

Bewegte
Zeiten.

Oberbank

Bewegende
Ideen.



Nachhaltigkeitsbericht 2020

Bewegte
Zeiten.

Oberbank

Bewegende
Ideen.

Inhalt

4 ... Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

1

6 ... **Die Oberbank im Überblick**

8 ... Werte und Unternehmensstrategie

11 ... Führungsstruktur

15 ... Konsolidierungskreis

... Wertschöpfungskette

2

18 ... **Nachhaltigkeitsmanagement und Strategie**

19 ... Nachhaltigkeitsstrategie

30 ... Oberbank Stakeholder Sounding Board

33 ... Nachhaltigkeitsorganisation

35 ... Nachhaltigkeitspreis der Wiener Börse

3

38 ... **Corporate Governance**

40 ... Bekenntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)

41 ... Code of Conduct – nach innen und außen vorbildlich handeln

43 ... Absolut ausgeschlossene Geschäfte

47 ... Ausschlusskriterien für Länder

48 ... Mitgliedschaften bei Brancheninitiativen

51 ... Steuermoral – wichtiger Bestandteil gesellschaftlichen Zusammenhalts

55 ... Ausblick

4

58 ... **Schutz von Kundendaten**

59 ... Datenschutz

60 ... IT-Security-Summary und der Umgang mit Cyberbedrohungen

61 ... Informationssicherheitsstrategie der 3 Banken IT GmbH

... Der Schutz vor und die Erkennung von Cyberbedrohungen

62 ... Security Awareness – Sensibilisierung der MitarbeiterInnen

63 ... Cybercrime-Report

... Regulatorien zur IT-Security

... Überprüfung der Back-up-Lösungen

64 ... Cloud Policy

... Business Continuity Management

65 ... Outsourcing-Richtlinie

... Ausblick

5

68 ... **Compliance**

69 ... Abteilung Compliance und BWG-Compliance-Funktion

70 ... Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos

72 ... Betrugs- und Korruptionsprävention

73 ... Wertpapier-Compliance

74 ... Ausblick

6

78 ... **Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik**

79 ... Nachhaltige Kreditpolitik

84 ... Nachhaltiges Risikomanagement

85 ... Nachhaltige Produktwelt

93 ... Nachhaltige Finanzierungen

102 ... Ausblick

7

106 ... **Asset Management und Eigenveranlagung**

107 ... Nachhaltiges Wertpapiergeschäft und Anlagepolicy

108 ... Bewusstseinsbildung bei KundInnen und BeraterInnen

109 ... Nachhaltiges Produktportfolio

111 ... Eigenveranlagung mit gutem Gewissen

113 ... Ausblick

8

116 ... **Kundenzufriedenheit**

117 ... Ombudsstelle

... Beschwerdebearbeitung

118 ... Außergerichtliche

Streitschlichtungseinrichtung

... Beschwerdeabwicklung

119 ... Kundenfeedback/

Beschwerdemanagement-Jour fixe

120 ... Customer Experience Management

122 ... Policy – verantwortungsbewusstes Marketing

123 ... Basiskonto

... Ausblick

9

126 ... **Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

127 ... Human Resources Strategie

132 ... Fairer Arbeitgeber

141 ... Work-Life-Balance

144 ... Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

149 ... MitarbeiterInnenentwicklung

154 ... Ausblick

10

158 ... **Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung**

160 ... Energieeffizienzmaßnahmen

164 ... Klimafreundliche Dienstreisen und Fuhrpark

166 ... Umweltbezogene Kennzahlen

168 ... Optimierung interner Abläufe

170 ... Nachhaltige Beschaffung

171 ... Ausblick

11

174 ... **Soziales Engagement und Corporate Citizenship**

175 ... Financial Literacy

176 ... Partnerschaft mit impactory

177 ... Oberbank Kunstbeirat

178 ... Sponsoring

180 ... Sportsponsoring

181 ... Kultursponsoring

182 ... Soziale und freiwillige Institutionen

... Charity und Serviceclubs

183 ... Wirtschaft

... Öffentliche Einrichtungen

... Sonstige Sponsorings

185 ... Weiteres Community Involvement

... Politische Spendenbeiträge

186 ... Transparenz bei Verbandsmitgliedschaften und Interessenvertretungen

187 ... Ausblick

188 ... GRI-Index

192 ... Impressum

... Allgemeine Angaben zur Berichterstattung

... BerichtsadressatInnen und -frequenz



Sehr geehrte Damen und Herren,

Im Jahr 2020 hat die Corona-Pandemie uns alle vor unerwartete Herausforderungen gestellt – auch die Oberbank. Besonders in bewegten Zeiten gilt es aber, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren: Als unabhängige Regionalbank sind wir tief in unseren Märkten verwurzelt und unterstützen Menschen und Wirtschaft vor Ort. Unsere sehr guten Beziehungen zu unseren KundInnen gewinnen aber vor allem dann noch mehr an Bedeutung, wenn die Herausforderungen größer werden. Dass wir unsere KundInnen vor allem in schwierigen Phasen nicht alleine lassen, konnten die MitarbeiterInnen der Oberbank im vergangenen Jahr beweisen.

Auch nachhaltiges Denken und Handeln sind seit jeher fixer Bestandteil der wertebasierten Strategie der Oberbank. Mit der Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und der Implementierung eines modernen Nachhaltigkeitsmanagements haben wir uns im Jahr 2019 auf neue Pfade begeben. Diesen Weg haben wir auch 2020 konsequent weiterverfolgt.

Ein erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement und eine klare Zielsetzung sind für die Weiterentwicklung und den zukünftigen Erfolg der Oberbank von großer Bedeutung. Aus diesem Grund wurde die Nachhaltigkeitsstrategie im vergangenen Jahr in unsere neue Gesamtbankstrategie *Oberbank 2025* integriert. In diesem Zusammenhang haben wir das Ambitionsniveau unserer strategischen Nachhaltigkeitsziele bis 2025 weiter angehoben:

Wir bekennen uns klar zum **Ziel des Pariser Klimaabkommens**, den Temperaturanstieg auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen. Um unseren Beitrag dazu zu leisten, setzen wir auf unterschiedlichen Ebenen an: In unserem Kerngeschäft Finanzierungen treffen wir im Kommerzkreditbereich durch Ausschluss- und Positivkriterien **Maßnahmen zur Dekarbonisierung**. Wir werden jährlich nachweisen und veröffentlichen, wie viele Tonnen CO₂ wir so einsparen können. Im Bereich der Privatfinanzierung wollen wir bis 2025 ein Volumen von mindestens **1,5 Milliarden Euro für energieeffizienten Wohnbau** vergeben. Das entspricht mehr als der Hälfte der in diesem Zeitraum neu zu vergebenden Wohnbaukredite. Die Refinanzierung unseres Kerngeschäfts über **eigene Schuldverschreibungen soll zu 50 Prozent ESG-Kriterien** entsprechen (Green Bonds). Im Asset Management haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 das Volumen der **nachhaltigen Veranlagungsprodukte auf 2,5 Milliarden Euro zu verdoppeln**.

In der Beziehung zu unseren KundInnen streben wir eine weitere Steigerung der **hohen KundInnenzufriedenheit** an. Wir werden unsere KundInnen bei der digitalen Transformation des Bankgeschäfts begleiten und haben uns einen **Digitalisierungsgrad von 80 Prozent** als Ziel gesetzt. Klare Ziele gibt es auch für unsere MitarbeiterInnen: Wir bieten jungen Menschen mit Führungspotenzial viele Chancen, sich weiterzuentwickeln und frühzeitig Verantwortung zu übernehmen. So gelingt es uns auch, **80 Prozent der Führungspositionen aus den eigenen Reihen** zu besetzen. Wir haben außerdem Maßnahmen gesetzt, damit im Jahr 2025 30 Prozent der Führungskräfte in der Oberbank weiblich sind. Im Jahr 2030 soll der Anteil von **Frauen in Führungspositionen** auf 40 Prozent gestiegen sein.

Der Bankbetrieb der Oberbank wird bis zum Jahr 2025 **klimaneutral (in Scope 1 und Scope 2)** sein. Der CO₂-Fußabdruck pro MitarbeiterIn wird im Jahr 2025 weniger als 1 Tonne jährlich betragen.

Um diese Ziele bis 2025 erreichen zu können, wird sich in der Oberbank vieles bewegen. Eines ist jedoch gewiss: Mit unserer Leidenschaft und Kompetenz werden wir auch diese Herausforderungen gemeinsam meistern. Darauf können unsere KundInnen, InvestorInnen, StakeholderInnen und MitarbeiterInnen vertrauen – jetzt und in Zukunft!

Ihr Dr. Franz Gasselsberger

Die Oberbank im Überblick



Die unabhängige Regionalbank.



Die Oberbank AG ist eine unabhängige, österreichische Regionalbank mit Sitz in Linz. Ihr Filialnetz erstreckt sich über Österreich, Deutschland, Tschechien, Slowakei und Ungarn. Die Oberbank AG ist sowohl für PrivatkundInnen als auch für FirmenkundInnen tätig und stellt ihren KundInnen die Komplettpalette an Finanzdienstleistungen zur Verfügung.

Erfolgreich

Kennzahlen zum 31. Dezember 2020

| in Mio. Euro | |
|----------------|------------------------------|
| 167,5 | Jahresüberschuss vor Steuern |
| 24.432,9 | Bilanzsumme |
| 15.426,9 | Primärmittel |
| 3.038,9 | Eigenkapital |
| 32.147,6 | Betreute Kundengelder |
| 3.363,5 | Marktkapitalisierung |
| in Prozent (%) | |
| 17,84 | Harte Kernkapitalquote |
| 18,17 | Kernkapitalquote |
| 20,43 | Gesamtkapitalquote |
| 58,49 | Cost-Income-Ratio |

Kompetent

2.413 MitarbeiterInnen* in 176 Filialen

| Österreich | |
|-------------|------------------|
| 97 | Filialen |
| 1716 | MitarbeiterInnen |
| Deutschland | |
| 42 | Filialen |
| 311 | MitarbeiterInnen |
| Tschechien | |
| 20 | Filialen |
| 197 | MitarbeiterInnen |
| Ungarn | |
| 13 | Filialen |
| 135 | MitarbeiterInnen |
| Slowakei | |
| 4 | Filialen |
| 54 | MitarbeiterInnen |

Ausgezeichnet



*Anzahl entspricht MitarbeiterInnen-Headcount; Stichtag: 31.12.2020

Werte und Unternehmensstrategie

Unsere Werte

Kompetenz

Unsere Kompetenz verschafft unseren KundInnen Mehrwert. Wir sehen die soziale und die fachliche Kompetenz unserer MitarbeiterInnen als den wesentlichen Unterschied zu unseren MitbewerberInnen. Kompetenz ist der wichtigste Hebel für die berufliche Entwicklung jeder und jedes Einzelnen.

Leidenschaft

Unsere Leidenschaft ermöglicht uns, mit Freude und vollem Engagement unsere täglichen Aufgaben zu meistern. Unsere Leidenschaft gründet auf dem Wissen, unseren KundInnen die bessere Lösung und damit eine verlässliche Partnerschaft anbieten zu können. Das gibt unserer Leistung Sinn.

Vertrauen

Vertrauen ist die Basis unseres Geschäfts, das gilt sowohl für die Beziehungen zu unseren KundInnen als auch für uns untereinander und zu allen Stakeholdern unseres Unternehmens. Vertrauen in den Beziehungen ermöglicht gegenseitige Wertschätzung und Respekt voneinander und erlaubt, Verantwortung zu übertragen.

Zusammenhalt

Ein besonderer Gemeinschaftssinn prägt seit Jahrzehnten die Oberbank. Wir arbeiten zusammen und unterstützen einander, das „Wir“ zählt mehr als das „Ich“. Wir haben für unser Unternehmen ein gemeinsames Ziel. Das macht uns stark!

Unternehmensstrategie der Oberbank

Die Oberbank ist eine unabhängige Regionalbank, deren Strategie seit jeher auf ihren Werten fußt. So gelingt es uns seit mehr als 150 Jahren, unsere Unabhängigkeit zu wahren. Denn nur dadurch ist gewährleistet, dass das Handeln der Oberbank jetzt und in Zukunft ausgewogen die Interessen der KundInnen, MitarbeiterInnen und AktionärInnen berücksichtigen kann. Danach richten sich alle anderen strategischen Ziele der Oberbank. Dies ist die Basis für unsere überdurchschnittlich erfolgreiche Entwicklung in mittlerweile fünf Ländern.

Im Jahr 2020 hat die Oberbank im Rahmen eines bankweiten Strategieprozesses eine neue Gesamtbankstrategie erarbeitet, um für die kommenden Jahre gerüstet zu sein. Die Strategie *Oberbank 2025* ist bis zum Jahr 2025 angelegt. Es wurden insgesamt acht Handlungsfelder definiert, in denen die wesentlichen Herausforderungen für die nächsten fünf Jahre sowie entsprechende Lösungsansätze definiert wurden.

Nachhaltigkeit in der Gesamtbankstrategie

Zusätzlich zu den Handlungsfeldern Verkauf, Regionalstrategien, Digitalisierung, Human Resources, Kreditrisikoorganisation, Regulatorik & Bankensteuerung sowie Kosten & Leistungsmanagement wurde auch Nachhaltigkeit als eigenes Handlungsfeld in die Gesamtbankstrategie aufgenommen. Die Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Unternehmensstrategie *Oberbank 2025* macht deutlich, dass der Nachhaltigkeit in der Oberbank auch auf strategischer Ebene größte Bedeutung für die künftige Weiterentwicklung und somit auch für den künftigen Erfolg der Bank beigemessen wird.

Die Verankerung der Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie hatte zur Folge, dass der Zielhorizont der Nachhaltigkeitsstrategie von 2022 auf 2025 verlängert wurde. Die Nachhaltigkeitsziele der Oberbank wurden entsprechend angepasst. Details zur Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank können in Kapitel 2 des Nachhaltigkeitsberichts nachgelesen werden.



Mag. Florian Hagenauer, MBA
Vorstandsdirektor

Mag. Dr. Josef Weißl, MBA
Vorstandsdirektor

Dr. Franz Gasselsberger, MBA
Generaldirektor

Martin Seiter, MBA
Vorstandsdirektor

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 oder ehemaligen Vorstandsmitgliedern und AbteilungsleiterInnen 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 2020 bis zum 30. September aus drei Mitgliedern. In seiner Sitzung vom 15. September 2020 hat der Aufsichtsrat die Bestellung von Martin Seiter als viertes Vorstandsmitglied mit Wirksamkeit ab 1. Oktober 2020 beschlossen. Die Erstbestellung erfolgte auf drei Jahre. Zuständig für Nachhaltigkeitsagenden auf Vorstandsebene ist Mag. Florian Hagenauer, MBA. 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 |
| Martin Seiter, MBA | 1985 | 1.10.2020 | 30.9.2023 |

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. Juli 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.

Arbeitsweise des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat besteht seit der ordentlichen Hauptversammlung vom 20. Mai 2020 aus zehn gewählten KapitalvertreterInnen und fünf vom Betriebsrat entsandten ArbeitnehmervertreterInnen, nachdem die außerordentliche Hauptversammlung vom 4. Februar 2020 die Reduktion von elf auf zehn Mitglieder beschlossen hatte. Im Geschäftsjahr 2020 fanden vier ordentliche und zwei außerordentliche Aufsichtsratssitzungen statt, in denen der Aufsichtsrat seinen Kontrollaufgaben nachgekommen ist. 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.

| Aufsichtsrat | Geburtsjahr | Erstbestellung | Planmäßiges Ende der Funktionsperiode |
|---|-------------|----------------|---------------------------------------|
| Präsidium | | | |
| Mag. Dr. Martin Zahlbruckner (Vorsitzender seit 15.11.2020) | 1966 | 18.5.2016 | o. HV 2023 |
| Dr. Ludwig Andorfer Stellvertreter des Vorsitzenden | 1944 | 24.5.2011 | o. HV 2021 |
| KapitalvertreterInnen | | | |
| Mag. Dr. Herta Stockbauer (Vorsitzende bis 15.11.2020) Mitglied des AR der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft (bis 10.6.2020 stv. Vorsitzende); Mitglied des AR der Österreichische Post Aktiengesellschaft (bis 17.6.2020) | 1960 | 13.5.2014 | o. HV 2024 |
| Gerhard Burtscher (bis 20.5.2020 2. Stellvertreter der Vorsitzenden) Vorsitzender des AR der BKS Bank AG | 1967 | 18.5.2016 | o. HV 2021 |
| Mag. Gregor Hofstätter-Pobst (bis 20.5.2020) Mitglied des AR der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft (bis 10.6.2020); Mitglied des AR der BKS Bank AG (bis 29.5.2020) | 1972 | 16.5.2017 | o. HV 2020 |
| Mag. Dr. Stephan Koren | 1957 | 15.5.2018 | o. HV 2024 |
| Univ.-Prof. MMag. Dr. Barbara Leitl-Staudinger | 1974 | 13.5.2014 | o. HV 2022 |
| Alfred Leu | 1958 | 18.5.2016 | o. HV 2023 |
| DI DDr. h.c. Peter Mitterbauer (bis 20.5.2020) | 1942 | 15.4.1991 | o. HV 2020 |
| Karl Samstag (Rücklegung per 20.5.2020) Mitglied des AR der BKS Bank AG (bis 29.5.2020); Mitglied des AR der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft (bis 10.6.2020) | 1944 | 22.4.2002 | o. HV 2022 |
| MMag. Dr. Barbara Steger | 1980 | 13.5.2014 | o. HV 2022 |
| Mag. Hannes Bogner (seit 20.5.2020) Mitglied des AR der BKS Bank AG; Mitglied des AR der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft; Mitglied des AR der PALFINGER AG | 1959 | 20.5.2020 | o. HV 2022 |
| DI Franz Peter Mitterbauer (seit 20.5.2020) | 1975 | 20.5.2020 | o. HV 2025 |

| Aufsichtsrat | |
|--|---|
| 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 (bis 20.5.2020) |
| 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 |

Konsolidierungskreis

Der Konsolidierungskreis umfasst im Jahr 2020 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 Leasing GmbH Bayern & Co KG Neuenrade, Neuötting (dies führte zu einer Verringerung der sonstigen Passiva um 3.344 Tsd. Euro und zu einer Verringerung der Forderungen an KundInnen um 3.679 Tsd. Euro);

Die ALPENLÄNDISCHE GARANTIE-GESELLSCHAFT m.b.H. wurde anteilmäßig gemäß IFRS 11 im Konzernabschluss berücksichtigt. Neben der BKS Bank AG und der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft wurde die voestalpine AG nach der Equity-Methode in den Konzernabschluss einbezogen. Nicht konsolidiert wurden 18 Tochterunternehmen und 14 assoziierte Unternehmen, deren Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns in Summe von untergeordneter Bedeutung ist.

Der Konzernabschlussstichtag ist der 31. Dezember. Über die in den Konzernabschluss einbezogenen Leasingunternehmen wurde ein Teilkonzernabschluss mit Stichtag 30. September aufgestellt, um eine zeitnahe Konzern-Jahresabschlusserstellung zu ermöglichen. Wesentliche Geschäftsvorfälle beziehungsweise Änderungen in der Zusammensetzung des Leasing-Teilkonzerns im vierten Quartal werden berücksichtigt.

Wertschöpfungskette

Die zentrale Wertschöpfung der Oberbank liegt in der Gestaltung von Produkten sowie in der Beratung unserer 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.



”

Nachhaltigkeit darf nicht nur ein Modewort sein. Wir als Oberbank können einen wesentlichen Beitrag leisten, um Interesse an diesem Thema zu wecken. Denn nur wenn wir uns gemeinsam diesem Thema widmen, können wir etwas bewegen.“

VERENA SCHMID

Corporate & International Finance

Nachhaltigkeitsmanagement und Strategie

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 Nachhaltigkeitsprojekt mit folgenden Zielen durchgeführt:

- 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 (u. a. konsequente Erweiterung der nachhaltigen Produktpalette; Einführen von Prozessen und systematische Analyse von Abläufen, um die Ökoeffizienz weiter zu erhöhen sowie Beiträge zur Erhöhung der Finanzbildung in der Gesellschaft, etc.)
- Aufbau eines aktiven Austausches mit relevanten internen und externen Stakeholdern im Nachhaltigkeitsbereich

Nachhaltigkeitsstrategie

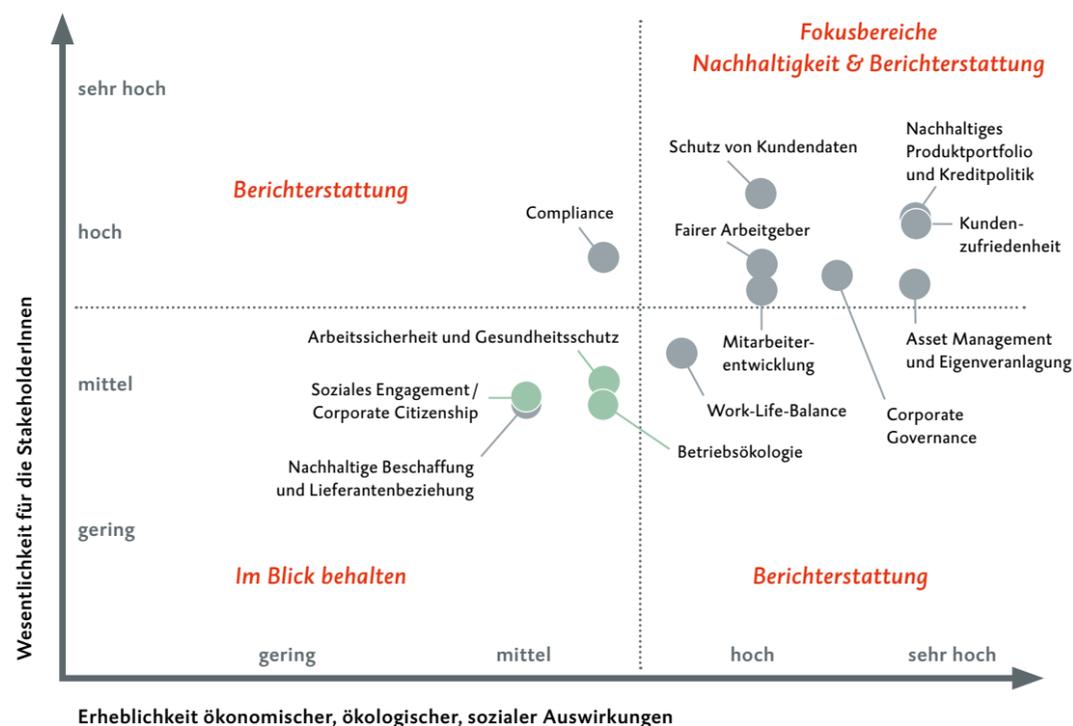
Wesentlichkeitsanalyse

Basierend auf den Ergebnissen einer Vorstudie wurden bei der Wesentlichkeitsanalyse die wesentlichen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen der Oberbank erhoben. In diesem Kontext bezeichnet eine „Auswirkung“ den Effekt auf die Wirtschaft und/oder die Umwelt und/oder die Gesellschaft, der im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit und sonstigen unternehmerischen Handlungen 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
- 2 Stakeholder Analyse und Sounding Board

Um unsere interne Einschätzung zu verifizieren, wurde das Ergebnis des ersten Workshops im Rahmen des Sounding Boards mit externen StakeholderInnen gespiegelt. 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 StakeholderInnen bestehen (finanzielle und nicht-finanzielle Abhängigkeit) und welchen Einfluss die StakeholderInnen auf das Unternehmen haben (Kontrolle von Schlüsselressourcen und rechtlichen Rahmenbedingungen, Meinungsführerschaft und Einfluss auf die Innovationsfähigkeit oder die Marktsituation sowie Kundenbedürfnisse). Die Ergebnisse des Soundingsboards wurden in die interne Wesentlichkeitsmatrix integriert. Diese kombinierte Matrix ist das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse. Der Strategieprozess wurde im Nachhaltigkeitsbericht 2019 ab Seite 25 ausführlich vorgestellt.



Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind das Herzstück der Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank. 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 der Wesentlichkeitsanalyse bilden darüber hinaus den Grundstein für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in Form von Nachhaltigkeitszielen, -maßnahmen und Kennzahlen.

Im Berichtsjahr wurde die Nachhaltigkeitsstrategie in die Gesamtbankstrategie *Oberbank 2025* integriert. Dies hatte zur Folge, dass auch der Zielhorizont der Nachhaltigkeitsstrategie von 2022 auf 2025 verlängert wurde. Die Nachhaltigkeitsziele wurden entsprechend angepasst. Die Nachhaltigkeitsstrategie 2020 bis 2025 der Oberbank wurde am 15. September 2020 vom Vorstand beschlossen und im Aufsichtsrat diskutiert. Die Strategie trat taggleich in Kraft.

Strategische Nachhaltigkeitsziele bis 2025

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



in der Governance

- Wir bekennen uns zum **1,5-Grad-Ziel** des Pariser Klimaabkommens.
- Wir verfolgen eine klare **Nachhaltigkeitsstrategie**. Sie ist Bestandteil der Gesamtbankstrategie.
- Wir engagieren uns aktiv bei **ESG-Initiativen**, begründen neue Partnerschaften und bekräftigen dadurch unsere hohen Anforderungen zur Einhaltung ethischer Prinzipien.
- Wir pflegen einen regelmäßigen Austausch mit unseren StakeholderInnen.



für unsere KundInnen

- Wir haben ein exzellentes Customer Experience Management: **hohe Kundenzufriedenheitsrate** von mehr als 60 Punkten (NPS)
- Wir begleiten unsere KundInnen bei der **digitalen Transformation** der Bankservices. Der Digitalisierungsgrad ist größer als 80 Prozent.



für die Gesellschaft

- Wir bekennen uns zum **Regionalitätsprinzip**: 95 Prozent unseres Sponsoring-Budgets fließen in Projekte in unseren Märkten. In der Beschaffung arbeiten wir primär mit PartnerInnen aus unseren Regionen zusammen.



im Asset Management

- Wir **verdoppeln das Volumen** der nachhaltigen Veranlagungen auf 2,5 Milliarden Euro und entsprechen strengen ESG-Kriterien (wie z. B. Österreichisches Umweltzeichen).



für unsere MitarbeiterInnen

- **Next Generation:** Wir bieten jungen Potenzialen die Chance, sich weiterzuentwickeln. Wir besetzen 80 Prozent der Führungspositionen aus eigenen Reihen.
- **Gender Balance:** 30 Prozent weibliche Führungskräfte im Jahr 2025, 40 Prozent weibliche Führungskräfte im Jahr 2030



für die Umwelt

- Wir sind klimaneutral (in Scope 1 & Scope 2) bis 2025 und tragen zur Begrenzung des Temperaturanstieges auf 1,5 Grad bei.
- Der CO₂-Fußabdruck pro MitarbeiterIn ist bis 2025 kleiner als 1 Tonne.



im Finanzierungsgeschäft & in der Kreditpolitik

- Wir vergeben bis 2025 **nachhaltige Privatfinanzierungen** (energieeffizienter Wohnbau) in der Höhe von mindestens 1,5 Milliarden Euro. Das entspricht mehr als 50 Prozent der neu eingeräumten Wohnbaufinanzierungen.
- Wir identifizieren und bewerten die ESG-Risiken in unserem Kreditportfolio und setzen entsprechende Maßnahmen zur **Dekarbonisierung** durch die Anwendung von Limiten, Ausschluss- und Positivkriterien etc.
- **Impact Reporting:** Wir messen und berichten jährlich über die Auswirkungen (CO₂-Reduktion), die durch unsere nachhaltigen Finanzierungen erreicht wurden.
- Bis 2025 entsprechen mehr als 50 Prozent aller **Neu-Emissionen** der Oberbank ESG-Kriterien.

EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums (Sustainable Finance)

Im März 2018 veröffentlichte die Europäische Kommission einen Aktionsplan für einen nachhaltigen Wandel in der EU und konkretisierte die Rolle des Finanzsektors, um eine nachhaltige Transformation zu gewährleisten. Der Aktionsplan ist Teil einer langfristigen Sustainable Finance-Strategie, um Finanz- und Kapitalströme in Richtung grüner Investitionen zu lenken und den Finanzierungsbedarf zur Erreichung der Klima- und Nachhaltigkeitsziele zu fördern.

Status: ● Abgeschlossen ● in Umsetzung ○ in Planung

Ziele des EU-Aktionsplans

- ▶ Umlenkung der Kapitalströme zu nachhaltigen Investitionen
- ▶ Einbeziehung der Nachhaltigkeit in das Risikomanagement
- ▶ Förderung von Transparenz und Langfristigkeit

Maßnahmen zur Erreichung der angestrebten Ziele

- 1 EU Nachhaltigkeitstaxonomie
- 2 Schaffung eines EU Green Bond Standards und Etiketten für grüne Finanzprodukte
- 3 Erleichterung und Förderung von Investitionen in nachhaltige Projekte
- 4 Berücksichtigung von ESG-Faktoren bei der Finanzberatung
- 5 Entwicklung von Referenzwerten (Benchmarks) für Nachhaltigkeit
- 6 Berücksichtigung der ESG-Faktoren bei Ratings und Marktforschung
- 7 Pflicht der Vermögensverwalter und institutionellen Anleger zur Berücksichtigung der ESG-Faktoren sowie zu stärkerer Offenlegung
- 8 Berücksichtigung der Nachhaltigkeit in den Aufsichtsvorschriften
- 9 Verstärkte Offenlegung von Unternehmensangaben zu Nachhaltigkeit
- 10 Förderung einer nachhaltigen Unternehmensführung

Status der Umsetzung

Ziel des Aktionsplans

- ▶ Umlenkung der Kapitalströme zu nachhaltigen Investitionen

Maßnahme

- Derzeit wird in der Oberbank an Kriterien gearbeitet, um Projekte, für die Finanzierungen

angefragt werden, den definierten Positivkriterien zuordnen zu können. Auf dieser Basis kann die Oberbank die Refinanzierung dieser Kredite über Green Bonds oder nachhaltige Konto- und Sparmodelle anbieten. Darüber hinaus sollen nach Identifizierung der Kriterien bei den jeweiligen Kreditprodukten Anreize geschaffen werden, um die Vergabe von „grünen“ Krediten im Einklang mit dem EU-Aktionsplan zu fördern.

Die Entwicklung im Anlage- und Vermögensverwaltungsbereich ist bereits fortgeschritten und wird von den KundInnen stark nachgefragt.

Ziel des Aktionsplans

- ▶ Einbeziehung der Nachhaltigkeit in das Risikomanagement

Maßnahme

- Die veröffentlichten FMA- und EZB Leitfäden wurden eingehend analysiert. Im Rahmen eines Projektes evaluierte die Oberbank die Nachhaltigkeitsrisiken im ihrem Kreditportefeuille und erstellte eine *Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap*. Bei der Risikoeinstufung wurden sowohl Klima-, als auch Sozial- und Governancerisiken berücksichtigt. Diese Bestandsaufnahme bildet die Ausgangsbasis für mehr Transparenz und Verständnis für die ESG Risiken, die derzeit im Kreditportefeuille der Oberbank vorhanden sind.

Ziel des Aktionsplans

- ▶ Förderung von Transparenz und Langfristigkeit

Maßnahme

- Sämtliche Rechtsakte im Zusammenhang mit dem „Green Deal“, insbesondere die Taxonomie, sowie die Offenlegungsverordnung befinden sich in einem laufenden Monitoring Prozess. Die neuen regulatorischen Anforderungen werden bereits bei allen laufenden Projekten mitberücksichtigt.

Nachhaltigkeitsziele bis 2025

Bis 2025 haben wir uns ehrgeizige Ziele in allen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie für eine nachhaltige Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft gesetzt. Mit unserer unternehmerischen Leistung tragen wir einen messbaren Beitrag zur Erreichung der globalen Ziele bei.

Status: ● Abgeschlossen ● in Umsetzung ○ in Planung

Corporate Governance

Maßnahme

- Mitgliedschaft in Branchen Initiativen und Begründung neuer Partnerschaften
- Teilnahme am Ausschreibungsverfahren des Bundesministeriums für Umwelt zur Aufnahme in die Green Finance Alliance
- Bekenntnis zum 1,5 Grad Ziel des Pariser Klimaabkommens
- Erarbeitung eines Leitfadens und systemtechnische Absicherung der Ausschlusskriterien
- Überarbeitung des Code of Conduct

Ambition

- Aktives Engagement bei UN Global Compact, respACT – austrian business council for sustainable development und ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik
- Mitgliedschaft und aktives Engagement bei den Energiewende-Leaders sowie bei der PRI-Initiative
- Mitgliedschaft und aktives Engagement in der Green Finance Alliance
- Strategien und Maßnahmen implementieren, um Portfolio in Einklang mit einem 1,5 Grad-Zielpfad zu bringen
- Erreichung und langfristiger Erhalt des PRIME Sustainability Ratings durch ESG-Ratingagentur ISS-ESG

- Anwendung und Einhaltung der definierten Ausschlusskriterien
- Hohen Standard bei Ethik und Antikorruption halten

SDG-Impact



- ▶ 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 16.5: Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren
- ▶ Target 16.b Nichtdiskriminierende Rechtsvorschriften und Politiken zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung fördern und durchsetzen

Schutz von Kundendaten

Maßnahme

- Zertifizierung des Informations-Sicherheits-Managementsystems nach ISO 27001

Ambition

- Zertifizierung nach ISO 27001 liegt vor.

Compliance

Maßnahme

- Ausrollung des neuen Ausbildungskonzepts im Bereich Compliance auf die internationalen Märkte
- Zertifizierung Geldwäsche-Compliance-ExpertIn
- Zertifizierung WAG-Compliance Officer
- Monatlicher Risk & Compliance-Check (Monitoring der KPIs) aller Geschäftsbereiche mit dem Vorstand

Ambition

- Sicherstellung der hochwertigen Bildung im Bereich Compliance in allen Oberbank-Märkten
- Zertifizierung nach national anerkannten Standards liegt bei mindestens 80 Prozent der MitarbeiterInnen der Geldwäsche-Compliance vor.
- Zertifizierung nach national anerkannten Standards liegt bei mindestens zwei Drittel der MitarbeiterInnen der Wertpapier-Compliance vor.
- Haltung einer mit Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung kohärenten Geschäftspolitik
- Hohen Standard bei Antikorruption halten

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 16.5: Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren

Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik

Maßnahme

- Ausbau des Angebots an nachhaltigen Produkten
- Identifikation und Kennzeichnung von nachhaltigen Finanzierungen in IT-Systemen
- Prüfung aller Privatfinanzierungen in Hinblick auf die Nachhaltigkeitskriterien im Zuge der Antragstellung
- Aufbau eines nachhaltigen Finanzierungsportfolios im FirmenkundInnenbereich
- Ab 2021 bei 80 Prozent aller Neuabschlüsse verpflichtend einen Energieausweis einholen
- Erstellung einer Nachhaltigkeitsrisiko – Heatmap
- Weiterentwicklung eines Managementinformationstools zur besseren und transparenteren Steuerung von Chancen und Risiken im Bereich der ESG-Risiken
- Weiterentwicklung der Online Dienste
- Steigerung der Nutzung digitaler Anwendungen durch:
 - Vereinbarung elektronischer Auszüge bei Neukunden und Bestandskunden im Kommerzkundenbereich
 - Umstellung Schließfachpapierauszüge auf elektronische Auszüge bei FirmenkundInnen
 - Ausbau Haftungsabwicklung online

Ambition

- Emittierung eines Green-/Social Bonds
- Mehr als 50 Prozent aller Neu-Emissionen der Oberbank entsprechen ESG-Kriterien (Green/Social Bonds).
- Nachhaltiges Anlagekonto wird eingeführt
- Nachhaltiges Konto wird eingeführt.
- Bis 2025 Vergabe nachhaltige Privatfinanzierungen (energieeffizienter Wohnbau) in der Höhe von 1,5 Milliarden Euro
- 100 Prozent Abfrage von Energieausweisen im Neugeschäft bei Hypothekarkrediten
- Jährliches Impact Reporting über die Auswirkungen (CO₂ Reduktion), die durch unsere nachhaltigen Finanzierungen erreicht wurden
- Steigerung der Kundenportalnutzung bei PrivatkundInnen mit Konto, Finanzierung oder Depot auf 80 Prozent
- Mit 90 Prozent der KundenportalnutzerInnen ist eine Zustellung von Dokumenten in das elektronische Postfach vereinbart.
- Nutzungsgrad der eServices (Kartensperre und Nachbestellung, PIN-Nachbestellung, Aktivierung/Deaktivierung von Geo-Control, Limit ändern) 2023 bei 70 Prozent und bis 2025 bei 85 Prozent

SDG-Impact

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

Asset Management und Eigenveranlagung**Maßnahme**

- Ausbau der aktuellen Palette an nachhaltigen Investmentmöglichkeiten für unsere KundInnen
- Steigerung des Volumens der nachhaltigen Assets under Management
- Erarbeitung und Anwendung der nachhaltigen Anlagepolicy
- Externe ESG-Zertifizierung für unsere WertpapierberaterInnen und MitarbeiterInnen der zentralen Abteilung Private Banking & Asset Management
- 2021 werden 100 MitarbeiterInnen zertifiziert

Ambition

- Kundenvolumen nachhaltiger Investments bis zum Jahr 2025 mehr als verdoppeln und somit eine Erhöhung des Volumen auf insgesamt über 2,5 Milliarden Euro
 - Erhöhung des nachhaltigen Anlagevolumens in Einzeltitel (Aktien, Anleihen), Spezialfonds und Fremdprodukte auf zwei Milliarden Euro
 - Erhöhung des nachhaltigen Publikumsfondsvolumens auf 500 Millionen Euro. Steigerung des jährlichen Wachstumsziels um 50 Prozent (von 40 Millionen p. a. auf 60 Millionen p. a.)
 - Erhöhung des nachhaltigen iPM-Volumens auf 50 Millionen Euro. Ebenso Steigerung des jährlichen Wachstumsziels um knapp 50 Prozent (von 5,7 Millionen p. a. auf 8,5 Millionen p. a.)
- Prüfung und Analyse der Eigenveranlagung
- In jeder Private Banking Einheit stehen zertifizierte ESG-BeraterInnen zur Verfügung

SDG-Impact

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

Kundenzufriedenheit**Maßnahme**

- strukturierte Befragung von PrivatkundInnen
- Weiterentwicklung der Befragungen auf weitere KundInnengruppen (Veranlagungs- und FirmenkundInnen):
- 2021 wird mit Befragungen von KundInnen nach einem Anruf im Kundenservicecenter gestartet.
- Einführung eines Ziels mit Bezug auf KundInnenzufriedenheit je Geschäftsstelle
- Implementierung des Feedback-Buttons auf den Websites aller Märkte der Oberbank

Ambition

- Hohe Kundenzufriedenheitsrate von über 60 Punkten (NPS)
- Jährlich werden 15 Prozent unserer KundInnen* befragt (2020 wurden 11,5 Prozent befragt)

* KundInnen umfassen PrivatkundInnen, VeranlagungskundInnen und BusinesskundInnen mit Konto, Depot oder Kredit bei der Oberbank

SDG-Impact

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

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**Maßnahme**

- Neugestaltung Führungskräfte-Akademie
- Adaptierung der Ausbildung an die Lernbedürfnisse der MitarbeiterInnen
- Konsequente Umsetzung der definierten Ausbildungspfade in allen Märkten und Anpassung an Neuerungen in der Bank
- Bewusstseinsbildung zum Thema Nachhaltigkeit
- Herstellung von Gender Balance in der Führungsmannschaft
- Erarbeitung einer verbindlichen Diversity Charta/Policy
- Flexibilisierung der Arbeitszeit für Führungskräfte und Potenziale (im Rahmen Familien-Phase)
- Kinderbetreuung in den Ferien
- Einrichtung und Eröffnung einer betriebseigenen Krabbelstube in der Zentrale
- Evaluierung der ISO 45001 (betriebliches Arbeits- und Gesundheitsschutz-Management system) Zertifizierung
- Ausbau der Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung-Aktivitäten mit Fokus psychische Gesundheit

Ambition

- mindestens fünf Fortbildungstage pro Jahr (inkl. Web Based Trainings) pro MitarbeiterIn
- eine Führungsquote von Frauen von 25 Prozent bis 2022 und 30 Prozent bis 2025
- interne Nachbesetzungsquote von mindestens 80 Prozent beibehalten

- verpflichtende Diversity Charter ist erarbeitet und wird angewendet
- Dienstzugehörigkeit mehr als zehn Jahre
- Wiederverleihung des Zertifikats Audit berufundfamilie 2020
- Wiederverleihung des Zertifikats Audit berufundfamilie ab 2023
- bereinigte Fluktuationsrate von weniger als 8,5 Prozent
- Wiederverleihung des Gütesiegels Betriebliche Gesundheitsförderung, ab 2021

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 3.3: bis 2030 durch Wasser übertragene Krankheiten und andere übertragbare Krankheiten bekämpfen
- ▶ Target 8.5: bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer einschließlich junger Menschen und Menschen mit Beeinträchtigungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen

Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung

Maßnahme

- Senkung der Emissionen durch Einsatz von energieeffizienteren Geräten und Investitionen in Neuanlagen
- Evaluierung/Einführung eines zertifizierten Umweltmanagement-Systems nach ISO 14001 oder EMAS
- Einhaltung des Lieferanten-Verhaltenskodex sicherstellen
- Umstellung auf digitalen Schalteraushang
- Umstellung von Print- auf Digital-Zeitungen
- Zertifizierung der Veranstaltungen der Oberbank als Green Events

Ambition

- Begrenzung des Temperaturanstiegs auf 1,5 Grad Celsius in Übereinstimmung mit dem Pariser Klimaabkommen
- Reduktion des Stromverbrauchs um 30 Prozent bis 2035 und um 60 Prozent bis 2050
- Weitgehend Strombezug zu 100 Prozent aus erneuerbarer Energie
- Bis 2023: Zertifizierung des Umweltmanagementsystems
- Fuhrparkmanagement: Erhöhung des Anteils E-Antrieb/Hybridantrieb um 30 Prozent bis 2025 und 50 Prozent bis 2030
- Der CO₂-Fußabdruck pro MitarbeiterIn ist kleiner als 1 Tonne.
- Bis 2025 schrittweise Einstellung der bestehenden Kurierdienstfahrten
- Schriftliche Bestätigung des Lieferanten-Verhaltenskodex wird verpflichtend zu 100 Prozent eingeholt
- Reduktion des Papierverbrauchs um 25 Prozent bis 2023 und um 32 Prozent bis 2025
- Geprüfte Signature Pad-taugliche Formulare sind zu 100 Prozent auf elektronische Unterschrift umgestellt.
- Steigerung der Signature Pad-Nutzung auf 80 Prozent

- 95 Prozent der Tageszeitungen und 50 Prozent der Fachzeitschriften/Magazine sind auf Online-Abos umgestellt.
- Veranstaltungen der Oberbank sind als Green Events zertifiziert.

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

- Erarbeitung einer offiziellen Sponsoring- und Spenden-Richtlinie
- Förderung der Finanzbildung durch Etablierung neuer Kooperationen

Ambition

- Sponsoring- und Spenden-Richtlinie ist implementiert.
- 95 Prozent unseres Sponsoring-Budgets fließen in Projekte in unseren Märkten
- Kooperation mit Assoz. Univ.-Prof. Mag. Dr. Eva Wagner im Masterstudium *Finance & Accounting* an der Johannes Kepler Universität Linz
- 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

Oberbank Stakeholder Sounding Board

Wir verfolgen im Bereich der Nachhaltigkeit einen integrativen Ansatz und pflegen einen regelmäßigen und offenen Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdergruppen (öffentliche Institutionen, KundInnen, InvestorInnen und MitarbeiterInnen) sowie mit VertreterInnen der wirkungsmächtigsten Treiber beziehungsweise Impulsgeber für eine nachhaltige Entwicklung (NGOs, Brancheninitiativen, Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und Regulatoren). Im Sinne des Stakeholder-Value-Prinzips orientieren wir uns auch an den Bedürfnissen der Gesellschaft oder globalen Anforderungen. Dementsprechend spiegeln sich die Interessen und Erwartungen sämtlicher StakeholderInnen in unseren Nachhaltigkeitsambitionen und -Maßnahmen wider.

Dieser integrative Ansatz zu Beginn des professionellen Nachhaltigkeitsprozesses sowie die fortlaufende Re-Evaluierung wurde von Fachleuten besonders gewürdigt und international als Best-Practice-Peer anerkannt.

Der Stakeholder-Dialog 2020

Da die Oberbank mit sehr vielen StakeholderInnen in Verbindung steht, wurden aus jenen Stakeholdergruppen, mit denen der größte wechselseitige Einfluss besteht, VertreterInnen zum Sounding Board 2020 eingeladen. Dies sind unter anderem KundInnen, MitarbeiterInnen, InvestorInnen und Nachhaltigkeits-Ratingagenturen. Im Sinne eines transparenten Follow-Up wurden auch die TeilnehmerInnen aus dem Stakeholder-Dialog aus 2019 neuerlich beigezogen, um Bericht darüber zu erhalten, wie der Input aus dem Vorjahr umgesetzt worden ist.

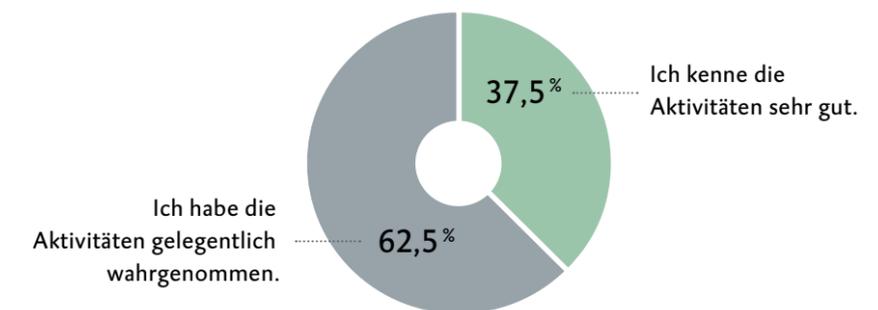
Auf Basis dieser Rahmenbedingungen setzte sich das Sounding Board 2020 zusammen aus VertreterInnen der folgenden Organisationen: Verband österreichischer Banken und Bankiers, Business Upper Austria, Verein für Konsumenteninformation, BKS Bank AG, voestalpine AG, Lenzing AG, Impactory, rfu, Johannes Kepler Universität Linz, ÖGUT- Gesellschaft für Umwelt und Technik. Darüber hinaus nahmen als Oberbank-interne Vertreter Mag. Florian Hagenauer als Vertreter des Vorstands und ein Vertreter des Zentralbetriebsrats der Oberbank als Vertreter der MitarbeiterInnen am Sounding Board teil.

Anregungen und Input der Stakeholder für das Nachhaltigkeitsmanagement (Auszug)

Steigender Bekanntheitsgrad

Mehr als ein Drittel der befragten TeilnehmerInnen kennen die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Oberbank bereits sehr gut. Die restlichen TeilnehmerInnen gaben an, unsere CSR-Aktivitäten gelegentlich wahrgenommen zu haben – eine aufschlussreiche Reflektion, die uns motiviert, die öffentliche Kommunikation unserer CSR-Aktivitäten noch zu verstärken.

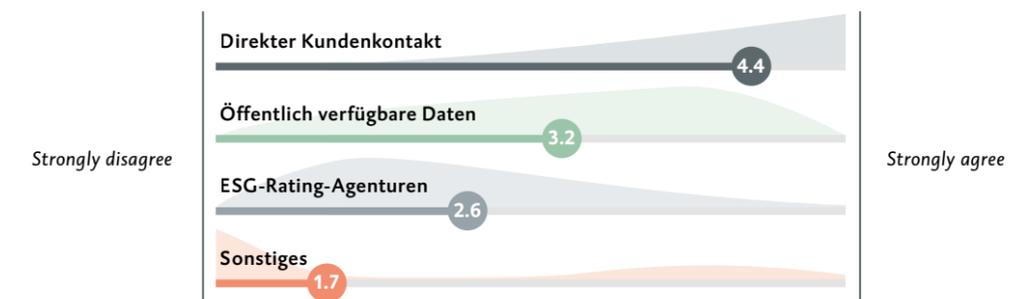
Kennen Sie die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Oberbank?



EU-Aktionsplan und Verbesserung der Datenlage

Intensiv besprochen wurden im Rahmen des Dialogs auch die Lösungsansätze für die aktuellen Herausforderungen unter Einsatz der Bankenregulierung, mit denen die EU-Kommission umweltfreundliches Verhalten der Unternehmen fördern will.

Welche Methodik ist aus Ihrer Sicht am geeignetsten zur Erhebung der Daten?



Welche Zusatz-Features würden Sie sich bei der Eröffnung/Nutzung eines nachhaltigen Konto- oder Sparmodells wünschen?

Info über Verwendung der Gelder

Gutes Impact Reporting; Möglichkeit, mein Geld in einen Teilbereich umleiten zu können; Zertifizierung ist ein Muss, besser Kriterien darüber hinaus

CO₂-Abdruck meiner Buchungen

Auswahl des Finanzierungsbereichs, in den mein Geld fließen soll; jährliche (elektronische) Berichtsübermittlung über Verwendung der Gelder

Impactmeldung; transparente Berichte; regionale Produkte

Information über Verwendung der Gelder; Übersicht über Projekte (vielleicht auch mit Besichtigungsmöglichkeit); Baum pro Konto (evtl. auch konkrete Gestaltung der Gemeinde wie etwa „Wir verschönern den Marktplatz“)

Möglicher Besuch von aktuellen Projekten – greifbar machen

Welche Methoden zur Förderung der Bewusstseinsbildung der MitarbeiterInnen würden Sie empfehlen?

Gemeinsame Ziele festlegen (Bankebene – Filialebene) – Goodies bei Zielerreichung

Kommunikation-Impact – was bewirkt das?

Testimonials mit gutem Standing im Unternehmen als Vorbilder kommunizieren

Anreizsysteme

Auf Beispiele herunterbrechen; welche Auswirkungen hat das?

Nachhaltiges Programm bei Betriebsausflügen; Fahrradreparaturtag für MitarbeiterInnen; Nachhaltigkeitsnews über das Intranet?

Finanzielle Beteiligung am Öffi-Ticket; Aus- und Weiterbildung hinsichtlich Betriebsökologie; gut ausgestattete Müllstationen; Energiespar-Tipps

Wissensaufbau in Verbindung mit Gamification; grafische Darstellung wie z. B.: „Wie hoch ist Papierverbrauch in Relation zum Eiffelturm?“

Nachhaltigkeitsorganisation

Im Rahmen des Nachhaltigkeitsprojekts wurde folgende 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/dem Nachhaltigkeitsbeauftragten im Blick zu behalten und bei Bedarf den betroffenen Abteilungen zur Prüfung vorzulegen. Der/dem Nachhaltigkeitsbeauftragten 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 StakeholderInnen (Kontaktpflege) sowie für die Organisation des Sounding Boards verantwortlich.

Nachhaltigkeitsbeauftragte je Abteilung

Um die Umsetzung und laufende Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsagenden in der gesamten Organisation zu ermöglichen, wurden pro Abteilung ein/e Nachhaltigkeitsbeauftragte/r nominiert, z. B. Compliance, Private Banking, Corporate & International Finance. Sie 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 die/den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Oberbank.

Beauftragte/r Nachhaltigkeitsbericht und Kommunikation

Der Nachhaltigkeitsbericht ist das zentrale Werk zur Kommunikation der Nachhaltigkeitsaktivitäten des vergangenen Geschäftsjahrs an alle StakeholderInnen der Oberbank. Um die inhaltlich aussagekräftige und zeitgerechte Erstellung dieses Berichts sicherzustellen, 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.

Nachhaltigkeitsgremium

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)**
TeilnehmerInnenkreis: 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 sowie Zielabweichungs-Analysen und gegebenenfalls Maßnahmen-Anpassungen.
- **Nachhaltigkeitsgremium (monatlich)**
TeilnehmerInnenkreis: Nachhaltigkeitsbeauftragte/r, Gremium;
Ziel: Fortschrittsbericht der Umsetzung der im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Maßnahmen; Genehmigung von neuen Maßnahmen sowie Zielabweichungs-Analysen und gegebenenfalls Maßnahmen-Anpassungen.
- **Sounding Board (jährlich)**
TeilnehmerInnenkreis: VertreterInnen von öffentlichen Institutionen, KundInnen, InvestorInnen, MitarbeiterInnen, NGOs, Brancheninitiativen, Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und Regulatoren;
Ziel: Einbindung von Interessen und Erwartungen externer StakeholderInnen der Oberbank; laufende Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit zusammenhängenden Maßnahmen auf ihre Wesentlichkeit.

- **Wesentlichkeitsanalyse und Strategie-Update (alle fünf Jahre)**
Ziel: Update der wesentlichen Themen und Handlungsfelder;
Beschluss der neuen Nachhaltigkeits-Strategie durch den Vorstand.

Nachhaltigkeitspreis der Wiener Börse

Die Oberbank AG wurde im Juni 2020 mit dem VÖNIX-Nachhaltigkeitspreis der Wiener Börse ausgezeichnet. Die Zuerkennung basiert auf einem komplexen Modell, das zahlreiche ökologische und soziale Kriterien enthält. Die Oberbank konnte die höchste Scoring-Steigerung verzeichnen und wurde somit zum Gesamtsieger des Jahres 2020. Die Auszeichnung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten im Jahr 2020 sehen wir als Beweis für die Ernsthaftigkeit, mit der wir uns mit diesem Thema auseinandersetzen. Das Ziel ist klar: Die Oberbank soll wie beim Gesamtbank-Rating auch im Nachhaltigkeits-Rating im Spitzenfeld vergleichbarer Institute zu liegen kommen.





”

Als Bank haben wir eine besondere Verantwortung, mit nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen die Welt aktiv und bewusst ein Stück zu verbessern. Wir sind bereits auf dem richtigen Weg, jedoch müssen wir die eingeschlagene Route konsequent und mutig weitergehen, um unsere Ziele zu erreichen.“

GERALD STADLBAUER
Private Banking & Asset Management

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.

Die Oberbank hat sich schon in der Vergangenheit ausdrücklich dazu bekannt, in ihrer Strategie und Geschäftspolitik die Anliegen aller Anspruchsgruppen – KundInnen, MitarbeiterInnen, AktionärInnen und sonstige StakeholderInnen – ausgewogen zu beachten.

Dieses Gleichgewicht der unterschiedlichen Ansprüche und Bedürfnisse trägt wesentlich zur Stabilität und Sicherheit der Oberbank bei und ist auch mit entscheidend für den Erhalt der Selbstständigkeit und Unabhängigkeit. Wir bekennen uns durch die aktive Mitgliedschaft in CSR-relevanten Brancheninitiativen zu deren Vereinsstatuten und Leitsätzen und bekräftigen dadurch unsere hohen Anforderungen zur Einhaltung ethischer Prinzipien.

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 mehrerer Ziele der *Sustainable Development Goals*:

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

- 🎯 Ziel 13: *Maßnahmen zum Klimaschutz*
 - ▶ Target 13.2: *Klimaschutzmaßnahmen in die nationalen Politiken, Strategien und Planungen einbeziehen*

- 🎯 Ziel 16: *Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen*
 - ▶ Target 16.4: *bis 2030 illegale Finanzströme deutlich verringern*
 - ▶ Target 16.5: *Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich reduzieren*
 - ▶ Target 16.b: *nichtdiskriminierende Rechtsvorschriften und Politiken zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung fördern und durchsetzen*

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. November 2007 wurde erstmals eine Entsprechenserklärung abgegeben.

Seitdem wird die jeweilige Version des ÖCGK umgesetzt, mögliche Abweichungen werden begründet. Dies wird 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 2020, Anhang 2b). Die Oberbank verhält sich durch die Erläuterung folgender Abweichungen im Geschäftsjahr kodexkonform:

- **Regel 2 C**
Die Oberbank hatte aufgrund eines Beschlusses der Hauptversammlung vom 15. April 1991 neben Stammaktien auch stimmrechtslose Vorzugsaktien ausgegeben. Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 20. Mai 2020 wurde mit einfacher Mehrheit von den nach den Vorgaben des COVID-19-GesG iVm COVID-19-GesV vertretenen AktionärInnen die Umwandlung der Vorzugsaktien in Stammaktien beschlossen. Dieser Beschluss wurde in der am 9. Juni 2020 ebenfalls im Sinne der COVID-19-GesV virtuell abgehaltenen Versammlung der Vorzugsaktionäre mit der erforderlichen Dreiviertelmehrheit der vertretenen VorzugsaktionärInnen bestätigt. Die Eintragung der Satzungsänderung betreffend die Umandlung ins Firmenbuch erfolgte am 7. November 2020. Seit der Umwandlung gibt es nur noch Oberbank-Stammaktien. Die von der Oberbank emittierten Stammaktien sind jeweils nur mit einem Stimmrecht ausgestattet, es gibt keine AktionärInnen mit einem überproportionalen Stimmrecht. Damit entspricht die Oberbank seit dem 7. November 2020 der Regel 2 C des ÖCGK (comply) und wird diese Regel daher künftig nicht mehr erläutern müssen (explain).

- **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 ebenso 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 zählte bis zur Beschlussfassung der Reduktion auf zehn KapitalvertreterInnen in der außerordentlichen Hauptversammlung vom 4. Februar 2020 mehr als zehn KapitalvertreterInnen, nämlich elf. Die Oberbank schätzt die Expertise ihres aus Spitzenkräften der heimischen Wirtschaft bestehenden Kontrollorgans. Da der Aufsichtsrat nunmehr die vom ÖCGK empfohlene Höchstanzahl von zehn KapitalvertreterInnen erfüllt (comply), wird auch diese C-Regel zukünftig nicht mehr zu erläutern sein (explain).

Code of Conduct – nach innen und außen vorbildlich handeln

Der Code of Conduct richtet sich an alle MitarbeiterInnen der Oberbank. 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 StakeholderInnen, aber ebenso die Rücksichtnahme auf ökologische und ökonomische Aspekte und schließlich den verantwortungsvollen Umgang mit sämtlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Jeder Entscheidung und allem Tun liegen ethische Prinzipien zugrunde.

Die Oberbank tritt selbstverständlich gegen jede Form der Diskriminierung, Korruption, Benachteiligung und sexuelle Belästigung auf. Ein schuldhaftes Fehlverhalten hat personalrechtliche Konsequenzen. So gibt es in der Oberbank beispielsweise eigene Ansprechpersonen für Whistleblowing in der Abteilung Revision. Meldungen von MitarbeiterInnen 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. Auch das gesamte IT-System ist auf diese Anforderungen ausgerichtet.

Durch immer neue Herausforderungen und gesellschaftliche Veränderungen ist auch die Oberbank in einem ständigen Veränderungsprozess: Digitalisierung und der Einsatz sozialer Medien erfordern eine eingehende Auseinandersetzung und entsprechende Richtlinien. Ein Beispiel dafür ist der Datenschutz. Auch der sich zuspitzende Klimawandel verlangt heute ein anderes Vorgehen als noch vor fünf Jahren: Die Oberbank bekennt sich zum 1,5-Grad-Ziel aus dem Pariser Klimaabkommen. Wir haben uns daher entschlossen, wesentlich strengere Vorgaben zu machen und uns selbst das Ziel der Klimaneutralität in Scope 1 und Scope 2 bis 2025 gesetzt.

Die laufende Aus- und Weiterbildung ist der Oberbank schon immer ein großes Anliegen gewesen, nicht umsonst sind wir vor allem für die Kompetenz der MitarbeiterInnen bekannt. Der fachliche Weiterbildungsbedarf wird laufend ermittelt und es werden entsprechende Angebote in hoher Qualität angeboten, immer mehr auf Online-Basis. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beziehungsweise Beruf und Alltag für alle MitarbeiterInnen ist der Oberbank ein großes Anliegen: So ist die Oberbank bereits seit 2011 als familienfreundliches Unternehmen durch das Zertifikat audit berufundfamilie ausgezeichnet, das jährlich einer internen und alle drei Jahre einer externen Evaluierung durch die TÜV SÜD Landesgesellschaft Österreich GmbH unterzogen wird.

Dass der Code of Conduct in der Oberbank 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 etwa 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.

Absolut ausgeschlossene Geschäfte

Die Oberbank distanziert sich von Branchen, Unternehmen und Geschäftspraktiken, die aus ihrer Sicht nicht akzeptable Wirkungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) nach sich ziehen könnten. Die nachfolgenden Ausschlusskriterien aus Nachhaltigkeitsaspekten sind beim NeukundInnengeschäft, sowie bei neuen Geschäftsfeldern von BestandskundInnen verpflichtend zu beachten und keiner Bewilligungsmöglichkeit zugänglich.

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

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

Die Oberbank sieht insbesondere folgende Bereiche mit erhöhtem ESG-Risikopotenzial behaftet und schließt diese aus:

| Branche/Kriterium | Ausschluss von | Zugeordneter Branchencode (ÖNACE) |
|--|--|---|
| Atomenergie | <ul style="list-style-type: none"> Produktion von Atomenergie Abbau von u. Anreicherung mit Uran Hantieren oder Handel mit radioaktivem Abfall oder Sondermüll beziehungsweise Erhalt von Provisionen aus diesem Handel | 07210 Bergbau auf Uran- und Thoriumerze 35110 Elektrizitätserzeugung |
| Drogen | <ul style="list-style-type: none"> Produktion von und Handel mit Drogen, die in Österreich per Gesetz nicht zum Konsum zugelassen sind | — |
| Edelsteine und Konfliktmaterialien | <ul style="list-style-type: none"> Förderung von Konfliktmaterialien oder Blutdiamanten oder Ähnlichem | 08900 Sonstiger Bergbau; Gewinnung von Steinen und Erden a. n. g. 08990 Gewinnung von Steinen und Erden a. n. g. |
| Fischerei | <ul style="list-style-type: none"> Bei Nichteinhaltung international anerkannter Standards u. Abkommen | 03110 Meeresfischerei |
| Handel mit geschützten Tieren oder Exportleder | <ul style="list-style-type: none"> Handel mit vom Aussterben bedrohten oder besonders geschützten Tierarten oder mit Tierarten, die unter das Washingtoner Artenschutzübereinkommen (CITES) fallen, oder mit Teilen dieser Tiere Vermitteln von Jagd beziehungsweise Jagd auf solche Tiere | 46230 Großhandel mit lebenden Tieren 46240 Großhandel mit Häuten, Fellen und Leder 47762 Einzelhandel mit zoologischem Bedarf und lebenden Tieren |
| Hochvolumen-Fracking und Förderung von Ölsanden | <ul style="list-style-type: none"> Primärer Geschäftszweck ist Hochvolumen-Fracking beziehungsweise Förderung von Ölsanden. | 06000 Gewinnung von Erdöl und Erdgas 06100 Gewinnung von Erdöl 06200 Gewinnung von Erdgas |
| Kohle | <ul style="list-style-type: none"> Ausschließliche Förderung von Kohle | 05000 Kohlenbergbau 05100 Steinkohlenbergbau 05200 Braunkohlenbergbau |
| Embryonenforschung | <ul style="list-style-type: none"> Verbrauchende Forschung am menschlichen Embryo, die signifikant zum Umsatz beiträgt (davon nicht umfasst: In-vitro-Fertilisation) | — |

Detailprüfung des Bestands zu diesen Ausschlusskriterien: 1.206 Unternehmen geprüft

Im Jahr 2020 wurde unser KundInnenbestand hinsichtlich dieser Ausschlusskriterien überprüft und ein automatischer Prüfprozess für zukünftige Neuanlagen implementiert. Dazu wurden – wie in oben dargestellter Tabelle ersichtlich – den definierten Ausschlusskriterien nach Möglichkeit ÖNACE-Branchencodes zugewiesen. Anschließend wurden alle in unseren Systemen mit diesen Branchencodes erfassten Unternehmen einer Detailprüfung unterzogen. Der Datenbestand in den Systemen ist dabei umfangreich. Neben aktiven KundInnen umfasst dieser auch ehemalige KundInnen, WunschkundInnen sowie diverse andere Partnerarten. Wichtig war uns, nicht nur KundInnen mit aktuell aktiver Geschäftsverbindung zu überprüfen, sondern alle in den Systemen erfassten Unternehmen. Dies resultierte in einer manuellen und zeitaufwendigen Prüfung der Geschäftstätigkeit von insgesamt 1.206 Unternehmen. Auf die einzelnen Branchencodes verteilen sich diese wie folgt:

| ÖNACE | Geprüfte Unternehmen |
|---|----------------------|
| 07210 Bergbau auf Uran- und Thoriumerze | 1 |
| 35110 Elektrizitätserzeugung | 870 |
| 05000 Kohlenbergbau | 18 |
| 05100 Steinkohlenbergbau | 7 |
| 05200 Braunkohlenbergbau | 5 |
| 08900 Sonstiger Bergbau; Gewinnung von Steinen und Erden a. n. g. | 2 |
| 08990 Gewinnung von Steinen und Erden a. n. g. | 30 |
| 03110 Meeresfischerei | 1 |
| 46230 Großhandel mit lebenden Tieren | 110 |
| 46240 Großhandel mit Häuten, Fellen und Leder | 33 |
| 47762 Einzelhandel mit zoologischem Bedarf und lebenden Tieren | 83 |
| 06000 Gewinnung von Erdöl und Erdgas | 2 |
| 06100 Gewinnung von Erdöl | 34 |
| 06200 Gewinnung von Erdgas | 10 |
| GESAMT | 1.206 |

Im Zuge dieser Detailprüfung konnten 23 Unternehmen den Ausschlusskriterien zugeordnet und in der Folge mit der Nachhaltigkeitssperre belegt werden. Aktives Geschäft bestand mit einem dieser Unternehmen. Diese Geschäftsbeziehung werden wir im Laufe des Jahres 2021 beenden. Zukünftig sind Geschäfte mit diesen identifizierten Unternehmen durch eine Sperre in den bankinternen Systemen ausgeschlossen. Die erfassten 23 Sperren verteilen sich wie folgt auf die definierten Ausschlusskriterien:

| Kriterium | Anzahl Sperren |
|---|----------------|
| Atomenergie | 4 |
| Hochvolumen-Fracking und Förderung von Ölsanden | 4 |
| Kohle | 15 |
| GESAMT | 23 |

Neu implementierter automatischer Sperrprozess

Parallel dazu wurde 2020 ein automatisierter Sperrprozess für künftige Neuanlagen entwickelt, der mit Anfang des Jahres 2021 aktiv gestellt wird. Die absolut ausgeschlossenen Branchen beziehungsweise Geschäftsfelder werden ab Jänner 2021 über diese neu programmierte Nachhaltigkeitssperre technisch abgesichert. Im Falle der Erfassung eines ESG-kritischen Branchencodes durch die zuständige zentrale Abteilung wird die Sperre automatisch gesetzt sowie eine interne und unabhängige Prüfstelle darüber informiert. Nach umgehender Prüfung kann die Sperre mit sofortiger Wirkung aufgehoben werden. Entspricht die Geschäftstätigkeit jedoch den definierten Ausschlusskriterien, bleibt die Sperre bestehen und es gibt keine Möglichkeit, eine Geschäftsbeziehung mit diesem Unternehmen einzugehen. Bis zum Zeitpunkt der finalen Abgabe dieses Berichts war – zusätzlich zu den erwähnten 23 aus dem Datenbestand – keine weitere Sperre notwendig.

Ausschlusskriterien für Länder

Dem Regionalitätsprinzip entsprechend, 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:

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

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 öffentlich zur Durchsetzung der zehn universellen Prinzipien rund um Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung sowie zur Unterstützung der 17 Sustainable Development Goals. Wir bekräftigen hiermit erneut unsere Unterstützung.

Der Nachhaltigkeitsbericht gilt auch als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact. Unternehmen haben eine Schlüsselrolle bei der Umsetzung der SDGs. 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 3.3

Bis 2030 die Aids-, Tuberkulose- und Malariaepidemien und die vernachlässigten Tropenkrankheiten beseitigen und Hepatitis, durch Wasser übertragene Krankheiten und andere übertragbare Krankheiten bekämpfen



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 Beeinträchtigungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen



Target 12.1

Den Zehn-Jahres-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



Target 16.4

Bis 2030 illegale Finanzströme deutlich verringern

Target 16.5

Korruption und Bestechung in all ihren Formen erheblich reduzieren

Target 16.b

Nichtdiskriminierende Rechtsvorschriften und Politiken zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung fördern und durchsetzen

— RespACT – austrian business council for sustainable development



respACT ist bei der Umsetzung der SDGs 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 Vereinsstatuten sowie zu den Grundsätzen des CSR-Leitbilds *Erfolg mit Verantwortung. Ein Leitbild für zukünftiges Wirtschaften.* von respACT. Teil unseres Nachhaltigkeitskonzeptes ist die aktive 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.

Steuer-moral – wichtiger Bestandteil gesellschaftlichen Zusammenhalts

Der Erfolg der Oberbank als börsennotierte, unabhängige Regionalbank basiert auf langfristigen Zielsetzungen und Transparenz. Das Geschäftsmodell der Oberbank AG ist dabei nicht von steuerlichen Motiven getrieben, sondern entspricht folgenden Prinzipien: Wir zahlen in jenen Ländern, in denen wir auch operativ tätig sind, die Steuern nach Maßgabe der länderspezifischen Vorschriften. Das bedeutet, dass die Oberbank keine Einkünfte in Niedrigsteuerländern erzielt, in denen sie nicht operativ tätig ist.

Gleichermaßen gestaltet sich die Bezahlung der Löhne und Gehälter inklusive der damit verbundenen lohn- und gehaltsabhängigen Steuern und Abgaben, welche in jenen Niederlassungsländern bezahlt werden, in denen auch die entsprechende Arbeitsleistung erbracht wird. Leistungsverrechnungen zwischen dem Stammhaus in Österreich und den ausländischen Niederlassungen erfolgen nach den entsprechenden Regelungen der Verrechnungspreisrichtlinien. Darüber hinaus lehnt die Oberbank ausnahmslos alle Aktivitäten ab, die im Zusammenhang mit der Vermeidung, Umgehung oder Hinterziehung von Steuern stehen.

Die Oberbank bekennt sich zu Steuer-moral und Steuerehrlichkeit. Steuern werden im Einklang mit den herrschenden Gesetzen ermittelt und entrichtet. Im Falle von Unklarheiten oder Zweifelsfragen werden steuerliche BeraterInnen zur Klärung der Sachverhalte hinzugezogen. Steuerliche Unklarheiten oder Zweifelsfragen werden generell unverzüglich geklärt, sodass zu jedem Zeitpunkt eine steuerlich gesicherte Situation für die Oberbank und aller ihrer Stakeholder gewährleistet ist.

Die Oberbank ist stets auf ein transparentes Zusammenarbeiten mit den österreichischen sowie den lokal ansässigen Steuerbehörden in den Ländern der Zweigniederlassungen bedacht. Wir legen ebenso großen Wert auf die zeitnahe Abwicklung und Erledigung von Anfragen der Steuerbehörden. Darunter verstehen wir auch die regelmäßig fristgerechte Abgabe von Steueranmeldungen und -erklärungen.

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 steuerlich zu verhalten haben und dass die Oberbank nur steuerlich erworbene Gelder veranlagern will. In fragwürdigen Fällen werden umfangreiche und geprüfte Nachweise angefordert. Im Zweifelsfall wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt. Die BeraterInnen werden intensiv in diversen Seminaren zu den genannten Themen geschult. Zahlreiche Kundeninformationsblätter, die die BeraterInnen den KundInnen auf Anfrage aushändigen, klären über die oben genannten Regelungen auf.

Daten zum Steueraufwand

(ohne latente Steuern und ohne gehaltsabhängige Steuern und Abgaben)

| Oberbank Konzern in Tsd. € | Österreich | | Deutschland | |
|----------------------------------|------------|---------|-------------|--------|
| | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 |
| Steuern vom Einkommen und Ertrag | -35.267 | -35.431 | -1.724 | -1.850 |
| sonstige Steuern und Abgaben | -4.934 | -1.381 | -29 | -35 |

| Tschechien | | Ungarn | | Slowakei | |
|------------|--------|--------|--------|----------|------|
| 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 |
| -4.151 | -5.847 | -1.506 | -1.180 | -981 | -724 |
| -87 | -91 | -3.148 | -3.069 | -668 | -565 |

| Oberbank AG in Tsd. € | Österreich | | Deutschland | |
|----------------------------------|------------|---------|-------------|------|
| | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 |
| Steuern vom Einkommen und Ertrag | -34.540 | -34.667 | -592 | 6 |
| sonstige Steuern und Abgaben | -4.934 | -1.381 | -16 | -23 |

| Tschechien | | Ungarn | | Slowakei | |
|------------|--------|--------|--------|----------|------|
| 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 |
| -4.045 | -5.712 | -1.272 | -1.110 | -700 | -700 |
| 0 | 0 | -2.315 | -2.364 | -665 | -563 |

Länderbezogene Berichterstattung

(Steuerhoheitsgebiet)

| Österreich | in Tsd. € |
|----------------------------------|-----------|
| Ergebnis vor Steuern | 142.382 |
| Steuern vom Einkommen und Ertrag | -35.267 |
| sonstige Steuern und Abgaben | -4.934 |
| Anzahl MitarbeiterInnen | 1508 |

Oberbank MLC – Pernau Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Riesenhof Immobilienleasing GmbH
 Oberbank LIV Immobilienleasing GmbH (Verkauf 03/2019)
 POWER TOWER GmbH
 Oberbank Leobendorf Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Bergbahnen Leasing GmbH
 Oberbank Seiersberg Immobilienleasing Gesellschaft m.b.H.
 Oberbank airplane 2 Leasing GmbH
 Oberbank Unterpremstätten Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Kfz-Leasing GmbH
 3 Banken Kfz-Leasing GmbH
 Oberbank TREI Immobilienleasing GmbH (Verkauf 03/2019)
 Oberbank Weißkirchen Immo Leasing GmbH
 Oberbank Arsenal Immo Leasing GmbH
 Oberbank Wiener Neustadt Immo Leasing GmbH
 Oberbank FSS Immo Leasing GmbH
 Oberbank Ennschafan Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Wien Süd Immobilienleasing GmbH

Ansässige Unternehmen

Haupttätigkeit: Bankgeschäft
 Oberbank AG

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft
 OBERBANK LEASING GMBH
 Oberbank Operating Mobilienleasing GmbH
 Oberbank Operating OPR Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Eugendorf Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Pernau Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Immobilien-Leasing GmbH
 Oberbank Kremsmünster Immobilienleasing GmbH
 Oberbank KB Leasing GmbH
 Oberbank Immobilie-Bergheim Leasing GmbH

Haupttätigkeit: Vermietung von Liegenschaften
 Donaulände Invest GmbH
 Donaulände Holding GmbH
 Donaulände Garage GmbH

Haupttätigkeit: Vergabe von Wohnbaukrediten (Treuhand)
 3 Banken Wohnbaubank AG

Haupttätigkeit: Garantiegeschäft iSd BWG
 Alpenländische Garantie GmbH

| Deutschland | in Tsd. € |
|----------------------------------|-----------|
| Ergebnis vor Steuern | 806 |
| Steuern vom Einkommen und Ertrag | -1.724 |
| sonstige Steuern und Abgaben | -29 |
| Anzahl MitarbeiterInnen | 291 |

Ansässige Unternehmen

Haupttätigkeit: Bankgeschäft

Oberbank AG, Niederlassung Deutschland

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft

Oberbank Leasing GmbH Bayern
 Oberbank Leasing GmbH Bayern & Co. KG Neuenrade
 Oberbank Idstein GmbH Immobilien-Leasing GmbH
 OBK München 1 Immobilien Leasing GmbH
 OBK Ahlten Immobilien Leasing GmbH
 Oberbank Immobilien Leasing GmbH Bayern
 OBK München 2 Immobilien Leasing GmbH
 Oberbank Goldkronach Beteiligungs GmbH
 Oberbank Immobilien-Leasing GmbH Bayern & Co. KG
 OBK München 3 Immobilien Leasing GmbH

| Tschechien | in Tsd. € |
|----------------------------------|-----------|
| Ergebnis vor Steuern | 18.301 |
| Steuern vom Einkommen und Ertrag | -4.151 |
| sonstige Steuern und Abgaben | -87 |
| Anzahl MitarbeiterInnen | 197 |

Ansässige Unternehmen

Haupttätigkeit: Bankgeschäft

Oberbank AG, Niederlassung Tschechien

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft

Oberbank Leasing Spol s.r.o., Prag
 Oberbank Leasing JAF HOLZ, s.r.o., Prag
 Oberbank Vsetaty Immobilienleasing s.r.o., Prag
 Oberbank Leasing Palamon s.r.o., Prag

| Ungarn | in Tsd. € |
|----------------------------------|-----------|
| Ergebnis vor Steuern | 15.969 |
| Steuern vom Einkommen und Ertrag | -1.506 |
| sonstige Steuern und Abgaben | -3.148 |
| Anzahl MitarbeiterInnen | 131 |

Ansässige Unternehmen

Haupttätigkeit: Bankgeschäft

Oberbank AG, Niederlassung Ungarn

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft

Ober Leasing Gesellschaft mit beschränkter Haftung, Budapest
 Ober Finanz Leasing gAG, Budapest

| Slowakei | in Tsd. € |
|----------------------------------|-----------|
| Ergebnis vor Steuern | 5.413 |
| Steuern vom Einkommen und Ertrag | -981 |
| sonstige Steuern und Abgaben | -668 |
| Anzahl MitarbeiterInnen | 52 |

Ansässige Unternehmen

Haupttätigkeit: Bankgeschäft

Oberbank AG, Niederlassung Slowakei

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft

Oberbank Leasing s.r.o., Bratislava
 Oberbank Leasing Prievidza s.r.o., Bratislava

Ausblick

Erweiterung SDG-impact und Begründung neuer Partnerschaften

Die Oberbank ist bestrebt, einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele beizutragen und wird zukünftig weitere SDGs sukzessive in ihr aktives Nachhaltigkeitsmanagement miteinbeziehen. Um die globalen Herausforderungen zu lösen, erachtet es die Oberbank als eine Notwendigkeit, sich 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).

Mit großem Interesse verfolgte die Oberbank die Informationsveranstaltungen des Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie betreffend der Green Finance Alliance Initiative. Als ein Unternehmen, das sich ernsthafte Klimaziele gesetzt hat, wollen wir uns an diesem Netzwerk aktiv beteiligen und am Bewerbungsverfahren 2021 teilnehmen.



”

In der Oberbank denken wir in Generationen. Die Bedürfnisse unserer KundInnen nach langfristiger Stabilität und Nachhaltigkeit sind uns eine Herzensangelegenheit.“

FRANZ SKOLA
Interne Revision

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 Datenschutzaspekten 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

Digitalisierung und Automatisierung unter Einsatz moderner Technologien schaffen eine Vielzahl von Möglichkeiten für die Finanzindustrie. So können zum Beispiel Prozesse effizienter gestaltet und Services kundenfreundlich und digital angeboten werden. Neben diesen positiven Aspekten führt der zunehmende Einsatz von neuen Technologien aber auch zu steigenden Informationssicherheitsrisiken.

Ein besonders hohes Risiko liegt hier bei Cyberbedrohungen durch Angriffe auf Informationen und Technologien, die weltweit in Umfang, Geschwindigkeit und Raffinesse stark zunehmen. Diesen Risiken ist auch die IT der Oberbank ausgesetzt. Um angesichts dieser potenziellen Gefahren effizientes Risikomanagement betreiben zu können, ist ein strukturiertes Rahmenwerk für Informationssicherheit unabdingbar. In diesem Rahmenwerk werden Strukturen, Regelungen, Verfahren und Methoden definiert, die zur Steigerung der Informationssicherheit und zur kontinuierlichen Verbesserung beitragen.

Das IT-Risikomanagement wurde in der Oberbank systematisch anhand der CRISAM-Methodik neu aufgebaut. Für alle wesentlichen Applikationen wurden detaillierte Business Impact Analysen und Risikoanalysen durchgeführt, immer mit der Zielvorgabe, den Stand der Technik einzuhalten sowie Abweichungen zu identifizieren und zu beheben. So wird sichergestellt, dass IT-Risiken transparent werden und Investitionen in die IT auch risikoorientiert erfolgen. Anhand von Simulationen kann das IT-Risiko auch in monetärer Form errechnet und bewertet werden.

Informationssicherheits- strategie der 3 Banken IT GmbH

Die Informationssicherheitsleitlinie 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 Leitlinie ist es, unter anderem mit Hilfe eines umfassenden IT-Sicherheitsmanagements die Datensicherheit, den 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 die Oberbank AG vor Bedrohungen zu schützen.

In der 3 Banken IT GmbH ist eine Stabstelle für IT-Sicherheit verankert, die für alle organisatorischen Belange rund um die Informationssicherheit zuständig ist. Eine gut funktionierende Kommunikation mit den operativen Bereichen ist ein wesentlicher 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 ändert sich laufend und erfordert kontinuierliches Monitoring, genaue Analyse und gezielt daraus abgeleitete Maßnahmen zur Erhöhung der Sicherheit und zur Eliminierung beziehungsweise Eindämmung von Bedrohungen.

Es ist wichtig und notwendig, Schutzmaßnahmen auf verschiedenen Ebenen zu implementieren. Es werden unterschiedliche technische und organisatorische Maßnahmen umgesetzt, angefangen von der Absicherung und Überwachung der internen Systeme, der Kommunikationswege und der Einfallstore für Schadsoftware bis hin zu Awareness-Trainings der eigenen MitarbeiterInnen. Neben der Prävention ist im Falle einer Bedrohung die schnelle und geregelte Reaktion mit klar definierten Zuständigkeiten besonders wichtig. Auch dies ist in definierten und aktuellen Prozessen geregelt.

In der Oberbank und der 3 Banken IT wurden in den vergangenen beiden Jahren zahlreiche Projekte zur Steigerung der Informationssicherheit umgesetzt. Die Oberbank wurde 2020 einer externen Prüfung zum Thema Cyber Security unterzogen, der die geforderten Standards und Regulatorien der europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) zugrunde lagen. Bei dieser Prüfung wurde die Arbeit der Oberbank und der 3 Banken IT der vergangenen Jahre im Hinblick auf die Informationssicherheit gewürdigt. Es wurden keine großen Mängel festgestellt.

Security Awareness – Sensibilisierung der MitarbeiterInnen

Häufig sind MitarbeiterInnen das Ziel von Cyber-Angriffen, wie bei Social Engineering, Fake-President oder Phishing-Mails. Deshalb ist es ein besonderes Anliegen der 3 Banken IT GmbH, die MitarbeiterInnen gezielt über aktuelle Bedrohungen, den Umgang mit vertraulichen Informationen und 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 wesentlichen Beitrag zur Erhaltung der Informationssicherheit.

Cybercrime-Report

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

Regulatorien zur IT-Security

In einem dynamischen und ungewissen Umfeld müssen Unternehmen der Finanzwirtschaft frühzeitig über aktuelle Vorhaben der Normengeber informiert bleiben, sodass entsprechende Anpassungen an die eigene Organisation eingeleitet werden können. Daher ist ein Prozess implementiert, der die Sichtung und Bewertung der bankfachlichen Regularien durch die Oberbank und bei den Regularien mit IT-Bezug durch die 3 Banken IT GmbH sicherstellt.

Eine wesentliche Verpflichtung stellt die Umsetzung der EBA-Leitlinie für das Management von IKT- und Sicherheitsrisiken dar. In den vergangenen Jahren wurden unter anderem ein Schwerpunkt auf das IT-Risikomanagement gelegt und methodische Optimierungen im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vorgenommen.

Überprüfung der Back-up-Lösungen

Der Test des Ausfalls des Hauptrechenzentrums wurde im Herbst 2020 unter verschärften Bedingungen gemäß den geltenden Covid-19-Regeln simuliert und erfolgreich durchgeführt. Dieser Test hat neben der technischen Vollfunktionsfähigkeit gezeigt, dass die physische Anwesenheit im Gebäude für das Umschalten auf das Ausweich-Rechenzentrum nicht zwingend nötig ist.

Cloud Policy

Mit zunehmender Digitalisierung ändern sich die Anforderungen an die IT beziehungsweise an die 3 Banken IT GmbH laufend. Der Bedarf an kostengünstigeren und skalierbaren Services rückt immer öfter ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Cloud-Dienste sind leicht zu erwerben und unabhängig von der unternehmenseigenen IT einzuführen. Dies kann zur Folge haben, dass unübersichtliche IT-Strukturen entstehen, die durch vielfältige Interessen geprägt sind.

Seit der Einführung der DSGVO und dem damit verbundenen Schutz der personenbezogenen Daten sind eine ganzheitliche Betrachtung und Regelung der Nutzung von Cloud-Diensten unerlässlich. Der Auftraggeber (Cloud-Anwender) ist und bleibt in der Verantwortung für den Datenschutz. Seit 2019 wurden die Vorgaben zum Thema Cloud-Computing samt den enthaltenen Checklisten ständig überarbeitet und erweitert, um mit den geltenden Regularien im Einklang zu stehen. Prüfungen von neuen, aber auch bestehenden Cloud-Diensten werden standardisiert durchgeführt.

Eine Vorabprüfung von neuen Cloud-Diensten, deren Provider und der dabei verarbeiteten Daten wird durchgeführt. Dies geschieht in einer guten Zusammenarbeit zwischen der Oberbank und der 3 Banken IT GmbH, um sämtliche Facetten ausreichend bewerten zu können.

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. Eine Übersicht über alle im Rahmen der Covid-19-Krise gesetzten Maßnahmen kann in Kapitel 9 nachgelesen werden.

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

Im Jahr 2020 hat die 3 Banken IT in Abstimmung mit der Oberbank damit begonnen, die bisherige Strategie und sämtliche Informationssicherheitsprozesse nach ISO 27001 auszurichten, um in der Folge den gesamten IT-Betrieb der 3 Banken IT nach ISO 27001 zertifizieren zu lassen. Der Zertifizierungsprozess wurde im Jänner 2021 gestartet.

”

Es ist schön, als Mitarbeiterin bei einem so wichtigen Thema wie dem Nachhaltigkeitsmanagement in der Oberbank mitgestalten zu können. Im Bereich Human Resources haben wir bis jetzt schon viel bewegt und werden in Zukunft gemeinsam noch vieles zum Positiven verändern.“

DENIESE STEFANZIOSA
Human Resources



Compliance

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

Das Handlungsfeld **Compliance** wurde in der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wegen seiner hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen im Bereich Compliance leisten einen wichtigen Beitrag zur Erreichung eines Zieles der *UN Sustainable Development 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 16: *Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen*
 - Target 16.4: *bis 2030 illegale Finanzströme deutlich verringern*
 - Target 16.5: *Korruption und Bestechung in allen ihren Formen erheblich reduzieren*

Abteilung Compliance und BWG-Compliance-Funktion

Die Oberbank hat eine organisatorisch selbstständige Abteilung Compliance, die sich mit den Themen Regulatorik, Geldwäscheprävention, Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos, Wertpapier-Compliance und Fraud Prevention befasst. Dadurch wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die Compliance einen immer bedeutenderen Platz in der Gesamtorganisation eines Kreditinstituts einnimmt und mit einem weiteren Ausbau auch zukünftig zu rechnen ist.

Die Compliance-Organisation in der Oberbank stellt nachhaltig sicher, dass sämtliche bestehenden und aktuellen gesetzlichen Verpflichtungen vollumfänglich eingehalten werden. Zahlreiche wirksame Regelungen, Systeme und Verfahren gewährleisten, dass bereits geringstes Fehlverhalten aufgedeckt, sanktioniert und erforderlichenfalls an die zuständigen Stellen oder Behörden gemeldet wird (z. B. Meldung von verdächtigen Transaktionen sowie Wertpapieraufträgen und -geschäften).

Durch die Einführung einer BWG-Compliance-Funktion und die Einrichtung eines BWG-Compliance-Prozesses wird die Überwachung der Einhaltung regulatorischer Anforderungen zentral mittels hochqualitativer IT-Tools sichergestellt. Ein standardisierter Prozess gewährleistet die laufende Erfassung aufsichtsrechtlicher Änderungen und Neuerungen und stellt im Rahmen eines automatisierten Workflow-Systems sicher, dass sämtliche auf die Oberbank anwendbare Normen innerhalb der dafür vorgesehenen Fristen 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 Oberbank nimmt ihre Verantwortung hinsichtlich der Regulatorik sehr ernst und hat daher im Jahr 2020 einen wesentlichen Beitrag zur Entstehung eines österreichischen Industrie-Standards im Bereich der BWG-Compliance geleistet.

Prävention von Geldwäsche 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. 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.

Novellierungen der gesetzlichen Grundlagen, insbesondere des Finanzmarkt-Geldwäschegesetzes (FM-GwG) und des Wirtschaftlichen Eigentümer Registergesetzes (WiEReG), wurden mit Inkrafttreten der Novellen vollumfänglich umgesetzt. Darüber hinaus werden alle Maßnahmen und Verfahren zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung konsequent weiterentwickelt.

Durch interne Regelwerke (u. a. Risikoanalyse, Handbuch Geldwäscheprävention, Handbuch Embargo) und mit Hilfe von IT-Tools stellt die Oberbank sicher, dass diese strengen Rechtsvorschriften eingehalten werden. Die bestehenden Regelwerke sind für alle MitarbeiterInnen jederzeit im Intranet der Oberbank abrufbar. Zu speziellen Themen existieren Infoblätter, die mit Beispielen versehen sind. Sämtliche Regelwerke werden anlassbezogen und tourlich – einmal pro Jahr – aktualisiert. Die verwendeten IT-Tools werden auf Basis der bankinternen Risikoanalyse kalibriert.

Transaktionsmonitoring auffälliger Transaktionen

Die Oberbank verwendet ein IT-Tool für Transaktionsmonitoring, um auffällige Transaktionen zu erkennen. Ergänzendes manuelles Monitoring sichert die Ergebnisse zusätzlich ab. Im Fall einer auffälligen Transaktion wird der Sachverhalt durch Nachfrage erhoben, Unterlagen und Informationen werden von den betroffenen KundInnen eingeholt, plausibilisiert und wenn nötig mit eigenen Recherchen ergänzt. Sollte sich der Verdacht dadurch erhärten, wird über goAML eine Verdachtsmeldung an die Geldwäschemeldeinstelle im Innenministerium (Financial Intelligence Unit) erstattet.

Dem von Bartransaktionen ausgehenden erhöhten Gefährdungspotenzial wird durch besonders niedrige Schwellenwerte Rechnung getragen, die 2020 weiter deutlich gesenkt wurden. Im Hochrisikobereich erfolgt die Prüfung und Plausibilisierung bereits ab dem ersten Cent.

PEP- und Embargoprüfung

Ein weiteres IT-Tool wird verwendet, um einerseits festzustellen, ob KundInnen als PEP (Politically Exposed Person) eingestuft werden müssen, und um andererseits das Bestehen eines etwaigen Embargobezugs ausschließen zu können. Diese Überprüfung erfolgt noch vor Eingehen der Geschäftsbeziehung beziehungsweise vor Durchführung einer Transaktion.

AML-Hochrisikogeschäfte

AML-Hochrisikogeschäfte sind im Rahmen der Enhanced Customer Due Diligence ausnahmslos vorab durch die Geldwäsche-Compliance bewilligungspflichtig. Das sind neue Geschäftsbeziehungen mit Firmen- oder PrivatkundInnen, auf die gewisse Risikofaktoren wie zum Beispiel Kundeneigenschaft, Länderrisiko und/oder Art der avisierten Transaktion(-en) zutreffen. BestandskundInnen mit erhöhtem AML-Risiko unterliegen kürzeren Prüfintervallen hinsichtlich Vollständigkeit und Qualität der vorgelegten Unterlagen.

Gruppenweite Strategien und Verfahren, deren Einhaltung regelmäßig überwacht und kontrolliert wird, sichern die hohen Standards der Geldwäsche- und Terrorismusprävention in allen Oberbank-Märkten.

Betrugs- und Korruptionsprävention

Die Oberbank tritt auch anderen – nicht die Geldwäsche betreffenden – betrügerischen, dolosen oder korruptiven Handlungen und Geschäftspraktiken entschieden entgegen. Wir haben für alle MitarbeiterInnen klare Richtlinien entwickelt, um sowohl internes als auch externes Fehlverhalten mit derartigen Motiven und Absichten zu vermeiden. Diese Leitlinien wurden in einem Code of Conduct festgelegt. Möglichkeiten und Anreize für betrügerisches Fehlverhalten durch MitarbeiterInnen der Oberbank sollen so bereits in den Ansätzen unterbunden werden.

Zur Verhinderung von Korruption in allen Bereichen der Bank werden entsprechende Vorkehrungen getroffen, die auch in den jeweiligen Regelwerken verschriftlicht sind. Der Vorstand erstattet – gemäß der Regel 18a des ÖCGK – dem Aufsichtsrat einmal jährlich dazu einen Anti-Korruptionsbericht. Verstöße gegen die Anti-Korruptionsbestimmungen werden seitens der Oberbank nicht geduldet und bei Vorliegen entsprechend geahndet. Im abgelaufenen Berichtsjahr gab es keinerlei derartige Verstöße.

In der Fraud Prevention Policy sind alle Verfahren und Maßnahmen der Oberbank festgelegt, die getrennt nach den Grundsätzen PREVENT – DETECT – RESPOND jeglicher Form von Fraud im weitesten Sinne vorbeugen und entgegenwirken sollen. Diese Maßnahmen reichen von der Sicherstellung größtmöglicher Awareness bei allen MitarbeiterInnen (durch regelmäßige Schulung) über die Einrichtung von Verfahren und Prozessen zur Erkennung möglicher fraudulenter Sachverhalte bis hin zu einer klaren Reaktion im Falle ihres Auffälligwerdens.

Sämtliche Regelwerke werden anlassbezogen – mindestens einmal pro Jahr – aktualisiert. Zusätzlich gibt es eigene Online-Schulungsprogramme (Web Based Trainings) zu diesem Thema. Diese müssen von allen MitarbeiterInnen jährlich absolviert werden. Für die Bekämpfung von Betrug im Internetbanking setzt die Oberbank folgende IT-Tools ein:

- **Fraud Detection Center (FDC)**
Jeder Zahlungsausgang wird vom Fraud Detection Center (FDC) überwacht. Auffällige Transaktionen werden aufgehalten und einer manuellen Bearbeitung zugewiesen. Erst nach kundenseitiger Freigabe werden diese Transaktionen gebucht. Sobald neue Betrugsmaschen aufgedeckt werden, wird das Fraud Detection Center neu kalibriert, um auch diese zu verhindern. Das Aufdecken derartiger neuer Betrugsmaschen erfolgt in enger Zusammenarbeit mit allen MitarbeiterInnen der Oberbank.
- **Trusteer**
Dieses beinhaltet drei Fraud-Präventionsanwendungen, nämlich jene der Malware Detection, der Criminal Detection und der Phishing Detection. Die Malware Detection überprüft die Kundenumgebung und erkennt zum Beispiel, ob der PC der Kundin oder des Kunden mit einem Trojaner infiziert ist. Mittels Criminal Detection werden auffällige IP-Adressen, neue Geräte und unterschiedliche GEO-Locations erkannt. Parallel dazu wird mittels der Phishing Detection laufend geprüft, ob im Internet Fake-Banking-Seiten existieren, um diese aus dem Internet zu entfernen.

Mit vereinten Kräften schützen alle MitarbeiterInnen der Oberbank ihre KundInnen vor Schäden bei der Abwicklung ihrer Finanzgeschäfte und versuchen so, 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, mit dessen Hilfe börserechtliche Malversationen, insbesondere Marktmanipulation oder Insidergeschäfte, rasch und zielorientiert aufgedeckt werden können. Es bietet die Möglichkeit einer proaktiven Überwachung durch Ad-hoc und periodische Auswertungen und unterstützt bei der Vermeidung von Reputationsschäden und monetären Verlusten. Gegebenenfalls werden Verdachtsmeldungen an die zuständige Aufsichtsbehörde erstattet.

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 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 WAG-Compliance) werden neben den allgemeinen organisatorischen Teilen alle wertpapieraufsichtsrechtlichen und kapitalmarktrechtlichen Compliance-Vorschriften im Detail geregelt. Die MitarbeiterInnen der Oberbank sind verpflichtet, diese Vorschriften einzuhalten. Sie werden über die strafrechtlichen und 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 werden laufend durchgeführt und die Ergebnisse an die verantwortlichen Fachabteilungen und den Vorstand berichtet.

Ausblick

Zertifizierung von Compliance-MitarbeiterInnen

Zur Förderung der individuellen Weiterentwicklung der Compliance-MitarbeiterInnen und zur nachhaltigen Absicherung der Compliance-Organisation der Oberbank sollen anerkannte Zertifizierungen in den jeweiligen Bereichen erfolgen.

Zertifizierung Geldwäsche-Compliance ExpertIn

80 Prozent der MitarbeiterInnen der Geldwäsche-Compliance sollen diese Zertifizierung nach zirka zwei Jahren Tätigkeit in diesem Bereich beziehungsweise nach Teilnahme an allen vorgesehenen Fortbildungsveranstaltungen absolvieren.

Zertifizierung Wertpapier-Compliance-Officer

Mindestens zwei Drittel der MitarbeiterInnen der Wertpapier-Compliance sollen nach etwa zwei Jahren einschlägiger Tätigkeit über eine Zertifizierung zum Wertpapier-Compliance-Officer verfügen.

Neues Ausbildungskonzept Compliance

Gemeinsam mit der HR-Abteilung wurde ein neues Ausbildungskonzept im Bereich Compliance erarbeitet. Ziel ist es, insbesondere die betroffenen Einheiten zielgerichtet und effizient zu schulen. Das Konzept besteht aus Web Based Trainings für alle Oberbank-MitarbeiterInnen und darauf aufbauenden (Präsenz-)Schulungen. Die bereits zum Teil für den österreichischen Markt erstellten Schulungsbehalte sollen nun auf die internationalen Märkte der Oberbank ausgerollt werden, sodass die hochwertige Ausbildung im Compliance-Bereich bei sämtlichen MitarbeiterInnen inner- und außerhalb der Grenzen Österreichs sichergestellt ist.

Eigene Anti-Korruptions-Richtlinie

Die Anti-Korruptionsbestimmungen sind derzeit in unterschiedlichen Regelwerken erfasst. Im Jahr 2021 hat es sich die Oberbank daher zum Ziel gesetzt, diese in eine eigene Anti-Korruptions-Richtlinie zusammenzuführen. Damit soll noch mehr Transparenz und Awareness für die MitarbeiterInnen zu diesem wichtigen Thema geschaffen werden. Mittels einem zu erstellenden und zukünftig von allen MitarbeiterInnen zu absolvierenden Web Based Training soll das Wissen nachhaltig abgesichert werden.



”

Nachhaltigkeit ist auch in unseren Kundenbeziehungen ein zentrales Thema. Denn nur wenn wir als Oberbank nachhaltig von unseren Produkten und Services überzeugen, können wir die guten Beziehungen zu unseren KundInnen langfristig erhalten. Damit uns dies auch in Zukunft gelingt, müssen wir immer in Bewegung bleiben.“

VERA GANGL
Organisationsentwicklung,
Strategie- und Prozessmanagement

Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik

Das nachhaltige Produktportfolio der Oberbank ist einer unserer größten Hebel für eine nachhaltige Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt. Wir haben als Kreditinstitut eine Schlüsselrolle im Wandel hin zu einer CO₂-armen Wirtschaft. In Übereinstimmung mit dem Aktionsplan der Europäischen Union zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums beabsichtigen wir, die Kapitalflüsse noch stärker auf nachhaltige Investitionen zu lenken. Zur Erreichung dieses Zieles haben wir ein Maßnahmenpaket geschnürt, mit dem wir unser Produktangebot um nachhaltige Alternativen erweitern möchten und um eine entsprechende Kreditpolitik zu etablieren.

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

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

Nachhaltige Kreditpolitik

Das Thema Nachhaltigkeit ist aus Sicht der Oberbank auch untrennbar mit dem Management der Kreditrisiken einer Bank verbunden. Nachhaltigkeitsrisiken können erhebliche negative Auswirkungen auf die KreditnehmerInnen der Oberbank und damit in der Folge auf unser Kreditrisiko haben. Unter klimabedingte Nachhaltigkeitsrisiken fallen zum einen physische Risiken wie extreme Wetterereignisse, welche durch den Klimawandel begünstigt werden und schwere (auch finanzielle) Schäden anrichten können. Auch können klimabedingte Katastrophen beispielsweise Lieferketten unterbrechen oder Geschäftsmodelle aufgrund geänderter Umweltbedingungen zerstören. Weiters könnten künftig Unternehmen vermehrt für klimaschädliches Verhalten zur Verantwortung gezogen werden, was zu schwerwiegenden finanziellen Folgen für die betroffenen Unternehmen führen kann.

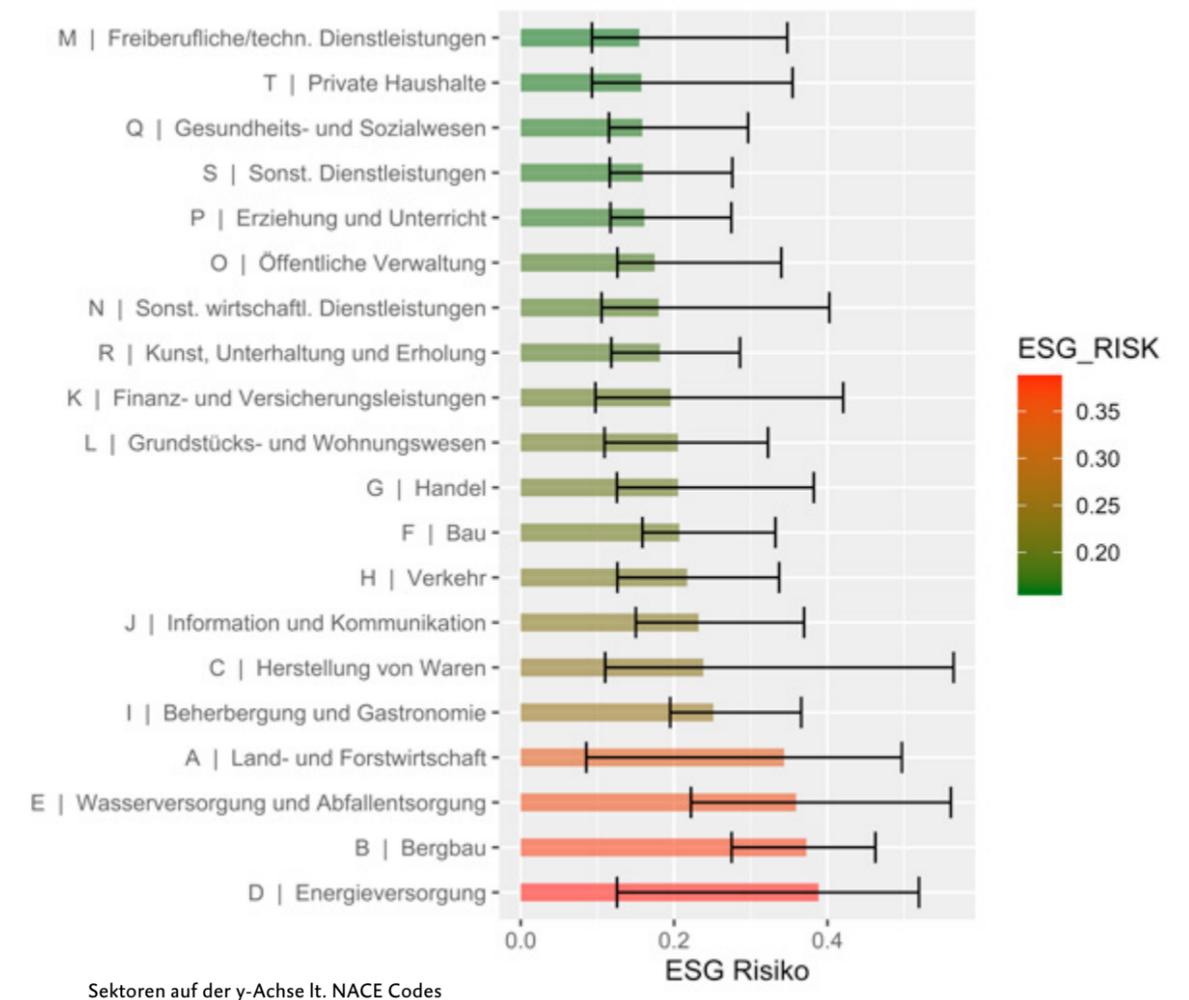
Zum anderen können Unternehmen durch klimabedingte Transitionsrisiken schwer betroffen sein, da Änderungen in Politik (z. B. CO₂-Steuern) oder Technologieveränderungen (z. B. Elektromobilität) zur Gefahr für nicht angepasste Unternehmen werden können. Das steigende Bewusstsein für Klimaschutz und sich ändernde gesellschaftliche Erwartungen können zu einer erheblichen Veränderung des Konsumverhaltens führen. Auch Nachhaltigkeitsrisiken in den Bereichen Soziales und Unternehmensführung können negative Auswirkungen auf Vermögens-, Finanz und Ertragslage eines Unternehmens haben. So können zum Beispiel schlagend werdende Reputationsrisiken den Verkauf der produzierten Produkte behindern.

Es liegt daher auf der Hand, dass die Oberbank den Nachhaltigkeitsrisiken bei der Steuerung des Kreditgeschäftes große Beachtung schenkt. Bei Finanzierungsentscheidungen werden neben anderen wirtschaftlichen Faktoren auch ESG-Kriterien berücksichtigt. Entscheidungen im Kreditmanagement stehen im Einklang mit den allgemein festgelegten Ausschlusskriterien für die Kreditvergabe unter Einhaltung der dafür vorgesehenen Prozesse. Auch bei der Bonitätseinstufung unserer KundInnen fließen Nachhaltigkeitsrisiken bei der Beurteilung des Geschäftsmodells in das Kundenrating ein.

Im Rahmen eines Projektes evaluierte die Oberbank im Jahr 2020 die Nachhaltigkeitsrisiken in ihrem Kreditportefeuille und erstellte eine *Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap*. Bei der Risikoeinstufung wurden sowohl Klima-, als auch Sozial- und Governance-Risiken berücksichtigt, wobei die Klimarisiken den größten Einfluss auf die Gesamtrisikobewertung haben. Für die Bewertung wurden qualitative und quantitative Informationen aus externen und öffentlich verfügbaren Datenquellen (wie beispielsweise PACTA, HORA, SASB, etc.) verwendet. So kann die sektorale und regionale Risikoexposition unserer KundInnen im Hinblick auf die physischen Risiken (direkte Folgen des Klimawandels wie z.B. vermehrt auftretende Naturkatastrophen) und auf die Transitionsrisiken (Risiken, die durch den Anpassungsprozess auf eine klimaneutrale Wirtschaft und Gesellschaft entstehen wie z. B. Preisanstiege durch CO₂-Steuern) eingeschätzt werden.

In folgender Grafik wird der Zusammenhang zwischen Höhe des Nachhaltigkeitsrisikos und Sektor im Kreditportfolio der Oberbank dargestellt. Die Länge der Balken beschreibt das durchschnittliche volumengewichtete Risiko. Die Schwankungsbreite des Risikos innerhalb eines Sektors (Minimum/Maximum), die sich durch die regionalen Unterschiede und die Subbranchen ergibt, wird durch die schwarzen Balken dargestellt.

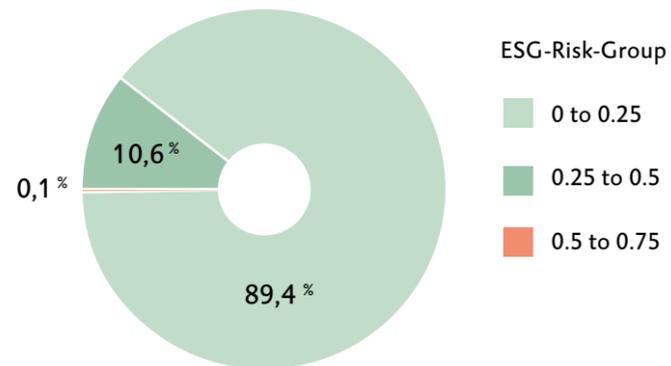
Nachhaltigkeitsrisiko im Kreditportfolio der Oberbank



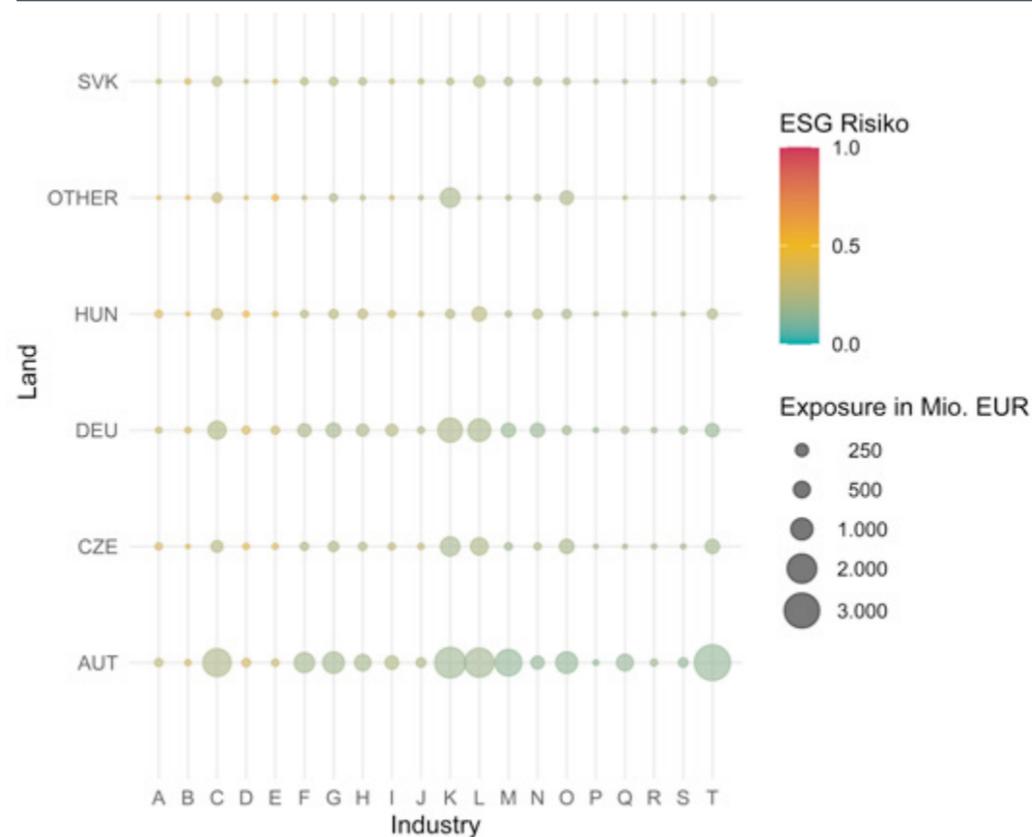
Sektoren auf der y-Achse lt. NACE Codes

Insgesamt ist das Kreditportfolio der Oberbank nur unterdurchschnittlichen Nachhaltigkeitsrisiken ausgesetzt. Bei den physischen Risiken erklärt sich dies durch unser regionales Geschäftsmodell; bei den Transitionsrisiken dadurch, dass der Anteil der stärker betroffenen Branchen und Sektoren im Gesamtkreditvolumen in der Oberbank unterrepräsentiert ist.

Verteilung des Forderungsvolumens der Oberbank nach ESG-Risikoklassen



Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap der Oberbank



Y-Achse: Regionen; X-Achse: Sektoren lt. NACE-Codes; für Legende der NACE-Codes siehe Grafik Seite 81

Unsere Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap veranschaulicht die Nachhaltigkeitsrisiken, denen die Oberbank in den einzelnen Regionen bzw. Sektoren (lt. NACE Codes) ausgesetzt ist. Die Regionen umfassen die Niederlassungsländer der Oberbank, sowie eine Restposition, die sich zu einem großen Teil aus den für die Liquiditätssteuerung notwendigen hochliquiden Aktiven zusammensetzt. Die Farbe der Punkte in der Heatmap stellt die Risikoeinstufung dar; die Größe der Punkte die Höhe des Exposures der Oberbank in diesem Bereich.

Weiterentwicklung unseres Kreditportfolios in Richtung Nachhaltigkeit

Diese Bestandsaufnahme bildet die Ausgangsbasis für die Entwicklung und Definition einer Strategie, mit der wir das Kreditportfolio der Oberbank stärker in Richtung eines nachhaltigen Portfolios entwickeln wollen. Die Oberbank will durch diese Maßnahme aktiv an der Erreichung der globalen Klimaziele mitarbeiten (1,5 Grad-Ziel) und die möglichen negativen Auswirkungen aus Nachhaltigkeitsrisiken auf ihr eigenes Geschäftsmodell vermindern. Ein weiteres Ergebnis dieses Projektes ist die Verbesserung der operativen Unterstützung der Beteiligten im Kreditprozess bei der Einbeziehung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken bei einer Kreditentscheidung.

Der soziale Aspekt wird im Kreditgeschäft der Oberbank seit jeher gelebt und ist in den Kreditstandards entsprechend verankert. Sowohl im Firmen- als auch im Privatkundengeschäft ist die Leistbarkeit und damit die Bedienbarkeit des Kredits eine unabdingbare Voraussetzung für eine entsprechende Kreditgewährung unabhängig von möglichem Besicherungspotenzial. Zudem legt die Oberbank seit jeher großen Wert darauf, dass langjährig begleitete KundInnen, die sich in wirtschaftlich angespannten Situationen befinden (z. B. durch Arbeitslosigkeit bei PrivatkundInnen oder durch plötzlich auftretende unverschuldete Engpässe bei KommerzkundInnen) durch herausfordernde Phasen begleitet werden. Die Maßnahmen zur Unterstützung der SchuldnerInnen reichen von flexiblen Rahmenregelungen bis hin zur Intensivbetreuung durch SpezialistInnen.

Die in der Finanzbranche weit verbreitete Praxis, notleidende Kredite an Finanzdienstleister zu verkaufen, wird von der Oberbank nicht verfolgt. Auch notleidende Engagements werden direkt in der Oberbank weiterbetreut.

Nachhaltiges Risikomanagement

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.

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 die Abteilung Strategisches Risikomanagement die entsprechenden Unterlagen aufbereitet. Die Abteilung Strategisches Risikomanagement erfüllt darüber hinaus die Funktion der im Bankwesengesetz (§ 39 Abs. 5 BWG) geforderten zentralen und unabhängigen Risikomanagementeinheit.

Das für den Bereich Risikomanagement zuständige Vorstandsmitglied leitet dieses Komitee und verfügt über ein Vetorecht bei risikorelevanten Entscheidungsprozessen.

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.

Nachhaltige Produktwelt

Die Oberbank arbeitet kontinuierlich daran, Nachhaltigkeitsaspekte nicht nur ins Kerngeschäft miteinzubeziehen, sondern auch das Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen laufend zu erweitern und den Nutzeranteil dieser Produkte zu erhöhen.

Oberbank Finanz-Check = 360°-Jahresgespräch

Herzstück des Oberbank Betreuungs- und Beratungskonzepts ist der Finanz-Check in Form jährlich stattfindender, aktiv von den BeraterInnen der Oberbank eingesteuerter, ausführlicher und umfassender KundInnengespräche. Im Rahmen dieser Gespräche werden die gesamte finanzielle Situation und die Bedürfnisse der KundInnen beleuchtet und gemeinsam Optimierungslösungen erarbeitet. Jährlich werden rund 60.000 dieser Finanz-Checks durchgeführt. Auf Basis der KundInnenbedürfnisse entwickelt die Oberbank individuelle nachhaltige Lösungen im gesamten Spektrum der finanziellen Produkte und Dienstleistungen. 2020 wurde das bewährte Konzept des Oberbank Finanz-Checks weiterentwickelt und zum 360°-Jahresgespräch ausgebaut. Das bedeutet, dass wir in diesem Gespräch nunmehr nicht nur auf die persönlichen Bedürfnisse der einzelnen KundInnen Bezug nehmen, sondern auch ihr persönliches und berufliches Umfeld unter den Aspekten einer nachhaltigen Vorsorge, Existenz- und Einkommenssicherung, Rückführbarkeit von Finanzierungen und Kapitalaufbau- und -Anlagestrategie in den Fokus nehmen.

Die Oberbank bietet ihren KundInnen seit 2020 die Möglichkeit, den Finanz-Check beziehungsweise das 360°-Jahresgespräch per Videoberatung in Anspruch zu nehmen. Unsere KundInnen können somit nachhaltig Zeitressourcen und Anfahrtswege sparen.

Mobile VerkaufstrainerInnen

Die mobilen VerkaufstrainerInnen der Oberbank sind maßgeblich dafür verantwortlich, dass die Qualität der Jahresgespräche und der Kundenberatung allgemein sichergestellt werden. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden 2020 zum Schutz aller MitarbeiterInnen die Präsenztrainings in den Geschäftsstellen auf qualitative Online-Trainings via Webex umgestellt. Durch den Wegfall der Reisezeit konnten 2020 mehr Trainings durchgeführt werden als in den Jahren zuvor. Darüber hinaus konnten Reisetätigkeit „on the road“ und Raum- sowie Papierressourcen nachhaltig reduziert beziehungsweise eingespart werden. Auch im Jahr 2021 werden diese Online-Trainings weiter ausgebaut und es wird nur mehr vereinzelt vor Ort trainiert.

Nachhaltige Produkte für PrivatkundInnen

Null-Limit-Debitkarte

Mit einer Null-Limit-Debitkarte sind nur Transaktionen bei positiver Disposaldo möglich. Somit ist dieses Produkt bestens für jugendliche KundInnen von 10 bis 18 Jahre geeignet. Einerseits ermöglicht es Jugendlichen, sich bereits im minderjährigen Alter selbst einen vernünftigen Umgang mit unbaren Zahlungsmitteln anzueignen. Andererseits bietet dieses Produkt einen Schutzmechanismus vor unkontrolliertem Konsumverhalten und beugt so Überschuldung vor.

| | Anzahl der Null-Limit-Debitkarten | Anteil der Null-Limit-Debitkarten in % | Anzahl der Debitkarten gesamt |
|------|-----------------------------------|--|-------------------------------|
| 2019 | 36.939 | 20,96 % | 176.176 |
| 2020 | 37.743 | 21,12 % | 178.720 |

Oberbank Mastercard Gold Plus für SchülerInnen/Studierende

Als ein besonderes Angebot im Produktfeld der Kreditkarten ist die Oberbank Mastercard Gold Plus hervorzuheben. Dieses Produkt ist an MaturantInnen, Studierende und FachhochschulInnen bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres gerichtet und an deren geringere finanzielle Möglichkeiten angepasst.

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 unmündigen 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.

| | Anzahl der Taschengeldkonten | Anteil der Taschengeldkonten in % | Anzahl der Konten gesamt |
|------|------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|
| 2019 | 9.181 | 5,41 % | 169.674 |
| 2020 | 9.359 | 5,49 % | 170.356 |

Bausparerer

Wir vermitteln seit mehr als 50 Jahren erfolgreich Bausparverträge an unseren Kooperationspartner Wüstenrot. Entgegen dem allgemeinen Trend auf dem Markt in Österreich konnte die Oberbank die Anzahl der abgeschlossenen Verträge im Vergleich zum Vorjahr auch 2020 steigern. Bausparen erfreut sich bei KundInnen und MitarbeiterInnen ungebrochener Beliebtheit, verbindet es doch den mittelfristigen sicheren Kapitalaufbau mit klaren nachhaltigen Werten. So ist die Zuschreibung der staatlichen Prämie unmittelbar an die widmungsgemäße Verwendung der angesparten Gelder gebunden. Diese sind neben der können neben Wohnraumschaffung und -sanierung vor allem auch für Aus-/Weiterbildung sowie für Pflegeaufwendungen eingesetzt werden. In unserem Oberbank Kundenportal lässt sich ein Bausparvertrag auch direkt online von zu Hause abschließen.

Online-Anlagekonto

Die Einlagen auf den seit Jahren forcierten Online-Sparprodukten Anlage-Konto und Anlage-Konto fix sind im Jahr 2020 stark angestiegen und betragen per Jahresende 927,6 Millionen Euro (+ 233 Millionen Euro/+ 33,5 Prozent).

Die Anzahl der Anlage-Konten ist im vergangenen Jahr um 7.068 Stück auf rund 69.100 angestiegen. Unsere KundInnen haben die Möglichkeit, ein Anlagekonto variabel oder fix auch direkt online in unserem Oberbank Kundenportal abzuschließen. Im Gegensatz dazu sind die Einlagen auf Sparbücher im Vorjahresvergleich um 40,4 Millionen Euro gesunken (- 1,5 Prozent). Ebenso verringerte sich die Anzahl der Sparbücher um rund 12.150 Stück.

Nachhaltig vorgesorgt und versichert

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

Kapitalaufbau – Pensionsvorsorge

Im Vorsorgegespräch wird zuerst ein Sparziel mit unseren KundInnen definiert. Dadurch wird eruiert, ob regelmäßiges Sparen oder die Geldanlage mit einem langfristigen Sparziel im Vordergrund stehen. Ein möglicher Lösungsansatz ist die fondsorientierte Lebensversicherung, die die Vorteile einer klassischen Lebensversicherung mit einer Fondsveranlagung verbindet. Ein nachhaltiger 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 Einmalermächtigungen tätigen. Ein positiver Nebeneffekt entsteht durch den Fondsanteil, wodurch die KundInnen wiederum in nachhaltige Investmentfonds investieren 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, sowie für deren Familien und Nachkommen. Unsere hochwertigen Dienstleistungen und Produkte wie Risiko-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeits- sowie Unfallversicherung entsprechen dem Sicherheitsbedürfnis unserer KundInnen und werden regelmäßig an aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen angepasst.

Fernabsatz – Distanzberatung

Die Unterfertigung der Versicherungsanträge kann seit 2020 über eine elektronische Unterschrift via Smartphone oder Tablet vorgenommen werden. Diese nachhaltige Unterschriftmöglichkeit erspart Zeit (Anfahrtszeit) und Kosten (Druckkosten) und kann bei allen Versicherungsprodukten, die wir über unsere KooperationspartnerInnen anbieten, angewandt werden.

IDD-Zertifizierungsvorschriften

Die Ausbildung unserer BeraterInnen ist uns sehr wichtig. Das Ausbildungserfordernis vom 15 Stunden/Jahr für rund 600 VertriebsmitarbeiterInnen erfolgt seit 2020 zum Großteil online anhand des modularen Ausbildungskatalogs. Nachhaltig betrachtet, müssen die MitarbeiterInnen der Oberbank nicht mehr große Distanzen zum Ausbildungsstandort zurücklegen, da sie die jeweiligen Ausbildungsmodule per Webinar durchführen können.

Online-Dienste

Die Oberbank arbeitet seit Jahren daran, sich einerseits mit einer entsprechenden Strategie auf die Digitalisierung einzustellen; andererseits gestalten wir diesen Prozess aber auch aktiv mit, unter anderem mit innovativen und nachhaltigen Angeboten im Online-Bereich für unsere KundInnen. Dazu gehören unter anderem das Oberbank Kundenportal beziehungsweise die Oberbank App inklusive der elektronischen Dokumentenzustellung über das elektronische Postfach. Unser erklärtes Ziel ist es, die Kundenportalnutzung bei PrivatkundInnen in Österreich bis 2023 auf 70 Prozent und 2025 auf 80 Prozent zu steigern.

Derzeit nutzen rund 109.000 KundInnen unsere Online-Dienste wie etwa das Oberbank Kundenportal oder die Oberbank App. Davon erhalten 87 Prozent¹ ihre Dokumente über das elektronische Postfach. Ziel ist es, die Nutzung des Oberbank Postfaches auf 90 Prozent zu heben.

1) Die Kennzahlen beziehen sich auf PrivatkundInnen in Österreich. In den Märkten Deutschland, Tschechien, Slowakei und Ungarn wird bereits an der Bereitstellung elektronischer Dokumente gearbeitet.

Debitkarte

Unsere Debitkarte wurde 2020 mit digitalen Funktionen ausgestattet. So kann die Debitkarte durch die neue eCommerce Funktion auch für Zahlungen im Internet verwendet werden.¹ Die Debitkarte ist mit umfangreichen eServices wie der Kartensperre und Nachbestellung, der PIN-Nachbestellung, der Aktivierung/Deaktivierung von Geo Control und der Funktion Limit ändern ausgestattet. Diese eServices können bequem über das Oberbank Kundenportal beziehungsweise die Oberbank App getätigt werden. Mit unseren neuen Mobile Payment-Funktionen wird die Debitkarte auch zur digitalen Geldbörse.

Mobile Payments

Wir haben 2020 unser Angebot an Mobile Payments stark ausgebaut. Die Kundennachfrage nach alternativen Bezahlmethoden ist stark angestiegen. Unsere KundInnen benötigen keine Geldbörse mehr und können bequem mit dem Smartphone bezahlen.

| | |
|---|---|
|  | Apple Pay Bezahlen mit iPhone, iPad, Mac oder der Apple Watch ¹ |
|  | Garmin Pay™ Bezahlen mit der Garmin Smartwatch ² |
|  | Oberbank Wallet App Bezahlen mit dem Android Smartphone und Geld an Handykontakte senden ³ |
|  | Bluecode Pay Bezahlen mit dem Smartphone – verbunden mit digitalen Mehrwertservices |

1) Eine Liste der Apple Pay-fähigen Endgeräte gibt es unter support.apple.com/de-at/HT208531.

2) Eine Übersicht aller Garmin Pay™-fähigen Smartwatches finden Sie im Garmin Online Shop.

3) Oberbank App für IOS und Android; Internetverbindung und Internetbanking-Verbindung erforderlich.

Digitale Verständigung unserer KundInnen

Allen KundInnen der Oberbank wird bei Kontoeröffnung das Kundenportal empfohlen. Sie können wählen, ob sie künftig ihre Dokumente elektronisch in das Oberbank Postfach zugestellt bekommen möchten. Dadurch bieten wir unseren KundInnen nicht nur einen sicheren Kommunikationsweg an, sondern ermöglichen auch eine papierlose Dokumentenzustellung. Alle Konditionenänderungen sowie verpflichtenden Kundenverständigungen werden primär elektronisch in das Oberbank Postfach zugestellt, sofern die KundInnen einer Zustellung zugestimmt haben.

Kundenportal für Kinder ab 10 Jahren

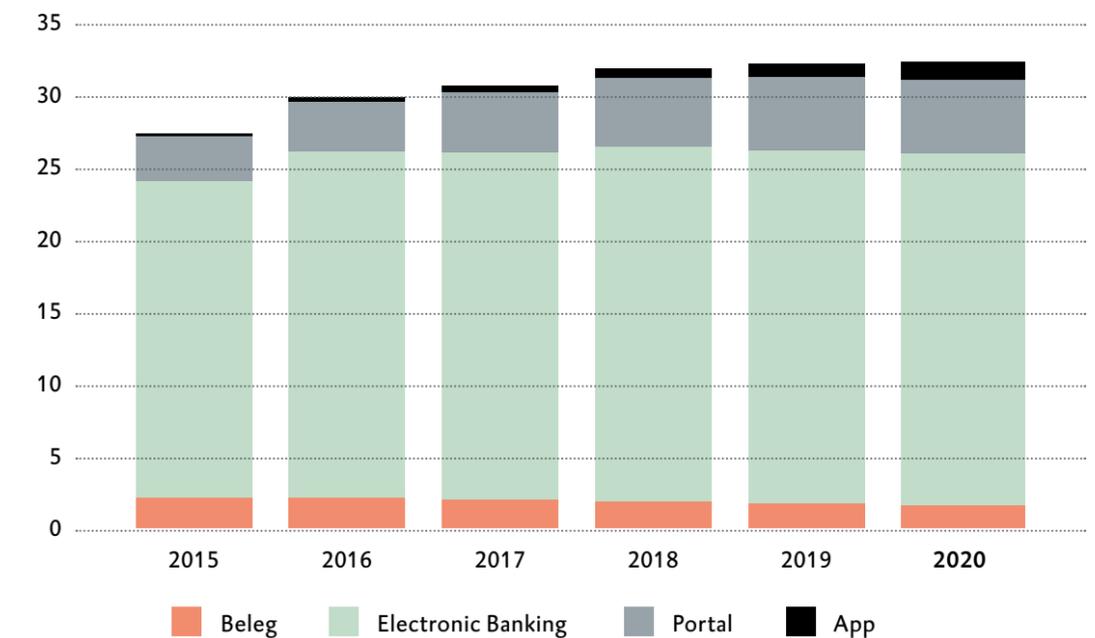
Um Kindern schon früh genug den Umgang mit Geld beizubringen, wurde unser Kundenportal im Jahr 2020 ebenfalls für 10- bis 14-Jährige freigeschaltet. Die Minderjährigen können sich so schon frühzeitig mit den Funktionen des Online Bankings vertraut machen. In diesem Alter ist allerdings nur die Einsicht gestattet, nicht jedoch die Durchführung von Buchungen.

Green Payments: der Umwelt zuliebe

Moderner Online-Zahlungsverkehr ist nicht nur schneller und einfacher, sondern er entlastet auch die Umwelt. Beleghafte Überweisungsaufträge, die von KundInnen zur Durchführung in die Bank gebracht werden, verursachen durch die Logistik eine hohe CO₂-Belastung. Eine beleghafte Überweisung legt von der Produktion bis zur gesicherten Vernichtung einen durchschnittlichen Weg von zirka 500 Kilometern zurück. All diese Transportwege entfallen bei elektronischer Beauftragung. Online-Banking ist somit nachhaltiger. Elektronisch beauftragte Zahlungen fallen deshalb unter die Kategorie Green Payments. In der Oberbank sind bereits 95 Prozent aller von Firmen- beziehungsweise PrivatkundInnen beauftragten Zahlungen elektronisch:

Die Entwicklung der Green Payments in der Oberbank

in Millionen



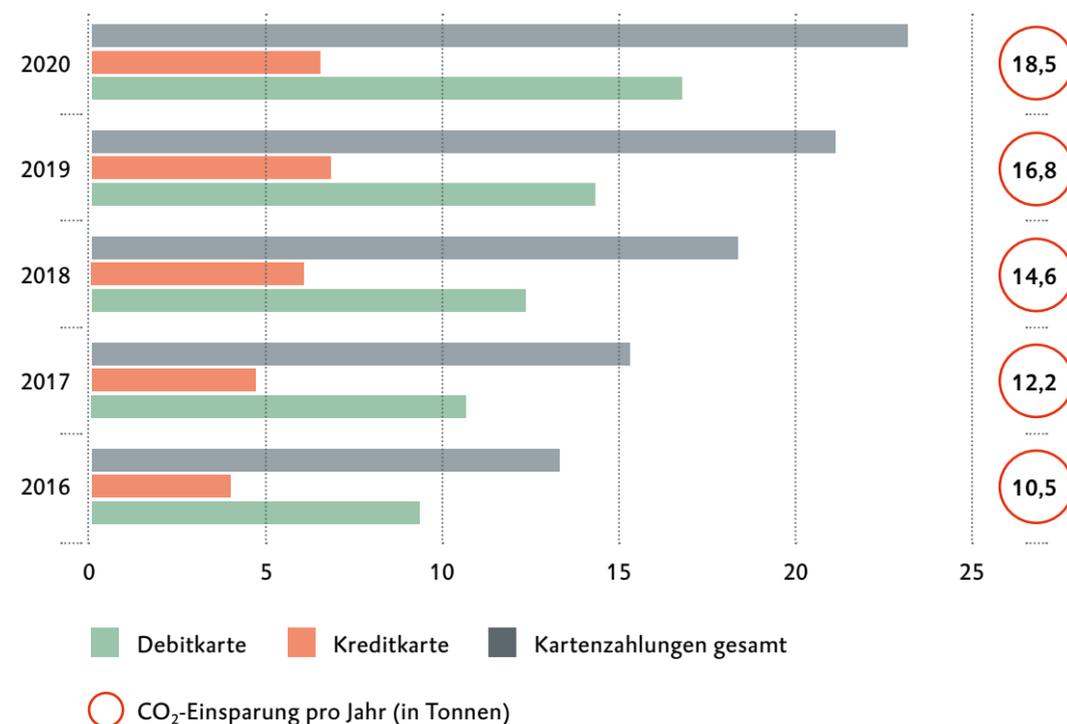
Rechnet man pro beleghafter Überweisung mit 15 Gramm CO₂ für Produktion und Transport, beträgt die CO₂-Einsparung durch Oberbank Green Payments im Jahr 2020 460 Tonnen.

Das Bezahlverhalten unserer KundInnen entwickelt sich dem internationalen Trend folgend seit vielen Jahren in Richtung Kartenzahlung. Auch dieser Trend führt zu einer wesentlichen Reduktion des CO₂-Ausstoßes. Laut aktuellen Studien¹ verursacht eine bargeldlose Zahlung mit Debitkarte 3,8 Gramm CO₂, eine Bartransaktion hingegen 4,6 Gramm CO₂. Die hohe Umweltbelastung von Bargeld ist vor allem auf Herstellung und Transport zurückzuführen. Auf die Förderung und Verarbeitung von Zinn und Kupfer und den Bargeldtransport entfallen zirka 60 Prozent der Umweltbeeinträchtigung, weitere 24 Prozent kommen für die Bargeldbereitstellung am Bankomat hinzu. Der Rest entfällt auf Bereitstellung und Entsorgung.

1) Quelle: Studien der Niederländische Nationalbank aus den Jahren 2017 und 2018, siehe www.dnb.nl

Entwicklung der Kartenzahlungen der Oberbank KundInnen

in Millionen



Da die Kartenzahlungen durch Oberbank KundInnen stark angestiegen sind, konnten im Jahr 2020 18 Tonnen CO₂ eingespart werden.

Nachhaltige Finanzierungen

Erfassung neuer nachhaltiger Finanzierungen im Kreditantragsstellungsprozess

Um das Thema nachhaltige Finanzierungen weiter voranzutreiben, wurde im zweiten Halbjahr 2020 ein Projekt der Oberbank gestartet. Es hatte zum Ziel, neue Finanzierungen im Privat- und Firmenkundenbereich, die für nachhaltige Zwecke verwendet werden, zukünftig bereits im Kreditantragssystem als solche zu kennzeichnen. Dies soll eine gezielte Steuerung hin zu nachhaltigen Finanzierungen ermöglichen.

Im ersten Schritt mussten konkrete Nachhaltigkeitskriterien, die sich aus den definierten Positivkriterien der Oberbank ableiten, erarbeitet werden. Gemeinsam mit der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) haben wir folgende Kriterien für nachhaltige Finanzierungen im Privat- und Firmenkundenbereich definiert:

- Neubau/Sanierung/Kauf von Gebäuden mit hoher Energieeffizienz
- Projekte gemeinnütziger Wohnbauträger inklusive Landesförderung
- Erneuerbare Energien
- E-Mobilität
- Biologische Landwirtschaft/Forstwirtschaft
- Nachhaltigkeit durch Gebäudezertifikat bescheinigt
- Einrichtungen zur Abfallsammlung und /oder -recycling
- Wassermanagement-/Wasseraufbereitung
- Maßnahmen zur Schadstoffreduktion
- Betreuungs- und Gesundheitseinrichtungen
- Einrichtungen für Aus- und Weiterbildung
- Gemeinnützige Wohlfahrtsorganisationen
- Sonstiger positiver Effekt auf Umwelt und /oder Gesellschaft

Bei der Definition der genannten Kriterien wurde höchste Priorität auf die Messbarkeit gelegt. So wurden zum Beispiel beim Neubau und der Sanierung von Gebäuden maximal zulässige CO₂-Emissionswerte gemäß *klimaaktiv Kriterienkatalog* (Stand 2020) bestimmt.

Diese Nachhaltigkeitskriterien sind nicht nur bei der Kreditantragsstellung ersichtlich, sondern münden bei positiver Finanzierungszusage und -abwicklung auch in unser Kernbanksystem. Dies ermöglicht uns in Zukunft die Erstellung tagesaktueller Auswertungen hinsichtlich des nachhaltigen Kreditvolumens in der Oberbank. Aktuell werden die definierten Kriterien in unsere IT-Systeme eingearbeitet, sodass zukünftig eine Kennzeichnung nach sozialen und ökologischen Aspekten ermöglicht wird. Die Umsetzung ist für das Jahr 2021 vorgesehen.

Nachhaltige Firmenfinanzierung

Bestandserhebung nachhaltiger Finanzierungen im Firmenkundenbereich

Zusätzlich zur *Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap* haben wir auf Ebene der Einzelgeschäfte unseren Kreditbestand in bestimmten Branchen durchleuchtet: Auch im Bestand der Oberbank findet sich eine Vielzahl an Finanzierungen, die bereits den gemeinsam mit ÖGUT festgelegten Positivkriterien entsprechen.

So bestehen zum Beispiel in der Branche Elektrizitätserzeugung in Österreich, Deutschland, Tschechien, Ungarn und Slowakei langfristige Finanzierungen in der Höhe von 76,7 Millionen Euro (Stand 31. Dezember 2020). Knapp 80 Prozent der KundInnen und Geschäfte aus dieser Branche entsprechen bereits den aktuell in der Oberbank definierten Kriterien und konnten somit als nachhaltige Finanzierungen identifiziert werden. Diese Finanzierungen verteilen sich wie folgt: 40,5 Millionen Euro auf die Finanzierung von Windparks/Windenergieanlagen, 17,4 Millionen Euro auf die Finanzierung von PV-Anlagen und 2 Millionen Euro auf Finanzierungen für Wasserkraftwerke.

An Erhebungen in anderen Branchen wie zum Beispiel gemeinnütziger Wohnbau, Wasserversorgung, Abfallentsorgung, Krankenhäuser, Pflegeheime und vieles mehr soll künftig – insbesondere nach Durchführung der aktuell in Arbeit befindlichen technischen Adaptierungen – in allen Märkten der Oberbank gearbeitet werden. Es sollen bestehende, nachhaltige und langfristige Finanzierungen einerseits anhand von Branchencodes (z. B. Elektrizitätserzeugung, Krankenhäuser, etc.) und andererseits aufgrund der Kundeninformationen und Geschäftsart identifiziert und als solche im System gekennzeichnet werden.

Zusätzlich zu den Firmenfinanzierungen im Bestand wurden in unserer Abteilung Strukturierte Finanzierung 2020 Projekte mit einem Finanzierungsvolumen von rund 610 Millionen Euro abgewickelt. 12 Prozent davon entsprachen unseren Positivkriterien; 2019 lag dieser Wert bei 10 Prozent. Darüber hinaus wurden in der Abteilung Investitionsfinanzierung und -förderung 46 Umweltförderanträge mit einem dahinterstehenden geplanten Investitionsvolumen von rund 26 Millionen Euro begleitet.

Nach Einarbeitung der 2020 gemeinsam mit ÖGUT definierten Nachhaltigkeitskriterien in das IT-System der Oberbank wird in Zukunft eine systematische Auswertung des gesamten Firmenkundengeschäfts erfolgen. Diese Auswertung bildet im Firmenkundengeschäft die Basis für unsere ab 2021 geplante Impact Messung.

Auswirkung Covid-19 im Firmenkundenbereich

Die Covid-19-Pandemie hat im Jahr 2020 die Firmenkundenabteilung der Oberbank massiv getroffen und vor neue Herausforderungen gestellt. Zum Teil mussten MitarbeiterInnenressourcen kurzfristig verschoben werden, um insbesondere den stark erhöhten Arbeitsaufwand im Zusammenhang mit Überbrückungsfinanzierungen, Moratorien und Stundungen abdecken zu können. Zeitnahe und unkomplizierte Lösungen für unsere FirmenkundInnen hatten dabei oberste Priorität. Im Geschäftsjahr 2020 wurden unseren KundInnen zur Bewältigung der Krise neue Überbrückungsfinanzierungen im Ausmaß von 595 Millionen Euro gewährt und Rückzahlungen für bestehende Finanzierungen im Ausmaß von 90,5 Millionen Euro gestundet.

Coronabedingt mussten in dieser außergewöhnlichen Situation im Frühjahr 2020 auch Prioritäten verschoben werden. Nach näherer Betrachtung fiel im Sommer 2020 die Entscheidung, als ersten Schritt die erwähnte Erfassung nachhaltiger Finanzierungen im Kreditantragsstellungsprozess zu implementieren und erst darauf aufbauend weitere zukünftige zukünftige Maßnahmen wie zum Beispiel ein Bonifikationssystem zu definieren.

Nachhaltige Privatfinanzierung

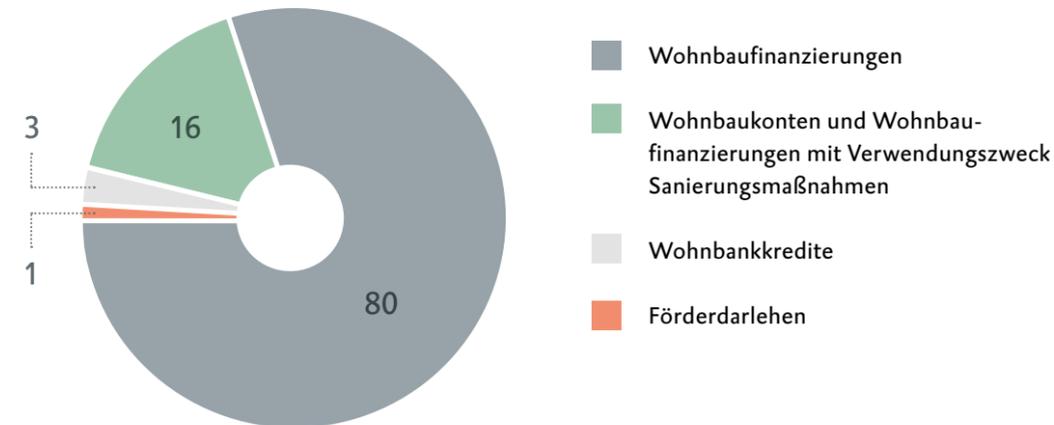
Verantwortungsvolle Privatfinanzierungen Nachhaltige Bedarfsanalyse

Zur ethischen Grundhaltung bezüglich Kreditvergabe in der Oberbank zählt in erster Linie die klare und eindeutige Sicherstellung einer nachhaltigen Leistbar- und Rückführbarkeit jeder Privatfinanzierungen, vor allem auch unter Berücksichtigung und Eingehen auf potenzielle künftige Veränderungen in den Lebensphasen.

Mit einer umfangreichen Bedarfsanalyse, speziell entwickelten Beratungs- und Momente-Konzepten stellen wir sicher, dass bestmöglich auf die Bedürfnisse und Wünsche unserer KundInnen eingegangen wird. Darauf aufbauend erstellen wir für unsere KundInnen jeweils individuelle und maßgeschneiderte Finanzierungslösungen und -konzepte. Dass unsere Beratungsansätze genau den Nerv der KundInnen treffen, bestätigen auch die Ergebnisse der Wohnbaustudie. Diese Vorgehensweise ist zugleich unser Erfolgsrezept: Die Oberbank freut sich nicht nur über ein enorm niedriges Kreditrisiko, sondern auch über ausgezeichnete Kennzahlen und Rekordergebnisse in diesem Bereich.

Neuvergabe Privatfinanzierungen 2020, Kernmarkt Österreich

in Prozent (%)



Nachhaltige Wohnbaufinanzierungen

Der Großteil der von der Oberbank vergebenen Privatfinanzierungen sind Wohnbaufinanzierungen. Im vergangenen Jahr 2020 haben wir alleine im Markt Österreich knapp mehr als 700 Millionen Euro an privaten Wohnbaufinanzierungen vergeben. Die Oberbank will sich in Zukunft stärker für die Vergabe von nachhaltigen Finanzierungen im privaten Wohnbau engagieren. Ob eine Wohnbaufinanzierung nachhaltig ist oder nicht, lässt sich anhand des Energieausweises der Immobilie feststellen. Wir haben uns deshalb als Ziel gesetzt, ab 2021 bei 80 Prozent aller Neuabschlüsse verpflichtend einen Energieausweis einzuholen. Dadurch ist gewährleistet, dass die Energiekennzahlen wie Heizwärmebedarf (HWB) und der CO₂-Wert den einzelnen Immobilien und in Folge den jeweiligen Krediten zugeordnet und nachhaltige Privatfinanzierungen so gekennzeichnet werden können. Wir gehen davon aus, dass bei aktuell zumindest 50 Prozent der von der Oberbank vergebenen Wohnbaufinanzierungen die strengen Kennzahlen für nachhaltigen Wohnbau eingehalten werden. Bei einer jährlichen Steigerung der Kredit-Neuabschlüsse von 5 Prozent würde das bedeuten, dass die Oberbank bis 2025 ein Volumen von mindestens 1,5 Milliarden Euro an privaten nachhaltigen Wohnbaufinanzierungen vergeben wird.

Qualifizierte Oberbank WohnBau-Beratung zum Thema Förderprogramme

Im Bereich der privaten Wohnbaufinanzierung werden unsere KundInnen stets von geschulten Wohnbau-SpezialistInnen über ökologische Förderprogramme informiert. Diese unterstützen die KundInnen auch bei der Antragsstellung und die Weiterleitung an die Förderstelle.

Dadurch erreichen wir ein breiteres Bewusstsein über die vielfältigen, nachhaltigen Förderangebote innerhalb unseres KundInnenstocks. Die BeraterInnen bekommen aktuelle Informationen zu folgenden Themen:

- 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.

Förderungen rund ums Eigenheim

Es gibt heute unzählige Möglichkeiten, Wohnen umweltfreundlich und nachhaltig zu gestalten: angefangen 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 KundInnengespräch in den Vordergrund zu rücken.

Förderdarlehen

Wir differenzieren 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 vereinzelt Stellen der Gemeinden. Förderungen erfolgen auf unterschiedliche Art und Weise: Direkt-darlehen der Förderstelle, Einmalzuschuss oder Zinszuschuss 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 Steiermark), Kaufförderung und die Errichtungsförderung im Eigentum (im Bundesland Salzburg). Die KundInnen beantragen die Förderung bei der jeweiligen Förderstelle (z. B. 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. Die Energiekennzahlen sind durch einen Energieausweis oder ein Zertifikat nachzuweisen. Mit der Zusicherung der Förderstelle des jeweiligen Bundeslandes wird das Förderdarlehen bei der Oberbank vergeben.

Neuvergabe von Förderdarlehen im Verhältnis zur Neuvergabe von Wohnbaufinanzierungen im Markt Österreich

Unter Wohnbaufinanzierungen versteht man Wohnbalkredite und Wohnbankkredite, Vorfinanzierungen (Wohnbalkonten) sind nicht inkludiert. Aufgrund der Bestimmungen des jeweiligen Bundeslands (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.

| | Anzahl der Förderdarlehen | Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen | Volumen der Förderdarlehen | Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen |
|------|---------------------------|--|----------------------------|---|
| 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 % |
| 2020 | 60 | 2,1 % | 4,72 Mio. € | 0,92 % |

Neuvergabe von Förderdarlehen im Verhältnis zur Neuvergabe von Wohnbaufinanzierungen im Markt Deutschland

| | Anzahl der Förderdarlehen | Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen | Volumen der Förderdarlehen | Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen |
|------|---------------------------|--|----------------------------|---|
| 2020 | 58 | 16,71 % | 11,63 Mio. € | 14,16 % |

Neuvergabe von Förderdarlehen im Verhältnis zur Neuvergabe von Wohnbaufinanzierungen im Markt Ungarn

| | Anzahl der Förderdarlehen | Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen | Volumen der Förderdarlehen | Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen |
|------|---------------------------|--|----------------------------|---|
| 2020 | 43 | 10,39 % | 0,32 Mio. € | 1,59 % |

In den Märkten Tschechien und Slowakei werden keine Finanzierungsprodukte für Förderdarlehen im Privatbereich angeboten.

Verbraucherkredite im Rahmen von Sanierungsmaßnahmen im Markt Österreich

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 Wohnbalkonto, in der Regel mit einer Laufzeit bis maximal 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 Wohnbalkredit finanzieren.

Neuvergabe von Wohnbalkonten und Wohnbaufinanzierungen mit Verwendungszweck Sanierungsmaßnahmen im Verhältnis zur Neuvergabe von Wohnbalkonten und Wohnbaufinanzierungen gesamt im Markt Österreich

| | Anzahl der Kredite mit Verwendungszweck Sanieren | Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen | Volumen der Kredite mit Verwendungszweck Sanieren | Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen |
|------|--|--|---|---|
| 2016 | 1.449 | 38,00 % | 89,39 Mio. € | 16,39 % |
| 2017 | 1.267 | 35,37 % | 100,80 Mio. € | 18,66 % |
| 2018 | 1.227 | 32,70 % | 106,56 Mio. € | 17,80 % |
| 2019 | 1.323 | 29,60 % | 139,49 Mio. € | 18,82 % |
| 2020 | 986 | 26,50 % | 113,50 Mio. € | 15,63 % |

Wohnbankkredite im Markt Österreich

Die 3 Banken Wohnbaubank AG begibt Wohnbankkredite. Diese sind bis zu einer Nominalverzinsung von 4 Prozent p.a. für PrivatanlegerInnen von der KEST befreit. Die so aufgebrauchten Gelder werden wiederum als begünstigte Wohnbankkredite an private Haushalte vergeben. Die Vergabe dieser Kredite folgt strikten Vergaberichtlinien. So ist die widmungsgemäße Verwendung in der Vergabe dieser Mittel zu überprüfen und nachzuweisen:

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

Neuvergabe von Wohnbankkrediten im Verhältnis zur Neuvergabe an Wohnbaufinanzierungen im Markt Österreich

Wohnbaufinanzierungen sind Wohnbaukredite und Wohnbankkredite, Vorfinanzierungen (Wohnbaukonten) sind nicht inkludiert. Die Einhaltung der Vergabebedingungen wird genau überwacht und dokumentiert. Der Anteil an Wohnbankkrediten gemessen an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen gem. obiger Definition lag zuletzt sehr konstant bei rund 4 Prozent.

| | Anzahl der Wohnbankkredite | Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen | Volumen der Wohnbankkredite | Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen |
|------|----------------------------|--|-----------------------------|---|
| 2016 | 220 | 8,52 % | 26,30 Mio. € | 8,17 % |
| 2017 | 66 | 2,42 % | 2,50 Mio. € | 0,66 % |
| 2018 | 89 | 2,68 % | 5,22 Mio. € | 1,14 % |
| 2019 | 116 | 3,83 % | 14,70 Mio. € | 3,19 % |
| 2020 | 123 | 4,27 % | 15,60 Mio. € | 3,06 % |

Vermittelte Kredite an den Kooperationspartner Wüstenrot (Österreich)

Die Oberbank vermittelt seit mehr als 50 Jahren Finanzierungen an unseren Premium Partner Bausparkasse Wüstenrot. Wüstenrot ist aufgrund des Bauspargengesetzes verpflichtet, Finanzierungen nachhaltig für die Schaffung, Sanierung oder Renovierung von Eigenheimen zu vergeben. So sind diese Finanzierungslösungen mit und über Wüstenrot in den vergangenen Jahren noch wesentlich stärker in den Fokus gerückt. 2020 konnten wir hier mit knapp 40 Millionen Euro an platzierten Finanzierungen einen absoluten Höchststand in unserer Kooperation erzielen.

Vermittelte Kredite an den Kooperationspartner Wüstenrot (Deutschland)

Auch in Deutschland ist Wüstenrot aufgrund des Bauspargengesetzes verpflichtet, Kredite nachhaltig für Schaffung, Sanierung oder Renovierung von Eigenheimen zu vergeben. In Deutschland befindet sich die neu begründete Kooperation mit Wüstenrot derzeit im Aufbau. Aus dieser Kooperation wollen wir natürlich auch in Anlehnung an das Konzept in Österreich eine Verbreiterung der individuellen Finanzierungslösungen im Bereich der nachhaltigen Wohnbaufinanzierung für unsere KundInnen erreichen.

Jetzt Wohnen: das Oberbank Online-Magazin

Mitte 2019 wurde unser Online-Magazin *Jetzt Wohnen* für PrivatkundInnen gelauncht. Die Resonanz und das Feedback unserer KundInnen sind äußerst positiv und die Zugriffszahlen sprechen auch hier Bände: In 2020 gab es bereits mehr als 150.000 Aufrufe, Tendenz stark steigend. Die meistgelesenen Artikel sind auch hier jene zu klar nachhaltigen Themen, wie Umgang und Investitionen in erneuerbare Energien, Stichwort Photovoltaik, allgemeine Energiespartipps und Beiträge zu Förderungen. Des Weiteren stellen wir in diesem Online-Magazin KundInnen und NichtkundInnen interessante Beiträge rund um aktuelle Wohntrends, nützliche Tipps rund ums Bauen, Kaufen, Sanieren zur Verfügung und informieren im Sinne unserer Beratungskompetenz, worauf es in der Planung, Umsetzung und Realisierung des eigenen Wohntraumes ankommt.

Digitale Finanzierungsservices

KundInnen haben die Möglichkeit, auf der Oberbank Website ihre Kreditrate zu errechnen und mittels Ein- und Ausgabenrechnung zu prüfen, ob die ermittelte Kreditrate für sie leistbar ist. Zusätzlich kann direkt online ein Antrag auf Konsum- oder Wohnbaufinanzierung ausgefüllt werden. Durch die Möglichkeit der Vorab-Übermittlung einreichungsrelevanter Daten sparen die FinanzierungswerberInnen Zeit beim darauffolgenden Beratungsgespräch in der Filiale. Generell forcieren wir aktuell digitale Antragsstrecken intensiv auf allen Vertriebswegen.

Ausblick

Weiterentwicklung der Positivkriterien

Aktuell werden die definierten Positivkriterien in unsere IT-Systeme eingearbeitet, sodass zukünftig eine Kennzeichnung nach sozialen und ökologischen Aspekten ermöglicht wird. Unser Katalog an Positivkriterien wird tourlich evaluiert und gegebenenfalls ergänzt. Für die Märkte Tschechien, Ungarn und Slowakei sollen unter Einbezug lokaler ExpertInnen ebenfalls Positivkriterien erarbeitet werden.

Impact-Messung und Reporting

Allein die Identifikation einzelner Finanzierungsprojekte entsprechend unserer Positivkriterien lässt noch keinen Rückschluss darauf zu, ob und welche Nachhaltigkeitswirkung mit dem Projekt erreicht wurde. Ab 2021 werden wir im Rahmen eines neuen, strukturierten Prozesses zusätzliche Informationen und Daten je Positivkriterium einholen, um einen entsprechenden positiven Impact messen zu können. Dies ermöglicht es uns beispielsweise darzulegen, wie viele Tonnen CO₂ mit unseren Finanzierungen eingespart wurden.

Entwicklung Bonifikation für nachhaltige Finanzierungen im Firmenkundenbereich

2021 wird an der Entwicklung einer Bonifikation im Zusammenhang mit nachhaltigen Finanzierungen im Kommerzkreditbereich gearbeitet.

Nachhaltige Wohnbaufinanzierung

Die Oberbank will sich in Zukunft stärker für die Vergabe von nachhaltigen Finanzierungen im privaten Wohnbau engagieren. Ob eine Wohnbaufinanzierung nachhaltig ist oder nicht, lässt sich anhand des Energieausweises der Immobilie feststellen. Ab 2021 werden wir deshalb bei 80 Prozent aller Neuabschlüsse verpflichtend einen Energieausweis einholen.

Emission eines Green Bonds

Für 2021 plant die Oberbank insgesamt 500 Millionen Euro über Anleiheemissionen zu refinanzieren. Die Hälfte davon (250 Millionen Euro) soll über einen Green Covered Bond (basierend auf energieeffizienten Wohnbaufinanzierungen) emittiert werden. Bis 2025 soll unsere Emissionspolitik noch weiter in Richtung Nachhaltigkeit ausgebaut werden. Wir möchten bis dahin 50 Prozent unserer Emissionen über Green- bzw. Social Bonds aufnehmen und auch KleinanlegerInnen zur Veranlagung anbieten.

Online Kontoeröffnung

Die Kontoeröffnung wird schneller und unkomplizierter. Mit Mitte 2021 werden wir NeukundInnen über die Oberbank Website eine online Kontoeröffnung inkl. Internetbanking-Zugang anbieten. Der Kontoeröffnungsprozess erfolgt voll digital. Das bedeutet, dass die KundInnen das Konto von zu Hause eröffnen können und kein Filialbesuch notwendig ist. Auch die Dokumente der Kontoeröffnung werden den KundInnen digital in das Oberbank Postfach zugestellt. Das spart den Anfahrtsweg zur Bank und Papier.

Mobile Payments (Green Payments) bei Kreditkarten

2021 erweitern wir unsere Oberbank Mastercard Kreditkarte um die Funktion der Mobile Payments (Oberbank Wallet, Appel Pay, Garmin Pay, Blucode Pay).

Neue Kontomodelle

2021 werden wir neue Kontomodelle einführen, die nachhaltige Aspekte berücksichtigen. Wir legen Wert auf eine papierlose Dokumentenzustellung. Ebenfalls wird es die Möglichkeit geben, bei jeder Zahlung auf den nächsten vollen Euro aufzurunden und die gerundeten Beträge bis zu einem selbst definierten Betrag zu sparen. Danach kann frei gewählt werden, ob der gesparte Betrag für einen guten Zweck gespendet oder auf ein grünes Anlagekonto eingezahlt wird.

Nachhaltiges Anlagekonto

Der Grundstein für ein nachhaltiges Anlagekonto wurde im Herbst 2019 gelegt. Momentan ist die Oberbank dabei, die erforderlichen Standards umzusetzen, um das österreichische Umweltzeichen zu erlangen. Verläuft die Produkteinführung nach Plan sollte das nachhaltige Anlagekonto 2021 für unsere KundInnen zur Verfügung stehen. Die Einlagen unseres nachhaltigen Anlagekontos, werden nur für nachhaltige Finanzierungen verwendet.

”

Mir ist es wichtig, Verantwortung für die Auswirkungen meines Handelns zu übernehmen. Deshalb bin ich stolz, Teil der Oberbank zu sein, die in allen Dimensionen der Nachhaltigkeit zukunftsorientiert handelt. So können wir gemeinsam den dynamischen Herausforderungen gerecht werden, vor denen wir stehen. Nur wer sich bewegt, kann auch vorwärtskommen!“

MELANIE KWETINA
Global Financial Institutions



Asset Management und Eigenveranlagung

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

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld **Asset Management & Eigenveranlagung** mit sehr hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen zu diesem wichtigen Thema leisten einen Beitrag zur Erreichung eines Zieles der *Sustainable Development 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 12: *Verantwortungsvoller Konsum und Produktion*
- Target 12.1: *den Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster umsetzen*

Nachhaltiges Wertpapiergeschäft und Anlagepolicy

Die Oberbank legt in den vergangenen Jahren ihren Fokus im Wertpapiergeschäft immer mehr auf nachhaltige Anlagemöglichkeiten. Aus diesem Grund wurde eine eigene nachhaltige Anlagepolicy unter Berücksichtigung diverser Nachhaltigkeitskriterien für die Abteilung Private Banking und Asset Management erarbeitet. Diese Richtlinie ist seit März 2020 gültig und regelt sowohl die Produktauswahl für die diskretionäre Vermögensverwaltung als auch die aktive Produktempfehlung für EndkundInnen durch die Abteilung Private Banking und Asset Management. Neben diversen Ausschlusskriterien wie zum Beispiel dem Abbau von Kohle wird in unserer Policy auch der allgemeine Verzicht einer Veranlagung in Agrarrohstoffe festgehalten.

Im Sinne einer gesamtheitlichen Strategie hat sich auch die die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. – die gemeinsame Kapitalanlagetochtergesellschaft der 3 Banken- und der Generali Versicherung AG – einer weitreichenden Nachhaltigkeitsstrategie verschrieben. Nachhaltigkeitsrisiken und -faktoren bilden einen integrativen Bestandteil im allgemeinen Investment- und Risikomanagementprozess. Zudem werden für das gesamte Fondsuniversum Mindeststandards im Nachhaltigkeitsbereich implementiert, wodurch Kundenvolumina der Oberbank in der Höhe von zirka 3,5 Milliarden Euro direkt berücksichtigt werden.

Sowohl die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. als auch die Oberbank AG entwickeln ihre nachhaltigen Anlagestrategien stetig weiter. Beide Gesellschaften haben deshalb Nachhaltigkeitskomitees ernannt, die laufend das aktuelle Engagement im Nachhaltigkeitsbereich evaluieren und die Implementierung neuer Projekte und Maßnahmen vorantreiben.

Bewusstseinsbildung bei KundInnen und BeraterInnen

Auch wenn das Thema Nachhaltigkeit in den vergangenen Jahren in den Medien immer präsenter geworden ist, möchte die Oberbank dennoch sowohl bei ihren MitarbeiterInnen als auch bei ihren KundInnen den Wissensstand in Bezug auf Nachhaltigkeit sukzessive erhöhen. Um dies zu gewährleisten, werden unsere BeraterInnen laufend bei unseren Wertpapierkonferenzen von internen sowie externen ExpertInnen geschult. Auch bei der letzten Schulung im Dezember 2020 stand das Thema Nachhaltigkeit im Mittelpunkt. Durch Expertencoachings, Telefonkonferenzen und elektronische Lernangebote wird Wissen laufend aufgefrischt und werden Informationsdefizite abgebaut. Unsere KundInnen werden nicht nur von den MitarbeiterInnen der Oberbank, sondern auch bei speziellen Veranstaltungen über diese Thematik informiert.

So fand zum Beispiel am 5. Februar 2020 ein Finanzmarktforum mit knapp 1.300 Gästen unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit im Oberbank Donauforum in Linz statt. Das Nachhaltigkeitsforum im Dezember 2020, *Nachhaltige Geldanlagen – Modetrend oder retten wir damit die Welt?*, das erstmals als digitale Kundenveranstaltung durchgeführt wurde, fand ebenso regen Zuspruch.

Nachhaltiges Produktportfolio

Die Oberbank bietet AnlegerInnen verschiedene 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. Gemeinsam mit der 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. erhöhen wir nach wie vor den Fokus auf nachhaltige Investments. Die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. hat in diesem Zusammenhang die *Nachhaltige Geldanlage* neben Publikumsfonds und Vermögensmanagementfonds als dritten Kernbereich ihrer Geschäftstätigkeit definiert.

Mit dem 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds gibt es bereits seit 2001 einen Fonds für Menschen, die nachhaltige Anlagemöglichkeiten suchen. Der Laufzeitenfonds *Verantwortung & Zukunft*, der *Pro Ecclesia Vermögensverwaltungsfonds* und der *3 Banken Fonds Mensch & Umwelt* (Aktien- & Mischfonds) erweiterten jüngst dieses Sortiment, welches einhergehend mit unseren ambitionierten Wachstumszielen in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden wird. Im Sinne einer transparenten und nachvollziehbaren Strategie tragen die Fonds das österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte.¹ Mangels eines einheitlichen Industriestandards wählt die Oberbank einen besonders strengen Ansatz und klassifiziert daher nur jene Produkte als nachhaltig, die den Kriterien des österreichischen Umweltzeichens entsprechen.

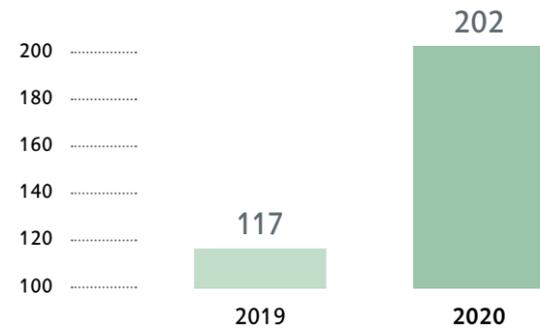
¹) <https://www.umweltzeichen.at/cms/de/produkte/finanzprodukte/content.html>

Nachhaltige Fonds: Anlagevolumen steigt stark

Im Verlauf des vergangenen Jahres konnte das Anlagevolumen der zuvor genannten nachhaltigen Publikumsfonds bei unseren KundInnen um rund 73 Prozent von zirka 117 Millionen Euro auf insgesamt 202 Millionen Euro gesteigert werden. Dieser enorme Anstieg ist neben der positiven Kursentwicklung vor allem auf das gesteigerte KundInneninteresse zurückzuführen. Darüber hinaus konnten wir so frühzeitig unser Wachstumsziel deutlich übererfüllen: Die Oberbank hatte sich bis 2022 ein jährliches Wachstum der nachhaltigen Publikumsfonds in der Höhe von 40 Millionen Euro vorgenommen. Mit einem absoluten Wachstum von 85 Millionen Euro im Jahr 2020 wurde dieses Ziel in der Berichtsperiode deutlich übertroffen.

Nachhaltige 3 Banken-Fonds

in Millionen Euro



Auch im Bereich des nachhaltigen individuellen Portfoliomanagements lagen wir mit einem Zuwachs von 6,52 Millionen Euro immerhin knapp 15 Prozent über unserem geplanten Wachstumsniveau. Die Bemühungen der vergangenen Jahre spiegeln sich mittlerweile auch in unseren Kundendepots wider. Immerhin entsprechen mehr als 1,2 Milliarden Euro¹ beziehungsweise 11,35 Prozent der veranlagten Kundengelder bereits heute den strengen Kriterien des österreichischen Umweltzeichens.

1) Das angeführte Volumen enthält ausschließlich Fonds, die Träger des österreichischen Umweltzeichens sind bzw. Aktien und Anleihen, welche per 31.12.2020 den Kriterien des österreichischen Umweltzeichens entsprechen.

Nachhaltiges Asset Management unter Einhaltung der Kriterien des österreichischen Umweltzeichens



Neben dem Ausbau der nachhaltigen Investmentfonds wurden auch die Bemühungen rund um unsere bankinternen Produkte intensiviert. In diesem Zusammenhang wurde bereits Ende 2019 die angebotenen Strategien der diskretionären Vermögensverwaltung um drei nachhaltige Anlagestrategien erweitert. Diese im Rahmen des individuellen Portfoliomanagements (iPM) angebotenen Strategien sind ebenso mit dem österreichischen Umweltzeichen für Finanzprodukte¹ ausgezeichnet.

1) <https://www.umweltzeichen.at/cms/de/produkte/finanzprodukte/content.html>

Das Asset Management der Oberbank ist österreichweit somit die erste Vermögensverwaltung, die mehrere nachhaltige Strategien unter Einhaltung der strengen Kriterien des Umweltzeichens anbietet. Seit 2020 wird das *Individuelle Portfoliomanagement nachhaltig* der Oberbank auch in Deutschland angeboten. Trotz des turbulenten Marktumfeldes konnte das Volumen im *Individuellen Portfoliomanagement nachhaltig* im Jahr 2020 auf 7,3 Millionen Euro gesteigert werden. Neben den explizit mit dem Umweltzeichen ausgestatteten Strategien wurde auch in der konventionellen Vermögensverwaltung beziehungsweise bei den vermögensverwaltenden Fondslösungen der Anteil an nachhaltigen Produkten stark erhöht.

Dem Unabhängigkeitsgedanken der Oberbank entsprechend, bieten wir neben den 3 Banken-Fondslösungen und dem nachhaltigen Vermögensmanagement auch eine Fokusliste für nachhaltige Fremdfonds, Aktien und Greenbonds an. Trotz des breiten Angebots ist eine Erweiterung des nachhaltigen Produktportfolios auch für die kommenden Jahre geplant. Im Vordergrund steht 2021 demnach die Emission eines eigenen Oberbank Green- bzw. Social Bond auf institutioneller sowie KleinanlegerInnenseite. Bis 2025 soll diese Emissionspolitik weiter ausgebaut werden und weitere Green- beziehungsweise Social Bonds folgen. Auch im Publikumsfondsbereich werden wir die Produktpalette im nachhaltigen Bereich stetig weiterentwickeln und ausbauen.

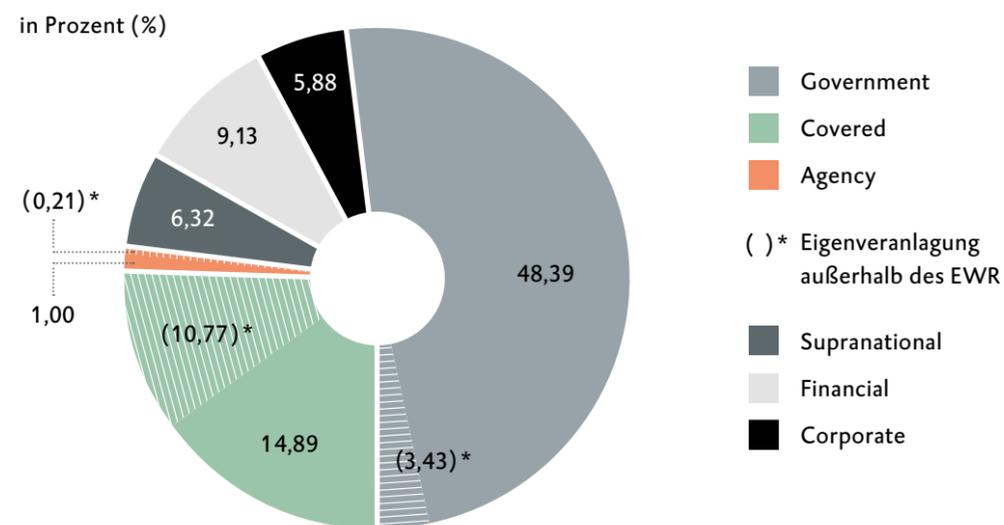
Eigenveranlagung mit gutem Gewissen

Die Eigenveranlagung erfüllt im Sinne der Liquiditätssteuerung eine zentrale Aufgabe einer Bank. Die Oberbank unterhält ein Portfolio an Anleihen mit einem Buchwert in Höhe von rund 2,05 Milliarden Euro. 86 Prozent des veranlagten Volumens entfallen geographisch auf den EWR-Raum. 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-Kriterien in der Anlageentscheidung berücksichtigt.

Seit jeher verfolgt die Oberbank die Strategie, vorwiegend in qualitativ hochwertige und somit risikoarme Wertpapiere zu investieren. Diese hohe Qualität wird auch regulatorisch anerkannt, da 83 Prozent des Gesamtportfolios die Kriterien einer hochqualitativen, lastenfreien, liquiden Aktiva erfüllen und somit zur Erfüllung der vorgeschriebenen LCR-Quote (= Liquidity Coverage Ratio) verwendet werden können.

Das Angebot an *Green Bonds* ist auf dem Gesamtmarkt noch immer stark unterrepräsentiert, auch wenn das Emissionsvolumen im abgelaufenen Jahr erfreulicherweise zugenommen hat. Jedoch gibt sich die Oberbank anhand definierter Ausschlusskriterien, die in den *Ausschlusskriterien für Neukundengeschäft* festgehalten sind, einen festen Rahmen für eine nachhaltige Veranlagung vor.

Eigenveranlagung: Fokus auf Europa



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.

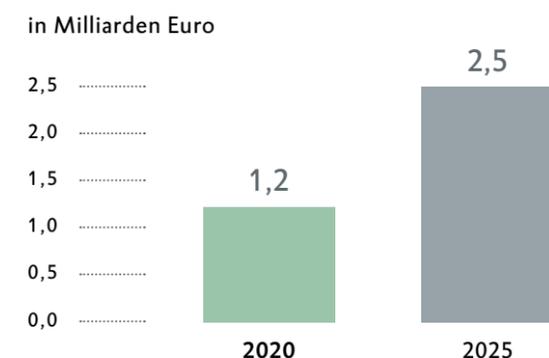
Neben Beteiligungen an der BKS Bank AG und der Bank für Tirol und Vorarlberg AG hält die Oberbank zwei wesentliche Beteiligungen an Industrieunternehmen in der Region, der voestalpine AG und der Lenzing AG. Sowohl die voestalpine AG als auch die Lenzing AG nehmen das Thema Nachhaltigkeit sehr ernst und zählen zu Vorreitern in ihrer Branche.

Ausblick

Volumen nachhaltiger Veranlagungen deutlich steigern

Das Volumen an nachhaltigen Veranlagungen wächst stetig. Im Jahr 2020 konnten wir all unsere Ziele übererfüllen. Uns ist bewusst, dass zukünftige regulatorische Maßnahmen auch Auswirkungen auf die Definition nachhaltiger Anlagen und somit gegebenenfalls auch auf unsere Zielsetzungen haben können. Dennoch möchten wir uns ambitionierte Ziele für die Zukunft setzen:

Gesamtvolumen nachhaltiger Investments



- Wir wollen das Kundenvolumen nachhaltiger Investments bis zum Jahr 2025 mehr als verdoppeln und streben somit eine Erhöhung auf insgesamt 2,5 Milliarden Euro an. Neben dem Wachstum bei Publikumsfonds bzw. Portfoliomangement werden wir die aktuelle Palette an nachhaltigen Lösungen für unsere KundInnen deutlich ausbauen, insbesondere bei Fremdprodukten, Einzeltiteln (Aktien, Anleihen) und im Spezialfondsbereich. Ein wesentlicher Hebel liegt bei der Auswahl der Aktien. Wir gehen davon aus, dass es aufgrund der umfangreicheren Bemühungen der Unternehmen ein deutlich wachsendes Spektrum an nachhaltigen Investitionsmöglichkeiten geben wird. Zudem werden wir als aktiver Emittent von Social- bzw. Green Bonds direkt zum Anstieg der nachhaltigen Investments beitragen können. Unabhängig vom direkten Volumenswachstum werden unsere Investitionen und Bemühungen auch in einer besseren Datentransparenz und Analysierbarkeit münden.
- Damit einhergehend erhöhen wir auch unser jährliches Wachstumsziel bei nachhaltigen Publikumsfonds um 50 Prozent. Dieses Volumen soll so in den kommenden fünf Jahren auf 500 Millionen Euro steigen.
- Auch im Bereich der nachhaltigen Vermögensverwaltung wollen wir weiterwachsen und streben 2025 daher ein verwaltetes Anlagevolumen von 50 Millionen Euro an.

Zertifizierte ESG-BeraterInnen



Die Oberbank setzt bereits heute zahlreiche Maßnahmen, um das Know-how unserer MitarbeiterInnen im Bereich Nachhaltigkeit laufend auszubauen. 2021 wollen wir vor allem unseren VertriebskollegInnen sowie den MitarbeiterInnen der zentralen Wertpapierabteilung zusätzlich gezielt externe Schulungen anbieten. Nach deren Durchführung werden sämtliche Private BankerInnen in Österreich und Deutschland über eine ESG-Zertifizierung verfügen.



”

Jedes Unternehmen muss sich in den nächsten Jahren unweigerlich die Frage stellen, wie seine Ausrichtung für die Zukunft sein soll. Als Oberbank wollen wir hier eine Vorreiterrolle einnehmen: als Vorbild für unsere KundInnen, als Vorbild für unsere MitarbeiterInnen und als Vorbild für alle unsere StakeholderInnen.“

BJÖRN WINTER
Strategisches Risikomanagement

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 weiterhin unseren Unternehmens- und PrivatkundInnen höchste Beratungsqualität bieten.

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

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

Ombudsstelle

Bei Meinungsverschiedenheiten und Streitfragen zwischen KundInnen und der Oberbank vermittelt die interne Ombudsstelle. Die Ombudsstelle steht in Konfliktsituationen als neutrale Anlaufstelle zur Verfügung und ist bestrebt, eine für alle Beteiligten zufriedenstellende Lösung zu finden. Die Ombudsstelle kann kostenlos in Anspruch genommen werden. Die Kontaktaufnahme ist schriftlich, per E-Mail, per Fax oder telefonisch möglich.

- Oberbank AG – Ombudsstelle
Untere Donaulände 28, 4020 Linz
Tel.: +43 732 7802-37280 oder +43 732 7802-37248
Fax: +43 732 7802-37555
E-Mail: ombudsstelle@oberbank.at

Beschwerdebearbeitung

Im Falle einer Beschwerde ersucht die Oberbank ihre KundInnen, 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 den KundInnen mitgeteilt.

Einfache Anfragen werden möglichst umgehend bearbeitet und binnen 24 Stunden (ausgenommen Wochenenden, Feiertage bzw. Bankfeiertage) ab Erhalt erledigt. Innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Beschwerde/Anfrage wird eine Rückmeldung übermittelt. Ist aus nachvollziehbaren Gründen wie etwa Komplexität der Materie, hoher Rechercheaufwand oder Abwesenheit der involvierten Person eine fristgerechte Erledigung nicht möglich, informiert die Ombudsstelle über diesen Umstand.

Außergerichtliche Streitschlichtungseinrichtung

Darüber hinaus hat sich die Oberbank folgender externer, außergerichtlicher Streitschlichtungseinrichtung/Stelle zur alternativen Streitbeilegung in VerbraucherInnenangelegenheiten unterworfen:

- Gemeinsame Schlichtungsstelle der österreichischen Kreditwirtschaft
(www.bankenschlichtung.at)
Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien
Tel.: +43 1 505 42 98
Fax: +43 590 900 118 337
E-Mail: office@bankenschlichtung.at

Beschwerdeabwicklung

Nationale gesetzliche Grundlage für die Beschwerdeabwicklung

Die nationale gesetzliche Grundlage für die Beschwerdeabwicklung bietet der § 39e Bankwesengesetz (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 § 5 Abs. 1 Z 4 der *Vermögens-, Erfolgs- und Risikoausweis-Verordnung – VERA-V* – der Finanzmarktaufsicht (FMA) ist eine Beschwerde „jede Äußerung der Unzufriedenheit, die eine natürliche oder juristische Person im Zusammenhang mit der Erbringung einer Bankdienstleistung, einer Wertpapierdienstleistung, eines Zahlungsdienstes oder der Ausstellung von E-Geld an ein Kreditinstitut richtet“.

Entwicklung der Beschwerdefälle

Im Tätigkeitszeitraum 1. Jänner bis 31. Dezember 2020 gab es um 15 Prozent mehr Beschwerdefälle als im Jahr 2019, die von der Ombudsstelle bearbeitet wurden.

Kundenfeedback/ Beschwerdemanagement- Jour fixe

Die Kundenzufriedenheit wird in der Oberbank aktiv beobachtet, und wenn notwendig, werden Entwicklungen genauer analysiert oder Maßnahmen ergriffen. Zu diesem Zweck tagt quartalsweise ein Gremium, in dem Vorstandsdirektor Mag. Florian Hagenauer, MBA, Vorstandsdirektor Dr. Josef Weißl, MBA sowie ausgewählte AbteilungsleiterInnen vertreten sind. In diesem Termin werden Kundenfeedback und Beschwerden des letzten Quartals besprochen und entschieden, ob in gewissen Bereichen Maßnahmen getroffen werden müssen. Fortschritte zu diesen Maßnahmen werden ebenfalls in diesem Termin berichtet.

Customer Experience Management

Befragung zur Kundenzufriedenheit in der Oberbank

Seit September 2019 führt die Oberbank Befragungen zur Kundenzufriedenheit in Österreich durch. Mittels standardisierter Online-Befragung werden PrivatkundInnen, Private Banking-KundInnen und seit Juli 2020 auch BusinesskundInnen (Kleinstunternehmen, Selbstständige, freie Berufe) befragt. Den Anfang machten Befragungen nach Finanz-Check-Gesprächen oder nachdem eine Wohnbaufinanzierung bei der Oberbank abgeschlossen oder von KundInnen abgelehnt worden war. Seit Mitte 2020 werden diese auch nach Wertpapier-Beratungsgesprächen, Kontoeröffnungen und Businesskunden-Check-Gesprächen verschickt.

Gemessen wird die Kundenzufriedenheit anhand des sogenannten Net-Promoter-Score (NPS), 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 prozentuellen Anteil von Promotoren (jene KundInnen, die die Oberbank weiterempfehlen würden) an allen Rückmeldungen abzüglich dem prozentuellen Anteil an Detraktoren (jene KundInnen, die die Oberbank nicht weiterempfehlen würden) an allen Rückmeldungen.

Überdurchschnittlich hohe Kundenzufriedenheit

Der Net-Promoter-Score der Oberbank ist im Vergleich zu den anderen Banken in Österreich mit 62 Prozent überdurchschnittlich hoch. Der Durchschnittswert liegt in Österreich bei 21 Prozent.¹ In der Befragung zur Kundenzufriedenheit der Oberbank werden KundInnen einerseits zu allgemeinen Themen wie Terminvereinbarung, Beratungsgespräch und Filiale befragt. Andererseits werden sie auch um ihre Meinung zu ihrem konkreten Termin zum Beispiel zu spezifischen Inhalten des Wertpapier-Beratungsgesprächs oder zur Kontoeröffnung gebeten. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, in einem Kommentarfeld persönliches Feedback zu hinterlassen.

Diese Rückmeldungen werden anschließend analysiert. Beschwerden oder Verbesserungsvorschläge werden quartalsweise in einem eigenen Gremium besprochen. Die Oberbank kümmert sich aktiv um unzufriedene KundInnen (Detraktoren). Diese werden telefonisch kontaktiert, einerseits um direkt mit KundInnen ein Gespräch zu führen und andererseits, um wiederum mehr Feedback durch die Gespräche zu erhalten.

[Meine Kundenberaterin] war in meinem Beratungsgespräch sehr professionell und freundlich. Sie ist auf meine Wünsche und Interessen eingegangen und hat sich viel Zeit genommen. Ich fühle mich sehr gut beraten.

Männlich, 64 Jahre

Engagierte MitarbeiterInnen, die sich Zeit für ihre KundInnen nehmen. Freundliches Auftreten, angenehmes Gesprächsklima.

Weiblich, 20 Jahre

Aufgrund der aktuellen Situation wurde der Termin telefonisch durchgeführt. Das ist meiner Meinung nach Bankberatung im Jahr 2020. Spricht für die Qualität der MitarbeiterInnen, wenn sie so flexibel sind.

Männlich, 36 Jahre

Zahlen zu den Befragungen zur Kundenzufriedenheit 2020



23.444 zugestellte Umfragen



11.747 Rückmeldungen: hohe Rücklaufquote von 50,3 Prozent



2.643 Digitale Rückmeldungen: 2.320 Kundenportal, 323 Website



Hohe Kundenzufriedenheit: Net-Promoter-Score von 62,2



3 Minuten werden für die Umfrage benötigt.



69 Prozent der Umfragen beinhalten Kommentare.

Ziel unserer Befragungen ist es, die Zufriedenheit der KundInnen mit der Oberbank zu messen und gegebenenfalls zu erhöhen. Darüber hinaus soll das Kundenfeedback zur nachhaltigen Weiterentwicklung der gesamten Organisation beitragen. Zusätzlich zu den Befragungen kann man der Oberbank auch jederzeit über einen eigenen Feedback-Button auf der Website Feedback geben. KundInnen finden diesen Button auch in ihrem Oberbank Kundenportal.

1) Quelle: FMVÖ – Finanz-Marketing Verband Österreich

Policy – verantwortungsbewusstes Marketing

Marketing und Kommunikation der Oberbank richten sich immer nach den grundlegenden Prinzipien der Transparenz, Wahrheit und Verständlichkeit. Alle in der Kommunikation eingesetzten Werbemittel unterliegen 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 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.

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.

Basiskonto

Jede Verbraucherin und jeder Verbraucher mit rechtmäßigem Aufenthalt in der EU hat unabhängig vom Wohnort das Recht, ein Basiskonto bei einem in Österreich ansässigen Kreditinstitut zu eröffnen und zu nutzen. Dies soll allen Menschen ermöglichen, an der Gesellschaft, in der sie leben, voll teilhaben zu können und in den Genuss der Vorteile des Binnenmarktes zu kommen.

Die Oberbank bietet sozial und wirtschaftlich besonders schutzwürdigen VerbraucherInnen ohne Zahlungskonto bei einer österreichischen Bank ein solches Basiskonto mit grundlegenden Funktionen wie unter anderem Einzahlung, Bargeldbehebung sowie Ausführung und Empfang von Zahlungsvorgängen an. So leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit und Gleichberechtigung.

| Basiskonto | 2019 | 2020 |
|-----------------------------------|---------|---------|
| Anzahl Basiskonten | 71 | 73 |
| Anteil der Basiskonten in Prozent | 0,04 % | 0,04 % |
| Anzahl der Konten gesamt | 169.674 | 170.356 |

Ausblick

— Ausbau der Befragungen zur Kundenzufriedenheit

Ab Mitte 2021 werden KundInnen der Oberbank auch befragt, nachdem sie im Kundenservicecenter angerufen haben. Damit soll einerseits die Qualität der Telefonate mit dem Kundenservicecenter verbessert werden, andererseits erreicht die Oberbank mit dieser Umfrage insgesamt mehr KundInnen und erstmals auch jene, die nicht erst kürzlich ein persönliches Beratungsgespräch hatten.



”

In Europa leben die meisten von uns heute in einer sehr privilegierten Situation. Nur wenn wir alle – Einzelpersonen und Unternehmen – uns langfristige, ambitionierte Nachhaltigkeitsziele setzen, werden wir diesen Luxus auch beibehalten können. Ich bin stolz, dass wir in der Oberbank gemeinsam in diesem Bereich so ehrgeizige Ziele verfolgen.“

BETTINA REICHL
Privatkunden

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die MitarbeiterInnen sind nicht nur Angestellte der Oberbank, sondern gleichzeitig auch Aktionäre 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 HR-Aufgabe ist es, abzusichern, dass sie diese Investitionsentscheidung langfristig zugunsten der Oberbank treffen und ihr Investment nicht zurückziehen. Das gelingt nur, indem eine attraktive, sinn-stiftende Arbeitswelt angeboten wird.

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

- Fairer Arbeitgeber,
- MitarbeiterInnenentwicklung,
- Work-Life-Balance,
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

- ⊙ Ziel 3: *Gesundheit und Wohlergehen*
 - ▶ Target 3.3: *bis 2030 durch Wasser übertragene Krankheiten und andere übertragbare Krankheiten bekämpfen.*
- ⊙ 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 Beeinträchtigungen sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen.*

Human Resources Strategie

Seit vielen Jahren verfolgt die Oberbank eine nachhaltige Personalpolitik. Die Gesamtbankstrategie mit den integralen Bestandteilen Human Resources Strategie und die Nachhaltigkeitsstrategie werden alle vier bis fünf Jahre überprüft und adaptiert. Im HR-Bereich konzentrieren wir uns strategisch auf die wesentlichen Themen gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse.

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

Die Oberbank als Arbeitgeber

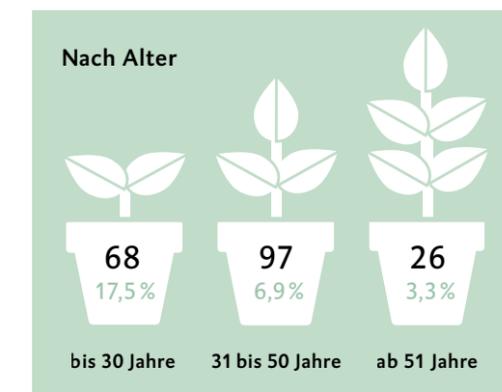
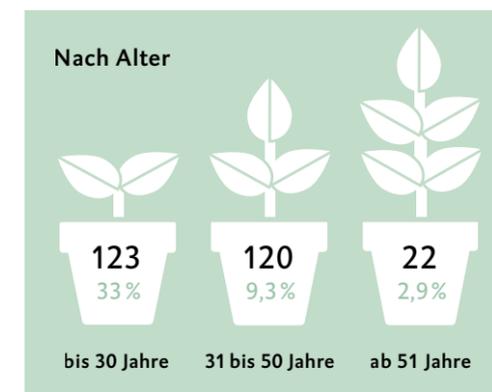
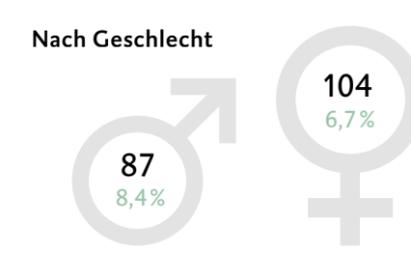
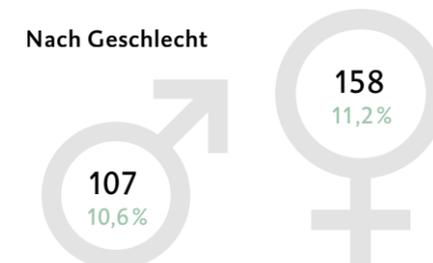
Die Oberbank ist ein sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber. Es gibt einen ungeschriebenen sozialen Vertrag mit dem Betriebsrat, dass keine Kündigungen ausgesprochen werden. Für Personalrohden und punktuelle Einsparungen wird ausschließlich die natürliche Fluktuation genutzt. Es gab und gibt in keinem 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.

Die Oberbank pflegt eine wertschätzende und nachhaltige Human Resources-Politik in allen Lebensphasen. Sie setzt wie bei KundInnen auch bei MitarbeiterInnen auf langfristige Beziehungen. Dies kann nur gelingen, wenn wir die richtigen MitarbeiterInnen für die Oberbank gewinnen. Um dies zu gewährleisten, setzen wir auf einen professionellen, mehrstufigen, effizienten und IT-gestützten Recruiting-Prozess. Neben klassischem Recruiting wird auch Active Sourcing betrieben. Darüber hinaus ist ein Tool im Einsatz, mit dem MitarbeiterInnen neue Talente gewinnen können.

Kennzahlen

| Neueintritte | | |
|--------------------|--------|------------|
| | Anzahl | in Prozent |
| GESAMT | 265 | 11,0% |
| Österreich | 164 | 9,6% |
| Deutschland | 51 | 16,4% |
| Tschechien | 29 | 14,7% |
| Ungarn | 11 | 8,1% |
| Slowakei | 10 | 18,5% |

| Austritte | | |
|--------------------|--------|------------|
| | Anzahl | in Prozent |
| GESAMT | 191 | 7,4% |
| Österreich | 125 | 6,7% |
| Deutschland | 29 | 8,7% |
| Tschechien | 29 | 13,3% |
| Ungarn | 4 | 2,9% |
| Slowakei | 4 | 7,5% |



| Fluktuationsrate* | Ziel | Ist 2020 |
|-------------------|------------------|----------|
| | weniger als 8,5% | 7,4% |

*bereinigt um Pensionierung, Tod und Wechsel im Konzern

| Nationalität | Anzahl | in Prozent | | Anzahl | in Prozent |
|----------------|--------|------------|----------------|--------|------------|
| österreichisch | 1682 | 69,71 % | russisch | 2 | 0,08 % |
| deutsch | 309 | 12,81 % | polnisch | 2 | 0,08 % |
| tschechisch | 197 | 8,16 % | albanisch | 1 | 0,04 % |
| ungarisch | 137 | 5,68 % | georgisch | 1 | 0,04 % |
| slowakisch | 62 | 2,57 % | portugiesisch | 1 | 0,04 % |
| kroatisch | 5 | 0,21 % | niederländisch | 1 | 0,04 % |
| bosnisch | 5 | 0,21 % | schwedisch | 1 | 0,04 % |
| türkisch | 3 | 0,12 % | italienisch | 1 | 0,04 % |
| ukrainisch | 3 | 0,12 % | | | |

| Lebensalter \emptyset | Jahre | Dienstalter \emptyset | Jahre |
|-------------------------|-------|-------------------------|-------|
| GESAMT | 42,8 | GESAMT | 12,9 |
| Männer | 44,5 | Männer | 13,1 |
| Frauen | 41,7 | Frauen | 12,7 |

| MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung | Anzahl |
|---------------------------------------|--------|
| | 40 |

Hohe MitarbeiterInnenzufriedenheit

Die sehr hohe Zufriedenheit der MitarbeiterInnen belegt, dass die Oberbank ein attraktiver Arbeitgeber ist. Diese wird alle vier bis fünf Jahre in einer unternehmensweiten Befragung erhoben. Der „Bindungsindex“ (Market Marktforschungsgesellschaft m.b.H.) der Oberbank MitarbeiterInnen lag zuletzt im Dezember 2017 bei hohen 88,2 Punkten (Dienstleister 81, Finanzdienstleister 84, Ziel > 85), die Anzahl der Erfolgsgaranten bei starken 53 % (Ziel > 50 %).

Die nächste große MitarbeiterInnenbefragung würde planmäßig 2023 stattfinden. Auch unabhängig von großen MitarbeiterInnenbefragungen holen wir regelmäßig die Meinungen der OberbankerInnen zu unterschiedlichen Themen ein.

Im Rahmen des Strategie-Prozesses zur Erstellung der Strategie 2025 wurden im Jahr 2020 alle MitarbeiterInnen, die kürzer als drei Jahre im Unternehmen sind anhand einer kurzen Online-Befragung zu HR-Themen befragt. Das Thema Online-Befragungen werden wir im Rahmen des Projektes Employee Experience weiter verfolgen um die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen zu erhöhen. Die nächste Evaluierung der psychischen Belastungen wird 2021 gemacht.

Hohe Weiterempfehlungsrate als Arbeitgeber



Auf der elektronischen Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu wird die Oberbank mit 4,2 (von 5) Punkten hervorragend bewertet (Ziel > 4), die Weiterempfehlungsrate der letzten beiden Jahre liegt bei 75 % (Ziel > 75 %).

Das Engagement und die Motivation der Menschen in der Oberbank sind unverzichtbare Erfolgsfaktoren. Es freut uns sehr, dass unsere Aktivitäten für ein besonders interessantes

Arbeitsumfeld schon mehrmals ausgezeichnet wurden: 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 Oberbank liegt in dieser Umfrage im Jahr 2020 mit einem Score von 7,82 (von 10) auf Platz 104 unter den 300 besten Arbeitgebern von Österreich! Auszeichnungen erhielt die Oberbank auch 2019 von der Tageszeitung Kurier als „beliebter Arbeitgeber 2019“ sowie in der market-Umfrage 2020, wo die Oberbank in der Gesamtwertung sowie bei der Bewertung der Hauptkategorien im Vordergrund der 235 abgefragten Leitbetriebe in Oberösterreich liegt.

Auszeichnungen



Seit 2011 ist die Oberbank zudem mit dem Zertifikat Audit berufundfamilie ausgezeichnet. Ende 2020 wurde diese Auszeichnung um weitere drei Jahre verlängert. Darüber hinaus trägt die Oberbank seit 2013 auch das BGF-Gütesiegel (Betriebliche Gesundheitsförderung). Laut einem Ranking

der Financial Times und Statista aus 2019 (führende Daten- und Business Intelligence-Plattform, die internationale Markt- und Verbraucherstudien durchführt) ist die Oberbank als bestes österreichisches Unternehmen auf Platz 54 (2019) um Vielfalt und Integration bemüht.

Fairer Arbeitgeber

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 ordnungsgemäß bei den zuständigen Behörden angezeigt. Bei der Bezahlung orientiert man sich bei allen Angestellten am geltenden Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers.

| MitarbeiterInnen | Anzahl* | |
|----------------------|---------|------------|
| GESAMT | 2413 | |
| Österreich | 1716 | |
| Deutschland | 311 | |
| Tschechien | 197 | |
| Ungarn | 135 | |
| Slowakei | 54 | |
| Männer | 1006 | in Prozent |
| Frauen | 1407 | |
| bis inkl. 30 Jahren | 373 | 15 % |
| von 31 bis 50 Jahren | 1285 | 53 % |
| ab 51 Jahren | 755 | 31 % |

* Anzahl entspricht MitarbeiterInnen-Headcount
Stichtag: 31.12.2020

Beschäftigungsverhältnisse

Wir streben und steuern nur unbefristete Arbeitsverhältnisse an. Befristungen sind einmalig und gehen danach in unbefristete Arbeitsverhältnisse über (nach sechs Monaten in Österreich, nach zwölf Monaten in Deutschland, Tschechien und der Slowakei; keine Befristungen in Ungarn). Die Befristung dient nur dem gegenseitigen Kennenlernen und der Erprobung. Im Jahr 2020 waren 57 MitarbeiterInnen in Österreich in Befristung.

Die Oberbank geht keine Leiharbeitsverhältnisse ein. Es gibt kaum Freelancer – wenn überhaupt, dann nur für genau definierte Projekte. Nur selten gibt es im Zusammenhang mit der Vertretung im Karenzfall befristete Arbeitsverhältnisse, 2020 waren das nur zwei Fälle. Ausschließlich auf Wunsch der MitarbeiterInnen im Zusammenhang mit ihrer schulischen Ausbildung (Ferial- und Pflichtpraktika für Schulen oder Universitäten) gibt es Befristungen zwischen einem und sechs Monaten.

| Beschäftigungsverhältnisse \emptyset | Anzahl | in Prozent |
|--|---------|------------|
| MitarbeiterInnen Vollzeit | 1.778,6 | 73,3 % |
| MitarbeiterInnen Teilzeit | 648,5 | 26,7 % |

Arbeitnehmervertretung

Der Betriebsrat hat in allen Geschäftsbereichen der Oberbank in Österreich sowie in Deutschland, Tschechien und Ungarn gewählte Betriebsratskörperschaften. Im Zentralraum besteht der Betriebsrat aus 14 Personen, davon sieben 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.

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 Betriebsrats Tätigkeit im Rahmen ihrer Bildungsfreistellung teilnehmen. Es gibt und gab in der Oberbank keine gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat.

Sozialleistungen für unsere MitarbeiterInnen

Den MitarbeiterInnen der Oberbank steht ein vielfältiges Angebot an Sozialleistungen zur Verfügung. Diese Leistungen gelten für teilzeitbeschäftigte und befristete Arbeitsverhältnisse gleichermaßen.

- **Oberbank-Gästehäuser:** In 23 bankeigenen und 25 zugemieteten Wohnungen in attraktiven Regionen können die MitarbeiterInnen mit ihren Familien kostengünstig urlaube.
- **Krankenzusatzversicherung:** MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, eine Gruppenkrankenversicherung abzuschließen, zu der sie von der Oberbank monatlich einen Zuschuss erhalten.
- **MitarbeiterInnenbeteiligung:** Seit dem Jahr 1994 gibt es in der Oberbank jährlich eine Aktion, bei der MitarbeiterInnen begünstigt Oberbank-Aktien erwerben können.
- **Mittagstisch:** Alle KollegInnen am Standort Linz/Donaulände haben die Möglichkeit, täglich im Betriebsrestaurant zwischen zwei kompletten Menüs zu je 2,57 Euro zu wählen. Alle auswärtigen MitarbeiterInnen erhalten pro Monat 15 Restaurantgutscheine im Wert von je 4,15 Euro. Teilzeitbeschäftigte erhalten ebenfalls 15 Restaurantgutscheine pro Monat, der Wert wird nach Wochenarbeitszeit aliquotiert. Das Oberbank Donau Kulinarium (unsere Kantine in der Zentrale) achtet auf regionale Zutaten und bietet täglich auch ein vegetarisches Gericht an.
- **Unterstützung bei Notlagen:** Der Betriebsrat gewährt bei einer finanziellen Notlage einen Zuschuss zu Arztrechnungen ab 500 Euro, wenn Leistungen von der Krankenkasse nicht oder nur zum Teil gedeckt sind. Die Höhe des Zuschusses wird nach sozialen und familiären Gesichtspunkten berechnet.
- **Kinderbetreuung:** Es gibt sowohl einen Zuschuss zu Kinderbetreuungskosten als auch eine „Notfallbetreuung“ in Kooperation mit der Caritas und Ferienbetreuung mit einem externen Partner in der Zentrale.
- **Spendenaktionen:** Der Betriebsrat der Oberbank ruft immer wieder Spendenaktionen ins Leben, 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.
- **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 zu Verkauf anbieten oder suchen. So können gebrauchte Gegenstände unkompliziert ausgetauscht werden.
- **„Social Days“:** Die Oberbank bietet ihren MitarbeiterInnen die Möglichkeit, sich einen Tag im Jahr während ihrer Arbeitszeit sozial zu engagieren. Leider konnte 2020 wegen der Corona-Pandemie kein Social Day organisiert werden.

AHOI: MitarbeiterInnen werben MitarbeiterInnen

Neben den klassischen Recruiting-Maßnahmen verwendet die Oberbank das digitale Tool AHOI, mit dem MitarbeiterInnen neue MitarbeiterInnen werben können und so auch Einfluss auf die Gestaltung des eigenen Teams haben. Als Belohnung gibt es attraktive Prämien. Die Gamification ist in unserer MA-Empfehlungsplattform ein Anreizsystem, um User zu Aktivität (Teilen, Empfehlen von Jobs) zu bewegen.

MitarbeiterInnenbeteiligung

Als ein wesentliches Instrument der MitarbeiterInnenbindung bietet die Oberbank begünstigte Aktienbeteiligungen. Sie hat eines der ältesten MitarbeiterInnen-Beteiligungsprogramme Österreichs, aktuell halten die MitarbeiterInnen 4,2 Prozent an der Oberbank AG und sind damit der fünftgrößte Aktionär. Im Rahmen dieser Aktion haben die MitarbeiterInnen (auch teilzeitbeschäftigte und befristete Arbeitsverhältnisse) im Jahr 2020 für 65.415 Stück entgeltlich erworbene Stammaktien 26.166 Stück unentgeltliche Bonusaktien zugeteilt bekommen (Aktion 5+2).

Seit 2018 gibt es die Möglichkeit, die MitarbeiterInnen zusätzlich über eine Beteiligungsstiftung am Unternehmen zu beteiligen. Dazu hat die Oberbank 2018 eine eigene MitarbeiterInnen-Beteiligungsprivatstiftung gegründet und seither mit 25 Millionen Euro dotiert. Seit 2018 wurde bereits drei Mal an die berechtigten MitarbeiterInnen des Oberbank Konzerns kostenlos und steuerbegünstigt zugeteilt. Die berechtigten MitarbeiterInnen halten per 31. Dezember 2020 insgesamt 148.616 Stück Stammaktien. Mit dieser Maßnahme wird die MitarbeiterInnenbeteiligung an der Oberbank weiter gefestigt und sowohl das Engagement als auch die Loyalität zum Unternehmen werden weiter gestärkt. Darüber hinaus soll das Modell aufgrund der Haltdauer 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 soll Alter, Geschlecht, Nationalität oder anderes kein Ausschlusskriterium sein.

Chance 2030 – Mit Gender Balance zu größerer Vielfalt

Die Oberbank steht vor einem Generationenwechsel: In den kommenden zehn Jahren ist primär aufgrund von Pensionierungen etwa ein Viertel der derzeit rund 400 Führungskräfte nachzubeseetzen. Diese bevorstehende Rochade war einer der Gründe für den Start eines der wichtigsten Projekte der vergangenen Jahre: *Chance 2030*.

Das Projekt *Chance 2030* wurde bereits 2017 konzeptionell gestartet und wird die Kultur in der Oberbank nachhaltig verändern. Ziel ist es, eine nachhaltige Gender Balance unter den Führungskräften zu erreichen. Alle Neuernennungen und Nachbesetzungen von Führungskräften werden deshalb seit Jänner 2019 zu 50 Prozent mit Frauen und zu 50 Prozent mit Männern besetzt. Konsequenterweise umgesetzt, wird so der Anteil weiblicher Führungskräfte im Jahr 2030 etwa 40 Prozent betragen – derzeit liegt er bei knapp 23 Prozent. 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.

Generationenwechsel aus den eigenen Reihen

Die Oberbank steht ab 2020 für die Dauer von zehn Jahren vor einem größeren Generationenwechsel. Auch 40 Prozent der Führungskräfte werden in Pension gehen. Die Oberbank geht dieses Thema daher proaktiv an, um reibungsfreie Übergänge zu ermöglichen. Freiwerdende Führungspositionen werden in der Oberbank vor allem aus den eigenen Reihen besetzt. 2018 waren das beachtliche 86 Prozent der offenen Führungspositionen. Für den bevorstehenden Generationenwechsel hat die Oberbank das Ziel einer 80-Prozent-Quote bis 2025 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 einer Pensionierung; zum anderen sind umfassende Maßnahmen zur Potenzialentwicklung, persönlichen Karriereplanung sowie zum Auszeitmanagement in einem strukturierten Prozess vorgesehen.

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 genutzt werden. Im Rahmen des Projekts *Generationenmanagement* hat man 2015 nach eingehender Analyse vier Kernthemen definiert: Erhalt der Arbeitsfähigkeit, Wissensmanagement, Potenzialentwicklung & Nachfolgeplanung sowie Führung. Dahinter stecken jeweils Maßnahmen, von denen die Oberbank überzeugt ist, dass sie damit die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft der „MitarbeiterInnen 50plus“ auch künftig stärken kann.

Diversitätskonzept der Kontrollorgane

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

| Organe: Diversität | Anzahl Frauen | Anzahl Männer | Anteil Frauen | Unter 30 Jahre | 30 bis 50 Jahre | Über 50 Jahre |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|---------------|
| Vorstand | 0 | 4 | 0% | 0 | 1 | 3 |
| AR gesamt | 6 | 10 | 37,5% | 0 | 4 | 12 |
| AR (KapitalvertreterInnen) | 3 | 8 | 27,3% | 0 | 3 | 8 |
| AR (Belegschaftsvertr.) | 3 | 2 | 60% | 0 | 1 | 4 |

Vorstand

Der Vorstand der Oberbank besteht seit Oktober 2020 aus vier männlichen österreichischen Staatsbürgern. In der Ressortverteilung gibt es drei Vertriebsvorstände und einen Marktfolgevorstand. Die Vorstandsmitglieder haben Universitätsabschlüsse in Rechtswissenschaften und/oder Wirtschaft. Die Vertriebsvorstände waren zuvor in verschiedenen Geschäftsbereichen der Oberbank tätig. Der Marktfolgevorstand hatte in einigen wesentlichen zentralen Bereichen der Bank Führungspositionen inne. Drei Vorstände der Oberbank sind über 50 Jahre alt. Der geplante Generationswechsel im Vorstand wurde 2020 gestartet: Der neue Vorstand ist 35 Jahre jung.

Aufsichtsrat

Die Aufsichtsratsmitglieder sind allesamt Top-SpezialistInnen in ihren Bereichen, wobei die Streuung nach Branchenherkunft und Ausbildung breit ist. Der Drittelparität entsprechend sind fünf BelegschaftsvertreterInnen im Aufsichtsrat der Bank vertreten, drei Frauen und zwei Männer aus verschiedenen Bereichen der Bank. Auch die KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat haben überwiegend österreichische Wurzeln (ein Schweizer Mitglied). Je nach zukünftiger 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 wird und eine gute Beaufsichtigung gewährleistet ist. 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 dem strategischen Unternehmensziel 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, zuletzt wieder 2020, 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. Dies wird seit 2019 mit *Chance 2030* konsequent verfolgt.

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

Der Aufsichtsrat besteht aus drei Kapitalvertreterinnen und acht 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 31.12.2020 die gesetzlich geforderte Quote und liegt bei insgesamt sechs Frauen beziehungsweise bei 37,5 Prozent. Ziel ist auch hier 50:50. Der Aufsichtsratspräsident und der Nominierungsausschuss der Oberbank sind bei der Besetzung auslaufender Mandate stets bemüht, qualifizierte Frauen für die Übernahme eines Aufsichtsratsmandats zu gewinnen.

Vergütung/Gender Pay Gap

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen wird dem Betriebsrat der Oberbank zu den Themen Vergütung/Gender Pay Gap berichtet. Die wesentlichen Faktoren, die in der Oberbank zu Gehaltsunterschieden führen, sind unter anderem weniger Frauen in Führungsposition, mehr Männer mit akademischen Titeln, geringerer Anteil an leistungs- und erfolgsbasierten Entgelten.

| Gehaltsstruktur Oberbank AG Österreich | Männer | Frauen |
|--|------------|-------------|
| A | – | – |
| B | 7 | 16 |
| C | 56 | 183 |
| D | 96 | 359 |
| E | 120 | 272 |
| F | 153 | 125 |
| G | 99 | 38 |
| Sonderregelungen | 153 | 19 |
| GESAMT | 684 | 1012 |

Stichtag: 31.12.2020

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 Risikogeneigtheit des Geschäftsmodells orientiert und darüber hinaus gewährleistet, dass die Vorstandsmitglieder eine ihren Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen angemessene Entlohnung erhalten.

| Gesamtbezüge | 2020 | 2019 |
|------------------------------|------------------------------|-----------------|
| Dr. Franz Gasselsberger, MBA | 1.164 Tsd. Euro ¹ | 1.090 Tsd. Euro |
| Mag. Dr. Josef Weißl, MBA | 653 Tsd. Euro ¹ | 630 Tsd. Euro |
| Mag. Florian Hagenauer, MBA | 576 Tsd. Euro ¹ | 546 Tsd. Euro |
| Martin Seiter, MBA | 73 Tsd. Euro ² | – |

1) inklusive variabler Bezüge, die 2020 für das Jahr 2019 ausbezahlt wurden; 2) seit Oktober 2020 im Vorstand

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 vorgelegten 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 2020, deren Höhe anhand der *Parameter für die Ermittlung der variablen Remuneration der Vorstände* 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 Tausend 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 2.450 Tausend Euro, wovon 511 Tausend Euro auf die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2019 entfielen.

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. Juli 2014 gültigen neuen Mandatsbeschränkungen des Bankwesengesetzes.

Die Höhe der den Vorstandsmitgliedern (betrifft nur Dr. Franz Gasselsberger) 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 Vermögensschadenshaftpflicht-Versicherung (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 variablen 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 wurden die von RZ 133 der Guidelines on Remuneration Policies and Practices des Committee of European Banking Supervisors festgelegten Auszahlungsmodalitäten (Auszahlung deferred bzw. in Aktien) in keinem Fall zur Anwendung gebracht.

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 sich das wünschen und natürlich in unterschiedlichen Ausprägungsformen abhängig von der Tätigkeit und der Funktion.

Flexible Arbeitszeitmodelle

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 32 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. Nach einer Evaluierung wurde das staatliche Gütezeichen der Oberbank Anfang 2020 erneut zuerkannt. Es wurden zehn Maßnahmen in den Bereichen Führung, Kommunikation und Service für Familien gesetzt, die eine Vereinbarkeit unterstützen, ermöglichen und weiter verbessern.

Familienkarenz und Kinderbetreuung

Der Umgang mit der Familienkarenz wird von der Oberbank proaktiv gehandhabt. Mit allen MitarbeiterInnen, 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 MitarbeiterInnen können Kinderbetreuungskosten etwa für Kindergarten oder 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 fanden in der Zentrale in Linz wieder Kinder-Ferien-Wochen statt. Zwei Wochen im August 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. Im Rahmen von Gender Balance soll die Anzahl der Väter in Karenz weiter erhöht werden.

| | | | |
|-----------|---|-----------------|----|
| Papamonat | 7 | Männer-Karenzen | 17 |
|-----------|---|-----------------|----|

| KarenzrückkehrerInnen 2020 | Anzahl | in Prozent der MitarbeiterInnen |
|----------------------------|--------|---------------------------------|
| GESAMT | 88 | 4,0% |
| Österreich | 70 | 4,5% |
| Deutschland | 14 | 1,0% |
| Tschechien | 2 | 0,8% |
| Ungarn | 1 | 1,9% |
| Slowakei | 1 | 3,6% |
| Männer | 17 | |
| Frauen | 71 | |

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 auch von den MitarbeiterInnen geschätzt. Die durchschnittliche Anzahl an Überstunden je MitarbeiterIn beläuft sich auf 6,6 pro Jahr, zirka 25 Prozent der MitarbeiterInnen verfügen über eine Überstundenpauschale oder einen All-inclusive-Vertrag.

| Überstunden * | Anzahl | Ø / MitarbeiterIn |
|---------------|--------|-------------------|
| GESAMT | 15.920 | 6,6 |
| Österreich | 13.153 | 7,66 |
| Deutschland | 128 | 0,41 |
| Tschechien | 419 | 2,13 |
| Ungarn | 2.120 | 15,70 |
| Slowakei | k. A. | k. A. |

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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

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 hohen Niveau von rund 97,1 Prozent hält. Das heißt, dass unsere MitarbeiterInnen pro Jahr durchschnittlich an knapp 97 Prozent der möglichen Anwesenheitstage im Unternehmen präsent sind. Weiterführende Maßnahmen haben daher nicht eine Reduktion der Krankenstandstage zum Ziel, sondern sollen das Arbeitsumfeld noch attraktiver gestalten.

— 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. Wie wichtig den MitarbeiterInnen solche Angebote sind, zeigt die letzte Umfrage: 67 Prozent schätzen den Stellenwert der betrieblichen Gesundheitsförderung als hoch ein. 2010 wurde deshalb die *Aktie Gesundheit* mit den drei Schwerpunkten Bewegung, Ernährung und mentale Fitness ins Leben gerufen.

Beispielhafte Projekte

- Speziell ausgebildete GesundheitsbotschafterInnen, stehen in allen Regionen für die drei Schwerpunkt-Themen Ernährung, Bewegung, mentale Fitness / Stressmanagement jederzeit für Fragen und Gespräche zur Verfügung stehen. Alle sechs Wochen gibt es einen Austausch der BotschafterInnen (GRI 403-4).
- Alle MitarbeiterInnen hatten auch 2020 die Möglichkeit, die eigene Fitness und grundlegende Gesundheitswerte in einem Vitaltest überprüfen zu lassen. Die Oberbank arbeitet dabei mit externen TrainerInnen, Sport- und ErnährungswissenschaftlerInnen zusammen. Aufbauend auf den Ergebnissen wurden individuelle 12-Wochen-Trainingspläne erstellt. Die Kosten werden größtenteils von der Oberbank respektive dem Betriebsrat getragen.

- Eine Health Hotline für alle MitarbeiterInnen wurde eingerichtet.
- Die Oberbank verschickt regelmäßig an alle MitarbeiterInnen (in Österreich und Deutschland) einen Newsletter mit relevanten Tipps zu den Themen Mentale Fitness, Ernährung und Bewegung, die speziell auf die Situation der Bürotätigkeit und das viele Sitzen abgestimmt sind. Am Ausrollen auf Ungarn, Tschechien und die Slowakei wird gearbeitet.
- Seit 2020 werden vermehrt Online-Bewegungskurse für alle MitarbeiterInnen angeboten wie zum Beispiel Yoga oder Powerworkout. Für MitarbeiterInnen ist dies eine einfache und bequeme Möglichkeit, Sport zu betreiben, ohne zusätzliche Wege, direkt auf dem Arbeitsplatz und unter Anleitung externer TrainerInnen.
- Zudem bietet der Betriebsrat jedes Jahr die Möglichkeit, sich von der Betriebsärztin vorbeugend gegen Grippe impfen zu lassen.

— Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin

MitarbeiterInnensicherheit 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 und am Linzer Standort die Betriebsärztin. Diese nehmen auch regelmäßig Arbeitsplatzbewertungen und Folgebegehungen für alle MitarbeiterInnen (100%) 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 größtenteils fachkundig und individuell eingestellt. Negative Ergebnisse werden zentral bei der Sicherheitsfachkraft eingemeldet 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 Organisation) 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, damit 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. Ein Austausch mit der Arbeitspsychologin findet regelmäßig statt und sie wird auch in die Planung der Aktivitäten von Aktie Gesundheit 2021 eingebunden.

Die beiden Bereiche Erste Hilfe und Brandschutz sind in der Oberbank keine wesentlichen Themen. Alle Ersthelfer werden regelmäßig auch während der Arbeitszeit trainiert. Darüber hinaus gibt es an sieben Standorten Defibrillatoren sowie 22 in der Bedienung immer aktuell geschulte MitarbeiterInnen. Der betriebliche **Brandschutz** wird durch die dafür installierten Brandschutzbeauftragten und BrandschutzwartInnen garantiert. Die feuerpolizeiliche Behörde unternimmt regelmäßige Objektbegehungen, vor allem im Hinblick auf das Funktionieren der Brandmeldeanlagen, der Fluchtwegbeleuchtung und der Sicherheitsbeleuchtung.

| | | | | | |
|-----------------|--------------|----------------|---|---------------|---|
| ErsthelferInnen | ca. 150 (AT) | Arbeitsunfälle | 7 | Banküberfälle | 0 |
|-----------------|--------------|----------------|---|---------------|---|

| Weg-/Arbeitsunfälle 2020 | Anzahl Personen | Abwesenheitstage |
|--------------------------|-----------------|------------------|
| Männer | 1 | 9 |
| Frauen | 6 | 53 |

Im vergangenen Jahr gab es in der Oberbank insgesamt nur sieben Arbeitsunfälle. 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 vorwiegend sitzenden Tätigkeit der MitarbeiterInnen ist das Sitzen ein Risiko. Durch die regelmäßigen 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 animiert die MitarbeiterInnen zu Bewegung (z.B. Stiegensteigen). 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 zu den Themen Bildschirmarbeit, Verhalten im Brandfall, Notausgänge und Fluchtwege, Banküberfall, Arbeitsunfall sowie eine Anleitung für Augenübungen am Arbeitsplatz.

Für die MitarbeiterInnen in den Vertriebseinheiten gibt es ein eintägiges Seminar zum richtigen Verhalten bei einem Banküberfall. Selbstverständlich stellt die Oberbank auch eine umfangreiche psychologische Nachbetreuung zur Verfügung. In Österreich ist das Thema Gesundheit im Kollektivvertrag für Banken und Bankiers geregelt.

Maßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie

2020 war auch für die Oberbank-MitarbeiterInnen stark geprägt von den Herausforderungen der Corona-Pandemie. Durch das rasche und professionelle Agieren des Krisenstabs (installiert am 10. März 2020) und ein sehr gut funktionierendes Business Continuity Management konnte der Betrieb in allen Bereichen und Ländern der Bank vor allem durch Teamsplitting, verstärkten Einsatz von Mobile Working und umfangreiche Schutzvorkehrungen zu allen Zeiten sichergestellt werden. Begleitmaßnahmen wie spezielle HR-Sprechstunden, regelmäßige Kommunikation über mehrere Kanäle, das freiwillige Angebot der familiären Sonderbetreuung ab der ersten Stunde sowie das bewusste Festhalten an und erfolgreiche Durchführen der Sommer-Kinderbetreuung am Standort Linz gaben den nötigen Rückhalt, um diese Herausforderung gemeinsam gut zu meistern.

Folgende Schutzmaßnahmen/-vorkehrungen wurden umgesetzt:

- Maskenpflicht
- Plexiglas
- Desinfektionsmittel
- Häufigere Reinigung, Sonderreinigung bei Covid-19-Fällen
- Umstellung der Kantine auf Lunch-Pakete sowie Beschränkung des Platzangebotes im Speisesaal (pro Tisch nur eine Person)
- Ausweitung Homeoffice (in zahlreichen Einheiten Team-Splitting ohne Präsenz-Kontakte der Teams zueinander) mit zahlreichen Sicherheitsmaßnahmen
- Ausweitung der mobilen Infrastruktur durch Bestellung von Notebooks und Firmenhandys; Absage der Schulungs- und Präsenzveranstaltungen – Forcierung von Online-Terminen (WebEx)
- Absage von Kundenveranstaltungen
- Limitierung der Personenanzahl in den Besprechungsräumen

Durchführung von Corona-Schnelltests in der Oberbank:

- Seit 20. Oktober 2020 führen geschulte Oberbank-MitarbeiterInnen in definierten Anlassfällen Antigen-Schnelltests durch. Diese Tests werden in allen Märkten mit Ausnahme von Deutschland* durchgeführt; 2020 waren es knapp 2.000 Tests. Mehr als 50 MitarbeiterInnen wurden entweder von der Betriebsärztin oder anderen Ärzten geschult und können die Tests abnehmen. (*Antigen-Schnelltests werden in Deutschland nicht anerkannt. Darüber hinaus hat jede Bürgerin und jeder Bürger die Möglichkeit, einen kostenlosen PCR-Test durchzuführen.)
- Neben der Testung von MitarbeiterInnen werden auch Betriebsfremde, ProfessionistInnen und BewerberInnen getestet, um keine Infektionen einzuschleppen.
- Darüber hinaus werden wöchentliche Schnelltests für MitarbeiterInnen der Küche sowie MitarbeiterInnen im Technischen Dienst in der Zentrale in Linz durchgeführt.

Das Thema **Mobile Working** hat durch Corona auch in der Oberbank noch mehr Gewicht bekommen. In einem Projekt werden derzeit die Rahmenbedingungen für den Betrieb nach Covid-19 erarbeitet. Grundsätzlich wurde die Digitalisierung in der Bank weiter vorangetrieben. Kundengespräche als auch Bewerbungsgespräche finden online statt. Die Post-Vorgänge wurden nahezu vollständig digitalisiert. Selbst die betriebliche Gesundheitsförderung ist digitaler geworden (Online-Kurse und Inputs für alle MitarbeiterInnen in Deutschland und Österreich).

Dienstreisen wurden reduziert. Alleine die Anzahl der gefahrenen Kilometer für Dienstreisen hat sich in Österreich um 40 Prozent und in Deutschland um 20 Prozent verringert. Es gilt die klare Empfehlung, Online-Meetings zu bevorzugen. Die Reduktion der CO₂-Belastung durch Homeoffice kann derzeit noch nicht in Zahlen dargestellt werden.

Darüber hinaus gab und gibt uns die Corona-Situation eine große Chance zu weiterer, noch rascherer Digitalisierung unserer HR-Prozesse. Abgesehen von bereits zur Gänze digitalisierten und in ein Employee-Self-Service eingebetteten HR-Standardprozessen (Payroll, Reise, Zeitmanagement ...) arbeiten wir ohne Qualitätsverlust fast ausschließlich mit dem Einsatz von Online-Recruiting, digitalen Meetings und Workshops und einer verstärkten Digitalisierung des gesamten Schriftverkehrs. Besonders vorangetrieben haben wir die nachhaltige Umstellung und Adaptierung von Schulungs- und Lernangeboten (Stichwort: Blended Learning).

Um die Arbeitsbelastung auch in Krisenzeiten gut zu verteilen, wurde ein **MitarbeiterInnen-Pooling** eingerichtet. So wurden jene MitarbeiterInnen, die weniger ausgelastet waren als im Normalbetrieb (z.B. aus dem Veranstaltungsbereich), sofern inhaltlich möglich, in Bereichen mit besonders hoher Arbeitslast eingesetzt. In Summe hat die Oberbank im Zusammenhang mit Covid-19 zirka 800.000 Euro an Kosten verbucht. Die Krankenstandsquote hat sich im Vergleich zu 2019 von 3,2 Prozent auf 2,9 Prozent reduziert.

MitarbeiterInnenentwicklung

Die Oberbank hat wachsenden Bedarf an hervorragend ausgebildeten MitarbeiterInnen. 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 brauchen die KundInnen „echte“ AnsprechpartnerInnen in der Filiale und online. 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 und Ausbildung in der Oberbank

Die Oberbank unterstützt duale Ausbildung von AHS-AbsolventInnen

Um AHS-MaturantInnen einen raschen, guten Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, hat die Wirtschaftskammer Oberösterreich die *Duale Akademie* geschaffen. Die Oberbank unterstützt dieses Projekt und hat im Dezember 2020 AHS-MaturantInnen aufgenommen. Innerhalb der Bank durchlaufen die Trainees alle wesentlichen Abteilungen. Dies garantiert eine fundierte und umfassende Ausbildung. Die *Duale Akademie* dauert zwischen eineinhalb und zwei Jahren und bedeutet somit eine wesentlich verkürzte Lehre, freilich mit offiziellem Lehrabschluss als Bankkauffrau/-mann.

Fundierte Lehrlingsausbildung

Die Oberbank Service GmbH bildet aktuell vier Lehrlinge für den Bereich Bankkauffrau beziehungsweise Bankkaufmann aus. Wir planen, künftig jedes Jahr jeweils zwei neue Lehrlinge auszubilden.

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 Einblicke 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 unter gewissen Rahmenbedingungen die Kosten.

Strategisches Trainingsmanagement

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

Es gibt eine klare Struktur, wie MitarbeiterInnen in verschiedenen Rollen qualifiziert werden. Für alle wesentlichen Berufsrollen im Vertrieb wie zum Beispiel Serviceberatung, Firmenkundenberatung und Führung gibt es in der Oberbank klar beschriebene mehrjährige Ausbildungswege in mehreren Modulen, an deren Ende für alle Rollen in Verkaufseinheiten ein hochwertiges Assessment mit Qualifikation und Bonifikation steht. Am Ende jedes Ausbildungspfades steht also eine Zertifizierung. Die Schulungen finden großteils intern statt, teilweise mit externen Partnern. 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 auch finanziert werden. Der Großteil der Rollen in der Bank hat klare Aufgaben zugeordnet, die eine Einschätzung der notwendigen Ausbildung erleichtern. Jede Führungskraft (fast 100%) bekommt bei Ernennung ein Ausbildungsprofil, das individuell erstellt und mit der direkten Führungskraft abgestimmt wird. Im Zuge dessen hat jede neue Führungskraft die Möglichkeit einer Standortbestimmung (WPA 16 – Potenzialanalyse), um zu überprüfen, was sie noch benötigt.

Für alle Führungskräfte gibt es die Führungskräfteakademie, die in zwei Stufen gemeinsam mit der LIMAK angeboten wird. Auch diese Ausbildung besteht aus mehreren Modulen. Als Vorbereitung auf eine mögliche Führungsrolle wird mit allen Potenzialen ab 2020 ein individueller Entwicklungsplan erarbeitet. Eingesteuert werden alle Ausbildungsmaßnahmen durch die Führungskräfte im Rahmen des jährlichen MbO-Gesprächs.

Lernmethoden und Lernumgebung

Bei den Lernmethoden vermischen sich in jüngster Zeit digitale Techniken (E-Learning: Web Based Trainings, Webinare) immer stärker mit den klassischen Präsenzs Schulungen (Blended Learning). E-Learning ist seit einigen Jahren Standard, Blended Learning gibt es in der Oberbank seit 2019. Beides wird weiter ausgebaut. Damit wird Lernen flexibler und noch leichter zugänglich.

Diese neuen Lernformen werden gut angenommen, beispielsweise wurden 2020 bereits 8.100 Web Based Trainings (2019 ca. 1.200) erfolgreich absolviert. Kurzformate und eigene schnellere Qualitätsüberprüfungen sind dadurch besser möglich. 2020 wurden einige Schulungen neu auf online umgestellt, zum Beispiel die Führungskräfte-Akademie oder das Onboarding Programm für neue MitarbeiterInnen. Das Ziel, dass alle MitarbeiterInnen die verpflichtenden Lerninhalte betreffend Geldwäsche/Compliance, Fraud, MiFID, HIKrG, Fatca, CRS und DSGVO via E-Learning absolvieren, wurde auch im Berichtsjahr 2020 erreicht.

Jedes Seminar und jede Schulung hat ein klar definiertes Ziel, die TeilnehmerInnen wissen, was sie nach Absolvierung besser wissen/können sollten. Die Qualität der Ausbildungsmaßnahmen wird mittels direkter Feedback-Möglichkeit nach der Teilnahme beziehungsweise Absolvierung gemessen. Auf einer Notenskala von eins bis zehn wurde 2020 der hervorragende Wert von 8,4 (Ziel: > 8; 2010: 8,8) erreicht. Für 2020 wurde der Evaluierungsbogen gekürzt und optimiert, um die relevanten Informationen und mögliches Verbesserungspotenzial effizient zu erheben. Zusätzlich wurden Maßnahmen wie etwa Plakate in Bildungszentrum getroffen, um die Evaluierungsquote zu erhöhen. Bei einigen Seminaren gibt es Aufträge an die TeilnehmerInnen für den Alltag, sodass ein Transfer des Wissens in die Praxis passiert. Ein Austausch mit der eigenen Führungskraft über das Seminar und die Umsetzung im eigenen Arbeitsalltag werden empfohlen.

Aufwendungen für Schulungen

Die Oberbank investierte 2020 1,1 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.

| Ausbildungstage | | | | | |
|------------------|--------------|-------------|------------------|-------------|------------|
| exkl. E-Learning | insgesamt | Je Mitarb. | inkl. E-Learning | insgesamt | Je Mitarb. |
| Österreich | 2907 | 1,68 | Österreich | 6579 | 3,8 |
| Deutschland | 434 | 1,38 | Deutschland | 919 | 2,9 |
| Tschechien | 292 | 1,47 | Tschechien | 418 | 2,1 |
| Ungarn | 20 | 0,15 | Ungarn | 43 | 0,3 |
| Slowakei | 148 | 2,81 | Slowakei | 168 | 3,2 |
| GESAMT | 3801* | 1,57 | GESAMT | 8127 | 3,3 |

* Rundungsfehler

| Ausbildungstage | | | | | | |
|-----------------|--------------------|-----|----------------------|-----|---------------|-----|
| nach Geschlecht | weiblich | | männlich | | insgesamt | |
| Österreich | 1476 | 51% | 1431 | 49% | 2907 | |
| Deutschland | 137 | 31% | 298 | 69% | 435 | |
| Tschechien | 167 | 57% | 126 | 43% | 293 | |
| Ungarn | 16 | 78% | 5 | 22% | 20 | |
| Slowakei | 84 | 57% | 64 | 43% | 148 | |
| GESAMT | 1879 | 49% | 1923 | 51% | 3803* | |
| nach Alter | bis inkl. 30 Jahre | | von 31 bis 50 Jahren | | Über 50 Jahre | |
| Österreich | 1193 | 41% | 1282 | 44% | 432 | 15% |
| Deutschland | 55 | 13% | 294 | 68% | 86 | 20% |
| Tschechien | 29 | 10% | 206 | 70% | 58 | 20% |
| Ungarn | – | 0% | 12 | 60% | 8 | 40% |
| Slowakei | – | 0% | 92 | 62% | 56 | 38% |
| GESAMT | 1277 | 34% | 1886 | 50% | 640 | 17% |

* Rundungsfehler

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 MbO-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. Es wird mit allen MitarbeiterInnen das MbO-Gespräch zu Jahresbeginn geführt und mit dem Großteil ein Zwischencheck Mitte des Jahres gemacht.

Onboarding

Neue MitarbeiterInnen werden seit 2018, begleitet von ihren Führungskräften, rund ein Jahr lang durch die wesentlichen Einheiten der Bank geführt. Der Onboarding-Prozess 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.

Potenzialmanagement

Ständige Weiterentwicklung wird gefordert und gefördert und ist gelebte Praxis: 86 Prozent der frei werdenden Führungspositionen können hausintern nachbesetzt werden. Auch die Weiterentwicklung zu höherqualifizierten Tätigkeiten ohne Führungsfunktion ist Bestandteil des Potenzialmanagement-Programms.

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

Führungskräfte aus den eigenen Reihen

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

Damit die Führungskräfte und MitarbeiterInnen ihre Verantwortung ausüben können, werden sie seitens HR zentral unterstützt. 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 Ausbildungsreihen ständig weiter.

Ausblick

2021 soll die Zahlenbasis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung im HR-Bereich weiter verbessert werden, damit noch detaillierter berichtet werden kann. Als Beispiele seien hier die Befristungen in allen Ländern und der Gender Pay Gap genannt. Eine ständige Weiterentwicklung ist hier nötig und wird verfolgt.

Fairer Arbeitgeber

- Bis 2022 soll durch die bereits gesetzten Maßnahmen eine Führungsquote von Frauen von 25 Prozent erreicht werden.
- Die interne Nachbesetzungsquote soll bis 2022 auf mindestens 80 Prozent bleiben.
- Eine Gruppe an TeilnehmerInnen des Potenzial-Entwicklungsprogramms der Oberbank beschäftigt sich im Rahmen ihrer Projektarbeit mit dem Thema Diversity (Status Quo Diversity, IST-Analyse unserer aktuellen Maßnahmen, Analyse des aktuellen Code of Conduct, konkrete Maßnahmen). Auf dieser Basis soll bis Jahresende 2021 eine Oberbank Diversity Charta erstellt werden.

Work-Life-Balance

- Die Oberbank arbeitet an einer weiteren Flexibilisierung der Arbeitszeit (in einem ersten Schritt für Führungskräfte und Potenziale nach einer Familienphase). Darüber hinaus widmet sich ein eigenes Projekt dem Thema Mobile Working. Die Ergebnisse und Maßnahmen werden im Jahr 2021 vorliegen.
- Die erfolgreichen Oberbank Kinder-Ferienwochen in der Zentrale sollen auch 2021 wieder stattfinden. Voraussichtlich soll dieses Angebot 2021 auch in einem der Geschäftsbereiche der Oberbank als Pilot durchgeführt und in Zukunft auf weitere Geschäftsbereiche ausgerollt werden.
- Einrichtung einer Krabbelstube in der Zentrale in Linz: Ab September 2021 wird eine Krabbelstube in der Zentrale in Linz eingerichtet. Alle MitarbeiterInnen der Oberbank können ihre ein- bis dreijährigen Kinder zur Betreuung anmelden. In der Endausbaustufe soll es zwei Gruppen mit je zehn Kindern geben.

Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin

- Das Thema psychische Gesundheit soll 2021 in den Mittelpunkt gerückt werden und sich bei den Aktivitäten verstärkt zeigen.

MitarbeiterInnenentwicklung

- Alle in Österreich bestehenden Ausbildungspfade sollen – angepasst an die regionalen Gegebenheiten – 2021 auch in den anderen Märkten (SK, CZ, HU, DE) ausgerollt werden.
- Wir arbeiten ständig an neuen Lernformen. Die Anzahl und Nutzung der Web Based Trainings soll weiter steigen.
- Für bereits etablierte Führungskräfte, die auf dem Weg zu weiteren Karriereschritten sind, wird das Entwicklungsprogramm *POP-Advanced* implementiert.
- Schon 2020 war geplant, ein nachhaltig zertifiziertes Seminarhotel für Präsenzseminare zu testen. Das war nicht möglich und ist vorerst für 2021 geplant.
- Sensibilisierung der MitarbeiterInnen für das Thema Nachhaltigkeit: 2021 sollen kurze Videos produziert werden, um den MitarbeiterInnen das Thema Nachhaltigkeit noch näher zu bringen.
- Spendenchallenge für MitarbeiterInnen: Das aktuelle Gamification-Gutscheinsystem, mit dem MitarbeiterInnen neue MitarbeiterInnen werben können, wird im Februar 2021 durch eine Spendenchallenge in Zusammenarbeit mit *impactory* abgelöst. Die MitarbeiterInnen sammeln durch Teilen und Posten unserer offenen Stellen Punkte im Tool. Je mehr Punkte, desto höher wird der Spendenbeitrag sein, den die Oberbank im Vorhinein festgelegten gemeinnützigen Projekten zur Verfügung stellen wird.
- **Employee Experience:** 2021 werden wir an der Stärkung der internen Feedbackkultur arbeiten. Die wesentlichen Augenblicke im Arbeitsleben der Oberbank-MitarbeiterInnen werden definiert. Anhand dieser Momente wird dauerhaft die Mitarbeiterzufriedenheit abgefragt. So können wir diese wichtigen Momente mit gezielten Maßnahmen verbessern und nachschärfen.
- **Employer Branding:** Die Oberbank hat als Arbeitgeber besonders viel Attraktives zu bieten. Wir wollen diese Vorzüge und Leistungen nicht nur kompakt und klar darstellen, sondern 2021 eine zielgruppenspezifische Kommunikation zu unseren bestehenden und zukünftigen MitarbeiterInnen entwickeln.



”

Wie in einer Familie tragen wir in der Oberbank für uns und unser Umfeld Verantwortung. Wir dürfen unseren Kindern nicht nur finanzielle Werte hinterlassen. Deshalb arbeiten wir beständig an der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.“

MANUELA STALLINGER
Zentrales Service und Produktion

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 Development Goals*:

- 🎯 Ziel 7: *Bezahlbare und saubere Energie*
 - Target 7.2: *Anteil erneuerbarer Energien steigern*

- 🎯 Ziel 12: *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

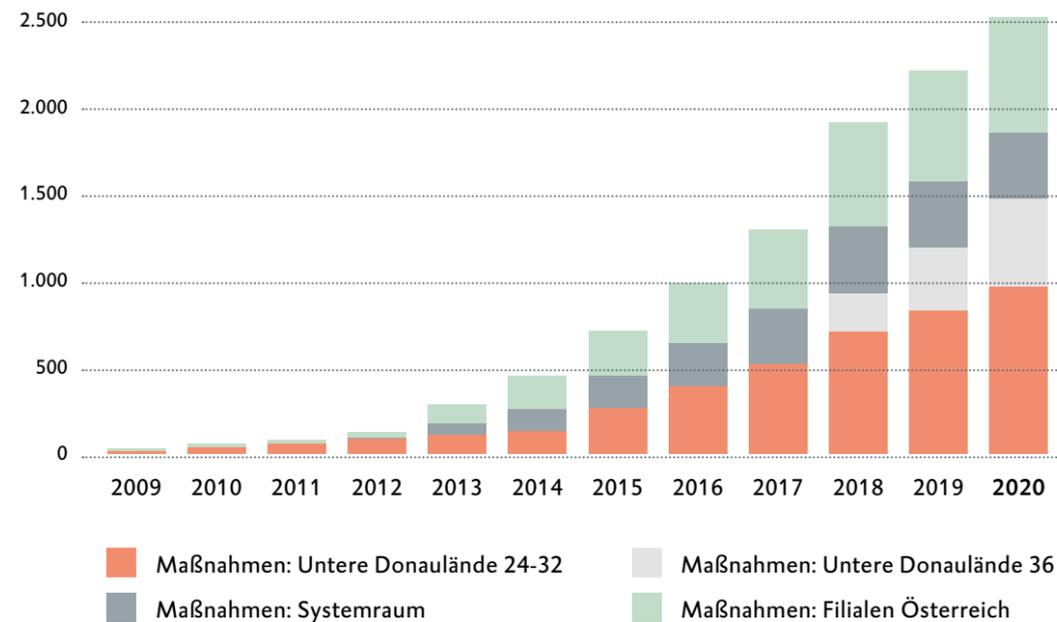
Seit 2007 setzt die Oberbank ein professionelles Energiemanagementteam ein, das die intern gesetzten Richtlinien hinsichtlich Energieeffizienz und Nachhaltigkeit erfüllt sowie fortlaufend Maßnahmen evaluiert und umsetzt, um die Energieeffizienz aller Gebäude der Oberbank laufend zu erhöhen.

Laufende Optimierungen an allen Standorten

Die Oberbank erneuert und modernisiert laufend ihre eigenen Gebäude und Filialen an allen Standorten. Bei allen Maßnahmen steht die Verbesserung der Energie- und CO₂-Bilanz im Vordergrund.

Kumulierte CO₂-Einsparungen Oberbank Österreich, gesamt nach Bereich

in Tonnen CO₂



Als Referenzwert zum angegebenen Wert des EVU gilt der CO₂-Konversionsfaktor der OIB-Richtlinie 6.

Übersicht der Einsparungen in den vergangenen Jahren an allen Standorten

| Standort | Energieträger | Einsparung in kWh/a |
|---|----------------------------|---------------------|
| Donauforum Neubau | Strom | 82.000 |
| Donauforum Neubau | Fernwärme | 228.000 |
| UDL 28 – Wärmepumpe | Fernwärme | 1.000.000 |
| UDL 28 – Server | Strom | 250.000 |
| Alpenstraße – Heizung 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 UDL 24-32 | Strom | 16.000 |
| Sauerstoffreduktion – Server | Strom | 73.000 |
| Elektrofahrzeuge | Treibstoff (Benzin/Diesel) | 17.000 |
| Optimierung Kühlung Systemraum | Strom | 48.000 |

Maßnahmen 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 Bestandsgebäude wurde wesentlich optimiert, um die Energieeffizienz zu steigern. Darüber hinaus sorgt ein professionelles Energiemanagement dafür, dass sich der Energiebedarf und die CO₂-Bilanz der Gebäude laufend verbessern.

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. Es wird darauf geachtet, das Brunnenwasser zuerst in der Unteren Donaulände 24-32 zu verwenden. Anschließend wird die Untere Donaulände 36 mit dem sogenannten Verwurfwasser versorgt. Das ist deshalb möglich, weil die Untere Donaulände 36 mit höheren Kühltemperaturen im Sommer versorgt werden kann. Im Winter wird zusätzlich die Serverabwärme aus dem Rechenzentrum indirekt zum Heizen genutzt.

CO₂-neutrale Strombeschaffung

Seit 2020 erfolgt der Strombezug der Oberbank in Österreich und Deutschland zu beinahe 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Der Stromverbrauch ist in diesen beiden Ländern somit CO₂-neutral.

Unser Weg zu CO₂-Neutralität bis 2025

Die Oberbank hat sich das Ziel der CO₂-Neutralität in Scope 1 (Emissionen – fossile Brennstoffe, Fuhrpark) und Scope 2 (Einkauf Energie – Strom, Dampf, Wärme, Kälte) bis 2025 gesetzt. Der Plan für eine CO₂-neutrale Oberbank bis 2025 beinhaltet neben der Steigerung der Energieeffizienz auch die Investition in Neuanlagen. Dass wir Strom bereits heute größtenteils aus erneuerbarer Energie beziehen, ist ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg. Durch gezielte Maßnahmen in den folgenden vier Bereichen werden wir die CO₂-Neutralität erreichen:



Energieeffizienz

- Steigerung der Energieeffizienz durch Flächenmanagement (Standortanalysen, Zusammenlegungen, Reduzierungen)
- Modernisierungen, neue Arbeitsmodelle, Prozesse
- Steigerung der Effizienz der SB-Bereiche in den Filialen
- Effiziente Kühlung der Technikräume, Abbau der Server in den Filialen



Grüner Strom

- Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen
- In Österreich und Deutschland setzt die Oberbank bereits 2020 zu 100 Prozent auf Ökostrom.



Erneuerbare Energie

- Abkehr von Öl und Gas
- Investition in Neuanlagen (Photovoltaik, E-Mobilität)



Kompensation

- CO₂-Kompensation als Überbrückungsmaßnahme

Gesamtbilanz CO₂-Ausstoß (Tonnen CO₂ pro Jahr)

| Markt | 2019 | 2020 | Ziel 2025 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Österreich | 4.789 | 1.800 | 1.692 |
| Deutschland | 1.260 | 739 | 693 |
| Tschechien | 730 | 730 | 371 |
| Ungarn | 301 | 301 | 284 |
| Slowakei | 80 | 80 | 75 |
| GESAMT | 7.160 | 3.650 | 3.115 |

Die verbleibenden CO₂-Emissionen werden wir durch freiwilligen CO₂-Ausgleich kompensieren. Außerdem werden wir auch über das Jahr 2025 hinausgehend Maßnahmen setzen, um den CO₂-Ausstoß der Oberbank weiter zu senken.

Klimafreundliche Dienstreisen und Fuhrpark

Dienstreisen: Videokonferenzen reduzieren CO₂-Emissionen

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.

Zusätzlich zu diesen Videokonferenzen wurde 2020 in der Oberbank eine sehr große Anzahl an Webex-Meetings abgehalten. Wir gehen davon aus, dass diese 12.575 Webex-Meetings ebenfalls einen wesentlichen Beitrag zur CO₂-Reduktion geleistet haben.

| Annahme Einsparung Kilometer pro Videokonferenz | | | |
|---|--|-------------------------|--------------------------------------|
| | Anzahl Videokonferenzen in Raumvideosystem | Einsparung in Kilometer | Einsparung in Tonnen CO ₂ |
| 2012 | 437 | 218.500 | 25,88 |
| 2013 | 439 | 219.500 | 26,00 |
| 2014 | 429 | 214.500 | 25,41 |
| 2015 | 636 | 318.000 | 37,67 |
| 2016 | 888 | 444.000 | 52,60 |
| 2017 | 1.005 | 502.500 | 59,53 |
| 2018 | 1.374 | 687.000 | 81,38 |
| 2019 | 1.651 | 825.500 | 97,79 |
| 2020 | 1.511 | 755.500 | 89,50 |

Fuhrpark-Policy senkt CO₂-Emissionswert

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

| | CO ₂ -Ausstoß (g/km) | PKW (in km/a) | Reduzierung zum VJ (in %) | Reduzierung zum VJ (g/km) | Einsparung (Tonnen CO ₂) |
|------|---------------------------------|---------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 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 |
| 2020 | 115,68 | 5.038.899 | 2,35 | 2,78 | 14,01 |

E-Mobilität in der Oberbank

Damit Oberbank-MitarbeiterInnen auch bei jenen Dienstfahrten, die nicht mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt werden können, möglichst umweltschonend von A nach B kommen, setzen wir seit 2018 verstärkt auf E-Mobilität. Der Anteil an Fahrzeugen mit E-Antrieb/Hybridantrieb soll bis 2025 auf 30 Prozent und bis 2030 sogar auf 50 Prozent erhöht werden.

Fahrtkostenzuschuss bei Benützung öffentlicher Verkehrsmittel

Auf Basis einer Betriebsvereinbarung werden unsere Mitarbeiterinnen seit 2008 finanziell unterstützt, wenn sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit 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.

| Oberbank Konzern | 2020 | 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 KundInnenbereich eingesetzt werden (Werbedrucksorten, Publikationen etc.), Postzugang an Briefen, Zeitschriften und Büchern ist ebenfalls ausgenommen. |
| Gesamtverbrauch Papier (in kg/a) | 91.308 | 110.401 | 115.682 | | 117.923 | 122.188 | |
| Gesamtverbrauch Papier (in Blatt/a) | 18.261.500 | 22.080.250 | 23.136.475 | | 23.584.600 | 24.437.600 | Ein Blatt sind 5 Gramm. |
| Papierarten | | | | | | | |
| FSC oder PEFC | 95 | 96,9 | 0 | | 0 | 0 | Papierverbrauch nach Zertifikaten FSC/PEFC |
| ECF oder chloorgebleichtes Papier in Prozent | 1,3 | 0 | 92 | | 92 | 92 | Diverse Papiersorten |
| Recyclingpapier und CO ₂ -neutrales Papier | 3,7 | 3,1 | 8 | | 8 | 8 | Papierverbrauch Recycling-Papier bzw. CO ₂ -neutrales Papier |
| Wasserverbrauch | | | | | | | |
| Wasserverbrauch (in l/Tag) | 69.057 | 85.344 | 83.276 | | 81.442 | 77.739 | In der Kennzahl Wasserverbrauch pro Tag in Liter wird sowohl der Verbrauch an Frischwasser als auch an Oberflächenwasser einbezogen. Der Einsatz von Regenwasser kann als Bonus herausgenommen und gesondert ausgewiesen werden. (Als Tage werden 250 Tage pro Jahr angenommen.) |
| Kommt eine Grauwasser-, Schwarzwasser- oder Regenwassernutzung zum Einsatz? (Ja/Nein) | Nein | Nein | Nein | | Nein | Nein | |
| Gibt es bestimmte große Verbraucher? (z. B. Betriebsküche, Garten etc.) | Betriebsküche | Betriebsküche | Betriebsküche | | Betriebsküche | Betriebsküche | |
| Abfallaufkommen | | | | | | | Die Kennzahl wird aus den gesamt anfallenden Abfallmengen in Kilogramm der Fraktionen Altstoffe, gefährlicher Abfall (bzw. Spezialabfall) sowie Restmüll ermittelt. |
| Abfallaufkommen | 486.696 | 528.515 | 552.107 | | 539.951 | 533.535 | |
| Restmüll (in kg/a) | 263.693 | 260.707 | 254.390 | | 248.788 | 243.414 | |
| Altpapier (in kg/a) | 183.689 | 249.037 | 260.192 | | 254.463 | 253.297 | |
| Kommt Computer-Leasing zum Einsatz? (Ja/Nein) | Nein | Nein | Nein | | Nein | Nein | |
| Abfallarten | | | | | | | Die Abfallarten in Prozent werden auf Basis des Gesamtabfallaufkommens in Kilo ohne Bauschutt ermittelt. |
| Altpapier und Kartonagen als Wertstoff (in %) | 37,74 | 43,32 | 47,00 | | 47,00 | 47,00 | |
| Sonstige Altstoffe (in %) | 8,08 | 7,32 | 7,00 | | 7,00 | 7,00 | |
| Restmüll (in %) | 54,18 | 49,33 | 46,00 | | 46,00 | 46,00 | |
| Gefährlicher Abfall bzw. Spezialabfall (in %) | 0,00 | 0,03 | 0,00 | | 0,00 | 0,00 | |
| Elektronikschrott (in %) | 0,00 | 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) | 5.038.899 | 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) | 12.037.782 | 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) | 12.025.321 | 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) | 11.942.161 | 12.646.609 | | | | | Alle Verbrauchsmengen sind inklusive MitarbeiterInnen der 3 Banken IT am Standort Linz. |

Optimierung interner Abläufe

Die Oberbank setzt mehrere 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 CO₂-Ausstoßes. Dies bedeutet im Jahresvergleich eine Reduktion der Anzahl der versandten Briefe um 199.928 bei gleichzeitiger Reduktion des CO₂-Ausstoßes um 2.998.920 Gramm.

| Reduktion der versandten Briefe | 2019 | 2020 |
|---------------------------------|------------|------------|
| Anzahl versandter Briefe | 3.263.312 | 3.063.384 |
| Gramm CO ₂ -Ausstoß | 48.949.680 | 45.950.760 |

Elektronische Unterschrift

In der Oberbank sind sogenannte Signature Pads bereits in allen Geschäftsbereichen in Österreich, Deutschland, Tschechien, Ungarn und der Slowakei im Einsatz. Durch den Einsatz dieser Unterschriftenpads ist es möglich, den tatsächlichen Papierverbrauch vor allem im Geschäftsalltag in den Filialen deutlich 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. Die hier betroffenen Formulare wurden 2020 für die AnwenderInnen benutzerfreundlicher gestaltet, um das Ausfüllen noch einfacher zu machen. Das Unterschriftsfeld wurde optisch größer und auffälliger platziert. 2020 wurden bei mehr als 780.000 Kassatransaktionen und mehr als 136.000 Formularen elektronische Unterschriften erfasst.

Um eine möglichst hohe Anzahl an verschiedenen Formularen zur Verfügung stellen zu können, werden alle Formulare regelmäßig auf ihre Signature Pad-Tauglichkeit geprüft. Formulare, die mehr als 500 Mal im Jahr aufgerufen werden, 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. Darüber hinaus wird im Jahr 2021 ein Projekt gestartet, in dem weitere Möglichkeiten zur digitalen Kundenzustimmung gesucht werden. Ziel dieses Projekts ist es, bei möglichst vielen Prozessen, die eine Zustimmung von KundInnen erfordern, Papierausdruck zu vermeiden und somit noch mehr Papier zu reduzieren.

Reduktion von Kurierfahrten

Die Oberbank hat ab März 2020 die Kurierfahrten zwischen der Zentrale in Linz und allen Filialen in Deutschland von bisher meist fünf Fahrten pro Woche auf zwei Fahrten pro Woche reduziert. Nur nach Passau, München und Nürnberg finden aus organisatorischen Gründen weiterhin fünf Kurierfahrten pro Woche statt. Dadurch konnte der CO₂-Ausstoß wesentlich reduziert und insgesamt 457.906.176,00 Gramm CO₂ (im Vergleich zum Jahr 2019) eingespart werden.

Darüber hinaus wurde 2020 beschlossen, auch die wöchentlichen Kurierfahrten zwischen der Zentrale in Linz und Filialen im Raum Niederösterreich und Wien von bisher meist fünf auf zwei zu reduzieren. Diese Maßnahme wurde ab Kalenderwoche 30/2020 (Juli) umgesetzt. Gemäß dieser Reduktion konnten 150.720.768,00 Gramm CO₂ für das Jahr 2020 (im Vergleich zum Jahr 2019) eingespart werden. Mögliche weitere Reduktionen von Kurierfahrten werden laufend geprüft.

Reduktion des Papierverbrauchs am Arbeitsplatz

Seit 2016 konnte die Oberbank durch die Umstellung der Drucker auf Multifunktionsgeräte und der damit verbundenen Reduzierung von Arbeitsplatzdruckern eine starke Reduktion des Papierverbrauchs erzielen. Verschiedene Digitalisierungsprojekte, Homeoffice und eine Drucker-Policy, die auch einen standardmäßig beidseitigen Druck inkludiert, konnten den Papierverbrauch weiter senken.

Umstellung von Print-Abos auf Digital-Abos

Mit dem Beginn des Jahres 2020 erfolgte in der Oberbank eine Umstellung von Print-Abos auf Digital-Abos: Bei den Tageszeitungen wurden 95 Prozent, bei Fachzeitungen/Magazine 50 Prozent auf Online-Abos umgestellt. Durch die Umstellung können 4 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart werden. In Zukunft sollen, sofern möglich, nur noch Online-Abos abgeschlossen und verwendet werden.

Nachhaltigkeit bei Veranstaltungen der Oberbank

Die Oberbank veranstaltet regelmäßig Events, die sich nachhaltigen Fragestellungen widmen wie zum Beispiel das Finanzmarktforum zur nachhaltigen Geldanlage, der Internationale Frauentag oder das Industrie- und Zukunftsforum Salzburg.

Um auch das Einladungsmanagement der Oberbank nachhaltiger zu gestalten, wurde im Jahr 2020 das gesamte Einladungs- und Anmeldemanagement von Postversand um E-Mail-Versand erweitert. Postalische Einladungen werden nur mehr an jene Gäste versandt, von denen keine E-Mail Adresse bekannt ist. Diese Umstellung hat zur Folge, dass nunmehr bereits 70 Prozent der Einladungen ausschließlich elektronisch versandt werden. Bei normalem Veranstaltungsaufkommen (d. h. ohne Absagen auf Grund der Corona-Pandemie) werden so rund 78.000¹ postalische Einladungen eingespart werden können.

2020 wurden in der Oberbank außerdem die technischen Grundvoraussetzungen für virtuelle Veranstaltungen via Livestream geschaffen. Sechs virtuelle Veranstaltungen für KundInnen und MitarbeiterInnen mit gesamt rund 800 TeilnehmerInnen wurden im vergangenen Jahr bereits gestreamt. Darüber hinaus fand 2020 auch die Hauptversammlung der Oberbank mit rund 600 TeilnehmerInnen virtuell als Livestream statt. Das Angebot virtueller Veranstaltungen soll auch nach Abklingen der Corona-Pandemie beibehalten werden, um das Veranstaltungsangebot der Oberbank so für alle Interessierten noch einfacher zugänglich zu machen.

1) im Vergleich zu rund 110.000 postalischen Einladungen, die im Jahr 2019 versandt wurden

Nachhaltige Beschaffung

Bei der LieferantInnenwahl nimmt die Oberbank bestmöglich auf ökologische Auswirkungen Rücksicht (z. B. Einkauf von Recyclingmaterial bei Papier und Papierhandtüchern; wenn möglich Auftragsvergabe an regionale AnbieterInnen, etc.). Wir verwenden ausschließlich Papierarten aus der nachhaltigen Holz-/Forstwirtschaft, Recycling-Papier und CO₂-neutral hergestelltes Papier.

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 LieferantInnen 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, unseren LieferantInnen (bestehenden und neuen) diesen Verhaltenskodex systematisch zur Unterschrift vorzulegen, um damit seine Einhaltung zu garantieren. Die Rücklaufquote bei allen 2020 kontaktierten LieferantInnen war bei 100 Prozent.

Green IT

In unserer Beschaffungspolitik bekennen wir uns zu einem umwelt- und ressourcenschonenden Bezug von IT-Ausstattungen. Der Einkauf unserer Hardware erfolgt unter Berücksichtigung von Energy-Star, Blauer Engel und The Eco Declaration. Am Ende des Lebenszyklus der Geräte erfolgt entweder eine fachgerechte Entsorgung oder eine Weitergabe an bedürftige Familien oder Institutionen wie zum Beispiel *Future for Children* oder öffentliche Bildungseinrichtungen.

Ausblick

- Im Jahr 2021 werden wir den Vorbereitungsprozess zur Zertifizierung unseres Umweltmanagement-Systems nach ISO 14001 oder EMAS starten.
- Auch 2021 werden wir die Unterzeichnung des Lieferantenkodex weiter forcieren.
- Weitere Reduktion des Papierverbrauchs im Oberbank-Konzern: Wir streben bis 2023 eine Reduktion von 25 Prozent und bis 2025 eine Papierreduktion von 32 Prozent an (Grundlage Basisjahr 2018).
- Um dem Ausdrucken von Formularen weiterhin entgegenzuwirken, ist für 2021 geplant, die rechtsgültige Unterschrift der A-Trust für KundInnen auszubauen, wenn ihnen Formulare auf elektronischem Weg übermittelt werden.
- Im Jahr 2021 werden Reduzierungen der Kurierfahrten auch in den Auslandsmärkten (Ungarn, Slowakei und Tschechien) evaluiert.
- 2021 evaluieren wir die Zertifizierung der Veranstaltungen der Oberbank als Green Events.
- Ab 01.01.2021 beziehen wir auch in Tschechien Strom aus erneuerbaren Quellen. Die Möglichkeiten zur Umstellung auf Ökostrom in der Slowakei und in Ungarn werden 2021 evaluiert.
- Im Rahmen der IT-Strategie 2025 der 3 Banken IT wird das Thema Nachhaltigkeit und Green IT als strategisches Handlungsfeld mit entsprechenden Projekten und Vorhaben integriert.



”

Nachhaltigkeit ist die Fähigkeit, zu sein und sich weiterzuentwickeln, ohne die natürlichen Ressourcen zu erschöpfen. Nur gemeinsam können wir einen neuen Weg in die Zukunft eröffnen und sie für künftige Generationen verantwortungsvoll gestalten. Als Oberbank möchten wir einen wesentlichen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung in allen unseren Märkten leisten.“

MIKE FERIHUEMER

Nachhaltigkeitsbeauftragter der Oberbank

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 wesentlichen Thema leisten einen Beitrag zur Erreichung eines Zieles der *Sustainable Development 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.*
- ▶ 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

Als Finanzdienstleister ist es der Oberbank ein besonderes Anliegen, einen Beitrag zur Erhöhung der Finanzbildung (Financial Literacy) 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 in Schulen und Universitäten Finanzkompetenzen zu stärken und nachhaltige Anlagemöglichkeiten aufzuzeigen. Auch bei akademischen Abschlussarbeiten und Universitätsprojekten im Nachhaltigkeitsbereich besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Johannes Kepler Universität Linz.

2019 wurde darüber hinaus eine 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. 2020 konnte aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die universitäre Lehre kein Gastvortrag stattfinden. Die Kooperation wird jedoch weitergeführt und soll in den kommenden Jahren vertieft werden.

Neben der gezielten Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen leistet die Oberbank auch einen Beitrag zur Stärkung der Finanzkompetenzen der breiten Gesellschaft. Ein monatlich erscheinender Marktkommentar, der auf der Oberbank-Website abrufbar ist oder als E-Mail-Newsletter abonniert werden kann, soll KundInnen und Interessierten bei der Einschätzung der aktuellen Marktlage helfen. Regelmäßige Vorträge in unserem Veranstaltungszentrum, den Filialen sowie bei externen Veranstaltungen leisten ebenfalls einen Beitrag zur Information der breiten Öffentlichkeit.

— FiRi: Ein Ausbildungsschwerpunkt für SchülerInnen von Handelsakademien

Seit vielen Jahren unterstützt die Oberbank die Initiative FiRi (Finanz- und Risikomanagement). FiRi ist ein Ausbildungsschwerpunkt an sechs Handelsakademien in Oberösterreich, an dem sich auch andere Banken und Versicherungen beteiligen. Derzeit nehmen 355 SchülerInnen an dieser Form der Ausbildung teil. Wöchentlich, vom dritten bis zum fünften Lehrgang, bekommen die TeilnehmerInnen zwei Einheiten FIRI-Unterricht bei speziell ausgebildeten FiRi-ProfessorInnen. Ein Teil von FiRi ist auch ein volkswirtschaftliches Planspiel (Föger-Training), das die Oberbank seit Jahren sponsert. Am Ende der Ausbildung müssen die SchülerInnen eine Projektarbeit schreiben und eine Abschlussprüfung ablegen. Die Oberbank stellt auch 2020 wieder PrüferInnen zur Verfügung sowie bei Bedarf MitarbeiterInnen, die die SchülerInnen bei ihren Projektarbeiten unterstützen.

Partnerschaft mit impactory



impactory ist eine Plattform für gesellschaftliches Engagement, die Unternehmen dabei unterstützt, ihr soziales Engagement interaktiv zu gestalten und den Impact zu messen. impactory vernetzt engagierte Unternehmen und gemeinnützige Projekte über eine Spendenplattform. Um MitarbeiterInnen, KundInnen und GeschäftspartnerInnen aktiv in unser soziales Engagement einbeziehen zu können und mehr Sichtbarkeit für jene gemeinnützigen Projekte zu bewirken, die die Oberbank durch ihre Kooperation mit impactory unterstützt, wurde eine eigene *Oberbank Impact Page* gestaltet. Diese ist unter <https://impactory.org/oberbank> abrufbar.

Wie sollen unsere StakeholderInnen aktiv in das soziale Engagement der Oberbank einbezogen werden? Es ist angedacht, MitarbeiterInnen, KundInnen oder GeschäftspartnerInnen Spendengutscheine zu schenken, die dann über die *Oberbank Impact Page* für ausgewählte Projekte gespendet werden können. Die Spendensumme übernimmt die Oberbank.

Im Rahmen der Zusammenarbeit wird seitens impactory jährlich einen transparenter *Impact Bericht* erstellt. Dieser Bericht dient zur Darstellung des Spendenverhaltens und liefert eine Auswertung über den quantitativen Beitrag der Oberbank zur Erreichung eines bestimmten SDGs. Auf diese Weise erweitert sich der Kreis der nachhaltigen Entwicklungsziele der UN, zu denen die Oberbank einen messbaren Beitrag leisten kann, enorm.

Oberbank Kunstbeirat

Die Oberbank ist seit jeher bemüht, Kunstgegenstände – insbesondere Gemälde – zu erwerben und diese in den Filialen und der Zentrale auszustellen. Um ein professionelles Management von Auswahl und Ankauf der Kunstwerke bis hin zu ihrer Ausstellung gewährleisten zu können, wurde der Kunstbeirat der Oberbank gegründet. Formell agiert der Kunstbeirat nach den Bestimmungen seiner Beiratsordnung. Die wichtigsten Eckpfeiler der Strategie der Oberbank bei der Erweiterung und Pflege ihrer Kunstsammlung sind:

- **Regionalität** – Die Oberbank sieht ihre Filialen als wesentliche Projektionsfläche für ihre Kunstsammlung. In diesen sollen vor allem Arbeiten von KünstlerInnen aus der jeweiligen Region ausgestellt werden.
- **Junge Kunst** – Der Schwerpunkt unserer Sammlung liegt auf dem Ankauf junger österreichischer Gegenwartskunst mit entsprechender Qualität und entsprechendem Potenzial zur Wertsteigerung. Nach denselben Kriterien soll der Kreis der KünstlerInnen, die in die Sammlung mit einbezogen werden sollen, auf die Regionen, in denen die Oberbank tätig ist, ausgeweitet werden.
- **Genderneutralität** – Den in der Oberbank geltenden und auch im Code of Conduct veröffentlichten Grundsätzen zur Chancengleichheit folgend muss die Sammlung insbesondere die Genderneutralität berücksichtigen.
- **Qualität** – Den Qualitätsanspruch der Sammlung mit dem zur Verfügung stehenden Budget in Einklang zu bringen ist eine wesentliche Herausforderung für den im Kunstbeirat der Oberbank in beratender Rolle sitzenden Vertreter Hon.-Prof. Mag. Dr. Martin Hochleitner, Direktor des Salzburg Museum.

Die Ankaufsentscheidungen werden in den Beiratssitzungen mit beratender Unterstützung des Vertreters Dr. Martin Hochleitner, Direktor des Salzburg Museum, getroffen. Auch bei den Einkäufen vor Ort wird der Beirat von diesem Experten begleitet und beraten. Von 2011 bis 2020 wurden von der Oberbank Kunstwerke um einen Gesamtwert von 812.361,59 Euro eingekauft. Darunter befinden sich unter anderem Werke von Maria Moser, Anselm Glück, Lena Göbel, Christian Ludwig Attersee und Brigitte Kowanz.

„Die Oberbank verfügt heute über eine digital erfasste und auch bewertete Kunstsammlung. Das ist wirklich großartig, wie die Oberbank sowohl für ihre MitarbeiterInnen im Bürobereich als auch für ihre KundInnen an den Standorten verantwortungsvoll in Kunst investiert.“

Dr. Martin Hochleitner, Direktor des Salzburg Museum

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. Im Geschäftsjahr 2020 wurden in der Linzer Zentrale unter diesem Aspekt 309 Zusagen auf Sponsoring-Anfragen erteilt und die Projekte mit insgesamt 859.700 Euro unterstützt. Eine genauere Betrachtung erlaubt die Gliederung der Sponsoringaktivitäten in sieben relevante Subgruppen. Folgend eine Übersicht der Subgruppen sowie der geleisteten Sponsoringbeiträge zum Stichtag 31.12.2020:

| Sponsoringbeträge 2020 | | in Euro | |
|-------------------------------------|---------|---------------------------|----------------|
| Sport | 472.700 | Öffentliche Einrichtungen | 43.700 |
| Kultur | 75.600 | Sonstige Sponsorings | 5.200 |
| Soziale & freiwillige Institutionen | 20.500 | GESAMT | 790.700 |
| Charity & Serviceclubs | 71.300 | Mitgliedsbeiträge | 69.000 |
| Wirtschaft | 101.700 | GESAMT | 859.700 |

Ein langfristiges Commitment gegenüber unseren SponsoringpartnerInnen ist der Oberbank ein besonderes Anliegen. So werden diverse Projekte und Institutionen wie unter anderem *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 Oberbank, die Salzkammergut Festwochen Gmunden, die St. Florianer Sängerknaben oder die Katholische Privat-Universität Linz bereits seit Jahren von der Oberbank unterstützt.

Sponsoring soll kein Selbstzweck sein, sondern erfordert eine gezielte Auswahl der SponsoringpartnerInnen sowie strategisches Vorgehen. Oberstes Ziel der Oberbank ist es, 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 (mit Ausnahme der Zentrale in Linz) werden grundsätzlich nach demselben Vergabeprinzip verteilt und belaufen sich zum Stichtag 31.12.2020 auf einen Gesamtwert von rund 162.000 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 aufgrund der Investition auf 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.

Jedes größere Sponsoring der Oberbank erfolgt auf Basis eines Vertrages, in dem alle Leistungen von Sponsoringgeber und SponsoringnehmerInnen festgehalten werden. Die SponsoringnehmerInnen liefern in der Regel entsprechende Dokumentationen der durchgeführten Aktivitäten (Bilder, Presseartikel, etc.).

Sportsponsoring

Engagement im sportlichen Bereich ist der Oberbank besonders wichtig. Aus diesem Grund ist Sportsponsoring einer der zwei Kernbereiche unserer Sponsoringaktivitäten. Die Oberbank fördert nicht nur die Tätigkeiten von sportbezogenen Organisationen und Vereinen (u. a. ULC Linz Oberbank, SV Ottensheim oder Skiclub Oberbank Dachstein), sondern tritt auch als gestaltender Partner auf, der aktiv zur sportlichen Betätigung motiviert. Am deutlichsten ist dies beim größten Sponsoring in der Subgruppe Sport sichtbar: dem Oberbank Linz Donau Marathon. Entsprechend der strategischen Leitlinie *Offenheit und Neugierde* ist es ein Anliegen der Oberbank, 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 den Ruderclub Wels, die Union Tischtennis Mettmach, den OÖ. Tennisverband, den OÖ. Leichtathletikverband und den Österreichischen Behindertensportverband.

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 TeilnehmerInnenzahlen, Medienbeobachtungen und Feedbackgesprächen mit den SponsoringpartnerInnen.

Seit 1970 Sponsor des ULC Linz Oberbank

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*, der seit 1953 jugendliche und erwachsene LeichtathletInnen fördert und trainiert. Der Schwerpunkt der ULC liegt 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-TeilnehmerInnen 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.

Sponsor des Frauenfußballteams des TSV Ottensheim

Eine weitere engagierte Sportmannschaft, die von der Oberbank unterstützt wird, ist das Frauenfußballteam des TSV Ottensheim. In der Saison 2016 gelang den erfolgreichen Fußballerinnen der Gewinn des Meistertitels und in der Folge der Aufstieg in die Oberösterreich-Liga. Die Oberbank sponsert die Sportlerinnen seit 2015 mit einem jährlichen finanziellen Beitrag, der für den laufenden Vereinsbetrieb aufgewendet wird. Darüber hinaus übernimmt die Oberbank alle zwei Jahre das Dressen-Sponsoring für das gesamte Team.

Kultursponsoring

Der Bereich Kultur ist der zweite Kernbereich der Sponsoringaktivitäten der Oberbank. Alle Aktivitäten in diesem Bereich zielen darauf ab, das Bewusstsein für Kultur in der Gesellschaft zu steigern, KünstlerInnen und kulturelle Einrichtungen finanziell abzusichern sowie einen aktiven Beitrag zur Gestaltung des kulturellen Angebots zu leisten.

2020 wurden von der Oberbank insgesamt 18 Projekte unterstützt wie zum Beispiel die Salzkammergut Festwochen Gmunden, der Chor Ad libitum, die St. Florianer Sängerknaben, die Herbsttage Blindenmarkt sowie die Musikschule der Stadt Linz und die Wiener Sängerknaben. 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. Das Monitoring aller Tätigkeiten im Kultursponsoring erfolgt durch Gespräche mit den Zuständigen und anhand von Relevanzanalysen.

Langjährige Partnerschaft mit der Musikschule Linz

Die Musikschule Linz und die Oberbank pflegen seit vielen Jahren eine befruchtende Zusammenarbeit. Die Oberbank leistet nicht nur jährlich finanzielle Beiträge, sondern auch Sach-sponsoring, 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.

Den 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, gehört die Konzertreihe *Glanzlichter*.

Diese findet zweijährlich statt und bietet herausragenden Talenten die Möglichkeit, ein Solokonzert, begleitet vom Symphonischen Orchester der Musikschule, zu präsentieren. Im Jahr 2020 konnte die Konzertreihe aufgrund der Corona-Pandemie nicht stattfinden.

Langjährige Partnerschaft mit der Landespolizeidirektion OÖ

Die Kinder-Musicalreihe *Chefinspektor Klaus* von und mit der Polizeimusikkapelle OÖ findet jährlich für etwa 1000 Kinder im Volksschulalter im Oberbank Donauforum statt. Ziel dieser Veranstaltung ist es, Volksschulkinder spielerisch das richtige Verhalten im Straßenverkehr zu lehren.

Soziale und freiwillige Institutionen

Beinahe die Hälfte der ÖsterreicherInnen ab 15 Jahren ist in irgendeiner Weise für das Wohl von Mensch, Tier und Gesellschaft freiwillig tätig. Als Dienstleister im Finanzbereich ist der Oberbank bewusst, wie kostenintensiv ein solcher Einsatz sein kann. Aus diesem Grund unterstützen wir Organisationen, deren Arbeit sozial oder wirtschaftlich benachteiligten Personen, Tieren sowie Natur- und Umweltschutz zu Gute kommt.

Die Oberbank übernahm im Jahr 2020 für 65 Institutionen diverse Kosten in der Höhe von rund 20.500 Euro. Unterstützt wurden unter anderem Caritas, Volkshilfe, Rotes Kreuz, Freiwillige Feuerwehren, Blindenverbände, Alpenverein, Naturfreunde, Pfadfinder, Wasserrettung, Polizei, OÖ. Familienbund, Bergrettung, Hilfswerk, Kinderkrebshilfe, Lebenshilfe Österreich sowie diverse Tierschutzorganisationen und der OÖ Imkerfonds.

Charity und Serviceclubs

Auch Charity-Aktionen und Serviceclubs leisten einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung sozial und wirtschaftlich benachteiligter Personen. Insgesamt 71.000 Euro wurden 2020 unter anderem für Licht ins Dunkel, die Christkindl Weihnachtsaktionen der Kronen Zeitung und der Caritas und die Hospizbewegung Linz und Umgebung aufgewendet.

Wirtschaft

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 und Linz als attraktiven Wirtschaftsstandort im In- und Ausland zu positionieren sowie Innovationen zu fördern. Die Relevanz dieser Kooperationen wird in Gesprächen mit Interessenvertretungen, wirtschaftlichen Vereinigungen und politischen VertreterInnen laufend geprüft.

Öffentliche Einrichtungen

Auch öffentliche Einrichtungen wie etwa Bildungseinrichtungen, Krankenhäuser und Religionsgemeinschaften werden von der Oberbank mit Sponsorings unterstützt. Für die Gesellschaft sind diese Institutionen von höchster Relevanz, da sie einerseits zur physischen und psychischen Gesundheit der Gesellschaft beitragen und andererseits die Ausbildung bestehender und zukünftiger Generationen sicherstellen. Daher unterstützte die Oberbank die genannten Einrichtungen im Geschäftsjahr 2020 mit insgesamt 43.700 Euro.

Sonstige Sponsorings

Neben einer monetären Unterstützung wurden 2020 kleinere Sachspenden im Wert von 4.000 Euro auf Anfrage vergeben.

”

Als Bank wollen wir die Transformation hin zu einer umweltfreundlichen, nachhaltigen Gesellschaft proaktiv gestalten. Dazu setzen wir zahlreiche Maßnahmen in der Oberbank. Wir wollen aber auch unsere KundInnen auf diesem Weg begleiten. Ich bin zutiefst davon überzeugt, dass nur nachhaltige Geschäftsmodelle auch langfristig ökonomisch bestehen können.“

ALEXANDER SCHMUTZ
Treasury & Handel

Weiteres Community Involvement

Zahlreiche MitarbeiterInnen der Oberbank sind in diversen Vereinen und Organisationen freiwillig tätig. Dieses Engagement soll gestärkt werden, weshalb diese Vereinigungen auf Anfrage mit Geld- und Sachspenden unterstützt werden. Um die MitarbeiterInnen zu Sport und Bewegung zu motivieren, übernimmt die Oberbank die Teilnahmegebühren für 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 Falle steht jedoch die Förderwürdigkeit des Projekts beziehungsweise der eigene kommunikative Auftritt im Vordergrund und nicht die Zugehörigkeit zu einer gewissen Partei – vergleiche dazu strategischer Leitsatz 2 und 7. Im Jahr 2020 wurden daher keine direkten Parteispenden, Sponsorings, Kredite oder Vorschreibungen an Parteien entrichtet.

Transparenz bei Verbandsmitgliedschaften und Interessenvertretungen

Die Oberbank betreibt kein Lobbying – weder im Inland noch im Ausland – und beschäftigt daher auch keine MitarbeiterInnen in diesem Bereich. Folglich entstehen für Lobbying keine Kosten. Unabhängig davon ist die Oberbank jedoch Mitglied in mehreren Vereinen und Interessensverbänden wie Finanz Marketing Verband, Internationale Handelskammer, Internationales Kultur- und Wirtschaftsforum, WIFO, ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik sowie respACT – Austrian business council for sustainable development und zahlt Mitgliedsbeiträge in der Höhe von rund 69.000 Euro.

Darüber hinaus ist die Oberbank Mitglied in kleineren Verbänden wie dem Kulturring der Wirtschaft OÖ oder den Freunden des OÖ Spitzensports. Diese Mitgliedschaften werden jedoch nicht zu Lobbying-Zwecken genutzt, sondern haben den Hintergrund, Trends auf dem Markt frühzeitig zu erkennen, allgemeines Networking zu betreiben und Weiterbildungsangebote wahrnehmen zu können.

Ausblick

— Überarbeitung des Sponsoring-Leitfadens

Die Oberbank hat bereits einen offiziellen strategischen Leitfaden für Sponsoring. Es ist geplant, diesen Leitfaden zu überarbeiten, um das Thema Nachhaltigkeit noch mehr darin zu verankern.

— 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 OÖ sowie mit Handelsakademien. Im Rahmen von interaktiven Vortragstätigkeiten soll insbesondere das junge Publikum (SchülerInnen, Lehrlinge und Studierende) angesprochen werden. Die Planung dieser Veranstaltung musste 2020 wegen der Corona-Pandemie aufgeschoben werden.

| | GRI-Standard | Angabe | Seite |
|--|------------------------------------|--|---|
| GRI 101 Grundlagen 2016 | | | |
| GRI 102 Allgemeine Angaben 2016 | | | |
| Organisationsprofil | 102-1 | Name der Organisation | 7, 9 |
| | 102-2 | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen | 7, 9f |
| | 102-3 | Hauptsitz der Organisation | 7 |
| | 102-4 | Betriebsstätten | 7 |
| | 102-5 | Eigentumsverhältnisse und Rechtsform | 15 |
| | 102-6 | Belieferte Märkte | 7, 9 |
| | 102-7 | Größe der Organisation | 7 |
| | 102-8 | Informationen zu Angestellten und sonstigen MitarbeiterInnen | 132-133 |
| | 102-9 | Lieferkette | 15 |
| | 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | 11-15 |
| | 102-11 | Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip | 19-20 |
| | 102-12 | Externe Initiativen | 48-50 |
| | 102-13 | Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen | 48-50 |
| | Strategie | 102-14 | Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers |
| 102-15 | | Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen | 19-20, 80-83 |
| Ethik und Integrität | 102-16 | Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen | 8 |
| | 102-17 | Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik | 41-42 |
| Unternehmensführung | 102-18 | Führungsstruktur | 33-34 |
| | 102-19 | Delegation von Befugnissen | 33-34 |
| | 102-20 | Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen | 33-34 |
| | 102-21 | Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen | 30-32 |
| | 102-22 | Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien | 11-13 |
| | 102-23 | Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans | 13 |
| | 102-25 | Interessenkonflikte | 12 |
| | 102-26 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien | 12 |
| | 102-30 | Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement | 12 |
| | 102-31 | Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen | 12 |
| | 102-32 | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung | 12 |
| | 102-35 | Vergütungspolitik | 139-141 |
| | 102-36 | Verfahren zur Festlegung der Vergütung | 139-141 |
| | Einbindung von Stakeholdern | 102-40 | Liste der Stakeholder-Gruppen |
| 102-41 | | Tarifverträge | 132 |
| 102-42 | | Ermittlung und Auswahl der Stakeholder | 19-20, 30 |

| | | | | |
|---|---------------------------|--|---|-------|
| | 102-43 | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern | 19-20, 30 | |
| | 102-44 | Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen | 31-32 | |
| Vorgehensweise bei der Berichterstattung | 102-45 | Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten | 15 | |
| | 102-46 | Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhaltes und Abgrenzung der Themen | 19-20 | |
| | 102-47 | Liste der wesentlichen Themen | 20 | |
| | 102-48 | Neudarstellung von Informationen | 192 | |
| | 102-49 | Änderungen bei der Berichterstattung | 192 | |
| | 102-50 | Berichtszeitraum | 192 | |
| | 102-51 | Datum des letzten Berichts | 192 | |
| | 102-52 | Berichtszyklus | 192 | |
| | 102-53 | AnsprechpartnerInnen bei Fragen zum Bericht | 192 | |
| | 102-54 | Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards | 192 | |
| | 102-55 | GRI-Inhaltsindex | 188-191 | |
| | 102-56 | Externe Prüfung | Keine externe Prüfung | |
| Wirtschaftliche Leistung 2016 | | | | |
| Wirtschaftliche Leistung | GRI 201 | 201-1 | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | 7 |
| | <i>Wesentliche Themen</i> | | | |
| Corporate Governance | | | | |
| Managementansatz 2016 | GRI 103 | 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | 39 |
| | | 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 38 |
| | | 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 39 |
| Steuern 2019 | GRI 207 | 207-1 | Steuerkonzept | 51-52 |
| | | 207-3 | Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken | 51-52 |
| | | 207-4 | Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung) | 53-55 |
| Schutz von Kundendaten | | | | |
| Managementansatz 2016 | GRI 103 | 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | 59 |
| | | 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 58 |
| | | 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 59 |
| Schutz der Kundendaten 2016 | GRI 418 | 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten | 63 |
| | Compliance | | | |
| Managementansatz 2016 | GRI 103 | 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | 69 |
| | | 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 68 |
| | | 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 69 |

| | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------|---|-------|
| Korruptionsbekämpfung 2016 | GRI 205 | 205-1 | Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | 72 |
| | | 205-2 | Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung | 72-73 |
| | | 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | 72 |

Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik

| | | | | |
|------------------------------|---------|-------|--|----|
| Managementansatz 2016 | GRI 103 | 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | 79 |
| | | 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 78 |
| | | 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 79 |

| | | | |
|---------------------------------------|------|---|-------|
| Branchenspezifischer Indikator | FS 7 | Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden | 86-87 |
|---------------------------------------|------|---|-------|

| | | | |
|---------------------------------------|------|---|---------------|
| Branchenspezifischer Indikator | FS 8 | Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden | 89-92, 94-100 |
|---------------------------------------|------|---|---------------|

Asset Management und Eigenveranlagung

| | | | | |
|------------------------------|---------|-------|--|-----|
| Managementansatz 2016 | GRI 103 | 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | 107 |
| | | 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 106 |
| | | 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 107 |

| | | | |
|---------------------------------------|-------|---|------------------|
| Branchenspezifischer Indikator | FS 11 | Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden | 109-110, 111-112 |
|---------------------------------------|-------|---|------------------|

Kundenzufriedenheit

| | | | | |
|------------------------------|---------|-------|--|-----|
| Managementansatz 2016 | GRI 103 | 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | 117 |
| | | 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 116 |
| | | 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 117 |

| | | | | |
|---|---------|-------|--|-----|
| Marketing und Kennzeichnung 2016 | GRI 417 | 417-1 | Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung | 122 |
| | | 417-2 | Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | 122 |
| | | 417-3 | Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation | 122 |

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

| | | | | |
|------------------------------|---------|-------|--|-----|
| Managementansatz 2016 | GRI 103 | 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | 127 |
| | | 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 126 |
| | | 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 127 |

| | | | | |
|---------------------------|---------|-------|--|---------|
| Beschäftigung 2016 | GRI 401 | 401-1 | Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation | 129 |
| | | 401-2 | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber ZeitarbeitnehmerInnen oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden | 134-135 |
| | | 401-3 | Elternzeit | 142-143 |

| | | | | |
|---|---------|-------|---|--------------|
| Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016 | GRI 403 | 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 135, 144-148 |
| | | 403-6 | Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter | 144-148 |

| | | | | |
|------------------------------------|---------|-------|--|----------|
| Aus- und Weiterbildung 2016 | GRI 404 | 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten | 151-152 |
| | | 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | 149-151 |
| | | 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | 150, 152 |

| | | | | |
|--|---------|-------|---|--------------|
| Diversität und Chancengleichheit 2016 | GRI 405 | 405-1 | Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten | 129, 136-139 |
| | | 405-2 | Verhältnis des Grundgehältes und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | 139 |

| | | | | |
|-----------------------------|---------|-------|--|---------|
| Nichtdiskriminierung | GRI 406 | 406-1 | Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen | 136-137 |
|-----------------------------|---------|-------|--|---------|

| | | | | |
|---|---------|-------|--|-----|
| Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016 | GRI 407 | 407-1 | Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte | 133 |
|---|---------|-------|--|-----|

Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung

| | | | | |
|------------------------------|---------|-------|--|-----|
| Managementansatz 2016 | GRI 103 | 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | 159 |
| | | 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 158 |
| | | 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 159 |

| | | | | |
|---------------------|---------|-------|---|------------------|
| Energie 2016 | GRI 302 | 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 166-167 |
| | | 302-4 | Verringerung des Energieverbrauchs | 160-161, 166-167 |

| | | | | |
|------------------------|---------|-------|--|---------|
| Emissionen 2016 | GRI 305 | 305-1 | Direkte THG-Emissionen (Scope 1) | 160 ff |
| | | 305-2 | Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) | 160 ff |
| | | 305-3 | Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) | 160 ff |
| | | 305-4 | Intensität der THG-Emissionen | 160 ff |
| | | 305-5 | Senkung der THG-Emissionen | 160-165 |

Soziales Engagement und Corporate Citizenship

| | | | | |
|------------------------------|---------|-------|--|-----|
| Managementansatz 2016 | GRI 103 | 103-1 | Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen | 175 |
| | | 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 174 |
| | | 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 175 |

| | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------|--|---------|
| Lokale Gemeinschaften 2016 | GRI 413 | 413-1 | Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme | 175-176 |
|-----------------------------------|---------|-------|--|---------|

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
Oberbank-Stammaktie:
ISIN AT0000625108; ISIN AT0000A2HAY1
Internet: www.oberbank.at
E-Mail: sek@oberbank.at

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

Konzeption und Produktionsmanagement
ALBA Communications GmbH

Grafik-Design
SZT Gestaltung

Lektorat
Mag. Claudia Werner

Herstellung
Print Alliance HAV
Produktions GmbH, Bad Vöslau

Redaktionsschluss
Februar 2021

Abbildungsnachweis:
Umschlag: Getty Images/Westend61
S. 4, S. 10: Peter Rigaud
S. 16-17: iStock/PeopleImages
S. 36-37: Adobe Stock/naturalmedia
S. 56-57: Adobe Stock/Hero Images
S. 66-67: iStock/AscentXmedia
S. 76-77: iStock/petrenkod
S. 104-105: Adobe Stock/stefan hofmann/EyeEm
S. 114-115: Adobe Stock/Robert Kneschke
S. 124-125: iStock/Gorfer
S. 156-157: Adobe Stock/Yacobchuk Olena
S. 172-173: iStock/g-stockstudio

Allgemeine Angaben zur Berichterstattung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht informiert über die konzernweiten Nachhaltigkeitsagenden und -aktivitäten der Oberbank für das Geschäftsjahr 2020.

Hiermit entsprechen wir den Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (NaDiVeG) und erstatten Bericht über die nichtfinanziellen Leistungsindikatoren.

Inhaltlich berichten wir über unser Nachhaltigkeitskonzept, den 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 zentralen Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie aufgebaut.

BerichtsadressatInnen und -frequenz

Die Oberbank adressiert mit dem vorliegenden Bericht sämtliche ihrer StakeholderInnen. Der Nachhaltigkeitsbericht wird einmal jährlich publiziert. Die letzte diesem Bericht vorausgegangene Veröffentlichung erfolgte im März 2020.

”

Was haben wir gemeinsam?
Die Zukunft.“

MANFRED KOLOUCH
Rechnungswesen & Controlling

oberbank.at

