Nachhaltigkeitsbericht 2018

Oberbank
3 Banken Gruppe

Oberbank. Nicht wie jede Bank.

Inhaltsverzeichnis

5 Kennzahlen im Überblick
7 Brief des Vorstandsvorsitzenden
8 150 Jahre Oberbank
9 Wertebasierte Strategie
11 Strategischer Ausblick
12 Governance und Due-Diligence-Prozesse
13 Nachhaltige Unternehmensführung
14 Code of Conduct
15 Verhaltenskodex für LieferantInnen
15 Eigenveranlagung
16 Ombudsstelle und Beschwerdemanagement
18 Steuermoral
18 Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung & Embargos
19 Betrugs- und Korruptionsprävention
20 Wertpapier-Compliance
20 IT-Security und Umgang mit Cyberbedrohungen
22 Datenschutz
22 Business Continuity Management
24 Nachhaltiges Risikomanagement
30 MitarbeiterInnen
31 Human-Capital-Ansatz
32 Besonders hohe Arbeitszufriedenheit
32 Arbeitnehmervertretung
32 Human Resources Strategie und Umgang mit Risiken
33 Wertschätzende und nachhaltige HR-Politik
33 Sozialleistungen für MitarbeiterInnen
34 Austausch mit Interessengruppen
34 Begünstigte Aktienbeteiligungen
34 Mitarbeiter-Beteiligungsstiftung
34 Verantwortungsbewusster Arbeitgeber
34 Flexibilität, Arbeitszeit, Auszeit
35 Projekt „Aktie Gesundheit“
36 Beispielhafte Projekte
36 Ausgezeichnet
37 Gender Balance
38 Generationenwechsel zu 100 % aus den eigenen Reihen
39 Zusammenarbeit mit Dienstleistern
39 Überstundenaufkommen
39 Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit
40 Aufwendungen für Schulungen
41 Potenzialmanagement
41 Generationenmanagement
41 Diversitätskonzept der Oberbank für Vorstand und Aufsichtsrat

45 Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (Oberbank Konzern)
48 Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (Oberbank AG)
51 Produkte
52 Wirtschaftliche Verantwortung
52 Verantwortung in der Produktgestaltung
52 Das nachhaltige Produktangebot wird entsprechend ausgebaut
53 Die Kriterien für ein nachhaltiges Investment
53 Umfassendes Monitoring, transparente Prüfung
53 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds
53 3 Banken Mensch & Umwelt Aktienfonds
54 3 Banken Mensch & Umwelt Mischfonds
54 Nachhaltige Bewusstseinsbildung
54 Produkte für Private: seit Jahren am richtigen Weg
54 Privatkunden-Produktportfolio: ein Abbild der gelebten Werte
54 Ausgezeichnete Kundenorientierung
54 Auswahl der KundInnen
55 Schwerpunkt Wohnraumsanierung und -förderung
55 Verantwortungsvolle Privatfinanzierungen
55 Förderdarlehen
56 Wohnbankkredite
57 Das neue Grün: Online-Dienste
57 Oberbank Finanz-Check
57 Auszeichnungen
58 Finanzierung von emissionsarmen und ressourcenschonenden Projekten
58 3-Banken Wohnbaubank AG
58 Basiskonto
58 Anlegerschutz
59 Seit 150 Jahren eine verantwortungsvolle Firmenkundenpolitik
59 Eine gewissenhafte Kreditvergabe unterstützt Unternehmen langfristig
59 Aus der Region, für die Region
60 Nicht jede Branche, nicht jedes Unternehmen
60 Ausschlusskriterien im Neukundengeschäft
61 Branchen- und länderübergreifende Tatbestände
62 Gesellschaft
63 Nachhaltigkeit des gesamten Handelns
63 Oberbank unterstützt duale Ausbildung von AHS-AbsolventInnen
63 FiRi: Ein Ausbildungsschwerpunkt für SchülerInnen von Handelsakademien
64 Fundierte Lehrlingsausbildung
64 Soziales Engagement ist eine Haltung
65 Soziale Verantwortung und Corporate Citizenship
70 Weiteres Community Involvement
70 Politische Spendenbeiträge
71 Transparenz bei Verbandsmitgliedschaften und Interessenvertretungen

Inhaltsverzeichnis

71 Policy – Verantwortungsbewußtes Marketing
72 Global 2000 – ein Geschenk mit MehrWert
72 Beschäftigungspraxis und Löhne
72 Direkte Pensionszusagen und Zahlungen an eine überbetriebliche Pensionskasse
72 Aufgaben des Oberbank Betriebsrats
73 Respekt vor Menschenrechten
73 Fortschritte beim Umbau von Filialen
73 BSVÖ-Richtlinien bei Geldausgabeautomaten
73 Neugestaltung der Website
74 Nachhaltiges Engagement im Finanzierungsbereich – Projekt Cape10
74 Oberbank finanziert innovative Arbeitsmarkt-Projekte der Firma Reaktiv
75 Finanzierung flächendeckender Pressevielfalt in Österreich
76 Daten zur Steuerleistung (ohne latente Steuern)
77 Umwelt und Klima
78 Ökologisches und soziales Bekenntnis
78 Ökologische Verantwortung
78 Lieferantenwahl
78 Energieeffizienzmaßnahmen
82 Einsatz von Elektrofahrzeugen
83 Übersicht zu Energieeinsparungen
83 Klimafreundliche Dienstreisen
83 Fuhrpark-Policy senkt CO2-Emissionswert
83 Fahrtkostenzuschuss bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel
84 Oberbank startet mit E-Mobilität
85 Gelebte Nachhaltigkeit mit „Aktie Honig“
86 Umweltbezogene Kennzahlen (AG und Konzern)
87 Impressum und allgemeine Angaben zur Berichterstattung

Kennzahlen im Überblick

Erfolgszahlen in Mio. €	2018	2017	Veränd.
Zinsergebnis	345,2	315,3	9,5 %
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-25,6	-28,4	-9,9 %
Provisionsergebnis	159,2	140,6	13,2 %
Verwaltungsaufwand	-283,6	-266,2	6,5 %
Jahresüberschuss vor Steuern	270,5	238,9	13,2 %
Jahresüberschuss nach Steuern	225,6	200,5	12,5 %

Bilanzzahlen in Mio. €	2018	2017	Veränd.
Bilanzsumme	22.212,6	20.830,6	6,6 %
Forderungen an Kunden	15.883,0	14.760,3	7,6 %
Primärmittel	14.244,0	13.394,7	6,3 %
hievon Spareinlagen	2.684,1	2.719,0	-1,3 %
hievon verbriefte Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	2.098,3	1.997,4	5,1 %
Eigenkapital	2.797,9	2.466,8	13,4 %
Betreute Kundengelder	28.530,9	29.332,6	-2,7 %

Anrechenbare Eigenmittel in Mio. €	2018	2017	Veränd.
Hartes Kernkapital	2.517,8	2.203,1	14,3 %
Kernkapital	2.563,1	2.273,8	12,7 %
Eigenmittel	2.911,8	2.622,9	11,0 %
Harte Kernkapitalquote	17,46 %	16,50 %	0,96 %-P.
Kernkapitalquote	17,77 %	17,03 %	0,74 %-P.
Gesamtkapitalquote	20,19 %	19,64 %	0,55 %-P.

Unternehmenskennzahlen	2018	2017	Veränd.
Return on Equity vor Steuern	10,18 %	10,06 %	0,12 %-P.
Return on Equity nach Steuern	8,49 %	8,44 %	0,05 %-P.
Cost-Income-Ratio (Kosten-Ertrag-Relation)	48,92 %	49,90 %	-0,98 %-P.
Risk-Earning-Ratio (Kreditrisiko/Zinsergebnis)	7,42 %	9,01 %	-1,59 %-P.

Ressourcen	2018	2017	Veränd.
Durchschnittl. gewichteter Mitarbeiterstand	2.101	2.050	51
Anzahl der Geschäftsstellen	170	161	9

Oberbank-Aktien	2018	2017	2016
Anzahl Stamm-Stückaktien	32.307.300	32.307.300	32.307.300
Anzahl Vorzugs-Stückaktien	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Höchstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in €	89,80/88,50	81,95/71,40	60,30/52,75
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in €	82,00/72,50	60,36/52,00	52,57/37,70
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in €	89,80/83,00	81,95/71,40	60,30/52,50
Marktkapitalisierung in Mio. €	3.150,2	2.861,8	2.105,6
IFRS-Ergebnis je Aktie in €	6,39	5,68	5,59
Dividende je Aktie in €	1,10	0,90	0,65
Kurs-Gewinn-Verhältnis Stammaktie	14,1	14,4	10,8
Kurs-Gewinn-Verhältnis Vorzugsaktie	13,0	12,6	9,4

Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und bei der Errechnung der Veränderungsraten können geringfügige Differenzen im Vergleich zur Ermittlung aus den nicht gerundeten Rechnungsgrundlagen auftreten

DR. FRANZ GASSELSBERGER, MBA

Generaldirektor der Oberbank AG

Brief des Vorstandsvorsitzenden

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

im Jahr 2019 feiert die Oberbank ihr 150-jähriges Bestehen. Ein guter Anlass auch auf die Nachhaltigkeitsbemühungen der Bank aufmerksam zu machen und einen separaten Nachhaltigkeitsbericht zusätzlich zum Geschäftsbericht zu veröffentlichen.

In den vergangenen 150 Jahren bewies die Oberbank immer wieder Stärke und Widerstandskraft, egal wie herausfordernd sich die jeweiligen politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen gerade darstellten.
Diese konstante Stabilität war nur möglich, weil von Anfang an Werte verfolgt wurden, die durchaus als nachhaltig einzustufen sind. Werte wie Offenheit, Transparenz, Umsichtigkeit oder Kompetenz. Im Sinne einer umfassenden Verantwortung gegenüber den Regionen und ihren Menschen agiert die Oberbank schon seit jeher nachhaltig.

Unser Regionalitätsprinzip ist sowohl mit gesellschaftlicher als auch mit ökonomischer Verantwortung eng verknüpft.
Die Oberbank ist in ihren Regionen verwurzelt, unterstützt Menschen und Wirtschaft vor Ort, eröffnet neue Filialen nur in jenen Regionen, in denen sie die Kundinnen und Kunden gut kennt und daher das Risiko stets gut einschätzen kann. Selbst heute, wo die Oberbank bereits 170 Filialen in fünf Ländern führt, hat sie sich den Charakter einer souveränen Regionalbank behalten.

Die Absicherung der Selbständigkeit und Unabhängigkeit ist das oberste Ziel der Oberbank.
Dies gewährleistet, dass das Handeln der Oberbank ausgewogen die Interessen aller Stakeholder berücksichtigt. Jede Bevorzugung eines Stakeholders führt zu Ungleichgewichten und gefährdet die Informationssymmetrie. Deshalb ist die wirtschaftliche und unternehmerische Unabhängigkeit auch heute noch zentraler Anker unserer Unternehmenskultur und ein wichtiger Teil des nachhaltigen Erfolgs.

Die Voraussetzung für diesen Erfolg ist auch eine stabile Vertrauensbasis in der gesamten Gesellschaft.
Wir verdanken den Regionen in denen wir tätig sind sehr viel und haben die Pflicht etwas zurückzugeben. Als Verantwortung gegenüber der Allgemeinheit betrachten wir unter anderen soziales Engagement und vielfältige Sponsortätigkeiten in den Bereichen Kultur, Sport und Bildung. Durch finanzielle und organisatorische Unterstützung kommt der wirtschaftliche Erfolg der Oberbank auch Personen und Gruppen zugute, deren eigenes Lebensumfeld weniger privilegiert ist.

170 Filialen in 150 Jahren – das ist durchschnittlich betrachtet knapp über eine Filiale pro Jahr und mit dem Wachstum eines Baums in Jahresringen vergleichbar.
Die Oberbank wächst organisch, kontinuierlich und hinterlässt einen möglichst kleinen ökologischen Fußabdruck. Auch das ist typisch für die Oberbank: keine Zukäufe, sondern Schritt für Schritt planen und überlegt handeln. So kann die gesamte Organisation organisch mitwachsen und nachhaltige Stabilität bieten.

Wichtig dabei ist, dass nachhaltiges Handeln als Unternehmensziel verankert ist und auch gelebt wird.
Denn weder gesellschaftliche noch ökonomische und ökologische Verantwortung dürfen ein Lippenbekenntnis sein. Zu dieser Verantwortung bekennt sich die Oberbank seit 150 Jahren.

Linz, im März 2019

Generaldirektor Dr. Franz Gasselsberger, MBA
Vorsitzender des Vorstands

Seit 150 Jahren erfolgreich im Herzen Europas

Am 13.4.1869 wurde in Linz die Gründung der Bank für Oberösterreich und Salzburg auf Initiative von international tätigen Kaufleuten beschlossen. Als Gründungsdatum wurde der 1.7.1869 festgelegt, als Sitz der Gesellschaft Linz. Mit der Gründung nimmt eine bemerkenswerte Erfolgsgeschichte ihren Lauf. Engagierte Kaufleute, schon damals mit überregionalen Wirtschaftskontakten, erkennen den Bedarf an einer regionalen Bank, die sie im Wirtschaftsleben bestmöglich begleitet. Schon bald ist die Oberbank das Institut der legendären Sensen-Industrie und legt damit bereits früh ihr Fundament als die führende Industriebank in Oberösterreich und Salzburg.

Erste Bewährungsproben und große Herausforderungen

Eine erste Bewährungsprobe war der Börsen-Crash von 1873, der das junge Bankinstitut vor große Herausforderungen stellte. 1920 wurde das Land Oberösterreich als Aktionär gewonnen, 1921 die Bayerische Vereinsbank. 1929 wurde die Creditanstalt für Handel und Gewerbe (CA) Mehrheitseigentümerin der Oberbank. Bis weit nach dem Ersten Weltkrieg entwickelte sich die Oberbank jedenfalls trotz wirtschaftlich schwieriger Zeiten stetig weiter. Im Nationalsozialismus allerdings erfuhr sie eine ideologische Gleichschaltung und musste als Industriebank für die Zwecke des Regimes tätig sein.

Nach 1945 entwickelte sich die Bank wieder eigenständig im raschen Takt von Wiederaufbau und Wirtschaftswunder. Die CA teilte ihre Mehrheitsanteile an der Oberbank AG, der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft (BTV) und der Bank für Kärnten AG (heute BKS Bank AG). Je ein Drittel behielt die CA, je zwei Drittel wurden an die jeweils beiden anderen Banken abgegeben. Aus der ursprünglich reinen Kapitalverflechtung hat sich eine enge und freundschaftliche Zusammenarbeit als „3 Banken Gruppe“ entwickelt. Wo Synergien erzielt werden können, arbeiten die 3 Banken eng zusammen, gemeinsame Tochterunternehmen wie die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft oder die DREI BANKEN IT Gesellschaft sind besonders erfolgreich. In der ALPENLÄNDISCHE GARANTIE-GESELLSCHAFT (ALGAR) sichern die 3 Banken Großkreditrisiken ab. Der eigenständige Marktauftritt der 3 Banken wird durch diese Zusammenarbeit nicht beeinträchtigt.

Wandel zur international tätigen Regionalbank

150 Jahre Oberbank bedeuten eine wechselvolle Geschichte über fünf politische Systemwechsel und sechs verschiedene Währungen hinweg. Ihre heutige Struktur und Unabhängigkeit verdankt die Oberbank dem Gang an die Wiener Börse im Jahr 1986. Der damit verbundene hohe Grad an Autonomie wurde erfolgreich für eine stringente Expansionspolitik in Zentral- und Osteuropa genutzt.

Mit dem Börsengang verstärkte sich der autonome und innovative Geschäftsansatz, der die Oberbank bis ins Jubiläumsjahr 2019 zur erfolgreichen Regionalbank werden ließ. Seit den 1980er-Jahren expandiert die Oberbank auch außerhalb von Oberösterreich und Salzburg. Seit 1985 führt sie Filialen in Niederösterreich, seit 1988 in Wien, seit 1990 in Deutschland, seit 2004 in Tschechien, seit 2007 in Ungarn und seit 2009 in der Slowakei. Damit ist die Oberbank eine international tätige Regionalbank im Herzen Europas.

Wertebasierte Strategie

Wertebasierte Strategie

Ethische und ökologische Werte als strategische Basis

Die Strategie der Oberbank basiert auf ethischen und ökologischen Werten und wird laufend weiterentwickelt. Deshalb wird alle vier Jahre ein entsprechendes Strategieprojekt mit externer Begleitung durchgeführt. Kern dieser wertebasierten Strategie sind folgende Punkte:

- **Die Absicherung der Selbständigkeit und Unabhängigkeit ist das oberste Ziel der Oberbank.**
  Nur durch das Erreichen dieses Ziels ist gewährleistet, dass das Handeln der Oberbank ausgewogen die Interessen der KundInnen, MitarbeiterInnen und AktionärInnen berücksichtigen kann.
- **Die Oberbank bietet Unternehmen und Privaten höchste Beratungsqualität.**
  Im Firmenkundengeschäft beweist die Oberbank hohe Auslandskompetenz und besonderes Know-how in Fragen der Investitionsfinanzierung und alternativer Finanzierungsformen wie Equity- und Mezzaninkapital.
  Im Privatkundengeschäft zeigt die Oberbank besondere Kompetenz bei beratungsintensiven Dienstleistungen: im Private Banking, in der Vermögensverwaltung oder bei Wohnbaufinanzierungen.
- **Die Oberbank wächst organisch, durch Filialgründungen.**
  Ziel der Expansion ist die Begleitung bestehender KundInnen und die Gewinnung von NeukundInnen in wirtschaftlich attraktiven Regionen. Ende 2018 führte die Oberbank 170 Filialen in Österreich, Deutschland, Tschechien, Ungarn und der Slowakei.
- **Die Oberbank geht nur Risiken ein, die sie aus eigener Kraft bewältigen kann.**
  Das Risiko wird auf niedrigem Niveau stabilisiert: Die Risk-Earning-Ratio soll demnach langfristig unter 25 % liegen, die Wertberichtigungsquote unter 0,7 %.
- **Die Oberbank refinanziert die Kundenkredite mit Kundeneinlagen und anderen langfristigen Refinanzierungsmitteln.**
  Zusätzlich bestehen hohe Liquiditätsreserven in Form von Kreditforderungen und refinanzierungsfähigen Wertpapieren sowie Finanzierungslinien bei einem breiten Netzwerk an Banken und institutionellen Anlegern.
- **Der Eigenhandel spielt in der Oberbank eine untergeordnete Rolle**.
  Die Abteilung Global Financial Markets erbringt vor allem Dienstleistungen im Zins- und Währungsrisikomanagement für die KundInnen und die Banksteuerung.
- **Die Oberbank entwickelt systematisch die fachliche und soziale Kompetenz ihrer MitarbeiterInnen.**
  Das Managementsystem MbO und festgeschriebene Leistungsstandards geben Orientierung und sorgen für ein regelmäßiges Feedback.
- **Günstige Kostenstrukturen tragen wesentlich zur Ertragskraft der Oberbank bei.**
  Effiziente Prozesse, schlanke Unternehmensstrukturen und laufende Rationalisierungsprojekte ermöglichen eine laufende Verbesserung der Ertragskraft und sorgen für konstant gute Rentabilitätskennziffern.

Beteiligungsnetzwerk der Oberbank

Dauerhafte Beteiligungen geht die Oberbank nur ein, um Entscheidungszentralen und Arbeitsplätze heimischer Unternehmen abzusichern, ihre Hausbankfunktion zu festigen oder wenn das Beteiligungsunternehmen eine „Verlängerung“ des Banken-Kerngeschäfts darstellt (Immobiliengesellschaften, Investmentfondsgesellschaft).
Eine vollständige Auflistung aller Beteiligungen ist im Geschäftsbericht (Kapitel „Konzernabschluss“, Note 57) ersichtlich.

- Die Anteile an BKS und BTV sind die wichtigsten Beteiligungen der Oberbank. Mit der Bausparkasse Wüstenrot, der Oesterreichischen Kontrollbank AG oder der CEESEG AG (Muttergesellschaft der Wiener Börse AG) ist die Oberbank an weiteren Unternehmen beteiligt, mit denen sie eng kooperiert.
- Als strategischer Partner hält die Oberbank u. a. Anteile an der voestalpine AG (8,14 %), der Energie AG Oberösterreich (4,12 %), der Lenzing Aktiengesellschaft (3,73 %), der LINZ TEXTIL HOLDING AKTIEN-GESELLSCHAFT (6,22 %) und der Gasteiner Bergbahnen Aktiengesellschaft (32,62 %).
- Über Holding-Gesellschaften geht die Oberbank im Zuge von Private Equity-Finanzierungen Beteiligungen ein.

- Im Immobilienbereich ist die Oberbank an Gesellschaften beteiligt, die zur Errichtung oder zum Betrieb eigener Immobilien gegründet wurden, vereinzelt auch an Unternehmen, die als Wohnbauträger wichtige Partner in Fragen der Wohnbaufinanzierung sind.
- Im Leasing-Teilkonzern sind die in- und ausländischen Leasinggesellschaften der Oberbank gebündelt sowie Gesellschaften zur Finanzierung von einzelnen Kunden- oder Oberbank-Projekten.
- Sonstige Beteiligungen bestehen an Gesellschaften, die banknahe Leistungen erbringen (DREI-BANKEN-IT Gesellschaft, Einlagensicherung der Banken und Bankiers) oder im Oberbank-Einzugsgebiet besondere regionale Bedeutung haben (diverse Technologie- oder Gründerzentren).

17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung

Die wertebasierte Strategie der Oberbank und die von den Vereinten Nationen definierten 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung sind eng miteinander verbunden. Diese Symbiose ist unter anderem die Basis für das Umsetzen entsprechender ethischer und ökologischer Standards in der Oberbank.

Strategischer Ausblick

Im Geschäftsjahr 2019 wird die Oberbank ein eigenes Projekt zum Thema Nachhaltigkeit aufsetzen. Im Rahmen dieses Projekts werden mehrere Handlungsfelder bearbeitet:

- Entwicklung einer CSR-Strategie und eines CSR-Programms;
- Implementierung einer Steuerungsgruppe und entsprechender Prozessstrukturen, um die stetige Weiterentwicklung des CSR-Programms zu gewährleisten;
- Einführung weiterer zertifizierter Finanzprodukte, konsequente Erweiterung der Produktpalette;
- Einführen von Prozessen und systematische Analyse von Abläufen, um die Ökoeffizienz weiter zu erhöhen;
- Intensivierung des Dialogs mit Interessenvertretungen im Nachhaltigkeitsbereich.

Governance und Due-Diligence-Prozesse

Nachhaltige Unternehmensführung

Die Geschäftspolitik der Oberbank und ihr kontinuierlicher Erfolgskurs basieren auf Grundsätzen nachhaltiger Unternehmensführung und Transparenz. Die Oberbank verfolgt nachhaltige und langfristige Zielsetzungen. Die Eigentümerstruktur sowie die strategische Ausrichtung der Oberbank als börsennotierte, unabhängige Regionalbank werden der Öffentlichkeit klar kommuniziert. Die Bewahrung der Unabhängigkeit ist oberstes Unternehmensziel. Durch eine nachhaltige Ertragskraft und eine vernünftige Risikopolitik wird diese Unabhängigkeit abgesichert. Einzelnen AktionärInnen der Oberbank ist eine direkte oder indirekte Beherrschung im Alleingang nicht möglich. Zwischen der BKS, der BTV und der Wüstenrot Genossenschaft besteht eine Syndikatsvereinbarung mit dem Ziel, die Unabhängigkeit der Oberbank zu erhalten. Neben dem Bekenntnis des Managements und der MitarbeiterInnen zur Oberbank und ihrer Unabhängigkeit wirken langjährige Kooperationen mit verlässlichen Partnern wie Wüstenrot und Generali als wesentliche Stabilitätsfaktoren.

Bekenntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)

Als börsennotiertes Unternehmen bekennt sich die Oberbank AG zum ÖCGK in der jeweils gültigen Fassung. Der Kodex ist auf der Website www.oberbank.at einzusehen und bildet eine wertvolle Orientierungshilfe bei der Ausgestaltung interner Mechanismen und Bestimmungen. In der Aufsichtsratssitzung der Oberbank am 26.11.2007 wurde erstmals eine Entsprechenserklärung abgegeben.

Seither wird der jeweils aktuellen Version des ÖCGK durch entsprechende Umsetzung bzw. durch entsprechende Begründungen für Abweichungen entsprochen und dies auch in der jährlich jeweils im März stattfindenden ersten Sitzung durch den Aufsichtsrat geprüft und bestätigt.

Begründungen der Oberbank zur Abweichung von C-Regeln

Der ÖCGK legt fest, dass das Nichteinhalten seiner so genannten C-Regeln (comply or explain) klar, präzise und umfassend zu begründen ist (ÖCGK 2018, Anhang 2b). Die Oberbank verhält sich durch die Erläuterung folgender Abweichungen im Geschäftsjahr kodexkonform:

Regel 2 C: Die Oberbank hat aufgrund eines Beschlusses der Hauptversammlung vom 15.4.1991 neben Stamm- auch Vorzugsaktien ausgegeben und bietet mit der Gewinnbevorzugung der VorzugsaktionärInnen eine attraktive Veranlagungsvariante. Die von der Oberbank emittierten Stammaktien sind jeweils nur mit einem Stimmrecht ausgestattet, es gibt keine AktionärInnen mit einem überproportionalen Stimmrecht.

Regel 31 C: Den gesetzlichen Bestimmungen entsprechend erfolgt die Offenlegung der Vorstandsvergütung im Geschäftsbericht als Gesamtposition einzeln je Vorstandsmitglied. Aus Gründen des Datenschutzes sowie aus Rücksicht auf das Recht auf Privatsphäre der Vorstandsmitglieder unterbleibt ein Ausweis der Bezüge je Vorstandsmitglied getrennt in fixe und variable Vergütungskomponenten. Auf Basis der in der Oberbank festgelegten Vergütungsregeln ist im Einklang mit dem Bankwesengesetz sichergestellt, dass jegliche variable Vergütung der Vorstandsmitglieder sowohl den persönlichen Leistungen des jeweiligen Mitglieds Rechnung trägt als auch die Ertrags-, Risiko- und Liquiditätslage der Oberbank entsprechend berücksichtigt.

Regel 45 C: Aufgrund der gewachsenen Aktionärsstruktur befinden sich im Aufsichtsrat der Oberbank auch RepräsentantInnen aus dem Kreis der größten EinzelaktionärInnen. Da es sich bei diesen AktionärInnen auch um Banken handelt, haben solche Aufsichtsratsmitglieder auch Organfunktionen in anderen Banken, die mit der Oberbank im Wettbewerb stehen. Die die Mitglieder des Aufsichtsrats treffenden gesetzlichen Pflichten stellen sicher, dass die berechtigten Interessen der Oberbank uneingeschränkt geschützt werden.

Regel 52a C: Der Aufsichtsrat der Oberbank zählt mehr als zehn KapitalvertreterInnen. Mit zwölf von der Hauptversammlung gewählten KapitalvertreterInnen wird die vom ÖCGK empfohlene Höchstgrenze von zehn nur marginal überschritten, sodass die effiziente und effektive Erledigung der Aufgaben des Aufsichtsrats gewährleistet ist. Die Oberbank schätzt die Expertise ihres aus Spitzenkräften der heimischen Wirtschaft bestehenden Kontrollorgans.

Code of Conduct - nach innen und außen vorbildlich handeln

Die Oberbank hat ihren ersten Verhaltenskodex bereits im Jahr 2010 erstellt, und zwar umfassend und in jedem Sinne auf nachhaltiges Verhalten bedacht. Vor 150 Jahren wurde die Oberbank als kleine Regionalbank gegründet. Die Verwurzelung in der Region ist bis heute ein wesentlicher Wert und zeigt sich unter anderem in einer starken Verbundenheit mit den jeweiligen Regionen, ihren Menschen und Unternehmen. Diese Nähe bedeutet für die Oberbank vor allem eines: Verantwortung. Auf dieser Basis wurde 2010 auch der erste Code of Conduct erstellt. In jeder Hinsicht ging es schon damals um einen verantwortungsvollen Umgang. Sicherheit, Stabilität und Nachhaltigkeit waren dabei die Grundpfeiler allen Tuns und Handelns – und sind es heute noch. Der Code of Conduct richtet sich an alle MitarbeiterInnen der Oberbank.

Wenn man die Oberbank Wertewelt in einem Satz zusammenfassen müsste, könnte dieser etwa so lauten: „Die Oberbank bekennt sich ausdrücklich dazu, sowohl nach innen wie nach außen stets verantwortungsvoll, ethisch wertvoll und wertschätzend zu agieren“.
Das meint generell den Umgang mit Menschen, ob mit MitarbeiterInnen, KundInnen oder Stakeholdern, meint aber ebenso die Rücksichtnahme auf ökologische und ökonomische Aspekte und schließlich den verantwortungsvollen Umgang mit sämtlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Jeder Entscheidung und allem Tun liegen ethische Prinzipien zugrunde.

Die Oberbank tritt selbstverständlich gegen jede Form der Diskriminierung, Korruption, Benachteiligung und sexuelle Belästigung auf. Ein schuldhaftes Fehlverhalten hat personalrechtliche Konsequenzen. So gibt es in der Oberbank beispielsweise eigene Ansprechpersonen für „Whistleblowing“ in der Abteilung Revision.
Mitarbeitermeldungen an diese Stelle unterliegen keinem internen oder externen Berichtsweg, sodass Anonymität und Vertraulichkeit gewährleistet sind. Es gibt zudem keinerlei Druck oder Repressalien gegenüber den HinweisgeberInnen. Selbstverständlich arbeitet die Oberbank im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften, worauf nicht nur die MitarbeiterInnen der Compliance-Einheit achten, sondern das ganze IT-System ebenfalls auf diese Anforderungen ausgerichtet ist.

Nicht nur Gesellschaften entwickeln sich ständig und bringen neue Themen hervor, auf die es zu reagieren gilt, auch die Oberbank steht in diesem Veränderungsprozess. So erfordern etwa die Digitalisierung und der Einsatz sozialer Medien eine eingehende Auseinandersetzung und entsprechende Richtlinien. Ein Beispiel dafür ist der Schutz der Privatsphäre. Auch der sich zuspitzende Klimawandel verlangt heute ein anderes Vorgehen als noch vor acht Jahren.

Die Oberbank hat sich daher entschlossen wesentlich strengere Vorgaben zu machen, um ihrer ökologischen Verantwortung gerecht zu werden: durch klimafreundliche Dienstreisen, ein professionelles Energiemanagement, Lebensmittel aus der Region für das Betriebsrestaurant, Fahrtkostenzuschüsse für MitarbeiterInnen, die ihren Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurücklegen, die Vermeidung von unnötigen Dienstfahrten durch den verstärkten Einsatz von Videokonferenzen oder eine verantwortungsvolle Auswahl bei LieferantInnen, um nur einige Beispiele zu nennen. Auch in Sachen Bildung hat sich bei der Oberbank einiges verändert. Die laufende Aus- und Weiterbildung war schon immer ein großes Anliegen, nicht umsonst ist die Oberbank gerade für die Kompetenz ihrer MitarbeiterInnen bekannt. Der fachliche Weiterbildungsbedarf wird laufend ermittelt und es werden entsprechende Angebote in hoher Qualität angeboten, längst auch auf Online-Basis.

Ebenso sieht es die Oberbank als ihre Aufgabe Möglichkeiten anzubieten, um Familien mit dem Ziel zu fördern, Beruf und Familie, aber auch Beruf und Alltag bestmöglich vereinbaren zu können.
So ist die Oberbank seit 2011 als familienfreundliches Unternehmen durch das „Zertifikat audit berufundfamilie“ seitens das Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend ausgezeichnet, das jährlich einer internen und alle drei Jahre einer externen Evaluierung durch die TÜV SÜD Landesgesellschaft Österreich GmbH unterzogen wird. 2014 und 2017 wurde dieses staatliche Gütezeichen nach Evaluierung auf jeweils weitere drei Jahre zuerkannt.
Dass der Code of Conduct nicht nur auf dem Papier existiert, sondern gelebte Praxis bedeutet und auch als wichtige Entscheidungsgrundlage dient, zeigen verschiedene Auswertungen. So wird der Code of Conduct durchschnittlich rund 70 Mal pro Monat auf der Oberbank Homepage aufgerufen, auch im Intranet wird er Monat für Monat um die 30 Mal von MitarbeiterInnen heruntergeladen. Ein Grund mehr, den Code of Conduct laufend auf aktuelle Gültigkeit zu überprüfen und die Überarbeitung mit großer Sorgfalt voranzutreiben.

Verhaltenskodex für LieferantInnen
Neben dem allgemeinen Verhaltenskodex für MitarbeiterInnen gibt es auch einen Verhaltenskodex für LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen, der die im Code of Conduct genannten Regeln und Maßnahmen auf die Zusammenarbeit mit externen Partnern ausweitet.

Eigenveranlagung mit gutem Gewissen

Eigenveranlagung ist für jede Bank ein zentrales Thema. Bei einem Liquiditäts-Portfolio in der Höhe von rund 2,5 Mrd. Euro, wie im Falle der Oberbank, spielt es zudem eine große Rolle, wohin dieses Geld investiert wird. Wobei es nicht nur um die Frage der Legalität geht – Nachhaltigkeit geht einen Schritt weiter. Darüber hinaus interessiert die Frage, ob die Investitionen auch ethisch vertretbar sind und inwieweit man als Bank hinter diesen Investitionen steht. Hier hat die Oberbank als regional verankerte Bank stets größten Wert darauf gelegt, die Staaten genau zu analysieren.

So sind etwa 1,3 Mrd. Euro der Gesamtsumme, also mehr als die Hälfte, ausschließlich in Österreich investiert. Der Rest verteilt sich im Sinne einer sicheren Diversifikation großteils auf den europäischen Kernmarkt. Insgesamt sind mehr als 80 % in Europa investiert. Und zwar in schnell liquide Anleihen, die die Oberbank als ethisch vertretbar betrachtet. Kritische Branchen werden den strategischen Werten der Bank entsprechend von vornherein ausgeschlossen.

Derzeit ist das Angebot an „Green Bonds“ bei liquiden Assets noch vergleichsweise gering, wächst aber zunehmend. Wo immer es in Zukunft möglich und sinnvoll sein wird, in „Green Bonds“ zu investieren, wird die Oberbank das tun. Insofern wird sich künftig auch im Bereich der Eigenveranlagung einiges ändern. Generell werden nachhaltige Aspekte und Angebote hier stärker berücksichtigt werden – an einer entsprechenden Policy wird gearbeitet.
Die Eigenveranlagung der Oberbank verteilt sich auf Staatsanleihen, die den größten Anteil ausmachen, auf sogenannte „Covered Bonds“, also gedeckte Schuldverschreibungen, die im Wesentlichen mit Hypothekarkrediten besichert sind, sowie auf Bankenanleihen, die den kleinsten Bereich darstellen.

Ombudsstelle
Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitfragen zwischen KundInnen und der Oberbank vermittelt die interne Ombudsstelle. Die Oberbank legt großen Wert auf Kundenzufriedenheit und ist bestrebt, dass diese auch in Zukunft erhalten bleibt. Deshalb ist es wichtig, auch in Konfliktsituationen den persönlichen Kontakt aufrecht zu erhalten. Da eine „zugeschlagene Tür“ niemandem etwas bringt und ein Streit oft sehr aufwendig und kostspielig ist, steht in solchen Fällen die Ombudsstelle als neutrale Anlaufstelle zur Verfügung. Diese ist bestrebt, eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung zu finden.
Die Inanspruchnahme der Ombudsstelle ist kostenlos. In Kontakt treten kann man schriftlich, per E-Mail, per Fax oder telefonisch.
Oberbank AG – Ombudsstelle, Untere Donaulände 28, 4020 Linz, Tel.: +43732780237280 oder +43732780237248, Fax: +43 (0) 732 / 78 58 12, E-Mail: ombudsstelle@oberbank.at

Beschwerdebearbeitung
Die Oberbank ersucht, die Anliegen zu konkretisieren und die zur Abklärung erforderlichen Informationen und Unterlagen (z. B. Kontonummer, betroffene Filiale, Kontoauszug, E-Mail des Beraters / der Beraterin) zu übermitteln.
Die Beschwerde / Anfrage wird zeitnah behandelt bzw. an die jeweils zuständige(n) Stelle(n) im Haus zur Stellungnahme, Abklärung, Entscheidung und Bearbeitung weitergeleitet. Nach Vorliegen der erforderlichen Informationen wird das Ergebnis entsprechend mitgeteilt. Einfache Anfragen werden möglichst umgehend bearbeitet und binnen 24 Stunden (ausgenommen Wochenenden, Feiertage bzw. Bankfeiertage) ab Erhalt erledigt. Innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Beschwerde / Anfrage wird eine Rückmeldung übermittelt.
Ist aus nachvollziehbaren Gründen (etwa Komplexität der Materie, hoher Rechercheaufwand oder Abwesenheit der involvierten Person) eine fristgerechte Erledigung nicht möglich, so wird von der Ombudsstelle über diesen Umstand informiert.

Außergerichtlicher Streitschlichtungseinrichtung
Zusätzlich hat sich die Oberbank folgender externer, außergerichtlicher Streitschlichtungseinrichtung / Stelle zur alternativen Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten unterworfen: Gemeinsame Schlichtungsstelle der österreichischen Kreditwirtschaft, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Tel.: + 4315054298,
Fax: + 43 (0) 1 505 44 74, E-Mail: office@bankenschlichtung.at, www.bankenschlichtung.at

Rechtliche Grundlagen

Das Joint Committee der drei europäischen Aufsichtsbehörden (ESMA – Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde, EBA – Europäische Bankenaufsichtsbehörde und EIOPA – Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersvorsorge) hat sich auf gemeinsame Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung (JC-Leitlinien) geeinigt. Die folgenden Leitlinien wurden bereits in der Oberbank umgesetzt:

Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung (JC-Leitlinien)

- **Leitlinie 1 – Maßnahmen zum Beschwerdemanagement**
  Kreditinstitute haben über schriftliche Maßnahmen zum Beschwerdemanagement zu verfügen, die allen MitarbeiterInnen zugänglich gemacht wurden.
- **Leitlinie 2 – Beschwerdemanagementfunktion**
  Kreditinstitute haben eine (unabhängige) Beschwerdemanagementfunktion einzurichten, mit der Beschwerden auf faire Weise untersucht werden, mögliche Interessenskonflikte festgestellt und vermieden werden.
- **Leitlinie 3 – Registrierung**
- **Leitlinie 4 – Informationspflicht**
  Kreditinstitute haben die zuständigen Behörden (FMA) über Beschwerden und deren Bearbeitung zu informieren.
- **Leitlinie 5 – Interne Weiterverfolgung der Beschwerdebearbeitung**
  Kreditinstitute haben die Daten zur Beschwerdebearbeitung fortlaufend zu analysieren um zu gewährleisten, dass wiederholt auftretende oder systematische Probleme sowie potentielle rechtliche und operationelle Risiken festgestellt und behoben werden.
- **Leitlinie 6 – Bereitstellung von Informationen**
  Kreditinstitute haben Informationen zum Beschwerdeverfahren (wie ist eine Beschwerde einzureichen, Identität und Kontaktdaten der Ansprechperson, Bearbeitungsdauer, weiteres Verfahren, sonstige zuständige Institutionen) zur Verfügung zu stellen und auf leicht zugängliche Weise zu veröffentlichen (Website).
- **Leitlinie 7 – Verfahren für die Beantwortung von Beschwerden**
  Kreditinstitute haben den Beschwerde-Sachverhalt zu ermitteln, in klarer und eindeutiger Sprache zu kommunizieren, der beschwerdeführenden Person ohne Verzögerung zu antworten, eine (gänzlich oder teilweise) ablehnende Entscheidung zu begründen und in diesem Fall auf andere zuständige Institutionen zu verweisen.

Nationale gesetzliche Grundlage für die „Beschwerdeabwicklung“

Die nationale gesetzliche Grundlage für die „Beschwerdeabwicklung“ bietet der § 39e BWG – „Die Kredit- und Finanzinstitute haben transparente und angemessene Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden ihrer KundInnen und GeschäftspartnerInnen einzurichten, um wiederholt auftretende sowie potentielle rechtliche und operationelle Risiken feststellen, analysieren und beheben zu können“.

Definition des Begriffs „Beschwerde“

Gemäß lit. a der Anlage A3g zur „Vermögens-, Erfolgs- und Risikoausweis-Verordnung“ – VERA-V – der FMA ist eine Beschwerde „jede Äußerung der Unzufriedenheit, die eine natürliche oder juristische Person mit einem konkreten Begehr zu einem konkreten Geschäftsfall an ein Kreditinstitut richtet, ohne dass zu demselben Begehren bei einem Gericht oder einer Schlichtungsstelle ein Verfahren anhängig ist oder über dasselbe Begehren bereits rechtskräftig entschieden worden ist.“

Aufgrund dieser Anlage A3g zur VERA-Verordnung wird die Anzahl der Beschwerden zu einem bestimmten Beschwerdethema („Spezialthemen“ – Clusterung gemäß Schreiben der FMA vom 28.12.2015) gemeldet.

Als Übermittlungsfrist gilt der 20. Bankarbeitstag nach Jahresultimo. Die jährliche Meldung (an die WKÖ bzw. OeNB) erfolgt durch die Abteilung RUC in Abstimmung mit den Abteilungen RIS und SEK (Ombudsstelle).

Entwicklung der Beschwerdefälle

Im Tätigkeitszeitraum 1.1.–31.12.2018 gab es um 6 % weniger Beschwerdefälle als im Jahr 2017, die von der Ombudsstelle bearbeitet wurden.

Steuermoral – wichtiger Bestandteil gesellschaftlichen Zusammenhalts

Steuermoral und Steuerehrlichkeit sind wichtige Bestandteile des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Die Oberbank hat zu keinem Zeitpunkt Offshore-Banking-Lösungen aktiv betrieben oder an Private Banking KundInnen herangetragen.

Selbst auf Anfrage wurden keine entsprechenden Produkte bzw. Dienstleistungen empfohlen bzw. vermittelt. Generell werden Anlagelösungen, die in erster Linie aus steuerlichen Motiven gestaltet werden, negativ bewertet.

Die Oberbank nimmt auch uneingeschränkt alle Aufgaben im Zusammenhang mit dem europäischen Datenaustausch nach dem Common Reporting Standard (CRS) und FATCA (Foreign Account Tax Compliance Act) wahr.

Dabei müssen KundInnen in einer Selbstauskunft darlegen, wo ihre steuerliche Ansässigkeit liegt bzw. ob sie eine unbeschränkte Steuerpflicht in den USA aufweisen. Weiters fungiert die Oberbank als „Qualified Intermediary“ (QI) für die US-Steuerbehörden. Dies bedeutet, dass sie als US-Zahlstelle US-Quellensteuer abführt und entsprechende Meldungen an die amerikanische Steuerbehörde erstattet.

Die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen an das Kontenregister und im Zusammenhang mit Kapitalzuflüssen und -abflüssen wurden in der Oberbank vollumfänglich umgesetzt. Die BeraterInnen weisen gezielt darauf hin, dass sich die KundInnen steuerehrlich zu verhalten haben und dass die Oberbank nur steuerehrlich erworbene Gelder veranlagen will. In fragwürdigen Fällen werden umfangreiche und geprüfte Nachweise angefordert. Im Zweifelsfall wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt.

Die BeraterInnen werden intensiv in diversen Seminaren zu den genannten Themen geschult. Zahlreiche Kundeninformationsblätter, die die BeraterInnen den KundInnen auf Anfrage aushändigen, klären über die oben genannten Regelungen auf.

Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung & Embargos

Die Oberbank bekennt sich zu einer mit den Bestimmungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung kohärenten Geschäftspolitik und nimmt diesbezügliche Entwicklungen und Initiativen der europäischen wie nationalen Gesetzgeber und Behörden ausgesprochen ernst. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung bedrohen die europäischen Werte und es bedarf konsequenter Maßnahmen, um ihnen mit den Möglichkeiten und Instrumenten auch von Kreditinstituten entgegenzuwirken und sie soweit wie möglich bereits in ihren Ansätzen zu bekämpfen.

Wesentliche neue Herausforderungen waren die Umsetzung des österreichischen „Wirtschaftliche Eigentümer Registergesetz“, basierend auf der 4. EU-Geldwäscherichtlinie 2015/849, sowie die konsequente Fortentwicklung der Maßnahmen und Verfahren zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.
Die Sicherstellung der Einhaltung dieser strengen Rechtsvorschriften erfolgt einerseits durch strikte interne Regelwerke (Handbuch Geldwäscheprävention sowie Handbuch Embargo, Risikoanalyse) sowie andererseits durch die IT-Tools Siron AML, Siron KYC und Siron Embargo. Dem risikoorientierten Ansatz folgend, stellt die Grundlage für die Kalibrierung dieser Systeme die hausinterne, oberbankspezifische Risikoanalyse dar.
Das tägliche Transaktionsmonitoring hinsichtlich geldwäscherelevanter Vortaten und Sachverhalte (z. B. Betrugssachverhalte) erfolgt über das IT-Tool Siron AML. Nach Kontaktaufnahme mit den BeraterInnen erfolgt eine eingehende Prüfung und Recherche. An deren Ende steht entweder die Aufklärung des Sachverhalts oder das Durchführen einer Geldwäsche- bzw. Terrorismusverdachtsmeldung an die Geldwäschemeldestelle im Innenministerium (Financial Intelligence Unit).
Das Tool Siron KYC dient der Feststellung einer potentiellen PEP-Eigenschaft der KundInnen sowie dem Ausschluss des Bestehens eines etwaigen Embargobezugs. Eine Überprüfung dieser Rechtsvorgaben erfolgt noch vor Eingehen der Geschäftsbeziehung. Durch Siron Embargo wird eine real-time-Überprüfung von SWIFT Transaktionen auf Sanktions- und Embargorelevanz (Warengüterprüfung, Personenüberprüfung) dargestellt.
Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen beginnt bei der Ausbildung der BeraterInnen. Zu diesem Zweck führt Compliance unterjährige Roadshows zu den Themenbereichen Geldwäscheprävention, Embargos sowie Wertpapiercompliance für alle MitarbeiterInnen durch. Die Regelwerke sind mittels Intranet für alle MitarbeiterInnen einsehbar und zu allen wesentlichen Themenblöcken existieren aufbereitete Schaubilder, die mit Beispielen versehen sind. Sämtliche Regelwerke werden anlassbezogen bzw. ansonsten tourlich, jedoch mindestens einmal im Jahr, aktualisiert. Alle MitarbeiterInnen haben jährlich verpflichtend e-learning Schulungen zu den Themenbereichen AML, Compliance, Fraud sowie Wertpapier-Compliance positiv zu absolvieren.
Im Rahmen der Enhanced Customer Due Diligence sind diverse AML-Risikogeschäfte vorab durch die Compliance bewilligungspflichtig, das heißt eine Kontoeröffnung kann nur mit Zustimmung durch Compliance und erst nach Beibringung aller gesetzlich erforderlichen Unterlagen erfolgen. Das Auslösen einer Bewilligungspflicht kommt im Wesentlichen durch die Risikofaktoren Kundeneigenschaft, Geografie/Länderrisiko und die Art der avisierten Transaktionen zu Stande und bezieht sich auf neue Geschäftsbeziehungen mit Firmen- als auch mit PrivatkundInnen.
BestandskundInnen mit erhöhtem AML-Risiko unterliegen verkürzten Prüfintervallen hinsichtlich der Qualität der vorgelegten Unterlagen. Dadurch sind KundInnen mit der AML-Risikoeinstufung „mittel-hoch“ und „hoch“ bereits jährlich einem Review zu unterziehen und im Bedarfsfall neue, aktuelle Unterlagen anzufordern.
Durch das Einhalten dieser Maßnahmen stellt die Oberbank sicher, den strengen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen vollinhaltlich zu entsprechen.

Betrugs- und Korruptionsprävention

Über die dargestellten Maßnahmen im Kampf gegen Geldwäsche hinaus tritt die Oberbank betrügerischen, dolosen oder korruptiven Handlungen und Geschäftspraktiken entschieden entgegen. Zu diesem Zweck hat die Oberbank klare Richtlinien für ihre MitarbeiterInnen entwickelt, welche sowohl internem als auch externem Fehlverhalten mit derartigen Motiven und Absichten vorbeugen sollen. Hierfür wurden in einem Code of Conduct eigene Leitlinien zum geschäftlichen Verhalten der MitarbeiterInnen festgelegt, die Möglichkeiten und Anreize für fraudulentes Fehlverhalten bereits in seinen Ansätzen verhindern und vorbeugen sollen.
Zusätzlich wurde eine Fraud Prevention Policy erstellt, welche Verfahren und Maßnahmen der Oberbank abbildet und festlegt, die getrennt nach den Grundsätzen PREVENT – DETECT – RESPOND jeglicher Form von Fraud im weitesten Sinne vorbeugen und entgegenwirken soll.
Derartige Maßnahmen reichen von der Schulung und Ausbildung der MitarbeiterInnen zur Sicherstellung von größtmöglicher Awareness über die Einrichtung von Verfahren und Prozessen zur Erkennung möglicher fraudulenter Sachverhalte bis hin zu einer klaren Reaktion im Falle ihres Auffälligwerdens.

Dabei bringt die Oberbank auch in ihrer IT-Umgebung aktive Überwachungstools zum Einsatz, die, nach den Erkenntnissen aus historischen Betrugsversuchen kalibriert, den Zahlungsverkehr real-time screenen, auffällige Zahlungstransaktionen aufhalten, auffällig machen und einer manuellen Bearbeitung zuweisen. Damit versucht die Oberbank ihre KundInnen bestmöglich zu schützen und vor Verlusten und Schäden bei der Abwicklung ihrer finanziellen Angelegenheiten zu bewahren und somit dem Vertrauen der AnlegerInnen gerecht zu werden.

Wertpapier-Compliance

Kreditinstitute sind verpflichtet, eine ihrer Struktur und Geschäftstätigkeit entsprechende Aufbau- und Ablauforganisation und laufende Überwachung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebendienstleistungen zu gewährleisten.

Zur Aufdeckung potentieller Verletzungen gesetzlicher Bestimmungen setzt die Oberbank ein automationsunterstütztes Compliance-Tool ein, welches der Risikominimierung durch rasche und zielorientierte Aufdeckung von börserechtlichen Malversationen, insbesondere Marktmanipulation oder Insidergeschäften, dient. Es bietet die Möglichkeit einer proaktiven Überwachung durch ad-hoc und periodische Auswertungen und unterstützt bei der Vermeidung von Reputationsschäden und monetären Verlusten. Darüber hinaus werden in diesem IT-Tool auch die gesetzlich verpflichtend zu führenden Listen und Verzeichnisse, wie Insider-, Sperr- und Beobachtungsliste, Vertraulichkeitsbereiche und das Konfliktregister entsprechend gewartet. Dieses IT-Tool ermöglicht somit ein professionelles Management von (potentiellen) Wertpapier-Compliance-Vorfällen durch eine durchgängige, zentrale und zeitnahe Dokumentation aller Vorfälle.

Selbstverständlich verfügt die Oberbank über ein umfassendes internes Regelwerk zum Thema Compliance. In diesem Handbuch werden gesamthaft neben den allgemeinen organisatorischen Teilen die wertpapieraufsichtsrechtlichen und die kapitalmarktrechtlichen Compliance-Vorschriften im Detail abgehandelt. Das Compliance-Handbuch ist im hausinternen Intranet veröffentlicht und ist somit für sämtliche MitarbeiterInnen jederzeit einzusehen. Die MitarbeiterInnen der Oberbank sind verpflichtet dieses Regelwerk einzuhalten, werden über die strafrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Verstößen gegen diese Regelungen aufmerksam gemacht und in tourlichen Abständen entsprechend geschult. Die Schulungsmaßnahmen reichen dabei von jährlich verpflichtenden eLearnings bis hin zu entsprechenden Präsenzschulungen.

Es ist somit nachhaltig sichergestellt dass die Oberbank ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachkommt, wirksame Regelungen, Systeme und Verfahren zur Aufdeckung und Meldung von verdächtigen Wertpapieraufträgen und -geschäften zu schaffen und aufrechtzuerhalten.

Ergebnis der Wertpapier-Compliance-Prüfungen

Ausgehend von der Bewertung des Compliance-Risikos im Rahmen der Risikoanalyse hat die Oberbank ein risikobasiertes Überwachungsprogramm für den Bereich der Wertpapierdienstleistungen sowie Anlagetätigkeiten erstellt. Die darin definierten risikobasierten Überwachungshandlungen wurden vollständig durchgeführt und die Ergebnisse an die verantwortlichen Fachabteilungen berichtet.

IT-Security-Summary und der Umgang mit Cyberbedrohungen

Die Digitalisierung und der Einsatz moderner Technologien sind in der heutigen Zeit unabdingbar, um sich an die Gegebenheiten der Gegenwart und die Erfordernisse der Zukunft anzupassen. Der Einsatz moderner Technologien schafft eine Vielzahl an Möglichkeiten für die Finanzindustrie. Prozesse können effizienter gestaltet sowie kundenfreundliche und personalisierte Services angeboten werden. Neben der großen Vielfalt an Chancen bringt der Wandel der Zeit und die damit einhergehende Vernetzung aber auch Informationssicherheitsrisiken mit sich. Ein besonders hohes Risiko liegt hierbei bei Cyberbedrohungen durch Angriffe auf Informationen und Technologien, die weltweit in Umfang, Geschwindigkeit und Raffinesse stark zunehmen. Diesen mit der Digitalisierung einhergehenden Risiken ist auch die IT der Oberbank ausgesetzt. Um diesen Risiken entgegen zu wirken ist die Implementierung eines Informationssicherheits-Rahmenwerks unausweichlich. In diesem Rahmenwerk werden Strukturen, Regelungen, Verfahren und Methoden definiert, die zur Steigerung der Informationssicherheit beitragen.

Informationssicherheitsstrategie der 3 Banken IT GmbH

Die Informationssicherheitspolitik der 3 Banken IT GmbH ist ein Grundsatzdokument mit langfristiger Auslegung, das die prinzipielle Einstellung in Bezug auf Informationssicherheit und die Sicherheit von IT-Systemen formuliert. Aufgabe dieser Richtlinie ist es, unter anderem mit Hilfe eines umfassenden IT-Sicherheitsmanagements Datensicherheit, Datenschutz und den Schutz vor Bedrohungen zu gewährleisten und die Erstellung von Regelungen, Risikoanalysen, Sicherheitsteilkonzepten, Prozessbeschreibungen und die Implementierung von Sicherheitsmaßnahmen wirksam zu unterstützen. Ziel ist vor allem das Sicherstellen der Vertraulichkeit, der Authentiziät, der Verfügbarkeit und der Integrität von Informationen und Systemen, um die 3 Banken IT GmbH und ihre MandantInnen vor Bedrohungen zu schützen.

In der 3 Banken IT GmbH ist eine Stabstelle für IT-Sicherheit implementiert, die für die organisatorischen Belange rund um die Informationssicherheit zuständig ist. Eine gut funktionierende Kommunikation mit den operativen Bereichen ist ein wesentlicher und wichtiger Punkt, um präventiv und auch reaktiv rechtzeitig sowie angemessen zu handeln.

Im Zuge der Vorbereitungen auf die Zertifizierung nach ISO 27001 wurde im Jahr 2018 begonnen, diese Sicherheitsstrategie zu überarbeiten und um Teilstrategien für die diversen Securityprozesse zu ergänzen.

Der Schutz vor und die Erkennung von Cyberbedrohungen

Als IT-Dienstleister der Oberbank liegt es in der Verantwortung der 3 Banken IT GmbH, sich ständig weiterzuentwickeln und Maßnahmen nach dem aktuellen Stand der Technik einzufordern und zu implementieren. Die Bedrohungslage, die ständigen Änderungen unterliegt, erfordert ein kontinuierliches Monitoring, eine genaue Analyse und gezielt daraus abgeleitete Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit und zur Eliminierung bzw. Eindämmung von Bedrohungen. Ein klassischer Perimeterschutz reicht schon lange nicht mehr aus. Es ist wichtig und notwendig Schutzmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen zu implementieren, angefangen von der Absicherung und Überwachung der internen Systeme, der Kommunikationswege und der Einfallstore für Schadsoftware oder Angriffe über die kontinuierliche Schwachstellenanalyse bis hin zur Log-Datenanalyse und Korrelation.

Neben der Prävention setzt man auf schnelle und geregelte Reaktionen mit klar definierten Zuständigkeiten. Es gibt hierzu Prozesse, die den Umgang mit Sicherheitsvorfällen und die Kommunikation klar definieren.

Security Awareness – Sensibilisierung der MitarbeiterInnen

Da Personen oft das Ziel von Angriffen wie etwa von Social Engineering, Fake-President oder Phishing-Mails sind ist es ein Anliegen der 3 Banken IT GmbH, die MitarbeiterInnen gezielt über aktuelle Bedrohungen, über den Umgang mit vertraulichen Informationen oder über das Verhalten im Falle eines Angriffs zu informieren und ein nachhaltiges Sicherheitsbewusstsein zu etablieren. Maßnahmen wie regelmäßige und wiederkehrende Schulungen sowie anlassbezogene und tourliche Informationsschaltungen über das hauseigene Intranet werden deshalb groß geschrieben. Die MitarbeiterInnen selbst sind für die Einhaltung der Regelungen und Methoden zur Informationssicherheit verantwortlich und leisten einen Beitrag zur Erhaltung der Informationssicherheit.

Cybercrime-Report

Im Geschäftsjahr 2017 wurde erstmals für jedes Quartal ein Cybercrime-Report publiziert. Auch für 2018 wurden diese Reports publiziert. Diese umfassen die aktuellen Bedrohungen, bereits implementierte Abwehrmaßnahmen, Statistiken, die die Realität der Bedrohungen mit Zahlen verdeutlichen, aktuell laufende Projekte zu diesem Thema sowie tatsächliche Ereignisse und potentielle Angriffe.

Regulatorien zu IT-Security

2018 war die Oberbank zunehmend mit Regulatorien im IT-Security-Umfeld befasst. Zur Umsetzung der FMA-Leitlinie „IT-Sicherheit in Kreditinstituten“ wurde das IT-Risikomanagement im Sinne der Schutzbedarfsfeststellung, Risikoanalyse und GAP-Analyse neu aufgesetzt. Dafür mussten umfassende Dokumente zusammengestellt bzw. neu erstellt werden. Damit wird sichergestellt, dass die IT-Security risikoorientiert und betriebsverträglich ausgelegt wird.

Überprüfung der Back-up-Lösungen

Die Funktion der Back-up-Lösungen wurden im Berichtsjahr 2018 zwei Mal getestet.

Cloud Policy

Die Inanspruchnahme von Clouddiensten ist in der für die 3 Banken Gruppe gültigen Cloud Policy geregelt.
Unter anderem ist festgeschrieben, welche Voraussetzungen der Clouddiensteanbieter erfüllen und nachweisen muss, damit ein solcher Dienst in Anspruch genommen werden darf.
Dazu zählen unter anderem:

- Der Cloud-Anbieter muss nachweisen, dass die Daten innerhalb der EU verarbeitet und gespeichert werden.
- Es muss sichergestellt sein, dass der Cloud-Diensteanbieter die Kundendaten (inklusive Inhalte) nur für die Bereitstellung des Cloud-Dienstes nutzt.
- Der Cloud-Diensteanbieter muss die drei Schutzziele (CIA) – Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit – gewährleisten und hat hierfür Nachweise / Zertifikate zu erbringen.
  Die in der Policy definierten Anforderungen werden in Form einer Checkliste erhoben und dokumentiert, womit ein ausreichender Nachweis gegeben ist der im Rahmen des internen Kontrollsystems überprüft werden kann.

Outsourcing-Richtlinie

Die Auslagerung von IT-Tätigkeiten ist in der Outsourcing-Richtlinie der Oberbank geregelt. Wesentliche Punkte daraus sind:

- definierte Verantwortlichkeiten, u. a. bedarf eine Auslagerung der schriftlichen Genehmigung der Geschäftsführung der 3 Banken IT bzw. ist eine Organisationseinheit für die rechtliche und richtlinienkonforme Beurteilung der Auslagerung definiert;
- ordnungsgemäße Vertragsgestaltung, u. a. klare Aufteilung der Rechte und Pflichten zwischen der 3 Banken IT und dem Dienstleister;
- Service Level Agreements;
- Business Continuity, Notfallplan, Ausstiegsszenarien;
- vertragliche Verpflichtung zur Einhaltung der Mindestanforderungen der 3 Banken IT zu Informationssicherheit, Datenschutz und Bankgeheimnis;
- Regelung zur Weiterverlagerung („Ketten-Outsourcing")

Die Einhaltung der Richtlinie wird im Rahmen einer Risikoanalyse überwacht

Datenschutz

Die Oberbank hat die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) per 25.5.2018 vollinhaltlich umgesetzt. So wurden die zwingenden Informationspflichten gegenüber den KundInnen in den Kundenannahmeprozess integriert, entsprechende organisatorische Maßnahmen für die Implementierung eines Datenschutzteams getroffen sowie eine Vielzahl von Datensicherheitsmaßnahmen in die Kernbanksysteme implementiert. Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten, insbesondere für die Inanspruchnahme der einschlägigen Datenschutzrechte der Betroffenen (z. B. Recht auf Auskunft), wurden in allen Märkten der Oberbank auf den jeweiligen Länder-Webseiten veröffentlicht und die jeweiligen Ansprechpartner an die nationalen Datenschutzbehörden übermittelt. Neben den geltenden Datenschutzbestimmungen gilt selbstverständlich die Verpflichtung zur Wahrung des Bankgeheimnisses (§ 38 BWG), welches ebenso den vertraulichen Umgang mit Daten statuiert. Da Datenschutzagenden eng mit angemessenen technischen Vorkehrungen verbunden sind, erfolgt ein laufender Austausch mit dem IT-Dienstleister zum Zweck der Weiterentwicklung der einschlägigen Systemlandschaften.

Business Continuity Management

Das Oberbank BCM-Konzept zielt auf Maßnahmen ab, die in den ersten drei Tagen nach Eintritt einer Krise zu treffen sind. Im Falle eines mittelfristigen bzw. längerfristigen Ausfalls von Infrastruktur ist es erforderlich, den durch das BCM-Konzept eingeleiteten Notbetrieb in einen „bedingten Regelbetrieb“ überzuleiten.

BWG-Compliance-Funktion

Der Oberbank ist die Einhaltung sämtlicher Gesetze, Verordnungen und Richtlinien besonders wichtig, um das für das Bankgeschäft unabdingbar notwendige Vertrauen der KundInnen zum Institut nicht zu gefährden.

Damit die gemäß BWG zu installierende neue BWG-Compliance Funktion rechtzeitig mit 1.1.2019 aktiv werden konnte, wurde bereits im Jahr 2018 eine entsprechende Personalressource gewidmet und ein EDV-System zum allfälligen Ankauf getestet. Durch diese neue Überwachungsfunktion wird zukünftig stärker automationsgestützt und mit einem stringenteren Monitoring an den Vorstand gewährleistet sein, dass neue nationale Gesetze, EU-Richtlinien und Höchstgerichtsurteile, die für die Oberbank von Relevanz sind, rechtzeitig identifiziert und entsprechend umgesetzt werden.

Nachhaltiges Risikomanagement

Risikobericht

Die gezielte Übernahme von Risiken stellt ein wesentliches Merkmal des Bankgeschäfts dar und ist die Basis für eine nachhaltig stabile Geschäfts- und Ergebnisentwicklung in der Oberbank. Die Oberbank AG ist für die Festlegung, die Umsetzung, das Risikomanagement und das Risikocontrolling der zentral festgelegten Risikostrategie im Oberbank Konzern zuständig. Ausgangspunkt der Risikostrategie der Oberbank ist die Positionierung als Regionalbank. Der Vorstand und alle MitarbeiterInnen handeln nach den risikopolitischen Grundsätzen und treffen ihre Entscheidungen unter Einhaltung dieser Leitlinien.

Organisation des Risikomanagements

Das Risikomanagement ist in der Oberbank integraler Bestandteil der Geschäftspolitik, der strategischen Zieleplanung sowie des operativen Managements bzw. Controllings. Die zentrale Verantwortung für das Risikomanagement liegt beim Gesamtvorstand der Oberbank AG. Für jedes wesentliche Risiko des Oberbank Konzerns gibt es definierte Steuerungsverantwortlichkeiten sowie zugewiesene Risikodeckungsmassen (Limits) oder definierte Steuerungsprozesse. Die Gesamtbank(risiko)steuerung erfolgt im Aktiv-Passiv-Management-Komitee (APM-Komitee) der Bank, das monatlich tagt und für das von der Abteilung Strategisches Risikomanagement die entsprechenden Unterlagen aufbereitet werden. Das für den Bereich Risikomanagement zuständige Vorstandsmitglied leitet dieses Komitee und verfügt über ein Vetorecht bei risikorelevanten Entscheidungsprozessen.

Risikomanagement gem. § 39 Abs. 5 BWG

Die Abteilung Strategisches Risikomanagement erfüllt die Funktion der im Bankwesengesetz (§ 39 Abs. 5 BWG) geforderten zentralen und unabhängigen Risikomanagementeinheit. Die Abteilung hat einen vollständigen Überblick über die Ausprägung der vorhandenen Risikoarten sowie über die Risikolage des Kreditinstituts und misst, analysiert, überwacht und berichtet alle wesentlichen Risiken der Oberbank. Das Reporting erfolgt an den Aufsichtsrat, den Vorstand, das APM-Komitee sowie an die betroffenen AbteilungsleiterInnen bzw. MitarbeiterInnen. Die Abteilung ist außerdem an der Ausarbeitung der Risikostrategie beteiligt.

Internes Kontrollsystem

Das interne Kontrollsystem (IKS) der Oberbank entspricht dem international anerkannten COSO-Standard. Es existieren detaillierte Beschreibungen der IKS-Abläufe, einheitliche Dokumentationen aller risikorelevanten Prozesse der Bank und der Kontrollmaßnahmen. Die Verantwortlichkeiten und Rollen in Bezug auf das IKS sind klar definiert. Für das IKS erfolgt ein regelmäßiges, mehrstufiges Reporting über Wirksamkeit und Reifegrad. Kontrollaktivitäten werden dokumentiert und überprüft, die IKS-relevanten Risiken werden regelmäßig evaluiert und angepasst. Dieser laufende Optimierungsprozess trägt zur Qualitätssicherung bei. Die Abteilung Interne Revision der Oberbank AG prüft in ihrer Funktion als unabhängige Überwachungsinstanz das interne Kontrollsystem. Abgeprüft werden die Wirksamkeit und Angemessenheit des IKS sowie die Einhaltung der Arbeitsanweisungen.

Die Kontrollmechanismen des IKS speziell in Bezug auf den Rechnungslegungsprozess werden in den folgenden Absätzen im Detail beschrieben (Offenlegung gemäß § 243a (2) UGB).

Die Verantwortung für die Buchhaltung und Bilanzierung mit den dazugehörenden Prozessen ist in der Abteilung Rechnungswesen und Controlling angesiedelt. Einzelne Teilprozesse sind in die Abteilung Strategisches Risikomanagement ausgelagert. Die Abteilung Interne Revision führt als unabhängige Einheit die gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen durch.

Im Rahmen des IKS werden alle wesentlichen Prozesse im Rahmen der Rechnungslegung kontrolliert und mit der Rechnungslegung einhergehende Risiken identifiziert, analysiert und laufend überwacht. Gegebenenfalls werden Maßnahmen zur Reduktion dieser Risiken ergriffen.

Kontrollumfeld

Neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben stehen die von der Oberbank definierten Verhaltensgrundsätze und die Corporate-Governance-Regelungen im Vordergrund.

Die mit der Rechnungslegung befassten MitarbeiterInnen verfügen über die für ihr Aufgabengebiet erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen. Laufende Fortbildungsmaßnahmen stellen den ständigen Know-how-Aufbau sicher und sind die Basis für die rechtzeitige Implementierung von Neuerungen im Rechnungslegungsprozess. Um die umfangreichen rechtlichen Vorschriften zu erfüllen wird die tägliche Arbeit durch zahlreiche Richtlinien, Handbücher und Arbeitsbehelfe unterstützt, die regelmäßig überprüft und gegebenenfalls aktualisiert werden.

Kontrollmaßnahmen

Kontrollen umfassen zum einen systemische Kontrollen in der IT, die durch die Oberbank definiert wurden, und zum anderen händische Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen sowie das Vier-Augen-Prinzip. Das in der Oberbank implementierte IT-Berechtigungskonzept stellt einen zusätzlichen Absicherungsmechanismus dar.

Überwachungsmaßnahmen

Die Überwachung der Rechnungslegungsprozesse wird – wie schon beschrieben – durch das IKS sichergestellt. Darüber hinaus üben die AbteilungsleiterInnen und die zuständigen GruppenleiterInnen eine Überwachungsfunktion aus. Dieser gesamte Überwachungsprozess wird von der Internen Revision geprüft. Eine zusätzliche Überwachungsfunktion fällt den AbschlussprüferInnen des Konzernabschlusses und dem Prüfungsausschuss zu.

Gesamtbankrisikosteuerung und Risikotragfähigkeitsrechnung

Den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an ein qualitativ hochwertiges Risikomanagement, die sich aus dem ICAAP (Internal Capital Adequacy Assessment Process) und dem ILAAP (Internal Liquidity Adequacy Assessment Process) ergeben, wird in der Oberbank mittels der Risikotragfähigkeitsrechnung sowie mittels eines Systems von Berichten und Limits für die Liquiditätssteuerung entsprochen. Die Grundlage für eine Beurteilung der Risikotragfähigkeit der Bank stellt die Quantifizierung der wesentlichen Risiken und der Deckungsmassen dar. Im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung werden aus der ökonomischen Deckungsmasse für die sich aus dem Geschäftsmodell der Oberbank ergebenden wesentlichen Bankrisiken ICAAP-Risikolimits abgeleitet. Dies erfolgt für das Kreditrisiko (im Detail werden im Rahmen des Kreditrisikos das Ausfallrisiko, das Kontrahentenausfallrisiko, das Fremdwährungskreditrisiko, das Risiko einer Anpassung der Kreditbewertung (CVA-Risiko), das Transferrisiko und Kreditrisikokonzentrationen quantifiziert), das Marktrisiko im Handelsbuch, das Marktrisiko im Bankbuch, das Liquiditätsrisiko, die operationellen Risiken sowie für Risiken, die aus dem makroökonomischen Umfeld erwachsen. Der Risikoappetit der Oberbank ist in der Risikotragfähigkeitsrechnung mit 90 % der Risikodeckungsmasse begrenzt. Die darüber hinausgehenden 10 % werden nicht alloziert. Neben der Begrenzung mittels Risikodeckungsmasse werden die wesentlichen Risiken in der operativen Risikosteuerung noch über Prozesse und Detaillimits gesteuert.

Kreditrisiko

Als Kreditrisiko wird das Risiko verstanden, dass KreditnehmerInnen den vertragsgemäßen Zahlungen nicht oder nur teilweise nachkommen. Das Kreditrisiko aus Forderungen an Banken, Länder sowie Privat- und FirmenkundInnen stellt die wesentlichste Risikokomponente im Oberbank Konzern dar. Für das Management des Kreditrisikos ist die Abteilung Kredit-Management zuständig. Sie ist vom Vertrieb getrennt, sodass Risikobewertung und -entscheidung in jeder Phase des Kreditprozesses bis hin zur Vorstandsebene unabhängig vom Vertrieb gewährleistet sind.
Die Strategie im Kreditgeschäft ist getragen vom Regionalitätsprinzip, der Sitz der KreditkundInnen befindet sich in den durch das Filialnetz der Oberbank abgedeckten Regionen. In Österreich und in Deutschland liegt der Fokus vorwiegend auf der Finanzierung der Industrie und des wirtschaftlichen Mittelstands, in Tschechien, Ungarn und der Slowakei vor allem auf Klein- und Mittelbetrieben. Die operativen Risikoziele werden zumindest jährlich im Zuge der Budgetierung und im Anlassfall nach Analyse der geschäftspolitischen Ausgangssituation sowie der aktuellen Entwicklung von der Geschäftsleitung gemeinsam mit der Leitung Kredit-Management festgelegt.

Der Vergabe von Krediten liegt eine Bonitätseinschätzung der KundInnen zugrunde. Im Firmenkundengeschäft kommt ein mit statistischen Methoden entwickeltes Ratingsystem zur Anwendung. Gleiches gilt für das Bestandsrating im Privatkundengeschäft sowie für das Antragsrating im Privatkundengeschäft in Österreich und Deutschland.

Beurteilt werden quantitative (Hard Facts) und qualitative Kriterien (Soft Facts, Warnindikatoren), die zusammengeführt ein objektives und zukunftsorientiertes Bild der Kundenbonität ergeben. Die Ratingverfahren werden jährlich validiert. Die resultierenden Erkenntnisse werden laufend zur Weiterentwicklung und Verfeinerung der Ratingverfahren verwendet.
Die Hereinnahme von Kreditsicherheiten sowie deren Management werden als bedeutender Bestandteil des Kreditrisikomanagements der Oberbank angesehen. Die Gestion des Kreditgeschäfts über die Unterdeckung stellt hohe Anforderungen an die aktuelle und richtige Bewertung von Sicherheiten. Daher ist die Sicherheitenverwaltung im gesamten Oberbank Konzern grundsätzlich organisatorisch vom Vertrieb getrennt und erfolgt ausschließlich in den zentralen Kreditverwaltungsgruppen der Tochtergesellschaft BDSG.

Beteiligungsrisiko

Als Beteiligungsrisiko werden der potenzielle Wertverlust aufgrund von Dividendenausfall, Teilwertabschreibung oder Veräußerungsverlust sowie die Reduktion der stillen Reserven durch die Gefahr einer negativen wirtschaftlichen Entwicklung bezeichnet.
Die Anteile an den Schwesterbanken BKS und BTV, mit denen die Oberbank AG die 3 Banken Gruppe bildet, sind die wichtigsten Beteiligungen der Oberbank. Die Beteiligungspolitik der Oberbank ist darauf ausgerichtet, bank- und vertriebsnahe Beteiligungen dann einzugehen, wenn diese dem Bankgeschäft dienlich sind, also deren Tätigkeit in direkter Verlängerung zur Banktätigkeit steht oder eine Hilfstätigkeit im Bezug auf diese darstellt. Vor dem Eingehen von Beteiligungen werden Analysen erstellt, um ein möglichst umfassendes Bild hinsichtlich Ertragskraft, strategischem Fit und rechtlicher Situation zu bekommen.
Das Ausfallrisiko aus Beteiligungen wird im ICAAP im Rahmen des Kreditrisikos quantifiziert. Das Marktrisiko aus börsennotierten Beteiligungen wird zusätzlich im Rahmen des Marktrisikos quantifiziert.

Marktrisiko

Unter Marktrisiko wird der potenziell mögliche Verlust, der durch Veränderungen von Preisen und Zinssätzen an Finanzmärkten entstehen kann, verstanden. Die Marktrisiken werden in der Oberbank AG auch für die ausländischen Geschäftseinheiten sowie für die vollkonsolidierten Konzerngesellschaften zentral gestioniert.
Das Management der Marktrisiken ist in der Oberbank auf zwei Kompetenzträger aufgeteilt, die diese im Rahmen der ihnen zugewiesenen Limits steuern.
Die Abteilung Global Financial Markets ist zuständig für die Steuerung der Marktrisiken der Handelsbuchpositionen, des Zinsänderungsrisikos im Geldhandelsbuch sowie des Devisenkursrisikos des gesamten Oberbank Konzerns. Die Limitkontrolle und das Reporting über die Risiko- und Ertragslage an Vorstand und Abteilung Global Financial Markets erfolgen täglich durch die Abteilung Strategisches Risikomanagement.
Das APM-Komitee ist für die Steuerung des Zinsänderungsrisikos der langfristigen Euro-Positionen (Zinsbindungen > 12 Monate), für die strategischen Aktien- und Fondspositionen im Bankbuch sowie für das Credit Spread Risiko zuständig. Das APM-Komitee tritt monatlich zusammen. Mitglieder des Komitees sind der Risikovorstand sowie VertreterInnen der Abteilungen „Strategisches Risikomanagement“, „Global Financial Markets“, „Rechnungswesen und Controlling“, „Private Banking & Asset Management“, „Kredit-Management“, „Corporate & International Finance“, „Sekretariat & Kommunikation“, „Interne Revision“ und der Compliance Einheit.

Makroökonomisches Risiko

Als makroökonomische Risiken werden jene Verlustpotenziale bezeichnet, die sich aus Veränderungen des makroökonomischen Umfelds ergeben (Verschlechterungen der realen BIP-Wachstumsrate, wesentlicher Anstieg der Arbeitslosigkeit und der Insolvenzen, Rückgang der Aktienkurse und des Immobilienmarktes …).

Operationelles Risiko

Mit dem Bankgeschäft untrennbar verbunden sind die operationellen Risiken. Unter diesem Begriff sind Risiken zusammengefasst, die den Betriebsbereich der Bank betreffen. Operationelle Risiken werden in der Oberbank als die Gefahr von Verlusten, die in Folge der Unangemessenheit oder des Versagens von internen Verfahren, Menschen und Systemen oder in Folge externer Ereignisse eintreten, definiert.

In der Oberbank ist ein Gremium für das Management des operationellen Risikos installiert. Dieses Gremium steuert den Managementprozess der operationellen Risiken und ist für seine Weiterentwicklung bzw. für die Adaptierung entsprechender Methoden verantwortlich.

Das operative Risikomanagement von operationellen Risiken wird von den jeweiligen operativ tätigen Abteilungen und regionalen Vertriebseinheiten (Risk Taking Units) durchgeführt, die für das operationelle Risiko der in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Produkte und Prozesse verantwortlich sind. Ein elektronischer Einmeldeprozess unterstützt die Erfassung von schlagend gewordenen operationellen Risiken.

Als Basis für die Steuerung und Weiterentwicklung des Managements der operationellen Risiken dienen systematische Risikoanalysen. Diese erfolgen in Form von Risk Assessments als tourliche Erhebung und Quantifizierung von potentiellen operationellen Risiken sowie durch die Auswertung der in einer Schadensfalldatenbank abgebildeten Schadensfälle und das Monitoring von Key Risk Indikatoren.

Zur Absicherung von im Rahmen der Risikoanalysen festgestellten Großrisiken wurden konkrete Maßnahmen getroffen (z. B. Versicherungen, Notfallkonzepte IT, Ersatzrechenzentrum).

Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Digitalisierung nehmen IT-Risiken und Cyberrisken einen besonderen Stellenwert im Bereich der operationellen Risiken ein. Die Strategie der Bank besteht hier in der laufenden Aufrechterhaltung eines State-of-the-Art-Sicherheitslevels. Dieser wird operativ von der mit der Umsetzung beauftragten 3 Banken IT GmbH aufrechterhalten.

Liquiditätsrisiko

Das Liquiditätsrisiko (oder auch Refinanzierungsrisiko) ist das Risiko, dass eine Bank ihren Zahlungsverpflichtungen nicht jederzeit oder nur zu erhöhten Kosten nachkommen kann. Primäre Ziele des Liquiditätsmanagements sind daher die Sicherstellung der jederzeitigen Zahlungsfähigkeit und die Optimierung der Refinanzierungsstruktur in Bezug auf Risiko und Ergebnis.

Seit jeher besteht in der Oberbank der strategische Finanzierungsgrundsatz, mit den Primärmitteln der KundInnen plus den Fördermitteln von Förderbanken alle Kundenkredite refinanzieren zu können. Dieser Grundsatz ist unverändert gültig. Darüber hinaus hat die Oberbank ein angemessenes Polster (Liquiditätspuffer) an freiem Refinanzierungspotenzial in Form von refinanzierungsfähigen Wertpapieren und Kreditforderungen bei den Zentralbanken sowie an ungenutzten Bankenlinien. Ein weiterer strategischer Grundsatz ist die möglichst hohe Diversifizierung der Refinanzierungsquellen, um Abhängigkeiten vom Interbankengeldmarkt und vom Kapitalmarkt zu vermeiden. Dies umfasst auch den aktiven Umgang mit verpfändungsfähigen Sicherheiten bei der Vergabe von Krediten.

Die Abteilung Global Financial Markets ist für die kurzfristige, tägliche Liquiditätssteuerung in allen Währungen verantwortlich. Die tägliche Steuerung der Liquidität erfolgt mittels einer kurzfristigen Liquiditätsablaufbilanz. Es wird täglich von der Abteilung Strategisches Risikomanagement eine Liquiditätsablaufbilanz inklusive Neugeschäftsannahmen für die nächsten 30 Tage erstellt, die die Nettomittelzu- bzw. -abflüsse sowie den akkumulierten Gap der Bank darstellt. Darüber hinaus wird für die nächsten 30 bzw. 90 Tage eine Liquiditätsablaufbilanz erstellt, die auf täglicher Basis nur die Nettomittelabflüsse der Oberbank darstellt. Die Steuerung der langfristigen bzw. strategischen Liquidität der Oberbank liegt in der Zuständigkeit des Vorstands und des APM-Komitees. Das Reporting erfolgt durch die Abteilung Strategisches Risikomanagement. Zur Darstellung des mittel- und langfristigen Liquiditätsrisikomanagements der Bank wird eine umfassende Liquiditätsablaufbilanz erstellt. Für extreme Marktverhältnisse wurde ein Notfallplan ausgearbeitet.

Risikokonzentration

Risikokonzentrationen begründen ein Konzentrationsrisiko wenn sie das Potenzial haben Verluste zu produzieren, die groß genug sind um die Stabilität eines Instituts zu gefährden oder um eine wesentliche Änderung im Risikoprofil zu bewirken.

Es werden zwei Arten von Risikokonzentrationen unterschieden:

- Inter-Risikokonzentrationen beziehen sich auf Risikokonzentrationen, die sich aus dem Gleichlauf von Risiken verschiedener Risikokategorien ergeben können. Mittels Szenario-Analysen wird vierteljährlich im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung die Sensitivität der Oberbank AG auf Inter-Konzentrationsrisiken geprüft.
- Intra-Risikokonzentrationen beziehen sich auf Risikokonzentrationen, die innerhalb einer einzelnen Risikokategorie entstehen können. Die Zuständigkeiten für das Intra-Konzentrationsrisiko liegen daher bei den jeweils für die einzelnen Risikoarten verantwortlichen Einheiten. Das Intra-Konzentrationsrisiko ist aufgrund des Geschäftsmodells der Oberbank vor allem im Bereich des Kreditrisikos bedeutend. Im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung wird das Intra-Konzentrationsrisiko innerhalb des Kreditrisikos berücksichtigt. Die Steuerung der Konzentrationsrisiken im Kreditrisiko erfolgt über Länderlimits, Großkreditgrenzen und Portfoliolimits.

MitarbeiterInnen

Human-Capital-Ansatz

Die MitarbeiterInnen sind nicht nur Angestellte der Oberbank, sondern gleichzeitig auch Aktionäre und gemeinsam ein wichtiger Kerneigentümer der Bank. Die MitarbeiterInnen sind aber auch Eigentümer ihrer wertvollsten Ressource: ihrer Lebenszeit, ihrer Talente und ihres Engagements. Dieses Vermögen investieren sie täglich in die Oberbank.
Die wichtigste Aufgabe ist es abzusichern, dass sie diese Investitionsentscheidung langfristig zugunsten der Oberbank treffen und ihr Investment nicht zurückziehen. Das gelingt nur, indem eine attraktive, sinnstiftende Arbeitswelt angeboten wird. Eine Arbeitswelt ist attraktiv und sinnstiftend, wenn sie folgende Punkte umfasst:

- **Sicherheit und Bestand:** MitarbeiterInnen sollen langfristig in der Oberbank eine Beschäftigung finden. Ziel ist eine Dienstzugehörigkeit von > 10 Jahren und eine (um Pensionierung, Tod und Wechsel im Konzern) bereinigte Fluktuationsrate von < 8,5 %. Die Dienstzugehörigkeit zum 31.12.2018 betrug 13,5 Jahre, die bereinigte Fluktuation 7,8 %.
- **Entwicklung und Karriere:** Ausbildung ist gleichzeitig Recht und Verpflichtung für alle MitarbeiterInnen. Ziel ist eine Fortbildung von mindestens fünf Tagen pro Jahr (inkl. web-based-trainings) pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Ein Monitoring dieser Zielgröße wird für 2019 erstmals eingerichtet. Bildung ist gleichzeitig der Schlüssel zur Karriere in der Oberbank: Ziel ist, mindestens 80 % der frei werdenden Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen. Im Berichtsjahr 2018 ist dies mit 85 % gelungen.
- **Chancengleichheit und Erfolg:** In der Oberbank haben alle Menschen, die leistungsbereit sind, die gleichen Chancen; vor allem auch die Chancen zur persönlichen Entwicklung und auf Erfolg. Spezielle Ausbildungs- und Potentialentwicklungsprogramme unterstützen sie dabei.
  Im Jahr 2030 sollen mindestens 40 % aller Führungskräfte Frauen sein, ab 2019 sollen bei mindestens 50 % der Nachbesetzungen von Führungspositionen Frauen berücksichtigt werden. Im Jahr 2018 betrug die Nachbesetzungsquote bei Frauen bereits 30,3 %.
- **Faire Bezahlung und Sozialleistungen:** Die Oberbank beschäftigt MitarbeiterInnen immer nach den geltenden rechtlichen Vorschriften. Es werden alle Beschäftigungsverhältnisse bei den zuständigen Behörden ordnungsgemäß angezeigt. Bei der Bezahlung orientiert man sich an geltenden Kollektivverträgen und am vorherrschenden Marktgefüge in der jeweiligen Region. Zumindest bezahlt die Oberbank den in Kollektivverträgen vorgesehenen Betrag. Die Bezahlung richtet sich in der Oberbank nach Art und Qualität der jeweiligen Tätigkeit sowie nach der Qualifikation und Erfahrung der MitarbeiterInnen. Dabei werden keine Unterschiede zwischen Mann und Frau gemacht. Der jährliche Gehaltsbericht wird unter anderem dem Betriebsrat zur Verfügung gestellt. Bis dato musste man sich mit keinerlei Beanstandungen oder Klagen dazu auseinandersetzen.
  Darüber hinaus investiert die Oberbank jährlich mehr als 4 Mio. Euro in moderne, betriebliche Sozialleistungen.
- **Wohlergehen und Gesundheit:** Besonders wird auf die Gesundheit der MitarbeiterInnen durch moderne Arbeitsplätze und Arbeitsmittel und einen wertschätzenden, zeitgemäßen Führungsstil geachtet. Die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften ist selbstverständlich. Darüber hinaus haben die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, im Rahmen des Projekts „Aktie Gesundheit“ das Wohlbefinden und die eigene Gesundheit selbst und präventiv in die Hand zu nehmen. Jedenfalls will die Oberbank dauerhaft das staatliche „Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung“ tragen, das zuletzt wieder für drei Jahre bis 2021 verliehen wurde.
- **Vereinbarkeit von Familie und Beruf:** Bereits seit 2011 werden insbesondere Frauen, die eine Familienphase planen oder in einer solchen sind, mit einem Maßnahmenbündel unterstützt. Dazu zählen etwa flexible Arbeitszeitmodelle, Karenzplanungsgespräche, Teleworking, Wissenserhalt und Weiterbildung auch während der Karenz, Führungsfunktion in Teilzeit sowie finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung. Die Oberbank möchte dauerhaft die staatliche Auszeichnung für familienfreundliche Personalpolitik „audit beruf*und*familie“ tragen. Dieses Zertifikat wurde der Oberbank zuletzt 2017 für weitere drei Jahre verliehen.
- **Beteiligung am Unternehmen:** Die Oberbank bietet den MitarbeiterInnen bereits seit dem Jahr 1994 die Möglichkeit, im Rahmen eines Beteiligungsprogramms zu einem begünstigten Kurs Oberbank-Aktien zu erwerben.

Im Rahmen dieser Aktion haben die MitarbeiterInnen im Geschäftsjahr 2018 für 59.604 Stück entgeltlich erworbene Stammaktien 14.901 Stück unentgeltliche Bonusaktien zugeteilt bekommen (Aktion 4+1). Zusätzlich wird in der Oberbank von der seit 2018 gesetzlich vorgesehenen steuerbegünstigten Zuteilung von Aktien an die MitarbeiterInnen über eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung Gebrauch gemacht. Bei dieser zusätzlich zu den bestehenden Entlohnungen und Sozialleistungen von der Oberbank gemachten Zuwendung wurden 50.330 Stück Aktien unentgeltlich zugeteilt. Aufgrund der Behaltedauer dieser Aktien bis zum Pensionsantritt könnte das im Verlaufe der Jahre durchaus auch zu einem zusätzlichen Pensionsvorsorgeinstrument werden.

Besonders hohe Arbeitszufriedenheit

Dass es gelingt, die Arbeitswelt in der Oberbank attraktiv zu gestalten, zeigt eine sehr hohe Mitarbeiterzufriedenheit. In Intervallen von vier bis fünf Jahren findet eine unternehmensweite Befragung statt. Der „Bindungsindex“ (Market Marktforschungsgesellschaft m.b.H.) lag zuletzt im Dezember 2017 bei hohen 88,2 Punkten (Dienstleister 81, Finanzdienstleister 84, Ziel > 85), die Anzahl der Erfolgsgaranten bei starken 53 % (Ziel > 50 %).

Auf der elektronischen Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu wurde die Oberbank mit 4,1 (von 5) Punkten hervorragend bewertet (Ziel > 4), die Weiterempfehlungsrate liegt bei 82 % (Ziel > 75 %).

Arbeitnehmervertretung

In der gesamten Oberbank-Gruppe – mit Ausnahme von Ungarn und der Slowakei (Arbeitnehmervertretungen sind in diesen Ländern weder vorgeschrieben noch üblich) – gibt es eine Betriebsratsorganisation. Die BetriebsrätInnen werden frei gewählt und stehen ab Kandidatur und auch über den Ablauf eines Mandats hinaus unter besonderem Kündigungsschutz.

Die BetriebsrätInnen können sich frei versammeln und zu Betriebsversammlungen mit allen MitarbeiterInnen oder auch nur mit Teilen davon aufrufen. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen steht allen MitarbeiterInnen frei, die Oberbank stellt dafür die adäquaten Räumlichkeiten zur Verfügung.

Zwischen der Geschäftsführung und der Betriebsratsorganisation werden eine offene, konstruktive Kommunikation und ein partnerschaftliches Verhältnis gepflogen. Neben laufenden Ad-hoc-Gesprächen findet mindestens dreimal im Jahr ein mehrstündiges strukturiertes Gespräch der Geschäftsführung mit VertreterInnen der Betriebsratsorganisation statt.

Darüber hinaus gibt es einmal pro Monat zwischen dem Betriebsrat und dem HR-Management ein Gespräch.

Der Betriebsrat ist in wesentlichen Gremien der Oberbank mit Sitz und Stimme vertreten, u. a. im Aufsichtsrat und im Arbeitnehmerschutzausschuss, und nimmt an Bankprojekten, die starken Mitarbeiterbezug haben, unmittelbar teil wie beispielsweise am Projekt Gender Balance.

Der Betriebsrat verfügt über einen eigenen Bereich im Intranet der Oberbank. Zur Kommunikation besonders wichtiger Themen steht ihm darüber hinaus jeweils eine Seite der viermal im Jahr erscheinenden Mitarbeiterzeitung „Dialog“ zur Verfügung.

Der Betriebsrat ist auch Anlaufstelle für Mitarbeiterbeschwerden, er nimmt diese Rolle aktiv wahr und bietet Hilfestellung an. Bei Bedarf absolvieren Betriebsratsmitglieder Ausbildungsveranstaltungen zur Erfüllung dieser Verantwortung während der Dienstzeit und auf Kosten des Unternehmens. Es gibt und gab in der Oberbank keine gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat.

Human Resources Strategie und Umgang mit Risiken

Nachhaltige Personalpolitik bedeutet eine Strategie zu haben und danach zu handeln. Die Oberbank HR-Strategie wurde zuletzt entlang der Gesamtbankstrategie und der maßgeblichen relevanten internen und externen Umweltbedingungen im Jahr 2018 einem Review unterzogen. Als strategische Handlungsfelder wurden „Nachfolgeplanung“, „Recruiting / Onboarding / Ausbildung“ und „Employer Branding“ definiert und Maßnahmen für die nächsten Jahre eingesteuert.

Zu jedem Handlungsfeld wurden messbare oder beobachtbare Indikatoren festgelegt, anhand derer die HR-Arbeit gesteuert und Veränderungen oder Risiken früh erkannt werden können.

Zur Steuerung der HR-Risken wurden als Key Risk Indicators die Fluktuationsrate und die Krankenstandsquote, Budgetwerte (v. a. Überstunden und Urlaubsstände) sowie die Anzahl der Arbeitszeitgesetz-Übertretungen definiert. Diese Indikatoren werden an jede Organisationseinheit quartalsweise berichtet und gemeinsam erörtert und sind Bestandteil des OpRisk-Managements der Gesamtbank.

Wertschätzende und nachhaltige HR-Politik

Die Oberbank pflegt eine wertschätzende und nachhaltige Human Resources Politik in allen Lebensphasen. Sie setzt wie bei KundInnen auch bei MitarbeiterInnen auf langfristige Beziehungen: das durchschnittliches Dienstalter beträgt mehr als 13 Jahre. Damit das gelingt ist bereits ein professioneller, mehrstufiger und gleichzeitig effizienter, IT-gestützter Recruiting-Prozess entscheidend, um die richtigen MitarbeiterInnen zu gewinnen. Neben klassischem Recruiting wird auch Active Sourcing betrieben. Zusätzlich wird mit digitaler Unterstützung und attraktiven Prämien gefördert, dass die MitarbeiterInnen neue Talente gewinnen und so auch Einfluss auf die Gestaltung des eigenen Teams nehmen können.

Die Oberbank ist ein sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber. Es gibt einen ungeschriebenen sozialen Vertrag mit dem Betriebsrat, dass keine Kündigungen ausgesprochen werden. Für Personalrochaden und punktuelle Einsparungen wird ausschließlich die natürliche Fluktuation genutzt. Es gab und gibt in keinem Bereich Abbau- oder Restrukturierungspläne, es war auch noch nie erforderlich ein Frühwarnsystem zu bedienen oder Sozialpläne bereitzustellen.

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen, die Fluktuation lag 2018 bei günstigen 7,8 %, Ziel ist das Halten der Quote unter 8,5 %.

Sozialleistungen für MitarbeiterInnen

Den MitarbeiterInnen wird ein vielfältiges Angebot an Sozialleistungen zu Verfügung gestellt wie etwa:

- **Oberbank-Gästehäuser:** Besonders für Familien ist ein Urlaub oftmals mit einer großen finanziellen Belastung verbunden. Hier bietet der Betriebsrat eine besondere Sozialleistung an: In 23 bankeigenen und 25 zugemieteten Wohnungen in attraktiven Regionen können die MitarbeiterInnen mit ihren Familien kostengünstig urlauben.
- **Krankenzusatzversicherung:** MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit eine Gruppenkrankenversicherung abzuschließen, zu der sie von der Oberbank monatlich einen Zuschuss erhalten.
- **Mitarbeiterbeteiligung:** Seit dem Jahr 1994 gibt es in der Oberbank jährlich eine Mitarbeiteraktion, bei der MitarbeiterInnen begünstigt Oberbank-Aktien erwerben können.
- **Mittagstisch:** Alle KollegInnen am Standort Linz / Donaulände haben die Möglichkeit, täglich im Betriebsrestaurant zwischen zwei kompletten Menüs zu je 2,48 Euro zu wählen. Alle auswärtigen MitarbeiterInnen erhalten pro Monat 15 Restaurantgutscheine im Wert von 4,15 Euro.
- **Unterstützung bei Notlagen:** Der Betriebsrat gewährt bei einer finanziellen Notlage einen Zuschuss zu Arztrechnungen ab 500 Euro, wenn Leistungen von der Krankenkasse nicht oder nur zum Teil gedeckt sind. Die Höhe des Zuschusses wird nach sozialen und familiären Gesichtspunkten berechnet.
- **Kinderbetreuung:** Es gibt sowohl einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten als auch eine „Notfallbetreuung“ in Kooperation mit der Caritas.
- **Spendenaktionen:** Gerade in schweren Zeiten werden MitarbeiterInnen nicht alleine gelassen. So wurden in den vergangenen Jahren bereits einige Spendenaktionen vom Betriebsrat ins Leben gerufen, um KollegInnen, die einen schweren Schicksalsschlag in der Familie zu verkraften hatten (Todesfall, schwere Krankheit bei Kindern etc.) zumindest finanziell zu unterstützen. An diesen Aktionen haben sich regelmäßig sehr viele MitarbeiterInnen (aus dem In- und Ausland) beteiligt und es konnten erfreuliche Spendenergebnisse erreicht werden, die vom Oberbank Vorstand stets großzügig aufgerundet wurden. Durch solche Aktionen wird die „Oberbank-Familie“ deutlich spürbar.

Austausch mit Interessengruppen

Das HR-Management der Oberbank nimmt regelmäßig an Gesprächen zu HR-relevanten Themen im Rahmen von Expertenrunden im Österreichischen Bankenverband teil. Dazu gehört auch der Austausch mit VertreterInnen der Gewerkschaften, vor allem im Rahmen der jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen.

Begünstigte Aktienbeteiligungen

Als ein wesentliches Instrument der Mitarbeiterbindung bietet die Oberbank begünstigte Aktienbeteiligungen. Sie hat eines der ältesten Mitarbeiter-Beteiligungsprogramme Österreichs, aktuell halten die MitarbeiterInnen knapp 4 % an der Oberbank AG und sind damit der fünftgrößte Aktionär.

Mitarbeiter-Beteiligungsstiftung

Seit 2018 gibt es die Möglichkeit, die MitarbeiterInnen zusätzlich über eine Mitarbeiter-Beteiligungsstiftung am Unternehmen zu beteiligen. Dazu hat die Oberbank 2018 eine eigene Mitarbeiter-Beteiligungsprivatstiftung gegründet und diese 2017 und 2018 mit jeweils 10 Mio. Euro dotiert.

2018 wurden in einem ersten Schritt an alle berechtigten MitarbeiterInnen des Oberbank Konzerns Stammaktien im Gegenwert von knapp 5 Mio. Euro kostenlos zugeteilt. Mit dieser Maßnahme wird die Mitarbeiterbeteiligung an der Oberbank weiter gefestigt und sowohl das Engagement als auch die Loyalität zum Unternehmen weiter gestärkt. Darüber hinaus soll das Modell aufgrund der Haltedauer der Aktien bis zum Pensionsantritt als zusätzliche Säule der Pensionsvorsorge dienen.

Verantwortungsbewusster Arbeitgeber

Die Abteilung Human Resources (HRA) verantwortet unter anderen die Einhaltung aller Ansprüche die sich daraus ergeben, dass Menschen für die Oberbank persönliche Dienstleistungen in Form von Arbeitsverhältnissen erbringen. Im Zusammenhang damit stehen auch die korrekte Berechnung und Abfuhr aller sich aus Dienstverhältnissen ergebenden Steuern, Gebühren und öffentlichen Abgaben. Darüber hinaus verantwortet HR auch die korrekte Einhaltung aller arbeitsrechtlich relevanten Vorschriften und damit im Zusammenhang stehender Prozesse und Abläufe nach dem jeweils gültigen Stand der Rechtsordnung. Weiters werden für die von der Oberbank zu erfüllenden Geschäftstätigkeiten von der HR-Abteilung die erforderlichen MitarbeiterInnen in entsprechender Anzahl und Qualität gesucht, gefunden, beruflich weiter entwickelt und an das Unternehmen gebunden.

Flexibilität, Arbeitszeit, Auszeit

Die Oberbank bietet neben der Gleitzeit vielfältige Arbeitszeitmodelle an und kommt den MitarbeiterInnen damit entgegen. Dazu zählt etwa Teilzeitbeschäftigung – rund 26 % der MitarbeiterInnen arbeiten in Teilzeit, in Österreich sogar mehr als 30 % – oder die Telearbeit. Der Arbeitgeber versucht damit, einen wesentlichen Beitrag zum Ausgleich zwischen Beruf, privaten Interessen und Familie zu leisten.

Die für diese Balance wesentlichen Themen wie Gleitzeit und Telearbeit sind auch in Betriebsvereinbarungen verankert.

Der Umgang mit der Familienkarenz wird von der Oberbank proaktiv gehandhabt und es stehen allen betroffenen MitarbeiterInnen entsprechende Karenzplanungsgespräche offen. Dabei geht es vor allem darum, wie sich die Familienphase voraussichtlich gestalten wird und welchen Beitrag die Oberbank beispielsweise in Form von Ausbildungen, Beschäftigungen während der Karenz und das Aufrechterhalten sozialer Kontakte in diesem Zeitraum leisten kann.

Mehr als 50.000 Euro pro Jahr gibt die Oberbank zur Förderung der Kinderbetreuung bis zum zehnten Lebensjahr aus. Zusätzlich bietet die Bank Unterstützung in Form einer mobilen Kinderbetreuung für Notfälle oder Erkrankungen in Zusammenarbeit mit der Caritas.

Zur Betreuung von erkrankten Kindern oder nahen Angehörigen werden Freistellungen unter Fortzahlung des Entgelts im Rahmen der rechtlich zulässigen Bedingungen gewährt. Darüber hinaus werden bei Bedarf auch Sonderurlaube, Pflegekarenzen und Sabbaticals vereinbart, um den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen zu entsprechen.

Die Oberbank ermöglicht auch Bildungskarenzen und fördert diese finanziell, wenn die beabsichtigte Ausbildung für die weitere Tätigkeit in der Bank relevant ist.

Projekt „Aktie Gesundheit" – Gesundheit ganzheitlich fördern

Wenn ein Unternehmen Gesundheit ganzheitlich denken will, muss es beim gesamten Arbeitsumfeld ansetzen: beim Arbeitsklima, bei den Arbeitszeitbedingungen, bei den angebotenen Ausbildungen, bei der gegenseitigen Wertschätzung, bei der gelebten Fehlerkultur und bei sozialen Angeboten.
Die Oberbank fühlt sich für diese Aspekte und damit für die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich. Daraus resultiert eine Gesundheitsquote in der Bank, die sich seit Jahren positiv entwickelt und sich konstant auf einem Niveau von rund 97 % hält. Das bedeutet, dass alle MitarbeiterInnen pro Jahr durchschnittlich an 97 % der möglichen Anwesenheitstage im Unternehmen präsent sind. Weiterführende Maßnahmen haben daher nicht – wie so oft – eine Reduktion der Krankenstandstage zum Ziel, sondern sollen das Arbeitsumfeld zusätzlich attraktiver gestalten. Auch die niedrige Fluktuationsrate von 6,9 %, die den durchschnittlichen Abgang von MitarbeiterInnen misst (ausgenommen des natürlichen Abgangs durch Tod oder Pensionierung), sowie die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der MitarbeiterInnen von mehr als 13 Jahren zeigen, dass die Oberbank ganz offensichtlich ein angenehmes Arbeitsumfeld bietet und sich aktiv um die Zufriedenheit ihrer MitarbeiterInnen bemüht.

Eine Vielzahl an konkreten Angeboten

Ganzheitlich gedachte Gesundheit beginnt zwar beim Unternehmensumfeld, endet hier aber nicht. Die Oberbank fördert seit Jahren die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen mit vielfältigen Angeboten, die weit über Basisleistungen hinausreichen. 2010 wurde deshalb eigens die „Aktie Gesundheit" ins Leben gerufen mit den drei Schwerpunkten Bewegung, Ernährung und mentale Fitness. Nach den ersten zehn Jahren dieser Initiative startete nun im Geschäftsjahr 2018 das Projekt „Aktie Gesundheit 2.0".

Aktie Gesundheit 2.0: Oberbank in Bewegung

Die Neuauflage von „Aktie Gesundheit" rückt die entsprechenden Angebote wieder stärker in den Fokus der MitarbeiterInnen und baut sie konsequent aus.
Seit Herbst 2018 gibt es in allen Regionen speziell ausgebildete GesundheitsbotschafterInnen, die für die drei Schwerpunkt-Themen Ernährung, Bewegung, mentale Fitness / Stressmanagement Ansprechpersonen sind und jederzeit für Fragen und Gespräche zur Verfügung stehen. Wie wichtig den MitarbeiterInnen solche Angebote sind, zeigt eine aktuelle interne Umfrage: 67 % schätzen den Stellenwert der betrieblichen Gesundheitsförderung als hoch ein.

Beispielhafte Projekte

- Alle MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, die eigene Fitness und grundlegende Gesundheitswerte in einem „Vitaltest“ überprüfen zu lassen, etwa den aktuellen Stressfaktor, der über die gemessene Herzratenvariabilität errechnet wird. Die Oberbank arbeitet dabei mit externen TrainerInnen, Sport- und ErnährungswissenschaftlerInnen zusammen. Aufbauend auf den Ergebnissen werden individuelle 12-Wochen-Trainingspläne erstellt, die Kosten werden größtenteils von der Oberbank bzw. dem Betriebsrat getragen. Einmal wöchentlich stehen die externen ExpertInnen für persönliche Fragen unter der Health Hotline zur Verfügung. Sie bieten auch regelmäßig Webinare zu verschiedenen Gesundheitsthemen an.
- Die Oberbank verschickt monatlich an alle MitarbeiterInnen einen Newsletter mit relevanten Tipps zu den Themen Ernährung und Bewegung, die speziell auf die Situation der Bürotätigkeit abgestimmt sind. Der Newsletter wird in alle Unternehmenssprachen übersetzt.
- Im Herbst 2018 wurden in der Oberbank Zentrale in Linz alle eintreffenden MitarbeiterInnen dazu „verführt“, die Stiegen und nicht den Lift zu benützen. Es wurden unter anderem Plakate angebracht, um die Vorteile des Stiegensteigens zu verdeutlichen.
- Im Sommer 2018 gab es auf der Oberbank Dachterrasse am Standort Linz die Möglichkeit zum gezielten Faszientraining.
- Für alle MitarbeiterInnen in der Zentrale spendet der Betriebsrat jeden Montag Äpfel, die zur freien Entnahme bereit stehen. Auch Oberbank Filialen können ihren Teams Äpfel zur Verfügung stellen, wenn sie sich an den Betriebsrat wenden.
- Seit Dezember 2018 bietet die Oberbank zudem einen eigenen Bewegungsraum in der Linzer Zentrale an. Vor allem in der kalten Jahreszeit werden hier spezielle Bewegungsangebote stattfinden, vom Dynamax Training bis Functional Fitness. Für MitarbeiterInnen ist dies eine einfache und bequeme Möglichkeit Sport zu betreiben, ohne zusätzliche Wege, direkt am Arbeitsplatz und unter Anleitung externer TrainerInnen.
- Zudem offeriert der Betriebsrat jedes Jahr die Möglichkeit, sich von der Betriebsärztin vorbeugend gegen Grippe impfen zu lassen.

Dass der Oberbank die Themen Gesundheit und Fitness wichtige Anliegen sind zeigt auch die rege Sponsoringtätigkeit in diesem Bereich. Vor allem unterstützt die Oberbank jene Sportarten, die besonders die breite Öffentlichkeit ansprechen, wie Laufen, Wandern oder Fußball. So tritt die Oberbank etwa als Hauptsponsor beim „Oberbank Linz Donau Marathon“ auf, sie unterstützt die WKO-Businessläufe in Linz und Salzburg und fördert die oberösterreichweite Aktion „Lust aufs Wandern“.

Ausgezeichnet

Die Bemühungen der Oberbank wurden bereits mehrfach prämiert. Das österreichische Wirtschaftsmagazin „trend“ etwa hat die Oberbank zum „Besten Arbeitgeber der Banken und Finanzdienstleister 2017“ gekürt. 2018 stand die Oberbank in diesem Ranking erneut am Podest und freute sich über den dritten Platz.

Die Tageszeitung „Kurier“ hat im Berichtsjahr die 250 beliebtesten Arbeitgeber ermittelt – auf Basis von Meinungen und Postings in den Sozialen Medien. Auch zu diesem „erlesenen Kreis“ darf sich die Oberbank nun zählen. Mit einem guten Wert von 4,0 steht die Oberbank außerdem auf kununu, der bekannten Online-Plattform für Arbeitgeber-Bewertungen. Seit 2011 ist die Oberbank zudem jedes Jahr mit dem Zertifikat „audit beruf*und*familie“ ausgezeichnet worden und darüber hinaus seit dem Jahr 2013 auch mit dem „BGF-Gütesiegel“ (Betriebliche Gesundheitsförderung).

Mit Gender Balance in die nächste Generation

Während andere Banken Filialen schließen und Personal abbauen gründet die Oberbank laufend neue Filialen und hat einen wachsenden Bedarf an MitarbeiterInnen. Vor 150 Jahren wurde die Oberbank mit einer Filiale in Linz gegründet, heute sind es bereits 170 Filialen in fünf Ländern. Auch wenn die Digitalisierung ein großes Thema ist und viele Menschen ihre Bankgeschäfte online erledigen, wird qualitative Beratung mehr denn je nachgefragt. Für die wirklich wichtigen und großen Anliegen kommen die Menschen nach wie vor in die Filiale. Kompetente Kundenbetreuung ist für die Oberbank konsequenterweise ein Schlüsselfaktor der Zukunft.

Daher setzt die Oberbank weiterhin auf stetiges Wachstum mit hervorragend ausgebildeten MitarbeiterInnen. Eine umfassende HR-Strategie, die 2018 aktualisiert wurde, soll eben jenes qualitative und vor allem nachhaltige Agieren und Wachstum sicherstellen. Dabei steht die Oberbank mehreren Herausforderungen gegenüber, die sich aus einem Umfeld signifikanter Veränderungen ergeben: Digitalisierung, Regularien, Demografie, steigende Kundenanforderungen, Generationenwechsel.

Vor allem der Generationenwechsel ist in der Oberbank aktuell ein großes Thema, das die Zukunft wesentlich mitbestimmen wird. In den nächsten zehn Jahren ist, primär aufgrund von Pensionierungen, etwa ein Viertel der derzeit rund 400 Führungskräfte nachzubesetzen.
Diese bevorstehende Rochade ist einer der Gründe für den Start eines der wichtigsten Projekte der vergangenen Jahre: Gender Balance / Next Generation. Die Oberbank verfolgt zwar seit Jahren aktiv das Programm „Zukunft Frau 2020“, das nun in „Gender Balance“ integriert wird – aber bei genderbalancierten Unternehmen geht es um mehr als um reine Frauenförderung. Bei genderbalancierten Unternehmen wird angestrebt, das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen zu gestalten. Das Geschlecht darf für die Karriere kein Hindernis darstellen. Weder für Frauen noch für Männer.

Die Geschlechtergleichstellung ist in den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen definiert und auch die KundInnen werden diese Haltung in Zukunft vermehrt einfordern. Österreich ist hier im internationalen Vergleich kein Vorbild, die Oberbank möchte sich daher zu einem Vorreiter entwickeln. Zudem zeugt Gender Balance nicht nur von einem offenen Geist sondern bringt einen monetär nachrechenbaren Vorteil für Unternehmen. Geschlechter-ausgewogene Unternehmen mit durchgängig gemischten Teams sind schlichtweg erfolgreicher.
Dazu gibt es mehrere Studien. So schneiden Unternehmen, die diese Vielfalt leben, besser an der Börse ab oder bringen mehr innovative Entwicklungen auf den Markt. Ausschlaggebend dafür ist, dass die jeweils unterschiedlichen männlichen und weiblichen Verhaltensweisen und Entscheidungsprozesse gleichwertig in Unternehmen zum Tragen kommen.

Das Projekt „Gender Balance“ wurde bereits 2017 konzeptionell gestartet und wird die Kultur in der Oberbank nachhaltig verändern. Ernst gemeinte Gender Balance bedeutet ein Umdenken in vielen Bereichen und auf allen Ebenen. Ziel ist es, Ausgewogenheit zu erreichen – das heißt 50 % Damen und 50 % Herren in 33 definierten Bereichen. Bei allen Neuernennungen und Nachbesetzungen von Führungskräften wird ab Jänner 2019 auf diese Quote geachtet. Konsequent umgesetzt, beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte im Jahr 2030 etwa 40 % - derzeit liegt er bei nur 23 %. Der gesamte Frauenanteil in der Bank beträgt 60 %. Es gibt daher auch Bereiche, wo es mehr Männer braucht, zum Beispiel in der BDSG, der Banken Dienstleistungs Service Gesellschaft. Ein dermaßen ambitioniertes Vorhaben erfordert freilich eine Vielzahl an Maßnahmen, die derzeit in Arbeitsgruppen definiert werden.

Die drei großen Handlungsfelder, die über das Gender-Projekt hinausreichen, sind die Nachfolgeplanung, das Recruiting und das Employer Branding. Die geplanten Maßnahmen betreffen u. a. die Potentialentwicklung, transparente interne Stellenausschreibungen, das Auszeitmanagement, individuelle Entwicklungsprogramme, regelmäßige Mitarbeiterbefragungen, ein ansprechendes Arbeitsumfeld, die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber, hochwertige Aus- und Fortbildungsangebote oder den systematischen Onboarding-Prozess.

Viele dieser Maßnahmen sind auch bereits längst umgesetzt und gängige Praxis wie etwa der Onboarding-Prozess oder die hochwertigen Aus- und Fortbildungsangebote. Gerade in einer Zeit, wo Entwicklungen mit rasantem Tempo voranschreiten und hohe Beraterkompetenz mehr denn je gefragt wird, ist Bildung ein Schlüsselfaktor. Die Oberbank investiert pro Jahr rund 1,7 Mio. Euro in Aus- und Weiterbildung für MitarbeiterInnen. Die Inhalte und die Methoden werden laufend auf den aktuellsten Stand gebracht. Längst etabliert sind etwa Web Based Trainings, Webinare oder Webexx Meetings. Auch ein neues Ausbildungszentrum hat die Oberbank 2018 in Betrieb genommen, das praxisnahe Ausbildung mit modernsten Lerntools verbindet.

Ebenfalls 2018 eingeführt wurde der Onboarding-Prozess, der neue MitarbeiterInnen rund ein Jahr lang durch die wesentlichen Einheiten der Bank führt, begleitet von den jeweiligen Führungskräften. Der Onboarding-Prozess heißt neue MitarbeiterInnen willkommen, stellt einen hohen Praxisbezug her und legt den Grundstein für ein nachhaltig positives Arbeitsverhältnis. Er vermittelt ein umfassendes Verständnis für alle kulturellen, fachlichen und organisatorischen Angelegenheiten, bietet viele Möglichkeiten zum Cross-Learning und zur bankinternen Vernetzung. Vor allem die Expansion in Wien und Deutschland machen den Onboarding-Prozess besonders wertvoll. Oft sind die neuen MitarbeiterInnen weit entfernt von den KollegInnen aus der Zentrale oder aus anderen Filialen, weshalb ihnen Onboarding eine gute Möglichkeit bietet, tief in die Oberbank Kultur einzutauchen. 2018 haben bereits 30 neue MitarbeiterInnen von Onboarding-Programmen profitiert.

Generationenwechsel zu 100 % aus den eigenen Reihen

Die Oberbank ist bekannt dafür, dass sie frei werdende Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzt. 2018 waren das beachtliche 85 % der offenen Führungspositionen. Für den bevorstehenden Generationenwechsel hat die Oberbank das Ziel einer 100 %-Quote festgelegt. Eine Nachbesetzung aus den eigenen Reihen sichert am besten die Oberbank Vision, die Oberbank Werte und das Oberbank Geschäftsmodell ab. Um dieses Ziel zu erreichen werden zwei Schwerpunkte gesetzt: zum einen beginnt die Nachfolgeplanung abhängig von der Hierarchieebene bereits fünf bzw. drei Jahre vor Pensionierung, zum anderen sind umfassende Maßnahmen zur Potentialentwicklung, persönlichen Karriereplanung sowie zum Auszeitmanagement vorgesehen, zum Teil in einem festgelegten und strukturierten Prozess.

Jede Unternehmensgeschichte hat ihre besonderen Momente, etwa jene, in denen eine Ära in eine andere übergeht. Mit der Initiative „Gender Balance / Next Generation“ ist so ein Moment gekommen. Die Oberbank macht damit einen gewaltigen Sprung in eine nachhaltig gelebte Zukunft.

Wegbereiter war unter anderem das ambitionierte und bereits erwähnte Projekt „Zukunft Frau 2020“, das viele Jahre lang vorbildlich umgesetzt wurde und Beachtliches in der Oberbank bewirkt hat.

Etwa den Kinderbetreuungszuschuss, das Karenzplanungsgespräch, die Notfallbetreuung, verschiedene Betriebsvereinbarungen, zum Beispiel zur Telearbeit oder „Führung in Teilzeit“, eine eigene Seminarreihe „Frauen vor den Vorhang“, spezielle Ausbildungen (etwa „Frauen in die Aufsichtsräte“) sowie finanzielle Unterstützung von „Frauen-Veranstaltungen“. Nun kommt der nächste Schritt und dieser wird ebenfalls Beachtliches in Gang setzen.

Zusammenarbeit mit Dienstleistern

HR-relevante Themen, die der Unterstützung von dritter Seite bedürfen, werden ausschließlich mit stabilen, erfahrenen und zukunftsorientierten Anbietern abgearbeitet. Die Oberbank setzt auch hier auf regionale Partner, die persönlich erreichbar sind und wo die Ansprechpersonen bekannt sind.

- Langjähriger Partner bei der inhaltlichen Konzeption und Umsetzung von Training und Ausbildung ist die LIMAK Austrian Business School der Johannes-Kepler-Universität Linz.
- Die VBV Vorsorgekasse AG ist die größte und führende österreichische Vorsorgekasse mit Sitz in Wien. Sie ist die Partnerin beim Thema betriebliche Zusatzpension.
- Bei den Themen betriebliche Kollektivversicherung und Gehaltsumwandlung ist die Versicherungspartnerin – wie auch im Kundengeschäft – die Generali Versicherung AG, Wien.
- MitarbeiterInnen sowie ihren Familien wird die Möglichkeit geboten eine von der Oberbank gestützte günstige Gruppen-Krankenzusatzversicherung im Wege der Uniqa Österreich Versicherungen AG abzuschließen. Die Uniqua bzw. ihre Vorgängerunternehmen sind hier bereits seit 1964 verlässliche Vertragspartner.

Überstundenaufkommen

In der Oberbank gibt es in allen Einheiten eine Gleitzeitregelung, die einen Durchrechnungszeitraum von einem Monat (in Ungarn vier Monate) und Zeitsalden von +/- 10 Stunden (Tschechien), +/- 25 Stunden (Österreich, Slowakei) und +/- 30 Stunden (Deutschland) vorsieht. Überstunden sind, wenn möglich, zu vermeiden und werden im Falle des Entstehens nach Abstimmung mit der Führungskraft ausbezahlt oder als Zeitguthaben für Gleittage angespart. Zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat besteht auch die betriebspartnerschaftliche Übereinkunft darüber, die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten einzuhalten. Tourliche Auswertungen und die laufende Kommunikation mit den Führungskräften darüber vermeiden ungesunde Entwicklungen. Die intelligente Steuerung von Mehrarbeit tut sowohl den einzelnen MitarbeiterInnen als auch dem betriebswirtschaftlichen Ergebnis der Bank gut.

Die durchschnittliche Anzahl an Überstunden je MitarbeiterIn beläuft sich auf 10,2 pro Jahr, 23 % der MitarbeiterInnen verfügen über eine Überstundenpauschale oder einen All-Inclusive-Vertrag.

Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit

Mitarbeitersicherheit und -gesundheit sind der Oberbank ein ganz besonderes Anliegen. Die gesetzlich geforderten (Sicherheits-)Standards werden erfüllt bzw. übererfüllt, die Ausstattung der Arbeitsplätze entspricht hinsichtlich Ergonomie sowie Beleuchtung und Belüftung allen modernen Ansprüchen.

Dafür sorgen in der Oberbank das „Arbeitsmedizinische und Sicherheitstechnische Zentrum“ bzw. am Linzer Standort die Betriebsärztin. Diese nehmen auch regelmäßig Arbeitsplatzevaluierungen und Folgebegehungen vor. Unterstützt und beraten werden Sie durch ein Netz von speziell geschulten Sicherheitsvertrauenspersonen und ErsthelferInnen.

Negative Ergebnisse werden zentral bei der Sicherheitsfachkraft eingemeldet und konsequent abgearbeitet. In Ergänzung dazu steht den MitarbeiterInnen für eine vertrauliche arbeitspsychologische Betreuung eine Psychologin zur Verfügung.

Die Erste-Hilfe-Organisation wird durch eine entsprechende Anzahl an ErsthelferInnen garantiert. Sie werden regelmäßig auch während der Arbeitszeit trainiert. Darüber hinaus gibt es an sieben Standorten Defibrilatoren sowie 22 in der Bedienung immer aktuell geschulte MitarbeiterInnen.

Der betriebliche Brandschutz wird durch die dafür installierten Brandschutzbeauftragen und BrandschutzwartInnen garantiert. Die feuerpolizeiliche Behörde unternimmt regelmäßige Objektbegehungen, vor allem im Hinblick auf das Funktionieren der Brandmeldeanlagen, der Fluchtwegbeleuchtung und der Sicherheitsbeleuchtung.

Im Oktober 2018 wurde eine nicht angekündigte Räumungsübung des gesamten zentralen Standorts Linz / Donaulände (ca. 1.000 MitarbeiterInnen) ohne Beanstandung seitens der hausinternen (Sicherheitsbeauftrage) und hausexternen (Berufsfeuerwehr, Polizei) Beobachter erfolgreich durchgeführt: Alle Personen wurden sicher evakuiert und haben sich an dafür definierten Sammelplätzen eingefunden.

Die Themen des Arbeitnehmerschutzes sind für die MitarbeiterInnen auf einer eigenen Intranet-Seite leicht verfügbar zusammengefasst. Hier gibt es auch einfache Unterweisungen und e-Learnings zum Thema Bildschirmarbeit, Verhalten im Brandfall, Notausgänge und Fluchtwege, Banküberfall, Arbeitsunfall sowie eine Anleitung für Augenübungen am Arbeitsplatz.
Für die MitarbeiterInnen in den Vertriebseinheiten gibt es ein eintägiges Seminar zum richtigen Verhalten bei einem Überfall. Selbstverständlich stellt die Oberbank auch eine umfangreiche psychologische Nachbetreuung zur Verfügung.
Zwei bis drei Mal pro Jahr tagt zu allen Themen der Arbeitsschutzausschuss, dem auch Arbeitgeber- und BelegschaftsvertreterInnen angehören, er fasst Beschlüsse und berichtet an den Vorstand.
In den letzten beiden Jahren gab es in der Oberbank insgesamt nur sieben Arbeitsunfälle, fünf davon ereigneten sich auf dem Weg zu oder von der Arbeitsstätte. In den vergangenen zwei Jahren ereigneten sich kein Banküberfall und kein Brandfall. Ziel ist es – so wie 2018 – keine Arbeitsunfälle zu verzeichnen und keine Beanstandungen seitens der Arbeitsinspektorate zu erhalten.

Aufwendungen für Schulungen

Die Oberbank investierte 2018 1,8 Mio. Euro, um ihre MitarbeiterInnen in sämtlichen bankrelevanten, fachspezifischen, rechtlichen und fachunabhängigen Themenstellungen mit Lern- und Schulungsangeboten zu unterstützen. So ist auch die Begleitung bei den jüngsten Neuerungen aufgrund von HIKrG oder MiFID II eine Selbstverständlichkeit. Damit wird das Know-how der MitarbeiterInnen ständig up-to-date gehalten.
Für alle wesentlichen Berufsrollen gibt es in der Oberbank im Rahmen der Firmenkunden-, Privatkunden- und Führungskräfteakademie klar beschriebene mehrjährige Ausbildungswege, an deren Ende für alle Rollen in Verkaufseinheiten ein hochwertiges Assessment mit Qualifikation steht. Auf diese Weise zertifiziert die Oberbank jährlich rund 50 MitarbeiterInnen und gewährleistet so höchste Bildungs- und Beratungsqualität.
Bei den Lernmethoden vermischen sich in jüngster Zeit digitale Techniken (web-based-trainings) immer stärker mit den klassischen Präsenzschulungen. Damit wird Lernen flexibler und noch leichter zugänglich. Kurzformate und eigene schnellere Qualitätsüberprüfungen sind dadurch besser möglich.

Das Ziel, dass alle MitarbeiterInnen die verpflichtenden Lerninhalte betreffend Geldwäsche / Compliance, Fraud, MiFID, HIKrG, Fatca, CRS und DSGVO absolvieren, wurde auch im Berichtsjahr 2018 erreicht.
Die Qualität der Ausbildungsmaßnahmen wird mittels direkter Feedback-Möglichkeit nach der Teilnahme bzw. Absolvierung gemessen. Auf einer Notenskala von eins bis zehn wurde 2018 (so wie 2017) der hervorragende Wert von 8,6 (Ziel: > 8) erreicht. Für 2019 werden zusätzliche Messkriterien zum Thema Aus- und Weiterbildung in der Oberbank erarbeitet.

Führungskräfte aus den eigenen Reihen

Wesentlich für den Erfolg sind insbesondere die Führungskräfte. Sie sind die ersten Personalentwickler vor Ort. Sie leben die klar definierten Werte und Leistungsstandards vor und geben damit den MitarbeiterInnen die entscheidende Orientierung. Dabei setzt die Oberbank auf Personalentwicklung aus den eigenen Reihen. Bestes Beispiel dafür ist der Vorstand, dessen drei Mitglieder ihre Karrieren schon in der Oberbank begonnen haben.
Nur in den neuen Märkten (Wien, Deutschland, Tschechien, Ungarn) setzt die Oberbank aufgrund der regionalen Ausdehnung verstärkt auf den Zukauf von Kompetenz von außerhalb der Bank.
Damit die Führungskräfte und MitarbeiterInnen ihre Verantwortung ausüben können, werden sie seitens HR zentral unterstützt. Ein wesentlicher Schwerpunkt ist die Oberbank Führungskräfte-Akademie, die auf Basis der Werte der Oberbank und der definierten Leistungsstandards für Führungskräfte konzipiert wurde. Die Oberbank arbeitet dabei

seit zehn Jahren mit der LIMAK Austrian Business School zusammen und entwickelt die Führungsqualität in Ausbildungsserien ständig weiter.

Potenzialmanagement

Ständige Weiterentwicklung wird gefordert und gefördert und ist gelebte Praxis: 85 % der frei werdenden Führungspositionen können hausintern nachbesetzt werden. Und auch die Weiterentwicklung zu höherqualifizierten Tätigkeiten ohne Führungsfunktion ist Bestandteil des Potenzialmanagement-Programms.
Die Potential-Identifikation erfolgt im Rahmen der MbO-Gespräche. Über Potentials wird regelmäßig mit dem HR-Management gesprochen und es werden Maßnahmen sowie ein erster Fahrplan zur Weiterentwicklung festgelegt. Unter anderem bietet die Oberbank für ihren Führungsnachwuchs ein einjähriges Entwicklungsprogramm (POP) an. Ab 2019 wird es für bereits etablierte Führungskräfte, die auf dem Weg zu weiteren Karriereschritten sind, das Entwicklungsprogramm „POP-Advanced“ geben.

Generationenmanagement

Erkenntnisse aus dem Potenzialmanagement fließen in die systematische Nachfolgeplanung ein. Aufgrund des demografischen Wandels und der internen Analysen steht fest, dass die MitarbeiterInnen einerseits länger leben und länger arbeiten und es andererseits in der Oberbank ab 2020 für die Dauer von zehn Jahre wieder einen größeren Generationenwechsel geben wird. Von den Pensionierungen werden auch 40 % der Führungskräfte betroffen sein. Die Oberbank geht dieses Thema daher schon jetzt proaktiv an, um reibungsfreie Übergänge zu ermöglichen. Schlüsselpositionen inklusive möglicher Nachfolgeoptionen sind definiert und werden in tourlichen Abständen überprüft und aktualisiert.

Das Kennzeichen „50 plus“ versteht die Oberbank nicht als Sorge, sondern vielmehr als Chance und Auftrag. Immerhin sind diese MitarbeiterInnen noch rund ein Drittel ihres Arbeitslebens bei der Oberbank beschäftigt und diese Zeit soll genützt werden. Im Rahmen des Projekts „Generationenmanagement“ hat man nach eingehender Analyse vier Kernthemen definiert: Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Wissensmanagement, Potenzialentwicklung & Nachfolgeplanung sowie Führung. Dahinter stecken jeweils Maßnahmen von denen die Oberbank überzeugt ist, dass sie damit die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der „MitarbeiterInnen 50plus“ auch künftig stärken kann.

Veränderung und das Einstellen aller MitarbeiterInnen darauf sind in der Oberbank ständige Wegbegleiter. Die Oberbank musste in den vergangenen Jahren aus wirtschaftlichen Gründen nie Personal freisetzen. Das gelingt aber nur mit einer wirtschaftlich nachhaltigen Arbeitsweise, die von einer niedrigen Cost-Income-Ratio bestätigt wird.
Im Falle von notwendigen personellen Anpassungen sucht man nach Möglichkeit eine für alle Beteiligten faire und sozial verträgliche Lösung.

Zur Zielsteuerung und Entwicklung der MitarbeiterInnen praktiziert die Oberbank seit Jahren das System MbO – Führen mit Zielvereinbarungen, zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Oberbank und der MitarbeiterInnen.

Diversitätskonzept der Oberbank für Vorstand und Aufsichtsrat

Organ	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Quote Minorität
Vorstand	0	3	0 %
AR (KapitalvertreterInnen)	3	9	25 %
AR (BelegschaftsvertreterInnen)	4	2	66 %

Der Vorstand der Oberbank besteht derzeit aus drei männlichen österreichischen Staatsbürgern. In der Ressortverteilung gibt es zwei Vertriebsvorstände, die sich einerseits die Zuständigkeit für die regionalen Vertriebseinheiten in den fünf Ländermärkten der Bank aufteilen und andererseits gemäß ihrer jeweiligen Hauptzuständigkeit für Firmenkunden- und Privatkundengeschäft die jeweils diesem Geschäftsfeld zuzurechnenden Vertriebsabteilungen zugeordnet haben.

Der dritte Vorstand ist der Marktfolgevorstand mit der Zuständigkeit für sämtliche Marktfolgeagenden und der diesen Agenden zugeordneten Abteilungen.

Der Aufsichtsrat besteht aus drei Kapitalvertreterinnen und neun Kapitalvertretern. Bezüglich der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Quoten im Aufsichtsrat, dass mindestens 30 % Frauen und mindestens 30 % Männer vertreten sein müssen, haben KapitalvertreterInnen und BelegschaftsvertreterInnen in der Aufsichtsratssitzung vom 25.9.2017 vereinbart, die Quote gemeinsam zu erfüllen und diesbezüglich auch für fünf Jahre auf einen Widerspruch verzichtet.
Bei den weiblichen Aufsichtsräten übererfüllt die Oberbank zum 31.12.2018 die gesetzlich geforderte Quote (18*30 % = 5,4 -> Abrundung auf 5 erlaubt) und liegt bei insgesamt sieben Frauen bzw. bei 39 %.

- **Ausbildung und Fachwissen:** Die drei derzeitigen Vorstandsmitglieder haben einen Universitätsabschluss in Rechtswissenschaften und / oder Wirtschaft. Von ihrer Herkunft vor dem Eintritt in die Bank reicht die Diversität vom Bauernstand bis zum Großbürgertum. In der Bank selbst kommen beide Marktvorstände aus Markteinheiten. Sie waren beide im Geschäftsbereich Salzburg in leitender Funktion tätig.
  Der Marktfolgevorstand war in einigen wesentlichen zentralen Bereichen der Bank in Führungspositionen tätig, vom Zahlungsverkehr über die Organisationsabteilung bis hin zum Geschäftsführer der 3 Banken IT Gesellschaft.

  Die Aufsichtsratmitglieder sind allesamt Top-SpezialistInnen in ihren Branchen, wobei die Streuung von Bankenbranche, Versicherung, Industrie und Universität sehr breit ist. Die Mehrzahl der KapitalvertreterInnen verfügt über einen Universitätsabschluss, wobei die Streuung von wirtschaftlicher über juristische bis hin zu technischer Ausrichtung geht. Auch die übrigen Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen über genügend Erfahrung speziell im Bankgeschäft, um eine ordentliche Aufsicht zu gewährleisten.
  Der Drittelparität entsprechend sind sechs BelegschaftsvertreterInnen im Aufsichtsrat der Bank vertreten, drei Frauen und drei Männer aus verschiedenen Bereichen der Bank, vom freigestellten Zentralbetriebsratsmitglied bis zu VertreterInnen des Vertriebs und der Revision.

- **Regionale Herkunft:** Alle drei Vorstände sind gebürtige Österreicher. Da die Bank in ihren Auslandsbereichen über EU-Filialen betrieben wird und der Umfang der Geschäftstätigkeit in diesen Regionen derzeit nur rund 15 % des Gesamtvolumens ausmacht, ist das Augenmerk primär auf den österreichischen Markt gerichtet.
  Auch die KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat haben überwiegend österreichische Wurzeln, ein Mitglied stammt aus der Schweiz. Einige Aufsichtsratmitglieder stehen aber europa- bzw. weltweit agierenden Konzernen als Geschäftsleiter vor, sodass das Wissen zu überregionalen Themen und Entwicklungen in den Aufsichtsratssitzungen eingebracht und darüber diskutiert wird.

- **Politischer Einfluss:** Es gibt gemäß des strategischen Unternehmensziels der Unabhängigkeit der Oberbank keinen politischen Einfluss, weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand.

- **Alter:** Die drei Vorstände der Oberbank liegen altersmäßig nur rund vier Jahre auseinander. In den kommenden fünf bis zehn Jahren ist mit einem Generationswechsel im Vorstand zu rechnen. Da auch fast ein Drittel der Führungskräfte unterhalb des Vorstands in diesem Zeitraum in Pension gehen wird wurde in der Bank 2018 mit externer Begleitung das Projekt „Gender Balance / Next Generation“ durchgeführt.

  Bezüglich des Alters der Aufsichtsratsmitglieder ist festzuhalten, dass die langjährige berufliche Erfahrung der Aufsichtsratsmitglieder sehr geschätzt und eine gute Beaufsichtigung gewährleistet wird. In den vergangenen Jahren kam es sowohl bei den Kapital- als auch bei den BelegschaftsvertreterInnen immer wieder zu verjüngenden Neuwahlen und -bestellungen, ohne die Qualität des Gremiums zu schmälern. Von zu jungen und unerfahrenen KollegInnen wird aber auch seitens der Belegschaftsvertretung im Sinne der zu übernehmenden Aufgabe Abstand genommen.

Zielquoten und Umsetzungsstrategie für den Nominierungsausschuss der Oberbank

Der politische Einfluss wird in der Oberbank auch in den nächsten Jahren keine Rolle bei Nachbesetzungen im Vorstand oder im Aufsichtsrat spielen.

Die Verjüngung im Vorstand steht in den nächsten fünf bis zehn Jahren an. Im Aufsichtsrat kommt es immer wieder zum Ersatz älterer ausscheidender Mitglieder durch jüngere, ohne den Qualitätsanspruch auf Kompetenz und Fachwissen zu verlieren.

Bezüglich der regionalen Herkunft von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern wird auf die zukünftige Entwicklung der Geschäftsanteile in den Auslandsregionen Rücksicht zu nehmen sein.

Bezüglich der Geschlechterverteilung gibt es folgende Strategien und Umsetzungsmaßnahmen

Vorstand und Schlüsselfunktionen

Im Vorstand der Oberbank sind, wie bereits dargestellt, derzeit drei männliche Vorstände tätig. Die Rekrutierung erfolgte in der Vergangenheit sehr erfolgreich aus den Reihen des höheren Managements. Es muss daher das Bestreben der Bank sein schon im Unterbau der Bank dafür Sorge zu tragen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen sukzessive ansteigt.

Das 2011 initiiert Projekt „Zukunft Frau 2020“, im Rahmen dessen sich die Oberbank auch um die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen bemüht hat, wurde 2018 offiziell beendet.

Bleibende Bestandteile des Projekts sind unter anderem die monetäre Unterstützung der Kinderbetreuung (auch in den Ferienmonaten), Teilnahmemöglichkeiten an Ausbildungsveranstaltungen für Karenzierte, eine gezielte Karriereplanung für Frauen, zeitlich und organisatorisch flexible Wiedereinstiegsmodelle, Home-Office-Angebote und spezielle Seminarangebote für Frauen als (potenzielle) Führungskräfte.

Auch die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen, die 2011 durch das „Grundzertifikat audit berufundfamilie“ durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend für drei Jahre begann, wird weiterhin einer externen Evaluierung durch die TÜV SÜD Landesgesellschaft Österreich GmbH unterzogen. 2014 und 2017 wurde dieses staatliche Gütezeichen nach Evaluierung auf jeweils weitere drei Jahre zuerkannt.

Aufgrund der Altersstruktur der drei Vorstände und eines Drittels der Führungsriege unterhalb des Vorstands steht in den nächsten Jahren die Vorbereitung des Generationswechsels an. Deshalb wurde im Geschäftsjahr 2018 mit externer Begleitung das Projekt „Gender Balance / Next Generation“ gestartet.

Im Zuge des Projekts wurde erstmals im Detail erhoben, welche Führungspositionen in den nächsten Jahren in den einzelnen Abteilungen und Geschäftsbereichen zu besetzen sein werden.

Durch das Festlegen einer internen Quote von 50 % Frauenanteil bei der Neubesetzung von Führungspositionen sollte das angestrebte Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in den kommenden zehn Jahren auf mindestens 40 % zu bringen, erreichbar sein.

Flankiert wird diese Quotenregelung durch ein ganzes Bündel an Maßnahmen beim Recruitung, beim Auszeit- und Entwicklungsmanagement und in der internen und externen Kommunikation: Analyse und Bewertung der strukturellen Daten im Unternehmen / Diversity-Statuserhebung, Inkraftsetzen einer Diversity Charter / Diversity Policy, Ernennung eines Diversity Managers, Einrichtung von Diversity Groups / Netzwerken, bei allen Besetzungen Aufnahme einer ausgewogenen Anzahl von möglichen Kandidaten beiden Geschlechts in die Liste der Bewerber, bei Auswahlverfahren wird bei gleicher Qualifikation dem Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts der Vortritt gegeben, aktive Einladungen ins Bewerbungsverfahren an Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts, Diversity Trainings für Führungskräfte, Aufnahme von Diversität in das Unternehmensleitbild, Verpflichtung zu Diversität in Geschäftsbericht und sonstiger externen Kommunikation.

Mit diesen Maßnahmen sollte es auch gelingen, im Zuge des bevorstehenden Generationswechsels den vom Nominierungsausschuss festgelegten 25 % Frauenanteil im Vorstand zu erreichen.

KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat:

Die Aufsichtsratspräsidentin und der Nominierungsausschuss der Oberbank sind bei der Besetzung auslaufender Mandate stets bemüht, auch qualifizierte Frauen für die Übernahme eines Aufsichtsratsmandats zu gewinnen.

Seit der ersten Festlegung einer Zielquote von 25 % im Jahr 2013, damals gab es nur eine Frau im Kreis der KapitalvertreterInnen, ist es gelungen, diesen Wert zu verdreifachen und überdies den Vorsitz in die Hände einer Frau zu legen. Mit sieben weiblichen Aufsichtsräten insgesamt übererfüllt die Oberbank die gesetzlich geforderte und vom Nominierungsausschuss intern festgesetzte Quote von 30 % und lag zum 31.12.2018 bei 39 %. Daher gibt es keinen akuten Handlungsbedarf.

BelegschaftsvertreterInnen im Aufsichtsrat:

Zum 31.12.2018 bestand die Riege der BelegschaftsvertreterInnen aus vier Frauen und zwei Männern. Damit sind in diesem Teilbereich die gesetzlichen Bestimmungen, dass sowohl Männer als auch Frauen zu mindestens mit 30 % vertreten sein sollen, gewährleistet und tragen maßgeblich zur gesamthaften Einhaltung der entsprechenden gesetzlichen Anforderungen im Aufsichtsrat der Oberbank bei.

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (Oberbank Konzern)

Oberbank Konzern	2018	2017
Anzahl MitarbeiterInnen gesamt (Stichtag 31.12.)	**2.379**	**2.330**
davon unter 30 Jahre	382	380
davon zwischen 30 und 50 Jahre	1.404	1.395
davon über 50 Jahre	593	555
Anzahl Frauen gesamt	**1.383**	**1.354**
Anzahl Männer gesamt	**996**	**976**
Vollzeitäquivalent	**2.139**	**2.085**
Anzahl Personen in Führungspositionen (GF bis inkl. TL)	**420**	**406**
davon unter 30 Jahre	7	6
davon zwischen 30 und 50 Jahre	251	246
davon über 50 Jahre	162	154
Anzahl Frauen in Führungspositionen	**93**	**88**
Dienstaltersumme aller MitarbeiterInnen (inkl. Karenzierte)	**34.210 (ø 13,5 J)**	**32.025 (ø 12,8 J)**
Dienstaltersumme aller weiblichen Mitarbeiterinnen	20.250 (ø 13,1 J)	18.853(ø 12,5 J)
Dienstaltersumme aller männlichen Mitarbeiter	13.960 (ø 13,8 J)	13.172(ø 13,4 J)
Lebensalterssumme aller MitarbeiterInnen (inkl. Karenzierte)	**107.190 (ø 42,2 J)**	**102.796 (ø 41,1 J)**
Lebensalterssumme aller weiblichen Mitarbeiterinnen	62.853 (ø 40,9 J)	60.418 (ø 40 J)
Lebensalterssumme aller männlichen Mitarbeiter	44.337 (ø 44,1 J)	42.378 (ø 43,1 J)
Anzahl MitarbeiterInnen mit Behinderung	**45**	**43**
Anzahl der Vollzeitbeschäftigten	**1.757**	**1710**
davon unter 30 Jahre	347	354
davon zwischen 30 und 50 Jahre	971	937
davon über 50 Jahre	439	419
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten	**622**	**625**
davon unter 30 Jahre	35	27
davon zwischen 30 und 50 Jahre	433	460
davon über 50 Jahre	154	138

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (Oberbank Konzern)

Oberbank Konzern	2018	2017
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen	**798**	**773**
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen	**585**	**581**
Anzahl der Vollzeitbeschäftigten in Führungspositionen (GF, AL, GBL)	**38**	**38**
davon Frauen	3	3
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen (GF, AL, GBL)	**0**	**0**
davon Frauen	0	0
Anzahl der Mitarbeitenden, die das Unternehmen im letzten Jahr verlassen haben (bereinigte Austritte: ohne Pensionierung, Tod, Wechsel im Konzern, Beschäftigung während der Karenz)	**184 (7,8 %)**	**159 (6,9 %)**
davon Frauen	94	90
davon unter 30 Jahre	65	58
davon zwischen 30 und 50 Jahre	105	86
davon über 50 Jahre	14	15
Von allen MitarbeiterInnen in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr (inkl. e-Learning)	**11.589 (4,9 Tage pro MA)**	**10.848 (4,6 Tage pro MA)**
Von weiblichen Mitarbeiterinnen in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	5.733	5.438
Von männlichen Mitarbeitern in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	5.856	5.410
Von MitarbeiterInnen unter 30 Jahren in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	3.108	3.027
Von MitarbeiterInnen zwischen 30 und 50 Jahren in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	6.473	6.021
Von MitarbeiterInnen über 50 Jahren in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	2.008	1.800

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (Oberbank Konzern)

Oberbank Konzern	2018	2017
Neueinstellungen im letzten Jahr (ohne geringf. Beschäftigung während der Karenz)	**267**	**232**
davon Frauen	143	116
Neueinstellungen von Personen unter 30 Jahre	124	105
Neueinstellungen von Personen zwischen 30 und 50 Jahre	125	118
Neueinstellungen von Personen über 50 Jahre	18	9
Anzahl aller MitarbeiterInnen in Karenz (MitarbeiterInnen, die im jeweiligen Jahr aus der Karenz zurückkehren, geteilte Karenz wird mehrfach gezählt)	**80**	**100**
Gesamte Karenzdauer aller MitarbeiterInnen in Karenz (im jeweiligen Jahr, in Monaten, 1 Monat = 30 Tage)	439	483
Anzahl der Frauen in Karenz	**70**	**82**
Gesamte Karenzdauer aller Frauen in Karenz	424	456
Anzahl der Frauen die nach Rückkehr aus der Karenz Elternteilzeit beanspruchen	35	38
Anzahl der Männer in Karenz	**10**	**18**
Gesamte Karenzdauer aller Männer in Karenz	15	27
Anzahl der Männer die nach Rückkehr aus der Karenz Elternteilzeit beanspruchen	0	0
Gesamte Krankenstandstage aller MitarbeiterInnen	**18.322 (3,1 %)**	**16.423 (2,9 %)**
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen unter 30 Jahre	3.083	2.822
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen zwischen 30 und 50 Jahre	9.429	8.423
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen über 50 Jahre	5.810	5.178

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (Oberbank AG)

Oberbank AG	2018	2017
Anzahl MitarbeiterInnen gesamt (Stichtag 31.12.)	**2.255**	**2.206**
davon unter 30 Jahre	367	369
davon zwischen 30 und 50 Jahre	1.322	1.307
davon über 50 Jahre	566	530
Anzahl Frauen gesamt	**1.321**	**1.290**
Anzahl Männer gesamt	**934**	**916**
Vollzeitäquivalent	**2.021**	**1.970**
Anzahl Personen in Führungspositionen (GF bis inkl. TL)	**408**	**391**
davon unter 30 Jahre	7	6
davon zwischen 30 und 50 Jahre	242	236
davon über 50 Jahre	159	149
Anzahl Frauen in Führungspositionen	**92**	**86**
Dienstalterssumme aller MitarbeiterInnen (inkl. Karenzierte)	**32.894 (ø 13,7 J)**	**30.829(ø - 13,1 J)**
Dienstalterssumme aller weiblichen Mitarbeiterinnen	19.575 (ø 13,4 J)	18.232 (ø 12,7 J)
Dienstalterssumme aller männlichen Mitarbeiter	13.319 (ø 14,1 J)	12.597 (ø 13,6 J)
Lebensalterssumme aller MitarbeiterInnen (inkl. Karenzierte)	**101.284 (ø 42,1 J)**	**97.057 (ø 41,1 J)**
Lebensalterssumme aller weiblichen Mitarbeiterinnen	59.852 (ø 40,8 J)	57.421 (ø 39,9 J)
Lebensalterssumme aller männlichen Mitarbeiter	41.432 (ø 44,0 J)	39.636 (ø 42,9 J)
Anzahl MitarbeiterInnen mit Behinderung	**42**	**40**
Anzahl der Vollzeitbeschäftigten	**1.655**	**1.610**
davon unter 30 Jahre	334	344
davon zwischen 30 und 50 Jahre	903	868
davon über 50 Jahre	418	398
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten	**600**	**596**
davon unter 30 Jahre	33	25
davon zwischen 30 und 50 Jahre	419	439
davon über 50 Jahre	148	132

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (Oberbank AG)

Oberbank AG	2018	2017
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen	**754**	**729**
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen	**567**	**561**
Anzahl der Vollzeitbeschäftigten in Führungspositionen (GF, AL, GBL)	**31**	**30**
davon Frauen	3	3
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen (GF, AL, GBL)	**0**	**0**
davon Frauen	0	0
Anzahl der MitarbeiterInnen, die das Unternehmen im letzten Jahr verlassen haben (bereinigte Austritte: ohne Pensionierung, Tod, Wechsel im Konzern, Beschäftigung während der Karenz)	**174 (7,8 %)**	**153 (7 %)**
davon Frauen	88	87
davon unter 30 Jahre	65	58
davon zwischen 30 und 50 Jahre	98	81
davon über 50 Jahre	11	14
Von allen MitarbeiterInnen in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr (inkl. e-Learning)	**11.506 (5,2 Tage pro MA)**	**10.683 (4,9 Tage pro MA)**
von weiblichen Mitarbeiterinnen in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	5.700	5.388
von männlichen Mitarbeitern in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	5.806	5.295
von MitarbeiterInnen unter 30 Jahre in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	3.096	3.013
von MitarbeiterInnen zwischen 30 und 50 Jahre in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	6.421	5.890
von MitarbeiterInnen über 50 Jahre in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	1.989	1.780

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (Oberbank AG)

Oberbank AG	2018	2017
Neueinstellungen im letzten Jahr (ohne geringf. Beschäftigung während der Karenz)	**252**	**225**
davon Frauen	135	114
Neueinstellungen von Personen unter 30 Jahre	120	105
Neueinstellungen von Personen zwischen 30 und 50 Jahre	117	112
Neueinstellungen von Personen über 50 Jahre	15	8
Anzahl aller MitarbeiterInnen in Karenz (MitarbeiterInnen, die im jeweiligen Jahr aus der Karenz zurückkehren, geteilte Karenz wird mehrfach gezählt)	**77**	**98**
gesamte Karenzdauer aller MitarbeiterInnen in Karenz (im jeweiligen Jahr, in Monaten, 1 Monat = 30 Tage)	412	468
Anzahl der Frauen in Karenz	**67**	**80**
gesamte Karenzdauer aller Frauen in Karenz	397	441
Anzahl der Frauen die nach Rückkehr aus der Karenz Elternteilzeit beanspruchen	34	38
Anzahl der Männer in Karenz	**10**	**18**
gesamte Karenzdauer aller Männer in Karenz	15	27
Anzahl der Männer die nach Rückkehr aus der Karenz Elternteilzeit beanspruchen	0	0
Gesamte Krankenstandstage aller MitarbeiterInnen	**17.350 (3,1 %)**	**15.450 (2,9 %)**
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen unter 30 Jahre	3.009	2.783
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen zwischen 30 und 50 Jahre	8.963	7.951
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen über 50 Jahre	5.378	4.716

Produkte

Wirtschaftliche Verantwortung

Nur ein verantwortungsbewusstes Wirtschaften ermöglicht es der Oberbank, sich als dauerhaftes Element im Wirtschaftsgefüge ihrer Regionen zu verankern, für die Gesellschaft nutzbringend zu handeln und einen beständigen Mehrwert zu schaffen. Die Oberbank bekennt sich ausdrücklich zu einem nachhaltigen Wirtschaften: Strategie, Geschäftspolitik, Zielplanung und Entlohnungssystem berücksichtigen explizit den langfristigen Unternehmenserfolg und machen die nachhaltig erfolgreiche Entwicklung zur Leitlinie des unternehmerischen Handelns.

Verantwortung in der Produktgestaltung

Auch auf der Produktseite wird die Oberbank ihrer ökologischen Verantwortung gerecht. Die Oberbank bemüht sich seit Jahren darum, in diesem Sinne weiter zu denken. Gerade in der Produktentwicklung spielt nachhaltiges Agieren eine große Rolle. Dementsprechend sind soziale Themen ein wichtiges Kriterium bei der Produktgestaltung. Man ist sich der sozialen Verantwortung bewusst und davon überzeugt, dass Nachhaltigkeitsaspekte die Geschäftspolitik bereichern und erfolgreicher machen. Der Nachhaltigkeitsgedanke wurde fest in der Produktgestaltung verankert, eine sukzessive Weiterentwicklung und Anpassung des Produktportfolios an die gesellschaftlichen Bedürfnisse ist als ökologische und soziale Verantwortung Teil des Unternehmensprofils.

In der Wertpapierberatung geht die Oberbank seit Jahren konsequent einen bewussten Weg. Im Vordergrund stehen dabei nicht nur Profitgedanken sondern ethische Entscheidungen für sinnvolle Anlagen, die gesamtheitlich zur Verbesserung der Lebensgrundlagen aller beitragen. Schon im Jahr 2001, als Nachhaltigkeit noch kaum ein Thema war, hat die Oberbank ihren ersten Nachhaltigkeitsfonds aufgelegt, den „3 Banken Nachhaltigkeitsfonds“. Er ist auch der erste aller österreichischen Fonds, der mit dem Umweltsiegel zertifiziert wurde – und ist längst zum Klassiker avanciert. Die Performance seit Fondsbeginn ist höchst zufriedenstellend und auch das Fondsvermögen kann sich sehen lassen, es beläuft sich derzeit auf knapp 46 Mio. Euro.

Das nachhaltige Produktangebot wird entsprechend ausgebaut – mit einem Vorzeige-Partner

Die Nachfrage nach solchen Produkten steigt ständig, obwohl nicht alle am Markt befindlichen Fonds diese Nachhaltigkeit in vollem Umfang erfüllen. Aus diesem Grund hat die Oberbank einerseits ihre Kriterien nachgeschärft, gemeinsam mit dem Schweizer Partner Vontobel, und bietet andererseits seit Anfang Dezember 2018 zwei neue Fonds: den „Mensch & Umwelt Aktienfonds“ sowie den „Mensch & Umwelt Mischfonds“.

Vontobel ist ein global agierender Finanzexperte mit Schweizer Wurzeln, seit 1986 an der Schweizer Börse notiert, zu über 50 % im Familienbesitz und seit 90 Jahren unabhängig.

Das Unternehmen ist spezialisiert auf Vermögensverwaltung, aktives Asset Management und Anlagelösungen. Vontobel nimmt die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft sehr ernst, lässt in alle Geschäftsaktivitäten nachhaltige Aspekte einfließen und ist seit 2009 klimaneutral.

Die Kriterien für ein nachhaltiges Investment

Worin investiert man mit 3 Banken Generali Fonds? Zum Beispiel in nachhaltige Verkehrssysteme, in robuste Infrastrukturen, in umweltfreundliche Gebäude, in eine innovative Industrie und Technik, in einen verantwortungsvollen Konsum, in erschwingliche Bildung oder in Nahrung für alle, um nur einige Beispiele zu nennen. Damit alle Anlegergruppen Sicherheit haben, dass ihr Investment auch tatsächlich nachhaltigen Projekten zugute kommt, hat die 3 Banken Generali bei jedem Fonds spezielle Kriterien festgelegt, zu denen Sie weiter unten mehr erfahren. Diese Kriterien werden laufend überprüft.

Umfassendes Monitoring, transparente Prüfung

Wer Verantwortung ernst nimmt muss auch die Vorgaben regelmäßig überprüfen. So legt die 3 Banken Generali größten Wert auf eine umfassende und transparente Prüfung der festgelegten Kriterien, um die Strategie der jeweiligen Fonds jederzeit an geänderte Bedingungen anzupassen. Selbstverständlich werden alle angebotenen Produkte aktiv gemanagt und von Vontobel mit einem umfassenden Monitoring begleitet.

Das Bewusstsein über die Notwendigkeit von verantwortungsvollem Handeln sowie die Nachfrage nach Produkten von nachhaltig agierenden Unternehmen haben auch die Politik dazu veranlasst nachzuziehen. Die 17 UN Global Goals sind nur ein Beispiel dafür, an dem man sich durchaus orientieren kann. Allerdings besteht in der Auslegung ein gewisser Spielraum. Was genau ist nachhaltig? Dürfen etwa Öl produzierende Branchen in einem solchen Fonds enthalten sein oder nicht? Vieles ist Ermessenssache. Genau deshalb hat die 3 Banken Generali ihre Kriterien nachgeschärft. Es geht nicht um „green washing“, sondern um glaubwürdiges Agieren. Unter diesem Aspekt sind auch folgende drei Fonds zu sehen: wertvoll in jeder Hinsicht.

3 Banken Nachhaltigkeitsfonds

Dieser Fonds ist ein Klassiker: seit 2001 auf dem Markt und mit dem Umweltsiegel ausgezeichnet. Die Oberbank verfolgt hier eine breite Aktienstrategie in große, global agierende Unternehmen, die den klassischen Nachhaltigkeitskriterien entsprechen. Auch hier wurde das Profil in den letzten Jahren nachgeschärft und das Reporting erweitert. Wichtig sind folgende drei Vorgaben:

- Der CO_2-Fußabdruck muss deutlich niedriger sein als der Durchschnitt am globalen Aktienmarkt.
- Unternehmen, deren Produkte mit dem Ziel der Energiewende und den UN-Klimazielen nicht verträglich sind, werden kategorisch ausgeschlossen. Ein absolutes No-Go bei nachhaltigem Investment sind auch folgende Branchen: Tabakwaren, Chlorchemie, Rüstungsgüter, Spirituosen, Glücksspiel, Kernenergie, Gentechnik, Fluggesellschaften, Pornografie, Agrochemikalien oder jene Branchen, die Menschenrechte verletzen.
- Der Beitrag des Portfolios zur weltweiten Nachhaltigkeit soll deutlich höher sein als der Durchschnitt des globalen Aktienmarkts.

3 Banken Mensch & Umwelt Aktienfonds

Die Themen „Mensch“ und „Umwelt“ stehen hier klar im Vordergrund. Das Profil dieses Fonds konzentriert sich daher auf Aktien von Unternehmen, die positive Lösungsansätze für die heutigen Herausforderungen anbieten. Etwa durch automatisierte und digitale Lösungen den Verbrauch von Ressourcen zu minimieren, eine faire Landwirtschaft und Ernährungssicherheit für alle zu garantieren oder bezahlbare Arzneimittel zu unterstützen sowie wichtige medizintechnische Hilfsmittel bereitzustellen. Der Fonds investiert ausschließlich in Unternehmen die saubere Lösungen und klare Antworten auf die heutigen Herausforderungen haben, berücksichtigt dabei auch kleiner kapitalisierte Firmen und eignet sich ideal für jene, die die Zukunft aktiv mitgestalten wollen. Denn jede Investition zeigt ihre Wirkung in Umwelt und Gesellschaft.

3 Banken Mensch & Umwelt Mischfonds

Auch hier stehen die Themen „Mensch“ und „Umwelt“ klar im Fokus und es gelten die gleichen Kriterien wie bei den beiden anderen Fonds, jedoch werden hier dem themenbezogenen Aktienanteil auch Anleihen beigemischt, etwa „Green Bonds“ oder „Social Bonds“ oder aber Anleihen von Entwicklungsinstitutionen wie der Weltbank. Eine gute Möglichkeit, konservativer anzulegen und dennoch sinnvoll in die Zukunft unseres Planeten zu investieren.

Nachhaltige Bewusstseinsbildung

Die Bewusstseinsbildung bei den MitarbeiterInnen ist ein Schwerpunkt in der Mitarbeiterförderung des Unternehmens. Um dies zu gewährleisten werden die BeraterInnen regelmäßig zu Wertpapierkonferenzen eingeladen, die hochkarätige Informationen zu aktuellen Themen und Produkten liefern. Zusätzlich stellt die Abteilung Private Banking & Asset Management Expertencoachings, Telefonkonferenzen und elektronische Lernangebote zur Verfügung, um Informationsdefizite abzubauen und Beratungsleistungen zu verbessern. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf nachhaltiges Investment gelegt, um kompetente und zielgruppenspezifische Beratungsdienstleistungen bei ethisch-ökologischen Geldanlagen zu gewährleisten.

Des Weiteren wird auch die Stärkung der Finanzkompetenzen (Financial Literacy) der breiten Gesellschaft forciert. Ein monatlich erscheinender Marktkommentar soll KundInnen bei der Einschätzung der Marktlage assistieren. Durch regelmäßige Vorträge im Donauforum in Linz sowie bei externen Veranstaltungen (Schulen, Ausstellungen, ...) wird dies umgesetzt. Auch für externe nachhaltige Veranstaltungen steht das Oberbank Donauforum zur Verfügung.

Produkte für Private: seit Jahren am richtigen Weg

Auch wenn Nachhaltigkeit ein „Modewort“ mit ganz spezifischen Kriterien ist, das mittlerweile gesellschaftlich stark mit Werten und Normen aufgeladen wurde, so war damit doch von Anfang an im Kern genau eines gemeint: verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln in vielerlei Hinsicht. Dieser gemeinsame Nenner – von allen Definitionen und Ansprüchen – sollte eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein. Und für die Oberbank war und ist es das auch seit der Gründung vor 150 Jahren. Von Anfang an stand verantwortungsvolles Handeln in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht im Mittelpunkt allen Tuns. Das liegt nicht zuletzt daran, dass sich die Oberbank bis heute als eine Regionalbank sieht, die sich ihren Regionen verpflichtet fühlt und alleine deshalb stets um die sinnvolle Förderung dieser Regionen bemüht war.

Privatkunden-Produktportfolio: ein Abbild der gelebten Werte

Die Oberbank hat im Privatkundenbereich klar das Ziel festgelegt, den Anteil nachhaltiger Produkte jährlich um 10 % zu erhöhen. Das heißt einerseits neue nachhaltige Produkte zu entwickeln, andererseits bestehende nachhaltige Produkte bewusst zu forcieren wie etwa bei der Wohnraumfinanzierung.

Ausgezeichnete Kundenorientierung

Der Finanz-Markteting-Verband vergibt jährlich den österreichischen Award für die Kundenorientierung von Banken, Versicherungen und Bausparkassen. Basis ist eine repräsentative, telefonische Befragung von 8.000 Privatpersonen in ganz Österreich. Die Oberbank war 2018 auch im zwölften Jahr der Vergabe mit dem Gütesiegel „Hervorragende Kundenorientierung“ wieder ganz vorne mit dabei. Die Oberbank ist unter den 22 untersuchten Regionalbanken die einzige, die konstant und nachhaltig einen Spitzenplatz in Sachen Kundenzufriedenheit belegen konnte.

Auswahl der KundInnen

Bei der Auswahl der KundInnen werden die gleichen Maßstäbe an Nachhaltigkeit und Vertrauenswürdigkeit gelegt wie sie die Oberbank auch sich selbst gegenüber anwendet. Ausschlusskriterien sind zum Beispiel Verstöße gegen die Menschenrechte.

Schwerpunkt Wohnraumsanierung und -förderung

Es gibt heute unzählige Möglichkeiten, Wohnen umweltfreundlich und nachhaltig zu gestalten. Begonnen bei der Sanierung von Wohnungen und Häusern über einzelne Maßnahmen wie die Umstellung auf umweltfreundliche Heizarten, die Installation von Solar- oder Photovoltaikanlagen oder das fachgerechte Anbringen von Wärmedämmung bis hin zum nachhaltigen Neubau etwa von Passivhäusern. Die Oberbank hat hier nicht nur speziell ausgebildete WohnraumberaterInnen, die KundInnen diesbezüglich umfassend informieren können, sondern intern auch das Ziel formuliert, nachhaltigen Wohnbau in jeder Hinsicht zu forcieren. Konkret heißt das, nachhaltiges Bauen und Sanieren bei jedem Kundengespräch in den Vordergrund zu rücken und die KundInnen dabei auf die aktuellen Förderungen hinzuweisen, selbst auf solche, die die Oberbank nicht anbietet, etwa Einmalzuschüsse. Alleine schon das Wissen, für welche Maßnahmen es gefördertes Geld gibt, und der Anreiz, der dadurch geschaffen wird, bewirken bei vielen KundInnen eine Einstellungsänderung und eine Aufnahme von nachhaltigen Maßnahmen in die Bauvorhaben.

Verantwortungsvolle Privatfinanzierungen

Ein wichtiger Punkt in der gesamten Wohnraumfinanzierung ist die nachhaltig gedachte Kreditvergabe. Es gehört zum ethischen Verhalten einer Bank, dass Privatfinanzierungen stets unter dem Blickwinkel der Leistbarkeit gesehen werden. Die Oberbank achtet bei jedem einzelnen Antrag darauf dass sie ihren KundInnen ausschließlich solche Kredite anbietet, die sich als langfristig leistbar und nachhaltig ideal darstellen. Dieses Verhalten ist zugleich Erfolgsrezept, da sich die Oberbank nicht nur über ein enorm niedriges Kreditrisiko freut, sondern auch über ausgezeichnete Kennzahlen und Rekordergebnisse in diesem Bereich.

Förderdarlehen

Im Rahmen der Wohnbauförderung wird differenziert zwischen Förderungen für Errichtung, Sanierung, alternative Energien und sonstigen Förderungen wie z. B. Lärmschutz oder Lifteinbau. Es gibt verschiedene Förderstellen, hauptsächlich Bund, Länder und Gemeinden. Die Förderungen erfolgen auf unterschiedliche Art: Direktdarlehen der Förderstelle, Einmalzuschuss oder Zinsenzuschuss zu einem Bankdarlehen. Diese Bankdarlehen werden bei manchen Förderungen nur von bestimmten Banken eingeräumt, wie z. B. die Darlehen für die Errichtung eines Eigenheims in OÖ durch die OÖ Landesbank. Förderdarlehen, die KundInnen bei der Oberbank abwickeln können, sind Darlehen im Rahmen der Sanierungsförderung (in Oberösterreich, Niederösterreich und Salzburg). Die KundInnen beantragen bei der jeweiligen Förderstelle die Förderung (z. B. mit Kostenvoranschlag in Niederösterreich oder bereits bezahlten Rechnungen in Oberösterreich). Die Förderung wird nur für Beträge zugesichert, die den strengen Kriterien entsprechen und es gibt Höchstgrenzen.

Die Förderstellen haben unterschiedliche Förderkriterien. Allgemeingültige Kriterien sind die Energieeffizienz und die Förderung von barrierefreien Umbauten. Unter Energieeffizienz fällt z. B. die gesamte thermische Sanierung eines Gebäudes (Dämmwerte sind durch ein Zertifikat des Energiesparverbands nachzuweisen) oder die Umstellung auf alternative Heizungs- bzw. Energiegewinnungsanlagen (z. B. Solar- und Photovoltaikanlagen, Umstellung auf Fernwärme). Mit der Zusicherung der Förderstelle wird das Förderdarlehen bei der Oberbank vergeben.

Neuvergabe von Förderdarlehen im Verhältnis zur Neuvergabe von Wohnbaufinanzierungen

Wohnbaufinanzierungen sind Wohnbaukredite und Wohnbankkredite, Vorfinanzierungen (Wohnbaukonten) sind nicht inkludiert. Aufgrund der Höchstgrenzen bei diesen Förderdarlehen ist der Anteil am Gesamtvolumen der Wohnbaufinanzierungen naturgemäß gering. Die Vergabe von Förderdarlehen ist von der Erfüllung der Vorgaben der jeweiligen Förderstelle abhängig und kann daher von der Bank schwer beeinflusst werden.

Jahr	Anzahl der Förderdarlehen	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Förderdarlehen	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen
2015	86	3 %	3,63 Mio. Euro	1,03 %
2016	74	2,7 %	2,54 Mio. Euro	0,8 %
2017	80	2,8 %	4,4 Mio. Euro	1,14 %
2018	58	1,9 %	2,75 Mio. Euro	0,66 %

Verbraucherkredite im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen

Die Sanierungsmaßnahmen werden teilweise vorfinanziert (z. B. bei Sanierungsförderung Oberösterreich oder weil der Gesamtbetrag zu Beginn der Sanierungsmaßnahmen noch nicht feststeht). Dafür wird den KundInnen ein Wohnbaukonto eingeräumt. Das ist ein Kontokorrentkredit, der bis zum Abschluss der Sanierungsmaßnahmen in Anspruch genommen werden kann. Nicht geförderte Sanierungsmaßnahmen (z. B. weil der Höchstbetrag oder die Einkommensgrenzen überschritten wurden) können KundInnen mit einem Wohnbaukredit finanzieren.

Neuvergabe von Wohnbaukonten und Wohnbaufinanzierungen mit Verwendungszweck „Sanierungsmaßnahmen" im Verhältnis zur Neuvergabe von Wohnbaukonten und Wohnbaufinanzierungen gesamt

Jahr	Anzahl der Sanierungskredite	Anteil an der Anzahl der. Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Sanierungskredite	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanierungen
2015	1.852	45 %	74,77 Mio. Euro	13,23 %
2016	1.449	38 %	89,39 Mio. Euro	16,39 %
2017	1.267	35,37 %	100,80 Mio. Euro	18,66 %
2018	1.227	32,7 %	106,56 Mio. Euro	17,80 %

Wohnbankkredite

Die 3 Banken Wohnbaubank AG begibt Wohnbankanleihen, die bis zu 4 % Nominalverzinsung von der KEST befreit sind. Mit der Ausgabe dieser begünstigen Anleihen wird der Wohnbau in Österreich forciert. Die Oberbank vergibt daher Wohnbankkredite mit widmungsgemäßer Verwendung. Die Oberbank muss die widmungsgemäße Verwendung zu überprüfen und nachzuweisen. 80 % der verkauften Anleihen müssen nachweislich als Wohnbankredite vergeben werden. Es dürfen aber nicht mehr Wohnbankkredite vergeben als Anleihen emittiert wurden (Vergabeerfordernis).
Widmungsgemäße Verwendungen sind z. B.:

- Wohnraumschaffung: Ersterwerb einer Eigentumswohnung / eines Eigenheims oder Errichtung eines Eigenheims, wobei die Wohnnutzfläche nicht mehr als 150 m² betragen darf;
- nützliche Erhaltungs- und Verbesserungsmaßnahmen;
- Finanzierung des Baukostenzuschusses oder Grundanteils für den Erwerb einer Genossenschaftswohnung oder geförderten Mietwohnung (sozialer Wohnbau).

Neuvergabe von Wohnbankkrediten im Verhältnis zur Neuvergabe an Wohnbaufinanzierungen

Wohnbaufinanzierungen sind Wohnbaukredite und Wohnbankkredite, Vorfinanzierungen (Wohnbaukonten) sind nicht inkludiert.

Jahr	Anzahl der Wohnbankkredite	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen Wohnbankkredite	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanierungen
2015	213	7,55 %	25,72 Mio. Euro	7,41 %
2016	220	8,52 %	26,3 Mio. Euro	8,17 %
2017	66	2,42 %	2,5 Mio. Euro	0,66 %
2018	89	2,68 %	5,22 Mio. Euro	1,14 %

Die Einhaltung des Vergabeerfordernisses wird genau überwacht und dokumentiert. Im Jahr 2016 wurde ein sehr hohes Volumen an Wohnbankkrediten vergeben, sodass im Folgejahr die Vergabe limitiert wurde. Dadurch konnte sichergestellt werden, dass zur Finanzierung des Grundanteils für den Erwerb von Genossenschaftswohnungen noch ausreichend Mittel zur Verfügung standen. Den künftigen Mietern von geförderten Wohnungen wurde dadurch eine günstige Finanzierung ermöglicht. Seit Mitte 2018 können Wohnbankkredite wieder für die o. a. Verwendungszwecke vergeben werden, weil wieder genug Mittel vorhanden sind. Für 2019 ist daher ein weiterer Anstieg des Volumens zu erwarten.

Das neue Grün: Online-Dienste

Die verantwortungsbewusste Weiterentwicklung eines Unternehmens zeigt sich nicht nur im sich verändernden Produktportfolio, sondern auch in vielen internen Organisationsprozessen. So hat die fortschreitende Digitalisierung unserer Gesellschaft vielfältige Veränderungen zur Folge. Nicht zuletzt ein enormes Einsparungs-Potenzial: etwa an Zeit, an Wegstrecken, an gedruckten und versendeten Dokumenten. Die Oberbank arbeitet seit Jahren daran, sich einerseits auf diese Digitalisierung mit einer entsprechenden Strategie umzustellen, diesen Prozess andererseits aber auch aktiv mitzugestalten, unter anderem mit innovativen und nachhaltigen Angeboten im Online-Bereich. Dazu gehört zum Beispiel die elektronische Dokumentenverwaltung, auf die KundInnen über das Oberbank Kundenportal zugreifen können. So werden derzeit bereits 80 % aller Dokumente über die E-Box versendet.

Insgesamt wurden seit 1.1.2016 um die 2,5 Millionen Dokumente elektronisch versendet, davon der Großteil jeweils mit mehreren Seiten. Dadurch werden jeglicher Papierverbrauch sowie die üblichen Postwege vermieden. Das bedeutet alleine eine Einsparung an Papier von rund 2,5 Millionen Seiten jährlich. Hier hat sich die Oberbank das Ziel gesetzt, die Anzahl der elektronisch verschickten Dokumente noch zu erhöhen und auch auf andere Bereiche auszudehnen – in Zukunft soll komplett auf elektronischen Versand umgestellt werden. Ein weiteres Ziel ist es, die Nutzerzahl für Online-Dienste auf 110.000 Personen bis Jahresende 2019 zu erhöhen. Derzeit nutzen rund 104.000 KundInnen diese Dienste, wie etwa das Oberbank Kundenportal oder die Oberbank App.

Oberbank Finanz-Check

Herzstück des Oberbank Betreuungs- und Beratungskonzepts ist der Finanz-Check, ein ausführliches und umfassendes Kundengespräch. Im Rahmen dieses Gesprächs werden in regelmäßigen Abständen die gesamte finanzielle Situation und die Bedürfnisse der KundInnen beleuchtet. Jährlich werden rund 35.000 Finanz-Checks durchgeführt. Auf der Basis der Kundenbedürfnisse entwickelt die Oberbank individuelle Finanzdienstleistungen im Finanzierungs- und Anlagebereich.

Auszeichnung "Herausragende Vermögensverwaltung"

Im Auftrag des Finanzmagazins „FOCUS-MONEY“ und des Nachrichtensenders n-tv testete das Institut für Vermögensaufbau zusammen mit dem Münchner Steuerberater Manfred Speidel die Qualität der Beratung vermögender BankkundInnen in Deutschland.

Um die Beratungsqualität unter realen Bedingungen zu ermittel, schickte das Münchner Institut Testpersonen zu zahlreichen Instituten in Deutschland. Auf Basis unterschiedlicher Szenarien wurden die Beratung und die systematische Risikobegrenzung beurteilt. Diese wurden nach folgenden Testkriterien bewertet: Ganzheitlichkeit / Steuern, Kundenorientierung / Verständlichkeit, Risikoaufklärung, Kosten, Transparenz, Portfolio-Struktur und Produktumsetzung.
Die Oberbank wurde mit der Bestnote „Herausragende Vermögensverwaltung“ ausgezeichnet.

Auszeichnungen - „Beste Universalbank in Österreich“ und „Beste Bank in Österreich“
Die Oberbank wurde heuer zum dritten Mal in Folge vom Finanzmagazin „Börsianer“ ausgezeichnet. Bereits 2016 hat die Bank die Kategorie „Beste Universalbank in Österreich“ gewonnen. 2017 und 2018 wurde dieser Titel nicht nur erfolgreich verteidigt, sondern man hat auch zusätzlich den Sieg in der Gesamtwertung „Beste Bank in Österreich“ errungen. Auch diesmal überzeugte die Oberbank sowohl im Peergroup- als auch im Kennzahlen- und Redaktionsvergleich. Besonders die starke Performance im Peergroup-Vergleich ist bemerkenswert und zeigt den Respekt, den der Gesamtmarkt der Oberbank zollt. In dieser Kategorie bewerten sich die Banken gegenseitig und stufen den aktuellen Preisträger erfahrungsgemäß schlechter ein. Insgesamt wurden 153 Finanzunternehmen aus fünf Branchen bewertet, davon 50 Banken. Auswertung und Datenanalyse erfolgten durch die Wirtschafts- und Steuerberatungskanzlei BDO Austria.

Finanzierung von emissionsarmen und ressourcenschonenden Projekten
Aufgrund der vielfältigen und lukrativen Förderungsmöglichkeiten im Umweltbereich (klimafreundliche Mobilität, erneuerbare Energien, Energieeffizienz) setzten KundInnen der Oberbank auch im letzten Jahr wieder zahlreiche umweltrelevante Maßnahmen um. Vor allem die verschiedenen Schwerpunkte der Förderstellen im Jahr 2018 wie das E-Mobilitätspaket, der „Raus-aus-dem-Öl-Bonus“ sowie die Photovoltaik- und Stromspeicherförderung machten das Angebot noch attraktiver.
Das Thema Energieeffizienz bzw. Energieeinsparung wird bei der Firmenkundenberatung aktiv berücksichtigt. Es wurden viele Projekte, z. B. thermische Gebäudesanierungen, Investitionen in E-PKW und E-Stapler sowie Energiesparmaßnahmen (LED-Beleuchtung, Wärmerückgewinnungen), umgesetzt. Zudem gab es Beratungen zu ressourcenschonenden Energieprojekten.

3-Banken Wohnbaubank AG
Die 3-Banken Wohnbaubank AG emittiert im Auftrag ihrer Aktionäre (Oberbank AG, BKS Bank AG, BTV AG) steuerlich begünstigte Wohnbauanleihen und leitet die Emissionserlöse an diese weiter. Oberbank, BKS und BTV geben diese Mittel zweckgebunden für die Errichtung und Sanierung von Wohnraum in Form von Krediten an ihre KundInnen weiter. Die Gelder aus der Region werden somit wieder in der Region investiert.

Basiskonto
Die Oberbank bietet sozial oder wirtschaftlich besonders schutzbedürftigen VerbraucherInnen ein Basiskonto. Alle VerbraucherInnen mit rechtmäßigem Aufenthalt in der Europäischen Union haben unabhängig von ihrem Wohnort das Recht, ein Zahlungskonto mit grundlegenden Funktionen zu eröffnen und zu nutzen.

Anlegerschutz
Im Wertpapiergeschäft sind mit MiFID II zum 3.1.2018 umfangreiche Bestimmungen zum Schutze der AnlegerInnen in Kraft getreten. Für alle Finanzinstrumente muss vom Hersteller ein Zielmarkt bestimmt und im Vertrieb berücksichtigt werden, damit die KundInnen jene Produkte erhalten, die zu ihren Anlagezielen passen.
Die KundInnen werden detailliert über alle im Wertpapiergeschäft anfallenden Kosten informiert. Bei bestimmten Produkten muss den KundInnen vorab ein Basisinformationsblatt zur Verfügung gestellt werden. Im Beratungsgeschäft erhalten die AnlegerInnen ein Beratungsprotokoll samt Begründung, warum das Wertpapier für sie geeignet ist. Kundengespräche dürfen nur von speziell ausgebildeten BeraterInnen durchgeführt werden. Um die Einhaltung sämtlicher Bestimmungen zu gewährleisten hat die Oberbank einen geführten Wertpapierprozess in Form einer

browserbasierten Anwendung implementiert (Beraterportal), um Fehlerquellen in der Beratung zu vermeiden und die Datenqualität zu erhöhen.

Seit 150 Jahren eine verantwortungsvolle Firmenkundenpolitik

Die Oberbank ist seit ihrer Gründung vor 150 Jahren im Firmenkundengeschäft tätig. Das Modell der Nachhaltigkeit wurde gerade in diesem Bereich von Anfang an vorbildlich gelebt und ist zudem im Geschäftsmodell der Oberbank fest verankert. Nachhaltigkeit wird als weit gefasster Begriff verstanden, der die sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge berücksichtigt. Es ist eine Selbstverständlichkeit, zukunftsfähig zu wirtschaften und bei allem Tun die soziale Verantwortung zu übernehmen sowie die natürliche Umwelt zu schützen. Im Firmenkundengeschäft zeigt sich dies vor allem bei einer achtsamen Kreditvergabe, bei der sorgsamen Auswahl der Branchen und der zu finanzierenden Projekte sowie in der regionalen Verwurzelung.

Eine gewissenhafte Kreditvergabe unterstützt Unternehmen langfristig

Das Betreuungskonzept im Firmenkundenbereich richtet sich an langfristigen Kundenbeziehungen aus. Dazu gehört es, die Geschäftsmodelle der einzelnen Unternehmen zu verstehen, um mit allen Verantwortlichen auf Augenhöhe zu sprechen, ihre Anliegen zu verstehen und gemeinsam richtige Entscheidungen zu treffen. Eine Ausbildung sämtlicher FirmenkundenberaterInnen auf höchstem Niveau ist dafür Voraussetzung. Ebenso erfordert eine kompetente und verlässliche Betreuung viel Zeit, zum Beispiel für ausführliche Gespräche und qualitative Beratung. Dieser qualitative Ansatz ist besonders bei der Kreditvergabe wichtig. Die Oberbank erachtet den Vermögenserhalt ihrer KundInnen als notwendigen, nachhaltigen Grundstein jeder Finanzierung. Kredite werden daher auch nicht auf Basis von Besicherung vergeben sondern aufgrund von wirtschaftlicher Leistbarkeit und gesicherter Liquidität.

Aus der Region, für die Region

Dieser Gedanke war ausschlaggebend für die Gründung der Oberbank vor 150 Jahren. Auch wenn sie heute längst in Märkten wie Deutschland, Tschechien, Ungarn und der Slowakei ihre Dienste anbietet, so ist es nach wie vor diese regionale Verwurzelung, die sämtliche Aktivitäten leitet. Die Oberbank bleibt den jeweiligen Regionen verpflichtet. Dieser Anspruch zeigt sich etwa in der konkreten Unterstützung regionaler Unternehmen, aber auch im spezifischen Wissen über die jeweilige Region sowie in den ausgezeichneten Kontakten und Beziehungen.

Die Oberbank sieht sich als wichtiger Kreditgeber für Corporates mit eigentümerdominiertem Hintergrund, für KMU, Selbständige und Freiberufler. Über die Finanzierung von wertschöpfenden Investitionen sowie über das Bereitstellen von Liquidität unterstützt die Oberbank Wettbewerbsvorteile und sichert über diesen Umweg auch die Arbeitsplätze in der Region. Zudem ist die Oberbank Spezialist bei Förderungen und betreut sämtliche KundInnen in enger Kooperation mit Förderstellen. Dieses Know-how kommt sowohl den Unternehmen in Form geförderter Finanzierungen als auch der Umwelt zugute, da bei den Investitionen vermehrt auf ökologische Aspekte Rücksicht genommen wird.

Nicht jede Branche, nicht jedes Unternehmen

Regionale Verantwortung bedeutet auch, sich die einzelnen Finanzierungsprojekte und Unternehmen genau anzusehen. Sind etwa durch ein Vorhaben negative Auswirkungen auf die Umwelt oder die soziale Sicherheit zu erwarten, distanziert sich die Oberbank von einem solchen Vorhaben. Um derartige Risiken frühzeitig zu erkennen braucht es erneut die Kompetenz der zuständigen BetreuerInnen, die hier feinfühlig zwischen den Zeilen lesen müssen und die jeweiligen Projektbeschreibungen genau zu prüfen haben. Selbstverständlich sind gewisse Branchen wie Pornografie oder Waffen von vornherein ausgeschlossen. Ebenso geht die Oberbank keine Bankgeschäfte mit kriminellen oder radikalen Organisationen ein und lehnt es ab, den Export geschützter oder verbotener Waren zu unterstützen. Auch wenn Nachhaltigkeit längst gelebte Politik in der gesamten Bank ist sieht es die Oberbank dennoch als ihre Pflicht, dieses umfassende Verständnis von sozialer, ökonomischer und ökologischer Verantwortung nach und nach auszubauen und mit neuen Initiativen weiterzuentwickeln.

Ausschlusskriterien im Neukundengeschäft

Die Oberbank distanziert sich von Branchen, Unternehmen und Geschäftspraktiken, die aus ihrer Sicht nicht akzeptable Wirkungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) nach sich ziehen könnten.

Die nachfolgenden Ausschlusskriterien stellen einen grundsätzlichen Leitfaden für das Neukundengeschäft dar. Weitere, teilweise detailliertere Ausschlusskriterien, wie sie etwa im Geldwäschehandbuch definiert sind, bleiben davon selbstverständlich unberührt. Mit erhöhtem ESG-Risikopotential behaftet sieht die Oberbank insbesondere folgende Bereiche und schließt diese aus: Atomenergie, Rüstung, Hochvolumen-Fracking und Förderung von Ölsanden, ausschließliche Förderung von Kohle, grüne Gentechnik, Prostitution und Pornographie, Embryonenforschung, kontroverse Wirtschaftspraktiken (wie Korruption und Betrug, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung), Fischerei (bei Nichteinhaltung international anerkannter Standards und Abkommen), Förderung und Handel von Konfliktmineralien oder Blutdiamanten bzw. Ähnlichem, Anbieten besonders kontroverser Formen des Glücksspiels (z. B. Betrieb von Kasinos, Internetkasinos, Wettbüros), Handel mit geschützten Tieren oder Exportleder und die Produktion von Tabakwaren. Entsprechend des Regionalitätsprinzips fokussiert sich die Oberbank auf Unternehmen in jenen Ländern, in denen sie vertreten ist bzw. die ihren Sitz in der EU haben oder einem Mitgliedsstaat der UNIDO angehören. Ausgeschlossen werden:

- Länder, die auf der dunkelschwarzen, schwarzen, dunkelgrauen oder grauen Liste der „Financial Action Task Force on Money Laundering“ (FATF) stehen;
- Länder, die auf der EU-Liste der Hochrisikoländer (VO(EU) 2016/1675) stehen;
- Länder, die das Klimaschutzabkommen von Paris 2015 nicht ratifiziert haben;
- Länder, in denen die Presse- und Medienfreiheit massiv eingeschränkt wird;
- Länder, deren Rüstungsausgaben einen Anteil am Bruttoinlandsprodukt von 5 % überschreiten.

Branchen- und länderübergreifende Tatbestände

Die Oberbank geht grundsätzlich davon aus, dass sich Unternehmen an geltende Gesetze und Vorschriften halten. Insbesondere werden allerdings Vorhaben, die hohes Potential für negative Auswirkungen auf Umwelt, soziale Sicherheit und Unternehmensführung bergen, zukünftig einer detaillierten Prüfung unterzogen. Dabei kann es sich nicht nur um branchen- bzw. länderspezifische sondern auch um übergreifende Themen handeln:

Kriterium	**Ausschluss, wenn …**
Arbeitsrechtsverletzungen	… die Arbeitsbedingungen vor allem in Bezug auf Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Sicherheit und Gesundheit unangemessen niedrig sind.
Kinderarbeit	… die Beschäftigung von Kindern weit verbreitet ist.
Menschenrechtsverletzungen	… die Menschenrechte durch politische Willkür, Folter oder Einschränkung der Privatsphäre, Meinungsfreiheit oder Religionsfreiheit systematisch verletzt werden.

Gesellschaft

Nachhaltigkeit des gesamten Handelns

Die Oberbank kann wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn sie auch ihre soziale Verantwortung wahrnimmt. Die Oberbank hat daher entsprechende Maßnahmen gesetzt, um die gesellschaftliche Verantwortung umfassend wahrzunehmen und damit die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells weiter abzusichern.

Oberbank unterstützt duale Ausbildung von AHS-AbsolventInnen

AHS-AbsolventInnen haben es am Arbeitsmarkt mitunter nicht leicht. Auf der einen Seite sind sie umfassend gebildet, auf der anderen haben sie keine konkrete Ausbildung. Um auch AHS-MaturantInnen einen raschen, guten Einstieg in den Berufsalltag zu ermöglichen hat die Wirtschaftskammer Oberösterreich eine Initiative ins Leben gerufen, zu der Banken als Partner aufgerufen werden: die „Duale Akademie“. Die Oberbank wird dieses Projekt unterstützen und ab Herbst 2019 drei bis fünf Trainees aufnehmen. Das neue Projekt bringt für AHS-AbsolventInnen die Chance, direkt nach der Matura ins Berufsleben einzusteigen. Es erwartet sie ein praxisorientiertes betriebliches Traineeprogramm mit fundierter Fachausbildung. Innerhalb der Bank durchlaufen die Trainees alle wesentlichen Abteilungen, was einen breiten umfassenden Wissenserwerb garantiert. Die Duale Akademie dauert zwischen eineinhalb und zwei Jahren und bedeutet somit eine wesentlich verkürzte Lehre, freilich mit offiziellem Lehrabschluss als Bankkauffrau / -mann.
Die Duale Akademie ist für beide Seiten bereichernd: für die Absolventinnen und Absolventen, die in kurzer Zeit eine fundierte, praxisnahe Berufsausbildung erhalten, für die Banken, weil sie gut ausgebildete MitarbeiterInnen bekommen.

FiRi: Ein Ausbildungsschwerpunkt für SchülerInnen von Handelsakademien

Seit vielen Jahren unterstützt die Oberbank auch eine andere Initiative: FiRi (Finanz- und Risikomanagement) ist ein Ausbildungsschwerpunkt an sechs Handelsakademien in Oberösterreich, an dem sich auch andere Banken und Versicherungen beteiligen. Derzeit nehmen 355 SchülerInnen an dieser Form der Ausbildung teil. Wöchentlich, vom dritten bis zum fünften Lehrgang, bekommen die TeilnehmerInnen zwei Einheiten FIRI-Unterricht bei speziell ausgebildeten FIRI- ProfessorInnen. Ein Teil von FiRi ist auch ein volkswirtschaftliches Planspiel (Föger-Training), das die Oberbank seit Jahren sponsert. Am Ende der Ausbildung müssen die SchülerInnen eine Projektarbeit schreiben und eine Abschlussprüfung ablegen. Die Oberbank stellt auch heuer wieder PrüferInnen zur Verfügung und bei Bedarf auch MitarbeiterInnen, die die SchülerInnen bei ihren Projektarbeiten unterstützen.

Fundierte Lehrlingsausbildung

Mit Herbst 2019 werden von der Banken DL Servicegesellschaft m.b.H. zwei Lehrlinge für den Bereich Bankkauffrau bzw. Bankkaufmann aufgenommen. Die Idee ist, künftig alle zwei Jahre jeweils zwei neue Lehrlinge auszubilden. Jungen Menschen eine fundierte Ausbildung anzubieten bringt beiden Seiten Vorteile: dem Lehrling, weil es heute mitunter nicht mehr so einfach ist, eine gute und stabile Arbeitsstelle zu bekommen, dem Unternehmen, weil es solche MitarbeiterInnen umfassend ausbildet und ihnen in den verschiedenen Abteilungen und Fachbereichen umfangreiches Wissen angedeihen lässt.

Soziales Engagement ist eine Haltung

Soziales Engagement macht sich nicht an Einzelaktionen fest sondern ist eine Haltung, eine grundsätzliche Wertschätzung den Menschen gegenüber. Die Oberbank ist bemüht, genau diese Wertschätzung täglich zu leben, vor allem den über 2.000 MitarbeiterInnen gegenüber. Etwa durch ein beispielhaftes, attraktives Arbeitsumfeld, durch ansprechende Bezahlung und Sozialleistungen, durch hochwertige Ausbildung und vieles mehr. Nicht umsonst ist die Oberbank bei Arbeitgeber-Rankings immer hervorragend bewertet. Aber soziales Engagement, wie es die Oberbank versteht, geht darüber hinaus und berührt auch das soziale Miteinander in unserer Gesellschaft.

Viele kleine Initiativen

Eine wertschätzende Haltung alleine reicht nicht, ihr müssen auch konkrete Handlungen folgen, wie sie die Oberbank seit vielen Jahren setzt. Immer wieder geht es dabei um kleine, aber durchaus feine Initiativen wie folgende Beispiele zeigen:

„After.Work“ und „Social Days“

Die gemeinnützige oberösterreichische Organisation ULF (Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum) ist eine Plattform, die verschiedene Aktivitäten im Bereich des sozialen Engagements in einem Pool zusammenfasst und diese aktiv unterstützt, aber auch eigene Projekte ins Leben ruft, um Menschen aller Altersklassen zu sozialem Engagement zu motivieren. So etwa „After.Work“. Dieses Projekt richtet sich an ältere MitarbeiterInnen in Unternehmen, die zwei oder drei Jahre vor ihrer Pension stehen. Die Oberbank hat sich an diesem Projekt vor drei Jahren zum ersten Mal beteiligt. Interessierte MitarbeiterInnen wurden bei ULF entsprechend ausgebildet und auf die zukünftige Tätigkeit vorbereitet. Sowohl die Ausbildung als auch die sozialen Einsätze fanden und finden während der Arbeitszeit statt. Für die Oberbank war es wichtig, ihren künftigen PensionistInnen eine ansprechende Work-Life-Balance sowie eine Orientierungshilfe für den neuen Lebensabschnitt anzubieten.

Neben diesem Projekt, das die Oberbank auch weiterhin aktiv unterstützen möchte, wird sich die Oberbank an den „Social Days“ beteiligen. Die Oberbank bietet damit allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich einen Tag während ihrer Arbeitszeit sozial zu engagieren. Ein Tag, der nicht nur der Gesellschaft etwas geben kann, sondern auch den Mitwirkenden. Denn soziales Miteinander ist immer für beide Seiten erfüllend.

Blutspendeaktion mit dem Roten Kreuz

Seit vielen Jahren kommt einmal jährlich das Rote Kreuz in die Linzer Zentrale der Oberbank. Die MitarbeiterInnen haben während ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit, Blut für medizinische Notfälle zu spenden. Diese Aktion kommt intern stets sehr gut an: die Sanitäter sind den ganzen Tag ausgebucht, rund 80 MitarbeiterInnen beteiligen sich jedes Mal freiwillig.

Unterstützung bei Notlagen

Im Leben kann es immer wieder zu plötzlichen Veränderungen kommen, die eine persönliche Notlage zur Folge haben. Wenn MitarbeiterInnen oder ihre nächsten Angehörigen, vor allem Partnerinnen oder Partner, in solche Notlagen geraten, unterstützt sie der Betriebsrat mit finanziellen Mitteln. Hier herrscht großer Gemeinschaftsgeist: die MitarbeiterInnen helfen nicht nur selbst mit Spenden, sie machen den Betriebsrat auch auf Notfälle aufmerksam, sofern dieser nicht ohnehin schon darüber informiert ist.

Soziales Engagement unterstützen

Viele MitarbeiterInnen engagieren sich in ihrer Freizeit in Organisationen wie der Freiwilligen Feuerwehr oder dem Roten Kreuz, zum Teil in einem beachtlichen Stundenausmaß. Sollte es hier einmal zu zeitlichen Überschneidungen mit der Arbeitszeit kommen, so unterstützt die Oberbank dieses Engagement so gut wie möglich, etwa indem alle Möglichkeiten der Gleitzeit ausgeschöpft werden können, auch äußerst kurzfristig.

Soziale Verantwortung und Corporate Citizenship

Als erfolgreiches Finanzunternehmen ist sich die Oberbank ihrer sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und übt diese unter anderem in Form von gezielten Sponsorings aus.
Im Geschäftsjahr 2018 wurden unter diesem Aspekt 308 Zusagen auf Sponsoring-Anfragen erteilt und die Projekte mit insgesamt 1.612.500 Euro unterstützt. Eine genauere Betrachtung erlaubt die Gliederung der Sponsoringaktivitäten in sieben relevante Subgruppen. Folgend eine Übersicht der Subgruppen sowie deren Entwicklung zum Stichtag 31.12.2018.

Sponsoringbeträge (in Euro)	2018	2017	2016
Sport	665.000	667.000	468.000
Kultur	505.000	216.000	213.500
Soziale & freiwillige Institutionen	20.000	50.000	30.900
Charity & Serviceclubs	80.000	75.000	97.500
Wirtschaft	222.000	212.000	156.000
Öffentliche Einrichtungen	54.500	44.000	63.000
Sonstige Sponsorings	66.000	38.000	7.000
Gesamt	1.612.500	1.302.000	692.500

Die Übersicht zeigt ein starkes Wachstum seit 2016. Gründe dafür sind die steigende Zahl von SponsoringpartnerInnen, die Höhe der Sponsoringbeträge und eine zunehmende Professionalisierung in diesem Bereich.

Ein langfristiges Commitment gegenüber den SponsoringpartnerInnen ist ein besonderes Anliegen. So werden diverse Projekte und Institutionen wie „Lust aufs Wandern“ (gemeinsam mit dem ORF OÖ), „Ein Funken Wärme“ (Caritas), die Leonidas Sportgala, der Oberbank Linz Donau Marathon, der Businesslauf Linz, der Frauenlauf Salzburg, Licht ins

Dunkel, der ULC Linz, die Festwochen Salzkammergut, die St. Florianer Sängerknaben oder die KTU Linz seit Jahren von der Oberbank unterstützt.

Sponsoring sollte kein Selbstzweck sein. Als komplexes Instrument erfordert der Einsatz eine gezielte Auswahl der SponsoringpartnerInnen sowie ein strategisches Vorgehen. Oberstes Ziel der Oberbank ist, über Sponsoring einen Beitrag zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stabilität zu leisten. Darüber hinaus soll der Erfolg der Bank mit der Gesellschaft geteilt werden und schlussendlich wieder auf das Wohl der Bank einzahlen.

Das Handeln der Oberbank beruht dabei auf folgenden strategischen Leitsätzen:

- Sponsorings sind im Einklang mit der wertebasierten Strategie sowie den Werten der Bank zu tätigen.
- Eine Zusage zu einem Sponsoring kann nur erteilt werden, wenn auf eine nachhaltige Entwicklung der Investition sowie einen relevanten Beitrag für die Oberbank und die Gesellschaft zu schließen ist.
- Aktivitäten, die das Wohl der Gesellschaft beeinträchtigen oder einen großen Teil der StakeholderInne negativ betreffen, sind abzulehnen.
- Bei gegebenem Nutzen wird angestrebt, Sponsorings langfristig durchzuführen.
- Offenheit und Neugierde sind auch im Sponsoring wichtig, selbst kleine Projekte sollen Beachtung finden.
- Das Credo „in der Region, für die Region“ spiegelt sich auch im Sponsoring wieder: Der Fokus liegt auf regionalen Projekten.
- Keine Diskriminierung im Sponsoring: Weder die politische Zugehörigkeit noch das Geschlecht, die Konfession oder die Herkunft der AntragstellerInnen dürfen die Auswahl beeinflussen.

Sportsponsoring

Fast 25 % der Menschen in Mittel- und Osteuropa betreiben laut einer breit angelegten Studie der WHO („Worldwide trends in insufficient physical activity from 2001 to 2016: a pooled analysis of 358 population-based surveys with 1.9 million participants“) im Jahr 2016 deutlich zu wenig Sport. Österreich liegt im Vergleich mit 30 % sogar schlechter als der Europa-Durchschnitt. Trendanalysen zufolge wird dieser Prozentsatz weiter steigen. Diese Entwicklung ist bedenklich, da ein zu geringes Maß an Bewegung mit gesundheitlichen Risiken verbunden ist.

Das Engagement im sportlichen Bereich ist der Oberbank daher besonders wichtig und stellt einen der zwei Kernbereiche ihres Sponsorings dar.

Dabei fördert die Oberbank nicht nur das Bestehen von sportbezogenen Organisationen (u. a. der ULC Linz, Ruderclub Wels, SV Ottensheim oder Skiclub Dachstein) sondern tritt als gestaltender Partner auf, der aktiv zur sportlichen Betätigung motiviert. Am deutlichsten ist dies beim größten Sponsoring in der Subgruppe Sport sichtbar – dem Oberbank Linz Donau Marathon. Im April 2018 konnten dank intensiver Kommunikation und einer guten Zusammenarbeit zwischen den Sponsoren und Organisatoren rund 20.000 Personen zur sportlichen Betätigung motiviert werden. Besonders erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die Initiative „Frau läuft!“, die 2018 gemeinsam mit dem Oberösterreichischen Frauenreferat für den Oberbank Linz Donau Marathon ins Leben gerufen wurde. Ziel ist es, mehr Frauen für die Teilnahme an Laufevents zu begeistern und das Bewusstsein für Sport als gesundheitliche und präventive Maßnahme gegenüber diversen Krankheiten zu schärfen. Mit einem Anstieg des Frauenanteils bei den Finishern um gut 20 % im Vergleich zu 2017 kann die Initiative bereits im ersten Jahr als Erfolg gewertet werden.

Entsprechend der strategischen Leitlinie „Offenheit und Neugierde“ ist es ein Anliegen nicht nur Breitensportarten wie Laufen oder Fußball (Hauptsponsor Businessclub SV Guntamatic Ried) zu unterstützen, sondern auch Randsportarten beziehungsweise Sportarten mit einem kleineren Teilnehmerkreis zu fördern. So unterstützt die Oberbank unter anderem die Union Fecht Club Linz und den Ruderclub Wels.

Ziel ist die Förderung der Motivation zur sportlichen Betätigung in der Gesellschaft, über die direkte Beteiligung und Demonstration sportlicher Leistungen un die Förderung von Verbänden, die sich der sportlichen Betätigung verschrieben haben

Das Monitoring erfolgt mittels Prüfung der Teilnehmerzahlen, Medienbeobachtungen und Feedbackgesprächen mit den SponsoringpartnerInnen.

Seit 1970 Sponsor des ULC

Neben großen Sportevents unterstützt die Oberbank auch Vereine, die sich durch ihre engagierte Vorgehensweise auszeichnen. Ein solcher Verein ist der ULC, der Linzer „Union Leichtathletik Club“, ein Verein, der seit 1953 junge und erwachsene LeichtathletInnen fördert und trainiert. Derzeit werden regelmäßig rund 250 Mitglieder trainiert, darunter 160 zwischen vier und 20 Jahren. Der Schwerpunkt liegt damit eindeutig auf der Jugendarbeit. Etwa 80 AthletInnen nehmen aktiv an österreichischen Meisterschaften teil. Der erfolgreiche Verein gewann bereits 32 Mal den österreichischen Vereinscup, veranstaltete über 50 Mal den „Mohnstrudellauf“, der ebenfalls von der Oberbank unterstützt wird, ein Lauf für Kinder und Jugendliche zwischen fünf und 17 Jahren, und hat zahlreiche Olympia-, WM- und EM-Teilnehmer sowie Staatsmeister und Landesmeister hervorgebracht. Die Oberbank sponsert den ULC seit 1971 mit jährlichen Beiträgen. Dazu Peter Irrgeher, Vereinsobmann: „Es gibt in Österreich keinen Leichtathletikverein, der seit den 1970er-Jahren durchgehend von ein- und demselben Sponsor unterstützt wird. Es ist wichtig und auch beruhigend zu wissen, dass uns die Oberbank seit beinahe 50 Jahren einen verlässlichen finanziellen Rückhalt bietet.“ Die finanziellen Zuwendungen werden für den laufenden Sportbetrieb verwendet: für die Teilnahme an Meisterschaften, für Sportbekleidung, Trainingslager, Geräteankäufe etc. Zusätzlich stellt die Oberbank für die jährliche Weihnachtsfeier des Vereins das Oberbank Donauforum inklusive hauseigenem Catering zur Verfügung.

Kultursponsoring

In den letzten Jahren zeichnet sich ein Wertewandel in der Gesellschaft ab. Es herrscht eine Entwicklung hin zur Erlebnis- und Genussorientierung, ein starker Drang nach Individualität sowie eine Rückkehr zu Tradition und Kultur. Besonders kulturelle Anknüpfungspunkte und Traditionen erleben ein Hoch und werden für jüngere Generationen zunehmend interessant. Dieses neue Bewusstsein empfindet die Oberbank als förderwürdig. Deswegen gilt der Bereich Kultur als zweites Kernelement ihrer Sponsoringaktivitäten.

2018 wurden insgesamt 20 Projekte wie unter anderem die Festwochen Salzkammergut/Gmunden, die Florianer Sängerknaben, die Herbsttage Blindenmarkt sowie die Musikschule der Stadt Linz unterstützt. Wichtig ist dass vor allem Aktivitäten unterstützt werden, die für einen Großteil der Gesellschaft zugänglich sind und sich nicht auf bestimmte Gruppen mit hoher finanzieller Kraft beschränken. Ein besonderes Projekt war 2018 die Unterstützung der Initiative „Pro Mariendom“, deren Ziel der Erhalt der größten Kirche Österreichs ist. Als Ort des Rückzugs und Glaubens sowie als bedeutender Zeitzeuge der Linzer Geschichte wird die Initiative von der Oberbank bereitwillig unterstützt.

Als übergeordnetes Ziel gilt die Förderung des Bewusstseins für Kultur, über die finanzielle Absicherung kultureller Einrichtungen und Veranstaltungen und die aktive Gestaltung kultureller Veranstaltungen.

Das Monitoring erfolgt mittels Gesprächen mit den Zuständigen und Relevanzanalysen.

Oberbank ist „Diamant-Sponsor“ bei der Erhaltung des Linzer Mariendoms

Der Mariendom, bekannt auch als „Neuer Dom“, ist neben der Pöstlingbergkirche das markante Wahrzeichen von Linz und Oberösterreich. Er ist nicht nur die größte Kirche Österreichs, sondern ein architektonisches Meisterwerk und wichtiger Ruhepol der Region. Das bedeutende Kulturgut wurde 1862 bis 1924 erbaut und steht unter Denkmalschutz. Unter der Initiative „Pro Mariendom“ soll eine rund zwei Jahre dauernde Sanierung sicherstellen, dass dieses Wahrzeichen in seiner ganzen Pracht und Schönheit erhalten bleibt. Beginn ist voraussichtlich im Mai 2019.
Die Oberbank wird die Sanierung des Doms mit einem großzügigen Betrag als einer von vier sogenannten „Diamant-Sponsoren“ unterstützen. Dazu Alexandra Furthner, Leitung Unternehmenskommunikation: „Gerade als Regionalbank sind wir uns unserer gesellschaftlichen und kulturellen Verantwortung für die Region bewusst. Es ist für uns somit selbstverständlich mitzuhelfen, wenn es darum geht, solche besonderen Kulturgüter zu bewahren. Wir freuen uns schon darauf, dass der Mariendom in neuem Glanz wieder für Jahrzehnte wichtiger Anziehungspunkt für Oberösterreich ist.“

Langjährige Partnerschaft mit der Musikschule Linz

Die Musikschule Linz und die Oberbank pflegen seit vielen Jahren eine befruchtende Zusammenarbeit. Was 2002 mit einem ersten größeren Sponsoringbetrag begann hat sich zu einer regelmäßigen Unterstützung entwickelt, die sowohl die Musikschule als auch das Oberbank Donauforum belebt. Die Oberbank leistet nicht nur jährlich finanzielle Beiträge sondern auch Sachsponsoring, indem sie das Donauforum für hochkarätige Veranstaltungen zur Verfügung stellt. Christian Denkmaier, Direktor der Musikschule Linz: „Die Zusammenarbeit mit der Oberbank ermöglicht uns nicht nur spezielle Konzertformate überhaupt erst anzubieten, sie ermöglicht uns auch, diese auf einem außergewöhnlich hohen Niveau umzusetzen, wie es für Musikschulen österreichweit fast einzigartig ist.“ Dazu gehört auch eine professionelle Bewerbung in den Medien. So hat die Musikschule Linz alle zwei Jahre die Möglichkeit, eine eigene Sonderbeilage zu veröffentlichen, die im Rahmen von „Musikschule goes Brucknerhaus“ der Tageszeitung „Oberösterreichische Nachrichten“ beigelegt wird.
Zur guten Tradition ist es außerdem geworden, dass Ensembles der Musikschule Linz Veranstaltungen und Empfänge der Oberbank musikalisch umrahmen. So steuerte auch beim Linz Marathon 2018 die Pegasus-Bigband der Musikschule Linz auf der Oberbank Bühne erstmals den kraftvollen und Energie spendenden Sound bei.
Die Musikschule Linz zählt pro Jahr rund 4.500 MusikschülerInnen, großteils zwischen sechs und 19 Jahren, die sie mit erstklassigen LehrerInnen betreut und ausbildet. Diesen SchülerInnen besondere Veranstaltungsformate zur

Präsentation ihres Könnens anbieten zu können, macht die Ausbildung an der Linzer Musikschule noch interessanter. Zu solchen Formaten, die im Oberbank Donauforum stattfinden, gehören etwa:

- die Konzertreihe „Glanzlichter“: sie findet zweijährlich statt und bietet herausragenden Talenten die Möglichkeit, ein Solokonzert, begleitet vom Symphonischen Orchester der Musikschule, zu präsentieren;
- die Konzertreihe „PingPong“: eine neue Form der Präsentation zeitgenössischer Kompositionen; SchülerInnen, LehrerInnen und WegbegleiterInnen der Musikschule können eigene Kompositionen einreichen und aufführen, die unmittelbar nach der Uraufführung im Beisein des Publikums von renommierten KünstlerInnen besprochen werden;
- Konzerte und Kindermusicals im Rahmen des zweijährlich stattfindenden „Tag des Kinderlieds“.

Christian Denkmaier dazu: „Sollte unser Festsaal für Veranstaltungen zu klein werden haben wir die Möglichkeit, auf das Donauforum auszuweichen. Das gibt uns eine ungemeine Freiheit bei der Planung.“ Man darf gespannt auf die weiteren Projekte sein.

Soziale & freiwillige Institutionen

Eine Gesellschaft funktioniert nur, wenn die Menschen in ihr zusammenhalten und sich gegenseitig unterstützen. Dass das Streben nach Zusammenhalt in Österreich gegeben ist, zeigt der Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des Freiwilligen Engagements in Österreich. Laut diesem sind 46 % der Österreicher ab 15 Jahre in sozialen oder freiwilligen Instituten in irgendeiner Weise für das Wohl von Mensch und Tier tätig. Als Dienstleister im Finanzbereich ist der Oberbank bewusst, wie kostenintensiv ein solcher Einsatz sein kann. Aus diesem Grund übernahm die Oberbank im Jahr 2018 für 42 Institutionen insgesamt Kosten von rund 20.000 Euro. Unterstützte Institutionen sind unter anderem Caritas, Volkshilfe, Rotes Kreuz, Freiwillige Feuerwehren, Polizei, OÖ Familienbund, Bergrettung, Hilfswerk, Pfadfinder, Kinderkrebshilfe, Engel auf Pfoten sowie diverse Tierschutzvereine. Seit dem Einzug der Bienen am Dach der Oberbank Zentrale unterstützt die Oberbank zudem den OÖ Imkerfonds.
Ziel ist die Förderung von Institutionen, die den Fokus auf die Unterstützung sozial oder wirtschaftlich benachteiligter Personen legen sowie von Tierschutzorganisationen.

Charity & Serviceclubs

Ähnlich den sozialen und freiwilligen Institutionen leisten auch Serviceclubs und Charity-Aktionen einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung sozial und wirtschaftlich benachteiligter Personengruppen. Insgesamt 80.000 Euro wurden 2018 u. a. für Licht ins Dunkel, die Christkindl Weihnachtsaktion der „Kronen Zeitung OÖ“ sowie als Oberbank Weihnachtsspende an die OMO Child Äthiopien Austria aufgewendet.

2018 wurde zudem die Unterstützung des Projekts Cape10 – „Haus der Zukunft und sozialen Innovation“ gestartet. So wird aktiv bei der Investorensuche mit der Ansage „Investment mit Verantwortung“ geholfen und auch in breiteren Kreisen, unter anderem über Veranstaltungen, das Projekt kommuniziert.
Ziel ist die Nutzung der Netzwerke der Oberbank, um die Entstehung und Durchführung sozialer Projekte zu forcieren.

Wirtschaft

Dass eine signifikante Korrelation zwischen der wirtschaftlichen Stabilität eines Landes und einer gesunden Gesellschaft vorliegt ist keine neue Erkenntnis und zeichnet sich unter anderem im OECD Better Life Index ab. Es ist daher ein Anliegen, Österreich und besonders Linz als erfolgreichen Wirtschaftsstandort zu fördern und so zum Erfolg der Region beizutragen. Dafür braucht es ein funktionierendes Zusammenspiel zwischen Politik, wirtschaftlichen Vereinigungen, Interessensvertretungen und Unternehmen.
Als regionaler Finanzdienstleister fördert die Oberbank gezielt wirtschaftliche Projekte, die zu einem offenen Dialog beitragen und eine starke Ausrichtung auf die Zukunft aufweisen. Solche Projekte sind beispielsweise der Innovationstag der WKO, die Exporttage Linz und Salzburg oder das Industrie- und Zukunftsforum gemeinsam mit der Tageszeitung „Salzburger Nachrichten“ und der Industriellenvereinigung Salzburg.
Als übergeordnete Zielsetzung wird verfolgt, Österreich bzw. Linz als attraktiven Wirtschaftsstandort im In- und Ausland zu positionieren sowie Innovationen zu fördern. Das Monitoring erfolgt über Gespräche mit Interessensvertretungen, wirtschaftlichen Vereinigungen und VertreterInnen der Politik.

Öffentliche Einrichtungen

Die letzte Subgruppe der Sponsoringaktivitäten stellen öffentliche Einrichtungen wie Schulen, Universitäten, Kindergärten, Diözesen und Krankenhäuser dar. Für die Gesellschaft sind diese Institutionen von höchster Relevanz, da sie einerseits zur physischen und psychischen Gesundheit der Gesellschaft beitragen und andererseits die Ausbildung bestehender und zukünftiger Generationen sicherstellen. Daher unterstützte die Oberbank die genannten Einrichtungen im Geschäftsjahr 2018 mit insgesamt 54.500 Euro.
Ziel ist die langfristige Unterstützung öffentlicher Einrichtungen über monetäre Mittel. Das Monitoring erfolgt anhand von Gesprächen und Beobachtungen, wie das Geld verwendet wurde.

Sonstige Sponsorings

Neben einer monetären Unterstützung wurden 2018 kleinere Sachspenden im Wert von 8.000 Euro auf Anfrage vergeben. Zudem wurde das Oberbank Donauforum 22 Mal mietfrei für externe Veranstaltungen zur Verfügung gestellt.

Weiteres Community Involvement

Zahlreiche MitarbeiterInnen der Oberbank sind Mitglieder in diversen sozialen Vereinigungen wie der freiwilligen Feuerwehr. Dieses Engagement soll gestärkt werden, weshalb die Vereinigungen auf Anfrage mit Geld- und Sachspenden unterstützt werden. Ebenfalls ist der Bereich Sport wichtig, da er die Gesundheit der MitarbeiterInnen verbessert und ihnen einen Ausgleich bietet. Aus diesem Grund übernimmt die Oberbank die Teilnahmegebühren ihrer MitarbeiterInnen bei sportlichen Veranstaltungen wie dem Oberbank Linz Donau Marathon, dem Businesslauf oder dem Donaulauf Ottensheim.
Seit dem Einzug der Bienen im Frühjahr 2018 bietet die Oberbank ihren MitarbeiterInnen zudem die Gelegenheit, bei der Umsorgung der Bienen hautnah dabei zu sein und den zuständigen Imker bei seinen Tätigkeiten zu unterstützen. Dadurch soll ein Bewusstsein für die Bedeutung der Bienen für ein funktionierendes Ökosystem geschaffen werden.

Politische Spendenbeiträge

Die Oberbank lehnt direkte Geldspenden an politische Parteien ab, wenn diese zum Zweck der politischen Werbung beziehungsweise Kommunikation, Programmgestaltung und -durchsetzung dienen sowie alle weiteren Aktivitäten, die sich direkt auf eine politische Partei beziehen.

Nicht ausgeschlossen werden kann hingegen, dass es durch die Unterstützung förderwürdiger Projekte oder durch die kommunikativen Aktivitäten seitens der Oberbank zu einer indirekten Unterstützung einer oder mehrerer politischen Einrichtungen kommt. In diesem Falle steht jedoch die Förderwürdigkeit des Projekts beziehungsweise der eigene kommunikative Auftritt im Vordergrund und nicht die Zugehörigkeit zu einer gewissen Partei – vergleiche dazu strategischer Leitsatz 2 und 7. Im Jahr 2018 wurden daher keine direkten Parteispenden, Sponsorings, Kredite oder Vorschreibungen an Parteien entrichtet.

Transparenz bei Verbandsmitgliedschaften und Interessenvertretungen

Die Oberbank betreibt kein Lobbying – weder im Inland noch im Ausland – und beschäftigt daher auch keine MitarbeiterInnen in diesem Bereich. Folglich entstehen für Lobbying keine Kosten.

Unabhängig davon ist die Oberbank jedoch Mitglied in verschiedenen Vereinen und Interessensverbänden wie dem Finanz Marketing Verband, der Internationalen Handelskammer, dem Marketing Club Austria oder dem WIFO und zahlt Mitgliedsbeiträge. Darüber hinaus ist sie Mitglied in kleineren Verbänden wie dem Kulturring der Wirtschaft OÖ oder den Freunden des OÖ Spitzensports. Diese Mitgliedschaften werden jedoch nicht zu Lobbying-Zwecken genutzt sondern haben den Hintergrund, Trends am Markt frühzeitig zu erkennen, allgemeines Networking zu betreiben und Weiterbildungsangebote wahrnehmen zu können.

Der Generaldirektor der Oberbank AG, Dr. Franz Gasselsberger, nimmt zudem folgende Positionen wahr:

- Vorsitzender des Aufsichtsrats der BTV AG;
- Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der BKS Bank AG;
- Mitglied des Aufsichtsrats des voestalpine AG, der AMAG Austria Metall AG und der Lenzing AG;
- Obmann der Sparte „Bank und Versicherung“ der WKOÖ;
- Honorarkonsul der Bundesrepublik Deutschland.

Policy – Verantwortungsbewußtes Marketing

Im Bereich Marketing beziehungsweise Kommunikation achtet die Oberbank auf grundlegende Prinzipien wie Transparenz, Wahrheit und Verständlichkeit. Dies ergibt sich einerseits aus den Werten der Oberbank, die ein solches Vorgehen verlangen, andererseits aus der wertebasierten Strategie, die höchste Beratungsqualität fordert. Das Vorenthalten relevanter Informationen, Täuschung oder eine Dysbalance der Informationen entsprechen nicht dem Kriterium einer hohen Beratungsqualität und sind daher unzulässig.

Zudem unterliegen alle in der Kommunikation eingesetzten Werbemittel einer strengen rechtlichen Beurteilung durch eine interne Rechtsprüfung. Unlautere Geschäftspraktiken im Marketing sowie Produktaktionen, Gewinnspiele oder Ähnliches, die als irreführend interpretiert werden könnten, werden somit bereits von Anfang an vermieden.

Insbesondere bei Zusatzinformationen oder Geltungsbedingungen im sogenannten „Kleingedruckten“ wird auf Leserlichkeit geachtet. Als Mindestgröße ist für das „Kleingedruckte“ 9 Pkt. definiert. Zudem ist es bei jeglichen Printunterlagen vorzuziehen, Sternverweise im Text auf derselben Seite anzugeben. Sollte dies aus Platzgründen nicht möglich sein so ist darauf zu achten, dass der Verweis einfach und in kürzester Zeit eindeutig zu finden ist.

Zur Förderung der Lesefreundlichkeit wird vorgezogen, dunklen Text auf einem hellen Hintergrund zu platzieren. Allgemein muss ein hoher Kontrast vorliegen.

Um die Balance der Informationen vor allem bei produktbezogenen Aktionen zu sichern sollen ebenso viele negative wie positive Aspekte beziehungsweise Risiken wie Chancen angeführt werden. Dies soll die Entscheidungsfreiheit der RezipientInnen sichern und sorgt für Transparenz.

Preise beziehungsweise Kosten in Bezug auf ein durch die Oberbank vertriebenes Produkt oder einen ihrer Services werden offen ausgelegt. Falsche Angaben oder Angaben, die zu einer Täuschung der DurchschnittsverbraucherInnen in Hinblick auf Preis und Produkt führen könnten, werden nicht kommuniziert. Die kommunikativen Maßnahmen der Oberbank beinhalten sämtliche für das Produkt beziehungsweise den Service relevante Informationen.

Insgesamt fordert die Oberbank jedoch dazu auf, einen Beratungstermin in der Filiale zu vereinbaren. Dadurch lassen sich zusätzliche Informationen, passend zur jeweiligen Situation bestehender beziehungsweise potentieller KundInnen, kommunizieren.

Global 2000 – ein Geschenk mit MehrWert

Jedes Jahr unterstützen prominente KünstlerInnen mit ihren Arbeiten GLOBAL 2000. Die Oberbank hat sich bereits mehrmals an dieser Aktion beteiligt und 2018 Kunstwerke im Wert von 2.500 Euro erworben.

Beschäftigungspraxis und Löhne

Die Oberbank beschäftigt ihre MitarbeiterInnen stets auf Basis der in dem jeweiligen Land geltenden rechtlichen Vorschriften. Die Oberbank zeigt alle Beschäftigungsverhältnisse bei den zuständigen Behörden ordnungsgemäß an. Es werden neben der Gleitzeit vielfältige Arbeitszeitmodelle angeboten. Ob Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeit, die Oberbank versucht zum Ausgleich zwischen Beruf und Familie einen wesentlichen Beitrag zu leisten. Bei der Bezahlung orientiert man sich einerseits an geltenden Kollektivverträgen und andererseits am vorherrschenden Marktgefüge in der jeweiligen Region. Die Bezahlung richtet sich in der Oberbank nach Art und Qualität der Tätigkeit sowie nach der Qualifikation und Erfahrung der MitarbeiterInnen. Dabei werden keine Unterschiede zwischen Mann und Frau gemacht. Den jährlichen Gehaltsbericht stellt die Oberbank dem Betriebsrat zur Verfügung. Bis dato musste sich die Oberbank mit keinerlei Beanstandungen oder Klagen diesbezüglich auseinandersetzen.
Die Oberbank beschäftigt nur sehr punktuell freie DienstnehmerInnen oder selbständige DienstleisterInnen und nur dort, wo es aufgrund der zu erbringenden Leistung sinnvoll und im Rahmen rechtlicher Bedingungen möglich ist. Ziel in der Oberbank ist das Eingehen von langen, kontinuierlichen Mitarbeiterbeziehungen und somit von unbefristeten Dienstverträgen.

Direkte Pensionszusagen und Zahlungen an eine überbetriebliche Pensionskasse

Die Oberbank sieht sich auch in der Verantwortung für eine angemessene Mitarbeiteraltersvorsorge zu sorgen. Es gibt teilweise direkte Pensionszusagen bzw. bereits seit 20 Jahren in Österreich und Deutschland die Einzahlung eines vom Gehalt abhängigen Prozentsatzes in eine überbetriebliche Pensionskasse. Diese Beträge sind selbst bei vorzeitigem Ausscheiden aus der Oberbank zugunsten der MitarbeiterInnen unverfallbar. Für Pensionszahlungen an 480 DirektpensionistInnen und für Beiträge an die Pensionskassen wendet die Oberbank jährlich rund 11 Mio. Euro auf.

Aufgaben des Oberbank Betriebsrats

Interessensvertretung für MitarbeiterInnen, dienstnehmerfreundliche Rahmenbedingungen, der Abschluss von Betriebsvereinbarungen, arbeitsrechtliche Fragen, Fragen in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsthemen, Mitwirkung bei der Mitarbeiterbeteiligung, die Organisation von Veranstaltungen und aktuelle Projekte sind nur einige Beispiele für die funktionierende „innerbetriebliche Sozialpartnerschaft“, mit denen sich der Betriebsrat der Oberbank beschäftigt. Der Betriebsrat hat in allen Geschäftsbereichen der Oberbank in Österreich sowie in Deutschland und Tschechien gewählte Betriebsratskörperschaften. Im Zentralraum besteht der Betriebsrat aus 14 Personen, davon sechs Frauen. Die Ausgewogenheit zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Bank und den Interessen der MitarbeiterInnen ist ein ganz besonderes Anliegen. Gewählte Mitglieder des Zentralbetriebsrats sind auch in den Aufsichtsrat der Oberbank delegiert und erfüllen dort ihre Kontrollfunktion im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen. Die ArbeitnehmervertreterInnen genießen bei den KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat ein hohes Ansehen und finden vor allem bei belegschaftsrelevanten Themen Gehör im Kontrollgremium.Die BetriebsrätInnen sind AnsprechpartnerInnen in arbeitsrechtlichen, persönlichen, wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Belangen. Ein gutes Arbeitsklima und der wertschätzende gegenseitige Umgang sind sehr wichtig. Dies auch deswegen, weil zufriedene MitarbeiterInnen die Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Oberbank sind. In der Oberbank gibt es eine kooperative Zusammenarbeit der Geschäftsführung mit der Belegschaftsvertretung. Man ist stets um konstruktive Lösungen bemüht, die gleichermaßen die Interessen der Belegschaft und die Interessen des Unternehmens berücksichtigen.

Respekt vor Menschenrechten und Gleichbehandlung

Die Menschenrechte werden in allen Ländern der Oberbank beachtet, vom Einstellungsgespräch über die Arbeitsphase im Unternehmen bis hin zum Ausscheiden. Sollte es, was bis dato nicht der Fall war, zu Menschenrechtsverletzungen kommen, werden umgehend arbeits-, straf- oder zivilrechtliche Schritte eingeleitet.
Mit den Sozialpartnern legt die Oberbank Wert auf eine gute, konstruktive Zusammenarbeit und Gesprächsbasis. Neben den laufenden Gesprächen zwischen Vorstand, HR und dem Betriebsrat hat die Oberbank auch die gesetzlich vorgeschriebenen Informationsläufe dieser Gremien drei Mal pro Jahr installiert.
Die Oberbank kommt in allen Ländern ihren Verpflichtungen aufgrund ihrer Arbeitgeberrolle korrekt nach. In der Vergangenheit gab es von externen Prüfstellen dazu nie wesentliche Beanstandungen. Die Oberbank arbeitet dazu in allen Ländern in einem einheitlichen, integrierten System (SAP). Das wiederum stellt ein hohes Maß an Datenqualität sicher. Es bestehen und bestanden auch bisher keine anhängigen Rechtsfälle oder Verfahren vor der Gleichbehandlungskomission oder vor Gerichten. Allfälligen Sachverhalten und Hinweisen wird unverzüglich und konsequent nachgegangen, Fehlverhalten führt zu arbeits- und eventuell strafrechtlichen Konsequenzen.

Neben der Betriebsratsorganisation ist zur Wahrung v. a. von geschlechterspezifischer Diskriminierung eine Gender-Beauftrage installiert. Darüber hinaus gibt es eine Behindertenvertrauensperson. In der Oberbank herrscht Chancengleichheit für alle MitarbeiterInnen und BewerberInnen, unabhängig von Alter, Geschlecht, Ethnie, religiöser Zugehörigkeit, sexueller Orientierung oder körperlicher Beeinträchtigung.

Fortschritte beim Umbau von Filialen

Um die Barrierefreiheit der Filialen weiter zu verbessern wird auf externe Beratungsunternehmen zurückgegriffen. Seit 1.1.2016 gilt das Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) auch für alle Oberbank Filialen in Österreich in vollem Umfang. Folgende Maßnahmen wurden bereits von der Oberbank umgesetzt:

- Evaluierung der Zentrale, Präsentation und Diskussion, Ableitung von Maßnahmen;
- Ausarbeiten eines Barrierefrei-Standards für die bauliche Barrierefreiheit in Filialen und Büroräumen;
- Evaluierung der Filialen Landstraße, Gmunden Esplanade, Ried, Urfahr und Vöcklabruck;
- Planungsbegleitung bei der Adaptierung ausgesuchter Zweigstellen auf Basis des Barrierefrei-Standards;
- Laufende Weiterentwicklung des Standards, Abstimmunsbesprechungen zwischen Projektleitung und externen Dienstleistern;
- Unterstützung bei der Entwicklung des Konzepts für Glasmarkierungen;
- Evaluierung von 84 Filialen in Österreich als Übersicht über die aktuelle Situation zum Thema barrierefreie Kundenbereiche;
- Präsentation der Evaluierungsergebnisse in Form eines Workshops und Klärung der weiteren Vorgehensweise.

2017 wurden für jede Filiale in Österreich ein taktiles Leitsystem bis zum Schalter, eine den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Folierung und entsprechende Handläufe bei den Stufen und Rampen implementiert.

BSVÖ-Richtlinien bei Geldausgabeautomaten

Annähernd alle Oberbank Geldausgabeautomaten enstprechen den Richtlinien des Blinden- und Sehbehindertenverbands Österreich, lediglich drei Geräte müssen noch ausgetauscht werden.

Neugestaltung der Website

Ein Ziel der Oberbank ist es, körperlich beeinträchtigten Menschen den Zugang zur Website zu erleichtern. Anfang 2017 wurde die neue Oberbank Website gelauncht. Bei der Neugestaltung wurde versucht einen barrierearmen Ansatz zu verfolgen. Im Rahmen dessen wurden Maßnahmen aus der WCAG 2.0 Spezifikation umgesetzt, beispielsweise Textalternativen zu Bildern, Audio- und Videofiles, einfach formulierte Inhalte und die Bedienbarkeit der Website mit der Tastatur.

Nachhaltiges Engagement im Finanzierungsbereich – Projekt Cape10

Im Wiener Sonnwendviertel in der Nähe des Hauptbahnhofs entsteht derzeit ein Bauprojekt, das seinesgleichen sucht: das Cape10, das „Haus der Zukunft und sozialen Innovation“. Auf 5.000 m² wird in den nächsten zwei Jahren ein Ort der Begegnung gebaut, der seine Pforten vor allem für sozial Bedürftige öffnet. Unter einem Dach vereint finden sich ab 2021 unterschiedliche Angebote die sicherstellen sollen, dass sich verschiedene Gesellschaftsschichten dort begegnen können. In Planung sind derzeit eine niederschwellige Ambulanz, die auch ärztliche Hilfe für Nicht-Versicherte bietet, ein Tageszentrum für wohnungslose Frauen, ein Kinder- und Jugendgesundheitszentrum, Physio- und Psychotherapie, aber auch Gastronomie, Büroräumlichkeiten sowie Räume für Kulturveranstaltungen und Wissensvermittlung. Initiator des ambitionierten Vorhabens ist der Wiener Internist Siegfried Meryn, dem es ein Herzensanliegen ist, gegen Armut, Krankheit und die Benachteiligung von Kindern vorzugehen.

Die Oberbank ist für dieses Projekt nicht nur Finanzierungspartner mit sehr günstigen Konditionen sondern auch Förderer, vor allem in Vermarktungs- und Vertriebsangelegenheiten. Ein ausschlaggebender Grund für dieses Engagement sieht die Oberbank darin, dass sie vom erfolgreichen wirtschaftlichen Umfeld in Wien stark profitiert und daher den Menschen etwas zurückgeben möchte.

So organisierte und finanzierte die Oberbank im November 2018 einen Informationsabend, zu dem rund 100 potenzielle InvestorInnen und SponsorInnen eingeladen wurden, darunter viele Private Banking KundInnen der Oberbank. Eine weitere Maßnahme ist der erste Corporate Social Hybrid Bond, der voraussichtlich im zweiten Quartal 2019 mit einem Volumen von 1,5 Mio. Euro emittiert werden soll. Dieser ist für InvestorInnen konzipiert, die primär am Erfolg des Projekts interessiert sind und nicht an Renditeoptimierung. Auch hier wird die Oberbank begleitend tätig sein.

Die Oberbank ist überzeugt dass sich für dieses Projekt noch viele UnterstützerInnen finden werden, ist es doch in jeder Hinsicht ein Vorzeige-Projekt: die Kooperationspartner für die Angebote im Haus sind hoch angesehene Unternehmen bzw. Einrichtungen wie das Burgtheater und das Konzerthaus, die Wirtschaftsunioversität, die Technische Universität und die Medizinische Universität oder das Wiener Büro Coop Himmelb(l)au, das die architektonische Gestaltung übernimmt.

Oberbank finanziert innovative Arbeitsmarktprojekte der Firma Reaktiv

Seit über vier Jahren ist die Oberbank ein wichtiger Partner der Reaktiv Unternehmensgruppe. Die Firma mit Sitz in Linz wurde 1997 mit dem Ziel gegründet, arbeitslose Menschen dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Heute hat das zu 65 % gemeinnützig agierende Unternehmen 600 MitarbeiterInnen und rund 15.000 Arbeitskräfte pro Jahr, die es ausbildet und anschließend einer Arbeitsstelle zuführt. In den über zwanzig Jahren seit Unternehmensgründung wurden hohes Engagement, intensive Aufbauarbeit, enge Beziehungen zum AMS, beste Kontakte zu über 3.000 Unternehmen, viele innovative Ideen und Leistungen und nicht zuletzt eine Million Euro Finanzierungskapital geleistet.

Dazu sagt Werner Kampichler, Geschäftsführer: „Wir haben uns vor vier Jahren auf die Suche nach einem idealen Finanzierungspartner gemacht. Ideal deshalb weil uns wichtig war, dass dieser Partner entsprechendes Verständnis für soziales Engagement und nachhaltige Projekte mitbringt. Bei solchen Projekten steht ja Gewinnmaximierung nicht im Vordergrund, obwohl wir dennoch soziales und wirtschaftliches Handeln gut vereinen. In der Oberbank haben wir diesen Partner schließlich gefunden.“ Ohne entsprechende Finanzierung hätten viele Projekte nicht oder nur teilweise umgesetzt werden können. Projekte, die aber definitiv bei vielen EndkundInnen von Reaktiv einen nachhaltigen Nutzen bringen. Die nun seit gut vier Jahren bestehende Partnerschaft ist für beide Seiten eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Finanzierung flächendeckender Pressevielfalt in Österreich

Das Grundrecht auf Meinungs- und Pressefreiheit spiegelt sich unter anderem in der zur Verfügung stehenden Vielfalt an Printmedien wider. Eine flächendeckende Versorgung mit Zeitungen und Zeitschriften in Österreich anzubieten, und zwar auch in den entlegensten Regionen zum gleichen Preis, zeugt von einem Ernstnehmen dieses Grundrechts, gerade dann, wenn sich eine flächendeckende Versorgung nicht immer rentiert. In Österreich übernimmt diese Aufgabe seit Ende 2012 die MELO Group, die bei ihrem Vorhaben von der Oberbank entsprechend unterstützt wird.

Seit 2012 ist die deutsche MELO Group gemeinsam mit ihrer Tochter, der Presse Großvertrieb Austria Trunk GmbH (PGV), zuständig für die Erhaltung der Pressevielfalt im ganzen Land. Bisher hat sich das Unternehmen die Aufgabe mit der Unternehmensgruppe Morawa geteilt, die sich Ende 2018 aus dem Markt zurückgezogen hat. In diesem Zusammenhang erklärte sich die PGV bereit, den Pressevertrieb von Morawa zu übernehmen. Damit wurde auch das bisher gemeinsame Joint Venture, die Cargoe Morawa PGV GmbH & Co KG, in die MELO Group übergeführt. Cargoe ist ein Logistik-Unternehmen, das österreichweit ein flächendeckendes Logistik-Netzwerk anbietet, einerseits für Zeitungen und Zeitschriften, andererseits aber auch für Güter des täglichen Bedarfs wie Medikamente oder Haushaltswaren.

Das für die Investition erforderliche Kapital wurde mit Eigenmitteln der MELO Group sowie mit Mezzaninkapital des Oberbank Opportunity Fonds und mit Fremdkapital der Oberbank finanziert. Die Oberbank, welche die MELO Group seit ihrem österreichischen Markteintritt im Jahr 2012 als Hausbank betreut, hat sich als Finanzierungspartner zur Verfügung gestellt. Dazu sagt der kaufmännische Geschäftsführer der MELO Group, Frank Haiges: „Die Vorgehensweise seitens der Oberbank war äußerst unkompliziert und kooperativ. Unsere Zusammenarbeit ist seit Jahren eine durch und durch gute und produktive.“ Im Zuge der vollständigen Übernahme der Cargoe durch die MELO Group konnten nicht nur die bestehenden Arbeitsplätze gesichert sondern auch die Voraussetzungen für die Schaffung neuer Jobs im Rahmen der geplanten Expansion geschaffen werden. Damit ist der Zusammenschluss eine faire und nachhaltige Lösung für alle Beteiligten, sowohl für KundInnen als auch für Partnerunternehmen wie etwa die Zeitschriftenverlage, denen eine stabile und zukunftsfähige Lösung angeboten werden konnte.

Daten zur Steuerleistung

Daten zum Steueraufwand (ohne latente Steuern)

Oberbank Konzern in Tsd. Euro	AT		DE		CZ		HU		SK	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Steuern vom Einkommen	-37.948	-42.406	-1.853	-1.935	-6.644	-3.389	-1.605	-1.425	-448	-398
Bankenabgabe	-2.863	-2.689	0	0	0	0	-404	-318	-538	-407

Oberbank Konzern in Mio. Euro	2018	2017
Dotierung Einlagensicherungsfonds	4,1	4,2
Beiträge Abwicklungsfonds	7,0	6,0

Daten zum Steueraufwand (ohne latente Steuern)

Oberbank AG in Tsd. Euro	AT		DE		CZ		HU		SK	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Steuern vom Einkommen	-37.466	-42.034	-649	-563	-6.428	-2.795	-1.342	-1.222	-424	-246
Bankenabgabe	-2.863	-2.689	0	0	0	0	0	0	-538	-407

Oberbank AG in Mio. Euro	2018	2017
Dotierung Einlagensicherungsfonds	4,1	4,2
Beiträge Abwicklungsfonds	7,0	6,0

Umwelt und Klima

Ökologisches und soziales Bekenntnis

Die Oberbank bekennt sich ausdrücklich dazu, bei allen Überlegungen ökologische und soziale Aspekte zu berücksichtigen. Gerade im Bankensektor haben sich Prinzipien wie Sparsamkeit, Verlässlichkeit, Stabilität und Solidität als Werte erwiesen, mit denen besonders sorgsam umgegangen werden muss, denn das Vertrauen von KundInnen, MitarbeiterInnen und anderen gesellschaftlichen Gruppen ist von größter Bedeutung.

Ökologische Verantwortung

Der schonende Umgang mit allen Ressourcen ist Teil der gesellschaftlichen Verantwortung, deshalb strebt die Oberbank bei allen Tätigkeiten, Abläufen und Produkten eine möglichst hohe Umweltverträglichkeit an. Insbesondere im Gebäude- und Energiemanagement, bei Dienstreisen und in der Einkaufspolitik werden umweltbewusste und somit langfristig kostenreduzierende Akzente gesetzt.

Lieferantenwahl

Bei der Lieferantenwahl wird bestmöglich auf ökologische Auswirkungen Rücksicht genommen (z. B. Einkauf von Recyclingmaterial bei Papier, Papierhandtücher, wenn möglich Auftragsvergabe an regionale AnbieterInnen).

Energieeffizienzmaßnahmen

Seit 2007 setzt die Oberbank ein professionelles Energiemanagementteam ein, welches die intern gesetzten Richtlinien hinsichtlich Energieeffizienz und Nachhaltigkeit erfüllt und fortlaufend Maßnahmen evaluiert und umsetzt.

Standort Donaulände – Neubau Donauforum

Bereits in der Projektinitiierungsphase wurden umfangreiche Aspekte des Energiesparens, des Umwelt- und Klimaschutzes berücksichtigt.

Unter anderem gilt für den Betrieb des Gebäudes das Ziel „Energieneutrales Veranstaltungszentrum“, also keinen zusätzlichen Primärenergiebedarf zu verursachen, obwohl sich das verbaute Volumen um 40 % erhöht hat. Dies wird durch eine energieeffiziente Gebäudehülle, den Einsatz energieeffizienter Technologien, die Nutzung vorhandener erneuerbarer Energiequellen (Abwärme, Brunnenwasser) und die Nutzung der Energieeinsparungspotenziale im bestehenden Objekt erreicht

Die Gesamteinsparung dieser Maßnahmen entspricht dem Energieverbrauch des Donauforums bei Standard-Ausführung im Jahr 2008. Der prognostizierte Energiebedarf betrug 82.000 kWh/a Strom und 228.000 kWh/a Fernwärme.

Optimierung Untere Donaulände 28

In der Zentrale an der Unteren Donaulände wurden nicht nur die Neubauten energieeffizient realisiert, auch das Bestandgebäude wurde wesentlich optimiert, um die Energieeffizienz zu steigern.

Rechenzentrum (2011)

Im Rechenzentrum wurden durch die Unterbringung von 70 % der Rechnerleistung in wassergekühlten Racks folgende Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz umgesetzt:

- Erhöhung der Kühlwassertemperatur auf 17° C möglich, dadurch keine Maschinenkälte nötig;
- Reduzierung der Ventilatordrehzahl der bestehenden Umluftgeräte;
- Abwärmenutzung in der bestehenden Gebäudeheizung (Serverabwärme als Quelle der Wasser/Wasser-Wärmepumpe).

Die Gesamteinsparung beim Stromverbrauch beträgt durch diese Umstellung ca. 250.000 kWh/a.

Wärmepumpe (2014)

Die Wärmepumpe wurde herangezogen, um anstelle der Fernwärme die Grundlast der Wärmebereitstellung zu übernehmen. Es ergeben sich hier mehrere Vorteile:

- Grundwasser- und Abwärmenutzung für Heizzwecke;

- Reduktion Leistungspreis Fernwärme;
- Optimierung Brunnenwassertemperatur.

Die Primärenergieeinsparung aufgrund der Verwendung der Wärmepumpe beträgt ca. 1.000.000 kWh/a.

Sauerstoffreduktion (2018)

Im Rechenzentrum wird durch eine Sauerstoffreduktionsanlage die Sicherheit gewährleistet. Diese wurde überarbeitet und eine neue energieeffizienter Technologie zum Einsatz gebracht.
Die Gesamteinsparung dieser Maßnahme beträgt 73.000 kWh/a.

Beleuchtung Speisesaal und Ausbildung (2018)

Im Speisesaal und der Ausbildung wurden die bestehenden Leuchtmittel durch LED ausgetauscht. Dies reduziert den Strombedarf für die Beleuchtung und zusätzlich die durch die Beleuchtung eingebrachte Wärme, welche im Sommer durch die Kälteversorgung entsorgt werden muss.
Die Gesamteinsparung beträgt 16.000 kWh/a.

Ergebnis: Trotz der wesentlichen Vergrößerung des Gebäudekomplexes wurden der Energieverbrauch von 2006 bis 2016 um 15 % und der CO_2-Anteil um 60 % reduziert. Seit 2016 wird der Energieverbrauch durch die Umsetzung von kleineren Maßnahmen gehalten, obwohl die betrieblichen Aufwände gesteigert wurden.

Neubau Untere Donaulände 36 (201 –2017)

Auch beim Neubau wurde auf Energieeffizienz und Nachhaltigkeitsmaßnahmen in der Planung Rücksicht genommen. In der Planung wurden mehrere Umweltförderungen eingereicht und genehmigt.

Das Gebäude wurde 2017 bezogen und das installierte Energie-Monitoring wird in den nächsten Jahren die Ergebnisse zeigen und für die weiteren Optimierungen, wie in den bisherigen Projekten, herangezogen.

Geplante Maßnahmen 2019

Das Ziel für das Jahr 2019 ist es im Neubau UDL36 die optimalen Betriebsparameter hinsichtlich Energieeffizienz und Komfort durch Feinjustierung der Regelung festzulegen. Eine Überprüfung wird durch das installierte Energie-Monitoring und Detailanalysen der wichtigsten Systeme (Heizung, Kühlung, Lüftung etc.) erfolgen. Diese Maßnahme stellt eine langfristige Sicherung der durch die Planung definierten Energieeffizienz und Nachhaltigkeitsmaßnahmen dar.

Standort Landstraße

In der Filiale Landstraße erfolgte 2007 ein großer Umbau. Bereits bei Projektstart war ein Energieexperte in das Planungsteam integriert. Dadurch konnte der Energiebedarf um 25 % gesenkt werden.

Nach Fertigstellung wurde ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess (basierend auf einem Energie-Monitoring) eingeführt. Dem beauftragten Team gelang es durch kleinere Optimierungsmaßnahmen den Energiebedarf ohne Beeinträchtigung der Nutzerzufriedenheit weiter zu senken

Die durch den Umbau erreichte Einsparung an Fernwärme beträgt etwa 59.000 kWh/a. Auch der Strombedarf konnte durch die Optimierung der Kernverbraucher deutlich reduziert werden, die Einsparung beim Strom beträgt etwa 140.000 kWh/a.

Standort Alpenstraße

Die Filiale Alpenstraße in Salzburg wurde in den Jahren 2014–2016 modernisiert. Dabei wurden auch Effizienzmaßnahmen für die Kernverbraucher umgesetzt und dadurch eine Energieeinsparung von 35 % erreicht.
Im Jahr 2014 wurde die Steuerung der Heizung und Lüftung erneuert und in weiterer Folge optimiert. Die dadurch erzielten Einsparungen an Fernwärme betragen etwa 130.000 kWh/a.
Der Strombedarf konnte durch die Änderung der Steuerung ebenfalls reduziert werden. Die Gesamteinsparung bei Strom beträgt etwa 76.000 kWh/a. Von 2014–2016 wurde die Beleuchtung in der Filiale schrittweise auf LED getauscht. Die dadurch erzielten Einsparungen betragen etwa 100.000 kWh/a.

Optimierungen Filialen

Die Oberbank erneuert und modernisiert immer wieder an Ihren Standorten und so wurden in den letzten Jahren vor allem Akzente hinsichtlich Serverinfrastruktur und Beleuchtung gesetzt.

Server

In den Jahren 2014–2016 wurden an insgesamt 90 österreichischen Standorten die Server getauscht. Jeder dieser Server spart 1.730 kWh/a ein und es ergibt sich somit eine Gesamteinsparung von 155.700 kWh/a.
Diese Maßnahme wurde auch hinsichtlich Verpflichtung durch das Energieeffizienzgesetz an die EVU (Enamo, Energie AG & Salzburg AG) übertragen.

Leuchtmittel

In den Jahren 2014–2015 wurden in den österreichischen Filialen insgesamt 980 Leuchtständer von konventionellen Leuchtmitteln auf LED umgerüstet. Der Tausch einer Leuchte spart 150 kWh/a, wodurch sich eine Gesamteinsparung von 147.659 kWh/a ergibt. Diese Maßnahme wurde auch hinsichtlich Verpflichtung durch das Energieeffizienzgesetz an das EVU (Enamo) übertragen.

Geplante Maßnahmen 2019

Im Zuge des Energie-Audit ist geplant, alle Filialen hinsichtlich ihrer Energieeffizienz in Bezug auf Fläche und MitarbeiterInnen, wie bereits 2015 durchgeführt, zu bewerten. Diese Analyse soll sowohl sehr gute als auch sehr schlechte Filialen aufzeigen, welche in weiterer Folge durch eine Vor-Ort-Analyse evaluiert werden.
Die Erkenntnisse werden verwendet um Maßnahmen für die Umsetzung in einer großen Anzahl von Filialen zu definieren. Die Umsetzung der definierten Maßnahmen soll möglichst zeitnah erfolgen.

Einsatz von Elektrofahrzeugen

2018 wurde mit der Anschaffung von zwei elektrisch betrieben BMW i3 das Bestreben zur nachhaltigen Mobilität forciert. Durch den Einsatz der Elektromobilität ist es möglich, den Primärenergiebedarf aufgrund der höheren Effizienz deutlich zu senken und die lokalen Schadstoffemissionen zu reduzieren. Ein weiterer positiver Effekt der betrieblichen Nutzung von Elektrofahrzeugen ist, dass die MitarbeiterInnen von den Vorteilen überzeugt werden. Dadurch steigen die Akzeptanz und die Bereitschaft von Privatpersonen zur Nutzung der Elektromobilität.
Die Anschaffung der beiden Fahrzeuge führt zu einer Einsparung von 17.000 kWh/a.

Übersicht Einsparungen

Standort	Energieträger	Einsparung
Donauforum Neubau	Strom	82.000 kWh/a
Donauforum Neubau	Fernwärme	228.000 kWh/a
UDL 28 – Wärmepumpe	Fernwärme	1.000.000 kWh/a
UDL 28 – Server	Strom	250.000 kWh/a
Alpenstraße – Heizung & Lüftung	Strom	76.000 kWh/a
Alpenstraße – Heizung & Lüftung	Fernwärme	130.000 kWh/a
Alpenstraße – LED-Beleuchtung	Strom	100.000 kWh/a
Landstraße – Umbau	Strom	140.000 kWh/a
Landstraße – Umbau	Fernwärme	59.000 kWh/a
Filialen – Server	Strom	155.700 kWh/a
Filialen – Leuchtständer	Strom	147.659 kWh/a
Gesamt Strom	Strom	951.000 kWh/a
Gesamt Fernwärme	Fernwärme	1.857.000 kWh/a
Beleuchtung Ausbildung und Speisesaal UDL24-32	Strom	16.000 kWh/a
Sauerstoffreduktion – Server	Strom	73.000 kWh/a
Elektrofahrzeuge	Treibstoff (Benzin/Diesel)	17.000 kWh/a
Gesamteinsparung	Strom + Fernwärme+Treibstoff	2.914 MWh/a

Klimafreundliche Dienstreisen

Auch dienstliche Fahrten sollen klimagünstig erledigt werden. Die Oberbank hat dazu das Primat des öffentlichen Verkehrsmittels – vor allem die Bahn – in den Dienstreiserichtlinien verankert. Nur wenn das im Einzelfall unökonomisch, unzumutbar oder undurchführbar ist, kann ein anderes Reisemittel verwendet werden. Der Business-Partner sind die Österreichischen Bundesbahnen (ÖBB). Durch die Einrichtung von Videokonferenzräumen wurde die Anzahl an Dienstreisen ebenfalls deutlich reduziert.

Fuhrpark-Policy senkt CO_2-Emissionswert

Die Anzahl der Firmenfahrzeuge und der gefahrenen Kilometer wächst konzernweit kontinuierlich mit der Expansion. Durch die Anpassung der Fuhrpark-Policy wurde unter anderen die maximale Motorleistung des gesamten Fuhrparks reduziert. Dadurch konnte der durchschnittliche Emissionswert im gesamten Oberbank Fuhrpark in den vergangenen Jahren bedeutend reduziert werden.

Jahr	CO^2 Ausstoß (g/km)	PKW (in km/a)	Reduzierung zum VJ (in %)	Reduzierung zum VJ (g/km)	Einsparung CO^2 (Tonnen)
2016	122,13	6.600.862	4,38	5,60	36,96
2017	120,52	6.567.635	1,32	1,61	10,57
2018	118,48	7.072.439	1,69	2,04	14,43

Fahrtkostenzuschuss bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel

Die Oberbank hat sich schon 2008 in einer Betriebsvereinbarung dazu bekannt und verpflichtet Mitarbeiterinnen finanziell zu unterstützen, wenn sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeitsstätte kommen. 40 % der Fahrtkosten der günstigsten Tarifart (das ist in der Regel eine Jahreskarte) werden ersetzt – in Summe ein Aufwand von rund 150 Euro pro MitarbeiterIn im Jahr.

Oberbank startet mit E-Mobilität

Im November 2018 hat die Oberbank die ersten zwei Elektroautos angeschafft. Es sind zwei BMW i3, die ab sofort im Oberbank Fuhrpark als Poolfahrzeuge zur Verfügung stehen. Generell gilt zwar in der Oberbank die Politik, möglichst viele Dienstfahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen, das ist aber nicht immer möglich. Um dennoch möglichst umweltschonend von A nach B zu kommen, wird künftig verstärkt auf E-Mobilität gesetzt. Der BMW i3 hat eine Reichweite von 170 km. Schnellladestationen gibt es derzeit an den Standorten Linz und künftig auch Salzburg. Mit einer Motorleistung von 125 KW und einem Verbrauch von 12,9 KW/H pro 100 km sind die neuen Autos umweltfreundlich und sparsam.

Der komplett emissionsfreie und daher CO_2-neutrale BMW 3i wird für die geplante Laufleistung von 15.000 km pro Jahr eingesetzt werden. Verglichen mit zwei herkömmlichen kraftstoffbetriebenen Autos in einem Zeitraum von etwa vier Jahren wird mit den beiden neuen Fahrzeugen dabei ein CO_2-Ausstoß von rund 11,9 Tonnen eingespart.
Auch bei den MitarbeiterInnen kommen die neuen umweltfreundlichen Dienstfahrzeuge sehr gut an und werden mit großer Akzeptanz genutzt.

Gelebte Nachhaltigkeit mit „Aktie Honig“

Seit April 2018 bevölkern vier Bienenstöcke die Terrasse des neuen Oberbank-Gebäudes. Zwischen 40.000 und 60.000 Bienen schwärmen seither in die nahe Donaulände sowie in benachbarte Grünzonen aus. Die Honigbiene ist ein schützenswertes Lebewesen und erbringt einen wesentlichen Beitrag zum Wohl des Menschen und der Natur. Mit der Entscheidung, die „Aktie Honig“ ins Leben zu rufen, wollte die Oberbank nicht nur den Honigbienen Lebensraum sichern, sondern den eigenen MitarbeiterInnen auch einen Ausgleich zum Arbeitsalltag bieten. Sie können sich jederzeit eine schöne Auszeit auf der Dachterrasse gönnen und dort das emsige Treiben beobachten. Ein Stück Natur mitten im Arbeitstag. Die „Aktie Honig“ ist auch insofern ein wichtiges Investment in die Zukunft, da der Bestand der Honigbienen gefährdet ist, Bienen aber für geringere Pestizidbelastung und höhere Blütenvielfalt sorgen. Ganz bewusst unterstützt die Oberbank den Trend, Bienenvölker vermehrt im urbanen Raum anzusiedeln.

Im Mai 2018 gab es für interessierte MitarbeiterInnen einen Informationsabend, durch den Imker Markus Krepper führte, mit anschließendem Besuch der Bienenvölker. So gibt es in Österreich rund 367.500 Bienenvölker, vier davon leben nun auf der Dachterrasse der Oberbank. Zwischen 5,2 und 6,5 Tonnen Honig werden jedes Jahr in Österreich gewonnen. Durchschnittlich verbraucht Frau Österreicherin und Herr Österreicher 1,2 kg Honig im Jahr. Der Versorgungsgrad beträgt daher um die 50 %. Der Rest wird importiert, Hauptimportländer sind Argentinien, Mexiko, China.

Ein Mini-Anteil der österreichischen Honigproduktion stammt nun von den Oberbank-Bienen. Im Juni 2018 wurde bereits der erste Honig gewonnen. Gemeinsam mit dem Imker, der die Bienenvölker betreut, schleuderten zwei MitarbeiterInnen über 100 kg reinen Oberbank-Honig. Statistisch gesehen genießen nun 83 ÖsterreicherInnen Honig von der Donaulände 36. Das Honigland Oberösterreichs prüfte den Honig und verlieh das Zertifikat „Blütenhonig Qualitätssiegel GOLD“. Auch eine schöne Bestätigung.

Oberbank Konzern und Oberbank AG		2018	2017	2016	Anmerkungen
Gesamt-verbrauch Papier	Gesamtverbrauch Papierverbrauch (in kg/a)	115.682	117.923	122.188	Der Papierverbrauch in Blatt pro MitarbeiterIn wird definiert als Verbrauch an Kopier- und Druckpapier auf A4 und A3 Basis (keine Unterscheidung!). Ausgenommen sind: IT-Listen und Endlospapier sowie sonstige Materialien, die im Kundenbereich eingesetzt werden (Werbedrucksachen, Publikationen etc.), Postzugang an Briefen, Zeitschriften und Bücher sind ebenfalls ausgenommen
	Gesamtverbrauch Papierverbrauch (in Blatt/a)	23.136.475	23.584.600	24.437.600	1 Blatt sind 5 Gramm
Papier-arten	ECF oder chlorgebleichtes Papier in %	92	92	92	Die Erhebung wird getrennt nach Recyclingpapier, TCF-Papier und ECF-Papier durchgeführt.
	Recycling-Papier und TCF/ECF/chlorfrei gebleichtes Papier (z. B. Nautilus)	8	8	8	
Wasser-verbrauch	Wasserverbrauch (in l/Tag)	83.276	81.442	77.739	In der Kennzahl Wasserverbrauch pro Tag in Liter wird sowohl der Verbrauch an Frischwasser als auch an Oberflächenwasser einbezogen. Der Einsatz von Regenwasser kann als „Bonus“ herausgenommen und gesondert ausgewiesen werden. (Als Tage werden 250 Tage pro Jahr angenommen).
	Kommt eine Grauwasser, Schwarzwasser oder Regenwassernutzung zum Einsatz (JA / NEIN)	NEIN	NEIN	NEIN	
	Gibt es bestimmte große Verbraucher (z. B. Betriebsküche, Garten, etc.)	Betriebs-küche	Betriebs-küche	Betriebs-küche	
Abfall-aufkommen	Abfallaufkommen	552.107	539.951	533.535	Die Kennziffer wird aus den gesamt anfallenden Abfallmengen in Kilogramm der Fraktionen Altstoffe, gefährlicher Abfall (bzw. Spezialabfall) sowie Restmüll ermittelt.
	Restmüll (in kg/a)	254.390	248.788	243.414	
	Altpapier (in kg/a)	260.192	254.463	253.297	
	Kommt Computer-Leasing zum Einsatz (JA / NEIN)	NEIN	NEIN	NEIN	
Abfall-arten	Altpapier und Kartonagen als Wertstoff (in %)	47,00	47,00	47,00	Die Abfallarten in Prozent werden auf Basis des Gesamtabfallaufkommens in kg ohne Bauschutt ermittelt.
	Sonstige Altstoffe (in %)	7,00	7,00	7,00	
	Restmüll (in %)	46,00	46,00	46,00	
	Gefährlicher Abfall bzw. Spezialabfall (in %)	0,00	0,00	0,00	
	Elektronikschrott (in %)	0,00	0,00	0,00	
Geschäfts-verkehr	PKW (in km/a)	7.072.439	6.567.635	6.600.862	In dieser Kennzahl werden alle von den ArbeitgeberInnen veranlassten Dienstreisen einbezogen. Der Pendlerverkehr zur Arbeitsstelle sowie Reisen von KundInnen und LieferantInnen sind nicht mit einzubeziehen. Für ein Jahr werden 250 Arbeitstage angenommen
Gesamt-verbrauch Wärme	Gesamtverbrauch Wärme (in kWh)	11.374.807	11.885.125	11.326.232	Die Zahlen beinhalten alle Filialen inkl. Zentrale.
Gesamt-verbrauch Strom	Gesamtverbrauch Strom (in kWh)	12.930.610	12.115.629	13.106.562	Die Zahlen beinhalten alle Filialen inkl. Zentrale.

Impressum, allgemeine Angaben zur Berichterstattung

Impressum und allgemeine Angaben zur Berichterstattung

Oberbank AG
Untere Donaulände 28, 4020 Linz
Telefon: +43/(0)732/7802
Telefax: +43/(0)732/78 58 10
BIC: OBKLAT2L
Bankleitzahl: 15000
OeNB-Identnummer: 54801
DVR: 0019020
FN: 79063w, Landesgericht Linz
UID: ATU22852606
ISIN Oberbank-Stammaktie: AT0000625108; ISIN Oberbank-Vorzugsaktie: AT0000625132
Internet: www.oberbank.at; E-Mail: sek@oberbank.at

Redaktion und Projektleitung: Alexander Türk (Oberbank AG)
Bildkonzept: Laura Kaltenbrunner (Oberbank AG)
Gestaltung Deckblatt: GGK MullenLowe
Druck: Direkta (Deckblatt), Oberbank AG (Kern)
Redaktionsschluss: 20. März 2019

Allgemeine Angaben zur Berichterstattung

Die Oberbank legt mit diesem Nachhaltigkeitsbericht den gemäß Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz geforderten nichtfinanziellen Leistungsbericht vor. Im Sinne von Nachhaltigkeit und Ressourcenschonung verzichtet die Oberbank auf eine aufwändige Druckversion ihres Nachhaltigkeitsberichts.

Zugrundeliegende Leitlinien und Leitsätze

Die Oberbank ist ein multinationales Unternehmen, dessen Filialnetz 170 Filialen umfasst und sich über Österreich (Oberösterreich, Salzburg, Niederösterreich und Wien), Deutschland (Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen und Sachsen), Tschechien, Ungarn und die Slowakei erstreckt. Auf Grund dieser Tatasache hat man sich bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen orientiert.
Weiters basiert dieser Bericht auf den Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen der Europäischen Kommission.

Bildnachweis:

1. Portrait Dr. Franz Gasselsberger S. 6: Joachim Haslinger
2. Kapitelbilder S. 9, 12, 24, 30, 51, 62, 77, 87: gettyimages
3. Code of Conduct S. 14: Jamie Street von Unsplash
4. Eigenveranlagung mit gutem Gewissen S. 15: Sebastian Pichler von Unsplash
5. Prävention von Geldwäsche S. 18: Perry Grone von Unsplash
6. Projekt „Aktie Gesundheit“ S. 35: nicollazzi xiong von Pexels
7. Gender Balance S. 37: Providence Doucet von Unsplash
8. Verantwortung in der Produktgestaltung S. 52: Bruno Scramgnon von Pexels
9. Schwerpunkt Wohnraumsanierung und –förderung S. 55: Egor Kamelev von Pexels
10. Nicht jede Branche, nicht jedes Unternehmen S. 60: Will Porada von Unsplash
11. Duale Ausbildung S. 63: David Alberto Carmona Coto von Pexels
12. Soziales Engagement S. 64: Shane Rounce von Unsplash
13. ULC S. 67: Peter Irrgeher
14. Mariendom S. 68: Franz Wurm
15. Musikschule S. 68: CMDR Shane von Unsplash
16. Projekt Cape10 S. 74: Coop Himmelb(l)au
17. E-Mobilität S. 84: Ghazal Chughtai von Pexels
18. „Aktie Honig“ S. 85: Eric Ward von Unsplash