

Verhaltenskodex / Code of Conduct

Stand: 1.12.2021



Inhalt

	Seite
Präambel	3
Kultur und Zielsetzungen des Unternehmens.....	4
Anwendungsbereich.....	5
Verantwortung für die Umsetzung	6
Die Wertewelt der Oberbank – grundsätzliche Verhaltensweisen	7
Unabhängigkeit durch stabile KernaktionärInnen	8
Arbeitsumfeld: Gegenseitige Wertschätzung.....	8
Verhalten Führungskräfte / MitarbeiterInnen	9
Verhalten und Auftreten der MitarbeiterInnen.....	11
Verhalten MitarbeiterInnen / KundInnen	14
Fehlerkultur in der Oberbank.....	16
Meldung von Fehlverhalten (Whistleblowing)	17
Beschwerdemanagement.....	18
Soziale Verantwortung	18
Ökologische Verantwortung	20
Investor Relation	22
Umgang mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen	23
Behördenkontakte	24
Bankgeheimnis	24
Datenschutz	25
Steuern	25
Cyber-Kriminalität.....	25
Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.....	26
Sensible Geschäftsfelder	26
Einhaltung von Sanktionsbestimmungen.....	29
Wertpapier-Compliance	30
Anti-Fraud-Management	30
Schulungen, Lernen & Ausbildung	31
Verstöße/Konsequenzen.....	31
Ansprechpartner	33
Weiterführende Dokumente	34



Präambel

Kultur und Zielsetzungen des Unternehmens

Als universelle und dynamische Regionalbank im Herzen Europas erbringt die Oberbank Finanzdienstleistungen höchster Qualität. **Sicherheit, Stabilität und Nachhaltigkeit** sind die Basis unseres gesamten Tuns und Handelns. Sie sind das Fundament unseres Geschäftsmodells, in dessen Mittelpunkt die KundInnen bzw. das Geschäft mit den KundInnen stehen. Auf diesen Werten baut auch unsere laufende Weiterentwicklung auf. Wir passen uns im Interesse der KundInnen ständig geänderten Rahmenbedingungen an, ohne unsere zeitlos modernen Werte zu vernachlässigen.

Die Oberbank hat sich schon in der Vergangenheit ausdrücklich dazu bekannt, in ihrer Strategie und Geschäftspolitik die Anliegen aller Anspruchsgruppen – KundInnen, MitarbeiterInnen, AktionärInnen und sonstige Stakeholder – ausgewogen zu beachten. Dieses Gleichgewicht der unterschiedlichen Wünsche und Bedürfnisse trägt wesentlich zur Stabilität und Sicherheit der Oberbank bei und ist auch mit entscheidend für den Erhalt der **Selbständigkeit** und **Unabhängigkeit**.

Die Oberbank berücksichtigt ökologische Gesichtspunkte, die auf eine Schonung aller Ressourcen abzielt und bekennt sich zur Chancengleichheit für Frauen und Männern. Respekt und Achtung gegenüber KollegInnen, KundInnen und Partnern sind zentrale Werte, die die Oberbank vertritt.

Wir handeln nach hohen ethischen Prinzipien und treten gegen jede Form der Diskriminierung, Korruption, Benachteiligung und sexuelle Belästigung auf. Wir arbeiten im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien. Dies unterstreicht unsere nachhaltige, vertrauensvolle und partnerschaftliche Arbeitsweise.

Aufbauend auf diesen Grundsätzen hat die Oberbank bereits 2010 nachfolgenden – regelmäßig überarbeiteten – **Verhaltenskodex (Code of Conduct)** erstellt, der die Grundsätze unserer Geschäftspolitik sowie Mindeststandards des Wohlverhaltens der Bank und der für sie handelnden Personen festlegt.

Anwendungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle MitarbeiterInnen des Oberbank Konzerns, umfasst also sämtliche Geschäftsfelder, Regionen und Gesellschaften von zumindest 50%iger Beteiligung, in denen die Oberbank im Konzern Tätigkeiten entfaltet. Daher wurde dieser Verhaltenskodex auch für alle MitarbeiterInnen in den Auslandsmärkten in die jeweilige Landessprache übersetzt und gilt uneingeschränkt.

Weiters sind die gegenständlichen Regelungen auch für jenen Personenkreis anwendbar, der organisatorisch bzw. räumlich am jeweiligen Oberbank-Standort eingebettet bzw. dauerhaft tätig ist, wie etwa bei MitarbeiterInnen, bei denen die Oberbank nicht direkt Arbeitgeberfunktion ausübt.

Auch bei Beteiligungen, bei denen die Oberbank keine Kontrolle ausüben kann, sowie bei KundInnen, Lieferanten und Partnern, liegt es im Bestreben der Bank, dass die wesentlichen Eckpfeiler der vorliegenden Vereinbarung eingehalten werden.

Der gegenständliche Verhaltenskodex wird dem oben genannten Adressatenkreis bereits **bei der Einstellung ausgehändigt**, er steht im hausinternen **INTRA-System** dauerhaft zur Verfügung und ist auch auf der **Homepage** der Bank unter www.oberbank.at aufruf- und downloadbar. Die Oberbank erwartet von allen MitarbeiterInnen aller Hierarchieebenen, den Kodex in der jeweils aktuell gültigen Version zu lesen, zu verstehen und konsequent einzuhalten.

Auswertungen zeigen, dass der Code of Conduct im Jahr 2020 im Durchschnitt 46 Mal im Monat von den MitarbeiterInnen online im INTRA aufgerufen und daher als Maßstab im täglichen Arbeiten herangezogen wurde. Ebenso wurde der Verhaltenskodex der Oberbank im Durchschnitt 80 Mal pro Monat auf der Homepage von KundInnen und sonstigen Interessierten aufgerufen.

Verantwortung für die Umsetzung

Wie in den Leistungsstandards für Führungskräfte in der Oberbank festgelegt, liegt die Verantwortung für das **Vorleben, Einfordern und die Kontrolle der Einhaltung interner und externer Richtlinien** bei den definierten Führungskräften des Hauses, beginnend beim Vorstand.

Die/Der direkte Vorgesetzte ist für MitarbeiterInnen bei Fragen rund um die allfällige Auslegung interner Regelungen die erste Ansprechstation.

Letztlich obliegt es aber auch jeder/jedem einzelnen MitarbeiterIn des Oberbank Konzerns selbst, ihr/sein Tun, Handeln oder Unterlassen auf ethisch-moralische Verträglichkeit mit den Werten der Gesellschaft und den Werten der Bank hin abzufragen.



Die Wertewelt der Oberbank – grundsätzliche Verhaltensweisen

Unabhängigkeit durch stabile KernaktionärInnen

Die Geschäftspolitik der Oberbank und ihr kontinuierlicher Erfolgskurs basieren auf Grundsätzen guter Unternehmensführung und Transparenz und verfolgen nachhaltige und langfristige Zielsetzungen. Die **Eigentümerstruktur** sowie die strategische Ausrichtung der Oberbank als **börsennotierte, unabhängige Regionalbank** wird der Öffentlichkeit klar kommuniziert. Die Bewahrung der Unabhängigkeit ist unser oberstes Unternehmensziel. Durch eine nachhaltige Ertragskraft und eine vernünftige Risikopolitik wollen wir diese Unabhängigkeit absichern. Für keine/keinen Aktionär/In ist eine direkte oder indirekte Beherrschung im Alleingang möglich. Zwischen der BKS Bank AG, der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft und der Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen.m.b.H. besteht eine Syndikatsvereinbarung, mit dem Zweck, 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 der Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen.m.b.H. und der Generali Versicherung AG als wesentliche Stabilitätsfaktoren.

Die Förderung der Eigenständigkeit spiegelt sich auch im Umgang unserer MitarbeiterInnen mit den KundInnen wider. Die MitarbeiterInnen stehen auf gleicher Augenhöhe mit unseren KundInnen und bieten in verantwortungsvoller Weise, auf die individuellen finanziellen Interessen abgestimmte Dienstleistungen an. Die Unabhängigkeit wird im täglichen Kundenkontakt gelebt, sodass sich der für eine optimale Beratung notwendige Gestaltungsspielraum, ohne Direktiven von beherrschenden in- oder ausländischen Konzerngesellschaften, als Leitlinie für die Ausgestaltung unserer Kundenbeziehungen etabliert hat. Darüber hinaus trägt die Eigenständigkeit einen wesentlichen Anteil zur Attraktivität der Oberbank als Arbeitgeber in den jeweiligen Regionen bei.

Arbeitsumfeld: Gegenseitige Wertschätzung

Es sind unsere MitarbeiterInnen, die uns als Unternehmen so besonders machen und die uns unsere Wettbewerbsposition sichern. Und es sind ihr Engagement und ihr Ideenreichtum, die uns zu dem gemacht haben, was wir heute sind.

Um stets auf das Potenzial unserer vielfältigen Belegschaft zurückgreifen zu können, engagieren wir uns fortwährend für ein **Arbeitsumfeld voller Respekt, Vertrauen und Offenheit**,

indem die **Chancengleichheit für alle MitarbeiterInnen** gewährleistet ist, sowie um die Loyalität der Belegschaft zur Oberbank. Alle MitarbeiterInnen sollen sich ermutigt fühlen, auch andere an ihren vielfältigen Fähigkeiten teilhaben zu lassen und sich voll und ganz einzubringen.

Unser Anliegen ist eindeutig: Wir möchten unseren KundInnen und MitarbeiterInnen als achtbarer, langfristiger und professioneller Geschäftspartner entgegentreten.

Diese Grundsätze gelten nicht nur zwischen den MitarbeiterInnen innerhalb der Oberbank, sondern sind auch auf die Beziehung zu unseren KundInnen uneingeschränkt anwendbar.

Verhalten Führungskräfte / MitarbeiterInnen

Vorbildwirkung

Führungskräfte sind Vorbilder und orientieren sich am Code of Conduct. Sie agieren ethisch korrekt und stellen dadurch die Einhaltung der ethischen Grundsätze der MitarbeiterInnen sicher. Die persönliche Kommunikation und die Motivation der MitarbeiterInnen sind wichtig. Neben dem MbO-Prozess („Management by Objectives“, siehe unten) stehen Führungskräfte auch anlassbezogen für wichtige persönliche Anliegen einzelner MitarbeiterInnen zur Verfügung.

Wertschätzung / Antidiskriminierung / Diversität

Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander ist in der täglichen Zusammenarbeit sehr wichtig. Jeder hat individuelle Stärken, welche im Team sinnvoll eingesetzt werden können. Alle MitarbeiterInnen werden gleichbehandelt und haben dieselben Chancen betreffend ihre berufliche Perspektive. Es gibt keine Diskriminierung von Mitarbeitern/Leistungsorganen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischer oder sonstiger Meinung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder sexuellen Ausrichtung.

Auch bei der Entlohnung ist sichergestellt, dass diese geschlechtsneutral ist und auf denselben Kriterien beruht. Wie im „Kollektivvertrag für Angestellten der Banken und Bankiers“ ersichtlich, werden alle Arbeitnehmer nach der Art der überwiegend auszuübenden Tätigkeit,

der einhergehenden Verantwortung, der Ausbildung, der etwaigen Führung von Arbeitnehmern und vielen anderen Kriterien in eine Beschäftigungsgruppe eingereiht. Jede der Beschäftigungsgruppen beinhaltet Gehaltsstufen, die sich aufgrund der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen ergibt.

Im Rahmen einer betrieblichen Initiative mit dem Titel „Chance 2030 – mit Gender Balance zu größerer Vielfalt“ wird in der Oberbank eine genderbalancierte Unternehmenskultur aktiv vorangetrieben. Klar deklariertes Ziel ist es, eine ausgewogene Vertretung aller Geschlechter in sämtlichen Positionen zu erreichen – das heißt 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer. Bei allen Neuernennungen und Nachbesetzungen von Führungskräften wird auf diese Quote geachtet.

Bei der Besetzung von Leitungsorganen wird eine vielfältige Zusammensetzung bzw. Diversität gefördert.

Familienförderung

Die Familienförderung bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zählt ebenso zu den zentralen Grundsätzen der Oberbank und fällt in den direkten Verantwortungsbereich der Führungskräfte. Allen MitarbeiterInnen stehen flexible Arbeitszeiten und Karenzmöglichkeiten offen.

Balance Beruf und Alltag

Die Oberbank bietet vielfältige Arbeitszeitmodelle an und kommt den MitarbeiterInnen damit entgegen. Dazu zählen etwa Gleitzeit, Teilzeitbeschäftigung und die Telearbeit.

Das Gleitzeitmodell etwa ermöglicht es, Phasen höherer Arbeitsbelastung mit Phasen geringer Arbeitsbelastung auszugleichen und schafft dadurch eine mögliche Balance zwischen Beruf und Alltag. Der Arbeitgeber versucht damit, einen wesentlichen Beitrag zum Ausgleich zwischen Beruf, privaten Interessen und Familie zu leisten. Die Oberbank ermöglicht auch Bildungskarenzen und fördert diese finanziell, wenn die beabsichtigte Ausbildung für die weitere Tätigkeit in der Bank relevant ist.

Management by Objectives (MbO) und Leistungsstandards

Das Führen mit Zielen (= Management by Objectives) ist in einem – im ganzen Konzern installierten – Prozess eingebettet, im Rahmen dessen MbO-Gespräche geführt werden, in denen einerseits die Ziele für das nächste Jahr messbar und nachvollziehbar festgelegt werden, andererseits deren Umsetzung anhand der festgelegten Messkriterien überprüft werden.

Für bestellte Führungskräfte wurden darüber hinaus **Leistungsstandards** zu den Schwerpunkten

- Verkauf / Kundenorientierung
- Risiko / Operative Verantwortung
- Fachkompetenz – Lernen & Entwickeln
- Führung / soziale Kompetenz und Chancengleichheit
- Werte – der Oberbank Geist

festlegt, die ebenfalls im Rahmen des MbO-Prozesses evaluiert werden.

Arbeitnehmervertretung

Die Ausgewogenheit zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Bank und den Interessen der MitarbeiterInnen ist ein besonderes Anliegen. Zwischen der Geschäftsführung und der Betriebsratsorganisation werden eine offene, konstruktive Kommunikation und ein partnerschaftliches Verhältnis gepflogen. Die Betriebsräte können sich frei versammeln und zu Betriebsversammlungen aller 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.

Verhalten und Auftreten der MitarbeiterInnen

Ein selbstbewusster, höflicher Umgangston sowohl KundInnen, als auch KollegInnen gegenüber wird vorausgesetzt.

Erscheinungsbild und Umgangsformen

Bezüglich Erscheinungsbild (gepflegtes Auftreten) und Umgangsformen existiert im INTRA der Oberbank, für alle MitarbeiterInnen zur Verfügung stehend, eine interne Richtlinie im Rahmen

der Oberbank Qualitätsstandards. Auch außerhalb der beruflichen Tätigkeit ist auf ein entsprechendes Erscheinungsbild zu achten bzw. ein dem Berufsbild eines Bankangestellten angemessenes Auftreten zu wahren, sodass keine Handlungen gesetzt werden können, welche die Reputation der Oberbank negativ beeinträchtigen könnten.

Umgang mit Alkohol und Drogen

Grundsätzlich hat die Konsumation von alkoholischen Getränken während der Dienstzeit zu unterbleiben. Im gesellschaftlich üblichen Rahmen, zum Beispiel bei Kundenveranstaltungen, Geschäftsessen und festlichen oder sozialen Anlässen (Weihnachts- oder Geburtstagsfeiern) ist gemäßigter Konsum von Alkohol gestattet. Im Sinne der gegenseitigen Unterstützung sind die MitarbeiterInnen und Führungskräfte angehalten, bei offensichtlichen Problemen anderer KollegInnen beim Umgang mit Alkohol gemeinsam mit den Vorgesetzten, Abteilung Human Resources, Betriebsrat und Betriebsarzt Hilfestellung zu leisten.

In den Geschäftsräumlichkeiten der Oberbank herrscht Rauchverbot. Die Konsumation von Drogen ist den MitarbeiterInnen ausnahmslos untersagt.

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing

Im Sinne des vorliegenden Code of Conduct sind in der Oberbank sexuelle Belästigungen, Diskriminierungen oder erniedrigende Ausdrücke jeglicher Art gegenüber anderen MitarbeiterInnen oder KundInnen **strengstens untersagt** und ziehen **personalrechtliche Konsequenzen** nach sich.

Umgang mit Ressourcen der Bank

Es wird von den MitarbeiterInnen ein kostenbewusster und ressourcenschonender Umgang mit den Betriebsmitteln der Bank erwartet. Die Nutzung von Büromaterial zu privaten Zwecken ist daher grundsätzlich untersagt.

Die Nutzung der PCs zu privaten Zwecken (Telebanking, Internetabfragen) ist in Abstimmung mit den Führungskräften gestattet, aber von diesen sehr restriktiv zu handhaben. Diesbezüglich wurde eine interne Arbeitsanweisung („Internet, E-Mail, N:\Privat, Messenger-Dienste“) erlassen.

Persönliche Finanzgebarung

Die Geschäftsleitung erwartet, dass die ArbeitnehmerInnen ihre Bankgeschäfte bei der Oberbank durchführen und insbesondere bei anderen Geldinstituten keine Konten und Depots unterhalten, Wertpapiergeschäfte abwickeln oder Kredite in Anspruch nehmen. Auf Konten und Depots, die zu begünstigten Angestelltenbedingungen geführt werden, können auch private Gelder des Ehepartners oder unversorgter Kinder, für die die Kinderzulage bezogen wird, eingezahlt werden.

Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte

Mitarbeitergeschäfte dürfen nicht gegen die Interessen der KundInnen oder der Oberbank abgeschlossen werden. Daher wurden in der Oberbank im INTRA veröffentlichte Richtlinien für Veranlagungs- und Wertpapiergeschäfte von MitarbeiterInnen erlassen, die von allen MitarbeiterInnen einzuhalten sind.

Geschenkannahme und Zuwendungen

Die MitarbeiterInnen dürfen für sich oder für Dritte Zuwendungen oder sonstige Vorteile, die ihre Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten, weder fordern noch annehmen. Es wird keine Bestechung und andere Formen der Korruption durch Annahme oder Gewährung unlauterer Vorteile toleriert. In Erläuterung und Ergänzung von § 23 Abs. 7 des KV 2020 gilt bezüglich der Annahme von Geschenken folgendes:

Gelegenheitsgeschenke, deren Wert das herkömmliche Ausmaß nicht übersteigt, dürfen die ArbeitnehmerInnen annehmen. Vor Annahme von geldwerten Vorteilen, deren Wert über ein Gelegenheitsgeschenk hinausgeht, haben die ArbeitnehmerInnen die Entscheidung des Abteilungs- bzw. Geschäftsstellenleitung einzuholen. Geschäftsübliche Nachlässe sind angenommen.

Einladungen, die den geschäftlichen Interessen der Oberbank bzw. der Erfüllung von Repräsentationsverpflichtungen dienen, können von den MitarbeiterInnen im Anlassfall angenommen werden.

Nebenberufliche Tätigkeiten

Nebenberufliche Tätigkeiten, Unternehmensbeteiligungen bzw. Organfunktionen durch MitarbeiterInnen sind vor deren Aufnahme der Abteilung Human Resources zu melden und müssen von dieser unter Abwägung allfälliger Interessenkonflikte speziell genehmigt werden. Darunter

fallen unter anderem Funktionen wie Geschäftsführer, Vorstands- und Aufsichtsratsstätigkeiten, Funktionen in Stiftungen, Prokura, die Ausübung politischer Ämter, die Tätigkeit in banknahen Geschäftsfeldern. Weiters fallen darunter jene Tätigkeiten, die die Arbeitsleistung in der Oberbank beeinträchtigen können, sowie ehrenamtliche Tätigkeiten in überschaubarem Ausmaß. Nähere Details zu Bedingungen und Vorgehensweise hinsichtlich der Meldung und Genehmigung von nebenberuflichen Tätigkeiten werden in der internen Arbeitsanweisung „Nebenbeschäftigungen, Unternehmensbeteiligungen bzw. Organfunktionen durch MitarbeiterInnen“ erläutert.

Medien

Fragen von Journalisten beantworten ausschließlich der Vorstand oder Personen, die dafür nominiert wurden. Dies garantiert, dass die Oberbank nach außen hin jeweils nur einen Standpunkt vertritt und dadurch nicht widersprüchlich agiert.

Soziale Medien

Seit Anfang 2014 bewegt sich die Oberbank in sozialen Netzwerken. Da oftmals private und geschäftliche Inhalte verschwimmen, gibt es eine im INTRA aufrufbare „Social Media Richtlinie“ für den bewussten Umgang mit sozialen Medien, die dem Schutz der MitarbeiterInnen und des Unternehmens dient. Generell gilt: Soziale Medien dürfen zum „Netzwerken“ verwendet werden, jedoch nicht als Vertriebschiene für Oberbank Produkte. Das Hauptziel der Social-Media-Aktivitäten der Oberbank besteht darin, das Image der Oberbank zu stärken und die Kundeninteraktion zu steigern. Alle „offiziellen“ Oberbank Auftritte werden ausschließlich durch das Team PKU / „Online Kommunikation“ betreut.

Verhalten MitarbeiterInnen / KundInnen

Oberster Grundsatz unseres Hauses ist selbstverständlich das Bemühen, die finanziellen Anliegen und Wünsche unserer KundInnen bestmöglich zu erfüllen. Dabei steht die persönliche Beziehung zwischen MitarbeiterInnen und KundInnen im Vordergrund.

Wertschätzung & „Know Your Customer“

Diese persönliche Beziehung ist nicht nur Ausdruck der Wertschätzung gegenüber unseren KundInnen, sondern auch für die Umsetzung des „Know Your Customer“ Prinzips, zu dem sich die Oberbank vollinhaltlich bekennt, unabdingbar. Dadurch können unübliche Transaktionen und andere Verdachtsmomente Richtung Geldwäsche oder Wirtschaftskriminalität leichter erkannt und verhindert werden.

Diskretion

Bei den bank- und kundenüblichen Geschäften ist volle Diskretion und der Schutz der Daten zu gewährleisten, was eine wesentliche Säule des Vertrauens der KundInnen in die Oberbank darstellt.

Kommunikation mit KundInnen

Für die Kommunikation mit unseren KundInnen ist – je nach Angelegenheit und Kundenwunsch – das passende Medium zu wählen und dabei sind die entsprechenden Richtlinien zu beachten. Auf komplizierte Fachausdrücke ist zu verzichten und eine klare Sprache ist zu wählen.

Wünsche und Beschwerden

Alle Wünsche und Beschwerden unserer KundInnen sind ernst zu nehmen und rasche und zufriedenstellende Lösungen sind anzustreben („Richtlinie – Organisation des Beschwerdewesens in der Oberbank“).

Termintreue

Zugesagte Termine sind durch eine sorgfältige Terminverwaltung einzuhalten. Rückrufe an KundInnen oder MitarbeiterInnen sind rasch und verlässlich zu erledigen.

Verantwortungsvoller Umgang

Wir wünschen einen fairen und respektvollen Umgang mit unseren KundInnen, weswegen ebenso fair und respektvoll bei **Marketingkampagnen** vorzugehen ist. Es dürfen keine anstößigen oder beleidigenden Bilder oder Botschaften eingesetzt werden. Die Marketingunterlagen sind klar, ausgewogen und ohne Irreführung zu gestalten.

Des Weiteren hat auch die **Kreditvergabe** verantwortungsvoll zu erfolgen. Kredite dürfen nur insofern vergeben werden, als sich die KundInnen die Rückzahlung voraussichtlich leisten können. Im Falle finanzieller Schwierigkeiten sind Lösungen gemeinsam zu erarbeiten.

Fehlerkultur in der Oberbank

Die Oberbank ist bestrebt, dauerhaft ein funktionierendes Fehlermanagement sicherzustellen und dadurch eine moderne Fehlerkultur im gesamten Unternehmen umzusetzen. Ziel ist ein moderner, zeitgemäßer sowie konstruktiver Umgang mit Fehlern. Der konstruktive Umgang mit Fehlern soll dabei auf folgenden Grundsätzen basieren:

Prinzip der Fehlerakzeptanz

Das bedeutet, dass die oberste Prämisse in der Oberbank nicht darin liegt, eine hundertprozentige Fehlervermeidung von den MitarbeiterInnen einzufordern, sondern bei allen MitarbeiterInnen versucht wird, die Fähigkeit mit Fehlern konstruktiv umzugehen zu fördern.

Anhand des im Hause etablierten „Internen Kontrollsystems“ (IKS) und dem Management operationeller Risiken wird permanent aktiv an der Verbesserung der Abläufe und Systeme gearbeitet.

In der Oberbank ist man sich darüber bewusst, dass mit Fehlern gleichzeitig auch die Angst vor Strafen und sonstigen negativen Auswirkungen bei MitarbeiterInnen einhergehen kann. Dies kann dazu führen, dass versucht wird, Fehler zu verschweigen und zu verbergen. Ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und ein dadurch erzeugter Lerneffekt, um gleichartige Fehler zukünftig zu vermeiden, werden dadurch unmöglich. MitarbeiterInnen muss daher die Möglichkeit offenstehen, fahrlässig vorgefallene Fehler an ihre Vorgesetzten ohne Furcht vor Sanktionen berichten und diese konstruktiv gemeinsam erörtern zu können. Vorgesetzte sind daher angehalten, auf Fehlerberichte von MitarbeiterInnen sachlich, zeitnah, möglichst positiv und unterstützend zu reagieren. Unsachliche, emotionale sowie abwertende Kritik an MitarbeiterInnen ist zu vermeiden.

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und der Fürsorgepflicht der Bank gegenüber ihren MitarbeiterInnen, bekennt sich die Oberbank dazu, die MitarbeiterInnen bei **externer Verantwortung** bestmöglich zu unterstützen. Dies wurde auch in einer eigenen internen Richtlinie

festgeschrieben, die für die MitarbeiterInnen im INTRA ersichtlich ist („Richtlinie zum Umgang mit externer Verantwortung von MitarbeiterInnen in der Oberbank“).

Prinzip der „Null-Toleranz“ bei grob schuldhaftem Verhalten

Um jegliches Fehlverhalten möglichst hintan zu halten, sind sämtliche wesentlichen Arbeitsprozesse in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften beschrieben und stehen diese Beschreibungen den MitarbeiterInnen über das INTRA jederzeit zur Verfügung.

Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Vorschriften und der dahinterliegenden Gesetze verfügt die Bank über eine Unzahl von technischen und manuellen Kontrollen und über sämtliche branchenüblichen Einrichtungen und Verfahren von Kontrollen in zweiter und dritter Linie (Interne Revision, Compliance-Office, Geldwäschrpräventionsstelle, Beschwerdemanagement für Kundenbeschwerden, Whistleblowing für vertrauliche Weitergabe von Gesetzesverstößen von MitarbeiterInnen an die Interne Revision).

Die MitarbeiterInnen der Bank sind sich daher dessen bewusst, dass grob schuldhaftes, jedenfalls aber vorsätzliches Fehlverhalten in der Ausübung ihrer Tätigkeit zu entsprechenden **(arbeits-)rechtlichen Konsequenzen** führt.

Meldung von Fehlverhalten (Whistleblowing)

In der Oberbank wurde eine Meldestelle zur Meldung von Fehlverhalten von MitarbeiterInnen bei der Leitung der internen Revision eingerichtet. Diesbezüglich besteht eine eigene Richtlinie („Arbeitsanweisung – Whistleblowing, Mitarbeitermeldestelle für Verstöße gegen aufsichtsrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen“), welche im INTRA jederzeit abrufbar ist. Die Oberbank verfügt damit über ein institutsinternes Verfahren zur anonymen Meldung potentieller

- aufsichtsrechtlicher Verstöße,
- strafrechtlicher Verstöße und
- richtlinienwidriger Handlungen oder Abläufe, die zu einem wesentlichen Schaden führen könnten.

Die Möglichkeit für eine Meldung steht allen MitarbeiterInnen des Oberbank-Konzerns zur Verfügung. Es gibt keine internen oder externen Berichtswege, welche die Anonymität oder die

Vertraulichkeit aus Mitarbeitermeldungen gefährden. Es gibt keinerlei Druck oder Repressalien gegenüber einem Hinweisgeber.

Beschwerdemanagement

Die Oberbank verfügt über ein zentrales Beschwerdemanagement, an das sich KundInnen jederzeit wenden können, wenn sie mit einer Beschwerde oder einem Anliegen bei ihren BeraterInnen nicht adäquat durchgedrungen sind. Das Beschwerdemanagement der Oberbank wird dabei in der Richtlinie zur Organisation des Beschwerdewesens geregelt, welche für MitarbeiterInnen im hausinternen INTRA jederzeit abrufbar ist.

Die zentrale Beschwerdestelle versucht unter Erhebung und Abwägung der Argumente beider Seiten eine für alle Betroffenen zufriedenstellende Lösung des Einzelproblems herbeizuführen. Darüber hinaus fließen die gesammelten Erkenntnisse des Beschwerdemanagements auch in das – für die laufende Verbesserung der Prozesse rund um die operationellen Risiken installierte – „Permanente Fortschrittsmanagement“ ein.

Soziale Verantwortung

Die Oberbank ist als unabhängige Regionalbank tief in ihren Regionen verwurzelt und unterstützt Menschen und Wirtschaft vor Ort. Unser Erfolg basiert auf dem Vertrauen, das uns unsere KundInnen entgegenbringen. Und diesem Vertrauen entwächst Verantwortung – sowohl gesellschaftlich als auch ökonomisch und ökologisch. Diese Verantwortung nehmen wir sehr ernst.

Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Denken und Handeln ist seit jeher fixer Bestandteil der Strategie der Oberbank. Um jedoch auch den Ansprüchen eines modernen Nachhaltigkeitsmanagements gerecht zu werden, hat die Oberbank ein konzernweites Nachhaltigkeits-Projekt mit folgenden Schwerpunkten durchgeführt:

- Implementierung einer internen Nachhaltigkeitsorganisation und entsprechender Prozessstrukturen, um die stetige Weiterentwicklung des Corporate Social Responsibility (CSR) Programms zu gewährleisten;
- Entwicklung einer Nachhaltigkeits-Strategie sowie klarer Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele (beispielsweise die konsequente Erweiterung der nachhaltigen Produktpalette; das Einführen von Prozessen und systematische Analyse von Abläufen, um die Ökoeffizienz weiter zu erhöhen). Die Nachhaltigkeitsambitionen der Oberbank stehen in Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung der United Nations. Mit unserer unternehmerischen Leistung tragen wir einen messbaren Beitrag zur Erreichung der globalen Ziele (SDG's) bei.
- Aufbau eines aktiven Austausches mit relevanten externen Stakeholdern im Nachhaltigkeitsbereich. Wir bekennen uns öffentlich dazu, einen aktiven Beitrag zur Lösung der globalen Herausforderungen leisten zu wollen und engagieren uns aktiv bei CSR-relevanten Brancheninitiativen.

Die Oberbank kann wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn sie auch ihre ökologische und soziale Verantwortung wahrnimmt.

Sponsoring und soziales Engagement

Unsere soziale Verantwortung wird unter anderem in Form von gezieltem Sponsoring ausgeübt. Vorrangig konzentriert sich die Oberbank als Regionalbank auf das Sponsoring von Aktivitäten mit regionalem Bezug in ihrem Einzugsgebiet. Neben kulturellen und sportlichen Sponsoring-Engagements werden auch andere Bereiche gefördert: soziale & freiwillige Institutionen, Charity & Serviceclubs, öffentliche Einrichtungen, Wirtschaft & Politik, diverse Klein-Sponsorings.

Auch Institutionen, die sich für die Erhaltung eines für die Menschen funktionierenden Umfeldes und Zusammenlebens stark machen (Freiwillige Feuerwehr, Rotes Kreuz, Tierschutzorganisationen, Alpenverein, Bergrettung, Pfadfinder, Polizei), werden von der Oberbank unterstützt.

Politische Spendenbeiträge

Die Oberbank lehnt direkte Geldspenden an politische Parteien ab, wenn diese zum Zweck der politischen Werbung beziehungsweise Kommunikation, Programmgestaltung und -durch-

setzung 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.

Barrierefreiheit

Wir bemühen uns darum, unsere Filialen und unsere Website möglichst barrierefrei zu gestalten bzw. die Barrierefreiheit zu verbessern um allen körperlich beeinträchtigten Menschen den Zugang zu ermöglichen.

Ökologische Verantwortung

Der schonende Umgang mit allen Ressourcen ist Teil der gesellschaftlichen Verantwortung, deshalb strebt die Oberbank in allen Tätigkeiten, Abläufen und Produkten eine möglichst hohe Umweltverträglichkeit an.

Papierverbrauch

Papier wird sparsam verwendet um den Papierverbrauch sukzessive zu verringern. Rest- und Papiermüll werden getrennt und tragen so zu einem erfolgreichen Recycling bei.

Klimafreundliche Dienstreisen

Auch dienstliche Fahrten sollen klimagünstig erledigt werden. Die Oberbank hat dazu das Primat des öffentlichen Verkehrs – vor allem die Bahn – in den Dienstreiserichtlinien verankert. Durch die Einrichtung von Videokonferenzräumen werden Dienstreisen auf das notwendige Ausmaß reduziert. Auch durch die Abhaltung von Webinaren bzw. Online-Schulungen und Online-Präsentationen kann Treibstoff gespart werden.

Fahrtkostenzuschuss

Die Oberbank fördert, dass ihre MitarbeiterInnen den **öffentlichen Verkehr nutzen**. Daher werden den MitarbeiterInnen in Österreich 40% der Fahrtkosten ersetzt, wenn sie für ihren Arbeitsweg ein öffentliches Verkehrsmittel nutzen.

Energiesparen

Seit 2007 setzt die Oberbank ein professionelles Energiemanagementteam ein, welches die gesetzten Richtlinien hinsichtlich Energieeffizienz und Nachhaltigkeit erfüllt.

Lebensmittel aus der Region

Im Betriebsrestaurant der Oberbank wird für die Zubereitung der Speisen weitgehend darauf geachtet, dass Obst, Gemüse, Fleisch, Teigwaren und Eier von Anbietern rund um Linz gekauft werden.

Lieferantenwahl

Bei der Lieferantwahl wird bestmöglich auf ökologische Auswirkungen Rücksicht genommen. So zum Beispiel, dass beim Einkauf von Papier und Hygieneartikel Recyclingmaterial (Schonung der Umwelt) verwendet wird oder dass – wenn möglich – die Auftragsvergabe an regionale Anbieter erfolgt (Nachhaltigkeit aufgrund kurzer Lieferwege).

Selbstverständlich erwarten wir von unseren Lieferanten, dass gesetzliche Vorgaben und Bestimmungen eingehalten werden, dass keine Korruption oder Bestechung erfolgt, dass diese nicht an Geldwäscherei beteiligt sind, dass auch die festgelegten Menschenrechte berücksichtigt werden und natürlich auch anderes: Arbeitszeiteinhaltung, Arbeitssicherheit, keine Kinderarbeit, keine Schwarzarbeit, etc. – soweit der Lieferant in der Beschaffungskette Einfluss hat.

Daher übergeben wir unseren neuen Lieferanten einen eigenen „Code of Conduct für Lieferanten“ und weisen diese zur Einhaltung der Regelungen an. Seit 2019 wird der Verhaltenskodex unseren bestehenden und neuen LieferantInnen systematisch zur Unterschrift vorgelegt, um damit seine Einhaltung zu garantieren. Zudem ist er auf der Homepage der Oberbank abrufbar.

Investor Relation

Investor Relations-Aufgaben umfassen in der Oberbank alle Maßnahmen, die den Dialog mit der Öffentlichkeit, besonders aber mit den AktieninhaberInnen und potenziellen AktionärInnen fördern sollen. Die zentrale Aufgabe von Investor Relations besteht darin, das Vertrauen der AnlegerInnen zu gewinnen bzw. einmal erworbenes Vertrauen auch langfristig aufrechtzuerhalten. Dieser längerfristige Prozess der Vertrauensbildung setzt einen kontinuierlichen Dialog mit den verschiedenen Zielgruppen voraus.

Wichtige Instrumente der Investor Relations sind zum Beispiel eine umfassende Dividenden- und Informationspolitik sowie die Imagepflege durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, die in der Oberbank durch den quartalsweise erscheinenden Aktionärsreport gewährleistet ist. Die Oberbank bekennt sich neben der nachhaltigen Investorenbetreuung auch zu den Grundsätzen des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

Diesen Grundsätzen wird durch das zur Verfügung stellen von maßgeblichen Informationen für die AktionärInnen auf unserer Website www.oberbank.at nachgekommen. Uns bekannte AktionärInnen werden wunschgemäß laufend über wichtige Informationen in Zusammenhang mit der Oberbank informiert. Zahlreiche Veröffentlichungen in Printmedien runden die Vielzahl von Investor-Relations-Maßnahmen der Oberbank ab.



Umgang mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Regelwerke der Länder, in denen die Oberbank tätig ist, gilt vorrangig für die gesamte unternehmerische Tätigkeit. Es ist unser Bestreben keine wie immer gearteten Gesetzesverletzungen zu begehen bzw. an diesen mitzuwirken. Unser gesetzeskonformes Handeln wird durch die Einsetzung einer Vielzahl von internen Kontrollmechanismen bzw. externer Prüfstellen oder Behörden laufend einer Prüfung unterzogen. Von den MitarbeiterInnen wird erwartet sich ehrlich und integer zu verhalten und ihre Aufgaben mit der gebotenen Sachkenntnis, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit zu erfüllen.

Behördenkontakte

Es ist unser Bestreben, dass die Oberbank mit allen für den Geschäftsbetrieb relevanten Behörden (FMA, OeNB, Finanzämter, Firmenbuchgerichten...) in produktiver und transparenter Form in Kontakt tritt bzw. zusammenarbeitet. Im Fall aufsichtsrechtlicher Untersuchungen, Fragen oder Prüfungen kooperieren wir in vollem Umfang und stellen alle relevanten Informationen rechtzeitig und im gesetzlich jeweils erforderlichen und gestatteten Umfang zur Verfügung.

Bankgeheimnis

Eine wesentliche Grundlage des Bankgeschäfts ist das Vertrauen der KundInnen. Dieses Vertrauen hat als Voraussetzung, dass die MitarbeiterInnen der Bank über die ihnen aufgrund ihrer Tätigkeit zur Kenntnis kommenden Umstände, insbesondere betreffend die Geschäfte und die finanzielle Gestion der KundInnen, unbedingte Verschwiegenheit bewahren. Die Verschwiegenheit gilt für alle MitarbeiterInnen der Oberbank, die sich verpflichten, dass alle Geheimnisse, die ihnen aufgrund der Geschäftsverbindung mit den KundInnen anvertraut oder zugänglich gemacht worden sind, nicht offenbart oder verwertet werden dürfen, mit Ausnahme der in § 38 Abs. 2 Bankwesengesetz (BWG) normierten Fälle. Die Verpflichtung zur Wahrung des Bank- und Datengeheimnisses bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses unserer MitarbeiterInnen bestehen und gilt somit zeitlich unbegrenzt.

Datenschutz

Neben dem Bankgeheimnis ist für uns auch die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten selbstverständlich. Alle MitarbeiterInnen sind verpflichtet die Regelungen des Datenschutz-Handbuchs und der Arbeitsanweisung zur Datenschutz-Grundverordnung, welche im INTRA abrufbar sind, zu befolgen.

Steuern

Die Oberbank bekennt sich zu Steuermoral und Steuerehrlichkeit. Steuern werden im Einklang mit den herrschenden Gesetzen ermittelt und entrichtet. Im Falle von Unklarheiten oder Zweifelsfragen werden unverzüglich steuerliche BeraterInnen zur Klärung der Sachverhalte hinzugezogen.

Die Oberbank hat zu keinem Zeitpunkt Offshore-Banking-Lösungen aktiv betrieben oder an Private Banking-KundInnen herangetragen. Selbst auf Anfrage wurden keine entsprechenden Produkte beziehungsweise Dienstleistungen empfohlen beziehungsweise vermittelt. Generell werden Anlagelösungen, die in erster Linie aus steuerlichen Motiven gestaltet werden, negativ bewertet.

Die BeraterInnen weisen gezielt darauf hin, dass sich die KundInnen steuerehrlich zu verhalten haben und dass die Oberbank nur steuerehrlich erworbene Gelder veranlagern 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.

Cyber-Kriminalität

Die Oberbank bekennt sich zum Kampf gegen Cyber-Kriminalität. Die MitarbeiterInnen nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Wenn etwas auffällig erscheint, ist dies umgehend dem Vorgesetzten oder den zuständigen MitarbeiterInnen der Compliance-Abteilung zu melden.

Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Es gehört zur ordnungsgemäßen Geschäftspolitik eines Kreditinstituts, Transaktionen mit kriminellem Hintergrund zu verhindern und dazu beizutragen, sie aufzudecken und zu bekämpfen. Dies betrifft in besonderem Maße Vorgänge, die der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung dienen. Solche kriminellen Aktivitäten können nicht nur die Reputation und Solidität eines hierzu missbrauchten Kreditinstituts bedrohen, sondern auch die Integrität und Stabilität des gesamten Finanzplatzes gefährden.

Die Oberbank bekennt sich daher umfassend zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und überwacht die Geschäftsprozesse entsprechend.

Daher hat die Oberbank angemessene Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung implementiert und überwacht die Geschäftsprozesse entsprechend. All diese Maßnahmen dienen dem Know-Your-Customer-Prinzip, dem ein immer bedeutenderer Stellenwert in der Kreditwirtschaft zukommt.

Zur Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten wurden umfangreiche Regelwerke, die interne Arbeitsanweisungen beinhalten, erlassen. Zusätzlich werden alle MitarbeiterInnen regelmäßig geschult.

Sensible Geschäftsfelder

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 aus Nachhaltigkeitsaspekten sind beim Neukundengeschäft, sowie bei neuen Geschäftsfeldern von Bestandskunden verpflichtend zu beachten und keiner Bewilligungsmöglichkeit zugänglich.

Die Oberbank geht keine Geschäftsverbindung ein bzw. distanziert sich von einzelnen Unternehmen, wenn **Arbeitsrechts- und Menschenrechtsverletzungen oder die Beschäftigung von Kindern** bekannt sind bzw. im Laufe der Geschäftsverbindung bekannt werden.

Kriterium	Beispiel
Arbeitsrechtsverletzungen	Wenn die Arbeitsbedingungen, vor allem in Bezug auf Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Sicherheit und Gesundheit unangemessen niedrig sind.
Kinderarbeit	Wenn Kinder beschäftigt werden oder die Beschäftigung von Kindern im Rahmen einer Detailprüfung bekannt wird.
Menschenrechtsverletzungen	Wenn die Menschenrechte durch politische Willkür, Folter oder Einschränkung der Privatsphäre, Meinungsfreiheit oder Religionsfreiheit systematisch verletzt werden.

Mit erhöhtem ESG-Risikopotential behaftet sieht die Oberbank insbesondere folgende Bereiche und schließt diese aus:

Branche/Kriterium	Ausschluss von:
Atomenergie	<ul style="list-style-type: none"> • Produktion von Atomenergie • Abbau von und Anreicherung mit Uran • Hantieren oder Handel mit radioaktivem Abfall oder Sondermüll bzw. Erhalt von Provisionen aus diesem Handel
Drogen	<ul style="list-style-type: none"> • Produktion von und Handel mit Drogen, die in Österreich per Gesetz nicht zum Konsum zugelassen sind
Edelsteine und Konfliktmineralien	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Konfliktmineralien¹ oder Blutdiamanten² oÄ
Fischerei	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Nichteinhaltung international anerkannter Standards und Abkommen
Handel mit geschützten Tieren oder Exportleder	<ul style="list-style-type: none"> • Handel mit vom Aussterben bedrohten oder besonders geschützten Tierarten, oder mit Tierarten die unter das Washingtoner Artenschutzübereinkommen (CITES) fallen, oder mit Teilen dieser Tiere • Vermitteln von Jagd bzw. Jagd auf solche Tiere

Hochvolumen-Fracking und Förderung von Ölsanden	<ul style="list-style-type: none"> • Primärer Geschäftszweck ist Hochvolumen-Fracking bzw. Förderung von Ölsanden
Kohle	<ul style="list-style-type: none"> • Ausschließliche Förderung von Kohle
Embryonenforschung	<ul style="list-style-type: none"> • Verbrauchende Forschung am menschlichen Embryo, die signifikant zum Umsatz beiträgt (davon nicht umfasst: In-vitro-Fertilisation)

¹ Bspw. Zinn, Tantal, Wolfram oder Gold, die u.a. in der Demokratischen Republik Kongo und ihren Nachbarstaaten gefördert werden. Diese Region ist stark von bewaffneten Auseinandersetzungen betroffen, wobei sich die bekämpfenden Parteien häufig über die Kontrolle der Minen finanzieren.

² Definition lt. Kimberley-Abkommen: Geschmuggelte Diamanten, durch die verschiedene Kriege in Afrika finanziert wurden bzw. werden.

Das wirkt sich auch positiv auf das Risiko der Bank aus, weil auf Sicht nachhaltige Produktion immer risikoärmer ist, weil zukünftig nur jene Unternehmen erfolgreich sein werden, die sich auf die Verknappung von Ressourcen entsprechend vorbereitet haben. Darunter ist nicht nur die Verknappung natürlicher Ressourcen, sondern auch der zunehmende Fachkräftemangel zu verstehen. Wenn neue Umweltstandards eingeführt oder Richtlinien verschärft werden, sind nachhaltig agierende Unternehmen davon weniger betroffen.

Bereits im Kundenannahmeprozess muss die Umsetzung der Standards sichergestellt werden und sensible Branchen sowie zB geografische Risikoaspekte sind nur bei Vorliegen strenger Voraussetzungen, wie sie etwa auch in der konzernweiten Richtlinie Geldwäsche vorgesehen sind – beispielsweise für Wett- oder Glücksspiel, Firmen mit Firmensitz in einem Offshore-Land, Unternehmen, die im Bereich Kryptowährungen tätig sind, Unternehmen, die als Geldtransferdienstleister außerhalb des geregelt Marktes tätig sind, Unternehmen, die ausländischen politischen Parteien zuzurechnen sind und ausländische Organisationen, die eine Geschäftsbeziehung zwecks Spendensammlung eröffnen möchten – einer Bewilligung zugänglich.

Entsprechend dem Regionalitätsprinzip 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. Zudem tätigen wir keine Eigengeschäfte mit Zentralstaaten, welche durch die nachfolgenden Kriterien ausgeschlossen werden:

Kriterium	Ausgeschlossen werden
FATF-Liste	Länder, die auf der schwarzen, dunkelgrauen oder grauen Liste der „Financial Action Task Force on Money Laundering“ (FATF) stehen
EU-Liste Hochrisikoländer	Länder, die auf der EU-Liste der Hochrisikoländer (VO(EU) 2020/855) stehen
Klimaschutz	Länder, die das Klimaschutzabkommen von Paris 2015 nicht ratifiziert haben.
Presse- und Medienfreiheit	Länder, in denen die Presse- und Medienfreiheit massiv eingeschränkt wird. (Schwarze Liste „Reporter ohne Grenzen“)
Sanktionen	Länder, gegen die EU-Sanktionen verhängt wurden (siehe COM/Geldwäsche-Compliance/Sanktionen & Embargos), soweit nicht besonders festgelegte Strategien und Verfahren in der Oberbank bestehen, um die gegenständlichen Risiken in angemessenem Umfang und in gesetzeskonformer Weise zu migrieren.

Einhaltung von Sanktionsbestimmungen

Sanktionsbezug kann im Kundengeschäft wie im Eigengeschäft der Oberbank vorkommen. Die zu beachtenden sanktionsrechtlichen Bestimmungen leiten sich sowohl aus europäischem wie auch aus nationalem Recht ab, hinzu tritt eine mittelbare Betroffenheit im Wege der extraterritorialen Wirkung von US-Sanktionsbestimmungen.

Zur Einhaltung dieser Regeln hat die Oberbank angemessene Maßnahmen implementiert und eine spezifische Richtlinie erlassen.

Wertpapier-Compliance

Kreditinstitute sind verpflichtet, eine ihrer Struktur und Geschäftstätigkeit entsprechende Aufbau- und Ablauforganisation sowie laufende Überwachung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebenleistungen zu gewährleisten. Zentrales Anliegen der Wertpapier-Compliance ist die Verhinderung von Insidergeschäften im Sinne der Marktmissbrauchsrichtlinie sowie des Börsegesetzes.

Die Wertpapier-Compliance hat Regelwerke und Richtlinien zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Durchführung der Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebenleistungen erstellt und veröffentlicht.

Interessenkonflikte

Das immer größer werdende Spektrum von Tätigkeiten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Finanzinstrumenten und Finanzdienstleistungen, die von Kreditinstituten angeboten und ausgeführt werden, hat das Potenzial für Interessenkonflikte zwischen diesen Tätigkeiten und den Interessen der Kunden erhöht. Die Oberbank ist kraft Gesetzes verpflichtet, geeignete Vorkehrungen zu treffen, um sicher zu stellen, dass sich etwaige Interessenkonflikte keinesfalls zum Nachteil der Kunden auswirken. Eine dieser Vorkehrungen ist zum Beispiel die Pflicht der Mitarbeiter/Leiter/Organe der Oberbank zur Einhaltung der Richtlinien für Geschäfte eigener Mitarbeiter.

Anti-Fraud-Management

Die Oberbank bekennt sich zur umfassenden Betrugsbekämpfung. Es bestehen klare Vorgaben, um sowohl internes als auch externes Fehlverhalten mit derartigen Motiven und Absichten zu vermeiden. Zwecks Prävention von fraudulenten Handlungen im Zahlungsverkehr bringt die Oberbank IT-Tools zum Einsatz, welche nach den Erkenntnissen aus historischen Betrugsversuchen kalibriert werden. Damit versucht die Oberbank, das Kundenvermögen bestmöglich zu schützen und dem Vertrauen der AnlegerInnen gerecht zu werden.

Schulungen, Lernen & Ausbildung

Wir ermöglichen unseren MitarbeiterInnen, beruflich und persönlich zu wachsen, sich weiterzuentwickeln und weiterzubilden. Daher bieten wir vielfältige Programme bzw. Seminare im Bereich der Personalentwicklung an. Der fachliche Weiterbildungsbedarf wird regelmäßig mit der Führungskraft ermittelt.

Um zu gewährleisten, dass unsere MitarbeiterInnen fachlich und rechtlich auf dem aktuellen Stand sind und unsere Qualitätsstandards in allen Bereichen unserer Arbeit aufrecht gehalten werden, weist ihnen die Abteilung HRA im HR-System laufend Kurse, E-Learnings bzw. Webcasts zu. So sind – je nach Position – zum Beispiel jährlich E-Learnings in den Bereichen Datenschutz, FATCA, CRS, Compliance / OpRisk / Beschwerdemanagement / Internes Kontrollsystem, Geldwäsche / Sanktionen / Terrorismusfinanzierung etc. und Webcasts zu den Themen WAG-Compliance, Geldwäsche-Compliance, IT-Security, Fraud Prevention etc. verpflichtend zu absolvieren.

Verstöße/Konsequenzen

Zur verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehört unter anderem die Einhaltung von Regelungen, die überwiegend durch gesetzliche Rahmenbedingungen vorgegeben werden. Darüber hinaus sieht sich die Oberbank seit jeher verpflichtet, Grundsätze bzw. Leitbilder unseres Hauses festzulegen und diese der Belegschaft entsprechend zu kommunizieren. Ziel des gegenständlichen Verhaltenskodex ist es, die getroffenen Maßnahmen in transparenter Form zusammenzufassen und auch gegenüber der Öffentlichkeit darzulegen. Die darin enthaltenen Maßnahmen und Verhaltensziele entsprechen dem in der Oberbank gelebten Bewusstsein und dienen unter anderem unseren Corporate Social Responsibility (CSR)-Grundsätzen.

Verstöße

Bei Verstößen gegen die Regelungen des Code of Conduct bzw. bei Verdachtsmomenten wenden Sie sich bitte an Ihren unmittelbaren Vorgesetzten, in Compliance-Angelegenheiten

an die Abteilung Compliance oder an die Whistleblowing-Stelle in der Internen Revision. Whistleblowing-Meldungen können auch anonym erfolgen und unterliegen besonderen Vertraulichkeitsregelungen.

In Abstimmung mit der Geschäftsleitung, dem Zentralbetriebsrat und der Abteilung Human Resources wurde festgelegt, dass ein Zuwiderhandeln gegen die Regelungen des Verhaltenskodex zu **dienstrechtlichen Konsequenzen** führen kann, da Verstöße ernste Folgen für die Oberbank nach sich ziehen können. Diese Konsequenzen können von der Ermahnung (gelindestes Mittel) bis hin zur Entlassung (härtestes Mittel) gehen.

Ansprechpartner

Code of Conduct

Mag. Andreas Pachinger

Leitung Abteilung Sekretariat & Kommunikation

E-Mail: sek@oberbank.at

Abteilung Compliance

Mag. Dr. Michaela Gerschpacher

Leitung Abteilung Compliance

E-Mail: com@oberbank.at

Abteilung Interne Revision

Prok. Mag. Nikolaus Langeder

Leitung Abteilung Interne Revision

Whistleblowing MA-Meldestelle siehe INTRA / REV

E-Mail: rev@oberbank.at

Abteilung Human Resources

Mag. Dr. Volkmar Riegler, MBA

Leitung Abteilung Human Resources

E-Mail: hr@oberbank.at

Weiterführende Dokumente

Arbeitsanweisung – Whistleblowing, Mitarbeitermeldestelle für Verstöße gegen aufsichtsrechtliche oder strafrechtliche Bestimmungen

Arbeitsanweisung: Datenschutz-Grundverordnung

Arbeitsanweisung: Internet, E-Mail, N:\Privat, Messenger-Dienste

Arbeitsanweisung: Nebenbeschäftigungen, Unternehmensbeteiligungen bzw. Organfunktionen durch MitarbeiterInnen

Code of Conduct für LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen der Oberbank AG

Organisationsrichtlinie Gruppenweite Strategien und Verfahren (COM)

Richtlinie – Organisation des Beschwerdewesens in der Oberbank

Richtlinie zum Umgang mit externer Verantwortung von MitarbeiterInnen in der Oberbank

Richtlinie: Datenschutz Handbuch

Richtlinie: Fraud Prevention

Richtlinie: Geldwäsche

Richtlinie: Sanktionen & Embargos

Richtlinie: WAG-Compliance

Social Media Richtlinie

Jetzt Newsletter abonnieren unter [oberbank.at/newsletter](https://www.oberbank.at/newsletter)

Oberbank App
downloaden!



Oberbank AG
Untere Donaulände 28, 4020 Linz – Österreich
[oberbank.at](https://www.oberbank.at)

Oberbank AG, Rechtsform: Aktiengesellschaft, Sitz: Linz, Firmenbuch Nr. FN 79063 w, Landesgericht Linz
DVR: 0019020