



# Am richtigen Ort

AKB Nachhaltigkeitsbericht 2018



**INHALTSVERZEICHNIS**

Vorwort	109
Corporate Profile	110
Nachhaltige Unternehmens- führung und -kultur	110
Reporting	112
Wesentlichkeitsmatrix	112
Kerngeschäft	113
Ziele	113
AKB als Arbeitgeberin	118
Fakten und Zahlen	119
Weitere Themen	124
GRI Content Index	124
Abkürzungen	125



Dieter Widmer,  
Direktionspräsident

### **VORWORT VON DIETER WIDMER, DIREKTIONSPRÄSIDENT**

Nachhaltigkeit ist ein facettenreicher Begriff, der heute inflationär verwendet wird und in vielen Gebieten Anwendung findet. Alles soll nachhaltig sein: Mobilität, Energie, Kleider, Nahrungsmittel oder auch Dienstleistungen. Trotz der manchmal allzu häufig und entsprechend unreflektiert anmutenden Begriffsverwendung hat das Bewusstsein für Nachhaltigkeit in der Gesellschaft und die damit einhergehenden

«Nachhaltigkeit  
ruht nie – der Prozess  
geht weiter.»

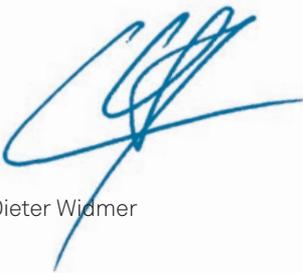
Ansprüche zugenommen. Kaufentscheidungen werden zunehmend überlegter getroffen und der Zeitaufwand, Produkte hinsichtlich ihrer Qualität zu prüfen, steigt. Auch erwarten Konsumentinnen und Konsumenten transparentere Informationen und wollen mehr über Herkunft und Erzeugung der Produkte und Dienstleistungen erfahren. Das Verantwortungsbewusstsein der einzelnen Unternehmen rückt dadurch klar in den Fokus der Öffentlichkeit.

Für mich persönlich bedeutet Nachhaltigkeit vor allem auch Beständigkeit und Dauerhaftigkeit. Ein Unternehmen, das erfolgreich sein will, muss sich langfristig ausrichten, dabei die Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen und sich konkrete Ziele setzen sowie deren Erreichen messen. Die AKB ist bestrebt, ihre Anstrengungen weiter zu vertiefen – im Kerngeschäft mit überzeugenden Finanzprodukten und Dienstleistun-

gen, im sozialen Bereich als attraktive Arbeitgeberin und durch ihr gesellschaftliches Engagement sowie in der Ökologie durch die kontinuierliche Verkleinerung ihres Fussabdrucks.

Auf den nächsten Seiten erfahren Sie mehr über unsere Prioritäten und die gesetzten Akzente der AKB Nachhaltigkeit im 2018. Doch Nachhaltigkeit ruht nie – der Prozess geht weiter. Für uns heisst das: Wir überprüfen laufend unsere wesentlichen Themen, initiieren Massnahmen, setzen und kontrollieren unsere Ziele. Wir stellen uns damit einer wichtigen Herausforderung, und das aus Überzeugung.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre.



Dieter Widmer

## Corporate Profile

Die Aargauische Kantonalbank (AKB) ist eine führende Universalbank für Privat- und Firmenkunden sowie für institutionelle Anleger. Sie ist eine öffentlich-rechtliche Anstalt, befindet sich vollständig im Eigentum des Kantons Aargau und verfügt über die volle Staatsgarantie. Rechtsgrundlage bildet die Kantonsverfassung. Die AKB fördert die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Kantons Aargau und berücksichtigt besonders die Bedürfnisse seiner Bevölkerung. Die AKB ist mit 31 Geschäftsstellen im Kanton Aargau und im angrenzenden solothurnischen Gebiet Olten-Gösgen-Gäu vertreten. Sie betreut rund 230 000 Kundinnen und Kunden. Ausserhalb der Schweiz unterhält sie keine Geschäftsstellen, kann aber im Ausland ihre Geschäfte tätigen und Dienstleistungen anbieten, sofern daraus keine unverhältnismässigen Risiken entstehen. Die AKB zählt rund 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; davon sind 73 Lernende und Praktikanten. Alle Arbeitsverträge basieren auf den Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts, dem Arbeitsgesetz und den sozialpartnerschaftlichen Vereinbarungen. Als regional verwurzelte Bank berücksichtigt sie wo immer möglich regionale Lieferanten. Die Ratingagentur Standard & Poor's hat die AKB 2018 mit einem AA Rating ausgezeichnet. Damit gehört sie zu den bestbewerteten Banken weltweit.

### NACHHALTIGE UNTERNEHMENS-FÜHRUNG UND -KULTUR

Die AKB setzt auf ein nachhaltiges Wachstum, das auf Sicherheit, Kundennähe sowie auf einem verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen basiert. Neben einer entsprechenden Verankerung in der Geschäftstätigkeit, dem Führungsverständnis und der Unternehmenskultur trägt die Gesamtbankstrategie 2016–2020 dem Thema Nachhaltigkeit besonders Rechnung. Vom dadurch geschaffenen Mehrwert profitieren Kundinnen und Kunden, Lieferanten, Mitarbeitende oder auch der Kanton Aargau. Ein wichtiger Eckpfeiler ist zudem der Leistungsauftrag zur Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung im Kanton Aargau, der im Kantonalbankengesetz festgelegt ist. Bei allen

Grundwerten der Bank wie Vertrauen, Offenheit, Verantwortung, Beweglichkeit und Respekt trägt die Nachhaltigkeit ihren Teil zu einer soliden Verankerung der Bank bei.

#### Nachhaltigkeitsgremium

Das AKB Nachhaltigkeitsgremium koordiniert als zentrale Fachstelle das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank. Es implementiert und setzt notwendige Massnahmen zielgerichtet um. Ebenfalls definiert das Gremium jährliche Handlungsfelder, erarbeitet die Zielsetzungen zuhanden der Geschäftsleitung und misst die Zielerreichung. Damit stellen wir sicher, dass das Prinzip der Nachhaltigkeit strategisch verankert ist und in alle operativen Bereiche einfließt. Die Zusammensetzung des Nachhaltigkeitsgremiums finden Sie unter [akb.ch/nachhaltigkeit](http://akb.ch/nachhaltigkeit).

### Kommunikation mit den Anspruchsgruppen

Für die AKB ist der aktive Dialog mit ihren Anspruchsgruppen sehr wichtig. Dieser interne und externe Austausch ermöglicht es, die wesentlichen Aspekte und Themen der Nachhaltigkeit zu reflektieren, aktuelle Entwicklungen zu erfassen und weiterführende Massnahmen zu ergreifen. Im Zentrum stehen dabei folgende Anspruchsgruppen: Kunden, Mitarbeitende, Lieferanten, Eigentümer (Kanton), Bürger, Medien, Verbände und Organisationen.

Wir haben auch im Berichtsjahr verschiedene Kanäle genutzt, um die Bedürfnisse und Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen zu erfahren: Sowohl Online- als auch Printmedien, Befragungen, individuelle und persönliche Begegnungen, externe Kundenanlässe und

interne Events – so wiederum zwei vom Nachhaltigkeitsgremium der Bank organisierte Nachhaltigkeitsanlässe für die Mitarbeitenden – gehören dazu. Zudem ist die AKB aktives Mitglied in verschiedenen Verbänden und Organisationen und nimmt als Bank der Aargauerinnen und Aargauer am politischen Austausch teil. Der umfassende Dialog mit den Anspruchsgruppen dient als Basis für die Wesentlichkeitsanalyse, deren Ergebnis in der Wesentlichkeitsmatrix der AKB zusammengefasst ist (vgl. Seite 112).

Für den quantitativen Dialog wie die Online-Mitarbeiterbefragung verwenden wir jeweils einen standardisierten Fragebogen.

Jährlich werden auch vereinzelte qualitative Interviews mit ausgewählten Vertretern der Anspruchsgruppen geführt. In diesem Jahr haben wir mit zwei Mitarbeitenden der AKB zu spezifischen nachhaltigen Themen in den Bereichen Kerngeschäft und AKB als Arbeitgeberin gesprochen. Die Interviews finden Sie auf den Seiten 117 und 123.

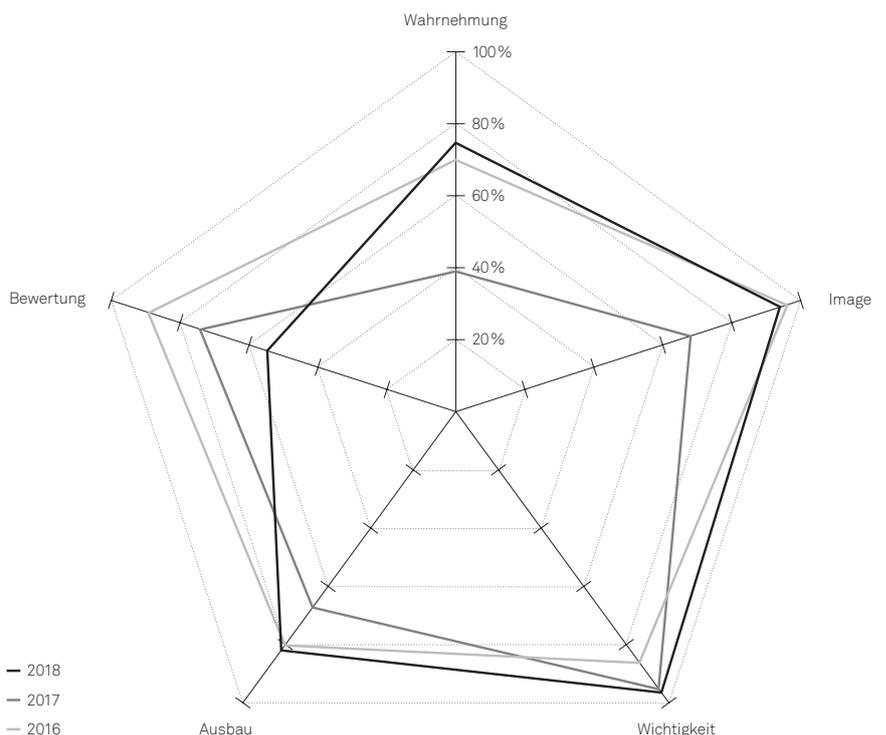
Unter Berücksichtigung der fünften Online-Mitarbeiterbefragung in Folge, an der knapp 10% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilgenommen haben, wurden folgende Themen analysiert:

- die Wahrnehmung der AKB als nachhaltige Bank,
- das Image der AKB im Hinblick auf ihre Nachhaltigkeit,
- der Wunsch nach einem Ausbau der Nachhaltigkeitsanstrengungen,
- die Wichtigkeit des Themas sowie
- die Bewertung des AKB Nachhaltigkeitsengagements

In der Grafik werden jeweils die Anteile der von den AKB Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gewählten Antwortkate-

gorien «sehr wichtig» und «eher wichtig», «sehr gut» und «gut» sowie «auf jeden Fall» und «eher ja» zusammengefasst. Der Vergleich zeigt: Die Mitarbeitenden bewerten das Thema Nachhaltigkeit weiterhin auf hohem Niveau als sehr wichtig. 56% der Befragten beurteilen das Nachhaltigkeitsmanagement der AKB als «sehr gut» bzw. «gut». 42% sehen keinen weiteren Handlungsbedarf und bewerten die Massnahmen als ausreichend. Dieser Anteil hat sich gegenüber dem Vorjahr um rund 15% erhöht und begründet den Rückgang von 74% auf 56% bei der Bewertung des AKB Nachhaltigkeitsengagements. Einen Ausbau der Anstrengungen würden 82% begrüssen. Die restlichen Befragten beurteilen das Engagement als gerade richtig. Die grössten Veränderungen sind bei den Themen Wahrnehmung und Image zu verzeichnen. Die Steigerung ist sehr erfreulich und widerspiegelt die Investitionen in

die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für nachhaltige Themen. Für die Mitarbeitenden haben die Themen Sicherheit, Attraktivität als Arbeitgeberin und CO<sub>2</sub>-Emissionen die höchste Priorität. Diese Themen sind in der Wesentlichkeitsmatrix hoch priorisiert. Zusätzliche Themen, die von den Mitarbeitenden als wichtig eingestuft wurden, sind die Sensibilisierung respektive Schulung für eine nachhaltige Kundenberatung, die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf nachhaltige Themen allgemein sowie die Digitalisierung. Die Sensibilisierung für eine nachhaltige Kundenberatung und nachhaltige Themen allgemein sind Teil der Mitarbeiterentwicklung und -förderung. Letzteres ist als Thema in der Wesentlichkeitsmatrix enthalten. Die Digitalisierung als prägende Thematik der Gegenwart wird im nächsten Dialog sowohl mit dem Management als auch mit den Anspruchsgruppen besprochen.



Wir unterstützen als Mitglied der Öbu – der Schweizerischen Vereinigung für ökologisch bewusste Unternehmensführung – auch die Weiterentwicklung der Schweizer Wirtschaft nach den Grundsätzen der Nachhaltigkeit.

Bereichen Kerngeschäft, AKB als Arbeitgeberin, Gesellschaft und Betriebsökologie setzen wir gezielte Massnahmen um und definieren für die berichtsrelevanten Themen entsprechende Ziele. Der Bericht wurde nicht extern geprüft.



**REPORTING**

Wir orientieren uns seit 2009 an der Global Reporting Initiative (GRI). Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst das Geschäftsjahr 2018 und berichtet in Anlehnung an GRI Standards nach der Berichtsoption «Kern» über die als berichtsrelevant eingestuften wesentlichen Themen (hervorgehobener Bereich innerhalb der Wesentlichkeitsmatrix). Der GRI Content Index der AKB findet sich unter [akb.ch/nachhaltigkeit](http://akb.ch/nachhaltigkeit). In den

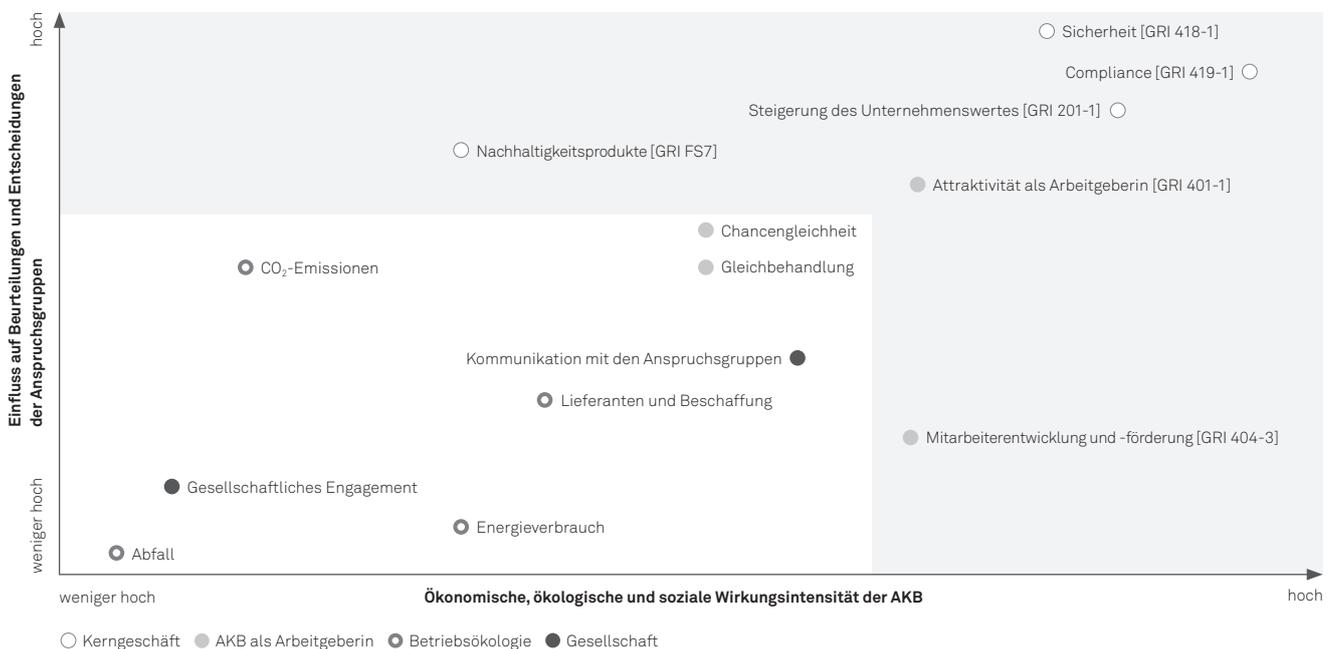
**WESENTLICHKEITSMATRIX**

Die neu zusammengesetzte Geschäftsleitung hat eine neue Beurteilung der Wesentlichkeitsmatrix vorgenommen und diese geschärft.

Themen, die allgemeine Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie der Bank und zum Managementansatz umfassen und im Rahmen der Berichterstattung in jedem Fall ausgeführt werden müssen, wurden aus der Matrix gestrichen (vgl.

**AKB WESENTLICHKEITSMATRIX 2018**

In eckiger Klammer aufgeführt sind die GRI-Indikatoren, die für die AKB Berichterstattung herangezogen worden sind.



Corporate Governance und Finanzstabilität). Die Nachwuchsförderung wurde im Thema Mitarbeiterentwicklung und -förderung subsumiert. Im Zuge einer besseren Verständlichkeit wurden vier Themen umbenannt.

Dieser Bericht konzentriert sich auf die besonders wesentlichen Themen, die in der beiliegenden Matrix im hervorgehobenen Bereich angesiedelt sind. Obwohl dazu keine Themen aus den Bereichen Gesellschaft und Betriebsökologie gehören, ist es für die AKB wichtig, sich in diesen beiden für eine umfassende Nachhaltigkeit wichtigen Bereichen zu engagieren.

Weitere Informationen dazu finden Sie auf den Seiten 117 und 123 sowie auf [akb.ch/nachhaltigkeit](http://akb.ch/nachhaltigkeit).

## KERNGESCHÄFT

### Sicherheit

[GRI 103-1] Das Ziel der AKB sind langfristige Partnerschaften mit nachhaltigem Nutzen – für Bank und Kunden. Im Sinne ihrer strategischen Ausrichtung und unter Berücksichtigung des Sicherheitsgedankens setzt die AKB auf die Fähigkeit, Risiken proaktiv und professionell zu bewirtschaften und damit einen wesentlichen Beitrag zu einer langfristigen Solidität und Reputation zu leisten.

[GRI 103-2] Die Bank hat insgesamt eine moderate Risikoneigung und steht für Sicherheit und Loyalität. Bezüglich IT-Sicherheit werden höchste Qualitätsstandards eingehalten und bei Unternehmensentscheidungen wird den Reputationsrisiken höchste Bedeutung beigemessen.

[GRI 103-3] Ein wichtiges Sicherheitsinstrument ist das operationelle Risikomanagement, das bei der AKB als umfassender Prozess definiert ist. Im Fokus des operationellen Risikomanagements stehen der risikoorientierte Schutz von Personen, Dienstleistungen, Informationen und Vermögenswerten des eigenen Verantwortungsbereichs sowie die Aufrechterhaltung und Wiederherstellung kritischer Geschäftsprozesse im operationellen Notfall.

[GRI 418-1] Dem Schutz von Kundendaten und in diesem Zusammenhang der Einhaltung der Privatsphäre sämtlicher Kundinnen und Kunden sowie der Informationssicherheit wird ein hoher Stellenwert beigemessen. Dazu bestehen geeignete Vorkehrungen, welche den Schutz von Informationen

## ZIELE

	Bereich	Ziele 2019
Kerngeschäft	Compliance	Durch den Einsatz von webbasierten Ausbildungstools soll die Anzahl der Mitarbeitenden, die in Compliance-relevanten Themen geschult werden, um 10% erhöht werden.
	Steigerung des Unternehmenswertes	Die AKB erhöht die Anzahl der Kundinnen und Kunden mit einer Hauptbankbeziehung um weitere 1500 Einheiten, wobei 1300 auf Privatkunden und 200 auf Firmenkunden entfallen.
	Sicherheit	Die AKB will die relevanten Datenschutzregeln vollumfänglich einhalten und die Privatsphäre ihrer Kundinnen und Kunden schützen. Ziel ist, diesbezüglich keine Kundenbeschwerden zu erhalten.
	Nachhaltigkeitsprodukte	Sämtliche Voraussetzungen sind geschaffen, damit im Jahr 2020 ein erster Green Bond emittiert werden kann.
AKB als Arbeitgeberin	Attraktivität als Arbeitgeberin	¼ der publizierten Stellen werden mit einer Möglichkeit für ein Teilzeitanstellungsverhältnis angeboten.
	Mitarbeiterentwicklung und -förderung	Bei mindestens ¼ der zu besetzenden Stellen werden interne Kandidatinnen und Kandidaten berücksichtigt.

Die Ziele und die Zielerreichung des Geschäftsjahres 2018 finden sich auf der Webseite [akb.ch/nachhaltigkeit](http://akb.ch/nachhaltigkeit).

und von Systemen zur Verarbeitung, Speicherung und Übermittlung von Daten beinhalten. Mehrere Systeme, die den Abfluss von sogenannten Kundenidentifikationsdaten verhindern, stehen im Einsatz. Dazu gehört auch, dass der gesamte Inhalt von E-Mails automatisch und regelbasiert durch eine Software untersucht und falls nötig blockiert wird. Die Auswertung von E-Mails, die Regelverstöße verursachen, wird intern analysiert und verifiziert.

2018 wurden weder Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre noch in Bezug auf die Verletzung von Daten ermittelt. Das soll auch 2019 nicht anders sein und ist so als Zielvorgabe definiert (vgl. Ziele 2019, S. 113).

Weitere Informationen zum Risikomanagement finden Sie im Geschäftsbericht auf Seite 62 ff.

### Compliance

[GRI 103-1] Die Regulierungsdichte im Finanzbereich hat sich in den letzten Jahren stark erhöht. Die Herausforderungen zur Sicherstellung sämtlicher Vorgaben sind kosten- und personalintensiv und erfordern Ressourcen auf allen Ebenen. Die Einhaltung von Gesetzen, Regularien und Branchenstandards schützt die Bank vor finanziellen Verlusten und Reputationsschäden und ist Grundlage für eine langfristige und verlässliche Partnerschaft mit allen Anspruchsgruppen.

[GRI 103-2] Für die Identifizierung, Beurteilung, Überwachung und Berichterstattung der Compliance-Risiken der Bank ist die dem Sektor General Counsel – Legal & Compliance zugehörige Compliance-Funktion zuständig. Sie ist eine von den ertragsorientierten Geschäftseinheiten unabhängige Kontrollinstanz

und berät bzw. unterstützt den Bankrat, die Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden in der Wahrnehmung ihrer Verantwortung bei Compliance-Fragen und stellt die Überwachung sicher.

Gestützt auf die regelmässige Einschätzung der Compliance-Risiken werden die notwendigen Massnahmen definiert. Deren Wirksamkeit wird durch die Erhebung von spezifischen Kennzahlen – sogenannten Risiko-Indikatoren – gemessen und im Rahmen der Berichterstattung an die Geschäftsleitung, den Risiko- und Prüfungsausschuss sowie den Bankrat rapportiert.

[GRI 103-3] Compliance stellt zudem die Ausbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Geldwäschereibekämpfung und der Vereinbarung zur Sorgfaltspflicht der Banken (VSB) durch regelmässig durchgeführte und dokumentierte Schulungen sicher.

2019 wird das Schwergewicht der Tätigkeit der Compliance-Funktion in der Umsetzung der überarbeiteten Vorgaben der Geldwäschereiverordnung der FINMA sowie der angepassten Vereinbarung über die Standesregeln zur Sorgfaltspflicht der Banken (VSB 20) liegen. Zudem werden 2019 webbasierte Ausbildungsmodule erarbeitet, die eine effizientere Ausbildung der Mitarbeitenden ermöglichen (vgl. dazu Ziele 2019, S. 113).

[GRI 419-1] Im Geschäftsjahr 2018 hat die AKB – wie auch in den Vorjahren – weder monetär signifikante Bussgelder noch monetäre Strafen auferlegt erhalten. Durch die Zielvorgabe 2019 stellt die AKB sicher, durch vermehrte Schulungen der Einhaltung aller Gesetze, Regularien und Branchenstandards vollumfänglich nachzukommen.

Weitere Informationen dazu finden Sie im Geschäftsbericht unter Compliance-Risiken auf Seite 70.

### Nachhaltigkeitsprodukte

[GRI 103-1] Finanzmärkte unterliegen einem starken Wandel, der durch neue Anlagethemen und -formen gekennzeichnet ist. Mit dem Thema Ressourcenschonung eng verbunden sind nachhaltige Anlagen, deren Renditebetrachtungen zwar oft kontrovers diskutiert werden, jedoch attraktiv für diejenigen Investoren sind, die sich mit der Ausbeutung unseres Planeten nicht abfinden wollen und eine gewisse Signalwirkung von Unternehmen erwarten. Diese Entwicklung gilt es in Zukunft vermehrt zu berücksichtigen. Daneben ist das klassische Bankgeschäft für eine Volkswirtschaft unverzichtbar. Finanzintermediäre halten den wirtschaftlichen Kreislauf in Gang und haben einen grossen Einfluss auf die Verwendung der Gelder bzw. gestalten mit Kreditvergaben oder Investitionen die Nachhaltigkeitswirkung mit. Weiter ist der Bevölkerungsanteil, der bei seinen Entscheidungen Nachhaltigkeitsaspekte mitberücksichtigt, in den letzten Jahren weiter gestiegen und liegt im Bereich zwischen 10% und 30%.

[GRI 103-2] Als Universalbank stellen wir unseren Kundinnen und Kunden eine Produktpalette mit Dienstleistungen aus den Bereichen Finanzierung, Vorsorge, Anlagen, Sparen und Zahlungsverkehr zur Verfügung. Unser Angebot hat somit eine direkte Auswirkung auf die Wirtschaft, die Gesellschaft und die Umwelt im Marktgebiet. Wir haben zudem im Verhaltens- und Ethikkodex, welcher die Leitlinien für eine Unternehmensführung nach höchsten ethischen, gesetzlichen und professionellen Standards definiert, geregelt, dass die

Bankkundinnen und -kunden neben Umweltschutz und Ressourcenschonung insbesondere über nachhaltige Produkte- und Dienstleistungslösungen informiert werden.

Weitere Informationen zum Verhaltens- und Ethikkodex finden sich auf Seite 123 und auf der Website akb.ch unter Werte & Kultur.

[GRI 103-3] Mit der Offenlegung der Anteile zu den nachhaltigen Fonds und zur nachhaltigen Vermögensverwaltung weisen wir unser Engagement im Anlagebereich aus. Nebst finanziellen Kriterien werden dabei auch ökologische, ethische und soziale Aspekte berücksichtigt.

	2016	2017	2018
Volumen nachhaltiger Fonds (in Mio. CHF)	21,1	26,6	24,4

Der Rückgang beim Anlagevolumen nachhaltiger VVA-Mandate liegt in der Auflösung eines grossen Vermögensverwaltungsmandates. Beim Volumen nachhaltiger Fonds könnte die Reduktion auf die Lancierung eigener AKB Portfoliofonds zurückzuführen sein, die zu einer gewissen Umschichtung geführt haben. Auch wenn diese Fonds nicht als dezidierte Nachhaltigkeitsprodukte geführt werden, erfolgen zahlreiche Investitionen in Firmen, welche auch in Nachhaltigkeitsfonds enthalten sind (vgl. Interview mit Andreas Zollinger, S. 116).

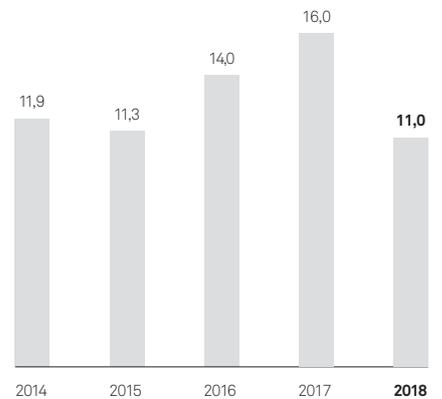
[GRI FS7] Die AKB will für Kundinnen und Kunden, die nachhaltige Produkte und Dienstleistungen wünschen bzw. sich mit der Bank dazu austauschen möchten, eine attraktive und kompetente Partnerin sein. Wir sorgen dafür, dass die Kunden-

partnerinnen und -partner entsprechend sensibilisiert sind und über das notwendige Know-how verfügen. Die AKB Anlagespezialisten bieten Unterstützung, stehen den Kundinnen und Kunden als Ansprechpartner zur Verfügung und helfen bei der Auswahl der passenden Anlagen. Wir bieten sämtlichen Kundinnen und Kunden die Möglichkeit, zeitnah auf mögliche nachhaltige Marktchancen reagieren zu können.

Auch im Kreditgeschäft arbeiten wir derzeit an Produkten, die aus nachhaltigen Refinanzierungsquellen stammen. Ein erster Green Bond soll bis spätestens 2020 im Produktesortiment zur Verfügung stehen (vgl. dazu Ziele 2019, S. 113).

## 11 Mio.

Anlagevolumen nachhaltiger VVA-Mandate  
in Mio. CHF





Andreas Zollinger,  
Stv. Bereichsleiter  
Kundenlösungen

Andreas Zollinger, Stv. Bereichsleiter Kundenlösungen, über das veränderte Bewusstsein der Gesellschaft zur Nachhaltigkeit, die Folgen für die AKB und weshalb Transparenz notwendig ist.

**Der allgemeine Trend geht in Richtung einer grösseren Nachfrage nach Nachhaltigkeitsprodukten. Beobachten Sie diesen Trend auch bei den Kundinnen und Kunden der AKB?**

Die Entwicklung der Anlagevolumina nachhaltiger VVA-Mandate und des Anteils nachhaltiger Fonds am gesamten Fondsvolumen bewegt sich auf überblickbarem Niveau. Eine steigende Nachfrage nach explizit nachhaltigen Produkten stelle ich bei der AKB nicht fest. Das heisst aber nicht, dass unsere Kundinnen und Kunden dem Thema gleichgültig gegenüberstehen. In der heutigen Zeit wird generell ein gesunder Umgang mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen erwartet. Die Banken müssen sich entsprechend vorbereiten, um dieser generellen Erwartungshaltung gerecht zu werden. Das betrifft selbstverständlich auch unsere Produkte und Dienstleistungen respektive unsere Ausbaupläne in diesem Bereich. Ich denke dabei an spezifische Produkte, die auf Nachhaltigkeit einen besonderen Fokus legen. Wir müssen und wollen uns als Bank aber auch bezüglich Transparenz weiter verbessern.

**Was heisst das genau für die Produkte und Dienstleistungen der AKB bzw. wo zeigt sich diese verbesserte Transparenz?**

Die Transparenz bezieht sich explizit auf den Anlagebereich, in dem wir die

einzelnen Depot- und Fondspositionen hinsichtlich Nachhaltigkeit bewerten lassen möchten. Unsere Überlegungen gehen in Richtung eines Nachhaltigkeitsindikators. Diese Beurteilung soll den Kundinnen und Kunden transparent aufzeigen, wie nachhaltig sie investiert sind, wie stark die einzelnen Positionen zum Gesamtergebnis beitragen und wo ein allfälliger Handlungsbedarf besteht. Sehr viele Gelder werden heute schon in nachhaltig fortschrittlichen Firmen ausserhalb von expliziten Nachhaltigkeitsfonds investiert. So befinden sich beispielsweise rund 80% der SMI-Firmen im sogenannten Nachhaltigkeitsuniversum. Aktuell führen wir Gespräche mit Anbietern, die über solche Dienstleistungen zur Beurteilung von Fondspositionen verfügen und uns bei der Umsetzung eines Nachhaltigkeitsindikators bis Ende 2020 unterstützen können.

**Was bietet die AKB im Bereich der Nachhaltigkeitsprodukte konkret an und wie aktiv werden diese Produkte von den Kundinnen und Kunden genutzt?**

Aktuell verfügen wir lediglich im Anlagebereich über ein spezielles Angebot an nachhaltigen Produkten und Lösungen, die wir mit einem externen Partner anbieten. Das Volumen unserer nachhaltigen Anlagefonds beläuft sich im Berichtsjahr auf CHF 24,4 Mio.; das Anlagevolumen nachhaltiger VVA-Mandate

ist mit CHF 11,0 Mio. auf das Niveau von 2015 zurückgegangen. Eigene spezifisch nachhaltige Finanzierungslösungen wurden vor einigen Jahren durch den allgemeinen Trend des energiesparenden Bauens und Renovierens obsolet und wurden von uns deshalb eingestellt.

**Warum verzichtet die AKB bis jetzt auf Eigenprodukte im Bereich Nachhaltigkeit?**

Neben den erwähnten Lösungen im Finanzierungsbereich sehe ich im aktuellen Zinsumfeld für den Sparbereich kein attraktives Angebot, für das wir eine eigene AKB Lösung anbieten könnten. Für zusätzliche eigene nachhaltige Anlagefonds fehlt uns die kritische Grösse.

**Ist ein Ausbau bei den Nachhaltigkeitsprodukten geplant? Wenn ja: In welche Richtung geht der Ausbau?**

Ja, wir erarbeiten in diesem Jahr die Grundlage für die Emission sogenannter Green Bonds.

**Welche Ziele verfolgt die AKB mit den geplanten Green Bonds?**

Wie bereits erwähnt, nehmen wir das erhöhte Bewusstsein für die Nachhaltigkeit auf und bereiten uns entsprechend vor. Green Bonds finanzieren Projekte, die sich positiv auf das Klima auswirken. Solche befinden sich heute schon in unserem Portfolio. Durch die Emission von eigenen Green Bonds erweitern wir unsere Refinanzierungsquellen. Der Green-Bond-Markt ist ein stark wachsender und innovativer Markt. Wir erwarten diesbezüglich auch in der Schweiz eine Zunahme der Emissionstätigkeit und der Investorennachfrage.

### Steigerung des Unternehmenswertes

[GRI 103-1] Die Förderung der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung ist im Leistungsauftrag der AKB begründet und verpflichtend. Wir schaffen damit einen langfristigen Mehrwert für unsere Kunden, Mitarbeitenden sowie für den ganzen Kanton Aargau. Als öffentlich-rechtliches Institut mit Staatsgarantie trägt die Bank eine besondere Verantwortung und ist dadurch einer entsprechenden Anspruchshaltung der Öffentlichkeit ausgesetzt. Wir erfüllen diese Anforderungen durch ein Geschäftsmodell, das die Kunden ins Zentrum des Handelns stellt und die lokale Wirtschaft sowie Gesellschaft vielfältig unterstützt. Wir erhöhen damit unseren Unternehmenswert nachhaltig. Alle damit verbundenen Massnahmen tragen ihren Teil zur Stärkung des Wirtschaftsraums im Marktgebiet bei.

[GRI 103-2] Die AKB setzt sich auf vielfältige Weise für den Wirtschaftsraum Aargau ein und verpflichtet sich in ihrem Leitbild, unter anderem den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern sowie eine solide Eigenkapitalausstattung anzustreben. Der Eigentümer hat in der Eigentümerstrategie die strategischen Interessen des Kantons Aargau dargelegt. Die darin festgehaltenen finanziellen Ziele sind allesamt auf die ökonomische Nachhaltigkeit ausgerichtet und beinhalten neben einer verlässlichen Ausschüttung eine stetige Gewinnentwicklung analog der Entwicklung des AKB Eigenkapitals.

Die AKB konnte im Verlauf der letzten 10 Jahre das nominelle Eigenkapital um rund CHF 885 Mio. erhöhen. Die Gesamtkapitalquote von 12,5% erhöhte sich dabei trotz verschärften Eigenmittelanforderungen aufgrund des zusätzlich erforderlichen Kapitalpuffers von

1% auf 16,4%. Die AKB verfügt somit, gemessen an der durch den Regulator geforderten Eigenkapitalquote von 12%, über eine sehr solide Eigenkapitalbasis, die rund 37% über den Mindestanforderungen liegt. Die Resultate der ordentlichen Kapitalplanung und der Stressszenarien zeigen, dass die Bank selbst unter Berücksichtigung eines wesentlichen wirtschaftlichen Abschwungs immer noch über eine intakte Eigenmitteldeckung verfügen würde und die Einhaltung der Eigenmittelvorschriften jederzeit gewährleisten könnte.

Die Entschädigung resp. die Ablieferung an den Kanton sind in den letzten 10 Jahren ebenfalls stark angewachsen. Für das Jahr 2018 beantragt der Bankrat in Absprache mit dem Regierungsrat eine deutlich tiefere Gewinnablieferung an den Kanton von CHF 72 Mio. (inkl. Abgeltung Staatsgarantie). Die tiefere Ausschüttung ist dabei auf eine zusätzliche Dotierung der freiwilligen Gewinnreserven von CHF 39 Mio. zurückzuführen, die im Hinblick auf eine mögliche Verschärfung der Eigenkapitalvorschriften erfolgt. Die kumulierte Gesamtentschädigung beläuft sich auf CHF 864 Mio. für die letzten 10 Jahre.

[GRI 103-3] In einem engen Austausch steht die AKB mit dem Aargauer Regierungsrat, in seiner Funktion als kantonales Aufsichtsorgan, dem Grossen Rat des Kantons Aargau, der die Oberaufsicht wahrnimmt, sowie der Grossratskommission Volkswirtschaft und Abgaben. Damit verbunden sind auch die jährliche Genehmigung der Jahresrechnung und die Entlastung des Bankrats.

[GRI 201-1] Sämtliche Informationen über die wirtschaftliche Leistung der AKB und ihre Ablieferung an den Kanton Aargau finden sich im Geschäftsbericht auf

den Seiten 14 ff. und auf [akb.ch/nachhaltigkeit](http://akb.ch/nachhaltigkeit) unter Kennzahlen der AKB Nachhaltigkeit 2018. Eine wichtige Messgrösse, die den Fussabdruck der AKB im Marktgebiet und ihre Leistungsfähigkeit widerspiegelt, ist die Anzahl der Hauptbankbeziehungen, die im Berichtsjahr bei über 36 000 liegen. Ein weiterer Ausbau ist auch für das Geschäftsjahr 2019 als Zielsetzung definiert (vgl. dazu Ziele 2019, S. 113).

### AKB ALS ARBEITGEBERIN

#### Attraktivität als Arbeitgeberin

[GRI 103-1] Die AKB ist mit ihren rund 800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine wichtige Arbeitgeberin im Kanton Aargau und engagiert sich für gute und fortschrittliche Arbeitsbedingungen. Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von attraktiven Leistungen, passender Infrastruktur und Entwicklungsmöglichkeiten. Um hohe Ziele zu erreichen und wirtschaftlich erfolgreich zu sein, sind eine faire Partnerschaft und ein respektvoller Umgang mit den Mitarbeitenden notwendig. Gleichzeitig vertreten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Werte der AKB nach innen und aussen, handeln unternehmerisch und partizipieren am Erfolg der Bank.

[GRI 103-2] Um als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden, orientiert sich die AKB an einem breiten Spektrum an Massnahmen.

Im Bereich der sozialen Unterstützung für Mitarbeitende besteht die Möglichkeit, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich bei Bedarf durch ausgebildete Fachpersonen unterstützen und beraten lassen können. Im 2018 waren drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der AKB angestellt, die aus gesundheitlichen Gründen nur in reduziertem Umfang ihrer

Arbeit nachgehen konnten. Bei Reorganisationen und strukturellen Veränderungen werden stets sozialverträgliche Lösungen angestrebt. Betroffene Mitarbeitende haben die Möglichkeit, mit Einsätzen im internen «Winteam» verschiedene Erfahrungen innerhalb der AKB zu sammeln, um darauf aufbauend einen definitiven Einsatzort zu finden.

Als familienfreundliches Unternehmen fördern wir mit dem Angebot von Teilzeitmodellen die Vereinbarkeit von Beruf und privaten sowie familiären Bedürfnissen. Alle Vollzeitstellen werden grundsätzlich mit einem Pensum von 80–100% ausgeschrieben. Dieser Entscheidung basiert auf Erkenntnissen der Soziodemographie bzw. einer Umfeldanalyse der AKB und erhöht die Zahl möglicher Kandidatinnen und Kandidaten im Bewerbungsprozess. 2018 lag der Anteil an Teilzeitarbeitenden bei rund 26% und hat sich gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Im Branchenvergleich ist dieser Wert relativ hoch und unterstreicht den Beitrag, den wir im Hinblick auf familienfreundliche Arbeitsformen leisten. Der bezahlte Mutterschaftsurlaub ist nach Anzahl Dienstjahre abgestuft und übersteigt in jedem Fall das gesetzliche Minimum in Höhe und Dauer. Auch die bei uns angestellten Väter kommen in den Genuss von freien Tagen: Ihnen wird ab 2019 ein Vaterschaftsurlaub von 15 Tagen gewährt.

Das System der Salärpolitik ist Teil der menschenorientierten und leistungsbezogenen Unternehmenskultur. Wichtige Elemente sind die Zielvereinbarungen und Kompetenzbeurteilungen. Die Gesamtvergütung setzt sich aus einem fixen und einem variablen Teil zusammen. Dem fixen Anteil liegt ein Funktionsstufenmodell mit analyti-

scher Funktionsbewertung zugrunde. Darin werden alle erforderlichen Aus- und Weiterbildungen, Zusatzkenntnisse, psychischen und sozialen Linienführungs- sowie Projektführungsanforderungen bewertet und in Funktionsstufen eingeordnet. Den gesamten variablen Teil und die Vergütung an die Geschäftsleitung legt der Bankrat aufgrund der Zielerreichung fest. Die Feinverteilung auf die Funktionsstufenkategorien legt die Geschäftsleitung unter Berücksichtigung der individuellen Leistung des Mitarbeitenden sowie des Verantwortungsumfangs der Funktion fest.

In der Gesundheitsförderung gelten unsere Leistungen im Fall von Krankheiten und Unfällen als fortschrittlich. Die Bank übernimmt auch die Kosten der präventiven Grippeimpfung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die gesundheitsbedingten jährlichen Abwesenheiten infolge von Unfall (Betriebs- und Nichtbetriebsunfall) und Krankheit haben sich gegenüber dem Vorjahr nur leicht verändert und liegen mit durchschnittlich 0,65 respektive 4,5 Tagen im Branchenvergleich tief.

Wir stehen der Übernahme von Nebenbeschäftigungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wohlwollend gegenüber und bewilligen nebenamtliche Tätigkeiten für politische, soziale, kulturelle und sportliche Ämter. Insgesamt üben 109 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein öffentliches beziehungsweise politisches Amt aus, gehen einer Nebenbeschäftigung nach oder halten Beteiligungen.

Wir gewähren unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, deren Ehepartnern oder den eingetragenen Partnern sowie Kindern bis zur Erreichung des 20. Lebensjahrs Vergünstigungen für unsere eigenen Produkte.

## FAKTEN UND ZAHLEN

# 42%

Frauenanteil bei den Beförderungen zu Mitgliedern des Kaderns

# 640 000.-

für die externen Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



Beste Arbeitgeberin 2018 in der Branchengruppe Banken; weitere Informationen finden Sie auf [akb.ch](http://akb.ch) unter Job & Karriere

Daneben bestehen Personalvergünstigungen für Produkte und Dienstleistungen bei ausgewählten Unternehmen.

Zu Beginn des Jahres werden jeweils die Beförderungen ausgesprochen. Per 1. Januar 2019 beförderte die AKB fünf Mitarbeitende zu Mitgliedern der Direktion und 19 Mitarbeitende zu Mitgliedern des Kaders. Der Frauenanteil der Mitglieder des Kaders bei dieser Beförderung liegt bei 42% und hat sich gegenüber dem Vorjahr fast verdoppelt.

[GRI 103-3] Damit die Arbeitgeberattraktivität weiter ausgebaut und allfällige Verbesserungspotenziale frühzeitig erkannt werden können, führen wir regelmässige Mitarbeiterumfragen durch. Die Aufarbeitung der Resultate der letzten Umfrage 2017 führte im Berichtsjahr zur Umsetzung konkreter Massnahmen in den acht AKB Kulturthemen und damit zur Weiterentwicklung der Bank. Die nächste Mitarbeiterumfrage ist für Frühling 2020 vorgesehen.

[GRI 401-1] Mit der Gesamtzahl der Ein- und Austritte sowie mit der Altersverteilung der Mitarbeiterfluktuation, welche nach Altersgruppe und Geschlecht ausgewiesen und analysiert wird, liegt eine nützliche Kennzahl zur Arbeitgeberattraktivität vor. Diese soll auch unter der Berücksichtigung des Ziels 2019, mehr Stellen als Teilzeitanstellungen auszuscheiden, weiter erhöht werden (vgl. dazu Ziele 2019, S. 113).

Die Quote der internen Stellenbesetzung liegt 2018 bei rund 37% und hat sich im Jahresvergleich kaum verändert.

**Mitarbeiterentwicklung und -förderung**  
[GRI 103-1] Die Mitarbeiterentwicklung und -förderung ist ein zentraler

Teilbereich für den Erfolg der Bank. Die gestiegenen Ansprüche von Kundinnen und Kunden und das zunehmend komplexe Bankgeschäft wie auch die fortschreitende Digitalisierung verlangen von Kundenpartnerinnen und Kundenpartnern hohe Kompetenzen. Die heutige Wissens- und Informationsgesellschaft trägt ihren Teil zu den sich verändernden Anforderungen bei. Wir berücksichtigen diese Entwicklung und bieten unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance, sich aufgrund von Fähigkeiten und Interessen weiterzuentwickeln sowie Verantwortung zu übernehmen.

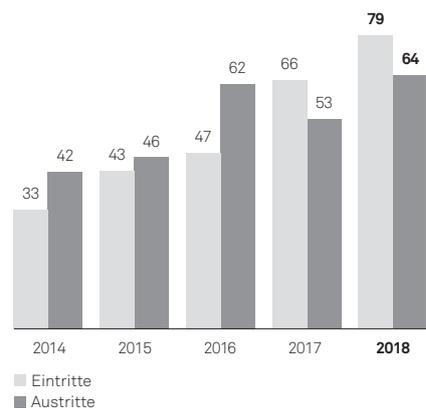
[GRI 103-2] Die Technologie und die Digitalisierung beschleunigen den Wandel des Einsatzes digitaler Hilfsmittel, die in der Finanzberatung zu neuen Anforderungen geführt haben. Mit der Einführung der digital unterstützten Anlageberatung will sich die AKB als Anlagebank stärker positionieren und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichzeitig auf die veränderten Aufgaben im Beratungsprozess vorbereiten. Alle setzen mittlerweile Tablets und Smartphones ein. Die Kundenpartnerinnen und Kundenpartner befinden sich so in einer neuen Rolle, die nebst bankfachlichem Wissen auch Flexibilität im Umgang mit den Betriebsmitteln der Digitalisierung erfordert.

Im Basiskaderlehrgang, der angehende Kadermitarbeitende während eines knappen Jahres auf ihre Führungs- oder Fachspezialistenkarriere vorbereitet, konnten 2018 wiederum 13 Personen für den nächsten Entwicklungsschritt fit gemacht werden.

Eine wichtige Bedeutung kommt den Führungspersonen zu. Die AKB unterstützt neue Führungspersonen durch das massgeschneiderte Programm «Die ersten 100 Tage im Amt». Davon

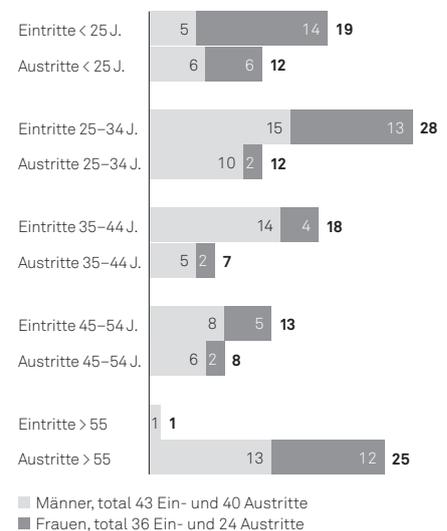
**Ein- und Austritte**

Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



**Altersverteilung der Mitarbeiterfluktuation**

Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter



konnten im Berichtsjahr elf Führungspersonen profitieren. Ergänzend zu diesem Programm haben elf neue Führungspersonen das siebentägige Führungskaderseminar besucht. Die Sensibilisierung auf die AKB Führungskultur und auf den Umgang mit den entsprechenden Instrumenten und Prozessen hat die Neueinsteiger optimal auf ihre Führungsaufgabe vorbereitet.

Wir investieren nach wie vor stark in die berufliche Grundbildung und sind stolz auf die Ausbildung junger Berufsleute. Allen Lehrgängern mit guten Leistungen wird eine Weiterbeschäftigung innerhalb der Bank angeboten. Mit dem Trainee-Programm, das KV- und FH-Absolventen mit Potenzial angeboten wird, besteht durch die Kombination von praktischer Arbeit und theoretischem Wissenserwerb die Möglichkeit eines Berufseinstiegs in die Kundenberatung.

Über CHF 640 000 hat die AKB in externe Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter investiert. Fast 20% der Belegschaft hat im Berichtsjahr ihr Know-how mit Weiterbildungsmaßnahmen zwischen einigen Tagen bis zu vier Jahren erweitert. 28 Bankfachleute und Fachspezialisten durften ihr Diplom einer Höheren Fachschule, einer Fachhochschule oder eines eidgenössischen Abschlusses entgegennehmen.

An 67 Ausbildungstagen wurden die rund 200 Kundenpartnerinnen und Kundenpartner im Umgang mit den digitalen Hilfsmitteln ausgebildet. Neben der reinen Tool-Anwendung standen auch die Präsentationstechnik sowie die Sozial- und Methodenkompetenz bei der Besprechung mit den Kundinnen und Kunden im Vordergrund. Die Softfaktoren (Emotionen) sind wei-

terhin von grösster Bedeutung, begleitet von innovativen und begeisternden Tools und Dienstleistungen, die das Kundenerlebnis erhöhen und den Prozess vereinfachen und effizienter machen.

Im Berichtsjahr bot die AKB zudem Ausbildungsplätze für 68 Lernende (KV und Mediamatiker), sechs Praktikanten und sieben Plätze im Trainee-Programm Privatkunden und zwei im Trainee-Programm Firmenkunden an. 22 Absolventinnen und Absolventen haben ihre berufliche Grundbildung 2018 mit Erfolg abgeschlossen und am Ende des 24-monatigen Trainee-Programmes konnten fünf Personen ihre Zertifikate in Empfang nehmen.

[GRI 103-3] Um den Nutzen von Weiterbildungen aufzeigen zu können, führen wir bei den Absolventinnen und Absolventen Umfragen durch. Neben Erhebungen zur Qualität der Weiterbildung lassen sich dadurch auch Rückschlüsse auf die persönliche Motivation oder allfällige Trends bzw. die zeitliche Belastung in Form von Schultagen oder Vorbereitungsarbeiten ziehen. Die letzte Umfrage zu den externen Abschlüssen im Zeitraum 2014–2018 zeigte, dass 90% der Absolventinnen und Absolventen ihre Weiterbildung weiterempfehlen können.

[GRI 404-3] Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine jährliche Mitarbeitenden-Beurteilung mit dem direkten Vorgesetzten erhalten, liegt bei 100%. Darin eingeschlossen sind alle Führungskräfte über Geschlechter und Mitarbeiterkategorien hinweg sowie neben direkten Beurteilungen der Vorgesetzten bzw. des Vorgesetzten auch eine jährliche Zielvereinbarung. Diese Massnahmen unterstützen das Ziel 2019, für die Besetzung von Arbeits-

stellen auch interne Kandidatinnen und Kandidaten einzubeziehen (vgl. dazu Ziele 2019, S. 113).



Roman Spieser,  
Stv. Leiter Human  
Resources

Roman Spieser, Stv. Leiter Human Resources der AKB, über den Verhaltens- und Ethikkodex, die damit verbundene Pflicht der Mitarbeitenden und die Ahndung bei Verstössen.

**Welchen Stellenwert hat der Verhaltens- und Ethikkodex für die AKB respektive für die Unternehmenskultur und für die Attraktivität als Arbeitgeberin?**

Die AKB betreibt das Bankgeschäft im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften sowie der anerkannten beruflichen und ethischen Grundsätze. Die Bankbranche bewegt sich in einem anspruchsvollen und sensiblen Umfeld, das stetig mit Veränderungen konfrontiert wird.

Unser Verhaltens- und Ethikkodex bildet den Eckpfeiler der Unternehmenskultur und ist Grundlage für unser tägliches Handeln. Die Mitglieder des Bankrats und alle Mitarbeitenden der AKB verpflichten sich, ihr Tun und Handeln nach diesen Vorgaben auszurichten.

Der Kodex dient als Wegleitung zum Erhalt der Reputation und ermöglicht, die Versprechen gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, unseren Mitarbeitenden sowie der Bevölkerung und dem Kanton Aargau einzuhalten.

**Was sind die Hauptthemen des Kodex'?**

Der Verhaltens- und Ethikkodex der AKB basiert auf unseren fünf Grundwerten und unseren Führungsgrundsätzen. Er regelt, wie die AKB die Geschäfte betreiben will und definiert die wichtigsten Leitlinien, damit das Unternehmen nach höchsten ethischen, gesetzlichen und professionellen Standards tätig ist.

**Welche Auswirkungen haben die Anpassungen auf das Verhalten der Mitarbeitenden?**

Sämtliche Mitarbeitenden verpflichten sich, ihr Tun und Handeln nach den Inhalten des Kodex' auszurichten und die Vorgaben einzuhalten. Sie tragen die Verantwortung für das eigene Verhalten und Handeln. Sie sind verpflichtet, sich zu Wort zu melden, wenn Grund zur Annahme besteht, dass unrechtmässig und unethisch gehandelt wird.

**Was genau macht die AKB, um die Mitarbeitenden im Hinblick auf ein angemessenes Verhalten zu sensibilisieren?**

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, sich mit dem Kodex vertraut zu machen, unsere Werte zu verkörpern und diese in der täglichen Arbeit bewusst und konsequent einzuhalten. Den Inhalt thematisieren Vorgesetzte regelmässig mit ihren Mitarbeitenden oder sprechen diesen an AKB Anlässen oder bei Führungs-Fresh-ups an.

**Gibt es ein Beschwerdeverfahren und was geschieht bei Verstössen gegen den Verhaltens- und Ethikkodex?**

Sämtliche Mitarbeitende werden ermutigt, mögliche Verstösse gegen den Verhaltens- und Ethikkodex zeitnah den zuständigen Vorgesetzten, der Leitung Legal & Compliance oder dem Vorsitz des Prüfungs- und Risikoausschusses des Bankrats zu melden. Auch anonyme Meldungen sind ausdrücklich erlaubt und werden entsprechend geschützt.

Verstösse gegen den Verhaltens- und Ethikkodex werden nicht toleriert und abhängig nach Schwere des Verstosses sanktioniert.

**Inwieweit unterscheidet sich der Verhaltens- und Ethikkodex der AKB von demjenigen anderer Banken?**

Die Verhaltens- und Wertesysteme innerhalb der Finanzbranche sind relativ homogen. Die AKB legt jedoch Wert darauf, ihren Kodex auf den bestehenden AKB Werten abzustützen und nachvollziehbar darzustellen. Unser Verhaltens- und Ethikkodex ist dadurch einzigartig.

**Wo spiegelt sich das Thema Nachhaltigkeit konkret im Verhaltens- und Ethikkodex wider?**

Unser Denken und Handeln richtet sich nach den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden. Unser Wirken zeichnet sich durch hohe Vertrauenswürdigkeit, Solidität sowie die Orientierung an Nachhaltigkeit und ethischen Grundsätzen aus.

Den Verhaltens- und Ethikkodex der AKB finden Sie auf [akb.ch](http://akb.ch) unter Werte und Kultur.

## WEITERE THEMEN

### Gesellschaft

Unser gesellschaftliches Engagement leitet sich aus dem Leistungsauftrag ab und umfasst die wirtschaftliche und soziale Entwicklung im Marktgebiet. Neben der Unterstützung von Sportvereinen, kulturellen Veranstaltungen oder Gesellschaftsanlässen im Rahmen von Sponsorings führen wir eigene Anlässe für die Bevölkerung durch. Als eine der wichtigsten Sponsoring-Partnerinnen im Marktgebiet hat die AKB in ihren Sponsoring-Richtlinien die Rahmenbedingungen festgelegt und unterstützt Projekte aus den Sparten Sport, Kultur, Wirtschaft und Nachhaltigkeit. Im Anlagebereich stehen nachhaltige Fonds und bei Standardmandaten ab CHF 200 000 eine nachhaltige Vermögensverwaltung zur Verfügung. Neben finanziellen Kriterien werden auch ökologische, ethische und soziale Aspekte berücksichtigt (vgl. dazu Nachhaltigkeitsprodukte, S. 114 und das Interview mit Andreas Zollinger, S. 116). Weitere Informationen finden Sie auf [akb.ch/sponsoring](http://akb.ch/sponsoring).

Im Bereich Gesellschaft ist mit «Kommunikation mit den Anspruchsgruppen» ein Thema aufgeführt, das zu den universellen Standards und deshalb zu den Pflichtanforderungen gemäss GRI zählt. Weitere Informationen finden Sie in diesem Bericht auf Seite 110.

### Betriebsökologie

Gerade in der Haustechnik und bei Infrastrukturanlagen werden sowohl bei Neubauten oder Sanierungen als auch beim Betrieb, der Wartung und im Unterhalt Lösungen gesucht, die zu Einsparungen bei der Energie und bei fossilen Brennstoffen führen. Derartige Massnahmen sind beispielsweise die

Umstellung des Heizsystems von Gas auf Fernwärme im Hauptgebäude, die Nutzung der Abwärme des Rechenzentrums mit einer neuen Wärmepumpe, die rund einen Viertel des Heizenergiebedarfs im Hauptgebäude deckt, der Bezug von Fernkälte zur Reduktion des Stromverbrauchs oder die Beschaffung von LED-Stehleuchten im gesamten Bahnhofsgebäude der AKB.

2018 zahlten sich diese Investitionen noch nicht aus, da Anfang des Jahres die Inbetriebnahme der neuen Installationen noch einreguliert werden musste. Die gesamten Treibhausgasemissionen (THG) erhöhten sich deshalb im Vergleich zum Vorjahr um 2,8%. Gemessen an der höheren Anzahl Mitarbeitenden konnten die THG-Emissionen gegenüber dem Vorjahr jedoch um 3,5% reduziert werden. Die gesamten THG-Emissionen kompensiert die AKB seit 2014 mit Klimazertifikaten der Aargauer Stiftung «Fair Recycling», die sich auf das umweltgerechte Rezyklieren von Kühlgeräten in Brasilien spezialisiert hat.

Weitere Informationen und Zahlen zum Thema Betriebsökologie finden Sie auf [akb.ch/nachhaltigkeit](http://akb.ch/nachhaltigkeit) unter Kennzahlen der AKB Nachhaltigkeit 2018 und unter [fair-recycling.ch](http://fair-recycling.ch).

## GRI CONTENT INDEX

Die Global Reporting Initiative (GRI) schafft die Grundlagen für einheitliche und weltweit anwendbare Standards in der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der GRI Content Index zeigt dabei auf, in welchen Publikationen der AKB und an welcher Stelle (Verweis) die allgemeinen und speziellen Standardangaben des aktuellen GRI Standards-Leitfadens zu finden sind. Zusätzlich publiziert die AKB die



Resultate zum Verbrauch der ökologischen Ressourcen auch nach den Grundsätzen von VfU und stellt damit die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren und mit anderen Finanzinstituten sicher. Der GRI Content Index findet sich unter [akb.ch/nachhaltigkeit](http://akb.ch/nachhaltigkeit), die VfU-Kennzahlen finden sich am Schluss des GRI Content Index'.

Detailinformationen zu sämtlichen AKB Nachhaltigkeitskennzahlen finden Sie auch unter [akb.ch/nachhaltigkeit](http://akb.ch/nachhaltigkeit).

#### **ABKÜRZUNGEN**

CO <sub>2</sub>	Kohlenstoffdioxid
GRI	Global Reporting Initiative
LED	Leuchtdiode
Mio.	Million
THG	Treibhausgase
VfU	Verein für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e.V.