

Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR) und nachhaltige Entwicklung 2025



2025



WKB

Fühlen Sie sich zuhause

Inhalt

Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR) und nachhaltige Entwicklung 2025

Bericht des Verwaltungsrats an die ordentliche Generalversammlung der Aktionärinnen und Aktionäre am 24. April 2026

2 INHALT UND ZIELE DES CSR-BERICHTS

- 2 Botschaft der Präsidenten
- 3 Walliser Kantonalbank
- 4 Referenzrahmen, Inhalt und Ziele des CSR-Berichts
- 5 Schwerpunkte 2025
- 6 Labels, Mitgliedschaften in Verbänden und Ratings
- 8 Stakeholder
- 9 Doppelte Wesentlichkeitsmatrix
- 10 Corporate Governance
- 12 CSR-Governance und -Strategie
- 16 Ethik und Konformität
- 18 Cyberrisiken und operationelle Resilienz
- 19 Organisation und Management
- 21 Ziele für nachhaltige Entwicklung

23 SCHWERPUNKT I ARBEITGEBER

- 23 Ziele des Schwerpunkts
- 25 Verantwortungsvoller Arbeitgeber und Veränderungsmanagement
- 27 Diversität und Chancengleichheit
- 29 Aus- und Weiterbildung
- 32 Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

36 SCHWERPUNKT II UMWELT

- 36 Ziele des Schwerpunkts
- 37 Klima
- 40 Ressourcenverbrauch

41 SCHWERPUNKT III FINANZEN UND PRODUKTE

- 41 Ziele des Schwerpunkts
- 42 Kundenzufriedenheit
- 43 Verantwortungsvolle Produkte und Dienstleistungen
- 49 Verantwortungsvolle Verkaufspraktiken

51 SCHWERPUNKT IV REGIONALE VERANKERUNG

- 51 Ziele des Schwerpunkts
- 52 Wirtschaftliche Leistung
- 53 Regionale Wertschöpfung
- 55 Teilnahme am gesellschaftlichen Leben

58 QUELLENANGABE

- 58 GRI-Standard-Index
- 67 Abkürzungsverzeichnis
- 68 Betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

Botschaft der Präsidenten

Das Jahr 2025 ist geprägt von intensiven Debatten über Klimafragen und die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Unterschiedliche Interpretationen haben zu einem Umfeld geführt, in dem die Tragweite und Dringlichkeit des nachhaltigen Wandels in Frage gestellt werden. Dieses kontroverse Klima kann den Eindruck eines Rückschritts erwecken, obwohl die regulatorischen Signale weiterhin auf eine verstärkte Aktion hindeuten.

In diesem komplexen Umfeld bekräftigt die WKB erneut, dass Nachhaltigkeit nach wie vor ein wichtiges strategisches Thema ist. Die regulatorischen Anforderungen in Bezug auf Klima, Transparenz und ESG-Risikomanagement werden immer strenger und die Finanzinstitute spielen eine wichtige Rolle bei der Begleitung dieser Transformation.

In den letzten Jahren hat die Bank daran gearbeitet, die Grundlagen ihrer CSR-Strategie zu legen, zu strukturieren und zu stärken. Im Jahr 2025 sind diese Grundlagen nun vollständig etabliert: Unser Governance-Rahmen, unsere internen Richtlinien, unser Risikoansatz und unsere ESG-Integrationsprozesse ermöglichen es uns nun, mit einer klaren Vision, auf der wir aufbauen können, in die Zukunft zu blicken.

Die im Jahr 2025 durchgeführten Initiativen veranschaulichen diesen Fortschritt, insbesondere in Bezug auf die Messung von Klimarisiken, die Berücksichtigung von Übergangsrisiken, die Anpassung unserer internen Prozesse, die Schulung unserer Teams und die transparente Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Diese Fortschritte zeugen vom Willen der WKB, eine verantwortungsvolle Entwicklung zu verfolgen, die auf einer Linie mit den regulatorischen Anforderungen, den gesellschaftlichen Erwartungen und den spezifischen Herausforderungen unserer Region steht.

Sie setzt ihre Bemühungen zur Verringerung ihres ökologischen Fussabdrucks fort und veröffentlicht ihren zweiten Klimabericht, der das Engagement der WKB für den Klimaschutz auf Ebene ihrer eigenen Aktivitäten, ihrer Finanzierungs- und Investitionstätigkeiten sowie ihrer Strategie beschreibt.

In diesem Sinne veröffentlicht die WKB ihren vierten CSR- und Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2025. Ziel ist es, über die Entwicklung ihrer Ambitionen und erreichten Ziele zu informieren.



Pierre-Alain Griching
Präsident des
Verwaltungsrats



Oliver Schnyder
Präsident der
Generaldirektion

Walliser Kantonalbank

Die Kundennähe und kantonale Verankerung stehen im Mittelpunkt der Identität der WKB.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
für einen kundennahen Service

561



22 Filialen

12 Beratungsbüros

59 Bancomaten
(Geldautomaten)

18 Versomaten
(Einzahlungsautomaten)

20 Multifunktionsautomaten
(Ein- und Auszahlungen)



Beraterinnen
und Berater

229



Regionale Wertschöpfung
in Millionen Franken

210



Aktienkurs
in Franken

134.–



Identifizierte Aktionärinnen
und Aktionäre
per 31.12.2025

13'725



Diversität
und Inklusion

52,05 %
Männer



47,95 %
Frauen



Treibhausgasemissionen
(t/CO₂)



Referenzrahmen, Inhalt und Ziele des CSR-Berichts

Dieser Bericht beschreibt, wie sich die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR) in die Aktivitäten der WKB einfügt. Er soll einen Überblick über das Engagement der Bank bei den Säulen Soziales, Umwelt, Wirtschaft und Governance sowie in ihre nichtfinanziellen Praktiken geben.

ZIELPUBLIKUM

Dieser Bericht richtet sich an alle Personen und Rechtsträger, welche die Bemühungen, Fortschritte und Initiativen, welche die Bank für die Bewältigung der Herausforderungen der Nachhaltigkeit unternimmt, besser verstehen möchten.

REFERENZRAHMEN

Dieser Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards (Global Reporting Initiative) erstellt. Die GRI-Standards sind eine weltweite Referenz für die Erstellung solcher Berichte. Die Bank stützt sich auf die Artikel 964a bis 964c des Obligationenrechts, der die Modalitäten für die Erstellung des Berichts zur Transparenz in nichtfinanziellen Belangen festlegt, die sich auf Umwelt-, Sozial-, Personal- und Menschenrechtsfragen sowie auf die Bekämpfung von Korruption beziehen. Die Bank unterliegt derzeit nicht formell den Anforderungen zur Transparenz in nichtfinanziellen Belangen im Sinne von Artikel 964a OR. Der CSR-Bericht 2024 wurde von der Generaldirektion und anschliessend vom Verwaltungsrat geprüft und genehmigt. Die CO₂-Bilanz wird von der Swiss Climate AG nach Massgabe der ISO-Norm 14064-1 erstellt und folgt den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocols über die Grundsätze der wissenschaftlichen Klimaziele (Science Based Targets Initiative) und wurde von der unabhängigen Organisation «Société Générale de Surveillance (SGS)» kontrolliert.

BERICHTSZEITRAUM UND -HÄUFIGKEIT

Dieser Bericht wird zum vierten Mal veröffentlicht und bezieht sich auf das Jahr 2025, mit Ausnahme der Daten zur CO₂-Bilanz und des Klimaberichts, die sich auf das Jahr 2024 beziehen. Er wird auf freiwilliger Basis und getrennt vom Geschäftsbericht veröffentlicht und unterliegt einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit durch die Deloitte AG. Der Bericht wird grundsätzlich jährlich veröffentlicht.

WEITERE INFORMATIONEN ZUR VOLLSTÄNDIGKEIT

Dabei wird besonders auf die Vollständigkeit und Kohärenz der im Bericht enthaltenen Informationen geachtet. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich diese auf alle Standorte der WKB. Die CO₂-Bilanz und die Fair-ON-Pay-Advanced-Zertifizierung wurden extern geprüft.

UMKREIS

Der Analyseperimeter des CSR-Berichts umfasst den Hauptsitz in Sitten, seine 22 Filialen und 12 Beratungsbüros.

«Nachhaltige Corporate Governance bedeutet nicht, Bestehendes zu verändern, sondern zu verhindern, dass das, was heute funktioniert, morgen anfällig wird.»



Géraldine Varone

Prokuristin
CSR- und Nachhaltigkeits-
verantwortliche CSO

Schwerpunkte 2025



Umwelt

WORKSHOP «2TONNES»

Die WKB engagiert sich dafür, ihre Mitarbeitenden für Klimafragen zu sensibilisieren.

Im Rahmen eines Lern- und Handlungsworkshops zu den Hebeln der CO₂-Reduzierung, welcher in Zusammenarbeit mit Wiser Impact organisiert wurde, hat die CSR-Kommission ein interaktives Experiment zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen gemacht. Im Mittelpunkt dieses Ansatzes standen eine Selbsteinschätzung der Teilnehmenden zu ihren individuellen Emissionen und die gemeinsame Ausarbeitung eines Szenarios für den Übergang bis 2050, das auf individuellen (Öko-Gesten, Mobilität), kollektiven (im Bereich Politik und Unternehmen) und einflussreichen (inspirieren, sensibilisieren, mobilisieren) Hebeln zur Emissionsreduzierung aufbaut. Dieser Workshop ermöglichte es, die Komplexität des Klimawandels zu verstehen, Begriffe der Kohlenstoffbilanzierung näherzubringen und einen Dialog über konkrete Handlungsideen für das Berufs- und Privatleben anzustossen.



Finanzen und Produkte

BEITRITT ZU DEN PRI (PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE INVESTMENT)

Die WKB ist Unterzeichnerin der Prinzipien der Vereinten Nationen für verantwortliches Investieren.

Diese Mitgliedschaft bedeutet, dass sich die WKB verpflichtet, Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG) in ihre Analyse- und Entscheidungsprozesse bei Investitionen einzubeziehen.



Regionale Verankerung

VERANSTALTUNG FÜR KMU

Die WKB hat gemeinsam mit der Groupe Mutuel eine Konferenz für Walliser Unternehmen zum Thema Nachhaltigkeit organisiert. Diese Veranstaltung zeigte verschiedene Wege zur Nachhaltigkeit, die damit verbundenen Herausforderungen und Themen.



Arbeitgeber

DIE WKB ZÄHLT ZU DEN «BESTEN ARBEITGEBERN DER SCHWEIZ 2025»

Eine unabhängige Umfrage, die von der «Handelszeitung» und «PME» in Zusammenarbeit mit dem Fachinstitut Statista in Auftrag gegeben wurde, stuft die Walliser Kantonalbank (WKB) unter den «Besten Arbeitgebern der Schweiz 2025» auf **Platz 7** in der Kategorie «Banken und Finanzdienstleistungen» ein.

Die Umfrage wurde zwischen Mai und Juli 2024 bei einer repräsentativen Stichprobe von 15'000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Schweiz durchgeführt. Mehr als 1'500 Arbeitgeber mit >200 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurden berücksichtigt. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewerteten ihren Arbeitgeber anhand von mehr als 35 Kriterien: Vergütung, Nachhaltigkeit, Image, Arbeitsbedingungen usw. In einem stark umkämpften Bankensektor sind ihre Mitarbeitenden ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Bank und ihr Fortbestehen. Die Bank achtet daher besonders darauf, attraktive, wertschätzende und motivierende Arbeitsbedingungen zu bieten.

«Diese Anerkennung unterstreicht unser Bekenntnis zur Chancengleichheit und Diversität bei unserer Bank. Besondere Beachtung schenkt die WKB auch der Schulung ihrer Mitarbeitenden.»



Aline de Riedmatten
Personalleiterin

Labels, Mitgliedschaften in Verbänden und Ratings



Valais excellence

Das Label «Valais excellence» zeichnet die zugleich leistungsfähigsten und bürgernächsten Walliser Unternehmen aus, die sich ihrer sozialen und ökologischen Rolle bewusst sind und gleichzeitig eine ständige Verbesserung ihrer Produkte und Dienstleistungen anstreben. Das Label bietet den Weg «Integriertes Managementsystem (IMS)», der die Zertifizierungen ISO 9001 und ISO 14001 beinhaltet, und den Weg «Positive Ökonomie», der sich mit den Auswirkungen der Organisation im Hinblick auf die grossen aktuellen Herausforderungen der Nachhaltigkeit befasst und auf der ISO-Norm 26000 basiert.

Die WKB wurde geprüft und gemäss den Anforderungen der Nachhaltigkeitskriterien der Norm «Valais excellence – Positive Ökonomie» zertifiziert. Diese Zertifizierung zeugt vom Engagement und der Umsetzung bewährter Praktiken im Bereich der Nachhaltigkeit innerhalb der Organisation. Ihr Engagement spiegelt sich in den folgenden fünf Themenbereichen wider: Governance, regionale Verankerung & Gemeinschaft, Mitarbeitende, positiver Impact des Geschäftsmodells und Umwelt (Referenz ISO 26000).



Fair-ON-Pay Advanced

Diese Zertifizierung zeichnet die WKB als faire Arbeitgeberin aus und unterstreicht ihr nachhaltiges Engagement für die Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern. Fair-ON-Pay achtet auf die Einhaltung der Kriterien einer rechnerischen Lohndifferenz von weniger als 5 %. Das Label bietet zwei Stufen der Auszeichnung. Die Bank hat bei der Erneuerung ihres Fair-ON-Pay-Zertifikats im Dezember 2024 die zweite Stufe (Advanced) erreicht. Das Label wird von der Personalberatungsfirma Comp-On vergeben und von der unabhängigen Organisation Société Générale de Surveillance (SGS) kontrolliert.



Go Carbon Free Valais

Die Stiftung Carbon Free Valais hat es sich zur Aufgabe gemacht, Unternehmen auf ihrem Weg zur CO₂-Neutralität zu begleiten. Sie arbeitet Hand in Hand mit Unternehmen und Institutionen, um bis 2050 CO₂-Neutralität zu erreichen. Mit Sitz im Herzen des Wallis setzt sie sich für eine lokale und nachhaltige Energiewende ein, indem sie Projekte zur Reduzierung der CO₂-Emissionen unterstützt und Unternehmen bei der Erstellung ihrer Treibhausgasbilanz und der Ausarbeitung ihrer Pläne zur Emissionsreduzierung begleitet.

Die Kantonalbank verstärkte 2025 ihr Engagement für Nachhaltigkeit in ihrer Region durch die Verleihung des Labels «Go Carbon Free» durch die Stiftung Carbon Free Valais.

Als Gründungsmitglied der Stiftung bekräftigt die Bank ihren Willen, regionale Initiativen mit grosser Umweltwirkung zu unterstützen.

Mit diesem Engagement möchte die Bank nicht nur die Entwicklung und Finanzierung lokaler Lösungen fördern, sondern auch die Erstellung von CO₂-Bilanzen in Unternehmen unterstützen, um die gesamte Wirtschaft auf ihrem Weg zur Klimaneutralität zu begleiten.



Inrate

Inrate ist ein Unternehmen für Nachhaltigkeitsdaten und ESG-Ratings, das Finanzinstitute dabei unterstützt, nachhaltige Finanzwirtschaft aus der Perspektive der Wirkung zu betrachten. Inrate passt die höchste Qualität, Standards und Granularität an ein Universum von 10'000 Emittenten an und ermöglicht es Portfolio-/Fondsmanagern, Recherche-Teams und Teams strukturierter Produkte, Entscheidungen in vollem Vertrauen zu treffen. Die WKB hat das Rating «B-» erhalten.



Principles for Responsible Investment

Die WKB ist Unterzeichnerin der «Principles for Responsible Investment» (PRI), einer von den Vereinten Nationen unterstützten Initiative. Diese bietet einen freiwilligen Rahmen, der auf sechs Prinzipien basiert und Investoren dazu ermutigt, Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) in ihre Anlagestrategie, Analyse, Überwachung und Berichterstattung zu integrieren.



Bronze Certificate by Swiss Climate

Die WKB hat das Bronze-Label erhalten, das von Swiss Climate an Unternehmen verliehen wird, die eine Klimastrategie umsetzen. Das Label bietet drei Stufen der Auszeichnung: Bronze, Silber und Gold. Swiss Climate hat ein einzigartiges Modell für das CO₂-Management von Unternehmen nach der ISO-Norm 14064-1 und dem Greenhouse Gas Protocol entwickelt. Die WKB beauftragt Swiss Climate seit 2010 mit der Durchführung der Analyse ihres CO₂-Fussabdrucks.



MSCI

Beim ESG-Rating von MSCI wurde der WKB die Note «BBB» vergeben. MSCI ESG Research bewertet Unternehmen danach, wie stark sie branchenspezifischen ESG-Risiken ausgesetzt sind und wie gut sie im Vergleich zu ihren Konkurrenten mit diesen Risiken umgehen können. Die Ratings reichen von «AAA» (höchstes Rating) bis «CCC» (niedrigstes Rating). Dabei ist wichtig zu erwähnen, dass das Rating der WKB seit Dezember 2024 (auf der Grundlage des CSR-Berichts 2023) nicht mehr aktualisiert wurde. Es besteht daher eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Aktionen der Bank und ihrer Berücksichtigung im Rating.



ISO 26000

Die ISO-Norm 26000 tendiert dazu, die Auswirkungen einer Organisation auf ihr Territorium stärker zu hinterfragen. Sie gibt Leitlinien für Organisationen vor, die sich bewusst sind, dass sozial verantwortliches und umweltbewusstes Verhalten ein Schlüsselfaktor für ihren Erfolg ist. ISO 26000 gibt nicht nur die zu verfolgende Leitlinie vor, sondern bewertet zunehmend auch das Engagement von Organisationen für eine nachhaltige Entwicklung sowie ihre Gesamtleistung.



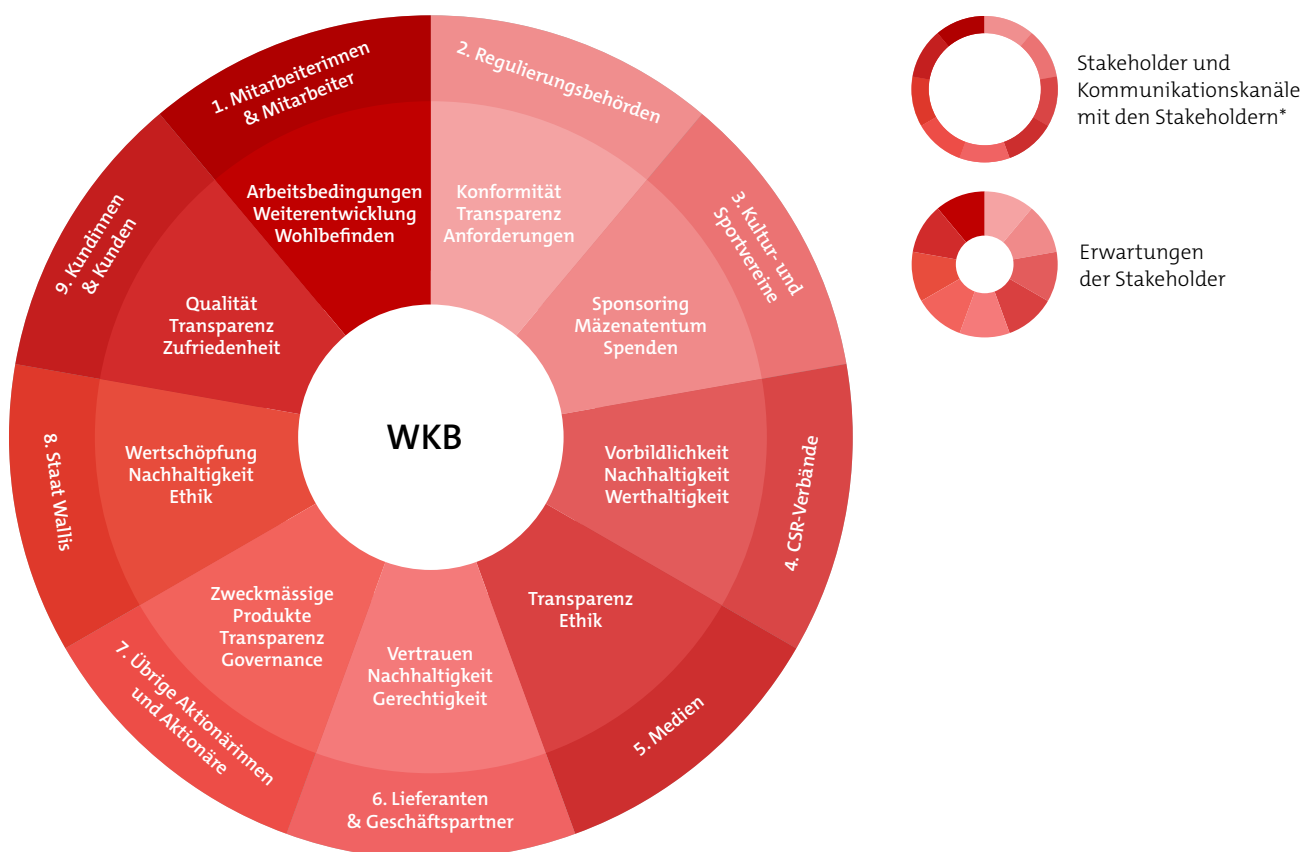
Mitglied von Branchenverbänden (SBVg & VSKB)

Die WKB ist unter anderem Mitglied zweier Dachverbände in der Schweiz, der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg) und der Vereinigung Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB), deren Aufgabe es unter anderem ist, die Interessen des Schweizer Bankensektors bzw. der Kantonalbanken zu vertreten.

Die VSKB, Dachorganisation der 24 Kantonalbanken, setzt sich für den Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und für relevante und wirksame Rahmenbedingungen ein. In diesem Zusammenhang erwähnt sie insbesondere, dass «die Kantonalbanken das Prinzip der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit als übergeordnetes Leitprinzip betrachten. Sie unterstützen die von der Schweiz mitunterzeichneten Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) und die Ziele des Pariser Klimaabkommens. Sie engagieren sich aktiv in der Diskussion über deren Umsetzung am Finanzplatz Schweiz und beteiligen sich an der Ausarbeitung relevanter Standards und Klassifizierungen.»

Stakeholder

Die Massnahmen und Entscheidungen der WKB haben direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Stakeholder, so wie diese auch die Bank bei der Erfüllung ihres Auftrags direkt oder indirekt beeinflussen können. Die Bank berücksichtigt dies in ihrem CSR-Ansatz und legt Wert auf den Austausch mit ihren Stakeholdern. Sobald diese identifiziert sind, hinterfragt die WKB ihre Erwartungen und sorgt dafür, dass diese überprüft und aktualisiert werden (siehe CSR- und Nachhaltigkeitspolitik 2025).



*Dialogkanäle mit den Stakeholdern

1. Umfrage – Feel-Good-Officer – Gespräche mit den Manager/innen – Nachwuchsprogramm – Whistleblowing-Verfahren – Personalkommission – CSR-Bericht
2. Jährliche Bewertung des CSR-Berichts – Austauschplattform – CSR-Bericht
3. CSR-Bericht – CSR-Treffen – Jährliche CSR-Veranstaltung
4. CSR-Treffen – Unterstützung vorbildlicher Projekte – CSR-Bericht – Jährliche CSR-Veranstaltung
5. Pressekonferenzen – Pressemitteilungen – Pressestelle / Bearbeitung von Medienanfragen – CSR-Bericht – Geschäftsbericht
6. Jährliche Standortbestimmung – Jährliches CSR-Event
7. Jährliche Generalversammlung – Möglichkeit zu Fragestellungen vor der Generalversammlung – CSR-Bericht
8. Jährlicher Austausch zwischen der Generaldirektion, dem Verwaltungsrat und dem Kanton Wallis – CSR-Bericht – Vierteljährlicher Dialog zwischen den CSR-Verantwortlichen
9. Zufriedenheitsumfrage (5-6 CSR-Kriterien), MIS Trend zur Bestätigung der Themen alle vier Jahre – Beschwerdekanäle – Vierteljährliche Analyse des YouGov-Panels

Doppelte Wesentlichkeitsmatrix

Die Umsetzung eines CSR-Ansatzes basiert auf klar definierten Schritten, die es ermöglichen, die Analyse zu strukturieren und eine CSR-Strategie zu entwickeln, die der Situation und den Ressourcen des Unternehmens entspricht. Die WKB folgt einer Methodik und stützt sich auf Berichterstattungsgrundsätze und grundlegende Schlüsselkonzepte, die in ihrem CSR-Bericht 2024 beschrieben sind.

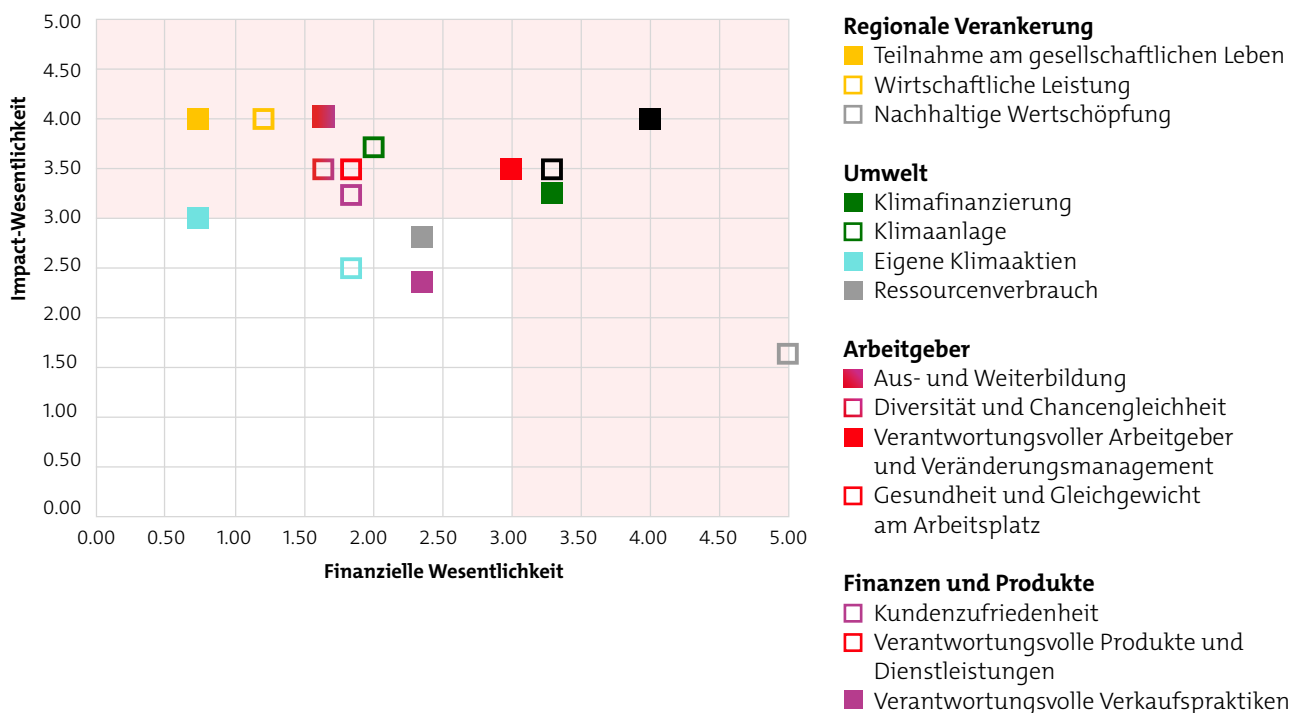
In Fortsetzung ihrer Bemühungen, insbesondere durch die 2024 durchgeführte Überprüfung der Themen, hat die Bank an der doppelten Wesentlichkeit gearbeitet. Bislang basierte die Analyse auf einem sogenannten «einfachen» Ansatz, d. h. sie konzentrierte sich hauptsächlich auf die Auswirkungen von Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen sowie auf die Leistung und Nachhaltigkeit der Organisation. Mit dieser Methode konnten die Themen identifiziert werden, die den grössten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit, die Kosten, die Risiken oder auch den Ruf haben.

Der sogenannte «doppelte» Ansatz impliziert den Übergang von einer auf die Bank ausgerichteten Denkweise zu einer Denkweise, die die Verantwortlichkeiten gegenüber der Bank und ihrem Ökosystem vollständig einbezieht. Zu diesem Zweck berücksichtigt die Analyse nun zwei sich ergänzende Dimensionen:

- **Finanzielle (oder unternehmerische) Wesentlichkeit:** Inwieweit ein Thema das Geschäftsmodell, die Ergebnisse oder die Strategie der Bank beeinflusst.
- **Impact-Wesentlichkeit:** Inwieweit die Aktivitäten der Bank signifikante Auswirkungen auf die Gesellschaft, Umwelt oder Stakeholder haben.

Der Übergang zur doppelten Wesentlichkeit ermöglicht es uns also, unsere tatsächlichen positiven wie auch negativen Impacts besser zu verstehen, unsere CSR-Strategie besser auf die Erwartungen unserer Stakeholder abzustimmen, fundiertere und mit den Nachhaltigkeitszielen kohärente Entscheidungen zu treffen und transparenter über unsere Engagements und Leistungen zu berichten.

Wesentlichkeitsmatrix



Corporate Governance

Die WKB wendet die Standards und Best Practices der Corporate Governance an, insbesondere indem sie die Verantwortlichkeiten der verschiedenen Organe und Ausschüsse klar definiert. Auf operationeller Stufe sind die Verantwortlichkeiten der fünf Divisionen der Bank genau festgelegt; die Aufgaben und Kompetenzen der verschiedenen Ausschüsse der operationellen Leitung sind formalisiert. Auch das Prinzip der Funktionstrennung wird angewandt. Die gesetzlichen, regulatorischen und internen Bestimmungen sind Gegenstand von Richtlinien und Verfahren. Ihre korrekte Anwendung wird anhand des internen Kontrollsystems (IKS) überprüft, das in drei Kontrollstufen unterteilt ist, die der Verantwortung der Generaldirektion und des Verwaltungsrats unterliegen (siehe Geschäftsbericht, Kapitel «Corporate Governance»)

Die WKB ist eine öffentlich-rechtliche Aktiengesellschaft, die an der Schweizer Börse notiert ist. Zahlreiche Bundesgesetze und strenge Anforderungen regeln ihre Aktivitäten. Die FINMA (Eidgenössische Finanzmarktaufsicht) erteilt ihr die Bewilligung zur Geschäftstätigkeit und beaufsichtigt sie laufend.

Die WKB unterliegt dem Gesetz über die Walliser Kantonalbank, welche die Befugnisse und Verantwortlichkeiten der Organe klar festlegen. So verfügt die Bank über eine Corporate Governance, die den Standards der Branche entspricht. Sie hat keinen Sonderstatus aufgrund der Staatsgarantie.

Der Staat ist der Mehrheitsaktionär der WKB. Er kann die Rechte, die mit den von ihm gehaltenen Aktien verbunden sind, über die Generalversammlung ausüben. So könnte der Mehrheitsaktionär Einfluss auf die Strategie der Bank nehmen, aber es steht ihm keinesfalls zu, in die operativen Entscheidungen einzugreifen. Dies würde gegen die Gesetze und Vorschriften verstossen. Die vorhandene Governance legt die Rolle der einzelnen Parteien klar fest.

NORMATIVER RAHMEN UND STRATEGISCHE SCHWERPUNKTE 2030

Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Strategie und der Werte der WKB. Durch ihr verantwortungsvolles Handeln will die WKB Werte für ihre Mitarbeitenden, ihre Kundschaft, die Region und die Umwelt schaffen. **Die WKB hat ihre neue Strategie 2030 im Geschäftsbericht 2025 veröffentlicht.**

➔ Lernen Sie unsere Strategie im Video kennen

Fühlen Sie sich zuhause



Unser Unternehmenszweck

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



Unsere Vision

Mit Begeisterung für das Wallis. Die WKB ist **nah bei ihren Kunden**, überall und jederzeit.



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 bietet ihren Kundinnen und Kunden **moderne** und **effiziente** Lösungen an.



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



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



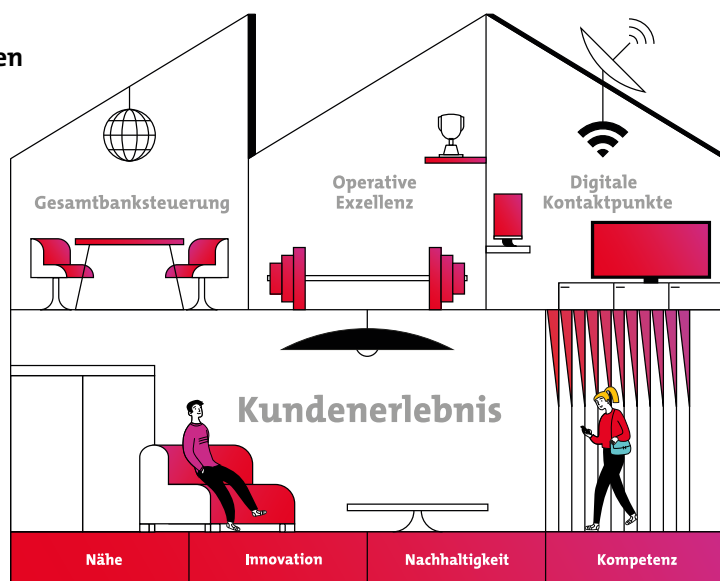
Die WKB **unterstützt das Wirtschaftsgefüge** in ihrem Tätigkeitsgebiet und ermöglicht den Akteuren die Umsetzung ihrer Projekte.



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

Unsere Strategie in 4 Schwerpunkten

Die WKB ist wie ein Haus, in dem jeder Raum unser Engagement verkörpert.



Unsere Werte →

KUNDENERLEBNIS

Überzeugend, gewinnend, personalisiert

Der Kunde steht im Mittelpunkt unserer Anliegen. Wir bieten massgeschneiderte Lösungen für jede und jeden, eine moderne und begeisternde Kundenreise.

Wir identifizieren und entwickeln Kundensegmente mit hohem Potenzial und/oder strategischer Bedeutung. Wir bauen unsere Kompetenzen und Lösungen für Finanzierung, Anlagen, Vorsorge und Sparen aus. Wir wollen unseren Marktanteil erhöhen und gleichzeitig die Qualität unserer Geschäftsbeziehungen wahren.

GESAMTBANKSTEUERUNG

Performance Management

Politische Entscheidungen, wirtschaftliche Entwicklungen, Anpassung der Leitzinsen, regulatorische Anforderungen – was in der Welt passiert, beeinflusst uns alle. Wir verfolgen diese Entwicklungen ganz genau.

Wir optimieren unsere Ressourcen und entwickeln leistungsstarke Tools für schnelle und fundierte Entscheidungen. Durch eine genaue Kontrolle unserer Kosten und Einnahmen können wir unsere Rentabilität optimieren. Wir verfügen über zahlreiche Daten, die es in der gesamten Bank einheitlich zu verarbeiten gilt.

OPERATIVE EXZELLENZ

Effizienz, Expertise, Mindset

Unsere Kundinnen und Kunden erwarten eine hohe Reaktionsgeschwindigkeit und Verfügbarkeit. Wir hören auf ihre Bedürfnisse und stellen uns darauf ein.

Wir verbessern unsere Arbeitsprozesse, automatisieren sie, stärken Fachkompetenzen, nutzen künstliche Intelligenz, arbeiten mit Partnern zusammen... operative Exzellenz bedeutet für uns weniger Komplexität. Wir werden schneller und dies kommt auch unseren Kundinnen und Kunden zugute.

DIGITALE KONTAKTPUNKTE

Intuitiv und agil

Ob künstliche Intelligenz, Cloud, Digitalisierung oder soziale Medien, die Technologien entwickeln sich rasant. Wir nutzen die Möglichkeiten, die für unsere Geschäftstätigkeit am relevantesten sind.

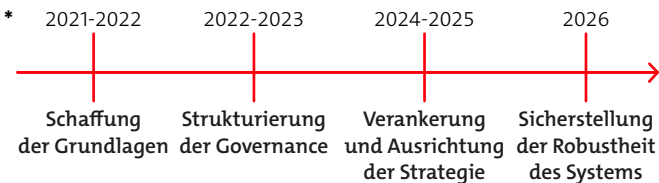
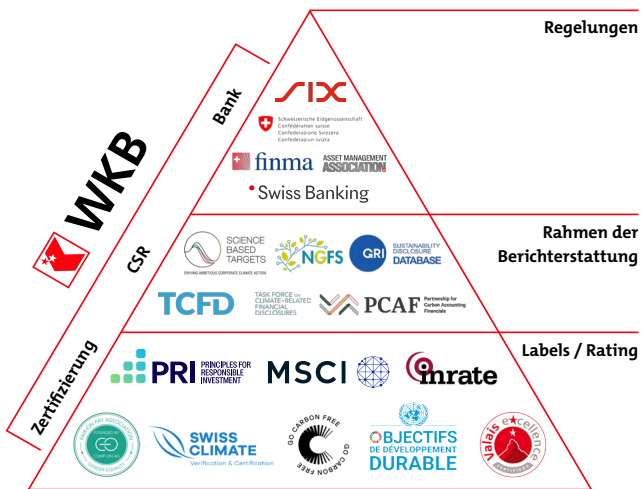
Unsere Kundinnen und Kunden haben die Wahl, wie sie mit der Bank in Kontakt treten und können nach Belieben physische und digitale Beratung kombinieren. Dies geschieht über eine leistungsstarke mobile App, eine auf allen digitalen Geräten einfach zu bedienende Website und Online-Beratung.

CSR-Governance und -Strategie

Seit 2021 verfolgt die WKB einen strukturierten Ansatz, um die soziale Verantwortung des Unternehmens (CSR) in den Mittelpunkt ihres Governance-Modells und ihrer Gesamtstrategie zu stellen. Diese Entwicklung*, erfolgte schrittweise, basierend auf einer Stärkung der Grundlagen, einer Strukturierung der internen Prozesse und einer strategischen Formalisierung, die auf die Herausforderungen der Bank abgestimmt ist. Die CSR-Governance basiert heute auf einer klar definierten Organisation, an der der Verwaltungsrat, seine Fachausschüsse, die Generaldirektion sowie Gremien für das Risiko- und Nachhaltigkeitsmanagement beteiligt sind. Die CSR-Kommission sorgt in enger Zusammenarbeit mit den Funktionen Risk und Sustainability für die Koordination, Überwachung und Weiterentwicklung der Strategie.

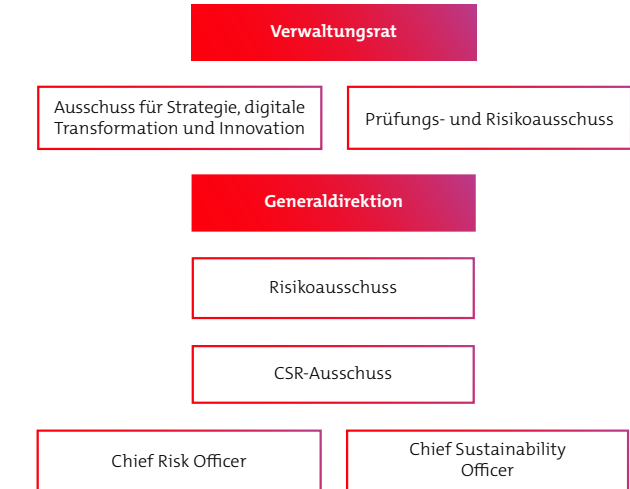
Diese Organisation fügt sich in einen strukturierten regulatorischen und normativen Rahmen ein, der die wichtigsten

Regulatorisches und normatives CSR-Ökosystem



schweizerischen und internationalen Anforderungen sowie anerkannte Referenzsysteme integriert. Ergänzt wird sie durch Grundsätze einer regelmässigen strategischen Überprüfung, die die Überwachung der Ziele, die kontinuierliche Verbesserung und die nachhaltige Verankerung des CSR-Ansatzes in den Aktivitäten der Bank gewährleisten. Im Sinne dieser kontinuierlichen Verbesserung zeigen die aufeinanderfolgenden CSR- und Nachhaltigkeitsberichte, dass der CSR-Ansatz nicht mehr nur eine Randerscheinung ist, sondern vollständig in die Arbeitsweise und Governance der Institution integriert wurde.

Organisation der Governance



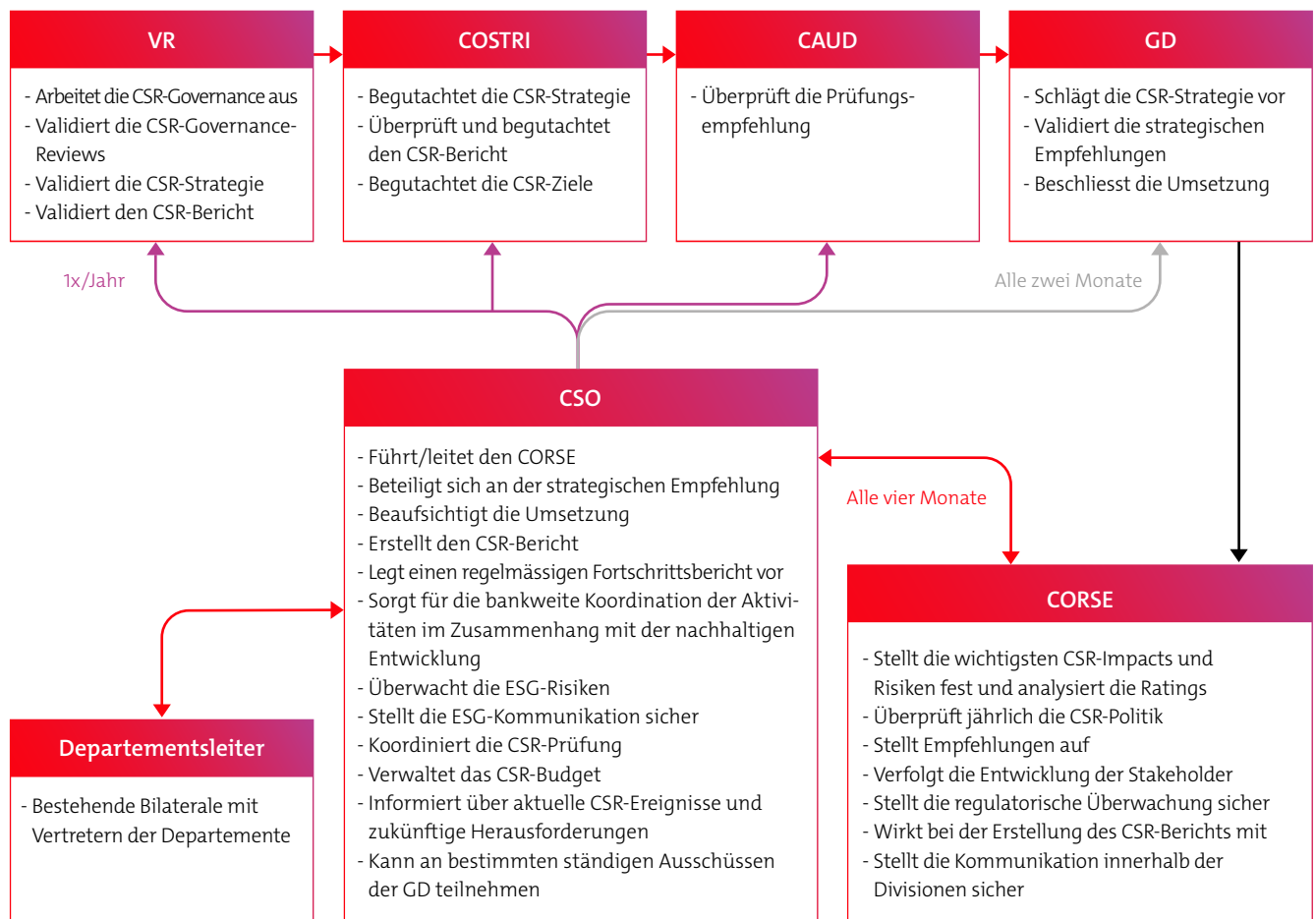
Strategische Review-Prinzipien

		2024	2025	2026	2027	2028	2029
CSO	Umsetzung der CSR-Strategie Überwachung der Fortschritte beim Erreichen der Ziele im Zusammenhang mit der festgelegten Strategie						
CSO-CORSE-GD	Charta-Review Neubewertung der CSR-Charta	✓	✓	✓	✓	✓	✓
COSTRI	Entwicklung der CSR-Strategie Grundlegende Überarbeitung der CSR-Charta	✓					✓

CSR-KOMMISSION (CORSE) – ORGANISATION UND AUFGABEN

Die CSR-Kommission ist eine Ad-hoc-Kommission der Generaldirektion und besteht aus 14 (ständigen und geladenen) Mitgliedern: Human Relations, Asset Management, Leiter Produkte und Dienstleistungen, Leiter Gebäude und Infrastruktur, Leiter Rechtsabteilung, Vertreter der Compliance-Abteilung, Leiter der Stabsstelle Kunden, Vertreter von

Business Data Analysis, Chief Risk Officer, Leiter des Internen Audits (Gastmitglied), Leiter Kommunikation und Marketing, Leiter Sicherheitsabteilung. Die Kommission wird von der CSR- und Nachhaltigkeitsverantwortlichen präsidiert. Die Stellvertretung des Vorsitzes übernimmt der Credit Risk Officer. Die Zusammenkünfte finden alle zwei Monate statt.



VR: Verwaltungsrat

COSTRI: Ausschuss für Strategie, digitale Transformation und Innovation

CAUD: Prüfungs- und Risikoausschuss

GD: Generaldirektion

CSO: Chief Sustainability Officer

CORSE: CSR-Ausschuss

- Sitzungen
- Berichterstattung
- CSR-Standortbestimmung
- Entscheidet

* Seit 2024 nimmt der/die CSR- und Nachhaltigkeitsverantwortliche an den ständigen Ausschüssen der GD teil: Risikoausschuss, Nostro-Ausschuss, Ausschuss für operationelle Risiken, für Produkte, Dienstleistungen und Innovationen sowie für Anlagestrategie.

CSR-STRATEGIE

Die WKB positioniert sich als regionale Partnerin, die sich der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen des Kantons bewusst ist und sich für Nachhaltigkeit engagiert.

Die CSR- und Nachhaltigkeits-Charta (verabschiedet 2021) definiert die Grundprinzipien der Nachhaltigkeit. Sie wird gemäss den im Kapitel auf der folgenden Seite beschriebenen strategischen Überwachungsgrundsätzen überarbeitet. Ihre Strategie gliedert sich in vier Schwerpunktbereiche, die auf acht der 17 Ziele der Vereinten Nationen basieren.

Für jeden Schwerpunkt hat die Bank die relevanten Themen aus dem Dialog mit ihren Stakeholdern identifiziert, um so die Bereiche zu ermitteln, in denen sie einen wesentlichen Einfluss ausüben kann, und messbare Nachhaltigkeitsziele festzulegen.

Jeder strategische Schwerpunkt ist zudem mit einer Zertifizierung oder anerkannten Referenzsystemen verbunden, die das konkrete Engagement der Bank und die Übereinstimmung ihrer Massnahmen mit den besten Praktiken im Bereich der Nachhaltigkeit bestätigen.

➔ Lesen Sie dazu die CSR-Charta der WKB

SCHWERPUNKT I: ARBEITGEBER

GRUNDSATZ

Die WKB folgt klaren Governance-Prinzipien, die eine verantwortungsvolle und gleichberechtigte Corporate Governance gewährleisten. Die Bank ist eine wichtige Arbeitgeberin im Kanton. Sie setzt auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden, um ein hohes Mass an Kompetenz und Professionalität zu gewährleisten. Sie lässt sie von herausfordernden Karrieremöglichkeiten und attraktiven Arbeitsbedingungen profitieren. Sie kümmert sich um die Gesundheit am Arbeitsplatz und setzt verschiedene präventive Initiativen um.

Relevante Themen

- Verantwortungsvoller Arbeitgeber und Veränderungsmanagement
- Diversität und Chancengleichheit
- Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Aus- und Weiterbildung

Ziele

- Die WKB will die Referenzarbeitgeberin sein.
- Die WKB will für ihre Mitarbeitenden vorbildliche Arbeitsbedingungen schaffen.



SCHWERPUNKT II: UMWELT

GRUNDSATZ

Die WKB fördert erneuerbare Energien und achtet auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Investitionspolitik. Sie reduziert die mit ihren Aktivitäten verbundenen CO₂-Emissionen. Sie sensibilisiert ihre Mitarbeitenden für die klimatischen Herausforderungen. Sie setzt Nachhaltigkeitsprojekte in ihrem Tätigkeitsgebiet ein und trägt zu diesen bei. Sie bietet Produkte und Dienstleistungen an, die den Energiewandel fördern.

Relevante Themen

- Klima
- Ressourcenverbrauch

Ziele

- Die WKB will bis 2050 klimaneutral sein.
- Die Bank will bis 2030 Projekte zur Energiewende unterstützen.



SCHWERPUNKT III: FINANZEN UND PRODUKTE



GRUNDSATZ

Die Bank sorgt für die Verringerung negativer Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung. Sie bietet Produkte und Dienstleistungen an, die einen Mehrwert für die Realwirtschaft und ihre Kundschaft schaffen. Sie bietet transparente und verständliche Produkte an, die in einer klaren Sprache präsentiert werden.

Relevante Themen

- Kundenzufriedenheit
- Verantwortungsvolle Produkte und Dienstleistungen
- Verantwortungsvolle Verkaufspraktiken

Ziele

- Die WKB verfolgt ihr Ziel der Dekarbonisierung der Portfolios weiter.
- Die WKB setzt die Einhaltung ethischer Grundsätze fort, indem sie die ESG-Kriterien in ihre Produkte und Dienstleistungen einführt.



SCHWERPUNKT IV: REGIONALE VERANKERUNG



GRUNDSATZ

Als Kantonalbank trägt die WKB zur Stärkung und Entwicklung der regionalen Wirtschaft sowie zur Erhaltung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen bei. Sie unterstützt Gesellschaften, Vereine und andere Institutionen auf partnerschaftliche Weise. Sie setzt sich für lokale Unternehmen ein und sichert so Arbeitsplätze in der Region.

Relevante Themen

- Wirtschaftliche Leistung
- Nachhaltige Wertschöpfung
- Teilnahme am gesellschaftlichen Leben

Ziele

- Die WKB möchte die Beziehungen zu den lokalen Lieferanten intensivieren.
- Sie möchte bis 2028 eine Politik der verantwortungsvollen Beschaffung entwickeln.



Ethik und Konformität

Ethik und Konformität bilden einen Grundpfeiler der Corporate Governance der WKB. Sie gewährleisten, dass alle Aktivitäten der Bank unter Einhaltung der gesetzlichen, Schweizer Vorschriften, internationalen Normen und ethischen Standards des Bankensektors durchgeführt werden.

Als kundennahe Bank übt die WKB ihre Tätigkeit im Rahmen der gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften aus. Sie hält sich an die im Bankensektor anerkannten beruflichen und ethischen Grundsätze. Als Bank, welche die Garantie des Staates geniesst und einen universellen Auftrag hat, verpflichtet sie sich gegenüber ihren Kunden, Mitarbeitenden, der Bevölkerung und dem Kanton Wallis, ethische und transparente Grundwerte zu pflegen.

Die WKB arbeitet mit den Behörden gemäss den gesetzlichen Bestimmungen zusammen.

STRUKTURIERTER UND TRANSPARENTER RAHMEN

Das Ethik- und Compliance-Dispositiv legt die Grundwerte und Verhaltensregeln fest, die von den Führungsgremien der WKB sowie den Mitarbeitenden einzuhalten sind. Es entspricht den verschiedenen Gesetzen und Vorschriften, die für eine einwandfreie Ausübung der Bankgeschäfte verbindlich sind. Auch unsere Reglemente, Politiken und Richtlinien orientieren sich an diesen Grundsätzen und werden regelmässig auf ihre Zweckmässigkeit überprüft. Die Anwendung ermöglicht ein gemeinsames Verständnis der Werte der Bank und des erwarteten ethischen und verantwortungsvollen Verhaltens.

Unser Ethik- und Konformitätssystem beruht auf vier sich ergänzenden Ebenen:

1. Nationale und internationale **Gesetze und Vorschriften**;
2. **Interne und externe** Politiken und Richtlinien;
3. **Der Verhaltenskodex** enthält die wichtigsten Grundsätze und Verhaltensregeln, die von den Mitarbeitenden, einschliesslich Führungsorgane (Verwaltungsratsmitglieder), in ihrer beruflichen Tätigkeit eingehalten werden müssen;
4. **Internes Kontrollsystem (IKS) und Weiterbildung.**

HINWEISGEBUNG – WHISTLEBLOWING

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

		Einheit	2025
GRI	Ethik und Konformität		
205-1	Bei der Risikobewertung identifizierte wesentliche Korruptionsrisiken	Anzahl	0
205-2	Prozentanteil der Mitglieder des Governance-Organs, die über die Politik und die Verfahren zur Korruptionsbekämpfung informiert sind sowie Prozentanteil der geschulten Mitarbeitenden	%	100
205-3	Nachgewiesene Fälle von Korruption und ergriffene Massnahmen	Anzahl	0
418-1	Begründete Klagen über die Verletzung der Vertraulichkeit von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Anzahl	0
2-15	Die Bank legt Fälle von Interessenkonflikten offen, die gemäss dem bestehenden Kontrollsystem weder verhindert noch gehandhabt wurden	Anzahl	0

Unser Ethik- und Konformitätssystem beruht auf vier sich ergänzenden Ebenen

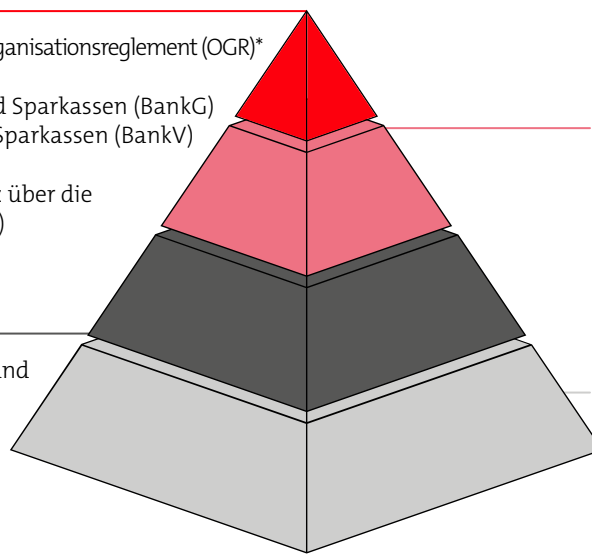
1. GESETZLICHE GRUNDLAGE

- Gesetz über die WKB, Statuten und Organisationsreglement (OGR)*
- Geldwäschereigesetz (GwG)
- Bundesgesetz über die Banken und Sparkassen (BankG)
- Verordnung über die Banken und Sparkassen (BankV)
- Datenschutzgesetz
- Einlagensicherung (Art. 37h Gesetz über die Schweizer Banken und Sparkassen)
- Unternehmenscharta
- CSR- und Nachhaltigkeits-Charta

3. VERHALTENSKODEX

Enthält die vorrangigen Grundsätze und Verhaltensregeln in Bezug auf:

- Vertraulichkeit;
- Ethik und Menschenrechte;
- Steuerkonformität;
- Verbotene Verhaltensweisen und Insiderhandel.



2. POLITIKEN UND RICHTLINIEN

- Vorbeugung von Korruption
- Umgang mit Interessenkonflikten
- Whistleblowing-Verfahren
- Datenschutz
- Vergütungspolitik
- Personalpolitik
- Risikopolitik

4. KONTROLLE UND SCHULUNGEN

- Internes Kontrollsystem (IKS)
- Schulungen und jährliche Refreshes
- E-Learning
- Genehmigungen und Unterzeichnung der Politiken und des Verhaltenskodex

* Diese Dokumente sind auf der Internetseite wkb.ch verfügbar.

Cyber Risiken und operationelle Resilienz

Die Cybersicherheit stellt für die WKB eine entscheidende Herausforderung dar. Sie verfügt über eine Organisation, Prozesse und Massnahmen, die es ihr ermöglichen, sich im Falle von Angriffs- oder Eindringversuchen zu verteidigen. Die Sicherheit des Informationssystems, der Daten und der Operationen beruht auf einem Dispositiv zur Analyse der Bedrohungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Cyberkriminalität. Das System wird kontinuierlich verbessert und seine Widerstandsfähigkeit gegenüber Cyberangriffen regelmässig getestet. Zur Verbesserung der Betriebsabläufe werden in bestimmten Zeitabständen Kontinuitäts- und Wiederaufnahmetests sowie Simulationen von Krisenszenarien durchgeführt, um die Bank auf diese Situation vorzubereiten.

ÜBERWACHUNG

Die Überwachung dieses Dispositivs erfolgt kontinuierlich und ununterbrochen. Zu diesem Zweck arbeitet die Bank eng mit mehreren Unternehmen aus dem Bereich der Cybersicherheit sowie mit den Fachstellen des Bundes zusammen, nämlich dem Bundesamt für Cybersicherheit und dem «Swiss Financial Sector Cybersecurity Center».

ZERTIFIZIERUNG UND AUDIT

Die Bank greift auf externe, spezialisierte Dienstleister zurück, die für die gesamte Datenverwaltung nach *ISO 9001, 27001 und 20000 sowie ISO 22301 zertifiziert sind und für die ISAE 3402-Berichte (Assurance Reports on Controls at a Service Organisation) erstellt wurden. Die Cybersecurity-Dispositive und die operationelle Resilienz werden von der Prüfgesellschaft nach den Vorgaben der Aufsichtsbehörde geprüft.

*ISO 22301: Business Continuity Management Systems (BCMS)

ISO 27001: Informationssicherheit

ISO 20000: Informationstechnologien - Service Management

ISO 9001: Qualitätsmanagementsysteme

ISO 37301: Compliance-Managementsysteme

ÜBERWACHUNGSANFORDERUNGEN

Gemäss dem Risikomonitoring der FINMA gehören Cyber Risiken seit mehreren Jahren zu den Hauptrisiken. Im Jahr 2023 passte die FINMA ihre Aufsichtspraxis bezüglich Cyber Risiken im Rahmen der Totalrevision ihres Rundschreibens «Operationelle Risiken – Banken» an. Diese Anforderungen traten im Jahr 2024 in Kraft und bilden den Schwerpunkt der Aufsichtstätigkeit. Die beaufsichtigten Institute integrieren dieses Risiko als eigenständiges Risiko in das qualitative operationelle Risikomanagement und definieren eine entsprechende Risikofreude sowie Risikotoleranzen. Die Tätigkeit der Cybersicherheit ist im internen Kontrollsystem (IKS) der WKB integriert.

OPERATIONELLE RISIKEN UND RESILIENZ

Um eine sorgfältige Umsetzung der neuen Bestimmungen des FINMA-Rundschreibens 2023/1 «Operationelle Risiken und Resilienz – Banken» zu gewährleisten, hat die WKB mit Unterstützung eines externen Beraters eine umfassende Überprüfung der Resilienz ihrer kritischen Funktionen durchgeführt (Aktivitäten, Prozesse und Dienstleistungen, einschliesslich der zugrunde liegenden Ressourcen, die für ihre Ausführung erforderlich sind, deren Unterbrechung das Fortbestehen der Bank oder ihre Rolle auf dem Finanzmarkt und damit das reibungslose Funktionieren der Finanzmärkte gefährden würde). Ziel dieser Überprüfung war es, die operationellen Risiken und operationelle Resilienz neu zu definieren, um die Kontinuität der Geschäftstätigkeit zu gewährleisten. Obwohl die operationellen Risiken auf der Ebene der Corporate Governance identifiziert werden, will die Bank sicherstellen, dass das richtige Mass an Widerstandsfähigkeit in die Geschäftsprozesse integriert wird.

Die Bank hat in ihrer Geschäftskontinuitätspolitik (Business Continuity Management oder BCM) den Ansatz definiert, den sie auf ihrer Ebene verfolgt, um die Funktionsfähigkeit kritischer Prozesse im Falle von grösseren Zwischenfällen oder Unterbrechungen, die über das Management von Zwischenfällen hinausgehen, wiederherzustellen. Ein wirksames Geschäftskontinuitätsmanagement verringert die mit grösseren Vorfällen oder Unterbrechungen verbundenen Restrisiken.

CSR-Risiken, Organisation und Management

Die Bank wendet einheitliche Risikomanagementgrundsätze für alle Arten von Risiken an, einschliesslich strategischer und operativer CSR-Risiken. Sie integriert deren Management und Überwachung sowie die entsprechende Berichterstattung in ihr unternehmensweites Risikomanagement und internes Kontrollsystem.

Dazu gehört auch die Identifizierung potenzieller Grossrisiken, beispielsweise aufgrund von Aktivitäten oder Portfolios, die sich auf bestimmte Sektoren, Branchen oder Regionen konzentrieren.

STRATEGISCHE RISIKEN VON CSR

Die Bank hat eine Analyse der Bereiche durchgeführt, die ihre Fähigkeit zur Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie beeinträchtigen könnten. Die Bewertung basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz, der alle Zusammenhänge zwischen den strategischen, operativen und kulturellen Dimensionen der CSR berücksichtigt. Dieser systemische Ansatz ermöglicht es, Risiken nicht isoliert, sondern in ihrer Gesamtdynamik zu erfassen, um die Gesamtkohärenz der CSR-Strategie zu festigen und die Kontrollmassnahmen wirksam auszurichten.

Die Bank hat sich entschieden, sich vorrangig auf bestimmte Risiken zu konzentrieren, die ein hohes Expositionsniveau aufweisen. Diese hohen Risiken werden als inhärente und vorrangige Risiken betrachtet, betreffen sie doch wesentliche Dimensionen, die der Bank die Umsetzung einer robusten CSR-Strategie ermöglichen: Governance, Datenqualität, kulturelle Aneignung, interne Organisation oder auch die Kohärenz der Steuerung.

Die als vorrangig identifizierten Risiken, wie strategische Verwässerung, das Risiko eines kulturellen Stillstands oder organisatorische Schwächen, können die Fähigkeit der Bank zur Umsetzung ihres CSR-Kurses beeinträchtigen oder behindern, indem sie den tatsächlichen Impact der Initiativen abschwächen und ihrer Glaubwürdigkeit schaden.

DIE OPERATIVEN RISIKEN VON CSR

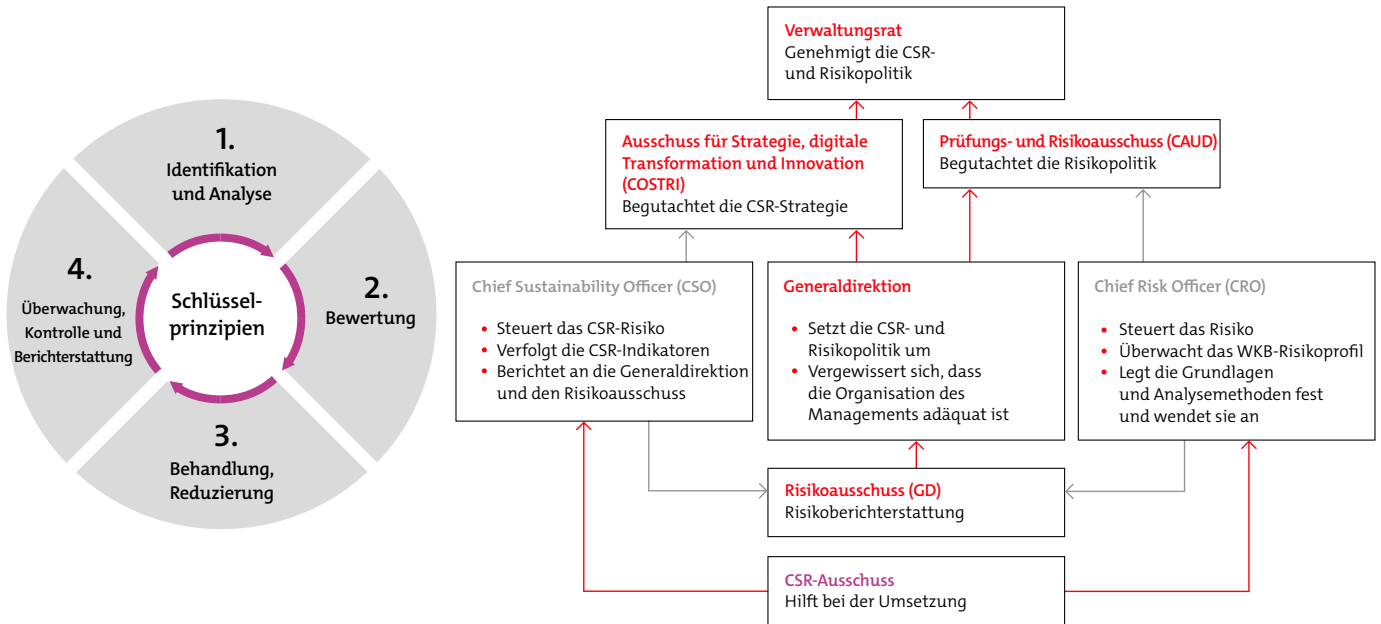
Die Auswirkungen des Klimawandels können für Finanzinstitute erhebliche finanzielle Risiken mit sich bringen. Dabei handelt es sich in erster Linie um **physische Risiken**, die durch den Klimawandel verursacht werden, sowie um **Übergangsrisiken** im Zusammenhang mit der Dekarbonisierung der Wirtschaft. Klimarisiken stellen einen neuen Risikofaktor dar. **Sie gelten als Querrisiken**, deren Management ein fester Bestandteil der Governance ist und in den Prozess zum Management bestehender Risiken implementiert wurde.

Die von der Bank identifizierten Klimarisiken sowie die Tabelle der emissionsintensiven Sektoren sind im Klimabericht 2025 verfügbar.

FINMA-RUNDSCHREIBEN 2026/1 «NATURBEZOGENE FINANZ-RISIKEN»

Die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (FINMA) hat ihre Erwartungen an die beaufsichtigten Institute definiert, damit diese ein angemessenes Klimarisikomanagement auf der Grundlage anerkannter Praktiken (Governance, Identifizierung des Risikos und des Impacts sowie Analyse von Szenarien) implementieren, um diese Risiken nach Priorität zu behandeln. Die Anforderungen des Rundschreibens 2026/1 werden weiter umgesetzt. Im Jahr 2025 wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Exposition gegenüber naturbezogenen Finanzrisiken zu messen. Für 2026 wird der Schwerpunkt auf der Methodik und Dokumentation der Identifizierung naturbezogener Finanzrisiken und der Bestimmung ihrer Wesentlichkeit liegen. Gemäss den Übergangsbestimmungen im FINMA-Rundschreiben 26/1 verfügt die Bank als Institut der Kategorie 3 über eine Übergangsfrist für die Umsetzung des Rundschreibens bis zum 31. Dezember 2026.

Risikomanagement



Der Verwaltungsrat genehmigt die «Risikopolitik» und legt die Philosophie, die Messung sowie die Steuerung der Risiken fest. Er überwacht die Einhaltung und Umsetzung dieser Politik und stützt sich dabei auf die Arbeit seines Prüfungs- und Risikoausschusses und der dafür eingerichteten Kommissionen.

Die Generaldirektion setzt die vom Verwaltungsrat verabschiedete «Risikopolitik» um. Sie stellt sicher, dass das Risikomanagement auf einer angemessenen Organisation basiert und über geeignete Überwachungssysteme verfügt. Zu diesem Zweck setzt sie ständige Ausschüsse ein.

Der Chief Risk Officer (CRO) überwacht das Risikoprofil der Bank im Hinblick auf die Risikotoleranz und die festgelegten Risikolimiten. Er ist insbesondere dafür zuständig, geeignete Risikoüberwachungssysteme zu entwickeln und zu betreiben sowie Grundlagen und Methoden für die Risikoanalyse und -bewertung zu definieren und anzuwenden.

Die Funktion des Sustainability Officer (CSO) wurde als spezielle Kontrollfunktion in die «Risikopolitik» integriert. Sie überwacht die ESG-Indikatoren und erstattet der Generaldirektion mindestens einmal jährlich Bericht.

Die Funktion im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit wird von der CSR-Kommission (CORSE) unterstützt, die jedes Jahr die CSR-Risiken überprüft und deren Auswirkungen analysiert.

KLIMASTRESSTEST BEIM HYPOTHEKARPORTFOLIO

Im Jahr 2025 hat die WKB in Zusammenarbeit mit RSN, der Risk Solution Network AG, ein Klimastressszenario in die Analyse ihres Hypothekarportfolios integriert. Dieser Ansatz stützt sich auf Stresstests, die im Kreditrisikomanagement angewendet werden, und zielt darauf ab, die potenziellen Impacts von Wirtschaftsszenarien durch den Klimawandel zu antizipieren.

Der Klimastresstest basiert auf Szenarien, die anhand von Variablen wie der Entwicklung des BIP, der Beschäftigung, der Hypothekarzinsen und der Immobilienpreise definiert wurden. Ziel ist es, das mögliche Ausmass der Verluste in bestimmten Segmenten des Portfolios abzuschätzen und Schwachstellen zu identifizieren.

Diese Übung zielt darauf ab:

- die potenziellen Verluste durch Klimarisiken zu antizipieren;
- die anfälligsten Segmente zu identifizieren;
- die Resilienz des Portfolios zu stärken;
- die Risikorichtlinien nötigenfalls anzupassen;
- das Risikomanagement anzupassen;
- die notwendigen Massnahmen für eine allfällige Zunahme der Klimarisiken vorzubereiten.

Ziele für nachhaltige Entwicklung

Die Nachhaltigkeitsziele der WKB lassen sich in zwei Ebenen unterteilen:

- Die strategischen Ziele werden von der CSR- und Nachhaltigkeitsverantwortlichen sowie von der CSR-Kommission vorgeschlagen. Sie zielen darauf ab, die Einhaltung der regulatorischen und sektoralen Anforderungen sicherzustellen und eine nachhaltige Corporate Governance zu gewährleisten.
- Die operativen Ziele (siehe unten) werden nach Schwerpunkt festgelegt, stehen im Einklang mit den prioritären Themen und umfassen quantitative und qualitative Indikatoren, deren Überwachung mit einem speziellen Steuerungsinstrument sichergestellt wird.

	Arbeitgeber	Umwelt	Finanzen und Produkte	Regionale Verankerung
FORTSCHRITTE 2025	■ Die WKB verpflichtet sich, bis zum 31.12.2025 ein Lohngefälle zwischen Männern und Frauen von weniger als 5 % sicherzustellen.	■ Reduzierung der CO₂-Emissionen um 42 % für den Zeitraum von 2019 bis 2030 auf Scope 1 und 2	■ Berechnung der finanzierten Emissionen: -> Deckungsgrad von 80 % des Kreditportfolios bis 2026. -> Deckungsgrad von 80 % des Anlageportfolios bis 2026.	■ Bis zum 31.12.2025 verpflichtet sich die Bank, 80 % ihrer Marketing-, Sponsoring- und Kommunikationsaufträge an Anbieter zu vergeben, die in ihrem Einzugsgebiet tätig sind.
	■ Die WKB verpflichtet sich, ihren Mitarbeitenden während des Jahres 2025 800 Schulungstage anzubieten.	■ Erarbeitung der Grundlagen für die Netto-Null-Strategie bis 2050	■ Förderung des Zugangs zu Finanzierungen für die zukünftige Generation und Förderung des Kaufs von Fahrzeugen mit Energielabel « A »	■ Die Stiftung «100 Jahre WKB» verpflichtet sich jährlich zur Vergabe von drei Preiskategorien an zur Unterstützung von Projekten in den Bereichen Humanitäres und Soziales, Jugend und Kultur.
	■ Reduktion der krankheitsbedingten Tage um 10 % bis zum 31.12.2025 im Vergleich zu 2022*	■ Senkung des Energieverbrauchs von Gebäuden um 2 % bis zum 31.12.2025	■ Verringerung des Papierverbrauchs um 20 % bis zum 31.12.2027 (Referenzjahr 2023)**	

■ Erreicht ■ Im Gange ■ Nicht erreicht

* Dieses Ziel ist Teil eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Obwohl das Ziel bis zum 31.12.2025 nicht vollständig erreicht wurde, weist die Zahl der Fehlzeiten einen rückläufigen Trend auf. Präventions- und Sensibilisierungsmassnahmen sind vorhanden, um diesen Fortschritt aufrechtzuerhalten.

** Dieses Ziel ist im überwachten Perimeter erreicht. Die Massnahme deckt noch nicht alle Verwendungszwecke ab. Der Status «im Gange» wird bis zur Konsolidierung des Perimeters und Neubewertung des Ziels vorsichtshalber beibehalten.

PRIORITÄRE HERAUSFORDERUNGEN 2026

Operative Ziele

	Arbeitgeber	Umwelt	Finanzen und Produkte	Regionale Verankerung
ZIELE 2026	■ Die WKB verpflichtet sich, bis zum 31.12.2026 ein Lohngefälle zwischen Männern und Frauen von weniger als 5 % sicherzustellen.	■ Reduzierung der CO₂-Emissionen um 42 % im Zeitraum 2019 bis 2030 in den Bereichen Scope 1 und 2.	■ Bis zum 31.12.2026 verpflichtet sich die Bank, zwei vorrangige sektorale Ziele zur Dekarbonisierung ihres Anlageportfolios zu validieren.	■ Bis zum 31.12.2026 verpflichtet sich die Bank, 80 % ihrer Marketing-, Sponsoring- und Kommunikationsmandate an Anbieter zu vergeben, die in ihrem Einzugsgebiet tätig sind.
	■ Die WKB verpflichtet sich, ihren Mitarbeitenden 800 Schulungstage im Jahr 2026 anzubieten.	■ Senkung des Energieverbrauchs der Gebäude um 2 % bis zum 31.12.2026.	■ Bis zum 31.12.2026 verpflichtet sich die Bank, zwei vorrangige sektorale Ziele zur Dekarbonisierung ihres Hypothekenportfolios zu validieren.	■ Die Stiftung «100 Jahre WKB» verpflichtet sich jährlich zur Vergabe von drei Preiskategorien an zur Unterstützung von Projekten in den Bereichen Humanitäres und Soziales, Jugend und Kultur.
	■ Reduzierung der krankheitsbedingten Tage um 10 % bis zum 31.12.2026, im Vergleich zu 2022*		■ Die Bank verpflichtet sich, ihren Papierverbrauch bis zum 31.12.2027 um 20 % zu senken (Referenzjahr 2023).	
MASSNAHMEN 2026	Dieses Ziel wird durch das Fair-ON-Pay-Label gerahmt, das eine Bewertung und Überwachung voraussetzt, um Transparenz und kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten. Individuelle Fortbildungspläne mit Überwachung der Entwicklung Einführung einer Präventionskampagne und von Wellness-Angeboten für die Mitarbeitenden	CO₂-Bilanz Monitoring von Energie in kWh	Einführung einer Roadmap aus dem Entwurf des Übergangsplans, an dem die WKB im Jahr 2025 gearbeitet hat Arbeit an der Anreicherung der internen Daten	Auswahl der Projekte anhand festgelegter Kriterien (Walliser Projekte, die für die Walliser Bevölkerung bestimmt sind und in den genannten Bereichen angesiedelt sind)

■ Neu (relativ zum Übergangsplan)

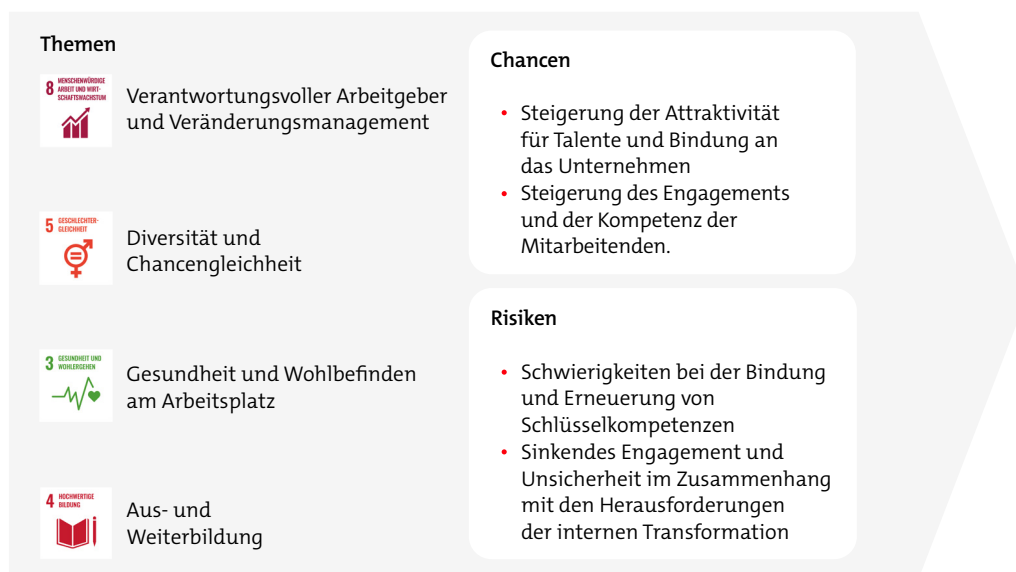
■ Wiederholt

Ziele des Schwerpunkts

- Die WKB will die Referenzarbeitgeberin im Wallis sein.
- Die WKB will vorbildlich sein und attraktive Arbeitsbedingungen bieten.

Die WKB wendet in ihrem Personalwesen täglich den Wert der Kundennähe an. Sie folgt klaren Governance-Prinzipien, die **eine verantwortungsvolle und gleichberechtigte** Führung garantieren. Zu diesem Zweck bietet die Bank ihren Mitarbeitenden eine moderne und attraktive Arbeitsweise. Sie sorgt für **Gesundheit und Wohlbefinden** am Arbeitsplatz durch verschiedene Aktionen und Sensibilisierungsmassnahmen, wie z.B. die Prävention von Berufskrankheiten und Ergonomie am Arbeitsplatz.

Die Bank setzt auf die **kontinuierliche Weiterbildung** ihrer Mitarbeitenden, um ein hohes Mass an Kompetenz und Professionalität zu gewährleisten. **Sie achtet darauf, den Nachwuchs** durch ihr Betreuungsprogramm für ihre Talente **zu sichern**. Die Bank betreibt eine vernünftige Lohnpolitik, um **Ungleichheiten** zu bekämpfen. Die Bank achtet auch darauf, das Bewusstsein für **Diversität und Inklusion** durch ein spezielles Programm zu schärfen.



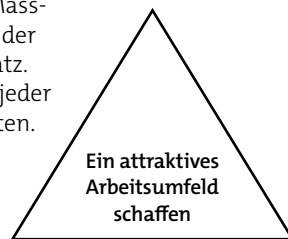
		Einheit	2025	2024	2023	2022
GRI	Die WKB als Arbeitgeberin					
	Mitarbeitende					
2-7	Anzahl Beschäftigte (Auszubildende und Hilfskräfte inbegriffen)	Anzahl	561	559	563	546
	- davon Anzahl Frauen	Anzahl	269	273	267	254
	- davon Anzahl Männer	Anzahl	292	286	296	292
2-7	Anzahl Beschäftigte (VZÄ)	Stellen	494	493	496	481
	- Anzahl Teilzeitbeschäftigte	Anzahl	189	185	179	186
	- Anzahl Teilzeitbeschäftigte in %	%	33,69 %	33,09 %	31,80 %	34,07 %
	- Anzahl Vollzeitbeschäftigte	Anzahl	372	374	384	360
	- Anzahl Vollzeitbeschäftigte in %	%	66,31 %	66,91 %	68,20 %	65,93 %
	Höhere Kaderfrauen (ab Vizedirektorin)	%	4,80 %	4,40 %	3,74 %	2,36 %
	Kaderfrauen (ab Handlungsbevollmächtigte)	%	39,80 %	34,80 %	30,71 %	30,71 %
	Anzahl Frauen in der gesamten Belegschaft	%	47,95 %	48,84 %	47,42 %	46,52 %
401-1	Fluktuationsrate	%	7,99 %	8,05 %	11,53 %	11,31 %
	Rekrutierungen insgesamt	Anzahl	65	54	90	67
	Rekrutierungsquote	%	11,59 %	9,66 %	15,98 %	12,14 %
	- Rekrutierungsquote Frauen	%	7,81 %	9,16 %	15,73 %	12,79 %
	- Rekrutierungsquote Männer	%	15,07 %	10,14 %	16,23 %	11,56 %

Verantwortungsvoller Arbeitgeber und Veränderungsmanagement

Die WKB zählt zu den wichtigsten Arbeitgebern des Kantons und trägt in dieser Hinsicht eine soziale Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitenden. Geschehen tut dies durch klare und gleichberechtigte Führungsprinzipien. Die Personalabteilung hat Schwerpunkte definiert, bei denen sie Massnahmen begleitet und umsetzt, um attraktive und wertschätzende Arbeitsbedingungen zu bieten.

EMPLOYER BRANDING

- Gesundheit am Arbeitsplatz: Einführung von Massnahmen zur Verbesserung des Wohlbefindens, der Zufriedenheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz.
- Diversität und Inklusion: Gleichbehandlung in jeder Phase des beruflichen Werdegangs gewährleisten.
- Moderne und attraktive Bedingungen: innovative Bedingungen und ein Arbeitsumfeld bieten, in dem das Gleichgewicht zwischen Privat- und Berufsleben gewahrt wird.



DIGITALISIERUNG

- Anpassung der Personalressourcen und Instrumente, um die Herausforderungen der Zukunft zu meistern.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der digitalen Transformation begleiten und unterstützen.



HR-Strategie



SCHULUNGEN

- Talente vorbereiten, indem in Weiterbildung und berufliche Entwicklung investiert wird, um die Nachfolge zu sichern.

RAHMEN UND ORGANISATION DER ARBEIT

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

Die Bank legt für jede Funktion die Art des Arbeitszeitmanagements fest. Der/die Mitarbeitende kann jedoch eine andere Art des Arbeitszeitmanagements als die für seine/ihre Funktion vorgesehene zugewiesen bekommen. Alle haben die Möglichkeit, eine detailliertere Zeiterfassungskategorie als die für ihre Funktion definierte zu wählen, was umgekehrt jedoch nicht möglich ist. Mitarbeitende, die auf die Erfassung der Arbeitszeit verzichten dürfen, akzeptieren diese Art des Arbeitszeitmanagements durch Unterzeichnung einer Verzichtserklärung. Die wöchentliche Arbeitszeit für eine Vollzeitkraft beträgt 42 Stunden bei einem 8'24-Stunden-Tagesplan und 43 Stunden bei einem 8'36-Stunden-Tagesplan. Die maximale Arbeitszeit beträgt, von Ausnahmen abgesehen, 45 Stunden pro Woche, jedoch höchstens zwei Überstunden pro Tag. Mitarbeitende mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag (Vollzeit oder Teilzeit ab 50 %) haben Anspruch auf die üblichen Leistungen des Arbeitgebers. Für alle anderen werden je nach Status spezifische Leistungen angeboten.

Feste Stellen in der Bank verfügen über eine Stellenbeschreibung, zu deren Einhaltung der/die Mitarbeitende sich verpflichtet. Jährlich bestätigt er/sie diese Verpflichtung im Rahmen der jährlichen Leistungsbeurteilung. Die Stellenbeschreibung definiert die Hauptaufgaben der Funktion, beschreibt die beruflichen Anforderungen und die persönlichen Kompetenzen, die für die ordnungsgemässe Ausführung der Aufgaben erforderlich sind. Die persönlichen Aktivitäten und Kompetenzen werden in die jährliche Leistungsbeurteilung aufgenommen.

Der oder die Führungsverantwortliche führt mit jeder und jedem Mitarbeitenden jährlich ein Gespräch durch, das folgende Ziele hat:

- Bewertung 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,
- Definition von Bedürfnissen und Möglichkeiten für die persönliche Entwicklung und Ausbildung.

DIGITALISIERUNG UND KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Im Rahmen ihrer Herausforderungen im Bereich der Digitalisierung und der kontinuierlichen Verbesserung hat die WKB im Jahr 2025 die Umstellung ihres Personalinformationssystems (HRIS) in die Wege geleitet. Dieses Projekt, welches im Sinne der Digitalisierung konzipiert wurde, zielt darauf ab, die Verwaltungsabläufe zu vereinfachen und das Bewerber- und Mitarbeitererlebnis zu verbessern.

Das erste Modul, das 2025 lanciert wurde, ist der papierlosen Verwaltung von Spesenabrechnungen gewidmet. Es ermöglicht den Mitarbeitenden, ihre Spesenabrechnungen direkt online einzureichen, nachzuverfolgen und zu validieren. Die Spesenvergütung wird automatisch im Rahmen des Gehaltsabrechnungsprozesses bearbeitet. Diese Weiterentwicklung macht die erzielten Vorteile auf konkrete Weise deutlich: Reduzierung des Papierverbrauchs, Steigerung der operativen Effizienz und bessere Rückverfolgbarkeit von Informationen.

In einem partizipativen und inklusiven Ansatz hat die WKB von Anfang an die gesamte Personalabteilung sowie ein Panel von Mitarbeitenden einbezogen.

Die Einführung dieses neuen Tools wurde von einem strukturierten Change-Management-Ansatz begleitet. Um die Akzeptanz des Tools zu fördern, wurden mehrere Personen bereits in der Testphase als «Key User» einbezogen, die zur funktionalen Validierung und Verbesserung des Benutzererlebnisses beitrugen.

Zur Unterstützung aller Mitarbeitenden wurde ein Begleitprogramm auf die Beine gestellt: Ein bereitgestelltes Video-Tutorial, Benutzerhandbuch und FAQs sollen den Einstieg in die neue Umgebung erleichtern.

Im Sinne der Zusammenarbeit und Transparenz wurden während des gesamten Projekts alle Mitarbeitenden durch regelmässige interne Mitteilungen informiert, vorbereitet und einbezogen.

Im Dienste einer nachhaltigen und menschlichen Leistungskultur wird die Einführung der anderen HRIS-Module 2026 im selben Geist der Zusammenarbeit, Begleitung und verantwortungsvollen Digitalisierung fortgesetzt.

Mit diesem digitalen Transformationsprojekt unterstützt die Personalabteilung die Weiterentwicklung der Arbeits- und Managementmethoden, um ein motivierendes Umfeld zu schaffen, das auf Vertrauen, Verantwortung und der Entwicklung jeder und jedes Einzelnen beruht.

Diversität und Chancengleichheit

Die WKB ist davon überzeugt, dass gemischte Teams kreativere, tragfähigere und qualitativ bessere Lösungen erarbeiten. Aus diesem Grund fördert die Bank die Vielfalt unter ihren Mitarbeitenden. Sie arbeitet insbesondere an Gender- und Diversitätsfragen und öffnet alle ihre Stellen für alle Geschlechter. Die WKB setzt eine **gerechte Lohnpolitik** um. Sie zahlt für die gleiche Arbeit den gleichen Lohn, unabhängig vom Geschlecht. Seit vielen Jahren setzt sich die WKB für eine faire und angemessene Lohnpolitik ein, die dem Grundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» entspricht. Die WKB hat 2020 das Label «Fair-ON-Pay» erhalten, 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. Sie wurde 2022 und dann 2024 mit dem Zertifizierungsniveau «Advanced» erneuert, das besagt, dass die WKB den statistischen Schwellenwert von 2,5 % einhält und über von personenunabhängige Strukturmerkmale verfügt.

GERECHTE LOHNPOLITIK

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

Die WKB hat sich erfolgreich einer eingehenden Analyse durch die Firma Comp-on unterzogen. Diese Analyse der Lohngleichheit wird auf der Grundlage einer von EPIC (Equal Pay International Coalition) als «Good Practice» anerkannten Analysemethode durchgeführt. SGS stellt das Fair-ON-Pay-Zertifikat aus, das vier Jahre lang gültig ist und eine regelmässige Aufrechterhaltungsanalyse beinhaltet.

In Sachen Vergütung verfolgt die Bank eine Politik, die auf dem Grundsatz der Fairness beruht: Bei gleicher Verantwortung, gleicher Leistung und gleichem Alter achtet sie darauf, dass sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in gleichwertigen Gehaltsspannen befinden. Die Vergütung setzt sich aus mehreren variablen Bestandteilen zusammen.

VERGÜTUNGSMODELL

- | | | | |
|----------|--------------------------------------|---|--|
| 1 | Grundgehalt | → | Das Grundgehalt wird durch die Funktionsstufe (Führungsposition, Verantwortlichkeiten, Fachkompetenzen), das Alter, die Erfahrung und das Leistungsniveau bestimmt. |
| 2 | Repräsentationsspesen | → | Verbunden mit Funktionen, die Kosten für die Repräsentation der Bank nach aussen verursachen. |
| 3 | Leistungsprämie | → | Wird vom Verwaltungsrat auf der Grundlage der operativen Gesamtleistung und der Kontrolle nichtfinanzieller Risiken gewährt. Individuelle Verpflichtungen, die im Rahmen der jährlichen Beurteilungen bewertet werden. |
| 4 | Sonderprämie | → | Verbunden mit Funktionen, die Kosten für die Repräsentation der Bank nach aussen verursachen. |
| 5 | Andere freiwillige Leistungen | → | Familienzulagen, Treueprämien, Flottenrabatte, Zuschüsse zur Förderung der sanften Mobilität, Beteiligungsplan sowie Vorzugskonditionen für bestimmte Bankdienstleistungen |

Weitere Informationen zu Vergütungen sind im Geschäftsbericht 2025 zu finden.

GRI	Jährliche Gesamtvergütungsquote	Einheit	2025	2024
2-21	Verhältnis höchstes Gehalt/Mediangehalt	Koeffizient	9.6	9.4
	- Veränderung des höchsten Gehalts	%	-0,6 %	7,7 %
	- Veränderung des Mediangehalts	%	-2,6 %	10,9 %

EINE SOLIDE UND NACHHALTIGE VORSORGE FÜR DIE MITARBEITENDEN

Die Pensions- und Vorsorgekasse für das Personal der Walliser Kantonalbank ist eine eigene, halbautonome Stiftung mit Beitragsprimat, die umfassende Leistungen bei Invalidität, Tod und Alter anbietet. Die Kasse hat drei verschiedene Sparpläne eingerichtet, die von den Versicherten jedes Jahr frei gewählt werden können. Der Deckungsgrad erreichte per Ende 2025 auf 129,69 % der Verpflichtungen, berechnet mit einem technischen Zinssatz von 1,5 %, ein Prozentsatz, der dem Durchschnitt der Schweizer Pensionskassen entspricht. Dieses Resultat ist das Ergebnis einer langfristig ausgerichteten Ausschüttungspolitik und der Erhaltung der Reserven. Die Finanzierung beträgt im Durchschnitt 2/3 – 1/3 (Arbeitgeber – Arbeitnehmer) auf die Gesamtfinanzierung des Vorsorgewerks. Die Verteilung von Männern und Frauen ist nahezu ausgeglichen.

BETEILIGUNGSPLAN – KAUF VON WKB-MITARBEITERAKTIEN

Um ihre Mitarbeitenden zur Bildung eines eigenen WKB-Aktienkapitals zu ermuntern, ermöglicht die Bank den Erwerb von Aktien zu einem reduzierten Tarif.

WEITERE VERGÜNSTIGUNGEN

Die WKB bietet ihren Angestellten dank ihrer Partnerschaft mit der digitalen Plattform Swibeco weitere Vergünstigungen. Dank dieser Lösung mit attraktiven Rabatten können sie Dienstleistungen und Konsumgüter zu Vorzugspreisen erwerben.

 Lesen Sie dazu den Geschäftsbericht

Aus- und Weiterbildung

Die WKB fördert aktiv die Kompetenzentwicklung ihrer Mitarbeitenden. Sie schafft ein Umfeld, das die Aus- und Weiterbildung sowie das Erlernen von Berufen während der gesamten Laufbahn begünstigt. Sie schafft Bedingungen, die die berufliche Aus- und Weiterbildung fördern, insbesondere indem sie die damit verbundenen Investitionen übernimmt und die Arbeitszeit bei Bedarf anpasst.

Die WKB positioniert sich als Referenzakteurin im Bereich der Ausbildung von Jugendlichen. Sie organisiert einen Ausbildungsplan, der es den Auszubildenden ermöglicht, die wichtigsten Berufe der Bank kennenzulernen. Der Stundenplan gliedert sich in Tätigkeiten am Arbeitsplatz, berufsbezogene Kurse sowie spezifische Bankkurse, die über die gesamte Ausbildungsdauer verteilt sind. Letztere finden für französischsprachige Auszubildende im Bankkompetenzzentrum (CYP) in Lausanne und für deutschsprachige Auszubildende in Bern oder Zürich statt.

Die WKB organisiert Praktika für Schüler und Schülerinnen der Handelsschule, die ihre Handelsmatura machen möchten. Auch Inhaber einer gymnasialen Maturität oder einer wirtschaftlichen Berufsmaturität haben Zugang zu diesem Praktikumsprogramm, das sich über 18 Monate erstreckt. Am Ende des Praktikums und nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung beim CYP erhalten sie das Zertifikat der Schweizerischen Bankiervereinigung.

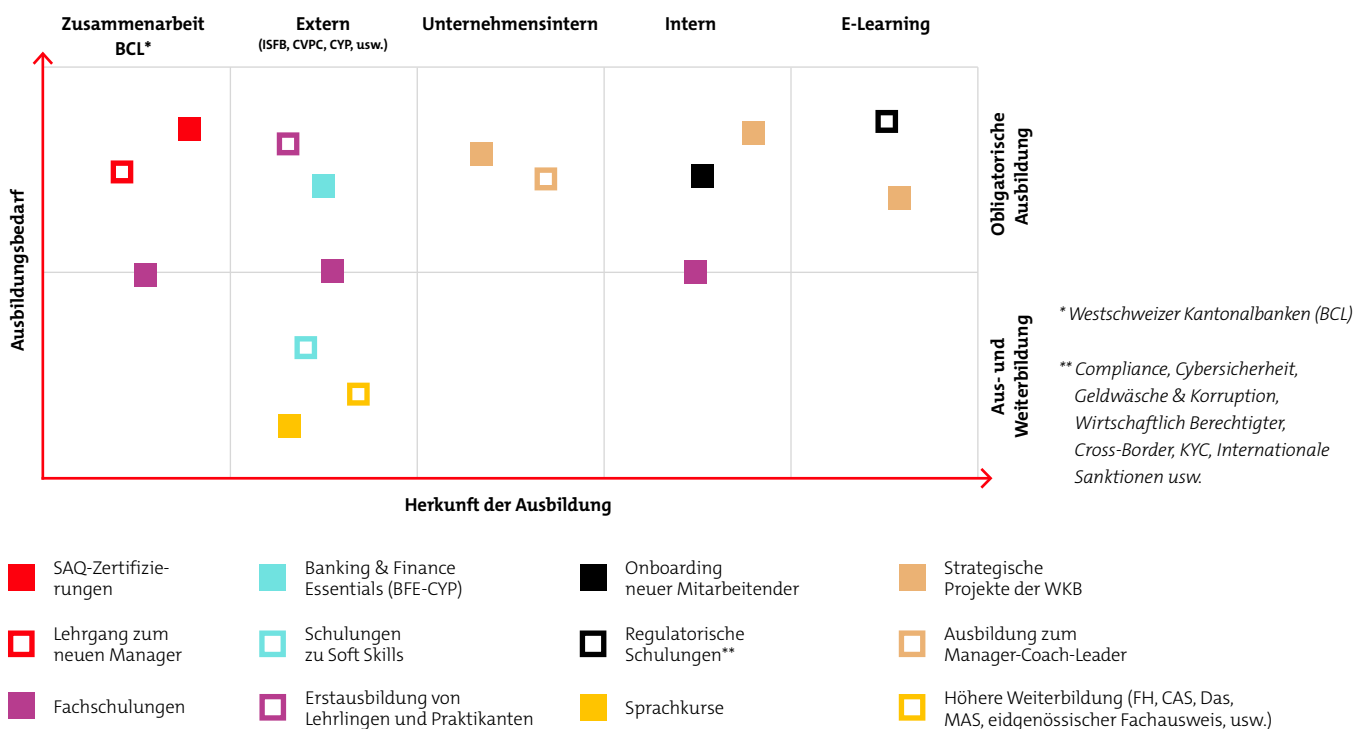
Als zweisprachiges Institut bietet die WKB auch Sprachkurse für ihre deutsch- und französischsprachigen Mitarbeitenden an. Ferner sind sie dazu angehalten, regelmässig an Schulungen über Sicherheit und regulatorische Entwicklungen teilzunehmen.

BETREUUNG UND NACHBETREUUNG

Die Nachbetreuung erfolgt im Rahmen von jährlichen Mitarbeitergesprächen, in denen die Ziele, die zu stärkenden Kompetenzen und die Entwicklungsbedürfnisse festgelegt werden. Eine individuelle Nachbetreuung soll die Übereinstimmung zwischen Aufgaben, Kompetenzen und Bildungsstand sicherstellen.

AUSBILDUNGSMÖGLICHKEITEN BEI DER WKB

Die WKB bietet ihren Mitarbeitenden, Auszubildenden und Praktikanten und Praktikantinnen verschiedene Ausbildungswege mit oder ohne Zertifizierung an.



GRI Ausbildung

	Einheit	2025	2024	2023	2022
404-1 Total Mitarbeitende in Ausbildung	Anzahl	29	27	26	29
- davon Auszubildende	Anzahl	14	14	15	15
- davon Absolvent/innen der Berufsmaturität	Anzahl	8	8	7	6
- davon Teilnehmende am internen Bildungsprogramm	Anzahl	3	3	4	8
- davon Praktikant/innen	Anzahl	4	2	0	0
*Weiterbildung	Tage	965	765	964	876
In Bildung investierter Betrag	Tausend CHF	987	1'057	994	965
Durchschnittliche Anzahl Fortbildungstage pro Mitarbeitende/r (einschliesslich Auszubildende)	Tage	2			

*Ausgenommen Langzeitausbildungen mit Vereinbarung (Bachelor, CAS, DAS, CYP, Fachausweis usw.), Sprachkurse, E-Learning, Berufsschulen, Onboarding

NACHWUCHSMANAGEMENT UND TALENTFÖRDERUNG

Die WKB ermöglicht allen ihren Mitarbeitenden, von motivierenden Karriereemöglichkeiten zu profitieren, wobei sie der Ausbildung einen zentralen Platz einräumt. Die WKB bietet auf allen Hierarchiestufen attraktive Arbeitsbedingungen, die sich mit dem Privatleben vereinbaren lassen. Sie ermöglicht Teilzeitarbeit, Homeoffice, eine gestaffelte Pensionierung und entsprechend den verlangten Anforderungen gewährt sie Mitarbeitenden unbezahlten Urlaub, die sich persönlichen Projekten und privaten Aktivitäten, insbesondere sozialen Mandaten, widmen möchten. Die WKB fördert ihre Talente, stärkt die Weiterbildung und den Frauenanteil im Kader. Sie trägt zur individuellen Entwicklung und zur beruflichen Entfaltung aller Mitarbeitenden bei. Auch der Erwerb externer Kompetenzen gehört zu ihren Ansätzen.

Die WKB hat einen Prozess eingerichtet, der auf die Schulung des Nachwuchses und die Förderung von Talenten abzielt.

Identifizierung und Schulung von Schlüsselpersonen

Die Bank identifiziert Schlüsselmitarbeiterinnen- und -mitarbeiter und bietet ihnen geeignete Fortbildungsmassnahmen an, um ihre berufliche Entwicklung zu fördern und sie an die Bank zu binden.

Identifizierung und Schulung von Nachwuchskräften

Die Bank identifiziert Mitarbeitende als Nachfolgende für Angestellte, die in den nächsten zwei bis drei Jahren pensioniert werden. Es werden spezielle Schulungen durchgeführt, um sicherzustellen, dass sie auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet sind.

Treffen mit der Generaldirektion

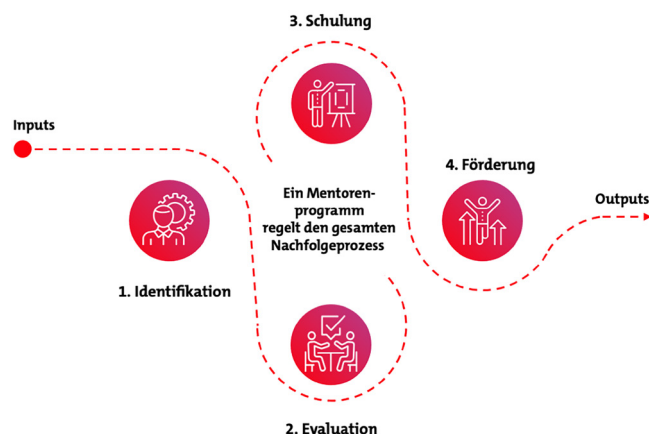
Die Bank organisiert Treffen zwischen Nachwuchskräften, Schlüsselpersonen und der Generaldirektion. Diese Anlässe sollen sie ins Rampenlicht rücken und ihnen die Möglichkeit bieten, sich vorzustellen und sich direkt mit der Geschäftsleitung auszutauschen.

Im Jahr 2025 wurde auch ein Treffen zwischen Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten und der Generaldirektion organisiert.

Teilnahme an Transformationsprojekten

Die Bank fördert die aktive Beteiligung der Nachwuchskräfte und Schlüsselpersonen an Transformationsprojekten, um sie in die strategischen und operativen Entwicklungen einzubeziehen.

NACHFOLGEZYKLUS





Swiss Association for Quality

SAQ-ZERTIFIZIERUNG

Verkaufsberaterinnen und -berater müssen den vom Bund anerkannten Zertifizierungslehrgang SAQ (Swiss Association for Quality) durchlaufen. Dieser bestätigt, dass der Inhaber der Zertifizierung über die notwendigen Fähigkeiten verfügt, um seine Funktion zu erfüllen, und die entsprechenden Verhaltensregeln kennt.

Die Zertifizierung ist drei Jahre lang gültig. Um die kontinuierliche Qualität zu gewährleisten und die Ausübung ihres Berufs fortzusetzen, ist eine Rezertifizierung für Verkaufsberater und -beraterinnen bis zum Ende ihrer beruflichen Tätigkeit obligatorisch.

Dieses Qualitätsmerkmal stellt sicher, dass sie die beruflichen Kenntnisse beherrschen und mit den Entwicklungen Schritt halten können.

Innerhalb der WKB sind die folgenden Berufsprofile zur Zertifizierung zugelassen:

- Zertifizierter Individualkundenberater;
- Zertifizierter Privatkundenberater;
- Zertifizierter KMU-Kundenberater;
- Certified Corporate Banker (CCoB);
- Kundenberater affluent;
- Wealth Management Advisor (CWMA).

AUSBILDUNG – PILOTPROJEKTE 2025

Die WKB verstärkt ihr Engagement für die Kompetenzentwicklung und die Unterstützung der Ausbildung ihrer Mitarbeiter mit der Einführung von Pilotprojekten, die darauf abzielen, die Möglichkeiten ihres Lernsystems zu erweitern.



Förderung weiblicher Talente

Externer Ausbildungsgang zur Förderung weiblicher Talente in Führungspositionen.



Digitale Lernbibliothek

Plattform für die Weiterbildung zu Kernkompetenzen, die dem Rhythmus der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters angepasst ist, jederzeit zugänglich ist und die Zeit berücksichtigt, die zur Verfügung steht, um sich damit zu beschäftigen.

Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Die Gesundheit der Mitarbeitenden ist für die WKB ein prioritäres Thema, während die Förderung der Gesundheit für sie ein grundlegendes Prinzip ist. Sie engagiert sich für die Prävention von arbeitsbedingten Krankheiten und Unfällen. Dabei werden auch die Zugänglichkeit und Einrichtung der Räumlichkeiten berücksichtigt, um den Komfort ihrer Mitarbeitenden mit Behinderung zu gewährleisten.

Im Jahr 2025 gab es verschiedene Weiterentwicklungen und Massnahmen zugunsten der Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz, darunter namentlich:

1) Eine neue betriebliche Sozialberatung

Der Firma Movis bietet die folgenden Vorteile:

- Vertraulichkeit: Die Beratungen werden streng vertraulich und datenschutzkonform behandelt.
- Professionalität: mit über 80 diplomierten und erfahrenen Expertinnen und Experten
- Expertise: mit Begleitung zu verschiedenen Themen wie psychische Gesundheit, Konflikte am Arbeitsplatz, Privatleben, Finanzen
- Neutralität: Die Beratung erfolgt wohlwollend, offen und mit einem Blick von aussen.
- Flexibilität: Der Dienst ist rund um die Uhr erreichbar und es gibt 20 Büros in der Schweiz, davon eines in Sitten.
- Erfahrung: Das 1922 gegründete Pionierunternehmen Movis gehört zu den Schweizer Marktführern und betreut heute mehr als 600 Unternehmenskunden.
- Engagement: Seine Mission besteht in der Förderung einer gesunden und positiven Gestaltung der verschiedenen Lebensbereiche.
- Gratisangebot: Die Dienstleistungen sind für die Mitarbeitenden der WKB völlig kostenlos.

2) Achtsam gegenüber den Bedürfnissen von Müttern

Entsprechend den Empfehlungen des SECO wurde für Mütter, die nach ihrer Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub ihr Kind stillen oder Milch abpumpen möchten, ein neuer Stillraum am Hauptsitz eingerichtet, um zu einer gesunden Balance zwischen Privat- und Berufsleben beizutragen. In den Filialen bleibt die Bank flexibel und achtet auf die Bedürfnisse von Müttern, die an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, um ihnen einen geeigneten Ort zur Verfügung zu stellen.

3) Ergonomie am Arbeitsplatz

Zwei wiederholte Ergonomie-Workshops: eine Schulung zum Thema «Bildschirmarbeit», in der folgende Themen behandelt wurden:

- Die wichtigsten Risiken der Bildschirmarbeit kennen.
- Seinen Arbeitsplatz selbstständig einrichten können.

- Beschwerden und Schmerzen vorbeugen.
- Bewährte Praktiken unter Kolleginnen und Kollegen austauschen.
- Ein paar Tipps für den Ausgleich von Bewegungsmangel kennen und Dehnungs- und Muskelentspannungsübungen ausprobieren.

4) «Wohlfühl-November»

Der Monat November 2025 stand ganz im Zeichen von Vitalität und Nähe. Alle Mitarbeitenden konnten mehr als 20 Aktivitäten rund um Gesundheit und Wohlbefinden ausprobieren, die von ihren Kollegen in den drei Regionen angeboten wurden (Schwimmen, Spaziergänge, Wandern usw.).

5) Managerschulung

Sechs Sitzungen (davon eine auf Deutsch) zum Thema Absenzenmanagement: Ziel dieser Schulung ist es, Führungskräfte beim Umgang mit Absenzen in ihren Teams zu unterstützen. Im Vorfeld und präventiv sind sie in der Lage, Warnsignale proaktiv zu erkennen und psychosoziale Risiken zu identifizieren. Im Nachhinein wissen sie, wie sie die Rückkehr aus längerer Abwesenheit bestmöglich begleiten, den Empfang gestalten und die Bedingungen für eine schrittweise Rückkehr anpassen können, um alle Erfolgschancen für eine gesunde und dauerhafte Wiederaufnahme der Arbeit zu gewährleisten. Diese Schulung dauerte einen halben Tag und wurde von einem Corporate-Care-Spezialisten (betriebliches Gesundheitsmanagement) unseres Partners Groupe Mutuel durchgeführt.

In Verbindung mit den Informationen unter «Schulung» wurden ausserdem 2,5-tägige Schulungen für alle Manager und Managerinnen mit Schwerpunkt Feedbackkultur durchgeführt.

6) Feel-Good-Officer

Die Bank hat die Funktion eines Feel-Good-Officers im Stellenplan (10 %).

7) Sensibilisierung und Prävention

Eine Sensibilisierungs- und Präventionskampagne für Unfälle im Winter durch die Verteilung von 600 Safety-Kits, die vom BFU (Büro für Unfallverhütung) bereitgestellt und bei der Bank realisiert wurden. Leider ereignen sich jedes Jahr zahlreiche Unfälle auf den Pisten aufgrund von überschätzten Fähigkeiten, Ablenkung, überhöhter Geschwindigkeit, unzureichender körperlicher Fitness oder ungeeigneter Ausrüstung. Die Sensibilisierung der Mitarbeiter der WKB für die Gefahren des Ski- und Snowboardfahrens, damit sie Unfälle vermeiden können, ist eine Massnahme zur Verhinderung unnötiger Verletzungen und Fehlzeiten.

		Einheit	2025	2024	2023	2022
GRI	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz					
403-9	Arbeitsunfälle (inkl. Bagatellunfälle ohne Arbeitsunterbrechung)	Anzahl	2	3	4	0
403-10	Absenztage pro Mitarbeitende/n	Anzahl	7.09	6.27	5.82	6.53
	- wegen Krankheit	Anzahl	6.21	5.48	4.93	5.84
	- wegen Unfall	Anzahl	0.88	0.79	0.89	0.69

		Einheit	2025	2024	2023	2022
GRI	Mutterschaft/Vaterschaft					
401-3	Mitarbeiterinnen, die Mutterschaftsurlaub bezogen haben	Anzahl	10	7	8	0
	Rückkehrrate nach Mutterschaftsurlaub	%	100 %	100 %	88 %	100 %
	Mitarbeiter, die Vaterschaftsurlaub bezogen haben	Anzahl	15	9	5	8

ZUFRIEDENHEITSUMFRAGE 2025

Die Pflege der Gesundheit, des Wohlbefindens und der Zufriedenheit ihrer Mitarbeitenden ist für die WKB ein wichtiges Anliegen. Sie setzt sich für ein gesundes und dynamisches Arbeitsumfeld ein, das sowohl die persönliche als auch die berufliche Entwicklung der Teams fördert. Um die Stressmechanismen innerhalb ihrer Organisation zu erfassen, setzte die Bank zum zweiten Mal das von Gesundheitsförderung Schweiz entwickelte Umfrageinstrument «Job Stress Analysis» ein.

Das Verständnis dieser Indikatoren ermöglicht es, Prioritäten für Verbesserungen zu setzen. Die Umfrage bietet schweizweit einen Vergleichspunkt hinsichtlich des Bewusstseins für Themen wie Gesundheit am Arbeitsplatz und berufliche Zufriedenheit. Die Umsetzung bankweiter Massnahmen, die Bereitstellung gezielter Aktionen für die einzelnen Einheiten und die personalisierte Rückmeldung an jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter ermöglichten es der und dem Einzelnen, ihre oder seine Ergebnisse einzusehen und von personalisierten Empfehlungen zu profitieren.

Insgesamt sind die berufliche Zufriedenheit und die emotionale Bindung innerhalb der Bank gestiegen und liegen nun bei 76 % bzw. 78 %. Bei einer Teilnahmequote von 82 % gelten die Ergebnisse als repräsentativ. Die beobachteten Ressourcen, Sachzwänge und Einstellungen spiegeln die Gesamtsituation der Bank, ihrer verschiedenen Einheiten und bestimmter Personenkategorien wider.

Erreichte/positive Indikatoren

Führungsvision

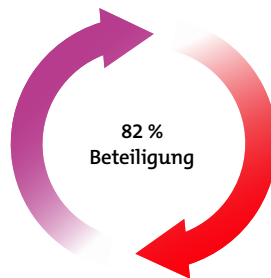
Die Führungskräfte unterstützen ihre Teams:
Sie geben Feedback, interessieren sich für ihr Wohlbefinden und sind nahbar.

Arbeitsgefühl

Die Mitarbeitenden empfinden
Gelassenheit und Ruhe,
sind zufrieden mit ihrer Arbeit
und fühlen sich fair behandelt.

Gleichgewicht

Ausdruck des psychischen Wohlbefindens,
sie sind in der Lage, ihr Leben
zufriedenstellend zu gestalten



Zu verbessernde Indikatoren

Kundenkontakt

Emotionale Dissonanz
gegenüber Kunden

Resignation

Eine gewisse Resignation
bei der Arbeit

Präsentismus

Anwesenheit am Arbeitsplatz
trotz beeinträchtigter Gesundheit

VORBEUGUNG VON UNANGEMESSENEM VERHALTEN – VERHALTENSKODEX

Die Personalrichtlinien, welche ein fester Bestandteil der Arbeitsverträge sind, enthalten Verhaltensregeln, insbesondere was psychologische Belästigung (Mobbing), sexuelle Belästigung sowie die berufsethischen Regeln für das Bankgeschäft, Kundenbeziehungen, Vertraulichkeit oder die geltenden Vorschriften betrifft. An den Informationstagen für neue Mitarbeitende werden Themen wie Mitarbeiterschutz, physische und IT-Sicherheit, Compliance, Geldwäscherei, Insiderhandel, Interessenkonflikte und Korruption behandelt. Die neuen Mitarbeitenden bestätigen schriftlich, dass sie die Richtlinien erhalten haben, und verpflichten sich zu deren Einhaltung. Alle sind aktiv daran beteiligt, die Steuerung und Überwachung von Veränderungsprozessen auf optimale Weise sicherzustellen.

VORBEREITUNG AUF DEN RUHESTAND

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

HINWEISGEBUNG – WHISTLEBLOWING

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

PERSONALKOMMISSION

Der Zweck der Personalkommission ist es insbesondere, gesellige Momente ausserhalb des Arbeitsumfelds zu bieten, die Interessen und Anliegen der Mitarbeitenden zu vertreten und als Bindeglied zwischen ihnen, der Personalabteilung und der Generaldirektion zu fungieren. Im Jahr 2025 hat die Personalkommission folgende Aktivitäten angeboten: Jass-Turniere, Fussballturnier, Yoga- und Krafttraining.

EUROPÄISCHER TAG DER MOBILITÄT

Die WKB beteiligte sich an der Aktion des kantonalen Mobilitätsdienstes im September, die sich an die Bevölkerung richtete, um sich über sanfte Mobilität im Alltag auszutauschen. Bei dieser Gelegenheit konnten die Mitarbeitenden an einem Velokurs zum Verhalten im Strassenverkehr teilnehmen.

FÖRDERPROGRAMM

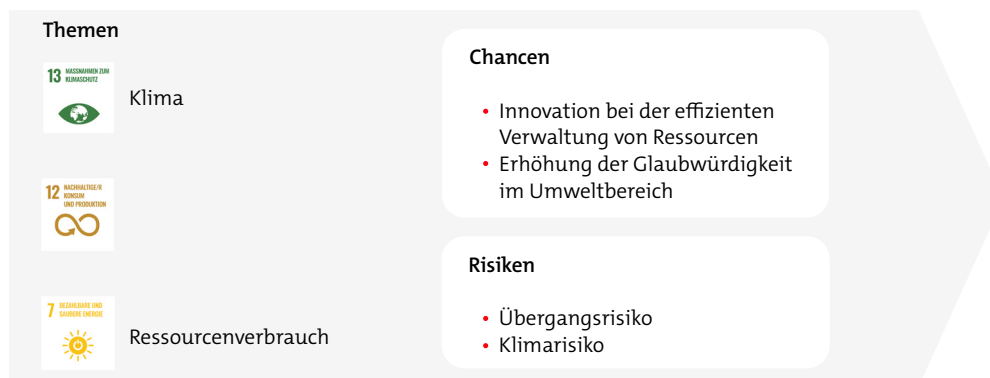
Um die sanfte Mobilität zu unterstützen und zu fördern, hat die WKB ab Januar 2021 ein Förderprogramm für ihre Mitarbeitenden auf die Beine gestellt. Dieses bietet Vergünstigungen beim Kauf eines Abonnements für öffentliche Verkehrsmittel (bis zu CHF 300.– pro Jahr), eines E-Bikes (CHF 500.– alle 3 Jahre) oder eines Elektroautos (CHF 1'000.– alle 5 Jahre).

	Einheit	2025	2024	2023	2022
Bezuschussungen					
Abonnement für öffentlichen Verkehr	Anzahl	37	39	38	42
Elektrovelos	Anzahl	3	8	6	9
Elektroautos	Anzahl	3	5	12	11
Höhe der gezahlten Zuschüsse	in CHF	15'586	20'172	26'378	27'586
Anzahl der Begünstigten	Anzahl	43	52	56	62

Ziele des Schwerpunkts

- Die WKB will bis 2050 klimaneutral sein.
- Die Bank will bis 2030 Projekte zur Energiewende unterstützen.

Die WKB fördert erneuerbare Energien und achtet auf eine nachhaltige und verantwortungsvolle Anlagepolitik. Sie reduziert die CO₂-Emissionen, die mit ihren eigenen und indirekten Aktivitäten verbunden sind. Sie sensibilisiert ihre Mitarbeitenden für **klimatischen Themen**. Sie verpflichtet sich, zu **Projekten für nachhaltige Entwicklung in ihrem eigenen Gebiet** beizutragen. Sie bietet **Produkte und Dienstleistungen** an, die die Energiewende fördern. Sie achtet darauf, dass sie die geltenden Normen und Anforderungen in Bezug auf das Klima einhält.



Klima

CO₂-BILANZ: ERGEBNISSE 2024

Die Bank erstellt ihre Ökobilanz in Zusammenarbeit mit Swiss Climate AG gemäss den branchenüblichen Standards.

Die Treibhausgasemissionen werden in CO₂-Äquivalenten angegeben.

Absoluter Wert

753 t CO₂

Relativer Wert pro ETP

1.5 t CO₂ / ETP

Entwicklung der Emissionen im Vergleich zu 2023

+1 %

Stärkste Emissionsreduktion

Heizung → -8,5 %

Stärkste Emissionszunahme

IT-Ausstattung → +392 %

Die Gesamtemissionen der WKB für das Jahr 2024 belaufen sich auf 753 t CO₂, also 1 % mehr als 2023. Diese Zahl erklärt sich hauptsächlich durch die vollständige Erneuerung der IT-Ausrüstung im Rahmen eines Projekts, das zum Ziel hatte, sämtliche Mitarbeitenden mit leistungsfähigerer Hardware auszustatten. Die Emissionszunahme wurde durch den Rückgang des Heizenergieverbrauchs kompensiert, der nach wie vor der emissionsintensivste Posten der CO₂-Bilanz ist. Diese positive Entwicklung ist auf die erfolgreiche Umsetzung der Renovationsstrategie bzw. des Gebäudesanierungsprogramms zurückzuführen.

Damit bleibt die Bank auf ihrem Reduktionskurs von -36 % seit 2019 (Basisjahr) und verfolgt weiterhin ihr Ziel von -42 % bis 2030.

Einzelheiten zu den Emissionsposten der CO₂-Bilanz der Bank, ihren Massnahmen und Reduktionszielen sind im **Klimabericht 2025** zu finden.

➔ Lesen Sie dazu den Klimabericht 2025 der WKB

TREIBHAUSGASEMISSIONEN DER WKB IM DETAIL

		Einheit	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2019 bis 2024 (Entwicklung)
GRI	Indikatoren								
	Treibhausgasemissionen								
	Total Scope (ApME) ¹	t.	753	749	836	870	1'058	1'175	-36 %
305-1	– direkt (Scope 1) ²	t.	247	259	276	300	326	322	-20 %
305-2	– indirekt (Scope 2) ³	t.	9	10	10	26	19	19	
305-3	– Indirekte «Sonstige» (Scope 3) ⁴	t.	497	480	550	544	713	834	
	Total Quelle (ApME)	t.	753	749	836	870	1'058	1'175	
	Elektrizität	t.	4	5	6	7	6	7	
	Heizung	t.	328	358	378	399	431	426	
	Pendelverkehr	t.	258	259	306	305	322	415	
	Postsendungen	t.	37	37	40	45	53	58	
	IT-Einrichtung	t.	49	10	33	44	172	172	
	Berufsverkehr	t.	59	60	47	40	43	62	
	Papier und Druckerzeugnisse	t.	18	19	23	27	27	32	
	Wasser	t.	1	1	3	2	4	3	
	Abfall	t.	1	1	1	2	1	1	
305-4	THG pro Mitarbeitende/r ⁵	kg	1'527	1'510	1'738	1'758	2'168	2'484	-40 %
305-4	THG pro Million der Bilanzsumme ⁶	kg	36	37	43	47	59	71	-49 %

¹ THG-Emissionen ausgedrückt in CO₂-Äquivalenten; alle verwendeten Emissionsfaktoren entsprechen den ApME-Standards (Version 2018).

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

³ Berücksichtigt alle THG-Emissionen, die von einem externen Energieversorger verwendet werden, um ein Unternehmen mit Energie zu versorgen.

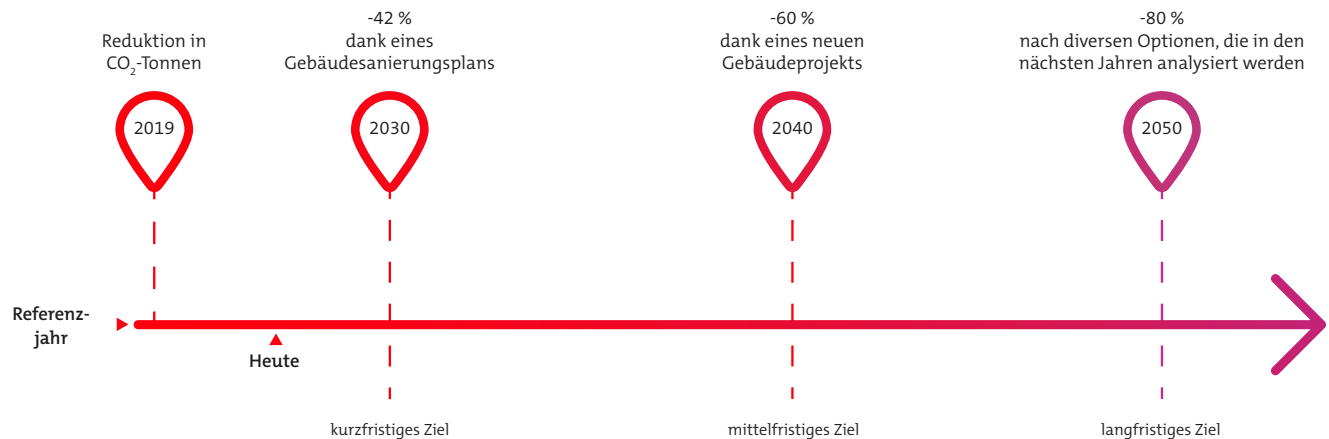
⁴ Berücksichtigt alle Treibhausgasemissionen, die durch die Aktivitäten eines Unternehmens verursacht werden, aber an anderer Stelle entstehen.

⁵ Gesamt-THG-Emissionen der WKB (Scope 1 bis 3) geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

⁶ Gesamte Treibhausgasemissionen der WKB (Scope 1 bis 3), geteilt durch die Bilanzsumme der Bank.

ÜBERGANGSPLAN

Im Jahr 2025 arbeitete die Bank an ihrer Klimastrategie, um ihre Roadmap vorzubereiten, der die finanzierten Emissionsminderungsmaßnahmen (Scope 3.15) umfassen wird. Auch in einem Bereich, in dem sich die Praktiken noch im Reifeprozess befinden, ist die WKB darauf aus, die Klimafragen der nachhaltigen Entwicklung und andere wichtige Aspekte in ihren Übergangsplan zu integrieren. Einzelheiten zu ihren Fortschritten in diesem Bereich sind im Klimabericht 2025 zu finden.



VERANTWORTUNGSVOLLE DIGITALISIERUNG

Die WKB hat 2021 einen Prozess zur verantwortungsvollen Digitalisierung durch die Erstellung einer Green-IT-Bilanz eingeleitet, deren wichtigste Empfehlungen umgesetzt wurden, insbesondere im Hinblick auf einen sparsamen Umgang mit Ressourcen. Zu diesem Zeitpunkt erreichte die Reife der Governance des Informationssystems, bewertet nach dem CMMI-Modell, einen Wert von 4,4 von 5.

Um der Entwicklung der Referenzsysteme und Praktiken Rechnung zu tragen, hat die Bank im Februar 2025 ihre Analyse aktualisiert, einschliesslich der Berechnung ihres digitalen ökologischen Fussabdrucks und einer Bewertung ihrer Sustainable-IT-Reife. Dieser Ansatz deckt den gesamten Lebenszyklus des Informationssystems (Rohstoffgewinnung, Herstellung, Transport, Nutzung und Entsorgung der Geräte) ab und umfasst die Bereiche Scope 2 und 3. Die Analyse basiert auf einem multikriteriellen Ansatz, der neben dem CO₂-Ausstoss auch die Auswirkungen auf die Umwelt, die Biodiversität und die menschliche Gesundheit berücksichtigt.

Die Reife der nachhaltigen IT wurde auf der Grundlage des Referenzrahmens des Labels «Numérique Responsable» (Verantwortungsvolle Digitalisierung) bewertet, der insbesondere die Bereiche Governance, Sensibilisierung und Schulung, Einkauf, Ausrüstung, Software, Rechenzentren und

Cloud, Ökodesign, Datenmanagement und Sicherheit abdeckt. Die Ergebnisse spiegeln die Auswirkungen des Wandels im Informationssystem wider, der durch eine vollständige Modernisierung gekennzeichnet ist, einschliesslich einer Migration in die Cloud und einer Erneuerung der IT-Ausstattung. Diese Entwicklungen, die angesichts der Sicherheits- und Leistungsanforderungen des Sektors notwendig sind, führen logischerweise zu einer Zunahme der Umweltbelastung, die hauptsächlich mit der Herstellungsphase der Geräte zusammenhängt.

Vor diesem Hintergrund sind die Auswirkungen der Massnahmen zur digitalen Sparsamkeit Teil eines mittel- bis langfristigen Plans, dessen Umsetzung bis 2027–2028 überwacht werden soll.

Nach Abschluss der Analyse wurde ein schrittweiser Aktionsplan festgelegt. Mehrere Massnahmen sind bereits umgesetzt, darunter die Sensibilisierung der Mitarbeitenden, die Identifizierung der Interessengruppen und die Beauftragung eines engagierten und zertifizierten Hosting-Anbieters. Die nächsten Schritte umfassen die Formalisierung einer Strategie für verantwortungsvolle Digitalisierung, die dem Reifegrad der Bank entspricht, sowie die schrittweise Integration des digitalen Fussabdrucks in die nichtfinanzielle Berichterstattung.

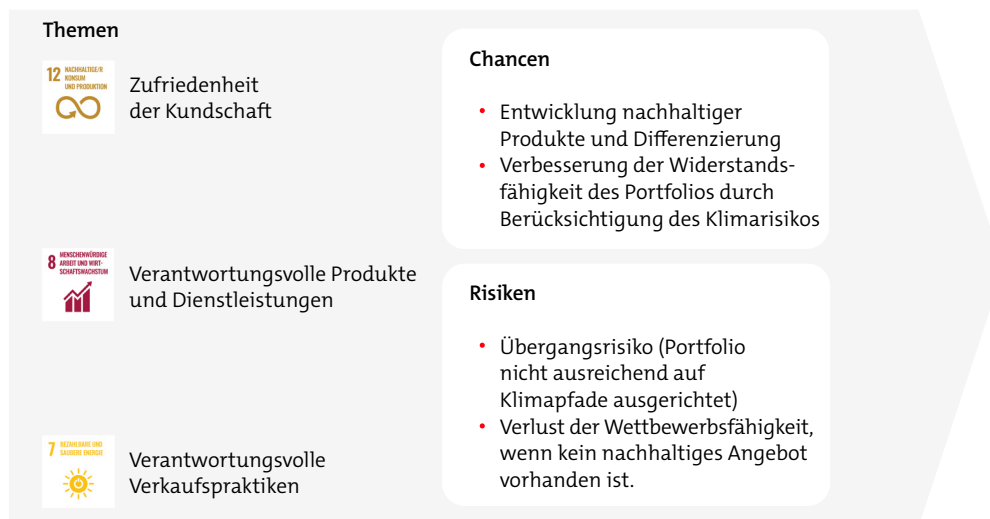
Ressourcenverbrauch

		Einheit	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2019 bis 2024 (Entwicklung)
GRI	Indikatoren								
	Energieverbrauch								
	Energieverbrauch bei der WKB	kWh	2'877'593	3'183'836	3'284'290	3'325'772	3'432'654	3'613'896	-12 %
	– Verbrauch von Dienstfahrzeugen	kWh	2'599	654	682	654	625	522	
	– Verbrauch von Gebäuden	kWh	2'874'994	3'183'182	3'283'608	3'325'118	3'432'029	3'613'374	-12 %
	– Strom	kWh	1'444'357	1'618'227	1'571'033	1'468'960	1'544'739	1'745'244	-7 %
	– Wärme	kWh	1'430'637	1'564'955	1'712'575	1'856'158	1'887'290	1'868'130	-16 %
	– Erneuerbare Energien	kWh	339'577	329'013	379'494	424'402	380'338	390'394	
	– Fossile Brennstoffe	kWh	1'066'963	1'235'942	1'333'081	1'431'756	1'506'952	1'477'736	
	– Erdgas	kWh	805'009	929'083	997'009	1'130'726	1'065'945	1'008'880	
	– Erdöl	kWh	261'954	306'859	322'523	301'030	441'007	468'856	
302-1	Gesamtenergieverbrauch von Gebäuden	GJ	10'359	11'462	11'823	11'973	12'358	13'010	
	– davon erneuerbar	GJ	6'422	7'010	7'022	6'816	6'930	7'688	
	– davon nicht erneuerbar	GJ	3'937	4'452	4'802	5'157	5'427	5'322	
	– Anteil an erneuerbarer Energie	%	62 %	61 %	59 %	57 %	56 %	59 %	
302-3	Energieverbrauch pro Mitarbeitende/n	GJ	20.9	23.1	24.6	24.2	25.3	27.5	
	Berufsverkehr								
	Berufsverkehr total	km	733'842	748'792	750'957	503'410	545'221	819'424	-9 %
	– Bahn	km	521'972	515'997	552'799	339'629	366'498	558'217	
	– Privatfahrzeuge	km	173'296	170'483	166'788	138'896	148'843	210'236	
	– Fahrzeuge im Besitz des Unternehmens	km	38'574	37'662	25'538	24'885	29'880	27'751	
	– Flugzeug	km	0	24'650	5'832	-	-	23'220	
	Papierverbrauch								
301-1	Papierverbrauch total	kg	20'180	21'617	25'036	28'813	29'165	33'097	-35 %
301-2	– Anteil an Recyclingpapier	%	91 %	94,3 %	99,2 %	99,1 %	98,8 %	24,5 %	
	– Anteil an FSC-Papier	%	8,0 %	5,7 %	0,8 %	0,9 %	1,2 %	75,5 %	
	Wasserverbrauch								
303-5	Wasserverbrauch total	m³	4'565	5'779	6'031	5'218	8'423	7'274	-21 %
	– Trinkwasser	%	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	
	Abfall								
306-3	Abfall insgesamt	kg	29'797	41'434	46'170	54'526	52'363	68'014	-39 %
306-4	– Recycling	kg	28'586	41'239	45'531	52'216	52'023	67'709	
	– Abfallverwertungsquote	%	99,5 %	99,5 %	98,6 %	95,8 %	99,4 %	99,6 %	
306-5	– Zur Entsorgung bestimmte Abfälle	kg	1'178	50	329	2'170	340	260	
306-5	Sondermüll	kg	33	145	310	140	-	45	
	Kühlmittelverluste								
	Kühlmittelverluste	kg	0	-	-	-	-	-	

Ziele des Schwerpunkts

- Die WKB verfolgt weiterhin ihr Ziel der Dekarbonisierung der Portfolios.
- Die WKB setzt die Einhaltung ethischer Grundsätze fort, indem sie ESG-Kriterien in ihre Produkte und Dienstleistungen einführt.

Die WKB setzt auf langfristige, partnerschaftliche Finanzbeziehungen mit ihrer Kundschaft und stellt deren **Zufriedenheit** in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen. Sie sorgt mit ihren kompetenten und engagierten Mitarbeitenden für eine **transparente und professionelle Beratung**. Sie beugt Interessenkonflikten in Beratungstätigkeiten vor, indem sie finanzielle Anreize zurückhaltend, angemessen und **diskriminierungsfrei** gewährt. Sie bietet **transparente und verständliche Produkte** an, die in einer klaren Sprache präsentiert werden. Sie bringt regionale Verankerung und digitale Transformation in Einklang, um die vielfältigen Bedürfnisse ihrer Kunden in Übereinstimmung mit ihren Grundwerten Kompetenz, Innovation, Nähe und Nachhaltigkeit zu erfüllen.



Kundenzufriedenheit

Die WKB gehört zu den effizientesten Banken der Schweiz (Cost-Income-Ratio von 45,7 %). Sie stellt die Zufriedenheit ihrer Kunden in den Mittelpunkt ihrer Strategie und achtet auf den Aufbau langfristiger Geschäftsbeziehungen, indem sie eine transparente und professionelle Beratung sowie verständliche, erwartungs- und bedürfnisgerechte Produkte anbietet. Da Kundennähe ein zentrales Element ihrer Strategie ist, verfügt die WKB über ein solides physisches und digitales Netzwerk, das es ihr ermöglicht, sich hervorzutun. Die Entscheidungszentren, die sich im Wallis befinden, sorgen für eine hohe Reaktionsfähigkeit und schnelle Entscheidungen.

Die WKB verfügt über einen Beratungsprozess, der es ihr ermöglicht, auf die Erwartungen und Bedürfnisse ihrer Kunden einzugehen und gleichzeitig regelmässige Betreuung und Kontakte zu gewährleisten. Mit verantwortungsvollen Beratungsleistungen trägt sie dazu bei, Überschuldung aufgrund übermässig hoher Risikobereitschaft zu verhindern. Das Dienstleistungs- und Produktangebot der WKB ist auf die individuellen Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ausgerichtet und integraler Bestandteil des Beratungsprozesses. Im Bereich der Finanzberatung haben Kundinnen und Kunden beispielsweise die Möglichkeit, je nach Bedarf Optionen zu wählen, die ihnen die Rückzahlung einer Festhypothek ohne Strafgebühr ermöglichen.

Da die Qualität der Dienstleistungen von entscheidender Bedeutung ist, gibt es auch einen speziellen Prozess für die Bearbeitung möglicher Beschwerden, um eine **kontinuierliche Verbesserung** der Dienstleistungen zu gewährleisten. Um die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden und ihre externe Wahrnehmung der Bank zu messen, wird alle vier Jahre eine Umfrage durchgeführt.

Verantwortungsvolle Produkte und Dienstleistungen

Das Vertriebsnetz der WKB gliedert sich in 34 Geschäftsstellen, die sich in bevölkerungsreichen Regionen, in der Talebene oder in den Bergen befinden. Ihre Kundschaft, die sich aus Privatpersonen, Unternehmen und Körperschaften zusammensetzt, stehen somit die Kompetenzen von fast 220 Beratern und Beraterinnen, 59 Auszahlungsautomaten, 18 Einzahlungsautomaten und 20 Multifunktionsgeräten zur Verfügung. Sie bietet ihrer Kundschaft die Dienstleistungen des Retail, Corporate und Asset Management Banking an.

Die WKB, welche tief in ihrer Region verankert ist, setzt sich dafür ein, die Bedürfnisse der Walliserinnen und Walliser zu erfüllen. Als Institut, dessen Auftrag es ist, die regionale Wirtschaftsentwicklung zu fördern und gleichzeitig den kollektiven Wohlstand zu stärken, bietet die Bank Produkte und Dienstleistungen an, die ihre Werte verkörpern und ESG-Prinzipien beinhalten.

Kundentyp	Verantwortungsvolle Produkte	Soziale Dimension	Umweltdimension	Governance-Dimension
Privatpersonen	Darlehen und Kredite für energetische Sanierungen, Fahrzeuge mit Energielabel A, Darlehen für Familien und Studierende	Erleichterung des Zugangs zu sauberer Energie und zu Finanzmitteln (finanzielle Inklusion)	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen	Prozess zur Überprüfung des Impacts von Darlehen
Unternehmen und Personengesellschaften	Kredite für Energieeffizienz und Projekte im Bereich erneuerbare Energien, Beratung bei der Unternehmensübertragung	Unterstützung der Beschäftigung in nachhaltigen Sektoren	Transparenzkriterien bei den finanzierten Projekten, Unterstützung von Unternehmen mit Hang zu Nachhaltigkeit	Transparenzkriterien und regionale wirtschaftliche Wertschöpfung

Die Anlageprodukte sind auch für Privatpersonen erhältlich (siehe Produktpalette in der Tabelle im folgenden Kapitel)

VERANTWORTUNGSVOLLE FINANZIERUNGEN

Durch ihr Kreditgeschäft mit Privatpersonen, Unternehmen und Körperschaften, das hauptsächlich auf den Kanton Wallis ausgerichtet ist, trägt die WKB zur Schaffung und Erhaltung zahlreicher Arbeitsplätze bei. Die WKB vermeidet Geschäfte, die ihrem Ruf oder Image schaden könnten. Sie ist wachsam gegenüber den Risiken und den sozialen und ökologischen Auswirkungen, die mit ihren Finanzierungen verbunden sind. Sie unterstützt die Projekte ihrer Kundschaft zur Energiewende, indem sie verschiedene Arten von Finanzierungen zur Verfügung stellt. Das personalisierbare Hypo-Paket zur Finanzierung eines Hausbaus oder einer Wohnung bietet eine massgeschneiderte Betreuung und Flexibilitätsoptionen, die den Bedürfnissen der Kundschaft entsprechen und es ihnen ermöglichen, sich gegen zukünftige Ereignisse abzusichern. Zudem können sie von einem grünen Bonus (Öko-Rabatt) profitieren, wenn sie nachhaltig investieren.

Die Kredite EcoHome und EcoHome STWE finanzieren Projekte, die darauf abzielen, die Energiewende zu beschleunigen. Die WKB bietet diese Kredite zu Vorzugszinsen für Kunden an, die schnell die energetische Sanierung ihres Wohnraums finanzieren oder mit verschiedenen Mitteln wie Sonnenkollektoren, Wärmepumpen usw. ihre eigene Energie erzeugen möchten. Der Renovationskredit der WKB ist speziell für die Finanzierung von Renovations- oder Ausbauarbeiten an der Wohnung gedacht. Er ermuntert die Kunden auch dazu, die Energiebilanz ihres Hauses zu verbessern, denn die Bank beteiligt sich an den Kosten für eine GEAK- oder GEAK+-Energieanalyse.

FINANZIELLE INKLUSION

Im Rahmen ihrer ESG-Strategie für die soziale Dimension **fördert die Bank den Zugang zu Finanzierungen** mit einem «Familienbonus» auf ihre Hypotheken. Diese Initiative soll Familien mit günstigeren Finanzierungsbedingungen unterstützen und damit ihr Engagement für die finanzielle Inklusion verstärken. Sie fördert auch den Zugang zu einem Studium, indem sie Studierenden oder Auszubildenden eine Finanzierung mit dem Paket Bildung anbietet, das kostenlose Produkte und Dienstleistungen sowie einen Kredit zu Vorzugszinsen umfasst. Das Paket Jugend der WKB markiert einen wichtigen Schritt, wenn es um den Umgang mit Sackgeld oder dem ersten Lohn der Kundschaft zwischen 12 und 26 Jahren geht. Basisdienstleistungen (Konto, Karte) werden durch ein digitales Angebot (Mobile-Banking, E-Banking, WKB-Twint) und durch zahlreiche lokale und regionale Vorteile und Exklusivangebote ergänzt.

Im Jahr 2025 hat die Bank eine neue mobile App lanciert, die noch benutzerfreundlicher, mobiler und sicherer ist. Sie bietet auch interessante neue Funktionen, mit denen beispielsweise Kundinnen und Kunden entsprechend ihren Bedürfnissen über Transaktionen informiert werden können (Ausgaben, Vorschläge für Budgetanpassungen, Vorausplanung bestimmter Zahlungsströme usw.).

Mit dem von 24 Kantonalbanken gegründeten Verein «FinanceMission» sensibilisiert die WKB Jugendliche auch für einen verantwortungsvollen Umgang mit Geld. Ihr Ziel ist es, die Finanzkompetenz zu fördern und die Jugendverschuldung wirksam zu bekämpfen. Jedes Jahr findet in der letzten Märzwoche die «Swiss Money Week» statt. Ziel dieser Woche ist es, die breite Öffentlichkeit für die Themen Geld und finanzielle Grundbildung zu sensibilisieren. Die «Swiss Money Week» wird vom Schweizer Netzwerk für Finanzkompetenz organisiert. Die WKB hat ihre Kontopaket-Lösungen (Förderung von Selbstbedienungsleistungen) weiter verbessert und durch ein neues Paket ergänzt. Dieses Willkommenspaket bietet eine vollständig digitale und kostenlose Bankbeziehung. So haben WKB-Kunden jederzeit Zugriff auf ihr Geld mit digitalen Tools wie einer Debitkarte, WKB Twint, E-Banking, Mobile Banking, usw.

KREDITPOLITIK

Die Walliser Kantonalbank erfüllt den vom Gesetzgeber erteilten Auftrag mittels einer aktiven Kreditpolitik für Unternehmen und öffentlich-rechtliche Körperschaften. Ihre Beziehung zu den Akteuren des Wirtschaftslebens beruht auf Partnerschaft und Risikoteilung. In diesem Bankgeschäft, das sich unmittelbar auf die Walliser Wirtschaft auswirkt, zeichnet sich die WKB durch ihre Fähigkeit aus, selbst in weniger zukunftssträchtigen Branchen Unternehmen mit intakten Perspektiven ausfindig zu machen und sie zu Kunden zu machen oder bestehende Beziehungen zu stärken. Dank ihrer Nähe, ihrer lokalen Verankerung und der Professionalität ihrer Mitarbeitenden verfügt die WKB über ausgezeichnete Kenntnisse des Immobilienmarktes und des Wirtschaftsgefüges der KMU; sie kann daher die Risiken von Fall zu Fall bewerten, indem sie ihre Analyse nicht nur auf eine statistische oder probabilistische Prüfung stützt, sondern auch auf die Zukunftsaussichten und qualitative Aspekte wie die Qualität der Bausubstanz und ihr Alter, die Kompetenz des Managements und die Zweckmässigkeit des Geschäftsmodells der verfolgten Strategie. Das Kreditrisikomanagement stellt eine strategische Kompetenz der WKB dar. Bei der Bearbeitung von Kreditgeschäften achtet die Bank daher besonders auf die besten Good-Governance-Standards (siehe Geschäftsbericht Corporate Governance und Seite 10 des vorliegenden Berichts).

Nachhaltige Entwicklung gehört zu den wichtigsten Herausforderungen unserer Zeit. Die Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten bei Anlageentscheidungen und ESG-Praktiken ist Teil des Finanzproduktmanagements. Allerdings wurden nachhaltige Investitionen im Jahr 2025 durch mehrere Faktoren gebremst. Der Sektor verzeichnete aufgrund eines ungünstigeren politischen Klimas in Europa und den Vereinigten Staaten einen Rückgang der Finanzströme. Dieser Rückgang wurde durch unvorteilhafte gesetzliche Massnahmen, zunehmende geopolitische Spannungen und übermässige Regulierung verstärkt. Die wachsende Besorgnis über Greenwashing wirkte sich ebenfalls negativ auf die nachhaltige Finanzwirtschaft aus. Mehreren Marktstudien zufolge kann dieser Zeitraum als eine Phase der Stagnation in der Welt der nachhaltigen Finanzwirtschaft definiert werden, in der wahrscheinlich Massnahmen seitens mehrerer Interessengruppen erforderlich sind.

Im Jahr 2025 setzte die WKB die Weiterentwicklung der Swissbanking-Richtlinien «Integration von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken in Anlageberatung und Vermögensverwaltung» um.

- Anpassung der ESG-Anhänge zur Erfassung der ESG-Präferenzen der Kundinnen und Kunden gemäss der neuen Regelung,
- Überprüfung der internen Methodik für das ESG-Rating von Finanzprodukten,
- Änderung der Namen von zwei von der Bank verwalteten Zertifikaten,
- ESG-Schulung für alle Mitarbeitenden des Front Office.

Das Asset Management der WKB hat sein Verfahren zur Bewertung und Integration von ESG-Kriterien anhand einer Skala von 0 Planeten (= keine ESG-Merkmale) bis drei blauen Planeten überarbeitet. Diese Bewertung wird ausschliesslich für Finanzinstrumente verwendet, die Teil seines Anlage- und Beratungsuniversums sind. Die ESG-Datenquellen (ESG-Score) sowie der Bewertungsprozess unterscheiden sich je nach Art und Anlageklasse der Finanzinstrumente.

Unser Anlageuniversum → **Unsere Verwaltungsmandate** **Unsere Beratungsmandate** **Ausgewählte externe Produkte**
Unsere Anlagefonds **Unsere Zertifikate**

Produktarten → **Direkte Wertpapiere** (Aktien und Anleihen) **Anlagefonds und ETFs** (Aktien, Anleihen, alternative Anlagen und gemischte Fonds) **Immobilienprodukte**

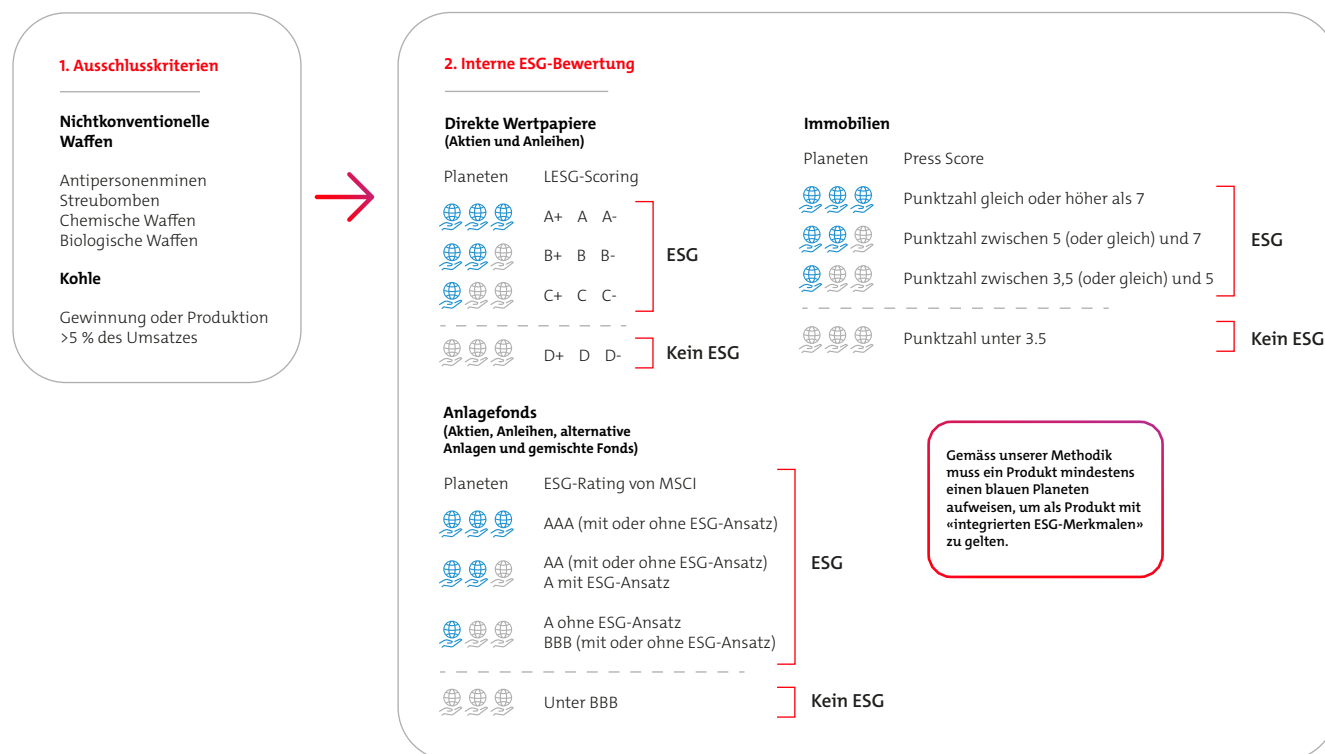
ESG-Datenquellen → **LSEG** **MSCI** **PRESS scores**

↓ ↓ ↓

Interner ESG-Bewertungsprozess

Unsere ESG-Methodik – Bewertungsprozess

Zweistufiger Prozess



Ausschluss, Integration von ESG-Kriterien und Best-in-Class sind die wichtigsten Hebel, die die WKB bei der Auswahl und Verwaltung von Investments einsetzt. Eine Ausschlusspolitik wird auf alle Anlagefonds und Verwaltungsmandate angewandt. Sie zielt darauf ab, Aktivitäten und Praktiken, die sowohl in finanzieller als auch in nicht-finanzieller Hinsicht Risiken bergen.

In der Kategorie der Flex-Anlagefonds nach Schweizer Recht wird der ESG-Ansatz, der im Oktober 2022 von der FINMA validiert wurde, über die Auswahl der Zielfonds umgesetzt. Mindestens 70 % dieser müssen einen oder mehrere ESG-Ansätze umsetzen (Ausschluss der von der Bank festgelegten Kriterien und/oder Anwendung eines ESG-Ansatzes gemäss der Definition der AMAS, Version 26.09.2022). 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 die gewählten ESG-Ansätze umsetzen.

Dieser Teil des Portfolios darf keine Positionen von ausgeschlossenen Unternehmen enthalten (Unternehmen, die auf der von der Schweizerischen Vereinigung für verantwortungsvolle Kapitalanlagen «SVVK-ASIR» veröffentlichten Liste stehen, sowie Unternehmen, die mehr als 5 % ihres Umsatzes mit dem Abbau von thermischer Kohle erzielen). Darüber hinaus wird bei der Verwaltung des Fonds ein positiver Screening-Ansatz innerhalb der einzelnen Sektoren angewandt. Die drei nachhaltigen WKB-Zertifikate (kollektive Anlagen in direkte Wertpapiere), d.h. «Nachhaltige europäische Aktien», «Nachhaltige globale Aktien» und «Aktien Megatrend Selection», erfüllen die von der Bank festgelegten Ausschlusskriterien und wenden einen Best-in-Class-Ansatz an.

Daten per 31.12.2025

	AuM (Mio. CHF)	AuM* (Mio. CHF)	ESG-Anteil (%)*
Produkttypen			
Private Verwaltungsmandate Star Select	565	452	80 %
Private Verwaltungsmandate Active Portfolio Swiss Focus	100	83	83 %
Private Verwaltungsmandate Smart	88	84	95 %
Institutionelle Verwaltungsmandate	1'200	970	81 %
Flex-Anlagefonds	728	625	86 %
WKB-Zertifikate (Europa und Welt)	17	17	100 %
WKB-Zertifikat Real Assets	24	14	57 %
Zertifikat Aktien Megatrend Selection	24	24	100 %
Zertifikat Optimized Yield	9	0	0 %
WKB-Fondszertifikate Schweizer Immobilien	57	54	96 %
Fonds Equity Switzerland	301	258	86 %
Fonds Swiss Equity Quality & Dividend+	99	99	100 %
Total	3'212	2'681	83 %

* Mit ESG-Merkmalen

DIGITALES ANGEBOT UND FERNBERATUNG

Die Bank ist sich ihrer kundennahen Rolle im Kanton bewusst. Sie hat einen wichtigen Digitalisierungsprozess eingeleitet, der sich in den nächsten Jahren fortsetzen wird und darauf abzielt, ihre Dienstleistungen zu modernisieren und gleichzeitig die menschliche Verbindung beizubehalten. Dieser Prozess umfasst die Entwicklung fortschrittlicher Lösungen für die Datenverwaltung, Überprüfungen ihrer Produktangebote und gründliche Analysen zur Optimierung der digitalen Tools. Durch die schrittweise Einführung von Selbstbedienungslösungen strebt die Bank an, ihre Dienstleistungen zugänglicher und nachhaltiger zu gestalten und gleichzeitig den Kunden ein Erlebnis zu bieten, das auf die modernen Bedürfnisse abgestimmt ist.

Im Jahr 2026 möchte die Bank den Service und die Zugänglichkeit weiter verbessern und Fernberatungstools anbieten.

PRODUKTPALETTE

Unsere Produkte zur Begleitung von Projekten zur Energiewende sind auf unserer Website zu finden.

INDIKATOREN FÜR DIE ENTWICKLUNG VON PRODUKTEN FÜR DIE ENERGIEWENDE

Die WKB hat Indikatoren definiert, um die Akzeptanz und Entwicklung der Produkte zu verfolgen, die sie Kundinnen und Kunden mit Energiewende-Projekten anbietet. Diese sind im Klimabericht 2025 verfügbar.

➔ Lesen Sie dazu den Klimabericht 2025 der WKB

Verantwortungsvolle Verkaufspraktiken

FINANZIERUNG – VERANTWORTUNGSVOLLE BERATUNG UND SCHULUNGEN

Im Rahmen des Engagements der Bank für eine verantwortungsvolle Verkaufspraxis und zur Integration verantwortungsvoller Praktiken auf allen Stufen ihrer Organisation nehmen alle neuen Mitarbeitenden an obligatorischen E-Learning-Modulen zu den Grundlagen der CSR teil. Diese Module sensibilisieren sie für die Grundprinzipien der CSR und für die ESG-Aspekte. Für Beratende werden je nach Kundensegmentierung und regulatorischen Anforderungen spezifische Schulungen angeboten.

Richtlinien für Anbieter von Hypotheken zur Förderung der Energieeffizienz

Anbieter von Hypotheken sorgen dafür, dass ihre Kundenberater/innen und/oder Hypothekarspezialist/innen passende und regelmässige Weiterbildungen besuchen/absolvieren, wie der Wert der Liegenschaften langfristig erhalten werden und die Energieeffizienz von Gebäuden verbessert werden kann sowie über die Finanzierung der entsprechenden Massnahmen.

INVESTITIONEN – VERANTWORTUNGSVOLLE BERATUNG UND SCHULUNGEN

Die WKB verpflichtet sich, den Erwartungen ihrer Kunden und Kundinnen gerecht zu werden, indem sie ihnen die geeignetsten Anlagelösungen unter Berücksichtigung der Risiken anbietet. In puncto verantwortungsvolles Investieren möchte die WKB vor allem transparent agieren. Sie betrachtet den Kampf gegen Greenwashing als vorrangig, um einen wirksamen Schutz ihrer Kundinnen und Kunden zu gewährleisten und ihre Stakeholder zu informieren. Was die Produkte betrifft, sind Factsheets und ESG-Berichte mit Klimainformationen zu den Anlagen erhältlich. Im Jahr 2025 setzte die WKB die Richtlinien der SBVg (Schweizerische Bankiervereinigung) in Bezug auf ESG (Umwelt, Soziales, Governance) um. Diese Richtlinien sind am 1. Januar 2025 in Kraft getreten.

Richtlinien für Finanzdienstleister zur Integration von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken in die Anlageberatung und Vermögensverwaltung.

Diese zielen darauf ab, die ESG-Präferenzen der Kundinnen und Kunden sowie mögliche ESG-Risiken in die Anlageberatung und Vermögensverwaltung zu integrieren und für mehr Transparenz zu sorgen. Im Rahmen der Anlageberatung und Vermögensverwaltung ist die Festlegung des Risikoprofils des Kunden ein zentraler Schritt. Im Einklang mit der Anwendung der Richtlinien der SBVg integriert die WKB die Erwartungen ihrer Kunden in Bezug auf die Nachhaltigkeit. Zusätzlich zu den finanziellen Dimensionen (Anlageziele, Finanzkraft, Risikoaversion und Anlagehorizont) werden bei der Erstellung des Anlegerprofils auch die nichtfinanziellen Erwartungen (ESG-Performance – Umwelt, Soziales, Governance) berücksichtigt. Je nach den Erwartungen der Kundinnen und Kunden können spezifische Anlageprodukte angeboten werden, z.B. thematische Anlagefonds, die in Unternehmen investieren, die Lösungen für ökologische und soziale Herausforderungen anbieten.

KUNDENSCHUTZ / STAATSGARANTIE

Im Falle des Konkurses einer Bank schützt das Einlagensicherungssystem die Einlagen der Kundinnen und Kunden bis zu einem Betrag von CHF 100'000.– vor Verlust (gemäss den gesetzlichen Bestimmungen). Diese gesicherten Einlagen werden rasch ausgezahlt. Die Einlagen bei der WKB sind durch das Einlagensicherungssystem gedeckt. Zusätzlich zum gesetzlichen Einlegerschutz gemäss Art. 37h des oben genannten Bundesgesetzes über die Banken und Sparkassen (Bankengesetz) die WKB für alle ihre Verpflichtungen eine Garantie des Staates. Gemäss Artikel 5 des Gesetzes über die Walliser Kantonalbank «bürgt der Staat für die Verbindlichkeiten der Bank».

Die Staatsgarantie gilt – mit Ausnahme der nachrangigen Verbindlichkeiten – für alle Guthaben der Kundschaft bei der WKB, d.h. für alle bei ihr hinterlegten und in ihren Büchern eingetragenen Guthaben (Privatkonten, Sparkonten, Terminkonten, 3. Säule oder von der WKB ausgegebene Kassenobligationen).

ÜBERWACHUNG DER REVIEWS VON FINANZPRODUKTEN UND -DIENSTLEISTUNGEN

Die WKB verfügt über eine solide Governance-Struktur, die dieser Anforderung gerecht wird, zunächst auf Ebene des Verwaltungsrats mit einem speziellen Strategieausschuss, dem COSTRI (Comité stratégie, transformation digitale et innovation - Ausschuss für Strategie, digitale Transformation und Innovation). Dieser Ausschuss hat die Aufgabe, die Entwicklung, Weiterentwicklung und strategische Ausrichtung der Produkte und Dienstleistungen der WKB zu überwachen (siehe Modell zur nachhaltigen Entwicklung in diesem Bericht). Neben diesem Gremium des Verwaltungsrats verfügt die WKB auch über einen Lenkungsausschuss, den Produktausschuss, der ein strategischer Ausschuss der Geschäftsleitung ist. Dieser Ausschuss überwacht die operative und strategische Prüfung der Finanzprodukte und stellt sicher, dass diese den Bedürfnissen der Kundinnen und Kunden, den regulatorischen Anforderungen und der Gesamtstrategie der Bank entsprechen. Gemeinsam gewährleisten die zuständigen Ausschüsse die Aufsicht sowohl auf Ebene des Verwaltungsrats als auch auf Ebene der Direktion und erfüllen damit vollumfänglich die Erwartungen hinsichtlich eines strukturierten Aufsichtsrahmens für bestehende und neue Finanzprodukte und -dienstleistungen.

UMGANG MIT KUNDENREKLAMATIONEN

Im Rahmen des Kundenschutzes verfügt die Bank über einen formalisierten Prozess für den Umgang mit Reklamationen von Kundschaft und Nicht-Kundschaft, der über ein spezielles internes Portal zugänglich ist. Darin sind die möglichen Eingangskanäle – einschliesslich sozialer Netzwerke –, die Bearbeitungswege entsprechend den betroffenen Einheiten sowie die Regeln für die systematische Erfassung in einem zentralisierten Tool und für die Informierung der Vorgesetzten festgelegt.

Das Dispositiv sieht eine Kategorisierung sensibler Fälle nach drei Kritikalitätsstufen vor, was zu verstärkten Validierungen durch die Direktion und die Kontrollinstanzen sowie gegebenenfalls zur Unterrichtung der Rechtsabteilungen und Governance-Organen führt. Der Abschluss der Fälle geht mit einer formellen Archivierung und einer konsolidierten Berichterstattung einher, die regelmässig analysiert wird, um Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren, und der Generaldirektion im Sinne der Risikokontrolle und der kontinuierlichen Verbesserung der Kundenbeziehungen vorgelegt wird.

Ziele des Schwerpunkts

- Die WKB möchte die Beziehungen zu lokalen Lieferanten festigen.
- Die WKB möchte eine verantwortungsvolle Beschaffungspolitik entwickeln.

Die WKB spielt eine Schlüsselrolle in der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung des Wallis und ihrer Geschäftsregion. Als Kantonalbank stellt sie die regionale Verankerung in den Mittelpunkt ihrer Mission und engagiert sich nachhaltig für die lokale Wirtschaft. Sie trägt aktiv zur Stärkung und Entwicklung des regionalen Wirtschaftsgefüges bei, insbesondere durch die Unterstützung lokaler Unternehmen, kleiner und mittlerer Unternehmen sowie aufstrebender Wirtschaftsakteure. Sie beteiligt sich an der Erhaltung und Schaffung von Arbeitsplätzen, einschliesslich Ausbildungs- und Lehrstellen, und fördert so den Kompetenztransfer und die Beschäftigungsfähigkeit in der Region. Im Rahmen ihrer Beschaffungsaktivitäten bevorzugt die WKB, soweit möglich, Lieferanten aus ihrem Tätigkeitsbereich und stärkt so die lokalen Wirtschaftskreisläufe. Sie berücksichtigt soziale, ökologische und ethische Aspekte, wenn sie Produkte kauft oder einen Auftrag an einen Lieferanten vergibt. Die WKB engagiert sich auch für lokale Vereine, Institutionen und Initiativen, die sie im Sinne einer langfristigen Partnerschaft unterstützt. Durch ihre Sponsoringpolitik und ihr regionales Engagement trägt sie zum sozialen Zusammenhalt, zur kulturellen Dynamik und zur Attraktivität der Region bei.

Themen



Wirtschaftliche Leistung



Nachhaltige Schaffung von Werten



Teilnahme am gesellschaftlichen Leben

Chancen

- Stärkung des Vertrauens und der Nähe zu regionalen Akteuren
- Beitrag zur wirtschaftlichen und sozialen Dynamik des Kantons

Risiken

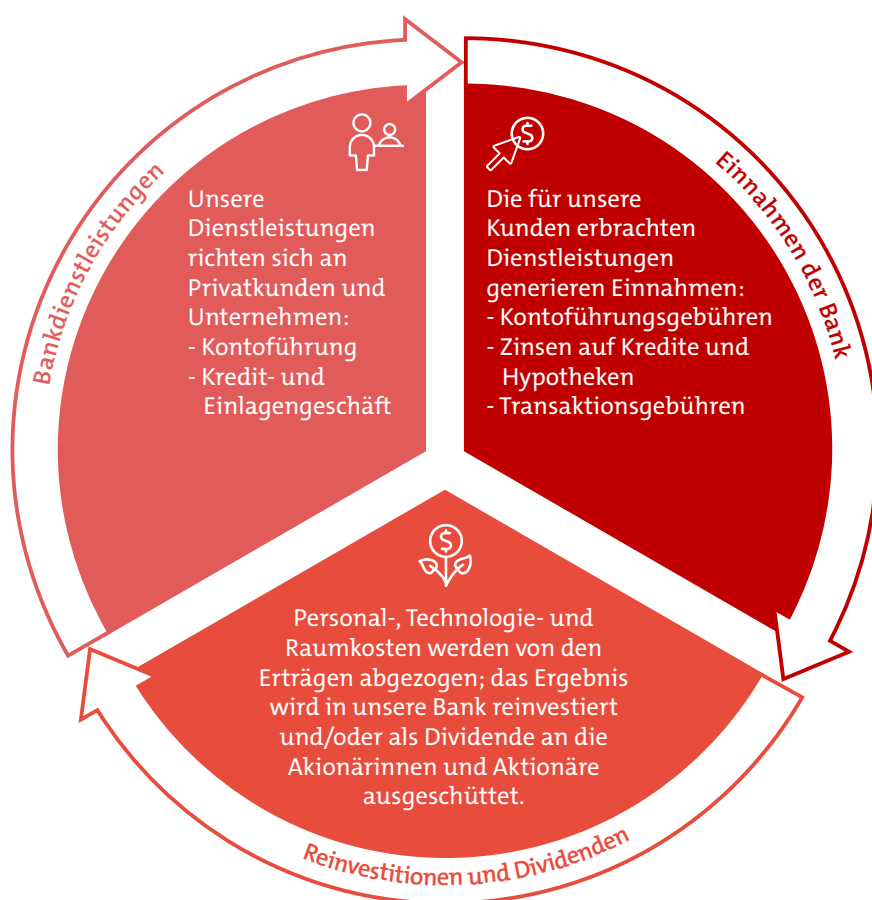
- Lieferfähige Lieferanten

Wirtschaftliche Leistung

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Die wirtschaftliche Leistung der WKB spielt eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Wirtschaft und der Gesellschaft des Kantons Wallis. Das lokale Ökosystem profitiert direkt und indirekt vom Erfolg ihres nachhaltigen Geschäftsmodells, da die WKB ein in ihrer Region verankerte Arbeitgeberin und Finanzinstitut ist.

Die von der Bank erwirtschafteten Erträge aus Dienstleistungen für Privat- und Firmenkunden werden nach Abzug der Betriebskosten reinvestiert, gemeinnützigen und unternehmerischen Förderprojekten zugewiesen und an die Aktionäre ausgeschüttet.



Regionale Wertschöpfung

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

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

		Einheit	2025	2024	2023	2022	2021
GRI	Gesellschaftliches Engagement						
201-1	Wertschöpfung						
	Schaffung von direkt erzeugtem und verteiltem Wirtschaftswert (ohne zurückgestellten Wirtschaftswert)	Mio. CHF	210	210	207	193	187
	Aktionärinnen und Aktionäre	Mio. CHF	63	63	61	56	55
	Behörden (einschliesslich Staatsgarantie, ohne Berücksichtigung der Dividenden)	Mio. CHF	22	24	24	20	20
	Mitarbeitende (einschliesslich ausserordentlichem Pensionskassenbeitrag)	Mio. CHF	84	84	84	81	78
	Übriger Geschäftsaufwand ohne Staatsgarantie	Mio. CHF	40	39	39	36	35

WKB DÉCLIC

Das Hauptziel der Stiftung «WKB Déclic» (nachstehend «Fonds») ist die Stärkung des Wirtschaftsgefüges im Wallis in Form von Bürgschaften für von der WKB gewährte Darlehen. Dieser Ansatz entspricht voll und ganz ihrem wirtschaftlichen Auftrag

«zur ausgewogenen Entwicklung der Walliser Wirtschaft beizutragen.»

Im Einzelnen bürgt die Bank mit diesem Fonds für Unternehmen (natürliche Personen - Einzelunternehmen, einfache Gesellschaften oder juristische Personen) in der Gründungs- oder Entwicklungsphase, um Darlehen zu erhalten, für die der Schuldner keine ausreichenden Sicherheiten bieten kann. Der Fonds kann sich auch an Unternehmen beteiligen, die von ihren Führungskräften oder einem Teil der Aktionäre übernommen werden (Management-Buy-out, Capital Transaction).

UNTERSTÜTZUNG VON PROJEKTEN

In ihren CSR-Berichten 2023 und 2024 informierte die Bank über ihr Ziel, Finanzierungsinstrumente zur Unterstützung von Walliser Unternehmen bei ihren ESG-Projekten weiterzuentwickeln, sowie über den Start des entsprechenden Pilotprojekts. Im Jahr 2025 wurden die Arbeiten mit einem Test des Dispositivs abgeschlossen. Der weitere Verlauf wird sich um die operative Umsetzung und die Machbarkeit herum strukturieren, basierend auf den aus den durchgeführten Arbeiten gewonnenen Erkenntnissen.

STIFTUNG CARBON FREE VALAIS

Im Jahr 2025 hat die Bank als Gründungsmitglied der Stiftung Carbon Free Valais den Schritt zur offiziellen Zertifizierung durch das Label Go Carbon Free Valais getan. Die gemeinsame Initiative zielt darauf ab, vorbildliche Projekte zu fördern, KMU bei ihren Nachhaltigkeitsbemühungen zu unterstützen und Unternehmen Schulungen zu Themen der Nachhaltigkeit anzubieten. Im Jahr 2025 konnte über den Verein KlimaWald Wallis ein erstes konkretes Klimaschutzprojekt unterstützt werden, um die Revitalisierung des Waldes von Châtillon in Massongex in Angriff zu nehmen.

BESCHAFFUNG MIT NACHHALTIGEM CHARAKTER

Die Beschaffung ist Teil des zertifizierten Prozesses der WKB und Teil der periodischen Lieferantenbewertung, die durch das Label Valais excellence zertifiziert ist. Die Geschäftsbeziehungen zu den meisten Lieferanten bestehen seit vielen Jahren. Wenn es um neu zu beschaffende Produkte geht, zieht die Bank ab einem bestimmten Warenwert mehrere Angebote in Betracht, 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 ein integraler Bestandteil dieser Bewertung. Lieferanten, bei denen die WKB diesbezüglich spürbar negative Auswirkungen feststellt, werden nicht berücksichtigt.

Die wichtigsten Beschaffungen betreffen die Informatik, erhaltene Dienstleistungen, Marketingprodukte, die Gebäudeinfrastruktur sowie Büromaterial. Die Bank greift, soweit möglich, auf Lieferanten aus ihrem eigenen Aktionsradius zurück. Die Bank plant, ihre Praktiken zu überprüfen und einen Aktionsradius festzulegen, um diesen bis 2028 in einer Politik für nachhaltige Beschaffung zu formalisieren.

CSR-KOMMUNIKATIONSPOLITIK

Im Jahr 2025 führte die Bank eine CSR-Prüfung durch, um ihre Positionierung zu sehen und ihre Entwicklungsambitionen in diesem Bereich zu definieren. Die Bank arbeitete an der Festlegung einer CSR-Strategie, die in die Gesamtstrategie und den Kommunikationsplan der Bank integriert ist.

Teilnahme am gesellschaftlichen Leben

Die Bank ermutigt ihre Mitarbeitenden, sich in Mandaten und Nebentätigkeiten zu engagieren, sofern diese zur Stärkung des Images und/oder der Geschäftstätigkeit der Bank beitragen. Diese Tätigkeiten müssen jedoch mit der Arbeitsorganisation vereinbar sein (Kundenservice, Stellvertretungen), dürfen nicht den Interessen der Bank (z.B. Image, Werte usw.) zuwiderlaufen oder ein Reputations-, Finanz- oder sonstiges operationelles Risiko für die Bank bergen.

Zu diesem Zweck verlangt sie von allen ihren Mitarbeitenden, dass sie ihre externen Mandate und Nebentätigkeiten melden, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Die Meldungen werden jährlich von der Personalabteilung überwacht und nachverfolgt.

		Einheit	2025	2024	2023	2022	2021
GRI	Mandate						
413-1	Aktivitäten unter Einbeziehung der lokalen Gemeinschaft, Folgenabschätzung und Entwicklungsprogramm	Anzahl	294	291	323	319	328

Die WKB unterstützt Unternehmen, Verbände und andere Institutionen in partnerschaftlicher Weise. Sie engagiert sich für lokale Unternehmen und trägt so zur Erhaltung von Arbeitsplätzen in der Region bei. Die unterstützten Projekte, seien es Aufträge, Partnerschaften oder Formen des Mäzenatentums,

werden nach festgelegten Vergabekriterien bewertet, die sich an der Kommunikations- und Marketingstrategie der Bank sowie an ihrem Markengebiet orientieren, um Kohärenz, Transparenz und die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten zu gewährleisten.

GEPRÜFTE KRITERIEN FÜR PARTNERSCHAFTEN

Positionierung:	– Kollektiv – Kantonal
Technische Aspekte:	– Budget / Kosten – Werbesichtbarkeit und Valorisationsmöglichkeit
Image:	– Assoziation mit dem Image und Übereinstimmung der Werte des Antragstellers mit den Werten der WKB (Nachhaltigkeit, Nähe, Kompetenz und Innovation)
Kommunikation:	– Kontaktmöglichkeiten – Opportunität(en) – Zielpublikum – Medienberichterstattung
Nicht zugelassen sind:	– Risikobehaftete Aktivitäten – Umweltschädigende Aktivitäten – Ausserkantonale Aktivitäten – Individuelles Sponsoring

Jede Aktion wird systematisch auf ihre Umsetzung hin überprüft.

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. Dabei kann es sich um eine finanzielle Hilfe, wie eine Spende, einen Mitgliedsbeitrag, einen Partnerschaftsvertrag für grössere Veranstaltungen oder eine andere finanzielle

Unterstützungsleistung handeln. Es kann sich aber auch in einer Hilfe logistischer Art oder in der Bereitstellung von Bankdienstleistungen konkretisieren. Ob sichtbar oder unauffällig, der Ansatz der WKB ist Teil einer Perspektive mit Kommunikations- und Imagezielen. Das Teilen gemeinsamer Werte bildet den Eckpfeiler ihrer Sponsoringpolitik.

Die WKB unterstützt die folgenden Walliser Hauptsponsoringnehmer:



Um ihre Kundschaft optimal zu begleiten und die ihr wichtige Nähe zu pflegen, investiert die WKB jedes Jahr in ihr Netzwerk. Die Renovierungen der Regionalfilialen in Monthey Anfang 2025 und in Susten im Herbst sind ein gutes Beispiel dafür. Da die WKB festgestellt hat, dass ihre Kundschaft ihre laufenden Geschäfte lieber über ihr Smartphone oder ihren Computer abwickelt und nur für Gespräche mit echtem Mehrwert in die Filialen kommt, passt sie ihre Filialen an die Bedürfnisse ihrer Kundschaft an. So werden die traditionellen Schalter zunehmend durch einen rund um die Uhr zugänglichen Bereich, mit einladenden Räumen und geeigneten Beratungszimmern, ersetzt. Die Filialen werden moderner, heller, funktionaler und persönlicher.

DIE STIFTUNG «100 JAHRE WKB»

Um ihren Auftrag gegenüber der Walliser Bevölkerung zu vervollkommen, unterstützt die WKB mit ihrer Stiftung «100 Jahre WKB» aktiv bemerkenswerte Initiativen oder Aktionen im humanitären, sozialen und kulturellen Bereich sowie junge Talente. Die Stiftung hat seit ihrer Gründung zahlreiche Personen oder Vereine ausgezeichnet und Preise an 210 Begünstigte im Gesamtwert von über CHF 1,4 Millionen vergeben. Die Stiftung «100 Jahre WKB» hat im Rahmen der jährlichen Preisverleihung 2025 CHF 50'000.– an verdienstvolle Werke und Walliser Jungsportlerinnen und -sportler vergeben.



DER PRIX CRÉATEURS WKB

Aufgrund ihres bedeutenden Platzes innerhalb der Walliser Wirtschaft ist die WKB Partnerin und Initiatorin des Prix Créateurs WKB, der mit CHF 30'000.– pro Jahr dotiert ist. Der Preis wird seit 2007 gemeinsam mit der Wirtschaftsförderung Wallis organisiert. Am Abend der Verleihung des Prix Créateurs WKB werden der Gewinnerin oder dem Gewinner CHF 25'000.– überreicht. Die übrigen CHF 5'000.– werden an den Favoriten der ehemaligen Finalisten des Prix Créateurs WKB vergeben.

EINE BANK FÜR JUGENDLICHE

Die WKB und die Gesamtheit der Kantonalbanken setzen sich für finanzielle Allgemeinbildung der Jugendlichen in der Schweiz ein. Diese 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, unterhaltsames und lehrreiches Angebot für den Unterricht in Schulklassen zur Verfügung. In den letzten Jahren hat FinanceMission über den Verband Schweizerischer Kantonalbanken mehrere Kampagnen zu Themen rund um Geldfragen verbreitet. Während dieser Kampagnen wurde auch eine weitere Plattform geschaffen und beworben. Diese bietet Inhalte für Jugendliche oder Eltern, um den Umgang mit Geld in der Familie zu lernen.

Die WKB ist die bevorzugte Bankpartnerin der Jugend: von der Geburt über die Lehrjahre bis hin zur Kindheit und zum Eintritt in das Berufsleben. Sie steht den jungen Walliserinnen und Wallisern zur Seite. Mit dem Sparkässeli-Konto WKB Start bietet sie ab der Geburt exklusive Angebote und einen Bonus von bis zu CHF 150.– bei der Kontoeröffnung. Mit einem 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 Personen in Ausbildung eine finanzielle Unterstützung beim Erreichen ihrer Ziele. Die Aktionärinnen und Aktionäre der WKB werden mithilfe des Jahres- und Halbjahresberichts, des CSR- und Nachhaltigkeitsberichts, dem CSR- und Nachhaltigkeitsberichts, des Briefs an die Aktionärinnen und Aktionäre, über das Internet oder bei Veranstaltungen wie der Generalversammlung über die Aktivitäten der Bank informiert.

GRI-Standard-Index

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine unabhängige internationale Organisation, die sich um die Festlegung von Standards für Unternehmen bemüht, die Fragen der nachhaltigen Entwicklung in ihre interne Politik integrieren möchten (Quelle: GRI).

Die GRI-Standards lassen sich in drei Kategorien unterteilen:

1. die universellen GRI-Standards – die für die Berichterstattung des Unternehmens gelten;
2. **die sektorspezifischen GRI-Standards – die einem bestimmten Tätigkeitsbereich entsprechen;**
3. die thematischen GRI-Standards – die die Kommunikation zu bestimmten Themen ermöglichen.

Die Walliser Kantonalbank hat die in diesem Index genannten Informationen für den Zeitraum vom 01.01.2025 bis zum 31.12.2025 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards veröffentlicht.

Diese regelmässig aktualisierten Standards basieren auf einer Reihe von Indikatoren, mit denen die Wirksamkeit der umgesetzten Massnahmen gemessen werden kann. Derzeit sind sie in sechs grosse Bereiche unterteilt:

- Wirtschaft;
- Umwelt;
- Menschenrechte;
- Soziale Beziehungen und Arbeitsbedingungen;
- Produkthaftung;
- Gesellschaft.

GRI-Standard

Allgemeine Informationen

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

2-1	Die Organisation im Detail	NB25, GB25
2-2	In die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation einbezogene Einheiten	NB25, Inhalt des CSR-Berichts, Perimeter
2-3	Zeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle der Berichterstattung	NB25, Inhalt und Ziele des CSR-Berichts
2-4	Umformulierungen von Informationen	Keine
2-5	Externe Prüfung	Das Label Swiss Climate CO ₂ Optimised Das Label Fair-ON-Pay wurde von der Société de Surveillance SA (SGS) geprüft und validiert. Der Bericht wurde von Deloitte SA einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Das Label GO CARBON FREE VALAIS

Verweise, Erläuterungen und Auslassungen

Tätigkeit und Arbeitnehmer

2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette, andere Geschäftsbeziehungen	NB25, Regionale Verankerung
2-7	Angestellte	NB25, Arbeitgeber. Alle Daten stammen aus dem Personalverwaltungssystem Personalverwaltungssystem der WKB, das bankweit eingesetzt wird. Betroffene Arbeitnehmerkategorien: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, Temporärangestellte, Praktikant/innen und Auszubildende. Ausnahmen: Sommerpraktikant/innen und Reinigungspersonal
2-8	Arbeitnehmer/innen, die keine Angestellten sind	Alle Daten stammen aus dem Personalverwaltungssystem der WKB, das in der gesamten Bank verwendet wird.

Governance

2-9	Struktur und Zusammensetzung der Governance	NB25, Corporate Governance GB25, Corporate Governance
2-10	Ernennung und Auswahl der Mitglieder des höchsten Governance-Organs	GB25, Corporate Governance
2-11	Vorsitz des höchsten Governance-Organs	NB25, Corporate Governance GB25, Corporate Governance
2-12	Rolle des höchsten Governance-Organs bei der Überwachung des Umgangs mit Auswirkungen	NB25, Corporate Governance GB25, Corporate Governance
2-13	Delegierung der Verantwortung für das Impact-Management	NB25, Corporate Governance GB25, Corporate Governance
2-14	Rolle des höchsten Governance-Organs bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	NB25, CSR-Governance GB25, Governance
2-15	Interessenkonflikte	NB25, Ethik und Compliance GB25, Corporate Governance Merkblatt der WKB zum Umgang mit Interessenkonflikten
2-16	Mitteilung wichtiger Anliegen	NB25, Finanzen und Produkte NB25, CSR-Governance GB25, Corporate Governance NB25, CSR-Strategie NB25, Ethik und Compliance
2-17	Geteilte Kenntnisse des obersten Leitungsorgans	NB25, CSR-Governance
2-18	Bewertung der Leistung des höchsten Governance-Gremiums	GB25, Finanzbericht
2-19	Vergütungspolitik	GB25, Corporate Governance und Finanzbericht NB25, Arbeitgeber
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	GB25, Corporate Governance
2-21	Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung	NB25, Arbeitgeber Im Gehalt berücksichtigte Elemente: Monatsgehalt, Leistungsprämie, Leistungsprämie in Aktien, Treueleistungen, Sachleistungen, Überstunden, Familienzulagen, Kinderzulagen. Repräsentationskosten werden nicht berücksichtigt.

Strategie, Richtlinien und Praktiken

2-22	Erklärung zur Nachhaltigkeitsstrategie	GB25, Botschaft der Präsidenten NB25, Botschaft der Präsidenten, CSR-Strategie
2-23	Politische Engagements	GB25, Corporate Governance NB25, Ethik und Compliance
2-24	Einbindung politischer Engagements	GB25, Corporate Governance NB25, Ethik und Corporate Governance
2-25	Prozesse zur Behebung negativer Auswirkungen	NB25, Finanzen und Produkte
2-26	Mechanismen zur Einholung von Rat und zur Meldung von Bedenken	NB25, Arbeitgeber NB25, Ethik und Compliance
2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	Keine Nichtkonformität
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden	Die WKB ist Mitglied der Vereinigung Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB), der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg) und der Association des Spécialistes de la Durabilité (ASD).
201-2	Finanzielle Auswirkungen und andere Risiken und Chancen durch den Klimawandel	NB25, CSR-Risikomanagement Klimabericht 2025 (TCFD)

Einbindung der Stakeholder

2-29	Ansatz zur Einbindung der Stakeholder	NB25, Stakeholder und relevante Themen
2-30	Kollektivverhandlungen	NB25, Arbeitgeber

Relevante Themen

3-1	Prozess zur Ermittlung relevanter Themen	NB25, Stakeholder und relevante Themen
3-2	Liste der relevanten Themen	NB25, Stakeholder und relevante Themen

Umwelt Rohstoffe

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Umwelt
301-1	Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen	20'180 kg Papier Tabelle Ressourcenverbrauch im Klimabericht 2025
301-2	Verwendete rezyklierte Materialien	Papier Tabelle Ressourcenverbrauch

Energie

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Umwelt
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Tabelle Ressourcenverbrauch
302-3	Energieintensität	Tabelle Ressourcenverbrauch
302-4	Reduzierung des Energieverbrauchs	In den letzten Jahren konnte der Energieverbrauch im Standortnetz kontinuierlich gesenkt werden, während das Geschäftsvolumen deutlich gestiegen ist.

Wasser und Abwasser

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Umwelt
303-1	Wechselwirkungen mit Wasser als gemeinsame Ressource	Alle Standorte der WKB sind an das lokale Wasserversorgungssystem sowie an lokale Kläranlagen angeschlossen.
303-2	Umgang mit Auswirkungen der Abwasserableitung	Die Bank leitet keine Abwässer ein.
303-5	Wasserverbrauch	Tabelle Ressourcenverbrauch

Biodiversität

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Umwelt
304-1	Eigene, gemietete oder verwaltete Standorte, die sich in oder an der Grenze von 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	NB25, Umwelt
305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	Tabelle Treibhausgasemissionen im Detail
305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	Tabelle Treibhausgasemissionen im Detail
305-3	Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	Tabelle Treibhausgasemissionen im Detail Indirekte Treibhausgasemissionen (Geltungsbereich 3.15) Klimabericht 2025
305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	Tabelle Treibhausgasemissionen im Detail
305-5	Reduzierung der Treibhausgasemissionen	NB25, Umwelt

Abfälle

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Umwelt
306-1	Abfallerzeugung und bedeutende Impacts durch Abfälle	Die WKB produziert hauptsächlich Papierabfälle (Akten und Altpapier) sowie Hausmüll
306-2	Umfang mit bedeutenden Impacts durch Abfälle	Alle Abfälle der WKB werden gemäss den geltenden Vorschriften von spezialisierten Unternehmen entsorgt oder recycelt. Als Sonderabfälle gelten nicht recycelte Bestandteile von Elektro- und Elektronikaltgeräten sowie Batterien. Diese werden nach den geltenden Vorschriften von spezialisierten Unternehmen entsorgt
306-3	Anfallende Abfälle	Tabelle Ressourcenverbrauch
306-4	Nicht zur Entsorgung bestimmte Abfälle	Tabelle Ressourcenverbrauch
306-5	Zur Entsorgung bestimmte Abfälle	Tabelle Ressourcenverbrauch

Arbeitgeber, Beschäftigung

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Arbeitgeber
401-1	Einstellung neuer Mitarbeitender und Personalfuktuation, einschliesslich Auszubildende	NB25, Arbeitgeber
401-2	Vorteile für Vollzeitbeschäftigte und nicht für Temporär- oder Temporärangestellte	NB25, Arbeitgeber
401-3	Elternurlaub	NB25, Arbeitgeber

Beziehungen Mitarbeitende-Direktion

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Arbeitgeber
402-1	Mindestkündigungsfristen für operative Änderungen	Soweit sie das Arbeitsverhältnis betreffen, entsprechen die Mitteilungsfristen für wesentliche betriebliche Änderungen mindestens den gesetzlichen Kündigungsfristen oder den im Arbeitsvertrag festgelegten Kündigungsfristen, wenn diese länger sind.

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Arbeitgeber
403-1	Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	NB25, Arbeitgeber
403-2	Identifizierung von Gefahren, Bewertung von Risiken und Untersuchung unerwünschter Ereignisse	NB25, Arbeitgeber
403-6	Förderung der Gesundheit der Arbeitnehmenden	NB25, Arbeitgeber
403-9	Arbeitsunfälle	NB25, Arbeitgeber
403-10	Berufskrankheiten	NB25, Arbeitgeber

Ausbildung und Bildung

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Arbeitgeber
404-1	Durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsstunden pro Jahr und Mitarbeitende(n)	NB25, Arbeitgeber Die Zahlen basieren auf den Schulungsanmeldungen und den definitiven Präsenzlisten (einschliesslich entschuldigter Absenzen).
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeitenden und Programme zur Unterstützung beim Übergang	NB25, Arbeitgeber
404-3	Prozentualer Anteil der Mitarbeitenden, die Leistungsbeurteilungen und Karriereentwicklungsgespräche erhalten	100 %, ausser in Sonderfällen wie Ein- oder Austritte von Mitarbeitenden im Laufe des Jahres

Diversität und Chancengleichheit

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Arbeitgeber
405-1	Vielfalt in Führungsgremien und bei den Mitarbeitenden	NB25, Arbeitgeber
405-2	Verhältnis zwischen Grundgehalt und Vergütung von Frauen und Männern	Fair-ON-Pay Label

Bekämpfung von Diskriminierung

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Arbeitgeber
406-1	Fälle von Diskriminierung und ergriffene Abhilfemassnahmen	Keine

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Arbeitgeber
407-1	Geschäfte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gefährdet sein könnte	Keine. Keine der Standorte der WKB und keiner ihrer Lieferanten befinden sich in Risikogebieten. Die Vereinigungsfreiheit ist in der Bundesverfassung verankert (Artikel 23). Die WKB unterstützt die gewerkschaftlichen Aktivitäten ihrer Mitarbeitenden und hat keine Einwände gegen deren Gewerkschaftsmitgliedschaft. Die WKB macht ihre Mitarbeitenden auf den Schweizerischen Bankangestelltenverband (SBAV) aufmerksam.

Vertraulichkeit von Kundendaten

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Ethik und Compliance
418-1	Begründete Beschwerden über Verletzungen der Vertraulichkeit von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	NB25, Ethik und Compliance

Bekämpfung von Korruption

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Finanzen und Produkte
205-1	Auf ihr Korruptionsrisiko hin bewertete Aktivitäten	NB25, Ethik und Corporate Governance Politik zur Bekämpfung von Korruption Anzahl der bewerteten Standorte: alle Standorte der WKB, siehe Perimeter auf Seite 3
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	NB25, Ethik und Corporate Governance Politik zur Bekämpfung von Korruption
205-3	Nachgewiesene Fälle von Korruption und ergriffene Massnahmen	NB25, Ethik und Corporate Governance Keine Massnahmen ergriffen, da es keine Fälle gab

Wettbewerbswidriges Verhalten

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Finanzen und Produkte
206-1	Klagen gegen wettbewerbswidriges Verhalten und Kartellpraktiken	Es wurden keine Klagen speziell gegen die Kantonalbanken oder gegen die WKB eingereicht.

Produktportfolio

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Finanzen und Produkte
G4-FS6	Portfolioanteil nach Geschäftssegment	NB25, Finanzen und Produkte
G4-FS8	Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen	NB25, Finanzen und Produkte
G4-FS7	Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen	NB25, Finanzen und Produkte

Finanzen und Produkte

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Finanzen und Produkte GB25, Die Vermögensverwaltungsbank
417-1	Anforderungen an Information über Produkte und Dienstleistungen sowie an die Kennzeichnung	Im Jahr 2025 gibt es keine von der WKB identifizierten Fälle.
417-2	Fälle von Nichtkonformität bezüglich Informationen zu Produkten und Dienstleistungen sowie Kennzeichnung	Im Jahr 2025 gibt es keine von der WKB identifizierten Fälle.

Active-Ownership-Ansatz

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Finanzen und Produkte
G4-FS10	Anteil der Geschäftskunden, die auf Umwelt- und Sozialthemen angesprochen werden	NB25, Finanzen und Produkte
G4-FS11	Anteil der Geldanlagen, deren wirtschaftliche und soziale Leistung bewertet wurde	NB25, Finanzen und Produkte

Regionale Verankerung

Wirtschaftliche Leistung

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Regionale Verankerung
201-1	Direkt erzeugter und verteilter wirtschaftlicher Wert	NB25, Regionale Verankerung
201-2	Finanzielle Auswirkungen und andere Risiken und Chancen durch den Klimawandel	NB25, CSR-Risikomanagement Klimabericht 2025 (TCFD)
201-3	Verpflichtungen im Zusammenhang mit leistungsorientierten Pensionsplänen und anderen Altersvorsorgeplänen	RDD25, Arbeitgeber GB25, Finanzbericht Der gesetzliche Deckungsgrad wird auf der Grundlage des ungeprüften FER-Berichts 26 angegeben.
201-4	Öffentliche Finanzhilfe	Die WKB erhält keine staatlichen Subventionen.

Marktpresenz

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Regionale Verankerung
202-2	Anteil des in der lokalen Gemeinschaft rekrutierten höheren Kaders	Entsprechend ihrem Wunsch nach regionaler Verankerung rekrutiert die WKB die grosse Mehrheit ihrer Mitarbeitenden vor Ort, auf ihren regionalen Märkten.

Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Regionale Verankerung
203-1	Investitionen in Infrastruktur und Sponsoring	Stiftung 100 Jahre WKB
203-2	Bedeutende indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	NB25, Regionale Verankerung

Lokale Gemeinschaften

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Regionale Verankerung
413-1	Aktivitäten unter Einbeziehung der lokalen Gemeinschaft, Bewertung der Auswirkungen und Entwicklungsprogramme	NB25, Regionale Verankerung Merkblatt zur Prävention und zum Umgang mit Interessenkonflikten
G4-FS13	Zugangspunkte in Gebieten mit geringer Bevölkerungsdichte oder geringer städtischer Struktur	Die Kunden der WKB haben Zugang zu einem umfangreichen Netz von Filialen und Bancomaten sowie zu selbstbedienten Ferndienstleistungen.

Beschaffungspraktiken

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Regionale Verankerung
204-1	Anteil der Ausgaben bei lokalen Lieferanten	NB25, Regionale Verankerung

Umweltbewertung von Lieferanten

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Regionale Verankerung
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien geprüft wurden	NB25, Regionale Verankerung

Soziale Bewertung von Lieferanten

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Regionale Verankerung
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien geprüft wurden	NB25, Regionale Verankerung

Öffentliche Politiken

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Regionale Verankerung
415-1	Politische Beiträge	NB25, Ethik und Governance

Individueller Indikator

Relevante Themen

3-3	Umgang mit relevanten Themen	NB25, Regionale Verankerung
	Kundenzufriedenheit	NB25, Stakeholder und relevante Themen NB25, Finanzen und Produkte

Berichtsgrundlage für spezifische Indikatoren

Indikatoren	Referenzen	Zusätzliche Informationen
Anteil der verwalteten Vermögenswerte, die einen Ansatz mit ESG-Kriterien verfolgen und in folgende Produktarten investiert sind	CSR-Bericht, Seite <u>46</u> und <u>47</u>	Die zugrunde liegenden Anlagen setzen ESG-Kriterien nach der ESG-Methodik der Bank um: <u>ESG-Merkblatt</u>
Anteil des Kreditportfolios in Sektoren mit hohem CO ₂ -Ausstoss	CSR-Bericht, Bericht Klima 2025 (TCFD)	Prozentualer Anteil des Kreditportfolios der Bank an Gegenparteien in den Sektoren Öl, Gas, Kohle, Strom, Automobil, Zement, Luftfahrt und Stahl, Sektoren, die in der PACTA-Methodik (Paris Agreement Capital Transition Assessment) definiert sind.
Klimastrategie	CSR-Bericht (Umwelt), Klimabericht 2025	Vorstellung der Klimastrategie, Referenzrahmen der Roadmap zur Dekarbonisierung.
Klimarisiken	Klimabericht 2025	Weiterführende Informationen: Integration von Klimarisiken (physische Risiken und Übergangsrisiken) in den umfassenden Risikomanagementrahmen als Risikofaktoren.

Abkürzungsverzeichnis

AMAS	Asset Management Association Switzerland	IT	Informationstechnologie
ApME	Association for Environmental Management and Sustainability in Financial Institutions (Verband für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten)	JSA	Job Stress Analysis
		kg	Kilogramm
		km	Kilometer
AuM	Assets under Management: Verwaltete Vermögen	KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
BR	Bundesrat	kWh	Kilowattstunde, Einheit zur Messung des Verbrauchs jedes Haushalts
CAUD	Prüfungs- und Risikoausschuss	LCH	Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz
CO ₂	Kohlendioxid	m ³	Kubikmeter
CORSE	CSR-Ausschuss	MSCI	Morgan Stanley Capital International
COSTRI	Ausschuss für Strategie, digitale Transformation und Innovation	NB	Nachhaltigkeitsbericht
		NCSC	Nationales Zentrum für Cybersicherheit
CRM	Client Risk Management	OR	Obligationenrecht
CRO	Chief Risk Officer	ÖRK	Öffentlich-rechtliche Körperschaft
CSO	Chief Sustainability Officer	PACTA	Paris Agreement Capital Transition Assessment (Kapitalübergangsbewertung)
CSR	Gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens	PCAF	Partnership for Carbon Accounting Financials
		PRI	Principles for Responsible Investment
CYP	Challenge Your Potential: Ausbildungszentrum für grundlegende Bankberufe	SBTi	Science Based Targets Initiative
DSG	Datenschutzgesetz	SBVg	Schweizerische Bankiervereinigung
DSGVO	Datenschutzverordnung	SER	SIX Exchange Regulation
ESG	Environmental Social Governance	SRI	Sozial verantwortliche Investition
ETF	Exchange Trade Funds	StWE	Stockwerkeigentum
FINMA	Eidgenössische Finanzmarktaufsicht	SWOT	Strategisches Analyseinstrument zur Identifizierung interner und externer Faktoren, die für das Erreichen von Zielen förderlich und hinderlich sind (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats)
FSC	Forest Stewardship Council		
GB	Geschäftsbericht	t	Tonne
GD	Generaldirektion	TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures (Task Force zur Offenlegung von klimarelevanten Finanzdaten)
GEAK/GEAK+	Gebäudeenergieausweis der Kantone		
GHG	Greenhouse Gas	THG	Treibhausgase
GJ	Gigajoule	UNO	Organisation der Vereinten Nationen
GRI	Global Reporting Initiative	vgl.	Vergleiche
GSD	Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung)	VR	Verwaltungsrat
GV	Generalversammlung	VZÄ	Vollzeitäquivalent
IKS	Internes Kontrollsystem	WKB	Walliser Kantonalbank
ISEA	International Standard on Assurance Engagements		
ISO	International Standardization Organization		



Betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu ausgewählten Nachhaltigkeitsindikatoren

An den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Walliser Kantonalbank, Sitten

Unser Auftrag

Wir wurden beauftragt, eine Auswahl von Nachhaltigkeitsindikatoren ("Nachhaltigkeitsinformationen"), die im *Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR) & nachhaltige Entwicklung 2025* der Walliser Kantonalbank ("die Bank") für das am 31. Dezember 2025 endende Geschäftsjahr aufgeführt sind, einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen.

Umfang und Prüfungsgegenstand

Unser Auftrag zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bestand aus einer Überprüfung ausgewählter Nachhaltigkeitsindikatoren für das am 31. Dezember 2025 endende Geschäftsjahr, die im *Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR) & nachhaltige Entwicklung 2025* ("Bericht") der Bank aufgeführt sind, wie im Folgenden dargelegt:

- Interessenkonflikte, auf den Seiten 16, 17 und 59 des Berichts
- Kommunikation und Schulung zu Weisungen und Politiken zur Korruptionsbekämpfung, auf den Seiten 16 und 17 des Berichts
- Anzahl der Beschäftigten, einschliesslich Anzahl der Frauen und Anzahl der Männer, auf Seite 24 des Berichts
- Anzahl der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten, auf Seite 24 des Berichts
- Anteil von Frauen in der gesamten Belegschaft, der höheren Kaderfrauen (ab Vizedirektorin) und der Kaderfrauen (ab Handlungsbevollmächtigte), auf Seite 24 des Berichts
- Fluktuationsquote der Beschäftigten auf Seite 24 des Berichts
- Rekrutierungen und Rekrutierungsquote, auf Seite 24 des Berichts
- Rekrutierungsquote von Frauen und Rekrutierungsquote von Männern, auf Seite 24 des Berichts
- Jährliche Gesamtvergütungsquote, auf Seite 28 des Berichts
- Deckungsgrad der Pensionskasse, auf Seite 28 des Berichts
- Anzahl der Mitarbeitenden in Ausbildung, darunter Auszubildende, Absolvent/innen der Berufsmaturität, Teilnehmende am internen Bildungsprogramm, Praktikant/innen, auf Seite 30 des Berichts
- Anzahl der Fortbildungstage, auf Seite 30 des Berichts
- Anzahl der Absenztage pro Mitarbeitende/n wegen Krankheit, auf Seite 33 des Berichts
- Anzahl der Mitarbeiterinnen, die Mutterschaftsurlaub bezogen haben, und Anzahl der Mitarbeiter, die Vaterschaftsurlaub bezogen haben, auf Seite 33 des Berichts
- Rückkehrtrate nach Mutterschaftsurlaub, auf Seite 33 des Berichts

- Anteil und AuM mit ESG-Merkmalen in Star Select, Smart und Active Portfolio Verwaltungsmandaten, auf Seite 47 des Berichts
- Anteil und AuM mit ESG-Merkmalen in WKB-Zertifikate (Europa und Welt), auf Seite 47 des Berichts
- Anteil und AuM mit ESG-Merkmalen in die Fonds Equity Switzerland, Swiss Equity Quality & Dividend und Flex auf Seite 47 des Berichts
- Schaffung direkt erzeugter und verteilter wirtschaftlicher Werte, auf Seite 53 des Berichts
- Anzahl der Mandate (Mitarbeiterengagements in der Zivilgesellschaft), auf Seite 55 des Berichts
- Anteil des Kreditportfolios in Sektoren mit hohem CO₂-Ausstoss, auf Seite 25 des TCFD-Berichts

Wir haben keine Prüfungshandlungen für andere im Bericht enthaltene Informationen als für die im vorangegangenen Absatz verwiesenen durchgeführt und geben dementsprechend auch keine Schlussfolgerung zu diesen anderen Informationen ab.

Anwendbare Kriterien

Die von der Bank verwendeten Berichtskriterien ("anwendbare Kriterien") basieren auf den Standards der *Global Reporting Initiative* ("GRI") sowie für Kredit- und Vermögensverwaltungskennzahlen auf bankspezifischen Definitionen, wie auf Seite 66 des Berichts beschrieben.

Schlussfolgerung unserer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der dadurch erlangten Prüfungsnachweise sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die ausgewählten Nachhaltigkeitsindikatoren nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Kriterien erstellt worden sind.

Wir geben keine Schlussfolgerungen ab zu Informationen, die sich auf frühere Perioden beziehen, oder zu anderen Informationen, die im Bericht enthalten sind, einschliesslich eingebetteter Bilder, Audio- oder Videodateien.

Inhärente Einschränkungen

Wir bieten begrenzte Sicherheit auf die ausgewählten Indikatoren gemäss den anwendbaren Kriterien. Betriebswirtschaftliche Prüfungen zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterliegen inhärenter Grenzen. Jedes Kontrollsystem, so effektiv es ist, kann nicht verhindern, dass wesentliche – beabsichtigte oder unbeabsichtigte – Fehler oder falsche Darstellungen auftreten und unentdeckt bleiben. Da wir stichprobenhafte Prüfungshandlungen durchführen, können wir nicht garantieren, dass Fehler oder falsche Darstellungen, falls vorhanden, entdeckt werden.

Die selbstdefinierten Kriterien, die Art der ausgewählten Indikatoren und das Fehlen konsistenter externer Standards ermöglichen die Anwendung unterschiedlicher akzeptierter Messmethoden, was zu Abweichungen zwischen Unternehmen führen kann. Die angewandten Messmethoden können auch die Vergleichbarkeit der von verschiedenen Unternehmen und innerhalb einer Organisation von Jahr zu Jahr berichteten Indikatoren beeinflussen, da sich diese weiterentwickeln.

Verantwortung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der Bank

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Bank sind verantwortlich für die Erstellung des *Berichts über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR) & nachhaltige Entwicklung 2025* und der darin enthaltenen Informationen in Übereinstimmung mit den oben genannten anwendbaren Kriterien. Diese Verantwortung umfasst die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen, die für die Erstellung eines Berichts wesentlich sind und frei von wesentlichen falschen Darstellungen, sei es aufgrund von Betrug oder Fehlern, sind. Diese Verantwortung umfasst die Auswahl und Anwendung der anwendbaren Kriterien sowie der Mess- und Schätzmethoden, die unter den gegebenen Umständen als angemessen erachtet werden. Sie umfasst auch ausreichenden Zugangs zu den Erklärungen, Dokumenten und anderen Informationen, die für die Durchführung unserer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit erforderlich sind.

Unsere Verantwortung

Unsere Verantwortung ist es, auf der Grundlage der von uns erlangten Nachweise eine Schlussfolgerung zu den oben genannten Nachhaltigkeitsindikatoren abzugeben.

Unsere Arbeit wurde in Übereinstimmung mit dem *International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Betriebswirtschaftliche Prüfungen ausser Prüfungen oder prüferische Durchsichten von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen*, und in Übereinstimmung mit unserem Auftragsschreiben durchgeführt. Nach ISAE 3000 (Revised) haben wir Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ausgewählten Indikatoren in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Kriterien erstellt wurden.

Unabhängigkeit und Qualitätskontrollen

Wir haben die Unabhängigkeits- und sonstigen beruflichen Verhaltensanforderungen des International Code of Ethics for Professional Accountants des *International Ethics Standards Board for Accountants* eingehalten. Dieser Kodex legt fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

Unser Unternehmen wendet den International Standard on Quality Management 1 (ISQM 1) an und unterhält dementsprechend ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem mit dokumentierten Regelungen und Massnahmen zur Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen, beruflichen Standards und anwendbaren gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen.

Wesentliche durchgeführte Prüfungshandlungen zur begrenzten Sicherheit

Wir planen und führen unsere Arbeit in den Bereichen durch, in denen wesentliche Fehler in Bezug auf die ausgewählten Indikatoren auftreten können. Die von uns durchgeführten Prüfungshandlungen basieren auf professionellem Urteilsvermögen. Im Rahmen unserer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit der ausgewählten Indikatoren haben wir folgende Prüfungshandlungen durchgeführt:

- Befragung der verantwortlichen Person für die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR) der Bank, um den Governance- und Überwachungsprozess in Bezug auf die Datenerfassung und -verwaltung sowie den Berichterstattungsprozess zu verstehen;

- Befragung von Schlüsselpersonen, die an den Datenerfassungs-, Management- und Erstellungsprozessen des *Berichts über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR) & nachhaltige Entwicklung 2025* beteiligt sind, um den Prozess der Datenerfassung, Datenverarbeitung und Berichterstattung zu verstehen;
- Überprüfung der Dokumentation zur Bestätigung der Ergebnisse unserer Befragungen, einschliesslich Nachweisen zur Bestätigung getätigter Aussagen sowie der Dokumentation der Berichterstattungsprozesse und Protokolle relevanter Sitzungen;
- Überprüfung der korrekten Anwendung der Berechnungskriterien gemäss den in den anwendbaren Kriterien festgelegten Methoden;
- Durchführung analytischer Prüfungshandlungen und Prüfung der zugrundeliegenden Daten sowie Einsichtnahme in die Dokumentation auf Basis statistischer und nicht-statistischer Stichproben zur Beurteilung, ob die Daten gemäss den anwendbaren Kriterien erfasst und berichtet wurden.

Die im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit durchgeführten Prüfungshandlungen weichen in ihrer Art und ihrem zeitlichen Ablauf von jenen zur Erlangung hinreichender Sicherheit ab und sind in ihrem Umfang weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird als wenn eine Prüfung zur Erlangung hinreichender Sicherheit durchgeführt worden wäre.

Eingeschränkte Nutzung

Dieser Bericht wurde ausschliesslich für die Walliser Kantonalbank in Übereinstimmung mit unserem Auftragsschreiben erstellt.

Ohne eine Haftung in Bezug auf diesen Bericht gegenüber einer anderen Partei als der Walliser Kantonalbank zu übernehmen oder zu akzeptieren, haben wir der Veröffentlichung unseres Berichts im *Bericht über die gesellschaftliche Verantwortung des Unternehmens (CSR) & nachhaltige Entwicklung 2025* der Walliser Kantonalbank zugestimmt, um der Walliser Kantonalbank nachzuweisen, dass sie einen Bericht eines unabhängigen Wirtschaftsprüfers in Bezug auf Nachhaltigkeitsinformationen erhalten hat. Diese Zustimmung erweitert unsere Verantwortung zu keinem Zweck und auf keiner Grundlage. Im Rahmen des gesetzlich zulässigen Umfangs übernehmen wir keine Verantwortung für unsere Arbeit, diesen Bericht, oder unsere Schlussfolgerungen gegenüber anderen Personen als der Walliser Kantonalbank.

Deloitte SA



Sandro Schoenenberger
Zugelassener Revisionsexperte



Claire Ledrich
Senior Manager

Genf, 25. März 2026

Impressum

VERANTWORTLICHE FÜR DIE PUBLIKATION UND REDAKTION

Géraldine Varone, WKB

KOORDINATION KOMMUNIKATION UND MARKETING

Virginie Pastore-Mayor, WKB

SCHRIFTSATZ

Sasha Ricciardi, WKB

ÜBERSETZUNG INS DEUTSCHE

Remo Dürr, WKB

ÜBERSETZUNG INS ENGLISCHE

SwissGlobal Language Services AG

PORTRÄTFOTOGRAFIEN VON PIERRE-ALAIN GRICHTING, OLIVER SCHNYDER, ALINE DE RIEDMATTEN

Olivier Maire, Studio54

STIFTUNG «100 JAHRE WKB»

Kévin Manand, Studio Viens & Vois

ÜBRIGE FOTOGRAFIEN

WKB

©WKB

Nachdruck der Texte mit Quellenangabe gestattet.

Dieser Bericht wird in deutscher, französischer und
englischer Sprache veröffentlicht.

Massgebend ist die französische Fassung.

März 2026



Walliser Kantonalbank
Place des Cèdres 8, 1950 Sitten

wkb.ch