt (siehe S. 27/28).

VIELFALT SCHÄTZEN UND GLEICH BEHANDELN



Unter dem Schlagwort Diversity versteht die BAWAG P.S.K. die Gleichbehandlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als Basis dafür wurden 2009 Recruiting Policies (Regelungen bei der Auswahl und Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern) geschaffen, die dezidiert auf Gleichberechtigung und Antidiskriminierung Bezug nehmen. Bereits im November 2010 zählte die BAWAG P.S.K. zu den Erstunterzeichnern der „Charta für Vielfalt“. Innerhalb der letzten Jahre hat sich der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ursprünglich nicht aus Österreich stammen,

verstärkt. 2011 waren über 120 Personen mit nicht österreichischer Herkunft bei der BAWAG P.S.K. angestellt. Das ist nach wie vor einerseits durch die ausländische Eigentümerstruktur, andererseits durch den teils fachspezifischen Fachkräftemangel zu erklären. Um für die personellen Herausforderungen der Zukunft gewappnet zu sein, gehören Frauenförderung und Generationenmanagement – insbesondere aufgrund

der gewachsenen Strukturen im Unternehmen – zu den wesentlichen Schwerpunkten der nächsten Jahre (mehr dazu auf S. 26).

Mehr zu den Grundsätzen wie ethisches Verhalten oder die Einhaltung der Menschenrechte im Arbeitsalltag der BAWAG P.S.K. finden Sie auf S. 18.

AUSBILDEN, WEITERBILDEN UND FEEDBACK GEBEN

Zahlreiche bereichsspezifische Ausbildungen, Trainings (insbesondere auch im Rahmen der Filialoffensive), das Retraining Center für die Reintegration in den internen Arbeitsmarkt, Talentförderung, Trainee- und Lehrlingsprogramme sowie Führungskräfteentwicklung gehören zu den Säulen des Aus- und Weiterbildungsmanagements der BAWAG P.S.K. Nahe an der Praxis zu bleiben, steht dabei besonders im Fokus. Insgesamt haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahr 2011 9.342,92 Seminartage (à 8 Stunden) absolviert¹. Das entspricht einem Durchschnittswert von rund zweieinhalb Tagen (rund 20 Stunden) pro Mitarbeiter/in. Zusätzlich wurden in 1432,75 Tagen die Finanzberaterinnen und -berater der Post in gemeinsamen Trainings geschult.

Zu verantwortungsbewusster Personalführung gehört Feedback: Die Durchführungsrate der 2010 überarbeiteten MbO-Gespräche betrug 2011 94%. Dass die BAWAG P.S.K. ein attraktives Arbeitsumfeld bietet, hat erneut die Auszeichnung Career's Best Recruiter 2011/2012 gezeigt, bei der sie den ersten Platz unter 500 Unternehmen erreichen konnte. (Weitere Auszeichnungen im Jahr 2011 finden Sie auf S. 60.)



¹ Teambuildings, Coachings, Mentoring, Persönlichkeitsprofile, Assessment Center und entsprechende Feedbackgespräche wurden ebenfalls durchgeführt, werden aber im elektronischen Seminarverwaltungssystem nicht erfasst.

GESUND UND SICHER ARBEITEN

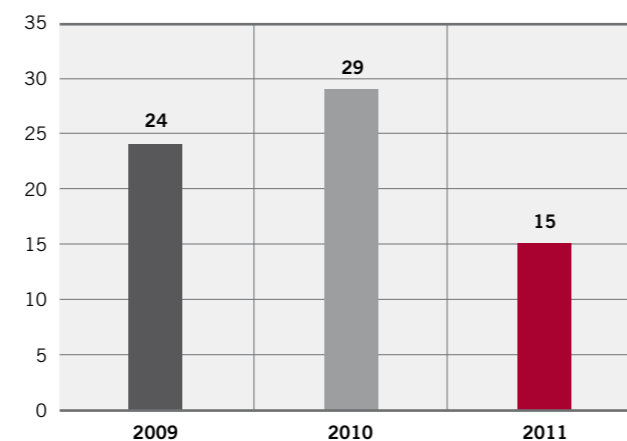


Um die psychischen wie physischen Herausforderungen der modernen Arbeitswelt – von Stressbelastung bis zu Rückenproblemen – besser bewältigen zu können, wurde 2009 eine betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) eingeführt. An den beiden Hauptstandorten ist abwechselnd ein Betriebsarzt anwesend und seit 2010 steht den Beschäftigten zusätzlich eine Betriebspsychologin zur Seite. 2011 wurde u. a. das Angebot der arbeitspsychologischen Betreuung auf ganz Österreich ausgeweitet (vorher nur Wien), 186 Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten bei den Bewegungsworkshops von Februar bis November 2011 gezählt werden und rund 550 Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahmen die umfangreiche und erweiterte Vorsorgeuntersuchung in den Betriebsordinationen in Anspruch.

Auch Arbeitsschutz wird bei der BAWAG P.S.K. ernst genommen und beispielsweise als Teil des Programms „LEAD – neue Führungskräfte“ geschult. Im Jahr 2011

wurden 15 Arbeitsunfälle verzeichnet (davon 5 Arbeits- und 10 Wegunfälle). Die Unfallrate konnte gegenüber 2010 fast um die Hälfte verringert werden.

Unfallmeldungen an AUVA bzw. BVA*



*Allgemeine Unfallversicherungsanstalt und Versicherungsanstalt für öffentlich Bedienstete

BEFRAGEN UND REFLEKTIEREN

Wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrem Arbeitsplatz bei der BAWAG P.S.K. stehen, wird ab 2012 in zweijährigem Abstand durch eine große Mitarbeiterzufriedenheitsbefragung gemessen. Gleichzeitig sind in die Ergebnis-Analyse dieser Umfrage die Sichtweisen aus Kundenbefragungen integriert und gespiegelt. Schon im Jahr 2011 wurden als Pilotprojekt für die im Mai 2012 stattfindende große „Bankbefragung“ fokussierte Mitarbeiterbefragungen – so genannte Pulse Checks – in den Vorstandsbereichen COO und in Be-

reichen des Corporate-Banking-Geschäfts durchgeführt. Aus beiden Befragungen wurden konkrete Maßnahmen zur Verbesserung von Zusammenarbeit, Wertschätzung sowie Informationsfluss für die jeweiligen Unternehmensbereiche abgeleitet und zur Umsetzung gebracht sowie ein MitarbeiterInnen-Award ins Leben gerufen.

In ausgewählten Filialen wurde eine Mitarbeiterbefragung im Zusammenhang mit der Filialoffensive durchgeführt.

BETRIEBLICHE ZUSATZLEISTUNGEN

Für die zusätzlichen betrieblichen Sozialleistungen standen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Jahr

2011 über 11,4 Mio. Euro zur Verfügung (das entspricht gesamt einer Ausweitung gegenüber den Vorjahren).

Betriebliche Leistungen

	Summe in Eur Tsd.
Fahrkostenzuschüsse	507
Pensionskassenbeiträge	5.294
Jubiläumzahlungen	2.035
Beihilfen (insb. für Heirat/Geburt/Tod, WAFF)	432
Unfall-Versicherung	75
Zuschuss zur Krankenzusatzversicherung	209
Betriebsküche (Menüs/Personal/Bons)	1.523
Betriebsarzt und Gesundheitsprogramme	169
Betriebskindergarten	248
Mitarbeiterveranstaltungen (insb. Weihnachtsgutscheine/Weihnachtsessen/Ausflüge)	483
Zuschuss für den Betriebsrat (Impfaktionen, Ferienzimmer, Sportclub etc.)	432
SUMME	11.407

UNSERE NACHHALTIGKEITSSCHWERPUNKTE 2011

INTERNES TALENT DEVELOPMENT

Jedes Unternehmen ist auf der Suche nach den besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In vielen Fällen sind die Potenzialträgerinnen und -träger bereits im Unternehmen und müssen lediglich entsprechend gefördert werden. Aus diesem Grund hat sich die BAWAG P.S.K. in der Nachfolgeplanung das Ziel gesteckt, verantwortungsvolle Experten- und Führungsfunktionen immer stärker aus den eigenen Reihen zu besetzen. Laufend und auch 2011 bietet die BAWAG P.S.K. im Hinblick auf fachliche Weiterentwicklung und Karriereent-

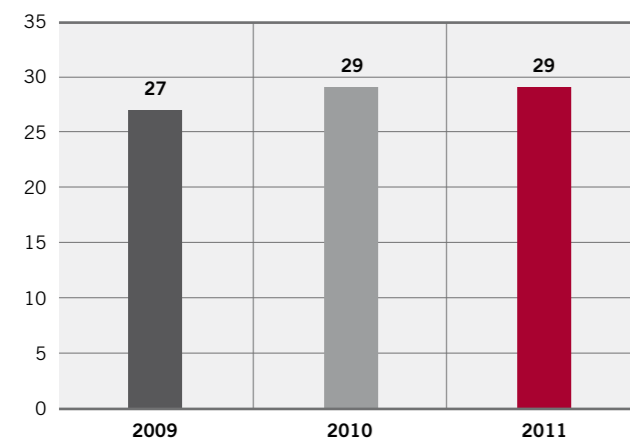
wicklung bereits unterschiedliche Programme an. Mit dem „Sales Talent Management Prozess“ werden die Kompetenzen und Potenziale aller Beschäftigten des Retail-Vertriebs jährlich erhoben. Darauf aufbauend gibt es die Möglichkeit, das Nachwuchsführungs-kräfteprogramm „TOP Team Vertrieb“ zu absolvieren. 2012 starten erneut die „Talente Tage“, ein jährliches Assessment Center zur Identifikation von Nachwuchsführungs-kräften, und das bankweite Nachwuchsführungs-kräfte-Entwicklungsprogramm „forTalents“.

FRAUENFÖRDERUNG

Aktuell sind 57% der Belegschaft bei der BAWAG P.S.K. Frauen. Angesichts des Anteils von Frauen in Führungspositionen von nur 29% liegt eine klare Zielsetzung der Personalentwicklung in der Frauenförderung.

Einerseits geht es dabei um eine interne Bewusstseinsbildung, Gleichbehandlung bei Gehalt und Bonus, andererseits um eine konkrete Erhöhung des Frauenanteils in bestimmten Berufsbildern, Kollektivvertrags-Stufen oder Talentprogrammen. Information und Kontakthalten vor und während der Karenz sowie eine erfolgreiche Reintegration nach der Karenz gehören ebenfalls zu den Zielen der BAWAG P.S.K.-Frauenförderung. In diesem Zusammenhang sind flexible Arbeitszeitmodelle und Telearbeitsplätze wichtige Ergänzungen. Bisher konnten 65 Telearbeitsplätze geschaffen werden. Bereits 2009 rief die BAWAG P.S.K. eine interne Fraueninitiative mit dem Ziel ins Leben, gleichberechtigten Zugang zu Förderung und Einkommen voranzutreiben und Frauen in ihrer Weiterentwicklung zu unterstützen. Mit dem Abschluss des Frauenförderungsplans zwischen HR und dem Betriebsrat sowie der Verankerung des Themas Frauenförderung in der Personal-Strategie wurden 2011 wichtige Richtungszeiger für die Erreichung dieser Zielsetzungen gestellt.

Anteil Frauen in Führungspositionen (%)



Zusätzlich konnten 2011 folgende konkrete Maßnahmen umgesetzt werden:

Erstellung Einkommensbericht



Die Diskussionsrunde: Gerhard Müller, Sabine Haag (GD KHM Wien), Patricia Pawlicki (Moderation), Ingrid Streibel-Zarfl (Betriebsratsvorsitzende der BAWAG P.S.K.), Byron Haynes (v.l.)

Der gesetzlich verpflichtende Einkommensbericht zeigte auf, dass die BAWAG P.S.K. mit ihrer Einkommensverteilung im österreichweiten Durchschnitt grundsätzlich besser als viele andere Unternehmen abschneidet, jedoch einige Verbesserungspotenziale bestehen. Die Ergebnisse wurden Ende November 2011 in der Veranstaltung „Gleich behandeln – Strukturen wandeln“ vorgestellt, bei der unter anderem der CEO Byron Haynes und der HR-Bereichsleiter Gerhard Müller die Bedeutung dieser Maßnahmen betonten.

Planung Pilot-Projekt „Frauenmentoring“

Zur besseren Vernetzung und Bewusstseinsbildung wurde das Projekt Frauenmentoring aufgesetzt, das im Februar 2012 als Pilot im Corporate Business gestartet ist.

Erhöhung des Frauenanteils in Talentprogrammen 2011

Im Trainee-Programm „Start & Move“ nahmen 2011 70% Frauen teil. Bei der Talentförderungsmaßnahme „TOP Team Vertrieb“ konnte der Anteil auf 65% gesteigert werden.

MITTEN IM ARBEITSALLTAG ODER MITTEN IM LEBEN... HILFT OFT PERSÖNLICHES ENGAGEMENT!

Als Bank mit über 4000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die BAWAG P.S.K. Teil der Gesellschaft und versteht Freiwilligentätigkeit als Teil des sozialen Rückgrats in Österreich. Aus diesem Grund nahm die BAWAG P.S.K. die Initiative des „Europäischen Jahres der Freiwilligentätigkeit 2011“ zum Anlass, das persönliche Engagement von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern institutionalisiert zu fördern und in den Arbeitsalltag zu integrieren. Dazu stellt der Vorstand ein Kontingent von insgesamt 150 „Freiwilligentagen“ pro Jahr zur Verfügung. Seit der Einführung im Juni 2011 haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, bis zu zwei Arbeitstage pro Kalenderjahr als Freiwilligentage für soziale Mitarbeit in karitativen

Organisationen und Projekten zu nutzen – ohne eigenen Urlaub dafür heranziehen zu müssen.

CEO Byron Haynes: „In den nächsten Jahren möchten wir noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, sich an den Tätigkeiten zu beteiligen.“

Insgesamt haben 2011 75 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter das Angebot in Anspruch genommen. Selbstverständlich setzt die BAWAG P.S.K. als Bank aber auch ihr Kerngeschäft für den guten Zweck ein, wie z. B. mit der Spendenplattform www.meinespende.at. Mehr dazu finden Sie auf S. 37.

Verantwortung „versichert“

Freiwilligenarbeit braucht nicht nur engagierte Menschen, sondern auch die entsprechenden Rahmenbedingungen. Eine wichtige Voraussetzung ist in diesem Zusammenhang eine Unfallversicherung. Generell haben ehrenamtlich bzw. freiwillig tätige Menschen oft das Problem, dass sie während der Ausübung der Tätigkeit nicht unfallversichert sind. Mit der Übernahme der Kosten für die Unfallversicherung sind sämtliche Beschäftigte der BAWAG P.S.K. während der Tage, an welchen sie auf Grund der Freiwilligentätigkeit vom Dienst freigestellt sind, auch den gesamten Tag unfallversichert. Ende August wurde nun der Rahmenvertrag und die Versicherungspolize offiziell an die BAWAG P.S.K. übergeben. Die BAWAG P.S.K. Versicherung hat sich im Zuge dieser Versicherung ebenfalls dazu verpflichtet, 10 Tage für Freiwilligentätigkeit zur Verfügung zu stellen.



Die Vorstände der BAWAG P.S.K. Versicherung VDir. Thomas Heimhofer (l.) und VDir. Klaus Wallner (Bildmitte) übergeben die Polize an CEO Byron Haynes

CEO Byron Haynes und Kolleginnen und Kollegen im WAG



Auch der Vorstandsvorsitzende Byron Haynes ging am 20. Juli mit drei weiteren Kolleginnen und Kollegen mit gutem Beispiel voran und engagierte sich bei WAG, einer Genossenschaft, die die persönliche Assistenz von Behinderten gemeinsam und solidarisch organisiert. Vor Ort wurden zuerst die neuen Büroräumlichkeiten ausgemalt und dann mit neuen Büromöbeln (von der BAWAG P.S.K. gespendet) eingerichtet.

Weitere ausgewählte Projekte

Ausmalen für den sozialen Zweck: Sieben Trainees haben in einer Betreuungseinrichtung für Frauen ihre handwerklichen Fähigkeiten unter Beweis gestellt.

Ein Klavierkonzert: Neun Bank-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützten das Personal in einem Pflegeheim der Caritas bei der Durchführung eines Klavierkonzertes.

Kochen für die Gruft: Zwei Gruppen mit jeweils acht Personen der Vertriebsdirektion Wien Individual haben sich zusammengefunden, um im November 2011 an zwei Tagen in der Gruft (Einrichtung der Caritas für Obdachlose in Wien) zu kochen.



GASTKOMMENTAR:

Franz Küberl (Präsident Caritas Österreich)

” Welche Erfahrungen haben Sie bei Kooperationen mit der BAWAG P.S.K. gemacht?

Die BAWAG P.S.K. ist seit vielen Jahren Unterstützerin unserer jährlichen Kampagne für eine Zukunft ohne Hunger – die traditionelle „Augustsammlung“ der Caritas zugunsten von Menschen in Not in Afrika, Asien und Lateinamerika. Diese langjährige Partnerschaft unterstreicht das Engagement der BAWAG P.S.K., sich nachhaltig dem Thema des globalen Hungers und den Möglichkeiten, ihn zu besiegen, zu widmen. Und es kann auch nicht genug gegen den Hunger getan werden: Denn an Hunger sterben die Menschen leise, aber gerade dieser weltweite Skandal schreit laut zum Himmel. Als Hauptsponsorin trägt die BAWAG P.S.K. jährlich wesentlich dazu bei, an unserem gemeinsamen Ziel – einer Zukunft ohne Hunger für alle Menschen – mitzubauen.

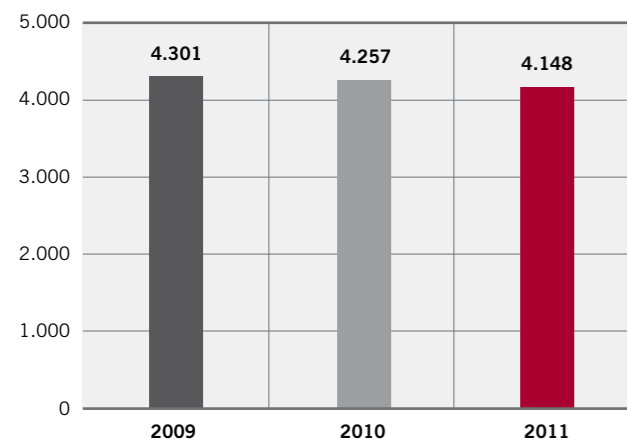
Was erwarten Sie sich in der Zukunft von der BAWAG P.S.K.?

Eine Besonderheit an der Kooperation zwischen BAWAG P.S.K. und der Caritas bei der Augustsammlung zugunsten von notleidenden Menschen in Afrika, Asien und Lateinamerika liegt auch in der diesbezüglichen Partnerschaft der BAWAG mit der Western Union Foundation. Denn diese verdoppelt den jährlichen Unterstützungsbeitrag. 2012 gibt es auf Vermittlung der BAWAG P.S.K. außerdem eine eigene Sonderbriefmarke der Österreichischen Post AG mit dem Kampagnensujet. Diese Beispiele unbürokratischer Unterstützung lassen mich hoffen, dass uns das gemeinsame Engagement für Menschen in Not noch viele Jahre verbinden wird. Denn die Caritas lebt nur, wenn viele Einzelne zu einem Mehr an Mitmenschlichkeit beitragen und auch die Wirtschaft ihre soziale Verantwortung wahrnimmt.



KENNZAHLEN

Anzahl der Mitarbeiter/innen (Köpfe), zum 31.12.



- Durch das 2010 gestartete Restrukturierungsprogramm kam es insgesamt zu Rückgängen in der Gesamtmitarbeiteranzahl.²

Gesamtbelegschaft nach Bundesländern 2011

Bundesland	Summe
Wien	3.114
Niederösterreich	182
Burgenland	46
Steiermark	265
Oberösterreich	176
Salzburg	106
Kärnten	127
Tirol	95
Vorarlberg	35
Malta	2
Gesamt	4.148

Abgänge 2011

Kategorie	Summe
Männer	177
Frauen	206
Gesamt	383

Neueinstellungen 2011

Kategorie	Summe
Gesamt	295

- 68% der Neuaufnahmen im Bereich Retail unterstreichen die Bedeutung der Filialoffensive 2011.

Geschlechterverteilung (%)

	2009	2010	2011
Frauen	58	58	57
Männer	42	42	43

	2009	2010	2011
Anteil Frauen in Führungspositionen	27	29	29

- Über 50% der Belegschaft sind Frauen. Durch Frauenförderungsprogramme soll auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Zukunft gesteigert werden.

Zusammensetzung Belegschaft/leitende Organe nach Altersgruppe und Geschlecht

		Altersgruppe			Gesamt
		<30	30-50	>50	
Männer	Vorstand		4	1	5
	Bereichsleitung/Geschäftsführung	1	20	7	28
	Vertriebsleitung regional/Verkaufsleitung/Abteilungsleitung	2	97	13	112
	Filialleitung/Gruppenleitung/Teamleitung	13	136	43	192
	keine leitende Funktion	196	768	490	1.454
Summe (Männer)		212	1.025	554	1.791
Frauen	Vorstand	0	0	0	0
	Bereichsleitung/Geschäftsführung	0	6	0	6
	Vertriebsleitung regional/Verkaufsleitung/Abteilungsleitung	0	21	5	26
	Filialleitung/Gruppenleitung/Teamleitung	7	74	24	105
	keine leitende Funktion	390	1.351	479	2.220
Summe (Frauen)		397	1.452	508	2.357
Gesamt		609	2.477	1.062	4.148

- Da knapp 25% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Altersgruppe >50 Jahre zuzuordnen sind, wurde 2011 begonnen, einen verstärkten Fokus auf lebensphasengerechtes Arbeiten zu legen.

Weitere Kennzahlen finden Sie im erweiterten GRI-Online-Dokument unter www.bawagpsk.com im Bereich „Über uns“ ► Verantwortung.

² Zielsetzung ist es, Effizienz- und Produktivitätssteigerung durch transparente Strukturen, schlanke Prozesse, klare Verantwortung, rasche Kommunikation und Entscheidungen zu erwirken. Im Zuge dessen wurden betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Sozialpläne angeboten, die gemeinsam mit dem Betriebsrat erarbeitet worden waren. Die Mehrzahl der vereinbarten Abfertigungsmodelle sind erst 2011 abgelaufen und haben maßgeblich zur Reduktion beigetragen.

3 4

SB BE

KUNDEN/INNEN

„Wenn ich die Kernzielgruppe jünger ansetze, dann kommt die süße Kleine mit dem fetzigen Kinderwagerl noch öfter vorbei.“

Sebastian, 7 Jahre



EINE BANK MITTEN IM LEBEN

Als Bank mitten im Leben bietet die BAWAG P.S.K. Produkte und Dienstleistungen für alle Menschen in Österreich. Unter nachhaltigem Wirtschaften verstehen wir eine vorsichtige Risikopolitik und ein geringes Engagement in Hochdefizitländern genauso wie in Erneuerbare Energie zu investieren und Produkte für Menschen anzubieten, denen der Zugang zu Bankgeschäften in vielen Fällen verwehrt bleibt. Im Rahmen unserer Kunden- und Produktverantwortung achten wir insbesondere darauf, transparente und leicht zu verstehende Produkte zu schaffen und ausführliche Beratung anzubieten. Mit der verstärkten Präsenz in der Stadt und auf dem Land leisten wir unseren Beitrag als regionaler Nahversorger.



2011 – EIN ERFOLGREICHES JAHR FÜR DIE BAWAG P.S.K.

- ▶ Die beiden bestehenden Vertriebsmarken BAWAG und P.S.K. Bank werden unter der gemeinsamen Marke BAWAG P.S.K. zusammengeführt.
- ▶ Als erste gemeinsame Produkte bietet die BAWAG P.S.K. die „Konto-Box Modelle“ an.
- ▶ Die Kampagnen „Mitten im Leben“ für Privatkunden und „Mitten im Business“ für Firmenkunden erzielten großen Erfolg, unterstreichen Kundennähe und verstärken die Positionierung der BAWAG P.S.K. als Bank für alle Österreicherinnen und Österreicher.
- ▶ Im Bereich der Privat- und Geschäftskunden konnten mehr als 65.000 neue Kunden gewonnen werden.
- ▶ Im Rahmen der Filialoffensive wurden 330 von rund 500 neuen geplanten Filialen eröffnet.
- ▶ Bis Ende 2011 nahmen rund 11.900 Personen das „Neue Chance Konto“ in Anspruch.
- ▶ Im Bereich Finanzierung von Energiesparinitiativen werden die verschiedenen Maßnahmen fortgeschrieben. Neben klima:aktiv-Finanzierungen und Förderungen für die Erstellung eines Energieausweises wird ein Energiecheck in Kooperation mit Energy Globe (mehr Informationen siehe www.energyglobe.com) angeboten.
- ▶ Alle Geschäftsbereiche waren profitabel und trugen zum Gesamtergebnis der Bank (vor Steuern und Bankenstabilitätsabgabe) von 156 Mio. Euro bei.
- ▶ Der Anteil der nachhaltigen Fonds am gesamten verwalteten Vermögen der BAWAG P.S.K. INVEST betrug rund 16%.

Weitere Informationen zum Geschäftsjahr 2011 finden Sie im Geschäftsbericht der BAWAG P.S.K.: www.bawagpsk-annualreport.com/de/2011

UNSERE KUNDINNEN UND KUNDEN

Die BAWAG P.S.K. ist eine der größten Banken in Österreich, die als Universalbank insbesondere in Österreich tätig ist und mit über 1,6 Mio. Kundinnen und Kunden

stark im Retailgeschäft vertreten ist. Die Geschäftsfelder der Bank umfassen das Privat- und Firmenkundengeschäft sowie das Segment Financial Markets.

PRIVAT- UND GESCHÄFTSKUNDEN

Der klare Fokus der BAWAG P.S.K. liegt auf den Kernkompetenzen im österreichischen Markt. Im Geschäftsfeld Privat- und Geschäftskunden sind die Vertriebslinien des Filialgeschäfts, des Alternativen Vertriebes, des Mobilien Vertriebes und des Bereichs Geschäftskunden und Freie Berufe zusammengefasst. Die Vertriebslinien werden durch die Servicebereiche Marketing und Retail Vertriebssteuerung unterstützt und durch die Vertriebslinie e-commerce abgerundet. Damit verfolgt die BAWAG P.S.K. das Ziel, die führende Multi-Kanal-Bank auf dem österreichischen Markt zu werden.

Markenwerte

2011 stand ganz im Zeichen der Einführung der gemeinsamen Marke BAWAG P.S.K. Mit dem Slogan „Mitten im Leben“ geht auch eine dezidierte Kommunikationsstrategie einher. Die BAWAG P.S.K. bietet mit ihren traditionellen Stärken für Frau und Herrn Österreicher Produkte und Dienstleistungen an, die verständlich, fair, emotional ansprechend sowie immer und überall erreichbar und nutzbar sind. Dabei achtet die BAWAG P.S.K. noch stärker darauf, keine „aggressive Werbesprache“ zu verwenden, sondern – als Bank mitten im Leben der Kundinnen und Kunden – eine einfache und klare Sprache zu sprechen.

Die Filialoffensive der BAWAG P.S.K.

Egal ob in der Stadt oder am Land: Bankgeschäfte in der Nähe bzw. vor Ort erledigen zu können, ist nachhaltig und gehört – trotz Internet-Zeitalter – nach wie vor zu einem wichtigen Element der Nahversorgung. Die BAWAG P.S.K. verfügt über das größte, zentral gesteuerte

Filialnetzwerk Österreichs, das im Rahmen der Filialoffensive von bisher 150 direkt gesteuerten BAWAG Filialen auf rund 500 Filialen neuen Typs – also Bank und Post gemeinsam unter einem Dach – ausgebaut wird. Durch die Dienstleistungen beider Unternehmen steht den Kundinnen und Kunden bis Mitte 2013 in den geplanten, gemeinsamen, vollwertig ausgestatteten Filialen eine flächendeckende Versorgung mit sämtlichen Bank- und Postdienstleistungen zur Verfügung. Das Investitionsvolumen der BAWAG P.S.K. beläuft sich auf über 100 Mio. Euro. Im Jahr 2011 ist es gelungen, bereits 330 dieser Filialen unter der neuen, starken Marke BAWAG P.S.K. zu eröffnen. Dieses neue Konzept ermöglicht es der BAWAG P.S.K., den Kundinnen und Kunden – immer und überall – direkte und eigenverantwortete Kundenbetreuung in ganz Österreich anzubieten. Das Filialnetz wird durch mehr als 1.000 Postpartner – bei denen ebenfalls Basistransaktionen vorgenommen werden können –, den mobilen Vertrieb und durch unabhängige Finanzberater ergänzt sowie durch ein modernes eBanking-Angebot sowie eine eBanking-App komplettiert.



FIRMENKUNDEN UND FINANCIAL MARKETS

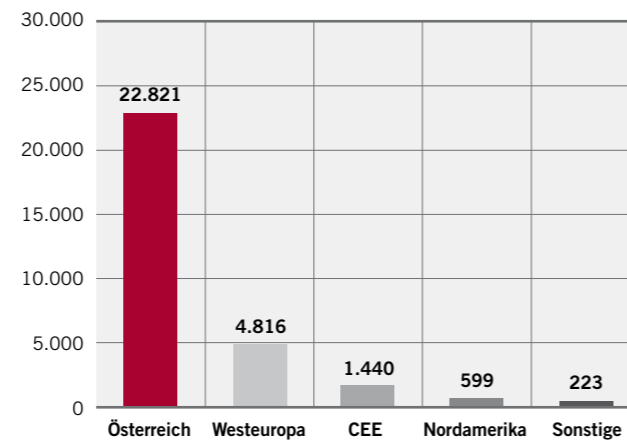
Die BAWAG P.S.K. deckt hier ein breites Spektrum an Produkten für überwiegend heimische Kunden ab, welche die Bank nicht nur in Österreich, sondern auch beim Ausbau ihrer internationalen Aktivitäten unterstützt. Das Angebot umfasst sowohl Standardprodukte als auch maßgeschneiderte Finanzierungs- und Veranlagungsformen, welche die BAWAG P.S.K. als Partner der österreichischen Wirtschaft auszeichnen.

Die klare Schwerpunktsetzung liegt in der Finanzierung österreichischer Kundinnen und Kunden, in geringerem Ausmaß folgen Außenstände westeuropäischer Kundinnen und Kunden sowie in Ländern außerhalb Europas.

Trotz verschärfter Kreditvergaberichtlinien hat die BAWAG P.S.K. zur Unterstützung der mittelständischen Unternehmen in Österreich 2011 entsprechende Services ausgebaut und verstärkt damit den Betreuungsansatz, als „Generalunternehmer“ der Finanzbranche zu agieren. Das „Finance-Cockpit“, eine webbasierte

Lösung für ein umfassendes Finanzmanagement von Betrieben, wurde Anfang 2012 auf der CeBIT mit dem Innovationspreis IT der deutschen Initiative Mittelstand ausgezeichnet.

Geografische Verteilung des Kreditportfolios zum 31.12.2011, in Millionen Euro



INTERNATIONALES GESCHÄFT

Der Bereich Internationales Geschäft setzt sich aus International Corporates und International Commercial Real Estate zusammen. In diesem Geschäftsbereich führt die BAWAG P.S.K. Transaktionen mit internationalen Unternehmen mit einem vordefinierten und konservativen Risikoprofil durch. Der geografische Fokus des Inter-

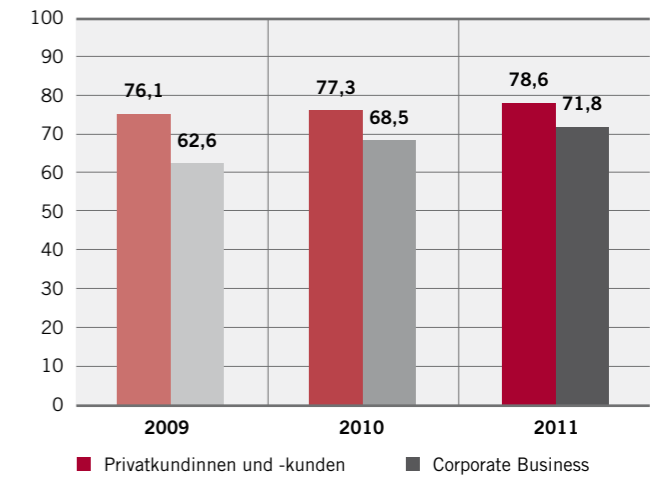
nationalen Geschäftes liegt im Wesentlichen auf führenden Industrieländern. Beide Geschäftsfelder sollen in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden. Das Portfolio besteht zu rund 65% aus Kreditnehmern mit einem Investment Grade Rating.

KUNDENZUFRIEDENHEIT

Die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden wird in allen relevanten Kundensegmenten regelmäßig unter Einsatz standardisierter Instrumente gemessen und Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Servicequalität daraus abgeleitet.

Bei den Privatkunden konnte trotz schwieriger Rahmenbedingungen – wie beispielsweise der Situation am Finanzmarkt, des Zusammenführens der bisherigen Marken BAWAG und P.S.K. BANK und der Veränderung im Filialnetz – die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden im letzten Jahr etwas gesteigert werden und diese liegt damit im Vordergrund des Wettbewerbs. Sowohl bei den Klein- als auch Großunternehmen hat sich die Kundenzufriedenheit ebenfalls deutlich gesteigert.

Index Kundengesamtzufriedenheit (Skala 0–100)



PARTNER VON NPOS UND NGOS



Wichtige Kunden der BAWAG P.S.K. sind traditionell auch zahlreiche, insgesamt über 140 Non Profit bzw. Non Governmental Organizations. Die BAWAG P.S.K. nutzt die Social Networks bzw. unterstützt gezielt zahlreiche Spendenorganisationen im Online-Bereich. Sie ist Gründerin der Spendenplattform www.meinespende.at, wo das Know-how und die Plattform kostenlos zur Verfügung gestellt werden, um gemeinnützigen und karitativen Organisationen auf dieser Seite die Möglichkeit zu bieten, sich und ihre Ziele zu präsentieren. Des Weiteren wurde die Spendenplattform www.meinespende.at mit Hilfe einer Blog-Software noch interaktiver gestaltet.

**GASTKOMMENTAR:**

Christine Tschürtz-Kny (Geschäftsführerin LICHT INS DUNKEL)

„ *Allergrößte Sorgfalt im Umgang mit den uns anvertrauten Spendenmitteln ist Grundsatz unserer Arbeit und ein wesentlicher Beitrag zum Erfolg der Aktion LICHT INS DUNKEL.*

Die BAWAG P.S.K. ist hier unser verlässlicher Partner: als unsere Hausbank seit Gründung der Aktion vor inzwischen 40 Jahren!

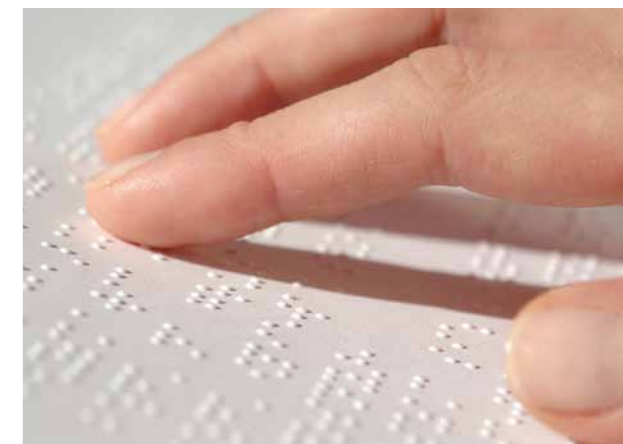
Unser Dank gilt den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der BAWAG P.S.K., die uns in der Umsetzung unserer vielfältigen Anliegen stets vertrauensvoll zur Seite stehen.

Eine besondere Hilfe war die Unterstützung der BAWAG P.S.K. im vergangenen Jahr: Dank Ihrer großzügigen Spende durften wir zahlreiche Familien in Not direkt und unkompliziert unterstützen. Auch ein Teil unserer Projekte konnte mit Ihrer Hilfe verwirklicht werden. Darunter eine Sprachfördernde Bewegungsgruppe, die das Hilfswerk nun für Kindergartenkinder mit Down-Syndrom anbieten kann!

Wir danken der BAWAG P.S.K. von ganzem Herzen für die hervorragende Zusammenarbeit – auch im Namen jener Menschen in unserem Land, die unsere Hilfe dringend brauchen. “

BARRIEREFREIHEIT

BAWAG P.S.K.-Produkte und -Dienstleistungen sollen möglichst für alle Benutzerinnen und Benutzer anwendbar – genauer gesagt lesbar und bedienbar – sein. In diesem Zusammenhang setzt die BAWAG P.S.K. neben den Kontoauszügen in Braille-Schrift auf barrierefreie Filialen und barrierefreie Internetseiten. Im Rahmen der Filialoffensive wird so weit als möglich darauf geachtet, dass alle neuen Filialen barrierefreien Standards entsprechen. 2011 ist das Internet Banking einem vollständigen Redesign unterzogen worden. Um Menschen mit Sehbehinderungen die Nutzung des Internet Bankings zu ermöglichen, wurden im Sinne der Barrierefreiheit – von der Auswahl unterschiedlicher Farbvarianten, Schriftgrößen bis zur Bereitstellung einer Sitemap zur rascheren Navigation – einige Maßnahmen umgesetzt. Unverändert zur Vorversion wird im Internet Banking für sehbehinderte Menschen die TAN-Nummer nicht als Image angezeigt, sondern vorlesbar gehalten.



Genauere Informationen zu den barrierefreien Services finden Sie unter dem Stichwort „**Service und Kontakt**“ auf der Webseite: www.bawagpsk.com

BUSINESS CONTINUITY PLANNING (BCP)

Für die BAWAG P.S.K. stehen die Kundinnen und Kunden und die Leistungen, die die Bank anbietet, an erster Stelle. Dazu gehört es auch, sicherzustellen, dass im Falle eines Notfalles alle Kundinnen und Kunden weiterhin lückenlos betreut werden können. Daher hat die BAWAG P.S.K. für etwaige Notfälle vorgesorgt und ein eigenes Team mit „Business Continuity Planning

(BCP)“ beauftragt. Grundprinzip von BCP im BAWAG P.S.K. Konzern: Binnen 6 Stunden ab Notfallseintritt müssen die kritischen Geschäftsprozesse wieder aufgenommen und ohne grobe Beeinträchtigung laufend durchgeführt werden können. Im Jahr 2011 wurden 42 Abnahmetests, davon 18 Desktop-Tests und 10 One-Day-Practice-Tests, erfolgreich durchgeführt.

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN MIT MEHRWERT

Aus den Stärken der beiden Unternehmen BAWAG und P.S.K. wurden gemeinsame Markenwerte geschaffen, und mit neuen Produkten, wie der „Konto-Box“, untermauert. Dabei stand die Entwicklung von Produkten im Vordergrund, die alle Kundinnen und Kunden ohne großen Erklärungsbedarf verstehen. Transparenz und Sicherheit haben in allen Bereichen der BAWAG P.S.K. oberste Priorität. Aus diesem Grund hat die BAWAG P.S.K. 2009 als bisher einzige Bank Österreichs das Sicherheitsbarometer geschaffen. Die Kundinnen und Kunden können somit auf den ersten Blick – auf einer Skala von fünf Punkten – Ertragschance und Sicherheit von Spar-, Veranlagungs- und Lebensversicherungsprodukten erkennen.



PRODUKTE FÜR JUGENDLICHE



Faire Produkte, die den Ansprüchen von Jugendlichen genügen, sind wichtig für die Kundenbindung. Im Rahmen der Services der B4-19 KontoBox haben Jugendliche beispielsweise die Möglichkeit, einen Ausbildungscoach zu kontaktieren und sich über Ausbildungseinrichtungen, Auslandsaufenthalte oder Bewerbungsgrundlagen zu informieren.

NACHHALTIGE INVESTMENT-PRODUKTE



Die BAWAG P.S.K. Invest legt bereits seit 2007 bzw. 2009 zwei spezielle Produkte mit Nachhaltigkeitsfokus auf – den „BAWAG P.S.K. Öko Sozial Stock“ und den „BAWAG P.S.K. Öko Sozial Rent“. Beide Fonds tragen das Transparenz-Gütesiegel und entsprechen damit dem „Europäischen Transparenz-Kodex für Nachhaltigkeitsfonds“³. Die Nachhaltigkeitsbewertung beider Fonds erfolgt durch die internationale Nachhaltigkeits-Ratingagentur Sustainalytics. Das Gesamtvolumen der BAWAG P.S.K. INVEST in Socially Responsible Investments (SRI-Fonds) – sowohl in die zwei Fonds als auch in vier Spezial-Mandate⁴ – ist in den letzten Jahren stetig gestiegen und beträgt Ende 2011 624 Millionen Euro. Dies bedeutet eine Steigerung im Vergleich zum Vorjahr um rund 21 Prozent. Das insgesamt verwaltete Vermögen der BAWAG P.S.K. INVEST beträgt Ende 2011 rund 4.000 Millionen Euro, d. h. rund 16% (+3% gegenüber dem VJ) der Fonds haben eine nachhaltige Ausrichtung.

Der „BAWAG P.S.K. Öko Sozial Rent“ ist ein Anleihenfonds. Die Vorauswahl der internationalen Emittenten erfolgt nach ethisch ökologischen Ausschlusskriterien. Zunächst erfolgt eine Vorauswahl sowohl der 50% besten (börsennotierten und nicht-börsennotierten) Unternehmen als auch der Länder- /Staatsanleihen nach dem Best-in-Class-Ansatz. Im zweiten Schritt werden diese Unternehmen nach umfassenden Negativkriterien⁵ gefiltert. Das verbleibende investierbare Universum ist somit sowohl aus nachhaltiger als auch aus ethischer Perspektive überdurchschnittlich positiv zu bewerten. Der „BAWAG P.S.K. Öko Sozial Stock“ investiert in internationale Aktien. Die Auswahl der internationalen Emittenten erfolgt analog dem BAWAG P.S.K. Öko Sozial Rent.

Nähere Informationen zu den Fonds und die Beantwortung des Fragebogens für den „Europäischen Transparenz Kodex für Nachhaltigkeitsfonds“ inkl. der Auflistung der Nachhaltigkeitskriterien ist hier downloadbar: www.bawagpskfonds.at

³ Das offizielle Transparenzlogo ist ein wichtiges Identifizierungsmerkmal des Europäischen Transparenz-Kodex für nachhaltige Publikumsfonds. Das Transparenzlogo wird von Eurosif (European Sustainable and Responsible Investment Forum) verliehen. Das EURO SIF wird im deutschsprachigen Raum durch das Forum für Nachhaltige Geldanlagen vertreten. www.forum-ng.org

⁴ Die vier Spezial-Mandate unterliegen ebenfalls den Nachhaltigkeitskriterien des Transparenz-Kodex.

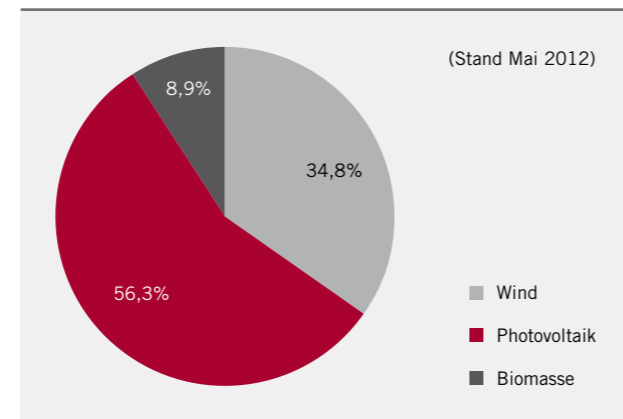
⁵ Als Negativkriterien können hier beispielhaft u.a. Geschäftsfelder wie Atomenergie, Geschäftspraktiken wie Kinderarbeit oder auf Länder abgestimmte Kriterien wie der Besitz von Atomwaffen angeführt werden.

UNSERE NACHHALTIGKEITSSCHWERPUNKTE 2011

GESCHÄFTSBEREICH CORPORATE: DIE BAWAG P.S.K. ALS FINANZIERUNGSPARTNER VON ERNEUERBARER ENERGIE

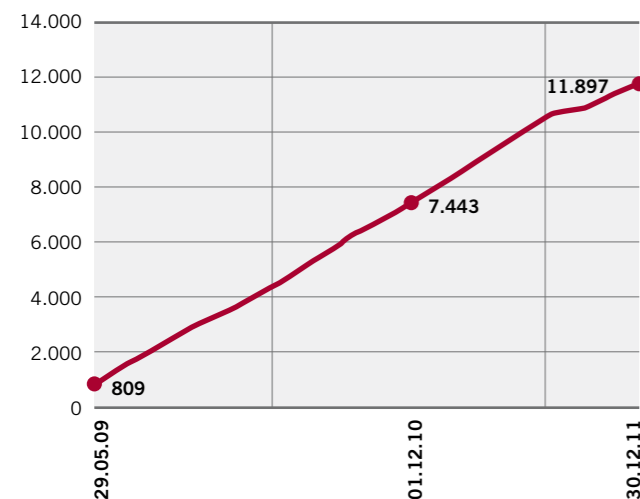
Als Bank hat die BAWAG P.S.K. ein grundsätzliches Interesse an der Finanzierung von innovativen, wachstumssträchtigen und nachhaltigen Geschäftsfeldern. Die Finanzierung von Projekten im Bereich Erneuerbare Energie und deren Rahmenbedingungen wurden insbesondere durch die von der Europäischen Union festgelegten Ziele – bis 2020 sollen insgesamt 20% der Energieproduktion aus erneuerbaren Quellen stammen – gefördert. 2011 hat die BAWAG P.S.K. aus diesem Grund eine Strategie für die Finanzierung von Unternehmen in der Branche Erneuerbare Energie erarbeitet. Der Investitions-Fokus liegt in den Bereichen Photovoltaik, Windenergie, Wasserkraft und Biomasse. Aktuell werden rund 40 Projekte finanziert – mit einem Anteil von über 50% überwiegt dabei die Finanzierung von Photovoltaik-Technologien. Neben Österreich wurden Projekte in Italien, der Tschechischen Republik und der Slowakei realisiert.

Kreditinanspruchnahme nach Energiearten



GESCHÄFTSBEREICH RETAIL: SERVICEAUSWEITUNG DES „NEUE CHANCE KONTOS“

Bestand an aktiven Neue Chance Konten

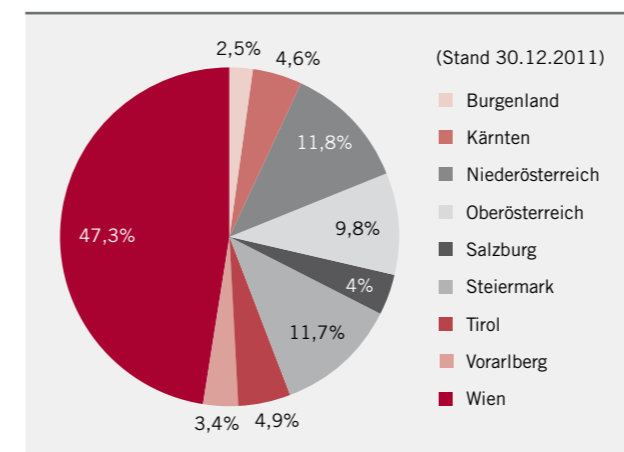


Kein Konto zu besitzen, bedeutet, vom Zahlungsverkehr und damit ein Stück weit aus der Gesellschaft ausgeschlossen zu sein. Die BAWAG P.S.K. bietet für diesen Personenkreis seit dem Jahr 2009 ein spezielles Produkt an – das Neue Chance Konto, mit vollem Servicepaket, aber ohne Überziehungsmöglichkeit und Kreditkarte. Ab einem Durchschnittssaldo von € 880 im Quartal ist die Kontoführung gratis. Dabei wird besonders darauf geachtet, dass es für Außenstehende nicht als „Spezial-Konto“ ersichtlich ist. Obwohl nie aktiv beworben, hat sich das „Neue Chance Konto“ österreichweit etabliert und wird vor allem von unabhängigen Beratungsstellen im persönlichen Gespräch mit den Betroffenen empfohlen. Rund 11.900 Personen haben bis Ende 2011 die Services des „Neue Chance Kontos“ in Anspruch genommen, Tendenz nach wie vor steigend.



Interne Analysen haben ergeben, dass die Kundinnen und Kunden einem repräsentativen Querschnitt der österreichischen Bevölkerung entsprechen. Dementsprechend konzentriert sich die Nachfrage nach dem „Neue Chance Konto“ auf den urbanen Raum sowie strukturschwache Regionen der einzelnen Bundesländer.

Das „Neue Chance Konto“ im Bundesländer-Vergleich



Mit Beginn des zweiten Quartals 2011 ist das Service ausgeweitet worden. Die BAWAG P.S.K. bietet das „Neue Chance Konto“ nicht nur unter der Marke P.S.K. Bank an, sondern als gemeinsames BAWAG P.S.K. Produkt in allen Vertriebsstellen an. Damit ist gewährleistet, dass der Zugang zu diesem Service in Zukunft noch einfacher sowie flächendeckend in ganz Österreich möglich ist. Ab Herbst 2012 wird das „Neue Chance Konto“ mit einer Maestro-Card ausgestattet. Mit dieser Maßnahme sind die Besitzerinnen und Besitzer eines Neue Chance Kontos künftig in der Lage, die neuen Selbstbedienungsgewohnheiten zu gewinnen. Die Karte erlaubt eine Verfügung über das Kontoguthaben, beinhaltet jedoch keine Überziehungsmöglichkeit.



GASTKOMMENTAR:
Barbara Pichler (Festivalleitung Diagonale)

Die Diagonale, das Festival des österreichischen Films, ist eine Plattform für das äußerst vielfältige österreichische Kino. Die Filme und die österreichischen Filmschaffenden stehen im Zentrum des Festivals, doch neben der künstlerischen und inhaltlichen Relevanz unseres Programms ist es uns wichtig, auch gesellschaftlich verantwortungsbewusst und vor allem nachhaltig zu agieren. Dieses Engagement, das vom gesamten Festivalteam getragen wird, zieht sich durch alle Aspekte der Diagonale, sei es im Bereich der Green Responsibility, die uns als erstes „Green Event“ im österreichischen Festivalbetrieb platzierte, sei es in der Filmvermittlung, die uns ein zentrales Anliegen ist. Ein Festival ist allerdings immer eine Zusammenarbeit mit vielen Partnern, ohne deren Unterstützung wir viele Ideen nicht oder zumindest nicht vollständig umsetzen könnten.

Die BAWAG P.S.K. war in den letzten 3 Jahren unserer Zusammenarbeit ein sehr tatkräftiger Partner, denn wir teilen eine grundsätzliche Zugangsweise: Kunst und Kultur stiften Identität und fördern den Gedankenaustausch im Sinne eines respektvollen und engagierten Umgangs mit Menschen. Um diesen Dialog über Filme und mit Filmschaffenden zu fördern, haben wir im Laufe unserer Zusammenarbeit beispielsweise die Webnotizen entwickelt – ein innovatives Diskursformat, das sich als ein zentrales Element unserer Filmvermittlungsaktivitäten etabliert hat und weit über die Festivalwoche hinaus wirksam ist. Ein weiteres gemeinsames Projekt ist der von der BAWAG P.S.K. gestiftete Diagonale-Schauspielpreis, der einerseits eine große mediale Öffentlichkeit für österreichische Schauspieler/innen herstellt, andererseits durch die Preissumme auch eine direkte Unterstützung der Preisträger/innen ist. Ebenso offen war die BAWAG P.S.K. auch in Bezug auf unsere Linie der Green Responsibility, u. a. bei der gemeinsamen Produktion unseres Diagonale-Notizbuchs, eines unserer nachhaltigen und sehr beliebten Werbemittel, das natürlich entsprechend strenger Umweltrichtlinien hergestellt wurde.

In der BAWAG P.S.K. hat die Diagonale einen Partner gefunden, der uns dabei unterstützt, das Festival des österreichischen Films im Sinne ökologischer und ökonomischer, aber auch sozialer und inhaltlicher Nachhaltigkeit verantwortungsbewusst umzusetzen. Wir freuen uns auf eine Fortsetzung dieser Zusammenarbeit und über die Möglichkeit, weitere gemeinsame Schritte zu setzen.

KENNZAHLEN

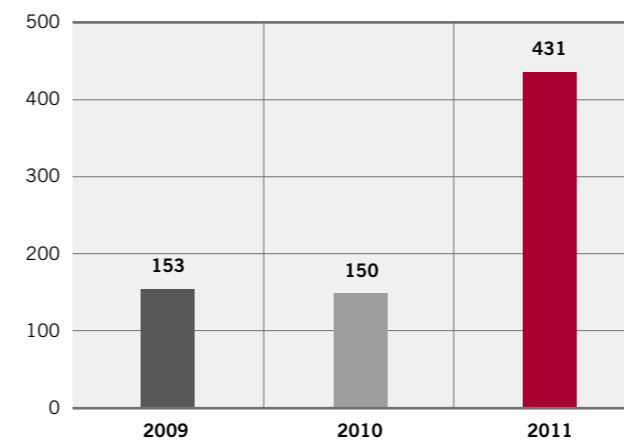
BAWAG P.S.K. Konzernkennzahlen, Geldwerte in Millionen Euro

Bilanzkennzahlen	2009	2010	2011
Bilanzsumme	41.225	38.556	41.077
Finanzielle Vermögenswerte	14.543	10.855	10.574
Forderungen an Kunden	21.066	22.288	23.223
Verbindlichkeiten gegenüber Kunden	22.674	21.733	22.016
Eigenmittel	2.826	2.912	2.865

Unternehmenskennzahlen (%)	2009	2010	2011
Kernkapitalquote (Tier I)	9,10	8,90	9,60
Eigenmittelquote	12,90	11,80	12,30
Cost/Income Ratio	68,50	64,40	66,40

► 2011 konnte die Wachstumsstrategie trotz des schwierigen Marktumfeldes erfolgreich fortgeführt werden.

Bankgeschäftsstellen zum 31.12.⁶



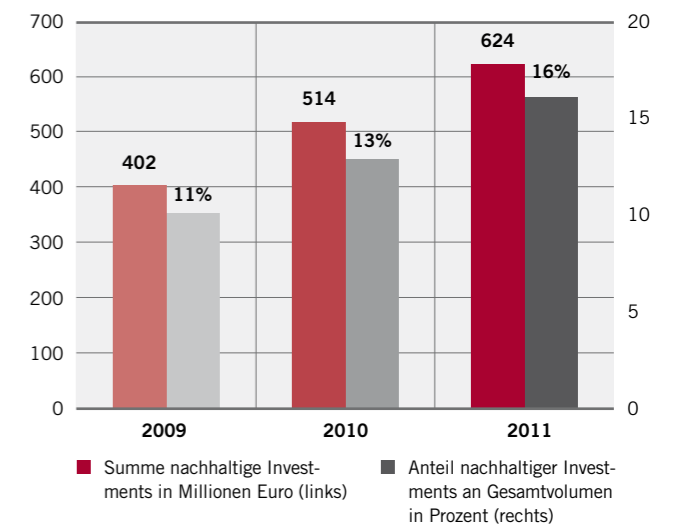
► Bis 2013 wird das Filialnetz auf rund 500 gemeinsam mit der Post betriebene Geschäftsstellen ausgebaut.

Rating-Ergebnisse⁷

	2009	2010	2011
Langfristige erstrangige unbesicherte Verbindlichkeiten	Baa1	Baa1	Baa2
Moody's Ausblick Juli 2011	stabil	stabil	stabil
Finanzstärke (BFSR)	D	D	D
Nachhaltigkeitsrating Sustainalytics (Skala von 1–100)	48 (Rang 28 von 76 gerateten Unternehmen)		66 (Rang 12 von 63 untersuchten Unternehmen)
Nachhaltigkeitsrating oekom research (Financials/Public & Regional Banks: Skala von A+ bis D–)		C– not Prime	

► Im Ergebnis der Nachhaltigkeitsratingagentur Sustainalytics konnte sich die BAWAG P.S.K. 2011 deutlich verbessern.

Nachhaltige Investments



► Im Vergleich zum Vorjahr stieg das Volumen nachhaltiger Investments um 21%.

⁶ 2009 und 2010 beziehen sich nur auf die Filialen der BAWAG.

⁷ Die Nachhaltigkeitsratings durch Sustainalytics und oekom research werden alle zwei Jahre durchgeführt.

ÖKOLOGIE



*„Hier können wir beide super wachsen
und ganz groß werden.“*

Marlis, 6 Jahre

UMWELTSCHUTZGEDANKEN BEI DER BAWAG P.S.K.



Als Bank hat die BAWAG P.S.K. vor allem zwei Möglichkeiten, einen positiven Einfluss auf Umwelt und Klima auszuüben. Einerseits sind wir bestrebt, im eigenen Verantwortungsbereich die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit – sowohl in den Hauptgebäuden als auch in den Filialen – zu minimieren. Dabei setzen wir in unterschiedlichen Bereichen Maßnahmen wie bei der nachhaltigen Beschaffung, bei der Energieeffizienz unserer IT-Produkte oder bei der Erzeugung von eigenem Solarstrom. Letztendlich sparen wir auf diese Weise nicht nur Strom, Abgase und Abfall, sondern in den meisten Fällen auch Kosten – ganz im Sinne einer Bank. Andererseits motivieren wir unsere Kundinnen und Kunden dazu, durch entsprechende Produkte und Dienstleistungen wichtige Impulse für den Umwelt- und Klimaschutz zu setzen.

2011 – WICHTIGE DATEN UND FAKTEN AUS DEM UMWELTBEREICH

- ▶ Der gesamte Stromverbrauch konnte in den Jahren 2009 bis 2011 um über 14% gesenkt werden.
- ▶ Am Standort Quellenstraße (Wien) wurde mit dem Bau der Photovoltaikanlage begonnen, die 2012 in Betrieb geht.
- ▶ Unternehmensweit wurde die „Zero-Color-Quota-Policy“ zur Minimierung der Farbausdrucke eingeführt.
- ▶ Das Rechenzentrum des Gebäudes Buchengasse/ Quellenstraße erhielt ein ausgezeichnetes Ergebnis bei einem IBM-Energieeffizienzaudit.
- ▶ Durch den Einsatz von Virtualisierung bei PCs wurde ein Einsparungspotential von ca. 50% identifiziert.
- ▶ In den Jahren 2009–2011 wurden über 4 Millionen weniger Kontoauszüge versendet.

NACHHALTIG EINKAUFEN

Der „Supplier Code of Conduct“ (vgl. hierzu S. 18) definiert klare Anforderungen in puncto Umweltschutz an Produkte und Dienstleistungen, die von der BAWAG P.S.K. eingekauft werden. So werden sowohl Lieferanten als auch die eingekauften Produkte mit anerkannten Gütesiegeln oder Zertifikaten bevorzugt. Fast 100% der Lieferanten stammen überdies aus Österreich. Insbesondere im Bereich der IT ist nachhal-

tige Beschaffung zum Standard geworden. Der konsequente Einsatz von Komponenten, die der „Green-IT“ entsprechen, ist ein Grundsatz der IT bei der Planung, Neuanschaffung und Installation neuer Technologien. Auch bei der Ende 2010 gestarteten Neuausstattung der Filialen mit Selbstbedienungsgeräten (bis zu 1200 Neugeräte) werden entsprechende Voraussetzungen der Lieferanten eingehalten.

ENERGIEEFFIZIENZ UND KLIMASCHUTZ FORCIEREN

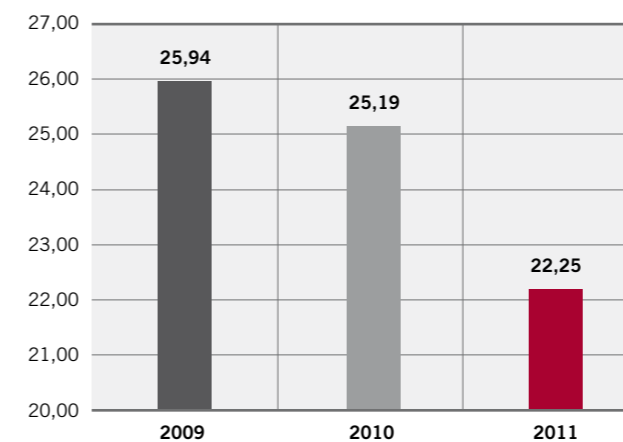
Ein ausgewogenes und intelligentes Energie-Management ist aus ökologischer und finanzieller Sicht für eine moderne Bank unverzichtbar. An erster Stelle steht in diesem Zusammenhang Energieeffizienz. Mit energiesparenden Gebäuden, effizienten IT-Systemen und treibstoffarmen Fahrzeugen können Strom-, Wärme- oder Treibstoffverbrauch kontinuierlich reduziert werden. 2012 geht am Standort Quellenstraße eine große Photovoltaikanlage in Betrieb. Ein Großteil der Standorte wird zudem mit umweltfreundlicher Fernwärme beheizt. Das Gebäude Quellenstraße nutzt die Abwärme des Rechenzentrums auch zur Beheizung des Gebäudes.

Der Stromverbrauch der BAWAG P.S.K. ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen.⁸ Da der Großteil des Verbrauchs nach wie vor an den Hauptstandorten anfällt, wurde in den letzten Jahren ein großer Fokus auf Energieeffizienzmaßnahmen bei diesen Gebäuden gelegt. Die unterschiedlichen Maßnahmen – von Optimierung der Kühlung, Lüftung und Beleuchtung bis zu Effizienzsteigerungen durch Green-IT – zeigen erste positive Ergebnisse im Stromverbrauch, der in den Jahren 2009 bis 2011 um über 14% zurückgegangen

ist. Bei PCs und Servern rechnet sich der Einsatz von Virtualisierung⁹ durch die bessere Auslastung der Hardware mit beträchtlichen Einsparungen bei Stromverbrauch und Verfügbarkeit der Anwender. Die Kombination aus Multi-Core-Prozessoren und Virtualisierung schafft leistungsfähige und effiziente Systeme, die weniger Strom verbrauchen, bei gleichzeitig geringerem Platzbedarf und steigender Leistung. Der Einsatz von mehreren virtuellen Servern auf einem Host-System steigert die Nutzung der Hardwareressourcen von ursprünglich 5 bis 15 Prozent auf 60 bis 80 Prozent.

„Kochen mit der Sonne“ ist seit 2010 am Standort Buchenstraße/Quellenstraße (die beiden Gebäude sind durch eine Brücke verbunden) möglich. Für warmes Wasser in der Betriebsküche sowie für den Betriebskindergarten sorgen Solarkollektoren am Dach des Gebäudes der Buchengasse, die jeden Tag ca. 2000 Liter heißes Wasser (65–70 Grad) zur Verfügung stellen. Die Solaranlage zur Warmwasseraufbereitung von Werkküche und Kindergarten hat im Jahr 2011 eine Heizleistung von 31.400 kWh erbracht.

Stromverbrauch BAWAG P.S.K. (GWh)



⁸ Nachdem die Standortkonsolidierung 2010 abgeschlossen wurde, sind die Verbrauchszahlen insbesondere ab dem Jahr 2010 vergleichbar.

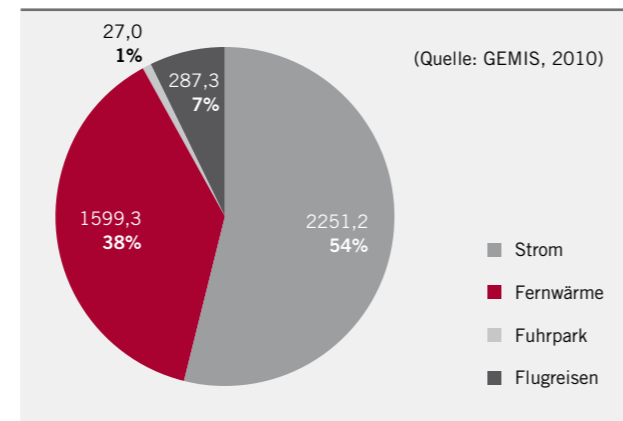
⁹ Virtualisierung ermöglicht einen effizienteren Betrieb, in dem eine physische Infrastruktur in logische („virtuelle“) Teile getrennt wird, woraus ein Lastausgleich und eine bessere Ausnutzung des Gesamtsystems resultieren.

CO₂-BILANZ DER ZENTRALSTANDORTE

Um die Treibhausgasemissionen der BAWAG P.S.K. beurteilen und besser verfolgen zu können, wurde im ersten Schritt für die Wiener Zentralstandorte, das Headquater am Georg-Coch-Platz, den Standort Quellenstraße/Buchengasse und den Standort am Tabor, eine CO₂-Bilanz erstellt. Diese Standorte decken ca. 60 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab.

Insgesamt produzieren die Wiener Standorte 4164,8 Tonnen CO₂-Äquivalente pro Jahr, das sind umgerechnet rund 1,7 Tonnen pro Mitarbeiter/in im Jahr 2011. Dieser Wert entspricht den Durchschnittswerten der Branche. Obwohl der Strom in Wien zu etwa 50 Prozent aus Wasserkraft stammt, stellt der Stromverbrauch aktuell den größten Verursacher von Treibhausgasemissionen dar. Der zweite große Faktor ist der Fernwärmeverbrauch.

**CO₂-Bilanz BAWAG P.S.K. 2011
Zentralstandorte Wien (Tonnen CO₂)**



MOBILITÄT

Bei Dienstreisen durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BAWAG P.S.K. ist die Fahrt mit der Bahn grundsätzlich zu bevorzugen. Dienstreisen mit dem Fuhrpark erfolgen vor allem im Rahmen der Kundenbetreuung. Durch die Einrichtung eines Pilotprojekts „Pool-KFZ“ sowie einen Carpool für den Vorstand wurden 2011 deutlich weniger Kilometer durch den Fuhrpark zurückgelegt.

Dienstreisen (km)

	2009	2010	2011
Fuhrpark Benzin	39.344	53.695	12.500
Fuhrpark Diesel	1.790.829	2.282.980	1.893.645
Flugkilometer	3.809.028	2.096.742	2.400.396

RESSOURCEN SCHONEN UND ABFALL VERMEIDEN

Im Gegensatz zu einem Produktionsbetrieb ist der Materialeinsatz bei einem Dienstleistungsbetrieb wie der BAWAG P.S.K. dementsprechend gering. Neben typischer Büroausstattung wie Möbel, Schreibmaterialien und Hilfsmitteln sowie IT-Geräten fällt vor allem der Papierverbrauch ins Gewicht. Jede BAWAG P.S.K.-Mitarbeiterin und jeder -Mitarbeiter verbraucht pro Arbeitstag durch-

schnittlich 38 Blatt A4-Papier. Seit 2009 geht der Papierverbrauch im Unternehmen konstant zurück. Ein Erfolg, der unter anderem auf eine konsequente Print-Policy und die Umstellung auf „Pay per Page“ zurückzuführen ist. Im Sanitärbereich wird sowohl beim Toilettenpapier als auch bei Papierhandtüchern auf umweltfreundliches Recyclingpapier geachtet.

Um auch in den Filialen Werbemittel und damit Papier einzusparen bzw. jeweils mit aktuellsten Werbemitteln zu arbeiten, kommt ein Digital Signage System (digitale Werbedisplays) verstärkt zum Einsatz. Insgesamt wurden 400 ältere Drucker im Rahmen der Filialoffensive auf „Pay per Page“-Geräte ausgetauscht. Dadurch kommen nicht nur energieeffiziente und umweltfreundliche Drucker zum Einsatz, sondern auch die Anzahl der Farbausdrucke wurde deutlich reduziert. Die geplante Einführung einer möglichst weit reichenden „Zero-Color-Quota-Policy“ wurde 2011 umgesetzt, so dass im Unternehmen Farbausdrucke nur wenn unvermeidbar erforderlich und nur von speziell dafür berechtigten Personen produziert werden können.

Der elektronische Kontoauszug wurde in den letzten Jahren stetig beliebter und forciert. Die Anzahl der Kontoauszugskverts, die zum Versand der Kontoauszüge verwendet werden, verringerte sich im Vergleichszeitraum 2009 bis 2011 um über 4 Millionen Kverts. Im Rahmen einer Aktion für „Licht ins Dunkel“ wurden 2011 zusätzlich für jeden Umstieg einer Kundin bzw. eines Kunden auf einen papierlosen Kontoauszug

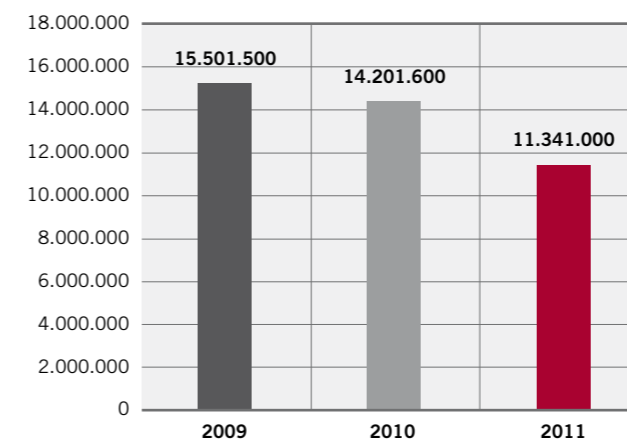
5 Euro gespendet, wodurch der Organisation insgesamt 100.000 Euro übergeben werden konnten.

Die rund 21.650.000 Sendungen (Werbesendungen, Briefe, Pakete) wurden im Jahr 2011 durch die Österreichische Post AG CO₂ neutral zugestellt, wodurch insgesamt 345.000 kg CO₂ kompensiert werden konnten.

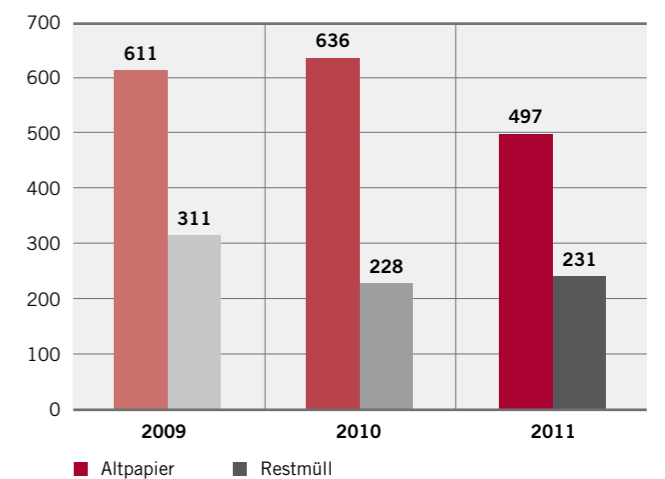
Die BAWAG P.S.K. verfügt über ein funktionierendes Abfallmanagement. Der Abfallbeauftragte sorgt für eine sachgemäße Trennung, Lagerung und Entsorgung der Abfälle, das Abfallwirtschaftskonzept wird entsprechend den gesetzlichen Vorgaben regelmäßig fortgeschrieben.

Durch die Weiter-Verwendung von einseitig bedrucktem Papier als Konzeptpapier konnte das Altpapieraufkommen ebenfalls verringert werden. Ältere, aber funktionstüchtige IT-Geräte, alte Möbel oder Mobiltelefone landen nicht auf Deponien, sondern werden in vielen Fällen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder NGOs verkauft bzw. weitergegeben.

Anzahl Kontoauszugskverts



Abfall (t)



UNSERE NACHHALTIGKEITSSCHWERPUNKTE 2011

VORZEIGESTANDORT BUCHENGASSE/QUELLENSTRASSE

Eigener Solarstrom



Derzeit stammen etwa 50 Prozent des eingesetzten Stroms der BAWAG P.S.K. aus erneuerbaren Energiequellen – in erster Linie aus Wasserkraft. Um diesen Anteil zu erhöhen, wird im Jahr 2012 auf der Fassade des BAWAG P.S.K.-Technologiezentrums in der Quellenstraße im 10. Wiener Gemeindebezirk eine Photovoltaikanlage errichtet. Die Fertigstellung ist bis Ende

2012 geplant. Insgesamt 168 Solarmodule werden dann rund 40.000 kWh Strom pro Jahr produzieren. Der anfallende Energie-Überschuss wird in das öffentliche Stromnetz zurückgespeist. Die Anlage hat aber noch einen weiteren entscheidenden Vorteil: Durch die intelligente Konstruktion werden die dahinterliegenden Büros vor direkter Sonneneinstrahlung geschützt, sodass auf diese Weise auch die Klimaanlage weniger beansprucht wird.

Ausgezeichnetes Free-Cooling

Im Jahr 2011 führte die Firma IBM im Rechenzentrum Quellenstraße/Buchengasse ein „Energy Efficiency Assessment“ durch, das die Ergebnisse der Effizienzsteigerungsmaßnahmen veranschaulichte. Durch ausgefeilte Techniken im Zuge der Klimatisierung wird im BAWAG P.S.K. Rechenzentrum höchste Umweltfreundlichkeit erzielt. Im internationalen Vergleich erlangte das Rechenzentrum Platz eins im Winter-Betrieb und Platz zwei im Sommer. Die „Free Cooling-Technology“ ist dabei eines der Rezepte, das dafür verantwortlich zeichnet. Es handelt sich dabei um die Nutzung der kühleren Außenluft zur Abkühlung des Kühlkreislaufes ohne Verwendung von Kältemaschinen und schafft enorme Einsparungspotenziale.

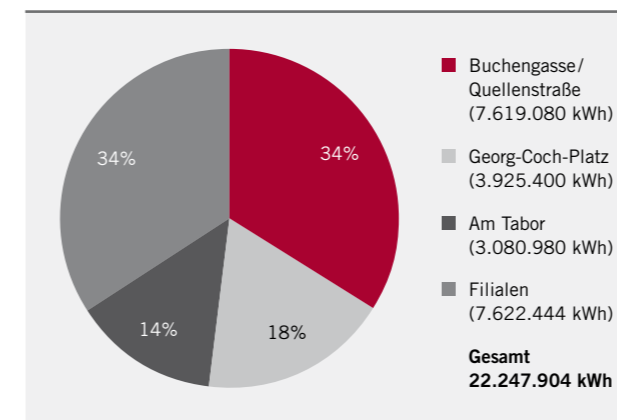
VIRTUALISIERUNG VON PCs

Eine moderne Bank ist auf eine leistungsfähige, intelligente und energieeffiziente IT-Infrastruktur angewiesen. Nachdem im Jahr 2010 die PC-Modelle erneuert wurden, konnte im Jahr 2011 auch bei den Client-PC's, die einen 24 Stunden Zugriff benötigen, ein Einsparungspotential von ca. 50% identifiziert werden, da nicht immer alle Geräte zu 100% ausgelastet sind. Durch die bessere Ausnutzung der Netzteile in der Serverinfrastruktur gegenüber den 60 einzelnen

Netzteilen und der daraus resultierenden Abwärme kommt zu der direkten Einsparung auch noch die indirekte Reduktion der Energieaufnahme zum Tragen. Die Klimaanlage muss, laut Rechenzentren-Studien, ebenfalls ca. 50% weniger Abwärme für den Betrieb der so genannten Remote-Arbeitsplätze abtransportieren. Die volle Ausbaustufe wurde im Jahr 2011 noch nicht erreicht, wird aber – nach dem erfolgreichen Start 2011 – im Jahr 2012 weiter fortgeführt.

KENNZAHLEN¹⁰

Stromverbrauch 2011



- ▶ Einsparungen sind in den nächsten Jahren bei den Hauptstandorten durch Maßnahmen wie Green IT und die 2012 in Betrieb gehende Photovoltaikanlage am Standort Quellenstraße zu erwarten.

Fernwärme-Verbrauch (kWh)

	2009	2010	2011
Quellenstraße/ Buchengasse	2.819.770	3.282.000	3.201.200
Georg-Coch-Platz	2.695.040	3.065.400	2.766.400
Am Tabor	283.530	319.110	277.900
Gesamt	5.798.340	6.666.510	6.245.500

- ▶ In der Quellenstraße wird auch die Abwärme des Rechenzentrums zur Beheizung des Gebäudes verwendet.

Weitere Kennzahlen finden Sie im erweiterten GRI-Online-Dokument unter www.bawagpsk.com im Bereich „Über uns“ ▶ Verantwortung.

Papierverbrauch (A4 Seiten)

	2009	2010	2011
TCF	960.000	12.500	124.500
ECF	39.765.500	39.032.000	38.685.250
Sonstiges Papier	188.257	614.000	655.000
Summe	40.913.757	39.658.500	39.464.750
pro MA/TAG	39,5	38,2	38,0

- ▶ Jede BAWAG P.S.K.-Mitarbeiterin und jeder -Mitarbeiter verbrauchte 2011 pro Arbeitstag durchschnittlich 38 Blatt A4-Papier.

Wasserverbrauch 2011

Anlage	Fläche m ²	2011 (m ³)
Quellenstraße/Buchengasse	56.212	14.012
Georg-Coch-Platz (Stadtleitung)		4.425
Georg-Coch-Platz (Brunnen)	42.817	10.177
Am Tabor	4.168	611
Jahressummen		29.225

- ▶ Das Wasser des Hausbrunnens am Georg-Coch-Platz wird für die Kühltürme der Klimaanlagen als auch für die Sanitäreinrichtungen verwendet.

CO₂-Emissionen 2011

Zentralstandorte Wien	Tonnen CO ₂ -Äquivalent ¹¹
Strom	2251,2
Fernwärme	1599,3
Fuhrpark	27,0
Flugreisen	287,3
Gesamt	4164,8

- ▶ Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter der BAWAG P.S.K. an den Standorten Georg-Coch-Platz, Am Tabor und Quellenstraße/Buchengasse emittiert durchschnittlich 1,7 Tonnen CO₂ pro Jahr.

¹⁰ Aufgrund der Standortkonsolidierung sowie verbesserter Erhebungsmethoden sind die Verbrauchskennzahlen insbesondere ab dem Jahr 2010 bzw. 2011 vergleichbar und wurden daher nicht durchgängig für die Jahre 2009–2011 dargestellt.

¹¹ Die Berechnung unterliegt der Annahme, dass 10% der Autofahrten und 95% der Flugreisen durch die Hauptstandorte getätigt wurden. Es wurden die Emissionsfaktoren der Datenbank GEMIS Österreich (2010) verwendet.

RESÜMEE UND AUSBlick

*„Ich kann Kaporät Soschal Räsponsibiliti
vielleicht nicht richtig aussprechen.
Ich bin aber auf jeden Fall mit dabei.“*

Aaliyah, 6 Jahre



NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

Ziel	Zeithorizont
CSR-Strategie & Stakeholder	
Schärfung des CSR-Profiles der BAWAG P.S.K. und Verbesserung im Ranking der Nachhaltigkeitsratingagenturen	
Formulierung einer CSR-Strategie mit Zeithorizont 2015	2012
Kommunikation des neuen CSR-Leitbildes an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	ab 2012
Verbesserung der Kommunikation mit den Stakeholdern	
Durchführung von Round-Table-Gesprächen mit dem Vorstand und ausgewählten Stakeholdern	ab 2012
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
Förderung der Karrierechancen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der BAWAG P.S.K.	
Kick-off „forTalents“ – Durchführung des jährlichen bankweiten Nachwuchsführungskräfte-Entwicklungsprogramm	2012
Durchführung der bankweiten Mitarbeiterbefragung	2012
Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	
Start Pilot-Projekt „Frauenmentoring“	2012
Erarbeitung und Beschluss eines offiziellen Frauenförderungsplans durch die Unternehmensführung in Zusammenarbeit mit Betriebsrat	2012
Förderung des Freiwilligenengagements der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	
Verstärkte Kommunikation der bestehenden Angebote	2012
Kundinnen und Kunden	
Untersuchung der Geschäftseinheiten und Produkte auf Nachhaltigkeitskriterien	
Überprüfung der Grundsätze der Kreditvergabe auf mögliche Ausschlusskriterien	laufend
Ausweitung des Angebots nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen	laufend
Ausweitung der Präsenz durch die Filialoffensive in ganz Österreich	
Weitere Forcierung der Filialoffensive auf rund 500 Filialen bis 2013	2013
Laufende Verbesserung der Services für die Kundinnen und Kunden des Neue Chance Kontos	
Erweiterung der Services des Neue Chance Kontos durch Einführung einer Bankomat-Karte	2012
Ausbau der Projekt-Finanzierungen im Bereich Erneuerbare Energie	laufend
Umwelt und Klimaschutz	
Verbesserung der Umweltperformance	
Optimierung des Kennzahlenmanagements	2012
Energieeinsparungen durch Optimierung der IT-Strukturen	
Umstellung der Desktop-Infrastruktur auf Thin Clients	2013
Start Initiative zum Abbau lange Zeit nicht verwendeter Geräte	2012
Laufende Evaluierung weiterer Virtualisierungspotentiale im Bereich der IT-Infrastruktur	2012
Weitere Steigerung der Energieeffizienz der Hauptstandorte	
Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage Quellenstraße	2012
Optimierung der Kühlung in den Serverräumen der Quellenstraße	2012
Anbringung von Sonnenschutzfolien auf den Gängen im Dachgeschoss am Standort Quellenstraße	2012

UN GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT



Communication on Progress (COP)
 Als Unterzeichner des UN Global Compact verpflichtet sich die BAWAG P.S.K. zur Einhaltung der zehn Prinzipien mit den Schwerpunkten Arbeitsrechte, Menschenrechte, Umweltschutz und Antikorruption.

(COP). Wie auch im Vorjahr werden zu jedem „Prinzip“ Beispiele angeführt, wie diese in der BAWAG P.S.K. umgesetzt wurden und werden. Eine Gesamtübersicht ist darüber hinaus im GRI-Index zu finden, wo auch die Prinzipien mit den entsprechenden Stellen im Report verlinkt sind.

Der vorliegende CSR-Report ist auch ein Bericht im Sinne der jährlichen „Communication on Progress“

www.unglobalcompact.org

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

Die 10 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
<p>Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten. (COP 1)</p>	<p>Siehe S. 18, 22</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Menschenrechtsmatrix</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2011: Intranetmeldung zum Tag der Menschenrechte, Erstellung Einkommensbericht, Kunstauktion für SOS Mitmensch, „MITTEN IM LEBEN-Preis für humanitäres Engagement“, Lehrlingscoaching des Vereins ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus Arbeit).</p>
<p>Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. (COP 2)</p>	<p>Siehe S. 18–19, 22, 42–43</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, „Ethische Grundsätze bei der Kreditvergabe“, „BAWAG P.S.K. Fair Lending Erklärung“, Supplier Code of Conduct</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2011: Das Neue Chance Konto als aktiven Beitrag gegen Diskriminierung und soziale Ausgrenzung zählt Ende 2011 bereits fast 11.900 Kundinnen und Kunden.</p>



Die 10 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
<p>Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren. (COP 3)</p>	<p>Siehe S. 62</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Versammlungsfreiheit und die Zulassung von Gewerkschaften sind in Österreich gesetzlich verankert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen kollektivvertraglichen Regelungen. Zwischen Management und dem bestehenden Betriebsrat gibt es regelmäßige Gespräche und es werden jährlich neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.</p>
<p>Prinzip 4: Unternehmen sollen die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten. (COP 4)</p>	<p>Siehe S. 18</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Supplier Code of Conduct; Nahezu 100% unserer Lieferanten sind aus Österreich. Vor neuen Vertragsabschlüssen werden Unternehmen mittels Medienscreening auf mögliche Verstöße untersucht.</p>
<p>Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten. (COP 5)</p>	<p>Siehe S. 18</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Supplier Code of Conduct</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2011: Es wurde ein Teppich für den Georg-Coch-Platz angeschafft, bei dem dezidiert auf ein entsprechendes Gütesiegel gegen Kinderarbeit geachtet wurde.</p>
<p>Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten. (COP 6)</p>	<p>Siehe S. 18–19, 26–27</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of Conduct, Recruiting Policies</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2011: Erstellung eines Frauenförderungsplans und Verankerung in die Personalstrategie.</p>

Die 10 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
<p>Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen. (COP 7)</p>	<p>Siehe S. 48–53</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2011: Diverse Maßnahmen zur nachhaltigen Beschaffung und Energieeffizienzmaßnahmen im Bereich der Gebäude und Green IT sowie Ausbau der Finanzierungen von Erneuerbarer Energie.</p>
<p>Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen. (COP 8)</p>	<p>Siehe S. 48–53</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2011: Neben dem Projekt „pay per page“ wurde 2011 die „Zero Colour-Quote“ umgesetzt, um Farbausdrucke zu minimieren.</p>
<p>Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern. (COP 9)</p>	<p>Siehe S. 48–53</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2011: Bau einer Photovoltaikanlage auf dem Dach des Gebäudes in der Quellenstraße, diverse Maßnahmen im Bereich Virtualisierung der IT-Infrastruktur</p>
<p>Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung. (COP 10)</p>	<p>Siehe S. 17–19</p> <p>Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Code of conduct, Antikorruptions- und Geschenkkannahme-Richtlinie, Interessenkonflikt Policy; Die Abteilung Recht und Compliance achtet auf Einhaltung der Regelungen; alle Neueintritte müssen Geldwäscheschulungen erfolgreich abschließen</p> <p>Maßnahmen/Ergebnisse 2011: Installation einer dem neuesten Stand entsprechenden Geldwäsche-Erkennungssoftware.</p>

AUSZEICHNUNGEN/MITGLIEDSCHAFTEN 2011

AUSGEWÄHLTE AUSZEICHNUNGEN

- ▶ Career's Best Recruiter 2011/2012: Die BAWAG P.S.K. konnte erfreulicherweise so wie letztes Jahr den ersten Platz in der Bankenbranche und heuer erstmals branchenübergreifend innerhalb von 25 Branchen und unter über 500 Unternehmen sogar den ersten Platz erlangen (letztes Jahr 4. Platz). Wir sind somit Golden-CAREER'S BEST RECRUITER.
- ▶ Uniforce Consulting: Place to perform: Auszeichnung von Uniforce Consulting für die besten Praktikumsplätze in Österreich. 5. Platz für die BAWAG P.S.K.
- ▶ ÖH Gütesiegel Praktikum: Auszeichnung von der Österreichischen Hochschülerschaft 2011 für die besten Praktikumsplätze in Österreich.

- ▶ Beim Berufswettbewerb in Wien erhielten zwei Lehrlinge aus dem 3. Lehrjahr den 2. und 3. Platz.
- ▶ Erfolgreiche Teilnahme beim Staatspreis Beste Lehrbetriebe Österreichs – Fit for Future Wettbewerb
- ▶ Auszeichnung vom Land Tirol als „Ausgezeichneter Tiroler Lehrlingsausbildungsbetrieb“

Weitere Informationen zu Auszeichnungen finden Sie im erweiterten GRI-Online-Dokument unter www.bawagpsk.com im Bereich „Über uns“ ▶ Verantwortung.

AUSGEWÄHLTE MITGLIEDSCHAFTEN

- ▶ **respACT – austrian business council for sustainable development** ist die führende Unternehmensplattform für Corporate Social Responsibility (CSR) und Nachhaltige Entwicklung in Österreich. www.respect.at
- ▶ **Die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)** ist das Kompetenzzentrum und die Dialogplattform für Umwelt und Nachhaltigkeit in Österreich. www.oegut.at

- ▶ Der **United Nations Global Compact** ist die weltgrößte Initiative zu Corporate Social Responsibility und nachhaltiger Entwicklung. www.unglobalcompact.com

GRI-INDEX

Die BAWAG P.S.K. hat den Anspruch, die eigenen Leistungen kontinuierlich gemäß nachhaltigen Kriterien zu messen und zu bewerten. Um die Daten vergleichbar und transparent aufzubereiten, orientiert sich das Unternehmen an den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) Version 3.1. Insgesamt sind über 20 Kernindikatoren abgebildet. Das entspricht laut GRI-Definition und dem Check durch die Global Reporting Initiative dem Level B. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, welche Indikatoren und

Themen behandelt wurden und wo sie im Bericht zu finden sind. Neben den G3.1 Richtlinien werden dabei die Indikatoren der Sector Supplements für Finanzdienstleister dargestellt. Der ausführliche Indikatorenbericht kann auf der Website www.bawagpsk.com im Bereich „Über uns“ ▶ Verantwortung eingesehen werden. Im vorliegenden Index werden Informationen zu Indikatoren, die im vollständigen Index auf der Webseite zu finden sind, mit „web“ abgekürzt.

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite
1.1	Stellungnahme des höchsten Entscheidungsträgers	●	6–7
1.2	Darstellung der Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Nachhaltigkeit	●	6–7, 11–12
2.1–2.10	Organisationsprofil	●	9, 30, 35–36, 60, Impressum, web
3.1–3.4	Reportprofil	●	8, Impressum
3.5–3.11	Umfang und Abgrenzung des Reports	●	8, 11–12, web
3.12	GRI Content Index	●	61–62
4.1–4.10	Governance-Strukturen und Managementsysteme	●	9, 11, 17–18, 23–25, 56, web
4.11–4.17	Verpflichtungen gegenüber externen Initiativen und Stakeholdern, Vorsorgeprinzip	●	11–19, 60
5	Managementansätze zu den Kategorien Ökonomie, Ökologie und Soziales	●	11–13, 17–19, 22–24, 26–27, 34–43, 48–50, 64–65, web
Ökonomische Leistungsindikatoren			
EC1	Direkter generierter und verteilter ökonomischer Wert	●	45
EC2/COP7	Finanzielle Folgen, Risiken und Chancen des Klimawandels für die Aktivitäten der Organisation	●	48
EC3	Art und Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	●	25, web
EC5/COP1	Eintrittsgehälter im Vergleich zum lokalen Mindestlohn	●	22
EC6	Geschäftspolitik und Ausgaben bezüglich lokaler Lieferanten	●	48, web
EC7/COP6	Einstellung von lokalem Personal	●	web
EC8	Investitionen in öffentliche Infrastruktur und Gemeinwesen	●	35, 64–65
EC9	Art und Umfang indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	●	34–35
Ökologische Leistungsindikatoren			
EN1/COP8	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen	●	51–53
EN2/COP8,9	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	●	50
EN3–4/COP8	Direkter und indirekter Primärenergieverbrauch	●	49–50, 52–53
EN5/COP8,9	Energieeinsparungen durch Effizienzsteigerungen	●	50–52
EN6/COP8,9	Initiativen zur Erstellung energieeffizienter oder auf erneuerbarer Energie basierender Produkte	●	52
EN7/COP8,9	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs	●	48–52
EN8/COP8	Wasserverbrauch	●	53
EN16, 18/COP7–9	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	●	48–52
EN21/COP8	Abwassermenge insgesamt	●	web
EN22/COP8	Abfallmenge insgesamt	●	51, web
EN26/COP7–9	Maßnahmen zur Reduktion von Umweltbelastungen durch Produkte und Dienstleistungen	●	41–42, 50–51
EN28/COP8	Bußgelder und Strafen für die Nichteinhaltung gesetzlicher Umweltregelungen	●	web
EN29/COP8	Umweltbelastungen durch den Transport von Produkten, Materialien und MitarbeiterInnen	●	50

EC1 Kernindikatoren EC5 zusätzliche Indikatoren ● berichtet ● teilweise berichtet

G3.1 Code	Inhalt nach GRI	Status	Seite
Soziale Leistungsindikatoren			
LA1	Anzahl von MitarbeiterInnen	●	22,30-31, web
LA2/COP6	Neueinstellungen und Fluktuation	●	30-31, web
LA3	Betriebliche Leistungen für Vollzeitbeschäftigte	●	25
LA4/COP1,3	MitarbeiterInnen mit Kollektivvereinbarungen	●	22
LA6/COP1	Vertretung / Repräsentanz der Belegschaft in Sicherheits- und Gesundheitskomitees	●	22, web
LA7/COP1	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und Todesfälle	●	24
LA8/COP1	Schulungs- und Bewusstseinsbildungsmaßnahmen in Bezug auf ernste Krankheiten	●	24
LA9/COP1	Einbindung von Sicherheit und Gesundheit in Tarifverträgen	●	web
LA10	Durchschnittliche Anzahl an Trainingsstunden	●	23
LA11	Programme für Wissensmanagement, lebenslanges Lernen und den Übergang vom Berufsleben in die Pension	●	23,26
LA12	Feedback an MitarbeiterInnen bezüglich ihrer Leistung und Karriereentwicklung	●	23,25
LA13/COP1,6	Zusammensetzung der Unternehmensführung und der Belegschaft nach Geschlecht, Altersgruppe und Minderheiten	●	22,26,30-31, web
LA14/COP1,6	Lohn- und Vergütungsverhältnis zwischen Frauen und Männern	●	26-27
HR1-2/COP1-6	Überprüfung der Menschenrechte in wichtigen Investitionsverträgen sowie Überprüfung der Lieferanten und Subunternehmer	●	18-19
HR3/COP1-6	Schulung zu Menschenrechten	●	web
HR4/COP1,2,6	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	●	web
HR5/COP1-3	Gewährleistung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	●	web
HR6/COP1,2,4,5	Geschäftstätigkeiten mit Risiken der Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Arbeitsverpflichtung	●	18, web
HR7/COP1,2,4	Geschäftstätigkeiten mit Risiken der Zwangsarbeit oder Arbeitsverpflichtung	●	18, web
SO1/COP1	Geschäftsbereiche, in denen Community-Einbindung, Auswirkungseinschätzungen und Entwicklungsprogramme implementiert sind.	●	35-36,65
SO2-4/COP10	Untersuchung der Geschäftseinheiten auf Korruptionsrisiken, Training, Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	●	17-18, web
SO5-6/COP1-10	Politisches Engagement und Lobbying und Gesamtwert von Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen	●	web
SO7-8	Klagen aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung, Bußgelder und Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften	●	web
Produktverantwortung			
PR1/COP1	Bewertung der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	●	40
PR2/COP1	Verstöße gegen Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von Produkten auf Gesundheit und Sicherheit	●	web
PR3/COP8	Art der Informationen zu Produkten und Dienstleistungen und Anteil der Produkte, die davon betroffen sind	●	40
PR4/COP8	Verstöße gegen Kennzeichnungspflicht	●	web
PR5	Kundenzufriedenheit (Praktiken, Ergebnisse von Umfragen)	●	37
PR6	Einhaltung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln zur Marketingkommunikation	●	web
PR7	Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln zur Marketingkommunikation	●	web
PR8/COP1	Beschwerden in Bezug auf Verletzung des Schutzes von Kundendaten	●	web
PR9	Sanktionen wegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben	●	web
Sector Supplements Finanzdienstleister			
FS1	Nachhaltigkeitsaspekte bei der Produktgestaltung	●	12,18,35,39-43
FS2	Prüfung von Nachhaltigkeitsrisiken von Produkten und Dienstleistungen	●	18-19,40
FS5	Dialog mit Kunden/Geschäftspartnern/Investoren hinsichtlich Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen	●	13
FS6	Prozentsatz der Geschäftstätigkeit nach bestimmten Regionen, Größe und nach Sektoren	●	36
FS7	Produkte mit hohem sozialen Nutzen	●	37,39-40,42-43
FS8	Produkte mit hohem Umweltnutzen	●	41-42
FS9	Auditierung der Prozesse zur Prüfung der Nachhaltigkeitsrisiken	●	41
FS11	Anteil der unter Nutzung von Nachhaltigkeitskriterien verwalteten Vermögen	●	41
FS13	Zugang zu Bankdienstleistungen in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Regionen	●	35
FS14	Initiativen, um den Zugang von Menschen mit Benachteiligungen zu Bankdienstleistungen zu verbessern	●	39
FS15	Faire Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen	●	35-40
FS16	Initiativen zur Verbesserung des Wissens über Finanzprodukte	●	40

EC1 Kernindikatoren EC5 zusätzliche Indikatoren ● berichtet ● teilweise berichtet

GRI APPLICATION LEVEL CHECK



Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **BAWAG P.S.K. Bank für Arbeit und Wirtschaft und Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft** ihren Bericht „Corporate Social Responsibility Report und Communication on Progress (COP) 2011“ den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene B erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3.1 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3.1 Richtlinien aufzeigt.

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 22. August 2012

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfaden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

Disclaimer: Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 17. August 2012. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.

KULTUR, BILDUNG, SOZIALES

Als Bank steht die BAWAG P.S.K. nicht nur „Mitten im Leben“, sondern nimmt ihre Verantwortung auch „Mitten in der Gesellschaft“ wahr!

Kultur, Bildung, Soziales sind die drei strategischen Sponsoring Kernbereiche, in denen die BAWAG P.S.K. die unterschiedlichsten Projekte und Initiativen als aktiver Partner unterstützt. Doch nicht nur der finanzielle Beitrag, sondern auch die gemeinsame Kommunikation von Aktivitäten ist für beide Seiten wertvoll. Ziel ist es – im Sinne der Nachhaltigkeit –, in Vorhaben dauerhaft involviert zu bleiben. Nur mit langfristigen Partnerschaften können wir viel bewegen und gemeinsam Ideen entwickeln. Langjährige Kooperationen mit sozialen bzw. karitativen Organisationen bestehen u. a. mit der Caritas, Licht ins Dunkel, der Diakonie und den Rote Nasen Clowndoctors.

2011 wurden wiederum zahlreiche Initiativen unterstützt. Bewusst möchten wir hier jedoch nur eine Auswahl unserer vielfältigen Unterstützungen im Jahr 2011 hervorheben.

HIGHLIGHTS 2011

Der „MITTEN IM LEBEN-Preis für humanitäres Engagement“

Ute Bock erhielt den 2011 erstmals von der BAWAG P.S.K. initiierten und dotierten „MITTEN IM LEBEN-Preis für herausragendes humanitäres Engagement“, der anerkannten Persönlichkeiten für besondere Verdienste im sozialen und humanitären Bereich verliehen wird. Als eine der bekanntesten Sozialarbeiterinnen Wiens hat Ute Bock ihr Leben in den Dienst von Asylwerbern und Migranten gestellt und durch ihren persönlichen Einsatz eine große Gruppe von Unterstützerinnen und Unterstützern gewonnen.



VDir. Christoph Raninger mit Ute Bock bei der Verleihung des „1. MITTEN IM LEBEN-Preises“

Kunst, Kultur und Bildung

- ▶ Kunstraum BAWAG Contemporary
- ▶ WAGNER:WERK Museum Postsparkasse
- ▶ Porgy & Bess Jazz & Music Club
- ▶ Volkstheater
- ▶ Diagonale Graz
- ▶ Haager Theatersommer
- ▶ Dorothea-Neff-Preis
- ▶ Österreichischer Kabarettpreis
- ▶ Weiters ist die BAWAG P.S.K. Partner des Kunsthistorischen Museums (Kooperation betreffend Jahreskarte)
- ▶ Benefizauktion zeitgenössischer Kunst zugunsten der Menschenrechtsarbeit von SOS Mitmensch
- ▶ Fidelio Kreativ-Wettbewerb
- ▶ Fairness-Award
- ▶ Förderung von Schulen und Bildungseinrichtungen sowie School Tours des Vienna English Theatre
- ▶ BAWAG P.S.K. Mitten im Leben-Preis für herausragendes humanitäres Engagement

Weltspartag = Sponsortag

Byron Haynes hat im Namen der BAWAG P.S.K. am Weltspartag 2011 den Soforthilfefonds von „LICHT INS DUNKEL“ für Familien mit behinderten Kindern und Kindern in sozialer Not mit einem Sponsoringbetrag von 20.000 Euro unterstützt.



CEO Byron Haynes und Christine Tschürtz-Kny (GF LICHT INS DUNKEL)

100.000 Euro für „Licht ins Dunkel“

Um Kundinnen und Kunden sowie Bankmitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Umstieg vom papierhaften Kontoauszug (per Post oder aus dem SB-Drucker) auf elektronische PDF-Kontoauszüge zu motivieren, startete die BAWAG P.S.K. eine Kampagne, bei der für jeden Umstieg eine Spende von 5 Euro an „Licht ins Dunkel“ ging. Insgesamt konnten 100.000 Euro an die Organisation übergeben werden.

▶ Das freiwillige gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde im europäischen Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 besonders gefördert. Mehr Infos dazu finden Sie im Kapitel Mitarbeiter, ab S. 27.

▶ Mehr zum Engagement im Zuge unserer Kernkompetenzen, wie z. B. die Spendenplattform www.meinespende.at, können Sie im Kapitel **Kundinnen und Kunden** nachlesen.

▶ Eine Übersicht über alle aktuellen Sponsoring-Aktivitäten der BAWAG P.S.K. ist unter www.bawagpsk.com/sponsoring zu finden.

IMPRESSUM

Herausgeber und für den Inhalt verantwortlich:

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

Ansprechpartnerin:

Sabine Hacker (Leitung Konzernkommunikation und
Pressesprecherin)

Redaktion:

Sabine Hacker (BAWAG P.S.K.), Henriette Mussnig
(BAWAG P.S.K.), Annemarie Harant (brainbows gmbh),
Martin Weishäupl (brainbows gmbh)

Inhaltliche Beratung:

brainbows informationsmanagement gmbh

Konzeption und grafische Gestaltung:

Reger & Zinn OG

Fotos:

Imagefotos Chris Singer, weitere Fotos BAWAG P.S.K.
und Stockfotos

Druck:

Weitsprung GmbH

Bei der Erhebung und Verarbeitung aller im Bericht
angeführter Daten haben wir auf größte Sorgfalt ge-
achtet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausge-
schlossen werden. Sind in diesem Bericht Aussagen zu
künftigen Entwicklungen oder Erwartungen angeführt,
so wurden diese Annahmen aufgrund von zum Zeitpunkt
der Erstellung aufliegenden Daten und Informationen
getroffen. Aufgrund von derzeit nicht vorhersehbarer
Ereignisse könnte es also zu Abweichungen bei den
getroffenen Aussagen kommen.

Copyright BAWAG P.S.K.

BAWAG P.S.K.

Bank für Arbeit und Wirtschaft und
Österreichische Postsparkasse Aktiengesellschaft

Georg-Coch-Platz 2
1018 Wien

www.bawagpsk.com

