

Nachhaltigkeit.

Wir sind die zukunftsorientierte Bank der Region. Nachhaltigkeit ist unser Selbstverständnis und Basis unserer Vision und Geschäftsstrategie.

Zukunftsorientierung systematisch verankert.

2018 arbeitete die Basellandschaftliche Kantonalbank (BLKB) konsequent an der expliziten Verankerung von Nachhaltigkeit in ihren Produkten und Dienstleistungen, den internen Prozessen sowie der Kultur und Kommunikation.

Unser öffentlicher Leistungsauftrag lautet, Nutzen für Wirtschaft und Bevölkerung des Kantons zu schaffen. Um diesem Anspruch künftig noch besser gerecht zu werden, haben wir 2018 das Verständnis für die zentralen Treiber der Nachhaltigkeit geschärft. Ausgehend von der intern überarbeiteten Wesentlichkeitsanalyse 2017 identifizierten wir Anfang 2018 drei Schwerpunkte und sieben Handlungsfelder für unser Nachhaltigkeitsmanagement (vgl. Grafik Zukunftsorientierung). Diese Handlungsfelder sind die Stellschrauben, mit welchen wir heute und morgen für uns, die Wirtschaft sowie die Bevölkerung des Kantons Mehrwert schaffen.

Verankerung der Zukunftsorientierung

Für sämtliche dieser Handlungsfelder haben wir in der Folge konkrete Zielbilder, Massnahmen, Verantwortlichkeiten und Budgets abgeleitet. Die folgenden Seiten geben Auskunft darüber, wo und mit welchen Ergebnissen wir 2018 an unserer Zukunftsorientierung gearbeitet haben. Ganz im Sinne eines integrierten Nachhaltigkeitsmanagements erfolgt die Umsetzung in diversen Abteilungen und Prozessen. Zukunftsorientierung soll von allen Mitarbeitenden gelebt werden. Um diesen Prozess dynamisch voranzutreiben, haben wir im Berichtsjahr das bestehende Netzwerk der internen Nachhaltigkeitsbotschafter neu lanciert. 30 sogenannte «Champions der Zukunftsorientierung» aus sämtlichen Geschäftsbereichen treiben als interne Anlaufstellen, Mitgestalterinnen und -gestalter sowie Vorbilder die Integration der Zukunftsorientierung voran. Dazu wurden sie im Berichtsjahr mit der klaren Positionierung



der BLKB vertraut gemacht und in strategische Projekte und Arbeitsgruppen einbezogen.

Standardisierte Berichterstattung

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint zum ersten Mal in Anlehnung an die neueste Generation der Standards (2016) der Global Reporting Initiative (GRI). Diese geniessen internationale Verbreitung und sind von der Schweizer Börse als Regelwerk für eine transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsberichterstattung anerkannt.

ZUKUNFTSORIENTIERTE PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Im Bankgeschäft und insbesondere beim Anlegen, Vorsorgen sowie Finanzieren sind zwei Aspekte entscheidend für unsere Zukunftsorientierung: die Qualität bestehender sowie die Schaffung neuer Produkte und Dienstleistungen. Wir sind überzeugt, dass Kundinnen und Kunden verstärkt Wert darauf legen, dass ihre Bankprodukte nicht nur einen positiven Beitrag für sie selbst, sondern auch für die Umwelt und die Gesellschaft leisten.

Gesteigerte Beratungskompetenz

Bereits 2017 startete die Zertifizierung der Kundenberatenden, welche die BLKB in Kooperation mit dem Bankenberatungszentrum in St. Gallen auf die Bedürfnisse der Bank zugeschnitten hatte. Der Lehrgang gliedert sich in einen Teil rund um das theoretische Rüstzeug für die Beratung im Bankbereich sowie einen praktischen Teil mit drei unterschiedlichen Simulationsgesprächen. Nach der bereits erfolgten Schulung der knapp 100 Kundenberatenden aus den Bereichen Unternehmenskunden und Schalter im Jahr 2017 wurden im Berichtsjahr die verbleibenden rund 200 Beratenden aus dem Kundencenter, dem Privatkundengeschäft und dem Private Banking geschult. Eine Re-Zertifizierung findet alle drei Jahre statt.

Neben der externen Zertifizierung investierten wir auch in unsere Beratungsprozesse, die vereinheitlicht, auf die Lebensereignisse fokussiert (vgl. Lagebericht, S. 18) und mit klaren Standards für die Gesprächsführung ergänzt wurden. Neu hinzu kamen ein Trainingslabor für regelmässige interne Schulungen in den Bereichen Beratung und Verkauf, Neukundenakquisition und Verkaufsführung sowie ein Qualitätsmanagementsystem zur gezielten Steuerung und Messung der Kundenzufriedenheit (vgl. Lagebericht, S. 18). In die Trainingslabor-Schulungen integrieren wir 2019 konkrete Inhalte der Zukunftsorientierung.

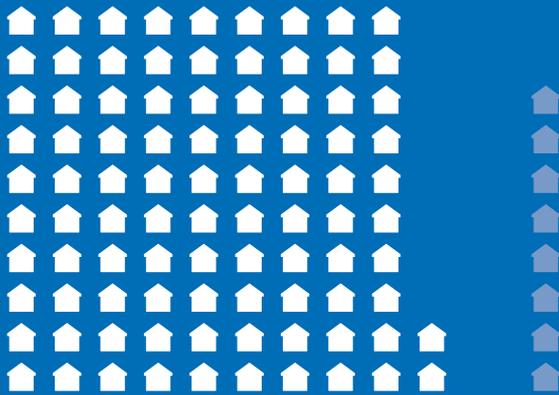
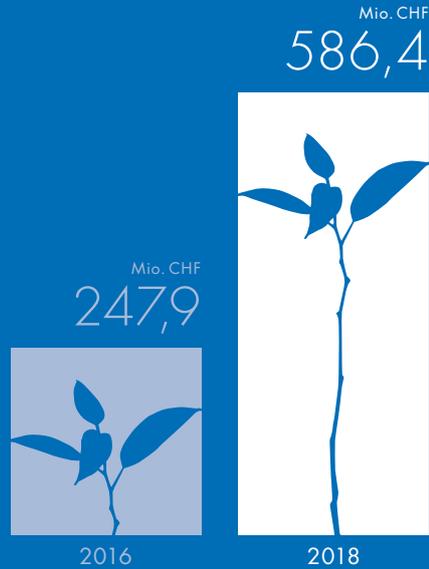
Vorausschauendes Angebot

Die Familie der aktiv gemanagten, nachhaltigen Next-Generation-Strategiefonds erhielt im März 2018 Zuwachs durch zwei Vorsorgefonds. Die Fonds «BLKB Next Generation Fund Vorsorge Yield» und «BLKB Next Generation Fund Vorsorge Balanced» ermöglichen eine nachhaltige, breit diversifizierte und professionelle Anlage des Vorsorgevermögens aus der dritten Säule und Freizügigkeit. Mit der Lancierung tragen wir unserem Anspruch nach einer zukunftsorientierten, langfristigen Beratung im Bereich Vorsorge Rechnung. Ausserdem wurde unser zukunftsorientierter passiver «iQ Responsible Equity Fond» ins Musterportfolio der Online-Vermögensverwaltung Digifolio aufgenommen.

Dem Anspruch nach Langfristigkeit wurden wir im Berichtsjahr auch im Bereich Hypotheken gerecht. Mit den neuen Produkten für Hypothekarkunden in Kooperation mit den Basler Versicherungen und dem Versicherungsbroker Anivo ermöglichen wir unserer Kundschaft, ihre Risikofähigkeit durch Absicherungen zu erhöhen (vgl. Lagebericht, S. 20). Vorausschauend sind auch die Anpassungen in unserem E-Banking-Portal, denn ein einfaches, leicht zugängliches Digitalangebot entspricht einem Bedürfnis einer steigenden Anzahl von Kunden. Abgestützt auf Kundenumfragen und Auswertungen des Nutzungsverhaltens verbessern wir das digitale Kundenerlebnis. So zum Beispiel die direkte

Nachhaltige Fonds

Unsere eigenen nachhaltig verwalteten Kollektivanlagen ermöglichen ein Investieren mit Verantwortung.



Hypothekenausleihungen

Wir sind in der Region verankert. Von CHF 18,7 Mia. Hypothekenausleihungen finanzierten wir im Berichtsjahr 92 Prozent in der Nordwestschweiz.

-  Hypothekenausleihungen im Einzugsgebiet Nordwestschweiz (92%)
-  in der restlichen Schweiz (8%)

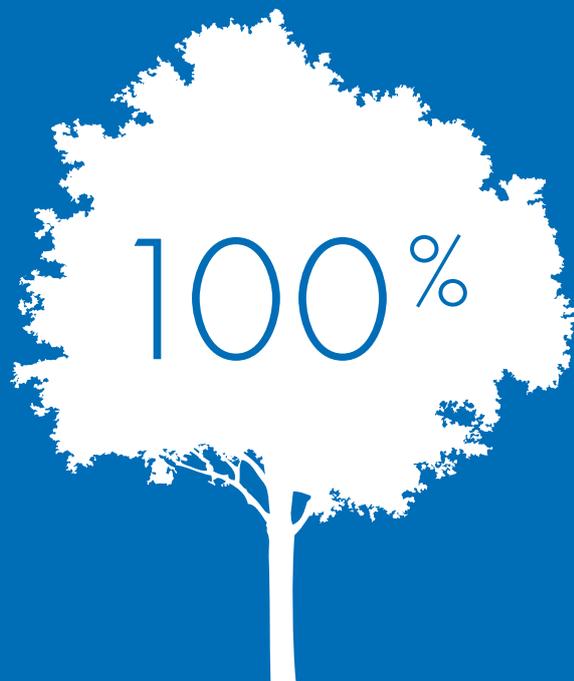


Nachhaltige Vorsorgefonds

Die beiden Vorsorgefonds der BLKB erfüllen klare Nachhaltigkeitskriterien. Sie ermöglichen eine breit diversifizierte und professionelle Anlage des Vorsorgevermögens aus der dritten Säule und Freizügigkeit.

Nachhaltige Anlageempfehlungen

Alle unsere Empfehlungen umfassen neben finanziellen auch ökologische, soziale und Corporate-Governance-Kriterien.



Eröffnung zusätzlicher Konten für bestehende Kunden oder die Anzeige personalisierter Produkt- und Dienstleistungsvorschläge.

Berücksichtigung von ESG-Kriterien

Seit 2014 ist die BLKB Mitglied der Principles for Responsible Investment der Vereinten Nationen (PRI). Als Unterzeichnerin der sechs Prinzipien verpflichten wir uns, im Investmentanalyse- und Entscheidungsprozess neben den klassischen Finanzkennzahlen auch die wesentlichen Umwelt- und Sozialaspekte sowie Grundsätze der Unternehmensführung (ESG-Kriterien) miteinzubeziehen. Im Rahmen der Mitgliedschaft veröffentlichte die BLKB 2018 einen weiteren Transparency Report der PRI, welcher Auskunft über die Umsetzung im Anlagegeschäft gibt.

Bereits seit Anfang 2017 gibt die BLKB in der Anlageberatung ausschliesslich Empfehlungen ab, die neben finanziellen auch ökologische, soziale und Corporate-Governance-Kriterien berücksichtigen. Die Anlageempfehlungen werden in der BLKB von einem Team von Investment-Analysten erstellt. Das Titeluniversum umfasst rund 150 nachhaltige Aktien aus der Schweiz, Europa und Nordamerika. Die Vermögensverwaltungsmandate der BLKB werden bereits seit 2014 unter Berücksichtigung von ESG-Kriterien geführt. Zur Sensibilisierung unserer Kunden haben wir 2018 mehrere Kundenevents durchgeführt, an denen das Thema Nachhaltigkeit im Anlagegeschäft thematisiert wurde.

Als Unterzeichnerin der Montréal Carbon Pledge Initiative veröffentlichte die BLKB im Berichtsjahr erstmalig den CO₂-Fussabdruck ihrer Anlageprodukte. Wir trafen im Berichtsjahr ausserdem die nötigen Massnahmen für die Möglichkeit, künftig für unsere Anlageprodukte sowie die Vermögensverwaltung die jeweilige ESG-Portfoliobewertung zusätzlich zum CO₂-Fussabdruck publizieren zu können.

Nähe als Erfolgsfaktor

Die Nähe zu unseren Kundinnen und Kunden ist ein zentra-

ler Erfolgsfaktor für unsere Zukunftsorientierung. Unsere Kundenberatenden nehmen sich Zeit, um die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden zu verstehen und massgeschneiderte Lösungen zu bieten. Unsere Privatkunden beraten wir mit Fokus auf ihre zentralen Lebensereignisse und persönlichen Ziele (vgl. Lagebericht, S. 18). Im Unternehmenskundengeschäft begleiten wir die Unternehmen entlang ihrer gesamten Wertschöpfungskette und über den gesamten Lebenszyklus, sei dies in der Gründungs-, Transformations- oder Nachfolgeregelungsphase.

Um die Beratung und das Angebot für Unternehmen weiter auszubauen und unsere Position als führende KMU-Bank in der Region zu stärken, lancierten wir im Berichtsjahr unsere neue Handelsstrategie. KMU, aber auch Grossfirmen lassen sich zu Themen rund um Fremdwährungen, Zinsen und Kapitalmarkttransaktionen beraten. Unsere Spezialistinnen und Spezialisten identifizierten im Berichtsjahr verschiedene Handlungsfelder und Kundenbedürfnisse im Handel. Per Ende 2018 wurden daraus neue Produkte zur Absicherung von Fremdwährungs- und Zinsrisiken lanciert.

Für die Region

Neben der jährlichen Ausschüttung an den Kanton trägt die Bank insbesondere mit ihren Ausleihungen an die lokale Wirtschaft zur Zukunftsorientierung des Kantons und der Nordwestschweiz bei. 2018 hatte die BLKB insgesamt CHF 18,7 Mia. Hypothekenausleihungen sowie CHF 1,4 Mia. übrige Ausleihungen (inkl. Kredite an Unternehmen) in ihren Büchern. 92 Prozent beziehungsweise 46 Prozent dieser Ausleihungen machte die BLKB in ihrem Einzugsgebiet in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt, Solothurn und Aargau.

Startup-Förderung

Neben der Startup-Förderung über die wemakeit-Plattform (vgl. Lagebericht, S. 18) leistete die BLKB wiederum einen Beitrag im Rahmen ihres Engagements für die Swiss Innovation

Challenge und die Swiss Next Challenge. Das Innovationsförderprogramm mit achtmonatigem Sparring- und Ausscheidungsprogramm (inkl. attraktivem Award) riefen wir 2014 zusammen mit der Fachhochschule Nordwestschweiz und der Wirtschaftskammer Baselland ins Leben. Es richtet sich zum einen an Unternehmen, die innovative Ideen und Produkte einführen und umsetzen wollen. Zum anderen spricht es Unternehmen an, die sich aktiv um eine Nachfolgeregelung kümmern, oder Personen, die selbst ein Unternehmen übernehmen oder verkaufen möchten. Ausserdem führten wir die Kooperation mit dem «Unternehmer Campus» fort. Die Initiative des Gewerbeverbands Basel-Stadt verankert die Talentförderung in der Berufsbildung, wodurch die Attraktivität der Berufslehre und das Unternehmertum im Raum Nordwestschweiz gefördert werden. Junge Talente werden vor, während sowie nach der Lehrzeit gezielt gefördert.

Förderung der Berufsbildung

Seit elf Jahren engagiert sich die BLKB mit dem Projekt Jobs for Juniors für die Berufsbildung in der Region. 2018 unterstützte die BLKB gemeinsam mit ihren Kundinnen und Kunden dank der Charity-Maestrokarte Jobs for Juniors die Jobfactory Basel und den KMU-Lehrbetriebsverbund Baselland und Umgebung mit je CHF 210'905.

ZUKUNFTSORIENTIERTE ARBEITGEBERIN

Motivierte, kompetente und teamfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für den Geschäftserfolg der BLKB von zentraler Bedeutung. Dafür investiert die Bank in ein modernes, motivierendes und leistungsorientiertes Arbeitsumfeld. Mit der neuen HR-Strategie legten wir im Berichtsjahr den Grundstein für ein systematisches Management unserer Kompetenzen und die Stärkung unserer Unternehmenskultur.

Management der Kompetenzen

Das Kompetenz-Management beginnt mit der Bedarfsermitt-

lung, die in eine strategische Personalplanung mündet. Darauf abgestützt kann die BLKB sowohl die Rekrutierung neuer als auch die Weiterentwicklung bestehender Mitarbeitenden vorantreiben. Die mindestens einmal jährlich stattfindenden Beurteilungs- und Fördergespräche führten die Vorgesetzten 2018 mit allen Mitarbeitenden entlang neu festgesetzter Kriterien. Beurteilt werden die Dimensionen Verhalten – gestützt auf die Werte und die dazugehörigen Verhaltensanker – sowie Fach- und Methodenkompetenz (vgl. Lagebericht, S. 20).

Werteverankerung und Teambank

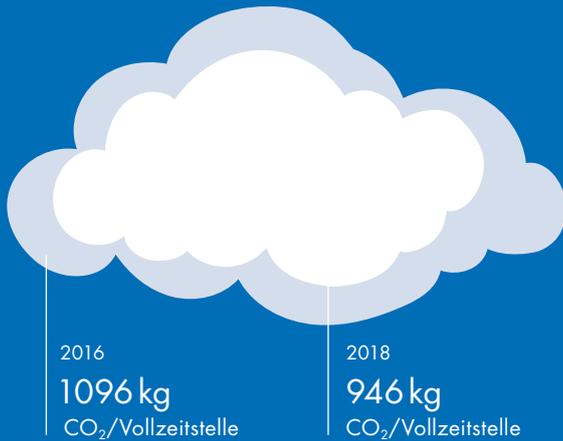
Die Unternehmenskultur als zweites Element der HR-Strategie basiert auf eindeutigen Werten, einem klaren Führungsverständnis und einer motivierenden Arbeitskultur. 2018 schärften wir unser Selbstverständnis und überarbeiteten die acht Unternehmenswerte. Jeder Wert wird mit drei Handlungsanleitungen, sogenannten Verhaltensankern, untermauert. Ein Anker bezieht sich auf die Mitarbeitenden, ein weiterer auf die Teamebene und der letzte auf die Führungskräfte.

Sogenannte Game Changer erhielten im Berichtsjahr die Aufgabe, in Teams die Werte in der BLKB zu verankern und so den angestossenen Veränderungsprozess weiter voranzutreiben (vgl. Lagebericht, S. 21). Die Teams bestehen aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Geschäftsbereiche und verschiedener Hierarchiestufen, die breite Erfahrungen und eine vielseitige Sicht auf die Arbeit mitbringen. Mit diesem frischen Blick hinterfragen sie die bestehenden Formate und Prozesse, aber auch Gewohnheiten, um die Unternehmenskultur nachhaltig zu verändern.

Führungsverständnis und Arbeitskultur

Wir haben im Berichtsjahr unser Führungsverständnis gestärkt und vereinheitlicht. Vorgesetzte sollen Vorbilder sein, die mit gutem Beispiel vorangehen. Sie leben die Werte der BLKB gegen innen und aussen. Auch unsere Arbeitskultur haben wir

CO₂-Emissionen



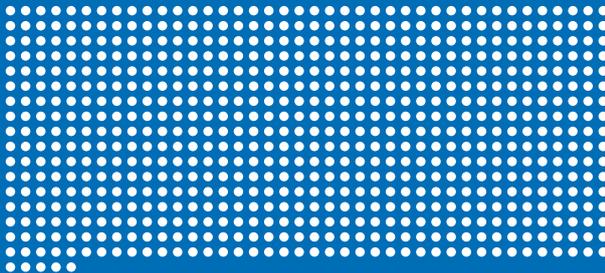
Fach- und Führungskarriere

Bis ins Jahr 2020 will die BLKB mindestens 20 Prozent Frauen in den hohen Funktionsstufen 5 bis 7. Wir sind mit 18,6 Prozent auf der Zielgeraden.



Mitarbeitendenbestand

Wir sind eine bedeutende Arbeitgeberin in der Region. 685 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten bei der BLKB. Fast die Hälfte davon sind Frauen und 42 Mitarbeitende sind in Ausbildung.

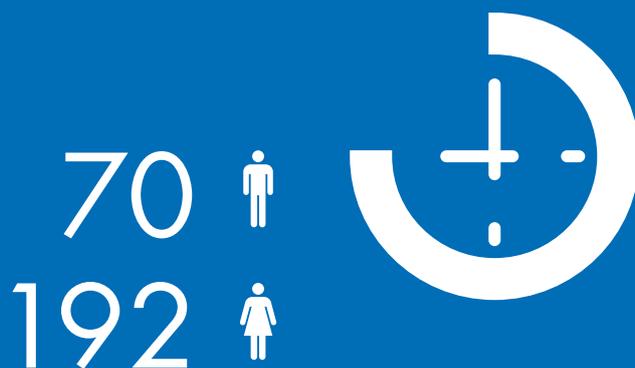


2/3

Führungspositionen

Die BLKB fördert die fachliche Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Zwei Drittel aller Führungspersonen besetzten wir 2018 mit internen Spezialistinnen und Spezialisten.

Mitarbeitende in Teilzeitpensen



50+

Neueinstellungen

Die BLKB rekrutiert regelmässig über 50-jährige Mitarbeitende und setzt auf ihre Erfahrung und Expertise. Im Berichtsjahr wurden zehn über 50-jährige Personen neu eingestellt.

2018 weiterentwickelt. Sie soll geprägt sein von Diversität und Neugierde. Innovation und Produktivität werden gefördert und Fehler sind erlaubt. In einer Organisation mit flachen Hierarchien spielen des Weiteren insbesondere unsere Fähigkeiten in der lateralen Führung und der Zusammenarbeit in Netzwerken eine entscheidende Rolle.

Zeitgemässe Arbeitsmodelle

Teil dieser Arbeitskultur sind auch zeitgemässe Arbeitsmodelle, welche mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeit und -ort ermöglichen. Bereits 2015 unterzeichnete die BLKB deshalb die Work Smart Charta. Work Smart ist eine unternehmensübergreifende Initiative, die mit flexiblen Arbeitsformen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben beiträgt, Eigeninitiative sowie Eigenverantwortung fördert und die Motivation erhöhen soll. Seit Anfang 2018 können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Abstimmung mit ihren Vorgesetzten auf ein Angebot unterschiedlicher Arbeitsmodelle zurückgreifen, das ihnen mehr Flexibilität bei der Gestaltung von Arbeitszeit und -ort ermöglicht. Seit Herbst 2018 sind sämtliche Mitarbeitende im Besitz eines persönlichen Notebooks, das flexible Arbeiten weiter unterstützt (vgl. Lagebericht, S. 21). Mitarbeitende, die ihr 60. Lebensjahr vollendet haben, können sich zudem sukzessive pensionieren lassen.

Familienfreundliches Unternehmen

Die heutigen Anforderungen, Familie und Beruf in ein angemessenes Verhältnis zu bringen, sind hoch. Tragfähige Lösungen für unsere Mitarbeitenden sind dann möglich, wenn alle Beteiligten längerfristig zusammenarbeiten. Die BLKB bietet seit Anfang 2018 ein Wiedereinstiegsprogramm an, in dem Mütter während der Schwangerschaft und beim Wiedereinstieg nach dem Mutterschaftsurlaub strukturiert begleitet werden. Dabei geht es darum, Hürden zu überwinden, Selbstbewusstsein zu stärken, Ressourcen zu erkennen und gemeinsame Visionen zu erschaffen. Die BLKB bot im Berichtsjahr überdies interne

Seminare für interessierte Eltern an, welche die Auseinandersetzung mit Rollenbildern und -konflikten in Beruf und Familie ermöglichten.

Neben den flexiblen Arbeitsmodellen erleichterte die BLKB ihren Mitarbeiterinnen den Wiedereinstieg zudem mit der Möglichkeit zur gestaffelten Rückkehr bis ein Jahr nach der Geburt sowie zur Verlängerung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von 16 auf 24 Wochen bei hundertprozentiger Lohnzahlung (abhängig von der Anzahl Dienstjahre).

Ab 2019 vereinfachen wir auch den Umgang mit Absenztagen zur Betreuung kranker Familienangehöriger: Neu erhalten die Mitarbeitenden pro Jahr drei bezahlte Absenztage dafür. Müttern und Vätern stehen zur Betreuung kranker Kinder drei bezahlte Absenztage zur Verfügung – pro Krankheitsfall und ohne Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses.

Pilot mit Mentoring-Tandems

Im Berichtsjahr trafen sich im Rahmen eines Mentoring-Pilots insgesamt elf Zweiergruppen zu monatlichen informellen Treffen, um sich über verschiedene Themen des Berufsalltags und der Persönlichkeitsentwicklung auszutauschen. Die Teilnehmenden wurden von einer Mentorin oder einem Mentor beraten und während des Programms gab es verschiedene Reflexions- und Austauschmöglichkeiten. Damit förderten wir unseren Teambankgedanken, die flachen Hierarchien sowie den Umgang mit Neuem. Das Mentoring-Programm wird 2019 definitiv eingeführt.

Am Puls der Mitarbeitenden

Die BLKB führte in der Vergangenheit alle zwei Jahre eine interne Mitarbeitendenbefragung durch. Die letzte detaillierte Auswertung fand im Jahr 2016 statt. Im Berichtsjahr wurde stattdessen mit zwei Befragungen ermittelt, ob sich die Mitarbeitenden im Veränderungsprozess genügend gut informiert,

miteinbezogen und geführt fühlten. Eine ganzheitliche Mitarbeitendenumfrage mit neuer, auf die Herausforderungen des Wandels abgestimmter Methodik ist für 2019 geplant.

ZUKUNFTSORIENTIERTE GESCHÄFTSPOLITIK

Eine gute Corporate Governance und ein effektives Risikomanagement bilden das Fundament einer erfolgreichen Kantonalbank, die Nutzen für die Wirtschaft und Bevölkerung schafft. Zur Führung und Kontrolle der BLKB halten sich die Organe an klare Grundsätze und Strukturen, die der Bankrat in verschiedenen Reglementen auf Basis der gültigen Rechtsgrundlagen festgehalten hat. Die Bank führt ein integriertes Risikomanagement und verfügt über eine unabhängige Risikokontrolle unter der Leitung des Chief Risk Officer. Teil des Risikomanagements ist auch die integrale Sicherheit, das heisst der angemessene und dauerhafte Schutz von Personen, Informationen, Vermögenswerten und Dienstleistungen. Die an einem nachhaltigen Erfolg und einem ausgewogenen Verhältnis orientierte Risikopolitik leistet ebenfalls einen zentralen Beitrag zur zukunftsorientierten Geschäftspolitik (vgl. Anhang zur Jahresrechnung, S. 71).

Kultur der Integrität

Die BLKB betreibt das Bankgeschäft mit Integrität und im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften sowie der anerkannten beruflichen und ethischen Grundsätze der Bankbranche. In unserem Verhaltenskodex sind alle geltenden Regelwerke zu zehn Verhaltensregeln verdichtet. Diese Regeln bilden das Rückgrat unserer Unternehmenskultur und sind für sämtliche Mitarbeitenden der BLKB verbindlich. Sie erhalten beim Eintritt in die BLKB eine Einführung in den Verhaltenskodex und seine Regeln, die dann im Rahmen von Compliance-Schulungen aufgefrischt werden. Verstösse sanktioniert die BLKB in Abhängigkeit ihres Schweregrads. Im Berichtsjahr gab es keine relevanten Meldungen oder Unregelmässigkeiten.

Geschärftes Risikobewusstsein

Ausgehend von den bereits angewendeten ESG-Kriterien im Anlagegeschäft werden wir künftig auch im Aktivgeschäft ESG-Kriterien und sensible Themenfelder konsequent berücksichtigen und unsere Entscheide entsprechend dokumentieren. Eine Analyse im Berichtsjahr zeigte, dass die BLKB schon heute mehrheitlich im Einklang mit diesen Kriterien agiert. 2019 stehen die weitere Operationalisierung dieser Kriterien und deren Integration in den Reputationsrisikomanagement- und Beratungsprozess im Zentrum.

In Ergänzung zu diesen Bestrebungen analysierten wir in Zusammenarbeit mit einem Schweizer Klimaspezialisten für die globale Finanzindustrie unser Geschäft auf explizite oder implizite Klimarisiken und -chancen. Mit den gewonnenen Erkenntnissen können wir 2019 aktiv Wege suchen, die mit dem Klima assoziierten Risiken und Chancen adäquat anzugehen.

Nachhaltige Beschaffung

Wir legen bei der Beschaffung und Betriebsführung höchsten Wert auf die Einhaltung ökologischer und sozialer Standards. Um Aspekte der Zukunftsorientierung systematischer berücksichtigen zu können, schliesst die BLKB seit 2019 eine Nachhaltigkeitsvereinbarung mit Dienstleistern und Lieferanten ab. Die Vereinbarung ist auf blkb.ch verfügbar. Einkäufe ab einem Einkaufsvolumen von CHF 3000 werden zudem nach einer strukturierten Kriterienliste getätigt. Davon ausgeschlossen sind Muss-Produkte wie Bancomaten oder IT- und Baudienstleistungen. Für Letztere hat die Bank seit Jahren eine entsprechende interne Weisung.

Rating als Standortbestimmung

2018 führte die unabhängige Schweizer Nachhaltigkeits-Ratingagentur Inrate im Auftrag der BLKB eine Bewertung der Corporate Governance (zRating) durch. Die Analyse kam zum erfreulichen Schluss, dass sich die BLKB im oberen Mittelfeld vergleichbarer Banken befindet.

Ausführliche Angaben zur Corporate Governance der BLKB finden sich im Kapitel «Corporate Governance» ab Seite 35. Es folgt der aktuellen «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» (RLCG) der SIX Exchange Regulation. Ausserdem enthält der Anhang zur Jahresrechnung in den Erläuterungen zur Geschäftstätigkeit detaillierte Ausführungen zum Risikomanagement und zur Risikokontrolle.

BETRIEBSÖKOLOGIE

Die Treibhausgasemissionen der BLKB sind im Berichtsjahr weiter auf 946 kg pro Vollzeitstelle gesunken. Vor fünf Jahren waren es noch 1245 kg pro Vollzeitstelle. Darin enthalten sind die von uns direkt emittierten Klimaschadstoffe sowie Schadstoffe, die bei unseren Strom- und Fernwärmelieferanten sowie durch die Aufbereitungs- und Entsorgungsstufen von Energieträgern und von uns verwendetem Material entstehen.

Zeichen für emissionsfreien Strom

Rund die Hälfte der Treibhausgasemissionen der BLKB wird durch den Gebäudeenergiebedarf verursacht. 45 Prozent entstanden wegen der Raumheizungen und nur 4,8 Prozent durch die Produktion des für Beleuchtung, Klimatisierung und Büroinfrastruktur genutzten Stroms. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Heizenergiebedarf pro Vollzeitstelle um 3,6 Prozent gesunken und der Strombedarf blieb trotz des heissen Sommers unverändert.

Für alle unsere Bankbetriebe bezogen wir im Berichtsjahr insgesamt 3 060 587 kWh Strom nahezu emissionsfrei und ausschliesslich aus Schweizer Wasserkraft. Für die Beheizung der Gebäude kauften wir 141 304 kWh Erdgas mit einem Anteil von 5 Prozent Biogas und 185 003 kWh Heizöl ein. 1 524 325 kWh bezogen wir von Fernwärmelieferanten. Diese produzieren die Wärme mit Holz, Wärmepumpen, Blockheizkraftwerken und für den Spitzenbedarf auch mit Erdgas und Heizöl. Weitere 300 936 kWh bezogen wir von Heizungen in

gemieteten Objekten. Auf dem Dach unseres Hauptsitzes produzierten wir zudem mit unserer Photovoltaikanlage im Berichtsjahr 93 308 kWh Eigenstrom.

Wir wollen eine klimaneutrale Bank sein. Für dieses Ziel setzen wir technische und organisatorische Energiesparmassnahmen um. So verfügen grössere Bankbetriebe über ein Gebäudeleitsystem, mit dem die Hauswarte den Energieeinsatz gezielt optimieren können. Mit der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW) haben wir vereinbart, für die Periode 2013 bis 2022 die CO₂-Intensität auf 81,2 Prozent zu senken und die Energieeffizienz auf 107,8 Prozent zu steigern. Dank der Umsetzung eines mehrjährigen Massnahmenplans haben wir im Frühjahr 2018 die CO₂-Intensität bereits auf 74,2 Prozent reduziert und die Energieeffizienz auf 116 Prozent erhöht.

Digitalisierung senkt Papierverbrauch

Die zweite Hälfte der von der BLKB emittierten Treibhausgase entsteht aus Geschäftsreisen, Papierverbrauch, Abfall und Wasserverbrauch. Unsere Mitarbeitenden (Vollzeitstellen) waren 2018 gemittelt 1129 km auf Geschäftsreisen unterwegs. Der Anteil Fahrten mit Elektromobilen betrug 5,5 Prozent. Der Papierverbrauch konnte weiter gesenkt werden. Pro Vollzeitstelle setzten wir 144 kg Papier ein. Vor fünf Jahren waren es noch 205 kg, also 42 Prozent mehr. 87 Prozent unseres Papierverbrauchs stammen aus rezyklierten Quellen. Beim Papier aus Frischfasern verzichten wir auf mit Chlorgas gebleichte Qualitäten. Das Abfallaufkommen lag in den letzten fünf Jahren zwischen 200 bis 240 kg pro Vollzeitstelle. 2018 waren es 211 kg, wovon wir 62 Prozent dem Recycling zuführen konnten. Der Rest ging in die Verbrennung. Einen geringen Einfluss auf die Treibhausgasemissionen hat der Wasserverbrauch. Trotzdem wollen wir den Verbrauch niedrig halten und setzen beispielsweise Regenwassernutzungsanlagen ein.

AUSBLICK

Die Verankerung der Nachhaltigkeit im Unternehmen werden wir auch 2019 konsequent weiterverfolgen. Neben den oben beschriebenen spezifischen Entwicklungsschritten nehmen wir 2019 auch die Überarbeitung unseres Leitbilds in Angriff. Ebenso soll ein neues Nachhaltigkeitsleitbild zur Zukunftsorientierung entstehen, das nach innen und aussen unsere Schwerpunkte und Ambitionen greifbar macht. Darüber möchte die BLKB ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung pragmatisch weiterentwickeln.

Kennzahlen Zukunftsorientierung

Aspekt	Erfassungsqualität	GRI-Standard	VfU-Nr.	Einheit	2018	2017	2016	2015	2014
Produkte und Dienstleistungen									
Hypothekendarlehen insgesamt	hoch (3)	102-2		Mia. CHF	18,7	18,2	17,6	17,1	16,6
Hypothekendarlehen in der Nordwestschweiz	hoch (3)	102-2		Prozent	92	93	93	94	95
Übrige Ausleihungen (inkl. Kredite an Unternehmen) insgesamt	hoch (3)	102-2		Mia. CHF	1,4	1,3	1,4	1,4	1,6
Übrige Ausleihungen (inkl. Kredite an Unternehmen) in der Nordwestschweiz	hoch (3)	102-2		Prozent	46	49	57	58	62
Gesamtvolumen verwalteter Vermögen in Fonds	hoch (3)	102-2		Mia. CHF	3,1	3,4	3,0	3,1	3,2
Volumen eigener, nachhaltig verwalteter Fonds	hoch (3)	102-2		Mia. CHF	743,5 ¹⁾	480,4	247,9	0	0
Mitarbeitende									
Durchschnitt Vollzeitpensen	hoch (3)	102-8		FTE	685	673	657	639	650
Frauenanteil Gesamtbank (Vergleich zum Personalbestand)	hoch (3)	102-8		Prozent	44,3	46,9	46,2	48,1	47,2
Anteil Frauen in Funktionsstufe 1–5	hoch (3)	102-8		Prozent	47,5	48	49	51	–
Anteil Frauen in Funktionsstufe 6–8	hoch (3)	102-8		Prozent	10	8,5	6	3	–
Frauen im Teilzeitpensum ²⁾ (Vergleich zum Personalbestand)	hoch (3)	102-8		Prozent	25	25	26	27	–
Männer im Teilzeitpensum ²⁾ (Vergleich zum Personalbestand)	hoch (3)	102-8		Prozent	9	6,5	6,5	5,5	–
Anzahl Lernende	hoch (3)	102-8		Anzahl	28	28	28	31	–
Anzahl Praktikanten	hoch (3)	102-8		Anzahl	14	12	13	13	–
Neueinstellung Mitarbeitende über 50 Jahre	hoch (3)	102-8		Anzahl	10	5	4	2	–
Absenzen aufgrund Krankheit oder Unfall	hoch (3)	403-2		Anzahl Tage	5001	4295	4210	4315	3802
Fluktuation (ohne Pensionierungen, Schwangerschaften und Todesfälle)	hoch (3)	401-1		Prozent	5,3	5	4,6	4,5	4,1
Rate der neu besetzten Stellen durch interne Kandidatinnen und Kandidaten	hoch (3)	102-8		Prozent	5,4	4,6	–	–	–
Energieverbrauch									
Heizgradtagzahl		302-1		HGT	2620	2870	3025	2677	2399
Gebäudeenergie (total)	hoch (3)	302-1	1	MJ/FTE	27236	27713	26443	28239	29240
– Strom	hoch (3)	302-1		MJ/FTE	16475	16027	15269	16775	17597
– Heizenergie	hoch (3)	302-1		MJ/FTE	11261	11686	11174	11464	11643
Geschäftsreisen	gut (2)	302-1	2	km/FTE	1129	1086	1078	1495	1204
Treibhausgasemissionen³⁾									
Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (total)			7	kg CO ₂ /FTE	946	981	1096	1250	1245
– Direkte Treibhausgasemissionen		305-1	7a	kg CO ₂ /FTE	255	272	303	320	325
– Indirekte Treibhausgasemissionen		305-2	7b	kg CO ₂ /FTE	284	297	381	396	434
– Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen		305-3	7c	kg CO ₂ /FTE	407	418	412	534	486

Definition der Erfassungsqualitäten nach VfU 2015: (3) Daten basieren auf exakten Messungen (2) Daten basieren auf Hochrechnungen (1) Daten basieren auf Schätzungen
 MJ = Megajoule CO₂ = Kohlendioxid FTE = Full-Time Equivalent HGT = Heizgradzahl (2015 Kalenderjahr, übrige Jahre Heizperiode)

¹⁾ Ab 2018 inkl. eigener, nachhaltig verwalteter Vorsorgefonds

²⁾ Pensum von 90% oder weniger

³⁾ Berechnung Treibhausgasemissionen nach Richtlinien des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU-Kennzahlen) sowie GRI-Standards. Dies umfasst von uns direkt emittierte Klimaschadstoffe (Scope 1), solche die im Kraftwerk oder Fernheizwerk (Scope 2) und solche die in vor- oder nachgelagerten Aufbereitungs- und Entsorgungsstufen (Scope 3) entstehen. Ausweis Treibhausgasemissionen als CO₂-Äquivalente. Die Vorjahreswerte wurden rückwirkend an die neueste Version der VfU-Richtlinien angepasst und sind somit nicht direkt mit den veröffentlichten Zahlen in den vergangenen Nachhaltigkeitsberichten vergleichbar.