

# Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (GVU) & nachhaltige Entwicklung 2022



**WKB**



# Inhaltsverzeichnis

Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (GVU) & nachhaltige Entwicklung 2022

4	Botschaft der Präsidenten
6	Die Walliser Kantonalbank
8	Inhalt und Ziele der GVU-Berichts
9	Labels, Zertifikate und Auszeichnungen
10	Stakeholder und relevante Themen
16	Ethik und Corporate Governance
30	Nachhaltigkeitsmanagement
31	Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)
34	Schwerpunkt I: Umwelt
42	Schwerpunkt II: Arbeitgeber
54	Schwerpunkt III: Finanzen und Produkte
64	Schwerpunkt IV: regionale Verankerung
70	Inhaltsverzeichnis des GRI-Standards

Um die Lesbarkeit dieses Dokuments zu erleichtern, sind mit den Wörtern in männlicher Form sowohl Frauen als auch Männer gemeint.

# Botschaft der Präsidenten

Im 2021 verabschiedete der Verwaltungsrat der Walliser Kantonalbank (WKB) eine neue strategische Vision, die von der Generaldirektion über den Zeitraum 2022 - 2025 umgesetzt wird. In einem stark umkämpften Markt positioniert sich die WKB insbesondere in den Fragen der Digitalisierung und der Unternehmensverantwortung. Um sich an die neuen Erwartungen und Konsumgewohnheiten ihrer Kunden anzupassen, insbesondere die verstärkte Nutzung der digitalen Kanäle, **verabschiedet die Bank neue strategische Ausrichtungen, die um vier Werte herum aufgebaut sind:**

- **Kompetenz;**
- **Innovation;**
- **Nähe;**
- **Nachhaltigkeit.**

**Im Jahr 2023 veröffentlicht die WKB zum ersten Mal ihren Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (GVU) & nachhaltige Entwicklung 2022, um ein umfassendes und transparentes Bild von ihrem Engagement in den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung zu vermitteln. Das vorliegende Dokument, welches die vier in der Charta für die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (GVU) und nachhaltigen Entwicklung dargestellten Schwerpunkte detailliert beschreibt, wird jährlich veröffentlicht.**

Das Angebot an Produkten, die den Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien entsprechen, wird ebenfalls erweitert. Als verantwortungsvolles Unternehmen setzt die WKB ihre Bemühungen zur Reduzierung ihrer eigenen Treibhausgasemissionen konsequent fort. Sie ist Inhaberin verschiedener Labels, die ihr Engagement für die Nachhaltigkeit belegen. Ihr Ziel ist kein anderes, als diesen Kurs beizubehalten und in diesem Bereich immer weiter voranzukommen.

Die WKB prüft auch die am besten anzuwendenden Klimarisikoindikatoren und sucht ihre Daten zu vervollständigen, insbesondere für den Bereich Kredite und Finanzanlagen. Dazu wurde ein Projekt aufgelegt, um die im Juni 2022 von der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg) veröffentlichten Richtlinien bis Ende 2023 umzusetzen:

- Richtlinien für die Finanzdienstleister zum Einbezug von Umwelt-, Sozial- und Governance-Präferenzen (ESG) und ESG-Risiken bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung;
- Richtlinien für die Anbieter von Hypotheken zur Förderung der Energieeffizienz von Gebäuden.

Die WKB will auf folgende Weise zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung beitragen:

- Im Anlagebereich bietet sie ihren Kunden ein Angebot an nachhaltigen Anlagen, das den besten Praktiken des Marktes entspricht.
- Sie zeichnet sich durch ihren Beitrag zur Finanzierung der Energiewende im Kanton aus.
- Sie setzt sich für den Erhalt der Umwelt ein und bemüht sich weiterhin, den ökologischen Fussabdruck durch ihren Betrieb zu verringern.
- In sozialer Hinsicht engagiert sie sich stark in ihrer Gemeinschaft. Als Referenzarbeitgeberin unterstützt sie insbesondere die Chancengleichheit und die Vielfalt.

Die WKB will im Jahr 2023 auch der Schulung ihrer Mitarbeitenden in Nachhaltigkeit besondere Beachtung schenken. Es sollen spezifische Module ausgearbeitet und durchgeführt werden.

**PIERRE-ALAIN GRICHTING**  
Präsident  
des Verwaltungsrats

**OLIVER SCHNYDER**  
Präsident  
der Generaldirektion



Von links nach rechts.

**PIERRE-ALAIN GRICHTING**  
Präsident des Verwaltungsrats

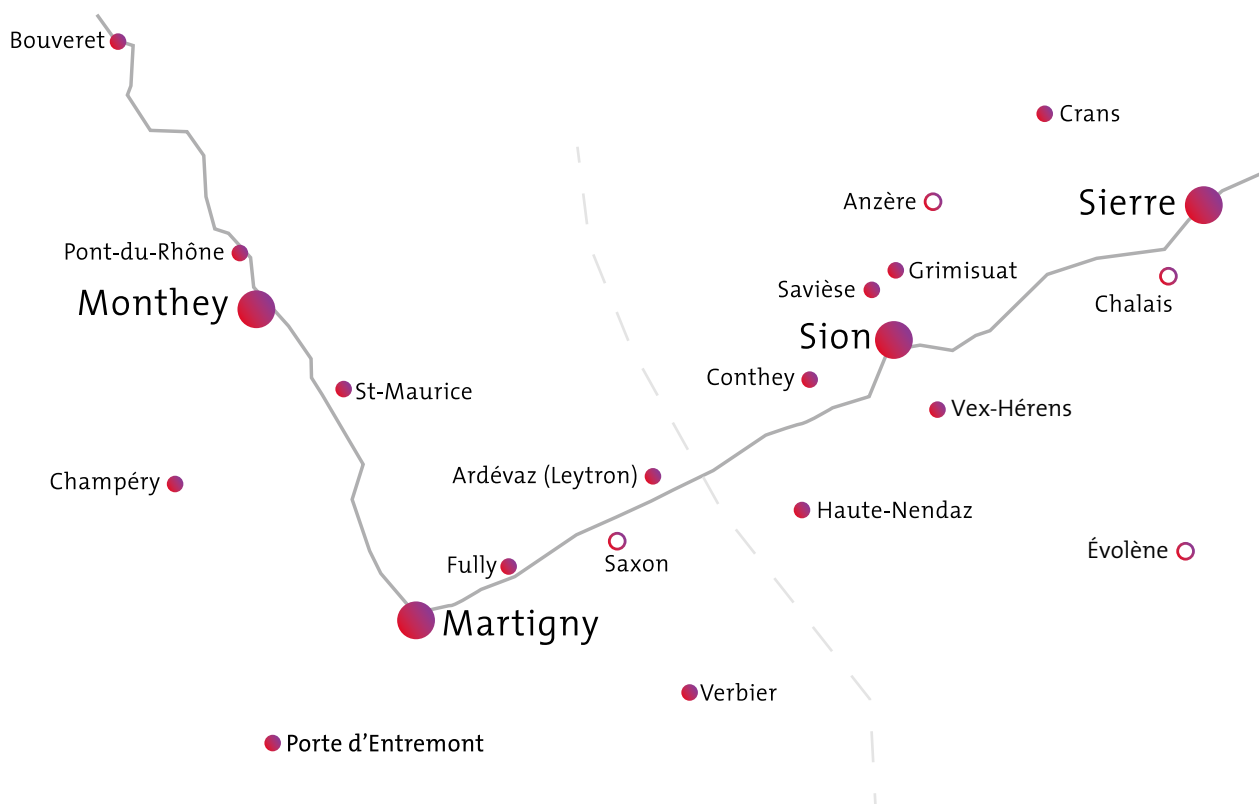
**OLIVER SCHNYDER**  
Präsident der Generaldirektion

# Die Walliser Kantonalbank

Die Walliser Kantonalbank (WKB) ist eine öffentlich-rechtliche Aktiengesellschaft, die per Dekret vom 19. Mai 1916 gegründet wurde. Ihr Mehrheitsaktionär ist der Staat Wallis, der 70,03% des Aktienkapitals hält. Sie ist im Handelsregister des Kantons Wallis eingetragen. Ihr Rechtsstatus wurde im Gesetz über die Walliser Kantonalbank (WKBG) geändert.

Die WKB ist der Bankengesetzgebung unterstellt. Mit einer Bilanzsumme von 19,3 Milliarden Franken und 546 Mitarbeitenden hält sie rund 25% der Anteile am Walliser Bankenmarkt und gehört zu den Referenzarbeitgebern des Kantons.

Die WKB, welche zu den effizientesten Banken der Schweiz gehört (Cost Income Ratio), verfügt über ein Vertriebsnetz mit 26 Filialen in bevölkerungsreichen Regionen, sowohl in der Talebene als auch in den Bergen. Damit steht ihren Kunden die Kompetenzen von fast 250 Beratenden und Mitarbeitenden, 69 Auszahlungsautomaten, 17 Einzahlungsautomaten und 10 Multifunktionsautomaten zur Verfügung. Die Bank bietet ihren Kunden Dienstleistungen in den Bereichen Retail Banking, Corporate Banking und Vermögensverwaltung an.



# Vertriebsnetz der WKB



# Inhalt und Ziele des GVV-Berichts

Dieser Bericht beschreibt, wie sich die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (GVV) in die Aktivitäten der WKB einfügt. Er soll ein umfassendes und transparentes Bild vom Engagement der Bank in den wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung vermitteln. Er richtet sich an alle Personen und Rechtsträger, die wissen möchten, wie die Bank diese Herausforderungen angeht.

Die WKB veröffentlicht den Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (GVV) & nachhaltige Entwicklung 2022 erstmals getrennt vom Geschäftsbericht. Dieser Bericht wird in Zukunft jährlich veröffentlicht.

Der Bericht bezieht sich auf die GRI-Standards (Global Reporting Initiative), die weltweit als Referenz für die Verfassung solcher Berichte gelten.

Ein besonderes Augenmerk gilt der Vollständigkeit und Kohärenz der darin enthaltenen Informationen. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich diese Informationen auf das Jahr 2022 und auf alle Standorte der WKB. Der Geschäftsbericht der WKB, welcher auf der Internetseite [www.wkb.ch/bericht2022](http://www.wkb.ch/bericht2022) abrufbar ist, liefert zusätzliche Informationen.

Die Daten dieses Berichts wurden nicht extern geprüft. Alle unsere Prozesse sind jedoch nach ISO 9001 und unsere Betriebsökologie nach ISO 14001 und Valais excellence zertifiziert.



## **Kontaktadresse**

Gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens  
& nachhaltige Entwicklung

### **Philippe Métrailler**

Verantwortlicher Nachhaltige Entwicklung

E-Mail: [developpement.durable@bcvs.ch](mailto:developpement.durable@bcvs.ch)

Telefon: +41 (58) 324 65 00



# Labels, Zertifikate und Auszeichnungen



## Zertifikat ISO 9001-2015:

zertifiziertes Qualitätsmanagement seit 2009  
Gültigkeit des Zertifikats: 04.10.2022 bis 03.10.2025



## Zertifikat ISO 14001-2015:

zertifiziertes Umweltmanagement seit 2009  
Gültigkeit des Zertifikats: 04.10.2022 bis 03.10.2025



## Zertifikat Valais excellence:

leistungsstarkes und verantwortungsvolles Unternehmen seit 2009  
Gültigkeit des Zertifikats: 04.10.2022 bis 03.10.2025



## Label « Klimabewusste Unternehmen 2022 »



Seit 2010 wird die Firma **Swiss Climate** von der WKB mit der Analyse ihres CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks beauftragt, unter Anwendung der Methodik der ISO-Norm 14064-1 und des GHG Protocol Corporate Standard.



Im Jahr 2010 mit dem **Label Swiss-Climate-CO<sub>2</sub>-Footprint** ausgezeichnet



Für die Jahre 2011 bis 2021 mit dem **Label Swiss-Climate-CO<sub>2</sub>-Optimised** ausgezeichnet (11 Mal)



## Label Fair-ON-Pay+:

Diese Zertifizierung zeichnet die WKB als faire Arbeitgeberin aus und unterstreicht ihr nachhaltiges Engagement für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.



Im Jahr 2022 wurde der WKB das Rating «B-» verliehen.

**Inrate** ist ein unabhängiger Anbieter von Nachhaltigkeitsratings mit Sitz in der Schweiz.



Die WKB wurde beim **ESG-Rating von MSCI** mit «BBB» benotet.

MSCI ESG Research bewertet Unternehmen danach, wie stark sie branchenspezifischen ESG-Risiken ausgesetzt sind und wie gut sie diese Risiken im Vergleich zu ihren Mitbewerbern managen können. Sie vergibt Ratings von «AAA» (höchstes Rating) bis «CCC» (niedrigstes Rating).

# Stakeholder und relevante Themen

Die Handlungen und Entscheidungen der WKB haben direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Stakeholder. Um dies in ihrem GVV-Ansatz zu berücksichtigen, muss die Bank die Stakeholder klar identifizieren und ihre Erwartungen eruieren. Die wesentlichen Themen wurden mit den Stakeholdern festgelegt und deren Empfehlungen und Bedürfnisse identifiziert. Die Risiken wurden aufgelistet und ihre Auswirkungen priorisiert.

Die Liste der ausgewählten und identifizierten wesentlichen Themen ist in der Materialitätsmatrix zu finden. Die wesentlichen Themen finden sich im gesamten Bericht unter den vier Schwerpunkten (Umwelt, Arbeitgeber, Finanzen und Produkte, regionale Verankerung) wieder. Demnächst wird eine neue Materialitätsanalyse durchgeführt.

Die WKB muss eine doppelte Analyse, die sogenannte «doppelte Materialität», durchführen. Dies bedeutet, dass sie zum einen die Auswirkungen, die ihre Tätigkeit auf die Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft hat, analysiert und zum anderen die Umweltauswirkungen, einschliesslich der Auswirkungen des Klimawandels, auf ihre Tätigkeit und ihre kurz-, mittel- und langfristige Strategie identifiziert.

Unter Bezugnahme auf den GRI-Standard (Global Reporting Initiative) beinhaltet dieses Kapitel eine Liste der Akteure, deren Wahrnehmung und Interaktionen einen wesentlichen Einfluss auf die Entscheidungen und Aktivitäten der WKB haben.

# Liste der Stakeholder-Gruppen und Beispiele für Interaktionskanäle

## Staatsrat und Grosser Rat

- Bearbeitung von Fragen durch die Bank, die sie betreffen und vom Grossen Rat an den Staatsrat gerichtet werden (Postulate, Motionen usw.)

## Mitarbeitende

- Regelmässige Mitarbeiterumfragen
- Informationssitzungen auf verschiedenen Hierarchiestufen
- Zufriedenheitsumfragen
- Weiterbildung

## Kunden

- Marketingstudien, Zufriedenheitsumfrage
- Systematische Analyse von Kundenreklamationen

## Aktionäre

- Regelmässige Kontakte mit dem Staatsrat
- Generalversammlung
- Regelmässige Treffen mit professionellen Anlegern und Finanzanalysten



WKB

## In Nachhaltigkeitsthemen tätige Vereine

- Regelmässige Interaktionen mit den wichtigsten Vereinen

## Regulierungsbehörden

- Regelmässige Treffen mit der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) und der Schweizerischen Nationalbank (SNB)

## Lieferanten

- Regelmässige und formalisierte Steuerung der Beziehungen zu den wichtigsten Partnern

## Kultur- und Sportvereine

- Zahlreiche Kontakte im Zusammenhang mit Sponsoringaktivitäten, Mäzenatentum und Spenden

## Medien

- Pressekonferenzen
- Pressemitteilungen

Die WKB möchte ihr Engagement für eine nachhaltige Entwicklung aktiv verstärken.

Die Bedürfnisse der verschiedenen Stakeholder der WKB und die vorherrschenden Themen des Geschäftsmodells der Bank sind in der nachstehenden Wesentlichkeitsmatrix dargestellt. Diese dient als Grundlage für den Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (GVU) & nachhaltige Entwicklung 2022 und die laufende Weiterentwicklung unseres Umweltmanagements.

Der Bericht der WKB befasst sich mit allen bedeutenden Aspekten der nachhaltigen Entwicklung, die eine wesentliche Auswirkung auf die Stakeholder haben. Dabei lässt die Bank dem Kontext der nachhaltigen Entwicklung besondere Aufmerksamkeit zukommen.

### Wesentlichkeitsmatrix mit den für die WKB relevanten Themen im Jahr 2022





## ZIELSETZUNG

Bis zum Jahr 2025 will die WKB wie folgt zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung beitragen:

- Im Anlagebereich bietet sie ihren Kunden ein Angebot an nachhaltigen Anlagen, das den besten Praktiken des Marktes entspricht.
- Sie zeichnet sich durch ihren Beitrag zur Finanzierung der Energiewende im Wallis aus.
- Sie setzt sich für den Erhalt der Umwelt ein und bemüht sich weiterhin, den ökologischen Fussabdruck durch ihren Betrieb zu verringern.
- In sozialer Hinsicht engagiert sie sich stark in ihrer Gemeinschaft. Als Referenzarbeitgeberin unterstützt sie insbesondere die Chancengleichheit und die Vielfalt.

Zu diesem Zweck hat die WKB ihre Strategie unter Berücksichtigung der Erwartungen der Stakeholder festgelegt. In diesem Rahmen setzt sie ihre konkreten Schritte und Massnahmen in Bezug auf die mit ihrem eigenen Betrieb verbundenen Auswirkungen fort. Sie verstärkt auch die Integrierung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien in die ihren Kunden angebotenen Anlageprodukte sowie in das Kreditgeschäft. Des Weiteren ermöglicht ihr nach den GRI-Standards orientierter GUV-Jahresbericht, die Stakeholder von Jahr zu Jahr strukturiert und konstant über die umgesetzten Massnahmen zu informieren.



 Walliser  
Kantonalbank  
Fühlen Sie sich zuhause



# Ethik und Corporate Governance

Die WKB, welche die Werte Nachhaltigkeit und Beständigkeit ins Zentrum ihres Geschäftsmodells stellt, sorgt sich um Umwelt- und Sozialfragen. Seit Jahren setzt sie sich für eine nachhaltige Entwicklung ein. Diese Ausrichtung ist ein fester Bestandteil der Gesamtstrategie der Bank.

## STRATEGIE UND WERTE

Die WKB hat eine neue Vision entsprechend einer im Jahr 2021 entwickelten Strategie verabschiedet, die über den Zeitraum 2022-2025 umgesetzt wird. Mit dem Ziel, ihre Präsenz über die gesamten Lebensprojekte ihrer Kunden hinweg zu verstärken, möchte die WKB die Bank für effiziente, innovative und kundennahe Lösungen verkörpern. In einem stark umkämpften Markt positioniert sich die WKB insbesondere in den Fragen der Digitalisierung und der Unternehmensverantwortung. Bestärkt durch ihre kantonale Verankerung und die historische Solidität ihrer Ergebnisse, begleitet die Bank ihre Kunden auch weiterhin in ihrem Alltag. Um sich an ihre neuen Erwartungen und Konsumgewohnheiten anzupassen, insbesondere die verstärkte Nutzung der digitalen Kanäle, verabschiedet die Bank neue strategische Ausrichtungen. Diese sind um folgende vier Werte herum aufgebaut:

- Kompetenz;
- Innovation;
- Nähe;
- Nachhaltigkeit.

## AUF DER SUCHE NACH DAUERHAFTEN KOOPERATIONEN

Die WKB, welche im Wallis eine Vorreiterin in Sachen Zertifizierung ist, wird ihr Engagement für die nachhaltige Entwicklung ihrer Region durch die Förderung regionaler Verbindungen verstärken. **Das Angebot an Produkten, die den Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien entsprechen, wird ebenfalls erweitert** (siehe Kapitel Schwerpunkt III: Finanzen & Produkte). Da Innovation auch ein zentrales Thema für die Entwicklung der Bank ist, hält sie Ausschau nach strategischen Kooperationsmöglichkeiten, um den Kunden die für Bankdienstleistungen und -lösungen relevanten Entwicklungen zur Verfügung zu stellen.



## STRATEGIE 2025: NORMATIVER RAHMEN



### Unsere Vision

Wir wollen die Bank für **effiziente**, **innovative** und **kundennahe** Lösungen werden – im Wallis und in der Schweiz.



### Unsere Mission

Mit unserem Know-how und unserer Kundennähe begleiten wir unsere Kunden in **allen Lebensphasen** und helfen ihnen beim Erreichen ihrer finanziellen Ziele.

## Unsere Leitprinzipien



Die WKB steht für **Stabilität** und **Sicherheit** und weckt **Vertrauen**.



Die WKB bietet ihren Kunden **moderne** und **effiziente** Lösungen an.



Als **privilegierte Partnerin** versteht die WKB die Bedürfnisse der Kunden und bietet passende Lösungen an.



Die WKB **unterstützt das Wirtschaftsgefüge** in ihrem Tätigkeitsgebiet und ermöglicht den Akteuren die Umsetzung ihrer Projekte.

### Unsere Werte



**Nachhaltigkeit**



**Innovation**



**Nähe**



**Kompetenz**



Die WKB bringt das Wallis zusammen und ermöglicht es jedem und jeder, zu einer **nachhaltigen** und **flourierenden** Walliser Wirtschaft beizutragen und davon zu profitieren.



### Unser Zweck

Die Walliser Kantonalbank setzt sich für die **nachhaltige Entwicklung ihrer Region** ein. Sie ist die bevorzugte Partnerin für alle finanziellen Aspekte.

## STRATEGISCHE AUSRICHTUNGEN

**Exploitation**  
Bestandskunden  
& lokale Verankerung

**Exploration**  
Neukunden  
& Zukunft sichern



**Expansion**  
Geschäftsoportunitäten M&A



# Ethik

Die WKB übt ihre Bankgeschäfte im Rahmen der gesetzlichen und reglementarischen Vorschriften aus. Dabei hält sie sich an die vom Bankensektor anerkannten beruflichen und ethischen Grundsätze. Als Bank, die die Garantie des Staates geniesst und einen universalen Leistungsauftrag erteilt bekommen hat, verpflichtet sie sich gegenüber den Kunden, der Bevölkerung und dem Kanton Wallis, die im Verhaltenskodex der WKB beschriebenen Grundwerte zu pflegen.

Der Verhaltenskodex der WKB wurde von der Generaldirektion verfasst und vom Verwaltungsrat genehmigt. Er enthält die wichtigsten Prinzipien und Verhaltensregeln, die von allen Mitarbeitenden in ihrer beruflichen Tätigkeit konsequent eingehalten werden müssen.

Diese Grundsätze werden weiter unten näher erläutert:

## COMPLIANCE UND BERUFSETHIK

Die Compliance ist ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur der WKB. Mit Compliance ist die Einhaltung der Gesetze, der internen und externen Reglemente und Richtlinien, des Verhaltenskodexes sowie die Beachtung der branchenüblichen Normen und Standesregeln gemeint. Damit soll verhindert werden, dass die WKB und ihre Mitarbeitenden gegen Gesetze, Regeln oder ethische Normen verstossen. Die WKB geniesst bei den Kunden, der Bevölkerung und den Behörden den Ruf einer integren und gesetzeskonform handelnden Bank. Um diesen Ruf langfristig zu erhalten und zu verbessern, ist die Haltung und das Verhalten der einzelnen Mitarbeitenden von grösster Bedeutung. Die Mitarbeitenden müssen sich jederzeit tadellos verhalten und die Compliance-Dimension bei all ihren Tätigkeiten berücksichtigen.

## INTERESSENKONFLIKTE

Interessenkonflikte beeinträchtigen die Fähigkeit der Mitarbeitenden, ihren Verpflichtungen gegenüber der WKB und/oder den Kunden nachzukommen. Situationen, die zu einem Interessenkonflikt mit der WKB und/oder einem Kunden führen können, werden möglichst vermieden. Auch bei der Ausübung von Nebenbeschäftigungen (politische Ämter,

private Mandate usw.) versuchen die Mitarbeitenden, jeglichen Interessenkonflikt zu vermeiden. Die Loyalitätspflicht der Mitarbeitenden gegenüber der WKB bleibt auch ausserhalb ihrer beruflichen Tätigkeit bestehen. Interessenkonflikte ergeben sich aus jeder Situation, in der die privaten Interessen der Mitarbeitenden die unparteiische und objektive Ausübung ihrer Funktionen beeinflussen könnten oder zu beeinflussen scheinen.

## VERTRAULICHKEIT

Die WKB legt grossen Wert auf den Schutz der Privatsphäre ihrer Kunden und der Vertraulichkeit von Daten. Die Mitarbeitenden behandeln private und geschäftliche Daten streng vertraulich und halten sich strikt an die Vorschriften des Datenschutzgesetzes und der geltenden Bestimmungen. Sie geben keine Daten an Dritte weiter, vorbehaltlich der in den gesetzlichen, regulatorischen und vertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ermächtigungen. Sie sind Artikel 47 des Bundesgesetzes über die Banken und Sparkassen unterstellt. Dokumente und Daten werden mit der gebotenen Sorgfalt abgelegt, verwaltet und aufbewahrt. Sämtliche Mitarbeitenden unterliegen auch dem Berufsgeheimnis und geben innerhalb der WKB keine Informationen über Kunden an Kollegen weiter, die nicht mit dem Dossier befasst sind (Need-to-know-Prinzip). Diese Pflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen. Der Schutz von Dossiers und Dokumenten wird durch geeignete organisatorische und technische Massnahmen gewährleistet, die den Zugriff, die Nutzung, die Veränderung und die Vernichtung durch nicht autorisierte Personen verhindern sollen.

## UMGANG MIT KUNDEN

Die Geschäftsbeziehungen basieren auf Vertrauen. Die WKB nimmt nur Kunden auf, die einwandfrei identifiziert sind und bei denen kein Zweifel an der Rechtmässigkeit der Geschäfte, die sie abwickeln möchten, besteht. Eine Überwachung der von jedem Kunden mitgeteilten finanziellen und persönlichen Veränderungen ermöglicht eine aktive Treue gegenüber unseren Kunden und ein leistungsstarkes Kundenberatungsangebot. Ratschläge, Meinungen und Vorschläge werden unter Berücksichtigung der Bedürfnisse, Ziele, Finanzlage, Risikobereitschaft sowie der Kenntnisse

und Erfahrungen der einzelnen Kunden erteilt, um ihre Erwartungen möglichst vollständig zu erfüllen.

Beratungen, Meinungen und Leistungsangebote an Kunden erfordern eine offene, methodische und transparente Information über die potenziellen Risiken ihrer Transaktionen sowie über die Konditionen der angebotenen Leistungen und Dienstleistungen.

#### **GELDWÄSCHEREI UND TERRORISMUSFINANZIERUNG**

Die WKB nimmt keine Vermögenswerte oder Gelder zweifelhafter Herkunft an und will nicht, dass ihre Infrastruktur zur Finanzierung der Ausführung krimineller Handlungen missbraucht wird.

Die Mitarbeitenden identifizieren jeden Vertragspartner und wirtschaftlich Berechtigten nach den Vorschriften der geltenden Vereinbarung über die Standesregeln zur Sorgfaltspflicht der Banken und den diesbezüglichen internen Richtlinien. Nach dem Konzept des «**Know Your Customer**» (Kenne deinen Kunden) und des «*Know Your Transaction*» klären sie den wirtschaftlichen Hintergrund, die Herkunft und den Ursprung der entgegengenommenen Vermögenswerte ab und erstellen ein den Umständen entsprechendes Kundenprofil.

#### **KORRUPTION, UNGERECHTFERTIGTE VORTEILE UND GESCHENKE**

In Sachen Korruption gilt bei der WKB das Prinzip der Nulltoleranz.

Die Mitarbeitenden bieten, versprechen oder gewähren keine Vorteile in irgendeiner Form, die sie zu einem gesetzes- und/oder pflichtwidrigen Verhalten veranlassen würden. Darüber hinaus darf kein Mitarbeitender für sich oder einen Dritten, von einer Quelle ausserhalb oder innerhalb der WKB, irgendeinen direkten oder indirekten Vorteil fordern, sich versprechen lassen oder annehmen, der in irgendeiner Weise mit seiner Funktion bei der WKB in Zusammenhang steht. Die Mitarbeitenden dürfen jedoch Geschenke annehmen und anbieten, die im Rahmen der gesellschaftlichen Gepflogenheiten liegen.

Mittels einer sorgfältigen und gezielten Überwachung verhindern die Mitarbeitenden, dass die Infrastruktur der WKB für Korruptionszwecke missbraucht wird.

#### **STEUERKONFORMITÄT**

Das Ausfüllen der Steuererklärung und das Zahlen von Steuern gehören zu den Pflichten der Kunden ebenso wie die Einhaltung der dafür geltenden Gesetzesbestimmungen. Die WKB strebt Steuerkonformität an. Auf die Gefahr eines Abbruchs der Geschäftsbeziehungen kann eine Abklärung des Steuerstatus verlangt werden. Die Mitarbeitenden dürfen bei Kapitaltransfers aus Ländern, deren Gesetzgebung Beschränkungen beim Anlegen von Geldern im Ausland vorsieht, keine aktive Beihilfe leisten. Jede aktive Beihilfe bei der Steuerhinterziehung durch in- und ausländische Kunden ist ebenfalls untersagt.

#### **LOYALER UMGANG MITEINANDER**

Die Mitarbeitenden verhalten sich gegenüber Kunden, Geschäftspartnern, anderen Mitarbeitenden und Vorgesetzten unter allen Umständen loyal und gutgläubig.

Trotz des immer stärker werdenden Wettbewerbs zwischen den Banken halten sich die Mitarbeitenden strikt an die Regeln der Loyalitätspflicht. Die WKB verwendet keine Informationen, die sie nicht besitzen dürfte, um sich auf unlautere Weise einen Vorteil gegenüber ihren Mitbewerbern zu verschaffen. Insbesondere unterlässt sie abwertende und verletzende Werbung, um Kunden dazu zu bewegen, ihren Vertrag mit einem Drittinstitut aufzulösen.

#### **VERBOTENES VERHALTEN UND INSIDERHANDEL**

Die Mitarbeitenden müssen sich intern und extern gesetzes-, regel- und richtlinienkonform verhalten.

Mitarbeitende, die über Insiderinformationen verfügen, dürfen weder Wertpapiere erwerben oder veräussern, noch diese Informationen an Dritte weitergeben oder für die Empfehlung des Kaufs oder Verkaufs von Wertpapieren nutzen.

## **MELDUNG VON MISSSTÄNDEN (WHISTLEBLOWING)**

Verstösse gegen interne und externe Gesetze, Reglemente und Richtlinien sowie gegen den Verhaltenskodex müssen unverzüglich gemeldet werden.

Geringfügige Missstände sind grundsätzlich dem Vorgesetzten zu melden.

Bei Verdacht oder Feststellung von Betrug, Korruption, schweren Verfehlungen oder Verstössen gegen Richtlinien oder Gesetze (gemäss den Grundsätzen der WKB zur Bekämpfung von Korruption und Betrug, Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung) wird der Sachverhalt nach dem intern festgelegten Verfahren dem Vorgesetzten oder dem Leiter des Rechtsdienstes oder dem Leiter des Internen Audits gemeldet, welche sich verpflichten, die Identität des Whistleblowers nicht preiszugeben. Die WKB schliesst jede Massnahme der Abmahnung gegen Mitarbeitende aus, die in gutem Glauben und im Interesse der Bank handeln.

Die Mitarbeitenden sind zudem verpflichtet, ihren Vorgesetzten jede rechtswidrige Aktivität oder Verhaltensweise eines Geschäftspartners der WKB, insbesondere von Vertretern, Geschäftsvermittlern und unabhängigen Vermögensverwaltern, zu melden.

## **VERSTÖSSE**

Verstösse gegen ein Gesetz, gegen interne und externe Vorschriften und Richtlinien sowie gegen den Verhaltenskodex können Disziplinar massnahmen bis hin zur Entlassung zur Folge haben. Schwerwiegende Fälle können bei den Behörden angezeigt werden.

## **ERWARTUNGEN AN DIE MITARBEITENDEN**

Die WKB erwartet, dass jeder und jede Mitarbeitende alle für seine Tätigkeit geltenden Vorschriften kennt und einhält und dass er sich in jeder Hinsicht integer und professionell verhält. Die Zusammenarbeit, Solidarität und Komplementarität innerhalb und zwischen den Abteilungen sind von wesentlicher Bedeutung. Die Vorgesetzten unterstützen die Mitarbeitenden bei der Einhaltung dieser Pflichten und werden von der Rechtsabteilung und der Compliance-Abteilung dabei unterstützt.

# Corporate Governance

Die WKB wendet die Standards und Praktiken der Corporate Governance an, wobei sie namentlich die Verantwortlichkeiten der verschiedenen Organe und Komitees klar definiert. Ausserdem sind die Verantwortlichkeiten der fünf Divisionen der Bank genau festgelegt und die Aufgaben und Kompetenzen der verschiedenen Ausschüsse formalisiert. Auch das Prinzip der Funktionstrennung wird strikt eingehalten. Die gesetzlichen, regulatorischen und internen Bestimmungen sind Gegenstand von Richtlinien und Verfahren. Ihre korrekte Anwendung wird mithilfe des internen Kontrollsystems (IKS) überprüft, das in drei Kontrollstufen unterteilt ist, die in der Verantwortung der Generaldirektion und des Verwaltungsrats liegen (siehe Geschäftsbericht, Kapitel «Corporate Governance»).

Die Bank ist dabei, eine Governance einzuführen, die der Klimadringlichkeit gemäss den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) Rechnung trägt.

Die WKB leistet keine Beiträge an politische Parteien. Sie hat sich zum Grundsatz gemacht, in ihrem Namen keine politische Partei oder Organisation in irgendeiner Form zu unterstützen. Hingegen erleichtert sie das Engagement ihrer Mitarbeitenden in der Zivilgesellschaft, besonders in Vereinen politischer Art, und ermöglicht so Mitarbeitenden, die ein politisches Mandat haben, dieses unter den bestmöglichen Bedingungen auszuüben.

Grundsätzlich nimmt die WKB keine Stellung zu politischen Themen. Eine Ausnahme gilt für Themen, die das Bankgeschäft betreffen oder ihr direktes Umfeld wesentlich beeinflussen können.

Sie ist Mitglied der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg) und des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB), welche die Interessen des Schweizer Bankensektors bzw. der Kantonalbanken wahrnehmen müssen.

## EINHALTUNG VON GESETZEN UND VORSCHRIFTEN

Die strategischen Entscheidungen der Bank, die Gestaltung des internen Betriebsrahmens und die tägliche Ausübung der Tätigkeiten werden laufend überprüft. Damit soll ihre Konformität mit den geltenden Gesetzen, externen und internen Reglementen sowie mit den im Verhaltenskodex der WKB beschriebenen berufsethischen Normen und Standards sichergestellt werden.

Die Auswirkungen des Klimawandels sind zunehmend spürbar und können zahlreiche Akteure, darunter auch Finanzinstitute, betreffen. Infolgedessen verlangen die Regulierungsbehörden immer mehr Transparenz in Bezug auf Klimarisiken. Transparenz ist ein wichtiger Schritt, um diese Klimarisiken zu identifizieren, zu messen und zu managen.

Die Bank legt ihre Informationen zu Klimarisiken entsprechend der von der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) errichteten Referenzstruktur vor. Der nächste Bericht wird die Empfehlungen der TCFD berücksichtigen.

## Corporate Governance

Der Verwaltungsrat ist für die Entwicklung der Strategie der Bank zur Erreichung ihrer Ziele, einschliesslich der Nachhaltigkeit, verantwortlich.

Nachhaltigkeit wurde als strategischer Schwerpunkt der Bank definiert. Der Verwaltungsrat hat insbesondere die Charta für die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (GVU) & nachhaltige Entwicklung genehmigt, die den normativen Rahmen für alle Projekte der Bank darstellt. Sie beruht auf den acht Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen, die für die Bank am relevantesten sind.

Die Generaldirektion hat die Aufgabe, die vom Verwaltungsrat festgelegte Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen. Zu diesem Zweck stützt sie sich auf den Chief Sustainability Officer (CSO), der die Koordination und Umsetzung der von der Bank festgelegten Massnahmen sicherstellt. Er arbeitet eng mit allen von diesem Thema betroffenen Einheiten zusammen.

### **BILDUNG EINER ARBEITSGRUPPE**

Im Jahr 2021 wurde die interne Arbeitsgruppe «Nachhaltige Entwicklung» gebildet, um der Generaldirektion Empfehlungen zu Zielen und Ansätzen für sämtliche Themen der nachhaltigen Entwicklung abzugeben. Die Arbeitsgruppe wird vom Chief Sustainability Officer (CSO) geleitet und besteht aus Vertretern aus jedem Bereich der Bank, die fachübergreifende Überlegungen einbringen. Innerhalb der Arbeitsgruppe werden gerade verschiedene Initiativen abgehandelt, darunter eine vertiefte Analyse der Produkte und Labels sowie die Erstellung eines Mobilitätsplans für die Mitarbeitenden der WKB.



# Risikomanagement

Die Bank wendet für alle Risikoarten, einschliesslich der mit dem Klimawandel verbundenen Risiken, einheitliche Grundsätze des Risikomanagements an.

Die Schlüsselemente des Risikomanagements sind:

- Eine «Risikopolitik und Grundsätze des Risikomanagements» («Risikopolitik»), die sich auf alle Geschäftsbereiche erstrecken;
- Die Anwendung anerkannter Grundsätze zur Messung und Steuerung von Risiken;
- Die Festlegung von Risikolimits, die der Überwachung und Berichterstattung unterliegen;
- Ein angemessenes Berichterstattungssystem, das alle Risiken umfasst;
- Die Bereitstellung ausreichender finanzieller und personeller Ressourcen für die Risikokontrollfunktionen;
- Die Förderung einer auf Risikoprävention ausgerichteten Kultur auf allen Managementebenen.

Der Verwaltungsrat genehmigt die «Risikopolitik» und definiert darin die Philosophie, die Messung sowie die Steuerung der Risiken. Er überwacht die Einhaltung und Umsetzung der «Risikopolitik» und stützt sich dabei auf die Arbeit seines Prüfungs- und Risikoausschusses.

Die Generaldirektion sorgt für die Umsetzung der vom Verwaltungsrat erlassenen Richtlinien. Sie stellt sicher, dass sich das Risikomanagement auf einer angemessenen Organisation stützt und über geeignete Überwachungssysteme verfügt. Zu diesem Zweck setzt die Generaldirektion ständige Ausschüsse ein.

Die Bank integriert Klimarisiken in die bestehenden Risikoarten, insbesondere in das Kreditrisiko, das Marktrisiko und das operationelle Risiko. Sie achtet besonders auf die regulatorischen Entwicklungen, um den erwarteten Anforderungen gerecht zu werden.

# Strategie

Die Bank hat sich einen strategischen Nachhaltigkeitsrahmen gesetzt, in den die Nachhaltigkeitsziele der UNO und ein Zeithorizont für deren Erreichung bis 2030 integriert sind, wie im Kapitel «Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)» beschrieben.

Klimarisiken, welche in physische Risiken und Übergangsrisiken unterteilt sind, werden als Querschnittsrisiken betrachtet, deren Auswirkungen auf die wichtigsten bestehenden Risikoarten analysiert wurden.

## KREDITRISIKEN

Das Kreditgeschäft stellt das Hauptgeschäft der Bank dar und wird im Wesentlichen im Kanton Wallis abgewickelt. Kurzfristig ist das Wallis physischen Naturgefahren, die mit dem Klimawandel zusammenhängen, kaum ausgesetzt. Ihre Auswirkungen für die Bank werden derzeit als gering eingeschätzt.

Mittel- und langfristig könnten manche Regionen des Kantons den Auswirkungen des Klimawandels stärker ausgesetzt sein. Die von der Bank gewährten Kredite sind über den gesamten Kanton Wallis verteilt. Zum Zwecke der geografischen Diversifizierung in der Schweiz befindet sich ein Teil des Hypothekenportfolios ausserhalb der Kantons Grenzen.

Auch bei den Unternehmenskrediten achtet die Bank auf eine sektorielle Verteilung ihres Portfolios. Zwei Sektoren, welche zusammen weniger als 2% des Kreditportfolios ausmachen, wurden als mittel- und langfristig am anfälligsten für physische Risiken identifiziert: die Bergbahnen (verbunden mit Schneemangel) und die Landwirtschaft (Trockenheit, Spätfrost).

Das physische Risiko, das sich aus den Auswirkungen des Klimawandels ergibt, wird somit durch die geografische und sektorale Diversifizierung des Kreditportfolios stark gemindert.

Das mit dem Klimawandel verbundene Übergangsrisiko betrifft vor allem die als Kreditsicherheit dienenden Grundpfandrechte. Manche Pfandrechte könnten mittel- bis langfristig nicht mehr den geltenden Anforderungen, insbesondere in Bezug auf die Heizquelle, entsprechen. Dieses Risiko, welches vor allem Altbauten betrifft, wird nach dem derzeitigen Rechtsrahmen als gering eingestuft.

Die Kunden werden dazu angehalten, bei der Wahl ihrer Hypothekaranlagen Nachhaltigkeitskriterien mitzubersichtigen. Mit dem Inkrafttreten des neuen SBVg-Rundschreibens am 1. Januar 2023 (mit Übergangsfrist bis zum 1. Januar 2024) wird die Bank ihr Beratungsangebot für nachhaltige Hypothekaranlagen weiter ausbauen.

Die von der Bank identifizierten Wirtschaftsbranchen, die hauptsächlich vom Übergangsrisiko betroffen sind, sind solche mit hohem CO<sub>2</sub>-Ausstoss. Diese Branchen machen weniger als 2% des Kreditportfolios der Bank aus und betreffen im Wesentlichen den Transport und das Gas.

## MARKTRISIKEN

Die Energiewende könnte sich auf die Attraktivität und Liquidität von Wertpapieren von Unternehmen mit hohem CO<sub>2</sub>-Ausstoss auswirken.

Die Bank nahm an der Paris Agreement Capital Transition Assessment (PACTA-Studie) teil. Dieser freiwillig durchgeführte Test ermöglicht eine standardisierte Analyse der Klimaverträglichkeit für globale Aktien, Unternehmensanleihen und Kreditportfolios. Die von PACTA erfassten Wirtschaftsbranchen, die besonders grosse Auswirkungen auf das Klima haben (Öl, Gas, Kohle, Strom, Autos, Zement, Luftfahrt und Stahl), machen etwa 10% der gesamten Vermögenswerte der teilnehmenden Finanzinstitute in Aktien und Anleihen börsennotierter Unternehmen aus (die Ergebnisse der Bank werden im Kapitel «Schwerpunkt III: Finanzen & Produkte» veröffentlicht).

## OPERATIONELLE RISIKEN

Bei operationellen Risiken handelt es sich hauptsächlich um physische Risiken, die die Infrastruktur der Bank betreffen. Die Infrastruktur der Bank wird als wenig anfällig für Klimagefahren beurteilt. Mögliche Beschädigungen der Anlagen sind in der in der «Risikopolitik» definierten Anfälligkeit für operationelle Risiken enthalten.

Das Übergangsrisiko betrifft die Sorgfalt, mit der die Bank ihre Energieumstellung umsetzt. Um dieses Risiko zu verringern, hat die Bank eine Nachhaltigkeitsstrategie und einen Nachhaltigkeitskalender eingeführt.

## Quantitative Daten

Die Bank prüft derzeit, welche Klimarisikoindikatoren am besten anzuwenden sind, und bemüht sich um die Vervollständigung ihrer Klimadaten, insbesondere für den Bereich Kredite und Finanzanlagen. Es wurde ein Projekt aufgelegt um bis Ende 2023 die im Juni 2022 von der SBVg veröffentlichten Richtlinien umzusetzen:

- Richtlinien für Finanzdienstleister zur Integrierung von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken in die Anlageberatung und Vermögensverwaltung;
- Richtlinien für Hypothekenanbieter zur Verbesserung der Energieeffizienz von Gebäuden.

Um einen ersten quantitativen Hinweis auf ihre Klimarisikorexposition zu erhalten, nahm die Bank 2022 am PACTA-Test teil.

Die Bank hat sich ausserdem ein CO<sub>2</sub>-Reduktionsziel von 35% bis 2030 gesetzt (siehe Kapitel Schwerpunkt IV: Umwelt) und veröffentlicht jährlich ihre Treibhausgasemissionen unter Bezugnahme auf den GRI-Standard (Global Reporting Initiative).

## Datenschutz

Die WKB legt grossen Wert auf den Schutz der persönlichen Daten ihrer Kunden und ihrer Mitarbeitenden. Ohne die Gewissheit, dass ihre persönlichen Daten vollkommen geschützt und zweckmässig verwendet werden, würden die Kunden nämlich das Vertrauen in ihre Bank verlieren.

Das Datenschutzgesetz (DSG) bildet die gesetzliche Grundlage für die Datenschutzpolitik der Bank und verfolgt vor allem drei Hauptziele:

- die Verpflichtung zur Verwaltung der Daten, indem der Schutz, die Sicherheit und die rechtmässige Verarbeitung gewährleistet werden;
- das Recht jeder natürlichen Person, auf die sie betreffenden Daten zuzugreifen, über die Verarbeitung ihrer Daten informiert zu werden und gegebenenfalls Widerspruch einzulegen;
- die Einschränkung der Verarbeitung von Daten gemäss den Rechtfertigungsgründen des DSG.

Mit dem Kodex für professionelles Verhalten, welcher von allen Mitarbeitenden angenommen wird, werden die Grundsätze der WKB und die Regeln formalisiert, die vom Personal in Sachen Vertraulichkeit und Datenschutz zu befolgen sind. Wenn es das Gesetz oder die Umstände erfordern, dass persönliche Daten über die Kunden oder das Personal der WKB gesammelt werden, erfolgt die Bearbeitung dieser Daten zudem in strikter Übereinstimmung mit den Anforderungen des DSG. Des Weiteren erfolgt die Weitergabe von Daten an berechnigte Dritte unter strikter Einhaltung der geltenden Gesetzesbestimmungen und der Allgemeinen Geschäftsbedingungen der Bank.

Die Bank setzte eine Reihe von organisatorischen, technischen und technologischen Massnahmen ein, um den Zugriff, die Verwendung, die Änderung oder die Zerstörung privater Daten durch Unbefugte zu verhindern. So verwaltet die Bank beispielsweise den Zugriff auf Kundendaten zentral und vergibt die Rechte nach dem Need-to-know-Prinzip, d. h. der Zugriff wird auf den Bedarf beschränkt. Sie legt differenzierte Vertraulichkeitsstufen für Kundendaten fest und schränkt den Zugang zu diesen Daten gezielt ein.

Alle Informationen zum Datenschutz sind auf der Internetseite der Bank unter <http://www.wkb.ch/datenschutzerklaerung> in Form eines Informationsblattes mit dem Titel «Datenschutzerklärung» abrufbar.

Im Anschluss an die Verabschiedung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) durch die Europäische Union hat die Schweiz ihr DSG überarbeitet, was am 25. September 2020 zur Verabschiedung der neuen Fassung führte. Das neue DSG wird am 1. September 2023 in Kraft treten. Im Vergleich zur aktuellen Fassung des Gesetzes sind folgende Verschärfungen hervorzuheben:

- Die Pflicht zur Löschung oder Anonymisierung von Personendaten, wenn sie nicht mehr benötigt werden, wenn sie nicht mehr den gesetzlichen oder regulatorischen Anforderungen entsprechen oder wenn sie nicht mehr für die Erfüllung des Vertrags erforderlich sind;
- Die Führung eines Verzeichnisses über die Verarbeitung personenbezogener Daten;
- Gegebenenfalls die möglichst frühzeitige Meldung eines schwerwiegenden Falls einer Verletzung der Datensicherheit an den Eidgenössischen Datenschutzbeauftragten;
- Die Möglichkeit, die Daten einer natürlichen Person auf deren Antrag in einem elektronischen Format zu übergeben oder zu übermitteln.

## Überwachung von Cyberrisiken

Die Cyberkriminalität entwickelt sich weiterhin mit demselben Trend wie in den Vorjahren. Die Herausforderungen für eine Bank von der Grösse der WKB sind beträchtlich. Angesichts der Bedrohungen hat die Bank eine Organisation eingerichtet und geeignete Massnahmen getroffen, die ihr eine optimale Abwehr im Falle von Angriffs- und Eindringversuchen ermöglichen.

Die Sicherheit des Informationssystems, der Daten und der Operationen beruht auf einem Dispositiv zur Analyse von Bedrohungen, besonders in Bezug auf die Cyberkriminalität. Die Bank stützt sich dabei auf spezialisierte lokale und internationale Partner und arbeitet eng mit Bundesstellen wie dem Nationalen Zentrum für Cybersicherheit (NCSC) zusammen.

Da sich die von Cyberkriminellen verwendeten Techniken sehr schnell weiterentwickeln, werden die Vorkehrungen laufend verstärkt und ihre Widerstandsfähigkeit gegen Cyberangriffe regelmässig getestet.

Zur Verbesserung der operativen Verfahren werden Kontinuitäts- und Wiederherstellungstests sowie simulierte Krisenmanagementszenarien durchgeführt, um die Teams bei dieser Übung zu trainieren.

Im Jahr 2022, so wie im Jahr 2021, haben der Einsatz von Homeoffice und die allgemeine Nutzung von Videokonferenzen zu einer Erhöhung der Cyberrisiken geführt. Die Massnahmen, die im 2021 umgesetzt wurden, sind noch immer in Kraft und haben dazu beigetragen, dass diese erhöhten Risiken nicht eintreten. Insbesondere beim Homeoffice sorgen die eingesetzten digitalen Tools für ein gutes Gleichgewicht zwischen Sicherheit, Verhinderung von Datenlecks und flexibler Nutzung.

Darüber hinaus werden regelmässig Wiederholungen (z.B. zu Themen wie Verhinderung von Datenlecks, Sicherheit rund um Homeoffice, bösartige E-Mails) durchgeführt, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und sicherzustellen, dass sie die Cyberrisiken nicht aus den Augen verlieren.

## **CYBERBEDROHUNGEN UNTER STRENGER BEOBACHTUNG**

Die WKB unterscheidet zwischen drei Kategorien von elektronischen oder digitalen Bedrohungen:

- Hacking von Systemen zwecks unbefugtem Zugriff auf Informationen, sei es in Form von Eindringen in die Systeme (z.B. durch Infizieren mit Schadsoftware oder Malware) oder von Angriffen auf die Systeme (z.B. durch Denial-of-Service oder E-Mail-Bombardierung), die darauf abzielen, die Systeme für legitime Benutzer unzugänglich zu machen;
- Datendiebstahl oder Verlust der Vertraulichkeit von Kundendaten, die von einer Quelle innerhalb der Bank oder von externen Personen stammen können;
- Identitätsdiebstahl, z. B. Diebstahl von Kundendaten oder Missbrauch von den Kunden bereitgestellten Tools (z.B. Zahlungssoftware).

Um diesen Risiken vorzubeugen, aktualisiert die Bank laufend ihr Sicherheitsdispositiv, dessen Zuverlässigkeit sie regelmässig überprüft.

Ein beliebter Angriffsvektor von Cyberkriminellen ist der Versand schädlicher E-Mails an die Mitarbeitenden. Diesbezüglich wird die WKB ihre Mitarbeitersensibilisierungskampagne fortsetzen:

- indem sie kontinuierlich die Wachsamkeit jeder und jedes Einzelnen mittels Social-Engineering-Kampagnen (Versand von echten und falschen Testnachrichten) testet;
- indem sie zusätzliche Schulungssitzungen für jene organisiert, die sich täuschen liessen.

# Nachhaltigkeitsmanagement

Die nachhaltige Entwicklung ist in der Organisation und den Prozessen verankert, damit die WKB ihre nachhaltig ausgerichtete Geschäftspolitik gezielt umsetzen kann.

## ORGANISATION UND PROZESSE

Die WKB verfolgt einen integrierten und zielgerichteten Managementansatz. Der Verwaltungsrat legt die Strategie der WKB sowie die Ausrichtung der nachhaltigen Entwicklung fest. Das Geschäftsmodell der WKB beruht auf den Werten Beständigkeit und Nachhaltigkeit. Umwelt- und Sozialanliegen nehmen somit einen wichtigen Platz in der Philosophie unseres Unternehmens ein:

- **Vorreiterin** im Wallis hinsichtlich ihrer Zertifizierungsbemühungen;
- **Verantwortungsvoll** gegenüber ihren Aktionären, Mitarbeitenden, Kunden und der Walliser Wirtschaft;
- **Umweltbewusst** durch Verringerung der Umweltauswirkungen ihrer Aktivitäten.

Die Strategie, welche jährlich evaluiert wird, bildet die Grundlage für die Geschäftspolitik und die Positionierung der Bank in den wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Bereichen.

Die Generaldirektion trägt die operative Verantwortung für die ökonomischen, ökologischen und sozialen Massnahmen. In der Charta GUV & nachhaltige Entwicklung definiert sie ihre spezifischen Ziele sowie die für die gesamte Bank geltenden Leitplanken. Die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit, welche sich aus Vertretern der verschiedenen Bereiche der Bank zusammensetzt, koordiniert deren Umsetzung, beurteilt den Grad der Zielerreichung und leitet Folgemassnahmen ein.

Verschiedene Ausschüsse mit Fachleuten aus unterschiedlichen Bereichen und Hierarchiestufen sind damit beauftragt, konkrete Lösungen für Nachhaltigkeitsfragen zu erarbeiten.

Nachhaltigkeit ist Teil der strategischen Ausrichtung «Nachhaltige Entwicklung». Der Leiter der Abteilung für nachhaltige Entwicklung (CSO) ist direkt dem Präsidenten der Generaldirektion (CEO) unterstellt. Der CSO informiert die Generaldirektion regelmässig über Neuigkeiten und Besonderheiten im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung.

## CHARTA FÜR DIE GESELLSCHAFTLICHE VERANTWORTUNG DES UNTERNEHMENS (GUV) & NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Eine Charta GUV & nachhaltige Entwicklung wurde ausgearbeitet und vom Verwaltungsrat verabschiedet. Sie basiert auf folgenden vier Schwerpunkten:

- Umwelt;
- Arbeitgeber;
- Finanzen & Produkte;
- regionale Verankerung.

Die Charta GUV & nachhaltige Entwicklung umfasst neben ökologischen Aspekten auch konkrete Grundsätze und Ziele, die sich auf unsere Produkte und Dienstleistungen sowie auf die Verantwortung der Bank gegenüber ihren Mitarbeitenden und der Gesellschaft beziehen. Sie zeigt zudem auf, wie die WKB zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele (SDGs) beiträgt.

# Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs)

Die WKB hält sich an die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen und trägt zu deren Umsetzung bei.

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs für Sustainable Development Goals) bilden das Kernstück der Agenda 2030, die im Herbst 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedet wurde. Sie legen die sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Meilensteine fest, die die Welt bis zum Jahr 2030

erreichen soll. Unternehmen können einen entscheidenden Beitrag zur Agenda 2030 leisten. Die WKB ist sich ihrer Verantwortung bewusst und hat die nötigen Grundlagen geschaffen, um ihr Nachhaltigkeitsmanagement und ihr Kerngeschäft verstärkt an den SDGs auszurichten.

## ZIELE FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG



[www.un.org](http://www.un.org)

## PRIORISIERUNG DER SDGS

Die WKB bekennt sich zu den 17 SDGs, die für die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung allesamt von zentraler Bedeutung sind. Im Bestreben um eine gezielte Ausrichtung ihrer Aktivitäten hat die Arbeitsgruppe «Nachhaltige Entwicklung» die SDGs nach Prioritäten geordnet. Auf der Grundlage der wichtigsten Themenkategorien der WKB (Umwelt, Arbeitgeber, Finanzen & Produkte und regionale Verankerung) wurden Recherchen durchgeführt, um die SDGs zu ermitteln, auf die die Bank durch ihre Aktivitäten am meisten Einfluss hatte.

Acht SDGs, welche mithilfe von Leistungsindikatoren gemessen werden, wurden in die vier Schwerpunkte der Charta GvU & nachhaltige Entwicklung integriert, um die bis 2030 festgelegten Verpflichtungen der WKB zu erfüllen. In den Kapiteln zu den Schwerpunkten Umwelt, Arbeitgeber, Finanzen & Produkte und regionale Verankerung werden die Ziele näher erläutert.

## Charta für die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (GVU) & nachhaltige Entwicklung

### VISION

Die WKB positioniert sich als regionale Partnerin, die sich der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen des Kantons bewusst ist und sich in den nächsten zehn Jahren in Sachen Nachhaltigkeit zu den 9 Nachhaltigkeitszielen der UNO verpflichtet.

### LEITPRINZIPIEN

Die WKB bietet **Produkte mit nachhaltigem Charakter an**, die im Einklang mit den Umweltprinzipien stehen. Sie fördert **erneuerbare Energien** und achtet auf eine **nachhaltige** und verantwortungsvolle Investitionspolitik.

Die WKB steht für **Stabilität** und **Sicherheit** und weckt **Vertrauen**.

Die WKB gewährleistet eine nachhaltige Unternehmensführung und sorgt für **Nähe** zu ihren Mitarbeitenden, indem sie **attraktive Arbeitsbedingungen** und **Weiterbildungen** anbietet und die **Vielfalt, Gleichberechtigung** und Gesundheit der Mitarbeitenden fördert.



Umwelt



Arbeitgeber

Die WKB fördert **Finanzprodukte mit nachhaltigem Charakter**, wendet bei der Kreditvergabe ethische Grundsätze an und **hält sich an Öko-Labels**, insbesondere bei Anlagefonds nach **Nachhaltigkeitskriterien**.

### SCHWERPUNKTE



Finanzen & Produkte



Regionale Verankerung

Die WKB bevorzugt und unterstützt **regionale Lieferanten**. Sie engagiert sich als Plattform für nachhaltige Entwicklung, indem sie den Dialog und die Kommunikation rund um dieses Thema **fördert**.

### BEEINFLUSSTE SDGS DER UNO





## BEEINFLUSSTE SDGS DER UNO

Nachhaltigkeits-  
ausrichtungen  
der WKB



Umwelt



Arbeitgeber



Finanzen  
& Produkte



Regionale  
Verankerung



Einfluss der Nachhaltigkeitsausrichtungen der WKB auf die SDGs der UNO

# Schwerpunkt I: Umwelt

## Grundsätze

Die WKB bietet **Produkte mit nachhaltigem Charakter** an, die im Einklang mit den Umweltprinzipien stehen.

Sie fördert erneuerbare Energien und achtet auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Anlagepolitik. Die WKB **reduziert die Umweltbelastungen** aus ihren Geschäftsaktivitäten, misst den Verbrauch von natürlichen Ressourcen, berechnet die direkten oder indirekten Treibhausgasemissionen und veröffentlicht die entsprechenden Zahlen.

Die WKB will **klimaneutral** werden. Sie will die verbleibenden Treibhausgasemissionen kompensieren, indem sie nach Möglichkeit Projekte in ihrem Wirtschaftsraum sinnvoll unterstützt.

Die WKB fördert den Dialog über nachhaltige Entwicklung und informiert und legt ihren Anspruchsgruppen ökologische Themen nahe.

Die WKB achtet auf die Verringerung negativer Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung. Sie bietet Produkte und Dienstleistungen an, die der Realwirtschaft und ihren Kunden einen **Mehrwert** bringen.

## UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS



- Wir verbessern unsere Energieeffizienz, indem wir mit Partnern Verträge zum Bezug von grüner Energie aus Wasserkraft abschliessen.
- 



- Wir verbessern die Energieeffizienz unserer Gebäude, indem wir den Ressourcenverbrauch senken und umweltfreundliche Ressourcen nutzen (u. a. Strom, der ausschliesslich aus erneuerbaren Energiequellen stammt).
  - Wir reduzieren den Papierverbrauch.
  - Wir reduzieren so weit wie möglich den Abfall aus unseren Geschäftsaktivitäten.
- 



- Bis Ende 2023 kompensieren wir unsere verbleibenden Treibhausgasemissionen, um klimaneutral zu werden.
- Bis 2030 reduzieren wir die gesamten Treibhausgasemissionen aus unseren Geschäftsaktivitäten um 35% im Vergleich zu 2019.

## DER UMWELT UND DER QUALITÄT VERPFLICHTET

Als kundennahe, innovative, verantwortungs- und umweltbewusste Bank ist die WKB Inhaberin von Labels, die ihr zweckmässiges Qualitätsmanagement (ISO 9001), die Kontrolle ihrer Umweltauswirkungen (ISO 14001), ihre Anstrengungen zu deren Verringerung (Swiss Climate CO<sub>2</sub>) und ihren zugleich leistungsstarken und bürgernahen Charakter (Valais excellence) bescheinigen. Im Jahr 2020 hat sie die Stiftung «Carbon Free Valais» mitgegründet, deren Ziel es ist, Unternehmen, die auf ihren ökologischen Fussabdruck achten, durch die Bildung eines Fonds zur Finanzie-

rung regionaler Projekte zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>-Ausstosses aufzuwerten. Die Bank bemüht sich ständig um die Aufrechterhaltung dieser anspruchsvollen Zertifizierungen, die regelmässig einer Neubewertung unterzogen werden, und möchte damit ihren verschiedenen Stakeholdern – Aktionären, Mitarbeitenden, Kunden und der Walliser Wirtschaft – einen Mehrwert verschaffen.

Dank ihres langjährigen Engagements für die Umwelt hat die WKB ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen in den letzten 10 Jahren um mehr als die Hälfte reduziert (Scope 1, 2 und 3, was unsere eigenen Aktivitäten betrifft).

Das **Umweltmanagement** der Bank ist seit 2009 nach ISO 14001 zertifiziert. Die WKB fördert systematisch die Einsparung von Energie und natürlichen Ressourcen, insbesondere beim Papier- und Stromverbrauch, bei der Abfallentsorgung und im Geschäfts- und Pendelverkehr. Das ISO-14001-Zertifikat wurde im September 2022 erfolgreich und ohne jegliche Nichtkonformität erneuert.

Im Oktober 2022 bekam die WKB auch das Label Valais excellence erneuert, das die Anerkennung einer menschen- und umweltfreundlichen Geschäftsführung ermöglicht.

Umweltaspekte werden auch bei der Beschaffung berücksichtigt: Sowohl die Lieferanten als auch die Produkte und Dienstleistungen müssen die geltenden ökologischen Normen erfüllen und nach Möglichkeit aus dem Tätigkeitsgebiet der Bank stammen.

Die WKB hat ihre Auswirkungen auf die Umwelt in den letzten Jahren **deutlich verringert**. Von 2010 bis 2020 hat sie ihre Treibhausgasemissionen um 53% gesenkt. Am Ende eines Zyklus angelangt, gibt die WKB ihre neuen Ziele für den Zeitraum von 2019 bis 2030 bekannt und setzt sich ein neues Ziel, ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen um weitere 35% gegenüber 2019 zu senken (Scope 1, 2 und 3, was unsere eigenen Aktivitäten betrifft).

Die Systemgrenzen wurden neu definiert und beinhalten die folgenden Änderungen:

- CO<sub>2</sub>-Emissionen im Zusammenhang mit der Energieversorgung;
- CO<sub>2</sub>-Emissionen im Zusammenhang mit Homeoffice;
- CO<sub>2</sub>-Emissionen im Zusammenhang mit der IT-Gerätschaft.

Der globale Klimawandel stellt eine Herausforderung dar. Eine nachhaltige Klimapolitik erhöht die Innovationskraft der Wirtschaft und ermöglicht ihr den Zugang zu neuen Märkten. In diesem Zusammenhang geht es der WKB darum, die Tragbarkeit von CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzierenden Massnahmen für die Wirtschaft zu berücksichtigen. Die Klimapolitik kann allerdings nur dann erfolgreich sein, wenn sie die Wettbewerbsfähigkeit bei der Produktion von Waren und Dienstleistungen stärkt.

Die WKB fördert in ihrem Betrieb die Verwendung von Systemen, die zur Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen beitragen, sowohl in Bezug auf die anzuschaffenden Geräte oder Ausstattungen, das Verhalten der Mitarbeitenden, das Produkt- und Dienstleistungsangebot sowie auf Veranstaltungen, an denen die Bank teilnimmt.

Dabei wird sie von der Firma Swiss Climate AG begleitet. Das Label Swiss Climate bescheinigt die Reduzierung der Emissionen des Unternehmens sowie die zu diesem Zweck laufend unternommenen Bemühungen und Investitionen in Übereinstimmung mit der ISO-Norm 14064-1 und nach den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol. Swiss Climate stellt sicher, dass unsere Ziele klimaverträglich sind und verwendet dazu die Grundsätze der Science Based Targets (SBTi).

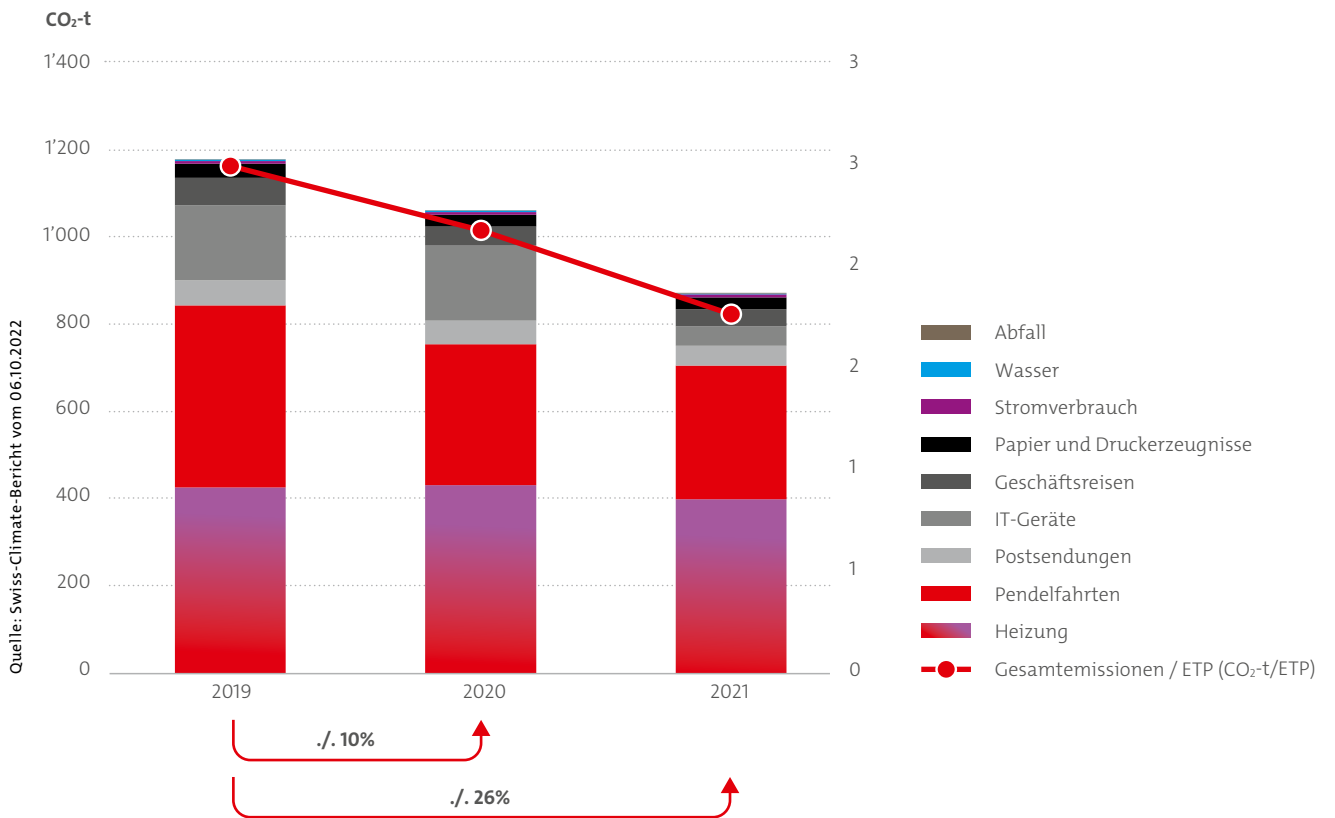
Für das Jahr 2021, nachdem die WKB im 2010 das Label «Swiss Climate CO<sub>2</sub> Footprint» erhalten hat, erhält sie zum elften Mal das Label «Swiss Climate CO<sub>2</sub> Optimised».

Die Bank erstellt ihre Ökobilanz nach den branchenüblichen Standards. Die Treibhausgasemissionen werden in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten ausgedrückt.

Die **Ökobilanz** deckt die WKB in ihrer Gesamtheit (100% der Mitarbeitenden) ab, einschliesslich der Scope 1, 2 und 3 (unsere eigenen Aktivitäten). Erstellt wurde sie unter dem Label «Swiss Climate CO<sub>2</sub>» für das Jahr 2021. Überprüft wird sie von der unabhängigen externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft SGS, Société Générale de Surveillance SA.

Die WKB setzt ihre Bemühungen um die Reduzierung ihrer Treibhausgasemissionen bedeutend fort, wie die folgende Infografik zeigt:

### Entwicklung der CO<sub>2</sub>-Emissionen und der Intensität



Bis 2021 hat die WKB ihre Treibhausgasemissionen gegenüber 2019 um 26% gesenkt.

#### KOMMENTARE:

(Quelle: Swiss-Climate-Bericht vom 06.10.2022)

Das **Heizen** macht 46% der gesamten Treibhausgasemissionen der WKB aus. Im letzten Jahr konnten diese um 8% gesenkt werden, vor allem durch Renovierungen und den Austausch von Heizsystemen. Es wurde ein Programm zur Renovierung und Optimierung von Gebäuden ausgearbeitet, das mit der Zeit zu einer höheren Energieeffizienz führen wird.

Der Anteil der **klimafreundlichen Pendelfahrten** ist auf 34% (+1,4%) gestiegen, was tendenziell das Bewusstsein und die Anstrengungen der WKB-Mitarbeitenden in Sachen nachhaltige Mobilität belegt. Dies umso mehr, als die geografischen Besonderheiten und die Verkehrsanbindung einiger Seitentäler des Kantons Wallis die nachhaltige Mobilität wenig begünstigen.

Das Programm zur Bezuschussung nachhaltiger Mobilität, welches im 2021 für die Mitarbeitenden eingeführt wurde, trägt ebenfalls zu dieser erfreulichen Bilanz bei.

Auch das im Personalreglement verankerte Homeoffice trägt zur Verringerung der Anzahl Pendelfahrten bei.

Schliesslich hat auch die COVID-19-Pandemie zur Reduktion der Emissionen aus Pendelfahrten und Geschäftsreisen beigetragen.

Der Anteil der **CO<sub>2</sub>-neutralen Postsendungen** beträgt 97%. Im Vergleich zum Jahr 2020 sind die Emissionen aus Postsendungen um 15% (-8 t CO<sub>2</sub>) gesunken, was hauptsächlich auf die geringere Anzahl CO<sub>2</sub>-neutraler Briefsendungen zurückzuführen ist. Dieses Ergebnis unterstreicht das verantwortungsvolle Verhalten der WKB-Kunden, die immer häufiger auf E-Dokumente zurückgreifen.

Die durch **Geschäftsreisen** verursachten Emissionen sind gegenüber 2020 um 6% (-2,5 t CO<sub>2</sub>) und gegenüber 2019 um 35% (-21 t CO<sub>2</sub>) gesunken. Der Anteil der klimafreundlichen Geschäftsreisen beträgt 68%. Besonders die Möglichkeit von Online-Sitzungen (Videokonferenzen) für alle Mitarbeitenden hat diesen Posten drastisch reduziert.

Die elektrische Energie von unserem Lieferanten ist zerti-fizierte und in der Schweiz produzierte Wasserkraft, deren Herkunftsnachweise bei Swissgrid erfasst sind.

# Treibhausgasemissionen (THG) im Detail<sup>1</sup>

GRI	Indikatoren	Einheit	2021	2020	2019	2019 bis 2021 (Entwicklung)
<b>Treibhausgasemissionen</b>						
	Total Scopes (ApME) <sup>1</sup>	t.	870	1 058	1 175	-26%
305-1	- direkte (Scope 1) <sup>2</sup>	t.	300	326	322	
305-2	- indirekte (Scope 2) <sup>3</sup>	t.	26	19	19	
305-3	- «Andere» indirekte (Scope 3) <sup>4</sup>	t.	544	713	834	
	Total Quelle (ApME)	t.	870	1 058	1 175	
	Strom	t.	7	6	7	
	Heizung	t.	399	431	426	
	Pendelverkehr	t.	305	322	415	
	Postsendungen	t.	45	53	58	
	IT-Geräte	t.	44	172	172	
	Berufsverkehr	t.	40	43	62	
	Papier und Druckerzeugnisse	t.	27	27	32	
	Wasser	t.	2	4	3	
	Abfall	t.	2	1	1	
305-4	GES pro Mitarbeitenden <sup>5</sup>	kg	1 758	2 168	2 484	-29%
305-4	GES pro Million der Bilanzsumme <sup>6</sup>	kg	47	59	71	-34%

<sup>1</sup> Treibhausgasemissionen ausgedrückt in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten; alle verwendeten Emissionsfaktoren entsprechen den ApME-Standards (Version 2018).

<sup>2</sup> Berücksichtigt alle Treibhausgasemissionen, die direkt durch das Unternehmen verursacht werden und kontrolliert werden können.

<sup>3</sup> Berücksichtigt alle Treibhausgasemissionen, die vom externen Energielieferanten verwendet werden, um ein Unternehmen mit Energie zu versorgen.

<sup>4</sup> Berücksichtigt alle Treibhausgasemissionen, die durch die Aktivitäten eines Unternehmens verursacht werden, aber an anderer Stelle entstehen.

<sup>5</sup> Total Treibhausgasemissionen der WKB (Scope 1 bis 3), geteilt durch die Mitarbeiterzahl

<sup>6</sup> Total Treibhausgasemissionen der WKB (Scope 1 bis 3), geteilt durch die Bilanzsumme der Bank

## AUSZEICHNUNG

Eine unabhängige Analyse, welche von Le Temps, BILANZ und Statista durchgeführt wurde, verlieh der WKB die Auszeichnung «**Klimabewusstes Unternehmen 2022**». Dazu gehören die Schweizer Unternehmen, die die Intensität ihrer Treibhausgasemissionen in den letzten fünf Jahren am stärksten reduziert haben.

Die WKB gehört zu den Top 30 der Rangliste von mehr als 700 befragten Unternehmen.

## ENGAGEMENT FÜR DIE UMWELT

### Valais excellence: Woche der nachhaltigen Pendelmobilität

Vom 21. bis 25. März 2022 nahm die WKB an der Woche der nachhaltigen Pendelmobilität teil, die vom Verein Valais excellence organisiert wurde. Ziel war es, die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und dazu zu motivieren, sich während mindestens eines Tages für eine nachhaltige Mobilität einzusetzen und auf nachhaltige Transportmittel umzusteigen.

Um ihre Mitarbeitenden zur Teilnahme an dieser Challenge zu motivieren, hat die WKB einen internen Wettbewerb ins Leben gerufen, dessen Ziel es war, die innovativste und nachhaltigste Erfahrung zu prämiieren. Bei dieser ersten Teilnahme haben 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter knapp 2'000 km eingespart. Der Gewinner des Wettbewerbs erhielt ein Elektrotrottinette.

<sup>1</sup> Die das Jahr 2022 betreffenden Daten werden erst Ende 2023 bekannt sein

### Bike to work

Im Juni 2022 nahm die WKB an der Challenge «Bike to work» teil, um zur Förderung der Gesundheit im Unternehmen, aber auch zur Reduzierung der durch Pendelfahrten verursachten CO<sub>2</sub>-Emissionen beizutragen. In diesem ersten Jahr der Teilnahme legten 5 Mitarbeitende, aufgeteilt in 2 Teams, fast 600 km mit dem Velo zurück.

### Zuschussprogramm für die Mitarbeitenden

Um die sanfte Mobilität zu unterstützen und zu fördern, hat die WKB ab Januar 2021 ein Zuschussprogramm für ihre Mitarbeitenden ins Leben gerufen. Dieses ermöglicht Vorteile beim Kauf eines Abonnements für öffentliche Verkehrsmittel (bis zu CHF 300.- pro Jahr), eines Elektrovelos (CHF 500.- alle 3 Jahre) oder eines Elektroautos (CHF 1'000.- alle 5 Jahre).

Zuschüsse	Einheit	2022	2021
Abonnement für öffentliche Verkehrsmittel	Anzahl	42	23
Elektrovelos	Anzahl	9	14
Elektroautos	Anzahl	11	8
Höhe der gewährten Zuschüsse	in CHF	27 586	18 725
Anzahl Begünstigte	Anzahl	62	45

Innerhalb von 2 Jahren wurden an die Mitarbeitenden mehr als CHF 46'000.- zugunsten der sanften Mobilität verteilt.



# Ressourcenverbrauch

GRI	Indikatoren	Einheit	2021	2020	2019	2019 bis 2021 (Entwicklung)
<b>Energieverbrauch</b>						
	Energieverbrauch innerhalb der WKB	kWh	3 325 772	3 432 654	3 613 896	-8%
	- Verbrauch Dienstfahrzeuge	kWh	654	625	522	
	- Verbrauch Gebäude	kWh	3 325 118	3 432 029	3 613 374	-8%
	- Strom	kWh	1 468 960	1 544 739	1 745 244	-16%
	- Heizung	kWh	1 856 158	1 887 290	1 868 130	-1%
	- Erneuerbare Energien	kWh	424 402	380 338	390 394	
	- Fossile Brennstoffe	kWh	1 431 756	1 506 952	1 477 736	
	- Erdgas	kWh	1 130 726	1 065 945	1 008 880	
	- Erdöl	kWh	301 030	441 007	468 856	
302-1	Total Energieverbrauch Gebäude	GJ	11 973	12 358	13 010	
	- davon erneuerbar	GJ	6 816	6 930	7 688	
	- davon nicht erneuerbar	GJ	5 157	5 427	5 322	
	- Anteil erneuerbarer Energie	%	57%	56%	59%	
302-3	Energieverbrauch pro Mitarbeitenden	GJ	24,2	25,3	27,5	
<b>Berufsverkehr</b>						
	Total Berufsverkehr	km	503 410	545 221	819 424	-39%
	- Bahn	km	339 629	366 498	558 217	
	- Privatfahrzeuge	km	138 896	148 843	210 236	
	- Firmenfahrzeuge	km	24 885	29 880	27 751	
	- Flugzeug	km	-	-	23 220	
<b>Papierverbrauch</b>						
301-1	Total Papierverbrauch	kg	28 813	29 165	33 097	-13%
301-2	- Anteil Recyclingpapier	%	99,1%	98,8%	24,5%	
	- Anteil FSC-Papier	%	0,9%	1,2%	75,5%	
<b>Wasserverbrauch</b>						
303-5	Total Wasserverbrauch	m <sup>3</sup>	5 218	8 423	7 274	-28%
	- Trinkwasser	%	100%	100%	100%	
<b>Abfälle</b>						
306-3	Erzeugte Abfälle	kg	54 526	52 363	68 014	-20%
306-4	- Nicht zur Entsorgung bestimmte Abfälle (Recycling)	kg	52 216	52 023	67 709	
	- Abfallrecyclingquote	%	95,8%	99,4%	99,6%	
306-5	- Zur Entsorgung bestimmte Abfälle	kg	2 170	340	260	
306-5	- Sondermüll	kg	140	-	45	
<b>Kühlmittelverluste</b>						
	Kühlmittelverluste	kg	-	-	-	

# Schwerpunkt II: Arbeitgeber

## Grundsätze

Die WKB befolgt klare Corporate-Governance-Grundsätze, die eine **verantwortungsvolle und gleichberechtigte Unternehmensführung** garantieren. Damit verfolgt sie langfristige Finanzziele und verfügt über eine solide Eigenkapitalbasis.

Die WKB ist eine wichtige Anbieterin von Lehrstellen. Mit dem Schwerpunkt auf der **Weiterbildung** ihrer Mitarbeitenden gewährleistet sie ein hohes Mass an Kompetenz und Professionalität.

Die WKB fördert die Rekrutierung neuer Kompetenzen sowie die interne Mobilität und die berufliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Sie bietet ihnen motivierende Karrieremöglichkeiten und attraktive Arbeitsbedingungen.

Die WKB betreibt eine **vernünftige Lohnpolitik**. Sie zahlt für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn, unabhängig vom Geschlecht. Alle Mitarbeitenden sollen langfristig im Interesse der Kunden und der Bank arbeiten.

Die WKB **fördert die Gesundheit** ihrer Mitarbeitenden. Sie ergreift vorbeugende Massnahmen und setzt sich für die Prävention von arbeitsbedingten Krankheiten und Unfällen ein. Dabei werden auch die Zugänglichkeit und die Gestaltung der Räumlichkeiten berücksichtigt, um den Komfort von Mitarbeitenden mit Behinderungen zu gewährleisten.

## UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS



- Bis 2025 reduzieren wir die Anzahl der krankheits- oder unfallbedingten Absentz tage unserer Mitarbeitenden um 10% im Vergleich zu 2021.
  - Wir tragen zu einer besseren Ergonomie der Arbeitsplätze bei, indem wir geeignete Geräte wie höhenverstellbare Schreibtische und Doppelbildschirme bereitstellen.
  - Wir fördern und unterstützen die sanfte Mobilität unserer Mitarbeitenden, indem wir ihnen ein Zuschussprogramm zur Verfügung stellen, das an den Kauf von ÖV-Abonnements und Elektrofahrzeugen (Auto, Velo) gebunden ist.
- 



- Wir ermuntern unsere Mitarbeitenden zur Weiterbildung und sichern ihre Beschäftigungsfähigkeit, indem wir mit ihnen regelmässig einen Entwicklungsplan aufstellen.
  - Wir fördern die Bildung aller unserer Mitarbeitenden durch ein umfassendes und angemessenes Angebot.
  - Wir geben Jugendlichen die Möglichkeit, eine vom Arbeitgeber finanzierte höhere Ausbildung zu absolvieren.
- 



- Wir schreiben offene Stellen – auch Führungspositionen – sowohl intern als auch extern aus und geben die Bandbreite des Arbeitspensums an.
  - Bis 2025 erhöhen wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 30%.
  - Wir zahlen für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn und lassen die Einhaltung der Lohngerechtigkeit durch ein externes Institut überprüfen (Fair-ON-Pay+-Zertifikat).
- 



- Wir bieten moderne und attraktive Arbeitsmodelle (Homeoffice, flexible Arbeitspensum und Arbeitsmobilität).

## **DER MENSCH, DIE KOSTBARSTE RESSOURCE**

Als Referenzarbeitgeberin im Wallis trägt die WKB aktiv zur Entwicklung des Kantons bei und setzt sich für eine nachhaltigere Welt ein, indem sie ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Zentrum dieses Erfolgs stellt. Sie stellt sich mit ihnen den Herausforderungen der Digitalisierung und begleitet sie täglich bei diesem Kulturwandel. In der Kontinuität ihres Engagements für die berufliche Entfaltung ihrer Mitarbeitenden wendet die WKB den Wert der Kundennähe innerhalb ihrer Human Relations täglich an.

Die Herausforderung beinhaltet insbesondere die Einrichtung von Weiterbildungen, die der Thematik der Digitalisierung und den neuen Werkzeugen gewidmet sind, die den Mitarbeitenden der Bank nach und nach zur Verfügung gestellt werden, wobei sichergestellt werden muss, dass sie wohlwollend und beständig bei der Veränderung begleitet werden. Die Einführung digitalisierter Arbeitsmethoden stellt einen grossen Vorteil für die Kunden sowie eine Vereinfachung der Prozesse für die Mitarbeitenden im Sinne der Effizienz dar. Letztere steht im Mittelpunkt der Bemühungen der WKB. Der durch die Digitalisierung herbeigeführte Übergang belebt die dem Bankensektor inhärenten Kundeninteraktionen, indem er die Bearbeitung der Kundenanfragen erleichtert und vereinfacht.

Die Automatisierung bestimmter Routinevorgänge ermöglicht die Freisetzung von Ressourcen für die Entwicklung eines Beratungsnetzes mit hohem Mehrwert und zeugt vom Engagement der Bank in Sachen Nachhaltigkeit. Denn auch wenn die Digitalisierung heute unumgänglich ist und der Notwendigkeit Rechnung trägt, den Kunden moderne technologische Mittel anzubieten, erfolgt dieser Übergang vor allem unter Wahrung der Kundennähe, dem erklärten Wert der WKB. Dies ist ein fester Bestandteil des Fahrplans der Abteilung Human Relations, und den Mitarbeitenden werden nach und nach neue Schulungen angeboten, um die Erwartungen der Kunden entsprechend ihrem Profil und ihren Bedürfnissen bestmöglich zu erkennen.

Die Abteilung Human Relations wird die Aufgabe haben, diese Veränderungen hin zu einer agileren Organisation zu begleiten, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern sowie das Karrieremanagement für Talente zu verbessern.

Um die Bank bei ihren Digitalisierungsherausforderungen bestmöglich zu unterstützen, wurde 2021 eine Abteilung mit dem Namen «Corporate & Business Development» gegründet. Dieses Team arbeitet eng mit den einzelnen Einheiten zusammen und sorgt für eine reibungslose Umsetzung des Übergangs, indem es ein besseres Verständnis für die Bedürfnisse des Marktes entwickelt. Die Vielfalt der Talente und die Nachhaltigkeit sind weitere wichtige Bestandteile der Personalstrategie 2022. Die Gewinnung neuer Talente erfordert die Stärkung einer innovativen und wettbewerbsfähigen Arbeitgebermarke. Diese Herausforderung ist der Grundstein der Human-Relations-Vision und bestätigt die Positionierung der WKB als Referenzarbeitgeberin im Wallis.

## **DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT**

Die WKB ist überzeugt, dass gemischte Teams kreativere, tragfähigere und qualitativ hochwertigere Lösungen erarbeiten. Aus diesem Grund fördert die Bank die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden. Die WKB hat sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil unter den Führungskräften zu erhöhen.

<b>GRI</b>	<b>Die WKB als Arbeitgeberin</b>	Einheit	<b>2022</b>	2021
	<b>Mitarbeitende</b>			
2-7	Anzahl Mitarbeitende (einschliesslich Lernende und Hilfskräfte)	Anzahl	<b>546</b>	564
	- davon Anzahl Frauen	Anzahl	<b>254</b>	261
	- davon Anzahl Männer	Anzahl	<b>292</b>	303
	Anzahl Mitarbeitende (Vollzeitäquivalente)	Stellen	<b>481</b>	495
	- Anzahl Teilzeitangestellte	Anzahl	<b>186</b>	190
	- Anzahl Teilzeitangestellte in %	%	<b>34,07%</b>	33,64%
	Frauen in höheren Kaderpositionen (ab Vizedirektorin)	%	<b>2,36%</b>	1,53%
	Frauen in Kaderpositionen (ab Handlungsbevollmächtigte)	%	<b>30,71%</b>	26,44%
	Frauenanteil am gesamten Personal	%	<b>46,52%</b>	46,28%
	Fluktuation (netto) insgesamt	Anzahl	<b>36</b>	33
	Fluktuationsrate (netto) insgesamt	%	<b>7,01%</b>	6,46%
	Rekrutierungen insgesamt	Anzahl	<b>67</b>	74
	Rekrutierungsquote insgesamt	%	<b>12,14%</b>	13,12%
	- Rekrutierungsquote Frauen	%	<b>12,79%</b>	11,88%
	- Rekrutierungsquote Männer	%	<b>11,56%</b>	14,19%

## EINE SOLIDE HR-STRATEGIE

Die Walliser Kantonalbank verfügt über eine starke Arbeitgeberstrategie. Sie will die Entwicklung und Entfaltung der Mitarbeitenden nachhaltig beeinflussen, indem sie die menschlichen Beziehungen in den Vordergrund stellt, um zum Erfolg der WKB beizutragen. Dank dieser Vision tragen die Human Relations zur Entwicklung des Unternehmens

bei, indem sie eine kundenorientierte HR-Strategie unter Einhaltung der gesetzlichen, ethischen und wirtschaftlichen Anforderungen entwickeln. Sie managt die aktuellen und zukünftigen Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden durch evolutive HR-Prozesse. Schliesslich will sie das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit sowie die Vielfalt durch eine agile, empathische und zukunftsorientierte HR-Politik sicherstellen.



### Vision

Wir wollen die Entwicklung und Entfaltung der Mitarbeitenden durch Förderung der zwischenmenschlichen Beziehungen nachhaltig beeinflussen, um zum Erfolg der WKB beizutragen.



### Mission

Mit einer kundenorientierten HR-Strategie zur Entwicklung des Unternehmens beitragen, unter Einhaltung der gesetzlichen, ethischen und wirtschaftlichen Anforderungen. Die gegenwärtigen und zukünftigen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden durch evolutive HR-Prozesse managen. Das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit sowie die Vielfalt durch eine agile, empathische und zukunftsgerichtete HR-Politik sicherstellen.



### HR-Leitprinzipien



**Nähe :**  
Im Alltag sind wir **wohlwollend, respektvoll** und **aufmerksam**, um vertrauensvolle Beziehungen **aufzubauen** und zu **pflügen**.

Die WKB steht für **Stabilität** und **Sicherheit** und weckt **Vertrauen**.



**Innovation :**  
Im HR-Team **antizipieren** wir die Herausforderungen von morgen durch einen Unternehmergeist, der  **kreativ** und **offen** für Veränderungen ist. Wir bei der WKB sind bereit!



**Nachhaltigkeit :**  
Im Alltag handeln wir **überlegt**, damit unsere Handlungen nachhaltig und **ressourcenschonend** sind.

### Werte



Nähe



Innovation



Nachhaltigkeit



Kompetenz



**Kompetenz :**  
Wir fördern und entwickeln die Kompetenzen unserer Mitarbeitenden durch **Weiterbildung**, um die Herausforderungen von morgen zu bewältigen.



### Zweck

Die Walliser Kantonalbank setzt sich für die **nachhaltige Entwicklung ihrer Region** ein. Sie ist die **bevorzugte Partnerin** für alle finanziellen Aspekte.



## FAIRE LOHNPOLITIK

Seit vielen Jahren setzt sich die WKB für eine Lohnpolitik ein, die sowohl gerecht als auch vernünftig ist. Die Lohnpolitik der WKB entspricht dem Grundsatz «Gleicher Lohn für gleiche Arbeit». Die WKB erhielt 2020 das Label «Fair-ON-Pay+», das von der Personalberatungsfirma Comp-on vergeben und von der unabhängigen Organisation Société Générale de Surveillance SA (SGS) kontrolliert wird. Diese Zertifizierung zeichnet die Bank als faire Arbeitgeberin aus und unterstreicht ihr nachhaltiges Engagement für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern.

Das derzeit bei der WKB geltende Vergütungssystem soll die individuelle und kollektive Leistung, die Entwicklung der Kompetenzen und die Professionalität der Mitarbeitenden fördern sowie Talente anziehen und halten, welche die WKB benötigt, um ihren langfristigen Erfolg zu sichern. Die Vergütungspolitik der Bank wird vom Vergütungs- und Ernennungsausschuss beaufsichtigt.

Die WKB hat sich erfolgreich einer eingehenden Analyse unterzogen, die von der Firma Comp-on auf der Grundlage des vom Bund anerkannten Logib-Tools und der Richtlinien des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBC) im Rahmen des öffentlichen Beschaffungswesens durchgeführt wurde. Diese Konformitätsbescheinigung ist vier Jahre lang gültig und wird regelmässig einer Analyse unterzogen, um die kontinuierliche Einhaltung ihrer Zertifizierung zu gewährleisten.

Bei der Vergütung verfolgt die Bank eine Politik, die auf dem Grundsatz der Gleichheit beruht: Bei gleichwertiger Verantwortung, Leistung und Alter achtet sie darauf, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gleichen Lohnbandbreiten befinden. Die Vergütung setzt sich aus mehreren variablen Bestandteilen zusammen:

- **Das «Grundgehalt»** wird durch das Niveau der Funktion (Führung, Verantwortung, technische Fähigkeiten), das Alter, die Erfahrung und das Leistungsniveau bestimmt.
- **Die «Leistungsprämie»** kann vom Verwaltungsrat in Abhängigkeit der operativen Gesamtergebnisse und der Kontrolle der nichtfinanziellen Risiken gewährt werden. Diese hängt insbesondere von der Ebene und der Art der Funktion der Mitarbeitenden sowie von ihren individuellen Leistungen und ihrem Engagement ab, die im Rahmen der jährlichen Beurteilungen beurteilt werden. Die Leistungsprämie ist eine freiwillige Leistung, die jährlich von der Bank beschlossen wird, keine erworbenen Rechte für den Mitarbeitenden begründet und weder in der Höhe noch im Prinzip für die Zukunft garantiert ist. Alle Mitarbeitenden kommen für die Gewährung einer Leistungsprämie in Frage, vorausgesetzt, das Arbeitsverhältnis ist zum Zeitpunkt der Auszahlung ungekündigt. Die Leistungsprämie wird zusammen mit dem März-Gehalt ausgezahlt.
- Die **«Sonderprämie»** soll eine aussergewöhnliche Leistung belohnen, die von einem Mitarbeitenden oder einem Team erbracht wurde.
- **Die «Repräsentationsspesen»** sind an Funktionen gebunden, die Kosten für die Vertretung der Bank nach aussen verursachen.
- Verschiedene andere **«freiwillige Leistungen»** wie **die Familienzulage, der Krankenversicherungsbeitrag, Treueprämien und Dienstaltersgeschenke, der Beteiligungsplan** sowie **Vorzugskonditionen** für bestimmte Bankdienstleistungen ergänzen die oben genannten Lohnbestandteile.

Weitere Informationen zur Vergütung sind auf den Seiten 88 und folgende des Geschäftsberichts zu finden.



GRI	Jährliche Gesamtvergütungsquote	Einheit	2022	2021
2-21	Verhältnis höchstes Gehalt / Durchschnittsgehalt <sup>1</sup>	Koeffizient	5,2	5,3
	- Veränderung des höchsten Gehalts in %	%	3,2%	n.v. <sup>2</sup>
	- Veränderung des Durchschnittsgehalts in %	%	5,8%	n.v. <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Durchschnittsgehalt = (Total Vergütungen plus Sozialleistungen) minus Bruttovergütungen der Verwaltungsratsmitglieder geteilt durch (die Anzahl VZÄ minus 1)

<sup>2</sup> n.v. = nicht vorhanden

## PENSIONS-KASSE

Die Pensions- und Vorsorgekasse für das Personal der WKB (CR BCVs) ist eine eigene, halbautonome Stiftung im Beitragsprimat, die umfassende Invaliditäts-, Todesfall- und Altersleistungen anbietet. Die Kasse hat 3 verschiedene Sparpläne eingerichtet, die von den Versicherten jedes Jahr frei gewählt werden können.

Der Deckungsgrad per Ende 2021 betrug 127,3% der Verpflichtungen, was dem Durchschnitt der Schweizer Pensionskassen entspricht, insbesondere dank der ausserordentlichen Anlageperformance am Ende des Geschäftsjahres.

Die Aufteilung der Beiträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer beträgt ungefähr 2/3 - 1/3 über die Gesamtfinanzierung des Vorsorgewerks. Die WKB PK ist eine «reife» Kasse mit einem Durchschnittsalter der Versicherten von ca. 42 Jahren und einer ausgewogenen Verteilung zwischen Männern und Frauen.

## NACHWUCHS FÖRDERN UND TALENTE BINDEN

Die Walliser Kantonalbank ermöglicht allen ihren Angestellten, von motivierenden Karrieremöglichkeiten und attraktiven Arbeitsbedingungen zu profitieren, wobei sie der Ausbildung einen zentralen Platz einräumt. Die WKB bietet auf allen Hierarchiestufen attraktive Arbeitsbedingungen, die sich mit dem Familienleben vereinbaren lassen: Sie ermöglicht Teilzeitarbeit, einen gestaffelten Ruhestand und gewährt den Mitarbeitenden je nach den Anforderungen unbezahlten Urlaub, damit sie sich persönlichen Projekten und privaten Aktivitäten, insbesondere Mandaten mit sozialem Charakter, widmen können.

Die Walliser Kantonalbank wertschätzt ihre Talente, verstärkt die Weiterbildung und die Frauenquote innerhalb des Kaders. Sie trägt zur individuellen Entwicklung und zur beruflichen Entfaltung ihrer Mitarbeitenden bei. Der Erwerb von externen Kompetenzen ist ebenfalls Teil dieses Ansatzes. Dieses Streben nach Exzellenz soll sich positiv auf die Aktionäre der WKB und ihre Kunden auswirken.

Motivierte und engagierte Mitarbeitende, die sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren, tragen entscheidend zum Erfolg des Unternehmens bei. Gestützt auf diese Überzeugung ist die WKB bestrebt, ein vorbildlicher und verantwortungsbewusster Arbeitgeber zu sein. Mit ihrer langfristig ausgerichteten Geschäftspolitik will die WKB sichere Arbeitsplätze in einem leistungsfähigen Unternehmen anbieten. Die WKB ist auf ihre soziale Rolle bedacht: Durch das Weiterbildungsangebot für ihre Mitarbeitenden sichert sie deren Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt, bindet sie rechtzeitig in strukturelle Entwicklungsprozesse ein und setzt alles daran, für alle Betroffenen eine angemessene Lösung zu finden.

## GESUNDHEIT, VEREINBARKEIT VON BERUFS- UND PRIVATLEBEN

Die Bank sorgt sich um die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und sieht verschiedene präventive oder unterstützende Massnahmen hinsichtlich Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz vor. Zu diesem Zweck bietet sie kostenlos die Leistungen des betrieblichen Sozialdienstes Proitera an, um ein Gespräch oder eine Beratung in Anspruch zu nehmen, um Lösungen zu finden, insbesondere bei persönlichen Schwierigkeiten, Familienfragen, Suchtproblemen oder Todes- und Trauerfällen.

## GESUNDHEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

GRI	Mutterschaft / Vaterschaft	Einheit	2022	2021
401-3	Mitarbeiterinnen, die Mutterschaftsurlaub bezogen haben	Anzahl	7	9
	Arbeitswiederaufnahmequote nach einem Mutterschaftsurlaub	%	100%	100%
	Mitarbeiter, die Vaterschaftsurlaub bezogen haben	Anzahl	8	8

GRI	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Einheit	2022	2021
403-9	Berufsunfälle (inkl. Bagatellunfälle ohne Arbeitsunterbrechung)	Anzahl	0	0
403-10	Absenztage pro Mitarbeitenden	Anzahl	6,53	4,88
	- wegen Krankheit	Anzahl	5,84	4,52
	- wegen Unfall	Anzahl	0,69	0,36

Je nach Ort und Bedarf werden weitere Massnahmen zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden angeboten, wie z. B. höhenverstellbare Arbeitsplätze, die das Arbeiten im Stehen ermöglichen, oder die Bereitstellung von zwei Bildschirmen, die einen spürbaren Sehkomfort ermöglichen. Die Zugänglichkeit und die Gestaltung der Räumlichkeiten werden ebenfalls berücksichtigt, um den Komfort von Mitarbeitenden mit Behinderungen zu gewährleisten.

Im Falle einer Mutterschaft gewährt die Bank einen Urlaub von mindestens 16 Wochen bei voller Bezahlung, der spätestens mit der Entbindung beginnt. Im Falle einer Vaterschaft gewährt sie seit mehreren Jahren einen bezahlten Urlaub von zehn Tagen. Ab dem 1. Januar 2023 wird der Vaterschaftsurlaub auf 20 Tage erhöht, wobei 10 Tage das gesetzliche Minimum darstellen und 10 Tage von der Bank geschenkt werden.

Die Bank schützt und respektiert die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden; sie legt Wert darauf, dass ihre Integrität am Arbeitsplatz gewahrt wird. Diskriminierende Handlungen, insbesondere aus Gründen der Rasse, der Nationalität, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Religion oder des Alters, werden nicht geduldet. Sie achtet auch auf den Schutz der Mitarbeiterdaten gemäss den Anforderungen des DSGVO.

Die Personalrichtlinien sind ein integraler Bestandteil der Arbeitsverträge. Sie enthalten Verhaltensregeln, die sich insbesondere auf Mobbing und sexuelle Belästigung beziehen, sowie ethische Regeln für das Bankgeschäft, die Kundenbeziehungen, die Vertraulichkeit oder die geltenden Vorschriften (siehe Verhaltenskodex, den der Mitarbeitende erhält und unterzeichnet). An den Einführungstagen für neue Mitarbeitende werden Themen wie Schutz des Mitarbeitenden, physische und IT-Sicherheit, Compliance, Geldwäsche, Insiderhandel und Korruption behandelt. Die Mitarbeitenden bestätigen schriftlich, dass sie die Richtlinien erhalten haben, und verpflichten sich, sie einzuhalten.

Sämtliche Mitarbeitenden werden aktiv miteinbezogen, um die Steuerung und Überwachung der Veränderungsprozesse optimal zu gewährleisten.

Für ihre Mitarbeitenden ab 55 Jahren bietet die WKB ein Seminar zum Thema Vorbereitung auf den Ruhestand an.

#### **GEFÄHRDETE MITARBEITENDE ANTIZIPIEREN UND ERKENNEN**

Um Persönlichkeitsverletzungen oder Unregelmässigkeiten wie Verstösse gegen Gesetze, Vorschriften und Normen zu melden, stehen den Mitarbeitenden interne Kanäle zur Verfügung. Anonymität und Diskretion sind gewährleistet.

#### **ZUFRIEDENHEIT DER MITARBEITENDEN**

Alle drei Jahre werden Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt. Die Personalkommission der WKB vertritt die Interessen der Mitarbeitenden bei den Führungsinstanzen der Bank.

#### **GESUNDHEITSMANAGEMENT IM UNTERNEHMEN**

Seit 2013 hat die Bank ein Gesundheitsprojekt ins Leben gerufen. In diesem Zusammenhang hat sie sich einen betrieblichen Sozialdienst zugelegt: Proitera. Dieser Dienst kann unseren Mitarbeitenden in schwierigen Lebenssituationen Unterstützung bieten. Die Sozialarbeiterinnen von Proitera

beraten und begleiten die Personen bei Bedarf, um Lösungen für ihre persönlichen und familiären, gesundheitlichen, finanziellen oder arbeitsplatzbezogenen Schwierigkeiten zu finden.

Parallel dazu hat die Bank im Rahmen des dem Gesundheitsbereich gewidmeten Projekts seit 2013 mehrere Massnahmen durchgeführt, wie z. B. Workshops in Zusammenarbeit mit der Beratungsstelle für Unfallverhütung (BPA), Schulungen für Leitungsbeauftragte, Schulungen im Zusammenhang mit dem Einsatz von Defibrillatoren und von Brandbekämpfungsmitteln.

#### **ERST- UND FORTBILDUNGEN**

Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, regelmässig an Schulungen teilzunehmen, die mit der Sicherheit und den regulatorischen Entwicklungen in Zusammenhang stehen. Die festen Stellen der Bank verfügen über eine Funktionsbeschreibung. Der Mitarbeitende verpflichtet sich, seine Funktionsbeschreibung einzuhalten. Jährlich bestätigt er diese Verpflichtung im Rahmen der jährlichen Leistungsbeurteilung. Die Funktionsbeschreibung definiert die Hauptaufgaben der Funktion, beschreibt die Haupttätigkeiten, die beruflichen Anforderungen und die persönlichen Kompetenzen, die für die ordnungsgemässe Erfüllung der Aufgaben erforderlich sind. Die Tätigkeiten und die persönlichen Kompetenzen werden in die jährliche Leistungsbeurteilung aufgenommen.

Jährlich führt der Führungsverantwortliche mit jedem seiner Mitarbeitenden ein Gespräch, das folgende Ziele verfolgt:

- Beurteilung im Hinblick auf die für das vergangene Jahr definierten Ziele, die mit seiner Funktion verbundenen Aufgaben und die erforderlichen persönlichen Kriterien;
- Festlegung der Ziele für das kommende Jahr;
- Ermittlung des Bedarfs und der Möglichkeiten für die persönliche Entwicklung und Weiterbildung.

## ERST- UND FORTBILDUNG

GRI	Ausbildung	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
404-1	Total Mitarbeitende in Ausbildung	Anzahl	29	27	30	33	33
	- davon Lernende	Anzahl	15	13	15	18	20
	- davon Studierende in Ausbildung zur Berufsmatura	Anzahl	6	4	5	6	3
	- davon Teilnehmende am internen Ausbildungsprogramm	Anzahl	8	9	9	8	9
	- davon Praktikant/innen	Anzahl	0	1	1	2	2
	Weiterbildung	Tage	876	802	924	1 304	1 206
	Für Ausbildung aufgewendeter Betrag	Tausend CHF	965	864	757	980	911

Die WKB unterstützt und fördert die Kompetenzentwicklung, indem sie Bedingungen schafft, welche die berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden begünstigen, namentlich indem sie die Investitionen für interne und externe Ausbildungen übernimmt und nötigenfalls die Arbeitszeit anpasst. Jeder Mitarbeitende ist für seine berufliche Entwicklung selbst verantwortlich und erweitert kontinuierlich seinen Wissensstand. Er nimmt an allen Ausbildungsphasen teil und engagiert sich aktiv, so dass er das neu Erlernte in die Praxis umsetzen kann.

Die WKB positioniert sich als Referenzakteurin im Bereich der Jugendausbildung. Sie organisiert einen Ausbildungsplan, der es den Auszubildenden ermöglicht, die wichtigsten Berufe der Bank kennenzulernen. Der Stundenplan ist aufgeteilt in die Tätigkeit am Arbeitsplatz, den Berufsschulunterricht sowie bankspezifische Kurse, die über die gesamte Lehrzeit verteilt sind. Letztere finden für die französischsprachigen Auszubildenden im Center for Young Professionals in Banking in Lausanne und für die deutschsprachigen in Bern statt.

## KADER UND ARBEITSORGANISATION

Die WKB bietet ihren Mitarbeitenden qualitativ hochwertige Rahmenbedingungen. Dazu gehören zum Beispiel ein Adoptionsurlaub, die Förderung von Teilzeitarbeit, ein unbezahlter Sabbatical-Urlaub oder die Unterstützung sportlicher Aktivitäten.

Die Bank hat 3 Arten des Arbeitszeitmanagements definiert:

- Kategorie 1: Die vollständige Erfassung der Arbeitszeit ist für die Mehrheit der Mitarbeitenden Standard.
- Kategorie 2: Vereinfachte Arbeitszeiterfassung ist möglich für Mitarbeitende, die einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation selbst bestimmen können.
- Kategorie 3: Der Verzicht auf die Erfassung der Arbeitszeit ist möglich für Mitarbeitende, die über einen hohen Grad an Autonomie bei der Organisation ihrer Arbeitszeit und der Bestimmung der Tätigkeiten im Zusammenhang mit ihrem Auftrag verfügen.

Die Bank legt für jede Funktion die Art des Arbeitszeitmanagements fest. Der Mitarbeitende kann jedoch eine andere als die für seine Funktion vorgesehene Art der Arbeitszeitverwaltung zugewiesen bekommen (z.B. ein Junior-Mitarbeiter in einer Funktion, ...).

Jeder und jede Mitarbeitende hat die Möglichkeit, eine detailliertere Zeiterfassungskategorie als die für seine Funktion definierte zu wählen, umgekehrt ist dies jedoch nicht möglich.

Ein Mitarbeitender, der auf die Zeiterfassung verzichten darf, akzeptiert diese Art der Arbeitszeiterfassung durch die Unterzeichnung einer Verzichtserklärung.

Die wöchentliche Arbeitszeit bei einer Vollzeitbeschäftigung beträgt 42 Stunden. Die maximale Arbeitszeit beträgt, von Ausnahmen abgesehen, 45 Stunden pro Woche, jedoch maximal 2 Stunden mehr pro Tag.

Mitarbeitende mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (Vollzeit oder Teilzeit ab 50%) haben Anspruch auf die üblichen Arbeitgeberleistungen. Für die anderen Mitarbeitenden werden je nach Status spezifische Leistungen angeboten.

# Schwerpunkt III: Finanzen und Produkte

## Grundsätze

Die WKB achtet auf die Verringerung der negativen Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung. Sie bietet Produkte und Dienstleistungen an, die der Realwirtschaft und ihren Kunden einen Mehrwert bringen.

Die WKB verlangt bei der Kreditvergabe die Einhaltung bestimmter ethischer und ökologischer Grundsätze. Sie **unterstützt gezielt innovative Öko- und Energieprojekte**, die zum Schutz der Umwelt beitragen.

Die WKB achtet auf eine **verantwortungsvolle** Verwaltung der Anlageprodukte. Sie entwickelt die diesbezüglich anwendbaren Kriterien schrittweise weiter und macht sie transparent.

Die WKB setzt auf dauerhafte und partnerschaftliche Finanzbeziehungen mit ihren Kunden. Sie beugt Interessenkonflikten im Beratungsgeschäft vor, indem sie finanzielle Anreize zurückhaltend und angemessen gewährt. Sie bietet transparente und verständliche Produkte an, die in einer klaren Sprache präsentiert werden.

Die WKB erweitert periodisch ihre Palette an Produkten mit nachhaltigem Charakter.

## UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS



- Wir identifizieren die wichtigsten ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Portfolios und Leistungen und legen, wo sinnvoll und möglich, Steuerungsindikatoren fest.
- Wir betrachten die nachhaltige Entwicklung als wesentlichen Bestandteil des Dialogs mit unseren Kunden.
- Wir bauen unser Angebot an nachhaltigen Anlagen aus und vermeiden die Finanzierung von Geschäften, die den Nachhaltigkeitszielen zuwiderlaufen.



- Wir achten darauf, dass unsere Finanzierungsprodukte den Anforderungen der lokalen Wirtschaft entsprechen, insbesondere durch die Erhaltung bestehender Arbeitsplätze, aber auch durch die Gründung, Entwicklung und das Wachstum neuer Unternehmen.



- Es ist uns ein Anliegen, junge Menschen für einen verantwortungsvollen Umgang mit Geld zu sensibilisieren.

Die WKB bevorzugt dauerhafte und partnerschaftliche Beziehungen mit ihren Kunden. Sie bietet Dienstleistungen an, die ihren Kunden und der Realwirtschaft einen Mehrwert bringen. Die Bank sorgt für eine langfristige Zufriedenheit ihrer Kunden, indem sie ihnen eine persönliche und individuelle Betreuung, eine transparente und professionelle Beratung sowie nachvollziehbare Produkte in einer klaren Sprache anbietet. Der Beratungsprozess beginnt mit einer Kundenbedarfsanalyse und -ermittlung und setzt sich fort mit der Definition des Produkts, den dazugehörigen Erklärungen und einer entsprechenden Risikoaufklärung.

Durch regelmässige Schulungen und Zertifizierungen stellt die WKB sicher, dass das Kompetenzniveau ihrer Kundenberater hoch bleibt. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Beratungsgeschäft bietet sie ihren Mitarbeitenden ausgewogene und vernünftige finanzielle Anreize.

Die zentrale Bearbeitung von Kundenreklamationen verschafft einen Überblick und ein rasches Ergreifen der sich aufdrängenden Massnahmen.

Um zu beurteilen, ob die neue Kampagne der WKB die wichtigsten Ziele erfüllt und ihre Zielgruppe tatsächlich erreicht hat, hat das unabhängige Meinungsforschungsinstitut MIS Trend im vergangenen Dezember eine Posttest-Werbestudie durchgeführt. Befragt wurde ein Panel von knapp 550 Personen aus der Walliser Bevölkerung, die nach Alter, Geschlecht oder auch Wohnort ausgewählt wurden, um die Relevanz der vermittelten Botschaft und ihre Wirkung auf das Image zu überprüfen. Nach nur wenigen Monaten der Veröffentlichung zeigen die Ergebnisse dieser Studie die Relevanz der Botschaft und ihre perfekte Übereinstimmung mit der Positionierung der Bank.

Die WKB bietet Dienstleistungen von zuverlässiger und einwandfreier Qualität zu angemessenen Preisen an. Sie legt grossen Wert auf einen klaren und professionellen Beratungsprozess. Die Kunden werden ausführlich über allfällige Risiken informiert.

Mit einer massvollen Lohnpolitik sorgt die WKB dafür, dass für die Kundenberater keine falschen Anreize geschaffen werden. So beschränkt sich die variable Vergütung nicht nur auf quantitative Kriterien, sondern berücksichtigt auch qualitative Kriterien und den Erfolg des Unternehmens.

Als kundennahe Bank übt die WKB ihre Tätigkeiten im Rahmen der geltenden gesetzlichen und reglementarischen Vorschriften aus. Sie hält sich an die im Bankensektor anerkannten berufsspezifischen und ethischen Grundsätze.

Damit ist die Compliance ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur der WKB. Mit Compliance ist die Einhaltung der Gesetze, der internen und externen Reglemente und Richtlinien sowie die Beachtung der branchenüblichen Normen und Standesregeln gemeint. Die Mitarbeitenden der Bank müssen die Compliance-Dimension über all ihre Tätigkeiten hinweg berücksichtigen. Zu diesem Zweck misst die WKB der Compliance eine zentrale Bedeutung bei und setzt konsequente Mittel ein, um wirksam zur Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung beizutragen. Dazu verfügt sie über ein Schulungskonzept zu diesem Thema. Die Bank bemüht sich auch um die Erhaltung eines qualitativ hochwertigen Systems zur Anwendung nationaler und internationaler Wirtschaftssanktionen und zur Marktüberwachung.

Das Ausfüllen der Steuererklärung und das Bezahlen der Steuern gehören zu den Pflichten der Kunden ebenso wie die Einhaltung der dafür geltenden Gesetzesbestimmungen. Die Politik der WKB beruht auf der Verwaltung von steuerkonformen Vermögenswerten. Auf die Gefahr eines Abbruchs der Geschäftsbeziehungen kann eine Abklärung des Steuerstatus verlangt werden.

Das Bankgeheimnis schützt die Kunden vor unberechtigtem Zugriff auf Informationen über ihre Bankbeziehung. Die gesetzliche Verpflichtung zur Wahrung des Bankgeheimnisses ist auch in den Arbeitsverträgen der Mitarbeitenden sowie in den Richtlinien festgehalten. Verschiedene interne Schulungen, die sich an alle Mitarbeitenden richten, befassen sich mit diesem Thema.

Zudem werden regelmässig Online-Schulungen und interne Sensibilisierungskampagnen gegen Cyberbedrohungen durchgeführt, um die Mitarbeitenden für den sicheren Umgang mit elektronischen Kommunikationsmitteln zu sensibilisieren.

Die Einhaltung der Richtlinien zum Schutz von Kundendaten wird automatisch überwacht und kontrolliert. Mittels interner und externer Audits vergewissert sich die WKB auch, dass die Gesetze und Anforderungen der Aufsichtsbehörde korrekt angewendet werden.





# ESG-Investments

## EIN UMFASSENDES NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Sozial verantwortliches Investieren (SRI) ist ein Investitionsansatz, wonach sich der Endbegünstigte für die ökologischen, sozialen und governancespezifischen (ESG) Auswirkungen seiner Anlagen verantwortlich fühlt. Die ESG-Kriterien bilden die drei Säulen der im Rahmen von SRI angewandten nicht-finanziellen Analyse.

Die Walliser Kantonalbank setzt ihr Engagement insoweit fort, als dass sie die ESG-Kriterien in die Verwaltung ihrer Vermögenswerte einbezieht und Finanzprodukte mit nachhaltigem Charakter fördert.

## AUFGABEN DES ASSET MANagements (AM)

In Sachen nachhaltige Finanzen hat sich das AM die folgenden Ziele gesetzt:

- Anlagelösungen mit integrierten ESG-Kriterien aktiv anbieten;
- Über die auf Finanzprodukte angewandten ESG-Methoden regelmässig und transparent kommunizieren (extern und intern);
- Die Berater in Nachhaltigkeit schulen und unterstützen.

## AUF NACHHALTIGE THEMEN AUSGERICHTETE ORGANISATION DES AM

Aufgrund der Bedeutung der Nachhaltigkeit innerhalb der Bank wurde eine Arbeitsgruppe für nachhaltige Entwicklung gebildet, die die folgenden acht Aktivitätssäulen umfasst:

- Beobachtung der Entwicklung des Marktes für nachhaltige Finanzen;
- Entwicklung von nachhaltigen Methoden;
- Aufbau einer ESG-Datenbank;
- ESG-Management der Produkte der Bank;
- Angleichung an die Selbstregulierungsrichtlinien;
- Konzipierung von Reportings;
- Schulung der Berater und
- Kommunikation über verschiedene Medien.

Ab Januar 2023 wird sich ein «ESG-Manager Asset Management & Advisory» vollumfänglich diesen Aufgaben widmen.

## NACHHALTIGE RATING-METHODIK

Im Jahr 2019 hat das Departement AM eine proprietäre Methodik für das Rating von Finanzinstrumenten erschaffen. Dank seiner Expertise und Struktur kann es diese heute verfeinern und erweitern. Je nach Art der Produkte wurden verschiedene Methoden entwickelt. Die Planetenskala von 0 bis 3 ist nach wie vor der Eckpfeiler dieses Ratings.

Das AM unterscheidet zwischen verschiedenen Anlageprodukten: direkte Wertpapiere (Aktien und Obligationen), kollektive Anlagen in direkte Wertpapiere und kollektive Anlagen in Anlagefonds.

Direkte Wertpapiere werden nach zwei Elementen bewertet, nämlich nach der Erfüllung der von der Bank festgelegten Ausschlusskriterien (keine Aktivitäten, die mit Landminen, Streumunition, chemischen und biologischen Waffen sowie Kernwaffen zusammenhängen und mehr als 5% des Umsatzes mit dem Abbau von thermischer Kohle generieren) und ihres ESG-Scores von Refinitiv (einer externen Ratingagentur). Diese beiden Parameter zusammengenommen führen zu einem internen Rating (Planetenskala) für Wertpapiere, die Teil des den Kunden präsentierten Anlageuniversums sind.




Bei kollektiven Anlagen in direkte Wertpapiere beruht ihr internes Rating auf der Erfüllung der von der Bank festgelegten Ausschlusskriterien sowie auf den bei der Verwaltung des Produkts angewandten ESG-Ansätzen (siehe Seite 59). Bei Anlagefonds oder Zertifikaten ohne ESG-Index stützt sich die Bank zusätzlich auf eine qualitative Analyse mittels ESG-Due-Diligence-Fragebogen, um den oder die ESG-Ansätze des Fonds zu definieren. Bei Anlagefonds oder Zertifikaten mit einem ESG-Index legt die Indexmethodik die berücksichtigten ESG-Ansätze fest.

## ESG-Ansätze gemäss AMAS

(How to Avoid the Greenwashing, Dezember 2021)

ESG-Ansätze	Definition
Best-in-class	Die ESG-Performance eines bestimmten Unternehmens oder Emittenten wird anhand von Nachhaltigkeits-Research / Nachhaltigkeitsdaten mit seiner Peergroup (d. h. Unternehmen/Schuldner aus demselben Sektor/ derselben Industrie) verglichen. Alle Unternehmen oder Emittenten mit einer Kennzahl oder einem Rating über einem vordefinierten Schwellenwert gelten als investierbar.
Positive Screening	Auf Basis der Ratings werden gezielt Unternehmen mit guter Nachhaltigkeitsleistung ausgewählt. Ziel ist es, dass das Portfolio im Durchschnitt ein höheres ESG-Rating oder eine bessere Ausrichtung auf ein bestimmtes Ziel hat als der Benchmark, oder dass ein durchschnittliches Mindestrating erreicht wird.
ESG-Einbezug	Die explizite Berücksichtigung von ESG-Risiken und -Chancen in den herkömmlichen Finanzanalyse- und Anlageentscheidungsverfahren durch die Vermögensverwalter.
Aktionariat	Dialog und Voting entweder durch Stimmrechtsausübung oder durch einen aktiven Dialog.
Nachhaltige Themen	Dieser Ansatz bezieht sich auf Investments in Unternehmen, die nachhaltige Lösungen im ökologischen oder gesellschaftlichen Bereich anbieten.
Impact Investing	Der Impact-Investing-Ansatz zielt darauf ab, neben einer finanziellen Rendite auch eine messbare soziale oder ökologische Wirkung zu erzielen.

Je nach den konsolidierten Daten klassifizieren wir die Produkte wie folgt:

Rating	Ansatz
	Thema/Impact
	ESG-Ansätze
	Ausschlüsse
	Kein ESG-Ansatz Nichtbeachtung der Ausschlüsse

Bei kollektiven Anlagen (Fonds und Zertifikate) in Anlagefonds bestimmt das Rating der Basiswerte (unter Berücksichtigung ihres Gewichts in der Portfolioallokation) die Zahl der dem Finanzprodukt zugewiesenen Planeten. Ein solches Produkt erhält eine Bewertung zwischen 0 und 3 Planeten.

#### NACHHALTIGES MANAGEMENT DER VOM AM VERWALTETEN ANLAGEPRODUKTE

In der Kategorie der «Flex»-Anlagefonds nach Schweizer Recht wird der ESG-Ansatz, der im Oktober 2022 von der FINMA validiert wurde, durch die Auswahl der Zielfonds umgesetzt. Mindestens 70% davon müssen einen oder mehrere ESG-Ansätze umsetzen (Ausschluss der von der Bank festgelegten Kriterien und/oder Anwendung eines ESG-Ansatzes gemäss Definition der AMAS). Ein ähnliches Management wird für unsere luxemburgischen Fondsprodukte angewandt.

Für den Equity Switzerland Fund (kollektive Anlagen in direkte Wertpapiere) müssen mindestens 70% der Anlagen des Fonds unseren ESG-Ansatz umsetzen. Dieser Teil des Portfolios darf keine Positionen von ausgeschlossenen Unternehmen enthalten (Unternehmen, die auf der von dem Schweizer Verein für verantwortungsbewusste Kapitalanlagen «SVVK» veröffentlichten Liste stehen, und Unternehmen, die mehr als 5% ihres Umsatzes mit dem Abbau von thermischer Kohle erzielen). Bei der Verwaltung des Fonds wird zudem ein positiver Filterungsansatz innerhalb der einzelnen Sektoren angewendet.

Die drei nachhaltigen WKB-Zertifikate (kollektive Anlagen in direkte Wertpapiere), d.h. «nachhaltige europäische Aktien», «nachhaltige globale Aktien» und «Aktien Welt Quality ESG-Recovery», erfüllen die von der Bank festgelegten Ausschlusskriterien und wenden den Best-in-Class-Ansatz an.

Produktarten	2022			2021		
	AuM (Mio. CHF)	AuM ESG (Mio. CHF)	ESG-Anteil (%)	AuM (Mio. CHF)	AuM ESG (Mio. CHF)	ESG-Anteil (%)
Verwaltungsmandat Star Select	475	266	56%	522	313	60%
Verwaltungsmandat Active Portfolio	145	103	71%	195	129	66%
Flex-Anlagefonds	631	498	79%	692	500	72%
WKB-Zertifikate Europa und Welt	20	20	100%	22	22	100%
<b>Volumen</b>	<b>1 271</b>	<b>887</b>	<b>70%</b>	<b>1 431</b>	<b>964</b>	<b>67%</b>

## Der Hypothekarmarkt

Als wichtige Akteurin auf dem kantonalen Hypothekarmarkt verfolgt die WKB einen vorsichtigen Ansatz, der auf ein qualitatives Wachstum der Kredite an Walliser Privatkunden, kleine und mittlere Unternehmen und öffentlich-rechtliche Körperschaften setzt. Um ihre Privatkunden bei der Errichtung, Renovierung oder Vergrösserung ihrer Wohnung zu unterstützen, bietet die WKB verschiedene Lösungen an. Im Jahr 2020 realisierte sie in Zusammenarbeit mit der kantonalen Energiefachstelle Wallis den Leitfaden für Renovationen. Diese breit gestreute Publikation, welche auf der Internetseite der WKB verfügbar ist, soll das Publikum über die wichtigsten Etappen informieren, die vor Beginn jedes Projekts ins Auge gefasst werden sollten.

Die WKB setzt sich für Öko- und Energieprojekte ein, die zum Klimaschutz beitragen. Mit ihren Bankdienstleistungen und den vorteilhaften Angeboten im Hypothekarbereich ermuntert die WKB ihre Kunden zu nachhaltigem Investieren. Da eine Renovation eine gute Gelegenheit zur Verbesserung der Gebäudeenergieeffizienz ist, bietet die WKB ihren Kunden die Möglichkeit, eine Gebäudeanalyse durchführen und den kantonalen Gebäudeenergieausweis (GEAK) erstellen zu lassen. Um die Schritte zur Verbesserung der Energiebilanz zu fördern, beteiligt sich die Bank finanziell an der Zertifizierung und berücksichtigt die für die Renovationsarbeiten erhaltenen Fördergelder als Eigenmittel. Die Energiewende ist ein aktuelles Thema, zu dem die WKB ihre Finanzkenntnisse zur Realisierung nachhaltiger Projekte beisteuern möchte. In diesem Rahmen hat sie im Jahr 2022 verschiedene Überlegungen und Projekte mit mehreren Partnern aus dem Energiebereich in Gang gesetzt. Mit innovativen Finanzierungslösungen und einem offenen Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern will sich die WKB als einer der Hauptakteure der Energiewende positionieren. Nur gemeinsam können die verschiedenen Herausforderungen im Zusammenhang mit der Energiewende überwunden werden.

Die WKB hat im 2022 ein Konzept für ein neues Hypothekarangebot ausgearbeitet, welches verschiedene Innovationen vorsieht, insbesondere im Bereich der nachhaltigen Entwicklung. So wird das Thema der Energieoptimierung vom Berater proaktiv angesprochen, um den Kunden für die Verbesserung der Energiebilanz der Immobilie, die er erwerben oder bauen möchte, zu sensibilisieren und darüber zu orientieren.

Der Kernauftrag der WKB besteht darin, zur nachhaltigen Entwicklung der Walliser Wirtschaft beizutragen, unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Dimension. Ihr Kreditgeschäft ist hauptsächlich auf den Kanton Wallis ausgerichtet und die Bank verfügt über ein breites Portfolio von Krediten an Privatpersonen, Unternehmen und Körperschaften (Gemeinden, Alters- und Pflegeheime usw.). In dieser Eigenschaft trägt sie indirekt zur Schaffung und Erhaltung zahlreicher Arbeitsplätze, Kompetenzen und Dienstleistungen bei, die auf die Bedürfnisse und Erwartungen der Walliser Gesellschaft zugeschnitten sind.

Das Kreditrisikomanagement stellt eine strategische Kompetenz der WKB dar. Bei der Bearbeitung von Kreditgeschäften schenkt die Bank den höchsten Standards der Good Governance demnach besondere Beachtung.

Siehe Geschäftsbericht 2022, Seiten 105 ff. (Kapitel 3)

### KREDITPOLITIK

Die Walliser Kantonalbank nimmt den Auftrag wahr, den ihr der Gesetzgeber durch eine aktive Kreditpolitik gegenüber Unternehmen und öffentlich-rechtlichen Körperschaften erteilt hat. Ihre Beziehung zu den Akteuren des Wirtschaftslebens beruht auf Partnerschaft und Risikoteilung. In diesem Bankgeschäft, dessen Auswirkungen auf die Walliser Wirtschaft unmittelbar sind, zeichnet sich die WKB durch ihre Fähigkeit aus, auch in weniger zukunftssträchtigen Branchen Unternehmen mit intakten Perspektiven auszumachen und sie zu Kunden zu machen oder bestehende Beziehungen auszubauen. Dank ihrer Nähe, ihrer lokalen Verankerung und der Professionalität ihrer Mitarbeitenden verfügt die WKB über ausgezeichnete Kenntnisse des Wirtschaftsgefüges der KMU. So kann sie die Risiken von Fall zu Fall beurteilen, indem sie ihre Analyse nicht nur auf eine statistische oder probabilistische Prüfung stützt, sondern auch auf die Zukunftsperspektiven und qualitative Aspekte wie die Qualität des Managements, des Geschäftsmodells oder die Richtigkeit der verfolgten Strategie.

## **PACTA 2022: KLIMAVERTRÄGLICHKEITSTEST**

Im Juni 2022 nahm die WKB am Klimaverträglichkeitstest PACTA (Paris Agreement Capital Transition Assessment) teil. Dieser Test findet seinen Platz in der wachsenden Aufmerksamkeit, die den mit dem Klimawandel verbundenen Risiken international, aber auch in der Schweiz gewidmet wird. Der vom Bundesamt für Umwelt (BAFU) gesponserte, vom Bundesrat empfohlene und von der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg) und dem Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) unterstützte Test soll ein erstes Messinstrument liefern, mit dem Banken, Versicherungen, Vorsorgeeinrichtungen und Vermögensverwalter ihre indirekten Auswirkungen und ihre Exposition gegenüber klimabedingten Risiken besser verstehen können, insbesondere durch Vergleiche mit anderen Banken und mit Referenzwerten.

Der PACTA-Klimatest:

- misst die Ausrichtung der Investitionen der teilnehmenden Institutionen in Aktien und Unternehmensanleihen an verschiedenen Klimaszenarien in acht verschiedenen Sektoren der klimarelevanten Realwirtschaft: Strom, Kohleabbau, Öl, Gas, Automobilbau, Zement, Stahl und Luftfahrt;
- analysiert die Klimaausrichtung des Schweizer Hypothekar- und Immobiliensektors.

## **HYPOTHEKEN**

Um zu überprüfen, wie weit der gesamte Schweizer Finanzmarkt bei der Erreichung der Klimaziele fortgeschritten ist, hat das BAFU in enger Zusammenarbeit mit dem Staatssekretariat für internationale Finanzfragen (SIF) die Firma Wüest Partner beauftragt, eine Analyse der mit Immobilien verbundenen CO<sub>2</sub>-Emissionen in den Klimaverträglichkeitstest PACTA zu integrieren. Die WKB hat freiwillig an diesem Test teilgenommen, um ihr Hypothekarkreditportfolio prüfen zu lassen.

Für die Analyse des Hypothekarteils wird der von Wüest Partner im Auftrag des BAFU entwickelte CO<sub>2</sub>-Rechner verwendet. Dabei berücksichtigt der CO<sub>2</sub>-Rechner den Standort des Gebäudes, energierelevante Daten wie die Art der Heizung, die beheizte Fläche, Details der Renovierung und die geografische Höhe. Bei Fehlen relevanter Daten werden diese aus dem Eidgenössischen Gebäude- und Wohnungsregister (GWR) entnommen, das vom Bundesamt für Statistik verwaltet und von den Kantonen oder Gemeinden gespeist wird, was eine Fehlermarge bei den Ergebnissen mit sich bringt.

Die SIA-Norm 380/1 (2016) «Heizwärmebedarf» und die vom BAFU vorgeschriebenen CO<sub>2</sub>-Emissionsfaktoren für die Energieträger «Heizöl» und «Erdgas» ermöglichen die Berechnung der jährlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch die Wärmeerzeugung bei der Beheizung und Warmwasserversorgung des Gebäudes entstehen.

Gemäss den von Wüest Partner übermittelten Ergebnissen liegt der Medianwert der Emissionen aus dem Hypothekarkreditportfolio der WKB bei 27,8 Kilogramm CO<sub>2</sub> pro Quadratmeter jährlich, womit sie im Mittelfeld der Banken liegt, die an der Umfrage 2022 teilgenommen haben.

## **ANLEIHEN UND AKTIEN VON UNTERNEHMEN**

Die Bank hat noch keine detaillierten Ergebnisse zu unserer Teilnahme am PACTA-Klimatest für den Teil Unternehmensanleihen und -aktien erhalten. Sobald uns die Ergebnisse vorliegen, wird die Bank sie im Detail analysieren und über weitere Massnahmen entscheiden.

## ZUSAMMENFASSUNG DER GESAMTERGEBNISSE DES PACTA-TESTS

Die von PACTA erfassten Wirtschaftsbranchen, die besonders grosse Auswirkungen auf das Klima haben, machen etwa 10% des Gesamtvermögens der teilnehmenden Finanzinstitute in Aktien und Anleihen börsennotierter Unternehmen aus.

Alle Vergleichsgruppen wiesen ein Gesamtengagement in klimarelevanten Sektoren (PACTA-Sektoren) zwischen 8 und 15% bei börsennotierten Aktien und zwischen 8 und 10% bei Unternehmensanleihen auf, ähnlich wie im Jahr 2020. Bei beiden Anlageformen waren Öl und Gas, Kohle, Strom und Automobil nach wie vor die dominierenden Sektoren.

Etwa 1% der eingereichten Portfolios börsennotierter Aktien und 3% der Portfolios von Unternehmensanleihen von Schweizer Finanzinstituten sind in fossile Brennstoffe investiert. Dies ist deutlich weniger als 2020 und einer der niedrigsten Anteile im Vergleich zu den anderen PACTA COP-Übungen (koordinierte PACTA-Projekte).

Dieser Anteil steht im Gegensatz zu den Zahlen von 2020, als etwa 2 bis 4% der börsennotierten Aktien und 3 bis 5% der Unternehmensanleihen in diesem Sektor investiert waren. Im internationalen Vergleich mit Norwegen, Österreich und Liechtenstein ist dies auch der niedrigste Prozentsatz des Engagements in fossilen Brennstoffen. Ein Rückgang ist in allen Finanzsektoren zu verzeichnen, am stärksten war er aber in den Portfolios börsennotierter Aktien von Banken und Vermögensverwaltern, die 2020 mit rund 4 bzw. 5% exponiert waren.

Besonders die Banken haben ihr Engagement im Öl- und Gassektor erheblich reduziert. Es ist nicht klar, ob es ausschliesslich gemeinsame Anstrengungen waren, die dazu führten.

Diese Kommentare stammen aus dem unter [www.transition-monitor.com/pacta-ch-2022](http://www.transition-monitor.com/pacta-ch-2022) verfügbaren Detailbericht.

# Schwerpunkt IV: regionale Verankerung

## Grundsätze

Die WKB trägt zur Stärkung und Entwicklung der **regionalen Wirtschaft** sowie zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen bei. Die Bank für effiziente, innovative und kundennahe Lösungen im Wallis und in der Schweiz begleitet und unterstützt ihre Kunden in jeder Lebensphase. Sie hilft ihnen beim Erreichen ihrer finanziellen Ziele dank leistungsstarken Produkten, einem kundennahen physischen Vertriebsnetz und bedürfnisgerechten digitalen Hilfsmitteln.

Sie unterstützt Unternehmen, Vereine und andere Einrichtungen in einem partnerschaftlichen Sinne. Sie setzt sich für lokale Unternehmen ein und sichert damit Arbeitsplätze in der Region. Die WKB greift wenn möglich auf Lieferanten zurück, die sich im **eigenen Tätigkeitsbereich** befinden, und unterstützt so die kleinen und mittleren Unternehmen.

Sie berücksichtigt beim Kauf von Produkten oder bei der Auftragserteilung an einen Lieferanten die **Aspekte der nachhaltigen Entwicklung**.

Sie ermuntert die Anspruchsgruppen dazu, **Schulungen** im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu absolvieren.



## UNSER BEITRAG ZU DEN SDGS



- Wir vergeben den grössten Teil unserer Aufträge an Anbieter, die in unserem Geschäftsradius tätig sind.
- Wir engagieren uns im sozialen, sportlichen und kulturellen Bereich. Wir unterstützen Unternehmen, Vereine und Veranstaltungen im partnerschaftlichen Sinne.
- Wir ermuntern unsere Mitarbeitenden, sich persönlich für das Gemeinwohl zu engagieren.



- Wir passen unser Bankennetzwerk an und stellen unseren Kunden passende digitale Angebote zur Verfügung, die den Zugang zu möglichst vielen Diensten aus der Ferne ermöglichen.



- Mit der Stiftung 100 Jahre WKB finanzieren wir Projekte, Initiativen und Institutionen mit sozialem Charakter, von öffentlichem Interesse und mit nachhaltiger Wirkung.

Die Bank ermuntert ihre Mitarbeitenden zur Wahrnehmung von Mandaten und Nebentätigkeiten, insoweit diese zur Stärkung des Images und/oder der Aktivitäten der Bank beitragen. Diese Tätigkeiten müssen allerdings mit der Arbeitsorganisation (Kundendienst, Stellvertretungen) vereinbar sein, dürfen weder den Interessen der Bank zuwider-

laufen (z.B. Image, Werte der Bank, ...), noch ein Reputations-, Finanz- oder sonstiges operationelles Risiko für die Bank mit sich bringen. Zu diesem Zweck verlangt die Bank von allen ihren Mitarbeitenden, dass sie bankexterne Mandate und Nebenbeschäftigungen melden, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

## VERZEICHNIS DER MANDATE

GRI	Mandate	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
413-1	Mandate (Engagement von Mitarbeitenden in der Zivilgesellschaft)	Anzahl	319	328	348	335	217

Die WKB unterstützt Gesellschaften, Vereine und andere Institutionen in einem partnerschaftlichen Sinne. Sie setzt sich für lokale Unternehmen ein und sichert so Arbeitsplätze in der Region. Die WKB greift wenn möglich auf Lieferanten zurück, die sich in ihrem eigenen Geschäftsradius befinden, und unterstützt damit kleine und mittlere Unternehmen. Beim Kauf von Produkten oder bei der Erteilung eines Auftrags an einen Lieferanten berücksichtigt sie die Aspekte der nachhaltigen Entwicklung.

Das Engagement der WKB für die Walliser Bevölkerung zeigt sich auch in den Veranstaltungen und Gesellschaften, die sie unterstützt, sei es im sozialen, künstlerischen, kulturellen, sportlichen oder auch akademischen Bereich. Dieses Engagement äussert sich in verschiedenen Formen. Dies kann eine finanzielle Hilfe wie eine Spende, ein Mitgliedsbeitrag, ein Partnerschaftsvertrag für grössere Veranstaltungen oder eine andere Form von finanzieller Unterstützung sein oder aber in einer Hilfe logistischer Art oder in der Bereitstellung von Bankdienstleistungen bestehen. Ob sichtbar oder unauffällig, die Strategie der WKB ist in die Perspektive von Kommunikations- und Imagezielen eingebettet. Das Teilen gemeinsamer Werte ist der Eckpfeiler ihrer Sponsoringpolitik.

### DAS PHYSISCHE VERTRIEBSNETZ DER WKB

Das Vertriebsnetz der Bank gliedert sich in 23 Filialen, die sich in bevölkerungsreichen Regionen, in der Talebene oder in den Bergen befinden. Ihren Kunden stehen somit die Kompetenzen von fast 250 Beratenden und Mitarbeitenden, 69 Auszahlungsautomaten, 17 Einzahlungsautomaten und 10 Multifunktionsautomaten zur Verfügung. Im Jahr 2022 schloss die WKB ihre letzten Vertretungen in Leuk, Basse-Nendaz und Orsières. Parallel dazu verstärkte sie ihre Präsenz an der Porte d'Entremont mit der Eröffnung einer Filiale in Sembrancher. Um ihre Kunden optimal zu betreuen und die ihr so wichtige Nähe zu pflegen, investiert die Walliser Kantonalbank jedes Jahr in ihr Vertriebsnetz. Die kürzlich

erfolgte Renovierung der Regionalfiliale Brig ist ein schönes Beispiel dafür. Der Feststellung folgend, dass ihre Kunden ihre laufenden Geschäfte lieber über ihr Smartphone oder ihren Computer abwickeln und für Gespräche mit einem echten Mehrwert in Filialen gehen, passt sie ihre Geschäftsstellen an die Bedürfnisse der Kunden an. So weichen die traditionellen Schalter immer mehr einer 24-Stunden-Zone, benutzerfreundlichen Räumen und zweckmässigen Beratungsräumen. Ihre Filialen werden moderner, heller, funktioneller und persönlicher.

### DIE STIFTUNG «100 JAHRE WKB»

Im Bewusstsein um ihren Auftrag gegenüber der Walliser Bevölkerung zu vervollkommen, unterstützt die WKB mit ihrer Stiftung zum 100. Geburtstag aktiv bemerkenswerte Initiativen oder Aktionen im humanitären und sozialen Bereich sowie junge Talente. Diese Stiftung hat seit ihrer Gründung zahlreiche Personen oder Vereinigungen ausgezeichnet und Preise in Gesamthöhe von etwa 1,3 Millionen Franken an 182 Begünstigte verteilt.

### DER PRIX CRÉATEURS WKB

Durch ihre Vorrangstellung in der Walliser Wirtschaft ist die WKB Partnerin und Initiatorin des mit CHF 30'000 pro Jahr dotierten Prix Créateurs WKB, der seit 2007 gemeinsam mit der Wirtschaftsförderungsstelle Wallis organisiert wird. Der Preis zeichnet die vielversprechendsten Projekte aus allen Tätigkeitsbereichen aus und rückt gleichzeitig die Walliser Innovationen ins Rampenlicht.

### EINE BANK FÜR JUNGE LEUTE

Die WKB und die Gesamtheit der Kantonalbanken setzen sich für die finanzielle Allgemeinbildung der Jugendlichen in der Schweiz ein. Die 24 Kantonalbanken haben in Zusammenarbeit mit den Lehrerdachverbänden der Deutschschweiz

(LCH) und der Romandie (SER) den Verein FinanceMission gegründet, um die Finanzkompetenz zu fördern und die Jugendverschuldung wirksam zu bekämpfen. FinanceMission hat sich zum Ziel gesetzt, Jugendliche für einen verantwortungsvollen Umgang mit Geld zu sensibilisieren und ihre Finanzkompetenz zu fördern. Dazu stellt der Verein ein lehrplanbasiertes, spielerisches und informatives Angebot für den Klassenunterricht zur Verfügung.

Die WKB ist die bevorzugte Bankpartnerin der Jugendlichen: Von der Geburt über die Ausbildungsjahre bis zum Eintritt ins Berufsleben steht sie den jungen Wallisern zur Seite.

Mit dem WKB-«Sparkässeli»-Konto «Start» und einem Bonus von bis zu CHF 150.- bei der Kontoeröffnung wartet sie schon ab der Geburt mit privilegierten Angeboten auf. Mit dem Paket Jugend ab 12 Jahren und zahlreichen Bankvorteilen sowie spezifischen Angeboten, die in einem Katalog namens MyWKB enthalten sind, unterstützt sie das Erlernen des Finanzmanagements. Sie bietet auch ein Leistungsprogramm an, um den Zugang zu einem Hochschulstudium zu erleichtern. Ein Studienkredit verschafft Auszubildenden eine finanzielle Unterstützung bei der Verwirklichung ihrer Ziele.

Über ihre Aktivitäten werden die Aktionäre der WKB mittels Jahres- und Halbjahresbericht, Aktionärsbrief, Internet oder anlässlich von Veranstaltungen und Generalversammlungen informiert.

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Die WKB ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Wirtschaft des Kantons Wallis, zur Schonung der Ressourcen und zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Die Bank legt den Schwerpunkt auf einen nachhaltigen Ansatz in der Region und setzt sich insbesondere für kulturelle und soziale Projekte ein.

Ob Familien oder Schulen, junge Erwerbstätige oder KMU, Sport oder Kultur, die WKB unterstützt gezielt Organisationen und Veranstaltungen in der Region (Geschäftsbericht «Dem Wallis und seiner Bevölkerung verpflichtet»).

## BEITRAG DER BANK

GRI	Gesellschaftliches Engagement	Einheit	2022	2021	2020	2019	2018
<b>Wertschöpfung</b>							
201-1	Netto-Wertschöpfung		157	153	169	149	148
	- Aktionäre	Mio. CHF	56	55	53	53	53
	- Öffentliche Hand (inkl. Staatsgarantie)	Mio. CHF	20	20	9	20	20
	- Mitarbeitende (inkl. ausserordentlichen Pensionskassenbeitrag)	Mio. CHF	81	78	107	76	75

## BESCHAFFUNGSWESEN MIT NACHHALTIGEM CHARAKTER

Das Beschaffungswesen ist Teil der ISO 9001- und ISO 14001-zertifizierten Prozesse der WKB und ist Teil des periodischen Lieferantenbewertungsprozesses. Die Geschäftsbeziehungen zu den meisten Lieferanten bestehen seit vielen Jahren.

Wenn es um neu anzuschaffende Produkte geht, holt die Bank ab einem bestimmten Warenwert mehrere Angebote ein, die nach vordefinierten Kriterien bewertet werden. Die Kriterien der nachhaltigen Entwicklung – die Aspekte der

Ökologie, der Arbeitsmethoden, der Menschenrechte und der sozialen Auswirkungen umfassen – sind integraler Bestandteil dieser Bewertung. Lieferanten, bei denen die WKB diesbezüglich spürbar negative Auswirkungen feststellt, werden nicht berücksichtigt.

Die wichtigsten Beschaffungen betreffen die Informatik, erhaltene Leistungen, Marketingprodukte, Gebäudeinfrastruktur und Büromaterial. Die Bank greift soweit möglich auf Lieferanten aus ihrem eigenen Geschäftsradius zurück.





# Inhaltsverzeichnis der GRI-Standards

Die Walliser Kantonalbank kommunizierte die in diesem GRI-Inhaltsverzeichnis genannten Angaben für den Zeitraum

vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards.

## GRI-Standards

## Verweise, Erläuterungen und Auslassungen<sup>1</sup>

### Allgemeine Informationen

#### Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

2-1	Details zur Organisation	NHB22 Seite 4, GB22
2-2	Rechtsträger, die in die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation einbezogen sind	NHB22, Inhalt und Ziele des GUV-Berichts
2-3	Zeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle der Berichterstattung	NHB22, Inhalt und Ziele des GUV-Berichts
2-4	Umformulierungen von Informationen	Keine
2-5	Externe Versicherung	Das Label Swiss Climate CO <sub>2</sub> Optimised und das Label Fair-ON-Pay+ wurden von der Société Générale de Surveillance SA (SGS) kontrolliert und validiert.

#### Aktivitäten und Arbeitnehmer

2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	NHB22, regionale Verankerung
2-7	Beschäftigte	Sämtliche Daten stammen aus dem von der gesamten Bank geteilten Personalverwaltungssystem der WKB. NHB22, Arbeitgeber.
2-8	Arbeitnehmer, die keine Angestellten sind	Sämtliche Daten stammen aus dem von der gesamten Bank geteilten Personalverwaltungssystem der WKB.

#### Governance

2-9	Aufbau und Zusammensetzung der Unternehmensführung	GB22, Corporate Governance
2-10	Ernennung und Auswahl der Mitglieder des obersten Führungsorgans	GB22, Corporate Governance
2-11	Vorsitz des höchsten Führungsorgans	GB22, Corporate Governance
2-12	Rolle des obersten Führungsorgans bei der Überwachung des Folgenmanagements	GB22, Corporate Governance
2-13	Delegierung der Verantwortung für das Wirkungsmanagement	GB22, Corporate Governance
2-14	Rolle des höchsten Führungsorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Der GUV- und Nachhaltigkeitsbericht wird von der Generaldirektion und dem Verwaltungsrat geprüft.
2-15	Interessenkonflikte	NHB22, Ethik und Corporate Governance
2-16	Kommunikation der wichtigsten Anliegen	NHB22, Finanzen & Produkte
2-17	Geteiltes Wissen des höchsten Führungsorgans	NHB22, Nachhaltigkeitsmanagement
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Führungsorgans	GB22, Finanzbericht
2-19	Vergütungspolitik	GB22, Corporate Governance und Finanzbericht
2-20	Vergütungsfestsetzungsprozess	GB22, Corporate Governance
2-21	Jährliche Gesamtvergütungsquote	NHB22, Arbeitgeber

<sup>1</sup> NB22: Bericht GUV & nachhaltige Entwicklung 2022 / GB22: Geschäftsbericht 2022

## GRI-Standards

## Verweise, Erläuterungen und Auslassungen<sup>1</sup>

### Allgemeine Informationen

#### Strategie, Politiken und Praktiken

2-22	Erklärung über die Nachhaltigkeitsstrategie	GB22, Botschaft der Präsidenten RD22 Botschaft der Präsidenten Seite 3, Ethik und Corporate Governance
2-23	Politische Engagements	GB22, Corporate Governance NHB22, Ethik und Corporate Governance
2-24	Einbezug politischer Engagements	GB22, Corporate Governance NHB22, Ethik und Corporate Governance
2-25	Prozess zur Behebung negativer Auswirkungen	NHB22, Finanzen & Produkte
2-26	Mechanismen, um Rat einzuholen und Bedenken vorzubringen	NHB22, Arbeitgeber
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Keine Nichtkonformität
2-28	Mitgliedschaft in Vereinigungen	Die WKB ist unter anderem Mitglied des Verbands Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) und der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg), welche die Interessen des Schweizer Bankensektors bzw. der Kantonalbanken wahrnehmen müssen.

#### Engagement der Stakeholder

2-29	Ansatz für das Engagement von Stakeholdern	NHB22, Erwartungen der Stakeholder
2-30	Kollektivverhandlungen	NHB22, Arbeitgeber

#### Relevante Themen

3-1	Prozess zur Bestimmung der relevanten Themen	NHB22, Stakeholder und relevante Themen
3-2	Liste der relevanten Themen	NHB22, Stakeholder und relevante Themen

## Umwelt

### Materialien

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Umwelt
301-1	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen	28'813 kg Papier Tabelle Ressourcenverbrauch
301-2	Verwendete Recyclingmaterialien	Papier Tabelle Ressourcenverbrauch

## Energie

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Umwelt
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Tabelle Ressourcenverbrauch
302-3	Energieintensität	Tabelle Ressourcenverbrauch
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	In den letzten Jahren konnte der Energieverbrauch im Standortnetz kontinuierlich gesenkt werden, während das Geschäftsvolumen deutlich zunahm.

<sup>1</sup> NB22: Bericht GUV & nachhaltige Entwicklung 2022 / GB22: Geschäftsbericht 2022

## GRI-Standards

## Verweise, Erläuterungen und Auslassungen<sup>1</sup>

### Allgemeine Informationen

#### Wasser und Abwasser

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Umwelt
303-1	Interaktionen mit Wasser als gemeinsame Ressource	Sämtliche Standorte der WKB sind an das lokale Wasserversorgungssystem sowie an lokale Abwasserreinigungsanlagen angeschlossen.
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Abwasserentsorgung	Die Bank entsorgt kein Abwasser.
303-5	Wasserverbrauch	Tabelle Ressourcenverbrauch

#### Biodiversität

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Umwelt
304-1	Eigene, gemietete oder verwaltete Aktivitätsstandorte, die sich in oder an Schutzgebieten und Gebieten mit hoher Biodiversität ausserhalb von Schutzgebieten befinden	Die WKB besitzt keine Immobilien in der Nähe oder innerhalb von Schutzgebieten.

#### Emissionen

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Umwelt
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Anwendungsbereich 1)	Tabelle Details zu den Treibhausgasemissionen
305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen (Anwendungsbereich 2)	Tabelle Details zu den Treibhausgasemissionen
305-3	Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Anwendungsbereich 3)	Tabelle Details zu den Treibhausgasemissionen
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Tabelle Details zu den Treibhausgasemissionen
305-5	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	NHB22, Umwelt

#### Abfälle

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Umwelt
306-1	Abfallerzeugung und bedeutende Auswirkungen durch Abfälle	Die WKB erzeugt hauptsächlich Papierabfälle (Akten und Altpapier) sowie Hausmüll. Sämtliche Abfälle der WKB werden nach den geltenden Regeln von spezialisierten Unternehmen entsorgt oder recycelt.
306-2	Umgang mit bedeutenden Auswirkungen durch Abfälle	Als Sondermüll gelten nicht recycelte Bestandteile von Elektro- und Elektronikschrott sowie Batterien. Diese werden nach den geltenden Regeln von spezialisierten Unternehmen entsorgt.
306-3	Erzeugte Abfälle	Tabelle Ressourcenverbrauch
306-4	Nicht zur Entsorgung bestimmte Abfälle	Tabelle Ressourcenverbrauch
306-5	Zur Entsorgung bestimmte Abfälle	Tabelle Ressourcenverbrauch

<sup>1</sup> NHB22: Bericht GUV & nachhaltige Entwicklung 2022 / GB22: Geschäftsbericht 2022



## GRI-Standards

## Verweise, Erläuterungen und Auslassungen<sup>1</sup>

### Allgemeine Informationen

#### Arbeitgeber

#### Beschäftigung

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Arbeitgeber
401-1	Rekrutierung neuer Mitarbeitenden und Personalfuktuation	NHB22, Arbeitgeber
401-2	Vergünstigungen, die Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Temporär- oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden	NHB22, Arbeitgeber
401-3	Elternurlaub	NHB22, Arbeitgeber

#### Beziehungen zwischen Mitarbeitenden und Management

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Arbeitgeber
402-1	Mindestankündigungsfristen für betriebliche Änderungen	Soweit das Arbeitsverhältnis davon betroffen ist, entsprechen die Mitteilungsfristen für Änderungen wesentlicher betrieblicher Änderungen mindestens den gesetzlichen Kündigungsfristen oder den Fristen des Arbeitsvertrags, falls diese länger sind.

#### Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Arbeitgeber
403-1	Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	NHB22, Arbeitgeber
403-2	Identifizierung von Gefahren, Risikobewertung und Untersuchung unerwünschter Ereignisse.	NHB22, Arbeitgeber
403-6	Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmer	NHB22, Arbeitgeber
403-9	Unfälle am Arbeitsplatz	NHB22, Arbeitgeber
403-10	Berufskrankheiten	NHB22, Arbeitgeber

#### Bildung und Schulung

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Arbeitgeber
404-1	Durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeiten	NHB22, Arbeitgeber
404-2	Programme zur Kompetenzerweiterung von Mitarbeitenden und Übergangshilfsprogramme	NHB22, Arbeitgeber
404-3	Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden mit Leistungsüberprüfungen und Karriereförderung	100%, ausser in Sonderfällen, wie z. B. bei Ein- und Austritten von Mitarbeitenden im Verlauf des Jahres

#### Vielfalt und Chancengleichheit

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Arbeitgeber
405-1	Vielfalt der Führungsorganen und der Mitarbeitenden	NHB22, Arbeitgeber
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung zwischen Frauen und Männern	Label Fair-ON-Pay+

<sup>1</sup> NB22: Bericht GUV & nachhaltige Entwicklung 2022 / GB22: Geschäftsbericht 2022

## GRI-Standards

## Verweise, Erläuterungen und Auslassungen<sup>1</sup>

### Allgemeine Informationen

#### Bekämpfung von Diskriminierung

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Arbeitgeber
406-1	Fälle von Diskriminierung und ergriffene Korrekturmassnahmen	Keine

#### Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlungen

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Arbeitgeber
407-1	Betriebe und Lieferanten, bei denen das Recht auf Gewerkschaftsfreiheit und Kollektivverhandlung gefährdet sein könnte	Keine. Weder ein Standort der WKB noch einer ihrer Lieferanten befindet sich in Risikogebieten. Die Gewerkschaftsfreiheit ist in der Bundesverfassung verankert (Artikel 23). Die WKB unterstützt die gewerkschaftlichen Aktivitäten ihrer Mitarbeitenden und stellt sich in keiner Weise gegen deren Beitritt zu einer Gewerkschaft. Die WKB macht ihre Mitarbeitenden auf den Schweizerischen Bankpersonalverband (SBPV) aufmerksam.

#### Finanzen und Produkte

#### Vermarktung und Kennzeichnung

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Finanzen & Produkte GB22, Die Vermögensverwaltungsbank
417-1	Anforderungen an die Information über Produkte und Dienstleistungen und deren Kennzeichnung	Im Jahr 2022 wurde von der WKB kein einziger Fall festgestellt.
417-2	Fälle von Nichtkonformität in Bezug auf die Information über Produkte und Dienstleistungen und deren Kennzeichnung	Im Jahr 2022 wurde von der WKB kein einziger Fall festgestellt.

#### Vertraulichkeit von Kundendaten

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Finanzen & Produkte
418-1	Begründete Beschwerden über die Verletzung der Vertraulichkeit von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Keine

#### Bekämpfung von Korruption

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Finanzen & Produkte
205-1	Aktivitäten, die im Hinblick auf das Korruptionsrisiko bewertet wurden	NHB22, Ethik und Governance und Arbeitgeber
205-2	Kommunikation und Schulung in Bezug auf Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	NHB22, Ethik und Governance und Arbeitgeber
205-3	Nachgewiesene Fälle von Korruption und ergriffene Massnahmen	Keine

#### Wettbewerbswidriges Verhalten

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Finanzen & Produkte
206-1	Klagen wegen wettbewerbswidriges Verhalten und Kartellpraktiken	Es wurden keine Klagen speziell gegen die Kantonalbanken oder die WKB eingereicht.

<sup>1</sup> NHB22: Bericht GUV & nachhaltige Entwicklung 2022 / GB22: Geschäftsbericht 2022

## GRI-Standards

## Verweise, Erläuterungen und Auslassungen<sup>1</sup>

### Allgemeine Informationen

#### Produktportfolio

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Finanzen & Produkte
G4-FS6	Portfolioanteil für Geschäftssegmente	NHB22, Finanzen & Produkte
G4-FS8	Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen	NHB22, Finanzen & Produkte
G4-FS7	Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen	NHB22, Finanzen & Produkte

### Active-Ownership-Ansatz

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, Finanzen & Produkte
G4-FS10	Anteil der Geschäftskunden, mit denen ökologische und soziale Themen besprochen werden	NHB22, Finanzen & Produkte
G4-FS11	Anteil der Geldanlagen, die auf ihre ökologische und soziale Performance geprüft wurden	NHB22, Finanzen & Produkte

### Regionale Verankerung

#### Wirtschaftsleistung

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, regionale Verankerung
201-1	Direkt generierter und verteilter Wirtschaftswert	NHB22, regionale Verankerung
201-2	Finanzielle Auswirkungen und andere Risiken und Chancen durch den Klimawandel	NHB22, Finanzen & Produkte
201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten und anderen Pensionsplänen	NHB22, Arbeitgeber
201-4	Staatliche Finanzhilfe	Die WKB erhält keine staatlichen Subventionen.

### Marktpräsenz

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, regionale Verankerung
202-2	Anteil höherer Kadermitglieder, die aus der lokalen Gemeinschaft rekrutiert wurden	Entsprechend ihrem Willen zur regionalen Verankerung rekrutiert die WKB die überwiegende Mehrheit ihres Personals lokal auf ihren regionalen Märkten.

### Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

#### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, regionale Verankerung
203-1	Investitionen in die Infrastruktur und Mäzenatentum	Stiftung 100 Jahre WKB
203-2	Bedeutende indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	NHB22, regionale Verankerung

<sup>1</sup> NB22: Bericht GUV & nachhaltige Entwicklung 2022 / GB22: Geschäftsbericht 2022

## GRI-Standards

## Verweise, Erläuterungen und Auslassungen<sup>1</sup>

### Allgemeine Informationen

#### Lokale Gemeinschaften

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, regionale Verankerung
413-1	Aktivitäten mit Einbezug der lokalen Gemeinschaft, Beurteilung der Auswirkungen und Entwicklungsprogramme	NHB22, regionale Verankerung
G4-FS13	Zugangspunkte in bevölkerungsschwachen und schlecht erschlossenen Gebieten	Die Kunden der WKB haben Zugang zu einem weiten Geschäftsstellen- und Bancomatennetz sowie zu Selfservice-Ferndiensten.

#### Einkaufspraktiken

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, regionale Verankerung
204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	NHB22, regionale Verankerung

#### Ökologische Bewertung von Lieferanten

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, regionale Verankerung
308-1	Neue Lieferanten, die nach ökologischen Kriterien geprüft wurden	NHB22, regionale Verankerung

#### Soziale Bewertung von Lieferanten

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, regionale Verankerung
414-1	Neue Lieferanten, die nach sozialen Kriterien geprüft wurden	NHB22, regionale Verankerung

#### Staatliche Politiken

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, regionale Verankerung
415-1	Politische Beiträge	NHB22, Ethik und Governance

#### Individueller Indikator

##### Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NHB22, regionale Verankerung
	Kundenzufriedenheit	NHB22, Erwartungen der Stakeholder

<sup>1</sup> NHB22: Bericht GUV & nachhaltige Entwicklung 2022 / GB22: Geschäftsbericht 2022



**Walliser Kantonalbank**  
Place des Cèdres 8, 1950 Sitten

wkb.ch

© WKB  
Nachdruck der Texte mit Quellenangabe gestattet.  
Der vorliegende Bericht wird in Deutsch und Französisch  
publiziert.  
Massgebend ist die französische Version.

April 2023