Nachhaltigkeitsbericht 2019

Oberbank
3 Banken Gruppe

Unser Weg: Unabhängig. Nachhaltig.

Inhalt

5 Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

1

6 **Die Oberbank im Überblick**

7 Kennzahlen und aktuelle wirtschaftliche Entwicklung
10 Unternehmensstrategie und Werte
15 Führungsstruktur
18 Konsolidierungskreis
19 Wertschöpfungskette

2

22 **Nachhaltigkeitsmanagement und Strategie**

23 Projekt Nachhaltigkeit
23 Interne Nachhaltigkeitsorganisation
25 Nachhaltigkeitsstrategie
35 Nachhaltigkeitsziele bis 2022

3

42 **Corporate Governance**

43 Bekenntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)
44 Code of Conduct – nach innen und außen vorbildlich handeln
46 Ausschlusskriterien für Branchentätigkeiten und Länder
48 Branchen- und länderübergreifende Tatbestände
48 Mitgliedschaften bei Brancheninitiativen
51 Steuermoral – wichtiger Bestandteil gesellschaftlichen Zusammenhalts
53 Ausblick

4

56 **Schutz von Kundendaten**

57 Datenschutz
57 IT-Security-Summary und der Umgang mit Cyberbedrohungen
58 Informationssicherheitsstrategie der 3 Banken IT GmbH
58 Der Schutz vor und die Erkennung von Cyberbedrohungen
59 Security Awareness – Sensibilisierung der MitarbeiterInnen
59 Cybercrime-Report
59 Regulatorien zur IT-Security
60 Überprüfung der Back-up-Lösungen
60 Cloud Policy
61 Business Continuity Management
61 Outsourcing-Richtlinie
61 Ausblick

5

64 **Compliance**

65 Neue Abteilung Compliance und BWG-Compliance-Funktion
66 Geldwäscheprävention und Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos
67 Betrugs- und Korruptionsprävention
67 Wertpapier-Compliance
69 Ausblick

6

72 **Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik**

73 Nachhaltige Kreditpolitik
74 Risikomanagement
81 Nachhaltige Produktwelt
87 Nachhaltige Finanzierungen
92 Ausblick

7

96 **Asset Management und Eigenveranlagung**

97 Nachhaltiges Investment und Produktauswahl
99 Bewusstseinsbildung bei WertpapierberaterInnen
100 Eigenveranlagung mit gutem Gewissen
101 Ausblick

8

104 **Kundenzufriedenheit**

105 Ombudsstelle
105 Beschwerdebearbeitung
106 Außergerichtliche Streitschlichtungseinrichtung
106 Beschwerdeabwicklung
107 Customer Experience Management
108 Policy – Verantwortungsbewusstes Marketing
109 Basiskonto
109 Ausblick

9

112 **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

113 Human Ressources Strategie und Kennzahlen
118 Fairer Arbeitgeber
128 Work-Life-Balance
131 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
134 Mitarbeiterentwicklung
140 Ausblick

Inhalt

10

144 **Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung**

145 Energieeffizienzmaßnahmen
151 Klimafreundliche Dienstreisen und Fuhrpark
153 Optimierung interner Abläufe
156 Umweltbezogene Kennzahlen
158 Nachhaltige Beschaffung
159 Ausblick

11

162 **Soziales Engagement und Corporate Citizenship**

163 Financial Literacy und Kennzahlen
164 Sponsoring
165 Sportsponsoring
166 Kultursponsoring
168 Soziale und freiwillige Institutionen
168 Charity und Serviceclubs
168 Wirtschaft
169 Öffentliche Einrichtungen
169 Sonstige Sponsorings
170 Weiteres Community Involvement
170 Politische Spendenbeiträge
171 Transparenz bei Verbandsmitgliedschaften und Interessenvertretungen
171 Ausblick

172 GRI-Index
176 Impressum
176 Allgemeine Angaben zur Berichterstattung
176 BerichtsadressatInnen und -Frequenz

Vorwort

Sehr geehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

das Thema Nachhaltigkeit war im Jahr 2019 in aller Munde – auf internationaler Ebene wie in den Regionen der Oberbank. Die Nachfrage nach nachhaltigen Anlage- und Finanzierungsprodukten nimmt stetig zu. KundInnen und InvestorInnen wollen wissen, wie und wo ihr Geld veranlagt wird. Als Bank haben wir in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung, da wir in unserer Geschäftstätigkeit z. B. durch Kreditentscheidungen und Veranlagungsprodukte großen Einfluss auf die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft nehmen können.

Nachhaltiges Denken und Handeln sind seit jeher fixer Bestandteil der Strategie der Oberbank. Als unabhängige Regionalbank sind wir tief in unseren Regionen verwurzelt und unterstützen Menschen und Wirtschaft vor Ort. Diesen erfolgreichen Weg gehen wir auch in Zukunft weiter.

Unser Erfolg basiert auf dem Vertrauen, das uns unsere KundInnen seit über 150 Jahren entgegenbringen. Und diesem Vertrauen entwächst Verantwortung – sowohl gesellschaftlich als auch ökonomisch und ökologisch. Diese Verantwortung nehmen wir sehr ernst.

Doch Nachhaltigkeit geht für die Oberbank weit über die Frage nachhaltiger Finanzierungen und Anlageformen hinaus. Für uns bedeutet Nachhaltigkeit auch, dass wir für unsere KundInnen, GeschäftspartnerInnen und alle anderen Stakeholder ein stabiler, verlässlicher und berechenbarer Partner sind. Dazu brauchen wir natürlich unseren geschäftlichen Erfolg, den wir auch 2019 trotz der Wachstumsabschwächung der Wirtschaft im operativen Geschäft wieder erwirtschaften konnten.

Um jedoch auch den Ansprüchen eines modernen Nachhaltigkeitsmanagements gerecht zu werden, hat sich die Oberbank im Jahr 2019 auf neue Pfade begeben und ein konzernweites Nachhaltigkeits-Projekt durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Projekts dürfen wir Ihnen auf den folgenden Seiten präsentieren. Die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank ist auf einen Zeitraum von 3 Jahren ausgelegt. Bis 2022 haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt, um im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsagenda einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft zu leisten.

Die Oberbank ist und bleibt auch in Zukunft ein verantwortungsvoller Partner –
für KundInnen, InvestorInnen, MitarbeiterInnen, Gesellschaft und Umwelt.
Begleiten Sie uns auf diesem Weg!

Linz, im März 2020

Generaldirektor Dr. Franz Gasselsberger, MBA
Vorsitzender des Vorstands

1

Die Oberbank im Überblick

Kennzahlen und aktuelle wirtschaftliche Entwicklung

Erfolgskennzahlen der Oberbank im Überblick

Erfolgszahlen in Mio. €	2019	2018	Veränderung
Zinsergebnis	345,8	345,2	0,2 %
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	–12,2	–25,6	–52,3 %
Provisionsergebnis	163,0	159,2	2,4 %
Verwaltungsaufwand	–288,9	–283,6	1,9 %
Jahresüberschuss vor Steuern	276,2	270,5	2,1 %
Jahresüberschuss nach Steuern	216,1	225,6	-4,2 %
Bilanzzahlen in Mio. €			
Bilanzsumme	22.829,0	22.212,6	2,8 %
Forderungen an KundInnen	16.772,2	15.883,0	5,6 %
Primärmittel	14.166,0	14.244,0	–0,5 %
hiervon Spareinlagen	2.697,4	2.684,1	0,5 %
hiervon verbriefte Verbindlichkeiten			
inkl. Nachrangkapital	2.185,4	2.098,3	4,2 %
Eigenkapital	2.960,5	2.797,9	5,8 %
Betreute Kundengelder	30.314,8	28.530,9	6,3 %
Anrechenbare Eigenmittel in Mio. €			
Hartes Kernkapital	2.659,0	2.517,8	5,6 %
Kernkapital	2.709,0	2.563,1	5,7 %
Eigenmittel	3.058,1	2.911,8	5,0 %
Harte Kernkapitalquote	17,59 %	17,46 %	0,13 %-P.
Kernkapitalquote	17,92 %	17,77 %	0,15 %-P.
Gesamtkapitalquote	20,23 %	20,19 %	0,04 %-P.

Unternehmenskennzahlen	2019	2018	Veränderung
Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite)	9,64 %	10,18 %	–0,5 %-P.
Return on Equity nach Steuern	7,54 %	8,49 %	–0,95 %-P.
Cost-Income-Ratio (Kosten-Ertrag-Relation)	50,04 %	48,92 %	–1,12 %-P.
Risk-Earning-Ratio (Kreditrisiko/Zinsergebnis)	3,53 %	7,42 %	–3,89 %-P.
Ressourcen			
Durchschnittlich gewichteter Mitarbeiterstand	2.149	2.101	48
Anzahl der Geschäftsstellen	177	170	7
Oberbank-Aktien			
Anzahl Stamm-Stückaktien	32.307.300	32.307.300	32.307.300
Anzahl Vorzugs-Stückaktien	3.000.000	3.000.000	3.000.000
Höchstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in €	96,20/93,00	89,80/88,50	81,95/71,40
Tiefstkurs Stamm-/Vorzugsaktie in €	89,80/83,00	82,00/72,50	60,36/52,00
Schlusskurs Stamm-/Vorzugsaktie in €	95,80/89,50	89,80/83,00	81,95/71,40
Marktkapitalisierung in Mio. €	3.363,5	3.150,2	2.861,8
IFRS-Ergebnis je Aktie in €	6,13	6,39	5,68
Dividende je Aktie in €	1,15	1,10	0,90
Kurs-Gewinn-Verhältnis Stammaktie	15,6	14,1	14,4
Kurs-Gewinn-Verhältnis Vorzugsaktie	14,6	13,0	12,6

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

Regional verteilen sich 177 Filialen der Oberbank wie folgt auf die Märkte:

Märkte	Filialen
Österreich (Konzernsitz)	99
Deutschland	41
Tschechien	21
Ungarn	13
Slowakei	3

Hervorragende Ergebnisentwicklung

Die Oberbank weist für das Geschäftsjahr 2019 erneut eine sehr gute Ertragslage aus. Der Jahresüberschuss vor Steuern wuchs um 2,1 Prozent auf 276,2 Millionen Euro. Der Überschuss nach Steuern ging hingegen wegen der um 33,8 Prozent gestiegenen Steuerleistung um 4,2 Prozent auf 216,1 Millionen Euro zurück.

Das Zinsergebnis stieg um 0,2 Prozent auf 345,8 Millionen Euro marginal an. Die Zinserträge stiegen um 4,7 Prozent auf 467,5 Millionen Euro, die Zinsaufwendungen um 19,9 Prozent auf 121,7 Millionen Euro. Die Erträge aus At Equity bewerteten Beteiligungen gingen um 64,2 Prozent auf 29,7 Millionen Euro zurück.

Für alle erwarteten zukünftigen Risiken wurde ausreichend Vorsorge getroffen. Inklusive der Forderungsabschreibungen belief sich die Kreditrisikogebarung 2019 auf über 12,2 Millionen Euro. In Relation zu den Forderungen an Kunden von 16.772,2 Millionen Euro bedeutet dies eine Wertberichtigungsquote von 0,07 Prozent.

Das Provisionsergebnis stieg im Geschäftsjahr 2019 um 2,4 Prozent auf 163,0 Millionen Euro. Die Provisionen im Zahlungsverkehr stiegen um 4,1 Prozent auf 56,9 Millionen Euro, im Kreditgeschäft um 5,4 Prozent auf 35,7 Millionen Euro. Die Wertpapierprovisionen lagen mit 50,5 Millionen Euro um 1,1 Prozent unter dem Vorjahreswert, die Provisionen aus dem Devisen- und Valutengeschäft mit 16,2 Millionen Euro um 1,7 Prozent.

Handelsergebnis

Das Handelsergebnis umfasst das Ergebnis des Wertpapierhandelsbuchs, der Derivate des Handelsbuchs sowie aus dem Handel mit Devisen, Valuten und Edelmetallen. Im Geschäftsjahr 2019 war das Handelsergebnis mit 2,3 Millionen Euro um 56,0 Prozent niedriger als im Vorjahr.

Verwaltungsaufwand

Im Geschäftsjahr 2019 war der Verwaltungsaufwand mit 288,9 Millionen Euro nur um 1,9 Prozent höher als im Vorjahr. Der Personalaufwand blieb mit 174,9 Millionen Euro nahezu unverändert, der Sachaufwand ging um 8,8 Prozent auf 86,7 Millionen Euro zurück. Die Abschreibungen und Wertberichtigungen stiegen von 12,7 Millionen Euro auf 27,4 Millionen Euro deutlich an. Die Cost-Income-Ratio war mit 50,04 Prozent weiterhin besonders günstig.

Ergebnis vor und nach Steuern auf höchstem Niveau

Nach Berücksichtigung der Risikovorsorgen im Kreditgeschäft wird im Vergleich zum Vorjahr ein um 2,1 Prozent höherer Jahresüberschuss vor Steuern von 276,2 Millionen Euro ausgewiesen. Die Steuern vom Einkommen und Ertrag waren mit 60,1 Millionen Euro um 33,8 Prozent höher als im Vorjahr. Daraus resultiert ein Rückgang des Jahresüberschusses nach Steuern um 4,2 Prozent auf 226,1 Millionen Euro. Die Fremdanteile am Jahresüberschuss betragen 1,1 Millionen Euro, damit beträgt der Konzernjahresüberschuss im Oberbank Konzern 215,0 Millionen Euro (-4,4 Prozent).

Neuerliche Auszeichnung durch das Finanzmagazin *Börsianer*

Aufgrund der beschriebenen erfolgreichen Entwicklung wurden wir 2019 zum vierten Mal in Folge vom Finanzmagazin *Börsianer* ausgezeichnet. Bereits 2016 haben wir die Kategorie *Beste Universalbank* gewonnen, 2017 und 2018 haben wir zusätzlich den Sieg in der Gesamtwertung *Beste Bank* errungen.

www.oberbank.at/auszeichnungen

Unternehmensstrategie und Werte

Unsere Werte

Beziehung

- **Offen**
  Ob Fragen, Lob oder Kritik: Wir sind leicht erreichbar und nehmen uns gerne Zeit für den Austausch. Wir hören aufmerksam zu und antworten offen und ehrlich.
- **Nah**
  Wir bevorzugen den persönlichen Kontakt. Wir sprechen und handeln auf Augenhöhe und orientieren uns dabei an den Bedürfnissen der Menschen.
- **Transparent**
  Unsere Entscheidungen sind nachvollziehbar, unser Verhalten ist berechenbar. So fördern wir das Verständnis und stärken das wechselseitige Vertrauen.
- **Fair**
  Geschlecht und Alter machen für uns keinen Unterschied. Wir setzen auf Leistung und Kompetenz, bieten Frauen und Männern, Jung und Alt dieselben Chancen.

Erfolg

- **Umsichtig**
  Wir haben stets den Blick fürs große Ganze. Wir stellen Kunden- und Unternehmensziele über Abteilungs- und persönliche Ziele.
- **Entschlossen**
  Ob eigene oder Unternehmensentscheidung: Dank flacher Hierarchie treffen wir Entscheidungen auf dem kurzen Weg und übernehmen die Verantwortung dafür.
- **Umsetzungsstark**
  Geht nicht, gibt's (fast) nicht: Wir suchen nach Lösungen, ergreifen die Initiative und nutzen unsere Handlungsspielräume verantwortungsvoll.

Perspektive

- **Chancenreich**
  Wir schaffen die Möglichkeiten, damit Menschen und Unternehmen ihr Potenzial entfalten können – entsprechend ihren und unseren Fähigkeiten und Zielen.
- **Kompetent**
  Wir vertrauen auf die Fähigkeiten unserer MitarbeiterInnen.
  Daher fordern und fördern wir ihre fachliche und persönliche Entwicklung.
- **Neugierig**
  Neugier ist unsere einzige Gier. Wir halten Augen und Ohren offen, schauen über den Tellerrand und sind aufgeschlossen für Neues.

Unternehmensstrategie der Oberbank

Auf Basis dieser Werte hat die Oberbank acht strategische Ziele formuliert, die den Rahmen für ihre seit Jahren überdurchschnittlich erfolgreiche Entwicklung bilden:

1. **Absicherung der Selbstständigkeit und Unabhängigkeit**
   Nur durch die Erreichung dieses Zieles ist gewährleistet, dass das Handeln der Oberbank ausgewogen die Interessen der KundInnen, MitarbeiterInnen und AktionärInnen berücksichtigen kann. Danach richten sich alle anderen strategischen Ziele der Oberbank aus.
2. **Hohe Beratungsqualität für Firmen und Private**
   Die Oberbank definiert KundInnen aus der Wirtschaft – in erster Linie Industrie und Mittelstand – sowie Private als gleichwertige Säulen. Im Firmenkunden-Geschäft profiliert sich die Oberbank mit hoher Auslandskompetenz, besonderem Know-how

in Fragen der Investitionsfinanzierung und als Anbieterin alternativer Finanzierungsformen wie Equity- und Mezzaninkapital. Im Privatkunden-Geschäft beweist die Oberbank besondere Qualität und Kompetenz bei beratungsintensiven Dienstleistungen wie im Private Banking und in der Vermögensverwaltung einerseits und bei Wohnbaufinanzierungen andererseits.

3. **Kontinuierliches organisches Wachstum**
Die Oberbank wächst organisch durch Filialgründungen. Daher hat sie – anders als viele andere Banken – keine Firmenwerte in ihrer Bilanz aktiviert und kein Risiko, diese möglicherweise abschreiben zu müssen. Ziel der Expansion ist es, bestehende KundInnen zu begleiten und durch die Gewinnung von NeukundInnen vor Ort am hohen Wachstumspotenzial attraktiver Regionen teilzuhaben.

4. **Konzentration auf das Risikomanagement**
Die Oberbank geht nur Risiken ein, die sie aus eigener Kraft bewältigen kann. Das Unternehmensrisiko soll auf niedrigem Niveau stabilisiert werden: Die Risk-Earning-Ratio soll langfristig unter 25 Prozent liegen, die Wertberichtigungsquote unter 0,7 Prozent.

5. **Sicherung der Liquidität durch hohes Primäreinlagenaufkommen**
Die Oberbank ist seit jeher bestrebt, mit Kundeneinlagen und anderen langfristigen Refinanzierungsmitteln die Kundenkredite refinanzieren zu können. Darüber hinaus bestehen hohe Liquiditätsreserven in Form refinanzierungsfähiger Wertpapiere beziehungsweise Kreditforderungen. Zusätzlich stehen Finanzierungslinien bei einem breiten Netzwerk an Banken und institutionellen Anlegern offen.

6. **Kein risikobehafteter Eigenhandel – Konzentration auf Kundengeschäft**
Wir sind bemüht, Kundentransaktionen an den Finanzmärkten bestmöglich auszuführen. Reinen Eigenhandel gibt es nicht in nennenswerter Größe und nur mit geringem Risiko. Die Abteilung *Treasury & Handel* erbringt vor allem Dienstleistungen im Zins- und Währungsrisikomanagement für KundInnen sowie für das Aktiv-/Passiv- und Liquiditätsmanagement der Bank.

7. **Nachhaltige Personalentwicklung**
Die Oberbank entwickelt durch eine systematische bedarfsorientierte Weiterbildung konsequent die fachliche und soziale Kompetenz ihrer MitarbeiterInnen.
Das Managementsystem MbO und festgeschriebene Leistungsstandards geben Orientierung und sorgen für ein regelmäßiges Feedback.

8. **Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit durch schlanke Prozesse**
Die effiziente Gestaltung aller Prozesse, schlanke Unternehmensstrukturen, laufende Rationalisierungsprojekte und eine Verlagerung von Ressourcen aus der Verwaltung in den Vertrieb ermöglichen eine laufende Verbesserung der Ertragskraft und konstant gute Rentabilitätskennziffern.

Gehe nicht, wohin der Weg führen mag, sondern dorthin, wo kein Weg ist, und hinterlasse eine Spur.

JEAN PAUL

Führungsstruktur

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstands

Der Vorstand der Oberbank AG führt die Geschäfte nach klaren, aus der Gesamtbankstrategie abgeleiteten Grundsätzen und Zielvorgaben in eigener Verantwortung unter der im Aktiengesetz determinierten Wahrung der unterschiedlichen Interessenslagen. Der Aufsichtsrat kontrolliert in Entsprechung von Satzung und Geschäftsordnung die Umsetzung der einzelnen Vorhaben und deren Erfolg. Eine regelmäßige Berichterstattung des Vorstands an den Aufsichtsrat stellt den umfassenden Informationsfluss sicher.

Bei den vollkonsolidierten Gesellschaften werden – abgesehen von den GeschäftsführerInnen der direkten Leasing-Töchter in Österreich (Oberbank LEASING GESELLSCHAFT MBH, Linz; 3 Banken Kfz-Leasing GmbH, Linz), Deutschland (Oberbank Leasing GmbH Bayern, Neuötting), Tschechien (Oberbank Leasing spol. s.r.o., Prag), Ungarn (Ober Lizing Kft, Budapest) und der Slowakei (Oberbank Leasing s.r.o., Bratislava) – die Vorstands-, Geschäftsführungs- und allenfalls notwendige Aufsichtsratsmandate von bestehenden VorstandsmitgliedernundAbteilungsleiterInnen der Oberbank oder einer ihrer Schwesterbanken wahrgenommen (z. B. 3 Banken Wohnbaubank AG).

Über die Entwicklungen in operativen Tochtergesellschaften gibt es ein regelmäßiges Berichtswesen an den Vorstand. Auch sind diese in die Konzernregeln zu Geldwäsche und Compliance eingebunden.

Mitglieder des Vorstands

Der Vorstand der Oberbank bestand im Geschäftsjahr 2019 aus drei Mitgliedern. Zuständig für Nachhaltigkeitsagenden auf Vorstandsebene ist Mag. Florian Hagenauer; die vollständige Auflistung aller Kompetenzen der Vorstände kann im Geschäftsbericht nachgelesen werden.

Vorstand	Geburtsjahr	Erstbestellung	Ende der Funktionsperiode
Dr. Franz Gasselsberger, MBA	1959	28.4.1998	12.5.2022
Mag. Dr. Josef Weißl, MBA	1959	1.5.2005	30.4.2025
Mag. Florian Hagenauer, MBA	1963	1.12.2009	30.11.2024

Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Mitglieder des Aufsichtsrats

Anzahl und Art sämtlicher zusätzlicher Mandate wurden mit der Aufsicht akkordiert und entsprechen bei sämtlichen Mitgliedern des Aufsichtsrats den mit 1.7.2014 in Kraft getretenen Mandatsbeschränkungen gemäß Bankwesengesetz. In Entsprechung von Regel 58 C ÖCGK werden nachstehend sämtliche Aufsichtsratsmandate und vergleichbaren Funktionen in in- und ausländischen börsennotierten Gesellschaften angeführt.

Aufsichtsrat	Geburtsjahr	Erstbestellung	Planmäßiges Ende der Funktionsperiode
Präsidium			
Mag. Dr. Herta Stockbauer, Vorsitzende	1960	13.5.2014	O. HV 2024
Dr. Ludwig Andorfer, 1. Stellvertreter der Vorsitzenden	1944	24.5.2011	O. HV 2021
Gerhard Burtscher, 2. Stellvertreter der Vorsitzenden	1967	18.5.2016	O. HV 2021
KapitalvertreterInnen			
Dr. Wolfgang Eder (Rücklegung zum 14.5.2019)	1952	9.5.2006	O. HV 2021
Mag. Gregor Hofstätter-Pobst	1972	16.5.2017	O. HV 2020
Mag. Dr. Stephan Koren	1957	15.5.2018	O. HV 2024
MMag. Dr. Barbara Leitl-Staudinger	1974	13.5.2014	O. HV 2022
Alfred Leu	1958	18.5.2016	O. HV 2021
DI DDr. h.c. Peter Mitterbauer	1942	15.4.1991	O. HV 2020
Karl Samstag	1944	22.4.2002	O. HV 2022
MMag. Dr. Barbara Steger	1980	13.5.2014	O. HV 2022
Mag. Dr. Martin Zahlbruckner	1966	18.5.2016	O. HV 2021

Ehrenpräsident auf Lebenszeit	
Dkfm. Dr. Hermann Bell	seit 13.5.2014
Vom Betriebsrat entsandte ArbeitnehmervertreterInnen	
Wolfgang Pischinger	erstmalig entsandt: 28.1.1993 Vorsitzender des Zentralbetriebsrats der Oberbank AG
Susanne Braun	erstmalig entsandt: 15.5.2018 Oberbank Baden bei Wien
Alexandra Grabner	erstmalig entsandt: 26.3.2014 Zentralbetriebsrat der Oberbank
Elfriede Höchtel	erstmalig entsandt: 22.5.2007 Oberbank Wels
Doris Pirner	erstmalig entsandt: 1.1.2018 Abteilung Interne Revision
Sven Zeiss	erstmalig entsandt: 1.1.2019 Oberbank Zweigniederlassung Salzburg
Staatskommissär	
Oberrätin Mag. Angelika Schlögel, MBA Staatskommissärin	bestellt mit Wirkung ab 1.8.2017
Ministerialrätin Mag. Jutta Raunig Staatskommissär-Stellvertreterin	bestellt mit Wirkung ab 1.7.2017

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat besteht seit der Hauptversammlung vom 14.5.2019 aus elf gewählten KapitalvertreterInnen und sechs vom Betriebsrat entsandten ArbeitnehmervertreterInnen. Im Geschäftsjahr 2019 fanden vier ordentliche Aufsichtsratssitzungen statt, in denen der Aufsichtsrat seinen Kontrollaufgaben nachgekommen ist (siehe auch Bericht des Aufsichtsrats). Kein Mitglied des Aufsichtsrats hat im Berichtsjahr an mehr als der Hälfte der Sitzungen des Aufsichtsrats nicht persönlich teilgenommen (Regel 58 C ÖCGK).

Der Aufsichtsrat überwacht die Geschäftsführung des Vorstands, erörtert mit diesem die Geschäfts- und Risikostrategie, überwacht die Wirksamkeit wesentlicher Prozesse wie zum Beispiel Rechnungslegung, Risikomanagement, Interne Revision und internes Kontrollsystem, prüft den Jahresabschluss und den Konzernabschluss, überwacht die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, legt die Beschlusspunkte zur Wahl des Abschlussprüfers und neuer Aufsichtsratsmitglieder in der Hauptversammlung fest und erörtert und beschließt mit dem Vorstand die gemeinsamen Beschlusspunkte für alle sonstigen Tagesordnungpunkte der Hauptversammlung, prüft die Gesetzeskonformität der Vergütungsrichtlinien und deren Einhaltung, ist für die Bestellung und Abberufung der Vorstände zuständig und vieles mehr.

In der Novembersitzung 2018 hat der Aufsichtsrat auch die auf den neuen Fit & Proper Regelungen basierende neue Fit & Proper Policy der Oberbank abgesegnet, anhand derer ab 2019 die Fit & Proper Evaluierung der GeschäftsleiterInnen, der Aufsichtsratsmitglieder und die kollektive Eignung des Aufsichtsrats in seiner Gesamtheit und seiner Ausschüsse vorgenommen wurde.

Neben der fachlichen und persönlichen Eignung und der Beurteilung der Unabhängigkeit und möglicher Interessenkonflikte der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats selbst geht es hier auch um die Evaluierung der kollektiven Eignung des Gesamtaufsichtsrats und der einzelnen Ausschüsse in Hinblick auf Zusammensetzung, Alter und Diversität. Die strengen Vorgaben des BWG werden eingehalten. Zum Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten liegt eine Interessenkonfliktpolicy vor.

Zur Umsetzung seiner umfangreichen Aufgaben richtet der Aufsichtsrat auch eine gewisse Anzahl von Ausschüssen ein, in denen die jeweils durch Gesetz, Satzung oder Geschäftsordnung vorgesehenen Themen von den entsprechenden SpezialistInnen aus seiner Mitte behandelt werden.

Der Aufsichtsrat nimmt bei der Nachhaltigkeits-Berichterstattung eine wesentliche Rolle ein. Nach Fertigstellung des Berichts wird dieser vor Veröffentlichung dem Aufsichtsrat in einer Sitzung präsentiert. Details zur Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seinen Ausschüssen können im Geschäftsbericht nachgelesen werden.

Konsolidierungskreis

Der Konsolidierungskreis umfasste im Jahr 2019 neben der Oberbank AG 29 inländische und 18 ausländische Tochterunternehmen. Der Kreis der einbezogenen verbundenen Unternehmen hat sich im Vergleich zum 31. Dezember 2018 wie folgt verändert:

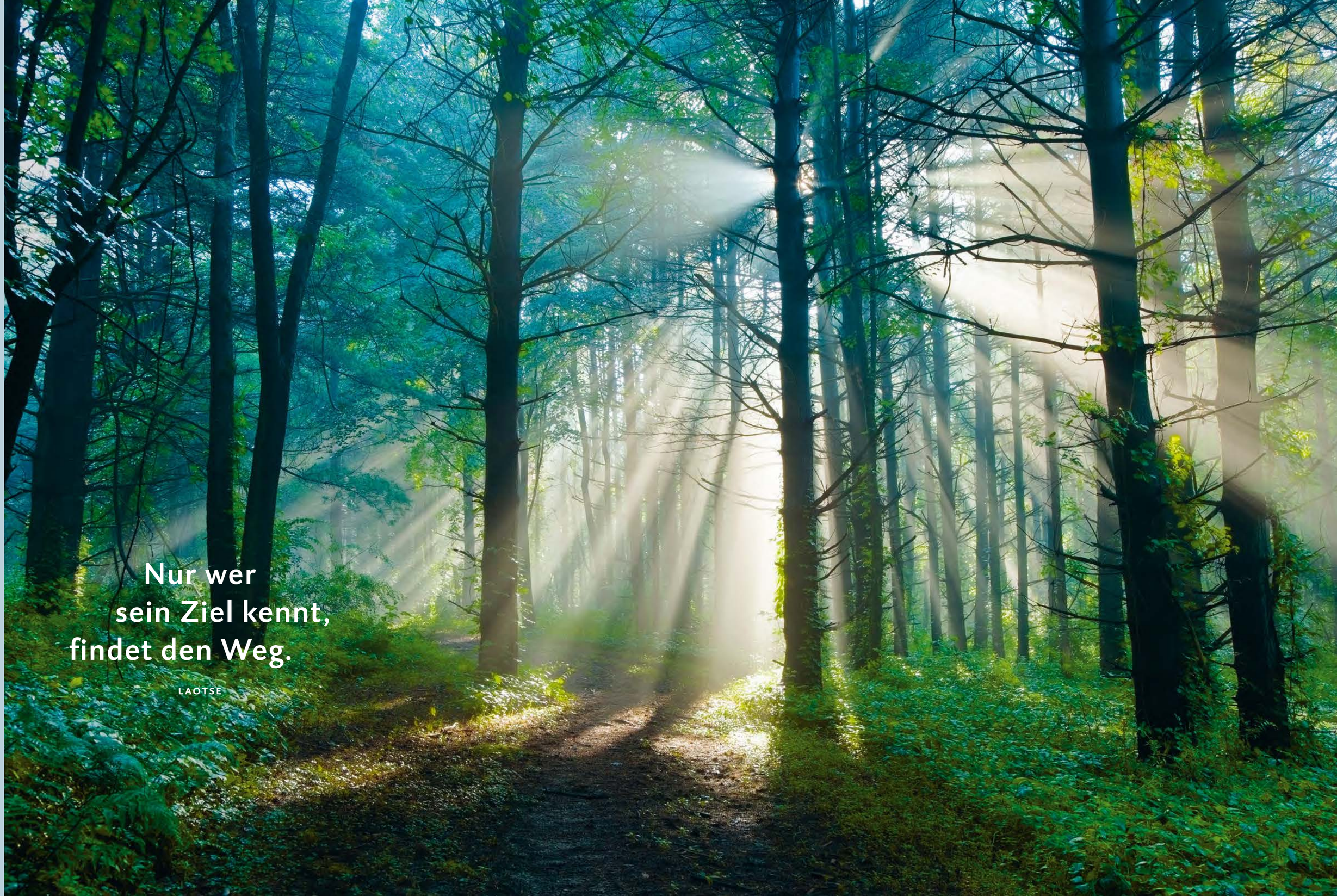
- **Verkauf der Oberbank LIV Immobilienleasing GmbH, Linz**
  (dies führte zu einer Verringerung der Sonstigen Passiva um 1.496.000 Euro und zu einer Verringerung der Forderungen an KundInnen um 1.974.000 Euro);
- **Verkauf der Oberbank TREI Immobilienleasing GmbH, Linz**
  (dies führte zu einer Verringerung der Sonstigen Passiva um 2.500.000 Euro und zu einer Verringerung der Forderungen an KundInnen um 6.761.000 Euro);
- **Liquidation der Oberbank Hybrid 1 GmbH**
  (dies führte zu einer Verringerung der Sonstigen Aktiva um 8.000 Euro und zu einer Verringerung der Sonstigen Passiva um 4.000 Euro);
- **Liquidation der Oberbank Hybrid 2 GmbH**
  (dies führte zu einer Verringerung der Sonstigen Aktiva um 2.000 Euro und zu einer Verringerung der Sonstigen Passiva um 4.000 Euro);

- **Liquidation der Oberbank Hybrid 3 GmbH**
  (dies führte zu keiner Veränderung der Sonstigen Aktiva und zu keiner Veränderung der Sonstigen Passiva);
- **Liquidation der Oberbank Hybrid 4 GmbH**
  (dies führte zu einer Verringerung der Sonstigen Aktiva um 1.000 Euro und zu keiner Veränderung der Sonstigen Passiva);
- **Liquidation der Oberbank Hybrid 5 GmbH**
  (dies führte zu keiner Veränderung der Sonstigen Aktiva und zu keiner Veränderung der Sonstigen Passiva).

Die ALPENLÄNDISCHE GARANTIE-GESELLSCHAFT m.b.H. wurde anteilsmäßig gemäß IFRS 11 im Konzernabschluss berücksichtigt. Neben der BKS Bank AG und der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft wurde auch die voestalpine AG nach der Equity-Methode in den Konzernabschluss einbezogen. Nicht konsolidiert wurden 19 Tochterunternehmen und 14 assoziierte Unternehmen, deren Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns in Summe von untergeordneter Bedeutung ist.

Wertschöpfungskette

Die zentrale Wertschöpfung der Oberbank liegt in der Gestaltung von Produkten sowie in der Beratung ihrer KundInnen. Da wir für diese Produktionsprozesse keine Rohstoffe oder Zulieferer benötigen, unterscheidet sich unsere Wertschöpfung wesentlich von der Wertschöpfungskette eines produzierenden Unternehmens. Nichtsdestotrotz sind wir uns als unabhängige Regionalbank dessen bewusst, dass alle unsere geschäftlichen Entscheidungen und Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft haben können. Nachhaltiges Denken und Handeln – im Interesse unserer Regionen und ihrer Menschen – bilden daher bei der Oberbank seit jeher die Basis unserer Geschäftstätigkeit und die damit verbundene Wertschöpfung.



Nur wer
sein Ziel kennt,
findet den Weg.

LAOTSE

2

Nachhaltigkeits-management und Strategie

Projekt Nachhaltigkeit

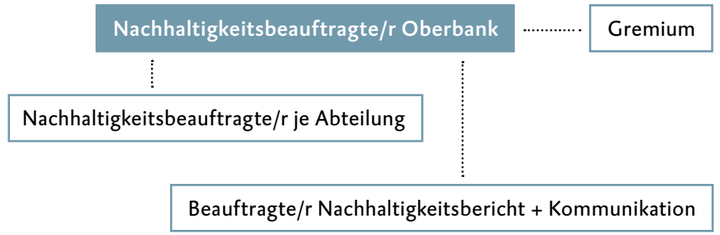
Die Oberbank ist als unabhängige Regionalbank tief in ihren Regionen verwurzelt und unterstützt Menschen und Wirtschaft vor Ort. Unser Erfolg basiert auf dem Vertrauen, das uns unsere KundInnen seit mehr als 150 Jahren entgegenbringen. Und diesem Vertrauen entwächst Verantwortung – sowohl gesellschaftlich als auch ökonomisch und ökologisch. Diese Verantwortung nehmen wir sehr ernst.

Nachhaltiges Denken und Handeln sind seit jeher fixe Bestandteile der Strategie der Oberbank. Um jedoch auch den Ansprüchen eines modernen Nachhaltigkeitsmanagements gerecht zu werden, hat die Oberbank im Jahr 2019 ein konzernweites Nachhaltigkeits-projekt durchgeführt, das folgende Ziele hatte:

- Implementierung einer internen Nachhaltigkeitsorganisation und entsprechender Prozessstrukturen, um die stetige Weiterentwicklung des CSR-Programms zu gewährleisten;
- Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie sowie klarer Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele (unter anderem konsequente Erweiterung der nachhaltigen Produktpalette; Einführen von Prozessen und systematische Analyse von Abläufen, um die Ökoeffizienz weiter zu erhöhen etc.)
- Aufbau eines aktiven Austausches mit relevanten externen Stakeholdern im Nachhaltigkeitsbereich.

Interne Nachhaltigkeitsorganisation

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojekts wurde folgende interne Nachhaltigkeitsorganisation in der Oberbank implementiert:



Aufgabenverteilung

Nachhaltigkeitsbeauftragte/r der Oberbank

Die/der Nachhaltigkeitsbeauftragte der Oberbank ist erste Anlaufstelle und Drehscheibe für diverse Nachhaltigkeitsagenden im Konzern. Alle CSR-relevanten Themen und Anfragen laufen bei dieser Position zusammen. Erforderliche Tätigkeiten werden an die Nachhaltigkeitsbeauftragten aus den Abteilungen verteilt, und deren Umsetzung wird begleitet. Regulatorische Veränderungen sind von der/von dem Nachhaltigkeitsbeauftragten im Blick zu behalten und bei Bedarf den betroffenen Abteilungen zur Prüfung vorzulegen. Der/dem Nachhaltigkeitsbeauftragen obliegen außerdem die Koordination der Nachhaltigkeitsbeauftragten aus den Abteilungen sowie ein regelmäßiges Reporting des aktuellen Umsetzungsstands der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit verbundenen Maßnahmen an das Gremium. Darüber hinaus ist diese Position auch für die laufende Einbindung von externen Stakeholdern (Kontaktpflege) sowie für die Organisation des Sounding Boards verantwortlich.

Nachhaltigkeitsbeauftragte/r je Abteilung

Um die Umsetzung und laufende Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsagenden in der gesamten Organisation zu ermöglichen, wurden pro Abteilung eine/ein Nachhaltigkeitsbeauftrage/r nominiert. Diese Personen sind Ansprechpersonen für alle Nachhaltigkeitsagenden in der eigenen Abteilung und stellen die Umsetzung aller relevanten Maßnahmen in ihrer Abteilung sicher. Das Aufzeigen und Entwickeln neuer Themen und Maßnahmen gehört ebenso zu ihren Aufgaben wie das anschließende Reporting des aktuellen Umsetzungsstands an den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Oberbank.

Beauftragte/r Nachhaltigkeits-Bericht und Kommunikation

Der Nachhaltigkeitsbericht ist das zentrale Werk zur Kommunikation der Nachhaltigkeitsaktivitäten des vergangenen Geschäftsjahres an alle Stakeholder der Oberbank. Um die zeitgerechte Erstellung dieses Berichts zu garantieren, wurde ebenfalls eine zuständige Person nominiert. Über den Bericht hinaus ist diese Position außerdem als Schnittstelle zum Marketing sowie zur internen Kommunikation für die Verbreitung relevanter Inhalte aus unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten verantwortlich.

Gremium

Das Gremium besteht aus Vorstand und je einem Mitglied der Abteilungsleitung pro Abteilung. Die/der Nachhaltigkeitsbeauftragte berichtet regelmäßig an das Gremium über die Fortschritte der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, den damit verbundenen Maßnahmen sowie über neu identifizierte Themen und Maßnahmen. Die Umsetzung neuer Maßnahmen wird durch das Gremium genehmigt.

Um einerseits die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit verbundenen Maßnahmen in der Oberbank sicherzustellen und andererseits neue Maßnahmen zu entwickeln beziehungsweise die Strategie wenn nötig zu aktualisieren, wurden folgende Formate im Rahmen der neuen Nachhaltigkeitsorganisation in der Oberbank implementiert:

- **Nachhaltigkeits-Jour fixe (monatlich)**
  Teilnehmerkreis: Nachhaltigkeitsbeauftragte/r; Nachhaltigkeitsbeauftragte aus den Abteilungen; Beauftragte/r für Bericht und Kommunikation
  Ziel: Monitoring der Maßnahmenumsetzung; laufende Identifikation und Erarbeitung von neuen Themen und Maßnahmen
- **Lenkungsausschuss (quartalsweise)**
  Teilnehmerkreis: Nachhaltigkeitsbeauftragte/r, Gremium
  Ziel: Fortschrittsbericht der Umsetzung der im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Maßnahmen; Genehmigung von neuen Maßnahmen
- **Sounding Board (jährlich)**
  Teilnehmerkreis: VertreterInnen von öffentlichen Einrichtungen, KundInnen, InvestorInnen, NGOs, Unternehmensberatungen und VertreterInnen aus Wissenschaft und Forschung
  Ziel: Einbindung von Interessen und Erwartungen externer Stakeholder der Oberbank; laufende Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit zusammenhängenden Maßnahmen auf ihre Wesentlichkeit
- **Wesentlichkeitsanalyse (alle drei Jahre)**
  Ziel: Update der wesentlichen Themen und Handlungsfelder; Update der Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsstrategie

Vorstudie

Als erster Schritt in der Erstellung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Rahmen einer Vorstudie eine umfassende Analyse der bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten der Oberbank durchgeführt, um relevante Lücken in den bestehenden CSR-Aktivitäten der Oberbank zu identifizieren. Darüber hinaus wurde auf Basis dieser Analysen auch eine Liste mit potenziell wesentlichen Themen für die Oberbank erstellt. Die Entscheidungen und Handlungen der Oberbank können in all diesen als potenziell wesentlich identifizierten Themen mögliche Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und/oder Gesellschaft haben – sowohl in positiver als auch in negativer Hinsicht.

Potenziell wesentliche Themen

Corporate Governance

Relevante Aspekte

- Unternehmenskultur
- Unternehmenswerte
- Steuervermeidung

Mögliche ökonomische, ökologische und soziale Auswirkungen

– Steuer
+ Handlungsrahmen durch wertebasierte Unternehmensstrategie
+ Transparenz über Werte
+ Vorbildwirkung

Anknüpfungspunkte Oberbank (exemplarisch)

- Code of Conduct
- Verhaltenskodex
- Wertebasierte Strategie

Schutz von Kundendaten

Relevante Aspekte

- Große Anzahl sensibler Daten
- IT-Security

Mögliche Auswirkungen

– Datenleaks
– Beschwerden hinsichtlich Datenschutz
– Konsequenzen bezüglich Datenschutzvergehen
– Cyber-Security-Attacken
– Reputationsschaden und strafrechtliche/finanzielle Folgen
+ Bewusstseinsbildung MitarbeiterInnen
+ Datensicherheit für KundInnen

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Informationssicherheitspolitik
- Vorbereitungen auf die Zertifizierung nach ISO 27001
- Security Awareness Schulungen
- Cybercrime-Report
- Cloud Policy
- Outsourcing-Richtlinie
- Business Continuity Management

Compliance

Relevante Aspekte

- BWG-Compliance
- Wertpapiercompliance
- Fraud-Prevention
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Mögliche Auswirkungen

– Finanzieller Schaden für die Gesellschaft und/oder die Oberbank
– strafrechtliche Konsequenzen
– Reputationsschäden
+ Verhinderung von Straftaten und (finanziellem) Schaden für die Gesellschaft

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Compliance-Risikoanalyse
- BWG-Compliance
- Handbuch Geldwäsche
- Handbuch Sanktionen und Embargos
- Fraud Prevention Policy
- WAG-Compliance Handbuch
- Compliance-Schulungen (BWG, WAG, FM-GwG, WiReG)
- IT-Überwachungstools

Nachhaltiges Produktportfolio

(PrivatkundInnen, FirmenkundInnen, Private Banking)

Relevante Aspekte

- (grünes) Produktportfolio
- Auswirkungen aus Finanzierung und Veranlagung

Mögliche Auswirkungen

– Umweltrisiken und -verschmutzung (Biodiversität, Klimawandel etc.)
– Sozialrisiken (Arbeitsrechte, Gesundheit und Schutz von Anrainern, gefährliche Materialien etc.)
– Finanzierung kontroverser Sektoren
+ Einfluss auf Kapitalverwendung
+ Finanzierung von nachhaltigen Technologien, Infrastruktur, Wohnraum etc.

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Due-Diligence-Prozesse in Bezug auf Umwelt- und Sozialrisiken
- Verantwortungsvolle Privatfinanzierungen
- Enhanced Customer Due Diligence

Asset Management und Eigenveranlagung

(Private Banking, Treasury)

Relevante Aspekte

- Umwelt- und Sozialauswirkungen aus Kapitalverwendung

Mögliche Auswirkungen

– Umweltrisiken und -verschmutzung (Biodiversität, Klimawandel etc.)
– Sozialrisiken (Arbeitsrechte, Gesundheit und Schutz von Anrainern, gefährliche Materialien etc.)
– Finanzierung kontroverser Sektoren
+ Einfluss auf Kapitalverwendung
+ Finanzierung von nachhaltigen Technologien, Infrastruktur, Wohnraum etc.

Anknüpfungspunkte Oberbank

- ESG-Produkte (*3 Banken Nachhaltigkeitsfonds*, *Mensch & Umwelt Aktienfonds* sowie den *Mensch & Umwelt Mischfonds*)
- Anlagestrategie
- Ausschlusskriterien und Regionalitätsprinzip

Kundenzufriedenheit

Relevante Aspekte

- Kennzeichnung der Produkte
- Kundenservice
- Barrierefreiheit der Produkte

Mögliche Auswirkungen

– Finanzielle Nachteile für KundInnen durch Informationslücken
– Ausgrenzung von benachteiligten KundInnen
+ Zugang zu Finanzservices für die Bevölkerung
+ Kundenzufriedenheit

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Policy Verantwortungsbewusstes Marketing
- Ombudsstelle
- Gütesiegel Hervorragende Kundenorientierung
- Basiskonto
- Anlegerschutz

Fairer Arbeitgeber

Relevante Aspekte

- Achtung der Menschenrechte
- Diskriminierung
- Chancengleichheit bei Einstellung und Aufstieg
- Diversität

Mögliche Auswirkungen

– Benachteiligung hinsichtlich Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion/Kultur, sexueller Orientierung oder von Menschen mit Behinderung
+ Förderung von benachteiligten Gruppen in der Oberbank (v. a. Frauen)

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Ziele zur Förderung von Frauen im Management
- Austausch Betriebsrat und HR-Management
- Human Resources Strategie und HR-Risikosteuerung
- Projekt Chance 2030
- Diversity Charter/Diversity Policy

Work-Life-Balance

Relevante Aspekte

- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Flexible Arbeitseinteilung

Mögliche Auswirkungen

– Burn-out-Gefahr
– Benachteiligung durch Karenz oder Elterndasein
– Überstunden
+ Zufriedenheit der MitarbeiterInnen
+ Leistungsfähigkeit der MitarbeiterInnen

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Audit berufundfamilie
- Unterstützung Karenz und Kinderbetreuung
- Mitarbeiterbefragung
- Verankerung Gleitzeit und Telearbeit in Betriebsvereinbarung

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Relevante Aspekte

- Physischer und psychischer Gesundheitsschutz

Mögliche Auswirkungen

– psychische und physische Erkrankungen und Stress
– erhöhte Krankenstandstage
+ Förderung von Gesundheit und Sport unter den MitarbeiterInnen

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Aktie Gesundheit 2.0
- Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung
- Ergonomie am Arbeitsplatz
- Arbeitsmedizinisches und sicherheitstechnisches Zentrum
- Arbeitsschutzausschuss

Mitarbeiterentwicklung

Relevante Aspekte

- Aus- und Weiterbildung
- Karriereentwicklung
- Generationenwechsel – Fluktuation bei Unzufriedenheit (Kostenfaktor)

Mögliche Auswirkungen

+ Arbeitsqualität
+ Mitarbeiterzufriedenheit
+ Wissens- und Fähigkeitssteigerungen der MitarbeiterInnen
+ Mitarbeiterbindung und Stabilität

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Strategisches Trainingskonzept
- Onboarding-Prozess
- Ausbildungszentrum
- Projekt Chance 2030
- Firmenkunden-, Privatkunden- und Führungskräfteakademie
- Potenzialmanagement-Programme
- MbO-Zielvereinbarungen

Betriebsökologie inklusive Klimabeitrag

Relevante Aspekte

- Geschäftsreisen
- Mitarbeitermobilität
- Energie und Wärme
- Papierverbrauch

Mögliche Auswirkungen

– Förderung des Klimawandels
– Ressourcenverbrauch
– Erhöhtes Verkehrsaufkommen
+ Förderung der Elektromobilität
+ Förderung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Energieeffizienzmaßnahmen
- Energie-Audit
- Einsatz von Elektrofahrzeugen
- Fuhrpark-Policy
- Fahrtkostenzuschuss bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel

Nachhaltige Beschaffung und Lieferanten-beziehungen

Relevante Aspekte

- Umwelt- und Sozialvorgaben an LieferantInnen

Mögliche Auswirkungen

– Duldung mangelhafter Arbeits-bedingungen bei Lieferunternehmen
– Indirekter Beitrag zu Menschenrechts-verletzungen durch Vorlieferanten, unter anderem Zwangs-/Kinderarbeit
– Umweltrisiken
+ Förderung von nachhaltigen Verhaltens-weisen in der Lieferkette durch Vorgaben für LieferantInnen

Anknüpfungspunkte Oberbank

- Verhaltenskodex für LieferantInnen
- Rücksicht auf Umweltaspekte bei der Lieferantenwahl

Soziales Engagement und Corporate Citizenship

Relevante Aspekte

- Spenden und Sponsoring

Mögliche Auswirkungen

– Einflussnahme zum Beispiel durch politische Spenden
+ Finanzierung gemeinnütziger Projekte
+ Förderung von Randsportarten und Sport in der Gesellschaft
+ Förderung der Finanzbildung in der Bevölkerung

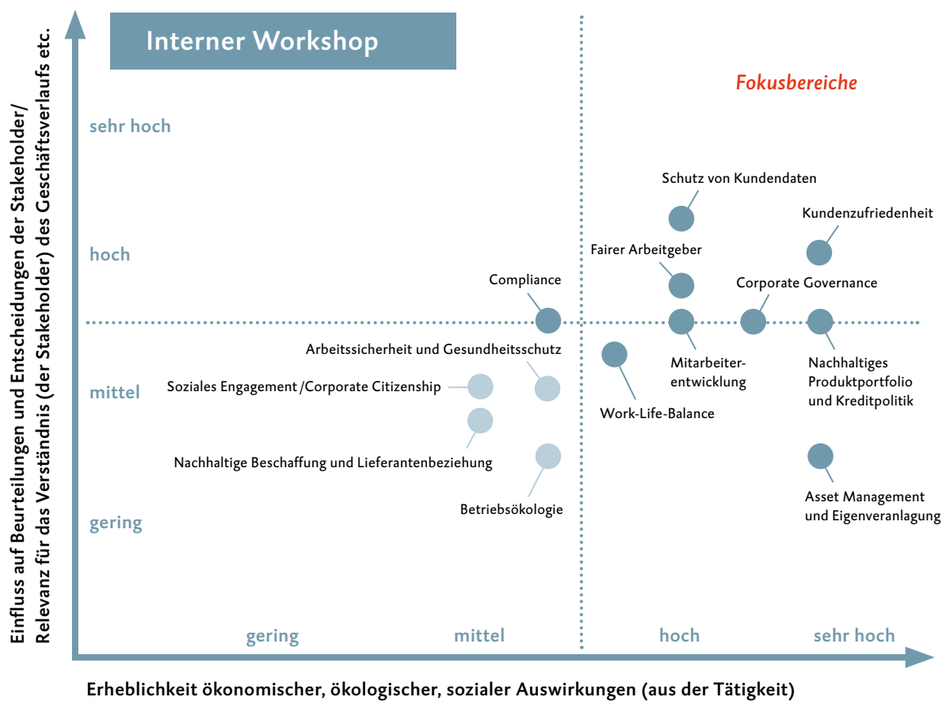
Anknüpfungspunkte Oberbank

- Sponsoringstrategie
- Unterstützung Financial Literacy
- Keine direkten politischen Spendenbeiträge

Wesentlichkeitsanalyse

Basierend auf den Ergebnissen der Vorstudie sollen bei der Wesentlichkeitsanalyse die zentralen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen der Oberbank erhoben werden. In diesem Kontext bezeichnet eine „Auswirkung“ den Effekt auf die Wirtschaft, Umwelt und/oder die Gesellschaft, der im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit und den Geschäftsbeziehungen der Oberbank entstehen kann. Um ein möglichst breites Bild zu erhalten, wurde die Wesentlichkeitsanalyse in zwei Schritten durchgeführt:

1. **Workshop mit hausinternen ExpertInnen aus allen Abteilungen:**
   Im Workshop wurde unter anderem die Frage behandelt: „Wo sieht die Oberbank die größten Hebel (im Sinne eines Beitrags/Anknüpfungspunkt für eine nachhaltige Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft)?“. Die Hauptaufgabe bestand darin zu beurteilen, welche Themen das Kerngeschäft der Oberbank betreffen sowie die damit verbundenen positiven oder negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu bewerten. Außerdem schlüpften die internen ExpertInnen in die Rolle verschiedener Stakeholder, um eine Bewertung der Bedeutung der Themen aus deren Perspektive vorzunehmen. Nachfolgend das Ergebnis des internen Workshops:



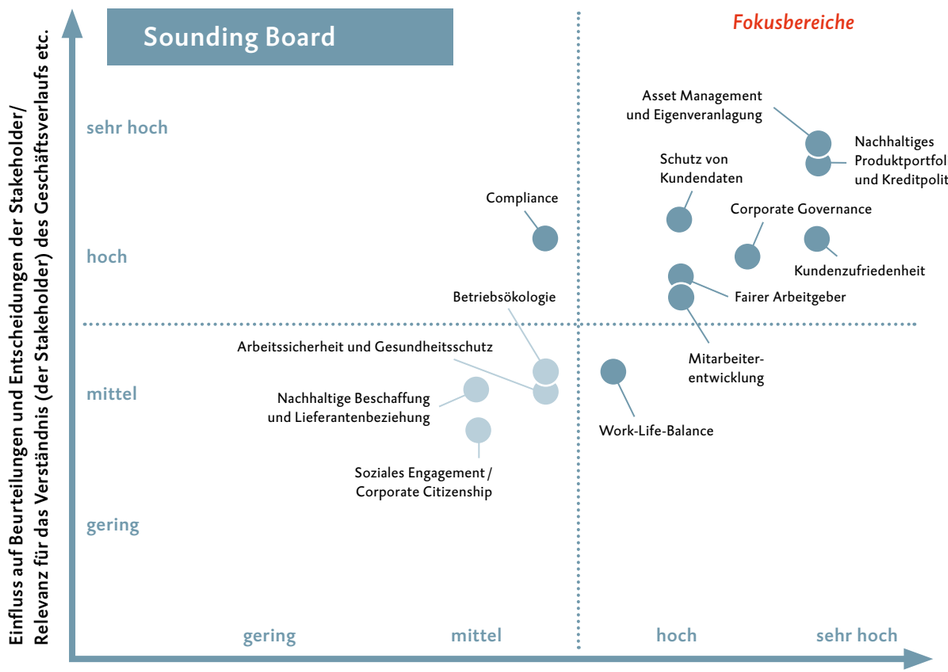
2. **Sounding Board:**
   Um unsere interne Einschätzung zu verifizieren, wurde das Ergebnis des ersten Workshops im Rahmen des Sounding Boards mit externen StakeholderInnen gespiegelt.

   Stakeholderanalyse:
   Für die Zusammensetzung des Sounding Boards beschäftigten wir uns mit der Frage nach dem wechselseitigen Einfluss in der Beziehung zwischen der Oberbank und ihren Stakeholdern. Konkret wurde analysiert, welche Auswirkungen auf Stakeholder bestehen (direkte und indirekte finanzielle Abhängigkeit) und welchen Einfluss die Stakeholder auf das Unternehmen haben (Kontrolle von Schlüsselressourcen und rechtlichen Rahmenbedingungen, Meinungsführerschaft und Einfluss auf die Innovationsfähigkeit oder die Marktsituation). Im Rahmen unserer Stakeholderanalyse sind wir zu folgender Einschätzung gekommen:

Wer sind unsere wichtigsten Stakeholder?

Da wir mit sehr vielen Stakeholdern in Verbindung stehen, wurden aus jenen Stakeholdergruppen, mit denen der größte wechselseitige Einfluss besteht, VertreterInnen zum Sounding Board eingeladen. Dies sind unter anderem KundInnen, MitarbeiterInnen, Investoren und Ratingagenturen.

Auf Basis dieser Analyse setzte sich das Sounding Board zusammen aus VertreterInnen der folgenden Organisationen: Audit berufundfamilie, Business Upper Austria, Verein für Konsumenteninformation, voestalpine AG, Lenzing AG, ESG-Plus, RFU, JKU Linz, ÖGUT – Gesellschaft für Umwelt und Technik. Darüber hinaus nahmen intern Mag. Florian Hagenauer als Vertreter des Oberbank-Vorstands und ein Vertreter des Zentralbetriebsrats der Oberbank als Vertreter der MitarbeiterInnen am Sounding Board teil. Nachfolgend das Ergebnis des Sounding Board:

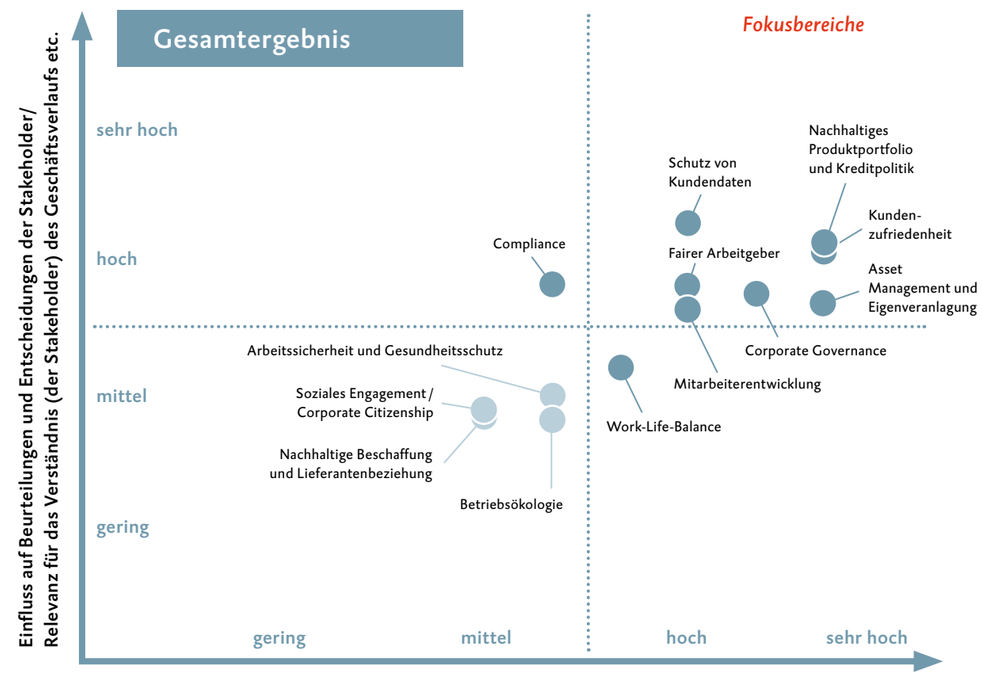


Beim überwiegenden Teil der Themen wurde die Einschätzung aus dem Expertenworkshop bestätigt. Dies zeugt von einem tiefgehenden Verständnis der Oberbank von Stakeholderanliegen. Die beiden Themen *Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik* sowie *Asset Management und Eigenveranlagung* wurden von den Stakeholdern deutlich höher bewertet. Datensicherheit wurde als wichtigstes Thema bestätigt. Betriebsökologie wird aus Stakeholdersicht teilweise als weniger wichtig erachtet. Anregungen der Stakeholder für das Nachhaltigkeitsmanagement (Auszug):

- In Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement sollen messbare Ziele für die identifizierten wesentlichen Themen festgelegt werden.
- Produkte und Kundeninformationen sollten so gestaltet werden, dass sofort und einfach erkennbar wird, ob es sich um ein nachhaltiges Produkt handelt.
- Soziales Engagement sollte einen Bezug zum Kerngeschäft haben, zum Beispiel Bewusstseinsbildung an Schulen im Bereich Financial Education.
- Vor allem bei nachhaltigen Produkten sollte es für KundInnen einfach nachvollziehbar sein, wo ihre Gelder veranlagt werden (Transparenz).

Gesamtergebnis der Wesentlichkeitsanalyse

Die Ergebnisse des Sounding Boards wurden in die interne Wesentlichkeitsmatrix integriert. Diese kombinierte Matrix ist das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind das Herzstück der neuen Nachhaltigkeitsstrategie. Darüber hinaus bilden sie die Basis für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung sowie die Implementierung eines effektiven Nachhaltigkeitsmanagements. Die Wesentlichkeitsanalyse ist somit unverzichtbare Grundlage, um für die Oberbank wichtige Nachhaltigkeitsthemen gezielt in ein Nachhaltigkeitsprogramm zu integrieren und aktiv zu managen. Die Ergebnisse bilden den Grundstein für die Definition der Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank und den damit verbundenen Nachhaltigkeitszielen, -maßnahmen und -kennzahlen.



Nachhaltigkeitsstrategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank basiert auf ethischen und ökologischen Werten und wird laufend weiterentwickelt. Im Sinne der Nachhaltigkeit übernehmen wir als Oberbank Verantwortung für:

- unsere KundInnen: Zur Sicherstellung eines nachhaltigen Wachstums führen wir Nachhaltigkeitskriterien beim Neukundengeschäft und bei den Eigenveranlagungen ein. Darüber hinaus bauen wir unser nachhaltiges Produktportfolio stetig aus.
- die Gesellschaft: Wir werden unserer gesellschaftlicher Verantwortung gerecht und bekennen uns durch Mitgliedschaften in CSR-relevanten Branchenverbänden und -initiativen sowie durch unsere Positionierung als regionaler Corporate Citizen zu unserem Engagement.
- unsere MitarbeiterInnen: Wir sorgen für einen fairen und sicheren Arbeitsplatz für alle MitarbeiterInnen durch Chancengleichheit, MA-Entwicklung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie eine kontinuierlichen Mitarbeiterentwicklung.
- die Umwelt: Wir optimieren die Betriebsökologie stetig unter anderem durch die Reduktion von Papier- und Stromverbrauch, die Verringerung unseres CO_2-Fußabdrucks sowie ein aktives Beschaffungs- und Lieferantenmanagement.

Nachhaltigkeitsziele bis 2022

Die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank ist auf einen Zeitraum von drei Jahren ausgelegt. Bis 2022 haben wir uns ehrgeizige Ambitionen für eine nachhaltige Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft gesetzt. Mit unserer unternehmerischen Leistung tragen wir einen messbaren Beitrag zur Erreichung der globalen Ziele bei.

Handlungsfelder

Corporate Governance

Maßnahme

- Mitgliedschaft in Brancheninitiativen
- Überarbeitung des Code of Conduct

Ambition

- Aktives Engagement bei UN Global Compact, respACT – austrian business council for sustainable developement und ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik

SDG Impact

> Target 12.6: Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsinformationen
> Target 12.8: Informationen über nachhaltige Entwicklung

Schutz von Kundendaten

Maßnahme

- Zertifizierung des Informations-Sicherheits-Managementsystems nach ISO 27001

Ambition

- Zertifizierung nach ISO 27001 liegt vor

Compliance

Maßnahme

- Erarbeitung des neuen Ausbildungskonzepts
- Zertifizierung einer/eines Geldwäsche-Compliance-Expertin/Experten

Ambition

- Zertifizierung liegt bei vier MitarbeiterInnen der Gruppe *Geldwäsche-Compliance* vor

SDG Impact

> Target 4.4: bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen

Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik

Maßnahme

- Ausbau des Angebots an nachhaltigen Produkten
- Weiterentwicklung der Online-Dienste
- Kennzeichnung von nachhaltigen Finanzierungen im IT-System

Ambition

- Volumensteigerung um 10 Prozent bei 3 Banken Umwelfonds
- Nachhaltiges Anlage-Konto ist eingeführt
- Oberbank Good Karma Card ist eingeführt
- Einführung eines Bildungsdarlehens
- Einführung eines Bonifikationssystems für Umweltförderschwerpunkte im Firmenkundenbereich
- Nutzung der Online-Dienste um 15 Prozent erhöhen

SDG Impact

> Target 12.1: den Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster umsetzen

Asset Management und Eigenveranlagung

Maßnahme

- Ausbau nachhaltiger Investmentmöglichkeiten
- Steigerung des Volumens der Assets under Management

Ambition

- Erhöhung des Volumens von iPM nachhaltig auf 10 Millionen Euro
- Emittierung eines Green/Social Bonds

SDG Impact

> Target 12.1: den Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster umsetzen

Kundenzufriedenheit

Maßnahme

- strukturierte Kundenbefragung von Privatkunden
- Weiterentwicklung der Kundenbefragungen auf weitere Kundengruppen (Veranlagungs- und Firmenkunden)

Ambition

- Hohe Weiterempfehlungsrate wird beibehalten

MitarbeiterInnen

Maßnahme

- Neugestaltung Führungskräfte-Akademie
- Adaptierung der Ausbildung an die Lernbedürfnisse der MitarbeiterInnen
- Bewusstseinsbildung zum Thema Nachhaltigkeit
- Konsequente Umsetzung der definierten Ausbildungspfade in allen Märkten und Anpassung an Neuerungen in der Bank
- Schulungsangebot für sämtliche MitarbeiterInnen im Veranlagungsbereich Web Based Training: Nachhaltig Investieren
- Herstellung von Gender Balance in der Führungsmannschaft
- Erarbeitung einer verbindlichen Diversity Charta/Policy
- Flexibilisierung der Arbeitszeit für FK und Potenziale (im Rahmen der Familienphase)
- Kinderbetreuung in den Ferien
- Evaluierung der ISO 45001 Zertifizierung (betriebliches Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem)
- Ausbau BGF-Aktivitäten mit Fokus psychische Gesundheit

Ambition

- bereinigte Fluktuationsrate von weniger als 8,5 Prozent
- mindestens fünf Fortbildungstage pro Jahr (inklusive Web Based Trainings) pro MitarbeiterIn
- eine Führungsquote von Frauen von 25 Prozent
- interne Nachbesetzungsquote auf mindestens 80 Prozent beibehalten
- Wiederverleihung des Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung
- Wiederverleihung Zertifikat Audit berufundfamilie
- verpflichtende Diversity Charter ist erarbeitet und wird angewendet

SDG Impact

> Target 4.4: bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen

> Target 5.5: die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen

> Target 8.5: bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen

Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung

Maßnahme

- Senkung der Emissionen
- Einhaltung des Lieferanten-Verhaltenskodex sicherstellen
- Umstellung Schalteraushang auf digitalen Schalteraushang
- Umstellung Print-Zeitungen auf Digital-Zeitungen
- Einführung eines zertifizierten Umweltmanagementsystem nach ISO 14001
- Steigerung der Nutzung digitaler Anwendungen

Ambition

- Reduktion des Stromverbrauch um 30 Prozent bis 2035 und um 60 Prozent bis 2050
- Strombezug zu 100 Prozent aus erneuerbarer Energie
- Fuhrparkmanagement: Erhöhung des Anteils an E-Antrieb/Hybridantrieb um 20 Prozent bis 2025
- Reduktion der Kurierfahrten in Deutschland von fünf auf zwei Mal wöchentlich aller 37 Geschäftsstellen
- Schriftliche Bestätigung des Lieferanten-Verhaltenskodex wird verpflichtend zu 100 Prozent eingeholt
- Reduktion Papierverbrauch um 10 Prozent bis 2023 und um 20 Prozent bis 2025
- 95 Prozent der Tageszeitungen und 50 Prozent Fachzeitungen/Magazine sind auf Online-Abos umgestellt.
- Zertifizierung nach ISO 14001 liegt vor.
- Nutzerzahlen des Oberbank Kundenportals und der App sowie den aktuellen Nutzungsgrad der elektronischen Dokumentenverwaltung eBox um jeweils 15 Prozent zu erhöhen
- Geprüfte Signature Pad-taugliche Formulare sind zu 100 Prozent auf elektronische Unterschrift umgestellt.
- Steigerung der *Signature Pad*-Nutzung auf 80 Prozent
- Mit 95 Prozent der Kundenportalnutzerlnnen ist eine Zustellung von Dokumenten in die eBox vereinbart.

SDG Impact

> Target 7.2: Anteil erneuerbarer Energien steigern

> Target 12.5: Abfallaufkommen verringern

> Target 13.2: Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen

> Target 13.3: die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern

Soziales Engagement und Corporate Citizenship

Maßnahme

- Förderung der Finanzbildung durch Etablierung neuer Kooperationen

Ambition

- Zweimal pro Jahr Gastvortrag im Masterstudium *Finance & Accounting* an der Johannes Kepler Universität Linz in Kooperation mit Assoz. Univ.-Prof.in Mag.a Dr.in Eva Wagner
- Neue Kooperationen sind etabliert

SDG Impact

> Target 4.4: bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen

> Target 4.7: bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung

Ich kenne keinen
sicheren Weg zum Erfolg,
aber einen sicheren Weg
zum Misserfolg:
Es allen Recht machen
zu wollen.

PLATON

3

Corporate Governance

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

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld *Corporate Governance* mit hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen zu diesem zentralen Thema leisten einen Beitrag zur Erreichung eines Zieles der *Sustainable Developement Goals*:

- Ziel 12: *Verantwortungsvoller Konsum und Produktion*
  - Target 12.6: Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsinformationen
  - Target 12.8: Informationen über nachhaltige Entwicklung

Bekenntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)

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

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

Begründungen der Oberbank zur Abweichung von C-Regeln

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

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

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

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

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

Code of Conduct – nach innen und außen vorbildlich handeln

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

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

Die Oberbank tritt selbstverständlich gegen jede Form der Diskriminierung, Korruption, Benachteiligung und sexuellen Belästigung auf. Ein schuldhaftes Fehlverhalten hat personalrechtliche Konsequenzen. So gibt es in der Oberbank beispielsweise eigene Ansprechpersonen für Whistleblowing in der Abteilung Revision.

Mitarbeitermeldungen an diese Stelle unterliegen keinem internen oder externen Berichtsweg, sodass Anonymität und Vertraulichkeit gewährleistet sind. Es gibt zudem keinerlei Druck oder Repressalien gegenüber den HinweisgeberInnen. Selbstverständlich arbeitet die Oberbank im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften, worauf nicht nur die MitarbeiterInnen der Compliance-Einheit achten, sondern das ganze IT-System ebenfalls auf diese Anforderungen ausgerichtet ist.

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

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

Ebenso sieht es die Oberbank als ihre Aufgabe, Möglichkeiten anzubieten, um Familien mit dem Ziel zu fördern, Beruf und Familie, aber auch Beruf und Alltag bestmöglich vereinbaren zu können. So ist die Oberbank seit 2011 als familienfreundliches Unternehmen durch das Zertifikat Audit berufundfamilie seitens das Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend ausgezeichnet, das jährlich einer internen und alle drei Jahre einer externen Evaluierung durch die TÜV SÜD Landesgesellschaft Österreich GmbH unterzogen wird. 2014 und 2017 wurde dieses staatliche Gütezeichen nach Evaluierung auf jeweils weitere drei Jahre zuerkannt.

Dass der Code of Conduct nicht nur auf dem Papier existiert, sondern auch gelebte Praxis bedeutet und als wichtige Entscheidungsgrundlage dient, zeigen mehrere Auswertungen. So wird der Code of Conduct durchschnittlich rund 70 Mal pro Monat auf der Oberbank Website aufgerufen, auch im Intranet wird er Monat für Monat rund 30 Mal von MitarbeiterInnen heruntergeladen. Ein Grund mehr, den Code of Conduct laufend auf aktuelle Gültigkeit zu überprüfen und die Überarbeitung mit großer Sorgfalt voranzutreiben.

Ausschlusskriterien für Branchentätigkeiten und Länder

Regionale Verantwortung bedeutet auch, sich die einzelnen Unternehmen und Finanzierungsprojekte genau anzusehen. Die Oberbank distanziert sich von Branchen, Unternehmen und Geschäftspraktiken, die aus ihrer Sicht nicht akzeptable Wirkungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) nach sich ziehen könnten. Die nachfolgenden Ausschlusskriterien stellen einen verpflichtenden Leitfaden für das Neukundengeschäft dar (Sektorpolicy). Weitere, teilweise detaillierte Ausschlusskriterien, wie sie etwa im Geldwäschehandbuch definiert sind, bleiben davon selbstverständlich unberührt. Mit erhöhtem ESG-Risikopotenzial behaftet sieht die Oberbank insbesondere folgende Bereiche und schließt diese aus:

Atomenergie

Ausschluss von

- Produktion von Atomenergie
- Abbau von und Anreicherung mit Uran
- Hantieren oder Handel mit radioaktivem Abfall oder Sondermüll beziehungsweise Erhalt von Provisionen aus diesem Handel

Drogen

Ausschluss von

- Produktion und Handel von Drogen, die in Österreich per Gesetz nicht zum Konsum zugelassen sind

Edelsteine und Konfliktmineralien

Ausschluss von

- Förderung von Konfliktmineralien, Blutdiamanten oder Ähnlichem

Handel mit geschützten Tieren oder Exportleder

Ausschluss von

- Handel mit vom Aussterben bedrohten oder besonders geschützten Tierarten, mit Tierarten, die unter das Washingtoner Artenschutzübereinkommen (CITES) fallen, oder mit Teilen dieser Tiere
- Vermitteln von Jagd beziehungsweise Jagd auf solche Tiere

Hochvolumen-Fracking und Förderung von Ölsanden

Ausschluss von

- Hochvolumen-Fracking beziehungsweise Förderung von Ölsanden als primärer Geschäftszweck

Kohle

Ausschluss von

- Ausschließliche Förderung von Kohle

Prostitution

Ausschluss von

- Betrieb, Förderung und Unterstützung von Nachtklubs, Bordellen etc.

Kontroversielle / geächtete Waffen

Ausschluss von

- Produktion und Handel von Verteidigungsgütern, deren Einsatz und Produktion übermäßiges Leid zufügen (ABC-Waffen, Streumunition inklusive möglicher Wurfsysteme, Anti-Personenminen und Minen[verleg]systeme)

Embryonenforschung

Ausschluss von

- Verbrauchender Forschung am menschlichen Embryo, die signifikant zum Umsatz beiträgt (davon nicht umfasst: In-vitro-Fertilisation)

Entsprechend des Regionalitätsprinzips fokussiert sich die Oberbank auf Unternehmen in jenen Ländern, in denen sie vertreten ist beziehungsweise die ihren Sitz in der EU haben oder einem Mitgliedsstaat der UNIDO angehören. Zudem tätigen wir keine Eigengeschäfte mit Zentralstaaten, welche durch die nachfolgenden Kriterien ausgeschlossen werden:

FATF-Liste

Ausgeschlossen werden

- Länder, die auf der dunkelschwarzen, schwarzen dunkelgrauen oder grauen Liste der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF) stehen

EU-Liste Hochrisikoländer

Ausgeschlossen werden

- Länder, die auf der EU-Liste der Hochrisikoländer (VO (EU) 2016/1675) stehen

Klimaschutz

Ausgeschlossen werden

- Länder, die das Klimaschutzabkommen von Paris 2015 nicht ratifiziert haben

Presse- und Medienfreiheit

Ausgeschlossen werden

- Länder, in denen die Presse- und Medienfreiheit massiv eingeschränkt wird (Schwarze Liste Reporter ohne Grenzen)

Sanktionen

Ausgeschlossen werden

- Länder, gegen die EU-Sanktionen verhängt wurden, soweit nicht besonders festgelegte Strategien und Verfahren in der Oberbank bestehen, um die gegenständlichen Risiken in angemessenem Umfang und in gesetzeskonformer Weise zu migrieren

Branchen- und länderübergreifende Tatbestände

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

Arbeitsrechtsverletzungen

Ausgeschlossen, wenn

- die Arbeitsbedingungen vor allem in Bezug auf Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Sicherheit und Gesundheit unangemessen niedrig sind

Kinderarbeit

Ausgeschlossen, wenn

- Kinder beschäftigt werden oder die Beschäftigung von Kindern im Rahmen einer Detailprüfung bekannt wird

Menschenrechtsverletzungen

Ausgeschlossen, wenn

- die Menschenrechte durch politische Willkür, Folter oder Einschränkung der Privatsphäre, Meinungsfreiheit oder Religionsfreiheit systematisch verletzt werden

Mitgliedschaften bei Brancheninitiativen

UN Global Compact

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist die weltweit größte Initiative zu Corporate Social Responsibility (CSR) und nachhaltiger Entwicklung. Die Oberbank bekennt sich als „Participant“ öffentlich zur Durchsetzung der zehn universellen Prinzipien rund um Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sowie zur Unterstützung der 17 Sustainable Developement Goals (SDG).

Unternehmen haben eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der SDG. Die Oberbank ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und wird sich aktiv engagieren, um einen Beitrag zu den globalen Herausforderungen zu leisten. Die Nachhaltigkeitsambitionen der Oberbank stehen in Einklang mit Zielen für nachhaltige Entwicklung. Diese Symbiose ist unter anderem die Basis für das Umsetzen entsprechender ethischer und ökologischer Standards in der Oberbank. Nachfolgende Ziele wurden bisher im Unternehmen verankert und unterliegen einem aktiven Monitoring sowie einer Erfolgs- und Fortschrittsmessung:

Target 4.4

> bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen

Target 4.7

> bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung

Target 5.5

> die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen

Target 7.2

> Anteil erneuerbarer Energien steigern

Target 8.5

> bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen

Target 12.1

> den Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster umsetzen

Target 12.5

> Abfallaufkommen verringern

Target 12.6

> Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsinformationen

Target 12.8

> Informationen über nachhaltige Entwicklung

Target 13.2

> Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen

Target 13.3

> die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern

RespACT – austrian business council for sustainable developement

respACT ist bei der Umsetzung der SDG ein wichtiger Knotenpunkt zwischen internationalen Nachhaltigkeitsorganisationen wie dem World Business Council of Sustainable Development, CSR Europe und dem UN Global Compact, öffentlichen Einrichtungen sowie Unternehmen. Die Oberbank bekennt sich zu den Vereinsstatuen sowie zu den Grundsätzen des CSR-Leitbildes „Erfolg mit Verantwortung. Ein Leitbild für zukunftsfähiges Wirtschaften“ von respACT. Teil unseres Nachhaltigkeitskonzeptes ist die proaktive Teilnahme an den Workshops zur Erarbeitung innovativer Lösungsansätze und die strategische Umsetzung der globalen Ziele.

ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik

Die ÖGUT ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation, die sich seit mehr als 30 Jahren für eine nachhaltige Ausrichtung von Wirtschaft und Gesellschaft einsetzt. Durch die Teilnahme an Projekten und Aktivitäten der ÖGUT wird die Oberbank zusätzlich zur Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsambitionen unterstützt.

Steuermoral – wichtiger Bestandteil gesellschaftlichen Zusammenhalts

Steuermoral und Steuerehrlichkeit sind wichtige Bestandteile des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Die Oberbank war und ist ein stets zuverlässiger Steuerzahler: Wir haben nie Staatshilfe gebraucht. Alleine in den vergangenen zehn Jahren hat die Oberbank rund 400 Millionen Euro Körperschaftssteuer und Bankenabgabe abgeführt.

Die Oberbank hat zu keinem Zeitpunkt Offshore-Banking-Lösungen aktiv betrieben oder an Private Banking KundInnen herangetragen. Selbst auf Anfrage wurden keine entsprechenden Produkte beziehungsweise Dienstleistungen empfohlen beziehungsweise vermittelt. Generell werden Anlagelösungen, die in erster Linie aus steuerlichen Motiven gestaltet werden, negativ bewertet. Die 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 beziehungsweise ob sie eine unbeschränkte Steuerpflicht in den USA aufweisen. Weiters fungiert die Oberbank als *Qualified Intermediary* (QI) für die US-Steuerbehörden. Dies bedeutet, dass sie als US-Zahlstelle US-Quellensteuer abführt und entsprechende Meldungen an die amerikanische Steuerbehörde erstattet. Die gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen an das Kontenregister und im Zusammenhang mit Kapitalzuflüssen und -abflüssen wurden in der Oberbank vollumfänglich umgesetzt. Die BeraterInnen weisen gezielt darauf hin, dass sich die KundInnen steuerehrlich zu verhalten haben und dass die Oberbank nur steuerehrlich erworbene Gelder veranlagen will. In fragwürdigen Fällen werden umfangreiche und geprüfte Nachweise angefordert. Im Zweifelsfall wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt. Die BeraterInnen werden intensiv in diversen Seminaren zu den genannten Themen geschult. Zahlreiche Kundeninformationsblätter, die die BeraterInnen den KundInnen auf Anfrage aushändigen, klären über die oben genannten Regelungen auf.

Daten zum Steueraufwand (ohne latente Steuern)

Oberbank Konzern in Tsd. €	Österreich		Deutschland	
	2019	2018	2019	2018
Steuern vom Einkommen	–35.431	–37.948	–1.850	–1.853
Bankenabgabe	–3.040	–2.863	0	0

Tschechien		Ungarn		Slowakei	
2019	2018	2019	2018	2019	2018
–5.847	–6.644	–1.180	–1.605	–724	–448
0	0	–1.029	–404	–562	–538

Oberbank Konzern in Mio. €	2019	2018
Dotierung Einlagensicherungsfonds	4,6	4,1
Beiträge Abwicklungsfonds	7,7	7,0

Daten zum Steueraufwand (ohne latente Steuern)

Oberbank AG in Tsd. €	Österreich		Deutschland	
	2019	2018	2019	2018
Steuern vom Einkommen	–34.667	–37.466	6	–649
Bankenabgabe	–3.040	–2.863	0	0

Tschechien		Ungarn		Slowakei	
2019	2018	2019	2018	2019	2018
–5.712	–6.428	–1.110	–1.342	–700	–424
0	0	–711	0	–563	–538

Oberbank AG in Mio. €	2019	2018
Dotierung Einlagensicherungsfonds	4,6	4,1
Beiträge Abwicklungsfonds	7,7	7,0

Ausblick

Überarbeitung Code of Conduct

Der Verhaltenskodex stellt eine wesentliche Entscheidungsgrundlage für unser ethisches und wertschätzendes Verhalten dar. Dementsprechend wichtig ist es, die Qualität des Kodex hoch zu halten und sorgfältig zu überprüfen. Unter anderem werden Klauseln sprachlich nachgeschärft und ergänzt. Die neue Version wird in allen Landessprachen der Hauptniederlassungen übersetzt.

Weiterentwicklung der Ausschlusskriterien

Der Katalog von kritischen Branchentätigkeiten und Ländern wird tourlich evaluiert und gegebenenfalls angepasst und erweitert. Insbesondere soll die Anwendung der Ausschlusskriterien durch eine technische Einbindung in bestehende Systeme abgesichert werden. Dies ermöglicht auch ein Screening und eine Bereinigung der aktuellen BestandskundInnen.

Erweiterung SDG Impact und Kooperation mit impactory

Die Oberbank ist bestrebt, einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele beizutragen und wird zukünftig weitere SDG sukzessive in ihr aktives Management miteinbeziehen. Um die globalen Herausforderungen zu lösen, erachtet es die Oberbank als eine Notwendigkeit, sich extern daran zu orientieren, was aus globaler Perspektive erforderlich ist. Basierend auf externen Bedürfnissen der Gesellschaft oder globalen Anforderungen werden neue, zusätzliche Nachhaltigkeitsambitionen gesetzt (Outside-In-Ansatz).

Für einen breiteren SDG Impact wird eine Kooperation mit der Plattform impactory etabliert. impactory ist eine Plattform für gesellschaftliches Engagement, die Unternehmer dabei unterstützt, ihr Engagement interaktiv zu gestalten und den Impact zu messen. Es wird angedacht, MitarbeiterInnen, KundInnen oder Geschäftspartner mittels Spendengutschein als Give-away oder per Spendenaufruf einzuladen, sich dem Engagement der Oberbank anzuschließen. Zudem sollen beispielsweise Spendengutscheine als Incentives für eine nachhaltige Arbeitsweise für MitarbeiterInnen ausgegeben werden.

Denn nur dem,
der den Mut hat,
den Weg zu gehen,
offenbart sich der Weg.
PAULO COEHLO

4

Schutz von Kundendaten

Als Kreditinstitut arbeiten wir tagtäglich mit einer großen Anzahl an sensiblen Kundendaten. Die Sicherheit der Daten ist für unsere KundInnen ein dementsprechend großes Anliegen, dem wir mit größter Sorgfalt entgegenkommen.

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld *Schutz der Kundendaten* mit sehr hoher ökologischer, ökonomischer und sozialer Auswirkung als wesentlich identifiziert.

Datenschutz

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

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 und Services kundenfreundlich und personalisiert angeboten werden. Neben der großen Vielfalt an Chancen bringt der Wandel der Zeit und die damit einhergehende Vernetzung aber auch Informationssicherheitsrisiken mit sich. Ein besonders hohes Risiko liegt hier bei bei Cyberbedrohungen durch Angriffe auf Informationen und Technologien, die weltweit in Umfang, Geschwindigkeit und Raffinesse stark zunehmen. Diesen mit der Digitalisierung einhergehenden Risiken ist auch die IT der Oberbank ausgesetzt. Um diesen Risiken entgegenzuwirken ist die Implementierung eines Rahmenwerks für Informationssicherheits unausweichlich. In diesem Rahmenwerk werden Strukturen, Regelungen, Verfahren und Methoden definiert, die zur Steigerung der Informationssicherheit und zur kontinuierlichen Verbesserung beitragen.

Informationssicherheitsstrategie der 3 Banken IT GmbH

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

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

Der Schutz vor und die Erkennung von Cyberbedrohungen

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

Security Awareness – Sensibilisierung der MitarbeiterInnen

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

Cybercrime-Report

Seit dem Geschäftsjahr 2017 wird für jedes Quartal ein Cybercrime-Report publiziert. Dieser umfasst Informationen zu aktuellen Bedrohungen, implementierten Abwehrmaßnahmen, Statistiken, die die Realität der Bedrohungen mit Zahlen verdeutlichen, aktuell laufenden Projekten sowie eine Übersicht über tatsächliche Ereignisse und potenzielle Angriffe.

Regulatorien zur IT-Security

2019 war die Oberbank mit der Umsetzung der FMA-Leitlinie *IT-Sicherheit in Kreditinstituten* befasst. Bei der Umsetzung des IT-Risikomanagements wurde die Risikosteuerung verbessert, indem beginnend bei den Maßnahmenvorschlägen über die Genehmigung der Maßnahmen bis zur Übernahme von Restrisiken ein einheitlicher Prozess verwendet wird.
Im Zuge der Zertifizierung der ISO 27001 wird ein gesondertes IT-Risikomanagement für den IT-Dienstleister, die 3 Banken IT GmbH, aufgebaut. Damit wird sichergestellt, dass die IT-Security risikoorientiert und betriebsverträglich ausgelegt wird.

Überprüfung der Back-up-Lösungen

Die Funktion der Back-up-Lösungen wurden im Berichtsjahr 2019 in zwei großen Szenarien getestet. Es wurde jeweils der Ausfall eines der beiden Rechenzentren simuliert.

Cloud Policy

Mit zunehmender Digitalisierung ändern sich laufend Anforderungen an die IT beziehungsweise an die 3 Banken IT GmbH. Der Bedarf an kostengünstigeren und skalierbaren Services rückt immer öfter ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Cloud-Dienste sind leicht zu erwerben und oft unabhängig von der unternehmenseigenen IT einzuführen. Dies kann zur Folge haben, dass unübersichtliche IT-Strukturen entstehen, die durch vielfältige Interessen geprägt sind. Mit der Einführung der DSGVO und dem damit verbundenen Schutz der personenbezogenen Daten ist eine ganzheitliche Betrachtung und Regelung der Nutzung von Cloud-Diensten unerlässlich.

Der Auftraggeber (Cloud-Anwender) ist und bleibt in der Verantwortung für den Datenschutz gegenüber seiner KundInnen. 2019 wurde die Cloud IT Security-Regelung überarbeitet und um eine Checkliste zur Vorabprüfung erweitert. Ein Cloud-Dienstanbieter muss gewisse Voraussetzungen erfüllen und nachweisen, damit ein solcher Dienst in Anspruch genommen werden darf. Dazu zählen beispielsweise:

- Die Daten müssen innerhalb der EU verarbeitet und gespeichert werden.
- Es muss sichergestellt sein, dass der Cloud-Diensteanbieter die Kundendaten (inklusive Inhalte) nur für die Bereitstellung des Cloud-Dienstes nutzt.
- Der Cloud-Diensteanbieter muss die drei Schutzziele (CIA) Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit gewährleisten und hat hierfür Nachweise / Zertifikate zu erbringen.

  Der Nutzer des Cloud-Dienstes muss abschätzen,
- ob eine Auslagerung als wesentlich einzustufen ist und
- welchen Business Impact das auszulagernden System oder die Anwendung hat, um bei einer Verletzung der drei Schutzziele die Risiken und Auswirkungen zu kennen.

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 beziehungsweise längerfristigen Ausfalls von Infrastruktur ist es erforderlich, den durch das BCM-Konzept eingeleiteten Notbetrieb in einen „bedingten Regelbetrieb“ überzuleiten.

Outsourcing Richtlinie

Die Auslagerung von IT-Tätigkeiten ist in der Outsourcing-Richtlinie der Oberbank geregelt. Die Einhaltung der Richtlinie wird im Rahmen einer Risikoanalyse überwacht. Wesentliche Punkte daraus sind:

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

Ausblick

Derzeit ist die 3 Banken IT in Abstimmung mit der Oberbank dabei, die bisherige Strategie und sämtliche Informationssicherheitsprozesse nach ISO 27001 auszurichten, um in der Folge den gesamten IT-Betrieb nach ISO 27001 zertifizieren lassen zu können. Die Zertifizierung wird voraussichtlich ab Dezember 2020 vorliegen.

Wer ein Ziel will,
darf den Weg
nicht scheuen,
er sei glatt oder rauh.

THEODOR FONTANE

5

Compliance

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

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld *Compliance* mit hoher ökologischer, ökonomischer und sozialer Auswirkung als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen zu diesem Thema leisten einen Beitrag zum Erreichen eines Zieles der *Sustainable Developement Goals*:

- Ziel 4: *Hochwertige Bildung*
  - Target 4.4: bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und für Unternehmertum verfügen.

Neue Abteilung Compliance und BWG-Compliance-Funktion

Im Rahmen der Etablierung einer BWG-Compliance-Funktion wurde organisatorisch eine selbstständige Abteilung *Compliance* geschaffen, die sich mit den Themen Regulatorik, Geldwäscheprävention, Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos, Wertpapier-Compliance und Fraud Prevention befasst.

Durch die Einführung einer BWG-Compliance-Funktion und die Einrichtung eines BWG-Compliance-Prozesses wird die Überwachung der Einhaltung regulatorischer Anforderungen sichergestellt. Ein standardisierter Prozess gewährleistet eine laufende Erfassung aufsichtsrechtlicher Neuerungen und stellt sicher, dass sämtliche auf die Oberbank anwendbare Normen innerhalb der dafür vorgesehenen Fristen entsprechend umgesetzt werden. Eine laufende Überwachung aufsichtsrechtlicher Neuerungen durch die BWG-Compliance-Funktion ermöglicht eine vorausschauende sowie nachhaltige Projekt-, Ressourcen- und Budgetplanung in der Oberbank und eine rechtzeitige Implementierung von erforderlichen neuen Prozessen und Schnittstellen.

Die Einhaltung insbesondere der bereits bestehenen gesetzlichen Bestimmungen beginnt bei der Ausbildung der BeraterInnen. Zu diesem Zweck führt die Abteilung *Compliance* regelmäßige Schulungen (bisher Roadshows) zu den Themenbereichen Geldwäscheprävention und Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos, Wertpapiercompliance und Fraud Prevention für alle MitarbeiterInnen durch. Alle MitarbeiterInnen haben jährlich verpflichtende eLearnings zu diesen Themenbereichen positiv zu absolvieren.

Es ist nachhaltig sichergestellt, dass die Oberbank ihren bestehenden – wie im Folgenden noch genauer dargestellt – und aktuellen gesetzlichen Verpflichtungen vollumfänglich nachkommt, wirksame Regelungen, Systeme und Verfahren unter anderem zur Aufdeckung und Meldung von verdächtigen Transaktionen, Verhaltensweisen, Wertpapieraufträgen und -geschäften zu schaffen und aufrechtzuerhalten.

Geldwäscheprävention und Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos

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

Die neuen Herausforderungen, die sich aus der Richtlinie (EU) 2018/843 durch Novellierung des Finanzmarkt-Geldwäschegesetzes (FM-GWG) und des Wirtschaftlichen Eigentümer Registergesetzes (WiEReG) ergeben, sind mit Inkrafttreten der Novellen vollumfänglich umgesetzt. Darüber hinaus findet die konsequente Fortentwicklung der Maßnahmen und Verfahren zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung statt.

Die Sicherstellung der Einhaltung dieser strengen Rechtsvorschriften erfolgt einerseits durch interne Regelwerke (unter anderem Risikoanalyse, Handbuch Geldwäscheprävention sowie Handbuch Embargo) sowie andererseits durch IT-Tools. Die Grundlage für die Kalibrierung der IT-Tools ist die bankinterne Risikoanalyse. Die bestehenden Regelwerke sind für alle MitarbeiterInnen verfügbar. Zu speziellen Themen existieren Infoblätter, die mit Beispielen versehen sind. Sämtliche Regelwerke werden anlassbezogen beziehungsweise tourlich einmal pro Jahr aktualisiert.

Das Transaktionsmonitoring hinsichtlich möglicher auffälliger Transaktionen erfolgt neben dem manuellen Monitoring über ein IT-Tool. Nach Erhebung des Sachverhalts durch Einholung von Unterlagen und Informationen erfolgt eine eingehende Prüfung und Recherche. An deren Ende steht entweder die Aufklärung des Sachverhalts oder die Erstattung einer Verdachtsmeldung an die Geldwäschemeldestelle im Innenministerium (Financial Intelligence Unit) über goAML. Ein weiteres IT-Tool dient der Feststellung einer potenziellen PEP-Eigenschaft von KundInnen sowie dem Ausschluss des Bestehens eines etwaigen Embargobezugs. Die Überprüfung erfolgt noch vor Eingehen der Geschäftsbeziehung beziehungsweise vor Durchführung einer Transaktion.

Im Rahmen der Enhanced Customer Due Diligence sind AML-Hochrisikogeschäfte vorab durch die Geldwäsche-Compliance bewilligungspflichtig. Das Auslösen einer Bewilligungspflicht kommt durch Risikofaktoren wie Kundeneigenschaft, Länderrisiko und/oder Art der avisierten Transaktion(en) zustande und bezieht sich auf neue Geschäftsbeziehungen mit Firmen- als auch mit PrivatkundInnen. BestandskundInnen mit erhöhtem AML-Risiko unterliegen kürzeren Prüfintervallen hinsichtlich der Qualität der vorgelegten Unterlagen.

Betrugs- und Korruptionsprävention

Die Oberbank tritt auch anderen – nicht die Geldwäsche betreffenden – betrügerischen, dolosen oder korruptiven Handlungen und Geschäftspraktiken entschieden entgegen. Zu diesem Zweck hat die Oberbank klare Richtlinien für ihre MitarbeiterInnen entwickelt, welche sowohl internem als auch externem Fehlverhalten mit derartigen Motiven und Absichten vorbeugen sollen. Hierfür wurden in einem Code of Conduct eigene Leitlinien zum geschäftlichen Verhalten der MitarbeiterInnen festgelegt, die Möglichkeiten und Anreize für fraudulentes Fehlverhalten bereits in ihren 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 Sicherstellung größtmöglicher Awareness – neben der Schulung der MitarbeiterInnen – über die Einrichtung von Verfahren und Prozessen zur Erkennung möglicher fraudulenter Sachverhalte bis hin zu einer klaren Reaktion im Falle ihres Auffälligwerdens.

Zur Betrugsbekämpfung kommt ein IT-Tool zum Einsatz, das den Zahlungsverkehr überwacht, auffällige Transaktionen aufhält und einer manuellen Bearbeitung zuweist. Es wird nach den Erkenntnissen aus historischen Betrugsversuchen laufend kalibriert. Damit versucht die Oberbank ihre KundInnen zu schützen, insbesondere vor Schäden bei der Abwicklung ihrer finanziellen Angelegenheiten zu bewahren und dem Vertrauen der AnlegerInnen gerecht zu werden.

Wertpapier-Compliance

Kreditinstitute sind verpflichtet, eine – ihrer Struktur und Geschäftstätigkeit entsprechende – Organisation und laufende Überwachung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wertpapier[neben]dienstleistungen zu gewährleisten. Zur Aufdeckung potenzieller Verletzungen gesetzlicher Bestimmungen setzt die Oberbank ein IT-Tool ein, welches der Risikominimierung durch rasche und zielorientierte Aufdeckung von börserechtlichen Malversationen, insbesondere Marktmanipulation oder Insidergeschäften dient.
Es bietet die Möglichkeit einer proaktiven Überwachung durch Ad-hoc- und periodische Auswertungen und unterstützt bei der Vermeidung von Reputationsschäden und monetären Verlusten.

Der schlimmste Weg, den man wählen kann, ist der, keinen zu wählen.

FRIEDRICH DER GROSSE

Darüber hinaus werden in diesem IT-Tool auch die gesetzlich verpflichtend zu führenden Listen und Verzeichnisse wie Insider-, Sperr- und Beobachtungsliste, Vertraulichkeitsbereiche und das Konfliktregister entsprechend gewartet. Es ermöglicht somit ein professionelles Management von (potenziellen) Wertpapier-Compliance-Vorfällen durch eine durchgängige, zentrale und zeitnahe Dokumentation aller Vorfälle.

In einem umfassenden internen Regelwerk (Handbuch Compliance) werden neben den allgemeinen organisatorischen Teilen auch die wertpapieraufsichtsrechtlichen und die kapitalmarktrechtlichen Compliance-Vorschriften im Detail geregelt. Die MitarbeiterInnen der Oberbank sind verpflichtet, diese Vorschriften einzuhalten, werden auf die strafrechtlichen beziehungsweise arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Verstößen gegen diese Regelungen aufmerksam gemacht und in tourlichen Abständen entsprechend geschult.

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

Ausblick

Zertifizierung Geldwäsche-Compliance-ExpertIn

Die MitarbeiterInnen der Gruppe *Geldwäsche-Compliance* sollen diese Zertifizierung künftig nach zirka zwei Jahren Tätigkeit in diesem Bereich beziehungsweise Absolvierung aller vorgesehenen Fortbildungsveranstaltungen absolvieren. Dies betrifft derzeit vier bis fünf MitarbeiterInnen.

Neues Ausbildungskonzept

Gemeinsam mit der HR-Abteilung wird ein neues Ausbildungskonzept erarbeitet. Ziel ist es, insbesondere die betroffenen Vertriebseinheiten ihre Kunden (Privat-/Firmenkunden) betreffend zielgerichtet effizienter zu schulen. Ergebnis soll zielgruppenorientiertes Ausbildungskonzept im Bereich AML sein.

Umgesetzt ist hierbei eine Fragenaktualisierung für eLearning AML. Das neue Konzept besteht aus einem Web Based Training für die Gesamtbank und auf einander aufbauenden Schulungen der VertriebsmitarbeiterInnen. Es werden Spezialschulungen und Vertiefungsschulungen mit Fokus auf die jeweiligen Kundengruppen durchgeführt.

Den Weg können
dir Andere ebnen,
gehen musst du selbst.
FRED AMMON

6

Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde das nachhaltige Produktportfolio von den Stakeholdern als einer der größten „Hebel“ für eine nachhaltige Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt bewertet. Dementsprechend stark liegt das Kerngeschäft im Fokus unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld *Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik* mit sehr hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen zu diesem wesentlichen Thema leisten einen Beitrag zur Erreichung eines Zieles der *Sustainable Developement Goals*:

- Ziel 12: *Verantwortungsvoller Konsum und Produktion*
- Target 12.1: den Zehn-Jahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster umsetzen

Nachhaltige Kreditpolitik

Das Thema Nachhaltigkeit ist aus Sicht der Oberbank untrennbar mit dem Kredit- beziehungsweise Risikomanagement einer Bank verbunden. Klimabedingte Nachhaltigkeitsrisiken können erhebliche negative Auswirkungen auf Unternehmen und somit auf die von der Oberbank betreuten KundInnen haben.

Zum einen sind hier besonders die physischen Risiken wie extreme Wetterereignisse zu nennen, die durch den Klimawandel begünstigt werden und schwere (auch finanzielle) Schäden anrichten können. Auch klimabedingte Katastrophen können beispielsweise Lieferketten unterbrechen oder Geschäftsmodelle aufgrund geänderter Umweltbedingungen zerstören. Weiters könnten Unternehmen künftig vermehrt für klimaschädliches Verhalten zur Verantwortung gezogen werden, was auch zu schwerwiegenden finanziellen Folgen für die betroffenen Unternehmen führen kann.

Zum anderen können Unternehmen durch klimabedingte Transitionsrisiken schwer betroffen sein, da Änderungen in der Politik (z. B. CO_2-Steuern) oder Technologieveränderungen (z. B. Elektromobilität) zur Gefahr für nicht angepasste Unternehmen werden können. Ein weiterer Einflussfaktor sind hier durch das steigende Bewusstsein für Klimaschutz geänderte Kundenpräferenzen und gesellschaftliche Erwartungen. Aber auch Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Soziales und Unternehmensführung können negative Auswirkungen auf Vermögens-, Finanz und Ertragslage eines Unternehmens haben. Ebenfalls zu nennen sind hier mögliche Reputationsrisiken.

Nachhaltigkeitsrisiken können demzufolge grundsätzlich negativen Einfluss auf alle im Bankgeschäft relevanten Risikoarten wie operationale Risiken, strategische Risiken, Reputationsrisiken, Liquiditätsrisiken, aber auch auf das Adressausfallrisiko haben und sind so ein Teilaspekt dieser bekannten Risikoarten. Insbesondere durch den möglichen Einfluss auf das Adressausfallrisiko sind in direkter Weise die Tätigkeiten des Kreditmanagements der Oberbank betroffen. Bei Finanzierungsansuchen wird neben wirtschaftlichen Faktoren auch den ESG-Kriterien die angemessene Beachtung geschenkt. Die Entscheidungen im Kreditmanagement stehen im Einklang mit den allgemein festgelegten Ausschlusskriterien unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Prozesse. Auch in der Vergangenheit wurden Branchen- und/oder Länderrisiken, die durch Nachhaltigkeitsrisiken verstärkt werden können, entsprechende Aufmerksamkeit zuteil wie beispielsweise Unternehmen in Branchen, welche verstärkt durch Transitionsrisiken bedroht werden.

Der Nachhaltigkeitsgedanke speziell im sozialen Aspekt wird im Kreditgeschäft der Oberbank seit jeher gelebt und ist auch in den Kreditstandards entsprechend verankert. Sowohl im Firmen- als auch im Privatkundengeschäft ist die Bedienbarkeit des Kredites eine unabdingbare Voraussetzung für eine entsprechende Kreditgewährung unabhängig von möglichem Besicherungspotenzial.

Weiters legt die Oberbank seit jeher großen Wert darauf, dass langjährig begleitete KundInnen, welche sich in wirtschaftlich angespannten Situationen befinden (z. B. durch Arbeitslosigkeit bei PrivatkundInnen oder durch plötzlich auftretende unverschuldete Engpässe bei KommerzkundInnen) auch durch herausfordernde Phasen begleitet werden. Die Maßnahmen zur Unterstützung der Schuldner reichen von flexiblen Rahmenregelungen bis hin zur Intensivbetreuung durch Spezialisten.

Die in der Branche weitverbreitete Praxis, notleidende Kredite an Finanzdienstleister zu verkaufen, wird von der Oberbank nicht verfolgt. Auch notleidende Engagements werden direkt in der Oberbank weiterbetreut. Die Überwachung des Kreditportfolios in Hinblick auf alle relevanten Risiken (auch Nachhaltigkeitsrisiken) ist daher ein essenzieller Bestandteil unserer Arbeit in der Abteilung Kreditmanagement.

Risikomanagement

Risikobericht

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

Organisation des Risikomanagements

Das Risikomanagement ist in der Oberbank integraler Bestandteil der Geschäftspolitik, der strategischen Zieleplanung sowie des operativen Managements beziehungsweise Controllings. Die zentrale Verantwortung für das Risikomanagement liegt beim Gesamtvorstand der Oberbank AG. Für jedes wesentliche Risiko des Oberbank Konzerns gibt es definierte Steuerungsverantwortlichkeiten sowie zugewiesene Risikodeckungsmassen

(Limits) oder definierte Steuerungsprozesse. Die Gesamtbank[risiko]steuerung erfolgt im Aktiv-Passiv-Management-Komitee (APM-Komitee) der Bank, das monatlich tagt und für das von der Abteilung Strategisches Risikomanagement die entsprechenden Unterlagen aufbereitet werden. Das für den Bereich Risikomanagement zuständige Vorstandsmitglied leitet dieses Komitee und verfügt über ein Vetorecht bei risikorelevanten Entscheidungsprozessen.

Risikomanagement gem. § 39 Abs. 5 BWG

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

Internes Kontrollsystem

Das interne Kontrollsystem (IKS) der Oberbank entspricht dem international anerkannten COSO-Standard. Es existieren detaillierte Beschreibungen der IKS-Abläufe und einheitliche Dokumentationen aller risikorelevanten Prozesse der Bank und der Kontrollmaßnahmen. Die Verantwortlichkeiten und Rollen in Bezug auf das IKS sind klar definiert.

Für das IKS erfolgt ein regelmäßiges, mehrstufiges Reporting über Wirksamkeit und Reifegrad. Kontrollaktivitäten werden dokumentiert und überprüft, die IKS-relevanten Risiken werden regelmäßig evaluiert und angepasst. Dieser laufende Optimierungsprozess trägt zur Qualitätssicherung bei. Die Abteilung Interne Revision der Oberbank AG prüft in ihrer Funktion als unabhängige Überwachungsinstanz das interne Kontrollsystem. Abgeprüft werden die Wirksamkeit und Angemessenheit des IKS sowie die Einhaltung der Arbeitsanweisungen.

Die Kontrollmechanismen des IKS speziell in Bezug auf den Rechnungslegungsprozess werden in den folgenden Absätzen im Detail beschrieben (Offenlegung gemäß § 243a (2) UGB). Die Verantwortung für die Buchhaltung und Bilanzierung mit den dazugehörenden Prozessen ist in der Abteilung Rechnungswesen und Controlling angesiedelt. Einzelne Teilprozesse sind in die Abteilung Strategisches Risikomanagement ausgelagert. Die Abteilung *Interne Revision* führt als unabhängige Einheit die gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungen durch.

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

Kontrollumfeld

Neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben stehen die von der Oberbank definierten Verhaltensgrundsätze und die Corporate-Governance-Regelungen im Vordergrund. Die mit der Rechnungslegung befassten MitarbeiterInnen verfügen über die für ihr Aufgabengebiet erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen. Laufende Fortbildungsmaßnahmen stellen den ständigen Aufbau von Know-how 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 worden sind, und zum anderen händische Kontrollen und Plausibilitätsprüfungen sowie das Vier-Augen-Prinzip. Das in der Oberbank implementierte IT-Berechtigungskonzept stellt einen zusätzlichen Absicherungsmechanismus dar.

Überwachungsmaßnahmen

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

Gesamtbankrisikosteuerung und Risikotragfähigkeitsrechnung

Den aufsichtsrechtlichen Anforderungen an ein qualitativ hochwertiges Risikomanagament, 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, für die operationellen Risiken sowie für Risiken, die aus dem makroökonomischen Umfeld erwachsen.

Der Risikoappetit der Oberbank ist in der Risikotragfähigkeitsrechnung mit 90 Prozent der Risikodeckungsmasse begrenzt. Die darüber hinausgehenden 10 Prozent 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 jenes Risiko verstanden, das KreditnehmerInnen den vertragsgemäßen Zahlungen nicht oder nur teilweise nachkommen. Das Kreditrisiko aus Forderungen an Banken, Länder sowie Privat- und FirmenkundInnen stellt die wesentliche Risikokomponente im Oberbank Konzern dar. Für das Management des Kreditrisikos ist die Abteilung Kredit-Management zuständig. Sie ist vom Vertrieb getrennt, sodass Risikobewertung und -entscheidung in jeder Phase des Kreditprozesses bis hin zur Vorstandsebene unabhängig vom Vertrieb gewährleistet sind.

Die Strategie im Kreditgeschäft ist getragen vom Regionalitätsprinzip, der Sitz der KreditkundInnen befindet sich in den durch das Filialnetz der Oberbank abgedeckten Regionen. In Österreich und in Deutschland liegt der Fokus vorwiegend auf der Finanzierung der Industrie und des wirtschaftlichen Mittelstands, in Tschechien, Ungarn und der Slowakei vor allem auf Klein- und Mittelbetrieben. Die operativen Risikoziele werden zumindest jährlich im Zuge der Budgetierung und im Anlassfall nach Analyse der geschäftspolitischen Ausgangssituation sowie der aktuellen Entwicklung von der Geschäftsleitung gemeinsam mit der Leitung Kredit-Management festgelegt.

Der Vergabe von Krediten liegt eine Bonitätseinschätzung der KundInnen zugrunde. Im Firmenkundengeschäft kommt ein mit statistischen Methoden entwickeltes Ratingsystem zur Anwendung. Gleiches gilt für das Bestandsrating im Privatkundengeschäft sowie für das Antragsrating im Privatkundengeschäft in Österreich und Deutschland. Beurteilt werden quantitative (Hard Facts) und qualitative Kriterien (Soft Facts, Warnindikatoren), die zusammengeführt ein objektives und zukunftsorientiertes Bild der Kundenbonität ergeben. Die Ratingverfahren werden jährlich validiert. Die resultierenden Erkenntnisse werden laufend zur Weiterentwicklung und Verfeinerung der Ratingverfahren verwendet.

Die Hereinnahme von Kreditsicherheiten sowie deren Management werden als bedeutender Bestandteil des Kreditrisikomanagements der Oberbank angesehen. Die Gestion des Kreditgeschäfts über die Unterdeckung stellt hohe Anforderungen an die aktuelle und richtige Bewertung von Sicherheiten. Daher ist die Sicherheitenverwaltung im gesamten Oberbank Konzern grundsätzlich organisatorisch vom Vertrieb getrennt und erfolgt ausschließlich in den zentralen Kreditverwaltungsgruppen der Tochtergesellschaft BDSG.

Beteiligungsrisiko

Als Beteiligungsrisiko werden der potenzielle Wertverlust aufgrund von Dividendenausfall, Teilwertabschreibung oder Veräußerungsverlust sowie die Reduktion der stillen Reserven durch die Gefahr einer negativen wirtschaftlichen Entwicklung bezeichnet.

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

Marktrisiko

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

Das Management der Marktrisiken ist in der Oberbank auf zwei Kompetenzträger aufgeteilt, die diese im Rahmen der ihnen zugewiesenen Limits steuern. Die Abteilung *Treasury und Handel* 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 *Treasury und Handel* erfolgen täglich durch die Abteilung *Strategisches Risikomanagement*.

Das APM-Komitee ist für die Steuerung des Zinsänderungsrisikos der langfristigen Positionen (Zinsbindungen > 12 Monate) für die Währungen EUR, USD, CZK und HUF, 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*, *Treasury und Handel*, *Rechnungswesen und Controlling*, *Private Banking und Asset Management*, *Kredit-Management*, *Corporate und International Finance*, *Privatkunden*, *Sekretariat und Kommunikation*, *Interne Revision* und *Compliance*.

Makroökonomisches Risiko

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

Operationelles Risiko

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

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

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

Zur Absicherung von im Rahmen der Risikoanalysen festgestellten Großrisiken wurden konkrete Maßnahmen getroffen (z. B. Versicherungen, Notfallkonzepte IT, Ersatzrechenzentrum). Aufgrund der zunehmenden Bedeutung der Digitalisierung nehmen IT-Risiken und Cyberrisiken einen besonderen Stellenwert im Bereich der operationellen Risiken ein. Die Strategie der Bank besteht hier in der laufenden Aufrechterhaltung eines State of the Art-Sicherheitslevels. Dieser wird operativ von der mit der Umsetzung beauftragten 3 Banken IT GmbH aufrechterhalten.

Liquiditätsrisiko

Das Liquiditätsrisiko oder auch Refinanzierungsrisiko ist jenes Risiko, wonach 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.

Um das Risiko einer Abhängigkeit der Refinanzierung vom volatilen Bankengeldmarkt zu limitieren, ist das Verhältnis von Kundenkrediten zu Primäreinlagen plus eigenen Emissionen plus Einlagen von Förderbanken mit einem strategischen Limit von 110 Prozent begrenzt. Darüber hinaus hat die Oberbank ein angemessenes Polster (Liquiditätspuffer) an freiem Refinanzierungspotenzial in Form von refinanzierungsfähigen Wertpapieren und Kreditforderungen bei den Zentralbanken sowie an ungenutzten Bankenlinien. Ein weiterer strategischer Grundsatz ist die möglichst hohe Diversifizierung der Refinanzierungsquellen, um Abhängigkeiten vom Interbankengeldmarkt und vom Kapitalmarkt zu vermeiden. Dies umfasst auch den aktiven Umgang mit verpfändungsfähigen Sicherheiten bei der Vergabe von Krediten.

Die Abteilung *Treasury und Handel* ist für die kurzfristige Liquiditätssteuerung verantwortlich. Die tägliche Steuerung der Liquidität erfolgt mittels einer kurzfristigen Liquiditätsablaufbilanz. Täglich erstellen die MitarbeiterInnen der Abteilung *Strategisches Risikomanagement* eine Liquiditätsablaufbilanz inklusive Neugeschäftsannahmen für die nächsten 30 Tage, die die Nettomittelzu- beziehungsweise -abflüsse sowie den akkumulierten Gap der Bank darstellt. Darüber hinaus wird für die nächsten 30 Tage eine Liquiditätsablaufbilanz erstellt, die auf täglicher Basis nur die kontraktuellen Cashflows der Oberbank darstellt. Die Steuerung der langfristigen beziehungsweise strategischen Liquidität der Oberbank liegt in der Zuständigkeit des Vorstands und des APM-Komitees. Das Reporting erfolgt durch die Abteilung Strategisches Risikomanagement. Zur Darstellung des mittel- und langfristigen Liquiditätsrisikomanagements der Bank wird eine umfassende Liquiditätsablaufbilanz erstellt. Für extreme Marktverhältnisse wurde ein Notfallplan ausgearbeitet.

Risikokonzentration

Risikokonzentrationen haben das Potenzial, Verluste zu produzieren, die groß genug sind, um die Stabilität eines Instituts zu gefährden oder eine wesentliche Änderung im Risikoprofil zu bewirken. Es werden zwei Arten von Risikokonzentrationen unterschieden:

- Inter-Risikokonzentrationen beziehen sich auf Risikokonzentrationen, die sich aus dem Gleichlauf von Risiken verschiedener Risikokategorien ergeben können. Mittels Szenarioanalysen wird vierteljährlich im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung die Sensitivität der Oberbank AG auf Inter-Konzentrationsrisiken geprüft.

- Intra-Risikokonzentrationen beziehen sich auf Risikokonzentrationen, die innerhalb einer einzelnen Risikokategorie entstehen können. Die Zuständigkeiten für das Intra-Konzentrationsrisiko liegen daher bei den jeweils für die einzelnen Risikoarten verantwortlichen Einheiten. Das Intra-Konzentrationsrisiko ist aufgrund des Geschäftsmodells der Oberbank vor allem im Bereich des Kreditrisikos bedeutend. Im Rahmen der Risikotragfähigkeitsrechnung wird das Intra-Konzentrationsrisiko innerhalb des Kreditrisikos berücksichtigt. Die Steuerung der Konzentrationsrisiken im Kreditrisiko erfolgt über Länderlimits, Großkreditgrenzen und Portfoliolimits.

Nachhaltige Produktwelt

Die zentralen Fachabteilungen für Privatkunden der Oberbank (kurz: PKU), Firmenkunden (kurz: CIF), sowie Privat Banking und Asset Management (kurz: PAM) haben sich zum Ziel gesetzt, Nachhaltigkeitsaspekte nicht nur im Kerngeschäft miteinzubeziehen, sondern vielmehr das Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen zu erweitern sowie den Nutzeranteil dieser Produkte zu erhöhen.

Oberbank Finanz-Check

Herzstück des Oberbank Betreuungs- und Beratungskonzepts für PrivatkundInnen 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 60.000 Finanz-Checks durchgeführt. Auf Basis der Kundenbedürfnisse entwickelt die Oberbank individuelle Finanzdienstleistungen im Finanzierungs- und Anlagebereich.

Null-Limit-Bankomartkarten

Mit der Ausgabe einer Null Limit-Bankomatkarte sind nur Transaktionen möglich, wenn ein positiver Disposaldo vorhanden und abfragbar ist. Dieses Produkt ist speziell auf jugendliche KundInnen zwischen zehn und 18 Jahren zugeschnitten. Einerseits soll den Jugendlichen so ein vernünftiger Umgang mit unbaren Zahlungsmitteln ermöglicht werden, andererseits bietet dieses Produkt einen Schutzmechanismus vor unkontrolliertem Konsumverhalten und beugt Überschuldung vor. Als ein besonderes Angebot im Produktfeld der Kreditkarten ist die Oberbank Mastercard Gold Plus hervorzuheben.

Dieses Produkt ist an MaturantInnen, StudentInnen und FachhochschülerInnen bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres gerichtet und an deren geringeren finanziellen Möglichkeiten angepasst. So wird beispielsweise auf den Nachweis einer gewissen Einkommensgrenze verzichtet und ein geringeres Entgelt verrechnet.

Jahr	Anzahl der Null-Limit-Debitkarten	Anteil der Null-Limit-Debitkarten	Anzahl der Debitkarten gesamt
2019	36.939	20,96 %	176.176

Taschengeldkonto

Alle Personen vom 10. bis zum vollendeten 14. Lebensjahr, in Ausnahmefällen auch schon ab 7 Jahren, können ein Konto bei der Oberbank eröffnen. Diese Kontoart ermöglicht unmündig Minderjährigen die Vorzüge elektronischer Transaktionen sowie die Verwaltung ihres Taschengeldes. Das Taschengeldkonto ist daher für keine größeren Beträge gedacht. Auch auf die Einhebung einer Kontoführungsgebühr wird verzichtet. Durch das Angebot dieser Produkte kommen wir unserem sozialen Pflichtbewusstsein nach, der Jugend von heute bereits von Beginn an unterstützend zur Seite zu stehen und sie bestmöglich auf ihrem weiteren finanziellen Lebensweg zu begleiten.

Jahr	Anzahl der Taschengeld-konten	Anteil der Taschengeld-konten	Anzahl der Konten gesamt
2019	9.181	5,41 %	169.674

Nachhaltig vorgesorgt und versichert

Unser Hauptinteresse als Fachabteilung für PrivatkundInnen (PKU) besteht darin, gemeinsam mit unseren KundInnen anhand einer Wunsch- und Bedarfsanalyse etwaige Versorgungslücken zu identifizieren und passende Lösungsvorschläge aufzuzeigen. Ein so ermitteltes umfassendes Vorsorgekonzept stellt einen wesentlichen Mehrwert für unsere KundInnen dar.

Unsere größte Schwäche liegt im Aufgeben. Der sicherste Weg zum Erfolg ist immer, es noch einmal zu versuchen.

THOMAS ALVA EDISON

Pensionsvorsorge – Kapitalaufbau

Im Vorsorgegespräch wird ein Sparziel mit unseren KundInnen definiert. Dadurch wird eruiert, ob regelmäßiges Sparen oder die Geldanlage auf ein langfristiges Sparziel gewünscht ist. Ein möglicher Lösungsansatz ist die fondsorientierte Lebensversicherung. Diese kombiniert die Vorteile einer klassischen Lebensversicherung mit einer Fondsveranlagung. Der nachhaltige Aspekt ist, dass dieses Produkt auf die konkreten Lebenslagen der KundInnen zugeschnitten werden kann. Die KundInnen können die Veranlagung flexibel verändern, in gewissen Lebensabschnitten Geld entnehmen sowie Einmalerläge einlegen. Ein positiver Nebeneffekt entsteht durch den Fondsanteil, wodurch die KundInnen wiederum in nachhaltige Investmentfonds investiert können, beispielweise in den *3 Banken Nachhaltigkeitsfonds*, *3 Banken Mensch & Umwelt Aktienfonds* oder in den *3 Banken Mensch & Umwelt Mischfonds*.

Existenzsicherung

Beim Thema Existenzsicherung sprechen wir sowohl von Einkommens- und Familienvorsorge als auch von der Absicherung von Finanzierungen. Durch dieses breitgefächerte Angebot erreichen wir eine langfristige Vorsorge für die KundInnen selbst sowie für deren Familien und Nachkommen. Unsere hochwertigen Dienstleistungen und Produkte wie Risiko-, Erwerbs-, Berufsunfähigkeits- und Unfallversicherung entsprechen dem Sicherheitsbedürfnis unserer KundInnen und werden regelmäßig an aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen angepasst.

Werte besichern

Jede Person hat eigene für sich definierte Werte im Leben aufgebaut, die abgesichert werden sollen. Diese Werte reichen von der Immobilie bis hin zum fahrbaren Untersatz. In Kooperation mit der Generali Versicherungs AG wurde ein einzigartiges Tippgeber-Modell entwickelt, wonach unsere KundInnen im Rahmen der Beratung an ausgebildete SpezialistInnen der Generali vermittelt werden, um die bestmöglichsten Lösungsvorschläge für die jeweiligen Kundenbedürfnisse zu ermitteln.

Kooperationspartner

Generali Versicherung AG

Die Generali Versicherung AG ist ein langjähriger verlässlicher Partner der Oberbank. Seit über 20 Jahren wurde die Zusammenarbeit beider Häuser nachhaltig aufgebaut. Die Oberbank tritt als Vermittlerin von Vorsorgeprodukte der Generali Versicherung auf.

Als Kooperationspartner erfreut es uns sehr, die nachhaltige Anlagestrategie für den *Deckungsstock Leben* der Generali Versicherung AG präsentieren zu können. Im Rahmen der Veranlagung des *Deckungsstock Leben* der Generali Versicherung AG werden ESG-Kriterien, die in einer gruppenweiten *Responsible Investment Guideline* verpflichtend festgehalten sind, angewandt. In einem ersten Zugang betrachtet die Generali Finanzinstrumente als Anlagen mit hohem ESG-Risiko, wenn sie von Unternehmen ausgegeben werden, die:

- Waffen herstellen, die bei normalem Einsatz grundlegende humanitäre Prinzipien (Streubomben, Antipersonenminen, Atomwaffen) verletzen könnten;
- an schwerwiegenden oder systematischen Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind;
- an schwerwiegenden Umweltschäden beteiligt sind oder überdurchschnittlich CO_2-Emissionen verursachen (Ausschluss eines Großteils des Sektors Kohle);
- in schwere Fälle von Korruption verwickelt sind.

Die Aufnahme eines Unternehmens in die Restricted-Liste bringt spezifische Maßnahmen mit sich, die vom Verbot neuer Investitionen bis zur Abwicklung der laufenden Beteiligungen oder deren Beibehaltung bis zu ihrem Ablauf ohne Möglichkeit einer Verlängerung reichen. In Bezug auf die Hochrisikoliste reichen die Maßnahmen von der strengen Überwachung kontroverser Aspekte bis hin zum direkten Dialog mit dem betreffenden Unternehmen, um dieses zu einem verantwortungsvollen Handeln zu ermutigen.

Das Responsible Investment Committee besteht aus VertreterInnen der Hauptfunktionen des Investment-Managements. Es ist dafür verantwortlich, eine ausgewogene und neutrale Bewertung der Emittenten vorzunehmen, von denen angenommen wird, dass sie die Kriterien der Gruppe nicht erfüllen, und dem Chief Investment Officer der Gruppe bei Entscheidungen über mögliche Ausschlüsse aus dem Anlageuniversum der Gruppe zu helfen. Weiters betreibt die Generali auf Gruppenebene ein sehr aktives Proxy-Voting auch für ESG-Themen. Zudem werden umfangreiche positive ESG-Kriterien inhouse in einer eigenen Analyseabteilung erarbeitet, mit dem Ziel einer sukzessiven Integration in alle Investmententscheidungen. Dieser proprietäre Ansatz, welcher auf Unternehmen/Emittenten angewandt wird, skizziert sich wie folgt:

- die Analyse von 34 sozialen, umweltbezogenen und Governance-Kriterien (ESG), die jährlich überprüft und aktualisiert und jeweils mit einer Punktzahl versehen wird;
- die Abbildung nichtfinanzieller Risiken, die den Aktienkurs eines Unternehmens beeinflussen können (z. B. Reputationsrisiko und Schädigung des Markenimages, Sammelklagen, Gesetzesdruck, Wettbewerbsvorteil, immaterielle Vermögenswerte und CO_2-Fußabdruck) und Art und Weise, wie diese Probleme angegangen werden;
- Vergleich früherer Analyseergebnisse mit dem Benchmark-SRI-Universum, welches mehr als 500 globale Emittenten umfasst, was zur Auswahl der ethischsten Unternehmen nach der Best-Effort-Regel führt.

Dieser Ansatz wird gruppenweit via interner Datenbank – Sustainability Analysis of Responsible Assets (SARA) – zur Verfügung gestellt und sukzessive in die Investmentprozesse integriert.

Online-Dienste

Die Oberbank arbeitet seit Jahren daran, sich einerseits auf die Digitalisierung mit einer entsprechenden Strategie umzustellen, diesen Prozess andererseits aber auch aktiv mitzugestalten, unter anderem mit innovativen und nachhaltigen Angeboten im Online-Bereich, die kontinuierlich ausgebaut werden.

ZOIN

ist das P2P-System der österreichischen Banken, bei dem die Mobilfunknummer eines Nutzers beziehungsweise einer Nutzerin mit ihrer oder seiner Debitkarte verknüpft wird. Jeder Österreicher mit einer Debitkarte, Smartphone und Online-Banking Zugang kann sich für diesen Service registrieren und mittels weniger Mausklicks Geld versenden oder anfordern.

Loyalty

In diesem Bereich können wie gewohnt Handelskundenkarten (z. B. Billa, Merkur, JÖ…) eingescannt werden. Diese ersetzen dann die physischen Karten. Kunden, die für das Hofer-Kundenbindungsprogramm registriert sind, finden in diesem Bereich die digitalen Rechnungen für Ihre Einkäufe. Dadurch entfällt die physische Aufbewahrung der Rechnungen (z. B. für die Inanspruchnahme einer Garantieleistung).

Garmin Pay

In Kombination mit bestimmten Garmin Sportuhren kann im Garmin App *Connect* eine digitale Karte hinterlegt werden. Die Bezahlung erfolgt dann mit der Garmin Sportuhr (Wearable).

Debit Mobile

Zu jeder physisch existierenden Debitkarte kann ein digitales Duplikat in einer Wallet abgelegt werden. Diese kann dann zum Bezahlen mit einem Mobiltelefon oder einem Wearable benutzt werden.

Oberbank Wallet

Die *Oberbank Wallet* ist eine elektronische Geldbörse, in der unter anderem die Anwendungen *ZOIN*, *Loyalty Funktionen*, *Garmin Pay* und *Debit Mobile* enthalten sind. Die *Oberbank Wallet* steht unseren KundInnen seit Februar 2020 kostenlos zum Download zur Verfügung.

Nachhaltige Finanzierungen

Positivkriterien

In Übereinstimmung mit dem Aktionsplan der Europäischen Union zur Finanzierung nachhaltigen und integrativen Wachstums ist es auch Ziel der Oberbank, die Kapitalflüsse auf nachhaltige Investitionen zu lenken. Vor diesem Hintergrund wurden Positivkriterien im Bereich Umwelt und Soziales wie beispielsweise erneuerbare Energieprojekte, Elektromobilität, nachhaltiges Wassermanagement, Abfallmanagement oder Schadstoffreduktion definiert.

Nachhaltige Privatfinanzierung

Eine nachhaltig gedachte, verantwortungsvolle Kreditvergabe ist bei Privatfinanzierungen von zentraler Bedeutung. Es gehört zum ethischen Verhalten einer Bank, dass Privatfinanzierungen stets unter dem Blickwinkel der Leistbarkeit gesehen werden.

Mit einer umfangreichen Bedarfsanalyse achtet die Oberbank bei jedem einzelnen Antrag darauf, dass sie ihren KundInnen ausschließlich solche Kredite anbietet, die sich als langfristig leistbar und nachhaltig ideal darstellen. Dieses Verhalten ist zugleich Erfolgsrezept, da sich die Oberbank nicht nur über ein enorm niedriges Kreditrisiko freut, sondern auch über ausgezeichnete Kennzahlen und Rekordergebnisse in diesem Bereich.

Wohnraumsanierung

Es gibt heute unzählige Möglichkeiten, Wohnen umweltfreundlich und nachhaltig zu gestalten: begonnen bei der Sanierung von Wohnungen und Häusern über einzelne Maßnahmen wie die Umstellung auf umweltfreundliche Heizarten, die Installation von Solar- oder Photovoltaikanlagen oder das fachgerechte Anbringen von Wärmedämmung bis hin zum nachhaltigen Neubau etwa von Passivhäusern. Die Oberbank hat hier nicht nur speziell ausgebildete WohnraumberaterInnen, die KundInnen diesbezüglich umfassend informieren können, sondern intern auch das Ziel formuliert, nachhaltigen Wohnbau in jeder Hinsicht zu forcieren. Konkret heißt das, nachhaltiges Bauen und Sanieren bei jedem Kundengespräch in den Vordergrund zu rücken.

Wohnbau-Förderung

Im Bereich der privaten Wohnbaufinanzierung werden KundInnen zudem stets von geschulten Wohnbau-SpezialistInnen über ökologische Förderprogramme informiert. Diese unterstützen die KundInnen auch bei der Antragsstellung und Weiterleitung an die Förderstelle. Dadurch erreichen wir ein breiteres Bewusstsein innerhalb unseres Kundenstocks über die vielfältigen, nachhaltigen Förderangebote. Die zentrale Fachabteilung stellt sicher, dass die BeraterInnen die aktuellen Informationen zu folgenden Themen zur Verfügung haben:

- Sanierung von Eigenheimen und Wohnungen
- Einbau von Biomasseheizanlagen
- Photovoltaik und Speicherung von Solarstrom
- Solaranlagenförderung
- Förderung von Lärmschutzmaßnahmen

Alleine schon das Wissen, für welche Maßnahmen es gefördertes Geld gibt und der Anreiz, der dadurch geschaffen wird, bewirken bei vielen KundInnen eine Einstellungsänderung und eine Aufnahme von nachhaltigen Maßnahmen in die Bauvorhaben.

Förderdarlehen

Differenziert wird zwischen Förderungen für Errichtung, Sanierung, alternative Energien und sonstigen Förderungen wie zum Beispiel Lärmschutz oder Lifteinbau. In Österreich gibt es drei wesentliche Förderstellen: die Bundesförderstelle, die Landesförderstelle und vereinzelte Gemeinden.

Die Förderungen erfolgen auf unterschiedlichste Art und Weise: Direktdarlehen der Förderstelle, Einmalzuschuss oder Zinsenzuschuss zu einem Bankdarlehen. Diese Bankdarlehen werden bei manchen Förderungen nur von bestimmten Banken eingeräumt, wie zum Beispiel die Darlehen für die Errichtung eines Eigenheims in Oberösterreich durch die OÖ Landesbank. Förderdarlehen, die KundInnen bei der Oberbank abwickeln können, sind Darlehen im Rahmen der Sanierungsförderung (in Oberösterreich, Niederösterreich, Salzburg, Wien und der Steiermark), Kaufförderung und die Errichtungsförderung im Eigentum (im Bundesland Salzburg). Die KundInnen beantragen die Förderung bei der jeweiligen Förderstelle (zum Beispiel mit Kostenvoranschlag in Niederösterreich oder bereits bezahlten Rechnungen in Oberösterreich). Die Förderung wird nur für Beträge zugesichert, die den strengen Kriterien entsprechen.

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

Neuvergabe von Förderdarlehen im Verhältnis zur Neuvergabe von Wohnbaufinanzierungen

Unter Wohnbaufinanzierungen versteht man Wohnbaukredite und Wohnbankkredite, Vorfinanzierungen (Wohnbaukonten) sind nicht inkludiert. Aufgrund der Bestimmungen des jeweiligen Bundeslandes (Höchstgrenzen und Einkommensgrenzen) ist bei diesen Förderdarlehen der Anteil am Gesamtvolumen der Wohnbaufinanzierungen naturgemäß gering. Die Vergabe von Förderdarlehen ist von der Erfüllung der Vorgaben der jeweiligen Förderstelle abhängig und kann daher von der Bank nicht beeinflusst werden. Generell werden Förderungen weniger in Anspruch genommen.

Jahr	Anzahl der Förderdarlehen	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Förderdarlehen	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen
2015	86	3 %	3,63 Mio. €	1,03 %
2016	74	2,7 %	2,54 Mio. €	0,8 %
2017	80	2,8 %	4,40 Mio. €	1,14 %
2018	58	1,9 %	2,75 Mio. €	0,66 %
2019	64	2,1 %	4,89 Mio. €	1,06 %

Verbraucherkredite im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen

In der Regel werden Sanierungsmaßnahmen zum Teil vorfinanziert (z. B. bei Sanierungsförderung Oberösterreich oder weil der Gesamtbetrag zu Beginn der Sanierungsmaßnahmen noch nicht feststeht). Dafür wird den KundInnen ein Wohnbaukonto, in der Regel mit einer Laufzeit von 36 Monaten, eingeräumt. Hier handelt es sich um einen Kontokorrentkredit, der bis zum Abschluss der Sanierungsmaßnahmen in Anspruch genommen werden kann. Nicht geförderte Sanierungsmaßnahmen (z. B. weil der Höchstbetrag oder die Einkommensgrenzen überschritten wurden) können KundInnen mit einem Wohnbaukredit finanzieren.

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

Jahr	Anzahl der Kredite mit Verwendungszweck *Sanieren*	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Kredite mit Verwendungszweck *Sanieren*	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen
2015	1.852	45 %	74,77 Mio. €	13,23 %
2016	1.449	38 %	89,39 Mio. €	16,39 %
2017	1.267	35,37 %	100,80 Mio. €	18,66 %
2018	1.227	32,7 %	106,56 Mio. €	17,80 %
2019	1.323	29,6 %	139,49 Mio. €	18,82 %

Wohnbankkredite

Die 3 Banken Wohnbaubank AG vergibt Wohnbankanleihen, die bis zu 4 Prozent p. a. Nominalverzinsung haben können und von der KEST befreit sind. Mit der Ausgabe dieser begünstigten Anleihen wird der begünstigte Wohnbau in Österreich forciert. Für die Vergabe dieser Kredite gibt es strikte Vergaberichtlinien. Diese sind, dass 80 Prozent der verkauften Anleihen nachweislich als Wohnbankkredite vergeben werden müssen. Es dürfen aber auch nicht mehr Wohnbankkredite vergeben werden, als Anleihen emittiert wurden. Für die widmungsgemäße Vergabe von Wohnbankkrediten muss die Oberbank die widmungsgemäße Verwendung überprüfen und nachweisen können. Widmungsgemäße Verwendungen sind zum Beispiel:

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

Neuvergabe von Wohnbankkrediten im Verhältnis zur Neuvergabe an Wohnbaufinanzierungen

Jahr	Anzahl der Wohnbankkredite	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Wohnbankkredite	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen
2015	213	7,55 %	25,72 Mio. €	7,41 %
2016	220	8,52 %	26,3 Mio. €	8,17 %
2017	66	2,42 %	2,5 Mio. €.	0,66 %
2018	89	2,68 %	5,22 Mio. €	1,14 %
2019	116	3,83 %	14,7 Mio. €	3,19 %

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

Die Einhaltung des Vergabeerfordernisses wird genau überwacht und dokumentiert. Die Oberbank kann das zu vergebene Volumen nicht beeinflussen, da dies durch die Vergabe der Wohnbankanleihe abhängig ist. Im Jahr 2016 wurde ein sehr hohes Volumen an Wohnbankkrediten vergeben, sodass im Folgejahr die Vergabe limitiert wurde. Dadurch konnte, sichergestellt werden, dass zur Finanzierung des Grundanteils für den Erwerb von Genossenschaftswohnungen noch ausreichend Mittel zur Verfügung standen. Den künftigen Mietern von geförderten Wohnungen wurde dadurch eine günstige Finanzierung ermöglicht. Seit Mitte 2018 können Wohnbankkredite wieder für die o. a. Verwendungszwecke vergeben werden, weil wieder genügend Mittel vorhanden sind. Für 2020 ist daher ein weiterer Anstieg des Volumens zu erwarten.

Vermittelte Kredite an den Kooperationspartner Wüstenrot

Die Oberbank vermittelt jährlich seit 50 Jahren Finanzierungen an unsere Partnerin, die Bausparkasse Wüstenrot. Die Wüstenrot ist aufgrund des Bauspargesetzes verpflichtet die Kredite nachhaltig für Schaffung, Sanierung oder Renovierung von Eigenheimen zu vergeben.

Nachhaltige Finanzierungen im Firmenkundenbereich

Aktuell werden die definierten Positivkriterien in unser IT-System eingearbeitet, sodass in Zukunft eine Auswertung für das gesamte Firmenkundengeschäft erfolgen kann. Für 2019 wurde in einem ersten Schritt die Auswertung der Projekte unserer internen Abteilung Strukturierte Finanzierung vorgenommen. Vom dort abgewickelten Neuobligo von rund 650 Millionen Euro entsprachen 10 Prozent unseren Positivkriterien.

Ausblick

Ausbau des nachhaltigen Produktportfolios

Nachhaltiges Anlagekonto

Der Grundstein für ein nachhaltiges Anlage-Konto wurde im Herbst 2019 gelegt. Derzeit ist die Oberbank dabei, die erforderlichen Standards umzusetzen, um das österreichische Umweltzeichen zu erlangen. Verläuft die Produkteinführung nach Plan, sollte das nachhaltige Anlage-Konto im zweiten Quartal 2020 für unsere KundInnen zur Verfügung stehen. Die Einlagen unseres nachhaltigen Anlage-Kontos werden nur für nachhaltige Finanzierungen verwendet.

Das nachhaltige Anlage-Konto ist die Erweiterung unseres Produktangebotes im Bereich des *Online-Sparens*. Mit diesem neuen Produkt können wir unseren KundInnen eine nachhaltige Anlageform ohne Bindungsfrist anbieten. Im Sinne der Nachhaltigkeit werden keine Karten zum Anlage-Konto ausgestellt, auch eine Kontoüberziehung ist nicht möglich.

Oberbank Good Karma Card

Aktuell wird in der Oberbank an einem neuartigen Konzept einer SDG-Kreditkarte in Kooperation mit der Plattform impactory gearbeitet. Auf der Plattform sind vorausgewählte Projekte zu finden. Innerhalb dieses Projektpools kann der Kunde beziehungsweise die Kundin ein angespartes Spendenguthaben einlösen. Durch die Kooperation mit impactory wird uns in weiterer Folge ermöglicht, den so erzielten SDG-Impact zu messen.

Bildungsdarlehen

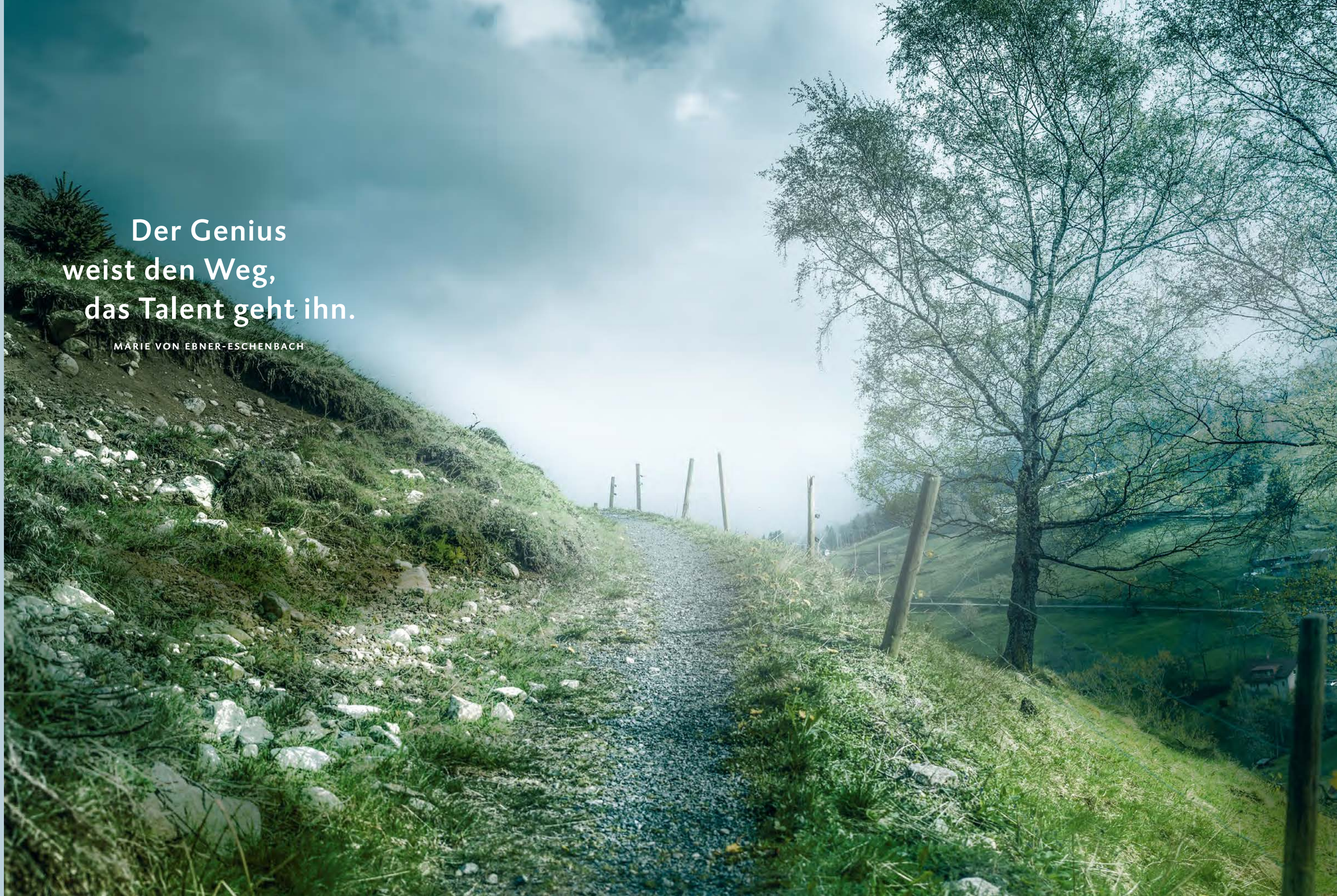
In Prüfungsphase steht derzeit auch die Einführung eines Bildungsdarlehens. Vorrangige Zielgruppe dieses Angebots sind Studierende an Fachhochschulen oder Universitäten sowie KundInnen mit Aus- und Weiterbildungswünschen. Ziel ist es diese, Kundengruppen durch ein leistbares Darlehen bei der Deckung von Gebühren und Kosten zu unterstützen.

Bonifikationssystem für Umweltförderschwerpunkte

Die CIF ist dabei, ein nachhaltiges Produktportfolio im Kreditbereich für unsere FirmenkundInnen auszubauen. Dabei werden wir „Umweltkredite“ vergeben, die auf nachhaltigen Kriterien basieren. Der erste Schritt ist hier auf ökologische Kriterien zu setzen. Wir werden hier zum einen an bestehende Kriterien von Förderstellen anknüpfen und die Anschlussfinanzierung in Form von Umweltkrediten ausgestalten. Zum anderen werden wir anhand der Positivkriterien, die im Projekt erarbeitet wurden, Finanzierungen ausreichen. Die Entwicklung der Produkte ist derzeit in Arbeit und sollte bis zum dritten Quartal 2020 abgeschlossen sein.

Weiterentwicklung der Positivkriterien

Unser Katalog an Positivkriterien wird tourlich evaluiert und gegebenenfalls ergänzt. Insbesondere ist geplant, die in der EU-Taxonomie normierten Definitionen für nachhaltiges Wirtschaften zu integrieren. Aktuell werden die definierten Positivkriterien in unsere IT-Systeme eingearbeitet, sodass zukünftig eine Kennzeichnung nach sozialen und ökologischen Aspekten ermöglicht wird. Zudem sollte auch die Anzahl nicht genehmigter Finanzierungen aufgrund von Umwelt- und Sozialrisiken ausgewertet werden.



Der Genius
weist den Weg,
das Talent geht ihn.

MARIE VON EBNER-ESCHENBACH

7

Asset Management und Eigenveranlagung

Die Oberbank lebt eine transparente und verantwortungsvolle Geldanlagepolitik. Nachhaltige Geldanlageprodukte ermöglichen es unseren KundInnen, den Schutz von Umwelt, Klima beziehungsweise die Beachtung ethischer Werte in deren Investments zu berücksichtigen.

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld *Asset Management und Eigenveranlagung* mit sehr hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen zu diesem zentralenThema leisten einen Beitrag zur Erreichung eines Zieles der *Sustainable Developement Goals*:

- Ziel 12: *Verantwortungsvoller Konsum und Produktion*
  - Target 12.1: den Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster umsetzen

Nachhaltiges Investment und Produktauswahl

Wir haben den Anspruch, den Kundennutzen zu maximieren, weshalb unser Wertpapierangebot nach Kundentypen unterteilt wird. Wesentliche Aspekte sind hierbei auf der Kundenseite die Diversifikation des Portfolios, Kenntnisse und Erfahrungen, die Risikobereitschaft und -tragfähigkeit sowie die Ziele, die mit der Veranlagung erreicht werden sollen. Aus Sicht der Bank sind hier Ausbildung und Erfahrung der BeraterInnen und natürlich ein sinnvoller Ressourceneinsatz zu nennen. Im Beratungsgeschäft bieten unsere BeraterInnen nur Wertpapiere an, die zum Anlegerprofil der KundInnen passen, zudem ist technisch sichergestellt, dass KundInnen auch im beratungsfreien Geschäft nur Wertpapiere kaufen können, die zu ihrer Risikostufe passen. Vor diesem Hintergrund spielen Investmentfonds in der Anlageberatung der Oberbank eine elementare Rolle. Das Prinzip der Diversifikation beziehungsweise die Möglichkeit, mit kleineren Anlagebeträgen zu günstigen Konditionen eine globale Streuung vornehmen zu können und den Status eines Sondervermögens zu besitzen, gibt es bei keinem anderen Anlageprodukt.

Wir bieten AnlegerInnen attraktive Wege, ihr Geld nachhaltig zu investieren. Sowohl bei eigenen als auch bei fremden Produkten bietet die Oberbank gemäß der Product Governance ein sorgfältig ausgewähltes Angebot an.

Im Gleichklang mit unserer Kapitalanlagegesellschaft, der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H., erhöhen wir derzeit den Fokus auf nachhaltige Investments. Die 3 Banken-Generali Investmentgesellschaft hat damit einhergehend den Bereich *Nachhaltige Geldanlage* als dritten Kernbereich ihrer Geschäftstätigkeit neben Publikumsfonds und Vermögensmanagementfonds definiert.

Mit dem 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds gibt es bereits seit 2001 einen Fonds speziell für nachhaltig orientierte AktienanlegerInnen. Der Laufzeitenfonds *Verantwortung & Zukunft*, der *Pro Ecclesia Vermögensverwaltungsfonds* und die im vergangenen Jahr gestarteten 3 Banken Fonds *Mensch & Umwelt* (Aktien- und Mischfonds) erweiterten jüngst dieses Sortiment. Die Fonds tragen das österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Veranlagungsprodukte. Um dem Umweltzeichen gerecht zu werden, müssen die Finanzprodukte ein umfangreiches Set an Kriterien erfüllen. Dies wurde von unabhängiger Stelle geprüft.[1]

Insbesondere bei den beiden neuen Produkten *Mensch & Umwelt-Aktienfonds* sowie dem *Mensch & Umwelt-Mischfonds* investiert die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. gemeinsam mit deren Partner Vontobel – inspiriert von den 17 Nachhaltigkeitszielen der UNO – in die mittelfristigen Herausforderungen unseres Planeten: von nachhaltigen Verkehrssystemen und Energieversorgung bis zu verantwortungsvollem Konsum sowie Nahrung und gesundes Leben. Wir sind in diesem Zusammenhang gezielt eine Kooperation mit dem global agierenden Schweizer Finanzhaus Vontobel eingegangen, welches ebenso besonders darauf bedacht ist, Nachhaltigkeitsaspekte in alle Geschäftsaktivitäten einfließen zu lassen.

Im Verlauf des vergangenen Jahres konnte das Anlagevolumen der zuvor genannten nachhaltigen Publikumsfonds um 254 Prozent von 58 Millionen auf insgesamt 148 Millionen gesteigert werden. Dieser enorme Anstieg ist zum einen auf die positive Kapitalmarktentwicklung, das gesteigerte Interesse bei BestandskundInnen aber vor allem auch auf die in diesem Bereich lancierten Produktinnovationen zurückzuführen. Auch wenn in den kommenden Jahren ein ähnlich starker Anstieg schwer zu realisieren sein wird, so setzen wir uns ein ambitioniertes Wachstumsziel von jährlich 40 Millionen Euro. Bis zum Jahr 2022 streben wir demnach ein nachhaltiges Fondsvolumen der eigens verwalteten Publikumsfonds von zirka 270 Millionen Euro an.

Neben dem Ausbau der nachhaltigen Investmentfonds wurden auch die Bemühungen rund um die bankinternen Produkte intensiviert. In diesem Zusammenhang wurden im zweiten Halbjahr 2019 die angebotenen Strategien der diskretionären Vermögensverwaltung um nachhaltige Anlagestrategien erweitert. Das *individuelle Portfoliomanagement nachhaltig* bietet eine maßgeschneiderte Veranlagung unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit an, die sich zudem an der persönlichen Renditeerwartung und Risikobereitschaft der KundInnen orientiert (drei Strategien: defensiv nachhaltig, ausgewogen nachhaltig, dynamisch nachhaltig).

Diese im Rahmen des individuellen Portfoliomanagements (iPM) angebotenen Strategien sind zudem mit dem Österreichischen Umweltzeichen für Finanzprodukte ausgezeichnet.[2] Hierbei konzentriert man sich ausschließlich auf Einzeltitel und Nachhaltigkeits-, Ethik- und Umweltfonds, die ihrerseits das Österreichische Umweltzeichen tragen beziehungsweise dessen hohen Anforderungen entsprechen. Das Asset Management der Oberbank ist somit österreichweit die einzige Vermögensverwaltung, die mehrere nachhaltige Strategien unter Einhaltung der strengen Kriterien des Umweltzeichens anbietet.

Im Unterschied zu klassischen Investmentfonds ist das individuelle Portfoliomanagement eine Vermögensverwaltung auf Vollmachtbasis, wodurch die individuellen Wünsche der KundInnen innerhalb der Anlagestrategien berücksichtigt werden. Wenige Monate nach dem Produktstart waren am 31.12.2019 bereits 1,2 Millionen Euro im *Individuellen Portfoliomanagement nachhaltig* veranlagt. Entsprechend unserer Bemühungen haben wir uns zum Ziel gesetzt, das veranlagte Volumen im *Individuellen Portfoliomanagement nachhaltig* auf 15 Millionen Euro bis 2022 zu erhöhen. Neben den mit dem Umweltzeichen ausgestatteten Strategien wird auch in der konventionellen Vermögensverwaltung der Anteil an nachhaltigen Produkten sukzessive erhöht.

Entsprechend dem Unabhängigkeitsgedanken der Oberbank bieten wir neben den 3 Banken-Fondslösungen und dem nachhaltigen Vermögensmanagement auch eine Fokusliste für nachhaltige Fremdfonds und Greenbonds an. Trotz des bereits breiten Angebots ist eine die Erweiterung des nachhaltigen Produktportfolios auch für die kommenden Jahre geplant. Im Vordergrund steht 2020 demnach die Emission eines eigenen Oberbank Green- beziehungsweise Socialbond.

Neben einer etwaigen Eigenemission versucht die Oberbank allerdings auch ihre Marktexpertise ausgewählten Kooperationspartnern zur Verfügung zu stellen, um deren Zugang zum Kapitalmarkt zu erleichtern. Aus dieser Motivation heraus hat die Oberbank im Jahr 2019 die Green-Bond-Emission der W.E.B. Windenergie AG (AT0WEB1910A4) aktiv unterstützt und forciert. Dadurch konnten Kraftwerksprojekte unterstützt werden, die den Wandel zu einem nachhaltigen Energiesystem vorantreiben.

1, 2 https://www.umweltzeichen.at/cms/de/produkte/finanzprodukte/content.html

Bewusstseinsbildung bei WertpapierberaterInnen

Die Bewusstseinsbildung der MitarbeiterInnen ist ein Schwerpunkt in der Mitarbeiterförderung des Unternehmens. Um dies zu gewährleisten, werden unsere BeraterInnen regelmäßig zu Wertpapierkonferenzen eingeladen, die hochkarätige Informationen zu aktuellen Themen und Produkten liefern. Vor allem die Wertpapierkonferenzen 2020 stehen besonders im Zeichen der Nachhaltigkeit. In einer gesonderten Nachhaltigkeitskonferenz wurden beispielsweise die WertpapierberaterInnen Anfang Februar von internen sowie externen NachhaltigkeitsexpertInnen geschult. Zusätzlich stellt die Abteilung *Private Banking & Asset Management* Expertencoachings, Telefonkonferenzen und elektronische Lernangebote zur Verfügung, um etwaige Informationsdefizite abzubauen und Beratungsleistungen zu verbessern. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auch auf nachhaltiges Investment gelegt, um kompetente und zielgruppenspezifische Beratungsdienstleistungen bei ethisch-ökologischen Geldanlagen zu gewährleisten. Bereits im vergangenen Jahr wurde ein Web Based Training für alle MitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt. Im Vordergrund dieses Trainings steht insbesondere das Ansprechen von Nachhaltigkeit im Kundentermin, um die Bewusstseinsbildung unserer KundInnen zu stärken.

In diesem Sinne möchten wir unseren KundInnen aber auch direkt die Möglichkeiten einer nachhaltigen Veranlagung näherbringen. So fand zum Beispiel am 5. Februar 2020 im Oberbank Donauforum Linz ein Finanzmarktforum unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit mit knapp 1.300 KundInnen statt. Auch unsere Marketingaktivitäten im Wertpapierbereich sind überwiegend auf nachhaltige Anlagemöglichkeiten ausgerichtet.

Eigenveranlagung mit gutem Gewissen

Die Eigenveranlagung erfüllt im Sinne der Liquiditätssteuerung eine zentrale Aufgabe jeder Bank. Die Oberbank unterhält ein Portfolio an Anleihen in der Höhe von rund 2,3 Milliarden Euro. Mit der Verwaltung dieses Portfolios ist auch eine hohe Verantwortung verbunden, derer sich die Oberbank stets bewusst ist. Neben der selbstverständlichen Einhaltung aller Rechtsvorschriften werden auch ESG-Themen in der Anlageentscheidung berücksichtigt.

Seit jeher verfolgt die Oberbank die Strategie, vorwiegend in qualitativ hochwertige und somit risikoarme Wertpapiere zu investieren. Die hohe Qualität wird auch regulatorisch anerkannt, da 82 Prozent des Gesamtportfolios die Kriterien einer hochqualitativen, lastenfreien, liquiden Aktiva erfüllen und somit zur Erfüllung der vorgeschriebenen LCR-Quote (= Liquidity Covereage Ratio) verwendet werden kann.

Die Eigenveranlagung der Oberbank verteilt sich im Wesentlichen auf Staatsanleihen (56 Prozent) und Covered Bonds (26 Prozent). Weitere 9 Prozent entfallen auf Emissionen sonstiger öffentlicher Emittenten, und die restlichen 9 Prozent werden in Bank- und Unternehmensanleihen gehalten. Geografisch entfallen 84 Prozent des veranlagten Volumens auf den EWR-Raum.

Das Angebot an Green Bonds ist am Gesamtmarkt noch stark unterrepräsentiert. Jedoch gibt sich die Oberbank anhand definierter Ausschlusskriterien, die in den *Ausschlusskriterien für Neukundengeschäft* vermerkt sind, einen festen Rahmen für eine nachhaltige Veranlagung vor. Die Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien ist in den Veranlagungskriterien der Bank verankert und in der Richtlinie Aktiv-Passiv-Management festgehalten. Diese Richtlinie gibt das potenzielle Anlagespektrum vor, und in der Entscheidungsfindung werden ESG-Kriterien berücksichtigt.

Ausblick

Emission von Green und Social Bonds

Die Oberbank arbeitet ehrgeizig an der Emission von Green und Social Bonds. Derzeit werden potenzielle Finanzierungsprojekte nach den definierten Positivkriterien gefiltert und einer Eignungsprüfung unterzogen. Noch im Jahr 2020 soll die erste Emission erfolgen.

Nachhaltige Anlagepolicy

Unabhängig von der Offensive im Bereich der nachhaltigen Produkte möchte die Oberbank auch im allgemeinen Wertpapiergeschäft verstärkt Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen. Aus diesem Grund wurde eine eigene nachhaltige Anlagepolicy unter Berücksichtigung diverser Nachhaltigkeitskriterien für die Abteilung *Private Banking & Asset Management* erarbeitet. Ab März 2020 ist die Richtlinie gültig. Sie regelt sowohl die Produktauswahl für die diskretionäre Vermögensverwaltung als auch die aktive Produktempfehlung für Endkunden seitens der Abteilung *Private Banking & Asset Management*. Neben diversen Ausschlusskriterien wie zum Beispiel dem Abbau von Kohle wird hierbei auch der allgemeine Verzicht einer Veranlagung in Agrarrohstoffe festgehalten.

An den Scheidewegen
des Lebens stehen
keine Wegweiser.

CHARLIE CHAPLIN

8

Kunden-zufriedenheit

Die Meinung unser KundInnen ist uns wichtig. Wir verdanken den KundInnen in den Regionen, in denen wir tätig sind, sehr viel und möchten unseren Unternehmen und PrivatkundInnen weiterhin höchste Beratungsqualität bieten.

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld *Kundenzufriedenheit* mit sehr hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert.

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, in Konfliktsituationen den persönlichen Kontakt aufrecht zu erhalten. Da eine „zugeschlagene Tür“ niemandem etwas bringt und ein Streit oft sehr aufwendig und kostspielig ist, steht in solchen Fällen die Ombudsstelle als neutrale Anlaufstelle zur Verfügung. Diese ist bestrebt, eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung zu finden. Die Inanspruchnahme der Ombudsstelle ist kostenlos. In Kontakt treten kann man schriftlich, per E-Mail, per Fax oder telefonisch.

- Oberbank AG – Ombudsstelle
  Untere Donaulände 28, 4020 Linz
  Tel.: +43 (0)732 / 7802-37280 oder +43 (0)732 / 7802-37555
  Fax: +43 (0)732 / 78 58 12
  E-Mail: ombudsstelle@oberbank.at

Beschwerdebearbeitung

Die Oberbank ersucht, die Anliegen zu konkretisieren und die zur Abklärung erforderlichen Informationen und Unterlagen (z. B. Kontonummer, betroffene Filiale, Kontoauszug, E-Mail des Beraters / der Beraterin) zu übermitteln.

Die Beschwerde / Anfrage wird zeitnah behandelt beziehungsweise an die jeweils zuständige(n) Stelle(n) im Haus zur Stellungnahme, Abklärung, Entscheidung und Bearbeitung weitergeleitet. Nach Vorliegen der erforderlichen Informationen wird das Ergebnis entsprechend mitgeteilt. Einfache Anfragen werden möglichst umgehend bearbeitet und binnen 24 Stunden (ausgenommen Wochenenden, Feiertage beziehungsweise 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.

Außergerichtliche Streitschlichtungseinrichtung

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

- Gemeinsame Schlichtungsstelle der österreichischen Kreditwirtschaft
  Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien
  Tel.: +43 (0)1 / 5054298
  Fax: +43 (0)1 / 505 44 74
  E-Mail: office@bankenschlichtung.at
  www.bankenschlichtung.at

Beschwerdeabwicklung

Nationale gesetzliche Grundlage für die Beschwerdeabwicklung

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

Definition des Begriffs *Beschwerde*

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

Entwicklung der Beschwerdefälle

Im Tätigkeitszeitraum 1.1. bis 31.12.2019 gab es um 58 Prozent mehr Beschwerdefälle als im Jahr 2018, die von der Ombudsstelle bearbeitet wurden.

Customer Experience Management

Kundenzufriedenheitsbefragung

Seit September 2019 führt die Oberbank eine Kundenzufriedenheitsbefragung unter den PrivatkundInnen in Österreich durch. Mittels standardisierter Online-Befragung werden zurzeit jene KundInnen befragt, die ein Finanz-Check-Gespräch geführt oder eine Wohnbaufinanzierung bei der Oberbank abgeschlossen oder von sich aus abgelehnt haben.

Gemessen wird die Kundenzufriedenheit anhand des sogenannten NET-Promoter-Score, der aus der Antwort auf die Frage „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie die Oberbank FreundInnen oder Familienmitgliedern weiterempfehlen würden?" berechnet wird. Die Weiterempfehlungsrate ergibt sich aus dem Prozentanteil von PromotorInnen an allen Rückmeldungen abzüglich dem Prozentanteil an Detraktoren an allen Rückmeldungen. Der NET-Promoter-Score der Oberbank ist im Vergleich zu den anderen Banken in Österreich mit etwa 60 Prozent überdurchschnittlich gut (der Durchschnittswert liegt bei 18 Prozent – Quelle: FMVÖ – Finanz-Marketing Verband Österreich).

Des Weiteren werden die KundInnen zu den Themen Terminvereinbarung, Beratungsgespräch und Filiale allgemein befragt. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, in einem Kommentarfeld Feedback in eigenen Worten zu geben. Ziel dieser Befragung ist es, die Zufriedenheit der KundInnen mit der Oberbank zu messen und gegebenenfalls zu erhöhen sowie darüberhinaus eine nachhaltige Weiterentwicklung der gesamten Organisation zu erreichen.

FMVÖ-Recommender 2019

Der FMVÖ-Recommender misst alljährlich die Weiterempfehlungsbereitschaft von Bank- und VersicherungskundInnen. Die Weiterempfehlungsbereitschaft ist nicht nur ein ausgezeichneter Indikator für die Kundenorientierung in der Finanzwirtschaft, sondern hat auch einen empirisch nachgewiesenen Einfluss auf das Wachstum von Unternehmen. Die Oberbank hat zum fünften Mal in Folge den Award für hervorragende Kundenorientierung verliehen bekommen.

Policy – Verantwortungsbewusstes Marketing

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

Zudem unterliegen alle in der Kommunikation eingesetzten Werbemittel einer strengen rechtlichen Beurteilung durch eine interne Rechtsprüfung. Unlautere Geschäftspraktiken im Marketing sowie Produktaktionen, Gewinnspiele oder Ähnliches, die als irreführend interpretiert werden könnten, werden somit bereits von Anfang an vermieden. Im Berichtsjahr gab es daher auch keine Verstöße gegen Vorschriften oder freiwillige Verhaltensregeln betreffend der Produkt- und Dienstleistungsinformation und der Kennzeichnung sowie im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation.

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

Zur Förderung der Lesefreundlichkeit wird vorgezogen, dunklen Text auf einem hellen Hintergrund zu platzieren. Allgemein muss ein hoher Kontrast vorliegen. Um die Balance der Informationen vor allem bei produktbezogenen Aktionen zu sichern, sollen ebenso viele negative wie positive Aspekte beziehungsweise Risiken wie Chancen angeführt werden. Dies soll die Entscheidungsfreiheit der RezipientInnen sichern und für Transparenz sorgen.

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

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

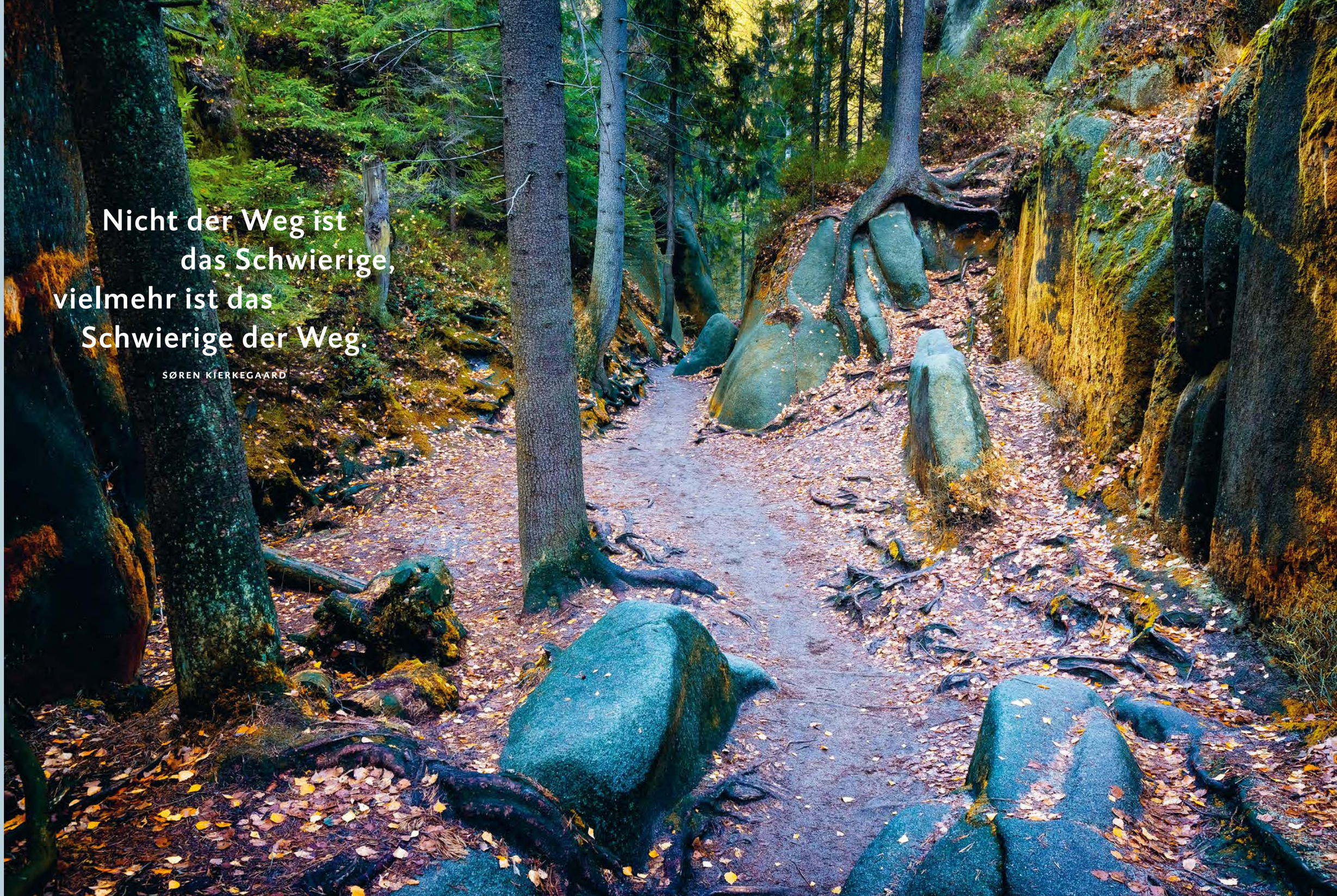
Basiskonto

Basierend auf der nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/92/EU in Form des Verbraucherzahlungskontogesetzes hat jede Verbraucherin/jeder Verbraucher mit rechtmäßigem Aufenthalt in der EU unabhängig vom Wohnort das Recht, ein Basiskonto bei einem in Österreich ansässigen Kreditinstitut zu eröffnen und zu nutzen, sodass VerbraucherInnen an der Gesellschaft, in der sie leben, voll teilhaben können und in den Genuss der Vorteile des Binnenmarktes kommen. Die Fachabteilung für PrivatkundInnen (PKU) bietet sozial und wirtschaftlich besonders schutzwürdigen VerbraucherInnen ein solches Basiskonto mit grundlegenden Funktionen wie unter anderem Einzahlung, Bargeldbehebung sowie Ausführung und Empfang von Zahlungsvorgängen und leistet so einen wichtigen Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung aller sozialen Schichten. Hauptzielgruppe dieses Produktes sind AsylwerberInnen oder Personen ohne festen Wohnsitz, die noch kein anderes Zahlungskonto in Österreich haben.

Jahr	Anzahl der Basiskonten	Anteil der Basiskonten	Anzahl der Konten gesamt
2019	71	0,04 %	169.674

Ausblick

Ab Mitte 2020 soll die Kundenzufriedenheitsbefragung auf alle VeranlagungskundInnen sowie auf alle PrivatkundInnen und BusinesskundInnen ausgeweitet werden, die bei der Oberbank in Österreich ein Konto eröffnet haben.



Nicht der Weg ist
das Schwierige,
vielmehr ist das
Schwierige der Weg.

SØREN KIERKEGAARD

9

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

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

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende Themen in dieser Reihenfolge als wesentlich identifiziert:

- Fairer Arbeitgeber
- Mitarbeiterentwicklung
- Work-Life-Balance
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Unsere Maßnahmen zu diesen wesentlichen Themen leisten einen Beitrag zur Erreichung mehrerer Ziele der *Sustainable Developement Goals*:

- Ziel 4: *Hochwertige Bildung*
  - > Target 4.4: bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen wesentlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen;
- Ziel 5: *Geschlechtergleichheit*
  - > Target 5.5: die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen;
- Ziel 8: *Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum*
  - > Target 8.5: bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.

Human Resources Strategie und Kennzahlen

Human Resources Strategie

Nachhaltige Personalpolitik bedeutet, eine Strategie zu haben und danach zu handeln. Alle vier bis fünf Jahre unterzieht sich die Oberbank einem Strategieprozess, der die gesamte Bank betrifft. Die Oberbank HR-Strategie wurde zuletzt entlang der Gesamtbankstrategie und der maßgeblichen relevanten internen und externen Umweltbedingungen im Jahr 2018 einem Review unterzogen. Als strategische Handlungsfelder wurden *Nachfolgeplanung, Recruiting/Onboarding/Ausbildung* und *Employer Branding* definiert und Maßnahmen für die kommenden 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.

2019 haben wir im Rahmen des regelmäßigen Strategieprozesses in einem neuen Strategieprojekt einen Schwerpunkt zum Thema *Human Ressources* gesetzt. Im ersten Halbjahr 2020 werden hier Maßnahmen greifen, die dann das Handeln in den kommenden fünf Jahren leiten. Zur Steuerung der HR-Risken wurden als Key Risk Indicators die Fluktuationsrate und die Krankenstandsquote, Budgetwerte (vor allem Überstunden und Urlaubsstände) sowie die Anzahl der Arbeitszeitgesetz-Übertretungen definiert. Diese Indikatoren werden an jede Organisationseinheit quartalsweise berichtet und gemeinsam erörtert und sind Bestandteil des OpRisk-Managements der Gesamtbank.

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

Die Oberbank ist ein sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber. Es gibt einen ungeschriebenen sozialen Vertrag mit dem Betriebsrat, dass keine Kündigungen ausgesprochen werden. Für Personalrochaden und punktuelle Einsparungen wird ausschließlich die natürliche Fluktuation genutzt. Es gab und gibt in keinem Bereich Abbau- oder Restrukturierungspläne, es war auch noch nie erforderlich, ein Frühwarnsystem zu bedienen oder Sozialpläne bereitzustellen. MitarbeiterInnen sollen langfristig eine Beschäftigung in der Oberbank finden. Ziel ist eine Dienstzugehörigkeit von mehr als zehn Jahren und eine (um Pensionierung, Tod und Wechsel im Konzern) bereinigte Fluktuationsrate von weniger als 8,5 Prozent. Die Dienstzugehörigkeit zum 31.12.2019 betrug 13,2 Jahre (Verjüngung im Vergleich zu 2018), die bereinigte Fluktuation 9,93 Prozent.

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

Kennzahlen

MitarbeiterInnen	Anzahl	in Prozent
Vollzeit ∅	1.776,2	73,8 %
Teilzeit ∅	629,8	26,2 %
Neubeitritte		
Gesamt	356	14,7 %
Männer	154	15,2 %
Frauen	202	14,4 %
Österreich	216	12,4 %
Deutschland	76	25,2 %
Tschechien	40	20,0 %
Ungarn	19	14,8 %
Slowakei	5	10,0 %
bis inkl. 30 Jahre	176	38,6 %
31-50 Jahre	157	11,8 %
ab 51 Jahren	23	3,6 %
Austritte		
gesamt	255	9,9 %
Männer	108	7,0 %
Frauen	147	14,4 %
Österreich	160	8,6 %
Deutschland	32	10,7 %
Tschechien	42	18,8 %
Ungarn	16	12,5 %
Slowakei	5	9,8 %
bis inkl. 30 Jahre	89	19,2 %
31-50 Jahre	134	9,4 %
ab 51 Jahren	32	4,8 %

Nationalitäten	Anzahl	in Prozent
österreichisch	1696	70,0 %
deutsch	307	12,7 %
tschechisch	201	8,3 %
ungarisch	131	5,4 %
slowakisch	55	2,3 %
bosnisch	7	0,3 %
georgisch	1	0,0 %
kroatisch	7	0,3 %
niederländisch	2	0,1 %
polnisch	2	0,1 %
portugiesisch	1	0,0 %
rumänisch	1	0,0 %
russisch	2	0,1 %
schwedisch	1	0,0 %
serbisch	3	0,1 %
slowenisch	1	0,0 %
türkisch	2	0,1 %
ukrainisch	2	0,1 %

Lebensalter ∅	Jahre
Gesamt	42,3
Männer	44,0
Frauen	41,1

Dienstalter ∅	Jahre
Gesamt	13,2
Männer	13,5
Frauen	13,0

Behinderung	Anzahl
Gesamt*	37

** Behinderungsgrad größer als 50 Prozent;*
Zahlen nur aus Österreich und Deutschland

Auszeichnungen

Dass es gelingt, die Arbeitswelt in der Oberbank attraktiv zu gestalten, zeigt eine sehr hohe Mitarbeiterzufriedenheit. In Intervallen von vier bis fünf Jahren findet eine unternehmensweite Befragung statt. Der *Bindungsindex* (Market Marktforschungsgesellschaft m.b.H.) lag zuletzt im Dezember 2017 bei hohen 88,2 Punkten (Dienstleister 81, Finanzdienstleister 84, Ziel > 85), die Anzahl der Erfolgsgaranten bei starken 53 Prozent (Ziel > 50 Prozent). Planmäßig würde die nächste große Mitarbeiterbefragung 2023 stattfinden. Ob wir erneut dieses Tool verwenden, wird noch geklärt. Klar ist, dass wir weiterhin regelmäßig die Meinung und das Erleben der „OberbankerInnen“ erfragen. Die nächste Evaluierung der psychischen Belastungen wird 2021 gemacht. Im Rahmen des aktuellen Strategieprozesses wurden alle MitarbeiterInnen, die kürzer als drei Jahre im Unternehmen sind, anhand einer kurzen Online-Umfrage zu HR-Themen befragt.

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

Die Bemühungen der Oberbank wurden bereits mehrfach prämiert. Das österreichische Wirtschaftsmagazin *trend* etwa hat die Oberbank zum „Besten Arbeitgeber der Banken und Finanzdienstleister 2017“ gekürt. 2018 stand die Oberbank in diesem Ranking erneut auf dem Podest und freute sich über den dritten Platz. Die Tageszeitung *Kurier* hat im Berichtsjahr die 250 beliebtesten Arbeitgeber ermittelt – auf Basis von Meinungen und Postings in den Sozialen Medien. Auch zu diesem „erlesenen Kreis“ darf sich die Oberbank nun zählen. Mit einem guten Wert von 4,0 steht die Oberbank außerdem auf *kununu*, der bekannten Online-Plattform für Arbeitgeber-Bewertungen. Seit 2011 ist die Oberbank zudem jedes Jahr mit dem Zertifikat Audit berufundfamilie ausgezeichnet worden und darüber hinaus seit dem Jahr 2013 auch mit dem BGF-Gütesiegel (Betriebliche Gesundheitsförderung). Bei einem Diversity Ranking der *Financial Times* liegt die Oberbank als bestes österreichisches Unternehmen auf dem 54. Platz.

Fairer Arbeitgeber

MitarbeiterInnen	Anzahl
gesamt	2422
Männer	1016
Frauen	1406
Österreich	1742
Deutschland	302
Tschechien	200
Ungarn	128
Slowakei	50
bis inkl. 30 Jahre	456
31-50 Jahre	1330
ab 51 Jahren	636

Stichtag: 31.12.2019

Die Oberbank steht für Fairness und Chancengleichheit. Eng damit verbunden ist unser Streben nach Diversität. Die Oberbank beschäftigt MitarbeiterInnen immer nach den geltenden rechtlichen Vorschriften.
Es werden alle Beschäftigungsverhältnisse bei den zuständigen Behörden ordnungsgemäß angezeigt. Bei der Bezahlung orientiert man sich bei allen Angestellten am geltenden Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers.

Arbeitnehmervertretung

Interessensvertretung für MitarbeiterInnen, dienstnehmerfreundliche Rahmenbedingungen, der Abschluss von Betriebsvereinbarungen, arbeitsrechtliche Fragen, Fragen in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitsthemen, Mitwirkung bei der Mitarbeiterbeteiligung, die Organisation von Veranstaltungen und aktuelle Projekte sind nur einige Beispiele für die funktionierende „innerbetriebliche Sozialpartnerschaft“, mit denen sich der Betriebsrat der Oberbank beschäftigt. Der Betriebsrat hat in allen Geschäftsbereichen der Oberbank in Österreich sowie in Deutschland und Tschechien gewählte Betriebsratskörperschaften. Im Zentralraum besteht der Betriebsrat aus 14 Personen, davon sechs Frauen. Die Ausgewogenheit zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Bank und den Interessen der MitarbeiterInnen ist ein besonderes Anliegen. Die gewählten 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 Kontrollgremium. Die BetriebsrätInnen sind AnsprechpartnerInnen in arbeitsrechtlichen, persönlichen, wirtschaftlichen, sozialen und gesundheitlichen Belangen.

Ein gutes Arbeitsklima und der wertschätzende gegenseitige Umgang sind sehr wichtig – auch deshalb, weil zufriedene MitarbeiterInnen die Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Oberbank sind. In der Oberbank gibt es eine kooperative Zusammenarbeit der Geschäftsführung mit der Belegschaftsvertretung. Man ist stets um konstruktive Lösungen bemüht, die gleichermaßen die Interessen der Belegschaft und die Interessen des Unternehmens berücksichtigen. Zwischen der Geschäftsführung und der Betriebsratsorganisation werden eine offene, konstruktive Kommunikation und ein partnerschaftliches Verhältnis gepflogen. Neben laufenden Ad-hoc-Gesprächen findet mindestens dreimal im Jahr ein mehrstündiges strukturiertes Gespräch der Geschäftsführung mit VertreterInnen der Betriebsratsorganisation statt. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Gespräche des Betriebsrates und dem HR-Management.

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

Der Betriebsrat verfügt über einen eigenen Bereich im Intranet der Oberbank. Zur Kommunikation besonders wichtiger Themen steht ihm darüber hinaus jeweils eine Seite der viermal im Jahr erscheinenden Mitarbeiterzeitung *Dialog* zur Verfügung. Alle gewählten Betriebsratsmitglieder können bei Bedarf an Ausbildungsveranstaltungen für ihre Betriebsratstätigkeit im Rahmen ihrer Bildungsfreistellung teilnehmen. Es gab und gibt in der Oberbank keine gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat.

Unser Angebot für unsere MitarbeiterInnen

Den MitarbeiterInnen wird ein vielfältiges Angebot an Sozialleistungen zur Verfügung gestellt. Diese Leistungen gelten für teilzeitbeschäftigte und befristetete Arbeitsverhältnisse gleichermaßen.

- **Oberbank-Gästehäuser:** Besonders für Familien ist ein Urlaub oftmals mit einer großen finanziellen Belastung verbunden. Hier bietet der Betriebsrat eine besondere Sozialleistung an: In 23 bankeigenen und 25 zugemieteten Wohnungen in attraktiven Regionen können die MitarbeiterInnen mit ihren Familien kostengünstig urlauben.
- **Krankenzusatzversicherung**: MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, eine Gruppenkrankenversicherung abzuschließen, zu der sie von der Oberbank monatlich einen Zuschuss erhalten.
- **Mitarbeiterbeteiligung**: Seit dem Jahr 1994 gibt es in der Oberbank jährlich eine Mitarbeiteraktion, bei der MitarbeiterInnen begünstigt Oberbank-Aktien erwerben können.
- **Mittagstisch**: Alle KollegInnen auf dem Standort Linz/Donaulände haben die Möglich keit, täglich im Betriebsrestaurant zwischen zwei kompletten Menüs zu je 2,52 Euro zu wählen. Alle auswärtigen MitarbeiterInnen erhalten pro Monat 15 Restaurantgutscheine im Wert von 4,15 Euro.

- **Unterstützung bei Notlagen**: Im Leben kann es immer wieder zu plötzlichen Veränderungen kommen, die eine persönliche Notlage zur Folge haben. Der Betriebsrat gewährt bei einer finanziellen Notlage einen Zuschuss zu Arztrechnungen ab 500 Euro, wenn Leistungen von der Krankenkasse nicht oder nur zum Teil gedeckt sind. Die Höhe des Zuschusses wird nach sozialen und familiären Gesichtspunkten berechnet. Hier herrscht großer Gemeinschaftsgeist: Die MitarbeiterInnen helfen nicht nur selbst mit Spenden, sie machen den Betriebsrat auch auf Notfälle aufmerksam, sofern dieser nicht ohnehin schon darüber informiert ist.
- **Kinderbetreuung**: Es gibt sowohl einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten als auch eine „Notfallbetreuung" in Kooperation mit der Caritas und Ferienbetreuung mit einem externen Partner in der Zentrale.
- **Spendenaktionen:** Vor allem in schweren Zeiten werden MitarbeiterInnen nicht alleine gelassen. So wurden in den vergangenen Jahren bereits einige Spendenaktionen vom Betriebsrat ins Leben gerufen, um KollegInnen, die einen schweren Schicksalsschlag in der Familie zu verkraften hatten (Todesfall, schwere Krankheit bei Kindern etc.) zumindest finanziell zu unterstützen. An diesen Aktionen haben sich regelmäßig sehr viele MitarbeiterInnen aus dem In- und Ausland beteiligt und es konnten erfreuliche Spendenergebnisse erreicht werden, die vom Oberbank Vorstand stets großzügig aufgerundet wurden. Durch solche Aktionen wird die „Oberbank-Familie" deutlich spürbar.
- **Zuschuss zu öffentlichen Verkehrsmitteln:** Die Oberbank ersetzt 40 Prozent der Fahrtkosten, wenn die MitarbeiterInnen für ihren Arbeitsweg ein öffentliches Verkehrsmittel benutzen.
- **Betriebliche Pensionsvorsorge:** Bei unserem Pensionskassenmodell spart die Oberbank für ihre MitarbeiterInnen eine ergänzende Pensionsvorsorge an. Die MitarbeiterInnen können ihre Vorsorge mit steuerlich begünstigten Eigenbeträgen ergänzen.
- **MitarbeiterInnen-Börse:** Alle MitarbeiterInnen können im Intranet Dinge zum Verkauf anbieten beziehungsweise suchen. So können gebrauchte Gegenstände unkompliziert ausgetauscht werden.
- **„After.Work"**: Gemeinsam mit der gemeinnützigen oberösterreichische Organisation ULF (Unabhängiges LandesFreiwilligenzentrum) wurde erstmals 2015 ein eigenes Projekt ins Leben gerufen, um Menschen aller Altersklassen zu sozialem Engagement zu motivieren. „After.Work" richtet sich an ältere MitarbeiterInnen in Unternehmen, die zwei oder drei Jahre vor ihrer Pension stehen. Interessierte MitarbeiterInnen wurden bei ULF entsprechend ausgebildet und auf die zukünftige Tätigkeit vorbereitet. Sowohl die Ausbildung als auch die sozialen Einsätze fanden und finden während der Arbeitszeit statt. Für die Oberbank war es wichtig, ihren künftigen PensionistInnen eine ansprechende Work-Life-Balance sowie eine Orientierungshilfe für den neuen Lebensabschnitt anzubieten.

- **„Social Days"**: 2019 bot die Oberbank allen MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich einen Tag während ihrer Arbeitszeit sozial zu engagieren – ein Tag, der nicht nur der Gesellschaft etwas geben kann, sondern auch den Mitwirkenden. Denn soziales Miteinander ist immer für beide Seiten erfüllend.
- **Blutspendeaktion mit dem Roten Kreuz**: Seit vielen Jahren kommt einmal jährlich das Rote Kreuz in die Linzer Zentrale der Oberbank. Die MitarbeiterInnen haben während ihrer Arbeitszeit die Möglichkeit, Blut für medizinische Notfälle zu spenden. Diese Aktion kommt intern stets sehr gut an: Die Sanitäter sind den ganzen Tag ausgebucht, rund 80 MitarbeiterInnen beteiligen sich jedes Mal freiwillig.

Mitarbeiterbeteiligung

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

Im Rahmen dieser Aktion haben die MitarbeiterInnen (auch teilzeitbeschäftigte und befristete Arbeitsverhältnisse) im Geschäftsjahr 201 für 49972 Stück entgeltlich erworbene Stammaktien 12493 Stück unentgeltliche Bonusaktien zugeteilt bekommen (*Aktion 4+1*).

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

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

Diversität und Chancengleichheit

Vielfalt und gleiche Chancen für alle sind uns wichtig. Wir wollen vom Vorstand bis zu den MitarbeiterInnen ein gemischtes Team schaffen. Denn Vielfalt bringt Buntheit. Bei allen Entscheidungen sollen Alter, Geschlecht, Nationalität oder anderes kein Ausschlusskriterium sein. Laut einem Ranking der *Financial Times* und *Statista* (führende Daten- und Business Intelligence-Plattform, die internationale Markt- und Verbraucherstudien durchführt) ist die Oberbank als bestes österreichisches Unternehmen auf Platz 54 um Vielfalt und Integration bemüht.

Chance 2030 – mit Gender Balance zu größerer Vielfalt

Vor allem der Generationenwechsel ist in der Oberbank aktuell ein großes Thema, das die Zukunft wesentlich mitbestimmen wird. In den kommenden zehn Jahren ist primär aufgrund von Pensionierungen etwa ein Viertel der derzeit rund 400 Führungskräfte nachzubesetzen. Im Zuge des Projekts wurde erstmals im Detail erhoben, welche Führungspositionen in den kommenden Jahren in den einzelnen Abteilungen und Geschäftsbereichen zu besetzen sein werden.

Diese bevorstehende Rochade ist einer der Gründe für den Start eines der wichtigsten Projekte der vergangenen Jahre: Chance 2030. Die Oberbank verfolgte zwar seit 2010 aktiv das Programm *Zukunft Frau 2020*, das nun in „Gender Balance" integriert wird, aber bei genderbalancierten Unternehmen geht es um mehr als um reine Frauenförderung. Bei genderbalancierten Unternehmen wird angestrebt, das Geschlechterverhältnis insgesamt ausgewogen zu gestalten. Das Geschlecht darf für die Karriere kein Hindernis darstellen – weder für Frauen noch für Männer.

Bleibende Bestandteile des Projekts *Zukunft Frau 2020* sind unter anderem die monetäre Unterstützung der Kinderbetreuung, Kinder-Ferienwochen, Teilnahmemöglichkeiten an Ausbildungsveranstaltungen für Karenzierte, zeitlich und organisatorisch flexible Wiedereinstiegsmodelle, Homeoffice-Angebote, ein Lehrgang in Kooperation mit der LIMAK „Frauen in die Aufsichtsräte" und vieles mehr.

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

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

Das Projekt *Chance2030* wurde bereits 2017 konzeptionell gestartet und wird die Kultur in der Oberbank nachhaltig verändern. Ernst gemeinte Gender Balance bedeutet ein Umdenken in vielen Bereichen und auf allen Ebenen. Ziel ist es, Ausgewogenheit zu erreichen – das heißt 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer. Bei allen Neuernennungen und Nachbesetzungen von Führungskräften wird ab Jänner 2019 auf diese Quote geachtet. Konsequent umgesetzt, beträgt der Anteil weiblicher Führungskräfte im Jahr 2030 etwa 40 Prozent – derzeit liegt er bei knapp 23 Prozent. Der gesamte Frauenanteil in der Bank beträgt knapp 60 Prozent.

Es gibt daher auch Bereiche, wo es mehr Männer braucht. Ein dermaßen ambitioniertes Vorhaben erfordert freilich eine Vielzahl an Maßnahmen wie internes offenes Recruiting, Potenzialentwicklung, Karenzmanagement, die seit 2019 implementiert sind. Parallel dazu wird stark intern und extern kommuniziert, um Glaubwürdigkeit zu erreichen. Die drei großen Handlungsfelder, die über das Gender-Projekt hinausreichen, sind die Nachfolgeplanung, das interne Recruiting und das Employer Branding. In diesen Bereichen werden wir die kommenden Jahre viel investieren. Zusätzlich werden die Ergebnisse aus dem aktuellen Strategie-Projekt 2025 in die Aktivitäten einfließen.

Generationenwechsel zu 100 Prozent aus den eigenen Reihen

Aufgrund des demografischen Wandels und der internen Analysen steht fest, dass die MitarbeiterInnen einerseits länger leben und länger arbeiten und es andererseits in der Oberbank ab 2020 für die Dauer von zehn Jahren wieder einen größeren Generationenwechsel geben wird. Von den Pensionierungen werden auch 40 Prozent der Führungskräfte betroffen sein. Die Oberbank geht dieses Thema daher schon jetzt proaktiv an, um reibungsfreie Übergänge zu ermöglichen. Die Oberbank ist bekannt dafür, dass sie frei werdende Führungspositionen aus den eigenen Reihen besetzt. 2019 waren das beachtliche 86,9 Prozent der offenen Führungspositionen. Für den bevorstehenden Generationenwechsel hat die Oberbank das Ziel einer 100 Prozent-Quote festgelegt, weil eine Nachbesetzung aus den eigenen Reihen am besten die Oberbank Vision, die Oberbank Werte und das Oberbank Geschäftsmodell absichert. Um dieses Ziel zu erreichen werden zwei Schwerpunkte gesetzt: Zum einen beginnt die Nachfolgeplanung abhängig von der Hierarchieebene bereits fünf beziehungsweise drei Jahre vor Pensionierung, zum anderen sind umfassende Maßnahmen zur Potenzialentwicklung, persönlichen Karriereplanung sowie zum Auszeitmanagement vorgesehen, zum Teil in einem festgelegten und strukturierten Prozess.

Alter

Das Kennzeichen *50 plus* versteht die Oberbank nicht als Sorge, sondern vielmehr als Chance und Auftrag. Immerhin sind diese MitarbeiterInnen noch rund ein Drittel ihres Arbeitslebens bei der Oberbank beschäftigt und diese Zeit soll genützt werden. Im Rahmen des Projekts *Generationenmanagement* hat man 2015 nach eingehender Analyse vier Kernthemen definiert: Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Wissensmanagement, Potenzialentwicklung und Nachfolgeplanung sowie Führung. Dahinter stecken jeweils Maßnahmen, von denen die Oberbank überzeugt ist, dass sie damit die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der „MitarbeiterInnen 50plus" auch künftig stärken kann.

Diversitätskonzept der Kontrollorgane

Unsere Ansprüche hinsichtlich Diversität betreffen alle MitarbeiterInnen im Unternehmen. Wir haben uns diesbezüglich auf den Weg gemacht, um unser Ziel nach und nach zu erreichen.

Organe: Diversität	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen	Anzahl unter 30-J.	Anzahl 30-50-J.	Anzahl über 50-J.
Vorstand	0	3	0 %	0	0	3
AR (KapitalvertreterInnen)	3	9	25 %	0	3	9
AR (BelegschaftsvertreterInnen)	4	2	66 %	0	2	4

Vorstand

Der Vorstand der Oberbank besteht derzeit aus drei männlichen österreichischen Staatsbürgern. In der Ressortverteilung gibt es zwei Vertriebsvorstände und einen Marktfolgevorstand. Die drei Vorstandsmitglieder haben einen Universitätsabschluss in Rechtswissenschaften und/oder Wirtschaft. Von ihrer Herkunft vor dem Eintritt in die Bank reicht die Diversität vom Bauernstand bis zum Großbürgertum. Beide Marktvorstände kommen aus dem Geschäftsbereich Salzburg. Der Marktfolgevorstand war in zentralen Bereichen der Bank in Führungspositionen tätig, vom Zahlungsverkehr über die Organisationsabteilung bis hin zum Geschäftsführer der 3 Banken IT Gesellschaft. Alle drei Vorstände sind gebürtige Österreicher. Das Augenmerk ist primär auf den österreichischen Markt gerichtet, da derzeit nur 15 Prozent des Gesamtvolumens in den Auslandsbereichen erwirtschaftet werden. Die drei Vorstände der Oberbank sind alle über 50 Jahre alt. In den kommenden fünf bis zehn Jahren ist mit einem Generationswechsel im Vorstand zu rechnen.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus drei Kapitalvertreterinnen und neun Kapitalvertretern. Bezüglich der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Quoten im Aufsichtsrat, dass mindestens 30 Prozent Frauen und mindestens 30 Prozent Männer vertreten sein müssen, haben KapitalvertreterInnen und BelegschaftsvertreterInnen in der Aufsichtsratssitzung vom 25.9.2017 vereinbart, die Quote gemeinsam zu erfüllen und diesbezüglich auch für fünf Jahre auf einen Widerspruch verzichtet. Bei den weiblichen Aufsichtsräten übererfüllt die Oberbank zum 31.12.2019 die gesetzlich geforderte Quote (18*30 Prozent = 5,4 > Abrundung auf 5 erlaubt) und liegt bei insgesamt sieben Frauen beziehungsweise bei 39 Prozent.

Die Aufsichtsratmitglieder sind allesamt Top-SpezialistInnen in ihren Branchen, wobei die Streuung nach Branchenherkunft und Ausbildung breit ist. Der Drittelparität entsprechend sind sechs BelegschaftsvertreterInnen im Aufsichtsrat der Bank vertreten, drei Frauen und drei Männer aus verschiedenen Bereichen der Bank. Auch die KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat haben überwiegend österreichische Wurzeln (ein Schweizer Mitglied). Je nach zukünftige Entwicklung der Geschäftsanteile in den Auslandsregionen wird

dies bei Neubestellungen beachtet. Bezüglich des Alters der Aufsichtsratsmitglieder ist festzuhalten, dass die langjährige berufliche Erfahrung der Aufsichtsratsmitglieder sehr geschätzt und eine gute Beaufsichtigung gewährleistet wird. In den vergangenen Jahren kam es immer wieder zu verjüngenden Neuwahlen und -bestellungen, ohne die Qualität des Gremiums zu schmälern. Bei Neubesetzungen wird das Alter berücksichtigt.

Es gibt gemäß des strategischen Unternehmensziels der Unabhängigkeit der Oberbank keinen politischen Einfluss, weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand. Dies wird auch in den kommenden Jahren keine Rolle spielen.

Geschlechterverteilung

Vorstand und Schlüsselfunktionen

Die Rekrutierung des Vorstandes erfolgte in der Vergangenheit sehr erfolgreich aus den Reihen des höheren Managements. Es muss daher das Bestreben der Bank sein, schon im Unterbau der Bank dafür Sorge zu tragen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen sukzessive ansteigt. Mit den hier erarbeiteten Maßnahmen sollte es auch gelingen, im Zuge des bevorstehenden Generationswechsels den vom Nominierungsausschuss festgelegten 25-prozentigen Frauenanteil im Vorstand zu erreichen.

Aufsichtsrat

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

Seit der ersten Festlegung einer Zielquote von 25 Prozent im Jahr 2013 – damals gab es nur eine Frau im Kreis der KapitalvertreterInnen – ist es gelungen, diesen Wert zu verdreifachen und überdies den Vorsitz in die Hände einer Frau zu legen. Mit neun weiblichen Aufsichtsräten übererfüllt die Oberbank die gesetzlich geforderte und vom Nominierungsausschuss intern festgesetzte Quote von 30 Prozent. Ziel ist auch hier 50:50. Damit sind in diesem Teilbereich die gesetzlichen Bestimmungen gewährleistet.

Vergütung

Für 2019 haben wir aufgrund der fehlenden Strukturiertheit der Zahlen auf die Berichterstattung nach GRI 405-2 verzichtet. Die regelmäßige Berichterstattung laut den gesetzlichen Bestimmungen an den Betriebsrat erfolgt. 2018 haben wir uns in einem Projekt zum Thema Equal Pay unter anderem mit Deloitte auseinandergesetzt. Die wesentlichen Faktoren, die Auswirkungen auf die Ergebnisse haben, sind: weniger Frauen in Führungsposition, mehr Männer mit akademischem Titel, Frauen haben selten Überstunden inkludiert, Leistungs- und erfolgbasierte Entgelte sind bei Frauen niedriger. Für 2020 haben wir hier einige To-dos abgeleitet mit dem Ziel, eine Berichterstattung nach 405-2 zu machen und diese Ergebnisse auch für neue Maßnahmen zu verwenden.

Gehaltsstruktur	Männer	Frauen
A	–	–
B	8	12
C	59	178
D	103	380
E	124	270
F	147	123
G	102	37
Sonderregelungen	150	20
	693	1020

A	B	C	D	E	F	G
1.795,14 €	1.919,32 €	2.195,65 €	2.495,71 €	2.763,07 €	3.129,34 €	3.587,12 €
2.366,24 €	2.532,80 €	2.926,23 €	3.331,98 €	3.666,08 €	4.157,55 €	4.767,95 €

So gestaltet sich die Aufteilung von Männern und Frauen nach Lohngruppen in Österreich. Gehaltsstruktur Oberbank AG Österreich (Stichtag 31.12.2019)

Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 24.11.2010 alle Angelegenheiten der Vorstandsvergütung dem Vergütungsausschuss übertragen. Das Vergütungssystem der Oberbank wurde vom Vergütungsausschuss so gestaltet, dass es sich entsprechend der in § 39b BWG und der dazugehörigen Anlage vorgegebenen Proportionalitätsprüfung an Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität beziehungsweise an der Risikoneigung des Geschäftsmodells orientiert und darüber hinaus gewährleistet, dass die Vorstandsmitglieder eine ihren Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen angemessene Entlohnung erhalten.

Vorgesehen ist ein ausgewogenes Verhältnis von fixen und variablen Bezügen, wobei sich die variablen Bezüge an einem Richtwert von 20 Prozent bis 40 Prozent der Fixbezüge orientieren. Das fixe Basisgehalt nimmt Bedacht auf die jeweiligen Aufgabengebiete. Die variable Gehaltskomponente berücksichtigt gemeinsame und persönliche Leistungen der Vorstandsmitglieder ebenso wie die generelle Unternehmensentwicklung.

Gemessen wird dieser Unternehmenserfolg am Erreichen mittel- bis langfristiger strategischer Zielsetzungen, die in der neuen, der Hauptversammlung 2020 vorzulegenden Vergütungspolitik auch entsprechend mit ausgewählten konkreten Kennzahlen definiert sind: am nachhaltigen Erreichen der strategischen Finanzziele auf Basis der definierten Strategie und der Mehrjahresplanung der Bank; am nachhaltigen Einhalten der strategischen Risikoausnutzung gemäß Gesamtbanksteuerung (ICAAP); am nachhaltigen Erreichen der strategischen Ziele generell.

In Entsprechung der Aktualisierung des Rundschreibens der FMA vom Dezember 2012 hat der Vergütungsausschuss festgehalten, dass die Oberbank auf Basis der von der FMA definierten Parameter (Bilanzsumme) als hochkomplexes Institut anzusehen ist und die Vergütungsrichtlinien daher vollinhaltlich umzusetzen hat.

Das bedeutet, dass von den variablen Vergütungen der Vorstände für das Geschäftsjahr 2018, deren Höhe anhand der *Parameter für die Beurteilung der variablen Vergütungen für den Vorstand* vom Vergütungsausschuss festgelegt wird, 50 Prozent in Aktien und 50 Prozent in Cash auszuzahlen sind, wobei die Aktien einer Haltefrist von drei Jahren unterliegen und der auf fünf Jahre rückzustellende Anteil von 40 Prozent der variablen Bezüge beziehungsweise von 60 Prozent bei variablen Bezügen von mehr als 150 Tsd. Euro in Entsprechung von RZ 260ff der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2015/22) zu gleichen Teilen aus Aktien und Cash besteht.

Die im Berichtsjahr ausbezahlten Vorstandsvergütungen betrugen 2.266 Tsd. Euro, wovon 1.784 Tsd. Euro auf die fixen Gehaltsbestandteile und 482 Tsd. Euro auf die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2018 entfielen. In der Bilanz zum 31.12.2019 sind für die in 2020 für 2019 zur Auszahlung gelangenden Vergütungen 465 Tsd. Euro eingestellt. Die konkrete Festlegung erfolgt durch den Vergütungsausschuss in der März-Sitzung 2020 und wird die neue Vergütungspolitik schon entsprechend berücksichtigen, auch wenn diese erst in der Hauptversammlung 2020 vorgelegt werden wird.

Gesamtbezüge	2019	2018
Dr. Franz Gasselsberger, MBA	958 Tsd. Euro	1.090 Tsd. Euro[2]
Mag. Dr. Josef Weißl, MBA	584 Tsd. Euro[1]	630 Tsd. Euro[2]
Mag. Florian Hagenauer, MBA	502 Tsd. Euro[1]	546 Tsd. Euro[2]

1) inklusive Pensionskassenbeiträge
2) inklusive der 2019 für 2018 ausgezahlten variablen Bezüge

Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern bedürfen laut Geschäftsordnung des Vorstands der Zustimmung durch den Aufsichtsrat. Dementsprechend sind alle bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern ausgewiesenen Mandate vom Aufsichtsrat genehmigt und auch im Einklang mit den seit 1.7.2014 gültigen neuen Mandatsbeschränkungen des Bankwesengesetzes.

Die Höhe der den Vorstandsmitgliedern vertraglich zugesagten Firmenpension bemisst sich nach der Dauer ihres Dienstverhältnisses, folgt einer Staffelung bis zu 40 Jahren und basiert auf dem zuletzt bezogenen Fixgehalt. Für Vorstandsmitglieder, die ab dem Jahr 2005 bestellt werden, wird eine betriebliche Altersvorsorge bei einer Pensionskasse auf vertraglicher Basis durch Leistung eines monatlichen Beitrags aufgebaut. Die bei Nichtverlängerung oder vorzeitiger Beendigung mögliche Abfindung ist mit maximal zwei Jahresgehältern begrenzt, wobei in Erfüllung der Regel 27a ÖCGK kein vom Vorstand zu vertretender, wichtiger Grund vorliegen darf. Es besteht eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O) für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Bei den vollkonsolidierten Gesellschaften gibt es nur im Bereich der direkten Leasing-Töchter in Österreich (inklusive Kfz-Leasing), Deutschland, Tschechien, Ungarn und der Slowakei GeschäftsführerInnen mit nennenswerten Gehaltszuwendungen.

Diese wurden im Identifizierungsprozess als mögliche RisikokäuferInnen identifiziert und vom Vergütungsausschuss bezüglich ihrer variablen Zuwendungen analysiert. Aufgrund der geringen variablen Bezüge unterhalb der von der FMA festgelegten Erheblichkeitsschwelle und des Fehlens einer Eigenkompetenz mussten die von RZ 133 der Guidelines on Remuneration Policies and Practices des Commitee of European Banking Supervisors festgelegten Auszahlungsmodalitäten nur in zwei Fällen zur Anwendung gebracht werden. Bezüglich zweier Führungskräfte wurde eine etwas über den internen Grenzen liegende Carry-Vereinbarung schlagend. Es wurde die Aufschiebung von 40 Prozent dieser Prämie auf fünf Jahre beschlossen, über deren Auszahlung je zu einem Fünftel dann jährlich zu entscheiden sein wird.

Work-Life-Balance

Arbeit und Privatleben vermischen sich immer mehr. Das ist für manche positiv, andere möchten das nicht. Die Oberbank ermöglicht Flexibilität für alle, die das möchten – natürlich in unterschiedlichen Ausprägungsformen abhängig von Tätigkeit und Funktion.

Flexibilität

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

Zur Betreuung von erkrankten Kindern oder nahen Angehörigen werden Freistellungen unter Fortzahlung des Entgelts im Rahmen der rechtlich zulässigen Bedingungen gewährt. Darüber hinaus werden bei Bedarf auch Sonderurlaube, Pflegekarenzen und Sabbaticals vereinbart, um den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen zu entsprechen. Die Oberbank ermöglicht auch Bildungskarenzen und fördert diese finanziell, wenn die beabsichtigte Ausbildung für die weitere Tätigkeit in der Bank relevant ist.

Beruf und Familie

Seit 2011 sind wir als familienfreundliches Unternehmen durch Audit berufundfamilie zertifiziert. 2014 und 2017 wurde dieses staatliche Gütezeichen nach Evaluierung auf jeweils weitere drei Jahre zuerkannt. 2020 wird die erneute Verlängerung angestrebt. Wir setzen hier zahlreiche Maßnahmen, die eine Vereinbarkeit unterstützen und ermöglichen.

Familienkarenz und Kinderbetreuung

Der Umgang mit der Familienkarenz wird von der Oberbank proaktiv gehandhabt. Mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die länger als drei Monate in Familienkarenz gehen, werden Karenzplanungsgespräche geführt. Dabei geht es vor allem darum, wie sich die Familienphase voraussichtlich gestalten wird und welchen Beitrag die Oberbank beispielsweise in Form von Ausbildungen, Beschäftigungen während der Karenz und das Aufrechterhalten sozialer Kontakte in diesem Zeitraum leisten kann.
Knapp 70.000 Euro pro Jahr gibt die Oberbank zur Förderung der Kinderbetreuung bis zum zehnten Lebensjahr aus. Alle Mitarbeiter können Kinderbetreuungskosten (Kindergarten, Hort, …) bis zu 500 Euro pro Kind und Jahr einreichen. Zusätzlich bietet die Bank Unterstützung in Form einer mobilen Kinderbetreuung für Notfälle oder Erkrankungen in Zusammenarbeit mit der Caritas. 2020 gibt es wieder die Kinder-Ferienwochen im August. Zwei Wochen können die Kinder der MitarbeiterInnen ein tolles Sommerferien-Angebot mit *ferienbestzeit* nutzen. Die Oberbank übernimmt mehr als zwei Drittel der anfallenden Kosten.

Nach der Karenz nutzen viele MitarbeiterInnen das Angebot der Elternteilzeit. Die Oberbank ist hier sehr entgegenkommend und flexibel und erfüllt beinahe alle Wünsche. Die Väterkarenz ist gern gesehen in der Oberbank, und im Rahmen von Gender Balance soll die Anzahl der Väter in Karenz auch erhöht werden.

Väterkarenz	Personen
Papamonat	8
Väter-Teilzeit	12
Männerkarenzen	13

KarenzrückkehrerInnen 2019	Personen	% zu Personalstand
Gesamt	93	3,9 %
Österreich	70	4,0 %
Deutschland	13	4,6 %
Tschechien	6	3,0 %
Ungarn	4	3,2 %
Männer	13	k. A.
Frauen	80	k. A.

Überstundenaufkommen

In der Oberbank gibt es in allen Einheiten eine Gleitzeitregelung. Überstunden sind, wenn möglich, zu vermeiden und werden im Falle des Entstehens nach Abstimmung mit der Führungskraft ausbezahlt oder als Zeitguthaben für Gleittage angespart. Ziel ist es, die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten einzuhalten. Tourliche Auswertungen und die laufende Kommunikation mit den Führungskräften vermeiden ungesunde Entwicklungen. Die intelligente Steuerung von Mehrarbeit tut sowohl den einzelnen MitarbeiterInnen als auch dem betriebswirtschaftlichen Ergebnis der Bank gut. Diese Flexibilität wird von den MitarbeiterInnen geschätzt. Die durchschnittliche Anzahl an Überstunden je MitarbeiterIn beläuft sich auf 8,7 pro Jahr, zirka 20 Prozent der MitarbeiterInnen verfügen über eine Überstundenpauschale oder einen All-inclusive-Vertrag.

Überstunden	Anzahl	Ø / MitarbeiterIn
Gesamt	21.211	8,8
Österreich	17.795	10,2
Deutschland	429	1,5
Tschechien	962	4,7
Ungarn	2.025	16,4
Slowakei	k. A.	k. A.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Wenn ein Unternehmen Gesundheit ganzheitlich denken will, muss es beim gesamten Arbeitsumfeld ansetzen (dies ist der Managementansatz der Oberbank): beim Arbeitsklima, bei den Arbeitszeitbedingungen, bei den angebotenen Ausbildungen, bei der gegenseitigen Wertschätzung, bei der gelebten Fehlerkultur und bei sozialen Angeboten.

Die Oberbank fühlt sich für diese Aspekte und damit für die Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen verantwortlich. Daraus resultiert eine Gesundheitsquote in der Bank, die sich seit Jahren positiv entwickelt und sich konstant auf einem Niveau von rund 96,82 Prozent (MitarbeiterInnen sind pro Jahr durchschnittlich an knapp 97 Prozent der möglichen Anwesenheitstage im Unternehmen präsent) hält. Weiterführende Maßnahmen haben daher nicht – wie so oft – eine Reduktion der Krankenstandstage zum Ziel, sondern sollen das Arbeitsumfeld zusätzlich attraktiver gestalten. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der MitarbeiterInnen von mehr als 13 Jahren zeigt, dass die Oberbank offensichtlich ein angenehmes Arbeitsumfeld bietet und sich aktiv um die Zufriedenheit ihrer MitarbeiterInnen bemüht.

Aktie Gesundheit – Gesundheit ganzheitlich fördern

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

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

Beispielhafte Projekte

- Alle MitarbeiterInnen haben 2019 und 2020 die Möglichkeit, die eigene Fitness und grundlegende Gesundheitswerte in einem „Vitaltest“ überprüfen zu lassen, etwa den aktuellen Stressfaktor, der über die gemessene Herzratenvariabilität errechnet wird. Die Oberbank arbeitet dabei mit externen TrainerInnen, Sport- und Ernährungswissenschafterlnnen zusammen. Aufbauend auf den Ergebnissen werden individuelle Zwölf-Wochen-Trainingspläne erstellt, die Kosten werden größtenteils von der Oberbank beziehungsweise dem Betriebsrat getragen. Einmal wöchentlich stehen die externen ExpertInnen für persönliche Fragen unter der Health Hotline zur Verfügung. Sie bieten auch regelmäßig Webinare zu zahlreichen Gesundheitsthemen an.
- Die Oberbank verschickt monatlich einen Newsletter an alle MitarbeiterInnen mit relevanten Tipps zu den Themen Ernährung und Bewegung, die speziell auf die Situation der Bürotätigkeit und das viele Sitzen abgestimmt sind. Der Newsletter wird in alle Unternehmenssprachen übersetzt.
- Im Herbst 2019 wurden in der Oberbank Zentrale in Linz alle eintreffenden MitarbeiterInnen dazu „verführt“, die Stiegen und nicht den Lift zu benützen. Es wurden unter anderem Plakate in den Stiegenhäusern angebracht, um die Vorteile des Stiegensteigens zu verdeutlichen.
- Im Sommer 2019 gab es auf der Oberbank Dachterrasse am Standort Linz die Möglichkeit zum gezielten Faszientraining.
- Für alle MitarbeiterInnen in der Zentrale spendet der Betriebsrat jeden Montag Äpfel, die zur freien Entnahme bereitstehen. Auch Oberbank Filialen können ihren Teams Äpfel zur Verfügung stellen, wenn sie sich an den Betriebsrat wenden.
- Seit Dezember 2018 bietet die Oberbank zudem einen eigenen Bewegungsraum in der Linzer Zentrale an. Vor allem in der kalten Jahreszeit finden hier spezielle Bewegungsangebote statt: vom Dynamax Training bis Functional Fitness. Für MitarbeiterInnen ist dies eine einfache und bequeme Möglichkeit, Sport zu betreiben – ohne zusätzliche Wege, direkt am Arbeitsplatz und unter Anleitung externer TrainerInnen. Es gibt auch eine gemeinsame Laufgruppe, die in den Wintermonaten gemeinsam nach der Arbeit eine Runde läuft.
- Zudem offeriert der Betriebsrat jedes Jahr die Möglichkeit, sich von der Betriebsärztin vorbeugend gegen Grippe impfen zu lassen.

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

Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin

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

Dafür sorgen in der Oberbank das *Arbeitsmedizinische und Sicherheitstechnische Zentrum* beziehungsweise auf dem Linzer Standort die Betriebsärztin. Diese nehmen auch regelmäßig Arbeitsplatzevaluierungen und Folgebegehungen für alle MitarbeiterInnen (100 Prozent) vor. Unterstützt und beraten werden sie durch ein Netz von speziell geschulten Sicherheitsvertrauenspersonen und ErsthelferInnen. Nach Bezug des Neubaus im Sommer 2017 wurden die neuen Arbeitsplätze großteils fachkundig und individuell eingestellt. Negative Ergebnisse werden zentral bei der Sicherheitsfachkraft gemeldet und konsequent abgearbeitet.

Zwei bis drei Mal pro Jahr tagt zu allen Themen der Arbeitsschutzausschuss. Hier sind Arbeitgeber- und BelegschaftsvertreterInnen (Betriebsrat, Betriebsärztin, HR, Sicherheitsfachkraft aus der Abteilung Organistation) vertreten. Über alle TeilnehmerInnen können die MitarbeiterInnen jederzeit ihre Anliegen betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einbringen, die dann in diesem Ausschuss besprochen, diskutiert und bei Bedarf weiter bearbeitet und behandelt werden. Der Ausschuss fasst in Folge der Sitzungen Beschlüsse und berichtet an den Vorstand. Es werden alle Arbeitsplätze in Österreich regelmäßig evaluiert und begangen, sodass die MitarbeiterInnen jederzeit eine Anlaufstelle für diese Themen haben. Neben dieser Anlaufstelle wurden auch die GesundheitsbotschafterInnen in allen Geschäftsbereichen als AnsprechpartnerInnen für alle Themen rund um Gesundheit installiert. In Ergänzung dazu steht den MitarbeiterInnen für eine vertrauliche arbeitspsychologische Betreuung eine Psychologin zur Verfügung.

Die Erste-Hilfe-Organisation wird durch eine entsprechende Anzahl (zirka 150 in Österreich) an ErsthelferInnen garantiert. Sie werden regelmäßig auch während der Arbeitszeit trainiert. Darüber hinaus gibt es an sieben Standorten Defibrilatoren sowie 22 in der Bedienung immer aktuell geschulte MitarbeiterInnen.

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

Arbeitsunfälle	Personen	Abwesenheitstage
Männer	5	88
Frauen	3	130

Die beiden Bereiche Erste Hilfe und Brandschutz sind in der Oberbank keine wesentlichen Themen. In den vergangenen beiden Jahren gab es in der Oberbank insgesamt nur sieben Arbeitsunfälle, fünf davon ereigneten sich auf dem Weg zu oder von der Arbeitsstätte. Ziel ist es, keine Arbeitsunfälle zu verzeichnen und keine Beanstandungen seitens der Arbeitsinspektorate zu erhalten. Seit 2015 gab es in der Oberbank keinen Banküberfall. Dies wird unter anderem auf die Ausstattung aller Filialen in Österreich und Deutschland mit automatischen Kassentresoren zurückgeführt. In den vergangenen drei Jahren ereignete sich kein Brandfall.

Aufgrund der vorrangig sitzenden Tätigkeit der MitarbeiterInnen ist das Sitzen ein Risiko. Durch regelmäßige Begehungen der Arbeitsplätze und die Einstellung auf die individuellen Bedürfnisse kann dieses Risiko teilweise minimiert werden. Zusätzlich bietet die Oberbank die Möglichkeit von Bewegung am Arbeitsplatz (diverse Kurse) und ani-miert die MitarbeiterInnen zu Bewegung (z. B. Stiegen steigen). Bei den Druckern wurden Poster mit Dehnungs- und Entspannungsübungen angebracht. Teilweise bekommen MitarbeiterInnen mit Rückenproblemen Stehtische zur Verfügung gestellt.

Die Themen des Arbeitnehmerschutzes sind für die MitarbeiterInnen auf einer eigenen Intranet-Seite leicht verfügbar zusammengefasst. Hier gibt es auch einfache Unterweisungen und e-Learnings zum Thema Bildschirmarbeit, Verhalten im Brandfall, Notausgänge und Fluchtwege, Banküberfall, Arbeitsunfall sowie eine Anleitung für Augenübungen auf dem Arbeitsplatz. Für die MitarbeiterInnen in den Vertriebseinheiten gibt es ein eintägiges Seminar zum richtigen Verhalten bei einem Banküberfall. Selbstverständlich stellt die Oberbank auch eine umfangreiche psychologische Nachbetreuung zur Verfügung. In Österreich ist das Thema Gesundheit auch im Kollektivvertrag für Banken und Bankiers geregelt.

Mitarbeiterentwicklung

Während andere Banken Filialen schließen und Personal abbauen, gründet die Oberbank laufend neue Filialen und hat einen wachsenden Bedarf an hervorragend ausgebildeten MitarbeiterInnen. Vor 150 Jahren wurde die Oberbank mit einer Filiale in Linz gegründet, heute sind es bereits 170 Filialen in fünf Ländern. Auch wenn die Digitalisierung ein großes Thema ist und viele Menschen ihre Bankgeschäfte online erledigen, wird qualitative Beratung mehr denn je nachgefragt. Für die wirklich wichtigen und großen Anliegen kommen die Menschen nach wie vor in die Filiale. Kompetente Kundenbetreuung ist für die Oberbank konsequenterweise ein Schlüsselfaktor der Zukunft. Dabei steht die Oberbank mehreren Herausforderungen gegenüber, die sich aus einem Umfeld signifikanter Veränderungen ergeben: Digitalisierung, Regularien, Demografie, steigende Kundenanforderungen, Generationenwechsel.

Lehre in der Oberbank

Die Oberbank unterstützt eine duale Ausbildung von AHS-AbsolventInnen

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

Die *Duale Akademie* ist für beide Seiten bereichernd: für die Absolventinnen und Absolventen, die in kurzer Zeit eine fundierte, praxisnahe Berufsausbildung erhalten, für die Banken, weil sie gut ausgebildete MitarbeiterInnen bekommen.

Fundierte Lehrlingsausbildung

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

FiRi: ein Ausbildungsschwerpunkt für SchülerInnen von Handelsakademien

Seit vielen Jahren unterstützt die Oberbank eine weitere Initiative: FiRi (Finanz- und Risikomanagement) ist ein Ausbildungsschwerpunkt an sechs Handelsakademien in Oberösterreich, an dem sich auch andere Banken und Versicherungen beteiligen.

Derzeit nehmen 355 SchülerInnen an dieser Form der Ausbildung teil. Wöchentlich, vom dritten bis zum fünften Lehrgang, bekommen die TeilnehmerInnen zwei Einheiten FiRi-Unterricht bei speziell ausgebildeten FiRi-ProfessorInnen. Ein Teil von FiRi ist auch ein volkswirtschaftliches Planspiel (Föger-Training), das die Oberbank seit Jahren sponsert. Am Ende der Ausbildung müssen die SchülerInnen eine Projektarbeit schreiben und eine Abschlussprüfung ablegen. Die Oberbank stellt heuer wieder PrüferInnen zur Verfügung und bei Bedarf auch MitarbeiterInnen, die die SchülerInnen bei ihren Projektarbeiten unterstützen.

Beruf und Studium

Studium und Beruf sind in der Oberbank gut vereinbar! Studierende haben die Möglichkeit, ein Praktikum in der Oberbank zu absolvieren. Praktikumsplätze bieten Einsicht ins Berufsleben und in zukünftige Tätigkeiten in der Oberbank. Sie sind der ideale Einstieg in eine spätere berufliche Tätigkeit.

Die Oberbank unterstützt auch MitarbeiterInnen (und NeueinsteigerInnen), die berufsbegleitend ein Studium absolvieren möchten. Gefördert werden ein Teil der Ausbildungskosten und/oder Abwesenheiten durch Zeitersatz. Wenn die Ausbildung für die Aufgabe in der Bank sinnvoll ist, übernimmt die Oberbank auch für externe Ausbildungen (kein Studium) unter gewissen Rahmenbedingungen die Kosten, um so die ständige Weiterentwicklung und infolgedessen die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen auf dem Arbeitsplatz zu unterstützen.

Aufwendungen für Schulungen

Ausbildungstage exklusive e-Learning	Tage insgesamt	Tage pro MitarbeiterIn
Österreich	5764	3,8
Deutschland	1614	6,3
Tschechien	797	4,5
Ungarn	7	0,1
Slowakei	222	6,1
Gesamt	8404	4,0

Stichtag 31.12.2019

Ausbildungstage inklusive e-Learning	Tage insgesamt	Tage pro MitarbeiterIn
Österreich	7197	4,8
Deutschland	2000	7,8
Tschechien	904	5,1
Ungarn	12	0,1
Slowakei	230	6,3
Gesamt	10342	5,0

Stichtag 31.12.2019

Speziell in einer Zeit, in der Entwicklungen mit rasantem Tempo voranschreiten und hohe Beraterkompetenz mehr denn je gefragt ist, ist Bildung ein Schlüsselfaktor. Die Oberbank investierte 2019 1,6 Millionen Euro, um ihre MitarbeiterInnen in sämtlichen bankrelevanten, fachspezifischen, rechtlichen und fachunabhängigen Themenstellungen mit Lern- und Schulungsangeboten zu unterstützen. Damit wird das Know-how der MitarbeiterInnen ständig up to date gehalten.

Bei den Lernmethoden vermischen sich in jüngster Zeit digitale Techniken (e-Learning: Web Based Trainings, Webinare) immer stärker mit den klassischen Präsenzschulungen (Blended Learning). Damit wird Lernen flexibler und noch leichter zugänglich. Diese neuen Lernformen werden gut angenommen, beispielsweise wurden 2019 bereits 1200 Web Based Trainings erfolgreich absolviert. Kurzformate und eigene schnellere Qualitätsüberprüfungen sind dadurch besser möglich. 2018 hat die Oberbank ein neues Ausbildungszentrum in Betrieb genommen, das praxisnahe Ausbildung mit modernsten Lerntools verbindet. Ein Vorteil dieser zentralen Lernstätte ist auch die Einsparung von Fahrten zur Ausbildung. 2016 wurde eine neue Lernmanagement-Software implementiert, die einen einfachen Zugang zum Lernen bietet.

Das Ziel, dass alle MitarbeiterInnen die verpflichtenden Lerninhalte betreffend Geldwäsche/Compliance, Fraud, MiFID, HIKrG, Fatca, CRS und DSGVO via e-Learning zu absolvieren, wurde auch im Berichtsjahr 2019 erreicht.

Die Qualität der Ausbildungsmaßnahmen wird mittels direkter Feedback-Möglichkeit nach der Teilnahme beziehungsweise Absolvierung gemessen. Auf einer Notenskala von eins bis zehn wurde 2019 der hervorragende Wert von 8,8 (Ziel: > 8) erreicht. Für 2020 wurde der Evaluierungsbogen gekürzt und optimiert, um die relevanten Informationen und mögliches Verbesserungspotenzial effizient zu erheben. Zusätzlich wurden Maßnahmen getroffen, um die Evaluierungsquote zu erhöhen wie etwa Plakate in Bildungszentrum.

Strategisches Trainingsmanagement

Lernen und Ausbildung werden in der Oberbank zentral gesteuert mit Unterstützung der AusbildungskoordinatorInnen in allen Geschäftsbereichen. Die Führungskräfte sind die ersten PersonalentwicklerInnen vor Ort.

Es gibt eine klare Struktur, wie MitarbeiterInnen in unterschiedlichen Rollen qualifiziert werden. Für alle wesentlichen Berufsrollen im Vertrieb gibt es in der Oberbank im Rahmen der Firmen- und PrivatkundInnen klar beschriebene mehrjährige Ausbildungswege in mehreren Modulen, an deren Ende für alle Rollen in Verkaufseinheiten ein hochwertiges Assessment mit Qualifikation und Bonifikation steht. Die Schulungen finden großteils intern statt, teilweise mit externen PartnerInnen. Auf diese Weise zertifiziert die Oberbank jährlich rund 50 MitarbeiterInnen und gewährleistet so höchste Bildungs- und Beratungsqualität. Zusätzlich gibt es für SpezialistInnen in zentralen Abteilungen ein breites Angebot an großteils externen Ausbildungen, die ebenfalls finanziert werden. Für alle Führungskräfte gibt es die Führungskräfteakademie, die in zwei Stufen gemeinsam mit der LIMAK angeboten wird. Auch diese Ausbildung besteht aus mehreren Modulen.

MbO

Zur Zielsteuerung und Entwicklung der MitarbeiterInnen praktiziert die Oberbank seit Jahren das System MbO – Führen mit Zielvereinbarungen, zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Oberbank und der MitarbeiterInnen. Teil dieser Gespräche ist unter anderem die Entwicklung der MitarbeiterInnen. Rechtzeitig vor Beginn der MbO-Periode ist der Seminarplan für das Folgejahr fertig, sodass eine sinnvolle Planung möglich ist. Zu Jahresbeginn wird mit allen MitarbeiterInnen das MbO-Gespräch geführt und mit dem Großteil ein Zwischencheck Mitte des Jahres gemacht.

Onboarding

Ebenfalls 2018 eingeführt wurde der Onboarding-Prozess, der neue MitarbeiterInnen rund ein Jahr lang durch die wesentlichen Einheiten der Bank führt, begleitet von den jeweiligen Führungskräften. Der Onboarding-Prozess heißt neue MitarbeiterInnen willkommen, stellt einen hohen Praxisbezug her und legt den Grundstein für ein nachhaltig positives Arbeitsverhältnis. Er vermittelt ein umfassendes Verständnis für alle kulturellen, fachlichen und organisatorischen Angelegenheiten, bietet viele Möglichkeiten zum Cross-Learning und zur bankinternen Vernetzung.

Vor allem die Expansion in Wien und Deutschland machen den Onboarding-Prozess besonders wertvoll. Oft sind die neuen MitarbeiterInnen weit entfernt von den KollegInnen aus der Zentrale oder aus anderen Filialen, weshalb ihnen Onboarding eine gute Möglichkeit bietet, tief in die Oberbank Kultur einzutauchen. 2019 haben bereits 77 neue MitarbeiterInnen von Onboarding-Programmen profitiert.

Potenzialmanagement

Ständige Weiterentwicklung wird gefordert und gefördert und ist gelebte Praxis: 85 Prozent der frei werdenden Führungspositionen können hausintern nachbesetzt werden. Auch die Weiterentwicklung zu höherqualifizierten Tätigkeiten ohne Führungsfunktion ist Bestandteil des Potenzialmanagement-Programms.

Die Potenzialidentifikation erfolgt im Rahmen der MbO-Gespräche. Über Potentials wird regelmäßig mit dem HR-Management gesprochen, und es werden Maßnahmen sowie ein erster Fahrplan zur Weiterentwicklung festgelegt. Unter anderem bietet die Oberbank für ihren Führungsnachwuchs ein einjähriges Entwicklungsprogramm (POP) an. Ab 2020 erhält jedes Potenzial einen individuellen Entwicklungsplan.

Führungskräfte aus den eigenen Reihen

Wesentlich für den Erfolg sind insbesondere die Führungskräfte. Sie sind die ersten PersonalentwicklerInnen vor Ort. Sie leben die klar definierten Werte und Leistungsstandards vor und geben damit den MitarbeiterInnen die entscheidende Orientierung. Dabei setzt die Oberbank auf Personalentwicklung aus den eigenen Reihen. Bestes Beispiel dafür ist der Vorstand, dessen drei Mitglieder ihre Karrieren schon in der Oberbank begonnen haben. Nur in den neuen Märkten Wien, Deutschland, Tschechien und Ungarn setzt die Oberbank aufgrund der regionalen Ausdehnung verstärkt auf den Zukauf von Kompetenz von außerhalb der Bank.

Damit die Führungskräfte und MitarbeiterInnen ihre Verantwortung ausüben können, werden sie seitens HR zentral unterstützt. Bei Übernahme einer Führungsrolle gibt es unter anderem das Angebot von Coaching. Ein wesentlicher Schwerpunkt ist die Oberbank Führungskräfte-Akademie, die auf Basis der Werte der Oberbank und der definierten Leistungsstandards für Führungskräfte konzipiert wurde. Die Oberbank arbeitet dabei seit zehn Jahren mit der LIMAK Austrian Business School zusammen und entwickelt die Führungsqualität in Ausbildungsserien ständig weiter.

Ausblick

Was planen wir für die kommenden drei Jahre im HR-Bereich?
Folgende Schwerpunkte wollen wir setzen:

Fairer Arbeitgeber

Flankiert wird *Chance 2030* beziehungsweise diese neue Quotenregelung durch ein Bündel an Maßnahmen beim Recruitung, beim Auszeit- und Entwicklungsmanagement und in der internen und externen Kommunikation: Analyse und Bewertung der strukturellen Daten im Unternehmen/Diversity-Statuserhebung, Inkraftsetzen einer Diversity Charter/ Diversity Policy, Ernennung eines Diversity Managers, Einrichtung von Diversity Groups/ Netzwerken, bei allen Besetzungen Aufnahme einer ausgewogenen Anzahl von möglichen Kandidaten beiden Geschlechts in die Liste der Bewerber, bei Auswahlverfahren wird bei gleicher Qualifikation dem Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts der Vortritt gegeben, aktive Einladungen ins Bewerbungsverfahren an Vertreter des unterrepräsentierten Geschlechts, Diversity Trainings für Führungskräfte, Aufnahme von Diversität in das Unternehmensleitbild, Verpflichtung zu Diversität in Geschäftsbericht und sonstiger externen Kommunikation.

In den folgenden Jahren geht es darum, diese Neuerungen, diesen Kulturwandel voran zu treiben. In Zahlen heißt das: Unser Ziel für 2022 ist eine Führungsquote von Frauen von 25 Prozent. Die interne Nachbesetzungsquote soll bis 2022 auf mindestens 80 Prozent bleiben. Eine Gruppe des internen Potenzialentwicklung-Programms wird das Thema *Diversity Policy* im Laufe des Jahres 2020 im Rahmen ihrer Projektarbeit evaluieren und erarbeiten. Folgende Inhalte werden hier bearbeitet: Status Quo Diversity, IST-Analyse unserer aktuellen Maßnahmen, Analyse des aktuellen Code-of-Conducts, konkrete Maßnahmen, Erstellung einer Diversity Charta. Ziel ist es, bis Jahresende 2021 eine Diversity Charta beziehungsweise Policy zu haben.

Work-Life-Balance

2020 ist die erneute Zertifizierung Audit berufundfamilie für weitere drei Jahre geplant. Es wird an einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit in einem ersten Schritt für Führungskräfte und Potenziale nach einer Familienphase gearbeitet. Im Sommer 2020 werden zirka 50 Kinder zwei Wochen lang bei den Oberbank Kinder-Ferienwochen Spaß haben. Ziel ist es, die Zertifizierung erneut zu erhalten. Ein weiteres Ziel ist es, die Ferienwochen jährlich anzubieten und bei Bedarf auf die anderen Geschäftsbereiche in Österreich auszuweiten.

Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin

2020 liegt der Fokus bei Aktie Gesundheit auf der Einbindung der GesundheitsbotschafterInnen und ein stärkerer Austausch mit diesen. Weiters ist für 2021 geplant, die Führungskräfte zum Thema Gesundheit besser ins Boot zu holen, da deren Einstellung wesentlich ist für den Erfolg der betrieblichen Gesundheitsförderung. Das Thema psychische Gesundheit soll 2021 wieder stärker in den Mittelpunkt gerückt werden und sich bei den Aktivitäten deutlich zeigen. Weiters wird 2020 geprüft, ob eine ISO 45001 Zertifizierung sinnvoll für die Oberbank ist.

Mitarbeiterentwicklung

Die in Österreich bestehenden Ausbildungspfade sollen, angepasst an die regionalen Gegebenheiten auch in den anderen Märkten (SK, CZ, HU, DE) ausgerollt werden. Ab 2020 wird es für bereits etablierte Führungskräfte, die auf dem Weg zu weiteren Karriereschritten sind, das Entwicklungsprogramm *POP-Advanced* geben. Es wird an einer Neuausrichtung der Führungskräfte-Akademie gearbeitet, die das Thema Gender Balance und Gesundheit im Blick hat, die Implementierung ist für 2020 fixiert. Ab 2020 erhält jedes Potenzial einen individuellen Entwicklungsplan.

Weiterhin wird an neuen Lernformen gearbeitet. Die Anzahl und Nutzung der Web Based Trainings soll weiter steigen. Um mehr Bewusstsein für das Thema Nachhaltigkeit bei den MItarbeiterInnen zu erreichen, ist ein e-Learning in Planung, dieses soll 2020 evaluiert werden und online gehen.

Allgemein

Durch die Implementierung der Nachhaltigkeitsorganisation Anfang 2020 wird dem Thema CSR im Bereich HR noch mehr Wichtigkeit zukommen. Die Zahlenbasis der betroffenen GRI soll 2020 besser aufbereitet werden, sodass im nächsten Nachhaltigkeitsbericht anhand der GRI berichtet werden kann. Als Beispiele seien hier die Karenzzahlen oder die Gender Pay Gap-Zahlen beziehungsweise die detaillierte Aufstellung der Ausbildungstage nach Alter und Geschlecht genannt.

Nur wer seinen
eigenen Weg geht,
kann von niemandem
überholt werden.

MARLON BRANDO

10

Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung

Die Oberbank bekennt sich ausdrücklich dazu, bei allen Überlegungen ökologische und soziale Aspekte zu berücksichtigen. Vor allem 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. Der schonende Umgang mit allen Ressourcen ist Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Aus diesem Grund 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.

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld *Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung* mit mittleren ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen zu diesen zentralen Themen leisten einen Beitrag zur Erreichung mehrerer Ziele der *Sustainable Developement Goals*:

- Ziel 7: *Bezahlbare und saubere Energie*
  - Target 7.2: Anteil erneuerbarer Energien steigern
- Ziel 5: *Verantwortungsvoller Konsum und Produktion*
  - Target 12.5: Abfallaufkommen verringern
- Ziel 13: *Maßnahmen zum Klimaschutz*
  - Target 13.2: Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen
  - Target 13.3: die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern

Energieeffizienzmaßnahmen

Seit 2007 setzt die Oberbank ein professionelles Energiemanagementteam ein, welches die intern gesetzten Richtlinien hinsichtlich Energieeffizienz und Nachhaltigkeit erfüllt und fortlaufend Maßnahmen evaluiert und umsetzt, um die Energieffizienz aller Gebäude der Oberbank laufend zu erhöhen.

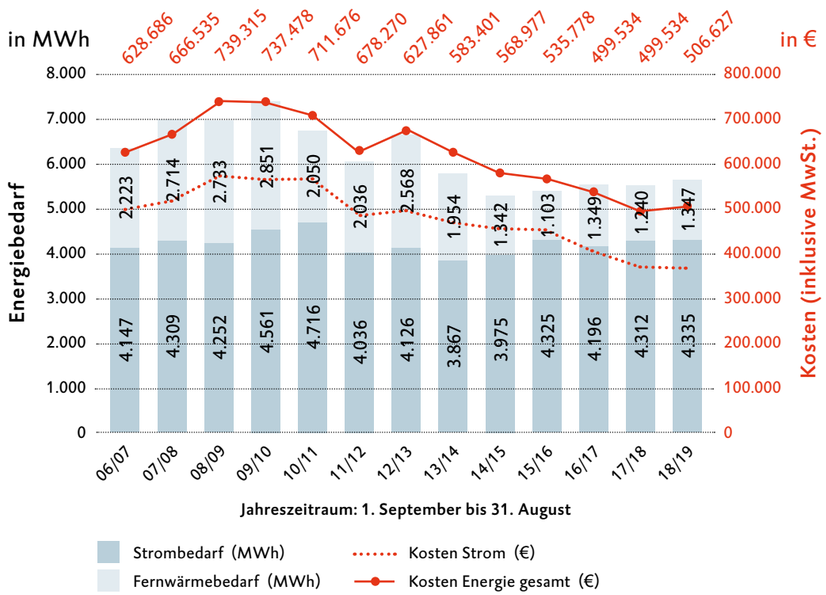
Laufende Optimierungen in der Zentrale in Linz

In der Zentrale der Oberbank an der Unteren Donaulände 24-32 und 36 in Linz wurden nicht nur die Neubauten energieeffizient realisiert, auch das Bestandgebäude wurde wesentlich optimiert, um die Energieeffizienz zu steigern. Darüber hinaus sorgt ein professionelles Energiemanagement dafür, dass sich der Energiebedarf und die CO_2-Bilanz der Gebäude laufend verbessern.

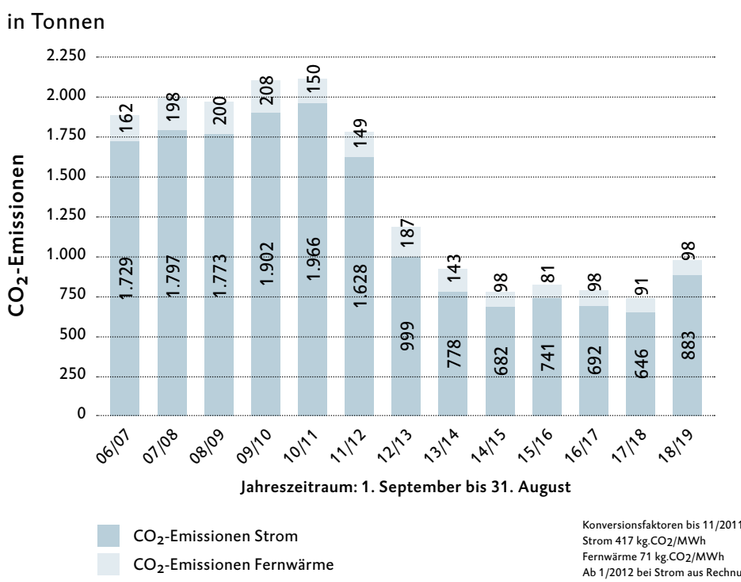
Optimierung Untere Donaulände 24-32

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.

Entwicklung Energiebedarf Untere Donaulände 24-32, Linz



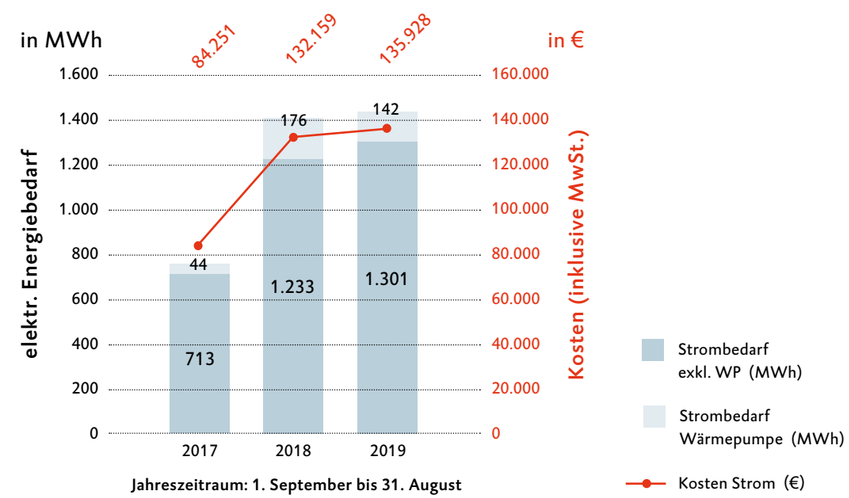
Entwicklung CO_2-Emissionen Untere Donaulände 24-32, Linz



Konversionsfaktoren bis 11/2011 laut OIB RL 6:
Strom 417 kg.CO2/MWh
Fernwärme 71 kg.CO2/MWh
Ab 1/2012 bei Strom aus Rechnungen

Neubau Untere Donaulände 36, Linz

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 kommenden Jahren die Ergebnisse zeigen und für die weiteren Optimierungen wie in den bisherigen Projekten herangezogen.



Brunnenwassernutzung Untere Donaulände 36, Linz (2019)

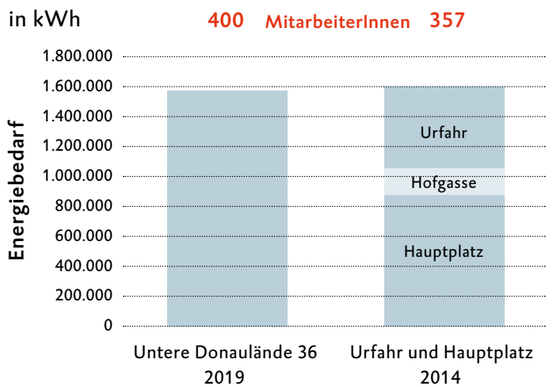
Der Neubau Untere Donaulände 36 wird über die Brunnenanlage im Bestand mit Wasser zur Kälteversorgung und als Wärmequelle für die Wärmepumpen versorgt. Dabei wird nicht nur die sehr effiziente Kombination aus Brunnenwasser und Wärmepumpe zur Konditionierung des Gebäudes genutzt, sondern auch darauf geachtet, das Brunnenwasser zuerst in der Unteren Donaulände 24-32 zu verwenden. Anschließend wird die Untere Donaulände 36 mit dem sogenannten Verwurfwasser versorgt. Dies ist möglich, da die Untere Donaulände 36 mit höheren Kühltemperaturen im Sommer versorgt werden kann. Im Winter wird zusätzllich die Serverabwärme aus dem Rechenzentrum indirekt zum Heizen genutzt.

Vergleich Umsiedelung von Standorten Urfahr und Hauptplatz

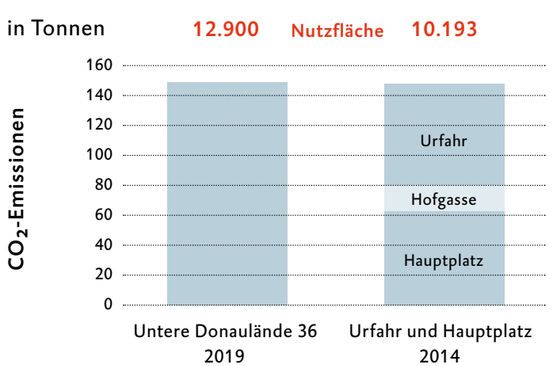
Die Linzer Standorte Urfahr, Hauptplatz und Hofgasse wurden 2017 aufgelassen. Alle MitarbeiterInnen wurden in den Neubau Untere Donaulände 36 umgesiedelt, der noch weiteren MitarbeiterInnen Arbeitsplätze bietet. Diese Maßnahme wurde durchgeführt, um eine große Anzahl an MitarbeiterInnen in einem sehr effizienten Neubau mit hohem Komfort unterzubringen.

Der Neubau an der Unteren Donaulände 36 umfasst 43 Arbeitsplätze mehr als die aufgelassenen Standorte Urfahr, Hofgasse und Hauptplatz – bei gleichzeitig 3 Prozent niedrigerem Energiebedarf. Die CO_2-Emissionen für die Wärmebereitstellung sind im Neubau um 1 Prozent höher als an den drei aufgelassenen Standorten. Die Nutzfläche ist allerdings im Neubau um 27 Prozent größer. Mit dem Umstieg auf 100 Prozent Wasserkraft im Jahr 2020 wird das Objekt Untere Donaulände 36 CO_2-neutral betrieben.

Energiebedarf und MitarbeiterInnen



CO_2-Emissionen für Wärme



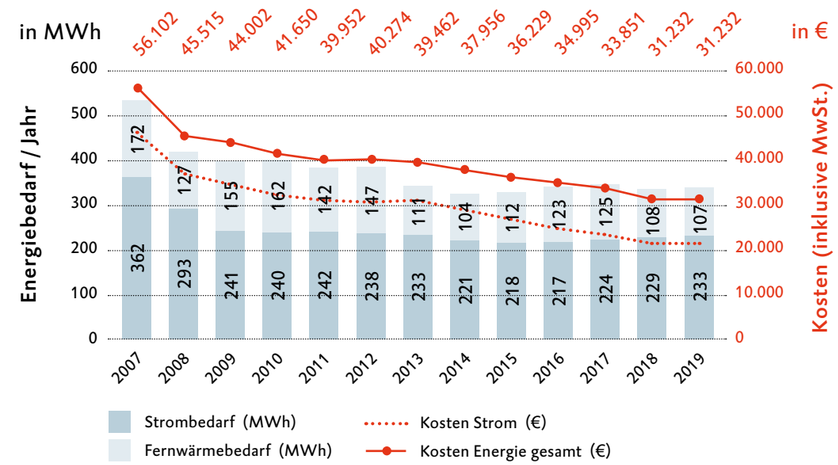
Optimierungen in den Filialen

Die Oberbank erneuert und modernisiert auch laufend ihre eigenen Gebäude und Filialen an anderen Standorten laufend. Bei allen gesetzten Maßnahmen steht die Verbesserung der Energie- und CO_2-Bilanz im Vordergrund.

Standort Landstraße Linz

In der Filiale Landstraße erfolgte 2007 ein großer Umbau. Bereits bei Projektstart war ein Energieexperte in das Planungsteam integriert. Dadurch konnte der Energiebedarf wesentlich gesenkt und auf niedrigem Niveau gehalten werden.

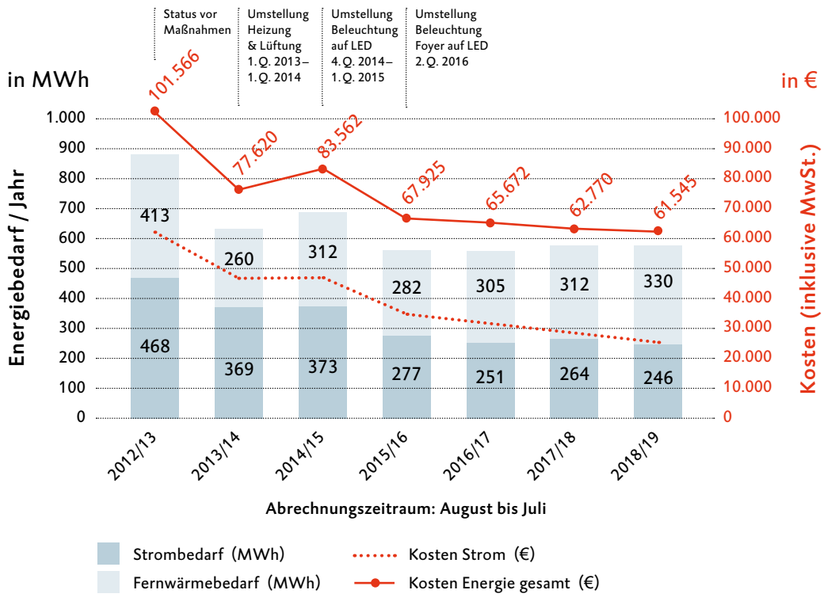
Strom- und Wärmebedarf Filiale Landstraße, Linz



Standort Alpenstraße

Die Filiale Alpenstraße in Salzburg wurde in den Jahren 2014 bis 2016 modernisiert. Die dabei gesetzten Effizienzmaßnahmen führten zu wesentlichen Energieeinsparungen. Der Energieverbrauch konnte seitdem auf niedrigem Niveau gehalten werden.

Strom- und Wärmebedarf Filiale Alpenstraße, Salzburg



Übersicht der Einsparungen an allen Standorten	Energieträger	Einsparung in kWh/a
Donauforum Neubau	Strom	82.000
Donauforum Neubau	Fernwärme	228.000
UDL 28 – Wärmepumpe	Fernwärme	1.000.000
UDL 28 – Server	Strom	250.000
Alpenstraße – Heizung und Lüftung	Strom	76.000
Alpenstraße – Heizung und Lüftung	Fernwärme	130.000
Alpenstraße – LED-Beleuchtung	Strom	100.000
Landstraße – Umbau	Strom	140.000
Landstraße – Umbau	Fernwärme	59.000
Filialen – Server	Strom	155.700

Filialen – Leuchtständer	Strom	147.659
Gesamt Strom	Strom	951.000
Gesamt Fernwärme	Fernwärme	1.857.000
Beleuchtung Ausbildung und Speisesaal Untere Donaulände 24-32	Strom	16.000
Sauerstoffreduktion – Server	Strom	73.000
Elektrofahrzeuge	Treibstoff (Benzin/Diesel)	17.000
Optimierung Kühlung Systemraum	Strom	48.000

Klimafreundliche Dienstreisen und Fuhrpark

Dienstreisen: Videokonferenzen reduzieren Emission

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

Jahr	Anzahl Videokonferenzen	Einsparung Kilometer	Steigerung zum Vorjahr in %	Einsparung CO_2/t
2012	437	218.500	0,0	437
2013	439	219.500	0,46	26,00
2014	429	214.500	-2,28	25,41
2015	636	318.000	48,25	37,67
2016	888	444.000	39,62	52,60
2017	1.005	502.500	13,18	59,53
2018	1.374	687.000	36,72	81,38
2019	1.651	825.500	20,16	97,79

Annahme: Einsparung Kilometer pro Videokonferenz = 500

Fuhrpark-Policy senkt CO_2-Emissionswert

Die Anzahl der Firmenfahrzeuge und der gefahrenen Kilometer wächst durch die Expansion der Oberbank kontinuierlich. Durch die Anpassung der Fuhrpark-Policy wurden die maximale Motorleistung und Konzentrierung der Modelle reglementiert. Dadurch konnte der durchschnittliche Emissionswert im gesamten Oberbank Fuhrpark in den vergangenen Jahren bedeutend reduziert werden.

Jahr	CO_2-Ausstoß (g/km)	PKW (km/a)	Reduzierung z. Vorjahr in %	Reduzierung z. Vorjahr in %	Einsparung CO_2/t
2013	141,36	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
2014	136,10	k. A.	3,72	5,26	k. A.
2015	127,73	k. A.	6,15	8,37	k. A.
2016	122,13	6.600.862	4,38	5,60	36,96
2017	120,52	6.567.635	1,32	1,61	10,57
2018	118,48	7.072.439	1,69	2,04	14,43
2019	118,46	7.233.116	0,02	0,02	0,14

Fahrtkostenzuschuss bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel

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

Optimierung interner Abläufe

Die Oberbank setzt zahlreiche Maßnahmen, um interne Abläufe zu optimieren und gleichzeitig die Umweltbilanz im Geschäftsalltag zu verbessern. Im Fokus stehen dabei die Reduktion des Papierverbrauchs und die Verringerung des CO_2-Ausstoßes. Dies bedeutet im Jahresvergleich eine Reduktion der Anzahl der versandten Briefe um 512.947 bei gleichzeitiger Reduktion des CO_2-Ausstoßes um 7.694.205 Gramm.

Reduktion der Anzahl versandter Briefe	2018	2019
Anzahl versandter Briefe	3.776.259	3.263.312
Gramm CO_2-Ausstoß	56.643.885	48.949.680

Online-Dienste: Nutzung der eBox

Alle Oberbank-KundInnen, die das Online-Kundenportal der Oberbank oder die Oberbank App nutzen, haben die Möglichkeit, im Kundenportal via eBox ihre Dokumente papierlos zu verwalten. Derzeit verwenden rund 102.000 KundInnen entweder das Oberbank Kundenportal oder die Oberbank App. 85 Prozent dieser NutzerInnen werden alle Dokumente bereits über die elektronische eBox zugestellt. Ziele für das Jahr 2020 sind, den Datenbestand genau zu durchleuchten sowie die Nutzerzahlen des Oberbank Kundenportals und der App sowie des Nutzungsgrads der elektronischen Dokumentenverwaltung eBox um jeweils 15 Prozent zu erhöhen.

Elektronische Unterschrift

In der Oberbank gibt es seit 2014 die Möglichkeit, elektronische Unterschriften über Signature Pads zu erfassen. Derzeit ist das Signature Pad bereits in allen Geschäftsbereichen in Österreich, Deutschland und Tschechien im Einsatz. Durch den Einsatz dieser Unterschriftenpads ist es möglich, den tatsächlichen Papierverbrauch vor allem im Geschäftsalltag in den Filialen wesentlich zu reduzieren. Darüber hinaus werden alle Formulare und Belege, die mittels Signature Pad unterschrieben werden, auch direkt archiviert und müssen somit nicht mehr zur elektronischen Ablage in Papierform an das zentrale Archiv übermittelt und dort eingescannt werden.

2019 sind bei mehr als 700.000 Kassatransaktionen und mehr als 90.000 Formularen elektronische Unterschriften erfasst worden. Dank der Nutzung der elektronischen Unterschrift konnte die Anzahl der ausgedruckten Formular-Seiten von 8.757.551 Seiten (2018) auf 7.548.036 Seiten (2019) reduziert werden. Das entspricht einer Einsparung von mehr als 1,2 Millionen Seiten Papier.

Durch eine weitere Steigerung der Nutzungsrate der Signature Pads sollen in den kommenden Jahren noch größere Mengen Papier eingespart werden. Um eine möglichst hohe Anzahl an verschiedenen Formularen zur Verfügung stellen zu können, werden alle Formulare regelmäßig auf ihre Signature Pad-Tauglichkeit geprüft. Bei diesem Prozess werden alle Formulare, die mehr als 500 Mal im Jahr aufgerufen werden, dahingehend geprüft, ob eine technische Umstellung auf die Signature Pad-Unterschrift möglich ist. Wenn die elektronische Unterschrift technisch möglich und auch juristisch unbedenklich ist, wird das jeweilige Formular umgestellt.

2019 wurden 26 Formulare umgestellt, wobei die meisten Formulare auf den tschechischen Geschäftsbereich der Oberbank fallen, in dem das Signature Pad 2019 eingeführt wurde. 2019 waren insgesamt 68 Formulare elektronisch unterschreibbar.

2020 findet der Rollout des Signature Pads auch in den verbleibenden Geschäftsbereichen Ungarn und Slowakei statt. Zusätzlich wird geprüft, ob es möglich ist, elektronische Unterschriften auch auf anderen Touchpad-fähigen Hardwaregeräten einzuholen. Darüber hinaus wird die Nutzungsrate des Signature Pads laufend überprüft und Maßnahmen gesetzt, um diese über die nächsten Jahre zu steigern.

Reduktion von Kurierfahrten

Die Oberbank hat 2019 beschlossen, die Kurierfahrten zwischen der Zentrale in Linz und allen Filialen in Deutschland im Jahr 2020 von bisher meist fünf Kurierfahrten pro Woche auf zwei Kurierfahrten pro Woche zu reduzieren. Diese Maßnahme wird bis März 2020 für alle deutschen Filialen mit Ausnahme von Passau, München und Nürnberg umgesetzt. Nach Passau, München und Nürnberg finden aus organisatorischen Gründen auch weiterhin fünf Kurierfahrten pro Woche statt. Die Reduktion der Anzahl der Kurierfahrten wird sich positiv auf die CO_2-Bilanz der Oberbank auswirken. Gemäß interner Prognose wird mit einem Einsparungspotenzial von bis zu 457.906.176,00 Gramm CO_2 für das Jahr 2020 gerechnet (im Vergleich zum Jahr 2019). Die Veränderung des CO_2-Ausstoßes pro Filiale im Detail:

Veränderung des CO_2-Ausstoßes	Distanz zur Zentrale in Linz (in km)	IST/CO_2g per 31.12.2019 (für das Gesamtjahr)	SOLL/CO_2g per 31.12.2019 (für das Gesamtjahr)	Anzahl der Kurierfahrten pro Woche (ab März 2020)
Passau	78,9	7.574.400	7.574.400	5
Eggenfelden	157	15.072.000	6.390.528	2
Mühldorf a. I.	163	15.648.000	6.634.752	2
Straubing	200	19.200.000	8.140.800	2
Landshut	214	20.544.000	8.710.656	2
Rosenheim	215	20.640.000	8.751.360	2
Regensburg	233	22.368.000	9.484.032	2
München	240	23.040.000	23.040.000	5

Ottobrunn	243	23.328.000	9.891.072	2
Freising	244	23.424.000	9.931.776	2
Unterschleißheim	252	24.192.000	10.257.408	2
Germering	266	25.536.000	10.827.264	2
Wolfratshausen	271	26.016.000	11.030.784	2
Neumarkt i. d. OPf.	300	28.800.000	12.211.200	2
Ingolstadt	302	28.992.000	12.292.608	2
Weiden	319	30.624.000	12.984.576	2
Nürnberg	339	32.544.000	32.544.000	5
Hanau	340	32.640.000	13.839.360	2
Augsburg	356	34.176.000	14.490.624	2
Ulm	380	36.480.000	15.467.520	2
Bamberg	390	37.440.000	15.874.560	2
Bayreuth	393	37.728.000	15.996.672	2
Würzburg	437	41.952.000	17.787.648	2
Reutlingen	445	18.455.040	18.455.040	2
Schweinfurt	446	42.816.000	18.153.984	2
Aalen	450	18.662.400	18.662.400	2
Esslingen	453	18.786.816	18.786.816	2
Heilbronn	484	20.072.448	20.072.448	2
Chemnitz	506	20.984.832	20.984.832	2
Aschaffenburg	516	49.536.000	21.003.264	2
Jena	519	49.824.000	21.125.376	2
Mannheim	557	23.099.904	23.099.904	2
Erfurt	559	53.664.000	22.753.536	2
Darmstadt	566	54.336.000	23.038.464	2
Leipzig	579	24.012.288	24.012.288	2
Halle	586	24.302.592	24.302.592	2

Ob die Reduktion von Kurierfahrten auch für die anderen Geschäftsbereiche der Oberbank in Österreich, Tschechien, Ungarn und der Slowakei sinnvoll ist und wie eine mögliche Reduktion am besten umzusetzen wäre, wird im Laufe des Jahres 2020 evaluiert.

Umweltbezogene Kennzahlen

Oberbank Konzern	2019	2018		2017	2016	
Gesamtverbrauch Papier						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 Büchern ist ebenfalls ausgenommen.
Gesamtverbrauch Papier (in kg/a)	110.401	115.682		117.923	122.188	
Gesamtverbrauch Papier (in Blatt/a)	22.080.250	23.136.475		23.584.600	24.437.600	1 Blatt sind 5 Gramm.
Papierarten						Die Erhebung wird getrennt nach Recyclingpapier und TCF-Papier und ECF-Papier durchgeführt.
ECF oder chlorgebleichtes Papier (in %)	92	92		92	92	
Recycling-Papier und TCF/ECF/chlorfrei gebleichtes Papier (z. B. Nautilus)	8	8		8	8	
Wasserverbrauch						In der Kennzahl Wasserverbrauch pro Tag in Liter wird sowohl der Verbrauch an Frischwasser als auch an Oberflächenwasser einbezogen. Der Einsatz von Regenwasser kann als „Bonus“ herausgenommen und gesondert ausgewiesen werden. (Als Tage werden 250 Tage pro Jahr angenommen.)
Wasserverbrauch (in l/Tag)	85.344	83.276		81.442	77.739	
Kommt eine Grauwasser-, Schwarzwasser- oder Regenwassernutzung zum Einsatz? (Ja/Nein)	Nein	Nein		Nein	Nein	
Gibt es bestimmte große Verbraucher? (z. B. Betriebsküche, Garten etc.)	Betriebsküche	Betriebsküche		Betriebsküche	Betriebsküche	
Abfallaufkommen						Die KZ wird aus den gesamt anfallenden Abfallmengen in Kilogramm der Fraktionen Altstoffe, gefährlicher Abfall (bzw. Spezialabfall) sowie Restmüll ermittelt.
Abfallaufkommen	528.515	552.107		539.951	533.535	
Restmüll (in kg/a)	260.707	254.390		248.788	243.414	
Altpapier (in kg/a)	249.037	260.192		254.463	253.297	
Kommt Computer-Leasing zum Einsatz? (Ja/Nein)	Nein	Nein		Nein	Nein	
Abfallarten						Die Abfallarten in Prozent werden auf Basis des Gesamtabfallaufkommens in kg ohne Bauschutt ermittelt.
Altpapier und Kartonagen als Wertstoff (in %)	43,32	47,00		47,00	47,00	
Sonstige Altstoffe (in %)	7,32	7,00		7,00	7,00	
Restmüll (in %)	49,33	46,00		46,00	46,00	
Gefährlicher Abfall bzw. Spezialabfall (in %)	0,03	0,00		0,00	0,00	
Elektronikschrott (in %)	0,00	0,00		0,00	0,00	
Geschäftsverkehr						In dieser Kennzahl werden alle von den ArbeitgeberInnen veranlassten Dienstreisen einbezogen. Der PendlerInnenverkehr zur Arbeitsstelle sowie Reisen von KundInnen und ZulieferInnen sind nicht miteinzubeziehen. Für ein Jahr werden 250 Arbeitstage angenommen.
PKW (in km/a)	7.233.116	7.072.439		6.567.635	6.600.862	
Gesamtverbrauch Wärme						Die Zahlen beinhalten alle Filialen inklusive Zentrale.
Gesamtverbrauch Wärme (in kWh)	11.365.311	11.374.807		11.885.125	11.326.232	
Gesamtverbrauch Strom						Die Zahlen beinhalten alle Filialen inklusive Zentrale.
Gesamtverbrauch Strom (in kWh)	13.003.519	12.930.610		12.115.629	13.106.562	Die Serverleistung BTV – BKS wurden mit 50 Prozent gerechnet und in Abzug gebracht. 50 Prozent bei 3 Banken IT erfragt.
Gesamtverbrauch Strom (in kWh) Serverraum (ohne BTV-BKS)	12.646.609					*Alle Verbrauchsmengen sind inklusive Mitarbeiter der 3 Banken IT auf dem Standort Linz*

Nachhaltige Beschaffung

Bei der Lieferantenwahl nimmt die Oberbank bestmöglich auf ökologische Auswirkungen Rücksicht (z. B. Einkauf von Recyclingmaterial bei Papier und Papierhandtüchern; wenn möglich Auftragsvergabe an regionale AnbieterInnen etc.). Zusätzlich zum allgemeinen Verhaltenskodex für MitarbeiterInnen gibt es in der Oberbank auch einen Verhaltenskodex für LieferantInnen und GeschäftspartnerInnen, der die im Code of Conduct genannten Regeln und Maßnahmen auf die Zusammenarbeit mit externen PartnerInnen ausweitet. Alle Lieferanten der Oberbank AG müssen diese Grundsätze erfüllen, die unter anderem das Einhalten der Gesetze, die Achtung der Menschenrechte, diverse Umweltvorschriften und das Verbot von Korruption und Bestechung umfassen.

2019 haben wir damit begonnen, diesen Verhaltenskodex unseren bestehenden und neuen LieferantInnen systematisch zur Unterschrift vorzulegen, um damit seine Einhaltung zu garantieren. Die Rücklaufquote bei allen 2019 kontaktierten LieferantInnen lag bei 100 Prozent.

Auch für 2020 werden laufend weitere sowohl bestehende als auch neue LieferantInnen/GeschäftspartnerInnen aus den verschiedenen Branchen zur Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten kontaktiert.

Ausblick

1. Umstieg auf 100 Prozent Wasserkraft für 2020: Ab 2020 erfolgt der Strombezug aus 100 Prozent erneuerbaren Quellen. Der Stromverbrauch in der gesamten Oberbank ist somit CO_2-neutral.
2. Umstellung von Print-Abos auf digitale Abos: Mit dem Beginn des Jahres 2020 erfolgt eine Umstellung von Print-Abos auf digitale Abos. Bei den Tageszeitungen werden 95 Prozent und bei Fachzeitungen/Magazinen 50 Prozent auf Online-Abos umgestellt. Durch die Umstellung können 4,0 Tonnen CO_2 pro Jahr eingespart werden. Im Ausblick auf die kommenden Jahre sollen, sofern angeboten, nur noch Online-Abos eingesetzt werden.
3. Oberbank Zentrale Linz: Das Ziel für das Jahr 2020 ist es, im Neubau der Oberbank Zentrale Untere Donaulände 36 in Linz die optimalen Betriebsparameter hinsichtlich Energieeffizienz und Komfort durch Feinjustierung der Regelung festzulegen. Eine Überprüfung wird durch das installierte Energie-Monitoring und Detailanalysen der wichtigsten Systeme (Heizung, Kühlung, Lüftung, …) erfolgen. Diese Maßnahme stellt eine langfristige Sicherung der durch die Planung definierten Energieeffizienz und Nachhaltigkeitsmaßnahmen dar.
4. Nutzungsgrad von Oberbank Kundenportal, App und eBox erhöhen: Ziel für das Jahr 2020 ist, die Nutzerzahlen des Oberbank Kundenportals und der App sowie des aktuellen Nutzungsgrads der elektronischen Dokumentenverwaltung – eBox um jeweils 15 Prozent zu erhöhen.
5. Im Laufe des Jahres 2020 wird evaluiert, ob die Reduktion der Anzahl der wöchentlichen Kurierfahrten von der Zentrale zu den Filialen (wie in Deutschland bis März 2020 erfolgt) auch in anderen Geschäftsbereichen sinnvoll wäre. Etwaige Maßnahmen zur Umsetzung werden nach der Analyse definiert.
6. Weitere Forcierung der Unterzeichnung des Lieferantenkodex: Auch für 2020 werden wir laufend weitere bestehende und neue LieferantInnen/GeschäftspartnerInnen aus den verschiedenen Branchen kontaktieren, um mit ihrer Unterschrift die Einhaltung des Verhaltenskodex für LieferantInnen der Oberbank zu garantieren.
7. Schließlich wird die Einführung eines zertifizierten Umweltmanagement-Systems nach ISO 14001 evaluiert.

Der Weg
ist das Ziel.

KONFUZIUS

11

Soziales Engagement und Corporate Citizenship

Die Oberbank kann wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn sie auch ihre soziale Verantwortung wahrnimmt. Die Oberbank hat daher entsprechende Maßnahmen gesetzt, um eine positive Entwicklung in der Gesellschaft voranzutreiben und damit auch die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells weiter abzusichern.

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld *Soziales Engagement & Corporate Citizenship* mit mittleren ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen zu diesem Thema leisten einen Beitrag zur Erreichung eines Zieles der *Sustainable Developement Goals*:

- Ziel 4: *Hochwertige Bildung*
  - Target 4.4: bis 2030 die Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen deutlich erhöhen, die über die entsprechenden Qualifikationen einschließlich fachlicher und beruflicher Qualifikationen für eine Beschäftigung, eine menschenwürdige Arbeit und Unternehmertum verfügen.
  - Target 4.7: bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung

Financial Literacy und Kennzahlen

Als Finanzdienstleister ist es der Oberbank ein besonderes Anliegen, einen Beitrag zur Erhöhung der Finanzbildung in der Gesellschaft zu leisten. Eine nachhaltige Bewusstseinsbildung kann nur dann erfolgreich sein, wenn bereits Aufklärung in jungen Jahren erfolgt. Die Oberbank nutzt hierbei jede Möglichkeit, mittels Vorträgen und Workshops auf Universitäten und in Schulen, die Finanzkompetenzen zu stärken und die nachhaltigen Anlagemöglichkeiten aufzuzeigen. Auch bei Abschlussarbeiten und Universitätsprojekten im Nachhaltigkeitsbereich besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Johannes Kepler Universität Linz. Die Oberbank fungierte in der Vergangenheit bereits als Sparringspartner: Im vergangenen Jahr wurde eine Masterarbeit *Nachhaltiges Investieren in Österreich unter Berücksichtigung des Private Banking Sektors* fachlich und finanziell unterstützt.

2019 wurde eine neue Kooperation mit Univ.-Prof.in Dr.in Eva Wagner von der Johannes Kepler Universität Linz etabliert. Im Masterstudium *Finance & Accounting* fand im November 2019 der erste Gastvortrag der Oberbank statt. Inhaltlich wurden auch die Themenschwerpunkte *Nachhaltiges Produktportfolio* und *Nachhaltiges Investment* abgedeckt. Zudem diskutierten die Studierenden interaktiv die Themen von Performance und Kosten nachhaltiger Investitionen aus wissenschaftlicher Perspektive.

Des Weiteren wird die Stärkung der Finanzkompetenzen (Financial Literacy) der breiten Gesellschaft forciert. Ein monatlich erscheinender Marktkommentar soll KundInnen bei der Einschätzung der Marktlage assistieren. Durch regelmäßige Vorträge in unserem Veranstaltungszentrum, den Filialen sowie bei externen Veranstaltungen wird dies ebenso umgesetzt.

Sponsoring

Als erfolgreiches Finanzunternehmen ist sich die Oberbank ihrer sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und übt diese unter anderem in Form von gezielten Sponsorings aus. Für die Vergabe wird ein intern definiertes Wording angewendet.
Im Geschäftsjahr 2019 wurden in der Linzer Zentrale unter diesem Aspekt 424 Zusagen auf Sponsoring-Anfragen erteilt und die Projekte mit insgesamt 1.067.400 Euro unterstützt. Eine genauere Betrachtung erlaubt die Gliederung der Sponsoringaktivitäten in sieben relevante Subgruppen. Folgend eine Übersicht der Subgruppen zum Stichtag 31.12.2019:

Sponsoringbeträge 2019	in Euro
Gesamt	1.130.300
Sport	575.000
Kultur	124.300
Soziale & freiwillige Institutionen	21.400
Charity & Serviceclubs	86.400
Wirtschaft	175.000
Öffentliche Einrichtungen	40.000
Sonstige Sponsorings	45.300
Gesamt	1.067.400
Mitgliedsbeiträge	62.900

Ein langfristiges Commitment gegenüber den SponsoringpartnerInnen ist der Oberbank ein besonderes Anliegen. So werden diverse Projekte und Institutionen wie *Lust aufs Wandern* (gemeinsam mit dem ORF OÖ), *Ein Funken Wärme* (Caritas), die Leonidas Sportgala Salzburg, der Oberbank Linz Donau Marathon, der Businesslauf Linz, Licht ins Dunkel, der ULC Linz, die Festwochen Salzkammergut, die St. Florianer Sängerknaben oder die KTU Linz seit Jahren von der Oberbank unterstützt.

Sponsoring sollte kein Selbstzweck sein. Als komplexes Instrument erfordert der Einsatz eine gezielte Auswahl der SponsoringpartnerInnen sowie ein strategisches Vorgehen. Oberstes Ziel der Oberbank ist, über Sponsoring einen Beitrag zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Stabilität zu leisten. Darüber hinaus soll der Erfolg der Bank mit der Gesellschaft geteilt werden und schlussendlich wieder auf das Wohl der Bank einzahlen. Sponsoring- und Spendenausgaben sämtlicher Geschäftsbereiche der Oberbank in allen Märkten werden grundsätzlich nach demselben Vergabeprinzip verteilt und belaufen sich zum Stichtag 31.12.2019 auf einen Gesamtwert von rund 190.000 Euro.

Alle Sponsoring- und Spendenaktivitäten der Oberbank beruhen auf folgenden strategischen Leitsätzen:

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

Sportsponsoring

Engagement im sportlichen Bereich ist der Oberbank besonders wichtig. Sportsponsoring ist einer der zwei Kernbereiche ihrer Sponsoringaktivitäten. Die Oberbank fördert nicht nur die Tätigkeiten von sportbezogenen Organisationen und Vereinen (unter anderem ULC Linz, Ruderclub Wels, SV Ottensheim oder Skiclub Dachstein), sondern tritt auch als gestaltende Partnerin auf, die aktiv zur sportlichen Betätigung motiviert. Am deutlichsten ist dies beim größten Sponsoring in der Subgruppe Sport sichtbar: dem *Oberbank Linz Donau Marathon*. Im April 2019 konnten dank intensiver Kommunikation und einer guten Zusammenarbeit zwischen den Sponsoren und Organisatoren rund 20.000 Personen zur sportlichen Betätigung motiviert werden. Besonders erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die Initiative *Frau läuft!*, die 2018 gemeinsam mit dem Oberösterreichischen Frauenreferat für den Oberbank Linz Donau Marathon ins Leben gerufen wurde.

Ziel ist es, mehr Frauen für die Teilnahme an Laufevents zu begeistern und das Bewusstsein für Sport als gesundheitliche und präventive Maßnahme gegenüber diversen Krankheiten zu schärfen. Die Bilanz aus dem Jahr 2019 ist äußerst erfolgreich: 1.053 Frauen liefen den Halbmarathon in Linz. 173 Frauen beendeten den Marathon erfolgreich (17 Prozent Frauenanteil unter den Finishern) – der Höchstwert in der Geschichte des Linz-Marathons.

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

Ziel aller Sportsponsoringaktivitäten ist die Motivation zu Sport und Bewegung in der Gesellschaft. Dies geschieht über die direkte Beteiligung und Demonstration sportlicher Leistungen und die Förderung von Verbänden, die sich der sportlichen Betätigung verschrieben haben. Das Monitoring erfolgt mittels Prüfung der Teilnehmerzahlen, Medienbeobachtungen und Feedbackgesprächen mit den SponsoringpartnerInnen.

Seit 1970 Sponsor des ULC

Neben großen Sportevents unterstützt die Oberbank auch Vereine, die sich durch ihre engagierte Vorgehensweise auszeichnen. Ein solcher Verein ist der ULC, der Linzer *Union Leichtathletik Club*, ein Verein, der seit 1953 jugendliche und erwachsene LeichtathletInnen fördert und trainiert. Derzeit werden regelmäßig rund 250 Mitglieder trainiert, darunter 160 zwischen vier und 20 Jahren. Der Schwerpunkt liegt damit eindeutig auf der Jugendarbeit. Etwa 80 AthletInnen nehmen aktiv an österreichischen Meisterschaften teil.

Der erfolgreiche Verein gewann bereits 32 Mal den österreichischen Vereinscup, veranstaltete mehr als 50 Mal den *Mohnstrudellauf* (ein Laufwettbewerb für Kinder und Jugendliche zwischen fünf und 17 Jahren), der ebenfalls von der Oberbank unterstützt wird und hat zahlreiche Olympia-, WM- und EM-Teilnehmer sowie StaatsmeisterInnen und LandesmeisterInnen hervorgebracht. Die Oberbank sponsert den ULC seit 1971 mit jährlichen Beiträgen. Die finanziellen Zuwendungen werden für den laufenden Sportbetrieb verwendet: für die Teilnahme an Meisterschaften, für Sportbekleidung, Trainingslager, Geräteankäufe etc. Zusätzlich stellt die Oberbank für die jährliche Weihnachtsfeier des Vereins das Oberbank Donauforum inklusive hauseigenem Catering zur Verfügung.

Kultursponsoring

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

2019 wurden von der Zentrale Linz insgesamt 23 Projekte wie unter anderem die Salzkammergut Festwochen Gmunden, die Florianer Sängerknaben, die Herbsttage Blindenmarkt sowie die Musikschule der Stadt Linz und die Pfarre Linz-Pöstlingberg unterstützt. Wichtig ist, dass vor allem Aktivitäten unterstützt werden, die für einen Großteil der Gesellschaft zugänglich sind und sich nicht auf bestimmte Gruppen mit hoher finanzieller Kraft beschränken. Als übergeordnetes Ziel gilt die Förderung des Bewusstseins für Kultur, über die finanzielle Absicherung kultureller Einrichtungen und Veranstaltungen und die aktive Gestaltung kultureller Veranstaltungen. Das Monitoring erfolgt mittels Gesprächen mit den Zuständigen sowie Relevanzanalysen.

Langjährige Partnerschaft mit der Musikschule Linz

Die Musikschule Linz und die Oberbank pflegen seit vielen Jahren eine befruchtende Zusammenarbeit. Was 2002 mit einem ersten größeren Sponsoringbetrag begann, hat sich zu einer regelmäßigen Unterstützung entwickelt, die sowohl die Musikschule als auch das Oberbank Donauforum belebt. Die Oberbank leistet nicht nur jährlich finanzielle Beiträge, sondern auch Sachsponsoring, indem sie das Donauforum für hochkarätige Veranstaltungen zur Verfügung stellt. Zur guten Tradition ist es außerdem geworden, dass Ensembles der Musikschule Linz Veranstaltungen und Empfänge der Oberbank musikalisch umrahmen. So steuerte beim Linz Marathon 2019 die Pegasus-Bigband der Musikschule Linz auf der Oberbank Bühne wieder den kraftvollen und Energie spendenden Sound bei.

Die Musikschule Linz zählt pro Jahr rund 4.500 MusikschülerInnen, großteils zwischen sechs und 19 Jahren alt, die sie mit erstklassigen LehrerInnen betreut und ausbildet. Diesen SchülerInnen besondere Veranstaltungsformate zur Präsentation ihres Könnens anbieten zu können, macht die Ausbildung an der Linzer Musikschule noch interessanter. Zu solchen Formaten, die im Oberbank Donauforum stattfinden, gehören etwa:

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

Soziale und freiwillige Institutionen

Eine Gesellschaft funktioniert nur, wenn die Menschen in ihr zusammenhalten und einander unterstützen. Dass das Streben nach Zusammenhalt in Österreich gegeben ist, zeigt der Bericht zur Lage und zu den Perspektiven des freiwilligen Engagements in Österreich. Laut diesem sind 46 Prozent der Österreicher ab 15 Jahren in sozialen oder freiwilligen Instituten in irgendeiner Weise für das Wohl von Mensch und Tier tätig. Als Dienstleisterin im Finanzbereich ist der Oberbank bewusst, wie kostenintensiv ein solcher Einsatz sein kann. Aus diesem Grund übernahm die Oberbank in Linz im Jahr 2019 für 56 Institutionen insgesamt Kosten von rund 21.400 Euro. Unterstützte Institutionen sind unter anderem Caritas, Volkshilfe, Rotes Kreuz, Freiwillige Feuerwehren, Polizei, OÖ Familienbund, Bergrettung, Hilfswerk, Kinderkrebshilfe, Lebenshilfe Österreich, Special Olympics Österreich, Verein Integratio, Engel auf Pfoten sowie diverse Tierschutzvereine. Seit dem Einzug der Bienen auf dem Dach der Oberbank Zentrale unterstützt die Oberbank zudem den OÖ Imkerfonds. Ziel ist die Förderung von Institutionen, die den Fokus auf die Unterstützung sozial oder wirtschaftlich benachteiligter Personen legen sowie von Tierschutzorganisationen.

Charity und Serviceclubs

Ähnlich den sozialen und freiwilligen Institutionen leisten auch Serviceclubs und Charity-Aktionen einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung sozial und wirtschaftlich benachteiligter Personengruppen. Insgesamt 86.000 Euro wurden 2019 unter anderem für Licht ins Dunkel, die Christkindl Weihnachtsaktionen der Kronen Zeitung beziehungsweise Caritas sowie als Oberbank Weihnachtsspende an den Verein *Emotion Erlebnishof für krebskranke Kinder Kumplgut* aufgewendet.

Wirtschaft

Dass eine signifikante Korrelation zwischen der wirtschaftlichen Stabilität eines Landes und einer gesunden Gesellschaft vorliegt, ist keine neue Erkenntnis und zeichnet sich unter anderem im OECD Better Life Index ab. Es ist daher ein Anliegen, Österreich und besonders Linz als erfolgreichen Wirtschaftsstandort zu fördern und so zum Erfolg der Region beizutragen. Dafür braucht es ein funktionierendes Zusammenspiel zwischen Politik,

wirtschaftlichen Vereinigungen, Interessensvertretungen und Unternehmen. Als regionaler Finanzdienstleister fördert die Oberbank gezielt wirtschaftliche Projekte, die zu einem offenen Dialog beitragen und eine starke Ausrichtung auf die Zukunft aufweisen. Solche Projekte sind beispielsweise der Innovationstag der WKO, die Exporttage Linz und Wien oder das Industrie- und Zukunftsforum gemeinsam mit der Tageszeitung *Salzburger Nachrichten* und der Industriellenvereinigung Salzburg.

Als übergeordnete Zielsetzung wird verfolgt, Österreich beziehungsweise Linz als attraktiven Wirtschaftsstandort im In- und Ausland zu positionieren sowie Innovationen zu fördern. Das Monitoring erfolgt über Gespräche mit Interessensvertretungen, wirtschaftlichen Vereinigungen und VertreterInnen der Politik.

Öffentliche Einrichtungen

Die letzte Subgruppe der Sponsoringaktivitäten stellen öffentliche Einrichtungen wie Schulen, Universitäten, Kindergärten, Diözesen und Krankenhäuser dar. Für die Gesellschaft sind diese Institutionen von höchster Relevanz, da sie einerseits zur physischen und psychischen Gesundheit beitragen und andererseits die Ausbildung bestehender und zukünftiger Generationen sicherstellen. Daher unterstützte die Oberbank die genannten Einrichtungen im Geschäftsjahr 2019 mit insgesamt 40.000 Euro. Ziel ist die langfristige Unterstützung öffentlicher Einrichtungen über monetäre Mittel. Das Monitoring erfolgt anhand von Gesprächen und Beobachtungen, wie das Geld verwendet wurde.

Sonstige Sponsorings

Neben einer monetären Unterstützung wurden 2019 kleinere Sachspenden im Wert von 6.000 Euro auf Anfrage vergeben. Zudem wurde das Donauforum 18 Mal mietfrei für externe Veranstaltungen zur Verfügung gestellt. Auch gab es im Donauforum einige Events zum Thema Nachhaltigkeit wie der Internationale Frauentag, das Industrie- und Zukunftsforum Salzburg oder das Gesundheitsforum abgehalten.

Die Oberbank engagiert sich auch an Sozialprojekten wie zum Beispiel dem *CAPE 10 – das Haus der Zukunft und sozialen Innovation*. Im vergangenen Jahr unterstützte die Oberbank dieses Paradebeispiel für Social Entrepreneurship als Zahlstelle und aktiver Vertriebspartner vom *CAPE 10 Social Impact Hybrid Bond*.

Weiteres Community Involvement

Zahlreiche MitarbeiterInnen der Oberbank sind Mitglieder in diversen sozialen Vereinigungen wie der freiwilligen Feuerwehr. Dieses Engagement soll gestärkt werden, weshalb die Vereinigungen auf Anfrage mit Geld- und Sachspenden unterstützt werden. Ebenfalls ist der Bereich Sport wichtig, da er die Gesundheit der MitarbeiterInnen verbessert und ihnen einen Ausgleich bietet. Aus diesem Grund übernimmt die Oberbank die Teilnahmegebühren ihrer MitarbeiterInnen bei sportlichen Veranstaltungen wie dem Oberbank Linz Donau Marathon, dem Businesslauf oder dem Donaulauf Ottensheim.

Seit dem Einzug der Bienen im Frühjahr 2018 auf dem Dach der Oberbank Zentrale in Linz bietet die Oberbank ihren MitarbeiterInnen zudem die Gelegenheit, bei der Umsorgung der Bienen hautnah dabei zu sein und den zuständigen Imker bei seinen Tätigkeiten zu unterstützen. Dadurch soll ein Bewusstsein für die Bedeutung der Bienen für ein funktionierendes Ökosystem geschaffen werden.

Politische Spendenbeiträge

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

Nicht ausgeschlossen werden kann hingegen, dass es durch die Unterstützung förderwürdiger Projekte oder durch die kommunikativen Aktivitäten seitens der Oberbank zu einer indirekten Unterstützung einer oder mehrerer politischen Einrichtungen kommt. In diesem Fall steht jedoch die Förderwürdigkeit des Projekts beziehungsweise der eigene kommunikative Auftritt im Vordergrund und nicht die Zugehörigkeit zu einer gewissen Partei. Im Jahr 2019 wurden daher keine direkten Parteispenden und Sponsorings entrichtet.

Transparenz bei Verbandsmitgliedschaften und Interessenvertretungen

Die Oberbank betreibt kein Lobbying – weder im Inland noch im Ausland – und beschäftigt daher auch keine MitarbeiterInnen in diesem Bereich. Folglich entstehen für Lobbying keine Kosten. Unabhängig davon ist die Oberbank jedoch Mitglied in Vereinen und Interessensverbänden wie dem *Finanz Marketing Verband*, der *Internationalen Handelskammer*, dem *Marketing Club Austria* oder dem WIFO und zahlt Mitgliedsbeiträge in der Höhe von rund 63.000 Euro. Darüber hinaus ist sie Mitglied in kleineren Verbänden wie dem *Kulturring der Wirtschaft OÖ* und den *Freunden des OÖ Spitzensports*. Diese Mitgliedschaften werden jedoch nicht zu Lobbying-Zwecken genutzt, sondern haben den Hintergrund, Trends auf dem Markt frühzeitig zu erkennen, allgemeines Networking zu betreiben und Weiterbildungsangebote wahrnehmen zu können.

Ausblick

Förderung der Finanzbildung

Im Bereich Financial Literacy wird beabsichtigt, weitere Kooperationen zu etablieren, um einen größeren Wirkungskreis zu erzielen. Im Fokus liegt eine Kooperation mit dem Wirtschaftsforum der Führungskräfte (WdF OÖ) sowie Handelsakademien. Im Rahmen von interaktiven Vortragstätigkeiten soll insbesondere das junge Publikum (SchülerInnen, Lehrlinge und Studierende) angesprochen werden.

GRI-Standard	Angabe		Seite
	GRI 101	**Grundlagen 2016**	
	GRI 102	**Allgemeine Angaben 2016**	
Organisationsprofil	102-1	Name der Organisation	8, 19
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	10, 12-13
	102-3	Hauptsitz der Organisation	9
	102-4	Betriebsstätten	9
	102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	15
	102-6	Belieferte Märkte	9
	102-7	Größe der Organisation	8-9
	102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen MitarbeiterInnen	116-117
	102-9	Lieferkette	20
	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	159
	102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	26-30
	102-12	Externe Initiativen	49-52
	102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	172
Strategie	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	6
	102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	12-13, 26-30
Ethik und Integrität	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	11, 44-47
	102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	46
Unternehmens-führung	102-18	Führungsstruktur	16
	102-19	Delegation von Befugnissen	25
	102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	16
	102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	32-33
	102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	17
	102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	17
	102-25	Interessenkonflikte	18-19
	102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	18-19
	102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	18-19
	102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	16
	102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	19
	102-35	Vergütungspolitik	126-128
	102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	126-128

Einbindung von Stakeholdern	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	33
	102-41	Tarifverträge	119
	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	32
	102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	26
	102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	33-34
Vorgehensweise bei der Berichterstattung	102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	19
	102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhaltes und Abgrenzung der Themen	31-35
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	34
	102-48	Neudarstellung von Informationen	177
	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	177
	102-50	Berichtszeitraum	177
	102-51	Datum des letzten Berichts	177
	102-52	Berichtszyklus	177
	102-53	AnsprechpartnerInnen bei Fragen zum Bericht	177
	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	177
	102-55	GRI-Inhaltsindex	173-176
	102-56	Externe Prüfung	*Keine externe Prüfung*
	GRI 201	**Wirtschaftliche Leistung 2016**	
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	8-10, 53
		Wesentliche Themen	
		Corporate Governance	
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	44
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	43
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	44
		Schutz von Kundendaten	
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	58
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	57
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	58
		Compliance	
GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	66
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	65
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	66
GRI 205 Korruptions-bekämpfung 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	65
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	66

Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik

GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	74
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	73
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	74
Branchen-spezifischer Indikator	FS 7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt worden sind	82-83, 90-92
Branchen-spezifischer Indikator	FS 8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt worden sind	93

Asset Management und Eigenveranlagung

GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	98
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	97
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	98
Branchen-spezifischer Indikator	FS 11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	99

Kundenzufriedenheit

GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	106
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	105
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	106
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	109-110
	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	109
	417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	109

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	114
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	113
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	114
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	116
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber ZeitarbeitnehmerInnen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	120-121
	401-3	Elternzeit	130

GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheits-schutz 2016	403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	134
	403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	134
	403-3	MitarbeiterInnen mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	135
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	137-138
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	137
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	139
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	125
	405-2	Verhältnis des Grundgehaltes und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	126-127
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhand-lungen 2016	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	119

Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung

GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	146
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	145
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	146
GRI 302 Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	157-158
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	151
GRI 305 Emissionen 2016	305-5	Senkung der THG-Emissionen	152-156

Soziales Engagement und Corporate Citizenship

GRI 103 Management-ansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	164
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	163
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	164
GRI 413 Lokale Gemeinschaften 2016	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	164

Impressum

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

Redaktion und Projektleitung
Mag. Mike Ferihuemer und
Nora Berger (Oberbank AG)

Konzeption und Produktionsmanagment
ALBA Communications GmbH

Grafik-Design
SZT Gestaltung

Lektorat
Claudia Werner

Herstellung
Print Alliance HAV
Produktions GmbH, Bad Vöslau

Redaktionsschluss
Februar 2020

Abbildungsnachweis:
Umschlag: Adobe Stock/by Paul
S. 4, S. 14: Oberbank/Joachim Haslinger
S. 20-21: iStock/Kemter
S. 40-41: iStock/drnadig
S. 54-55: Adobe Stock/Bernd Juergens Wolnzach
S. 62-63: Adobe Stock/imagebroker.com
S. 70-71: Adobe Stock/Sabine Schönfeld
S. 94-95: Adobe Stock/Rob van Hal
S. 102-103: iStock/fotolinchen
S. 110-111: iStock/ewg3D
S. 141-142: iStock/borchee
S. 160-161: derProjektor/Photocase

Allgemeine Angaben zur Berichterstattung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht informiert über die konzernweiten Nachhaltigkeitsagenden und -Aktivitäten der Oberbank für das Geschäftsjahr 2019.

Hiermit entsprechen wir den Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetztes (NaDiVeG) und erstatten Bericht über die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren. Inhaltlich berichten wir über unser Nachhaltigkeitskonzept, dem Strategiefindungsprozess und über die konkreten Maßnahmen zu den identifizierten wesentlichen Handlungsfeldern.

Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Kern verfasst. Die veröffentlichten Kennzahlen beziehen sich auf den gesamten Oberbank Konzern.

Der Bericht ist auf Basis der in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie aufgebaut.

BerichtsadressatInnen und -Frequenz

Die Oberbank adressiert mit dem vorliegenden Bericht sämtliche ihrer Stakeholder. Der Nachhaltigkeitsbericht wird einmal jährlich publiziert. Die letzte, diesem Bericht vorausgegangene Veröffentlichung erfolgte im März 2019.

www.oberbank.at

Oberbank. Nicht wie jede Bank.