

Konzernlagebericht

Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen

Allgemeine Angaben zur Berichterstattung

Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

Ausblick 2018

Nichtfinanzielle Informationen

Strategie-Review 2017

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bericht gem. Richtlinie 2014/95/EU

Angaben gemäß § 243a UGB

Konzernlagebericht

Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen

Wachstum der Weltwirtschaft um 3,6 %

Das Wachstum der Weltwirtschaft lag 2017 mit 3,6 % leicht über dem Vorjahreswert (3,2 %).

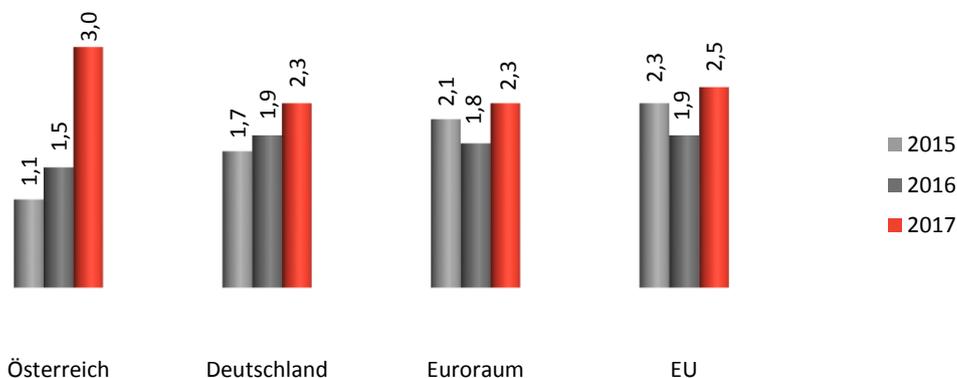
Die US-Wirtschaft wuchs mit 2,3 % klar stärker als im Jahr zuvor (1,5 %), China erlebte trotz eines nominell hohen Wachstums um 6,8 % zum Durchschnitt der Vorjahre eine weitere Abschwächung.

Europäische Union mit 2,5 % BIP-Wachstum leicht über dem Euroraum (2,3 %)

Im Euroraum war das Wirtschaftswachstum 2017 mit 2,3 % stärker als 2016 (1,8 %), ebenso in der Gesamt-EU (2,5 % nach 1,9 %). Vergleichsweise sehr stark war die Entwicklung der Mitgliedsländer in Mittel- und Osteuropa.

Deutschland lag mit 2,3 % Wachstum genau im Durchschnitt der Euroländer, Österreichs Wirtschaft wuchs 2017 um 3,0 % und damit überdurchschnittlich.

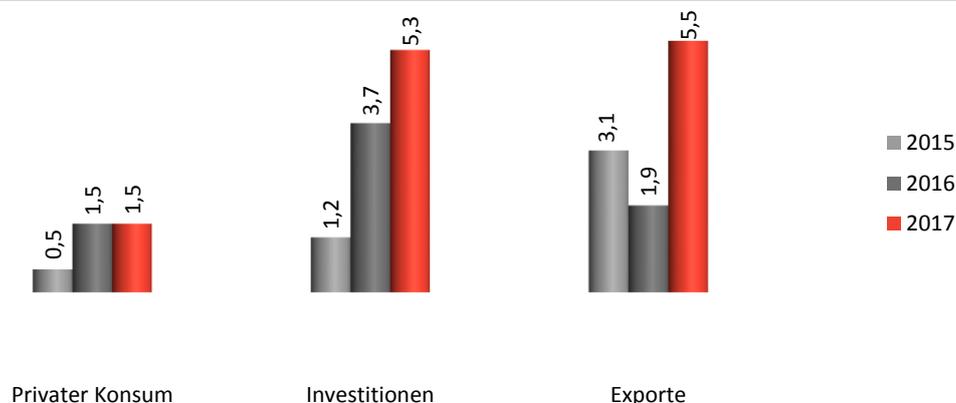
BIP-Wachstum in %



Österreichs Wirtschaft wuchs 2017 um 3,0 %

Getragen wurde das Wachstum in erster Linie von den Investitionen (+ 5,3 % nach + 3,7 %) und den Exporten (+ 5,5 % nach + 1,9 %).

Komponenten der Nachfrage in Österreich, Veränderung zum Vorjahr in %



Konzernlagebericht

Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen

Zinsen weiterhin auf niedrigem Niveau

Die US-Notenbank FED erhöhte die Leitzinsen 2017 in drei Schritten (16. März, 15. Juni, 14. Dezember) um jeweils 0,25 % auf die Spanne von 1,25 % bis 1,50 %. Die EZB ließ die Leitzinsen im Berichtsjahr unverändert bei 0,00 %.

Auch die Geld- und Kapitalmarktzinsen blieben 2017 auf besonders niedrigem Niveau.

Der 3-Monats-Euribor lag im Jahresdurchschnitt bei - 0,33 %, der 3-Monats-USD-Libor bei 1,26 %. Der 10-Jahres-SWAP lag für den Euro 2017 bei durchschnittlich 0,81 %, für den Dollar bei 2,27 %.

Währungsentwicklung

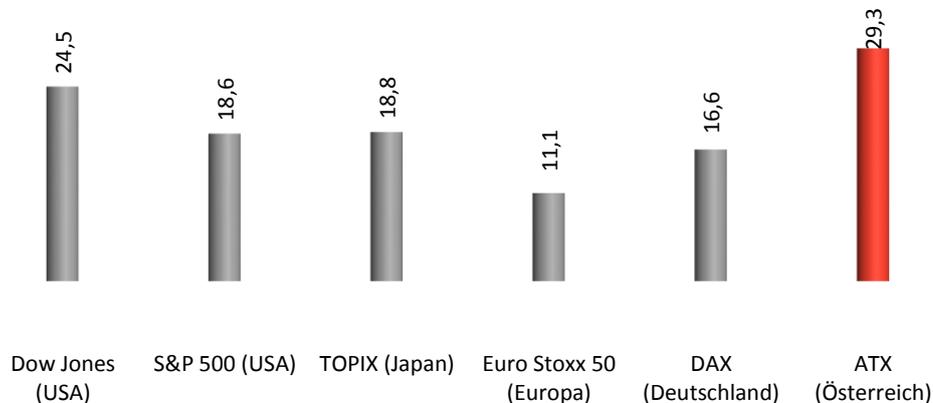
Der EUR/USD-Kurs stieg 2017 von 1,06 (Durchschnitt Jänner) auf 1,18 (Durchschnitt Dezember). Im Jahresdurchschnitt lag der Kurs mit 1,13 leicht über dem Vorjahreswert (1,11).

Der EUR/CHF-Kurs lag mit durchschnittlich 1,11 leicht über dem Vorjahresdurchschnitt von 1,09.

Konstante Aufwärtsentwicklung der internationalen Börsen

2017 verzeichneten die Aktienmärkte eine konstante Aufwärtsentwicklung. Einer der Gründe dafür ist – neben der guten Wirtschaftsentwicklung – die anhaltende Niedrigzinsphase, die die AnlegerInnen nach Investments mit höheren Renditechancen suchen lässt.

Wachstum der Börsenindizes, Dez. 2016 – Dez. 2017, in %



Konzernlagebericht

Allgemeine Angaben zur Berichterstattung

Der Konzernabschluss wird nach den Bestimmungen der International Financial Reporting Standards (IFRS) veröffentlicht. Dieser nach international anerkannten Grundsätzen aufgestellte Konzernabschluss ersetzt gemäß § 59a BWG und § 245a UGB den Konzernabschluss nach österreichischem Recht. Der Konzernlagebericht wurde nach internationalen Rechnungslegungsstandards erstellt.

Konsolidierungskreis der Oberbank

Der Konsolidierungskreis umfasst im Jahr 2017 neben der Oberbank AG 35 inländische und 18 ausländische Tochterunternehmen.

Der Kreis der einbezogenen verbundenen Unternehmen hat sich im Vergleich zum 31. Dezember 2016 wie folgt verändert:

- Gründung der Oberbank FSS Immobilienleasing GmbH, Linz (dies führte zu einer Erhöhung der Sonstigen Passiva um 1 Tsd. Euro und zu keiner Veränderung der Forderungen an Kunden und der Sonstigen Aktiva);
- Erwerb der Donaulände Holding GmbH, Linz (dies führte zu keiner Veränderung der Sonstigen Passiva und zu einer Erhöhung der Sachanlagen um 18.800 Tsd. Euro sowie zu keiner Veränderung der Sonstigen Aktiva);
- Erwerb der Donaulände Invest GmbH, Linz (dies führte zu einer Erhöhung der Sonstigen Passiva um 67 Tsd. Euro und zu einer Erhöhung der Sachanlagen um 34.355 Tsd. Euro sowie zu einer Veränderung der Sonstigen Aktiva um 54 Tsd. Euro);
- Erwerb der Donaulände Garage GmbH, Linz (dies führte zu keiner Veränderung der Sonstigen Passiva und zu einer Erhöhung der Sachanlagen um 5.620 Tsd. Euro sowie zu einer Reduktion der Sonstigen Aktiva um -8 Tsd. Euro).

Die ALPENLÄNDISCHE GARANTIE-GESELLSCHAFT m.b.H. wurde anteilmäßig gemäß IFRS 11 im Konzernabschluss berücksichtigt.

Neben der Drei Banken Versicherungsagentur GmbH (vormals Drei-Banken Versicherungs-Aktiengesellschaft), der BKS Bank AG und der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft wurde auch die voestalpine AG nach der Equity-Methode in den Konzernabschluss einbezogen.

Nicht konsolidiert wurden 24 Tochterunternehmen und 18 assoziierte Unternehmen, deren Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns in Summe von untergeordneter Bedeutung ist.

Gliederung der Segmente

Kundenseitig unterscheidet die Oberbank die Segmente Firmenkunden, Privatkunden, Financial Markets und Sonstiges.

Regional verteilen sich die 161 Filialen der Oberbank auf die Märkte Österreich (97 Filialen), Deutschland (28), Tschechien (21), Ungarn (12) und Slowakei (3).

Details zur Geschäfts- und Ergebnisentwicklung in den Kundensegmenten bzw. den geografischen Regionen finden sich in den Kapiteln „Segmentbericht“ und „Konzernabschluss“ dieses Geschäftsberichtes.

Konzernlagebericht

Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

Die Oberbank weist für das Geschäftsjahr 2017 wieder eine hervorragende Ertragslage aus.

Der Jahresüberschuss vor Steuern wuchs um 9,0 % auf 238,9 Mio. Euro. Der Überschuss nach Steuern stieg wegen der im Vergleich zum Vorjahr nur um 1,4 % höheren Steuerbelastung um 10,6 % auf 200,5 Mio. Euro.

Konzern-Gewinn- u. Verlustrechnung nach IFRS in Mio. €	2017	2016	Veränd.
Zinsergebnis	387,5	359,6	7,7 %
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-28,4	-25,0	13,5 %
Provisionsergebnis	140,6	130,9	7,4 %
Handelsergebnis	9,9	11,4	-12,7 %
Verwaltungsaufwand	-266,2	-251,8	5,8 %
Sonstiger betrieblicher Erfolg	-4,5	-6,1	-25,7 %
Jahresüberschuss vor Steuern	238,9	219,1	9,0 %
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-38,4	-37,8	1,4 %
Jahresüberschuss nach Steuern	200,5	181,3	10,6 %
den Anteilseignern des Mutterunternehmens und den zusätzlichen Eigenkapitalbestandteilseignern zuzurechnen	200,1	181,1	10,5 %
den nicht beherrschenden Anteilen zuzurechnen	0,4	0,2	100,0 %

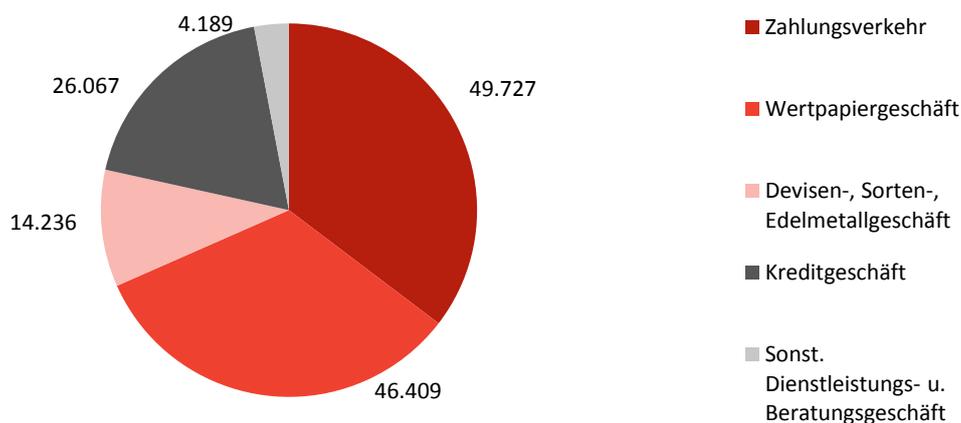
Das Zinsergebnis stieg um 7,7 % auf 387,5 Mio. Euro an.

Das operative Zinsergebnis der Oberbank war mit 315,3 Mio. Euro um 2,3 % höher als im Vorjahr, der Ergebnisbeitrag der at Equity bewerteten Beteiligungen lag mit 72,2 Mio. Euro um 40,7 % über dem Vorjahreswert.

Für alle erkennbaren Risiken wurde ausreichend Vorsorge getroffen.

Neben den Vorsorgen für Einzelrisiken besteht eine Portfoliowertberichtigung gemäß IAS 39. Inklusive der Forderungsabschreibungen belief sich die Kreditrisikogebahrung 2017 auf 28,4 Mio. Euro. In Relation zu den Forderungen an Kunden von 14.760,3 Mio. Euro bedeutet dies eine Wertberichtigungsquote von 0,19 %.

Struktur des Provisionsergebnisses in Tsd. €



Das Provisionsergebnis stieg im Geschäftsjahr 2017 um 7,4 % auf 140,6 Mio. Euro.

Die Provisionen im Zahlungsverkehr stiegen um 6,1 % auf 49,7 Mio. Euro, im Wertpapiergeschäft um 12,7 % auf 46,4 Mio. Euro. Die Provisionen aus dem Devisen- und Valutengeschäft wuchsen um 8,0 % auf 14,2 Mio. Euro, die Provisionen aus dem Kreditgeschäft lagen mit 26,1 Mio. Euro um 1,1 % über dem Vorjahreswert.

Konzernlagebericht

Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

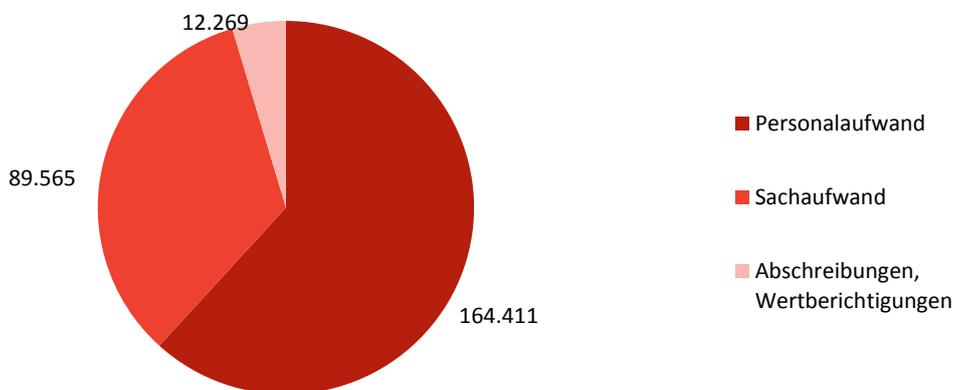
Handelsergebnis

Das Handelsergebnis umfasst das Ergebnis des Wertpapierhandelsbuches, der Derivate des Handelsbuches sowie aus dem Handel mit Devisen, Valuten und Edelmetallen. Im Geschäftsjahr 2017 war das Handelsergebnis mit 9,9 Mio. Euro um 12,7 % niedriger als im Vorjahr.

Verwaltungsaufwand

Im Geschäftsjahr 2017 war der Verwaltungsaufwand mit 266,2 Mio. Euro um 5,8 % höher als im Vorjahr. Der Personalaufwand stieg um 6,8 % auf 164,4 Mio. Euro, der Sachaufwand um 3,9 % auf 89,6 Mio. Euro, die Abschreibungen und Wertberichtigungen um 6,3 % auf 12,3 Mio. Euro. Die Cost-Income-Ratio war mit 49,90 % weiterhin besonders günstig.

Struktur des Verwaltungsaufwandes in Tsd. €



Ausgezeichnete Ergebnisentwicklung vor und nach Steuern

Nach Berücksichtigung der Risikovorsorgen im Kreditgeschäft wird im Vergleich zum Vorjahr ein um 9,0 % höherer Jahresüberschuss vor Steuern von 238,9 Mio. Euro ausgewiesen.

Die Steuern vom Einkommen und Ertrag waren mit 38,4 Mio. Euro um 1,4 % höher als im Vorjahr.

Daraus resultiert ein Anstieg des Jahresüberschusses nach Steuern um 10,6 % auf 200,5 Mio. Euro.

Die Fremdanteile am Jahresüberschuss betragen 468 Tsd. Euro, damit beträgt der Konzernjahresüberschuss im Oberbank Konzern 200,1 Mio. Euro (+ 10,5 %).

Die durchschnittliche Anzahl der umlaufenden Aktien der Oberbank AG betrug 35.295.644 Stück. Das Ergebnis je Aktie betrug im Berichtsjahr 5,68 Euro nach 5,59 Euro im Jahr davor.

Gewinnverteilungsvorschlag

Der verteilungsfähige Gewinn wird anhand des Jahresabschlusses der Muttergesellschaft des Konzerns, der Oberbank AG, festgestellt. Deren Jahresüberschuss betrug 2017 127.275.626,26 Euro.

Nach Rücklagendotation von 95.700.873,25 Euro und nach Zurechnung des Gewinnvortrages von 374.200,02 Euro ergibt sich ein verwendungsfähiger Bilanzgewinn von 31.948.953,03 Euro.

Vorbehaltlich der Genehmigung durch die Hauptversammlung wird vorgeschlagen, eine gegenüber 2016 um 0,25 Euro erhöhte Dividende von 0,90 Euro je bezugsberechtigter Aktie auszuschütten (daraus ergibt sich bei 32.307.300 Stamm- und 3.000.000 Vorzugsaktien ein Ausschüttungsbetrag von 31.776.570,00 Euro) und den verbleibenden Rest von 172.383,03 Euro auf neue Rechnung vorzutragen.

Konzernlagebericht

Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

Analyse wichtiger Steuerungskennzahlen

Der Return on Equity (RoE) ging aufgrund des starken Kapitalwachstums vor Steuern von 10,76 % auf 10,06 %, nach Steuern von 8,91 % auf 8,44 % leicht zurück.

Das IFRS-Ergebnis pro Aktie stieg von 5,59 Euro auf 5,68 Euro an.

Die Cost-Income-Ratio lag 2017 mit 49,90 % weiterhin ausgezeichnet. Die Risk-Earning-Ratio lag aufgrund der überdurchschnittlich günstigen Risikosituation bei ausgezeichneten 7,33 %.

Unternehmenskennzahlen nach IFRS	2017	2016
Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite) ¹⁾	10,06 %	10,76 %
Return on Equity nach Steuern ¹⁾	8,44 %	8,91 %
IFRS-Ergebnis pro Aktie in €	5,68	5,59
Cost-Income-Ratio (Kosten/Ertrag-Koeffizient) ²⁾	49,90 %	50,77 %
Risk-Earning-Ratio (Kreditrisiko/Zinsergebnis) ³⁾	7,33 %	6,96 %

1) Der Return on Equity vor / nach Steuern zeigt, wie das Eigenkapital des Unternehmens innerhalb einer Periode verzinst wird. Zur Berechnung setzt man den Periodenüberschuss vor / nach Steuern ins Verhältnis zum durchschnittlichen an den Quartalsstichtagen der Periode zur Verfügung stehenden Eigenkapital, bereinigt um geplante Dividendenausschüttungen.

2) Die Cost-Income-Ratio ist eine Kennzahl der Effizienz und sagt aus, welchen Aufwand die Bank für einen Euro Ertrag leisten muss. Zur Berechnung werden für den jeweiligen Abrechnungszeitraum die Verwaltungsaufwendungen ins Verhältnis zu den operativen Erträgen (Summe aus Zins- und Provisionsergebnis, Handelsergebnis und sonstigen betrieblichen Erträgen) gesetzt.

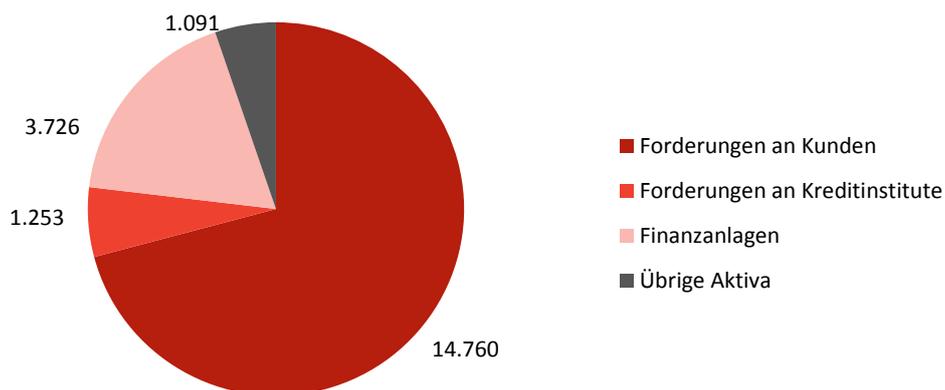
3) Die Risk-Earning-Ratio ist ein Risikoindikator im Kreditbereich und gibt an, welcher Anteil des Zinsergebnisses für die Abdeckung des Kreditrisikos verwendet wird. Zur Berechnung setzt man die Risikovorsorgen im Kreditgeschäft ins Verhältnis zum Zinsergebnis.

Vermögens- und Finanzlage

Die Bilanzsumme des Oberbank Konzerns war per Jahresende 2017 mit 20.830,6 Mio. Euro um 8,8 % höher als zum Bilanzstichtag des Vorjahres.

Bilanzaktiva

Struktur der Bilanzaktiva in Mio. €



Die Forderungen an Kreditinstitute stiegen 2017 um 72,6 % auf 1.253,4 Mio. Euro.

Die Forderungen an Kunden konnten um 7,1 % auf 14.760,3 Mio. Euro deutlich gesteigert werden.

Während die Forderungen gegenüber inländischen KundInnen um 8,9 % auf 9.093,1 Mio. Euro stiegen, erhöhten sich jene gegenüber AuslandskundInnen um 4,4 % auf 5.667,2 Mio. Euro.

Konzernlagebericht

Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

Der Rückgang der Risikovorsorgen um 13,2 % auf 392,7 Mio. Euro ergibt sich als Saldo der Zuweisungen und Auflösungen der Einzelwertberichtigungen und aus den Portfoliowertberichtigungen gemäß IAS 39.

Die Finanzanlagen gingen 2017 um 1,4 % auf 3.726,4 Mio. Euro leicht zurück und verteilen sich wie folgt: Vermögenswerte At Fair Value 228,6 Mio. Euro, Available for Sale 664,8 Mio. Euro, Held to Maturity 2.007,1 Mio. Euro, Anteile an at Equity bewerteten Unternehmen 826,0 Mio. Euro.

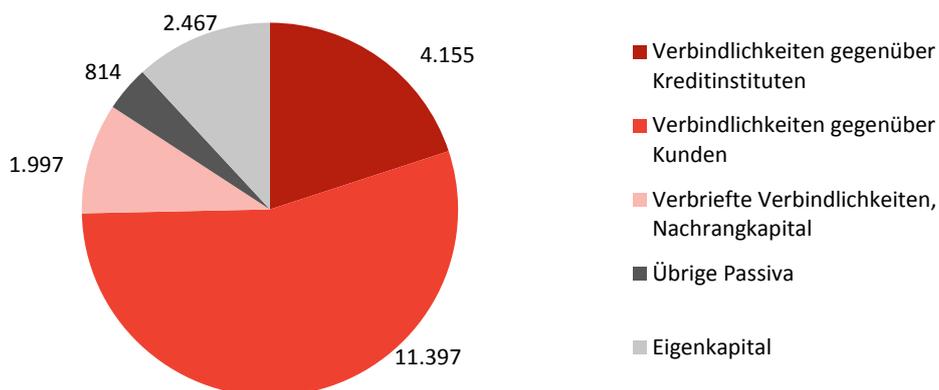
In den übrigen Aktiva werden die Barreserve, die Handelsaktiva, das immaterielle Anlagevermögen, die Sachanlagen und die sonstigen Aktiva zusammengefasst.

Die Handelsaktiva reduzierten sich um 40,1 % auf 37,6 Mio. Euro, das immaterielle Anlagevermögen ging um 14,0 % auf 0,9 Mio. Euro zurück. Die Sachanlagen stiegen um 21,7 % auf 293,0 Mio. Euro.

Die sonstigen Aktiva (wie z. B. positive Marktwerte von Derivaten im Bankbuch, Anzahlungen auf sowie für noch nicht in Kraft gesetzte Leasingverträge, sonstige Forderungen der Leasingunternehmen, latente Steuerforderungen und Rechnungsabgrenzungsposten) reduzierten sich um 15,1 % auf 306,7 Mio. Euro.

Bilanzpassiva

Struktur der Bilanzpassiva in Mio. €



Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten stiegen 2017 um 31,6 % auf 4.155,3 Mio. Euro an.

Die Primärmittel stiegen um 3,0 % auf 13.394,7 Mio. Euro.

Die darin inkludierten Verbindlichkeiten gegenüber Kunden lagen mit 11.397,4 Mio. Euro um 4,1 % über dem Vorjahresniveau. Die Spareinlagen gingen, in erster Linie aufgrund der niedrigen Zinsen und der damit verbundenen österreichweit niedrigen Sparquote, um 2,7 % auf 2.719,0 Mio. Euro zurück. Die sonstigen Verbindlichkeiten stiegen hingegen um 6,5 % auf 8.678,4 Mio. Euro an.

Die verbrieften Verbindlichkeiten waren um 2,5 % auf 1.368,3 Mio. Euro rückläufig, das Nachrangkapital war mit 629,1 Mio. Euro um 4,8 % niedriger als im Vorjahr.

Der Anstieg des Eigenkapitals um 8,1 % auf 2.466,8 Mio. Euro beruht auf der aufgrund der sehr guten Ertragslage hohen Rücklagendotation.

In den übrigen Passiva werden die Rückstellungen und die sonstigen Passiva ausgewiesen.

Konzernlagebericht

Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

Die Rückstellungen stiegen in Summe um 18,3 % auf 381,0 Mio. Euro an. Sie setzen sich hauptsächlich aus den Abfertigungs- und Pensionsrückstellungen (172,9 Mio. Euro) und den Rückstellungen für das Kreditgeschäft (141,5 Mio. Euro) zusammen.

Die sonstigen Passiva erhöhten sich um 13,3 % auf 432,7 Mio. Euro. In dieser Position sind negative Marktwerte von Derivaten im Bankbuch, sonstige kurzfristige Rückstellungen, sonstige Verbindlichkeiten des Leasing-Teilkonzerns sowie Rechnungsabgrenzungsposten erfasst.

Refinanzierungsstruktur in Mio. €	2017	2016	Veränd.
Verbindlichkeiten gegenüber Kunden	11.397,4	10.944,5	4,1 %
Verbriefte Verbindlichkeiten	1.368,2	1.404,0	-2,5 %
Nachrangkapital	629,1	660,5	-4,8 %
Primäreinlagen inkl. Nachrangkapital	13.394,7	13.009,0	3,0 %
Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten	4.155,3	3.158,6	31,6 %
Summe	17.550,0	16.167,6	8,6 %

Eigenkapitalentwicklung

Bilanzielles Eigenkapital in Mio. €	2017	2016	Veränd.
Gezeichnetes Kapital	105,9	105,8	0,0 %
Kapitalrücklagen	505,5	505,5	-
Gewinnrücklagen (inkl. Bilanzgewinn)	1.797,3	1.614,5	11,3 %
Passive Unterschiedsbeträge	1,9	1,9	-
Zusätzliche Eigenkapitalbestandteile	50,0	50,0	-
Anteile im Fremdbesitz	6,2	5,0	25,2 %
Bilanzielles Eigenkapital	2.466,8	2.282,8	8,1 %

Anrechenbare Eigenmittel gem. Teil 2 der VO (EU) Nr. 575/2013 ¹⁾	2017	2016	Veränd.
Hartes Kernkapital	2.203,1	2.009,4	9,6 %
Kernkapital (Tier I)	2.273,8	2.086,0	9,0 %
Eigenmittel	2.622,9	2.482,2	5,7 %
Harte Kernkapitalquote	16,50 %	15,67 %	0,83 %-P.
Kernkapitalquote	17,03 %	16,27 %	0,76 %-P.
Gesamtkapitalquote	19,64 %	19,36 %	0,28 %-P.

1) Vorbehaltlich der Genehmigung des Aufsichtsrates am 20.3.2018.

Das bilanzielle Eigenkapital des Oberbank Konzerns stieg im Geschäftsjahr 2017 um 8,1 % auf 2.466,8 Mio. Euro. Das Grundkapital lag mit 105,9 Mio. Euro praktisch unverändert auf dem Niveau des Vorjahres.

Das harte Kernkapital des Oberbank Konzerns betrug zum 31.12.2017 2.203,1 Mio. Euro und lag damit um 1.324,7 Mio. Euro oder 150,8 % über dem Erfordernis von 878,4 Mio. Euro. Das Kernkapital belief sich auf 2.273,8 Mio. Euro und übertraf das Erfordernis von 1.114,3 Mio. Euro um 1.159,5 Mio. Euro bzw. 104,1 %. Die Eigenmittel waren mit 2.622,9 Mio. Euro um 1.194,8 Mio. Euro oder 83,7 % höher als gefordert.

Die harte Kernkapitalquote belief sich 2017 auf 16,50 %, die Kernkapitalquote auf 17,03 % und die Gesamtkapitalquote auf 19,64 %.

Verwendung von Finanzinstrumenten

Die Verwendung von Finanzinstrumenten wird im Anhang des Oberbank Konzerns detailliert dargestellt.

Konzernlagebericht

Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

Eigene Aktien

Während des Jahres verfügte die Oberbank kurzfristig über Handelsstände eigener Aktien.

Im Berichtsjahr hat sie 173.634 Stück eigene Stammaktien zum Durchschnittskurs von 75,62 Euro sowie 56.434 Stück eigene Vorzugsaktien zum Durchschnittskurs von 64,30 Euro erworben, denen Verkäufe von 191.508 Stück eigener Stammaktien zum Durchschnittskurs von 74,24 Euro und 46.847 Stück eigener Vorzugsaktien zum Durchschnittskurs von 62,35 Euro gegenüberstanden.

Die aus dem Verkauf erzielten Erlöse wurden den Betriebsmitteln zugeführt.

Zum Bilanzstichtag hatte die Oberbank 7.050 Stück eigene Stammaktien und 13.076 Stück eigene Vorzugsaktien im Bestand.

Der höchste Stand im Laufe des Jahres 2017 erreichte 0,25 % vom Grundkapital.

Forschung und Entwicklung

Auf der Basis der Bedürfnisse ihrer KundInnen entwickelt die Oberbank individuelle Finanzdienstleistungen im Finanzierungs- und Anlagebereich. In der Forschung und Entwicklung im klassischen Sinn ist sie jedoch nicht tätig.

Wesentliche Ereignisse seit dem Ende des Geschäftsjahres

Nach dem Ende des Geschäftsjahres 2017 ist es zu keinen wesentlichen Ereignissen gekommen.

Konzernlagebericht

Ausblick 2018

Solides Wachstum der Weltwirtschaft, Europa und USA wachsen synchron

Die Weltwirtschaft wird sich nach den jüngsten Prognosen 2018 mit 3,7 % Wachstum robust entwickeln, nach 3,6 % Wachstum 2017. Das bedeutet für die international tätigen Unternehmen ein solides Umfeld.

Das Wirtschaftswachstum in den USA, in der EU und im Euroraum wird bei jeweils 2,4 % liegen.

In Mittel- und Osteuropa soll die Wirtschaft 2018 stärker wachsen als in Westeuropa. In den drei „Oberbank-Ländern“ Tschechien, Ungarn und der Slowakei werden BIP-Zuwächse von rund 3,5 % erwartet.

Chinas Wirtschaft wird mit über 6 % weiterhin deutlich stärker als die westlichen Industrienationen wachsen, im Vergleich zum Durchschnitt der Vorjahre zeichnet sich aber eine weitere Wachstumsverlangsamung ab.

Wachstum in Österreich wieder über dem EU-Durchschnitt

Österreich wird 2018 mit erwarteten 3,0 % Wirtschaftswachstum klar über dem Durchschnitt des Euroraumes liegen. Der private Konsum entwickelt sich mit + 1,7 % geringfügig besser als 2017, die Investitionen der Unternehmen werden mit + 3,3 % deutlich unter dem Ausnahmejahr 2017 liegen (+ 5,3 %).

Die Inflation wird bei 2,0 % und damit nahe der Zielmarke der EZB erwartet.

Die Arbeitslosigkeit wird in Österreich bei 5,4 % liegen und damit weiter leicht zurückgehen.

Die Leistungsbilanz ist 2018 weiterhin positiv, das Budgetdefizit geht auf 0,4 % des BIP zurück.

Zinsen / Wechselkurse / Börsen

Die Zinsen werden 2018 auf niedrigem Niveau bleiben, sowohl auf dem Geld- als auch auf dem Kapitalmarkt.

Der Euro wird gegenüber anderen Leitwährungen 2018 stark erwartet. Gegenüber dem US-Dollar hängt die Entwicklung vor allem mit der Person des US-Präsidenten und mit der Entwicklung im Nordkoreakonflikt zusammen. Zum Schweizer Franken wird der Euro stabil bleiben, solange der Franken nicht wegen politischer Krisen oder Unsicherheiten als Fluchtwährung stärker gefragt wird.

Die Aktienmärkte haben sich in den letzten Jahren sehr gut entwickelt und sollten auch 2018 weiter solide Erträge bieten. Aufgrund der hohen Bewertung sind die Erwartungen aber niedriger als in den letzten Jahren.

Geschäftliche Schwerpunkte der Oberbank

Im beschriebenen Umfeld wird die Oberbank 2018 weiter offensiv agieren. Das Wachstum der Weltwirtschaft und die über dem EU-Durchschnitt liegende Entwicklung in Österreich eröffnen der Oberbank Chancen sowohl im Inlands- als auch im internationalen Geschäft. Die prognostizierten Zuwächse beim privaten Konsum und bei den Unternehmensinvestitionen lassen erwarten, dass die Kreditnachfrage 2018 erfreulich sein wird.

Sowohl beim Kreditvolumen, in erster Linie bei Investitions- und Wohnbaufinanzierungen, als auch bei den Primäreinlagen rechnet die Oberbank 2018 mit einem weiteren Anstieg.

Der Weg des organischen Wachstums wird 2018 fortgesetzt.

In Deutschland werden die Länder Baden Württemberg und Sachsen neu erschlossen, geplant sind acht Filialgründungen (Hanau, Aalen, Esslingen, Reutlingen, Halle a. d. Saale, Chemnitz, Dresden, Leipzig). Darüber hinaus sind eine bis zwei neue Filialen in Wien sowie eine Filialgründung in Budapest budgetiert.

Insgesamt sind damit 2018 zehn oder elf Filialgründungen in Vorbereitung.

Ergebnisentwicklung im Geschäftsjahr 2018

Aufgrund der Unsicherheit hinsichtlich der konjunkturellen Entwicklung ist eine exakte Ergebniseinschätzung für das Jahr 2018 nur schwer möglich. Das Management der Oberbank strebt aber an, das hervorragende Ergebnis des Jahres 2017 zu wiederholen.

Konzernlagebericht / nichtfinanzielle Informationen

Strategie-Review 2017

Die Kerninhalte der 2015 beschlossenen „Strategie 2020“ bleiben gültig:

- Im Mittelpunkt stehen unverändert die Ertragsserhaltung und die weitere Stärkung des Vertriebes.
- Der Wachstumskurs wird fortgesetzt, dabei wird aber das eigenkapitalschonende Wachstum im Vordergrund stehen. Das bedeutet in einigen Märkten die Fokussierung auf ertragreiche Geschäfte.
- Neben der Kreditvergabe werden risikoarme Dienstleistungen wie der Zahlungsverkehr oder das Wertpapiergeschäft an Bedeutung gewinnen.
- Wichtigstes strategisches Ziel ist der Ausbau der Kernkapitalquote.

Das Management der Oberbank hat eine Überarbeitung der Strategie als notwendig angesehen, weil sich das Bankenumfeld laufend ändert, weil die Zielsetzungen für 2020 teilweise schon 2016 erreicht wurden und weil in der ursprünglichen Strategie das Thema „Digitalisierung“ zu wenig berücksichtigt wurde.

Im Strategie-Review 2017 wurden Handlungsfelder definiert, die für die künftige Ertragskraft der Oberbank entscheidend sind.

- Eine zu starke Konzentration auf das Kreditgeschäft würde eine zu starke Belastung des Eigenkapitals bedeuten. Zur weiteren Ertragssteigerung sind also verstärkt Potenziale im Dienstleistungsgeschäft zu nutzen.
- Um die Ertragsbasis zu verbreitern und Konzentrationsrisiken zu vermeiden sind alle Potenziale in der Businesskunden-Gewinnung zu heben.
- Im Privatkundengeschäft bietet das Aktivgeschäft ein sehr gutes Risiko-/Ertragsverhältnis.
- Neukundengewinnung, Bestandskundendurchdringung und Empfehlungsmanagement sind die Voraussetzungen dafür, um in Beratung *und* Verkauf erfolgreich zu sein.
- Das definierte Rentabilitätsziel von 8 - 10 % RoE ist nur zu erreichen, wenn die Oberbank ihren Wachstumskurs konsequent vorantreibt.
- Genau so wichtig wie die Filialexpansion ist die Integration der neuen Märkte.
- Rund 80 % der KundInnen sind mit dem digitalen Angebot der Oberbank zufrieden, das bedeutet noch „Luft nach oben“.
- Die Risikosituation der Oberbank ist exzellent, künftig wird es aber noch stärker auf die Risiko-Früherkennung ankommen.
- Die Kosteneffizienz der Oberbank ist herausragend; ein nachhaltiges Kostenmanagement ist aber weiterhin notwendig.

Strategie und Geschäftsmodell der Oberbank haben sich bewährt und als krisenresistent erwiesen, deshalb ist keine grundlegende Neuausrichtung notwendig.

Die überarbeitete Strategie ist vielmehr eine Weiterentwicklung der bestehenden Strategie. Sie baut unverändert auf den Werten, der Unternehmenskultur und den strategischen Zielen der Oberbank auf, trägt aber geänderten Marktbedingungen und neuen Markttrends Rechnung.

Konzernlagebericht / nichtfinanzielle Informationen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ein Schlüsselfaktor für den nachhaltigen Erfolg der Oberbank sind ihre engagierten, kompetenten und verkaufsorientierten MitarbeiterInnen. In der HR-Strategie 2020 sind strategische Handlungsfelder wie „Recruiting & Retention“, „Führung & Entwicklung“ sowie „Lernen & Ausbildung“ ausformuliert, die dazu definierten Maßnahmen werden konsequent abgearbeitet.

Recruiting & Retention

Die Oberbank ist ein attraktiver Arbeitgeber und erhält hervorragende Bewertungen auf der Internetplattform „kununu“. Das Fachmagazin „trend“ hat die Oberbank als „Bester Arbeitgeber der Banken und Finanzdienstleister 2017“ ausgezeichnet.

Im vergangenen Geschäftsjahr fand die dritte konzernweite Zufriedenheitsbefragung aller MitarbeiterInnen statt. Die Ergebnisse zeigen dass es der Oberbank sehr gut gelingt, Leistungsbereitschaft, Engagement und Bindung der MitarbeiterInnen auf hohem Niveau zu halten. Die konsequent gelebten Unternehmenswerte und das auf Selbständigkeit und Unabhängigkeit ausgerichtete Geschäftsmodell wirken nachhaltig positiv und motivieren – auch vor dem Hintergrund des weiter steigenden Leistungs- und Erfolgsdrucks.

Oberbank-MitarbeiterInnen (IFRS) sind durchschnittlich 13 Jahre beschäftigt, vor allem die Führungskräfte sind sehr eng mit der Oberbank verbunden. Diese langjährigen Mitarbeiterbeziehungen sind sehr wichtig, da sie auch dauerhafte Kundenbeziehungen ermöglichen.

Die Fluktuationsrate war 2017 mit 6,9 % weiterhin auf sehr günstigem Niveau und unterscheidet sich deutlich positiv vom gesamten Arbeitsmarkt.



Lernen & Ausbildung

In einer Umgebung, die sich schnell und ständig verändert, ist lebenslanges Lernen eine Notwendigkeit und in der Oberbank ist es tief verankert. Das ständig modernisierte und aktualisierte Aus- und Weiterbildungsangebot wird im Wege der Führungskräfte gesteuert, von den MitarbeiterInnen eigenverantwortlich genutzt und sehr gut angenommen.

Höchste Beratungs- und Verkaufskompetenz werden regelmäßig und immer wieder trainiert und mit individuellen Verkaufcoachings vertieft und gefestigt.

Im Private Banking setzt die Oberbank seit Mitte 2017 in einem eigenen Projekt eine Veränderung und Verstärkung der Verkaufskultur erfolgreich um; auch die Neuerungen in Zusammenhang mit MiFID II wurden in die Trainings eingebaut. Die Adaptierung der Prozesse und des Ausbildungsangebotes in den Segmenten „Firmenkunden“ und „Privatkunden“ steht für 2018 auf dem Programm.

Neben Maßnahmen zur Steigerung der sozialen und persönlichen Kompetenzen gehören Ausbildungsinitiativen im fachlichen und rechtlichen Bereich zur Selbstverständlichkeit: neben Präsenztrainings lernen und zertifizieren sich die MitarbeiterInnen hier über weite Teile (z. B. Geldwäsche, Compliance, FATCA, CRS u. a.) bereits im Wege von e-learnings und Webinaren.

2017 wurden rund 1,7 Mio. Euro in ein hochwertiges und diversifiziertes Ausbildungsangebot investiert.

Führung & Entwicklung

„Führung“ wird in der Oberbank in den Ausprägungen „Management“ und „Leadership“ verstanden und ist zu einer eigenen Marke geworden. Gelungene Führung wirkt nachhaltig und wird daher im Verständnis der Oberbank ständig weiterentwickelt.

Die Oberbank-Führungskräfte sind auch erste Personalentwickler vor Ort und haben in den einheitlich definierten Führungsstandards Orientierung für ihr tägliches Handeln. Die darin geforderten Kompetenzen und

Konzernlagebericht / nichtfinanzielle Informationen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

deren Umsetzung werden in der Oberbank-Führungskräfte-Akademie in Kooperation mit der LIMAK Austrian Business School trainiert. Die Evaluierung der geforderten Führungsqualitäten erfolgt im Rahmen der jährlichen MbO-Gespräche.

Mit einem 2017 erneuerten MbO-System, dem zentralen Führungsinstrument, legt die Oberbank den Fokus verstärkt auf die Entwicklung der MitarbeiterInnen und die Identifikation von Potenzialen: Personalentwicklung aus den eigenen Reihen ist besonders wichtig und es können rund 80 % der frei werdenden Führungspositionen intern nachbesetzt werden.

Personalentwicklung ist das zentrale Thema in den MbO- und HR-Check-Gesprächen. Seit 2017 werden jährlich 10 - 15 junge Top-Potentials auch durch ein neu konzipiertes Potenzialentwicklungsprogramm (POP) auf eine mögliche künftige Führungsrolle vorbereitet.

„Aktie Gesundheit“

Mit dem Projekt „Aktie Gesundheit“ bietet die Oberbank seit 2010 allen MitarbeiterInnen ein Programm, mit dem sie ihre Gesundheit aktiv in die Hand nehmen können. Mit den drei Schwerpunkten Bewegung, Ernährung und mentale Fitness werden Wege und Initiativen aufgezeigt, diese Bereiche positiv zu beeinflussen.

Die traditionell sehr hohe Gesundheitsquote der Oberbank lag 2017 bei 97,1 %.



„Zukunft Frau 2020“

Mit der erfolgreichen Rezertifizierung „audit berufundfamilie“ 2017 unterstreicht die Oberbank erneut den hohen Stellenwert der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Chancengleichheit für alle MitarbeiterInnen. Ziel bis 2020 ist, dass 40 % aller neu ernannten Führungskräfte weiblich sind.

Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind in der Oberbank günstig. Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, Telearbeit, aktiver Karenzplanung und finanzieller Unterstützung für die Kinderbetreuung leistet die Oberbank einen entscheidenden Beitrag zum Gelingen. Die Teilnahme an Cross Mentoring Programmen des Landes OÖ und der Frauenfachakademie Mondsee, Netzwerkveranstaltungen und spezielle Seminare für Frauen runden das Angebot ab.

Zur Weiterentwicklung der Aktivitäten wurde 2017 ein Analyseworkshop mit der Firma TheRedHouse durchgeführt. Die Erkenntnisse daraus bilden die Basis zur Ableitung weiterer Maßnahmen und deren Umsetzung.



Personenrisiken managen

Die maßgeblichen Personenrisiken sind klar definiert und werden systematisch beobachtet, erfasst und bewertet. Key Risk Indikatoren ermöglichen ein Monitoring, um rechtzeitig Maßnahmen zu setzen und Gefahren und Risiken zu eliminieren oder zu minimieren.

Personalstand

Der durchschnittliche Personalstand im Oberbank Konzern (Angestellte, Vollzeitäquivalent) ist 2017 um eine Person auf 2.050 gestiegen. Die erfolgreiche Filialexpansion in Wien, Ungarn und Deutschland ist der maßgebliche Grund für die Erhöhung. Zusätzlich wurde u. a. aufgrund regulatorischer Anforderungen und zur Verstärkung der Expansion in der Zentrale in Mitarbeiterkapazitäten investiert. Einsparungen wurden parallel dazu unter Nutzung der natürlichen Fluktuation und von Prozessoptimierungen v. a. in zentralen Bereichen sowie in den Servicebereichen der Filialen weiter vorangetrieben.

Konzernlagebericht

Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Unternehmensprofil und Geschäftsmodell

Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und deren Ergebnisse

Ombudsstelle, Beschwerdemanagement

Steuermoral

Compliance

IT-Sicherheit

Business Continuity Management

Wesentliche Risiken und deren Handhabung

Risikobericht

Richtlinien zur Minimierung des Risikos bei der Kreditvergabe

Human Resources-Risiken

Leistungsindikatoren

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen

Umweltbezogene Kennzahlen

Kennzahlen zur Steuerleistung

Thematische Aspekte

Ökologische Belange

Ökonomische Belange

Soziale Belange

Menschenrechte

Arbeitnehmerbelange

Diversität in den Leitungs- und Kontrollorganen

Zugrundeliegende Leitlinien und Leitsätze

Die Oberbank ist ein multinationales Unternehmen, dessen Filialnetz 161 Filialen umfasst und sich über Österreich (Oberösterreich, Salzburg, Niederösterreich und Wien), Deutschland (Bayern, Hessen und Thüringen), Tschechien, Ungarn und die Slowakei erstreckt. Auf Grund dieser Tatsache hat man sich bei der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes an den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen orientiert. Weiters basiert dieser Bericht auf den Leitlinien für die Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen der Europäischen Kommission.

Unternehmensprofil und Geschäftsmodell

Unternehmensgeschichte und strategische Ausrichtung

Oberbank-Geschichte kurzgefasst

Am 13.4.1869 wurde in Linz die Gründung der „Bank für Ober-Oesterreich und Salzburg“ beschlossen.

Als Gründungsdatum wurde der 1.7.1869 festgelegt, als Sitz der Gesellschaft Linz.

1920 wurde das Land Oberösterreich als Aktionär gewonnen, 1921 die Bayerische Vereinsbank. 1929 wurde die Creditanstalt für Handel und Gewerbe (CA) Mehrheitseigentümerin der Oberbank.

Nach dem zweiten Weltkrieg teilte die CA 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 drei Banken eng zusammen, gemeinsame Tochterunternehmen wie die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft oder die DREI-BANKEN-EDV Gesellschaft sind besonders erfolgreich. In der ALPENLÄNDISCHE GARANTIE-GESELLSCHAFT (ALGAR) sichern die drei Banken Großkreditrisiken ab.

Der eigenständige Marktauftritt der drei Banken wird durch diese Zusammenarbeit nicht beeinträchtigt.

Ab 1955 nahm die Oberbank mit der Gewinnung von PrivatkundInnen einen starken Aufschwung.

Die Entgegennahme privater Spareinlagen und die Vergabe von Kleinkrediten waren die Basis dafür, dass die Oberbank heute im Firmen- und Privatkundengeschäft zwei starke Standbeine hat.

Seit 1.7.1986 notieren die Oberbank und ihre Schwesterbanken an der Wiener Börse.

Mit dem Börsengang konnten sie sich aus dem Einfluss der CA lösen und eine eigenständige Strategie verfolgen. Heute sind an der Oberbank ihre Schwesterbanken, die UniCredit Bank Austria, Wüstenrot, Generali und ein Großteil der eigenen MitarbeiterInnen beteiligt, rund 36 % der Aktien befinden sich im Streubesitz.

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.

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-Kerngeschäftes darstellt (Immobilien Gesellschaften, Investmentfondsgesellschaft). Eine vollständige Auflistung aller Beteiligungen ist im Kapitel „Konzernabschluss“, Note 56 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 (Muttersgesellschaft 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.

Unternehmensprofil und Geschäftsmodell

Unternehmensgeschichte und strategische Ausrichtung

- 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-EDV Gesellschaft, Einlagensicherung der Banken und Bankiers) oder im Oberbank-Einzugsgebiet besondere regionale Bedeutung haben (diverse Technologie- oder Gründerzentren).

Wertebasierte Strategie

- **Die Absicherung der Selbständigkeit und Unabhängigkeit ist das oberste Ziel der Oberbank.**
Nur durch das Erreichen dieses Zieles 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 attraktiven Regionen. Ende 2017 führte die Oberbank 161 Filialen: 46 in Oberösterreich, 14 in Salzburg, 37 in Niederösterreich und Wien, 64 in Deutschland, Tschechien, Ungarn und der Slowakei.
- **Die Oberbank geht nur Risiken ein, die sie aus eigener Kraft bewältigen kann.**
Das Risiko soll auf niedrigem Niveau stabilisiert werden.
- **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, laufende Rationalisierungsprojekte und eine Verlagerung von Ressourcen aus der Verwaltung in den Vertrieb ermöglichen eine laufende Verbesserung der Ertragskraft und sorgen für konstant gute Rentabilitätskennziffern.

Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und deren Ergebnisse

Beschwerdemanagement, Steuermoral, Compliance, IT-Sicherheit, Business Continuity Management

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 eine streitige Auseinandersetzung 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 entweder 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 entsprechend zu konkretisieren und die zur Abklärung erforderlichen Informationen (z. B. Kontonummer, betroffene Filiale) und Unterlagen (z. B. 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/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 Personen) 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

Tätigkeitsbericht der Ombudsstelle für den Zeitraum 1.1.2017 – 31.12.2017

Das Joint Committee der drei europäischen Aufsichtsbehörden (ESMA, Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde; EBA, Europäische Bankenaufsichtsbehörde; 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**

Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und deren Ergebnisse

Beschwerdemanagement, Steuermoral, Compliance, IT-Sicherheit, Business Continuity Management

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 – siehe Pkt. III. Meldepflicht

- **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 Kunden und Geschäftspartner einzurichten, um wiederholt auftretende sowie potentielle rechtliche und operationelle Risiken feststellen, analysieren und beheben zu können“.

Definition des Begriffes „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 Begehren 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 in der Oberbank durch die Abteilung RUC in Abstimmung mit den Abteilungen RIS und SEK (Ombudsstelle).

Aufgrund der Tatsache, dass sich die Schaffung der technischen Voraussetzungen für die Einmeldung bei der OeNB verzögerte, wurde die Übermittlungsfrist bis Ende April 2017 erstreckt.

Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und deren Ergebnisse

Beschwerdemanagement, Steuermoral, Compliance, IT-Sicherheit, Business Continuity Management

Entwicklung der Beschwerdefälle

Im Tätigkeitszeitraum 1.1.2017 bis 31.12.2017 gab es um 13 % weniger Beschwerdefälle als im Jahr 2016, die von der Ombudsstelle bearbeitet werden mussten.

Steuermoral

Steuermoral und Steuerehrlichkeit sind wichtige Bestandteile des gesellschaftlichen Zusammenhaltes.

Die Oberbank hat zu keinem Zeitpunkt Offshore-Banking-Lösungen aktiv 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 Kapitalzu- 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 oben genannten Themen geschult. Zahlreiche Kundeninformationsblätter, die die BeraterInnen den KundInnen gerne auf Anfrage aushändigen, klären über die genannten Themen 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 und der nationalen Gesetzgeber und Behörden ausgesprochen ernst. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung bedrohen die europäischen Werte und bedürfen daher konsequenter Maßnahmen, um ihnen mit den Möglichkeiten und Instrumenten auch von Kreditinstituten entgegenzuwirken und sie soweit wie möglich bereits in ihren Ansätzen zu bekämpfen.

Im Bereich Geldwäscheprevention und Embargos erfolgte 2017 in der Oberbank eine personelle Aufstockung. Wesentliche neue Herausforderungen sind die Umsetzung des österreichischen FM-GwG sowie des WIEReG basierend auf der 4. EU-Geldwäscherichtlinie 2015/849.

Die Sicherstellung der Einhaltung dieser strengen Rechtsvorschriften erfolgt einerseits durch strenge interne Regelwerke (Handbuch Geldwäscheprevention, 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 der Systeme die hausinterne, oberbankspezifische Risikoanalyse dar.

Das tägliche Transaktionsmonitoring hinsichtlich geldwäscherelevanter Vorfälle 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 Sachverhaltes oder das Durchführen einer Geldwäsche- bzw. Terrorismusverdachtsmeldung an die Geldwäschemeldestelle im Innenministerium (Financial Intelligence Unit).

Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und deren Ergebnisse

Beschwerdemanagement, Steuermoral, Compliance, IT-Sicherheit, Business Continuity Management

Das Tool Siron KYC dient der Feststellung einer potentiellen PEP – Eigenschaft der KundInnen sowie dem Ausschluss des Bestehens eines etwaigen Embargobezuges. 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 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 oder Geografie / Länderrisiko sowie die Art der avisierten Transaktionen zu Stande und bezieht sich auf neue Geschäftsbeziehungen sowohl zu Firmen- als auch zu 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.

Geldwäscheverdachtsmeldungen

Die Oberbank übermittelte im Geschäftsjahr 2017 insgesamt 23 Geldwäscheverdachtsmeldungen.

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, welche Möglichkeiten und Anreize für fraudulentes Fehlverhalten bereits im Ansatz 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, welche nach den Erkenntnissen aus historischen Betrugsversuchen kalibrieren, den Zahlungsverkehr real-time screenen und auffällige Zahlungstransaktionen überwachen, auffällig machen und gegebenenfalls einer manuellen Bearbeitung zuweisen. Damit versucht die Oberbank ihre KundInnen bestmöglich zu schützen, sie vor Verlusten

Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und deren Ergebnisse

Beschwerdemanagement, Steuermoral, Compliance, IT-Sicherheit, Business Continuity Management

und Schäden bei der Abwicklung ihrer finanziellen Angelegenheiten zu bewahren und dem Vertrauen der AnlegerInnen gerecht zu werden.

Wertpapier-Compliance

Im Bereich der Wertpapier-Compliance hat die Oberbank seit Anfang 2017 das automationsunterstützte Wertpapier-Compliance-Tool „cConform“ produktiv im Einsatz. Dieses IT-Tool dient der Risikominimierung durch rasche und zielorientierte Aufdeckung von börserechtlichen Malversationen, insbesondere Marktmanipulationen oder Insidergeschäften. 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 Insiderliste, 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.

Neben dem automationsunterstützten Wertpapier-Compliance-Tool „cConform“ verfügt die Oberbank selbstverständlich auch über ein umfassendes internes Regelwerk zum Thema Compliance. In diesem Compliance-Handbuch der Oberbank 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 somit für sämtliche MitarbeiterInnen jederzeit einzusehen. Die inhaltlichen Kenntnisse des Compliance-Handbuches werden bei sämtlichen MitarbeiterInnen durch jährlich verpflichtende eLearning-Kurse abgeprüft.

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

Im Jahr 2017 mussten von der Oberbank keine Meldungen von verdächtigen Wertpapieraufträgen oder -geschäften an die Finanzmarktaufsicht (FMA) aufgrund marktmissbräuchlicher Handlungen durchgeführt werden.

IT-Security-Summary: der Umgang mit Cyberbedrohungen

Die Digitalisierung und der Einsatz moderner Technologien sind 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 diese Entwicklung 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 ihnen entgegen zu wirken ist die Implementierung eines Informationssicherheits-Rahmenwerkes unausweichlich. In diesem Rahmenwerk werden Strukturen, Regelungen, Verfahren und Methoden definiert, die zur Steigerung der Informationssicherheit beitragen.

Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und deren Ergebnisse

Beschwerdemanagement, Steuermoral, Compliance, IT-Sicherheit, Business Continuity Management

Informationssicherheitsstrategie der DREI-BANKEN-EDV Gesellschaft (3BEG)

Die Informationssicherheitspolitik der 3BEG ist ein Grundsatzdokument mit langfristiger Auslegung, das die prinzipielle Einstellung der 3BEG 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 Verfügbarkeit und der Integrität von Informationen und Systemen, um die 3BEG und ihre MandantInnen vor Bedrohungen zu schützen.

In der 3BEG 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.

Der Schutz vor und die Erkennung von Cyber-Bedrohungen

Als IT-Dienstleister der Oberbank liegt es in der Verantwortung der 3BEG, 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 die 3BEG ebenso auf eine schnelle und geregelte Reaktion mit klar definierten Zuständigkeiten. In der 3BEG gibt es hierzu Prozesse, die den Umgang mit Sicherheitsvorfällen und die Kommunikation klar definieren.

Security Awareness – Sensibilisierung der MitarbeiterInnen

Da der Mensch oft das Ziel von Angriffen ist, wie etwa von Social Engineering, Fake-President oder von Phishing-Mails, ist es ein Anliegen der 3BEG, die MitarbeiterInnen gezielt über aktuelle Bedrohungen, über den Umgang mit vertraulichen Informationen oder über das Verhalten im Falle eines Angriffes 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.

IT-Security-Summary der 3BEG

Im Jahr 2017 wurden 47 Risiko- und Schutzbedarfsanalysen durchgeführt (2016 waren es 47) und man war mit 20 Revisionen befasst (3BEG-Prüfungen sowie Bankprüfungen mit Auswirkungen auf die 3BEG, 2016 waren es 23). Weiters wurden 21 externe Prüfungen (insbesondere durch die KPMG) durchgeführt (2016 waren es 11). 2017 wurden 90 IT-Störungen und Vorfälle aufgezeigt (2016: 111 Fälle). Zumeist handelte es sich um Systemausfälle bzw. Fehlverarbeitungen. Extern betrug der damit verbundene Schaden 940 Euro (2016: 33.230 Euro). Der dadurch bedingte interne Aufwand belief sich auf 1.400 Stunden (2016: 1.300) in der 3BEG und 80

Konzepte, Due-Diligence-Prozesse und deren Ergebnisse

Beschwerdemanagement, Steuermoral, Compliance, IT-Sicherheit, Business Continuity Management

Stunden (2016: 80) in den 3 Banken. Die Gesamtsumme (externer Schaden plus interner Aufwand, zum Verrechnungssatz bewertet) belief sich auf 119.550 Euro (2016: 136.450 Euro).

Cybercrime-Report

2017 wurde für jedes Quartal ein Cybercrime-Report publiziert. Dieser umfasst 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 Angriffe. Die Reports zeigen, dass keine Ereignisse mit Schäden zu verzeichnen sind und die eingesetzten Abwehrmaßnahmen wirksam sind.

Regulatorien zur IT-Security

2017 war die 3BEG zunehmend mit Regulatorien im IT-Security-Umfeld befasst. Dafür mussten umfassende Dokumente zusammengestellt bzw. neu erstellt werden. Dies wird sich auch 2018 fortsetzen.

1. EBA PSD 2 Richtlinie zur Meldung schwerwiegender Vorfälle;
2. EBA ICT Guidelines;
3. NIS Richtlinie.

Die Funktion der Backups wurde 2017 zwei Mal getestet

Business Continuity Management

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

Wesentliche Risiken und deren Handhabung

Risikobericht, Human Resources-Risiken

Risikobericht

Die gezielte Übernahme von Risiken stellt ein wesentliches Merkmal des Bankgeschäftes 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 Kreditinstitutes und misst, analysiert, überwacht und berichtet alle wesentlichen Risiken der Oberbank. Das Reporting erfolgt an den Aufsichtsrat, den Vorstand, das APM-Komitee sowie die betroffenen AbteilungsleiterInnen bzw. MitarbeiterInnen. Die Abteilung Strategisches Risikomanagement 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 dazugehörigen Prozessen ist in der Abteilung Rechnungswesen und Controlling angesiedelt. Einzelne Teilprozesse sind in die Abteilung

Wesentliche Risiken und deren Handhabung

Risikobericht, Human Resources-Risiken

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 4-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.

Wesentliche Risiken und deren Handhabung

Risikobericht, Human Resources-Risiken

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 den deutschen Geschäftsbereichen liegt der Fokus vorwiegend auf der Finanzierung der Industrie und des wirtschaftlichen Mittelstandes, 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 Kreditgeschäftes 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 Marktrisos quantifiziert.

Wesentliche Risiken und deren Handhabung

Risikobericht, Human Resources-Risiken

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 gesteuert. 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 Umfeldes 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 Vertriebsseinheiten (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.

Wesentliche Risiken und deren Handhabung

Risikobericht, Human Resources-Risiken

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

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 das tägliche Liquiditätsmanagement zuständig und trägt die Verantwortung für die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorschriften. Die Abteilung Strategisches Risikomanagement erstellt für das tägliche Liquiditätsmanagement und für den Risikovorstand eine Liquiditätsablaufbilanz für die nächsten 30 bzw. 90 Tage inklusive dem vorhandenen Liquiditätspuffer abzüglich Liquidity-at-Risk als Limit. Die Steuerung der langfristigen bzw. strategischen Liquidität der Oberbank liegt in der Zuständigkeit des Vorstandes 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 Institutes 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 Szenarioanalysen 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.

Wesentliche Risiken und deren Handhabung

Risikobericht, Human Resources-Risiken

Richtlinien zur Minimierung des Risikos bei Kreditentscheidungen

- Vier-Augen-Prinzip;
- starkes Gewicht der Bonitätsbeurteilung, d. h. eine positive Unternehmensentwicklung steht gegenüber der Besicherung im Vordergrund;
- keine Kredite an kriminelle oder radikale Organisationen oder Vergleichbares;
- keine Bankgeschäfte, die Bestechung erfordern;
- keine bewusste Unterstützung von Exporten geschützter oder verbotener Waren;
- bei Fremdwährungskrediten sind sowohl das Wechselkurs- als auch das Zinsrisiko entsprechend zu berücksichtigen (insbesondere müssen Zins- und Kapitaltilgungsfähigkeit auch in eigener Währung gegeben sein) sowie die Einhaltung der aktuellen Mindeststandards für Fremdwährungskredite;
- Finanzierungen reiner Margin-Trades (Spekulationsgeschäfte) sind nur in begründeten Fällen zulässig, dabei ist besonderes Augenmerk auf die Bonität und das entsprechende Sachverständnis der KundInnen zu legen;
- Finanzierungen von Oberbank-Eigenkapitalinstrumenten sind untersagt.

Human Resources-Risiken

Steuerung der Human Resources-Risiken

Zur Steuerung der HR-Risiken wurden als Key Risk Indikatoren die Fluktuationsrate und die Krankenstandsquote, Budgetwerte (v. a. Überstunden und Urlaubsstände) sowie die Anzahl der Arbeitszeitgesetz-Überschreitungen definiert. Sie werden jeder Organisationseinheit quartalsweise reportet, werden gemeinsam erörtert und sind Bestand des OpRisk-Managements der Gesamtbank.

Als Handlungsfelder der Oberbank-HR-Strategie wurden „Unternehmens- und Führungskultur“, „Attraktiver Arbeitgeber“, „Lernen & Ausbildung“, „Talentmanagement & Potenzialentwicklung“, „Wachstum und Expansion“ sowie „HR Core Prozesse“ 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.

Wesentliche Personen-Risiken sind:

- Ansprüche von MitarbeiterInnen oder Dritten, die sich nicht bereits aus der Erfüllung der gesetzlichen, kollektiven oder vertraglichen Rahmenbedingungen ergeben;
- Verluste infolge Nicht- oder Falschbesetzung erforderlicher Schlüsselpositionen;
- Verluste aufgrund vorübergehender oder dauerhafter, ungeplanter Ausfälle;
- Verluste aufgrund nicht gewollter Fluktuation oder mangelnder Aus- und Weiterbildung.

Die wesentlichen Key Risk Indikatoren wie Fluktuationsrate und Krankenstandsquote lagen Ende 2017 weiterhin auf einem sehr günstigen Niveau.

Auch die erfreulichen Ergebnisse der im September 2017 durchgeführten Mitarbeiterbefragung zeigen dass es die Oberbank sehr gut schafft, Anspruchsniveau, Leistungsbereitschaft, Engagement und auch die Bindung der MitarbeiterInnen auf hohem Niveau zu halten.

Wichtigste Leistungsindikatoren

MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen (Quelle: ÖGUT - Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik / Austrian Society for Environment and Technology)

Oberbank Konzern	2017	2016
Anzahl MitarbeiterInnen gesamt	2.330	2.283
davon unter 30 Jahren	380	388
davon zwischen 30 und 50 Jahren	1.395	1.363
davon über 50 Jahren	555	532
Anzahl Frauen gesamt	1.354	1.330
Anzahl Männer gesamt	976	953
Vollzeitäquivalent	2.085	2.047
Anzahl Personen in Führungspositionen (Geschäftsführung bis inkl. TeamleiterInnen)	406	399
davon unter 30 Jahren	6	5
davon zwischen 30 und 50 Jahren	246	245
davon über 50 Jahren	154	149
Anzahl Frauen in Führungspositionen	88	86
Dienstalterssumme aller MitarbeiterInnen (inkl. Karenzierte)	32.025	32.566
Dienstalterssumme aller Mitarbeiterinnen	18.853	18.904
Dienstalterssumme aller Mitarbeiter	13.172	13.661
Lebensalterssumme aller MitarbeiterInnen (inkl. Karenzierte)	102.796	100.294
Lebensalterssumme aller Mitarbeiterinnen	60.418	59.006
Lebensalterssumme aller Mitarbeiter	42.378	41.288
Anzahl MitarbeiterInnen mit Behinderung	43	45

Wichtigste Leistungsindikatoren
MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

Anzahl der Vollzeitbeschäftigten	1.710	1.688
davon unter 30 Jahren	354	357
davon zwischen 30 und 50 Jahren	937	929
davon über 50 Jahren	419	402
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten	625	595
davon unter 30 Jahren	27	31
davon zwischen 30 und 50 Jahren	460	434
davon über 50 Jahren	138	130
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen	773	772
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen	581	558
Anzahl der Vollzeitbeschäftigten in Führungspositionen (GeschäftsführerInnen, Abteilungs- und GeschäftsbereichsleiterInnen)	38	37
davon Frauen	3	3
Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen (GeschäftsführerInnen, Abteilungs- und GeschäftsbereichsleiterInnen)	0	0
davon Frauen	0	0
Anzahl der MitarbeiterInnen, die das Unternehmen im letzten Jahr verlassen haben	159	136
davon Frauen	90	69
davon unter 30 Jahren	58	54
davon zwischen 30 und 50 Jahren	86	70
davon über 50 Jahren	15	12

Wichtigste Leistungsindikatoren

MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

Von allen MitarbeiterInnen in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	10.848	-
von MitarbeiterInnen in Anspruch genommene Ausbildungstage	5.438	-
von Mitarbeitern in Anspruch genommene Ausbildungstage	5.410	-
von Personen unter 30 Jahren in Anspruch genommene Ausbildungstage	3.027	-
von Personen zwischen 30 und 50 Jahren in Anspruch genommene Ausbildungstage	6.021	-
von Personen über 50 Jahren in Anspruch genommene Ausbildungstage	1.800	-
Neueinstellungen im letzten Jahr	232	166
davon Frauen	116	88
Neueinstellungen von Personen unter 30 Jahren	105	84
Neueinstellungen von Personen zwischen 30 und 50 Jahren	118	72
Neueinstellungen von Personen über 50 Jahren	9	10
Anzahl aller MitarbeiterInnen in Karenz	100	101
gesamte Karenzdauer aller MitarbeiterInnen in Karenz	483	564
Anzahl der Frauen in Karenz	82	88
gesamte Karenzdauer aller Frauen in Karenz	456	542
Anzahl der Frauen die nach Rückkehr aus der Karenz Elternteilzeit beanspruchen	38	29
Anzahl der Männer in Karenz	18	13
gesamte Karenzdauer aller Männer in Karenz	27	22
Anzahl der Männer die nach Rückkehr aus der Karenz Elternteilzeit beanspruchen	0	0
Gesamte Krankenstandstage aller MitarbeiterInnen	16.423	16.536
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen unter 30 Jahren	2.822	2.653
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen zwischen 30 und 50 Jahren	8.423	8.647
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen über 50 Jahren	5.178	5.236

Wichtigste Leistungsindikatoren

MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

Umweltbezogene Kennzahlen (Quelle: ÖGUT - Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik / Austrian Society for Environment and Technology)

Oberbank Konzern		2017	2016	2015	Anmerkungen
Gesamtverbrauch Papier	Gesamtverbrauch Papier (in kg/a)	117.923	122.188	122.941	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, Endlospapier, sonstige Materialien, die im Kundenbereich eingesetzt werden (Werbedrucksachen, Publikationen etc.), Postzugang an Briefen, Zeitschriften, Bücher.
	Gesamtverbrauch Papier (in Blatt/a)	23.584.600	24.437.600	24.588.200	1 Blatt sind 5 Gramm
Papierarten	ECF oder chloorgebleichtes Papier in %	92	92	92	Die Erhebung wird getrennt nach Recyclingpapier und TCF-Papier und ECF-Papier durchgeführt.
	Recycling-Papier und TCF/ECF/chlorfrei gebleichtes Papier (z. B. Nautilus) in %	8	8	8	
Wasserverbrauch	Wasserverbrauch (in l/Tag)	81.442	77.739	82.445	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. Es werden 250 Tage pro Jahr angenommen.
	Kommt eine Grau-, Schwarz- oder Regenwassernutzung zum Einsatz (JA / NEIN)	Nein	Nein	Nein	
	Gibt es bestimmte große Verbraucher (z. B. Betriebsküche, Garten etc.)	Betriebsküche	Betriebsküche	Betriebsküche	
Abfallaufkommen	Abfallaufkommen (in kg/a)	539.951	533.535	540.280	Die Kennzahl wird aus den gesamt anfallenden Abfallmengen in Kilogramm der Fraktionen Altstoffe, gefährlicher Abfall (bzw. Spezialabfall) sowie Restmüll ermittelt.
	Restmüll (in kg/a)	248.788	243.414	252.019	
	Altpapier (in kg/a)	254.463	253.297	249.070	
	Kommt Computer-Leasing zum Einsatz (JA / NEIN)	Nein	Nein	Nein	
Abfallarten	Altpapier und Kartonagen als Wertstoff (in %)	47,00	47,00	46,00	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	47,00	
	Gefährlicher Abfall bzw. Spezialabfall (in %)	0,00	0,00	0,00	
	Elektronikschrott (in %)	0,00	0,00	0,00	
Geschäftsverkehr	PKW (in km/a)	6.567.635	6.600.862	6.470.919	In dieser Kennzahl werden alle von den ArbeitgeberInnen veranlassten Dienstreisen einbezogen. Der Pendlerverkehr zur Arbeitsstelle sowie Reisen von KundInnen und ZulieferInnen sind nicht mit einzubeziehen. Für ein Jahr werden 250 Arbeitstage angenommen.

Wichtigste Leistungsindikatoren
MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

Daten zum Steueraufwand (ohne latente Steuern)

Oberbank Konzern	AT		DE		CZ		HU		SK	
	2017	2016								
Steuern vom Einkommen in Tsd. €	-42.406	-28.996	-1.935	-1.232	-3.389	-2.548	-1.425	-915	-398	-217
Bankenabgabe in Tsd. €	-2.689	-37.772	0	0	0	0	-318	-68	-407	-324

In der Bankenabgabe für 2016 ist eine Sonderzahlung in Höhe von 23.902 Tsd. Euro enthalten, die der Oberbank Konzern im GJ 2016 in vollem Ausmaß leistete.

Oberbank Konzern	2017 in Mio. €	2016 in Mio. €
Dotierung Einlagensicherungsfonds	4,2	4,0
Beiträge Abwicklungsfonds	6,0	6,6

Thematische Aspekte

Ökologische Belange

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.

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 „Energieutrales 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 Bestandsgebäude 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 Ventilator Drehzahl 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.

Thematische Aspekte

Ökologische Belange

Wärmepumpe (2014)

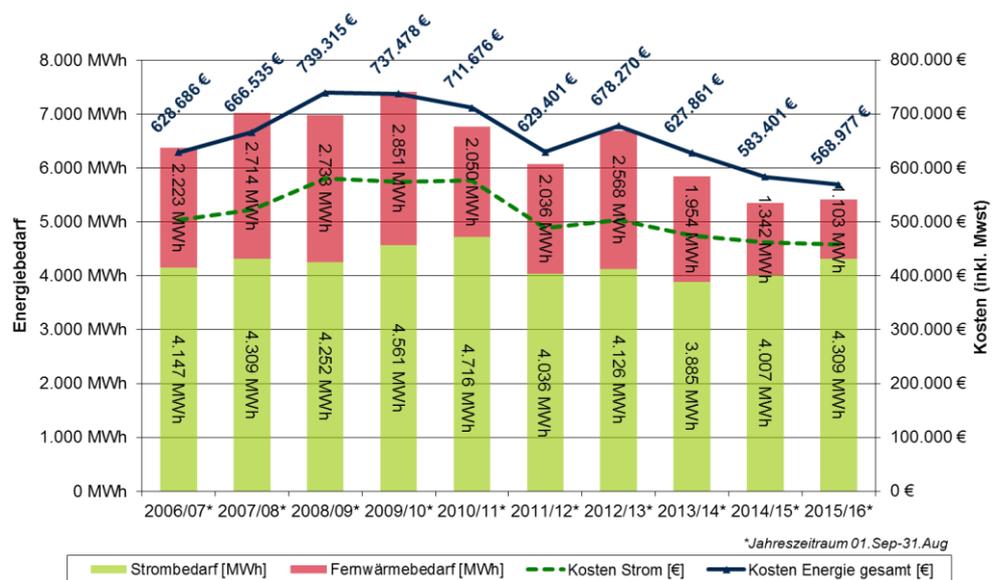
Die Wärmepumpe wurde herangezogen, um anstelle der Fernwärme die Grundlast der Wärmebereitstellung zu übernehmen. Es ergeben sich hier mehrere Vorteile:

- Grundwasser- und Abwärmenutzung für Heizzwecke;
- Reduktion Leistungspreis Fernwärme;
- Optimierung Brunnenwassertemperatur.

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

Ergebnis: Trotz der wesentlichen Vergrößerung des Gebäudekomplexes wurden der Energieverbrauch von 2006 bis 2016 um 15 % und der CO₂-Anteil um 60 % reduziert.

Errichtung Donaforum



Thematische Aspekte Ökologische Belange

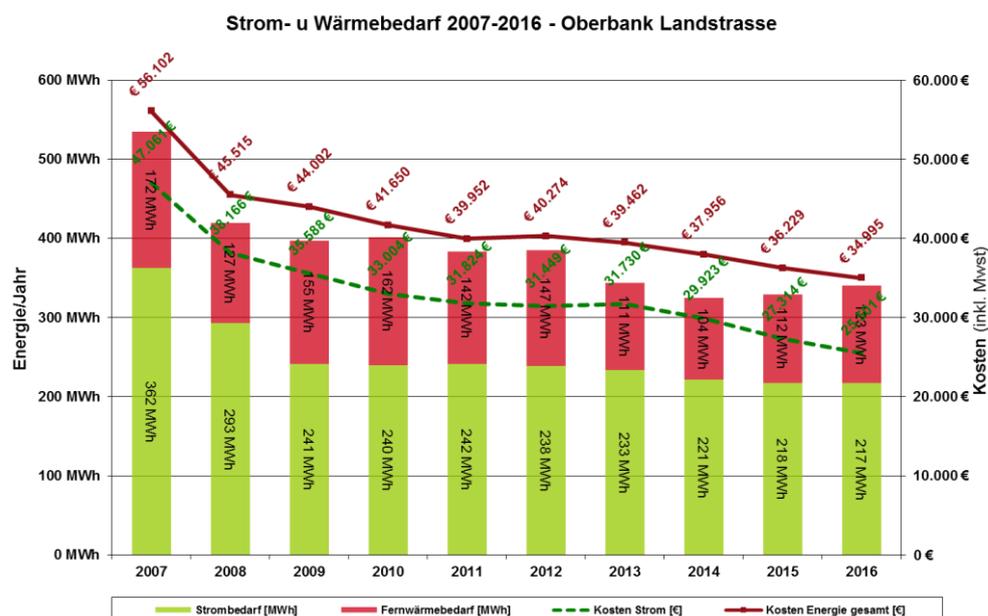
Neubau Untere Donaulände 36 (2015–2017)

Auch beim Neubau wurde auf Energieeffizienz und Nachhaltigkeitsmaßnahmen 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, wie in den bisherigen Projekten, für die weiteren Optimierungen herangezogen.

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

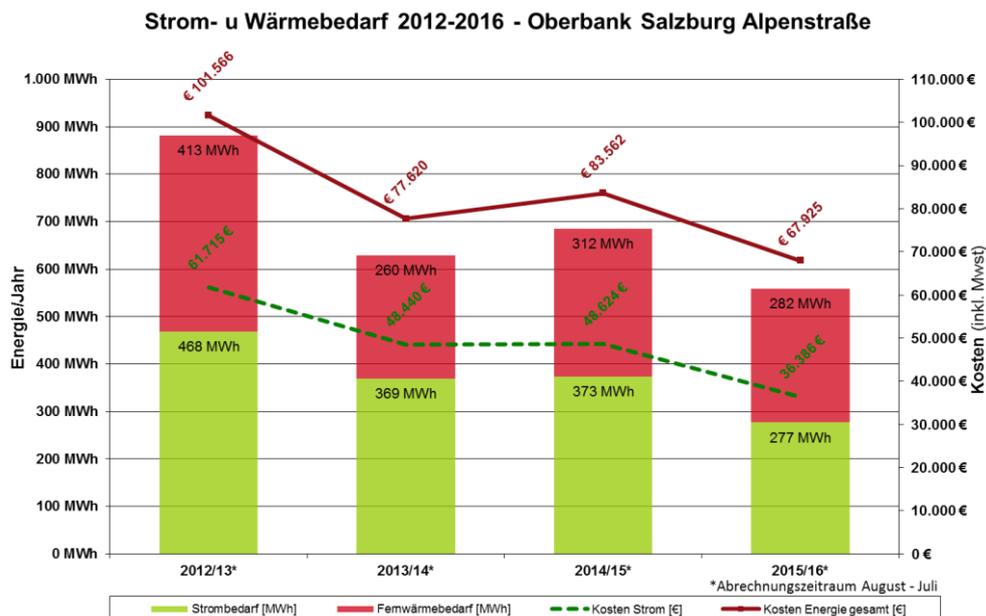
Die durch den Umbau erreichte Einsparung an Fernwärme beträgt etwa 59.000 kWh/a. Auch der Strombedarf konnte durch Optimierung der Kernverbraucher deutlich reduziert werden und die Einsparung beträgt etwa 140.000 kWh/a.

Standort Alpenstraße

Die Filiale Alpenstraße in Salzburg wurde in den Jahren 2014–2016 modernisiert. Dabei wurden auch Effizienzmaßnahmen für die Kernverbraucher umgesetzt und dabei eine Energieeinsparung von 35 % erreicht. 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 beim 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.

Thematische Aspekte Ökologische Belange



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 etwa 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 980 Leuchtstände von konventionellen Leuchtmitteln auf LED umgerüstet. Der Tausch einer Leuchte spart rund 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.

Übersicht Einsparungen

Standort	Energieträger	Einsparung in kWh/a
Donauforum Neubau	Strom	82.000
Donauforum Neubau	Fernwärme	228.000
UDL 28 – Wärmepumpe	Fernwärme	1.000.000
UDL 28 – Server	Strom	250.000
Alpenstraße – Heizung & Lüftung	Strom	76.000
Alpenstraße – Heizung & Lüftung	Fernwärme	130.000
Alpenstraße – LED-Beleuchtung	Strom	100.000
Landstraße – Umbau	Strom	140.000

Thematische Aspekte

Ökologische Belange

Landstraße – Umbau	Fernwärme	59.000
Filialen – Server	Strom	155.700
Filialen – Leuchtständer	Strom	147.659
Gesamt Strom	Strom	951.000
Gesamt Fernwärme	Fernwärme	1.857.000
GESAMTEINSPARUNG	Strom + Fernwärme	2.808 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. Erst wenn das im Einzelfall unökonomisch, unzumutbar oder undurchführbar ist, kann ein anderes Reisemittel verwendet werden. Der Business-Partner sind die ÖBB.

Durch die Einrichtung von Videokonferenzräumen wurde die Anzahl an Dienstreisen ebenfalls deutlich reduziert.

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 dem öffentlichen Verkehrsmittel zur Arbeitsstätte kommen. 40 % der Fahrtkosten der günstigsten Tarifart (das ist in der Regel eine Jahreskarte) werden ersetzt – in Summe ein Aufwand von rund 145 Euro pro MitarbeiterIn im Jahr.

Bienen - eine besonders schützenswerte Spezies

2018 werden am Dach der Oberbank Zentrale vier Bienenvölker angesiedelt.

Bienen sind aufgrund der sich verschlechternden Umweltbedingungen eine besonders schützenswerte Spezies, die für viele Pflanzen eine überlebensnotwendige Rolle im Ökosystem spielt. Sie finden am Standort ideale Lebensbedingungen vor und sind darüber hinaus ein ganz wesentliches Sinnbild für Nachhaltigkeit.

Thematische Aspekte

Ökonomische Belange

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 KundInnen der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft können ihre Finanzmittel in einen Öko- und Ethikfonds veranlagen. Der 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds investiert in Unternehmen, die sich zu nachhaltigem Wirtschaften bekennen. Als Kriterien dafür wurden saubere und erneuerbare Energie, Energieeffizienz, Gesundheit, Wasser, nachhaltiger Konsum, nachhaltige Mobilität sowie Umwelt- und Bildungsdienstleistungen definiert.

Oberbank Finanz-Check

Herzstück des Oberbank Betreuungs- und Beratungskonzeptes im Privatkundengeschäft ist der Finanz-Check, ein ausführliches und umfassendes Kundengespräch. Im Rahmen dieses Gespräches 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.

Oberbank bietet "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 ermitteln, schickte das Münchner Institut jeweils eine Testperson zu 45 Instituten in Deutschland. Auf Basis unterschiedlicher Szenarien wurden die Beratung und die systematische Risikobegrenzung beurteilt. Die Oberbank und 21 weitere Banken wurden mit der Bestnote „Herausragende Vermögensverwaltung“ ausgezeichnet.

Zur Bewertung wurden die schriftlichen Unterlagen, die die Testpersonen erhielten, herangezogen. Diese wurden nach folgenden Kriterien bewertet: Ganzheitlichkeit/Steuern, Kundenorientierung/Verständlichkeit, Risikoaufklärung, Kosten, Transparenz, Portfolio-Struktur und Produktumsetzung. In den Bankentest wurden drei Online-Vermögensverwaltungen und Banken miteinbezogen, die laut einer Private-Banking-Studie einer renommierten Personalberatungsgesellschaft zu den führenden Häusern in den Regionen Berlin, Köln/Düsseldorf/Essen, Frankfurt am Main, Hamburg, München und Stuttgart zählen. Darüber hinaus wurden Institute ausgewählt, die für FOCUS-MONEY aus fachlichen Gründen von besonderem Interesse sind (Sparkassen, private Vermögensverwalter).

Auszeichnungen Börsianer: Oberbank als "Beste Bank in Österreich 2017"

Das Finanzmagazin "Börsianer" hat die besten Unternehmen und Köpfe der Finanzbranche 2017 in Österreich gekürt, unter anderem auch die beste Bank Österreichs und die beste inländische Fondsgesellschaft in Österreich. Der "Börsianer" zeichnete die Oberbank als "Beste Bank in Österreich 2017" und "Beste Universalbank in Österreich 2017" aus.

Thematische Aspekte

Ökonomische Belange

"Börsianer" ist ein auf die Finanzbranche spezialisiertes Fachmagazin mit Sitz in Wien. Das Magazin gilt in Branchenkreisen als wesentliche Informationsquelle über den Finanzsektor, seine Rankings sind ein anerkannter Maßstab in der nationalen Finanzbranche.

Die Auszeichnungen "Beste Finanzunternehmen in Österreich 2017" wurden nach qualitativen und quantitativen Methoden in einem dreisäuligen Scoring-Modell (Peergroup, Kennzahlen, Redaktion) vergeben. Bei Banken wurden als Kennzahlen der Gewinn, die Eigenkapitalrendite, die Cost-Income-Ratio und die Eigenkapitalquote erhoben. Es wurden 140 Finanzunternehmen aus fünf Branchen nominiert. Veröffentlicht wurden 138 Unternehmen, davon 54 Banken. Die Auswertung des gesamten Rankings sowie die Datenanalyse der Kennzahlen wurden von der Wirtschafts- und Steuerberatungskanzlei BDO Austria durchgeführt. Das Ziel des Rankings ist, den KundInnen von Banken, Versicherungen, Fondsgesellschaften und Pensions- und Vorsorgekassen einen Überblick über die besten Unternehmen in Österreich zu geben.

Ausgezeichnete Kundenorientierung

Der „finanz-marketing 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 lag 2017 auch im 11. Jahr der Vergabe mit dem Gütesiegel „Hervorragende Kundenorientierung“ wieder ganz weit vorne und ist unter den 22 Regionalbanken im Ranking 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 angelegt, wie sie die Oberbank auch sich selbst gegenüber anwendet. Ausschlusskriterien sind zum Beispiel Verstöße gegen die Menschenrechte.

Finanzierung von emissionsarmen und ressourcenschonenden Projekten

Viele KundInnen der Oberbank investieren aufgrund der möglichen und in der Beratung angebotenen Umweltförderungen umweltfreundlich (z. B. Wärmepumpe statt Ölheizung). Beispielsweise hat die Oberbank das erste als Passivhaus zertifizierte Hotel Europas finanziert. Die Minimierung der Energieverluste und die Maximierung der Energiegewinne in Verbindung mit einer erheblichen Steigerung des Wohnkomforts stehen bei allen großen Hotel-Projekten, die von der Oberbank finanziert werden, im Vordergrund.

Das Thema Energieeffizienz bzw. Energieeinsparung wird bei der Beratung aktiv mitgedacht. Zudem werden auch entsprechende ressourcenschonende Energieprojekte finanziert. Dazu gehören zwölf Windparks, neun Wasserkraftwerke und sieben Photovoltaikanlagen.

Nachhaltige Wohnbaufinanzierung

Im Bereich der privaten Wohnbau-Finanzierungen werden die KundInnen auch zu diversen ökologischen Förderprogrammen (beispielsweise thermische Sanierung und Photovoltaik) beraten. Alle Wohnbau-SpezialistInnen sind diesbezüglich geschult und werden tourlich über Änderungen und Neuerungen in diesen Themengebieten informiert.

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 Banken weiter. Oberbank, BKS

Thematische Aspekte

Ökonomische Belange

und BTV geben die 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.

Thematische Aspekte

Soziale Belange

Nachhaltigkeit des gesamten Handelns

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

Soziale Verantwortung und Corporate Citizenship

Als erfolgreiches Finanzunternehmen ist sich die Oberbank ihrer sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und übt diese auch in Form von gezielten Sponsorings sehr gewissenhaft aus.

Vorrangig konzentriert sich die Oberbank als Regionalbank auf das Sponsoring von Aktivitäten mit regionalem Bezug in ihrem Einzugsgebiet. Vereinzelt werden aber auch nationale und über die Grenzen hinaus renommierte Aktivitäten von der Oberbank unterstützt.

Die Oberbank hat sich seit vielen Jahren insbesondere als Sponsor in den Bereichen Sport und Kultur stark positioniert – diese Bereiche sind auch die Kernbereiche des Oberbank-Sponsorings.

Gerade in diesen Bereichen tritt die Oberbank als authentischer und glaubwürdiger sowie als nachhaltiger und loyaler Partner auf. Damit ist gemeint dass die Oberbank sich nicht nur als „Geldgeber“ sieht, sondern diese Themen auch lebt (nach innen und nach außen) und ihr Engagement im Sinne eines wechselseitigen Gebens und Nehmens versteht.

Auch ist es der Oberbank ein Anliegen, ihren Werten entsprechend besonders wichtige Projekte nicht nur einmalig sondern langfristig und nachhaltig zu unterstützen.

Abgerundet werden die kulturellen und sportlichen Sponsoring-Engagements um Engagements in verschiedenen anderen Bereichen: soziale & freiwillige Institutionen, Charity & Serviceclubs, öffentliche Einrichtungen, Wirtschaft & Politik, diverse Klein-Sponsorings.

Generell ist zu erwähnen, dass die einzelnen Sponsoring-Projekte sehr gezielt ausgewählt werden. Die Qualität, die angesprochene Zielgruppe und v. a. auch das Image der Aktion müssen zu den von der Oberbank gelebten Werten (Regionalität, Vertrauen, Sicherheit, Partnerschaft, Wertschätzung, Authentizität) und zum öffentlichen Image der Oberbank passen.

Aufwendungen für Sponsoringaktivitäten

2017 unterstützte die Oberbank 494 Projekte mit rund 1,4 Mio. Euro und der Bereitstellung des Donau Forums, vor allem in den Bereichen Sport, Kultur, Soziales, Charity, öffentliche Einrichtungen und Wirtschaft. Besonderes Augenmerk wird dabei Institutionen und Projekten gewidmet, die sich der Förderung und Unterstützung junger Talente widmen, wie der Musikschule der Stadt Linz oder dem Sportverein ULC Linz Oberbank.

Kultur-Sponsoring

Die Oberbank hat sich bereits vor Jahren als Förderer der Kultur positioniert. Das Thema Kultur passt hervorragend zur Oberbank denn es geht darum, gehobene Ansprüche in bester Qualität zu erfüllen.

Thematische Aspekte

Soziale Belange

Das kulturelle Engagement ist historisch gewachsen und in der Oberbank fest verankert. Neben nationalen Großereignissen (Salzburger Festspiele..) liegt der Oberbank insbesondere auch die Förderung regionaler Kultur-Aktivitäten (Musikschule Linz, Wagner Festspiele, Festwochen Salzkammergut....) am Herzen.

Mit dem Sponsoring derartiger Kultur-Ereignisse bekennt sich die Oberbank zu ihrer (regionalen) kulturellen Verantwortung. In der Regel handelt es sich bei den Sponsorings nicht um einmalige Aktionen sondern im Sinne der Oberbank-Werte um längerfristige Partnerschaften. Denn nur so gelingt es der Oberbank sich ehrlich, authentisch und nachhaltig in der Kulturförderung zu positionieren.

Nicht zuletzt wegen des Oberbank Stammsitzes in Linz – der „Europäischen Kulturhauptstadt 2009“ und Sitz des Brucknerorchesters – kommt dem Kultursponsoring in der Oberbank eine besonders hohe Bedeutung zu.

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 auch 2017 Kunstwerke im Wert von 10.000 Euro erworben.

Sport-Sponsoring

Der Oberbank ist das Thema „Fitness und Gesundheit“ seit vielen Jahren ein besonderes Anliegen. Fitness und Gesundheit sind nicht nur körperlich ein erstrebenswerter Zustand, sondern auch in finanzieller Hinsicht.

Als Bank begleitet die Oberbank ihre KundInnen auf dem Weg zur finanziellen Fitness. Mit dem Sponsoring von sportlichen Aktionen unterstützt sie die öffentliche Bewusstseinsbildung sich zu bewegen, um gesund und lange fit zu bleiben. Damit festigt die Oberbank auch ihr Image als dynamische, sportliche, gesunde Bank.

Aus dem sehr umfangreichen Spektrum an Sport-Aktivitäten hat sich die Oberbank ausgewählten Sportarten verschrieben, die besonders die breite Öffentlichkeit ansprechen und daher bei einer größtmöglichen Zielgruppe auf Interesse stoßen – z. B. Laufen, Wandern oder Fußball.

Auch im Bereich Sportsponsoring konzentriert sich die Oberbank auf Bewerbe und Großereignisse in ihrem Einzugsgebiet, wie beispielsweise den „Oberbank Linz Donau Marathon“, die Businessläufe in Linz und Salzburg oder „Lust aufs Wandern“ in Oberösterreich. Auch die Förderung des oberösterreichischen Fußballs liegt der Oberbank am Herzen: mit dem Sponsoring der SV Ried wird eine erfolgreiche Mannschaft aus der Region unterstützt.

Als Sport-Sponsor ist die Oberbank ein besonders authentischer Partner, weil das Thema Fitness und Gesundheit auch nach innen – in Richtung MitarbeiterInnen – täglich gelebt wird. Projekte und Aktionen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind für die Oberbank selbstverständlich.

Sponsoring von sozialen & freiwilligen Institutionen

Durch die Unterstützung von sozialen und freiwilligen Einrichtungen und Institutionen sowie Stiftungen kommt der wirtschaftliche Erfolg der Oberbank auch Personen und Gruppen zugute, die wirtschaftlich nicht so privilegiert sind. Aber 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. Gerade in diesem Bereich ist es für die Oberbank eine Selbstverständlichkeit, sich zu engagieren und etwas von ihrem Erfolg zurückzugeben.

Thematische Aspekte

Soziale Belange

Charity & Serviceclubs

Zum einen unterstützt die Oberbank Charity- und Spendenaktionen von Dritten, zum anderen tritt sie selbst immer wieder als Spender auf – z. B. bei der jährlichen ORF-Aktion „Licht ins Dunkel“.

Auch Serviceclubs wie Lions oder Rotary werden von der Oberbank unterstützt. Diese Aktivitäten runden das direkte Engagement der Oberbank im Bereich der sozialen und freiwilligen Institutionen ab.

Sponsoring öffentlicher Einrichtungen

Für ein funktionierendes gesellschaftliches Zusammenleben und die gesundheitliche und schulische Entwicklung der Menschen sind öffentliche Einrichtungen wie Schulen, Universitäten, Krankenhäuser, Pfarren/Diözesen, Bildungsvereine oder Ausbildungsinstitutionen unerlässlich.

Nur mit einem funktionierenden System an derartigen Einrichtungen wird sichergestellt, dass die Bevölkerung gesundheitlich versorgt und gut ausgebildet ist. Davon profitiert jede Einzelperson, genauso wie jedes Unternehmen. Das ist die Basis für den wirtschaftlichen Erfolg einer Region, eines Landes.

Die Oberbank fördert daher immer wieder auch öffentliche Einrichtungen, weil sie als Regionalbank nur in einer wirtschaftlich erfolgreichen Region zum Wohle der KundInnen und MitarbeiterInnen erfolgreich sein kann.

Unterstützung von wirtschaftlichen und politischen Interessensvertretungen

Um den Erfolg eines Landes zu sichern braucht es ein gut funktionierendes Zusammenspiel von Politik und Wirtschaft. Politische Parteien, wirtschaftliche Vereinigungen und Interessensvertretungen der Unternehmen und der ArbeitnehmerInnen stellen mit ihren Initiativen und Entscheidungen die Weichen für die Zukunft. Mit ihrem Status als regionaler Finanzdienstleister erfüllt die Oberbank eine besonders wichtige Rolle. Die Oberbank fördert daher sehr gezielt wirtschaftlich und politisch ausgerichtete Aktionen, die dem Land, seinen Unternehmen und seinen Menschen zugute kommen.

Thematische Aspekte

Menschenrechte

Respekt vor Menschenrechten

Die Menschenrechte werden von der Oberbank genauestens beachtet, vom Einstellungsgespräch über die Arbeitsphase im Unternehmen bis hin zum Ausscheiden der MitarbeiterInnen. 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.

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 (26 % der MitarbeiterInnen arbeiten in Teilzeit) 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 Frauen und Männern gemacht. Den jährlichen Gehaltsbericht stellt die Oberbank dem Betriebsrat zur Verfügung. Bis dato musste sich die Oberbank mit keinerlei Beanstandungen oder Klagen diesbezüglich auseinandersetzen.

Aufgaben des Oberbank-Betriebsrates

Interessensvertretung für die MitarbeiterInnen, das Erhalten dienstnehmerfreundlicher Rahmenbedingungen, der Abschluss von Betriebsvereinbarungen, arbeitsrechtliche Fragen, Fragen in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsthemen, 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 28 Personen, davon 13 Frauen. Die Betriebsratstätigkeit – insbesondere auch das Verhältnis zwischen den einzelnen Betriebsratskörperschaften – beruht auf Solidarität, Unabhängigkeit, Glaubwürdigkeit, Vertrauen, Gerechtigkeit und hohem Verantwortungsbewusstsein. Die Ausgewogenheit zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Bank und den Interessen der MitarbeiterInnen ist ein ganz besonderes Anliegen.

Gewählte Mitglieder des Zentralbetriebsrates 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 hohes Ansehen und finden vor allem bei belegschaftsrelevanten Themen Gehör im Aufsichtsrat.

Die BetriebsrätInnen sind AnsprechpartnerInnen in arbeitsrechtlichen, persönlichen, wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Belangen.

Thematische Aspekte

Menschenrechte

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 sehr 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.

Neugestaltung der Website

Ein Ziel der Oberbank ist es, körperlich beeinträchtigten Menschen den Zugang zur Website zu ermöglichen. Seit 2014 setzt man sich mit der Gestaltung einer neuen Website, welche barrierefreie Ansätze verfolgt, auseinander. Im Rahmen eines eigenen Projektes wurden bisher 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.

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, Abstimmungsbesprechungen zwischen Projektleitung und externen Dienstleistern;
- Unterstützung bei der Entwicklung des Konzeptes 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 entsprechen den Richtlinien des Blinden- und Sehbehindertenverbandes Österreich, lediglich drei Geräte müssen noch ausgetauscht werden.

Thematische Aspekte

Arbeitnehmerbelange

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. Damit in Zusammenhang stehen auch die korrekte Berechnung und Abführung aller sich daraus ergebenden Steuern, Gebühren und öffentlichen Abgaben. Darüber hinaus verantwortet HR die korrekte Einhaltung aller arbeitsrechtlich relevanten Vorschriften und der damit in Zusammenhang stehenden Prozesse und Abläufe nach dem jeweils gültigen Stand der Rechtsordnung und ergangener Erkenntnisse. Außerdem ist die HR-Abteilung dafür verantwortlich, dass die für die von der Oberbank zu erfüllenden Geschäftstätigkeiten und Verantwortungen erforderlichen MitarbeiterInnen in entsprechender Anzahl und Qualität gesucht, gefunden, entwickelt und gebunden werden.

Top-Arbeitgeber 2017

In einer breit angelegten Umfrage haben die Zeitschrift trend, die Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu und das Marktforschungsinstitut Statista erstmalig die besten Arbeitgeber Österreichs ermittelt. Konkret basiert diese Auszeichnung auf einer Auswertung von über 70.000 Urteilen.

Folgende Bewertungskriterien wurden der Auszeichnung zugrunde gelegt: die Weiterempfehlungsbereitschaft für den eigenen Arbeitgeber, die Arbeitgeber-Bewertungen der Plattform kununu.com und Empfehlungen der ArbeitnehmerInnen für andere Arbeitgeber innerhalb der Branche.

In der Branche Banken- und Finanzdienstleistungen ist die Oberbank mit einem Score von 7,83 Testsieger. Auch das Gesamtranking lässt sich sehen: Platz 37 unter den 300 besten Arbeitgebern in Österreich!

Von der Zeitschrift „Woman“, kununu und Statista hat die Oberbank die Auszeichnung „Familienfreundlichstes Unternehmen Österreichs 2017“ erhalten.

Projekt „Aktie Gesundheit“

Mit dem Projekt „Aktie Gesundheit“ bietet die Oberbank seit 2010 ein Programm, wie die MitarbeiterInnen ihre Gesundheit aktiv in die Hand nehmen und mit Schwerpunkten in den Bereichen Bewegung-Ernährungsmentale Fitness positiv beeinflussen können. Das Thema Mitarbeitergesundheit hat die Oberbank auch in ihrer intensiven Führungskräfteausbildung abgebildet.

Projekt „Zukunft Frau 2020“

Das Projekt „Zukunft Frau 2020“ widmet sich seit 2011 gezielt vor allem Frauen im Unternehmen, die eine Familienphase planen oder in einer solchen sind: flexible Arbeitszeitmodelle, Karenzplanungsgespräche, Teleworking, Wissenserhalt und Weiterbildung auch während Karenz, Führungsfunktion in Teilzeit und finanzielle Unterstützung zur Kinderbetreuung sind nur einige Punkte einer breiten Palette von Maßnahmen.

Zertifikat „audit berufundfamilie“ und „BGF-Gütesiegel“

Die Oberbank ist seit 2011 durchgängig mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ und seit 2013 mit dem „BGF-Gütesiegel“ ausgezeichnet.

Sozialleistungen für MitarbeiterInnen

Den MitarbeiterInnen wird ein vielfältiges Angebot an Sozialleistungen zu Verfügung gestellt. Folgend ein Auszug der gebotenen Sozialleistungen:

Thematische Aspekte

Arbeitnehmerbelange

- **Oberbank-Gästehäuser:** Besonders für Familien ist ein Urlaub oft mit einer großen finanziellen Belastung verbunden. Hier bietet der Betriebsrat eine besondere Sozialleistung an: 23 bankeigene und 13 zugemietete Wohnungen in sehr attraktiven Regionen, in denen die MitarbeiterInnen mit ihren Familien ganzjährig kostengünstig urlauben können.
- **Krankenzusatzversicherung:** MitarbeiterInnen können eine Gruppenkrankenversicherung abschließen, zu der sie von der Oberbank monatlich einen beachtlichen Zuschuss erhalten.
- **Mitarbeiterbeteiligung:** Seit 1994 gibt es in der Oberbank jährlich eine Mitarbeiteraktion, bei der MitarbeiterInnen begünstigt Oberbank Aktien erwerben können.
- **Mittagstisch:** Alle KollegInnen an der Donaulände haben die Möglichkeit, täglich im Betriebsrestaurant zwischen zwei kompletten Menüs zu je 2,44 Euro zu wählen. Alle auswärtigen MitarbeiterInnen erhalten pro Monat 15 Restaurantgutscheine im Wert von je 4,15 Euro.
- **Unterstützung bei Notlagen:** Der Betriebsrat gewährt bei einer finanziellen Notlage einen Zuschuss zu hohen Arztrechnungen (ab 500 Euro), welche von der Krankenkasse nicht oder nur zum Teil gedeckt sind. Die Höhe des Zuschusses wird nach sozialen und familiären Gesichtspunkten berechnet.
- **Kinderbetreuung:** Es gibt einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten und eine „Notfallbetreuung“ in Kooperation mit der Caritas.
- **Spendenaktionen:** Gerade in schweren Zeiten werden MitarbeiterInnen nicht alleine gelassen. So wurden in den letzten Jahren einige Spendenaktionen vom Betriebsrat ins Leben gerufen, um KollegInnen, welche einen schweren Schicksalsschlag in der Familie hatten (Todesfall, schwere Krankheit bei Kindern, ...), zumindest finanziell zu unterstützen. An diesen Aktionen haben sich immer sehr viele MitarbeiterInnen (aus dem In- und Ausland) beteiligt und es konnten großartige Spendenergebnisse erreicht werden, welche auch vom Oberbank Vorstand immer sehr großzügig erhöht 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, v. a. im Rahmen der jährlichen Kollektivvertragsverhandlungen.

Zusammenarbeit mit Dienstleistern

HR-relevante Themen, die der Unterstützung von dritter Seite bedürfen, werden ausschließlich mit stabilen, erfahrenen und zukunftsorientierten Institutionen abgearbeitet. Die Oberbank setzt auch hier auf „regionale“ PartnerInnen, die persönlich erreichbar und bestens 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. Die Performance der Versicherungs- und Risikogemeinschaft innerhalb der VBV lag 2017 mit + 9,9 % im österreichischen Spitzenfeld.
- Bei den Themen betriebliche Kollektivversicherung sowie 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 bei der Uniqa Österreich Versicherungen AG abzuschließen. Die Uniqa bzw. ihre Vorgängerunternehmen sind hier bereits seit 1964 verlässliche Vertragspartner.

Thematische Aspekte

Arbeitnehmerbelange

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 die betriebspartnerschaftliche Übereinkunft darüber, die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten einzuhalten. Tourliche Auswertungen und die laufende Kommunikation mit den Führungskräften 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 9,6 pro Jahr, 21 % der MitarbeiterInnen verfügen über eine Überstundenpauschale bzw. einen All-Inclusive-Vertrag.

Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit

Für eine nachhaltig gesunde Arbeitswelt mit den Schwerpunkten Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit 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 laufend trainierten 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 Defibrillatoren sowie 22 in der Bedienung immer aktuell ausgebildete MitarbeiterInnen.

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

Alle 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. Der Ausschuss 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 letzten beiden Jahren ereigneten sich kein Banküberfall und kein Brandfall.

Die Krankenstandsquote lag 2017 mit 2,87 % auf dem über Jahre konstant niedrigen Niveau.

Thematische Aspekte

Arbeitnehmerbelange

Aufwendungen für Schulungen

Die Oberbank investierte 2017 1,7 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.

Inklusive e-learning wurden 2017 mehr als 10.800 Ausbildungstage geleistet. Insgesamt 459 interne und 285 externe Seminare wurden von MitarbeiterInnen besucht. Im Schnitt wurden von den MitarbeiterInnen fünf Tage/Jahr in Aus- und Weiterbildung investiert.

Die HR-Abteilung steht mit externen Behörden wie OeNB (Prüfung HR Risk Management), Bundessozialamt (Wiedereingliederung), Gebietskrankenkassen, Finanzämtern (Abrechnungs- und Abgabenfragen) und fit2work (Wiedereingliederungsteilzeit) in laufendem Kontakt.

Begünstigte Aktienbeteiligungen

Als ein wesentliches Instrument der Mitarbeiterbindung bietet die Oberbank begünstigte Aktienbeteiligungen. Die MitarbeiterInnen sind damit bereits fünftgrößter Aktionär der Bank. 2018 wird die Oberbank darüber hinaus eine Mitarbeiter-Beteiligungsstiftung gründen; damit sollen die MitarbeiterInnen als stabiler und wichtiger Kernaktionär weiter gestärkt werden und noch stärker am Erfolg des Unternehmens teilhaben.

Wertschätzende und nachhaltige HR-Politik

Die Oberbank pflegt eine wertschätzende und nachhaltige HR-Politik in allen Lebensphasen. Sie setzt wie bei den KundInnen auch bei den MitarbeiterInnen auf langfristige Beziehungen: das durchschnittliche Dienstalder beträgt mehr als 13 Jahre. Damit das gelingt ist bereits ein professioneller, mehrstufiger und gleichzeitig effizienter, teils IT-gestützter Recruiting-Prozess entscheidend, um die richtigen MitarbeiterInnen zu gewinnen. Neben klassischem Recruiting wird auch Active Sourcing betrieben, zusätzlich wird gerade das System „MitarbeiterInnen werben Talente“ aufgebaut.

Führungskräfte aus den eigenen Reihen

Wesentlich für den Erfolg sind insbesondere die Führungskräfte. Sie sind erste PersonalentwicklerInnen vor Ort, 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, der zu 100 % „Marke Eigenbau“ ist. Nur in den Expansionsmärkten (Wien, Deutschland, Tschechien, Ungarn) setzt die Oberbank aufgrund der regionalen Ausdehnung und der Erschließung neuer Märkte 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 Führungskräfte-Akademie der Oberbank, die auf Basis der Oberbank-Werte 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 Ausbildungsreihen ständig weiter.

Potenzialmanagement

Ständige Weiterentwicklung wird gefordert, gefördert und ist gelebte Praxis: 80 % der frei werdenden Führungspositionen können hausintern nachbesetzt werden. Und auch die Weiterentwicklung zu höherqualifizierten Tätigkeiten ohne Führungsfunktion ist Bestandteil des Potenzialmanagement-Programmes.

Thematische Aspekte

Arbeitnehmerbelange

Die Potential-Identifikation erfolgt im Rahmen der MbO-Gespräche. Über Potentials wird regelmäßig mit dem HR-Management gesprochen und es werden Maßnahmen und ein grober Fahrplan zur Weiterentwicklung festgelegt. Unter anderem bietet die Oberbank für ihren Führungsnachwuchs ein einjähriges Entwicklungsprogramm (POP) an.

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 älter werden und länger arbeiten und es andererseits in der Oberbank ab 2020 für zehn Jahre einen größeren Generationenwechsel geben wird. Von den Pensionierungen werden auch 40 % der Führungskräfte betroffen sein. Die Oberbank geht dieses Thema daher schon jetzt aktiv an, um reibungsfreie Übergänge zu ermöglichen. Schlüsselpositionen inklusive möglicher Nachfolgeoptionen sind definiert und werden in tourlichen Abständen überprüft und aktualisiert.

Die Eigenschaft „50 plus“ versteht die Oberbank bei ihren MitarbeiterInnen nicht als Gefahr, 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 Projektes „Generationenmanagement“ wurden nach eingehender Analyse vier Kernthemen definiert:

- Erhalt der Arbeitsfähigkeit;
- Wissensmanagement;
- Potenzialentwicklung & Nachfolgeplanung;
- Führung.

Dahinter stecken jeweils konkrete Maßnahmen, die abgearbeitet werden. Die Oberbank ist überzeugt, dass sie damit die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der „MitarbeiterInnen 50+“ auch künftig auf hohem Niveau halten wird.

Veränderungen 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: es besteht ein ungeschriebener sozialer Vertrag mit der Belegschaftsvertretung. Das gelingt aber nur mit einer wirtschaftlich nachhaltigen Arbeitsweise, die von einer niedrigen Cost-Income-Ratio bestätigt wird.

Im Fall von notwendigen personellen Maßnahmen sucht man nach Möglichkeit eine für alle Beteiligten faire und sozial verträgliche Lösung.

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

Diversität in den Leitungs- und Kontrollorganen

Organ	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Quote Minorität
Vorstand	0	3	0 %
Aufsichtsrat (KapitalvertreterInnen)	3	9	25 %
Aufsichtsrat (BelegschaftsvertreterInnen) ¹⁾	2	4	33 %

1) ab 1.1.2018 gibt es je drei Belegschaftsvertreterinnen und Belegschaftsvertreter und damit eine Quote von 50 %

Der Vorstand der Oberbank besteht derzeit aus drei männlichen österreichischen Staatsbürgern. Zwei Vertriebsvorständen sind die Zuständigkeiten für die regionalen Vertriebsseinheiten in den fünf Ländermärkten der Bank und, gemäß ihrer jeweiligen Hauptzuständigkeit für Firmenkunden- und Privatkundengeschäft, die jeweils diesem Geschäftsfeld zuzurechnenden Vertriebsabteilungen zugeordnet. Das dritte Vorstandsmitglied ist als Marktfolgevorstand für sämtliche Marktfolgeagenden und die diesen Agenden zugeordneten Abteilungen zuständig.

Der Aufsichtsrat besteht aus drei Kapitalvertreterinnen und neun Kapitalvertretern. Alles sind SpezialistInnen in ihren Branchen, wobei die Streuung sehr breit ist (Banken, Versicherung, Industrie, Universität). Es gibt gemäß des strategischen Unternehmenszieles der Unabhängigkeit der Oberbank keinen politischen Einfluss im Aufsichtsrat.

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

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 Aufsichtsrates verfügen über genügend Erfahrung speziell im Bankgeschäft.

Der Drittelparität entsprechend sind sechs BelegschaftsvertreterInnen im Aufsichtsrat der Bank vertreten, aus unterschiedlichen Bereichen der Bank, vom freigestellten Zentralbetriebsratsmitglied bis zu VertreterInnen des Vertriebes und der Revision.

Bezüglich der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Quoten im Aufsichtsrat, dass mindestens 30 % Frauen und mindestens 30 % Männer vertreten sein müssen, haben Kapital- 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.

Mit fünf Aufsichtsrätinnen erfüllte die Oberbank zum 31.12.2017 die gesetzlich geforderte Quote (30 % von 18 = 5,4; Abrundung auf 5 erlaubt) und liegt aktuell 2018 aufgrund der Entsendung einer Belegschaftsvertreterin anstelle eines Belegschaftsvertreters bei insgesamt sechs Frauen bzw. 33 %.

Diversität in den Leitungs- und Kontrollorganen

Zielquoten und Umsetzungsstrategie

Vorstandsmitglieder

In der Oberbank sind derzeit drei männliche Vorstandsmitglieder tätig. Die Rekrutierung erfolgte in den letzten Jahren 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.

Dazu wurde 2011 das Projekt „Zukunft Frau 2020“ initiiert, das den Anteil an weiblichen Führungskräften in der Bank von damals knapp 20 % verdoppeln soll. Um diesem Ziel schrittweise näher zu kommen wurde festgelegt, dass bei mindestens 40 % der Neu- oder Nachbesetzungen von Führungspositionen unterhalb der Vorstandsebene weibliche Führungskräfte zum Zug kommen.

Aufgrund der Altersstruktur der drei Vorstandsmitglieder, die nur um vier Jahre getrennt sind, steht in den nächsten Jahren die Vorbereitung des Generationswechsels an.

Auf Sicht sollen die Maßnahmen aus dem Projekt „Zukunft Frau 2020“ gewährleisten dass es dem Aufsichtsrat durch die größere Anzahl an weiblichen Führungskräften möglich ist, eine Frau in den Vorstand zu berufen.

Das vom Nominierungsausschuss ins Auge gefasste Ziel liegt bei 25 % (bei einem 4er-Vorstand) bzw. 33 % (bei Beibehalten des 3er-Vorstandes).

Für den Fall der konkreten Entwicklung einer Führungskraft in Richtung Vorstand, aber auch für allfällige externe neue Vorstandsmitglieder hat der Nominierungsausschuss Aufgabenbeschreibungen und Bewerberprofile sowohl für Vertriebs- als auch für Marktfolgevorstände erstellt, die im Fall der Entwicklung aus den eigenen Reihen auch als Entwicklungsanleitung dienlich sein können.

Aufsichtsrat / KapitalvertreterInnen

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

Seit der ersten Festlegung einer Zielquote von 25 % 2013, damals gab es eine Frau im Kreis der KapitalvertreterInnen, ist es gelungen, diese Zahl zu verdreifachen und überdies den Vorsitz in die Hände einer Frau zu legen.

Aufgrund der gesetzlichen Regelung eines Anteils von insgesamt mindestens 30 % an weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern ist es trotz Vereinbarung der Gesamtsichtweise inklusive der BelegschaftsvertreterInnen natürlich das Ziel, auch bei den KapitalvertreterInnen diese Quote auf Sicht nachhaltig zu erfüllen.

Aufsichtsrat / BelegschaftsvertreterInnen

Ab 2018 sind die vom Betriebsrat entsandten Aufsichtsratsmitglieder zu je 50 % Frauen und Männer.

Konzernlagebericht

Angaben gemäß § 243a UGB

Grundkapital, Aktienstückelung und genehmigtes Kapital

Zum 31.12.2017 betrug das Grundkapital der Oberbank AG 105.921.900 Euro und war unterteilt in 32.307.300 auf den Inhaber lautende Stamm-Stückaktien und 3.000.000 auf den Inhaber lautende Vorzugs-Stückaktien ohne Stimmrecht mit einer nachzuzahlenden Mindestdividende von 6 % vom anteiligen Grundkapital.

Aktienrückkauf

Der Vorstand der Oberbank AG wurde von der Hauptversammlung ermächtigt, eigene Aktien bis zum Ausmaß von jeweils 5 % des Grundkapitals zum Zwecke des Wertpapierhandels und zur Weitergabe an MitarbeiterInnen des Oberbank Konzerns sowie bis zum Ausmaß von 10 % des Grundkapitals zweckneutral zu erwerben. Auch die entsprechenden Bewilligungen der Aufsicht nach dem neuen CRR-Regime liegen vor.

Syndikatsvereinbarung und Aktien mit besonderen Kontrollrechten

Zwischen der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft, der BKS Bank AG und der Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen.m.b.H. besteht eine Syndikatsvereinbarung, um die Unabhängigkeit der Oberbank AG zu erhalten. Darin wurden die gemeinsame Ausübung der Stimmrechte und gegenseitige Vorkaufsrechte beschlossen. Ein großer Teil der Stimmrechte der Oberbank-MitarbeiterInnen wurde in der OBK-Mitarbeiterbildungs- und Erholungsförderung registrierte Genossenschaft mit beschränkter Haftung syndiziert. Weiters übt die BOB Mitarbeiterbeteiligungsgenossenschaft e.Gen. für einen gesonderten Teil von MitarbeiteraktionärInnen der Oberbank AG die Stimmrechte im Vollmachtswege nach entsprechenden Weisungen aus.

Aktionärsstruktur und Mitarbeiterbeteiligung

Größter Einzelaktionär der Oberbank war zum 31.12.2017 die CABO Beteiligungsgesellschaft m.b.H. mit einem Anteil von 23,76 % am Gesamtkapital. Die Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft hielt 16,15 %, die BKS Bank AG 14,21 %. Die Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen.m.b.H. hielt 4,50 %, die Generali 3 Banken Holding AG 1,76 %, die MitarbeiterInnen der Oberbank 3,61 %.

Organbestellung und Kontrollwechsel

Neben den per Gesetz definierten Bestimmungen bestehen keine weiteren Bestimmungen über die Ernennung und Abberufung von Vorstand und Aufsichtsrat und über die Änderung der Satzung der Gesellschaft. Kein Eigentümer kann im Alleingang die Oberbank direkt oder indirekt beherrschen. Es sind keine Vereinbarungen bekannt, die bei einem akkordiert möglichen Kontrollwechsel schlagend werden würden. Zudem gibt es kein Entschädigungsabkommen zwischen der Gesellschaft und ihren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern oder MitarbeiterInnen für den Fall eines öffentlichen Übernahmeangebotes.

Linz, am 2. März 2018

Der Vorstand



Generaldirektor
Dr. Franz Gasselsberger, MBA
Verantwortungsbereich
Firmenkundengeschäft



Direktor
Mag. Dr. Josef Weißl, MBA
Verantwortungsbereich
Privatkundengeschäft



Direktor
Mag. Florian Hagenauer, MBA
Verantwortungsbereich
Gesamtrisikomanagement