

Nachhaltigkeitsbericht

Einleitung

Die konsequent nachhaltige Ausrichtung sämtlicher Unternehmensaktivitäten ist eine elementare Voraussetzung für den langfristigen finanziellen Geschäftserfolg der Bank Cler. Die Bank Cler setzt sich deshalb vertieft mit den zentralen ökologischen Herausforderungen und gesellschaftlichen Entwicklungen unserer Zeit auseinander. So beeinflusst beispielsweise der Umwelt- und Klimaschutz direkt das Geschäftsmodell und nur mit fortschrittlichen Arbeitsbedingungen können qualifizierte Mitarbeitende rekrutiert und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Zudem stellen Öffentlichkeit, Kundinnen und Kunden und Mitarbeitende heute viel höhere Erwartungen an die Nachhaltigkeit eines Unternehmens und hinterfragen dessen Handeln kritisch.

Strategie

In der Konzernstrategie für die Strategieperiode 2018–2021 wurden fünf strategische Stossrichtungen definiert:

- Kunden begeistern
- Innovationskraft stärken
- Effizienz steigern
- Neue Kundengruppen erschliessen
- Nachhaltigkeit fördern

Die Fachstelle Nachhaltigkeit hat eine Nachhaltigkeitsstrategie definiert, die vom Verwaltungsrat der Bank Cler genehmigt wurde. Die Förderung der Nachhaltigkeit bildet einen integralen Bestandteil der strategischen Ausrichtung der Bank Cler. Die Bank Cler möchte in sämtlichen Geschäftsaktivitäten sowohl wirtschaftlich als auch gesellschaftlich und ökologisch verantwortungsvoll handeln und dadurch Mehrwerte für Kundinnen und Kunden, Gesellschaft, Mitarbeitende und die Aktionärin schaffen. Konkret geht es beispielsweise darum, konsequent Nachhaltigkeitsaspekte in die Finanzdienstleistungen der Bank zu integrieren, etwa durch den Ausbau des Angebots von nachhaltigen Anlageprodukten.

Durch die konsequente Umsetzung von Massnahmen und Initiativen im Bereich der Nachhaltigkeit soll die Wettbewerbsfähigkeit der Bank Cler gesteigert und gesellschaftliche Verantwortung wahrgenommen werden.

In der Nachhaltigkeitsstrategie wurden sechs Bereiche verankert:

- Verantwortungsbewusste Geschäftspraxis
- Nachhaltige Angebotspalette
- Fortschrittliche Personalpolitik
- Klimaschutz und ökologische Verantwortung
- Gesellschaftlicher Beitrag
- Verbindliche Partnerschaften

Dieser Auswahl liegt eine Marktanalyse zugrunde. Dabei wurden verschiedene Nachhaltigkeitsstrategien analysiert und daraus diejenigen Massnahmen und Initiativen abgeleitet, die am besten zu den Eigenheiten der jeweiligen Bank im Konzern BKB passen und massgeblich zu deren Weiterentwicklung beitragen. Der Konzern BKB und so auch die Bank Cler wollen im Bereich Nachhaltigkeit nicht bloss Minimalstandards erfüllen, sondern im Vergleich mit Mitbewerbern zum führenden Drittel zählen.

Umsetzung

Ein konsequent auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Geschäftsmodell kann nur entwickelt und implementiert werden, wenn das Thema im Unternehmen verankert ist und von den Mitarbeitenden getragen wird. Im Konzern BKB legen der Bankrat der Basler Kantonalbank, der Verwaltungsrat der Bank Cler sowie die Geschäftsleitungen beider Banken die strategischen Grundsätze hinsichtlich der Nachhaltigkeit fest.

Die Basler Kantonalbank und die Bank Cler setzen seit 2016 gemeinsam einen Beirat Nachhaltigkeit ein, der sich ausschliesslich aus von den Banken unabhängigen Mitgliedern zusammensetzt und dem Konzern BKB bei ethischen, sozialen und ökologischen Fragestellungen beratend zur Seite steht. Er begleitet den Konzern BKB bei der Festlegung der Nachhaltigkeitsstrategie und überprüft regelmässig den Stand der Umsetzung. Der Beirat erstattet jährlich den obersten Leistungsgremien beider Banken im Konzern BKB Bericht.

Für die Initiierung und die Koordination der Massnahmen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist die Fachstelle Nachhaltigkeit verantwortlich. Die konkrete operative Umsetzung erfolgt schliesslich durch die verantwortlichen Fachabteilungen.

Wesentlichkeit

Für die Festlegung von konkreten «wesentlichen Themen» in den sechs Bereichen der Nachhaltigkeitsstrategie wurde einerseits die Umsetzung der vorherigen Strategieperiode kritisch betrachtet. Berücksichtigt hat die Fachstelle Nachhaltigkeit dabei Benchmarks und Ratings von Organisationen wie ISS-Oekom, World Wildlife Fund (WWF), MSCI oder Oikos. Andererseits hat die Fachstelle Nachhaltigkeit in Zusammenarbeit mit der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften im Herbst 2019 eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um potenziell relevante Themen zu identifizieren. Dafür wurden verschiedene Nachhaltigkeitsstandards (z.B. GRI, SASB) analysiert und anschliessend die für die Bank Cler potenziell relevanten Themen von internen und externen Interessengruppen in einer Online-Umfrage priorisiert.

Die Resultate der Wesentlichkeitsanalyse sind in den folgenden Grafiken abgebildet. Die Interessengruppen konnten die einzelnen Themen der Nachhaltigkeitsstrategie bezüglich ihrer Relevanz für die Bank bewerten, von 1 (nicht relevant) bis 10 (hochrelevant).

Verantwortungsbewusste Geschäftspraxis

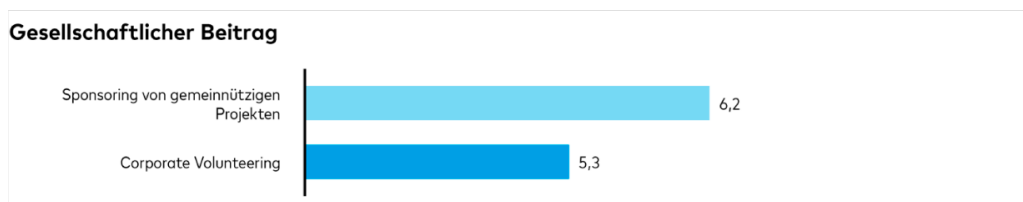
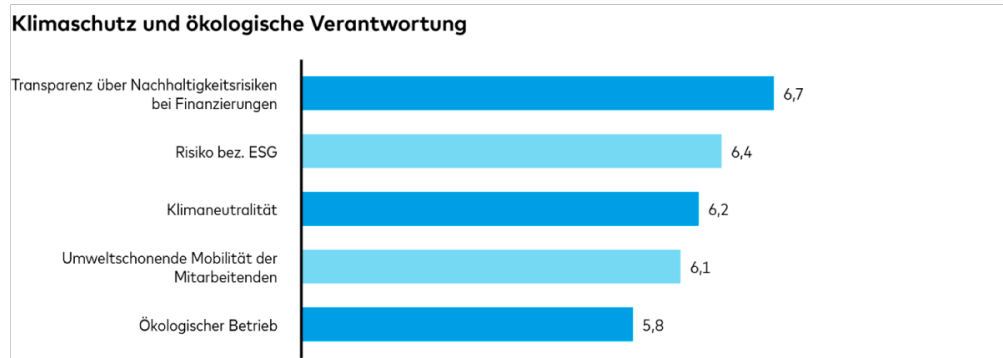


Nachhaltige Angebotspalette



Fortschrittliche Personalpolitik





Die Fachstelle Nachhaltigkeit hat das Ergebnis der Umfrage mit den Benchmarks und Ratings verglichen sowie Rücksprache mit dem Beirat Nachhaltigkeit genommen. Danach hat sie Vorschläge für die Prioritäten der neuen Strategieperiode erarbeitet und diese der Geschäftsleitung vorgelegt. Schliesslich wurden die «wesentlichen Themen» bestimmt. In der Grafik sind sie mit dunkelblau gefärbten Balken gekennzeichnet. Im vorliegenden Bericht zum Geschäftsjahr 2021 wird auf diese Themen fokussiert.

Berichterstattung 2021

Nachfolgend wird für alle sechs Bereiche der Nachhaltigkeitsstrategie der Managementansatz beschrieben, jeweils mit Fokus auf die wesentlichen Themen des Bereichs. Falls möglich werden für jedes wesentliche Thema ein oder mehrere Ziele sowie ein Indikator definiert, mit dem sich die Zielerreichung über die Jahre messen lässt. Zudem wird dargestellt, was die Bank Cler 2021 unternommen hat, um die jeweiligen Ziele zu erreichen beziehungsweise auf diese hinzuarbeiten.

Verantwortungsbewusste Geschäftspraxis

Managementansatz

Die konsequent nachhaltige Ausrichtung sämtlicher Unternehmensaktivitäten ist eine elementare Voraussetzung für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg des Konzerns BKB. Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Bank Cler setzen sich deshalb vertieft mit den zentralen ökologischen Herausforderungen und gesellschaftlichen Entwicklungen unserer Zeit auseinander. Darauf basierend haben die Geschäftsleitung und der Verwaltungsrat die Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet. Der Beirat Nachhaltigkeit berät die beiden Gremien. Die Fachstelle Nachhaltigkeit unterstützt die Gremien bei der operativen Umsetzung der Strategie.

Code Cler

Die Bank Cler bekennt sich zur strikten Einhaltung der nationalen und internationalen gesetzlichen Vorschriften sowie der standesrechtlichen Grundsätze. In Ergänzung dazu haben Verwaltungsrat und Geschäftsleitung einen Verhaltenskodex, den Code Cler, verabschiedet. Die Prinzipien und Vorgaben im Code Cler – etwa zu Themen wie Interessenkonflikten oder Geldwäscherei – sind für alle Mitarbeitenden der Bank verbindlich. Sie gelten ebenso für sämtliche Lieferanten der Bank und sind fester Bestandteil jedes Vertragsverhältnisses.

Richtlinien zu kontroversen Umwelt- und Sozialthemen

Als Anbieterin von Finanzdienstleistungen ist sich die Bank Cler bewusst, dass ihre Geschäftstätigkeit Auswirkungen haben kann, die als gesellschaftlich kritisch erachtet werden oder einer nachhaltigen Entwicklung zuwiderlaufen. Deshalb wurden Richtlinien zu kontroversen Umwelt- und Sozialthemen definiert. Sie regeln den Umgang mit Unternehmen aus Bereichen wie etwa Abbau von Kohle, Atomenergie oder Palmöl. Die Richtlinien gelten für die gesamte Geschäftstätigkeit der Bank. Ihre Einhaltung führt zum Ausschluss von aktuell rund 450 börsenkotierten Unternehmen aus dem Anlageuniversum der Bank Cler. Die Identifikation kontroverser Umwelt- und Sozialthemen erfolgt kontinuierlich und wird über einen systematischen Monitoring-Prozess gesteuert.

Menschenrechte und Antikorruption

In Zusammenhang mit dem Dispositiv zur Verhinderung von Geldwäscherei- und Terrorismusfinanzierung sowie zur Einhaltung der Sanktions- und Embargomassnahmen überwacht die Bank Cler im Sinne der geltenden gesetzlichen Vorschriften den bei der Bank abgewickelten Zahlungsverkehr. Damit leistet die Bank Cler einen wirksamen Beitrag zur Verhinderung von Zahlungsflüssen, welche insbesondere in Zusammenhang mit korruptionsverbundenen oder menschenrechtswidrigen Geschäftsaktivitäten stehen könnten.

Zum Zwecke der Überwachung verwendet die Bank Cler aktuelle Personenlisten von einem weltweit tätigen Datenlieferanten. Mit diesen Daten werden Empfänger und Absender von Zahlungen systematisch überprüft. Wird in diesem Zusammenhang ein potenzieller Bezug zu einem Verbrechen, insbesondere im Zusammenhang mit Geldwäscherei, Terrorismus, Drogenhandel, Korruption, Waffen- oder Menschenhandel, festgestellt, so werden die erforderlichen Massnahmen, wie bspw. eine Notifizierung an die zuständige Behörde, gemäss der geltenden Geldwäscherei- resp. Embargogesetzgebung veranlasst.

Ziele

Die Bank Cler arbeitet daran, ihre Geschäftstätigkeit auf nationale und internationale Standards wie z.B. Principles for Responsible Investment (PRI), Task Force on Climate Related Financial Disclosures (TCFD) abzustimmen. So sollen beispielsweise Klimarisiken künftig im Anlagegeschäft und in der Kreditvergabe aktiv adressiert und transparent ausgewiesen werden. Im Rahmen der Konzernstrategie 2022+ wurde festgelegt, die Anstrengungen in diesem Bereich zu verstärken und beispielsweise an den regelmässigen Klimaverträglichkeitstests des Bundes teilzunehmen.

Schwerpunkte 2021 und Ausblick

Richtlinien zu kontroversen Umwelt- und Sozialthemen

2021 wurden alle bestehenden Richtlinien überprüft und beibehalten. Die Richtlinien decken folgende acht Themen ab: geächtete Waffen, Atomenergie und Uranabbau, Abbau von Kohle, fossile Energieerzeugung, Agrarrohstoffe, Palmöl, Kriegsmaterial und internationale Arbeitsgrundrechte.

Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI)

Am 15.12.2020 hat die Bank Cler die Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet und wurde damit Teil des grössten internationalen Investorennetzwerks im «Nachhaltigen Investieren», dem über 3 000 Finanzmarktteilnehmer angehören. Die Bank Cler unterstützt die Prinzipien für verantwortungsvolle Investments, die seitens PRI proklamiert werden, und will diese künftig verstärkt selber umsetzen sowie deren Verbreitung fördern. Konkret bekennt sich die Bank Cler mit der Unterzeichnung der PRI dazu, vermehrt ESG-Kriterien (Environment, Social and Governance) in den Anlageprozess miteinzubeziehen, die Transparenz bezüglich ESG bei ihren Investitionen zu erhöhen und die weitere Verbreitung von nachhaltigem Anlegen innerhalb der Branche aktiv zu unterstützen.

Nachhaltige Angebotspalette

Managementansatz

Die Bank Cler will Nachhaltigkeit noch stärker im Kerngeschäft verankern. Das soll sich einerseits positiv auf die Geschäftsentwicklung auswirken. Andererseits liegt im Kerngeschäft der Bank der grösste Hebel für die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung. Die treibenden Kräfte dieser Verankerung sind die Vertriebsseinheiten der Bank Cler, die Fachabteilungen auf Konzernebene sowie die Fachstelle Nachhaltigkeit. Die Fachstelle Nachhaltigkeit zeigt unter anderem die Leitplanken und strategischen Potenziale auf und unterstützt bei der konzeptionellen Entwicklung von Produktlösungen. Federführend für die konkrete Entwicklung und Umsetzung etwa von neuen nachhaltigen Anlageprodukten sind die Fachabteilungen.

Ziele

Um die Verankerung der Nachhaltigkeit im Kerngeschäft zu stärken, will die Bank Cler

1. die Palette an nachhaltigen Finanzprodukten und -dienstleistungen kontinuierlich erweitern;
2. die ESG-Kriterien im Kredit- und Anlagegeschäft verstärkt berücksichtigen;
3. die Kunden regelmässig für das Thema nachhaltige Finanzprodukte und -dienstleistungen sensibilisieren.

Schwerpunkte 2021

Nachhaltiges Anlegen

Die Bank Cler ist sich bewusst, dass das Anlagegeschäft bedeutsame Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Gesellschaft und die Umwelt haben kann. Darum berücksichtigt sie Nachhaltigkeitskriterien bei der Ausgestaltung ihres Angebots. Die Bank investiert das Kundenvermögen ausgehend vom Kundenbedürfnis. In der Gesellschaft und bei den Kunden steigt das Bedürfnis, vermehrt Kriterien bezüglich Nachhaltigkeit in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance einzubeziehen. Für die Verwaltung von Kundenvermögen arbeitet die Bank Cler mit einem strukturierten Anlageprozess basierend auf Finanzmarktanalyse, Best-in-Class-Ansatz und Nachhaltigkeitsdenken. Der Kern des Nachhaltigkeitsansatzes ist ein mehrstufiges Auswahlverfahren:

1. Ausschluss von Unternehmen mit besonders riskanten und kontroversen Geschäftsaktivitäten;
2. ESG-Analyse des gesamten Anlageuniversums;
3. Selektion der Nachhaltigkeitsleader anhand von ESG-Analysen und Finanzkennzahlen;
4. Wahl der Anlageinstrumente gemäss Anlagestrategie.

Langfristig geht die Bank Cler davon aus, dass sich aufgrund von nachhaltigem Anlegen eine lenkende Wirkung entfalten könnte. Das bedeutet, dass die Kapitalkosten für nicht oder zu wenig auf ESG-Kriterien ausgerichtete Unternehmen ansteigen und es damit zu einer Preisdifferenzierung zugunsten nachhaltigerer Geschäftstätigkeiten kommen könnte. Zu dieser lenkenden Wirkung möchte die Bank Cler durch ihr Engagement für nachhaltige Anlagen aktiv beitragen.

Nachhaltigkeitsbericht

Die Kunden der Bank Cler haben grosses Interesse an den nachhaltigen Anlageprodukten und den damit verbundenen Dienstleistungen. Dies zeigt sich im Wachstum der nachhaltigen Produkte im Anlagegeschäft. Bereits 75% aller Neuanlagen gehen in nachhaltige Anlagestrategien.

Zu Ziel 1 – Klimaschutz mit ZAK Plus – Einführung ZAK Green Impact

Seit dem 1.1.2021 gibt die Bank Cler für jeden Franken, den ZAK Plus-Kundinnen und -Kunden mit ihren Karten ausgeben, 0,2% an ein Klimaschutzprojekt weiter. Es standen drei Klimaschutzprojekte zur Auswahl, über die im Internet abgestimmt werden konnte. Gewählt wurde das Projekt Waldschutz Oberallmig im Kanton Schwyz, welches durch verbesserte Waldbewirtschaftung die Kohlenstoffbindung erhöht und so in der Schweiz dazu beiträgt, Emissionen zu reduzieren. Im Jahr 2021 kamen 25 000 CHF zusammen und somit konnte 250 Tonnen CO₂ kompensiert und 71 ha Wald erhalten werden.

Zu Ziel 2 – ESG- und CO₂-Reporting-Tools für Anleger

Angesichts der intensiven öffentlichen Debatte rund um den Klimawandel prüfen immer mehr Anleger die Auswirkungen ihrer Investitionen auf das Klima. Um diese zu bestimmen, werden spezielle ESG- und CO₂-Reporting-Tools eingesetzt. Seit 2020 stehen diese Tools im Konzern BKB zur Verfügung und werden für die Beratung von institutionellen Anlegern verwendet. Diese Informationen werden nun Schritt für Schritt in das Reporting zu Anlagelösungen und Vermögensverwaltungsmandaten integriert.

Zu Ziel 3 – Informationen zu nachhaltigen Anlagen und Finanzierungen

Um Kunden und Öffentlichkeit für nachhaltige Anlagen und nachhaltige Finanzierungen zu sensibilisieren, hat die Bank Cler 2021 diverse Blog- und Fachartikel verfasst. Die Blogartikel wurden über Social Media gestreut und mit Kampagnen die Kunden und die Öffentlichkeit zielgruppengerecht angesprochen.

Ausblick

Die Bank Cler ermöglicht auch nicht diskretionären Kundinnen und Kunden (Beratungskunden) den Zugang zu Nachhaltigkeitsinformationen. Deshalb entwickelte die Bank Cler im Anlagevorschlagstool die Funktion eines nachhaltigen Musterportfolios, die einen Portfoliocheck erlaubt und hilft, die Vorurteile bezüglich Performance von nachhaltigen Anlagen abzubauen. Für die diskretionären Kunden im Anlagegeschäft wird weiter am Ausbau des Reportingumfangs gearbeitet, sodass nebst der finanziellen Performance auch über die Nachhaltigkeitsdimensionen wie zum Beispiel der CO₂-Fussabdruck oder die Ratingergebnisse berichtet werden kann.

Aktuell wird die Lancierung eines aktiv verwalteten nachhaltigen Aktienfonds global geprüft.

Fortschrittliche Personalpolitik

Managementansatz

Die Bank Cler ist eine attraktive Arbeitgeberin und Ausbilderin und stellt dies mithilfe einer fortschrittlichen Personalpolitik sicher. Ein intaktes Arbeitsumfeld, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, leistungsgerechte und faire Vergütung unabhängig vom Geschlecht sowie Chancengleichheit und Entwicklungsmöglichkeiten auf allen Ebenen sind der Bank Cler wichtig. Dazu gehören auch Führungskräfte, welche die Unternehmenswerte vorleben, ihre Teams optimal unterstützen und den Mitarbeitenden Hand bieten für ihre berufliche Entwicklung. Den Erfolg verdankt die Bank Cler ihren Stärken, der Erfahrung und dem Engagement ihrer Mitarbeitenden. Die kontinuierliche Entwicklung dieser Stärken wird auch in der kommenden Strategieperiode von zentraler Bedeutung sein. Gemeinsam mit den Führungskräften werden die Mitarbeitenden in ihrer individuellen Entwicklung begleitet, Talente gefördert und es wird dafür gesorgt, dass das Wissen und die Beratungskompetenz in den Schlüsselbereichen nachhaltiges Anlagen und Finanzierungen kontinuierlich ausgebaut werden. Durch moderne, flexible Arbeitsumgebungen und durch die Etablierung einer Lern- und Feedbackkultur wird die konzernweite und bereichsübergreifende Zusammenarbeit gefördert.

Die Bank Cler bietet den rund 400 Mitarbeitenden ein attraktives Leistungsangebot. Zudem bildet sie seit vielen Jahren Lernende und Praktikanten aus. Die Bank Cler führt regelmässig Mitarbeitendenumfragen durch und fördert bankinterne Netzwerke. Sie investiert stetig in die Führungskultur und pflegt den direkten Dialog. Die strategische Verantwortung für die Personalpolitik im Konzern BKB liegt beim Bankrat der Basler Kantonalbank, beim Verwaltungsrat der Bank Cler und bei den Geschäftsleitungen beider Banken. Für die operative Umsetzung der HR-Strategie ist die Abteilung Human Resources verantwortlich.

Ziele

1. Leistungsgerechte Vergütung unabhängig vom Geschlecht

Der Konzern BKB bekennt sich zum Prinzip «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit». Entsprechend soll die leistungsgerechte Vergütung unabhängig vom Geschlecht, wie seit 2017 umgesetzt, regelmässig von unabhängiger Stelle überprüft werden.

2. Steigerung des Frauenanteils im Kader, in der Direktion, in der Geschäftsleitung und im Verwaltungsrat

Die Bank Cler will allen Mitarbeitenden ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bieten, welches Chancengleichheit gewährleistet. Bis Ende 2023 soll der Anteil der Frauen im Kader, in der Direktion, in der Geschäftsleitung und im Verwaltungsrat bei neu zu besetzenden Stellen ein Drittel betragen.

3. Fokus auf Entwicklung

Die Bank Cler fördert die Mitarbeiterentwicklung und etabliert dafür einen Entwicklungsdialog zwischen allen Mitarbeitenden und Führungskräften. Damit sollen die Stärken der Mitarbeitenden erkannt sowie diese optimal eingesetzt und individuell gefördert werden. Seit 2020 werden eine flächendeckende Durchführung und die Dokumentati-on der Entwicklungsdialoge über alle Funktionen hinweg angestrebt. Seit 2021 werden Mitarbeitende mit hohem Potenzial in den Führungsteams stufengerecht in Bezug auf die möglichen Entwicklungsschritte angesprochen.

Schwerpunkte 2021

Diversität

Die Bank Cler bekennt sich zu «Diversity» (Diversität, vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, Vielfalt aller Beschäftigten, Unterbindung jeglicher Diskriminierung usw.). Dies ist sowohl im Code Cler als auch in der HR-Strategie verankert. Alle Mitarbeitenden der Bank Cler haben das Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität am Arbeitsplatz. Die Weisung «Diversity oder Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz» regelt die Aufgaben nach Stufen und die Verhaltensanforderungen an die Mitarbeitenden. Die Bank trifft geeignete Massnahmen, um deren Gefährdung, namentlich durch sexuelle Belästigung, Mobbing sowie Diskriminierung aller Art, zu verhindern. Das Engagement der Bank Cler für Diversität basiert auf mehreren Überzeugungen. Einerseits gehören Chancengleichheit für Frau und Mann zum Selbstverständnis und zu den Werten der Bank. Die Chancengleichheit ist verankert in den Anstellungsbedingungen, die den Handlungs- und Orientierungsrahmen vorgeben. Alle Funktionen stehen Frauen und Männern offen und das Salärssystem ist geschlechtsneutral ausgestaltet. Es berücksichtigt neben der Komplexität der Aufgaben und dem Verantwortungsbereich auch die Erfahrung der Mitarbeitenden. Zudem engagiert sich die Bank Cler mit Netzwerkveranstaltungen unter dem Format «Expedition Diversity» zu verschiedenen Themen (z.B. «Mehr Mut!») für die Chancengleichheit um die Gleichbehandlung von Frau und Mann auf allen Hierarchiestufen.

Die Netzwerkveranstaltungen unter dem Format «Expedition Diversity» zu verschiedenen Themen sollen 2022 weitergeführt und auch für Männer geöffnet werden. Diese Veranstaltungen dienen dem Austausch und der Schaffung eines besseren Verständnisses der zentralen Themen, damit das Thema Chancengleichheit und Gleichbehandlung von allen Geschlechtern auf allen Hierarchiestufen weiterentwickelt werden kann. Die Bank Cler sieht eine Chance darin, dass unterschiedliche Perspektiven, biografische Hintergründe und Lebenserfahrungen die Kultur positiv beeinflussen und zu nachhaltigen Lösungen für anstehende Herausforderungen führen.

Zu Ziel 1 – Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern

Seit vier Jahren wird die Einhaltung der Lohngleichheit bei der Bank Cler von einer unabhängigen Stelle geprüft. Im November 2020 wurde die Bank Cler von der Société Générale de Surveillance SA mit dem Zertifikat «Fair-ON-Pay+» ausgezeichnet. Dieses bestätigt, dass die Lohnpolitik der Bank Cler fair ist und für gleiche Berufsbilder und Qualifikationen der gleiche Lohn für Frauen und Männer bezahlt wird. Zudem zeigen die Regressionsberechnungen nach der Logib-Methode des Bundes, dass die effektive Vergütung der Bank in Bezug auf das Geschlecht nicht diskriminierend ist. Die Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern wurde innerhalb der vorgegebenen Toleranzschwelle von 5% bestätigt.

Zu Ziel 2 – Frauenanteil im Kader, in der Direktion, in der Geschäftsleitung und im Verwaltungsrat

Als Indikator dient der Frauenanteil im Kader, in der Direktion und in der Geschäftsleitung der Bank Cler. Im Rahmen der Rekrutierung werden Diversitätsaspekte wie Hintergründe, Erfahrung, Ausbildung heute schon breit berücksichtigt. Diese Elemente werden in der Zusammenstellung des Anforderungsprofils, in den Interviews oder ggf. auch in Assessment Centers beleuchtet. Falls notwendig sprechen HR Business Partner auch wahrnehmbare Bias von Führungskräften an. 2021 lag der Frauenanteil im Kader bei 36,6% (Vorjahr: 35,9%), bei den Mitgliedern der Direktion bei 10,2% (Vorjahr: 9,1%), bei der Geschäftsleitung unverändert bei 33,3% sowie im Verwaltungsrat unverändert bei 57,1%. Erste Erfolge aufgrund der definierten Massnahmen sind sichtbar: Sowohl beim Kader als auch bei den Mit-

gliedern der Direktion konnte 2021 der Frauenanteil erhöht werden. Die definierten Massnahmen wie zum Beispiel «Strukturierter Entwicklungsdialog eingeführt» oder «Mehr Frauen in Führungspositionen» sind im Lagebericht aufgeführt.

Frauen sind in Führungspositionen im Konzern BKB dennoch untervertreten. Als Mittelfristziel soll daher ein Drittel aller neu besetzten Führungsfunktionen im Konzern bis Ende 2023 durch Frauen besetzt werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden auf verschiedenen Ebenen Massnahmen definiert. Angepasst wurde etwa die Arbeitgebermarke und damit der Auftritt der Bank Cler als Arbeitgeberin. So wurden die Stelleninserate komplett überarbeitet, damit sich Frauen künftig noch stärker angesprochen fühlen. In den Inseraten und auf der Website sollen zudem Themen wie Kultur und Werte besser vermittelt werden. In Auswahlgremien für neu einzustellende Mitarbeitende muss immer auch eine Frau vertreten sein. Auch in den Kernprozessen Entwicklung, Beförderung und Ernennung wurden spezifische Massnahmen definiert.

Wiedereinstieg und Karriereplanung von Frauen

Die Pilotierung eines Beratungsangebots bei Schwangerschaft/Elternschaft mit Fokus auf Wiedereinstieg und Karriereplanung wurde 2021 mit einem Pilotprojekt gestartet. Das Ziel ist, den Wiedereinstieg von Frauen nach der Mutterschaft zu fördern und damit die Chancen von mehr Frauen in Führungsfunktionen zu erhöhen. Es handelt sich um eine unabhängige und kostenlose Beratung von Mitarbeiterinnen vor und nach der Mutterschaftspause. Weiter sollen durch die Linie und durch die Abteilung Human Resources die Möglichkeiten für flexibles Arbeiten und Homeoffice sowohl in der Rekrutierung als auch beim Wiedereinstieg aufgezeigt werden.

Zu Ziel 3 – Ausbildung und Entwicklung der Mitarbeitenden

Ausbildung

Seit 2020 bietet die Bank Cler im Rahmen ihres Ausbildungsprogrammes einen Einsatz in der Lernenden-Factory im Customer Operations Center an. Im zweiten Lehrjahr arbeitet eine Gruppe von rund acht bis zwölf Lernenden zusammen als «Junior-Team» inmitten der übrigen rund 100 Mitarbeitenden. Die Lernenden erhalten so die Möglichkeit, täglich im Betrieb mitzuarbeiten, Verantwortung für das Team zu übernehmen, ihre Ausbildung selbstständig zu planen sowie ihre Methodenkompetenz weiterzuentwickeln.

Mentoring-Programm

2019/2020 wurde ein konzernweites einjähriges Pilot-Mentoring-Programm durchgeführt mit dem Ziel, Mitarbeitende zu fördern und in ihrer beruflichen Weiterentwicklung zu unterstützen, den Anteil weiblicher Führungskräfte im Konzern mittelfristig zu steigern und die Diversität zu erhöhen. Rückmeldungen der Mentees und Mentoren zeigten, dass das Mentoring als wirksam und hilfreich für die persönliche und berufliche Entwicklung empfunden wurde. Aufbauend auf dieser positiven Erfahrung wird seit 2021 ein konzernweites Mentoring-Programm im regulären Entwicklungsangebot weitergeführt. An dem einjährigen Programm nehmen 2021/2022 18 Mentees (acht Frauen, zehn Männer) teil. Netzwerkanlässe, beispielsweise 2021 zu den Themen «Mut» oder «Stärken stärken», sollen ebenfalls dazu beitragen, die Gender-Diversität im Konzern zu verbessern.

Strukturierter Entwicklungsdialog eingeführt

Einen Schwerpunkt bildete 2021 die konsequente Weiterführung des strukturierten Entwicklungsdialogs. Dabei besprechen die Führungskräfte mit jedem Mitarbeitenden regelmässig die aktuelle Jobsituation sowie die gegenseitigen Vorstellungen für die weitere Entwicklung. In die Betrachtung fliessen neben den besonderen Fähigkeiten und möglichen Entwicklungsbereichen auch individuelle berufliche Ziele ein. Auch 2021 wurden die Führungskräfte geschult und der Dialog in der Organisation weiter etabliert. Zudem wurde auf Basis der Erkenntnisse aus dem Entwicklungsdialog das Entwicklungspotenzial der Mitarbeitenden in den Leitungsteams stufengerecht besprochen und mögliche Entwicklungsschritte diskutiert. Es ist das Ziel, mindestens zwei Drittel der Schlüsselfunktionen auf Ebene Konzern mit internen Talenten zu besetzen.

Strategie-Kick-off mit allen Führungskräften im Konzern

2021 wurden die Führungskräfte im Rahmen eines Kick-offs auf die neue Strategieperiode vorbereitet. Dabei standen die Vermittlung der Kernbotschaften der neuen Strategie und die Rolle jeder Führungskraft in der Umsetzung der Strategie im Fokus. Die 2019 lancierte Initiative «Stronger2gether» soll die Zusammenarbeit im Konzern fördern und verstärken. Sie bildet auch in der neuen Strategieperiode das Fundament der Zusammenarbeit. Ein wichtiges Instrument dafür sind die Werte und Führungsleitsätze im Konzern. 2021 wurden im Konzern Peer-Coachings für Führungskräfte eingeführt. In diesen Trainings reflektieren die Führungskräfte ihre Führungsherausforderungen und erhalten Inputs von ihren Peers. Gleichzeitig wurden die Werte auch in wiederkehrenden HR-Prozessen wie im Performance Management sowie im Rahmen des Beförderungsprozesses weiter integriert.

Klimaschutz und ökologische Verantwortung

Managementansatz

2019 hat der Konzern BKB die aktuelle Umwelt- und Klimapolitik verabschiedet. Darin werden konkrete Ziele und Massnahmen für die verschiedenen Bankbereiche vorgegeben sowie Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten festgehalten. Die Umsetzung der Massnahmen erfolgt durch die Fachabteilungen.

Bereits 2005 hat die Bank Cler ein umfassendes betriebliches Umweltmanagementsystem implementiert. Es wird von der Fachstelle Nachhaltigkeit umgesetzt und lehnt sich an den ISO-Standard 14031 «Umweltmanagement – Umweltleistungsbewertung – Leitlinien» an. Seit 2018 verfügt die Bank Cler über das Gütezeichen Certified CO₂ Neutral. Damit bescheinigen die unabhängigen Experten von Swiss Climate, dass die Bank Cler ihre CO₂-Emissionen kompensiert und klimaneutral operiert. Das Label beinhaltet eine externe Prüfung der Treibhausgasbilanz durch die Société Générale du Suveillance SA (SGS).

Ziele

Zwei Ziele sind in der Umwelt- und Klimapolitik des Konzerns BKB und der Bank Cler festgehalten.

1. Transparenz in der Vermögensverwaltung

Bis 2025 will der Konzern BKB die Transparenz über die Emissionen aus dem Vermögensverwaltungsgeschäft immer weiter erhöhen und ein Ziel für die Reduktion des CO₂-Fussabdrucks der Portfolios festlegen.

2. Senkung der betrieblichen CO₂-Emissionen

Das Ziel ist eine Senkung der CO₂-Emissionen bis 2030 um 20% gegenüber dem Basisjahr 2010/2011, als zum ersten Mal eine umfassende Systemgrenze definiert und von einer externen Stelle geprüft wurde.

Schwerpunkte 2021

Ökologischer und klimaneutraler Betrieb

Als Finanzdienstleistungsunternehmen hat die Bank Cler geringere direkte Umweltauswirkungen als ein produzierendes Unternehmen. Auch wenn die Umweltauswirkungen vergleichsweise gering sind, will die Bank diese und insbesondere den CO₂-Ausstoss weiter senken. Reduktionspotenzial hat die Bank Cler bei den Gebäuden, der Mobilität der Mitarbeitenden und der Nutzung von Ressourcen, beispielsweise beim Papier.

Seit 2018 verleiht Swiss Climate der Bank Cler das Gütezeichen «Certified CO₂ Neutral». Damit bescheinigen die unabhängigen Experten von Swiss Climate, dass die Bank Cler ihre CO₂-Emissionen kompensiert und klimaneutral operiert. Das Label beinhaltet eine externe Prüfung der Treibhausgasbilanz die Société Générale du Suveillance SA (SGS).

Das Umweltmanagement wurde 2021 überarbeitet mit dem Ziel, den Aufwand und dem Nutzen in ein besseres Verhältnis zu bringen. Bisher wurden die Treibhausgasbilanzen komplett von der Fachstelle Nachhaltigkeit erstellt und durch die Beratungsfirma Swiss Climate begleitet und plausibilisiert. Nun wurde ein grosser Teil der Bilanzerstellung an Swiss Climate ausgelagert. In diesem Prozess wurden sogleich auch die Systemgrenzen sowie die Methodik nach neusten Entwicklungen und Erkenntnissen angepasst.

Kennzahlen und Leistungsnachweis

Senkung der CO₂-Emissionen

Als Indikator dienen die jährlich erhobenen und auditierten CO₂-Emissionen.

Bank Cler

Erfassungsperiode ¹⁾	Einheit	2021/ 2020 ²⁾	2020/ 2019	2019/ 2018	2018/ 2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2015/ 2014	2014/ 2013	2013/ 2012	2012/ 2011
Direkte und indirekte Emissionen in CO ₂ -Äquivalenten	t	863	903	1 045	1 028	961	953	936	813	898	907
Um wie viel Prozent im Vgl. zu 2011/2010 gesenkt?	%	8,2	4,0	-11,1	-9,3	-2,2	-1,4	0,4	13,5	4,5	3,6

¹⁾ Erfassungsperioden jeweils vom 1. Juli bis zum 30. Juni.

²⁾ Neue Methodik, neue Systemgrenzen.

Nachhaltigkeitsbericht

Konzern Basler Kantonalbank

Erfassungsperiode ¹⁾	Einheit	2021/ 2020	2020/ 2019	2019/ 2018	2018/ 2017	2017/ 2016	2016/ 2015	2015/ 2014	2014/ 2013	2013/ 2012	2012/ 2011
Direkte und indirekte Emissionen in CO ₂ -Äquivalenten	t	1 738	1 710	1 811	1 810	1 608	1 675	1 622	1 468	1 835	2 030
Um wie viel Prozent im Vgl. zu 2011/2010 gesenkt?	%	15,6	17,0	12,0	12,1	21,9	18,6	21,2	28,7	10,9	1,4

¹⁾ Erfassungsperioden jeweils vom 1. Juli bis zum 30. Juni.

Zu Ziel 2 - Senkung der betrieblichen CO₂-Emissionen auf Konzernebene

Bei den bankeigenen Liegenschaften sind Photovoltaikanlagen ein grosses Thema, welches der Konzern seit Jahren berücksichtigt. Aktuell verfügen die beiden Hauptsitze der Bank Cler und der BKB über eine Photovoltaikanlage. Die Anlage auf dem Dach der Bank Cler wurde 2021 ausgebaut: Die neue Anlage leistet doppelt so viel wie die bisherige: 26,4 kWp statt 12,5 KWp. Diesen Strom braucht die Bank in erster Linie selbst, die überschüssige Energie speist sie ins öffentliche Netz ein.

Die Pendelfahrten machen den zweitgrössten Anteil der betrieblichen Emissionen der Bank Cler aus. Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden hat die Bank 2021 wieder bei «Bike to Work» mitgemacht: 104 Mitarbeitende der Bank Cler und der BKB haben in zwei Monaten 45 961 km zurückgelegt und 6 618 kg CO₂ eingespart.

Management von Klimarisiken bei Anlagen und Finanzierungen

Die Auswirkungen des Klimawandels beeinflussen auch die Finanzindustrie, insbesondere Banken, Asset Manager und Pensionskassen. Klimarisiken können einen direkten Einfluss auf die Anlageperformance und auf die finanzielle Situation der Bank haben. Mit der Verwaltung von fremden Vermögen geht im Rahmen des Risk Management unter anderem die Pflicht (Fiduciary Duty) einher, Klimarisiken (und Opportunitäten) zu berücksichtigen. Gerade aus Risiko-Ertrags-Optik müssen klimabedingte Faktoren in Investment-Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden, da sich der Klimawandel auf die Anlageperformance auswirken kann. Klimabedingte Risiken können in zwei Hauptkategorien eingeteilt werden:

1. Risiken im Zusammenhang mit den physischen Auswirkungen des Klimawandels, z.B. Überschwemmungen, Hitzeperioden, Dürren etc.
2. Risiken im Zusammenhang mit dem Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft (CO₂-Reduktion), die Übergangrisiken werden in Policy- und Rechtsrisiken, Technologierisiken, Marktrisiken und Reputationsrisiken unterteilt.

Das Eingehen von Risiken gehört zur Geschäftstätigkeit als Bank. Ein aktives Management aller relevanten Risiken ist Bestandteil der Kernkompetenz des Konzerns BKB. Dazu gehören auch Umwelt- und Klimarisiken. Diese definieren keine eigene Risikokategorie, sondern stellen Treiber der bestehenden Risikokategorien dar und sind entsprechend ins Management der einzelnen Risikoarten zu integrieren. Das gruppenweite Risikomanagement, insbesondere die Risikoorganisation sowie die Methoden und Prozesse, die der Festlegung von Risikosteuerungsmassnahmen und für Identifikation, Messung, Bewirtschaftung, Überwachung und Berichterstattung von Risiken dienen, ist im «Reglement Risikomanagement (Konzern und Konzernfinanzgesellschaften)» geregelt. Regulatorische Anpassungen und der technologische Wandel im Zuge der Erreichung von Klima- und Umweltzielen können alte Geschäftsmodelle obsolet machen. Dies kann zu Ausfällen im Kreditportfolio des Konzerns BKB führen. Derartige Transitionsrisiken werden bereits im Rahmen des Branchenmonitorings und in den «Richtlinien zu kontroversen Umwelt- und Sozialthemen» adressiert und fliessen so in die Beurteilung der Kreditengagements ein.

Im Berichtsjahr wurde zudem mit der Quantifizierung der CO₂-Emissionen im Kredit- und Vermögensverwaltungsgeschäft begonnen. Dies mit dem Ziel, die Transparenz bezüglich Klimarisiken und die CO₂-Intensität von Finanzierungen über das gesamte Kreditportfolio hinweg zu erhöhen.

Finanzielle Folgen des Klimawandels

Der Konzern BKB nimmt seine gesellschaftliche Verantwortung wahr und strebt eine enge Begleitung und Unterstützung seiner Kunden bei der Dekarbonisierung ihrer Geschäftsmodelle an. Dazu sollen der Ausbau und der Vertrieb nachhaltiger Finanzprodukte und -dienstleistungen sowie das Eingehen strategischer Partnerschaften weiter vorangetrieben werden. Besondere Bedeutung hat hierbei die Finanzierung energetischer Sanierungen im Immobilienbereich. Neben diesen Chancen bestehen auch Risiken. Eine zu langsame Transformation des Geschäftsmodells oder unerwartete Entwicklungen – sei es politischer, technologischer oder regulatorischer Art – können zu Verlusten im Kredit- und Handelsgeschäft führen, etwa durch Ausfall des Kunden oder Abwertung des Unternehmens. Neben der unten stehend geschilderten etablierten Berücksichtigung von Klimarisiken im Rahmen des Kreditbeurteilungsprozesses strebt der Konzern eine gesamthafte Einbindung von Klimarisiken und -chancen in das konzernweite Risikomanagement an und orientiert sich hierbei an den Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). In der Strategieperiode 2022+ wird dem Erkennen, Offenlegen und Steuern von Klimarisiken eine hohe Priorität beigemessen.

Ausblick

Zu Ziel 1 – Transparenz in der Vermögensverwaltung

Bis 2021 galt die Einführung eines Reporting-Tools als Nachweis für die Zielerreichung. Ab 2021 sind die mit dem Reporting-Tool erhobenen Daten zum CO₂-Fussabdruck der Portfolios verstärkt in die Reportings eingeflossen und es wurde die Transparenz für die Kundinnen und Kunden weiter erhöht.

Transparenz im Kreditgeschäft

Auch die mit dem Kreditgeschäft verbundenen Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) möchte die Bank Cler in den nächsten ein bis zwei Jahren ausweisen können und auf dieser Basis ein Ziel für die Reduktion des CO₂-Fussabdrucks prüfen. Zur Herstellung der Transparenz der finanzierten THG-Emissionen beabsichtigt die Bank Cler, mittelfristig an der PCAF-Initiative (Partnership for Carbon Accounting Financials) teilzunehmen.

Zu Ziel 2 – Senkung der betrieblichen CO₂-Emissionen

In der Erhebungsperiode Juli 2020 bis Juni 2021 wurden die neuen Systemgrenzen sowie die aktualisierte Methodik angewendet. Anhand dieser neuen Zahlen wird die Fachstelle Nachhaltigkeit zusammen mit ihrem Partner Swiss Climate AG im Jahr 2022 ein neues ambitioniertes Emissionsziel definieren sowie passende Massnahmen zur Zielerreichung ausarbeiten.

Gesellschaftlicher Beitrag

Managementansatz

Ein intaktes gesellschaftliches Umfeld ist eine wichtige Voraussetzung, um als Bank erfolgreich wirtschaften zu können. Als schweizweit tätige Bank engagiert sich die Bank Cler deshalb auf vielfältige Weise für das Gemeinwohl in der Schweiz. Im Vordergrund stehen Sponsoringaktivitäten, Sachzuwendungen und Corporate Volunteering. Die Bank Cler engagiert sich darüber hinaus für Organisationen und Initiativen, die sich für soziale oder ökologische Anliegen in der Schweiz einsetzen. Damit will die Bank Cler einen Beitrag zur Verbesserung der Lebenssituation Benachteiligter leisten und dem hohen Stellenwert der Naturerhaltung Ausdruck verleihen. Ein weiterer Schwerpunkt der Bank ist die Talentförderung in der Musik. Sie hilft mit drei Projekten dem Nachwuchs in der Schweizer Musikszene: angehenden Bands, Solo Acts und Orchestermusikerinnen und -musikern – Und zwar von Pop und Rock bis zur Klassik.

Ziele

1. Die Bank Cler schafft Rahmenbedingungen und eine Unternehmenskultur, welche die Mitarbeitenden motiviert und dabei unterstützt, sich für die Menschen und die Natur der Schweiz einzusetzen.
2. Die Anzahl Stunden, welche die Mitarbeitenden der Bank Cler für das Gemeinwohl einsetzen, soll gesteigert werden.

Schwerpunkte 2021 und Ausblick

Radio-App Q-RATED

Die Bank Cler unterstützt die Radio-App Q-RATED, damit qualitativ hochwertige Musik überall gehört werden kann – kostenlos und ohne Werbeunterbrechungen. Q-RATED ist die Schweizer Radio-App für Musikliebhaber. Ganz nach dem Motto «Quality-Rated Radio» stellen Künstlerinnen und Musikschafter Musik zusammen, die ihnen gefällt, und ergänzen laufend ihre neusten Lieblingstracks.

Swiss Music Awards

Die Swiss Music Awards (SMA) sind der grösste und bekannteste Musikpreis der Schweiz. Sie fördern die Schweizer Musikszene und zelebrieren deren kulturelle Vielfalt. Mit dem Best Talent Award erhalten junge Talente die Möglichkeit, ihre Musik einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Daneben wird an den Swiss Music Awards auch das Schaffen erfolgreicher Musikerinnen geehrt. Das sorgt für noch grössere Aufmerksamkeit und gibt dem Musiknachwuchs noch mehr Schub.

Schweizer Jugend-Sinfonie-Orchester

Das Schweizer Jugend-Sinfonie-Orchester (SJSO) ist ein Orchester der besonderen Art: Es vereint Musikerinnen und Musiker aus allen vier Landesteilen der Schweiz. Seit Frühjahr 2018 ist die Bank Cler Hauptsponsorin des SJSO. Mit diesem Engagement kann die Bank Cler der Schweiz gleich dreifach etwas zurückgeben: frischen Wind in die Musikszene bringen, junge Talente fördern und das Schweizer Kulturleben bereichern.

Verbindliche Partnerschaften

Managementansatz

Nachhaltigkeit ist auch bei der Einkaufspolitik der Bank Cler ein wichtiger Aspekt. Die Fachstelle Nachhaltigkeit hat deshalb Richtlinien für Verantwortung in der Beschaffung formuliert. Neben der Einhaltung von Umweltstandards verlangt die Bank Cler bei Ausschreibungen von den Lieferanten die Einhaltung sozialer oder arbeitsrechtlicher Richtlinien oder die Befolgung der Umweltgesetzgebung.

Ziele

Bis Ende 2021 will die Bank Cler mehr Transparenz bei der Umsetzung der Beschaffungsrichtlinien erreichen. Konkret bedeutet das:

1. die bestehenden Prozesse zur Einhaltung der Beschaffungsrichtlinien zu analysieren und bei Bedarf zu verbessern;

2. abzuklären, bei welchen Produkten die Richtlinien bisher noch nicht zur Anwendung kamen und ob sie eventuell auf weitere Produkte wie etwa Werbeartikel ausgedehnt werden können;
3. die Inhalte der Richtlinien auf ihre Aktualität zu überprüfen.

Schwerpunkte 2021

Als Orientierung für die nachhaltige Beschaffung dienten der Bank Cler bisher drei Dokumente: Die «Richtlinien zur nachhaltigen Beschaffung» für den internen Gebrauch, die «Nachhaltigkeitsvereinbarung» und die «Erklärung über die Einhaltung von Arbeitsbedingungen und der Arbeitsschutzbestimmungen» für die Zusammenarbeit mit Lieferanten. Da die Nachhaltigkeitsvereinbarung sowie die Beschaffungsrichtlinien nicht mehr alle relevanten ökologischen wie sozialen Nachhaltigkeitsaspekte abdecken, wurden sie im Berichtsjahr aktualisiert. Die Inhalte der «Erklärung über die Einhaltung von Arbeitsbedingungen und der Arbeitsschutzbestimmungen» wurden dabei in die Nachhaltigkeitsvereinbarung integriert. Auch bei der Umsetzung der Beschaffungsdokumente wurde Verbesserungspotenzial ermittelt: Nicht alle Abteilungen hatten sie bisher eingesetzt. Das Ziel ist somit, die Nachhaltigkeit in der Beschaffung stärker zu operationalisieren und dafür zu sorgen, dass die neuen Dokumente konzernweit verbindlich eingesetzt werden. Am 21.12.2021 wurde die aktualisierte Nachhaltigkeitsvereinbarung an 1 200 aktive Lieferanten des Konzerns verschickt. Bis 31.12.2021 haben bereits 250 Lieferanten die Nachhaltigkeitsvereinbarung online bestätigt. Die restlichen aktiven Lieferanten werden im Januar 2022 erneut angeschrieben.

Diese inhaltlichen wie operativen Weiterentwicklungen erarbeitete die Fachstelle Nachhaltigkeit gemeinsam mit dem Procurement sowie der Beratungsfirma BSD Consulting. Miteinbezogen wurden auch alle für die Beschaffung relevanten Abteilungen des Konzerns.

Ausblick

Seit 1.1.2022 müssen alle bestehenden und neuen Lieferanten die Nachhaltigkeitsvereinbarung online bestätigen, um mit der Bank Cler zusammenarbeiten zu können. Die Einführung und die Anwendung der Beschaffungsrichtlinie und der Produktmerkblätter werden im ersten Quartal 2022 in einem Pilotprojekt geprüft, anschliessend wird die Beschaffungsrichtlinie überarbeitet und bei allen Lieferanten eingeführt.

Nachhaltigkeitskennzahlen

Ökonomisch – nachhaltige Produkte

		31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Anlagevolumen nachhaltiger Vermögensverwaltung	in Mio. CHF	222,6	191,4	168,8
Anteil nachhaltiger Mandate an Vermögensverwaltungsmandaten	in %	34,4	32,6	29,8
Volumen nachhaltiger Anlagefonds	in Mio. CHF	858,4	465,8	377,1
Anteil nachhaltiger Anlagefonds am gesamten Fondsvolumen	in %	26,1	14,1	11,8
Volumen Anlagelösung Nachhaltig ¹⁾	in Mio. CHF	641,3	372,8	235,3
Anteil Anlagelösung Nachhaltig am Gesamtvolumen Anlagelösung ¹⁾	in %	44,6	35,1	26,9
Volumen Nachhaltigkeitshypotheken	in Mio. CHF	39,1	47,4	58,6
Volumen Hypothekarkredite an Wohnbaugenossenschaften	in Mrd. CHF	1,7	1,5	1,5
Anteil Hypotheken an Wohnbaugenossenschaften an gesamten Hypothekarforderungen	in %	10,5	9,5	10,0

Ökonomisch – Gesamtbank

Bilanzsumme	in Mrd. CHF	20,5	19,9	18,8
Gesamtkapitalquote	in %	18,3	17,6	16,1
Geschäftsertrag	in Mio. CHF	248,5	243,8	237,7
Geschäftsaufwand	in Mio. CHF	159,2	168,8	172,3
Geschäftserfolg	in Mio. CHF	79,5	68,9	54,2
Jahresgewinn	in Mio. CHF	40,5	40,1	39,9
Kundengelder	in Mrd. CHF	13,3	13,1	12,4

Sozial – Mitarbeitende

Anzahl Mitarbeitende (Lernende und Praktikanten/-innen zu 50% gewichtet)	FTE ²⁾	370	382	442
Anteil Frauen	in %	39,4	39,5	41,7
Anteil Frauen im Kader	in %	36,6	35,9	37,9
Anteil Frauen in der Direktion	in %	10,2	9,1	9,9
Fluktuationsrate (netto)	in %	12,2	5,8	10,7
Teilzeitquote Frauen	in %	48,2	47,7	53,3
Teilzeitquote Männer	in %	9,9	13,3	19,5
Anzahl Lernende und Praktikanten/-innen	Headcount	32	34	41

Ökologisch – Betrieb

		2021/2020	2020/2019	2019/2018
Energieverbrauch	in kWh ³⁾	3 108 840	2 560 342	6 263 426
Treibhausemissionen (Scope 1,2,3)	in t CO _{2e} ^{3) 4)}	863	872	1 048
Papierverbrauch	in t	60	67	77
Anteil Recyclingpapier	in %	93	96	94
Abfallaufkommen	in t ⁵⁾	34	56	69
Geschäftsverkehr	in km	527 168	617 745	888 316

¹⁾ Korrektur der Vorperiodenwerte.

²⁾ FTE = Vollzeitäquivalente.

³⁾ Neue Systemgrenze, neue Methodik.

⁴⁾ CO_{2e} = CO₂-Äquivalente.

⁵⁾ Neue genauere Methodik.