

# Lagebericht 2017 der Oberbank AG

2	Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen
3	Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage
6	Entwicklung in den Geschäftsfeldern der Oberbank
13	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
15	Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU
53	Ausblick 2018
54	Die Oberbank-Aktien
58	Serviceangaben

## **Allgemeines zum Lagebericht der Oberbank AG**

- Bei der Summierung von gerundeten Beträgen und bei der Errechnung der Veränderungsdaten können geringfügige Differenzen im Vergleich zur Ermittlung aus den nicht gerundeten Beträgen auftreten.
- Mit diesem Bericht ist keine Empfehlung zum Kauf oder Verkauf von Aktien der Oberbank AG verbunden.
- Auf ein eigenes Glossar wurde im vorliegenden Bericht verzichtet, da entweder bekannte Begriffe verwendet wurden oder spezielle Termini direkt im Text erklärt werden.
- Die im Bericht genannte DREI-BANKEN-EDV-Gesellschaft mbH (kurz: 3BEG) firmiert seit dem 24. Jänner 2018 unter 3 Banken IT GmbH.

## 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.

### **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 %).

### **Zinsen weiterhin auf tiefstem 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 Anleger nach Investments mit höheren Renditechancen suchen lässt.

## Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

Die Bilanzsumme der Oberbank AG zum 31.12.2017 war mit 20.022,8 Mio. Euro um 8,7 % höher als im Vorjahr. Dieser Zuwachs wurde aktivseitig vor allem von den Forderungen an Kreditinstitute (1.319,4 Mio. Euro, + 66,2 %), den Forderungen an Kunden (14.543,8 Mio. Euro, + 7,3 %) und den Beteiligungen (405,7 Mio. Euro, + 17,0 %) getragen. Auf der Passivseite verzeichneten die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten (4.207,2 Mio. Euro, + 30,9 %) und gegenüber Kunden (11.395,0 Mio. Euro, + 4,4 %) sowie die Gewinnrücklagen (986,5 Mio. Euro, + 10,1 %) die größten Zuwächse.

Die Verwendung von Finanzinstrumenten wird im Anhang der Oberbank AG detailliert dargestellt.

### Ertragslage

**Die Betriebserträge der Oberbank AG waren 2017 mit 477,1 Mio. Euro um 3,7 % höher als 2016.**

Der Nettozinsenertrag stieg um 1,7 % auf 260,6 Mio. Euro. Inklusive der um 3,7 % auf 49,1 Mio. Euro rückläufigen Erträge aus Wertpapieren und Beteiligungen ergab sich ein im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 % höherer gesamter Zinsensaldo von 309,7 Mio. Euro (nach 307,2 Mio. Euro).

Das Provisionsergebnis belief sich auf 140,7 Mio. Euro und war im Vergleich zu 2016 um 7,1 % höher.

Die Provisionen im Wertpapiergeschäft stiegen um 12,7 % auf 46,4 Mio. Euro. Die Erträge im Zahlungsverkehr wuchsen um 6,2 % auf 49,9 Mio. Euro, die Erträge im Devisen- und Valutengeschäft um 8,0 % auf 14,2 Mio. Euro. Die Kredit- und Garantiprovisionen blieben mit 26,1 Mio. Euro im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert.

<b><u>Nettoprovisionserträge nach Sparten (in 1.000 EUR)</u></b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>Veränd.</b>
Kredit- und Garantiprovisionen	26.112	26.135	-0,1 %
Wertpapiergeschäft	46.409	41.192	12,7 %
Zahlungsverkehr	49.877	46.971	6,2 %
Devisen- und Valutengeschäft	14.236	13.178	8,0 %
<u>Sonstige Provisionserträge</u>	<u>4.020</u>	<u>3.809</u>	<u>5,5 %</u>
Summe	140.655	131.285	7,1 %

Die Erträge aus Finanzgeschäften stiegen 2017 um 37,0 % auf 8,2 Mio. Euro, die sonstigen betrieblichen Erträge wuchsen um 19,9 % auf 18,5 Mio. Euro.

**Die Betriebsaufwendungen waren 2017 mit 297,8 Mio. Euro um 19,3 % höher als im Jahr zuvor.**

Der Personalaufwand stieg um 4,9 % auf 164,8 Mio. Euro, der Sachaufwand um 5,1 % auf 86,0 Mio. Euro. Die Abschreibungen auf das Sachanlagevermögen und das immaterielle Vermögensgegenstände gingen um 1,0 % auf 10,9 Mio. Euro zurück.

Die Position Sonstige betriebliche Aufwendungen weist einen Aufwand von 36,1 Mio. Euro aus, nach 0,4 Mio. Euro Ertrag 2016, vor allem wegen deutlich höherer Rückstellungen (mögliche Rückerstattung von Bearbeitungsgebühren im Firmenkundengeschäft in Deutschland und von Zinsen im Firmenkundengeschäft (Stichwort „Negativzinsen“).

**Diese Entwicklung führte zu einem Betriebsergebnis von 179,3 Mio. Euro (- 14,8 %).**

<b><u>Spannenentwicklung</u></b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>Veränd.</b>
Nettozinsspanne	1,36 %	1,42 %	-0,06 %-P.
Nettoprovisionsspanne	0,73 %	0,73 %	0,00 %-P.
Ertragsspanne	2,48 %	2,55 %	-0,07 %-P.
Aufwandsspanne	1,55 %	1,38 %	0,17 %-P.
Betriebsergebnisspanne	0,93 %	1,17 %	-0,24 %-P.

## Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

Im Rahmen der Kreditrisikogebahrung wurden für alle erkennbaren Risiken, soweit Zweifel an der Einbringlichkeit von Forderungen oder Teilen von Forderungen bestehen, ausreichend vorgesorgt. Daneben wurden Beiträge an die ALPENLÄNDISCHE GARANTIE-GESELLSCHAFT m. b. H. geleistet, die als gemeinsame Deckungsvorsorge für Großkreditrisiken der 3 Banken Gruppe dienen. Unter Berücksichtigung der Forderungsverluste und der Provisionszahlung an die ALGAR belief sich 2017 die Kreditrisikogebahrung der Oberbank AG auf 38,5 Mio. Euro (2016: 29,4 Mio. Euro), die Wertberichtigungsquote stieg von 0,22 % 2016 auf 0,26 % im Jahr 2017 leicht an.

Der Saldo aus Bewertungen und realisierten Kursgewinnen / -verlusten bei Wertpapieren des Anlage- und Umlaufvermögens sowie bei den Beteiligungen belief sich 2017 auf 25,4 Mio. Euro, nach 16,1 Mio. Euro 2016. Damit ging das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit um 15,7 % auf 166,3 Mio. Euro zurück.

Weil der Steueraufwand mit 39,0 Mio. Euro um 40,9 % niedriger wie im Vorjahr war, lag der Jahresüberschuss mit 127,3 Mio. Euro um 3,0 % nur leicht unter dem des Vorjahres.

### **Gewinnverteilungsvorschlag**

Nach der Zuführung von 95,7 Mio. Euro zu den Rücklagen und 0,4 Mio. Euro Gewinnvortrag ergab sich für das Jahr 2017 ein Bilanzgewinn von 31,9 Mio. 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 Stammaktien und 3.000.000 Vorzugsaktien ein Ausschüttungsbetrag von 31,8 Mio. Euro.

<b><u>Unternehmenskennzahlen</u></b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>Veränd.</b>
Return on Equity vor Steuern	9,5 %	12,5 %	-3,0 %-P.
Return on Equity nach Steuern	7,2 %	8,3 %	-1,1 %-P.
Cost-Income-Ratio	62,4 %	54,3 %	8,1 %-P.

Der RoE ging vor Steuern 2017 von 12,5 % auf 9,5 % zurück, nach Steuern von 8,3 % auf 7,2 %. Die Cost-Income-Ratio stieg auf 62,4 %.

### **Die Ausstattung der Oberbank AG mit Eigenmitteln ist ausgezeichnet.**

Die Eigenmittel gemäß Art. 72 CRR betragen zum 31.12.2017 2.231,0 Mio. Euro, davon entfielen 1.786,4 Mio. Euro auf das harte Kernkapital. Der Gesamtrisikobetrag belief sich auf 11.856,8 Mio. Euro.

Daraus errechneten sich zum 31.12.2017 eine harte Kernkapitalquote von 15,07 % (Erfordernis 6,584 %), eine Kernkapitalquote von 15,41 % (Erfordernis 8,350 %) und eine Gesamtkapitalquote von 18,82 % (Erfordernis 10,700 %).

## Geschäftsverlauf und wirtschaftliche Lage

### Anrechenbare Eigenmittel gemäß Teil 2 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

<b>Beträge in Tsd. €</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>Veränderung</b>
Gezeichnetes Kapital	101.422	102.322	-900
Kapitalrücklagen	505.523	505.523	0
Gewinnrücklagen <sup>1)</sup>	1.195.079	1.098.360	96.719
Aufsichtliche Korrekturposten	-65	-102	37
Abzüge von den Posten des harten Kernkapitals	-15.571	-19.617	4.046
<b>Hartes Kernkapital</b>	<b>1.786.388</b>	<b>1.686.486</b>	<b>99.902</b>
AT1-Kapitalinstrumente	50.000	50.000	0
Abzüge von Posten des AT 1-Kapitals	-8.707	-8.707	0
<b>Zusätzliches Kernkapital</b>	<b>41.293</b>	<b>41.293</b>	<b>0</b>
<b>KERNKAPITAL</b>	<b>1.827.681</b>	<b>1.727.779</b>	<b>99.902</b>
anrechenbare Ergänzungskapitalinstrumente	313.172	349.756	-36.584
Nominalekapital Vorzugsaktien gem. ÜRL	4.500	3.600	900
AT1-Kapitalinstrumente gem. ÜRL	0	0	0
Ergänzungskapitalposten gem. nationalen Umsetzungsmaßnahmen	77.032	92.439	-15.407
Allgemeine Kreditrisikoanpassungen	31.000	16.600	14.400
Abzüge von Posten des Ergänzungskapitals	-22.359	-13.892	-8.467
<b>Ergänzungskapital</b>	<b>403.345</b>	<b>448.503</b>	<b>-45.158</b>
<b>EIGENMITTEL</b>	<b>2.231.026</b>	<b>2.176.282</b>	<b>54.744</b>
<b>Gesamtrisikobetrag gem. Art. 92 CRR</b>			
Kreditrisiko	11.000.634	10.570.715	429.919
Marktrisiko, Abwicklungsrisiko und CVA-Risiko	37.497	50.579	-13.082
operationelles Risiko	818.652	789.757	28.895
<b>Gesamtrisikobetrag</b>	<b>11.856.783</b>	<b>11.411.051</b>	<b>445.732</b>
<b>Eigenmittelquoten gem. Art. 92 CRR</b>			
Harte Kernkapital-Quote	15,07 %	14,78 %	0,29 %-P.
Kernkapital-Quote	15,41 %	15,14 %	0,27 % P.
Gesamtkapital-Quote	18,82 %	19,07 %	-0,25 % P.
<b>Gesetzliches Erfordernis Eigenmittelquoten gem. ÜRL</b>			
Harte Kernkapital-Quote	6,584 %	5,125 %	1,459 %-P.
Kernkapital-Quote	8,350 %	6,625 %	1,725 %-P.
Gesamtkapital-Quote	10,700 %	8,625 %	2,075 %-P.
<b>Gesetzliche Eigenmittelanforderungen gem. ÜRL in Tsd. €</b>			
Hartes Kernkapital	780.651	584.816	195.835
Kernkapital	990.041	755.982	234.059
Gesamtkapital	1.268.676	984.203	284.473
<b>Freie Kapitalbestandteile</b>			
Hartes Kernkapital	1.005.737	1.101.670	-95.933
Kernkapital	837.640	971.797	-134.157
Gesamtkapital	962.350	1.192.079	-229.729

1) Inkl. Gewinnrücklagendotierung 2017 vorbehaltlich der Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat am 20. März 2018

Gemäß § 23 BWG in Verbindung mit § 103q Z 11 BWG wird ab 1.1.2016 ein Kapitalerhaltungspuffer eingeführt, der in Form von hartem Kernkapital zu halten ist. Gemäß der oben genannten Übergangsbestimmung beträgt der Kapitalerhaltungspuffer für das nächste Jahr 1,250 %. Dieser wird bis zum Jahr 2019 linear auf 2,50 % steigen.

### Wesentliche Ereignisse seit dem Ende des Geschäftsjahres

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

## Entwicklung in den Geschäftsfeldern der Oberbank

### Geschäftsfeld Firmenkunden

#### **Firmenkredite**

Das Anleiheaufkaufprogramm der EZB führte 2017 dazu, dass die Liquidität der europäischen Banken sehr gut ist. Das hat zu einem enormen Wettbewerb zwischen den Banken um Finanzierungen geführt.

In diesem kompetitiven Umfeld ist es der Oberbank gelungen das Kommerzfinanzierungsvolumen 2017 deutlich um 7,6 % auf 11.495 Mio. Euro zu steigern.

#### **Investitionsfinanzierung**

Im Bereich der Investitions- und Innovationsförderung wurden in Österreich und Deutschland erstmalig über 1.000 Projekte eingereicht, was einem Zuwachs von rund 2 % gegenüber dem Jahr 2016 entspricht.

Bei der Vergabe von ERP-Förderkrediten liegt die Oberbank sowohl bei den Industrie- als auch bei den Kleinkrediten österreichweit im Spitzenfeld: Mehr als 20 % der ERP-Förderzusagen entfallen auf Anträge, die von der Oberbank für ihre KundInnen eingebracht wurden.

#### **Strukturierte Finanzierung**

Ihre Rolle als wichtiger Partner von Unternehmen bei der Strukturierung komplexer Finanztransaktionen konnte die Oberbank auch 2017 unter Beweis stellen. Die Schwerpunkte lagen, wie auch schon in den Jahren zuvor, in den Bereichen Immobilien- und Tourismusfinanzierungen, aber auch bei der Finanzierung von Gesellschafterwechseln. In diesen Segmenten konnte die Oberbank besonders mit ihrem Spezial Know-How und guter Marktkennntnis punkten. Insgesamt wurden 2017 im Bereich der Strukturierten Finanzierung Neukredite mit einem Volumen von knapp 500 Mio. Euro ausgereicht, was einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr von 25 % entspricht.

#### **Private Equity und Mezzaninkapital der Oberbank**

2017 hatte der Oberbank Opportunity Fonds 120 Anfragen, was bei gleich hoher Qualität der Anfragen dem hohen Vorjahresniveau entspricht.

Sieben neue Projekte konnten zu einem erfolgreichen Abschluss geführt werden. Erfreulicherweise konnten auch wieder erfolgreiche Exits mit teils überdurchschnittlich hohen Renditen realisiert werden.

Seit seiner Gründung hat der Oberbank Opportunity Fonds 64 Transaktionen und neun Add-on-Investments mit Eigen- und/oder Mezzaninkapital begleitet und dabei ein Volumen von rund 142 Mio. Euro zugesagt. Der Fokus des Fonds liegt auf etablierten Unternehmen in späteren Entwicklungsphasen. Um die Lücke zu den Frühphasen der Finanzierung zu schließen hat sich die Oberbank über den Oberbank Opportunity Fonds am OÖ. High-Tech-Fonds des Landes OÖ beteiligt.

Um das Mezzaninkapitalportfolio risikomäßig noch breiter zu positionieren, wurde eine Beteiligung an einem in Osteuropa tätigen Mezzaninkapitalfonds eingegangen.

#### **Leasing**

Im Leasing-Geschäftsjahr 2016/17 wurde das Neugeschäftsvolumen neuerlich ausgeweitet, mit 833,1 Mio. Euro lag es um 11,2 % über dem Vorjahreswert. Die gesamten Leasingforderungen waren mit 2.191,5 Mio. Euro um 8,1 % höher als im Geschäftsjahr 2015/16.

Dank eines größeren Projektes war die Immobiliensparte im abgelaufenen Geschäftsjahr der Wachstumstreiber. Das Kfz-Geschäft konnte ebenfalls wieder erfreulich zulegen, nicht zuletzt wegen der sehr erfolgreichen Kooperation mit der Generali-Versicherung im Kfz-Leasing und einer starken Position im LKW-Geschäft. Im Mobilen-Segment sorgte eine Vielzahl von Projekten ebenfalls für einen Zuwachs.

Nach Regionen betrachtet kommt zwar immer noch mehr als 70 % des Geschäftsvolumens aus Österreich und Deutschland, mit einem Zuwachs um 13 % entwickelten sich aber die Wachstumsmärkte Tschechien, Slowakei und Ungarn besonders dynamisch.

## Entwicklung in den Geschäftsfeldern der Oberbank

### **Auslandsgeschäft**

Die Österreichische Wirtschaftskammer erwartet für das Jahr 2017 Exporte von mehr als 140 Mrd. Euro.

Die Oberbank konnte diese günstigen Rahmenbedingungen nutzen und das Auslandsgeschäft in allen Bereichen ausbauen. Sie erzielte bei den Exportfinanzierungen einen Zuwachs von 16,5 %, der Marktanteil bei den Exportfondskrediten betrug per 31.12.2017 11,2 % und im für Großunternehmen relevanten KRR-Verfahren 11,3 %.

Das Wachstum kommt vor allem aus langfristigen (Auslands)Investitionen bzw. Zahlungszielfinanzierungen. Durch die zeitnahe Implementierung des neuen OeKB-Produktes „Export- und Auftragsinvest“ konnten aber auch zahlreiche Exporteure bei der Finanzierung ihrer Inlandsinvestitionen erfolgreich begleitet werden.

### **Syndizierung und internationale Kredite**

Die Geschäftsentwicklung im Bereich Syndizierung und internationale Kredite (Konsortialkredite, Schuldscheindarlehen) zeigte sich 2017 trotz eines schwierigen Umfeldes (selektivere Finanzierungsauswahl, anhaltender Margendruck) sehr erfreulich, sowohl die Stückzahlen als auch das Gesamtvolumen verzeichneten einen Zuwachs zum Vorjahr.

Im Bereich der Schuldscheindarlehen beteiligte sich die Oberbank aufgrund der zunehmenden Internationalisierung der Emittenten und der weiterhin sinkenden Margen eher zurückhaltend. Dennoch gelang es, bei namhaften Emittenten lukrative Investments zu platzieren.

Die Anzahl der Finanzierungen, für die die Oberbank das Mandat als Arrangeur und Konsortialführer erhielt, zeigte eine äußerst positive Entwicklung. So konnte die Anzahl an Transaktionen am österreichischen und deutschen Markt im Jahresabstand um 20 % gesteigert werden.

### **Dokumenten- und Garantiegeschäft**

Die Nachfrage nach dokumentären Absicherungen war 2017 weiterhin groß, sodass die Erträge im Dokumentengeschäft (Akkreditive, Dokumenten-Inkassi, Garantien) im Jahresvergleich um mehr als 12 % gestiegen sind

Das in Österreich bewährte Konzept der Auslands-Marktmanager wird auf Deutschland, Tschechien, Ungarn und Slowakei ausgerollt, das Angebot einer umfassenden Beratung im Auslandsgeschäft aus einer Hand wird gerne in Anspruch genommen. Die Oberbank unterstreicht damit einmal mehr ihre Kompetenz im Auslandsgeschäft.

### **Factoring**

Die Oberbank hat Mitte 2016 ihr Produktportfolio für Österreich und Deutschland um „Factoring“ erweitert. Sie kann ihren KundInnen ein vollständiges Angebot im Bereich der working capital Finanzierungen unterbreiten

Das erste volle Betriebsjahr 2017 brachte ein äußerst erfreuliches Ergebnis. Eine große Anzahl an abgeschlossenen Verträgen und die Feedbacks der KundInnen zeigen, dass die Entscheidung, auch dieses Produkt als alternative Finanzierungsvariante anzubieten, richtig war.

### **Zahlungsverkehr**

Mit einer Ertragssteigerung von 7,1 % war das Jahr 2017 im Zahlungsverkehr besonders erfolgreich. Damit wurde die gute Entwicklung der Vorjahre fortgesetzt.

Es wurden wieder zahlreiche Projekte zur Verbesserung des Produktangebots umgesetzt. Die Highlights waren die Weiterentwicklung des Oberbank Kundenportals, die Erweiterung der Oberbank App in Tschechien, Ungarn und der Slowakei, die Einführung der Oberbank Business App, das Roll-out einer neuen MultiCash-Version sowie die Verbesserung der Auszugsqualität in allen Märkten.

Daneben hat die Oberbank mit der Umsetzung der Vorgaben der erst 2018 bzw. 2019 wirksam werdenden neuen europäischen Zahlungsdienstrichtlinie begonnen und sehr gut besuchte Kundenveranstaltungen im Bereich „Sicherheit im Zahlungsverkehr“ angeboten.

## Entwicklung in den Geschäftsfeldern der Oberbank

### Geschäftsfeld Privatkunden

#### **Einlagengeschäft**

Die Sparquote ist in Österreich im Jahr 2017 wieder geringfügig zurückgegangen und bewegte sich daher ganzjährig auf noch niedrigem Niveau. Damit setzte sich die Entwicklung der letzten Jahre praktisch fort.

Trotz der niedrigen Sparquote waren die Spar-, Sicht- und Termineinlagen der PrivatkundInnen der Oberbank mit 11.395 Mio. Euro um 4,4 % höher als im Vorjahr.

Die Einlagen auf den Online-Sparprodukten sind im Jahresvergleich um 26,3 % auf 412,6 Mio. Euro gestiegen.

#### **Privatkredite**

Die Privatfinanzierungen der Oberbank zeigten auch 2017 eine erfreuliche Entwicklung. Die 3-Mrd.-Euro-Schallmauer wurde durchbrochen, das aushaftende Volumen hat sich gegenüber dem Vorjahr um 6,1 % auf 3.049,2 Mio. Euro erhöht (exkl. Leasing).

Besonderer Schwerpunkt im Jahr 2017 war die Forcierung des Konsumkreditgeschäfts in Österreich. Hier wurde bei der Neuvergabe eine erfreuliche Steigerung zum Vorjahr um 25 % erzielt.

Unsere KreditnehmerInnen mit Fremdwährungsfinanzierungen werden laufend informiert und mögliche Maßnahmen zur Risikoreduzierung werden besprochen. So konnte das aushaftende CHF-Obligo seit Beginn der Finanzmarktkrise um beinahe 90 % reduziert werden, Ende 2017 belief sich der aushaftende Saldo auf 96,3 Mio. Franken.

#### **Privatkonto**

Die Anzahl der Privatkonten stieg 2017 um 2.378 auf 183.658 Konten.

Es gibt im Privatkontosegment nach wie vor zahlreiche wechselwillige KundInnen bei Mitbewerbern. Die Oberbank konnte mit ihrem guten Ruf als stabiler und verlässlicher Partner rund um das Geldleben und einem attraktiven Kontoangebot mit Zufriedenheitsgarantie punkten.

#### **Kartenportfolio**

Zum Bilanzstichtag waren 172.102 Bankomatkarten der Marke Maestro im Umlauf, davon 51.347 in der Produktausprägung „Bankomatkarte GOLD“. 27,7 % aller Privatkonten sind mittlerweile mit einer Bankomatkarte GOLD ausgestattet.

Alle Oberbank-Bankomatkarten sind mit der NFC-Technologie ausgestattet. An den inländischen POS-Kassen wurden 2017 38,5 % der Transaktionen kontaktlos abgewickelt, um 16,8 % mehr als 2016.

Das Kreditkartenportfolio bestand Ende 2017 aus 55.236 Privatkarten und 5.419 Firmenkarten. Kreditkarten-Vertragspartner der Oberbank sind die easybank AG (ehem. SIX Payment Services Austria GmbH) und card complete Service Bank AG, daneben gibt die Oberbank eine eigene Mastercard unter dem Namen „Oberbank Mastercard“ aus. Kreditkarten von Diners Club und American Express runden das Kartenportfolio ab.

Im Oktober 2017 wurde „ZOIN“ eingeführt (ugs für „bezahlen“), eine sichere und einfache Möglichkeit, mit einer App („Oberbank-Wallet“) am Smartphone Geld zwischen zwei Privatpersonen zu senden, zu empfangen oder anzufordern.

#### **Wertpapiergeschäft**

Das Jahr 2017 war das bisher beste Jahr im Wertpapiergeschäft der Oberbank. Die Erträge sind um 12,7 % auf 46,4 Mio. Euro auf einen neuen Höchststand gestiegen.

Im Wesentlichen wurden drei Erfolgsfaktoren identifiziert:

Erfolgsfaktor „Strategie“: Die Forcierung der gemanagten Produkte wurde konsequent fortgesetzt und hat sich in deutlichen Zuwächsen in den Managementgebühren und in den Erträgen aus der Vermögensverwaltung niedergeschlagen.

Erfolgsfaktor „Vertrieb“: Das Private Banking-Angebot wurde vollständig überarbeitet und insbesondere in die Kompetenz der MitarbeiterInnen investiert. Weiters wurden sehr erfolgreich zwei Laufzeiten-Investmentfonds lanciert.



## Entwicklung in den Geschäftsfeldern der Oberbank

Erfolgsfaktor „Markt“: Das sehr freundliche Börsenumfeld hat die Transaktionen insbesondere auch im Aktienbereich beflügelt und natürlich auch die Kurswerte stark unterstützt.

Die Kurswerte auf Kundendepots lagen zum 31.12.2017 bei 15,9 Mrd. Euro und damit um 17,7 % / 2,4 Mrd. Euro über dem Vorjahr (13,5 Mrd. Euro). Neben Performanceeffekten waren Neugeldzuflüsse für diesen Anstieg verantwortlich. Es war das sechste Jahr in Folge mit Anstiegen, einen Zuwachs von über 2 Mrd. Euro gab es jedoch noch nie.

### **Umsetzung WAG 2018**

Während des gesamten Jahres liefen intensive Vorbereitungen auf die Umsetzung des neuen Wertpapieraufsichtsgesetzes (WAG 2018). Um den Kundinnen wie bisher einen breiten und hochqualitativen Zugang zu Wertpapierveranlagungen zu bieten wurde ein Projekt auf Ebene der 3 Banken Gruppe initiiert und pünktlich umgesetzt.

### **3-Banken Wohnbaubank AG**

Die Bilanzsumme der 3-Banken Wohnbaubank AG stieg gegenüber Ende 2016 um 3,8 % oder 5,3 Mio. Euro auf 143,1 Mio. Euro.

Es wurde eine Emission mit Treugeberin Oberbank aufgelegt. Das Emissionsvolumen betrug 5,3 Mio. Euro.

Der Gesamtmarkt war 2017 mit 316,2 Mio. Euro gegenüber dem Vorjahr (482,0 Mio. Euro) deutlich rückläufig. Das extrem tiefe Zinsniveau hat die Nachfrage gebremst. Zusätzlich konnten, im Gegensatz zu 2016, im Rahmen von Veranlagungen für Gewinnfreibeträge 2017 wieder andere Wertpapierinvestments vorgenommen werden. Dies hat einen wesentlichen Anteil an der geringeren Nachfrage.

Der Marktanteil der Gesellschaft betrug 2017 1,7 % und lag damit unter dem Vorjahresniveau (3,0 %).

Das Volumen nach Treugeber beträgt für die Oberbank 88,9 Mio. Euro, für die BKS Bank AG 23,7 Mio. Euro und für die BTW AG 19,7 Mio. Euro. Das gesamte ausstehende Emissionsvolumen beträgt somit 132,3 Mio. Euro.

### **Oberbank-Emissionen**

Die Emissionstätigkeit blieb wegen des niedrigen Zinsniveaus etwas unter den Erwartungen. In Summe wurden 226,6 Mio. Euro emittiert, damit konnten die hohen Tilgungsvolumina fast kompensiert werden. In Summe resultierte daraus, dass die Bilanzposition Verbriefte Verbindlichkeiten inkl. Ergänzungskapital fast auf dem Vorjahresniveau gehalten werden konnte. Konkret belief sich die Position auf 2.036,2 Mio. Euro, nach 2.081,1 Mio. Euro im Vorjahr.

Der Anteil an Emissionen, die die Oberbank in Tschechien in Tschechischer Krone platzieren konnte, war, unter anderem wegen der niedrigen Zinsen in Tschechien, etwas rückläufig. Das Volumen betrug umgerechnet 28,6 Mio. Euro. Die Bandbreite der Investoren reicht von breit gestreuten Privatkundendepots bis hin zu Institutionellen. Dies ist ein klares Signal, dass die ausgezeichnete Bonität der Oberbank auch in diesem Markt zunehmend wahrgenommen wird.

In Österreich und Deutschland wurden neben nicht fundierten Papieren auch Nachranganleihen begeben. Um dem höheren Risikogehalt dieser Papiere Rechnung zu tragen wurde eine spezielle Risikoaufklärung mit entsprechender Dokumentation durchgeführt. Zudem wurden alle WertpapierkundInnen im Zuge der Aussendung zu MiFID II zum Jahresende erneut auf diese Thematik aufmerksam gemacht.

### **3 Banken-Generali Investmentgesellschaft**

2017 war für die 3-Banken Generali Investmentgesellschaft das bisher beste Jahr in der 20-jährigen Unternehmensgeschichte: Die verwalteten Vermögen wuchsen um 12,0 % auf 9,4 Mrd. Euro, damit wurde erstmals die Wachstumsmarke von 1 Mrd. Euro übertroffen. Das Wachstum resultierte primär aus Nettomittelzuflüssen, sowohl im Publikums- als auch Spezialfondsbereich. Aufgrund der relativ hohen Aktienkomponenten konnten aber auch erhebliche Performanceeffekte lukriert werden.

Der gesamte heimische Investmentfondsmarkt, gemessen am verwalteten Vermögen, wuchs 2017 um 6,7 % auf 175,4 Mrd. Euro an, damit liegt der Marktanteil der 3-Banken Generali Investmentgesellschaft bei 5,4 %.

## Entwicklung in den Geschäftsfeldern der Oberbank

Die kapitalgewichtete Durchschnittsperformance aller Fonds der Gesellschaft betrug 5,48 %, an der Spitze lag der Österreich Fonds mit einer Performance von 41,5 %.

Der Marktanteil der Oberbank innerhalb der Gesellschaft liegt bei 39,9 % was den historisch höchsten Stand bedeutet. Die Zeitschrift „Börsianer“ verlieh der 3-Banken Generali Investmentgesellschaft zum zweiten Mal das Prädikat „Beste Fondsgesellschaft Österreichs“, nicht nur im Vergleich mit den inländischen Anbietern, sondern mit allen in Österreich tätigen Fondsgesellschaften.

### **Asset Management**

In Summe werden 552,6 Mio. Euro auf Basis individueller Verträge (ab 500.000 Euro möglich) verwaltet. Das bedeutet einen Anstieg um 12,4 % oder 60,8 Mio. Euro gegenüber Ultimo 2016. Die durchschnittliche Mandatsgröße beträgt 870,3 Tsd. Euro.

Im Oberbank Vermögensmanagement, das als Publikumsfonds geführt wird, wurde ein Anstieg um 53,8 % oder 76,5 Mio. Euro auf 218,7 Mio. Euro verzeichnet.

Somit konnten in beiden Varianten neue Höchststände verzeichnet werden, mit einem Gesamtvolumen von 771,3 Mio. Euro.

Sehr erfreulich war die Verleihung des Prädikats „Herausragende Vermögensverwaltung“ von nTV und Fokus Money im Rahmen einer Gala in Berlin.

### **Private Banking**

Die Assets under Management (Kurswerte auf Wertpapierdepots, Spar- und Sichteinlagen) der rund 9.300 Private Banking KundInnen wuchs 2017 um 17,4 % oder 1.298,1 Mio. Euro auf die neue Rekordmarke von 8.748,0 Mio. Euro an. Das positive Marktumfeld sowie die hohe Qualität und Aktivität der BeraterInnen trugen in gleichem Maße zu dieser Entwicklung bei.

Die Private Banking Dienstleistungen werden an neun Oberbank-Standorten angeboten. Durch ein flächendeckendes Betreuungskonzept werden sämtliche Geschäftsstellen von diesen Private Banking Kompetenzzentren mitbetreut.

Die Spezialdienstleistung Brokerage wurde von mehr als 200 KundInnen genutzt. Das hoch erfahrene Expertenteam der Oberbank (durchschnittlich 20 Jahre Markterfahrung) unterstützte in einem sehr positiven Börsenjahr KundInnen im Aktienmarkt.

### **Bausparen**

Die Oberbank-Bausparproduktion konnte 2017 mit 11.908 Abschlüssen im Vergleich zum Vorjahr um 26,7 % gesteigert werden. Trotz des geringen Zinsniveaus zählt das prämienbegünstigte Bausparen weiterhin zu den beliebtesten Sparformen in Österreich. Besonders geschätzt wurde das BONUSbausparen, eine Sparform mit Einmalanlage und steigender Verzinsung, jedoch ohne Prämienbegünstigung, das 2017 mit 5, 8 oder 9 Jahren Laufzeit angeboten wurde.

### **Versicherungsaktivitäten**

Kapitalversicherungen: In Österreich und Deutschland konnte die Produktion bei den kapitalbildenden Lebensversicherungen insgesamt um 19 % zum Vorjahr gesteigert werden. Im Privatkundenbereich wurden vorwiegend fondsorientierte und fondsgebundene Lebensversicherungen abgeschlossen, im Firmenkundenbereich wurden die Produkte der betrieblichen Altersvorsorge sehr erfolgreich verkauft.

Risikoversicherungen: Bei den Risikoversicherungen wurde die Jahresnettoprämie im Vergleich zu 2016 um über 48 % gesteigert.

Unfallversicherungen: Die Produktion in der Unfallversicherung konnte um 17,4 % verbessert werden.

Sachversicherungen: Die Vermittlung von privaten Sach- und KFZ-Versicherungen wurde mit dem Kooperationspartner Generali erfolgreich eingeführt. Die Vermittlung betrieblicher Sachversicherungen zum 3 Banken Versicherungsmakler stieg um 22,9 %.

## Entwicklung in den Geschäftsfeldern der Oberbank

### Geschäftsfeld Financial Markets / Bankbeziehungen

#### **Währungsrisikomanagement**

Die für viele über den Erwartungen liegende positive Entwicklung der Wirtschaft in der Eurozone und die wenig überraschende Performance der US-Wirtschaft führten 2017 zu einer deutlichen Aufwertung des Euro zum US-Dollar. Von den Experten der Oberbank erwartet und im April 2017 auch eingetreten ist die „Entkoppelung“ der Tschechischen Krone vom Euro. Mit dem Aufbrechen dieser Bindung ging auch eine deutliche Aufwertung der Krone einher, die in einem Höchstwert von sieben Prozent im November gipfelte.

Die international aktiven KundInnen der Oberbank wurden mittels individuell gestalteter Absicherungsmöglichkeiten auf die mögliche Aufwertung der CZK aufmerksam gemacht. Viele sicherten in der Folge ihre Geschäfte gegen diese Währungsrisiken erfolgreich ab.

#### **Direktkundenbetreuung**

Die Anzahl der betreuten KundInnen konnte weiter gesteigert werden. Viele mittelständische Unternehmen, aber auch Corporates in Österreich und Deutschland vertrauten auf die Expertise der WährungsspezialistInnen der Oberbank. Im Zentrum des Handelns der KundInnen standen Devisenabsicherungen. Schnelligkeit, kompetitive Preise und individuell angepasste Strategien zur Absicherung der Erträge aus dem Auslandsgeschäft sind Assets, die von den KundInnen besonders geschätzt werden.

#### **Primäreinlagen**

Die EZB nahm 2017 an ihrer geldpolitischen Strategie nur geringfügige Korrekturen vor. Dies hatte zur Folge, dass die Liquidität im Markt weiter sehr hoch war und die Zinsen für Veranlagungen im kurzfristigen Bereich mit Laufzeiten bis zu einem Jahr um die Nullmarke verharrten. Vereinzelt mussten für Großveranlagungen auch negative Zinsen verrechnet werden. Trotz dieses – für AnlegerInnen - sehr schwierigen Umfeldes gelang es der Oberbank, die Einlagen im Jahresabstand zu steigern. Die gesamten Primäreinlagen stiegen um 430,2 Mio. Euro oder 3,3 % auf 13.431,2 Mio. Euro an.

Die Liquiditätspräferenz der KundInnen zeigte sich in steigenden Zahlen bei den Sichteinlagen und sinkenden Werten bei den Termineinlagen.

Ein beinahe schon gewohnt positives Bild zeigte der Oberbank Cash Garant. Auch in der extremen Niedrigzinsphase war er für viele KundInnen eine gute Veranlagungsalternative. Drei Emissionen im Euro und zwei weiteren Emissionen in der Tschechischen Krone (unter dem Namen Oberbank Bond Garant) konnten platziert werden.

#### **Refinanzierungsstruktur der Oberbank AG**

<b>(Beträge in Mio. €)</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>Veränd.</b>
Spareinlagen	2.719,0	2.794,2	-2,7 %
Sonstige Verbindlichkeiten gegenüber Kunden	8.676,0	8.125,7	6,8 %
Verbriefte Verbindlichkeiten	1.444,6	1.465,6	-1,4 %
Nachrangige Verbindlichkeiten und Ergänzungskapital	591,6	615,5	-3,9 %
<b>Primäreinlagen inkl. Nachrangkapital</b>	<b>13.431,2</b>	<b>13.001,0</b>	<b>3,3 %</b>
<b>Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten</b>	<b>4.207,2</b>	<b>3.213,5</b>	<b>30,9 %</b>
<b>Summe</b>	<b>17.638,4</b>	<b>16.214,5</b>	<b>8,8 %</b>

## Entwicklung in den Geschäftsfeldern der Oberbank

### ***Internationales Banken- und Institutionen-Netzwerk***

Trotz anhaltend schwieriger Rahmenbedingungen und krisenbedingter Zurückhaltung in politisch instabilen Export-Destinationen ist die kontinuierliche Unterstützung der ExportkundInnen weiterhin das wichtigste Anliegen der Oberbank. Es gilt daher mehr denn je weltweit die wichtigsten Bank zu Bank Vereinbarungen zur Abwicklung der Kundentransaktionen auch in schwierigen Destinationen sicherzustellen.

Der Großteil der Kundenaktivitäten zielt neben Europa und den USA auf den einigermaßen krisenfreien asiatischen Raum ab. Deshalb wurden 2017 zum wiederholten Male die bilateralen Vereinbarungen und Geschäftsmöglichkeiten mit traditionellen Bankpartnern in den Hauptmärkten Asiens intensiviert. Zusätzlich kam auch den nicht unwesentlichen Märkte des Mittleren und Nahen Ostens besonderes Augenmerk zu. Selbst in Ländern mit höherem Sicherheitsrisiko ist die Oberbank mit ihren Korrespondenzbankverbindungen in der Lage, die Kundenbedürfnisse im Zahlungsverkehr, im Dokumenten- und Garantiegeschäft sowie im Bereich Absicherung und Finanzierung abzudecken. Auf der regulatorischen Seite sind die erforderlichen Maßnahmen der 4. EU-Geldwäsche-Richtlinie in Umsetzung. Dazu werden die an alle Korrespondenzbanken in Drittstaaten (außerhalb der EU) versandten AML / KYC - Fragebögen (Anti Money Laundering / Know Your Customer) laufend evaluiert. Werden signifikante „Geldwäsche-Qualifikationskriterien“ nicht erfüllt, wird die Verbindung aufgekündigt. Unter anderem aus diesem Grund hat sich das globale Banken-Netzwerk der Oberbank auf unter 1300 reduziert.

Aufgrund ihrer hervorragenden Finanzdaten und der vielfach Jahrzehnte langen kontinuierlichen Zusammenarbeit wird die Oberbank weiterhin als stabiler Faktor gesehen. Daher gelingt es auch nach wie vor den hohen Ansprüchen international tätiger Unternehmen mit einem funktionierenden Banken-Netzwerk gerecht zu werden.

### **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.

## 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 Mitarbeiter-Beziehungen sind sehr wichtig, da sie auch dauerhafte Kundenbeziehungen ermöglichen.

Die Fluktuationsrate war 2017 mit 6,9 % weiterhin auf einem sehr günstigen 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, 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 wird regelmäßig und immer wieder trainiert und zusätzlich mit individuellen Verkauf coaching vertieft und gefestigt.

Im Private Banking setzt die Oberbank seit Mitte 2017 eine Veränderung und Verstärkung der Verkaufskultur in einem eigenen Projekt 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 deren Umsetzung werden in der Oberbank-Führungskräfte-Akademie in Kooperation mit 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 von MitarbeiterInnen und die Identifikation von Potenzialen: Personalentwicklung aus den eigenen

## Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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, wie sie ihre Gesundheit proaktiv in die Hand nehmen können. In 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 zur 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 der Oberbank AG (Angestellte, Vollzeitäquivalent) ist 2017 um 8 auf 1.951 Personen 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.

## **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  
Vorgaben bei der Kreditvergabe  
Human Resources-Risiken

### **Leistungsindikatoren**

Mitarbeiterbezogene Kennzahlen  
Umweltbezogene Kennzahlen  
Kennzahlen zur Steuerleistung

### **Thematische Aspekte**

Ökologische Belange  
Ökonomische Belange  
Soziale Belange  
Menschenrechte  
Arbeitnehmerbelange

## **Angaben zur 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.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

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 3 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 Entscheidungscentralen und Arbeitsplätze heimischer Unternehmen abzusichern, ihre Hausbankfunktion zu festigen oder wenn das Beteiligungsunternehmen eine „Verlängerung“ des Banken-Kerngeschäftes darstellt (Immobiliengesellschaften, 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 (Muttergesellschaft der Wiener Börse AG) ist die Oberbank an weiteren Unternehmen beteiligt, mit denen sie eng kooperiert.
- Als strategischer Partner hält die Oberbank u. a. Anteile an der voestalpine AG (8,14 %), der Energie AG Oberösterreich (4,12 %), der Lenzing Aktiengesellschaft (3,73 %), der LINZ TEXTIL HOLDING AKTIEN-GESELLSCHAFT (6,22 %) und der Gasteiner Bergbahnen Aktiengesellschaft (32,62 %).
- Über Holding-Gesellschaften geht die Oberbank im Zuge von Private Equity-Finanzierungen Beteiligungen ein.
- Im Immobilienbereich ist die Oberbank an Gesellschaften beteiligt, die zur Errichtung oder zum Betrieb eigener Immobilien gegründet wurden, vereinzelt auch an Unternehmen, die als Wohnbauträger wichtige Partner in Fragen der Wohnbaufinanzierung sind.



## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

### Unternehmensgeschichte und strategische Ausrichtung

- Im Leasing-Teilkonzern sind die in- und ausländischen Leasinggesellschaften der Oberbank gebündelt sowie Gesellschaften zur Finanzierung von einzelnen Kunden- oder Oberbank-Projekten.
- Sonstige Beteiligungen bestehen an Gesellschaften, die banknahe Leistungen erbringen (DREI-BANKEN-IT Gesellschaft, Einlagensicherung der Banken und Bankiers) oder im Oberbank-Einzugsgebiet besondere regionale Bedeutung haben (diverse Technologie- oder Gründerzentren).

### **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 Risk-Earning-Ratio soll langfristig unter 25 % liegen, die Wertberichtigungsquote unter 0,7 %.
- **Die Oberbank refinanziert die Kundenkredite mit Kundeneinlagen und anderen langfristigen Refinanzierungsmitteln.**  
Zusätzlich bestehen hohe Liquiditätsreserven in Form von Kreditforderungen und refinanzierungsfähigen Wertpapieren sowie Finanzierungslinien bei einem breiten Netzwerk an Banken und institutionellen Anlegern.
- **Der Eigenhandel spielt in der Oberbank eine untergeordnete Rolle.**  
Die Abteilung Global Financial Markets erbringt vor allem Dienstleistungen im Zins- und Währungsrisikomanagement für die KundInnen und die Banksteuerung.
- **Die Oberbank entwickelt systematisch die fachliche und soziale Kompetenz ihrer MitarbeiterInnen.**  
Das Managementsystem MbO und festgeschriebene Leistungsstandards geben Orientierung und sorgen für ein regelmäßiges Feedback.
- **Günstige Kostenstrukturen tragen wesentlich zur Ertragskraft der Oberbank bei.**  
Effiziente Prozesse, schlanke Unternehmensstrukturen, 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.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

*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 Person) eine fristgerechte Erledigung nicht möglich, so wird von der Ombudsstelle über diesen Umstand informiert.

### **Außergerichtlicher Streitschlichtungseinrichtung**

Zusätzlich hat sich die Oberbank folgender externer, außergerichtlicher Streitschlichtungseinrichtung / Stelle zur alternativen Streitbeilegung in Verbraucherangelegenheiten unterworfen:

Gemeinsame Schlichtungsstelle der österreichischen Kreditwirtschaft, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, Tel.: + 4315054298, Fax: + 43 (0) 1 505 44 74, E-Mail: office@bankenschlichtung.at, www.bankenschlichtung.at

### **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 und EIOPA – Europäische Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersvorsorge) hat sich auf gemeinsame Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung (JC-Leitlinien) geeinigt. Die folgenden Leitlinien wurden bereits in der Oberbank umgesetzt.

### **Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung (JC-Leitlinien)**

#### • **Leitlinie 1 – Maßnahmen zum Beschwerdemanagement**

Kreditinstitute haben über schriftliche Maßnahmen zum Beschwerdemanagement zu verfügen, die allen MitarbeiterInnen zugänglich gemacht wurden.

#### • **Leitlinie 2 – Beschwerdemanagementfunktion**

Kreditinstitute haben eine (unabhängige) Beschwerdemanagementfunktion einzurichten, mit der Beschwerden auf faire Weise untersucht werden, mögliche Interessenskonflikte festgestellt und vermieden werden.

#### • **Leitlinie 3 – Registrierung**

#### • **Leitlinie 4 – Informationspflicht**

Kreditinstitute haben die zuständigen Behörden (FMA) über Beschwerden und deren Bearbeitung zu informieren.  
– siehe Pkt. III. Meldepflicht

#### • **Leitlinie 5 – Interne Weiterverfolgung der Beschwerdebearbeitung**

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

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

Kreditinstitute haben die Daten zur Beschwerdebearbeitung fortlaufend zu analysieren um zu gewährleisten, dass wiederholt auftretende oder systematische Probleme sowie potentielle rechtliche und operationelle Risiken festgestellt und behoben werden.

- **Leitlinie 6 – Bereitstellung von Informationen**

Kreditinstitute haben Informationen zum Beschwerdeverfahren (wie ist eine Beschwerde einzureichen, Identität und Kontaktdaten der Ansprechperson, Bearbeitungsdauer, weiteres Verfahren, sonstige zuständige Institutionen) zur Verfügung zu stellen und auf leicht zugängliche Weise zu veröffentlichen (Website).

- **Leitlinie 7 – Verfahren für die Beantwortung von Beschwerden**

Kreditinstitute haben den Beschwerde-Sachverhalt zu ermitteln, in klarer und eindeutiger Sprache zu kommunizieren, der beschwerdeführenden Person ohne Verzögerung zu antworten, eine (gänzlich oder teilweise) ablehnende Entscheidung zu begründen und in diesem Fall auf andere zuständige Institutionen zu verweisen.

### ***Nationale gesetzliche Grundlage für die „Beschwerdeabwicklung“***

Die nationale gesetzliche Grundlage für die „Beschwerdeabwicklung“ bietet der § 39e BWG – „Die Kredit- und Finanzinstitute haben transparente und angemessene Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden ihrer KundInnen und 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 auf Ende April 2017 erstreckt.

### ***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.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

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

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 veranlagern will. In fragwürdigen Fällen werden umfangreiche und geprüfte Nachweise angefordert. Im Zweifelsfall wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt.

Die BeraterInnen werden intensiv in diversen Seminaren zu den oben genannten Themen geschult. Zahlreiche Kundeninformationsblätter, die die BeraterInnen den KundInnen gerne auf Anfrage aushändigen, klären über die oben 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 wie nationalen Gesetzgeber und Behörden ausgesprochen ernst. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung bedrohen die europäischen Werte und bedürfen daher konsequenter Maßnahmen, um diesen mit den Möglichkeiten und Instrumenten auch von Kreditinstituten entgegenzuwirken und diese soweit wie möglich bereits in ihren Ansätzen zu bekämpfen.

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

Die Sicherstellung der Einhaltung dieser strengen Rechtsvorschriften erfolgt einerseits durch strenge interne Regelwerke (Handbuch Geldwäscheprävention sowie Handbuch Embargo, Risikoanalyse) sowie andererseits durch die IT-Tools Siron AML, Siron KYC und Siron Embargo. Dem risikoorientierten Ansatz folgend, stellt die Grundlage für die Kalibrierung 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).

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 unterjährige Roadshows zu den Themenbereichen Geldwäscheprävention, Embargos sowie Wertpapiercompliance für alle MitarbeiterInnen durch. Die Regelwerke sind mittels Intranet für alle MitarbeiterInnen einsehbar und zu allen wesentlichen Themenblöcken existieren aufbereitete Schaubilder, die mit Beispielen versehen sind. Sämtliche Regelwerke werden anlassbezogen bzw. ansonsten tourlich, jedoch mindestens einmal im Jahr aktualisiert. Alle MitarbeiterInnen haben jährlich verpflichtend e-learning Schulungen zu den Themenbereichen AML, Compliance, Fraud sowie Wertpapier-Compliance positiv zu absolvieren.

Im Rahmen der Enhanced Customer Due Diligence sind diverse AML-Risikogeschäfte vorab durch die Compliance bewilligungspflichtig, das heißt eine Kontoeröffnung kann nur mit Zustimmung durch Compliance und erst nach

## **Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU**

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

Beibringung aller gesetzlich erforderlichen Unterlagen erfolgen. Das Auslösen einer Bewilligungspflicht kommt im Wesentlichen durch die Risikofaktoren Kundeneigenschaft, Geografie / Länderrisiko sowie der 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 Prüfintervalen 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 in seinen Ansätzen verhindern und vorbeugen sollen.

Zusätzlich wurde eine Fraud Prevention Policy erstellt, welche Verfahren und Maßnahmen der Oberbank abbildet und festlegt, die getrennt nach den Grundsätzen PREVENT – DETECT – RESPOND jeglicher Form von Fraud im weitesten Sinne vorbeugen und entgegenwirken soll.

Derartige Maßnahmen reichen von der Schulung und Ausbildung der MitarbeiterInnen zur Sicherstellung von größtmöglicher Awareness über die Einrichtung von Verfahren und Prozessen zur Erkennung möglicher fraudulenter Sachverhalte bis hin zu einer klaren Reaktion im Falle ihres Auffälligwerdens.

Dabei bringt die Oberbank auch in ihrer IT-Umgebung aktive Überwachungstools zum Einsatz, welche nach den Erkenntnissen aus historischen Betrugsversuchen kalibrieren, den Zahlungsverkehr real-time screenen, auffällige Zahlungstransaktionen überwachen, auffällig machen und gegebenenfalls einer manuellen Bearbeitung zuweisen. Damit versucht die Oberbank ihre KundInnen bestmöglich zu schützen und vor Verlusten und Schäden bei der Abwicklung ihrer finanziellen Angelegenheiten zu bewahren und 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 Marktmanipulation 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) WP-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-

## **Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU**

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

Handbuch der Oberbank werden gesamthaft neben den allgemeinen organisatorischen Teilen die wertpapieraufsichtsrechtlichen Compliance-Vorschriften sowie die kapitalmarktrechtlichen Compliance-Vorschriften im Detail abgehandelt. Das Compliance-Handbuch ist im hausinternen Intranet veröffentlicht und ist somit für sämtliche MitarbeiterInnen jederzeit einzusehen. Die inhaltlichen Kenntnisse des Compliance-Handbuches werden bei sämtlichen MitarbeiterInnen anhand von jährlich verpflichtenden eLearning-Kursen 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 und der Umgang mit Cyberbedrohungen***

Die Digitalisierung und der Einsatz moderner Technologien sind in der heutigen Zeit unabdingbar, um sich an die Gegebenheiten der Gegenwart und die Erfordernisse der Zukunft anzupassen. Der Einsatz moderner Technologien schafft eine Vielzahl an Möglichkeiten für die Finanzindustrie. Prozesse können effizienter gestaltet sowie kundenfreundliche und personalisierte Services angeboten werden. Neben der großen Vielfalt an Chancen bringt 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.

### ***Informationssicherheitsstrategie der Drei-Banken-EDV Gesellschaft (3BEG)***

Die Informationssicherheitspolitik der Drei-Banken-EDV Gesellschaft (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 DREI BANKEN EDV Gesellschaft (3BEG) und ihre MandantInnen vor Bedrohungen zu schützen.

In der DREI BANKEN EDV Gesellschaft 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 DREI BANKEN EDV Gesellschaft (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

## **Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU**

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

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 DREI BANKEN EDV Gesellschaft (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 DREI BANKEN EDV Gesellschaft (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 Stunden (2016 80) in den 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 Backuplösungen wurde 2017 zwei Mal getestet

### ***Business Continuity Management***

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

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

### Wesentliche Risiken und deren Handhabung: Risikobericht, Human Resources-Risiken

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 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



## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

### Wesentliche Risiken und deren Handhabung: Risikobericht, Human Resources-Risiken

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 Abteilungsleitung und die zuständigen GruppenleiterInnen eine Überwachungsfunktion aus. Dieser gesamte Überwachungsprozess wird von der Internen Revision geprüft. Eine zusätzliche Überwachungsfunktion fällt den AbschlussprüferInnen des Konzernabschlusses und dem Prüfungsausschuss zu.

#### **Gesamtbankrisikosteuerung und Risikotragfähigkeitsrechnung**

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

#### **Kreditrisiko**

Als Kreditrisiko wird das Risiko verstanden, dass KreditnehmerInnen den vertragsgemäßen Zahlungen nicht oder nur teilweise nachkommen. Das Kreditrisiko aus Forderungen an Banken, Länder sowie Privat- und FirmenkundInnen ist die wesentlichste Risikokomponente in der Oberbank. Für das Management des Kreditrisikos ist die Abteilung Kredit-Management zuständig. Sie ist vom Vertrieb getrennt, sodass die Risikobewertung und -entscheidung in jeder Phase des Kreditprozesses bis hin zur Vorstandsebene unabhängig vom Vertrieb gewährleistet ist.

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, der Slowakei und Ungarn 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

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

### Wesentliche Risiken und deren Handhabung: Risikobericht, Human Resources-Risiken

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 in 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 entsprechend negativen wirtschaftlichen Entwicklung bezeichnet.

Die Anteile an den Schwesterbanken BKS und BTV, mit denen die Oberbank AG die 3 Banken Gruppe bildet, sind die wichtigsten Beteiligungen der Oberbank. Die Beteiligungspolitik der Oberbank ist darauf ausgerichtet, bank- und vertriebsnahe Beteiligungen dann einzugehen, wenn diese dem Bankgeschäft dienlich sind, also deren Tätigkeit in direkter Verlängerung zur Banktätigkeit steht oder eine Hilfstätigkeit im Bezug auf diese darstellt. Vor dem Eingehen von Beteiligungen werden Analysen erstellt, um ein möglichst umfassendes Bild hinsichtlich Ertragskraft, strategischem Fit und rechtlicher Situation zu bekommen.

Das Ausfallrisiko aus Beteiligungen wird im ICAAP im Rahmen des Kreditrisikos quantifiziert. Das Marktrisiko aus börsennotierten Beteiligungen wird zusätzlich im Rahmen des Marktrisikos quantifiziert.

#### **Marktrisiko**

Unter Marktrisiko wird der potenziell mögliche Verlust, der durch Veränderungen von Preisen und Zinssätzen an Finanzmärkten entstehen kann, verstanden. Die Marktrisiken werden in der Oberbank AG auch für die ausländischen Geschäftseinheiten sowie für die vollkonsolidierten Konzerngesellschaften zentral 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

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

### Wesentliche Risiken und deren Handhabung: Risikobericht, Human Resources-Risiken

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 Auswertung der in einer Schadensfalldatenbank abgebildeten Schadensfälle und das Monitoring von Key Risk Indikatoren.

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

#### **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 Banklinien. Ein weiterer strategischer Grundsatz ist die möglichst hohe Diversifizierung der Refinanzierungsquellen, um Abhängigkeiten vom Interbankengeldmarkt und 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

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

### Wesentliche Risiken und deren Handhabung: Risikobericht, Human Resources-Risiken

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.

#### **Folgende Richtlinien minimieren das Risiko 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 ist sowohl das Wechselkurs- als auch das Zinsrisiko entsprechend zu berücksichtigen (insbesondere müssen Zins- und Kapitaltilgungsfähigkeit auch in eigener Währung gegeben sein) und 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. (Leitungsinfo 03/2014)

#### **Steuerung der Human Resources-Risiken**

Zur Steuerung der HR-Risiken wurden als Key Risk Indicators 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 Indicators, wie Fluktuationsrate und Krankenstandsquote, lagen mit 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.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Wichtigste Leistungsindikatoren: MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

### Mitarbeiterbezogene Kennzahlen

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

<b>Oberbank AG</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
<b>Anzahl MitarbeiterInnen gesamt</b>	<b>2.206</b>	<b>2.159</b>
davon unter 30 Jahre	369	374
davon zwischen 30 und 50 Jahre	1.307	1.276
davon über 50 Jahre	530	509
<b>Anzahl Frauen gesamt</b>	<b>1.290</b>	<b>1.265</b>
<b>Anzahl Männer gesamt</b>	<b>916</b>	<b>894</b>
<b>Vollzeitäquivalent</b>	<b>1.970</b>	<b>1.932</b>
<b>Anzahl Personen in Führungspositionen (GF bis inkl. TL)</b>	<b>391</b>	<b>383</b>
davon unter 30 Jahre	6	5
davon zwischen 30 und 50 Jahre	236	236
davon über 50 Jahre	149	142
<b>Anzahl Frauen in Führungspositionen</b>	<b>86</b>	<b>83</b>
<b>Dienstalterssumme aller MitarbeiterInnen (inkl. Karezierte)</b>	<b>30.829</b>	<b>31.399</b>
Dienstalterssumme aller weiblichen Mitarbeiterinnen	18.232	18.296
Dienstalterssumme aller männlichen Mitarbeiter	12.597	13.103
<b>Lebensalterssumme aller MitarbeiterInnen (inkl. Karezierte)</b>	<b>97.057</b>	<b>94.632</b>
Lebensalterssumme aller weiblichen Mitarbeiterinnen	57.421	55.990
Lebensalterssumme aller männlichen Mitarbeiter	39.636	38.642
<b>Anzahl MitarbeiterInnen mit Behinderung</b>	<b>40</b>	<b>42</b>

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Wichtigste Leistungsindikatoren: MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

<b>Anzahl der Vollzeitbeschäftigten</b>	<b>1.610</b>	<b>1.594</b>
davon unter 30 Jahre	344	349
davon zwischen 30 und 50 Jahre	868	860
davon über 50 Jahre	398	385
<b>Anzahl der Teilzeitbeschäftigten</b>	<b>596</b>	<b>565</b>
davon unter 30 Jahre	25	25
davon zwischen 30 und 50 Jahre	439	416
davon über 50 Jahre	132	124
<b>Anzahl der vollzeitbeschäftigten Frauen</b>	<b>729</b>	<b>732</b>
<b>Anzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen</b>	<b>561</b>	<b>533</b>
<b>Anzahl der Vollzeitbeschäftigten in Führungspositionen (GF, AL, GBL)</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
davon Frauen	3	3
<b>Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in Führungspositionen (GF, AL, GBL)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
davon Frauen	0	0
<b>Anzahl der MitarbeiterInnen, die das Unternehmen im letzten Jahr verlassen haben</b>	<b>153</b>	<b>127</b>
davon Frauen	87	65
davon unter 30 Jahre	58	54
davon zwischen 30 und 50 Jahre	81	63
davon über 50 Jahre	14	10
<b>Von allen MitarbeiterInnen in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr</b>	<b>10.683</b>	
von weiblichen Mitarbeiterinnen in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	5.388	
von männlichen Mitarbeitern in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	5.295	
von MitarbeiterInnen unter 30 Jahre in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	3.013	

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Wichtigste Leistungsindikatoren: MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

von MitarbeiterInnen zwischen 30 und 50 Jahre in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	5.890	
von MitarbeiterInnen über 50 Jahre in Anspruch genommene Ausbildungstage im letzten Jahr	1.780	
<b>Neueinstellungen im letzten Jahr</b>	<b>225</b>	<b>153</b>
davon Frauen	114	80
Neueinstellungen von Personen unter 30 Jahre	105	80
Neueinstellungen von Personen zwischen 30 und 50 Jahre	112	63
Neueinstellungen von Personen über 50 Jahre	8	10
<b>Anzahl aller MitarbeiterInnen in Karenz</b>	<b>98</b>	<b>95</b>
gesamte Karenzdauer aller MitarbeiterInnen in Karenz	468	536
<b>Anzahl der Frauen in Karenz</b>	<b>80</b>	<b>83</b>
gesamte Karenzdauer aller Frauen in Karenz	441	515
Anzahl der Frauen die nach Rückkehr aus der Karenz Elternteilzeit beanspruchen	38	29
<b>Anzahl der Männer in Karenz</b>	<b>18</b>	<b>12</b>
gesamte Karenzdauer aller Männer in Karenz	27	21
Anzahl der Männer die nach Rückkehr aus der Karenz Elternteilzeit beanspruchen	0	0
<b>Gesamte Krankenstandstage aller MitarbeiterInnen</b>	<b>15.450</b>	<b>15.516</b>
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen unter 30 Jahre	2.783	2.563
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen zwischen 30 und 50 Jahre	7.951	8.183
davon Krankenstandstage von MitarbeiterInnen über 50 Jahre	4.716	4.770

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Wichtigste Leistungsindikatoren: MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

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

Oberbank AG		2017	2016	2015	Anmerkungen
<b>Gesamtverbrauch Papier</b>	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 und Endlospapier sowie sonstige Materialien, die im Kundenbereich eingesetzt werden (Werbedrucksachen, Publikationen etc.), Postzugang an Briefen, Zeitschriften und Bücher ist ebenfalls ausgenommen
	Gesamtverbrauch Papier (in Blatt/a)	23.584.600	24.437.600	24.588.200	1 Blatt sind 5 Gramm
<b>Papierarten</b>	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)	8	8	8	
<b>Wasserverbrauch</b>	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	
<b>Abfallaufkommen</b>	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	
<b>Abfallarten</b>	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	
<b>Geschäftsverkehr</b>	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.



## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Wichtigste Leistungsindikatoren: MitarbeiterInnen, Umwelt und Steuerleistung

### Daten zum Steueraufwand (ohne latente Steuern)

Oberbank AG	AT		DE		CZ		HU		SK	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Steuern vom Einkommen in T€	-42.034	-28.800	-563	167	-2.795	-2.170	-1.222	-663	-246	-107
Bankenabgabe in T€	-2.689	-37.772	0	0	0	0	0	0	-407	-324

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

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

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

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 Anbieter).

### **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 Bestandgebäude wurde wesentlich optimiert um die Energieeffizienz zu steigern.

### **Rechenzentrum (2011)**

Im Rechenzentrum wurden durch die Unterbringung von 70 % der Rechnerleistung in wassergekühlten Racks folgende Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz umgesetzt: Erhöhung der Kühlwassertemperatur auf 17°C möglich, dadurch keine Maschinenkälte nötig; Reduzierung der Ventilatorumdrehzahl der bestehenden Umluftgeräte; Abwärmenutzung in der bestehenden Gebäudeheizung (Serverabwärme als Quelle der Wasser/Wasser-Wärmepumpe).

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

### **Wärmepumpe (2014)**

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

- Grundwasser und Abwärmenutzung für Heizwecke;

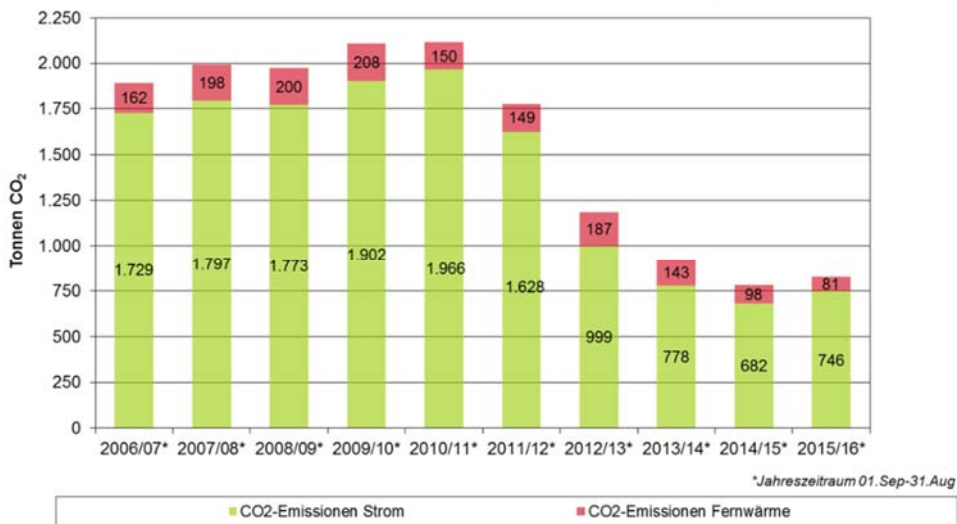
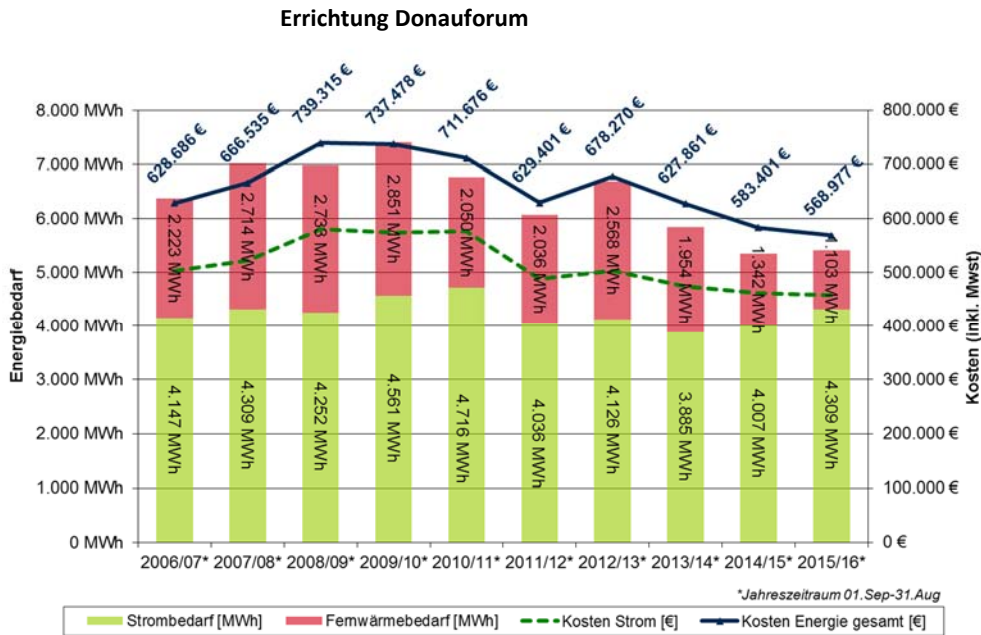
# Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Ökologische Belange

- 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 CO<sub>2</sub>-Anteil um 60 % reduziert.**



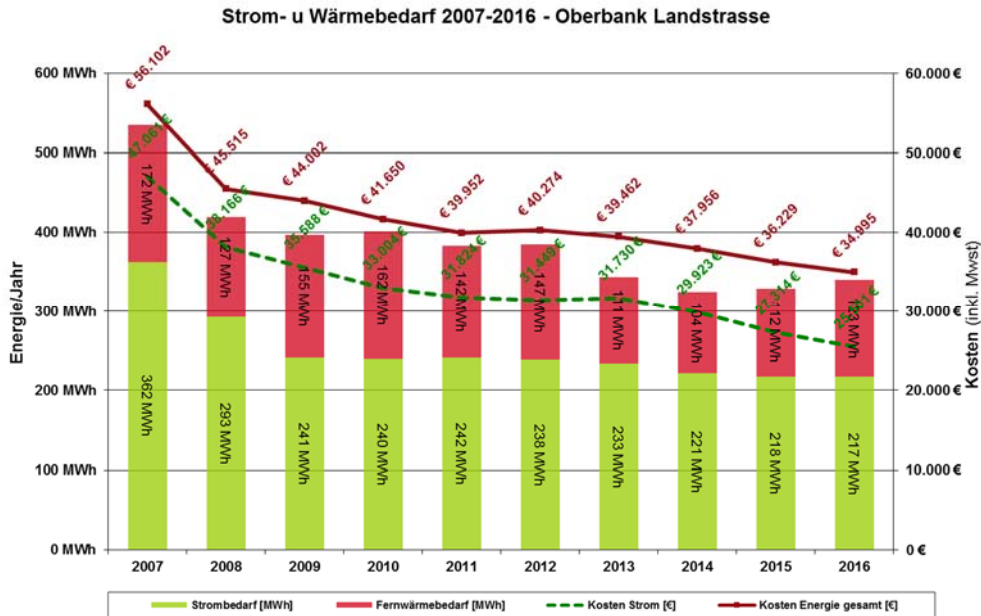
### Neubau Untere Donaulände 36 (2015-2017)

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

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

**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

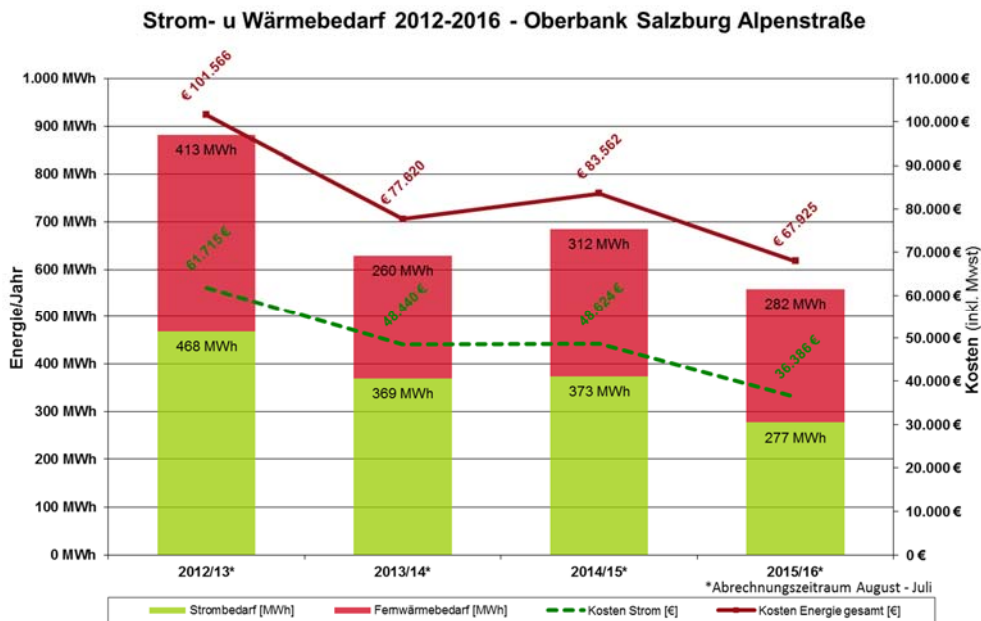
Die durch den Umbau erreichte Einsparung an Fernwärme beträgt etwa 59.000 kWh/a. Auch der Strombedarf konnte durch Optimierung der Kernverbraucher deutlich reduziert werden und die Einsparung beträgt etwa 140.000 kWh/a.

**Standort Alpenstraße**

Die Filiale Alpenstraße in Salzburg wurde in den Jahren 2014-2016 modernisiert und so 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 in 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.



**Optimierungen Filialen**

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

**Server**

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

**Leuchtmittel**

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

**Übersicht Einsparungen**

Standort	Energieträger	Einsparung
Donauforum Neubau	Strom	82.000 kWh/a
Donauforum Neubau	Fernwärme	228.000 kWh/a
UDL 28 – Wärmepumpe	Fernwärme	1.000.000 kWh/a
UDL 28 – Server	Strom	250.000 kWh/a
Alpenstraße – Heizung & Lüftung	Strom	76.000 kWh/a
Alpenstraße – Heizung & Lüftung	Fernwärme	130.000 kWh/a
Alpenstraße – LED-Beleuchtung	Strom	100.000 kWh/a
Landstraße – Umbau	Strom	140.000 kWh/a
Landstraße – Umbau	Fernwärme	59.000 kWh/a
Filialen – Server	Strom	155.700 kWh/a
Filialen – Leuchtständer	Strom	147.659 kWh/a
Gesamt Strom	Strom	951.000 kWh/a

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Ökologische Belange

Gesamt Fernwärme	Fernwärme	1.857.000 kWh/a
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 in unserem Ökosystem spielt. Sie finden am Standort ideale Lebensbedingungen vor und sind darüber hinaus ein ganz wesentliches Sinnbild für Nachhaltigkeit.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

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

### ***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 vermöglicher 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.

"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

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Ökonomische Belange

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 war 2017 auch im 11. Jahr der Vergabe mit dem Gütesiegel „Hervorragende Kundenorientierung“ wieder ganz vorne mit dabei. Die Oberbank ist unter den 22 Regionalbanken die einzige, die konstant und nachhaltig einen Spitzenplatz in Sachen Kundenzufriedenheit belegen konnte.

### **Auswahl der KundInnen**

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

### **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 steht 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 KundInnen immer 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 und geschult.

### **3-Banken Wohnbaubank AG**

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

### **Basiskonto**

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



## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

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.

### ***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.

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 als Förderin der Kultur 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***

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Soziale Belange

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 unmittelbaren Einzugsgebiet – wie beispielsweise den 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 auch 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.

### ***Charity & Serviceclubs***

Zum einen unterstützt die Oberbank Charity- und Spendenaktionen von Dritten, zum anderen tritt sie selbst immer wieder als Spender auf – beispielsweise bei der jährlichen Aktion des ORF „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.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Soziale Belange

### ***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.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Menschenrechte

### ***Respekt vor Menschenrechten***

Die Menschenrechte werden in allen Ländern der Oberbank beachtet. Vom Einstellungsgespräch über die Arbeitsphase im Unternehmen bis hin zum Ausscheiden. Sollte es, was bis dato nicht der Fall war, zu Menschenrechtsverletzungen kommen, werden umgehend arbeits-, straf- oder zivilrechtliche Schritte eingeleitet. Mit den Sozialpartnern legt die Oberbank Wert auf eine gute, konstruktive Zusammenarbeit und Gesprächsbasis. Neben den laufenden Gesprächen zwischen Vorstand, HR und dem Betriebsrat hat die Oberbank auch die gesetzlich vorgeschriebenen Informationsläufe dieser Gremien drei Mal pro Jahr installiert.

Die Oberbank kommt in allen Ländern ihren Verpflichtungen aufgrund ihrer Arbeitgeberrolle korrekt nach. In der Vergangenheit gab es von externen Prüfstellen dazu nie wesentliche Beanstandungen. Die Oberbank arbeitet dazu in allen Ländern in einem einheitlichen, integrierten System (SAP). Das wiederum stellt ein hohes Maß an Datenqualität sicher.

### ***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 (27 % 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 Mann und Frau gemacht. Den jährlichen Gehaltsbericht stellt die Oberbank dem Betriebsrat zur Verfügung. Bis dato musste sich die Oberbank mit keinerlei Beanstandungen oder Klagen diesbezüglich auseinandersetzen.

### ***Aufgaben des Oberbank Betriebsrates***

Interessensvertretung für MitarbeiterInnen, dienstnehmerfreundliche 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 ein hohes Ansehen und finden vor allem bei belegschaftsrelevanten Themen Gehör im Aufsichtsrat.

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

Ein gutes Arbeitsklima und der wertschätzende gegenseitige Umgang sind sehr wichtig. Dies auch deswegen, weil zufriedene MitarbeiterInnen die Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Oberbank sind.

In der Oberbank gibt es eine 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.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Menschenrechte

### **Neugestaltung der Website**

Ein Ziel der Oberbank ist es, allen 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 taktils 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.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

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 verantwortlich dafür, 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-Ernährung-mentale-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.

- **Oberbank-Gästehäuser:** Besonders für Familien ist ein Urlaub oftmals 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 urlaube können.
- **Krankenzusatzversicherung:** MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit eine Gruppenkrankenversicherung abzuschließen, zu der sie von der Oberbank monatlich einen beachtlichen Zuschuss erhalten.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

### Thematische Aspekte: Arbeitnehmerbelange

- **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 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 bereits 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 Unternehmen abgearbeitet. Die Oberbank setzt auch hier auf „regionale“ Lieferanten, die persönlich erreichbar sind und wo die Ansprechpartner 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 plus 9,88 % im österreichischen Spitzenfeld.
- Bei den Themen betriebliche Kollektivversicherung sowie Gehaltsumwandlung ist die Versicherungs-partnerin – wie auch im Kundengeschäft – die Generali Versicherung AG, Wien.
- MitarbeiterInnen sowie ihren Familien wird die Möglichkeit geboten eine von der Oberbank gestützten günstigen Gruppen-Krankenzusatzversicherung im Wege der Uniqua Österreich Versicherungen AG abzuschließen. Die Uniqua bzw. ihre Vorgängerunternehmen sind hier bereits seit 1964 verlässliche Vertragspartner.

### **Überstundenaufkommen**

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

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Arbeitnehmerbelange

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 Brandschutzwärter 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.

### **Aufwendungen für Schulungen**

Die Oberbank investierte 2017 1,7 Millionen 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 10.683 Ausbildungstage geleistet. Insgesamt 459 interne und 285 externe Seminare wurden von MitarbeiterInnen besucht. Im Schnitt wurden fünf Tage/Jahr von jedem/jeder 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. 2018 wird die Oberbank darüber hinaus eine Mitarbeiter-Beteiligungsstiftung gründen; damit sollen die MitarbeiterInnen als stabiler, wichtiger Kernaktionär weiter gestärkt werden und noch stärker am Erfolg des Unternehmens teilhaben.



## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Arbeitnehmerbelange

### ***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 Personalentwickler 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 Oberbank Führungskräfte-Akademie, die auf Basis der Oberbank-Werte und der definierten Leistungsstandards für Führungskräfte konzipiert wurde. Die Oberbank arbeitet dabei seit 10 Jahren mit der LIMAK Austrian Business School zusammen und entwickelt die Führungsqualität in Ausbildungsserien 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.

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 lang einen größeren Generationenwechsel geben wird. Von den Pensionierungen werden auch 40 % der Führungskräfte betroffen sein. Die Oberbank geht dieses Thema daher schon jetzt proaktiv an, um reibungsfreie Übergänge zu ermöglichen. Schlüsselpositionen inklusive möglicher Nachfolgeoptionen sind definiert und werden in tourlichen Abständen überprüft und aktualisiert.

Das Kennzeichen „50 plus“ versteht die Oberbank nicht als 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 genutzt werden. Im Rahmen des Projektes „Generationenmanagement“ wurden nach eingehender Analyse vier Kernthemen definiert:

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

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

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

Thematische Aspekte: Arbeitnehmerbelange

Veränderung und das Einstellen aller MitarbeiterInnen darauf sind in der Oberbank ständige Wegbegleiter. Die Oberbank musste in den vergangenen Jahren aus wirtschaftlichen Gründen nie Personal freisetzen: 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, 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.

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Informationen, Richtlinie 2014/95/EU

### Diversität in den Leitungs- und Kontrollorganen

#### **Diversität in Vorstand und Aufsichtsrat zum 31.12.2017**

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

\* ab 1.1.2018 gibt es 3 Belegschaftsvertreterinnen und damit eine Quote von 50 %

Der Vorstand der Oberbank besteht derzeit aus drei männlichen österreichischen Staatsbürgern.

Zwei Vertriebsvorständen sind die Zuständigkeit 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. Allesamt sind TopspezialistInnen 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 aber auch von Seite der Belegschaftsvertretung im Sinne der zu übernehmenden Verantwortung Abstand genommen.

Die Mehrzahl der KapitalvertreterInnen verfügt über einen Universitätsabschluss, wobei die Streuung hier von wirtschaftlicher, juristischer 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, drei Frauen und drei Männer 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 weiblichen Aufsichtsräten insgesamt 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 %.

#### **Zielquoten und Umsetzungsstrategie**

##### **VorständInnen**

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 in 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 durchaus 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 auf drei zu verdreifachen und überdies den Vorsitz in die Hände einer Frau zu legen.

Aufgrund der gesetzlichen Regelung eines Anteiles von insgesamt mindestens 30 % an weiblichen Aufsichtsräten 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.

### ***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 Slowakei werden BIP-Zuwächse von rund 3,5 % erwartet.

Chinas Wirtschaft wird mit etwas mehr als 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 werden der Oberbank Chancen sowohl im Inlands- als auch im internationalen Geschäft eröffnen. 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 politischen und konjunkturellen Entwicklung (US-Präsidentschaft, BREXIT, EZB-Politik) ist eine exakte Ergebniseinschätzung für das Jahr 2018 nur schwer möglich.

Das Management der Oberbank erwartet im operativen Geschäft ein Ergebnis, das auf oder leicht über dem des Jahres 2017 liegen wird. Das Ergebnis nach Risikovorsorgen und Wertberichtigungen ist noch nicht verlässlich einzuschätzen.

## Die Oberbank-Aktien

Der Erhalt der Unabhängigkeit der Oberbank hat oberste Priorität. Sie wird abgesichert durch eine hohe Ertragskraft, eine vernünftige Risikopolitik und AktionärInnen, die Interesse an der Unabhängigkeit der Oberbank haben.

Einzelnen AktionärInnen der Oberbank AG ist eine direkte oder indirekte Beherrschung im Alleingang nicht möglich. Zwischen der BKS, der BTV und der Wüstenrot Genossenschaft besteht eine Syndikatsvereinbarung, die die Sicherstellung der Eigenständigkeit der Oberbank zum Ziel hat. Weitere stabilisierende Elemente sind die Beteiligung der MitarbeiterInnen und von langjährigen Geschäftspartnern wie Wüstenrot oder Generali.

### **Wahlmöglichkeit für InvestorInnen: Stamm- und/oder Vorzugsaktie**

Die AnlegerInnen können zwischen der Oberbank-Stammaktie und der Oberbank-Vorzugsaktie wählen. Die Vorzugsaktie verbrieft keine Stimmrechte, gewährt aber eine nachzuzahlende Mindestdividende von 6 % vom anteiligen Grundkapital (9 Mio. Euro). Für beide Aktiegattungen wurde die Dividende zuletzt gleich hoch angesetzt. Aufgrund des Stimmrechtsverzichtes notiert die Vorzugsaktie im Vergleich zur Stammaktie jedoch mit einem Kursabschlag, wodurch sich eine höhere Dividendenrendite errechnet.

### **Oberbank-Aktien 2017 auf Allzeithoch**

Die Aktien der Oberbank erreichten 2017 historische Höchststände. Die Stammaktie verzeichnete am 29.12.2017 mit 81,95 Euro ein Allzeithoch, die Vorzugsaktie auch am 29.12.2017 mit 71,40 Euro.

Die Jahresperformance (Kursentwicklung und Dividende) betrug 2017 bei den Stammaktien + 37,07 %, bei den Vorzugsaktien + 37,33 %. Die Börsenkapitalisierung der Oberbank AG belief sich Ende 2017 auf 2.861,8 Mio. Euro, gegenüber 2.105,6 Mio. Euro zum Vorjahresresultimo ein Zuwachs des Unternehmenswertes um 35,9 %.

<b>Kennzahlen der Oberbank-Aktien</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>	<b>2015</b>
Anzahl Stamm-Stückaktien	32.307.300	32.307.300	29.237.100
Anzahl Vorzugs-Stückaktien	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Höchstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in €	81,95/71,40	60,30/52,75	52,80/38,20
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in €	60,36/52,00	52,57/37,70	49,96/37,55
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in €	81,95/71,40	60,30/52,50	52,80/37,70
Marktkapitalisierung in Mio. €	2.861,8	2.105,6	1.656,8
IFRS-Ergebnis je Aktie in €	5,68	5,59	5,47
Dividende je Aktie in €	0,90	0,65	0,55
Kurs-Gewinn-Verhältnis Stammaktie	14,4	10,8	9,7
Kurs-Gewinn-Verhältnis Vorzugsaktie	12,6	9,4	6,9

Die Oberbank-Stammaktie notiert seit 1.7.1986 an der Wiener Börse. Seither verläuft ihr Wertzuwachs überaus stetig: AktionärInnen, die 1986 die Oberbank-Aktie zeichneten und bei allen Kapitalerhöhungen mitzogen, erzielten unter Berücksichtigung der Dividendenzahlungen eine durchschnittliche Rendite von 9,51 % pro Jahr (vor Abzug der Kapitalertragsteuer).

### **Attraktive Bewertung, konstante Dividende**

Das Ergebnis je Aktie stieg 2017 von 5,59 auf 5,68 Euro deutlich an. Auf Basis der Schlusskurse errechnet sich für die Stammaktie ein Kurs-Gewinn-Verhältnis (KGV) von 14,4, für die Vorzugsaktie von 12,6.

Der 138. ordentlichen Hauptversammlung am 15.5.2018 wird die Ausschüttung einer im Vergleich zum Vorjahr um 0,25 Euro erhöhten Dividende von 0,90 Euro je bezugsberechtigter Aktie vorgeschlagen.

## Die Oberbank-Aktien

<b>Aktionärsstruktur der Oberbank per 31.12.2017</b>	<b>Stammaktien</b>	<b>Gesamt</b>
Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft, Innsbruck	16,98 %	16,15 %
BKS Bank AG, Klagenfurt	15,21 %	14,21 %
Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen.m.b.H., Salzburg	4,90 %	4,50 %
Generali 3 Banken Holding AG, Wien	1,93 %	1,76 %
MitarbeiterInnen	3,76 %	3,61 %
CABO Beteiligungsgesellschaft m. b. H., Wien	25,97 %	23,76 %
Streubesitz	31,25 %	36,01 %

Das Grundkapital der Oberbank unterteilt sich in 32.307.300 auf den Inhaber lautende Stamm-Stückaktien und 3.000.000 auf den Inhaber lautende Vorzugs-Stückaktien ohne Stimmrecht.

Größter Einzelaktionär ist die CABO Beteiligungsgesellschaft m.b.H., eine 100 %ige Konzerntochter der UniCredit Bank Austria. Der Streubesitz (31,3 % der Oberbank-Stammaktien, 36,0 % inklusive Vorzugsaktien) wird von Unternehmen, institutionellen Investoren und privaten AktionärInnen gehalten.

### **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.

### **Abstimmungsergebnisse zur Versammlung der Vorzugsaktionäre der Oberbank AG am 16. Mai 2017**

#### **TOP 1: Beschlussfassung über**

a) den Widerruf der in der 132. ordentlichen Hauptversammlung vom 8. Mai 2012 erteilten Ermächtigung des Vorstandes gemäß § 169 AktG, das Grundkapital binnen fünf Jahren ab Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung im Firmenbuch – allenfalls in mehreren Tranchen – um bis zu EUR 750.000,– durch Ausgabe von bis zu 250.000 Stück neuen, auf Inhaber lautende Stamm-Stückaktien unter Ausschluss des Bezugsrechtes der Aktionäre bei Ausgabe von Aktien an Arbeitnehmer, leitende Angestellte, an die Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung der Oberbank AG und Mitglieder des Vorstandes der Gesellschaft oder eines mit ihre verbundenen Unternehmens zu erhöhen,

unter gleichzeitiger Ermächtigung des Vorstandes, das Grundkapital binnen fünf Jahren ab Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung im Firmenbuch – allenfalls in mehreren Tranchen – um bis zu EUR 750.000,– durch Ausgabe von bis zu 250.000 Stück neuen, auf Inhaber lautende Stamm-Stückaktien zu erhöhen, wobei die Art der Aktien, der Ausgabekurs und die Ausgabebedingungen vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates festgesetzt werden, durch Ausgabe von Aktien gegen Bareinlage gegen Ausschluss des Bezugsrechtes der Aktionäre, sofern die Kapitalerhöhung zur Ausgabe von Aktien an Arbeitnehmer, leitende Angestellte, an die Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung der Oberbank AG und Mitglieder des Vorstandes der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens dient.

Ermächtigung des Aufsichtsrates, Änderungen der Satzung, die sich durch die Ausgabe von Aktien aus dem genehmigten Kapital ergeben, zu beschließen;

b) die entsprechende Änderung der Satzung in § 4 (Grundkapital und Aktien) Abs (2).

JA: 2.022.291 Stimmen; NEIN: 192 Stimmen; ENTHALTUNG 20 Stimmen.

## Die Oberbank-Aktien

### Abstimmungsergebnisse zur 137. ordentlichen Hauptversammlung der Oberbank AG am 16. Mai 2017

#### **TOP 2: Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinnes des Geschäftsjahres 2016**

JA: 25.593.357 Stimmen; NEIN: 497 Stimmen; ENTHALTUNG: 408 Stimmen.

#### **TOP 3: Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2016**

JA: 25.575.595 Stimmen; NEIN: 0 Stimmen; ENTHALTUNG: 0 Stimmen.

#### **TOP 4: Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2016**

JA: 24.785.053 Stimmen; NEIN: 0 Stimmen; ENTHALTUNG: 0 Stimmen.

#### **TOP 5: Wahlen in den Aufsichtsrat**

MMag. Dr. Barbara Leitl-Staudinger: JA: 25.594.805 Stimmen; NEIN: 0 Stimmen; ENTHALTUNG: 20 Stimmen.

MMag. Dr. Barbara Steger: JA: 25.594.825 Stimmen; NEIN: 0 Stimmen; ENTHALTUNG: 0 Stimmen.

Karl Samstag: JA: 25.593.017 Stimmen; NEIN: 1.788 Stimmen; ENTHALTUNG: 20 Stimmen.

Mag. Gregor Hofstätter-Pobst: JA: 25.593.793 Stimmen; NEIN: 1.032 Stimmen; ENTHALTUNG: 0 Stimmen.

#### **TOP 6: Beschlussfassung über die Festsetzung einer Vergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2017 und die folgenden Geschäftsjahre**

JA: 25.587.199 Stimmen; NEIN 6.918 Stimmen; ENTHALTUNG 1.409 Stimmen.

#### **TOP 7: Wahl des Bankprüfers für das Geschäftsjahr 2018**

JA: 25.589.261 Stimmen; NEIN: 537 Stimmen; ENTHALTUNG: 5.668 Stimmen.

#### **TOP 8: Beschlussfassung über**

a) den Widerruf der in der 136. ordentlichen Hauptversammlung vom 18. Mai 2016 erteilten Ermächtigung des Vorstandes, binnen fünf Jahren ab Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung im Firmenbuch – allenfalls in mehreren Tranchen – das Grundkapital der Gesellschaft gegen Bareinlagen um bis zu EUR 10.500.000,- durch Ausgabe von bis zu 3.500.000 Stück auf Inhaber lautende Stamm-Stückaktien zu erhöhen und den Ausgabekurs sowie die Ausgabebedingungen im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat festzusetzen, im bisher nicht ausgenützten Umfang, unter gleichzeitiger Ermächtigung des Vorstandes, binnen fünf Jahren ab Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung im Firmenbuch – allenfalls in mehreren Tranchen – das Grundkapital der Gesellschaft gegen Bareinlagen um bis zu EUR 10.500.000,- durch Ausgabe von bis zu 3.500.000 Stück auf Inhaber lautende Stamm-Stückaktien zu erhöhen und den Ausgabekurs sowie die Ausgabebedingungen im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat festzusetzen;

b) Ermächtigung des Aufsichtsrates, Änderungen der Satzung, die sich durch die Ausgabe von Aktien aus dem genehmigten Kapital ergeben, zu beschließen und

c) die entsprechende Änderung der Satzung in § 4 Abs. (3)

JA: 25.595.026 Stimmen; NEIN 440 Stimmen; ENTHALTUNG 0 Stimmen.

#### **TOP 9: Beschlussfassung über**

a) den Widerruf der in der 132. ordentlichen Hauptversammlung vom 8. Mai 2012 erteilten Ermächtigung des Vorstandes gemäß § 169 AktG, das Grundkapital binnen fünf Jahren ab Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung im Firmenbuch - allenfalls in mehreren Tranchen - um bis zu EUR 750.000,- durch Ausgabe von bis zu 250.000 Stück neuen, auf Inhaber lautende Stamm-Stückaktien unter Ausschluss des Bezugsrechtes der Aktionäre bei Ausgabe von Aktien an Arbeitnehmer, leitende Angestellte, an die Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung der



## Die Oberbank-Aktien

Oberbank AG und Mitglieder des Vorstandes der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens zu erhöhen,

unter gleichzeitiger Ermächtigung des Vorstandes, das Grundkapital binnen fünf Jahren ab Eintragung der entsprechenden Satzungsänderung im Firmenbuch - allenfalls in mehreren Tranchen - um bis zu EUR 750.000,- durch Ausgabe von bis zu 250.000 Stück neuen, auf Inhaber lautende Stamm-Stückaktien zu erhöhen, wobei die Art der Aktien, der Ausgabekurs und die Ausgabebedingungen vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrates festgesetzt werden, durch Ausgabe von Aktien gegen Bareinlage gegen Ausschluss des Bezugsrechtes der Aktionäre, sofern die Kapitalerhöhung zur Ausgabe von Aktien an Arbeitnehmer, leitende Angestellte, an die Belegschaftsbeteiligungsprivatstiftung der Oberbank AG und Mitglieder des Vorstandes der Gesellschaft oder eines mit ihr verbundenen Unternehmens dient.

Ermächtigung des Aufsichtsrates, Änderungen der Satzung, die sich durch die Ausgabe von Aktien aus dem genehmigten Kapital ergeben, zu beschließen;

b) die entsprechende Änderung der Satzung in § 4 (Grundkapital und Aktien) Abs (2).

JA: 25.562.127 Stimmen; NEIN: 15.839 Stimmen; ENTHALTUNG 0 Stimmen.

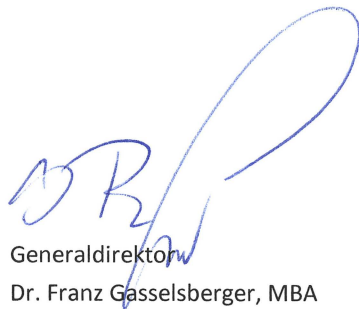
### **Aktionärsbeziehungen und Kommunikation**

Die Oberbank informiert ausführlich im Rahmen der Quartals- und Jahresberichterstattung über ihre Finanz- und Ertragslage. Auch über die Website [www.oberbank.at](http://www.oberbank.at) wird ein laufender Informationsfluss sichergestellt. Mit der Einladung zur jährlichen Hauptversammlung sind die AktionärInnen aufgerufen, direkt mit Vorstand und Aufsichtsrat in Kontakt zu treten.

Potenziell kursrelevante Ereignisse werden von der Oberbank über das euro-adhoc-System in der Rubrik „Insiderinformationen“ veröffentlicht. Im Geschäftsjahr 2017 erfolgten zwei solche Meldungen.

Linz, am 2. März 2018

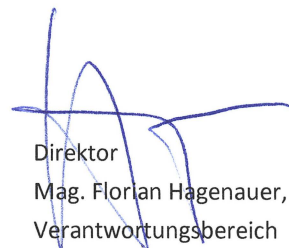
Der Vorstand



Generaldirektor  
Dr. Franz Gasselsberger, MBA  
Verantwortungsbereich  
Firmenkundengeschäft



Direktor  
Mag. Dr. Josef Weißl, MBA  
Verantwortungsbereich  
Privatkundengeschäft



Direktor  
Mag. Florian Hagenauer, MBA  
Verantwortungsbereich  
Gesamtrisikomanagement