

Oberbank ESG Data & information Sheet 2025

Inhalt

Kennzahlen Umwelt	3
Reduktion Papierverbrauch	3
Reduktion des Abfalls	3
Umweltbezogene Kennzahlen: Papier, Abfall, Geschäftsverkehr, Energie	4
Kennzahlen Soziales	5
Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens	5
Neueintritte	5
Austritte	7
Fluktuationsrate	9
Nationalitäten	9
Lebensalter Durchschnitt (in Jahren)	11
Dienstalter Durchschnitt (in Jahren)	12
Mitarbeiter:innen in den Ländern der Oberbank	13
Beschäftigungsverhältnisse	15
Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in den Märkten der Oberbank	15
Diversitätskennzahlen in den obersten Führungsebenen	16
Ausbildungsstunden	19
Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	22
Gesundheitsquote	22
Anspruch auf Karenz	23
Karenzrückkehr und Verbleibquote	23
Karenzrückkehr	23
Verbleibquote (in %)	23
Anspruch auf Pflegefreistellung	23
Kennzahlen Governance	24
Diversität der Kontrollorgane	24
Geschlechterverteilung der Organe	24

Altersverteilung der Organe	24
Informationen Steuermoral: Grundprinzipien zu Steuerehrlichkeit in der Oberbank	26

Kennzahlen Umwelt

Reduktion Papierverbrauch

Siehe Kennzahlen Papierverbrauch der Oberbank auf der nächsten Seite

- Bis 2025 sollte der Papierverbrauch um 25 % gegenüber dem Basisjahr 2020 reduziert werden. Dies wurde bereits erreicht.
 - 2024: Gegenüber dem Basisjahr 2020 gibt es eine Reduktion von 44,2 %. Somit wurde das Ziel für 2025 bereits im Jahr 2022 erreicht.
 - 2023: Gegenüber dem Basisjahr 2020 konnte eine Reduktion von 43,2 % erreicht werden.
 - 2022: Es wurde bereits eine Papierreduktion von ca. 35 % gegenüber dem Basisjahr 2020 erreicht. Im Bericht 2022 wurde die Reduktion gegenüber 2019 berichtet und war daher bereits bei rund 50 %.
 - 2021: Der Papierverbrauch konnte im Vergleich zum Vorjahr um ca. 16 % reduziert werden.
 - Der Ausgangswert aus dem Basisjahr 2020 betrug 18.261.500 Blatt/Jahr.

Reduktion des Abfalls

(GRI G4-EN23)

Siehe Aufstellung des Abfallaufkommens der Oberbank auf der nächsten Seite

Die Oberbank ist bemüht, ihr Abfallaufkommen kontinuierlich zu reduzieren:

- 2024: Das Abfallaufkommen im Gesamtkonzern betrug 529.106 kg.
 - Die Erhöhung der Abfallmengen gegenüber dem Vorjahr resultiert aus dem Projekt "Digitalisierung der Filialen" in Österreich. Dazu wurden die alten Archive in den Filialen ausgeräumt.
 - Die Mitarbeiteranzahl hat sich ebenfalls erhöht. Restmüllmengen werden auf Basis einer Schätzung ermittelt.
- Im Basisjahr 2020 betrug das Gesamtabfallaufkommen im Gesamtkonzern 486.696 kg. In diesem Jahr nutzten die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit des Homeoffice häufig.

Umweltbezogene Kennzahlen: Papier, Abfall, Geschäftsverkehr, Energie

		Gesamtkonzern 2025	Oberbank AG 2025	Konzern 2025	Gesamtkonzern 2024	Oberbank AG 2024	Konzern 2024	Gesamtkonzern 2023	Oberbank AG 2023	Konzern 2023	Gesamtkonzern 2022	Oberbank AG 2022	Konzern 2022	Gesamtkonzern 2021	Oberbank AG 2021	Konzern 2021	Gesamtkonzern 2020	Oberbank AG 2020	Konzern 2020
Gesamt- verbrauch Papier	Gesamtverbrauch Papierverbrauch (in kg/a)	43.925,00	34.219,11	35.544,97	50.988,00	39.903,00	41.477,00	51.800,00	41.325,00	42.966,00	59.781,00	53.789,00	54.001,00	76.591,00	66.839,00	66.989,00	91.308,00	76.819,00	77.269,00
	Gesamtverbrauch Papierverbrauch (in Blatt/a)	8.878.500,00	6.916.661,41	7.184.655,69	10.197.500,00	7.980.507,00	8.295.306,00	10.360.000,00	8.264.954,00	8.593.178,00	11.956.250,00	10.757.750,00	10.800.250,00	15.318.250,00	13.367.750,00	13.397.750,00	18.261.500,00	15.363.750,00	15.453.750,00
Papierarten (in %)	FSC oder PEFC	91,30	91,30	91,30	90,49	90,49	90,49	87,50	87,50	87,50	94,00	94,00	94,00	94,00	94,00	94,00	95,00	95,00	95,00
	ECF oder chlorebleichtes Papier	13,90	13,90	13,90	8,59	8,59	8,59	10,74	10,74	10,74	1,50	1,50	1,50	3,50	3,50	3,50	1,30	1,30	1,30
	Recyclingpapier und CO²neutrales Papier	1,50	1,50	1,50	0,92	0,92	0,92	3,42	3,42	3,42	4,50	4,50	4,50	2,50	2,50	2,50	3,70	3,70	3,70
Wasser- verbrauch	Wasserverbrauch (in l/Tag)	82.461,00	64.240,00	66.729,05	80.416,00	62.933,00	65.416,00	79.152,00	63.146,00	65.653,00	77.117,00	60.539,72	62.941,46	68.951,00	54.473,66	56.748,33	69.057,00	68.584,78	58.121,57
	Kommt eine Grauwasser-, Schwarzwasser- oder Regenwassernutzung zum Einsatz (JA / NEIN)	nein	nein	nein	NEIN			NEIN			NEIN								
Abfall- aufkommen (in kg/a)	Gibt es bestimmte große Verbraucher (z.B. Betriebsküche, Garten, etc.)	Betriebsküche	Betriebsküche	Betriebsküche	Betriebsküche			Betriebsküche											
	Gesamtaufkommen Abfall (inklusive Kunststoffe und sonstige Altstoffe)	345.648	269.271,86	209.772,18	529.106	414.075	430.409	468.452,00	373.720,00	388.561,00	471.587,00	370.213,36	384.900,56	486.787,00	384.578,46	400.637,41	486.696,00	391.122,28	464.710,98
	Restmüll	166.631	129.811,37	101.127,58	272.950	213.609	222.035	268.658,00	214.329,00	222.840,00	261.751,00	205.484,28	213.636,31	263.289,00	208.007,36	217.025,68	263.693,00	211.910,94	251.781,46
	Kunststoffabfall	5.132	3.998,01	3.114,59	21.590	16.896	17.563	21.250,00	16.953,00	17.626,00	wurde nicht berichtet								
	Altpapier	152.881	119.099,64	92.782,77	215.666	168.779	175.437	162.844,00	129.913,00	135.072,00	172.612,00	135.506,85	140.882,71	181.529,00	143.414,15	151.180,47	183.689,00	147.617,53	175.391,40
	Elektronikschrott (in kg/a)	6.261	4.878	3.800	2.000			2.000,00			wurde nicht erhoben								
	Kommt Computer-Leasing zum Einsatz (JA / NEIN)	nein	nein	nein	NEIN			NEIN											
Abfallarten (in %)	Altpapier und Kartonagen als Wertstoff	44,00	44,00	44,00	40,76			34,76			36,60	36,60	36,60	37,29	37,29	37,29	37,74	37,74	37,74
	Sonstige Altstoffe	4,40	4,40	4,40	3,19			2,95			7,89	7,89	7,89	8,62	8,62	8,62	8,08	8,08	8,08
	Restmüll	48,21	48,21	48,21	51,59			57,35			55,51	55,51	55,51	54,09	54,09	54,09	54,18	54,18	54,18
	Gefährlicher Abfall bzw. Spezialabfall	0,10	0,10	0,10	0,00			0,00											
	Kunststoffabfall	1,48	1,48	1,48	4,08			4,54			wurde nicht erhoben								
	Elektronikschrott	1,81	1,81	1,81	0,38			0,40			0,00								
Geschäfts- verkehr	PKW (in km/a)	9.713.854,00	7.567.431,33	7.860.640,47	9.886.686,00	7.737.265,00	8.042.470,00	8.703.461,00	6.994.556,00	8.703.461,00		7.496.688,00	8.419.847,00		6.505.144,00	8.509.206,00		5.669.133,00	7.501.784,00
Gesamt- verbrauch Wärme	Gesamtverbrauch Wärme (in kWh)	10.893.843,15	8.486.684,07	8.815.510,75	9.461.529,00	7.404.540,00	7.696.620,00	10.288.322,00	8.207.772,00	8.533.724,00	12.159.823,00	9.545.914,00	9.924.622,00	13.096.471,00	10.346.662,00	10.778.711,00	12.037.782,00	9.673.892,00	10.131.555,00
Gesamt- verbrauch Strom	Gesamtverbrauch Strom (in kWh)	10.386.029,32	8.091.079,37	8.404.577,88	10.244.910,00	8.017.609,00	8.333.872,00	10.016.329,00	7.990.782,00	8.308.118,00	11.550.514,00	9.067.584,00	9.427.316,00	11.827.583,00	9.344.197,00	9.734.385,00	12.025.321,00	9.663.878,00	10.121.067,00
Gesamt- verbrauch Strom inklusive Rechenzentru m	Gesamtverbrauch Strom (in kWh) Serverraum (ohne BTV-BKS)	10.760.769,32	8.383.014,91	8.707.824,81	10.620.520,00	8.311.559,00	8.639.418,00	10.391.539,00	8.290.116,00	8.619.339,00	11.915.464,00		12.157.868,00				11.942.161,00		
Gesamt- verbrauch nicht erneuerbaren Energiequellen	Strom HU/SK (aus nicht- erneuerbaren Quellen) + heizung Öl/Gas + Flottenverbrauch (aus CO2- Emission berechnet) (in kWh)	8.104.496,63	6.313.685,77	6.558.317,04	8.601.208,00	6.731.257,00	6.996.779,00	9.975.428,00	7.958.152,00	8.274.192,00	10.900.759,00	8.557.502,00	8.896.997,00	11.368.294,00	8.981.343,00	9.356.380,00			
Gesamt- verbrauch erneuerbaren Energiequellen	Strom AT/DE/CZ (aus erneuerbaren Quellen) + Fernwärme (in kWh)	17.561.453,82	13.680.985,52	14.211.071,59	15.659.609,00	12.255.123,00	12.738.539,00	15.167.180,00	12.100.005,00	12.580.529,00	15.558.804,00	12.214.241,00	12.698.807,00	15.563.737,00	12.295.887,00	12.809.330,00			
Verbrauch Transport kWh	PKW in kWh	4.322.169,36	3.367.120,80	3.497.583,90	4.554.378,00	3.564.231,00	3.704.826,00	4.837.957,00	3.859.604,00	4.012.879,00									
Gesamt- verbrauch Energie	in kWh	25.665.950,45	19.994.671,29	20.769.388,63	24.260.817,00	18.986.380,00	19.735.318,00	25.142.608,00	20.058.157,00	20.854.721,00									
Energie- intensität (Gesamtverbra uch/MA)	in kWh	8.704,69	6.781,26	7.044,01	7.967,00	6.235,00	6.481,00	8.474,00	6.760,00	7.029,00									
Einsparung Energie- verbrauch	in Giga-Joule	-6.177,47	-4.812,46	-4.998,93	3.174,00	2.484,00	2.582,00	13.511,00	10.779,00	11.207,00									

Alle Verbrauchsmengen, die in den Zahlen zum Gesamtkonzern angegeben sind, sind inklusive Beteiligungen und Tochtergesellschaften, die an Oberbank-Standorten (wie Linz Donaulände) sitzen. Für die Angaben zu Konzern (der IFRS-Konzern – International Financial Reporting Standards –, der Oberbank AG und Leasing beinhaltet) und Oberbank AG wurden die Zahlen anhand der Mitarbeiter:innen (Stand: 31.12.2024) anteilmäßig berechnet. Geschäftsverkehr: Aufzeichnungen über Dienstkilometer und Leasing-Fuhrpark für 2019 sind nicht vorhanden.

Gesamtverbrauch aus nicht erneuerbaren Energiequellen ist Strom in Ungarn und in der Slowakei (aus nicht erneuerbaren Quellen) + Heizung Öl/Gas + Flottenverbrauch (aus CO2-Emission berechnet); Gesamtverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen ist Strom Österreich/Deutschland/Tschechien + Fernwärme (in kWh).

Kennzahlen Soziales

Merkmale der Arbeitnehmer:innen des Unternehmens

Die bereitgestellten Zahlen wurden per 31.12 (Stichtagsbetrachtung) ausgewertet und auf Basis Headcount (HC; je Kopf) angegeben. Die Datenbasis bildet das Personalsystem SAP, aus dem die Daten originär ausgewertet werden. In den Fußnoten zu den folgenden Tabellen werden jeweils Details zur Berechnungsmethodik angegeben. In SAP können die Geschlechter männlich, weiblich, offen, inter, divers und "keine Angabe" erfasst werden. Aktuell gibt es in der Oberbank nur männlich und weiblich.

Neueintritte

	2025		2024		2023	
	Anzahl	in Prozent ¹	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
gesamt	147	6,16 %	223	9,00 %	260	10,56 %
Männer	65	6,42 %	108	10,19 %	116	11,26 %
Frauen	82	5,97 %	115	8,12 %	144	10,06 %
bis inkl. 30 Jahre	75	18,52 %	117	25,83 %	151	32,47 %
von 31 bis 50 Jahren	50	4,19 %	80	6,50 %	95	7,56 %
ab 51 Jahren	22	2,79 %	26	3,28 %	14	1,89 %
Österreich	101	5,90 %	162	9,12 %	196	11,13 %
Männer	43	6,21 %	72	9,80 %	83	11,69 %
Frauen	58	5,69 %	90	8,64 %	113	10,75 %
bis inkl. 30 Jahre	67	18,61 %	106	26,17 %	134	32,21 %
von 31 bis 50 Jahren	23	2,77 %	44	5,28 %	57	6,87 %
ab 51 Jahren	11	2,11 %	12	2,23 %	5	0,97 %

¹ Anteil am jeweiligen HC je Kategorie und Land

Deutschland	20	6,35 %	41	12,58 %	41	12,93 %
Männer	10	5,56 %	27	14,75 %	23	13,22 %
Frauen	10	7,41 %	14	9,79 %	18	12,59 %
bis inkl. 30 Jahre	6	16,67 %	8	22,22 %	12	30,77 %
von 31 bis 50 Jahren	11	6,43 %	26	14,44 %	22	12,79 %
ab 51 Jahren	3	2,78 %	7	6,36 %	7	6,60 %
Tschechien	16	8,56 %	10	5,15 %	12	6,19 %
Männer	6	7,69 %	2	2,60 %	5	6,41 %
Frauen	10	9,17 %	8	6,84 %	7	6,03 %
bis inkl. 30 Jahre	1	12,50 %	3	33,33 %	1	16,67 %
von 31 bis 50 Jahren	9	9,57 %	4	3,64 %	9	6,72 %
ab 51 Jahren	6	7,06 %	3	4,00 %	2	3,70 %
Ungarn	8	6,06 %	8	5,84 %	10	7,04 %
Männer	5	10,42 %	5	10,00 %	5	9,43 %
Frauen	3	3,57 %	3	3,45 %	5	5,62 %
bis inkl. 30 Jahre	0	— %	0	— %	4	100,00 %
von 31 bis 50 Jahren	6	8,45 %	5	6,25 %	6	6,67 %
ab 51 Jahren	2	3,33 %	3	5,56 %	0	— %
Slowakei	2	5,00 %	2	4,65 %	1	2,13 %
Männer	1	6,67 %	2	13,33 %	0	— %
Frauen	1	4,00 %	0	— %	1	3,13 %

bis inkl. 30 Jahre	1	— %	0	— %	0	— %
von 31 bis 50 Jahren	1	4,00 %	1	3,70 %	1	3,33 %
ab 51 Jahren	0	— %	1	6,25 %	0	— %

Austritte

	2025		2024		2023	
	Anzahl ²	In Prozent ³	Anzahl	In Prozent	Anzahl	In Prozent
gesamt	161	6,29 %	164	6,24 %	182	7,05 %
Männer	70	6,73 %	66	6,12 %	80	7,64 %
Frauen	91	5,99 %	98	6,34 %	102	6,64 %
bis inkl. 30 Jahre	60	13,61 %	72	15,33 %	76	16,62 %
von 31 bis 50 Jahren	78	6,03 %	74	5,62 %	87	6,48 %
ab 51 Jahren	23	2,78 %	18	2,15 %	19	2,43 %
Österreich	99	5,35 %	114	6,02 %	133	7,17 %
Männer	44	6,15 %	43	2,28 %	59	3,18 %
Frauen	55	4,85 %	71	3,75 %	74	3,99 %
bis inkl. 30 Jahre	56	14,16 %	66	3,49 %	65	3,50 %
von 31 bis 50 Jahren	38	4,19 %	40	2,11 %	60	3,23 %
ab 51 Jahren	5	0,91 %	8	0,42 %	8	0,43 %
Deutschland	33	9,76 %	25	7,29 %	26	7,90 %

² Bereinigt um Karenzierung, Pensionierung, Tod und Wechsel im Konzern

³ Anzahl geteilt durch durchschnittlichen Mitarbeiter:innen-HC inkl. Karenzierungen je Land

Männer	12	6,45 %	13	3,79 %	10	3,04 %
Frauen	21	13,82 %	12	3,50 %	16	4,86 %
bis inkl. 30 Jahre	1	2,92 %	5	1,46 %	4	1,22 %
von 31 bis 50 Jahren	21	11,24 %	14	4,08 %	15	4,56 %
ab 51 Jahren	11	9,39 %	6	1,75 %	7	2,13 %
Tschechien	15	7,55 %	12	5,97 %	16	7,79 %
Männer	6	7,91 %	3	1,49 %	9	4,38 %
Frauen	9	7,33 %	9	4,48 %	7	3,41 %
bis inkl. 30 Jahre	2	0,51 %	0	— %	4	1,95 %
von 31 bis 50 Jahren	9	8,63 %	9	4,48 %	9	4,38 %
ab 51 Jahren	4	4,73 %	3	1,49 %	3	1,46 %
Ungarn	11	8,33 %	12	8,46 %	5	3,44 %
Männer	7	14,92 %	6	4,23 %	1	0,69 %
Frauen	4	4,70 %	6	4,23 %	4	2,75 %
bis inkl. 30 Jahre	0	— %	1	0,70 %	3	2,07 %
von 31 bis 50 Jahren	9	12,72 %	10	7,05 %	1	0,69 %
ab 51 Jahren	2	3,32 %	1	0,70 %	1	0,69 %
Slowakei	3	7,42 %	1	2,29 %	2	4,16 %
Männer	1	6,59 %	1	2,29 %	1	2,08 %
Frauen	2	7,92 %	0	— %	1	2,08 %
bis inkl. 30 Jahre	1	— %	0	— %	0	— %

von 31 bis 50 Jahren	1	4,01 %	1	2,29 %	0	— %
ab 51 Jahren	1	6,52 %	0	— %	2	4,16 %

Fluktuationsrate⁴

	Ziel	Ist-Wert		
	Ziel	2025	2024	2023
gesamt	< 8,50 %	6,29 %	6,24 %	7,05 %
Österreich		5,35 %	6,02 %	7,17 %
Deutschland		9,76 %	7,29 %	7,90 %
Tschechien		7,55 %	5,97 %	7,79 %
Ungarn		8,33 %	8,46 %	3,44 %
Slowakei		7,42 %	0,0229	0,0416

Nationalitäten

	2025		2024		2023	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
afghanisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
albanisch	2	0,08 %	2	0,08 %	2	0,08 %
belarussisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
bosnisch	10	0,42 %	11	0,44 %	9	0,37 %
britisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
bulgarisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
deutsch	333	13,96 %	340	13,73 %	329	13,37 %
französisch	2	0,08 %	2	0,08 %	2	0,08 %
georgisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %

⁴ Bereinigt um Karenzierung, Pensionierung, Tod und Wechsel im Konzern

italienisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
koreanisch	1	0,04 %	1	0,04 %	0	— %
kosovarisch	1	0,04 %	3	0,12 %	1	0,04 %
kroatisch	9	0,38 %	9	0,36 %	3	0,12 %
mazedonisch	1	0,04 %	1	0,04 %	8	0,33 %
mongolisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
montenegrinisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
niederländisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
österreichisch	1.625	68,11 %	1.691	68,27 %	1.683	68,39 %
polnisch	4	0,17 %	2	0,08 %	2	0,08 %
portugiesisch	0	— %	1	0,04 %	1	0,04 %
rumänisch	0	— %	2	0,08 %	2	0,08 %
russisch	2	0,08 %	1	0,04 %	1	0,04 %
schwedisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
schweizerisch	1	0,04 %	0			
serbisch	3	0,13 %	2	0,08 %	2	0,08 %
slowakisch	51	2,14 %	53	2,14 %	57	2,32 %
slowenisch	3	0,13 %	4	0,16 %	3	0,12 %
spanisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
tschechisch	185	7,75 %	193	7,79 %	192	7,80 %
türkisch	1	0,04 %	1	0,04 %	1	0,04 %
ukrainisch	2	0,08 %	3	0,12 %	3	0,12 %
ungarisch	139	5,83 %	144	5,81 %	149	6,05 %

Lebensalter Durchschnitt (in Jahren)

	2025	2024	2023
gesamt	43,49	42,80	43,10
Männer	44,14	44,21	44,30
Frauen	43,01	41,77	42,30
Österreich	42,07	41,47	
Männer	42,71	43,05	
Frauen	41,63	40,37	
Deutschland	45,08	44,64	
Männer	45,86	45,81	
Frauen	44,05	43,23	
Tschechien	48,29	47	
Männer	49,18	48,87	
Frauen	47,65	45,76	
Ungarn	49,44	48,23	
Männer	48,27	47,13	
Frauen	50,11	48,88	
Slowakei	49,9	49,65	
Männer	50,00	49	
Frauen	49,84	50	

Anmerkung zur Tabelle: Eine detaillierte Aufschlüsselung wird erst seit 2024 offengelegt, daher liegen nicht alle Vergleichswerte für 2023 und 2022 vor.

Dienstalter Durchschnitt (in Jahren)

	2025	2024	2023
gesamt	13,90	13,51	13,20
Männer	13,00	13,49	12,90
Frauen	14,57	13,52	13,40
Österreich	15,46	14,99	
Männer	14,75	15,22	
Frauen	15,94	14,83	
Deutschland	9,16	8,81	
Männer	8,43	8,52	
Frauen	10,12	9,16	
Tschechien	11,50	11,40	
Männer	10,63	11,50	
Frauen	12,13	11,33	
Ungarn	9,31	8,97	
Männer	9,54	9,85	
Frauen	9,18	8,45	
Slowakei	11,00	10,17	
Männer	10,17	9,17	
Frauen	11,49	10,70	

Anmerkung zur Tabelle: Eine detaillierte Aufschlüsselung wird erst seit 2024 offengelegt, daher liegen nicht alle Vergleichswerte für 2023 vor.

Mitarbeiter:innen in den Ländern der Oberbank

	2025		2024		2023	
	Anzahl	in Prozent ⁵	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
gesamt	2.386		2.477		2.461	
Männer	1.013	42,46 %	1.060	42,79 %	1.030	41,85 %
Frauen	1.373	57,54 %	1.417	57,21 %	1.431	58,15 %
Divers	0		0		0	
Keine Angabe	0		0		0	
bis inkl. 30 Jahren	405	16,97 %	453	18,29 %	465	18,89 %
von 31 bis 50 Jahren	1.192	49,96 %	1.231	49,70 %	1.256	51,04 %
ab 51 Jahren	789	33,07 %	793	32,01 %	740	30,07 %
				— %		
Österreich	1.712	71,75 %	1.777	71,74 %	1.761	71,56 %
Männer	692	29,00 %	735	29,67 %	710	28,85 %
Frauen	1.020	42,75 %	1.042	42,07 %	1.051	42,71 %
Divers	0		0	— %	0	
Keine Angabe	0		0	— %	0	
				— %		
bis inkl. 30 Jahre	360	15,09 %	405	16,35 %	416	16,90 %
von 31–50 Jahren	521	21,84 %	834	33,67 %	830	33,73 %
ab 51 Jahren	831	34,83 %	538	21,72 %	515	20,93 %
				— %		
Deutschland	315	13,20 %	326	13,16 %	317	12,88 %

⁵ Anteil am Gesamt-HC

Männer	180	7,54 %	183	7,39 %	174	7,07 %
Frauen	135	5,66 %	143	5,77 %	143	5,81 %
Divers	0		0	— %	0	
Keine Angabe	0		0	— %	0	
				— %		
bis inkl. 30 Jahre	36	1,51 %	36	1,45 %	39	1,58 %
von 31–50 Jahren	171	7,17 %	180	7,27 %	172	6,99 %
ab 51 Jahren	108	4,53 %	110	4,44 %	106	4,31 %
				— %		
Tschechien	187	7,84 %	194	7,83 %	194	7,88 %
Männer	78	3,27 %	77	3,11 %	78	3,17 %
Frauen	109	4,57 %	117	4,72 %	116	4,71 %
Divers	0		0	— %	0	
Keine Angabe	0		0	— %	0	
				— %		
bis inkl. 30 Jahre	8	0,34 %	9	0,36 %	6	0,24 %
von 31–50 Jahren	94	3,94 %	110	4,44 %	134	5,44 %
ab 51 Jahren	85	3,56 %	75	3,03 %	54	2,19 %
				— %		
Ungarn	132	5,53 %	137	5,53 %	142	5,77 %
Männer	48	2,01 %	50	2,02 %	53	2,15 %
Frauen	84	3,52 %	87	3,51 %	89	3,62 %
Divers	0		0	— %	0	
Keine Angabe	0		0	— %	0	
				— %		
bis inkl. 30 Jahre	1	0,04 %	3	0,12 %	4	0,16 %
von 31–50 Jahren	71	2,98 %	80	3,23 %	90	3,66 %
ab 51 Jahren	60	2,51 %	54	2,18 %	48	1,95 %

				— %		
Slowakei	40	1,68 %	43	1,74 %	47	1,91 %
Männer	15	0,63 %	15	0,61 %	15	0,61 %
Frauen	25	1,05 %	28	1,13 %	32	1,30 %
Divers	0		0	— %	0	
Keine Angabe	0		0	— %	0	
				— %		
bis inkl. 30 Jahre	0	— %	0	— %	0	— %
von 31–50 Jahren	25	1,05 %	27	1,09 %	30	1,22 %
ab 51 Jahren	15	0,63 %	16	0,65 %	17	0,69 %

Beschäftigungsverhältnisse

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in den Märkten der Oberbank⁶

2025	gesamt		Österreich		Deutschland		Tschechien		Slowakei		Ungarn	
Beschäftigungsverhältnisse	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Mitarbeiter:innen Vollzeit	1.661	0,696	1.135	64,50 %	244	77,00 %	181	93,30 %	44	93,60 %	136	47,90 %
Frauen Vollzeit	710	0,298	481	27,30 %	75	23,70 %	104	53,60 %	30	63,80 %	83	29,20 %
Männer Vollzeit	951	0,399	654	37,10 %	169	53,30 %	77	39,70 %	14	29,80 %	53	18,70 %

⁶ Anzahl entspricht Mitarbeiter:innen-HC, Stichtag jeweils 31.12.; %-Anteil entspricht Verhältnis zu HC je Land

Mitarbeiter:innen Teilzeit	725	0,304	626	35,50 %	73	23,00 %	13	6,70 %	3	6,40 %	6	2,10 %
Frauen Teilzeit	663	0,278	570	32,40 %	68	21,50 %	12	6,20 %	2	4,30 %	6	2,10 %
Männer Teilzeit	62	0,026	56	3,20 %	5	1,60 %	1	0,50 %	1	2,10 %	0	— %

2024	gesamt		Österreich		Deutschland		Tschechien		Slowakei		Ungarn	
Beschäftigungsverhältnisse	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Mitarbeiter:innen Vollzeit	1.759	71,00 %	1.135	64,50 %	244	77,00 %	181	93,30 %	44	93,60 %	136	47,90 %
Frauen Vollzeit	767	31,00 %	481	27,30 %	75	23,70 %	104	53,60 %	30	63,80 %	83	29,20 %
Männer Vollzeit	992	40,00 %	654	37,10 %	169	53,30 %	77	39,70 %	14	29,80 %	53	18,70 %
Mitarbeiter:innen Teilzeit	718	29,00 %	626	35,50 %	73	23,00 %	13	6,70 %	3	6,40 %	6	2,10 %
Frauen Teilzeit	650	26,20 %	570	32,40 %	68	21,50 %	12	6,20 %	2	4,30 %	6	2,10 %
Männer Teilzeit	68	2,70 %	56	3,20 %	5	1,60 %	1	0,50 %	1	2,10 %	0	— %

Diversitätskennzahlen in den obersten Führungsebenen

	Anzahl	Anteil der Männer bzw. Frauen an der 1. bzw. 2. Führungsebene ⁷	Anzahl	Anteil der Männer bzw. Frauen an der 1. bzw. 2. Führungsebene
	2025		2024	
gesamt	485		491	
1. Führungsebene	97		96	
Männer	79	81,44 %	79	82,29 %
Frauen	18	18,56 %	17	17,71 %
2. Führungsebene	388		395	
Männer	263	67,78 %	272	68,86 %
Frauen	125	32,22 %	123	31,14 %
Österreich	343		348	
1. Führungsebene	75		74	
Männer	59		59	
Frauen	16		15	
2. Führungsebene	268		274	
Männer	172		182	
Frauen	96		92	
Deutschland	75		76	
1. Führungsebene	12		13	
Männer	11		12	
Frauen	1		1	
2. Führungsebene	63		63	
Männer	54		53	
Frauen	9		10	
Tschechien	34		36	
1. Führungsebene	4		5	

⁷ Anteil an der Anzahl der Führungskräfte in der 1. bzw. 2. Führungsebene

Männer	3		4	
Frauen	1		1	
2. Führungsebene	30		31	
Männer	22		23	
Frauen	8		8	
Ungarn	25		25	
1. Führungsebene	5		4	
Männer	5		4	
Frauen	0		0	
2. Führungsebene	20		21	
Männer	12		12	
Frauen	8		9	
Slowakei	8		6	
1. Führungsebene	1		0	
Männer	1		0	
Frauen	0		0	
2. Führungsebene	7		6	
Männer	3		2	
Frauen	4		4	

Ausbildungsstunden

Die Tabelle zeigt die Weiterbildungsstunden für den Gesamtkonzern auf Basis IFRS. Die Ausbildungsstunden sind im Vergleich zu 2023 in Summe (inkl. eLearning) um 12h je Mitarbeiter:in gesunken. Das liegt vor allem daran, dass im Jahr 2023 eine intensive Ausbildungsinitiative bei den General Banker:innen (Privatkundenberater:innen) stattfand, deren Umfang 2024 weniger war. Auch gab es weniger Neueintritte, die vor allem im Bereich General Banking (-20% Neueintritte) wirksam wurden. Weiters fanden im Bereich der Firmenkunden weniger Großveranstaltungen statt und eine Neukonzeption der Ausbildungsreihen ist erfolgt, die sich erst ab 2025 in den Ausbildungsstunden niederschlagen wird. 2024 waren 56 % der Weiterbildungen Live-Ausbildungsmaßnahmen mit Trainer:innen im Seminar- oder im virtuellen Raum, im Vorjahr waren es 66 %.

	2025							2024					
	2025		2024		2023			2025		2024		2023	
exkl. E-Learning	insgesamt	Durchschnitt je MA	insgesamt	je MA	insgesamt	je MA	inkl. eLearning	insgesamt	Durchschnitt je MA	insgesamt	je MA	insgesamt	je MA
AT	55.078	32,0	44.769	25,0	67.049	38,1	AT	97.992	57,0	82.560	46,0	102.314	58,1
Männlich	27.085	39,0	19.798	27,0	32.014	45,1	Männlich	45.256	65,0	35.341	48,0	47.215	66,5
Weiblich	27.993	27,0	24.971	24,0	35.035	33,3	Weiblich	52.736	52,0	47.220	45,0	55.099	52,4
bis inkl. 30	20.417	57,0	18.496	46,0	27.926	67,1	bis inkl. 30	34.826	97,0	31.953	79,0	40.091	96,4
31 - 50	25.112	48,0	19.093	23,0	27.981	33,7	31 - 50	43.653	84,0	34.845	42,0	43.035	51,8
ab 51	9.550	11,0	7.180	13,0	11.141	21,6	ab 51	19.513	23,0	15.763	29,0	19.188	37,3
Führungskräfte	13.483	39,0	9.742	28,0	13.886	40,2	Führungskräfte	20.767	61,0	16.410	47,0	19.458	56,4
1. Ebene	2.335	31,0	1.425	18,0	1.749	25,0	1. Ebene	3.652	49,0	2.535	33,0	2.705	38,6
2. Ebene	11.149	42,0	8.317	31,0	12.137	44,1	2. Ebene	17.116	64,0	13.875	51,0	16.753	60,9
Mitarbeiter:innen	41.595	30,0	35.027	25,0	53.163	37,5	Mitarbeiter:innen	77.225	56,0	66.151	46,0	82.856	58,5
DE	9.449	30,0	7.473	23,0	13.651	43,1	DE	15.279	49,0	12.211	37,0	18.885	59,6
Männlich	6.741	37,0	5.158	28,0	9.317	53,5	Männlich	10.347	57,0	8.035	44,0	12.370	71,1
Weiblich	2.708	20,0	2.315	16,0	4.333	30,3	Weiblich	4.933	37,0	4.176	29,0	6.515	45,6
bis inkl. 30	1.056	29,0	1.069	30,0	1.906	48,9	bis inkl. 30	1.748	49,0	1.658	46,0	2.709	69,5

31 - 50	5.763	34,0	4.430	25,0	7.911	46,0	31 - 50	9.035	53,0	7.136	40,0	10.821	62,9
ab 51	2.630	24,0	1.975	18,0	3.833	36,2	ab 51	4.497	42,0	3.418	31,0	5.356	50,5
Führungskräfte	3.543	47,0	2.516	33,0	4.509	60,1	Führungskräfte	5.127	68,0	3.790	50,0	5.672	75,6
1. Ebene	554	46,0	293	23,0	734	56,5	1. Ebene	828	69,0	554	43,0	958	73,7
2. Ebene	2.989	47,0	2.224	35,0	3.775	60,9	2. Ebene	4.299	68,0	3.236	51,0	4.714	76,0
Mitarbeiter:innen	5.906	25,0	4.957	20,0	9.142	37,8	Mitarbeiter:innen	10.153	42,0	8.421	34,0	13.213	54,6
CZ	2.878	15,0	4.091	21,0	5.107	26,3	CZ	5.452	29,0	5.499	28,0	7.792	40,2
Männlich	1.633	21,0	2.199	29,0	2.569	32,9	Männlich	2.785	36,0	2.819	37,0	3.729	47,8
Weiblich	1.245	11,0	1.892	16,0	2.539	21,9	Weiblich	2.667	24,0	2.680	23,0	4.064	35,0
bis inkl. 30	65	8,0	111	12,0	143	23,8	bis inkl. 30	146	18,0	169	19,0	239	39,8
31 - 50	1.389	15,0	2.166	20,0	3.360	25,1	31 - 50	2.694	29,0	2.943	27,0	5.178	38,6
ab 51	1.424	17,0	1.814	24,0	1.605	29,7	ab 51	2.612	31,0	2.386	32,0	2.376	44,0
Führungskräfte	2.006	59,0	1.436	40,0	1.853	48,8	Führungskräfte	1.452	43,0	1.766	49,0	2.431	64,0
1. Ebene	55	14,0	143	29,0	116	19,3	1. Ebene	158	40,0	211	42,0	221	36,8
2. Ebene	1.952	65,0	1.293	42,0	1.737	54,3	2. Ebene	1.293	43,0	1.554	50,0	2.210	69,1
Mitarbeiter:innen	872	6,0	2.655	17,0	3.254	20,9	Mitarbeiter:innen	4.000	26,0	3.733	24,0	5.361	34,4
SK	1.338	33,0	715	17,0	813	17,3	SK	1.619	40,0	938	22,0	1.137	24,2
Männlich	551	37,0	339	23,0	340	22,7	Männlich	678	45,0	416	28,0	438	29,2
Weiblich	787	31,0	376	13,0	473	14,8	Weiblich	941	38,0	522	19,0	699	21,8
bis inkl. 30	0	0,0	0		0		bis inkl. 30	3	0,0	0		0	
31 - 50	799	32,0	440	16,0	547	18,2	31 - 50	956	38,0	581	22,0	744	24,8
ab 51	539	36,0	275	17,0	266	15,6	ab 51	660	44,0	357	22,0	393	23,1
Führungskräfte	362	45,0	120	20,0	155	22,1	Führungskräfte	435	54,0	157	26,0	207	29,6
1. Ebene	0	0,0	0		0		1. Ebene	0	0,0			0	

2. Ebene	362	52,0	120	20,0	155	22,1	2. Ebene	435	62,0	157	26,0	207	29,6
Mitarbeiter:innen	976	30,0	595	16,0	657	16,4	Mitarbeiter:innen	1.184	37,0	780	21,0	930	23,0
HU	1.341	10,0	852	6,0	2.050	14,4	HU	3.019	23,0	2.562	19,0	3.513	24,7
Männlich	623	13,0	389	8,0	846	16,0	Männlich	1.222	25,0	1.037	21,0	1.414	26,7
Weiblich	718	9,0	463	5,0	1.204	13,5	Weiblich	1.797	21,0	1.525	18,0	2.099	23,6
bis inkl. 30 ⁸	9	9,0	17	6,0	44	11,0	bis inkl. 30	20	20,0	57	19,0	98	24,5
31 - 50	810	11,0	443	6,0	1.162	12,9	31 - 50	1.721	24,0	1.417	18,0	2.071	23,0
ab 51	523	9,0	392	7,0	844	17,6	ab 51	1.279	21,0	1.089	20,0	1.344	28,0
Führungskräfte	539	22,0	366	15,0	810	30,0	Führungskräfte	852	34,0	751	30,0	1.109	41,1
1. Ebene	20	4,0	58	15,0	21	5,3	1. Ebene	66	13,0	106	27,0	71	17,8
2. Ebene	520	26,0	308	15,0	789	34,3	2. Ebene	787	39,0	645	31,0	1.038	45,1
Mitarbeiter:innen	802	7,0	486	4,0	1.240	10,8	Mitarbeiter:innen	2.167	20,0	1.811	16,0	2.404	20,9
Gesamtkonzern IFRS	70.084	29,4	57.900	23,4	88.670	36,0	Gesamtkonzern IFRS	123.361	51,7	103.770	41,9	133.641	54,3
Männer	36.633	36,2	27.883	26,3	45.086	43,8	Männer	60.288	59,5	47.648	45,0	65.166	63,3
Frauen	33.451	24,4	30.017	21,2	43.584	30,5	Frauen	63.074	45,9	56.123	39,6	68.476	47,9

Anmerkung zur Tabelle: Die 1. Führungsebene umfasst Abteilungs- und Geschäftsbereichsleitungen inkl. Stellvertretungen sowie Geschäftsführer:innen. Die 2. Führungsebene besteht aus Filial-, Gruppen- und Teamleitungen inkl. Stellvertretungen.

⁸ Geschlecht nicht auswertbar

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

	2025	2024	2023
Ersthelfer:innen	156	174	166
Männer	90	97	
Frauen	66	77	
Arbeitsunfälle ⁹	5	3	1
Männer	3	1	0
Frauen	2	2	1
Banküberfälle	0	0	0
Todesfälle aufgrund Arbeitsunfall/ arbeitsbedingter Erkrankung	0	0	0
Männer	0	0	0
Frauen	0	0	0
meldepflichtige arbeitsbedingte Erkrankungen	0	0	
Männer	0	0	
Frauen	0	0	
Abwesenheitstage ¹⁰	100	20	11
Männer	84	8	0
Frauen	16	12	11

Gesundheitsquote

	2025	2024	2023
Gesundheitsquote	96,81 %	96,59 %	96,57 %

⁹ "Arbeitsunfälle" beinhaltet Wegunfälle sowie (nicht-)meldepflichtige Arbeitsunfälle; eine gesonderte Auswertung ist nicht möglich.

¹⁰ Abwesenheitstage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingter Erkrankungen und von Todesfällen infolge von Erkrankungen

Anspruch auf Karenz

	2025		2024		2023	
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
gesamt	1	8,68 %	245	9,89 %	305	12,39 %
Männer	1	55,56 %	121	49,39 %	144	5,85 %
Frauen	1	44,44 %	124	50,61 %	161	6,54 %

Anmerkung zur Tabelle: Umfasst sind alle aktiven Mitarbeiter:innen per 31.12. des Berichtsjahres, deren Kind im Berichtsjahr < 2 Jahre (AT) bzw. < 3 Jahre (DE & CEE) alt war.

Karenzrückkehr und Verbleibquote

Karenzrückkehr¹¹

	2025		2024		2023	
	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent	Anzahl	in Prozent
gesamt	68	2,85 %	65	2,62 %	84	3,41 %
Männer	11	0,46 %	13	0,52 %	12	0,49 %
Frauen	57	2,39 %	52	2,10 %	72	2,93 %

Verbleibquote (in %)¹²

	2025	2024	2023
gesamt	90,00 %	92,70 %	84,30 %
Männer	96,43 %	100,00 %	90,90 %
Frauen	86,54 %	91,80 %	83,30 %

Anspruch auf Pflegefreistellung

Anspruch auf Pflegefreistellung haben alle Mitarbeiter:innen.

¹¹ Verhältnis zum durchschnittlichen Personalstand 2024 bzw. 2023 bzw. 2022

¹² Karenzrückkehr im aktuellen Jahr + 12 Monate im Unternehmen

Kennzahlen Governance

Diversität der Kontrollorgane

Das Streben nach Diversität betrifft alle Mitarbeiter:innen der Oberbank und somit auch die Kontrollorgane. Der Frauenanteil sowie die Altersverteilung werden in den folgenden Tabellen aufgeschlüsselt.

Geschlechterverteilung der Organe

	2025			2024			2023		
	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen
Vorstand	2	3	40,00 %	2	3	40,00 %	1	3	25,00 %
Aufsichtsrat gesamt	7	8	46,67 %	7	8	46,67 %	6	9	40,00 %
Aufsichtsrat (Kapitalvertreter:innen)	4	6	40,00 %	4	6	40,00 %	3	7	30,00 %
Aufsichtsrat (Belegschaftsvertretung)	3	2	60,00 %	3	2	60,00 %	3	2	60,00 %
Gesamt (Vorstand und Aufsichtsrat)	9	11	45,00 %	9	11	45,00 %	7	12	36,84 %

Altersverteilung der Organe

2025	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	bis inkl. 30 Jahre	bis inkl. 30 Jahre	31 bis 50 Jahre	31 bis 50 Jahre	ab 51 Jahren	ab 51 Jahren
Vorstand	0	0,00 %	3	60,00 %	2	40,00 %
Aufsichtsrat gesamt	0	0,00 %	3	20,00 %	12	80,00 %
Aufsichtsrat (Kapitalvertreter:innen)	0	0,00 %	2	20,00 %	8	80,00 %
Aufsichtsrat (Belegschaftsvertretung)	0	0,00 %	1	20,00 %	4	80,00 %
Gesamt (Vorstand und Aufsichtsrat)	0	0,00 %	6	30,00 %	14	70,00 %

2024	Anzahl		Anteil		Anzahl		Anteil		Anzahl		Anteil	
	bis inkl. 30 Jahre		bis inkl. 30 Jahre		31 bis 50 Jahre		31 bis 50 Jahre		ab 51Jahren		ab 51Jahren	
Vorstand	0		0,00 %		3		60,00 %		2		40,00 %	
Aufsichtsrat gesamt	0		0,00 %		3		20,00 %		12		80,00 %	
Aufsichtsrat (Kapitalvertreter:innen)	0		0,00 %		2		20,00 %		8		80,00 %	
Aufsichtsrat (Belegschaftsvertretung)	0		0,00 %		1		20,00 %		4		80,00 %	
Gesamt (Vorstand und Aufsichtsrat)	0		0,00 %		6		30,00 %		14		70,00 %	

Informationen Steuermoral: Grundprinzipien zu Steuerehrlichkeit in der Oberbank

Die Oberbank bekennt sich zu Steuermoral und Steuerehrlichkeit. Dieses Bekenntnis und die in der Folge beschriebenen Handlungsweisen in Bezug auf Steuern sind Teil des Code of Conduct der Oberbank. Im Falle von Unklarheiten oder Zweifelsfragen werden unverzüglich steuerliche Berater:innen zur Klärung der Sachverhalte hinzugezogen. Die Oberbank hat zu keinem Zeitpunkt Offshore-Banking-Lösungen aktiv betrieben oder an Private-Banking-Kund:innen herangetragen. Selbst auf Anfrage wurden keine entsprechenden Produkte bzw. Dienstleistungen empfohlen bzw. vermittelt. Generell werden Anlagelösungen, die in erster Linie aus steuerlichen Motiven gestaltet werden, negativ bewertet. Die Berater:innen weisen gezielt darauf hin, dass sich die Kund:innen steuerehrlich zu verhalten haben und, dass die Oberbank nur steuerehrlich erworbene Gelder veranlagen will. In fragwürdigen Fällen werden umfangreiche und geprüfte Nachweise angefordert. Im Zweifelsfall wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt. Die Berater:innen werden in diversen Seminaren intensiv zu den genannten Themen geschult.

Die Oberbank erzielt keine Einkünfte in Niedrigsteuerländern, in denen sie nicht operativ tätig ist. Gleichmaßen gestaltet sich die Bezahlung der Löhne und Gehälter inkl. der damit verbundenen lohn- und gehaltsabhängigen Steuern und Abgaben: Diese werden in jenen Niederlassungsländern bezahlt, in denen die entsprechende Arbeitsleistung erbracht wird. Die Erfassung der relevanten Erträge und Aufwendungen erfolgt in jenen Niederlassungsländern, in denen sie anfallen bzw. denen sie zuzurechnen sind. Leistungsverrechnungen zwischen der Zentrale in Österreich und den ausländischen Niederlassungen erfolgen entsprechend der Vorgaben 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 ist stets auf eine transparente Zusammenarbeit mit den zuständigen Steuerbehörden bedacht. Im Code of Conduct wird betont, dass die Oberbank bestrebt ist, mit allen für den Geschäftsbetrieb relevanten Behörden in einer kooperativen und transparenten Weise zusammenzuarbeiten. Die Berichterstattung zu Steuern im Geschäftsbericht wird im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch den Wirtschaftsprüfer auditert.