



Basler  
Kantonalbank

# Nachhaltigkeit 2016 im Überblick



In Kürze 3

Nachhaltigkeit 5

Mitarbeitende 11

## In Kürze



100%

### Erneuerbar

Sämtliche Energie wird aus erneuerbaren Quellen bezogen



### Fortschrittliche Arbeitsmodelle

Teilzeitarbeit, Gleitzeit oder Tele-Arbeit erlauben eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf



96%

### Recyclingpapier

Fast ausschliessliche Verwendung von Recyclingpapier, ausgezeichnet mit dem Label «Blauer Engel»



37,5%



62,5%

### Genderdiversität

Der Frauenanteil wird kontinuierlich ausgebaut (Basis Anzahl Mitarbeitende)

### Beförderungsmittel zur Arbeit

70%

Öffentliche Verkehrsmittel

7%

Diverse

12%

Zu Fuss, Velo

3%

Motorrad, Mofa

8%

Auto



15

### KMUs

Förderprogramm zur umfassenden Finanzierung von KMU-Investitionsvorhaben



Nr.1

### Klimaberichterstattung

Mit einer erstklassigen Klimaberichterstattung an der Spitze der Kantonalbanken



300 Mio. CHF

### Nachhaltige Energieversorgung

Gewährung von umfassenden Kreditrahmen an regionale Energieversorgungsunternehmen und Stadtwerke

### Mehr zur Berichterstattung der BKB



Online-Jahresbericht unter:  
[www.gb.bkb.ch](http://www.gb.bkb.ch)



Virtual Reality Movie zum Geschäftsjahr unter:  
[www.bkb.ch/vr](http://www.bkb.ch/vr)



Online-Nachhaltigkeitsbericht unter:  
[www.bkb.ch/nachhaltigkeit](http://www.bkb.ch/nachhaltigkeit)



# Wir setzen rundherum auf Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist für uns kein Lippenbekenntnis, sondern die Grundlage für den langfristigen Erfolg der BKB. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2016 bis 2019 berücksichtigt deshalb umfassende wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Aspekte. Im vergangenen Jahr haben wir in verschiedenen Bereichen mit der Umsetzung von Arbeitspaketen begonnen.

Die Basler Kantonalbank will nachhaltigen Unternehmenswert schaffen. Das versprechen wir unseren Kunden und unserem Eigner. Mit dem Aufbau der Beraterbank und der Einführung des Economic Profit (EP) für die wertorientierte Steuerung der Bank ist Nachhaltigkeit bereits ein integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie. Mit der Nachhaltigkeitsstrategie 2016 bis 2019, die wir im letzten Jahr verabschiedet haben, wird die übergeordnete Strategie um wichtige ökologische, soziale und wirtschaftliche Themen erweitert. Diese werden damit besser in der Bank verankert.

## **In sechs Themenfeldern wurden Arbeitspakete definiert**

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir sechs Themenfelder definiert. In diesen Bereichen wurden konkrete Arbeitspakete lanciert und ein genauer Zeitplan für die Umsetzung festgelegt. Unser erklärtes Ziel ist es, in jedem Bereich mindestens die Best Practices der Branche zu erfüllen. In ausgewählten Bereichen wie etwa beim Personalmanagement streben wir die Themenführerschaft an.

## **2016 haben wir Reputationsrisiken identifiziert**

Einen Schwerpunkt bildete 2016 die Erarbeitung von Richtlinien zur Identifikation von ökologischen und sozialen Risiken und für den Umgang mit kontroversen Themen. Dazu haben wir eine umfassende Evaluation von Umwelt- und Sozialdaten durchgeführt. Gestützt auf diese Analyse haben wir mögliche Reputationsrisiken für die Bank identifiziert. In diesen Prozess waren verschiedene Fachabteilungen intensiv eingebunden.

## **Nachhaltiges Fundament**

Die sechs in der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Themenfelder

Nachhaltige  
Angebotspalette

Gesellschaftlicher  
Beitrag

Umweltfreundlicher  
Betrieb

Verbindliche  
Partnerschaften

Fortschrittliche  
Personalpolitik

Verantwortungsvolle  
Geschäftspraxis

## Neuer Beirat Nachhaltigkeit

Im November 2016 haben wir unseren Beirat Nachhaltigkeit ins Leben gerufen. Er setzt sich aus von der Bank unabhängigen Persönlichkeiten zusammen, die über ein breites Know-how und viel Erfahrung in diversen Nachhaltigkeitsthemen verfügen.

Der Beirat steht künftig verschiedenen Stellen in der BKB beratend zur Seite, wenn es um ethische, soziale oder ökologische Fragestellungen geht. Er wird uns bei der Umsetzung der Arbeitspakete kritisch begleiten und regelmässig Bericht an die obersten Leitungsgremien der Bank erstatten.

Von links nach rechts:

Raphael Richterich, Ökonom, Regional Director Ricola;  
Barbara E. Ludwig, Dr. iur./MAE UZH, Bereichsleiterin Sozialdepartement  
der Stadt Zürich;

Kaspar Müller, lic. rer. pol., selbstständiger Ökonom;  
Bettina Furrer, Prof. Dr., ZHAW Leiterin Institut für Nachhaltige Entwicklung;  
Beat Jans, Nationalrat Basel-Stadt, Umweltnaturwissenschaftler ETH



## Erneuerbare Energien für die Region Basel

Die BKB engagiert sich auch für eine nachhaltige Energieversorgung in der Nordwestschweiz. Das zeigt sich unter anderem daran, dass wir regionalen Energieversorgungsunternehmen und Stadtwerken Kreditrahmen in der Grös-

## Klimaschonendes Handeln ist unsere Maxime und ein ständiger Prozess.

ssenordnung von 300 Millionen Franken gewährt haben. Ein beträchtlicher Teil davon fließt in den Ausbau der erneuerbaren Energien. Einzelprojekte wie das Holzkraftwerk Basel oder den Wärmeverbund Riehen unterstützt die BKB als Kreditgeberin mit knapp 40 Millionen Franken. Das Start-up Swiss Solar City profitiert von einer substantiellen Finanzierung der BKB. Das Ziel des Start-ups ist es, dezentrale Solaranlagen zu einem virtuellen, vernetzten Solarkraftwerk in der Schweiz zusammenzuschliessen. Auf Liegenschaften der BKB Pensionskasse haben wir zwei Solaranlagen installiert, die ins Portfolio von Swiss Solar City eingebracht wurden.

## Erweiterung der nachhaltigen Produktpalette

2016 haben wir uns im Rahmen eines weiteren Arbeitspakets auch mit der nachhaltigen Produktpalette beschäftigt. Einerseits haben wir das bestehende Angebot analysiert und das Marktpotenzial für die Lancierung von nachhaltigen Produktvarianten abgeklärt. Andererseits haben wir unser Angebot an nachhaltigen Anlagefonds von 15 auf 20 erhöht. Die Fonds werden nach dem Best-in-Class-Ansatz bezüglich Risikoprofil, Performance und Managementqualität selektiert – und anschliessend nach unserem Nachhaltig-

## Wir sind die Beste der Kantonalbanken in der Klima- berichterstattung und sind stolz darauf.

tigkeitsansatz hinsichtlich ethischer, ökologischer und sozialer Kriterien geprüft. Neu ist beispielsweise ein Fonds hinzugekommen, der in Unternehmen investiert, die einen positiven Beitrag an die Wasserversorgung leisten.

### **2017 kommt die nachhaltige Anlagelösung**

Unser Ziel ist es, eine Vielzahl von nachhaltigen Produkten anzubieten und damit das gesamte Spektrum an Bankdienstleistungen abzudecken. Für 2017 geplant ist die Einführung einer nachhaltigen BKB-Anlagelösung. Nachhaltige Anlagefonds und Vermögensverwaltungsmandate entsprechen einem zunehmenden Bedürfnis unserer Kunden und sind ein stark wachsender Markt.

## Betriebsökologie

### Bestnoten für unseren Klimaschutz

Wir arbeiten konsequent an der Reduktion der Emissionen. Im Oktober 2016 hat uns die Organisation Carbon Disclosure Project (CDP) in ihrem jährlichen Klimawandelbericht den Status «Sector Leader Financials» attestiert. Die BKB zählt damit im Vergleich mit Mitbewerbern aus der Schweiz, Deutschland und Österreich in Sachen Klimaschutz zu den vorbildlichsten Banken. Unter den Schweizer Kantonalbanken nehmen wir sogar die Spitzenposition ein. Möglich wurde dies aufgrund von verschiedenen Massnahmen zur Senkung des Energie- und Ressourcenverbrauchs. So setzen wir konsequent auf energetisch optimierte Gebäude und decken unseren Energiebedarf zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen.

### Wir tragen zu einer nachhaltigen Mobilität bei

Wichtig ist uns zudem die nachhaltige Mobilität. 2016 nutzten 455 Mitarbeitende das vergünstigte Jobticket, um mit dem öffentlichen Verkehr zur Arbeit zu kommen. Zudem bieten wir Veloeinstellplätze und Duschanlagen an. Insgesamt kommen über 80 Prozent unserer Mitarbeitenden mit öffentlichen Verkehrsmitteln, mit dem Velo oder zu Fuss zur Arbeit. Zusätzlich leisten wir auch einen Beitrag an die nachhaltige Mobilität unserer Kunden. So ist unser Filialnetz so gestaltet, dass 90 Prozent der Bevölkerung in weniger als 15 Minuten einen unserer Standorte erreichen. Und an unserem Hauptsitz sowie im Südpark bieten wir auch E-Mobility-Parkplätze an, an denen Kunden ihr privates Elektroauto aufladen können.





# 3

## Fondsauswahl

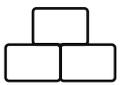
Umfassendes Auswahlverfahren nachhaltiger Fonds in drei Schritten



# +51,4%

## Nachhaltige Vermögensverwaltung

Steigendes Interesse an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten



# 5

## Arbeitspakete

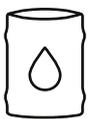
2016 wurden klare Aufgaben zur gezielten Steuerung und zum Ausbau der Nachhaltigkeit festgelegt



# 42 Tausend km

## Wegstrecke

Die beiden Elektrofahrzeuge kamen häufig zum Einsatz



# -2719 Liter

## Treibstoffverbrauch

Die Umstellung auf Elektrofahrzeuge reduziert den Verbrauch fossiler Treibstoffe merklich



# -18 Tonnen

## Papierverbrauch

Durch die zunehmende Digitalisierung wird weniger Papier benötigt



# In bewegten Zeiten beweglich bleiben

In den letzten drei Jahren haben wir die BKB von Grund auf erneuert. Diesen tief greifenden Wandel begleiten wir mit Change-Massnahmen aus unserer HR-Strategie. Und sorgen dafür, dass alle zuversichtlich in die Zukunft blicken können.

## **Anpassung der Organisationsstruktur**

Seit 2013 haben wir, basierend auf den strategischen Eckpunkten unabhängige Beraterbank, wertorientierte Steuerung und Kooperationen im Konzern, die BKB neu ausgerichtet. Ende 2016 steht nun die definitive Organisationsstruktur. Durch Zusammenfassung und Neuausrichtung wurde 2016 der neue Bereich «Vertrieb kommerzielle Kunden» geschaffen und der Bereich «Service Center» ausgebaut.

## Mit dem Anpassen der Organisationsstruktur können wir künftig noch besser und schneller auf Marktveränderungen reagieren.

Dies ermöglicht, Synergien zu nutzen, die Effizienz zu steigern und uns noch besser auf die Beratung unserer Kunden zu konzentrieren. Rund 400 Mitarbeitende waren im vergangenen Jahr von diesen Umstrukturierungen betroffen. Human Resources (HR) begleitet diesen Wandel intensiv. Unsere wichtigste Aufgabe liegt darin, mit einer breiten Palette von Massnahmen Führungskräfte und Mitarbeitende so zu unterstützen, dass sie die neue Organisationsstruktur rasch mit Leben füllen können. Die richtigen Informationen zum richtigen Zeitpunkt spielen dabei eine wichtige Rolle. Zusätzlich helfen Change-Botschafter, Irritationen frühzeitig zu erkennen, womit entsprechende Massnahmen eingeleitet werden können. Die Botschafter leisten einen wertvollen Beitrag zum Gelingen des Wandels.

## **Umfassende HR-Strategie**

Mit der HR-Strategie unterstützen wir die Erfüllung der strategischen Ziele der Bank. Sie bildet mit ihren sechs Strategiezielen die folgenden Schwerpunkte ab: Attraktivität als Arbeitgeberin steigern, Leistungen gerecht belohnen, Fähigkeiten identifizieren und gezielt fördern, Schlüsselpositionen besetzen, Veränderungen nachhaltig bewältigen und Ressourcen richtig einsetzen.

## **Die variablen Vergütungen an den Economic Profit gekoppelt**

2016 haben wir an der Umsetzung der Strategie gearbeitet. Einen Schwerpunkt bildete die Verankerung des Economic Profit (EP) in der Mitarbeiterführung. Mit dem 2016 gestarteten Projekt «Performance-Management» wurde die wertorientierte Steuerung in die Zielvereinbarung jedes Mitarbeitenden einbezogen. Das Performance-Management schafft die nötigen Voraussetzungen dafür, dass Zielvereinbarungen in einem standardisierten Format digital hinterlegt werden und damit die nötige Transparenz und Vergleichbarkeit hergestellt wird. Die Vorgesetzten können ihre Mitarbeitenden so optimal führen und zeitnah begleiten. Ab 2017 sind die variablen Vergütungsanteile aller Mitarbeitenden an den EP gekoppelt. Damit wird die wertorientierte Steuerung umfassend umgesetzt.

## **Gezielte Entwicklung unserer Mitarbeitenden**

Nebst dem Performance-Management, welches messbare Ziele abbildet, haben wir ein Kompetenz-Management entwickelt. Wir wollen damit fachliche und soziale Fähigkeiten

## Die wertorientierte Steuerung ist in die Zielvereinbarung jedes Mitarbeitenden einbezogen.

unserer Mitarbeitenden sichtbar machen und mit gezielten Aus- und Weiterbildungs- und Entwicklungsmassnahmen strukturiert weiter ausbauen.

### **Die Motivation ist mit dem Wandel gestiegen**

Veränderungen können verunsichern und Ängste auslösen. Dass unsere aktive Gestaltung des Wandels positiv wirkt, zeigt die 2016 durchgeführte Mitarbeiterbefragung. Die hohe Beteiligung zeigt das grosse Interesse am Unternehmen. Im Vergleich zur letzten Erhebung gibt es mehr Mitarbeitende, die engagiert und motiviert arbeiten. Erfreulich gute Bewertungen haben die Themen Eigenverantwortung und Partizipation sowie Fairness und Verantwortung erhalten. Klares Verbesserungspotenzial besteht in Themen wie Kundenorientierung oder direkte Kommunikation der Geschäftsleitung. Das Verbesserungspotenzial wird mit konkreten Massnahmen angegangen.

### **Wir halten unser Versprechen**

Unsere neue Marke bringt die neue BKB zum Ausdruck. Zentral an der neuen Marke ist, was wir den Kunden versprechen: Klarheit, Sicherheit und Engagement. Mit diesem Versprechen muss sich jeder Mitarbeitende auseinandersetzen. Dazu haben wir Austauschplattformen organisiert und Informationen bereitgestellt. Die Markentrainer fördern die Auseinandersetzung in den Abteilungen und helfen,

## Das Interesse an Themen der Chancengleichheit nimmt auch bei Männern kontinuierlich zu.

konkrete Massnahmen zur Umsetzung des Leistungsversprechens zu definieren. Die Markenverankerung ist von einer intensiven Feedback-Kultur mit Rückmeldungen an die Geschäftsleitung geprägt. Das Ziel ist klar: Alle verstehen, wofür die neue BKB steht, und jeder trägt dazu bei, dass wir halten, was wir versprechen.

### **Chancengleichheit hat bei uns Priorität**

Einen weiteren Schwerpunkt unserer HR-Strategie widmen wir dem Thema Chancengleichheit. 2016 haben wir drei «Lady Net Plus»-Netzwerkanlässe durchgeführt, die sehr gut besucht wurden. Das Interesse an Themen der Chan-

cengleichheit nimmt auch bei Männern kontinuierlich zu, sodass wir die Anlässe unter dem Namen «Netzwerk Chancen» neu positionieren und damit alle Mitarbeitenden ansprechen. Gleichzeitig setzen wir Massnahmen zur Frauenförderung um. Nach dem erfolgreich abgeschlossenen Pilotprojekt für flexibles Arbeiten werden wir 2017 das Projekt mobil flexibles Arbeiten lancieren. Flexible Arbeitsmodelle wie Teilzeitarbeit, Gleitzeit oder Tele-Arbeit entsprechen einem Bedürfnis der heutigen Zeit und erlauben eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

### **Rund 50 Auszubildende bekommen bei uns ihr Rüstzeug**

Die BKB will langfristig die besten Mitarbeitenden. Deshalb haben wir auch 2016 in die Ausbildung des Nachwuchses investiert. Neben Berufslehren in den Bankberufen bieten wir Einstiegsprogramme für Mittelschulabsolventen, die kaufmännische Nachholbildung als Zweitausbildung sowie Trainee-Programme für Hochschulabgänger an. Diese Angebote wurden 2016 von 50 Personen genutzt. Damit sie möglichst vielseitige Einblicke erhalten, setzen wir sie in verschiedenen Bereichen ein. 2015 wurden wir von der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg) erneut als Ausbilderbank zertifiziert. Den Erfolg des Ausbildungswesens unterstreicht die hohe Übernahmequote: Im vergangenen Jahr haben erneut über drei Viertel der Auszubildenden einen Platz bei uns gefunden.

Auch 2017 steht für das HR vieles auf dem Programm. So werden wir die Umsetzung des Performance-Managements eng begleiten und mit der Initiative Talent-Management starten. Im Rahmen der Digitalisierungsstrategie werden wir vom Bewerbungsverfahren bis zum Mitarbeiterdossier die Prozesse Schritt für Schritt digital unterstützen.



33,7%

**Frauen im Kader**

Anteil steigend  
(Basis Anzahl Mitarbeitende)



229

**Teilzeitstellen**

Hohes Interesse unserer Mitarbeitenden  
an den alternativen Arbeitsmodellen  
(Basis Vollzeitäquivalente)



200

**Teilnehmende**

Gut besuchte Netzwerkanlässe  
zur Chancengleichheit



57

**Markentrainer**

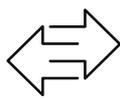
Speziell geschulte Mitarbeitende  
starten die interne Markenverankerung  
nach dem Train-the-Trainer-Konzept



83,0%

**Beteiligung**

Grosses Interesse an der  
Mitarbeiterbefragung 2016



-10,0%

**Fluktuationsrate**

Signifikant verbessert



16

**Nationalitäten**

Menschen unterschiedlicher  
Nationen arbeiten bei der BKB



3/4

**Ausbildungsabgänger**

Hohe Übernahmequote von Mitarbei-  
tenden nach der Ausbildung

Basler Kantonalbank  
Postfach  
4002 Basel

Telefon 061 266 33 33  
welcome@bkb.ch  
www.bkb.ch