
Konsolidierter nichtfinanzieller Bericht 2018

Addiko Bank

Konsolidierter nichtfinanzieller Bericht

1.	Addiko - Die unkomplizierte Bank	5
2.	Addiko Bank - International renommiert	6
2.1.	Corporate Governance	6
3.	Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell	9
4.	Rolle der Addiko Bank in der Gesellschaft	10
5.	Mitarbeiter	11
5.1.	Diversität und Chancengleichheit	11
5.2.	Einstellung von Mitarbeitern	12
5.3.	Aus- und Weiterbildung	13
5.4.	Mitarbeiterzufriedenheit	14
5.5.	Leistungs- und Entwicklungsgespräche sowie zielorientiertes Management	14
5.6.	Vergütung	14
6.	Compliance in der gesamten Gruppe	17
6.1.	Code of Business Conduct and Ethics	17
6.2.	Menschenrechte	17
6.3.	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	17
6.4.	Whistleblowing	18
6.5.	Interessenskonflikte	18
7.	Umweltbelange	19
7.1.	Raumoptimierung	19
7.2.	Energieeinsparung	20
7.3.	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen	20
7.4.	Reisemanagement	20
7.5.	Dokumentmanagementsystem	21
7.6.	Auswirkungen des digitalen Banking	21
7.7.	Papierreduzierung und nachhaltiges Drucken	21
7.8.	Allgemeine Sensibilisierung	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Addiko Bank	5
Abbildung 2 - Addiko Bank Eigentümerstruktur	7
Abbildung 3 - Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2018	7
Abbildung 4 - Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG zum 31. Dezember 2018 inkl. Zuständigkeiten	7
Abbildung 5 - 2018 aus dem Vorstand ausgeschiedene Mitglieder	8
Abbildung 6 - Strategische Ziele	9
Abbildung 7 - Diversität und Chancengleichheit	12
Abbildung 8 - Gemeinsame Grundsätze der Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern	12
Abbildung 9 - Strategische Weiterentwicklungsbereiche der Addiko Academy	13
Abbildung 10 - Überblick über Personalstand, Arbeitsverträge und Arbeitszeitmodelle 2018	15
Abbildung 11 - Altersverteilung.....	15
Abbildung 12 - Arbeitserfahrung insgesamt	16
Abbildung 13 - Raumoptimierung	19
Abbildung 14 - Reduzierung der CO2-Emissionen	20

Glossar

Addiko Bank	Addiko Bank Gruppe
ABH	Addiko Bank AG, Österreich
ABC	Addiko Bank d.d., Kroatien
ABS	Addiko Bank d.d., Slowenien
ABSA	Addiko Bank d.d., Bosnien und Herzegowina / Föderation
ABBL	Addiko Bank a.d., Bosnien und Herzegowina / Republika Srpska
ABSE	Addiko Bank a.d., Serbien
ABM	Addiko Bank a.d., Montenegro
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
CRO	Chief Risk Officer
COO	Chief Operation Officer
CRBO	Chief Retail Banking Officer
CCBO	Chief Corporate & SME Banking Officer
CTO	Chief Transformation Officer
CO2	Kohlendioxid
CSEE	Central and South-Eastern Europe (Mittel- und Südosteuropa)
CSF	Abkürzung für "Central Steering Functions", bezeichnet Leistungen ähnlich den Tätigkeiten von Anteilseignern in Verbindung mit strategischer Ausrichtung, Koordination, Support, Überwachung und Steuerung, z.B. Personalbelange, rechtliche Belange, Marketing
CSR	Corporate Social Responsibility (soziale Verantwortung)
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EBRD	Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung
EBA	Europäische Bankenaufsichtsbehörde
EU	Europäische Union
FTE	Vollzeitäquivalent (Mitarbeiter)
GSS	Abkürzung für "Group Shared Services", bezeichnet Dienstleistungen, die darauf abzielen, den Gruppenmitgliedern einen wirtschaftlichen oder kommerziellen Wert zu verschaffen
HQ	Headquarters (Zentrale)
HR	Human Resources
Interner NPS	Interner Net Promoter Score, wird verwendet zur Messung der Zufriedenheit von Addiko Mitarbeitern anhand der indirekten Frage, wie wahrscheinlich es ist, dass sie Addiko als Arbeitgeber weiterempfehlen
ISO 9001	Der internationale Standard, der die Vorgaben für ein Qualitätsmanagementsystem festlegt
LED	Light-emitting diode (Leuchtdiode)
Large Corporates	Das Segment Large Corporates umfasst juristische Personen und Unternehmer mit jährlichen Bruttoumsätzen von über EUR 40 Mio.
OPEX	Operating Expense (Betriebskosten)
PI	Private Individual (Privatperson)
Public Finance	Public Finance umfasst alle Unternehmen im Staatsbesitz
Retail (PI/Micro)	Das Segment Retail besteht aus den folgenden Kategorien: (i) PI - Privatpersonen, die keinen Konzern, kein Unternehmen und keine Organisation vertreten, und (ii) Micro - Kleinstunternehmen (private Unternehmer und gewinnorientierte Unternehmen) mit jährlichen Bruttoumsätzen von unter EUR 0,5 Mio.
SME	Small and medium sized enterprises (kleine und mittelgroße Unternehmen)

Konsolidierter nichtfinanzieller Bericht

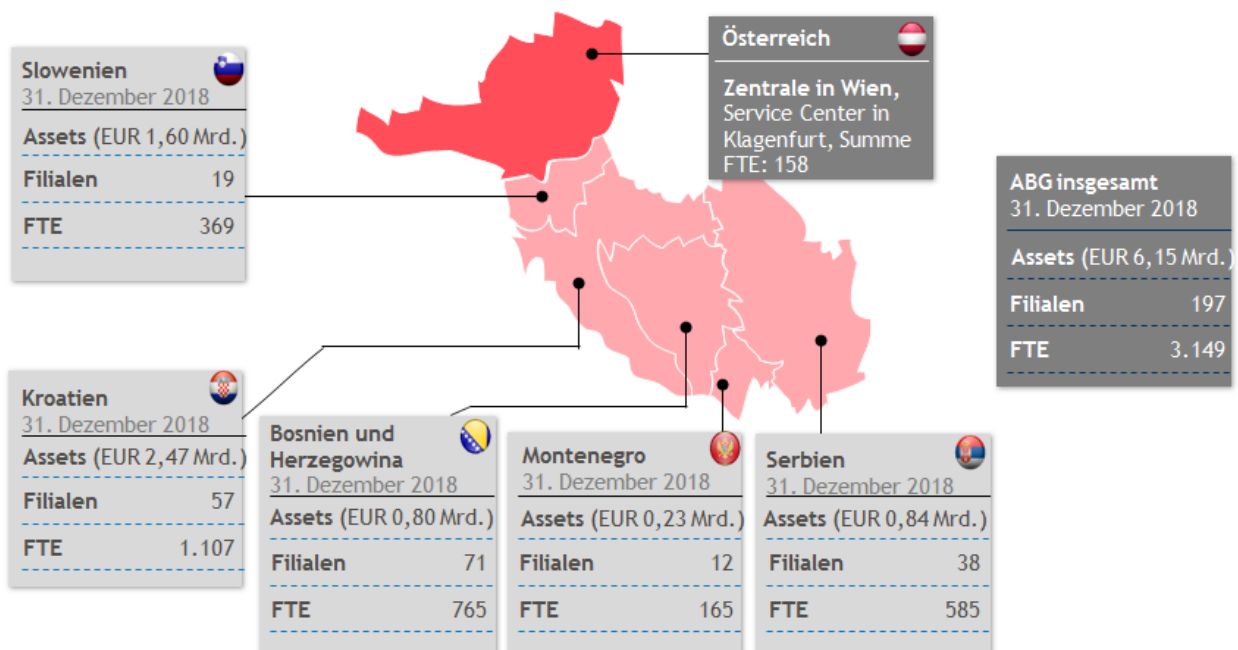
1. Addiko - Die unkomplizierte Bank

Die Addiko Bank ist eine internationale Finanzgruppe mit Sitz in Wien, Österreich, und besteht aus insgesamt sieben Banken mit Kerngeschäft in Kroatien, Slowenien, Bosnien und Herzegowina, Serbien sowie Montenegro. Insgesamt erbringt die Addiko Bank Dienstleistungen für ca. 860.000 Kunden.

Der strategische Schwerpunkt der Gruppe liegt auf diesen sechs Märkten im mittel- und südosteuropäischen Raum, in denen Kunden in den Segmenten Retail, SME und Corporate die Kernprodukte und -dienstleistungen angeboten werden. Darüber hinaus werden in Österreich und Deutschland Online-Spareinlagen offeriert.

Aufgrund der klaren Fokussierung auf die Kernmärkte stellt die Addiko Bank ihre Kunden in den Mittelpunkt ihrer Strategie. Dies geschieht durch die Förderung von Produkten und Dienstleistungen, die für das wirtschaftliche Umfeld im CSEE-Raum von Bedeutung sind, die Umsetzung schnellerer Prozesse und Entscheidungen sowie unkomplizierte Kommunikation.

Abbildung 1 - Addiko Bank



2. Addiko Bank - International renommiert

Im Jahr 2018 haben die Addiko Bankinstitute große Fortschritte bei der Umsetzung des Addiko Markenversprechens der Bereitstellung unkomplizierter Banklösungen erzielt.

Die Addiko Bank hat im Jahr 2018 eine Reihe von Auszeichnungen zur Anerkennung ihrer Erfolge erhalten. Darunter können die folgenden drei besonders hervorgehoben werden:

Die Addiko Bank Kroatien erhielt die renommierte Auszeichnung „Bank des Jahres 2018 in Kroatien“, die von The Banker, Teil der The Financial Times Group, vergeben wird. Die Jury setzt sich aus internationalen Experten zusammen, die eine Bewertung der folgenden Kriterien vornehmen: Geschäftsentwicklung, strategische Initiativen, Technologie, Innovation, wobei Addiko als beste Bank Kroatiens befunden wurde. Der Erhalt dieser wichtigsten Auszeichnung von The Banker stellt für die Addiko Bank, die mit einigen der besten globalen Banken konkurrierte, eine große Anerkennung dar.

Die Addiko Bank Bosnien und Herzegowina erhielt von Qudal, einem internationalen Zertifizierungsprogramm, die höchste Auszeichnung für die besten Bankdienstleistungen. Außerdem war sie einer der 50 attraktivsten Arbeitgeber in Bosnien und Herzegowina.

Darüber hinaus wurde die Addiko Bank Österreich eingeladen, an der MIT Sloan School of Management in Boston (eine der weltweit führenden Wirtschaftshochschulen) die Transformation der Gruppe anhand der Addiko Bank Fallstudie - die Wandlung einer krisengeschüttelten Organisation zu einer profitablen Bank mit einem nachhaltigen Geschäftsmodell - zu präsentieren.

2.1. Corporate Governance

Die Holdinggesellschaft Al Lake (Luxembourg) S.à r.l., als direkte Muttergesellschaft der Addiko Bank AG, gehört indirekt einigen - von Advent International (ein global aktiver Finanzinvestor) beratenen - Fonds und der Europäischen Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD). Nach erfolgreichem Rebranding der Gruppe ist die Addiko Bank seit 11. Juli 2016 unter diesem Namen tätig.

Die 1984 gegründete Advent International ist eines der größten und erfahrensten global tätigen Private-Equity-Unternehmen. Mit Niederlassungen auf vier Kontinenten hat sich Advent International auf Buyouts und Wachstumsinvestitionen in fünf verschiedenen Kernbereichen spezialisiert, USD 42 Mrd. in über 340 Private-Equity-Beteiligungen in 41 Ländern investiert und verwaltet per 30. September 2018 Vermögenswerte i.H.v. USD 39 Mrd.

Die EBRD wurde 1991 gegründet und widmet sich in über 30 Ländern der Entwicklung marktorientierter Volkswirtschaften und der Förderung privater und unternehmerischer Initiativen. Die Bank steht im Eigentum von 66 Staaten, der EU und der Europäischen Investitionsbank. Die EBRD hat über EUR 130 Mrd. in mehr als 5.200 Projekte zur Förderung gesunder Volkswirtschaften auf den Grundlagen eines florierenden Privatsektors, eines soliden Bankensektors, einer modernen Infrastruktur und einer effizienten Energienutzung investiert. Als Investor fördert die EBRD Innovation, Wachstum und Transparenz.

Sowohl Advent International als auch die EBRD weisen eine überzeugende Erfolgsbilanz bei Investitionen im Finanzdienstleistungssektor, aber auch regional in Mittel- und Südosteuropa auf.

Abbildung 2 - Addiko Bank Eigentümerstruktur

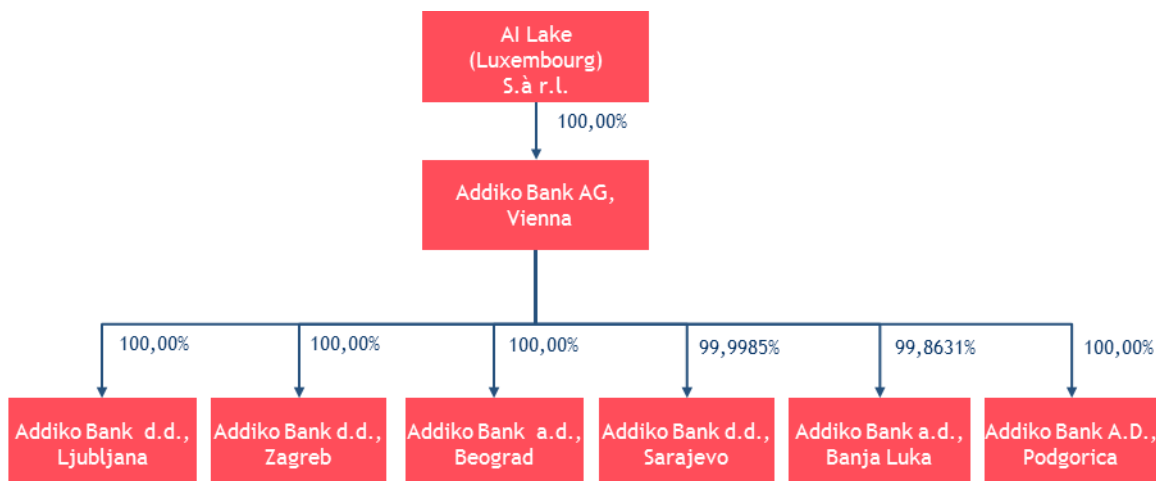


Abbildung 3 - Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2018

Name	Funktion	Geburtsjahr	Datum der Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Hermann-Josef Lamberti	Vorsitzender	1956	1. Dezember 2015	2019
Hans-Hermann Lotter	Stellvertreter	1964	17. Juli 2015	2019
Henning Giesecke	Stellvertreter	1960	17. Juli 2015	2019
Dragica Pilipovic-Chaffey	Mitglied	1946	17. Juli 2015	2019
Horst Floriantschitz	Mitglied/Betriebsrat	1964	22. September 2015	bis Abberufung
Christian Lobner	Mitglied/Betriebsrat	1978	22. September 2015	bis Abberufung

Abbildung 4 - Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG zum 31. Dezember 2018 inkl. Zuständigkeiten

Name	Funktion	Geburtsjahr	Datum der Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Razvan Munteanu ¹	CEO, CRBO	1966	1. Jänner 2016	2021
Markus Krause	CRO	1968	17. August 2015	2021
Johannes Proksch	CFO, CTO	1969	1. Juli 2015	2021
Csongor Nemeth	CCBO	1974	1. November 2015	2021

¹Razvan Munteanu wurde per 1. April 2018 zum CEO bestellt.



Razvan Munteanu - CEO, CRBO
Chief Executive Officer
Chief Retail Banking Officer
 Group Corp. Gov. & Regulatory Affairs
 Group Balance Sheet Mgmt. & Treasury
 Group Human Resources
 Group Economic Research
 Group Sales, Distr. & Customer Experience
 Group Retail Product Mgmt.
 Group Corp. Communication & Marketing
 Group Customer Value Mgmt.
 Group Micro Business Segment
 Group Digital Banking
 Group IT (01.01.2019)



Markus Krause - CRO
Chief Risk Officer
 Group Corporate Credit Risk
 Group Retail Risk Management
 Group Risk Quantification & Reporting
 Integrated Risk Mgmt.
 Group Model & Credit Portfolio Mgmt.
 Group Market & Liquidity Risk
 Group Operational Risk Mgmt.
 Group Fraud Mgmt.
 Risk Auxiliary Support



Johannes Proksch - CFO, CTO
Chief Financial Officer
Chief Transformation Officer
 Group Finance Controlling
 Group Accounting & Reporting
 Group Business & Sales Controlling
 Group Cost & Investment Controlling
 Group Data Integrity & Control
 Group Legal
 Group Corporate Development
 CISO/Data Protection (01.01.2019)
 Group Procurement (01.01.2019)



Csongor Nemeth - CCBO
Chief Corporate & SME Banking Officer
 Group Sales Development
 Group Corp. Process and Prices Mgmt.
 Group Customer Experience & Digitalisation
 Group Large Corporate & Public
 Group Corporate Product Mgmt.
 Group Operational Excellence (01.01.2019)
 Group Operations (01.01.2019)
 Group Organisation & TOM (01.01.2019)
 Group Project & Portfolio Mgmt. (01.01.2019)

Abbildung 5 - 2018 aus dem Vorstand ausgeschiedene Mitglieder

Name	Funktion	Geburtsjahr	Datum der Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Ulrich Kissing ²	CEO	1957	17. Juli 2015	2018
Christian Kubitschek ³	CFO	1969	16. April 2016	2018
Martin Thomas ⁴	COO	1962	1. November 2015	2018

² Ulrich Kissing hat seine Funktion als CEO per 31. März 2018 und als Mitglied des Vorstands per 30. Juni 2018 zurückgelegt.

³ Christian Kubitschek hat seine Funktion als CFO per 29. November 2018 zurückgelegt.

⁴ Martin Thomas ist per 31. Dezember 2018 als Mitglied des Vorstands ausgeschieden. Die Zuständigkeiten des COO wurden ab 1. Jänner 2019 den anderen Vorstandsbereichen zugeordnet.

3. Unternehmensstrategie und Geschäftsmodell

Die Vision der Addiko Bank ist die Bereitstellung 'unkomplizierter Banklösungen' an ihre Kunden. Die Strategie ist auf drei strategische Säulen aufgebaut, welche die Markenwerte der Addiko Bank repräsentieren.

Ausrichtung aufs Wesentliche bedeutet,

dass die Addiko Bank einige Dinge sehr gut kann, anstatt viele Dinge nur ganz gut. Das bedeutet, dass es weniger aber dafür wesentliche Produkte mit einem höheren Wert gibt.

Gewährleistung von Effizienz bedeutet,

dass die Addiko Bank ihre Energie in den Abbau von Komplexität investiert und relevante Leistungen anbietet.

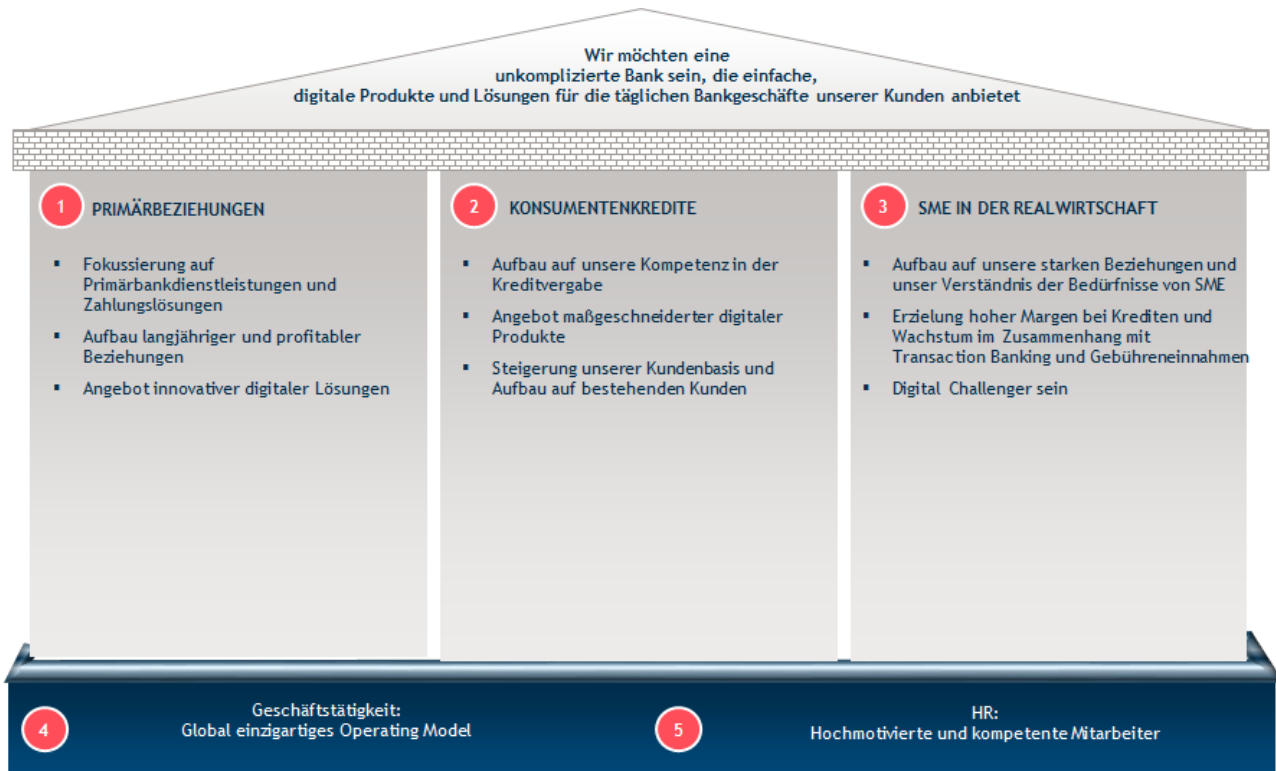
Einfache Kommunikation bedeutet,

dass Menschen, Produkte und Prozesse der Addiko Bank zum klaren Verständnis auf einfachste Art und Weise kommunizieren oder kommuniziert werden.

Alle oben genannten Themen betreffen sowohl den internen als auch externen Auftritt der Addiko Bank. Daher werden diese Markenwerte sowohl intern als auch im Umgang mit Kunden gelebt.

Die Addiko Bank wird ihre strategischen Ziele durch einen Fokus auf die folgenden wesentlichen Bereiche erreichen:

Abbildung 6 - Strategische Ziele



Wo es möglich ist, wird sich die Addiko Bank ab jetzt an eine einheitliche Arbeitsweise halten. Dabei werden bei allen Tätigkeiten der Addiko Bank Normen geschaffen, Qualität gesichert, Risiken reduziert und Konsistenz sichergestellt.

Das Operating Model der Addiko Bank wurde zur Unterstützung der Strategie wie folgt gestaltet:

- Die Maßstäbe der Addiko Bank gewährleisten, dass gruppenweite interne Dienstleistungen effizienter sind und zu einem höheren Leistungslevel führen, als wenn jede lokale Bank ihr eigenes vollständiges Spektrum an Funktionen implementiert hätte.
- Die Strategie in diesem Bereich ist der Fokus auf ein vereinfachtes Produkt- und Dienstleistungsspektrum, das für Kunden in den Bereichen Retail, SME und Corporate relevant ist. Dies spiegelt sich deutlich im Operating Model wider.
- Das Operating Model der Addiko Bank konzentriert sich auf den Markt, also eine Vereinfachung für die Kunden, auch wenn dies intern vonseiten der Addiko Bank größere Anstrengungen erfordert. Grundlegende Funktionen, Prozesse und Systeme unterstützen die Berührungspunkte mit den Kunden, d.h. die Marktfunktionen.
- Grundlegende Funktionen werden im Sinne des Ansatzes „One Winning Team“ der Addiko Bank und zur Unterstützung der End-to-End-Prozesse für ein hochwertiges Kundenerlebnis in allen Ländern gemeinsam verwendet.
- Das Operating Model stellt schließlich eine höhere Dienstleistungsqualität in den sechs Ländern sicher, trägt zu einer Steigerung der Betriebsstabilität bei und ermöglicht die vollständige Nutzung von Investitionen auf Konzernebene. Des Weiteren bietet es interessante Perspektiven für hochqualifizierte Mitarbeiter und Experten.

Das Operating Model der Addiko Bank besteht aus Funktionen auf Gruppenebene und auf lokaler Ebene. Gruppenfunktionen sind entweder Central Steering Functions (CSF) oder Group Shared Services (GSS).

- „Local Execution“ bezieht sich auf die Kollegen, die in den regionalen Addiko Banken arbeiten.
- Die Aufgaben der Central Steering Functions (CSF) sind: strategische Ausrichtung, Leitlinien, Überwachung, Kontrolle und professionelle Dienstleistungen wie z.B. Personalmanagement, Rechtsberatung, Marketing etc. Sie sind in jeder Region verfügbar, und Teams können sich aus Personen in mehreren Ländern zusammensetzen. In den meisten Fällen werden entsprechende Leistungen lokal durch Mitarbeiter der jeweiligen Funktion vor Ort erbracht.
- Die Group Shared Services (GSS) bieten operative Leistungen an und verfügen über eine höhere Anzahl an Mitarbeitern an einem gemeinsamen Standort, um die Addiko Bank in allen Märkten z.B. als Transaction Banking Back Office oder im Bereich Digital Banking zu unterstützen.

Die Addiko Bank wird wie oben beschrieben aufgestellt, damit bessere Leistungen für die Addiko Gruppe insgesamt erbracht werden können, und zwar einheitlich, zu weniger Kosten sowie mit einem wesentlich geringeren operationellen Risiko. Darüber hinaus wird dadurch die Vision 'One Winning Team' unterstützt. Mit CSF und GSS orientiert sich die Addiko Bank an den Best Practices der Branche sowie internationalen Standards zur Verbesserung des internen Wissensmanagements, für Mentoring-Zwecke und für den Kompetenztransfer zu den Mitarbeitern.

Die Organisationsstruktur wird jedoch so umgesetzt, dass einzelne Unternehmen in Bezug auf grundlegende Bankfunktionen nicht vom Konzern abhängig sind. So werden Abgrenzung und Widerstandsfähigkeit bei ungünstigen Bedingungen sichergestellt.

4. Rolle der Addiko Bank in der Gesellschaft

Die Addiko Bank nimmt ihre Verantwortung der Gesellschaft und ihren Stakeholdern gegenüber ernst und engagiert sich aktiv im Bereich soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility, CSR), indem sie kontinuierlich wertvolle Beiträge zur Stabilisierung und wirtschaftlichen Entwicklung all jener Märkte leistet, in denen die Addiko Bank tätig ist. Es ist für die Bank von entscheidender Bedeutung, die Bedürfnisse ihrer Kunden und der Gesellschaft als Ganzes zu erkennen und ihnen zu helfen. Das heißt, dass die Bank von rein philanthropischen Prinzipien geleitet wird. Alle Aktivitäten sowie die gruppenweite CSR-Strategie 'Addiko Cares' sind ein Teil des unternehmerischen Wertesystems der Addiko Bank.

Die Addiko Bank ist bemüht, die Gemeinschaft und ihre Bedürfnisse zu verstehen, und mittels Freiwilligenteilnahme bzw. Spenden Projekte und Initiativen für einen guten Zweck zu unterstützen.

Organisationsweit hat die Addiko Bank das Corporate Volunteering-Programm weitergeführt und weiterentwickelt und so einen Rahmen für Mitarbeiterengagement geschaffen. Dabei erbringen Freiwillige der Bank wichtige Leistungen zur

Unterstützung lokaler Gemeinschaften. Spenden der Addiko Bank konzentrieren sich auf einen speziellen Bereich, nämlich Kinder und Jugendliche. Durch diesen Fokus haben CSR-Aktivitäten einen größeren und langfristigen Einfluss auf die Gesellschaften, in denen die Addiko Bank tätig ist.

Mehr als 370 Mitarbeiter, d.h. 12 % aller Mitarbeiter, haben an mindestens einem CSR-Projekt teilgenommen und Zeit und Kraft in das Gemeinwohl investiert. Mehr als 5.000 Personen waren von der CSR-Strategie 'Addiko Cares' betroffen und haben von ihr profitiert.

Finanzielle Bildung ist ein weiterer Bereich, in dem sich die Addiko Bank sehr aktiv engagiert, um die Öffentlichkeit zu sensibilisieren und ihr die Materie näherzubringen. Die Addiko Bank hat sich erfolgreich als verantwortungsbewusste Organisation etabliert. Die Institute der Addiko Bank haben damit zusammenhängende Aktivitäten während der Europäischen Geldwoche und beim Weltspartag organisiert und unterstützt. Darüber hinaus haben sie Präsentationen und Vorträge an einer Reihe von Bildungseinrichtungen gehalten, von Grundschulen bis hin zu Universitäten.

Ebenfalls haben die Addiko Banken an ähnlichen Programmen und Konferenzen teilgenommen, die von NGOs, Handelskammern und nationalen Bankenverbänden organisiert wurden. Einige Banken, wie z.B. die Addiko Bank Kroatien, haben sogar ihre eigenen Programme und Quiz in Bezug auf finanzielle Bildung ins Leben gerufen. Mehr als 55.000 Personen haben an diesen teilgenommen.

5. Mitarbeiter

Die Addiko Bank wird ihre Mitarbeiter weiterhin in den Mittelpunkt der Geschäfte stellen, weil Mitarbeiter die Grundlage für das Wachstum und den Erfolg der Bank darstellen.

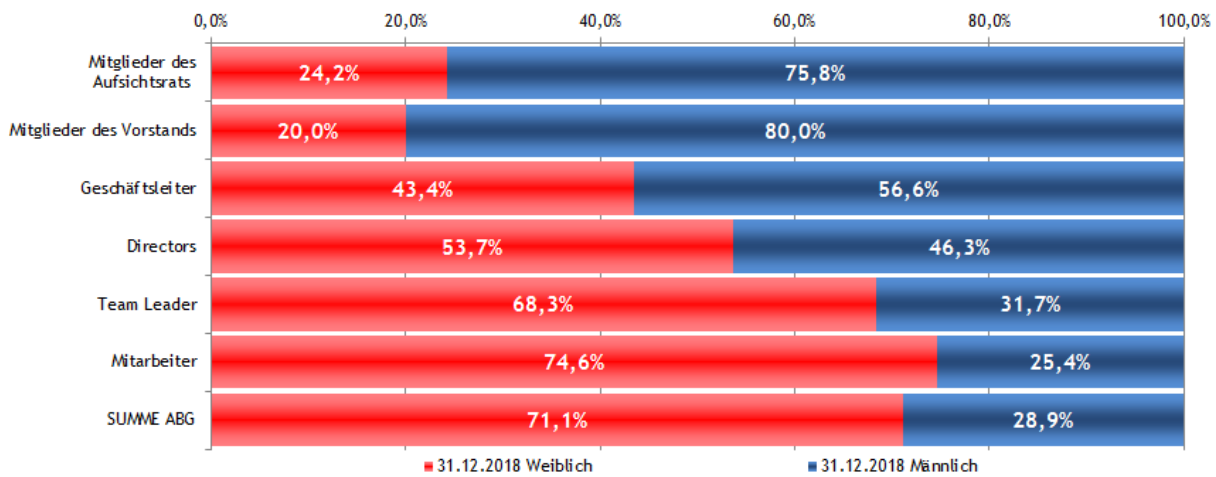
Im Jahr 2018 wurden die intensiven Bemühungen zum Aufbau einer positiven und motivierenden Arbeitsumgebung innerhalb der gesamten Addiko Bank fortgesetzt. Nachdem die Addiko Bank Slowenien eine vollständige Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitsplatz erhalten hat, arbeiten alle anderen Banken der Addiko Bank an der Verbesserung von Benefits, Vergünstigungen und internen Methoden, um in jedem Markt ein wettbewerbsfähiger und attraktiver Arbeitgeber zu sein. Eine Vielzahl an nichtfinanziellen Maßnahmen im Zusammenhang mit der Wertschätzung von Mitarbeitern wurde während des Jahres 2018 eingeführt. Ebenfalls gibt es nun für Mitarbeiter der Addiko Bank in Österreich die Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten.

Die Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern der Addiko Bank spiegelt sich auch in regelmäßigen Meetings mit dem Vorstand wider, wo Mitarbeiter frei über strategisch wichtige Themen sprechen können. Diese Meetings finden mehrere Male im Jahr statt. 2018 hat die Addiko Bank ihre Förderung der Addiko Values and Behaviours (einfache Kommunikation, Ausrichtung aufs Wesentliche, Gewährleistung von Effizienz, 'One Winning Team') als Grundpfeiler der beruflichen und ethischen Standards in der Bank fortgesetzt. Die Values and Behaviours wurden in viele interne Prozesse integriert, einschließlich Performance Management und Führungskräfteentwicklung.

5.1. Diversität und Chancengleichheit

Die Addiko Bank hat eine Diversity and Inclusion Policy eingeführt und sich damit als Arbeitgeber dem Aufbau einer vielfältigen und integrativen Belegschaft verpflichtet. Der Anteil der Mitarbeiterinnen im Vergleich zu den Mitarbeitern kann der untenstehenden Grafik entnommen werden.

Abbildung 7 - Diversität und Chancengleichheit



Mittels Umsetzung einer Strategie in Bezug auf das Gleichgewicht der Geschlechter und damit verbundene langfristige Nachbesetzungsziele für das Addiko Bank Top-Management und die Organe ab 2019 wird die Bank proaktiv Best Practices aus dem Markt einführen. Damit sollen vielfältige Talent Pools ermöglicht und ein offenes und integratives Organisationsumfeld gewährleistet werden, wobei auch die Prinzipien der Gleichbehandlung aller Mitarbeiter und der Prävention jeglicher Art von Diskriminierung eingehalten und alle Diversitätsfaktoren respektiert werden.

Durch eine vielfältige Belegschaft erweitert sich das Spektrum an Erfahrungen, Wissen, Fähigkeiten und Werten. Darüber hinaus handelt es sich dabei um einen der Faktoren, der die Funktionsweise der Addiko Bank um eine Vielzahl an Perspektiven, unabhängigen Meinungen, durchdachten Entscheidungen und Innovationen bereichert.

5.2. Einstellung von Mitarbeitern

Die Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern basiert auf einem klar definierten Bedarf der individuellen Organisationseinheiten und auf einer strategischen Belegschaftsplanung, die jedes Jahr während eines Unternehmensplanungsprozesses festgelegt wird. Die geplanten FTE entsprechen dem Operating Model der Addiko Bank.

Die interne Besetzung wird prioritär behandelt. Dabei berücksichtigt die Addiko Bank die Ambitionen der Mitarbeiter und ermöglicht ihnen somit, durch das Wechseln von einem Job zum anderen ihre berufliche Entwicklung voranzutreiben.

Abbildung 8 - Gemeinsame Grundsätze der Auswahl und Einstellung von Mitarbeitern



Bewerber werden nach folgenden Kriterien ausgewählt: fachliche Eignung, Einstellung, kulturelle Eignung in Bezug auf die Values and Behaviours der Bank sowie persönliche Eigenschaften, die im Auswahlprozess festgestellt werden. Bei Schlüsselfunktionen in der Bank wird der Bewerber darüber hinaus in Bezug auf Fähigkeit und Eignung (Fit & Proper) beurteilt. Dies geschieht anhand eines internen Ablaufs im Einklang mit sämtlichen lokal und von der EU vorgegebenen regulatorischen Standards und Richtlinien.

5.3. Aus- und Weiterbildung

In der Addiko Bank herrscht die Überzeugung, dass nur hochqualifizierte Mitarbeiter dem Bedarf, den Trends und den Herausforderungen des Finanzmarkts gewachsen sind. Da die Finanzbranche aufgrund des sich verändernden Kundenverhaltens mit einer dynamischen Transformation konfrontiert ist und digitale Kanäle immer wichtiger werden, werden Mitarbeiter der Bank neue bzw. zusätzliche Fähigkeiten und Kompetenzen benötigen.

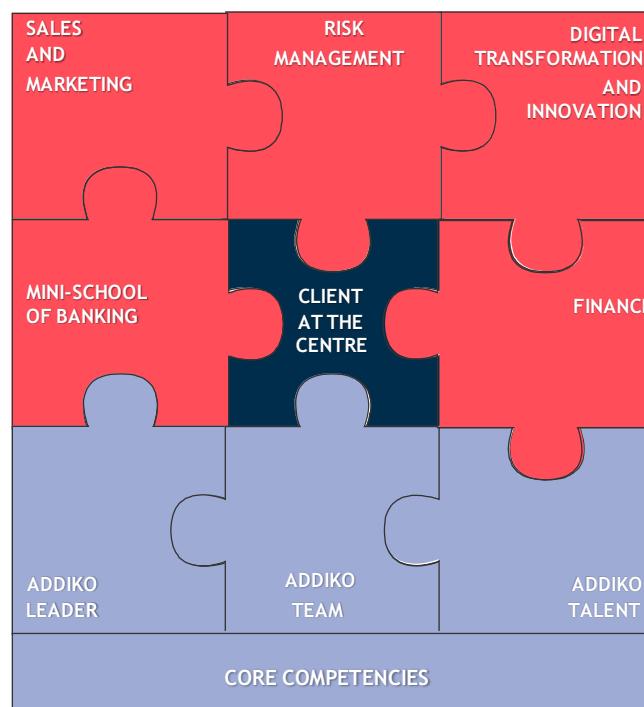
Aus diesem Grund bietet die Bank allen Mitarbeitern kontinuierlich ein umfassendes Weiterbildungsangebot. Um die Geschäftsziele zu erreichen, wird die Addiko Academy in drei Curricula organisiert:

- Addiko Leader
- Addiko Customer
- Addiko Risk Awareness

Diese Schlüsselbereiche in der Weiterbildung spiegeln den strategischen Bedarf der Bank wider, während die Addiko Bank die Umwandlung von einer Universalbank zu einer spezialisierten, risikoaversen und digitalen Bank mit Fokus auf Retail, SME und Corporate durchläuft. Individuelle Weiterentwicklung mit einem speziellen Fokus auf Schlüsselpersonal wird ebenfalls gefördert.

Abbildung 9 - Strategische Weiterentwicklungsbereiche der Addiko Academy

STRATEGISCHE WEITERENTWICKLUNGSBEREICHE DER ADDIKO ACADEMY



Die Bank organisiert jährlich verschiedene interne Schulungen im Einklang mit dem Bedarf der Bank. 2018 gab es einen umfassenden Fokus auf die Verbesserung der Führungskompetenz des Top-Management. Dieser Fokus bleibt in der kommenden Periode bestehen. Vorstandsmitglieder sowie das Top-Management wurden einer Form der Beurteilung von Füh-

rungskompetenz unterzogen, entweder mittels eines Leadership Assessment Center oder durch Nutzung des 360° Feedback Tool. Darüber hinaus werden den Mitarbeitern kontinuierlich viele fachliche und gesetzlich vorgesehene Weiterbildungen sowie Compliance-Schulungen angeboten, um sicherzustellen, dass ihr Wissen den Anforderungen z.B. im Hinblick auf die Erfüllung unseres Kundenversprechens gerecht wird.

Außerdem ermöglicht die Bank ihren Mitarbeitern den Erwerb verschiedener Finanz- und Versicherungslizenzen, die für fachliche Tätigkeiten erforderlich sind. Im Jahr 2018 hat die Bank einer großen Anzahl an Mitarbeitern die Teilnahme an E-Learning-Schulungen zu den Themen Sicherheitsbewusstsein, DSGVO und Betrugsbewusstsein angeboten.

5.4. Mitarbeiterzufriedenheit

Als Teil der Roadmap zur kulturellen Transformation der Addiko Bank stellen Bindung und Ansichten der Mitarbeiter einen wichtigen Faktor dar. Jedes Quartal führt die Bank interne Mitarbeiterbefragungen zur Evaluierung der Stimmungslage durch. Durch den internen Net Promoter Score (NPS) kann das Management die Mitarbeiterloyalität überprüfen und wird auf zu behandelnde Mitarbeiteranliegen aufmerksam. Ergebnisse zeigen, dass es mehr Mitarbeiter gibt, die ihrem Freundes- und Bekanntenkreis die Bank als Arbeitgeber empfehlen würden als solche, die das nicht tun würden. Die Ergebnisse im Jahr 2018 bestätigen die Strategie der letzten Jahre, die Addiko Bank zu transformieren und eine positive Arbeitsumgebung zu schaffen.

In der nächsten Periode konzentriert sich die Addiko Bank auf die folgenden vier Bereiche:

- Kommunikation der Vision und Strategie der Addiko Bank an alle Mitarbeiter zur Unterstützung der Festlegung des Zwecks der Bank
- Erfolge feiern, nachdem die Addiko Bank erhebliche Herausforderungen mit einer erfolgreichen Transformation innerhalb eines kurzen, dreijährigen Zeitraums gemeistert hat.
- Schaffen von Struktur und Klarheit in Bezug auf HR und andere mitarbeiterbezogene Prozesse durch Einführung eines einheitlichen Einstufungssystems zur Standardisierung von Gehältern innerhalb der Addiko Bank
- Mitarbeiterbindung durch Karriereentwicklungsmöglichkeiten, wie z.B. Weiterbildungs- und Entwicklungsprogramme sowie Förderung und Unterstützung von internen Beförderungen.

Im Laufe des Jahres wurden von der Addiko Bank mehrere „Get-Together“ organisiert. Diese tragen zum Wohl und zum Teamgeist der Mitarbeiter bei. Die Addiko Bank unterstützt kontinuierlich Aktivitäten zur Förderung der Gesundheit im Rahmen der Addiko Sports and Culture Association in Slowenien, von Addiko Walk and Run in Kroatien und dem Business Run in Österreich, um nur einige zu nennen.

5.5. Leistungs- und Entwicklungsgespräche sowie zielorientiertes Management

2018 hat die Addiko Bank den Addiko Performance Management Cycle fortgesetzt, im Rahmen dessen Mitarbeiter evaluiert und belohnt werden. Das Ziel eines kontinuierlichen Feedbacks zur Leistung sowie des Performance Review am Ende des Jahres ist die Sicherstellung erfolgreicher individueller Leistungen. Dadurch wird der Betrieb der Addiko Bank langfristig verbessert. Im Rahmen des Performance Management Cycle wird erwartet, dass jährlich individuelle Vorgaben und Zielsetzungen festgelegt, diese zumindest zwei Mal im Laufe des Jahres evaluiert und am Beginn des nächsten Jahres wieder überprüft werden. Zielsetzung ist ein systematisches, professionelles und persönliches Feedback sowie die Weiterentwicklung von Führungskräften und Mitarbeitern.

5.6. Vergütung

Die Addiko Vergütungsstrategie verfolgt das Ziel, Leistungen und Beiträge mittels einer angemessenen Mischung aus fixer und variabler Vergütung zu belohnen. Es handelt sich dabei um ein marktbasierendes System, durch welches die Bank keine übermäßigen Risiken eingeht und Nachhaltigkeit und langfristige Ergebnisse belohnt.

Die Vergütungspolitik unterliegt den Bestimmungen der anzuwendenden Gesetze, der EBA-Leitlinien, der von jeder lokalen Nationalbank festgelegten Entscheidungen sowie der EU-Richtlinien zur Kapitaladäquanz. Diese Bestimmungen legen Kriterien und Bedingungen für die Auszahlung variabler Vergütungen an Führungskräfte und Mitarbeiter fest. Schlüsselfunktionen, die das Risikoprofil der Bank im Rahmen ihrer Pflichten, Aufgaben und Tätigkeiten wesentlich beeinflussen können, umfassen Vorstandsmitglieder und Leiter einzelner Abteilungen, einschließlich Risikomanagement und Interne Revision.

Die variablen Vergütungen der Addiko Bank werden gemäß einem Rahmenwerk für variable Vergütung vergeben und sind eng mit zielorientiertem Management verbunden. Durch die Auszahlung variabler Vergütungen möchte die Addiko Bank außerordentliche Leistungen einzelner Personen belohnen. Berücksichtigt wird neben einzelnen Leistungen auch die Leistung der Organisation. Variable Vergütungen sollen auch eine Motivation zur Teamarbeit darstellen.

Abbildung 10 - Überblick über Personalstand, Arbeitsverträge und Arbeitszeitmodelle 2018

31.12.2018	PERSONALSTAND			ARBEITSVERTRAG		ARBEITSZEITMODELL	
	SUMME	WEIBLICH	MÄNNLICH	UNBEFRISTET	BEFRISTET	VOLLZEIT	TEILZEIT
ADDIKO GRUPPE INSGESAMT	3.149	2.238	911	2.897	252	3.101	48
Addiko Bank AG Wien	158	60	98	145	13	139	19
Addiko Bank d.d. Zagreb	1.107	816	291	1.046	61	1.105	2
Addiko Bank d.d. Ljubljana	369	235	134	354	15	357	12
Addiko Bank d.d., Sarajevo	393	304	89	319	74	385	8
Addiko Bank a.d., Banja Luka	372	294	78	344	28	365	7
Addiko Bank a.d. Beograd	585	416	169	543	42	585	0
Addiko Bank a.d. Podgorica	165	113	52	146	19	165	0

Die Mitarbeiterkennzahlen basieren auf Belegschaftsdaten zum Ende des Geschäftsjahres 2018.

Abbildung 11 - Altersverteilung

31.12.2018	Altersverteilung					
	SUMME	< 30	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60
ADDIKO GRUPPE INSGESAMT	3.149	376	1.347	1.028	373	25
Addiko Bank AG Wien	158	11	82	54	10	1
Addiko Bank d.d. Zagreb	1.107	122	434	392	151	8
Addiko Bank d.d. Ljubljana	369	42	181	108	37	1
Addiko Bank d.d., Sarajevo	393	75	161	112	40	5
Addiko Bank a.d., Banja Luka	372	29	142	130	67	4
Addiko Bank a.d. Beograd	585	70	259	194	57	5
Addiko Bank a.d. Podgorica	165	27	88	38	11	1

Der Durchschnittsalter bei der Addiko Bank beträgt insgesamt ca. 39 Jahre.

Abbildung 12 - Arbeitserfahrung insgesamt

31.12.2018	Arbeitserfahrung insgesamt						
	SUMME	< 3	3 - 5	6 - 10	11 - 15	16 - 25	> 25
ADDIKO GRUPPE INSGESAMT	3.149	715	266	543	863	586	176
Addiko Bank AG Wien	158	74	40	27	13	3	1
Addiko Bank d.d. Zagreb	1.107	69	75	102	270	416	175
Addiko Bank d.d. Ljubljana	369	96	25	127	97	24	0
Addiko Bank d.d., Sarajevo	393	162	27	57	92	55	0
Addiko Bank a.d., Banja Luka	372	57	31	67	132	85	0
Addiko Bank a.d. Beograd	585	197	55	103	227	3	0
Addiko Bank a.d. Podgorica	165	60	13	60	32	0	0

Arbeitserfahrung insgesamt, berechnet auf Basis der vollen Dienstjahre in der Gruppe (einschließlich Dienstjahre beim Rechtsvorgänger)

6. Compliance in der gesamten Gruppe

6.1. Code of Business Conduct and Ethics

Die Addiko Bank hat sich zur Führung ihrer Geschäfte im Einklang mit höchsten ethischen Standards verpflichtet. Der Code of Business Conduct and Ethics stellt ein verbindliches regulatorisches Rahmenwerk dar und gilt gruppenweit für alle Mitarbeiter, dritten Dienstleister und Geschäftspartner.

Ziel ist die Förderung von ehrlichem, ethischem und gesetzeskonformem Verhalten. Die Vorschriften regeln den Umgang von Mitarbeitern mit Kunden, Mitbewerbern, Geschäftspartnern, Regierungsbehörden, Aktionären sowie untereinander. Die Addiko Bank fordert von ihren Mitarbeitern einen besonders verantwortungsvollen Umgang bei der Einhaltung gesetzlicher, regulatorischer und interner Vorschriften sowie aller internen Handlungsweisen und ethischen Prinzipien entsprechend der Definition im Code of Business Conduct and Ethics. Da Compliance einen Teil der Unternehmenskultur darstellt, ist die Compliance-Funktion der Addiko Bank dezentral angelegt. Funktionsleiter haben organisatorische Pflichten und üben Überwachungstätigkeiten aus. Dadurch wird sichergestellt, dass es zu keiner Verletzung der anzuwendenden Regelungen und gesetzlichen Vorschriften für die Finanzbranche kommt, die durch adäquate Maßnahmen und Kontrolle hätte verhindert werden können.

Die wichtigsten Addiko Standards sind:

- eine würde- und respektvolle Behandlung anderer
- ein ethisches und gesetzeskonformes Handeln
- die Führung fairer, offener und verantwortungsvoller Geschäfte

6.2. Menschenrechte

Die Addiko Bank respektiert den Schutz der international verkündeten Menschenrechte. Die Addiko Bank hat sich der Wahrung der grundlegenden Menschenrechte ihrer Mitarbeiter verpflichtet. Gleichzeitig setzt sie die Einhaltung derselben hohen Standards durch ihre Lieferanten, Partner und andere Parteien, die im Auftrag von Addiko Leistungen erbringen, voraus.

Die Addiko Bank hat sich zur Schaffung eines Arbeitsplatzes verpflichtet, der frei von sexueller oder rassistisch motivierter Belästigung sowie anderweitig rechtswidriger Diskriminierung ist und an welchem Drohungen, Gewalttaten oder körperliche Bedrohungen keinen Platz finden. Missbrauch, Belästigung und anderweitig anstößiges Verhalten ist sowohl verbal als auch körperlich oder visuell inakzeptabel.

Die „Values and Behaviours“ der Addiko Bank basieren auf Vertrauen, Respekt und Integrität. Addiko ist ein Arbeitgeber, der Chancengleichheit fördert und Entscheidungen in den Bereichen Einstellung, Beschäftigung, Weiterentwicklung und Beförderung ausschließlich auf Basis von Fähigkeiten und Potenzial einer Person in Bezug auf die Erfordernisse ihrer Arbeit trifft.

6.3. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Addiko Bank verfolgt eine Nulltoleranzpolitik im Zusammenhang mit jeglicher Art von Korruption oder Bestechung. Gruppenstandards und -policies stellen die Einhaltung der jeweiligen Gesetze und Vorschriften sicher. Es gibt klare Regeln für die Annahme von Geschenken und Zuwendungen, die Beauftragung von Dritten (Anti-Korruptions-Klausel), die Genehmigung von Spenden oder Sponsoring sowie die Beauftragung von Lobbyisten.

Im Einklang mit internationalen Standards und Gesetzen sowie der Strategie der Addiko Bank gilt es als rechtswidrig, wenn die Institute der Addiko Bank und die Menschen, die für die Addiko Bank oder im Namen der Addiko Bank arbeiten, direkt oder indirekt jeglichen Amtsträgern oder Mitarbeitern, jeglicher politischen Partei oder jeglichen Anwärtern auf ein Amt eine Zahlung oder Wertgegenstände mit der Absicht anbieten, leisten, geben, versprechen oder autorisieren, Aufträge zu erhalten oder fortzuführen oder sich einen unzulässigen Vorteil (direkt oder indirekt) zu verschaffen.

Anforderung, Annahme oder Angebot jeglicher Art von Schwarzgeldzahlungen, Schmiergeld, Bestechung, Tauschhandel oder anderer unsachgemäßer Zahlungen oder Zuwendungen in Verbindung mit jeglichen Unternehmensausgaben oder dem Verkauf von Waren und Dienstleistungen ist untersagt.

Die Addiko Bank verlangt, dass alle Verträge mit Dritten eine Regelung enthalten, der zufolge die anzuwendenden Anti-Korruptionsbestimmungen einzuhalten sind.

Im Jahr 2018 hat die Addiko Bank keinen Korruptionsfall festgestellt oder aufgezeichnet.

6.4. Whistleblowing

Die Addiko Bank bekennt sich zur Prävention von Verstößen oder anderer negativer Entwicklungen innerhalb der Gruppe und hat deshalb als Frühwarnsystem ein Whistleblowing-Verfahren eingerichtet, mithilfe dessen Mitarbeiter ihre Bedenken betreffend inakzeptables Verhalten über verschiedene Kanäle wie z.B. auf dem Postweg, per E-Mail oder Telefon äußern können. „Whistleblower“ müssen als Ergebnis ihrer Whistleblowing-Handlungen keine negativen beruflichen Auswirkungen befürchten. Unabhängig davon, wen die Meldung betrifft, sind Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die nach Treu und Glauben einen möglichen Verstoß meldet, in der Addiko Bank streng verboten.

Alle Fälle werden jederzeit vertraulich behandelt, genauestens untersucht und mit der gebotenen Sorgfalt gehandhabt.

6.5. Interessenskonflikte

Die Addiko Bank hat sich dem höchsten Niveau an Integrität verschrieben. Es wird von den Mitarbeitern der Addiko Bank erwartet, dass sie ihre Beziehungen zueinander, zur Bank und zu außenstehenden Organisationen objektiv und ehrlich gestalten. In der Regel sind die Mitarbeiter dazu verpflichtet, ethische, rechtliche, finanzielle oder andere Interessenskonflikte im Zusammenhang mit der Addiko Bank bzw. ihren Kunden bzw. Dritten zu vermeiden und offenzulegen, sowie sich selbst einer Position mit Entscheidungsgewalt in Bezug auf jegliche Konfliktsituation im Zusammenhang mit der Bank zu entziehen.

7. Umweltbelange

In der heutigen, von den Auswirkungen jahrelangen unverantwortlichen Verhaltens gegenüber der Natur geprägten Welt, liegt der Umweltschutz in der Verantwortung jeder einzelnen Person und Organisation. Obwohl der direkte Einfluss von Banken auf die Umwelt als eingeschränkt und weniger wesentlich als in anderen Branchen betrachtet werden kann, bekennt sich die Addiko Bank zu ihrer Verantwortung für den Umweltschutz und setzt sich bewusst mit Umweltbelangen auseinander. Dabei wird eine Reduzierung des eigenen Verbrauchs natürlicher Ressourcen, vor allem in Bezug auf Strom und Heizung sowie Treibstoff- und Papierverbrauch, angestrebt.

Die Addiko Bank und alle ihre Institute agieren im Hinblick auf Umweltangelegenheiten wie Abfallwirtschaft, Recycling und die Entsorgung von gefährlichen Materialien vollständig im Einklang mit lokalen Gesetzen und Vorschriften. Neben der Einhaltung der verpflichtenden umweltrechtlichen Bestimmungen hat sich die Addiko Bank der Umsetzung zusätzlicher Maßnahmen verpflichtet, die u.a. den Umweltschutz betreffen. Die Addiko Bank sammelt Best-Practice-Modelle von allen verbundenen Unternehmen und teilt innerhalb der Addiko Gruppe Ideen, Maßnahmen und Erfolgsgeschichten.

7.1. Raumoptimierung

Die Immobilien- und Facility Management-Abteilungen in den Instituten der Addiko Bank sind die Hauptverantwortlichen für ein erfolgreiches Energie- und Ressourcenmanagement. Eine der langfristigen Maßnahmen, welche die Addiko Bank in den letzten Jahren initiiert und im Verlauf des Jahres 2018 auch fortgesetzt hat, betrifft ein gruppenweites Raumoptimierungsprojekt. Ziel ist die Reduzierung der für das Kerngeschäft der Bank genutzten Fläche, was neben einer erheblichen Senkung der Betriebskosten infolgedessen auch zum Rückgang des Strom- und Heizungsverbrauchs führen soll. So hat die Addiko Bank in allen Hauptniederlassungen im CSEE-Raum sowie in den Back Offices im gesamten Netzwerk ein offenes Raumkonzept eingeführt, das auch in Bezug auf Heiz- und Kühlsysteme effektiv ist und darüber hinaus die erforderliche Anzahl an Leuchtmitteln senkt.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der genutzten Flächen:

Abbildung 13 - Raumoptimierung

ADDIKO GRUPPE INSGESAMT	Jänner 2017	Dezember 2017	Dezember 2018
	Summe m2	Summe m2	Summe m2
Addiko Bank AG Wien	2.165,95	2.165,95	2.165,95
Addiko Bank d.d. Zagreb	44.478,20	39.531,77	38.405,00
Addiko Bank d.d. Ljubljana	10.504,73	8.648,97	7.760,00
Addiko Bank d.d., Sarajevo	19.233,54	19.241,60	15.423,00
Addiko Bank a.d., Banja Luka	15.153,31	15.152,31	13.080,00
Addiko Bank a.d. Beograd	13.452,00	12.826,66	12.310,00
Addiko Bank a.d. Podgorica	3.424,34	3.463,55	2.915,00
Summe	108.412,07	101.030,81	92.058,95

**Überblick basierend auf Daten aus der zentralen Immobiliendatenbank der Gruppe*

7.2. Energieeinsparung

Wie im vergangenen Jahr fördert die Addiko Bank auch im Jahr 2018 die LED-Beleuchtung als Möglichkeit zur Energieeinsparung und führte diese Art der Beleuchtung als Standard im gesamten Netzwerk der Addiko Bank ein. Der Kauf qualitativ hochwertiger Produkte bringt nicht nur den Vorteil eines Rückgangs des Energieverbrauchs mit sich, sondern garantiert außerdem, dass in der Herstellung die ISO 9001-Norm eingehalten wird und die Produktqualität stabil ist. Dies ist deswegen von Bedeutung, weil weniger technische Wartungsmaßnahmen erforderlich sind und es so zu zusätzlichen Einsparungen beim für die Anreise verwendeten Treibstoff und bei Produktionsressourcen kommt.

7.3. Reduzierung der CO₂-Emissionen

Mit der Erneuerung des Fuhrparks der Addiko Bank sowie dem Erwerb einer neuen Generation an Fahrzeugen sind die CO₂-Emissionen je g/km signifikant um 25 % gesunken und betragen nun, wie in der folgenden Grafik dargestellt, gewichtet durchschnittlich 119,78 g/km:

Abbildung 14 - Reduzierung der CO₂-Emissionen

ADDIKO GRUPPE INSGESAMT	Alter Addiko Fuhrpark 2017		Neuer Addiko Fuhrpark 2018	
	Anzahl Fahrzeuge 2017	Alter Addiko Fuhrpark Ø CO ₂ -Emission (g/km)	Anzahl Fahrzeuge 2018	Neuer Addiko Fuhrpark Ø CO ₂ -Emission (g/km)
Addiko Bank AG Wien	20	167,69	16	134,69
Addiko Bank d.d. Zagreb	68	153,85	69	120,34
Addiko Bank d.d. Ljubljana	11	171,86	10	122,00
Addiko Bank d.d., Sarajevo	30	n.a.	20	101,00
Addiko Bank a.d., Banja Luka	27	149,00	18	149,00
Addiko Bank a.d. Beograd	32	155,92	29	108,03
Addiko Bank a.d. Podgorica	5	n.a.	5	99,00
Summe	193	159,66	167	119,78

* Überblick basierend auf Daten aus der zentralen Fahrzeugdatenbank der Gruppe

Die gruppenweite Optimierung des Fuhrparks führte somit außerdem zu einem Rückgang des Treibstoffverbrauchs (in manchen Ländern, z.B. Slowenien um 34 % und Bosnien und Herzegowina um 20 %) um durchschnittlich ca. 10 % im Jahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr. Darüber hinaus gibt es in der gesamten Addiko Bank Sensibilisierungsmaßnahmen für einen bewussteren Treibstoffverbrauch. Bankmitarbeiter sind dazu angehalten, alternative Möglichkeiten zu wählen, z.B. das Videokonferenzsystem zu nutzen anstatt zu Meetings zu fahren.

7.4. Reisemanagement

Die beste Möglichkeit zur Reduzierung von CO₂-Emissionen auf Geschäftsreisen ist es, diese allgemein zu vermeiden bzw. in begrenztem Umfang durchzuführen. Die Addiko Bank hat daher in allen Tochterunternehmen ein hochwertiges Videokonferenzsystem eingeführt und hält ihre Mitarbeiter dazu an, wenn möglich Videoanrufe als Alternative zu persönlichen Meetings zu nutzen. Für unvermeidbare Geschäftsreisen hat die Addiko Bank jedoch Reiserichtlinien eingeführt, um die Anzahl der Reisen so gering wie möglich zu halten. Um lange Anreisen am Zielort der Geschäftsreise zu vermeiden, stellt die Addiko Bank ihren Mitarbeitern eine Liste empfohlener Hotels zur Verfügung, die zu speziellen Preisen gebucht werden können und in unmittelbarer Nähe der üblichen Konferenzstandorte liegen.

7.5. Dokumentmanagementsystem

Die Addiko Bank engagiert sich für die kontinuierliche Verbesserung ihrer internen Abläufe, um effizienter zu werden und immer wenn möglich Ressourcen einzusparen (besonders Papier). Während manche Organisationseinheiten aufgrund gesetzlicher Vorgaben Papier verwenden müssen, liegen andere Dokumente nach den Optimierungsmaßnahmen in Bezug auf das Dokumentmanagement der Bank in den letzten Jahren nun vollständig digital vor.

7.6. Auswirkungen des digitalen Bankings

Die Förderung von digitalen Bankdienstleistungen durch die Addiko Bank, wie E-Banking und M-Banking, hat neben den offenkundigen Vorteilen für Kunden auch umweltrelevante Vorteile durch weniger Drucken und Papier (z.B. weniger Einzahlungsscheine und andere Dokumente, geringerer Tonerverbrauch usw.). Die Ära des digitalen Bankings leistet sicherlich einen eigenen Beitrag zum Umweltschutz.

7.7. Papierreduzierung und nachhaltiges Drucken

Durch ein optimiertes Druckmanagement lässt sich nicht nur Papier einsparen, sondern der Einfluss auf Abfälle im Zusammenhang mit der Verwendung von Tonern und auf den Energieverbrauch ist ebenfalls erheblich. Die Addiko Bank hat daher einheitliche multifunktionale Großdrucker der Energieeffizienz-Kategorie A eingeführt, die kleine, ineffiziente Bürodruker ersetzen sollen. In den Einstellungen ist doppelseitiges Schwarz-Weiß-Drucken als Standard festgelegt.

Eine gruppenweite Maßnahme zur Optimierung der Postwege wurde initiiert, innerhalb derer Möglichkeiten der weiteren Reduzierung gedruckter Materialien, die auf dem Postweg an Bankkunden verschickt werden, untersucht werden sollen. Eine mögliche Alternative zu gedruckter Post stellen dort, wo das auch in Bezug auf gesetzliche Anforderungen usw. möglich ist, andere Informationskanäle wie E-Mail dar. Kunden sind hier dazu angehalten, neben ihren Adressen alternative Kontaktmöglichkeiten (wie z.B. E-Mail, Telefonnummer für SMS-Service) anzugeben, die von der Bank für den Versand regulärer, normalerweise auf dem Postweg verschickter Informationsmaterialien genutzt werden könnten.

7.8. Allgemeine Sensibilisierung

Die zukünftigen Verbesserungsziele in Bezug auf den ökologischen Fußabdruck der Addiko Bank im Jahr 2019 umfassen eine gruppenweite Sensibilisierungskampagne für Umweltschutz im Allgemeinen, um eine effizientere Verwendung von Unternehmensressourcen wenn möglich (z.B. Verwendung von Firmenautos, bewusste Stromnutzung, elektronische Dokumente anstelle von Papierausdrucken usw.) zu fördern.