

**Wer in die Zukunft plant,
muss Nachhaltigkeit
vordenken.**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorstandsvorsitzenden

- 1** 10 ... **Die Oberbank im Überblick**
 12 ... Werte und Unternehmensstrategie
 15 ... Führungsstruktur
 18 ... Konsolidierungskreis
 19 ... Wertschöpfungskette
- 2** 22 ... **Nachhaltigkeitsstrategie und -management**
 23 ... Wesentlichkeitsanalyse
 27 ... Strategische Nachhaltigkeitsziele
 29 ... Nachhaltigkeitsziele bis 2025 nach Handlungsfeldern
 33 ... Nachhaltigkeitsorganisation
 35 ... Einbindung von StakeholderInnen
 37 ... Ausblick
- 3** 40 ... **Corporate Governance**
 42 ... Bekenntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)
 43 ... Code of Conduct
 44 ... Whistleblowing
 45 ... Absolut ausgeschlossene Geschäfte
 48 ... Geschäfte mit geldwäscherrechtlicher Bewilligung
 48 ... Ausschlusskriterien für Länder
 49 ... Mitgliedschaften bei Brancheninitiativen
 54 ... Steuermoral
 59 ... Ausblick

- 4** 62 ... **Compliance**
 64 ... Abteilung Compliance
 65 ... BWG-Compliance-Funktion
 66 ... Geldwäscheprävention und Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos
 67 ... Betrugs- und Korruptionsprävention
 69 ... Wertpapier-Compliance
 70 ... Neues Ausbildungskonzept
 71 ... Ausblick
- 5** 74 ... **Nachhaltige Kreditpolitik**
 75 ... Nachhaltigkeit im Risikomanagement
 76 ... ESG-Soft Facts im Kundenrating
 78 ... ESG-Risiken im Kreditportfolio
 81 ... Weiterentwicklung unseres Kreditportfolios in Richtung Nachhaltigkeit
 83 ... Nachhaltigkeit gem. EU-Taxonomie
 84 ... Verpflichtende Offenlegungen gem. EU-Taxonomie
 85 ... Nachhaltige Firmenfinanzierungen
 88 ... Nachhaltige Privatfinanzierungen
 94 ... Ausblick
- 6** 98 ... **Nachhaltiges Produktportfolio**
 99 ... Nachhaltige Produkte für PrivatkundInnen
 106 ... Nachhaltige Produktwelt im Bereich FirmenkundInnen
 109 ... Ausblick

- 7** 112 ... **Asset Management**
 113 ... Nachhaltiges Wertpapiergeschäft und Anlagepolicy
 114 ... Bewusstseinsbildung bei KundInnen und BeraterInnen
 115 ... Nachhaltiges Produktportfolio
 116 ... Nachhaltige Fonds
 117 ... Nachhaltiges Asset Management
 118 ... Ausblick
- 8** 122 ... **Eigenveranlagung**
 125 ... Ausblick
- 9** 128 ... **Schutz von Kundendaten**
 129 ... Organisation von Datenschutz & IT Security in der Oberbank
 129 ... Datenschutz
 130 ... IT-Security
 134 ... Business Continuity Management
 134 ... Outsourcing
 135 ... Ausblick
- 10** 138 ... **Kundenzufriedenheit**
 139 ... Ombudsstelle
 140 ... Beschwerdebearbeitung und -abwicklung
 141 ... Customer Experience Management
 144 ... Verantwortungsbewusstes Marketing
 145 ... Basiskonto

- 11** 148 ... **MitarbeiterInnen**
 150 ... Human Resources Strategie
 154 ... Fairer Arbeitgeber
 165 ... Entwicklung der MitarbeiterInnen
 171 ... Work-Life-Balance
 174 ... Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
 180 ... Ausblick
- 12** 184 ... **Betriebsökologie & nachhaltige Beschaffung**
 186 ... Energieeffizienzmaßnahmen
 189 ... Unser Weg zu CO₂-Neutralität bis 2025
 191 ... Klimafreundliche Dienstreisen und Fuhrpark
 194 ... Umweltbezogene Kennzahlen
 196 ... Optimierung interner Abläufe
 197 ... Nachhaltige Beschaffung
 198 ... Ausblick
- 13** 202 ... **Soziales Engagement & Corporate Citizenship**
 205 ... Financial Literacy
 205 ... Partnerschaft mit impactory
 206 ... Oberbank Kunstbeirat
 207 ... Sponsoring
 213 ... Ausblick
- 216 ... GRI Index
 220 ... Allgemeine Angaben zur Berichterstattung und Impressum
 222 ... Prüfbericht



Dr. Franz Casselsberger, MBA
Generaldirektor Oberbank AG

Nora Berger, BA BA MSc
Nachhaltigkeitsbeauftragte
Oberbank AG

Für die Oberbank ist
Nachhaltigkeit mehr als
ein Schlagwort.

Verantwortungsvolles
Nachdenken über die Umwelt
und eine grünere Zukunft,
inspiriert zu neuem,
anderen Handeln.

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Coronapandemie hat Wirtschaft und Gesellschaft auch im Jahr 2021 unvermindert gefordert. Die Oberbank konnte jedoch selbst in diesem fordernden Umfeld ein herausragendes wirtschaftliches Ergebnis erreichen.

Und nicht nur die wirtschaftliche Entwicklung der Oberbank war 2021 hervorragend, auch bei der Erreichung unserer Ziele im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie bis 2025 sind wir auf einem sehr guten Weg. Im Juni 2021 bekam die Oberbank außerdem für ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten und ihr Nachhaltigkeitsmanagement den PRIME Status der Ratingagentur ISS ESG verliehen. Wir gehören damit in unserer Branche zu den zehn Prozent der besten Banken in Europa. Darauf sind wir stolz. Wir arbeiten daran, unsere Nachhaltigkeitsperformance stetig zu steigern und werden unser PRIME Rating so auch in Zukunft absichern beziehungsweise unsere Ratingnote weiter verbessern.

Am Weg zur Erreichung unserer strategischen Nachhaltigkeitsziele bis 2025

Die Oberbank hat es sich beispielsweise zum Ziel gesetzt, bis 2025 1,5 Mrd. Euro an nachhaltigen Wohnbaufinanzierungen (energieeffizienter Wohnbau) zu vergeben. Per 31. Dezember 2021 hat die Oberbank bereits rund 1,2 Mrd. an nachhaltigen Wohnbaufinanzierungen im Kreditbestand. Auch das Volumen an nachhaltigen Veranlagungen stieg per 31. Dezember 2021 bereits auf rund 1,98 Mrd. Euro. Unser Ziel der Verdoppelung der nachhaltigen Veranlagungen im Vergleich zu 2020 auf 2,5 Mrd. Euro im Jahr 2025 rückt also immer mehr in Reichweite.

Die Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken fließt seit dem zweiten Halbjahr 2021 in die Bonitätseinstufung unserer KundInnen ein. Auch im Rahmen der Gesamtbankrisikosteuerung werden die Nachhaltigkeitsrisiken im Kreditportfolio der Oberbank mindestens zweimal pro Jahr evaluiert und in Form einer Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap dargestellt. Insgesamt ist das Kreditportfolio der Oberbank auch per 31. Dezember 2021 nur unterdurchschnittlichen Nachhaltigkeitsrisiken ausgesetzt.

Darüber hinaus hat die Oberbank den ersten Green Covered Bond Österreichs begeben. Somit wurde 2021 das strategische Nachhaltigkeitsziel von 50 Prozent der Neu-Emissionen gemäß ESG-Kriterien erreicht.

Der Digitalisierungsgrad unserer KundInnen gemessen an der Nutzung des Kundenportals ist auf 67 Prozent gestiegen. Auch die Kundenzufriedenheitsrate gemessen am Net-Promoter-Score bleibt mit 65,1 Punkten weiterhin sehr hoch. Wir haben außerdem Maßnahmen gesetzt, damit im Jahr 2025 30 Prozent der Führungspositionen in der Oberbank mit Frauen besetzt sind. Per 31. Dezember 2021 beträgt die weibliche Führungsquote 25,8 Prozent. Im eigenen Betrieb arbeiten wir stetig an der Reduktion unseres CO₂-Ausstoßes in Scope 1 und Scope 2, um bis 2025 unser strategisches Ziel eines CO₂-Ausstoßes von unter einer Tonne pro MitarbeiterIn pro Jahr zu erreichen.

Unsere größte Herausforderung: die Dekarbonisierung unseres Kreditportfolios

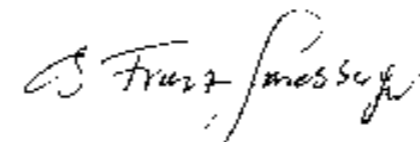
Unser klares Bekenntnis zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens ist ein zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank. Um als Bank einen messbaren Beitrag zur Erreichung dieser Ziele leisten zu können, liegt der größte Hebel in der gezielten Steuerung unseres eigenen Kreditportfolios Richtung Klimaneutralität. Darin liegt gleichzeitig auch die aktuell größte Herausforderung für das Nachhaltigkeitsmanagement der Oberbank.

Zur Dekarbonisierung ihres Portfolios plant die Oberbank folgende Schritte: Erstens werden wir die CO₂-Emissionen unseres Portfolios offenlegen. Die Oberbank ist seit Oktober 2021 Mitglied bei PCAF – Partnership for Carbon Financials und wird auf Basis der von PCAF entwickelten Methodologien in den kommenden Jahren die Treibhausgasemissionen aller analysierbaren Asset Klassen in ihrem Portfolio veröffentlichen.

Aufbauend auf diesen Veröffentlichungen werden wir weiters konkrete Schritte zur Dekarbonisierung unseres Portfolios setzen. Die Oberbank wird sich im Jahr 2022 intensiv mit diesem Thema beschäftigen und im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben auf nationaler und europäischer Ebene eine entsprechende Roadmap entwickeln.

Vor diesem Hintergrund wird auch die Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank in Zukunft um weitere ambitionierte Zielsetzungen ergänzt werden.

Um all diese Ziele bis 2025 – und im Bereich der Dekarbonisierung unseres Portfolios wohl weit darüber hinaus – erreichen zu können, wird sich in der Oberbank vieles bewegen. Wir werden auch diese Herausforderungen mit unserer Leidenschaft und Kompetenz gemeinsam meistern. Darauf können unsere KundInnen, InvestorInnen, StakeholderInnen und MitarbeiterInnen vertrauen.



Ihr Dr. Franz Gasselsberger

Die Oberbank im Überblick

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 2021 –
siehe Erfolgswahlen

in Mio. Euro	
Jahresüberschuss vor Steuern	281,9
Bilanzsumme	27.539,7
Primärmittel	17.431,6
Eigenkapital	3.317,9
Betreute Kundengelder	38.636,7
Marktkapitalisierung	3.227,1

in Prozent (%)	
Harte Kernkapitalquote	18,35 %
Kernkapitalquote	18,66 %
Gesamtkapitalquote	20,71 %
Cost-Income-Ratio (Kosten-Ertrag-Relation)	49,68 %

Kompetent

2.395 MitarbeiterInnen*
in 178 Filialen
per 31.12.2021

Österreich
96 Filialen 1.706 MitarbeiterInnen
Deutschland
43 Filialen 306 MitarbeiterInnen
Tschechien
21 Filialen 194 MitarbeiterInnen
Ungarn
14 Filialen 135 MitarbeiterInnen
Slowakei
4 Filialen 54 MitarbeiterInnen

*Anzahl entspricht MitarbeiterInnen-Headcount, Stichtag 31.12.2021

Ausgezeichnet



Werte und Unternehmensstrategie

<p>Kompetenz</p> <p>Unsere Kompetenz verschafft unseren KundInnen Mehrwert. Wir sehen die soziale und die fachliche Kompetenz unserer MitarbeiterInnen als den wesentlichen Unterschied zu unseren Mitbewerbern. Kompetenz ist der wichtigste Hebel für die berufliche Entwicklung jedes Einzelnen.</p>	<p>Leidenschaft</p> <p>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.</p>
<p>Vertrauen</p> <p>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 voreinander und erlaubt, Verantwortung zu übertragen.</p>	<p>Zusammenhalt</p> <p>Ein besonderer Gemeinschaftsinn 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!</p>

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 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 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.

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 die Vorstands-, Geschäftsführungs- und allenfalls notwendige Aufsichtsratsmandate vielfach von bestehenden oder ehemaligen Vorstandsmitgliedern beziehungsweise ArbeitnehmerInnen der Oberbank wahrgenommen. 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 2021 aus vier Mitgliedern. In der Sitzung des Aufsichtsrats im Mai 2021 wurde das Mandat von Generaldirektor Dr. Franz Gasselsberger vorzeitig auf weitere fünf Jahre, also bis zum 12. Mai 2027, verlängert. 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	12.5.2027
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



Mag. Florian Hagenauer, MBA
Direktor

Mag. Dr. Josef Weißl, MBA
Direktor

Dr. Franz Gasselsberger, MBA
Generaldirektor

Martin Seiter, MBA
Direktor

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 Aufsichtsrats-sitzungen statt, in denen der Aufsichtsrat seinen Kontrollaufgaben nachgekommen ist. Der Aufsichtsrat nimmt bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung 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

	Geburts-jahr	Erst-bestellung	Planmäßiges Ende der Funktionsperiode
Präsidium			
Dr. Andreas König (Vorsitzender seit 11.5.2021) Mitglied des AR der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft	1960	11.05.2021	o. HV 2026
Mag. Dr. Martin Zahlbruckner Stellvertreter des Vorsitzenden (Vorsitzender bis 11.5.2021; Stellvertreter seit 11.5.2021)	1966	18.05.2016	o. HV 2023
Dr. Ludwig Andorfer Stellvertreter des Vorsitzenden (bis 11.5.2021)	1944	24.05.2011	11.05.2021

KapitalvertreterInnen

Mag. Hannes Bogner 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
Gerhard Burtscher Mitglied des AR der BKS Bank AG (bis 17.5.2021 Vorsitzender)	1967	18.05.2016	o. HV 2026
Mag. Dr. Stephan Koren	1957	15.05.2018	o. HV 2024
Univ.-Prof.in M Mag.^a Dr.in Barbara Leitl-Staudinger	1974	13.05.2014	o. HV 2022
Alfred Leu	1958	18.05.2016	o. HV 2023
DI Franz Peter Mitterbauer	1975	20.05.2020	o. HV 2025
MMag.^a Dr.in Barbara Steger	1980	13.05.2014	o. HV 2022
Mag.^a Dr.in Herta Stockbauer Mitglied des AR der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft	1960	13.05.2014	o. HV 2024

Aufsichtsrat

Ehrenpräsident auf Lebenszeit	Erstbestellung
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
Sven Zeiss	erstmalig entsandt: 1.1.2019; Oberbank Zweigniederlassung Salzburg

Staatskommissäre

Oberrätin Mag.^a Angelika Schlögel, MBA	Staatskommissärin, bestellt mit Wirkung ab 1.8.2017
Ministerialrätin Mag.a Jutta Raunig	Staatskommissär-Stellvertreterin, bestellt mit Wirkung ab 1.7.2017

18

Konsolidierungskreis

Der Konsolidierungskreis umfasst im Jahr 2021 neben der Oberbank AG 28 inländische und 16 ausländische Tochterunternehmen. Der Kreis der einbezogenen verbundenen Unternehmen hat sich im Vergleich zum 31. Dezember 2020 wie folgt verändert:

- Die Liquidation der Oberbank Vsetaty Immobilienleasing s.r.o., Pilsen führte zu einer Verringerung der Sonstigen Aktiva um 1 Tsd. Euro.
- Der Verkauf der Oberbank Ennshafen Immobilienleasing GmbH, Linz führte zu einer Verringerung der Sonstigen Passiva um 5.044 Tsd. Euro und zu einer Verringerung der Forderungen an Kunden um 17.069 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 13 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.

19

Veränderung fängt oft mit kleinen Schritten an. Doch gerade kleine Schritte können Großes bewirken.

Für jede Eröffnung eines Oberbank be(e) green Kontos legen wir Blühflächen an und bieten somit Bienen und Insekten einen Lebensraum.

Als unabhängige Regionalbank ist Nachhaltigkeit und die Erhaltung der Artenvielfalt ein wichtiges Thema für die Oberbank. Wir sind seit über 150 Jahren tief in unseren Regionen verwurzelt und unterstützen Menschen und Wirtschaft vor Ort. Mit der Initiative „Futter für die Bienen“ gehen wir diesen Weg konsequent weiter und tragen dazu bei, dass Bienen und blütenbestäubende Insekten auch in Zukunft in all unseren Regionen ausreichend Nahrung und Lebensraum finden.



Oberbank
Nicht wie jede Bank

Futter für die Bienen Oberbank Bienenweide

Bienen haben für Pflanzen und Menschen eine wichtige Bedeutung. Sie sind allerdings auf eine gesunde Umwelt angewiesen und benötigen geeignete Lebensräume und Nahrungsquellen. Blühstreifen mit pollen- und nektarreichen Blütenpflanzen werden immer weniger und müssen dem Landbau oder Flächenversiegelungen, verursacht unter anderem durch Straßen, Gewerbe- und Wohnbebauung, weichen. Das führt zu einem Verlust der Lebensgrundlage der Bienen. Ihr Aussterben hätte immense Auswirkungen auf das ökologische Gleichgewicht unserer Erde.

Daher hat sich die Oberbank ihren Schutz zur Aufgabe gemacht. Mit jeder Kontoeröffnung eines „be(e) green Kontos“ leisten wir gemeinsam einen Beitrag zum Erhalt der Bienenpopulation, indem wir großflächig Blumenwiesen anlegen und somit Bienen und anderen blütenbestäubenden Insekten einen Lebensraum bieten. Mehr Infos: oberbank.at/futterfuerdiebienen

WARUM SIND BLÜHFLÄCHEN WICHTIG?

Blühflächen bieten eine wichtige Nahrungsgrundlage und Wohnraum für unsere Bienen und blütenbestäubenden Insekten.

Honigbienen, Wildbienen und viele weitere blütenbestäubende Insekten benötigen in der Zeit der „Lüppertacht“, so wird das Trachtangebot* von Juli bis Mitte September genannt, ein abwechslungsreiches Nahrungsangebot. Vor allem im Hoch- und Spätsommer, da in dieser Zeit die Jungbrut für den Winter heranwächst.

Mit der mehrjährigen Blühfläche werden wichtige Nahrungsgrundlagen geschaffen, die das Überleben unserer Bienen sichern.

AUSSAAT & PFLEGE

Die Aussaat findet im Frühjahr ab Mitte April bis Juni statt. Da es sich hierbei um eine mehrjährige Blühfläche handelt, wird diese ein- bis maximal zweimal im Jahr gemäht. Das Schnittgut wird auf der Fläche getrocknet und anschließend abtransportiert. Somit können reife Samen ausfallen und der Fortbestand der Bienenweide für das kommende Jahr ist gesichert.

* Als Tracht bezeichnet man alle für das Überleben der Bienen notwendigen Nahrungsgrundlagen, wie z. B. Pollen oder Nektar.

HINWEIS!

Bitte betreten Sie die Blühfläche nicht und pflücken Sie keine Blumen! Sie zerstören damit den Lebensraum der Bienen.

BLUMENVIELFALT

Die verwendete Saatgutmischung besteht aus 60 % einjährigen Pflanzen, wie Sonnenblume, Ringelblume, Phacelia, Mohnblume und Inkarnatklees, und 40 % regional zertifizierten mehrjährigen Wildblumen, wie Margerite, Steinklee, Spitzwegerich, Färberkamille, Kornblume und vielen mehr. Nach 2-3 Jahren kommt es zu einer Nachsaat.

Der Blühzeitpunkt der Pflanzen ist auf den Entwicklungszyklus der Bienen und Insekten abgestimmt.

Wesentlichkeitsanalyse und Bestimmung der Berichtsinhalte

Die Oberbank orientierte sich zur Bestimmung des Berichtsinhalts an den vier Prinzipien der Berichterstattung, nämlich Einbindung von StakeholderInnen, Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit und Vollständigkeit.

Die Oberbank hat im Jahr 2019 ihre erste Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt und auf dieser Basis ihre Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet (Details dazu finden sich im Nachhaltigkeitsbericht 2019).

Im Jahr 2021 wurde die Wesentlichkeitsanalyse reevaluiert, um festzustellen, ob die 2019 als wesentlich identifizierten Themen nach wie vor als wesentlich für die Oberbank gelten oder ob es darüber hinaus neue Themen gibt, die sich als wesentlich charakterisieren lassen und deshalb in die Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank aufgenommen werden müssen. Ausgangspunkt für die Wesentlichkeitsanalyse war eine Long List mit potenziell wesentlichen Themen. Dabei wurden die von der Oberbank verursachten positiven und negativen Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft vollumfänglich ausgewertet (Details finden sich ebenfalls im Nachhaltigkeitsbericht 2019). Die Themensammlung für die Erstellung der Long List erfolgte durch Benchmark-Analysen, ergänzt durch internationale Berichterstattungsstandards sowie externe Analyse-Kriterien. Auch diese Long List wurde im Jahr 2021 im Sinne der Vollständigkeit und Aktualität der Themen überarbeitet und mit unseren StakeholderInnen diskutiert.

23

Analyse der potenziell wesentlichen Themen

Im Jahr 2019 wurden folgende Themen als für die Oberbank wesentlich identifiziert:

1. Schutz von Kundendaten
2. Kundenzufriedenheit
3. Corporate Governance
4. Compliance
5. Nachhaltiges Produktportfolio und Kreditpolitik
6. Asset Management und Eigenveranlagung
7. Fairer Arbeitgeber
8. Mitarbeiterentwicklung
9. Work-Life-Balance
10. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
11. Betriebsökologie
12. Nachhaltige Beschaffung und Lieferantenbeziehung
13. Soziales Engagement und Corporate Citizenship

Diese Themen wurden 2021 auf ihre aktuelle Relevanz für die Oberbank analysiert und mit Ausnahme des Themas Soziales Engagement und Corporate Citizenship weiter als für die Oberbank wesentlich eingestuft. Unter Bezugnahme auf das Prinzip der Vollständigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung möchte die Oberbank jedoch keine relevanten Informationen auslassen, von denen nach vernünftigem Ermessen davon ausgegangen werden kann, dass sie sich auf die Entscheidungen von StakeholderInnen auswirken sowie auf deren Beurteilung einen Einfluss ausüben. Aus diesem Grund berichtet die Oberbank weiterhin über ihre Aktivitäten im Bereich Soziales Engagement und Corporate Citizenship.

Der größte Hebel der Oberbank, um einen Beitrag zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung mehr Nachhaltigkeit und zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens zu leisten, liegt nach interner Einschätzung jedoch in unserem Kerngeschäft, vor allem in den Bereichen Finanzierung/Kreditvergabe und Veranlagung. Aus diesem Grund wurden die wesentlichen Themen 5. und 6. im Jahr 2021 auf insgesamt vier Themen aufgeteilt:

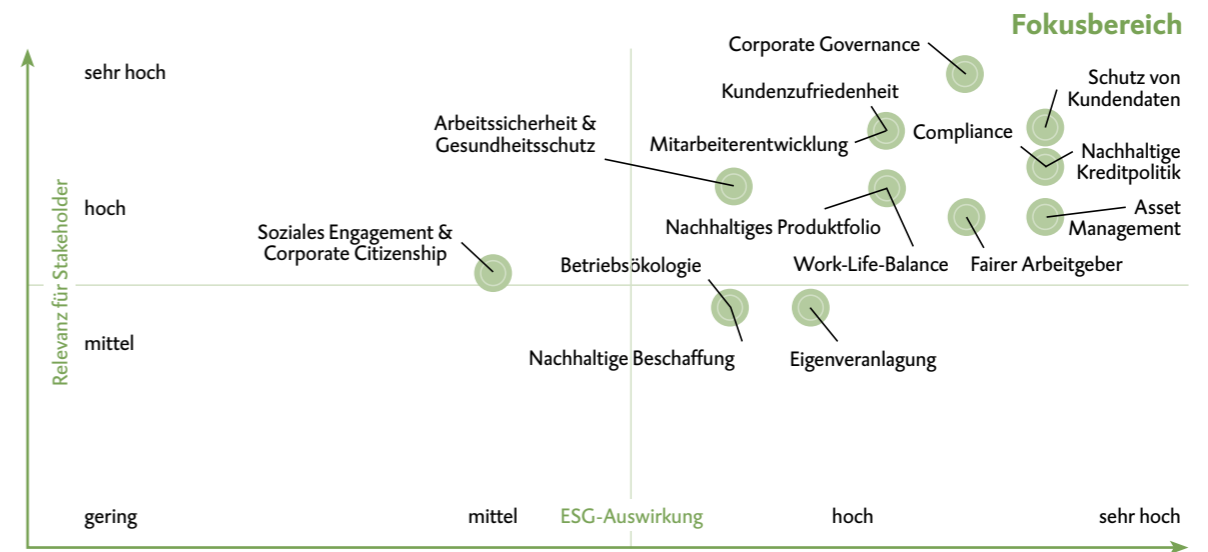
- Nachhaltiges Produktportfolio
- Nachhaltige Kreditpolitik
- Asset Management
- Eigenveranlagung

Die so erweiterte Liste der potenziell wesentlichen Themen wurde anschließend sowohl im internen Expertenworkshop als auch im StakeholderInnen Sounding Board der Oberbank diskutiert. In beiden Fällen wurden alle identifizierten Themen als für die Oberbank wesentlich erachtet.

Interner Expertenworkshop

Im internen Workshop beschäftigten sich ExpertInnen aus allen Fachbereichen der Oberbank unter anderem mit der Frage, wo die größten Hebel der Oberbank im Sinne eines Beitrags zu einer nachhaltigen Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft liegen. Die Hauptaufgabe bestand darin zu beurteilen, welche Themen das Kerngeschäft der Oberbank betreffen sowie die damit verbundenen positiven oder negativen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft zu bewerten. Außerdem schlüpften die internen ExpertInnen in die Rolle verschiedener StakeholderInnen, um eine Bewertung der Bedeutung der Themen aus deren Perspektive vorzunehmen.

Auf Basis des internen Workshops wurde die folgende Wesentlichkeitsmatrix erstellt:



StakeholderInnen Sounding Board

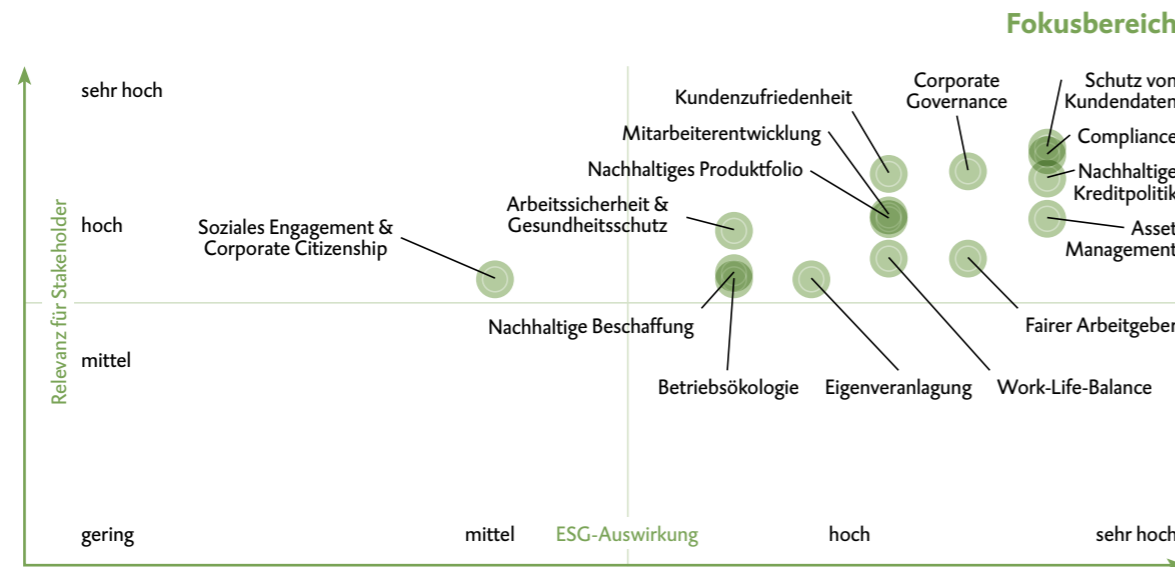
Um unsere interne Einschätzung zu verifizieren, wurde das Ergebnis des ersten Workshops im Rahmen des Sounding Boards mit externen StakeholderInnen gespiegelt.

Auf Basis des StakeholderInnen Sounding Boards wurde die folgende Wesentlichkeitsmatrix erstellt:



Gesamtergebnis der Wesentlichkeitsanalyse

Die Ergebnisse des Sounding Boards wurden in die interne Wesentlichkeitsmatrix integriert. Diese kombinierte Matrix ist das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse:



Die Wesentlichkeitsanalyse ist das Herzstück der Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank. Darüber hinaus bildet sie die Basis für unsere nichtfinanzielle Berichterstattung sowie die Implementierung eines effektiven Nachhaltigkeitsmanagements. Die Wesentlichkeitsanalyse ist somit unverzichtbare Grundlage, um für die Oberbank wichtige Nachhaltigkeitsthemen gezielt in ein Nachhaltigkeitsprogramm zu integrieren und aktiv zu managen. Die Ergebnisse bilden den Grundstein für die Definition der Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank und den damit verbundenen Nachhaltigkeitszielen, -maßnahmen und -kennzahlen.

Auswirkungen der aktualisierten Wesentlichkeitsanalyse auf die Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank

Die Reevaluierung der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 hat die Fokusbereiche der Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank bestätigt. Es wurden keine neuen Themen aufgenommen.

Durch die Aufteilung von Nachhaltiges Produktportfolio und Nachhaltige Kreditpolitik sowie Asset Management und Eigenveranlagung von ursprünglich zwei auf nunmehr vier wesentliche Themen sind die Themen Nachhaltige Kreditpolitik und Asset Management im Jahr 2021 noch mehr in den Fokus gerückt. Darüber hinaus haben auch die Themen von Schutz von Kundendaten, Compliance und Corporate Governance im Vergleich zur letzten Wesentlichkeitsanalyse an Bedeutung gewonnen. Die Oberbank wird diese fünf Themen deshalb bei der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie beziehungsweise der Umsetzung von neuen Projekten und Maßnahmen besonders fokussieren.

Strategische Nachhaltigkeitsziele

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.



... im Finanzierungsgeschäft und 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 den ESG-Kriterien.





... 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 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 höher als 80 Prozent.



... 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

28



... für die Gesellschaft:

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



... für die Umwelt:

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

Die Identifikation und Bewertung von ESG-Risiken in unserem Kreditportfolio sind ein wichtiger Bestandteil von Nachhaltigkeitsstrategie und -management der Oberbank. Darunter fällt auch das Management von jenen (physischen und transitorischen) Risiken, die mit dem Klimawandel im Zusammenhang stehen (Details zum Management von ESG-Risiken siehe Kapitel Nachhaltige Kreditpolitik).

Die Covid-19-Pandemie hatte keine Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank und die strategischen Nachhaltigkeitsziele bis 2025.

Nachhaltigkeitsziele bis 2025 nach Handlungsfeldern

Die Oberbank hat sich bis 2025 ehrgeizige Ziele in allen Handlungsfeldern ihrer Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt.

Mit allen Maßnahmen und Aktivitäten im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie will die Oberbank zur nachhaltigen Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft beitragen. Darüber hinaus leisten wir so einen messbaren Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDG) der Vereinten Nationen.

- abgeschlossen
- in Umsetzung
- in Planung

Corporate Governance

- Mitgliedschaft in Branchen-Initiativen und Begründung neuer Partnerschaften
- Bekenntnis zum 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens
- Strategien und Maßnahmen implementieren, um Portfolio in Einklang mit einem 1,5-Grad-Zielpfad zu bringen
- Anwendung und Einhaltung der definierten Ausschlusskriterien
- Erarbeitung eines Leitfadens und systemtechnische Absicherung der Ausschlusskriterien
- Überarbeitung des Code of Conduct
- Sensibilisierungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Code of Conduct in allen Märkten
- Erreichung des PRIME Sustainability Ratings durch ESG-Ratingagentur ISS ESG
- Langfristiger Erhalt des PRIME Sustainability Ratings durch ESG-Ratingagentur ISS ESG



29



Compliance

- Monatliches Reporting aller wesentlichen Compliance-Themen an den Vorstand
- Haltung einer mit allen Bestimmungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung kohärenten Geschäftspolitik
- Den hohen Standard bei Antikorruption halten
- Erhöhung der Awareness aller Oberbank-MitarbeiterInnen: Entwicklung des neuen Ausbildungskonzepts Compliance und Roll-out in Österreich
- ◆ Ausrollen des neuen Ausbildungskonzepts Compliance auf die internationalen Märkte
- ◆ Zertifizierung Geldwäsche-Compliance-Expertin oder Experte
- ◆ Zertifizierung Wertpapier-Compliance-Beauftragte oder -Beauftragter



Nachhaltige Kreditpolitik

- Regelmäßige Erstellung einer Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap
- Messung des Nachhaltigkeitsrisikos auf Einzelkunden-Ebene
- Prüfung von Finanzierungen auf ihre Nachhaltigkeit im Zuge der Antragstellung
- ◆ Aufbau eines nachhaltigen Kreditportfolios im Firmenkundengeschäft
- ◆ Vergabe von mindestens 1,5 Milliarden Euro an nachhaltigen Wohnbaufinanzierungen
- ◆ Einholung des Energieausweises bei mindestens 80 Prozent aller neuen Wohnbaufinanzierungen
- ◆ Mindestens 50 Prozent unserer Emissionen entsprechen ESG-Kriterien
- Offenlegung der Treibhausgasemissionen unseres Kreditportfolios (PCAF-Methode)
- Entwicklung einer Roadmap zur Dekarbonisierung des Kreditportfolios

30



Nachhaltiges Produktportfolio

- ◆ Ausbau des Angebots an nachhaltigen Produkten für Firmen- und PrivatkundInnen
- Einführung nachhaltiger Kontomodelle für PrivatkundInnen
- Einführung nachhaltiger Kontomodelle für FirmenkundInnen
- ◆ Weiterentwicklung der Online-Dienste für Firmen- und PrivatkundInnen
- ◆ Steigerung der Kundenportalnutzung bei PrivatkundInnen

Asset Management

- Erarbeitung und Anwendung einer nachhaltigen Anlagepolicy
- Anwendung und Einhaltung der definierten Ausschlusskriterien
- ◆ Verdoppelung des Kundenvolumens nachhaltiger Investments auf insgesamt über 2,5 Milliarden Euro
- Erhöhung des Anlagevolumens in nachhaltige Publikumsfonds auf 500 Millionen Euro
- ◆ Erhöhung des Anlagevolumens in der nachhaltigen Vermögensverwaltung auf 50 Millionen Euro
- ◆ Ausbau der aktuellen Palette an nachhaltigen Investmentmöglichkeiten
- Externe ESG-Zertifizierung für WertpapierberaterInnen und MitarbeiterInnen der zentralen Abteilung Private Banking & Asset Management
- ◆ In jeder Private Banking-Einheit stehen zertifizierte ESG-BeraterInnen zur Verfügung



Eigenveranlagung

- Einhaltung der Ausschlusskriterien im Rahmen der Eigenveranlagung
- ESG-Assessment des Nostro-Portfolios
- Anteil an nachhaltigen Titeln in der Eigenveranlagung erhöhen



31

Schutz von Kundendaten

- Zertifizierung des Informations-Sicherheits-Managementsystems der 3 Banken IT GmbH nach ISO 27001
- ◆ Prüfung der 3 Banken IT GmbH gemäß ISAE 3402 Typ 1 und Typ 2
- ◆ Verstärkung der IT-Security der Oberbank durch Anpassungen in der Organisationsstruktur

Kundenzufriedenheit

- Strukturierte Befragung von Privat-, Veranlagungs- und FirmenkundInnen
- Befragungen von KundInnen nach einem Anruf im Kundenservicecenter
- Hohe Kundenzufriedenheitsrate von mehr als 60 Punkten (NPS)
- Implementierung des Feedback-Buttons auf den Websites aller Märkte der Oberbank





MitarbeiterInnen

- ◆ Gender Balance: 30 Prozent weibliche Führungskräfte im Jahr 2025
- Next Generation: Mindestens 80 Prozent der Führungspositionen werden aus eigenen Reihen besetzt.
- ◆ Ausbau des digitalen Weiterbildungsangebots (E-Learning, Web Based Trainings, Webinare)
- ◆ Entwicklung und Ausrollung diverser Ausbildungsprogramme im Bereich Nachhaltigkeit
- Flexibilisierung der Arbeitszeit
- Kinderbetreuung in den Schulferien
- Einrichtung und Eröffnung einer betriebseigenen Krabbelstube in der Zentrale in Linz
- Zertifikat Audit berufundfamilie
- Erarbeitung einer verbindlichen Diversity Charta/Policy
- ◆ Ausbau der Gesundheitsförderungs-Aktivitäten mit Fokus psychische Gesundheit
- Gütesiegel Betriebliche Gesundheitsförderung



Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung

- ◆ Klimaneutralität in Scope 1 und Scope 2
- ◆ Der CO₂-Fußabdruck pro MitarbeiterIn ist kleiner als eine Tonne.
- ◆ Einführung EMAS Umweltmanagementsystem in Österreich
- Weitgehende Umstellung auf Ökostrom (Strombezug zu 100 Prozent aus erneuerbarer Energie)
- ◆ Erhöhung des Anteils an Fahrzeugen mit E-Antrieb/Hybridantrieb im Fuhrpark auf 30 Prozent
- ◆ Reduktion des Papierverbrauchs um 25 Prozent bis 2023 und um 32 Prozent bis 2025
- ◆ Einführung der digitalen Signatur für KundInnen und MitarbeiterInnen
- Erstellung eines Verhaltenskodex für LieferantInnen
- Schriftliche Bestätigung des Verhaltenskodex für LieferantInnen wird verpflichtend zu 100 Prozent eingeholt.

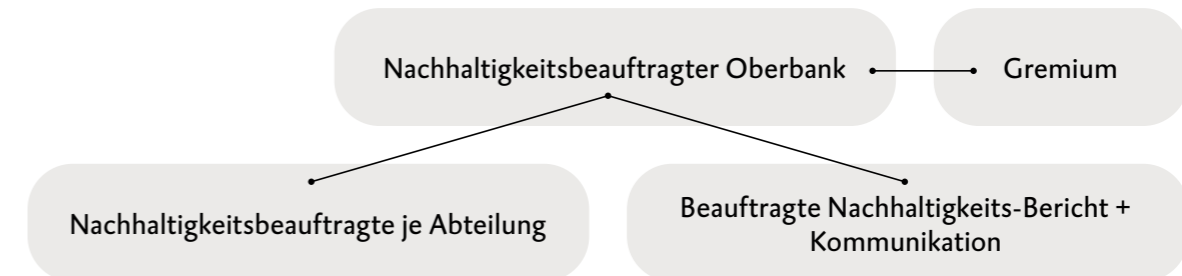


Soziales Engagement und Corporate Citizenship

- 95 Prozent unseres Sponsoring-Budgets fließen in Projekte in unseren Märkten
- Erarbeitung und Veröffentlichung einer offiziellen Sponsoring- und Spenden-Richtlinie
- ◆ Förderung der Finanzbildung durch Etablierung neuer Kooperationen

Nachhaltigkeitsorganisation

Seit dem Jahr 2019 ist in der Oberbank die folgende Nachhaltigkeitsorganisation implementiert:



Nachhaltigkeitsbeauftragter der Oberbank

Der Nachhaltigkeitsbeauftragte der Oberbank ist erste Anlaufstelle und Drehscheibe für diverse Nachhaltigkeitsagenden im Konzern. Alle relevanten Themen und Anfragen laufen bei dieser Position zusammen. Erforderliche Tätigkeiten werden an die Nachhaltigkeitsbeauftragten aus den Abteilungen verteilt und deren Umsetzung begleitet. Regulatorische Veränderungen sind vom Nachhaltigkeitsbeauftragten im Blick zu behalten und bei Bedarf den betreffenden Abteilungen zur Prüfung vorzulegen. 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 eine Nachhaltigkeitsbeauftragte beziehungsweise ein Nachhaltigkeitsbeauftragter nominiert, zum Beispiel für Compliance, Private Banking, Corporate & International Finance. Diese Personen sind Ansprechpersonen für alle Nachhaltigkeitsagenden in der eigenen Abteilung und stellen die Umsetzung aller relevanten Maßnahmen in ihrer Abteilung sicher. Das Aufzeigen und Entwickeln neuer Themen und Maßnahmen gehört ebenso zu ihren Aufgaben wie das anschließende Reporting des aktuellen Umsetzungsstands an den Nachhaltigkeitsbeauftragten der Oberbank.

Beauftragte Nachhaltigkeitsbericht und Kommunikation

Der Nachhaltigkeitsbericht ist das zentrale Werk zur Kommunikation der Nachhaltigkeitsaktivitäten des vergangenen Geschäftsjahres 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. Der oder die Nachhaltigkeitsbeauftragte berichtet regelmäßig an das Gremium über die Fortschritte der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie, den damit verbundenen Maßnahmen sowie über neu identifizierte Themen und Maßnahmen. Die Umsetzung neuer Maßnahmen wird durch das Gremium genehmigt.

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

○ Nachhaltigkeits-Jour fixe (monatlich)

Teilnehmerkreis: Nachhaltigkeitsbeauftragter, Nachhaltigkeitsbeauftragte aus den Abteilungen, Beauftragte für Bericht und Kommunikation
Ziel: Monitoring der Maßnahmenumsetzung; laufende Identifikation und Erarbeitung von neuen Themen und Maßnahmen sowie Zielabweichungsanalysen und gegebenenfalls Maßnahmenanpassungen

○ Nachhaltigkeitsgremium (monatlich)

Teilnehmerkreis: Nachhaltigkeitsbeauftragter, Gremium
Ziel: Fortschrittsbericht zur Umsetzung der im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie definierten Maßnahmen; Genehmigung von neuen Maßnahmen sowie Zielabweichungsanalysen und gegebenenfalls Maßnahmenanpassungen

○ Stakeholder-Dialog (jährlich)

Teilnehmerkreis: VertreterInnen von öffentlichen Institutionen, KundInnen, InvestorInnen, MitarbeiterInnen, NGOs, Brancheninitiativen, Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und Regulatoren

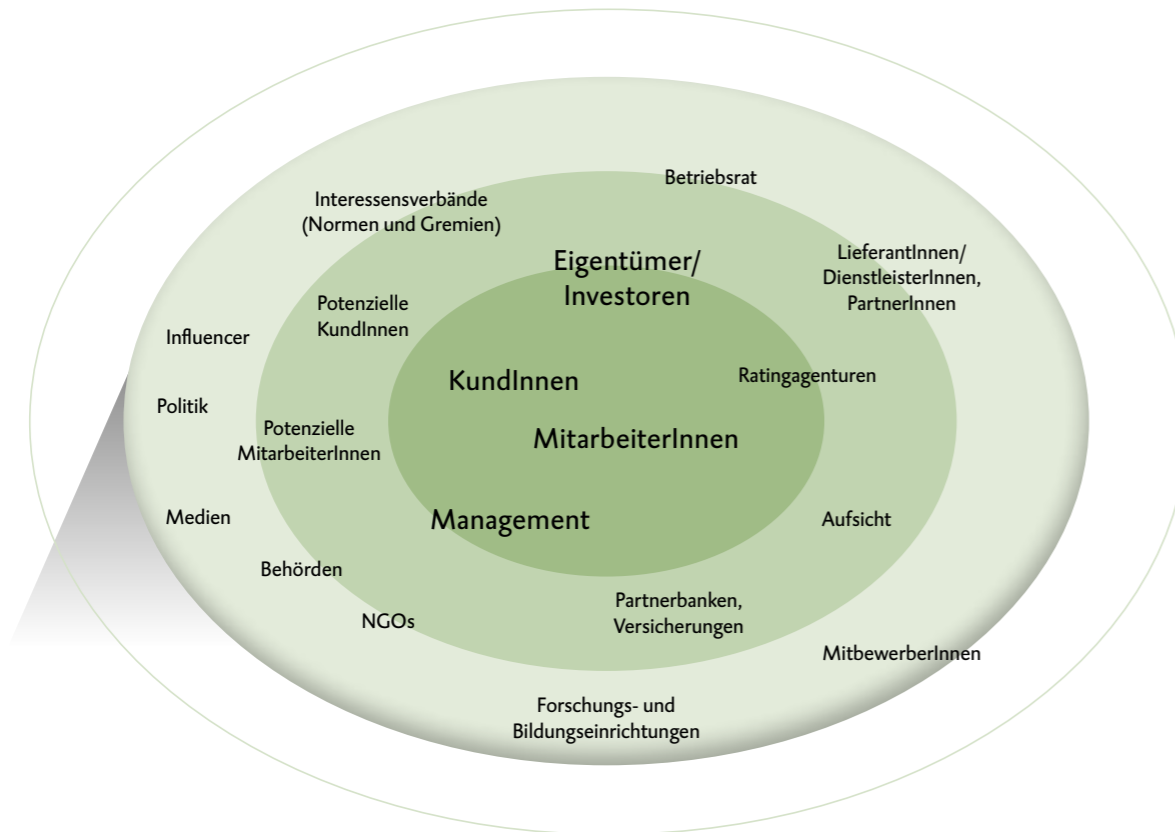
Ziel: Einbindung von Interessen und Erwartungen externer StakeholderInnen der Oberbank; laufende Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie und der damit zusammenhängenden Maßnahmen auf ihre Wesentlichkeit

Einbindung von StakeholderInnen

Die Oberbank verfolgt im Bereich der Nachhaltigkeit einen integrativen Ansatz und pflegt einen regelmäßigen und offenen Dialog mit ihren wichtigsten Stakeholdergruppen (öffentliche Institutionen, KundInnen, InvestorInnen und MitarbeiterInnen) sowie mit VertreterInnen der wirkungsmächtigsten TreiberInnen beziehungsweise ImpulsgeberInnen für eine nachhaltige Entwicklung (NGOs, Brancheninitiativen, Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und Regulatoren). Dementsprechend spiegeln sich die Interessen und Erwartungen sämtlicher StakeholderInnen in unseren Nachhaltigkeitsambitionen und -Maßnahmen wider.

Die wichtigsten StakeholderInnen der Oberbank

Details zur Stakeholderanalyse finden sich im Nachhaltigkeitsbericht 2019.



Sounding Board StakeholderInnen

Da die Oberbank mit sehr vielen StakeholderInnen in Verbindung steht, werden aus jenen Stakeholdergruppen, mit denen der größte wechselseitige Einfluss besteht, VertreterInnen zum jährlichen Sounding Board eingeladen. Dies sind unter anderen KundInnen, MitarbeiterInnen, InvestorInnen und Nachhaltigkeits-Ratingagenturen.

Das Sounding Board 2021 setzte sich zusammen aus VertreterInnen der folgenden Organisationen: Handelsverband, BKS Bank AG, BTV Bank AG, MIBA AG, voestalpine AG, Lenzing AG, Brau Union Österreich AG, rfu, Johannes Kepler Universität Linz, Gemeinwohl-Ökonomie. Darüber hinaus nahmen Mag. Florian Hagenauer und Martin Seiter, MBA als Vertreter des Vorstands der Oberbank am Sounding Board teil.

Ausblick

Verstärkung der Nachhaltigkeitsorganisation in der Oberbank

In der Oberbank wurde 2019 eine Nachhaltigkeitsorganisation etabliert. Das Thema Nachhaltigkeit ist so in unterschiedlichen Abteilungen verankert.

Seit 2019 sind die Anforderungen an ein professionelles Nachhaltigkeitsmanagement in einer Bank jedoch erheblich gestiegen. So wird eine teilweise Neuaufstellung der Oberbank-internen Nachhaltigkeitsorganisation nötig.

Vor diesem Hintergrund wird in der Oberbank mit 1. Jänner 2022 die ESG Unit gegründet. Diese Einheit trägt die Hauptverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie der Oberbank und die daraus abzuleitenden Umsetzungsaktivitäten.

Neben der notwendigen Bündelung des Nachhaltigkeitsmanagements in einer zentralen Einheit sind auch einzelne Fachabteilungen der Zentrale in Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit mit einem stark steigenden Arbeitspensum konfrontiert. Auch in diesen Bereichen ist eine Aufstockung der Personalressourcen geplant.

Nicht jede Bank denkt nachhaltig.
Nicht jede Wiese ist eine Blühfläche.

Blühflächen bieten eine wichtige Nahrungsgrundlage und Wohnraum für unsere Bienen und blüten bestäubenden Insekten.

Vor allem im Hoch- und Spätsommer ist für Bienen ausreichend Nahrung wichtig, da in dieser Zeit die Jungbrut für den Winter heranwächst. Das Überleben des Bienenstocks über den Winter hängt von der Vitalität der Winterbienen ab.



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 Regional-bank 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.

3

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 ethischen Prinzipien.

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld „Corporate Governance“ mit hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert.

Das Handlungsfeld Compliance wurde in der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wegen seiner hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert.

41

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 allen ihren Formen erheblich reduzieren
- Target 16.b: nichtdiskriminierende Rechtsvorschriften und Politiken zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung fördern und durchsetzen

Ziel 17: Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung

- 17.16: die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung ausbauen, ergänzt durch Multi-Akteur-Partnerschaften zur Mobilisierung und zum Austausch von Wissen, Fachkenntnissen, Technologie und finanziellen Ressourcen, um die Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung in allen Ländern und insbesondere in den Entwicklungsländern zu unterstützen

Bekenntnis zum Österreichischen Corporate Governance Kodex (ÖCGK)

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

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

42

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 2021, Anhang 2b). Die Oberbank verhält sich durch die Erläuterung folgender Abweichung im Geschäftsjahr kodexkonform:

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

Code of Conduct: nach innen und außen vorbildlich handeln

Der Verhaltenskodex gilt für alle MitarbeiterInnen des Oberbank Konzerns, umfasst also sämtliche Geschäftsfelder, Regionen und Gesellschaften von zumindest 50-prozentiger Beteiligung, in denen die Oberbank im Konzern Tätigkeiten entfaltet. Daher wurde dieser Verhaltenskodex auch für alle MitarbeiterInnen in den Auslandsmärkten in die jeweilige Landessprache übersetzt und gilt uneingeschränkt.

Weiters sind die gegenständlichen Regelungen auch für jenen Personenkreis anwendbar, der organisatorisch beziehungsweise räumlich am jeweiligen Oberbank-Standort eingebettet oder dauerhaft tätig ist, wie etwa bei MitarbeiterInnen, bei denen die Oberbank nicht direkt Arbeitgeberfunktion ausübt. Auch bei Beteiligungen, bei denen die Oberbank keine Kontrolle ausüben kann, sowie bei KundInnen, Lieferanten und Partnern, liegt es im Bestreben der Bank, dass die wesentlichen Eckpfeiler – wie zum Beispiel die grundsätzlichen Verhaltensweisen in Bezug auf Chancengleichheit, Antidiskriminierung, Fehlerkultur und Korruptionsprävention – der vorliegenden Vereinbarung eingehalten werden.

Der Verhaltenskodex wird dem oben genannten Adressatenkreis bereits bei der Einstellung ausgehändigt, er steht im hausinternen Intranet dauerhaft zur Verfügung und ist auch auf der Website der Bank unter www.oberbank.at aufruf- und downloadbar. Die Oberbank erwartet von allen MitarbeiterInnen aller Hierarchieebenen, den Kodex in der jeweils aktuell gültigen Version zu lesen, zu verstehen und konsequent einzuhalten. Bei Veröffentlichung einer neuen Version wird in Österreich und Deutschland dem oben genannten Adressatenkreis zusätzlich ein Mail gesandt, welches die AdressatInnen mit „gelesen und verstanden“ zu bestätigen haben.

Die Oberbank bekennt sich ausdrücklich dazu, sowohl nach innen wie nach außen stets verantwortungsvoll, ethisch wertvoll und wertschätzend zu agieren. Das meint generell den Umgang mit allen Menschen, egal ob MitarbeiterInnen, KundInnen oder StakeholderInnen, meint aber ebenso die Rücksichtnahme auf ökologische und ökonomische Aspekte und schließlich den verantwortungsvollen Umgang mit sämtlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen. Jeder Entscheidung und allem Tun liegen ethische Prinzipien zugrunde.

Die Oberbank tritt selbstverständlich gegen jede Form der Diskriminierung, Korruption, Benachteiligung und sexuelle Belästigung auf. Ein schuldhaftes Fehlverhalten hat personalrechtliche Konsequenzen. So gibt es in der Oberbank beispielsweise eigene Ansprechpersonen für Whistleblowing in der Abteilung Revision. Mitarbeitermeldungen an diese Stelle unterliegen keinem internen oder externen Berichtsweg, sodass Anonymität und Vertraulichkeit gewährleistet sind. Es gibt zudem keinerlei Druck oder Repressalien gegenüber den HinweisgeberInnen.

43

Selbstverständlich arbeitet die Oberbank im Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften, worauf nicht nur die MitarbeiterInnen der Compliance-Einheit achten, sondern das IT-System ebenfalls auf diese Anforderungen ausgerichtet ist.

Dass der Code of Conduct in der Oberbank nicht nur auf dem Papier existiert, sondern gelebte Praxis bedeutet und auch als wichtige Entscheidungsgrundlage dient, zeigen verschiedene Auswertungen. So wird der Code of Conduct durchschnittlich rund 88 Mal pro Monat auf der Oberbank Website aufgerufen, auch im Intranet wird er Monat für Monat rund 30 Mal von MitarbeiterInnen heruntergeladen – ein Grund mehr, den Code of Conduct laufend auf aktuelle Gültigkeit zu überprüfen und die Überarbeitung mit großer Sorgfalt voranzutreiben.

Whistleblowing

Die Oberbank bietet mit der „Oberbank-Integrityline“ seit 17.12.2021 eine extern gehostete Meldeplattform für Whistleblowing-Meldungen und erfüllt damit die Anforderungen der EU-Richtlinie EU 2019/1937 (Whistleblowing-Richtlinie).

HinweisgeberInnen werden durch das Verbot von Druck und Repressalien durch den Arbeitgeber sowie durch Geheimhaltung der Identität geschützt.

Der Meldekanal ist über eine Intranet-Seite sowie die Website der Oberbank für MitarbeiterInnen und externe Personen zugänglich. Daten werden von der Whistleblowing-Stelle in der Abteilung Interne Revision streng vertraulich behandelt. Es gibt auch die Möglichkeit einer anonymen Meldung.

Das Meldetool ist klar und einfach in der Bedienung und das System entspricht den IT-sicherheitstechnischen und datenschutzrechtlichen Anforderungen. Das Meldesystem deckt alle Oberbank-Sprachen ab und bietet die Möglichkeit, Text-, Bild-, Ton- oder Video-dateien hochzuladen.

Die Oberbank steht für eine offene und transparente Unternehmenskultur und sieht in der Whistleblowing-Meldung die Möglichkeit für ein frühzeitiges Verhindern und Aufklären von Gesetzesverletzungen.

Whistleblowing leistet daher einen wichtigen Beitrag zur Compliance-Kultur und für ein regelkonformes Verhalten.

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 Neukundengeschäft sowie bei neuen Geschäftsfeldern von Bestandskunden verpflichtend zu beachten und keiner Bewilligungsmöglichkeit zugänglich.

Die Oberbank geht keine Geschäftsverbindung ein beziehungsweise distanziert sich von einzelnen Unternehmen, wenn Arbeitsrechts- und Menschenrechtsverletzungen oder die Beschäftigung von Kindern bekannt sind beziehungsweise 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 und Anreicherung mit Uran • Hantieren oder Handel mit radioaktivem Abfall oder Sondermüll bzw. 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 o. Ä. 	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 und 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 bzw. 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 bzw. 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 Steinkohlenbergbau
Embryonenforschung	<ul style="list-style-type: none"> • verbrauchende Forschung am menschlichen Embryo, die signifikant zum Umsatz beiträgt (davon nicht umfasst: In-vitro-Fertilisation) 	–

Automatisierter Sperrprozess

Wie im Vorjahr berichtet, wurde zur Vermeidung von Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen aus den ausgeschlossenen Branchen ein automatisierter Sperrprozess definiert. Dieser Prozess wurde 2021 eingeführt. Im Falle der Erfassung eines ESG-kritischen Branchencodes bei der zentralen Kundenanlage wird nun automatisch eine sogenannte Nachhaltigkeitssperre gesetzt sowie eine interne und unabhängige Prüfstelle entsprechend über die Kundenanlage informiert. Nach umgehender Prüfung des Kunden oder der Kundin kann die Sperre im Einzelfall 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.

Vor Automatisierung des Sperrprozesses wurde eine Detailprüfung des gesamten Kundenbestands der Oberbank durchgeführt. Im Zuge dieser Prüfung konnten – wie 2020 berichtet – 23 Unternehmen den Ausschlusskriterien zugeordnet werden. Diese wurden gesperrt und keine neuen Geschäfte mehr abgeschlossen. Mit einem in einer ausgeschlossenen Branche tätigen Unternehmen besteht derzeit noch ein aktives Geschäft. Diese Geschäftsbeziehung werden wir 2022 beenden.

Im Laufe des Jahres 2021 wurden 150 neue Sperren erfasst und die Prüfstelle darüber informiert. Anschließend wurde mittels interner Recherche durch die Prüfstelle und in Gesprächen mit den zuständigen BeraterInnen das Geschäftsmodell der betroffenen KundInnen genau analysiert.

Nach umgehender Prüfung aller gemeldeten Fälle wurden drei tatsächlich notwendige Sperren identifiziert: In zwei Fällen handelte es sich um Unternehmen im Braunkohlebergbau, ein Unternehmen war im Konzernverbund im Bereich Atomenergie tätig. Bei den übrigen 147 Sperren trafen die Ausschlusskriterien nicht zu. Diese Sperren wurden deshalb wieder aufgehoben.

Geschäfte mit geldwäscherechtlicher Bewilligung

Die Oberbank distanziert sich von Branchen, Unternehmen und Geschäftspraktiken, die aus ihrer Sicht nachteilige Wirkungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensreputation nach sich ziehen könnten. Daher sind zu gewissen Geschäftsbereichen wie Wett- und Glücksspiel, Rotlicht und Waffen erhöhte Anforderungen für die Aufnahme einer neuen Geschäftsbeziehung sowie bei neuen Geschäftsfeldern von BestandskundInnen verpflichtend zu beachten. KontowerberInnen aus derartigen Branchen unterliegen einer umfassenden, peniblen Einzelfallbeurteilung und müssen ein Bewilligungsverfahren über den Geldwäsche-Beauftragten bis hin zum Vorstand durchlaufen. Positive Beurteilungen beschränken sich auf absolute Ausnahmefälle. Die Geschäftsbeziehung unterliegt in weiterer Folge den verstärkten Sorgfaltspflichten.

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 worden sind (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 1.2: bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken;
- Target 1.3: den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutz-systeme und -maßnahmen für alle einschließlich eines Basisschutzes um-setzen, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen;
- Target 1.4: bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigentum und Verfügungs-gewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erb-schaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben;
- Target 1.5: bis 2030 die Widerstandsfähigkeit der Armen und der Menschen in prekären Situationen erhöhen und ihre Exposition und Anfälligkeit gegen-über klimabedingten Extremereignissen und anderen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Schocks und Katastrophen verringern





- Target 3.8: die allgemeine Gesundheitsversorgung einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle



- Target 4.2: bis 2030 sicherstellen, dass alle Mädchen und Buben Zugang zu hochwertiger frühkindlicher Erziehung, Betreuung und Vorschulbildung erhalten, damit sie auf die Grundschule vorbereitet sind;
- 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 4.6: bis 2030 sicherstellen, dass alle Jugendlichen und ein erheblicher Anteil der männlichen und weiblichen Erwachsenen lesen, schreiben und rechnen lernen;
- 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

50



- 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 8.2: eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich der Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren;
- Target 8.5: bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen;
- Target 8.6: bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern



- Target 10.2: bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, Herkunft, Religion, wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern;
- Target 10.3: Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht

51



- Target 12.1: den Zehnjahres-Programmrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster umsetzen;
- Target 12.5: Abfallaufkommen verringern;
- 12.6: Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsinformationen;
- 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 allen ihren Formen erheblich reduzieren
- Target 16.b: nichtdiskriminierende Rechtsvorschriften und Politiken zugunsten einer nachhaltigen Entwicklung fördern und durchsetzen



- Target 17.16: die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung ausbauen, ergänzt durch Multi-Akteur-Partnerschaften zur Mobilisierung und zum Austausch von Wissen, Fachkenntnissen, Technologie und finanziellen Ressourcen, um die Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung in allen Ländern und insbesondere in den Entwicklungsländern zu unterstützen



Mitwirkung im SDG-Team 9 – Sustainable Finance

Selbstorganisierte SDG-Teams, die gemeinsam an Next-Practice-Lösungen arbeiten, bilden das Herzstück der SDG-Strategie des Global Compact Network Austria. Dabei stehen die strategische Nutzung der globalen Ziele und die Entwicklungen von Innovationen durch Unternehmen im Vordergrund. Am 4. März 2020 wurde im Rahmen eines Multi-Stakeholder-Workshops eine neue Phase der SDG-Teams eingeläutet und die Ziele für die nächsten zwei Jahre wurden definiert.

Unter der Leitung der Host-Organisation Mercer Austria erstellte die Oberbank in Zusammenarbeit mit weiteren namhaften Global Compact Mitgliedern eine Checkliste für Unternehmen und Finanzinstitute zur Identifizierung von Informationen, die für nachhaltige Finanzierung relevant sind. Bei der Erstellung der Checkliste orientierte man sich weitgehend an den Empfehlungen der Task Force On Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

Die Ergebnisse wurden bei der General Assembly des Global Compact Network Austria im Juni 2021 präsentiert. Der erarbeitete TCFD-Reifegradcheck kann direkt über die Website des Global Compact Network Austria online abgerufen und durchgeführt werden oder auch in einer Offline-Variante als Excel-Datei.

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 Nachhaltigkeitskonzepts sind die proaktive Teilnahme an den Workshops zur Erarbeitung innovativer Lösungsansätze und die strategische Umsetzung der globalen Ziele.

ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik



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

PCAF – Partnership for Carbon Accounting Financials



PCAF (Partnership for Carbon Accounting Financials) ist eine weltweite Initiative, deren Mitglieder zusammenarbeiten, um gemeinsam den Global GHG Accounting and Reporting Standard für die Finanzindustrie zur Messung und Offenlegung der Treibhausgasemissionen ihrer Kredite und Investitionen zu entwickeln. Damit unternehmen die PCAF-Teilnehmenden einen wichtigen Schritt zur Bewertung klimabezogener Risiken, zum Setzen von Zielen im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen und zur Entwicklung wirksamer Strategien zur Dekarbonisierung unserer Gesellschaft.

Steuer-moral – wichtiger Bestandteil gesellschaftlichen Zusammenhalts

Der Erfolg der Oberbank als börsennotierte, unabhängige Regionalbank basiert auf langfristigen Zielsetzungen und Transparenz. Im Verhaltenskodex ist dazu festgehalten, dass es das Bestreben der Oberbank ist, mit „allen für den Geschäftsbetrieb relevanten Behörden in kooperativer und transparenter Form zusammenzuarbeiten“. 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. Die Erfassung der relevanten Erträge und Aufwendungen erfolgt in jenen Niederlassungsländern, in denen diese anfallen beziehungsweise zuzurechnen sind. 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 Berichterstattung zu Steuern im Geschäftsbericht wird im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch den Wirtschaftsprüfer auditiert.

Die Oberbank bekennt sich zu Steuer-moral und Steuerehrlichkeit. Dieses Bekenntnis und die in der Folge beschriebenen Handlungsweisen in Bezug auf Steuern sind Teil des Code of Conduct der Oberbank. 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, zum Beispiel im Falle einer Betriebsprüfung. 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 steuerehrlich zu verhalten haben und dass die Oberbank nur steuerehrlich erworbene Gelder veranlagen will. In fragwürdigen Fällen werden umfangreiche und geprüfte Nachweise angefordert. Im Zweifelsfall wird die Geschäftsbeziehung abgelehnt. Die BeraterInnen werden intensiv in diversen Seminaren zu den genannten Themen geschult. Zahlreiche Kundeninformationsblätter, die die BeraterInnen den KundInnen auf Anfrage aushändigen, klären über die oben genannten Regelungen auf.

Steueraufwand

Oberbank Konzern

in T EUR

	Österreich		Deutschland		Tschechien		Ungarn		Slowakei	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-33.017	-35.267	-1.406	-1.724	-5.478	-4.151	-1.540	-1.506	-1.538	-981
sonstige Steuern und Abgaben	-3.584	-4.934	-44	-29	-103	-87	-3.921	-3.148	-1	-668

Oberbank AG

in T EUR

	Österreich		Deutschland		Tschechien		Ungarn		Slowakei	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-32.233	-34.540	-143	-592	-4.605	-4.045	-1.370	-1.272	-1.297	-700
sonstige Steuern und Abgaben	-3.581	-4.934	-31	-16	0	0	-3.020	-2.315	0	-665

Länderbezogene Berichterstattung (Steuerhoheitsgebiet)

	Österreich	Deutschland	Tschechien	Ungarn	Slowakei
Umsatzerlöse	475.677	65.939	52.512	36.214	12.020
Ergebnis vor Steuern	129.983	5.406	26.472	12.714	8.066
Steuern vom Einkommen und Ertrag	-33.017	-1.406	-5.478	-1.540	-1.538
sonstige Steuern und Abgaben	-3.584	-44	-103	-3.921	-1
Anzahl der MitarbeiterInnen	1.492,8	289,4	193,7	128,6	53,5

Anmerkungen:

Als Umsatzerlöse werden Zinserträge, Provisionserträge, sonstige betriebliche Erträge und das Handelsergebnis betrachtet. Einnahmen aus konzerninternen Transaktionen mit anderen Steuerhoheitsgebieten werden konsolidiert. Leistungsverrechnungen zwischen dem Stammhaus in Österreich und den ausländischen Niederlassungen erfolgen nach den entsprechenden Regelungen der Verrechnungspreisrichtlinien und sind von untergeordneter Bedeutung. Auf die Aufgliederung der Sachanlagen nach Ländern wurde verzichtet, da diese für den Bankbetrieb nicht wesentlich sind.

56

Ansässige Unternehmen: Österreich

Haupttätigkeit: Bankgeschäft

OBERBANK AG

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft

3 Banken Kfz-Leasing GmbH
 Oberbank airplane 2 Leasing GmbH
 Oberbank Bergbahnen Leasing GmbH
 Oberbank Eugendorf Immobilienleasing GmbH
 Oberbank FSS Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Immobilie-Bergheim Leasing GmbH
 Oberbank Immobilien-Leasing Gesellschaft m.b.H.
 Oberbank KB Leasing Gesellschaft m.b.H.
 Oberbank Kfz-Leasing GmbH
 OBERBANK LEASING GESELLSCHAFT MBH.
 Oberbank Leobendorf Immobilienleasing GmbH
 Oberbank MLC – Pernau Immobilienleasing GmbH
 Oberbank NGL Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Operating Mobilienleasing GmbH
 Oberbank Operating OPR Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Pernau Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Reder Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Riesenhof Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Seiersberg Immobilienleasing Gesellschaft m.b.H.
 Oberbank Unterpremstätten Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Weißkirchen Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Wiener Neustadt Immobilienleasing GmbH
 Oberbank Kremsmünster Immobilienleasing Gesellschaft m.b.H.
 POWER TOWER GmbH

Haupttätigkeit: Vermietung von Liegenschaften

Donaulände Garage GmbH
 Donaulände Holding GmbH
 Donaulände Invest GmbH

Haupttätigkeit: Vergabe von Wohnbaukrediten (Treuhand)

3 Banken Wohnbaubank AG

Haupttätigkeit: Garantieggeschäft iSd BWG:

ALPENLÄNDISCHE GARANTIE-GESELLSCHAFT m.b.H.

57

Ansässige Unternehmen: Deutschland

Haupttätigkeit: Bankgeschäft
OBERBANK AG

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft

Immobilien Abwicklung 01 GmbH
Oberbank Immobilien-Leasing GmbH Bayern & Co. KG Goldkronach
Oberbank Goldkronach Beteiligungs GmbH
Oberbank Immobilien Leasing GmbH Bayern
Oberbank Leasing GmbH Bayern
Oberbank Ahlten Immobilien Leasing GmbH
Oberbank München 1 Immobilien Leasing GmbH
Oberbank München 2 Immobilien Leasing GmbH
Oberbank München 3 Immobilien Leasing GmbH

Ansässige Unternehmen: Tschechien

Haupttätigkeit: Bankgeschäft
OBERBANK AG

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft

Oberbank Leasing JAF Holz, s.r.o.
Oberbank Leasing Palamon s.r.o.
Oberbank Leasing spol. s.r.o.

Ansässige Unternehmen: Ungarn

Haupttätigkeit: Bankgeschäft
OBERBANK AG

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft

Ober Finanz Leasing gAG
Ober Leasing Gesellschaft mit beschränkter Haftung

Ansässige Unternehmen: Slowakei

Haupttätigkeit: Bankgeschäft
OBERBANK AG

Haupttätigkeit: Leasinggeschäft

Oberbank Leasing Prievidza s.r.o.
Oberbank Leasing s.r.o.

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).

Förderung des Bewusstseins für Geschäftsethik in den Auslandsmärkten
Zu den Sensibilisierungsmaßnahmen gehört neben der Veröffentlichung des Kodex in den Landessprachen unserer Auslandsmärkte auch die Einholung einer schriftlichen Bestätigung der MitarbeiterInnen, dass sie den Kodex gelesen und verstanden haben. Dieser Prozess wird 2022 analog zu der bestehenden Vorgehensweise in Österreich und Deutschland umgesetzt.

Ein erster Meilenstein für
unsere Bienen.
Lage und Größe aller neuen
Blühflächen.

Unsere Idee „Futter für die Bienen“ haben wir gleich mit
11 großen Blühflächen in Oberösterreich gestartet:

insgesamt über 46.000 Quadratmeter, in und rund um die
Orte Ampflwang, Ottensheim und Bad Mühlacken.



Ampflwang



Bad Mühlacken



Ottensheim



Compliance

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

4

Die Oberbank toleriert keinerlei Verhalten, welches ihr selbst, ihren MitarbeiterInnen, ihren StakeholderInnen oder der Allgemeinheit Schaden jeglicher Art zufügen kann. Im Fokus liegt dabei insbesondere die Verhinderung von Betrug, Geldwäsche, Korruption, Marktmissbrauch, Insiderhandel, Sanktionsumgehung und Terrorismusfinanzierung sowie die Sicherstellung der Implementierung neuer oder geänderter regulatorischer Vorgaben. Alle MitarbeiterInnen in sämtlichen Märkten der Oberbank sind angehalten, ein faires, moralisch korrektes und gesetzeskonformes Verhalten an den Tag zu legen. Verbindliche Grundlage dafür sind der Code of Conduct sowie zahlreiche interne Richtlinien und Arbeitsanweisungen.

Die Abteilung Compliance übernimmt in diesem Zusammenhang eine wesentliche Steuerungs- und Kontrollfunktion. Zahlreiche wirksame Regelungen, Systeme und Verfahren gewährleisten, dass bereits geringstes Fehlverhalten aufgedeckt, sanktioniert und erforderlichenfalls an die zuständigen Stellen beziehungsweise Behörden gemeldet wird (z. B. Meldung von verdächtigen Transaktionen sowie Wertpapieraufträgen und -geschäften).

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 von Zielen 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

64

Die Oberbank hat eine organisatorisch selbstständige Abteilung Compliance, die für den gesamten Konzern zuständig und in drei Gruppen unterteilt ist. Die Leiterin der Abteilung übt gleichzeitig die Funktion des BWG-Compliance-Officers sowie die Leitung der Gruppe BWG-Compliance/Fraud Prevention aus. Daneben gibt es die Gruppe WAG-Compliance, deren Leitung mit der Funktion der WAG-Compliance-Beauftragten und des Safeguarding-Officers betraut ist. In der Gruppe Geldwäsche-Compliance/Sanktionen & Embargos übernimmt die Geldwäsche- und Sanktionsbeauftragte die Gruppenleitung. Entsprechende Stellvertretungsregeln sichern die Kontinuität im Compliance-Bereich ab. Sowohl der BWG-Compliance-Officer als auch die WAG-Compliance-Beauftragte sowie die Geldwäsche-Beauftragte reporten monatlich und unter Sicherstellung der direkten Berichtslinie an den Vorstand.

Lokale Compliance-MitarbeiterInnen in den internationalen Märkten sorgen für die Umsetzung und Einhaltung von nationalen gesetzlichen Vorgaben und berichten regelmäßig an die Konzern-Compliance.

Sämtliche Regelwerke der Abteilung Compliance werden anlassbezogen beziehungsweise jährlich geprüft und bei Bedarf aktualisiert. Die bestehenden Regelwerke sind für alle MitarbeiterInnen jederzeit im Intranet der Oberbank abrufbar.

BWG-Compliance-Funktion

Durch die ständig und zentral eingerichtete BWG-Compliance-Funktion und den entsprechenden BWG-Compliance-Prozess wird die Überwachung der Einhaltung regulatorischer Anforderungen mittels hochqualitativer IT-Tools sichergestellt.

Der standardisierte 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. Dies 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 im Regulatorik-Bereich sehr ernst und hat daher auch im Jahr 2021 einen wesentlichen Beitrag zur Entstehung eines österreichischen Industrie-Standards im Bereich der BWG-Compliance geleistet.

Die BWG-Compliance-Funktion hat im Berichtszeitraum 726 Normen gesichtet und diese insgesamt 1770 Mal bearbeitet. 277 Datensätze wurden als anwendbar eingestuft, 52 davon wurden aufgrund der Wesentlichkeitsanalyse in das monatliche Umsetzungsmonitoring mit dem Vorstand gebracht. Bei 35 dieser wesentlichen Normen konnte die Umsetzung 2021 abgeschlossen werden.

65

Geldwäscheprävention und Terrorismusfinanzierung, Sanktionen und Embargos

Die Oberbank bekennt sich zu einer mit den Bestimmungen zur Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung kohärenten Geschäftspolitik und nimmt diesbezügliche Entwicklungen und Initiativen der europäischen wie nationalen Gesetzgeber und Behörden ausgesprochen ernst. Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung bedrohen die europäischen Werte. 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. Richtlinie Geldwäsche, Richtlinie Sanktionen & Embargos, Risikoanalyse ...) und mit Hilfe von IT-unterstützten Prozessen stellt die Oberbank sicher, dass diese strengen Rechtsvorschriften eingehalten werden. Gruppenweite Strategien und Verfahren, deren Einhaltung regelmäßig überwacht und kontrolliert werden, sichern die hohen Standards der Geldwäsche- und Terrorismusprävention in allen Oberbank-Märkten. Zu speziellen Themen existieren spezifische Vertriebsinformationen in Form von Checklisten und Leitfäden, die die VertriebsmitarbeiterInnen bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen. 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 Geldwäschemelde-stelle 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. Hierbei erfolgt die Legitimationsprüfung bereits ab dem ersten Cent und die Plausibilisierung der Mittelherkunft bei gelegentlichen Transaktionen bereits ab EUR 1.000,-.

PEP- und Embargoprüfung

Täglich werden sämtliche KundInnen im Programm Siron KYC gegen Watchlists/ Sanktionenlisten (von EU, OFAC, World Check) abgeglichen und auf Übereinstimmung mit politisch exponierten Personen (PEP) oder sanktionierten Personen geprüft (Personenprüfung).

AML-Hochrisikogeschäfte

Für AML-Hochrisikogeschäfte gilt die Enhanced Customer Due Diligence. Betroffen sind neue Geschäftsbeziehungen mit Firmen- oder PrivatkundInnen, auf die gewisse Risikofaktoren aus den Kriterien wie Kundeneigenschaft, Länderrisiko und/oder Art der avisierten Transaktion(-en) zutreffen. BestandskundInnen mit erhöhtem AML-Risiko unterliegen kürzeren Prüfintervallen hinsichtlich der Vollständigkeit und Qualität der vorgelegten Unterlagen.

Betrugs- und Korruptionsprävention

Die Oberbank tritt auch anderen – nicht die Geldwäsche betreffenden – betrügerischen, dolosen oder korruptiven Handlungen und Geschäftspraktiken entschieden entgegen. Es wurden 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 bestätigte Korruptionsvorfälle.

Die Oberbank hat im Jahr 2021 begonnen, die in unterschiedlichen Regelwerken erfassten Antikorruptionsbestimmungen in einer eigenen Antikorruptionsrichtlinie zusammenzuführen. Mit einer Fertigstellung ist im ersten Quartal des Jahres 2022 zu rechnen. Damit soll noch mehr Transparenz und Awareness für die MitarbeiterInnen zu diesem wichtigen Thema geschaffen werden.

In der Richtlinie Fraud Prevention 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.

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 der 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 Compliance-IT-Tool ein, mit dessen Hilfe börsrechtliche 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 Reputationschäden und monetären Verlusten. Gegebenenfalls werden Verdachtsmeldungen an die zuständige Aufsichtsbehörde erstattet.

Darüber hinaus werden in diesem Compliance-IT-Tool auch die gesetzlich verpflichtend zu führenden Listen und Verzeichnisse wie Insider-, Sperr- und Beobachtungslisten sowie Vertraulichkeitsbereiche geführt und gewartet. Es ermöglicht somit ein professionelles Management von (potenziellen) Wertpapier-Compliance-Vorfällen durch eine durchgängige, zentrale und zeitnahe Dokumentation aller Ereignisse. Zusätzlich wird eine Compliance-Interessenkonfliktmatrix verwaltet und anlassbezogen aktualisiert.

Personen mit Führungsaufgaben bei einem Emittenten sowie in enger Beziehung zu ihnen stehende Personen müssen dem Emittenten und der FMA jedes Eigengeschäft mit Anteilen oder Schuldtiteln des Emittenten oder damit verbundenen Derivaten oder anderen Finanzinstrumenten melden (Art. 19 Abs. 1 MAR). Im Anschluss muss der Emittent die Meldung gemäß Art. 19 Abs. 3 MAR veröffentlichen. Im Jahr 2021 hat die Oberbank 38 derartige Meldungen über das euro adhoc-System veröffentlicht.

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

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

Neues Ausbildungskonzept Compliance

Ein wesentliches Ziel der Oberbank-Strategie 2025 ist die Erhöhung der Awareness aller Oberbank-MitarbeiterInnen im Compliance-Bereich.

Gemeinsam mit der HR-Abteilung hat daher die Abteilung Compliance in den Jahren 2020 und 2021 ein neues Ausbildungskonzept in diesem Bereich erarbeitet, welches die ursprünglich bestehenden E-Learnings (Multiple Choice Tests) abgelöst hat. Das neue Schulungsprogramm berücksichtigt die unterschiedlichen Zielgruppen und besteht aus Web Based Trainings sowie darauf aufbauenden (Präsenz-)Schulungen. Im österreichischen Markt wird das Ausbildungskonzept bereits vollständig angewandt. Zu Beginn des Geschäftsjahres werden den MitarbeiterInnen die Web Based Trainings der Compliance zugewiesen, welche verpflichtend innerhalb eines Jahres positiv zu absolvieren sind. Die Abteilung Compliance berichtet dem Vorstand monatlich die von der HR-Abteilung erhobene Absolvierungsquote. Aufgrund der Corona-Situation konnten Präsenzschulungen nur vereinzelt abgehalten werden.

Compliance-Schulungen im Jahr 2021

Länder	Soll	Ist	Offen	Absolvierungsgrad
Österreich	10.023	10.008	15	99,85 %
Deutschland	1.717	1.697	20	98,84 %
Tschechien	1.312	1.312	–	100 %
Ungarn	425	425	–	100 %
Slowakei	189	186	3	98,41 %

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

Mindestens zwei Drittel der juristischen Vollzeit-MitarbeiterInnen der Geldwäsche-Compliance sollen diese Zertifizierung nach circa zwei Jahren Tätigkeit in diesem Bereich beziehungsweise nach Teilnahme an allen vorgesehenen Fortbildungsveranstaltungen absolvieren.

Zertifizierung Wertpapier-Compliance-Beauftragter

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

Ausrollung des neuen Compliance-Ausbildungskonzepts in den internationalen Märkten

Die für den österreichischen Markt bereits vollständig erstellten Web Based Trainings 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. Mit der Implementierung wurde bereits 2021 begonnen, mit einer Fertigstellung ist 2022 zu rechnen.

Richtlinie und Web Based Training Anti-Korruption

Die Oberbank hat im Jahr 2021 begonnen, die in unterschiedlichen Regelwerken erfassten Antikorruptionsbestimmungen in einer eigenen Antikorruptionsrichtlinie zusammenzuführen. Die Fertigstellung ist im ersten Quartal des Jahres 2022 geplant. Damit soll noch mehr Transparenz und Awareness für die MitarbeiterInnen zu diesem wichtigen Thema geschaffen werden.

Mittels einem im Jahr 2022 zu erstellenden und zukünftig von allen MitarbeiterInnen zu absolvierenden Web Based Training soll das Wissen nachhaltig abgesichert werden.

**Damit uns morgen nichts
Unerwartetes blüht,
muss man heute schon fürs
Blühen sorgen.**

**Für jede Blühfläche der Oberbank wird
Ackerland verwendet.**

Zusätzlich zu den zahlreichen Vorteilen für Flora und Fauna, trägt die Nutzung als Blühfläche dazu bei, den Boden zu bessern und Nützlinge zu fördern, die auch wieder landwirtschaftliche Schädlinge verringern.

Die Aussaat findet im Frühjahr statt. Da es sich hierbei um eine mehrjährige Blühfläche handelt, wird diese ein- bis maximal zweimal im Jahr gemäht. Das Schnittgut wird auf der Fläche getrocknet und anschließend abtransportiert. Somit können reife Samen ausfallen und der Fortbestand der Bienenweide für das kommende Jahr ist gesichert.

Bei geringer Biomasseentwicklung kann auf eine Mahd sogar verzichtet werden. Die abgestorbenen Stängel bieten vielen Insekten dann ein Winterquartier. Der Schnitt erfolgt im darauffolgenden Frühjahr. Nach 2-3 Jahren kommt es zu Nachsaat. Grundsätzlich sollte jede Blühfläche 5 Jahre bestehen bleiben.



Nachhaltige Kreditpolitik

Eine nachhaltige Kreditpolitik und ein effektives Management von Nachhaltigkeitsrisiken in unserem Kreditportfolio zählen zu den größten Hebeln der Oberbank, um einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Gesellschaft und Umwelt zu leisten. 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 in nachhaltige Investitionen zu lenken.

5

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld nachhaltige 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

75

In der nachhaltigen Kreditpolitik fokussiert die Oberbank auf zwei Bereiche:

1. den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen unseres Risikomanagements
2. die Finanzierung von nachhaltigen Aktivitäten und Unternehmungen, um einen Beitrag zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung mehr Nachhaltigkeit und zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens zu leisten.

Nachhaltigkeit im Risikomanagement

Das Thema Nachhaltigkeit ist aus Sicht der Oberbank untrennbar mit dem Management der Kreditrisiken einer Bank verbunden. Nachhaltigkeitsrisiken (auch: ESG-Risiken) können erhebliche negative Auswirkungen auf die KreditnehmerInnen der Oberbank und damit in der Folge auf unser Kreditrisiko haben.

In die Kategorie der klimabedingten Nachhaltigkeitsrisiken fallen zum einen physische Risiken wie extreme Wetterereignisse, die durch den Klimawandel begünstigt werden und schwere (auch finanzielle) Schäden anrichten können. Genauso 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 diese Unternehmen führen kann.

Darüber hinaus können auch Unternehmen schwer von klimabedingten Transitionsrisiken betroffen sein. Änderungen in Politik (z. B. CO₂-Steuern) oder Technologieveränderungen (z. B. Elektromobilität) können zur Gefahr für nicht angepasste Unternehmen werden. Das steigende Bewusstsein für Klimaschutz und sich ändernde gesellschaftliche Erwartungen führen möglicherweise zu einer erheblichen Veränderung des Konsumverhaltens. 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. Aus diesem Grund wurden im Jahr 2021 wesentliche Veränderungen im Kredit- und Ratingprozess der Oberbank vorgenommen, um die Transparenz und Steuerung der Nachhaltigkeitsrisiken zu verbessern.

ESG-Soft Facts im Kundenrating

Im Rahmen der der Bonitätseinstufung unserer KundInnen fließen Nachhaltigkeitsrisiken bei der Beurteilung des Geschäftsmodells und der SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) Analyse sowie in der Bewertung der Einzelsoftfacts der Bereiche Markt und Produkt, Markt und Rechnungswesen in das Kundenrating ein. Die im zweiten Halbjahr 2021 eingeführten sechs ESG-Soft Facts dienen zur systematischeren Beurteilung der Risiken des bestehenden Geschäftsmodells und zur Datensammlung in den drei Bereichen E (Environment/Umwelt), S (Social/Soziales) und G (Governance/Unternehmensführung):

Soft Facts im Bereich E (Environment)

- **Physische Risiken auf den Unternehmensgegenstand**
Mit diesem Soft Fact werden die direkten Folgen des Klimawandels (extreme Wetterereignisse, langfristige Klimaänderung) auf den Unternehmensgegenstand und das Geschäftsmodell des Kunden beziehungsweise der Kundin bewertet.
- **Physische Risiken auf das Vermögen**
Hier werden die Auswirkungen des Klimawandels (extreme Wetterereignisse, langfristige Klimaänderung) auf das Vermögen des Kunden, der Kundin (Firmenstandort, Lager/Vorräte, Maschinen) beurteilt.

- **Transitionsrisiken – Stranded Assets**
Bei diesem Soft Fact geht es um die Einschätzung des Risikos der Abwertung von Vermögenswerten (Betriebsliegenschaft, Vorräte, technische Anlagen), die aufgrund von Regulierungen zum Übergang einer kohlenstoffarmen Wirtschaft verursacht werden.
- **Transitionsrisiken – erneuerbare Energien und Kreislaufwirtschaft**
Hier wird die Betroffenheit des Kunden von einer verstärkten Ausrichtung auf erneuerbare Energien und Kreislaufwirtschaft (Abfallvermeidung und Recycling) bewertet.

Soft Fact im Bereich S (Social):

- **Soziale Risiken**
Mit diesem Soft Fact werden die Risiken aus der Missachtung gesetzlicher und sozialer Standards im Bereich Personal- und Produktmanagement betrachtet.

Soft Fact im Bereich G (Governance):

- **Governance Risiken**
Bei diesem Soft Fact wird das Risiko aus der Missachtung einer verantwortungsvollen Unternehmensführung beurteilt.

Diese ESG-Soft Facts und die daraus resultierenden Fragestellungen dienen als Basis für Kundengespräche unserer FirmenkundenberaterInnen. In diesen Gesprächen werden durch die FirmenkundenberaterInnen der Oberbank die wesentlichen ESG-Risiken unserer KundInnen identifiziert und bewertet.

Die Berücksichtigung von ESG-Risiken im Kreditentscheidungsprozess wurde im vierten Quartal 2021 durch die Einführung des ClimAid-Tools weitgehend automatisiert. Dieses Tool ermittelt für alle KreditkundInnen der Oberbank ein Nachhaltigkeits-Scoring, das unmittelbar in die Kreditentscheidung einfließt. Das ESG-Risiko wird für jeden Kunden und jede Kundin im Kernbankensystem der Oberbank jeweils für die Bereiche E (Environment), S (Social) und G (Governance) sowie als Gesamtscore ausgewiesen.

Die geografische Region sowie die Branche der KundInnen stellen die maßgeblichen Parameter dieses Scorings dar. Bei KundInnen mit einem hohen oder sehr hohen ESG-Risiko müssen die KundenberaterInnen im Falle einer neuen Finanzierung eine Stellungnahme abgeben, inwiefern die beantragte Finanzierung zur Reduktion des ESG-Risikos der KundInnen beiträgt. Ein Beitrag zur Reduktion des ESG-Risikos kann unter anderem eine Verbesserung beziehungsweise Minderung des physischen Risikos auf den Unternehmensgegenstand oder das Vermögen der KundInnen bewirken. Aber auch die Minderung von Transitionsrisiken, Ausbau im Bereich der Kreislaufwirtschaft oder eine Verbesserung im Bereich von sozialen und Governance-Risiken können Ziel der konkreten Finanzierung sein.

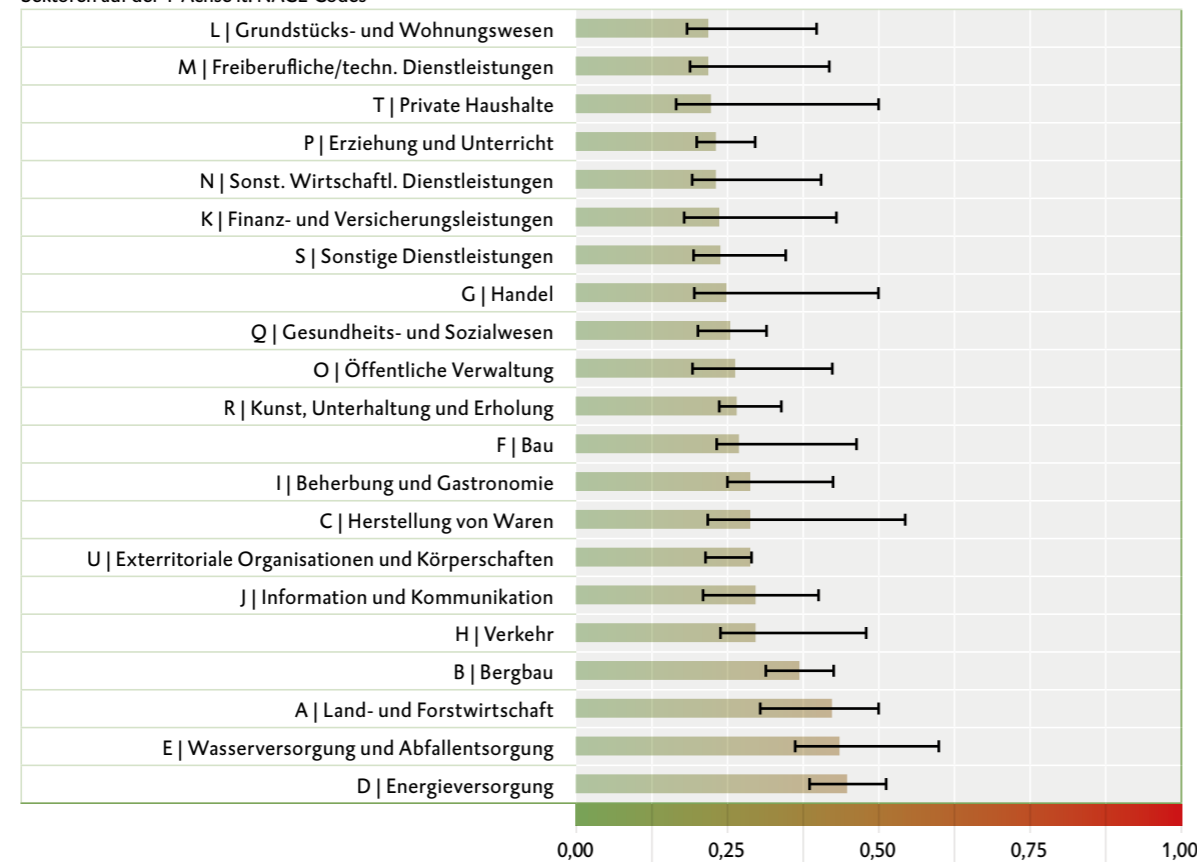
Durch die automatische und regelmäßige Ermittlung des ESG-Scorings sämtlicher FirmenkundInnen wird bei der Kreditvergabe der Fokus auf KundInnen mit geringem oder mittlerem Risiko gelenkt. Die verpflichtende Kommentierung von neuen Finanzierungen bei KundInnen mit erhöhtem ESG-Risiko sorgt dafür, dass Finanzierungen bei diesen KundInnen in nachhaltige Projekte beziehungsweise Investitionen fließen.

ESG-Risiken im Kreditportfolio der Oberbank

Im Rahmen der Gesamtbankrisikosteuerung werden die Nachhaltigkeitsrisiken im Kreditportfolio der Oberbank mindestens zweimal pro Jahr evaluiert und in Form einer Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap dargestellt. Diese Analyse erfolgt ebenfalls unter Anwendung des ClimAid-Tools. Die Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap wird im Aktiv-Passiv-Management Gremium der Bank, das vom Risikovorstand geleitet wird, präsentiert. Darüber hinaus wird sie auch dem Aufsichtsrat im Risikoausschuss vorgelegt.

ESG Risiko

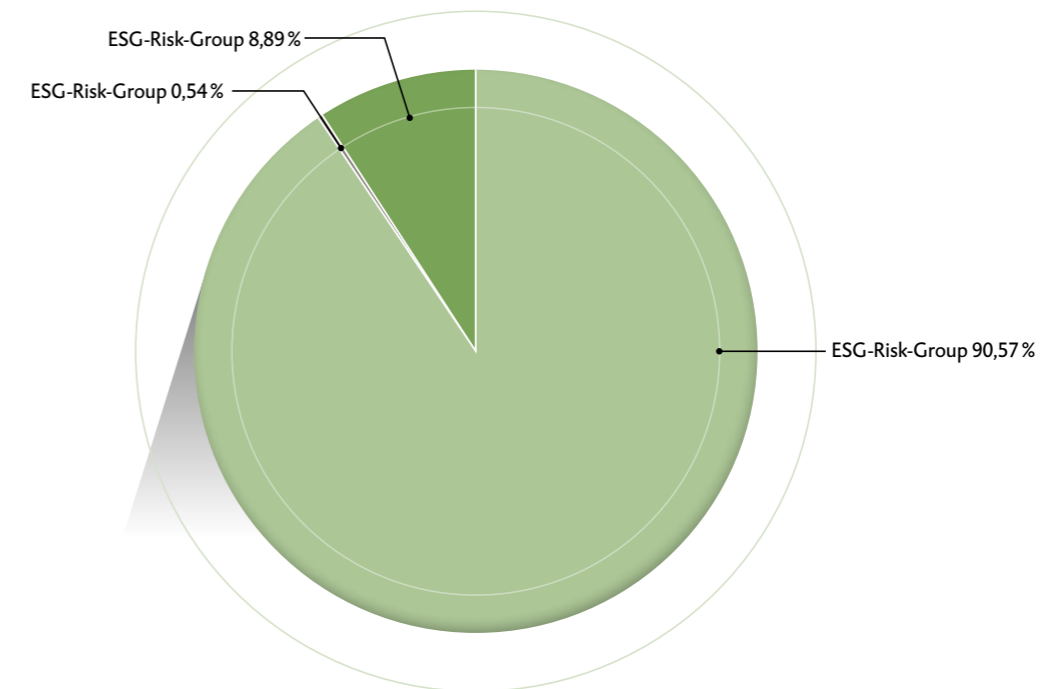
Sektoren auf der Y-Achse lt. NACE-Codes



Bei der Risikoeinstufung mit Hilfe des ClimAid-Tools werden sowohl Klima- als auch Sozial- und Governance-Risiken berücksichtigt, wobei die Klimarisiken den größten Einfluss auf die Gesamtrisikobewertung haben. Für die Bewertung werden 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.

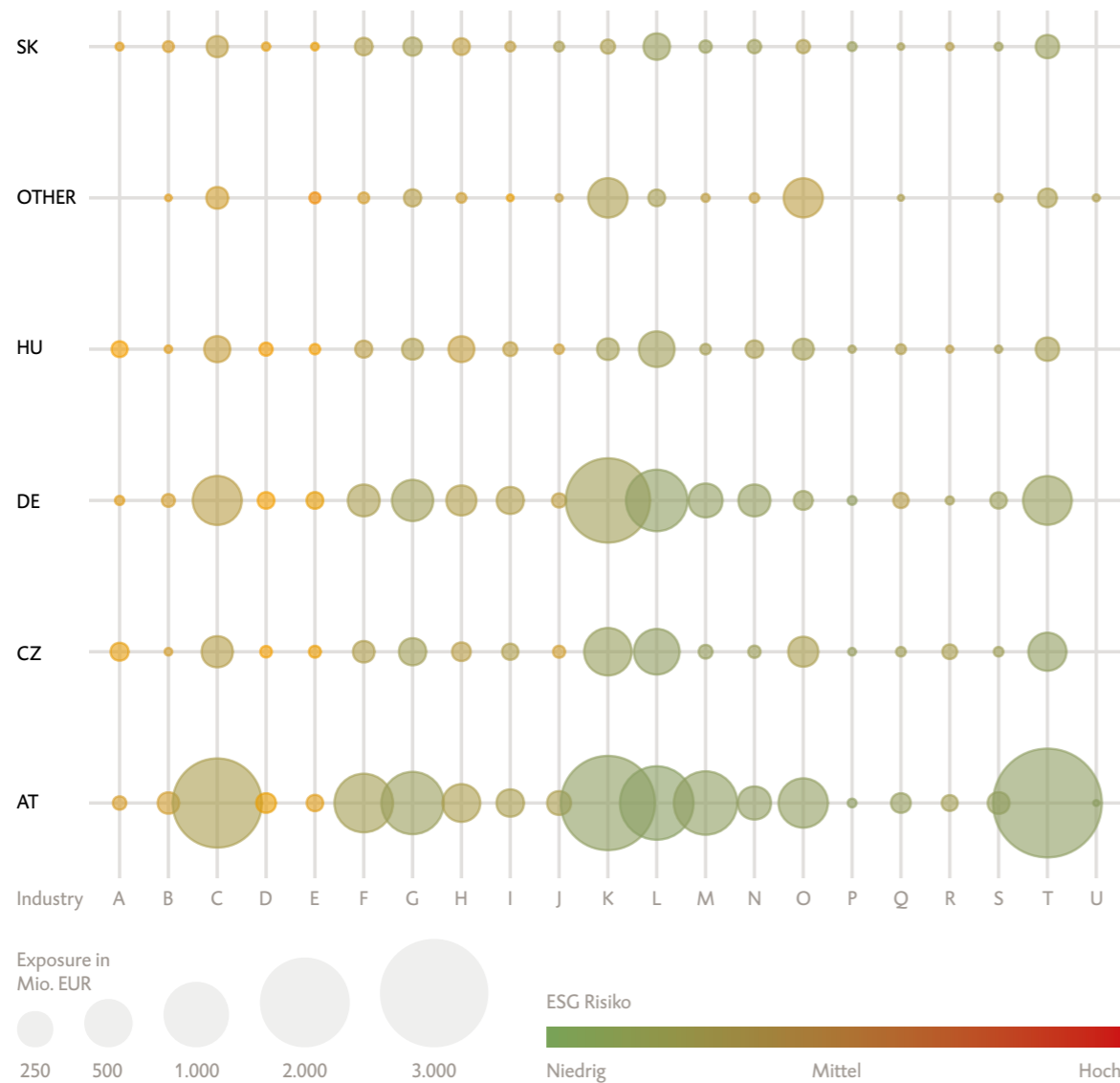
Insgesamt ist das Kreditportfolio der Oberbank auch per 31. Dezember 2021 nur unterdurchschnittlichen Nachhaltigkeitsrisiken ausgesetzt. Bei den physischen Risiken erklärt sich dies durch unser regionales Geschäftsmodell; bei den Transitionsrisiken dadurch, dass der Anteil der stärker betroffenen Branchen und Sektoren im Gesamtkreditvolumen in der Oberbank unterrepräsentiert ist.

Verteilung des Forderungsvolumens der Oberbank nach ESG-Risikoklassen



Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap der Oberbank

Y-Achse: Märkte der Oberbank
X-Achse: Sektoren lt. NACE-Codes; für Legende zu den NACE-Codes siehe Grafik Nachhaltigkeitsrisiko im Kreditportfolio der Oberbank



Unsere Nachhaltigkeitsrisiko-Heatmap veranschaulicht die Nachhaltigkeitsrisiken, denen die Oberbank in den einzelnen Regionen beziehungsweise 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

Die Analyse der ESG-Risiken im Kreditportfolio und auf Ebene der EinzelkundInnen bildet die Ausgangsbasis für die Entwicklung und Definition einer Strategie, mit der das Kreditportfolio der Oberbank stärker in Richtung eines nachhaltigen Portfolios entwickelt werden soll. Die Oberbank will so auch zur Erreichung der globalen Klimaziele beitragen und die möglichen negativen Auswirkungen aus Nachhaltigkeitsrisiken auf ihr eigenes Geschäftsmodell vermindern.

Ein wesentlicher Aspekt für diese Weiterentwicklung ist die konsequente Anwendung der definierten Ausschlusskriterien im Veranlagungs- und Kreditgeschäft der Oberbank (siehe Kapitel Corporate Governance).

Neben der bereits erläuterten Vorgangsweise zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitschancen und -risiken im Rahmen des Kundenratings beziehungsweise im Falle einer Kreditentscheidung ist auch der soziale Aspekt fest in den Kreditstandards der Oberbank 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 FirmenkundInnen) 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 FinanzdienstleisterInnen zu verkaufen, wird von der Oberbank nicht verfolgt. Auch notleidende Engagements werden direkt in der Oberbank weiterbetreut.

Organisation des Risikomanagements der Oberbank

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 integraler Bestandteil der Geschäftspolitik der Oberbank, der strategischen Zielplanung 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. Geprüft werden die Wirksamkeit und Angemessenheit des IKS sowie die Einhaltung der Arbeitsanweisungen.

Nachhaltige Finanzierungen

Unter nachhaltigen Finanzierungen versteht die Oberbank die Finanzierung von nachhaltigen Aktivitäten und Unternehmungen, um einen Beitrag zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung mehr Nachhaltigkeit sowie zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens zu leisten.

Nachhaltigkeit gemäß EU-Taxonomie

Die EU-Taxonomie ist im Wesentlichen eine Liste an wirtschaftlichen Aktivitäten, die als nachhaltig angesehen werden. Sie umfasst in den sogenannten delegierten Verordnungen detaillierte Klassifikationssysteme, anhand derer festgestellt werden kann, ob eine wirtschaftliche Aktivität nachhaltig ist oder nicht.

Die delegierten Verordnungen ergänzen Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung und definieren per 31. Dezember 2021 die technischen Bewertungskriterien für die ersten beiden Umweltziele Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Im Laufe des Jahres 2022 wird die Veröffentlichung der delegierten Verordnungen zu den weiteren vier der insgesamt sechs Umweltziele der EU-Taxonomie erwartet.

Ziel der EU-Taxonomie ist es, mehr Investitionen in nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten zu lenken, um so um einen Beitrag zur Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung mehr Nachhaltigkeit und zur Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens zu leisten.

Bei der Analyse von Finanzierungen auf ihre ökologische Nachhaltigkeit wird sich die Oberbank ab dem Jahr 2022 an den Bewertungskriterien der EU-Taxonomie orientieren. Das bedeutet, dass jene Aktivitäten als ökologisch nachhaltig gelten sollen, die der EU-Taxonomie entsprechen. Davon ausgenommen sind alle wirtschaftlichen Aktivitäten, die eventuell Teil der EU-Taxonomie sind, jedoch aber unseren Ausschlusskriterien (siehe Kapitel Corporate Governance) widersprechen.

Seit dem Jahr 2021 läuft in der Oberbank ein abteilungsübergreifendes Projekt mit dem Ziel, die Bewertungskriterien der EU-Taxonomie beziehungsweise die Analyse der von uns vergebenen Finanzierungen anhand dieser Bewertungskriterien in unseren Kreditantragstellungsprozess zu integrieren sowie unseren Kreditbestand auf seine Konformität mit der EU-Taxonomie zu analysieren.

In diesem Zusammenhang ist die Oberbank auch Teil eines bankenübergreifenden Pilotprojekts zur Entwicklung eines Software-Tools, mit dessen Hilfe Investitionsfinanzierungen auf ihre Konformität mit der EU-Taxonomie geprüft werden können. Der Pilotbetrieb dieses Software-Tools im Kreditprozess der Oberbank soll im ersten Halbjahr 2022 starten.

Verpflichtende Offenlegungen gemäß EU-Taxonomie

Die Oberbank hat gemäß Artikel 8 EU-Taxonomie für das Jahr 2021 folgende Informationen offenzulegen:

EU-Taxonomie Reporting

per 31.12.2021

a1)	Anteil der Risikopositionen in nicht taxonomiefähige wirtschaftliche Aktivitäten/Gesamte Aktiva	5,01 %
a2)	Anteil der Risikopositionen in taxonomiefähige wirtschaftliche Aktivitäten/Gesamte Aktiva	8,56 %
b)	Anteil der Risikopositionen an Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationale Einheiten, Derivate/Gesamte Aktiva	22,28 %
c)	Anteil der Unternehmen, die nicht der NFRD unterliegen / Gesamte Aktiva	35,22 %
	Anteil Handelsportfolio/Gesamte Aktiva	0,01 %
	Anteil kurzfristige Interbankenkredite/Gesamte Aktiva	0,35 %

Unter Risikopositionen sind Kredite und Darlehen, Wertpapiere sowie Eigenkapitaltitel zusammengefasst. Die Position „Gesamte Aktiva“ stellt die Bilanzsumme des Oberbank Konzerns dar.

In die Kategorie a) werden Risikopositionen gegenüber Unternehmen dargestellt, die zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind. Die für a) in Frage kommenden Unternehmen wurden auf Basis einer Auswertung aus den Kernbanksystemen der Oberbank sowie einer angeschlossenen manuellen Einzelfallprüfung identifiziert. Die relevanten Daten wurden im Vier-Augen-Prinzip auf Plausibilität geprüft.

Ausgehend davon wurden die Risikopositionen abhängig vom Verwendungszweck in nicht taxonomiefähige (a1) und taxonomiefähige (a2) Aktivitäten unterteilt. Gemäß FAQs der EU-Kommission vom 21. Dezember 2021 wurden alle Betriebsmittelfinanzierungen und Wertpapiere der Unterkategorie a1) zugeordnet, da für diese Positionen noch keine Informationen veröffentlicht wurden.

Da darüber hinaus auch noch keine Informationen über die Taxonomiefähigkeit von Finanzunternehmen verfügbar sind, werden auch diese unter dem Anteil der nicht taxonomiefähigen Aktivitäten in a1) ausgewiesen.

Kredite an PrivatkundInnen im Sinne von Finanzierungen von privatem Wohnbau wurden in die Unterkategorie a2) aufgenommen. Diese Kredite wurden anhand des Kreditverwendungszwecks identifiziert, der auch im tourlichen Meldewesen der Bank verwendet wird.

Risikopositionen gegenüber Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationalen Einheiten sowie Derivate werden in b) dargestellt.

Risikopositionen gegenüber Kapitalgesellschaften, die nicht zur Veröffentlichung einer nicht-finanziellen Erklärung verpflichtet sind, sind in c) enthalten.

Der Anteil des Handelsportfolios (ohne Derivate, siehe b)) an den Gesamten Aktiva liegt bei 0,01 Prozent. Kurzfristige (täglich fällige) Interbankenkredite machen 0,35 Prozent der Gesamten Aktiva aus. Unter diese beiden Kennzahlen fallende Risikopositionen wurden in den Berechnungen (a)-c)) nicht berücksichtigt.

Alle für diese Offenlegungen relevanten Informationen stammen aus den Kernbanksystemen der Oberbank und werden auch im Meldewesen verwendet.

Zusätzliche relevante Informationen zur weiteren Vorgangsweise der Oberbank im Bezug auf die EU-Taxonomie finden sich unter *Nachhaltigkeit gem. EU-Taxonomie*.

Nachhaltige Firmenfinanzierungen

Die Oberbank verfügt über ein umfangreiches Kreditportfolio aus Firmenfinanzierungen für unterschiedliche Branchen, Verwendungszwecke und Unternehmensgrößen. Die Analyse dieses Portfolios auf seine Nachhaltigkeit ist unter anderem aufgrund der vielfältigen Verwendungszwecke von hoher Komplexität.

Unabhängig von der sich derzeit im Aufbau befindlichen Analyse unseres Kreditportfolios auf seine Nachhaltigkeit im Sinne der EU-Taxonomie, hat die Oberbank im Jahr 2020 gemeinsam mit der Österreichischen Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) die folgenden Positivkriterien erarbeitet, anhand derer nachhaltige Finanzierungen im Privat- und Firmenkundenbereich identifiziert werden können:

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

Finanzierungen, die diesen Kategorien zugeordnet werden können, haben positive Auswirkungen in den Bereichen Environmental (Umwelt) und/oder Social (Soziales) und können deshalb als nachhaltig eingestuft werden.

Die Positivkriterien wurden erstmals im Nachhaltigkeitsbericht 2020 veröffentlicht und kamen im Jahr 2021 im Rahmen von manuellen Analysen im Bereich des Firmenkundenportfolios zum Einsatz. Auf Basis dieser Analysen konnten folgende Bestände an nachhaltigen Finanzierungen für FirmenkundInnen im Kreditportfolio der Oberbank identifiziert werden:

1. Bestandserhebung nachhaltiger Finanzierungen nach Branchencodes

Bereits 2020 wurde – den Positivkriterien folgend – auf Basis der ÖNACE Branchencodes eine Bestandserhebung nachhaltiger Firmenfinanzierungen im Bereich Elektrizitätserzeugung (Erneuerbare Energie) durchgeführt. Die Bestandsprüfung gemäß dieses Positivkriteriums wurde für das Jahr 2021 wiederholt.

Darüber hinaus wurde in der Bestandsprüfung im Jahr 2021 ein Fokus auf jene Finanzierungen gesetzt, die den Positivkriterien im Bereich Social entsprechen. In diese Kategorie fallen langfristigen Finanzierungen von Betreuungs- und Gesundheitseinrichtungen (Finanzierungen von Krankenhäusern, Reha- und Therapiezentren, Alten- und Pflegeheimen, Kinderbetreuungseinrichtungen, medizinischen Versorgungszentren sowie Finanzierungen von selbstständig tätigen TherapeutInnen und Rettungsdiensten) sowie von Einrichtungen für Aus- und Weiterbildung. Auch diese Prüfung wurde aufbauend auf ÖNACE Branchencodes durchgeführt (ohne Detailprüfung des konkreten Verwendungszwecks).

86

	Elektrizitätserzeugung mittels erneuerbarer Energien		Betreuungs- und Gesundheitseinrichtungen		Einrichtungen für Aus- und Weiterbildungen	
	Anzahl	Saldo	Anzahl	Saldo	Anzahl	Saldo
2020	41	63,7 Mio. €	107	25,7 Mio. €	4	0,4 Mio. €
2021	58	51,6 Mio. €	122	43,4 Mio. €	4	0,7 Mio. €
Wachstum in %	+ 41 %	- 19 %	+ 14 %	+ 69 %	0 %	+ 75 %

2. Nachhaltige Großprojekte

Auch im Bereich der strukturierten Finanzierung der Oberbank wurden 2021 nachhaltige Großprojekte begleitet, die den mit ÖGUT entwickelten Positivkriterien zugeordnet werden können. Das nachhaltige Finanzierungsvolumen hat sich in diesem Bereich im Vergleich zum Vorjahr deutlich erhöht.

	Anzahl	Volumen Neueinräumungen	Jährliches Gesamtvolumen	Anteil nachhaltige Finanzierungen
2019	4	65,3 Mio. €	650 Mio. €	~ 10 %
2020	7	72,2 Mio. €	610 Mio. €	~ 12 %
2021	6	113,3 Mio. €	1.000 Mio. €	~ 11 %

3. Umweltförderungen

2021 wurde in der Oberbank ein starker Anstieg an abgewickelten Umweltförderanträgen verzeichnet. Das begleitete Projektvolumen hat sich gegenüber 2020 vervierfacht; die absolute Anzahl an Anträgen hat um mehr als 50 Prozent zugenommen.

	Anzahl	Projektvolumen
2020	46	26 Mio. €
2021	71	113 Mio. €
Wachstum in %	+ 54 %	+ 434 %

4. OeKB Exportinvestkredit „Green“

Der Exportinvestkredit „Green“ ist eine Finanzierungsmöglichkeit für Neu- oder Ersatzinvestitionen von Exportunternehmen in Österreich, wenn diese die Umwelt entlasten und einen nachhaltigen Beitrag zur Umweltverbesserung leisten. Die österreichische Kontrollbank bietet dafür abhängig von Bonität, Finanzierungsstruktur und Laufzeit eine Risikoübernahme von bis zu 40 Prozent an.

Aufgrund von Projektverzögerungen* konnte 2021 leider keine Finanzierung dieser Art ausbezahlt werden.

	Anzahl	Volumen Neueinräumungen
2020	2	18,1 Mio. €
2021	2	* 18,4 Mio. € (verzögert, Auszahlung 2022)

87

5. Einholung Energieausweise zur Bestandserhebung nachhaltiger Immobilienfinanzierungen

2021 wurde im Firmenkundengeschäft eine Kampagne zur Einholung von Energieausweisen bereits bestehender Immobilienfinanzierungen durchgeführt. Auf Basis der Energieausweise können Energiekennzahlen von Gebäuden wie zum Beispiel der Heizwärmebedarf (HWB) festgestellt werden. Die Erfassung dieser Kennzahlen ist nötig, um jene Finanzierungen im Kreditbestand identifizieren zu können, die gemäß den Kriterien der EU-Taxonomie als nachhaltig gelten.

Im Rahmen dieser Kampagne wurden Gespräche mit rund 900 FirmenkundInnen in Österreich und Deutschland geführt, die seit 2015 eine Immobilienfinanzierung bei der Oberbank abgeschlossen haben. Dabei wurden 406 Finanzierungsprojekte identifiziert, die einer weiteren Prüfung unterzogen werden sollen. Diese Finanzierungen werden 2022 einer Detailprüfung gemäß den Kriterien der EU-Taxonomie zugeführt.

6. Finanzierungen zur Pandemiebewältigung

Im Geschäftsjahr 2021 wurden unseren FirmenkundInnen zur Bewältigung der andauernden Covid-19-Pandemie Überbrückungsfinanzierungen in Höhe von 268 Millionen Euro gewährt.

	Überbrückungsfinanzierungen	
	Anzahl	Volumen Neueinräumungen
2020	1.349	595 Mio. €
2021	424	268 Mio. €
Gesamt	1.773	863 Mio. €

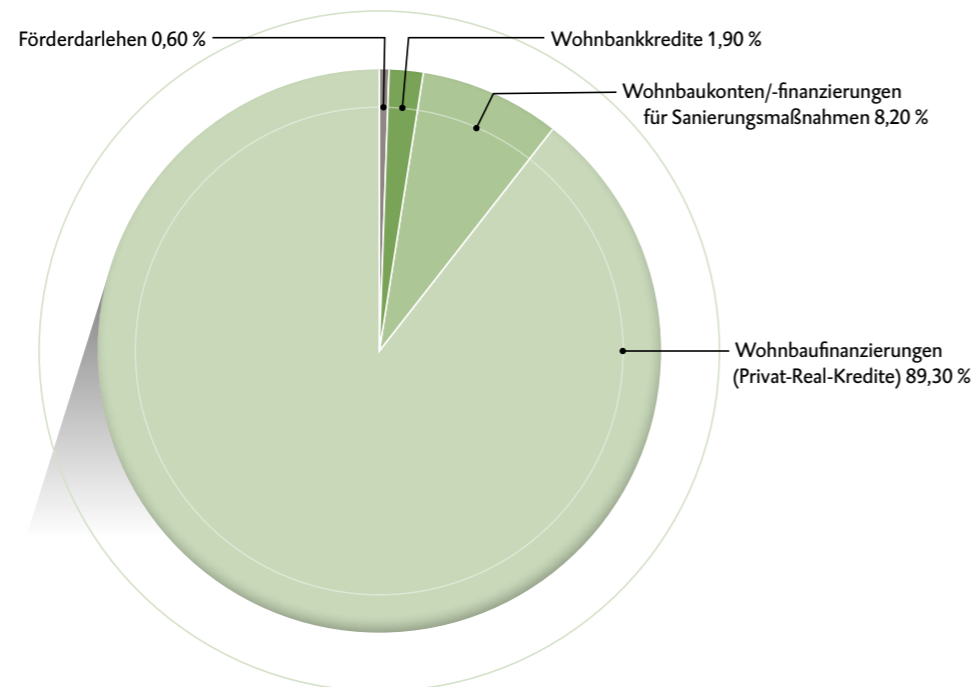
Per 31. Dezember 2021 waren 510 Mio. Euro der gesamten bisher gewährten Überbrückungsfinanzierungen aushaftend. Gleichzeitig konnten unsere KundenInnen in 2021 bereits 97 Mio. Euro von zuvor beanspruchten Überbrückungsfinanzierungen zurückführen.

Nachhaltige Privatfinanzierungen

Der Großteil der von der Oberbank vergebenen Privatfinanzierungen sind Wohnbaufinanzierungen. Der Bestand der Oberbank an privaten Wohnbaufinanzierungen im Markt Österreich beläuft sich per 31. Dezember 2021 auf rund 2,8 Mrd. Euro. Davon wurde ein Kreditvolumen in der Höhe von rund 694,7 Mio. Euro im Jahr 2021 neu eingeräumt. Die Oberbank will sich in Zukunft stärker für die Vergabe von nachhaltigen Finanzierungen im privaten Wohnbau engagieren.

Neuvergabe Wohnbaufinanzierungen 2021

Kernmarkt Österreich



Nachhaltige Wohnbaufinanzierungen

Ob eine Wohnbaufinanzierung nachhaltig ist oder nicht, lässt sich auf Basis der in der EU-Taxonomie festgelegten Prüfkriterien für Immobilien in erster Linie anhand des Energieausweises einer Immobilie feststellen. Die Oberbank hat sich deshalb das Ziel gesetzt, ab 2021 bei 80 Prozent aller neu abgeschlossenen Wohnbaufinanzierungen verpflichtend einen Energieausweis einzuholen. Per 31. Dezember 2021 liegt bei rund 40 Prozent aller neu abgeschlossenen Wohnbaufinanzierungen ein Energieausweis vor.

Durch die zentrale Erfassung von Energieausweisen ist gewährleistet, dass Energiekennzahlen wie Heizwärmebedarf (HWB) und der CO₂-Wert den einzelnen Immobilien und in Folge den jeweiligen Krediten zugeordnet werden. Auf Basis dieser Datenerfassung können dann als nachhaltig einzustufende Privatfinanzierungen aus dem Kreditportfolio herausgefiltert werden.

Im Jahr 2021 hat die Oberbank gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen Drees & Sommer ein Projekt durchgeführt, um den Gesamtbestand an Wohnbaufinanzierungen in Österreich gemäß den Kriterien für Immobilien laut EU-Taxonomie auf seine Nachhaltigkeit zu prüfen. Im Rahmen dieses Projekts wurde eine Bewertungslogik entwickelt und das gesamte Wohnbauportfolio in Österreich einer Analyse unterzogen. Auf Basis dieser Analyse konnte per 31. Dezember 2021 ein Volumen von rund 1,168 Mrd. Euro an nachhaltigen Wohnbaufinanzierungen identifiziert werden. Die Oberbank ist somit per 31. Dezember 2021 auf einem guten Weg, ihr strategisches Nachhaltigkeitsziel der Vergabe von mindestens 1,5 Milliarden Euro an nachhaltigen privaten Wohnbaufinanzierungen bis 2025 zu erreichen.

Uns ist bewusst, dass zukünftige regulatorische Maßnahmen auch Auswirkungen auf die Definition nachhaltiger Wohnbaufinanzierungen und somit gegebenenfalls auch auf das per 31. Dezember 2021 als nachhaltig gekennzeichnete Kreditvolumen sowie unsere Zielsetzungen haben können. Wir gehen davon aus, dass vor allem seitens der Regulatorik im kommenden Jahr neue Erkenntnisse gewonnen werden können, welche wir bei unserer Definition nachhaltiger Wohnbaufinanzierungen und damit einhergehend in unsere künftigen Zielsetzungen einfließen lassen werden. Unabhängig davon möchten wir an unserem ambitionierten Volumensziel für das Jahr 2025 festhalten.

Emission des ersten Green Covered Bonds

Auf Basis der identifizierten nachhaltigen Wohnbaufinanzierungen konnte die Oberbank am 24. Juni 2021 den ersten jemals in Österreich platzierten Green Covered Bonds in Höhe von 250 Millionen Euro emittieren. Somit wurde im Jahr 2021 auch das strategische Nachhaltigkeitsziel von 50 Prozent der Neu-Emissionen gemäß ESG-Kriterien erreicht.

Die Mittelverwendung dieses Green Covered Bonds umfasst grüne Wohngebäude, deren Mindestkriterien der EU-Taxonomie entsprechen. Die Second Party Opinion von ISS ESG zum Green Bond Framework der Oberbank bestätigt, dass mit diesen Finanzierungen ein signifikanter Beitrag zum UN SDG 13 Maßnahmen zum Klimaschutz sowie zum EU-Taxonomie Umweltziel 1 Klimaschutz geleistet wird. Das erste Impact Reporting zu diesem Green Covered Bond wird im Juni 2022 veröffentlicht.

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 Neubau etwa von Passivhäusern.

Die speziell ausgebildeten WohnraumberaterInnen der Oberbank informieren unsere KundInnen diesbezüglich umfassend. Darüber hinaus hat sich die Oberbank auch das Ziel gesetzt, das Thema nachhaltigen Wohnbau in jeder Hinsicht zu forcieren. Dies bedeutet, dass nachhaltiges Bauen und Sanieren wesentliche Bestandteile jedes Kundengesprächs im Bereich der Wohnbaufinanzierung sind.

Förderdarlehen

In der Oberbank wird zwischen Förderungen für Errichtung, Sanierung, alternative Energien und sonstigen Förderungen wie zum Beispiel Lärmschutz oder Lifteinbau unterschieden.

In Österreich gibt es drei wesentliche Förderstellen: die Bundesförderstelle, die Landesförderstelle und vereinzelt Stellen der Gemeinden. Förderungen erfolgen auf unterschiedliche Art und Weise: Direktdarlehen 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 Förderkriterien 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 Bundeslands wird das Förderdarlehen bei der Oberbank vergeben.

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

Unter Wohnbaufinanzierungen versteht man Wohnbaukredite und Wohnbankkredite, Vorfinanzierungen (Wohnbaukonten) 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.

AT: Tabelle Nachhaltigkeitsbericht – Förderdarlehen --> im Verhältnis zu Wohnbaufinanzierungen exklusive Wohnbaukonten

Jahr	Anzahl der Förderdarlehen	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Förderdarlehen	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen
2017	80	2,8 %	4,40 Mio. EUR	1,14 %
2018	58	1,9 %	2,75 Mio. EUR	0,66 %
2019	64	2,1 %	4,89 Mio. EUR	1,06 %
2020	60	2,1 %	4,72 Mio. EUR	0,92 %
2021	49	1,8 %	4,01 Mio. EUR	0,84 %

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

Jahr	Anzahl der Förderdarlehen	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Förderdarlehen	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen
2020	58	16,71 %	11,63 Mio. EUR	14,16 %
2021	64	14,13 %	11,51 Mio. EUR	10,41 %

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

Jahr	Anzahl der Förderdarlehen	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Förderdarlehen	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen
2020	43	10,39 %	0,32 Mio. EUR	1,59 %
2021	70	19,89 %	0,57 Mio. EUR	3,27 %

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 Wohnbaukonto, 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 Wohnbaukredit finanzieren.

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

Jahr	Anzahl der Kredite mit Verwendungszweck Sanieren	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Kredite mit Verwendungszweck Sanieren	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen
2017	634	17,2 %	50,4 Mio. €	9,15 %
2018	614	15,9 %	53,3 Mio. €	8,76 %
2019	663	16,3 %	69,8 Mio. €	10,06 %
2020	493	13,3 %	56,7 Mio. €	7,81 %
2021	551	15,5 %	57,1 Mio. €	8,22 %

*Aufgrund von Fehlern in der Datenbasis wurden die Werte der vergangenen Jahre im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2020 aktualisiert.

Wohnbankkredite im Markt Österreich

Die 3 Banken Wohnbaubank AG vergibt 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 3,34 Prozent.

Jahr	Anzahl der Wohnbankkredite	Anteil an der Anzahl der Wohnbaufinanzierungen	Volumen der Wohnbankkredite	Anteil am Volumen der Wohnbaufinanzierungen
2017	66	2,42 %	2,5 Mio. EUR	0,66 %
2018	89	2,68 %	5,22 Mio. EUR	1,14 %
2019	116	3,83 %	14,7 Mio. EUR	3,19 %
2020	123	4,27 %	15,6 Mio. EUR	3,06 %
2021	91	3,34 %	13,4 Mio. EUR	2,81 %

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. 2021 konnten wir hier mit knapp 47 Millionen Euro an platzierten Finanzierungen erneut 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.

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 aus-gefüllt 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

Nacherfassung nachhaltiger Finanzierungen im Bestand

Nach Durchführung von technischen Anpassungen im Kreditantragsstellungsprozess sowie in unserem Kernbanksystem sollen bestehende, nachhaltige Finanzierungen einerseits anhand von Branchencodes (z. B. Elektrizitätserzeugung, Krankenhäuser, etc.) und andererseits aufgrund der Kundeninformationen und Geschäftsart identifiziert, auf ihre Konformität mit der EU-Taxonomie überprüft und im Kernbanksystem gekennzeichnet werden. Dieser Prüf- und Kennzeichnungsprozess soll im Laufe des Jahres 2022 beginnen.

EIB-Refinanzierung „Green“

Die Oberbank führt aktuell Gespräche für eine maßgeschneiderte EIB-Refinanzierung „Green“. Dabei handelt es sich um zinsbegünstigte Kredit- und Leasingfinanzierungen für umweltrelevante Investitionen unserer FirmenkundInnen. Geplant ist ein Refinanzierungsvolumen in der Höhe von 100 Mio. Euro, in welchem Ausmaß die Oberbank vergünstigte Finanzierungen für passende Projekte vergeben kann. Dieses Produkt befindet sich im Einführungsprozess, der Verkaufsstart ist für das zweite Quartal 2022 geplant.

Erweiterung der Einholung von Energieausweisen auf die CEE Märkte

- Im Firmenkundengeschäft: 2021 hat die Oberbank Energieausweise für Gewerbeimmobilien unserer österreichischen und deutschen KundInnen eingeholt. In 2022 sind die Einholung von Energieausweisen und die darauf aufbauenden Analysen auch für die Märkte Tschechien, Ungarn und die Slowakei geplant.

- Im Privatkundengeschäft: Nachdem 2021 zunächst Österreich und kurz danach Deutschland mit der Nachholaktion der Energieausweise im privaten Wohnbaubereich starteten, werden im Jahr 2022 auch die Märkte Tschechien, Slowakei und Ungarn mit der Hereinnahme der jeweils gültigen Nachweise zum Energieverbrauch (Energieausweise) beginnen. Den Startschuss hierzu wird Ungarn mit dem sogenannten Zöld Othon Program (Grünes Wohnen Programm) voraussichtlich bereits im ersten Quartal 2022 machen.

Nachhaltiges Leasing

Neben der Wohnbaufinanzierung wird im Privatkundengeschäft im kommenden Jahr auch ein Fokus auf die Finanzierung nachhaltiger Mobilität gelegt werden. Die Voraussetzungen und die Hereinnahme entsprechender Nachweisdokumente werden aktuell bereits geprüft und sollen analog der EU-Taxonomie ehestmöglich umgesetzt werden. Der Schwerpunkt wird hierbei im privaten Finanzierungsbereich auf Leasingverträgen zu E-Fahrzeugen liegen.

Offenlegung der Treibhausgasemissionen unseres Portfolios

Die Oberbank ist seit 2021 Mitglied bei PCAF – Partnership for Carbon Financials (siehe Kapitel Corporate Governance) und wird auf Basis der von PCAF entwickelten Methodologien in den kommenden Jahren die Treibhausgasemissionen aller analysierbaren Asset Klassen in ihrem Portfolio (Kredite und Investments) offenlegen.

Dekarbonisierung des Kreditportfolios

Die Oberbank bekennt sich in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie klar zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens. Um als Bank einen messbaren Beitrag zur Erreichung dieser Ziele leisten zu können, liegt der größte Hebel in der gezielten Steuerung des eigenen Kreditportfolios Richtung Klimaneutralität. Aus diesem Grund betrachtet die Oberbank die Dekarbonisierung ihres Kreditportfolios als zentrale Herausforderung im Nachhaltigkeitsmanagement. Die Oberbank wird sich im Jahr 2022 intensiv mit diesem Thema auseinandersetzen und im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben auf nationaler und europäischer Ebene eine Roadmap zur Dekarbonisierung ihres Kreditportfolios entwickeln.

Auch Bienen kennen Jahreszeiten. Und jede hat ihre Wichtigkeit.

Bienen haben einen Jahreszyklus, der von klimatischen Bedingungen der Umgebung abhängig ist. Ein Bienenjahr gliedert sich in vier Abschnitte:

Von August bis September finden die Wintervorbereitungen statt. In dieser Zeit legen die Bienen Fett- und Eiweißpolster im Hinterleib und in Drüsen an.

Von Oktober bis Februar sind alle Bienen in Winterruhe. Erst gegen Ende des Winters wird die neue Brut angelegt.

Von März bis April findet dann die Durchlenzung statt. Das heißt, die langlebigen Winterbienen werden durch junge Sommerbienen ersetzt, was zur Stärkung des Bienenvolkes führt. Sobald die ersten Trachten da sind, werden Vorräte angelegt und die Drohnenzucht beginnt.

Zwischen Mai und Juli ist der Höhepunkt der Volksentwicklung erreicht. Durch die wachsende Größe des Volkes werden Ammenbienen arbeitslos. Das Volk legt Königinnenzellen an. Und wenn es bereit ist, teilt sich das Volk durch Schwärmen.



Nachhaltiges Produktportfolio

Das nachhaltige Produktportfolio der Oberbank ist ein wichtiger Baustein, mit dem die Oberbank zu einer nachhaltigen Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft beitragen möchte.

Die Oberbank arbeitet deshalb kontinuierlich daran, ihr Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen zu erweitern und den Nutzeranteil dieser Produkte zu erhöhen.

6

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld Nachhaltiges Produktportfolio mit hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen zu diesem Thema leisten einen Beitrag zur Erreichung eines Ziels 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 Produkte für PrivatkundInnen

99

Oberbank Jahresgespräch für PrivatkundInnen

Herzstück des Oberbank Betreuungs- und Beratungskonzepts ist das Jahresgespräch, ein aktiv von den BeraterInnen der Oberbank eingesteuertes, ausführliches und umfassendes Kundengespräch. Im Rahmen dieser Gespräche werden die gesamte finanzielle Situation und die Bedürfnisse der KundInnen beleuchtet, gemeinsam Optimierungslösungen erarbeitet und den KundInnen für ihre Bedürfnisse maßgeschneiderte Produkte angeboten.

Nachhaltiges Girokonto

Seit 1. Juni 2021 bietet die Oberbank mit dem be(e) green Konto ein nachhaltiges Girokonto an. Das be(e) green Konto wurde mit dem österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet, da in Höhe der Kontoeinlagen nachhaltige Projekte, die neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien umfassen, finanziert werden. Mit jeder Eröffnung eines Oberbank be(e) green Kontos leistet die Oberbank einen Beitrag zum Erhalt der Bienenpopulation, indem großflächig Blühflächen angelegt und somit Bienen und weiteren blütenbestäubenden Insekten ein Lebensraum geboten wird. 2021 wurden 46.000 Quadratmeter Blühfläche angelegt. Im Herbst 2021 wurde die Kontowelt außerdem um das nachhaltige be(e) green Studentenkonto ergänzt.

	Anzahl der Konten gesamt In STK	Anzahl an nachhaltigen Konten in STK	Anteil nachhaltiger Konten in %	Einlagevolumen nachhaltiger Konten
2021	171.335	23.179	13,5 %	173,7 Mio. Euro

Online Kontoeröffnung

Im Zuge der Einführung des be(e) green Kontos wurde eine Onlinekontoeröffnung für NeukundInnen über die Oberbank Website konzipiert. Dadurch haben die KundInnen die Möglichkeit, in wenigen Minuten ein Konto inklusive Internetbanking und Debitkarte direkt online abzuschließen. KundInnen können das Konto von zu Hause eröffnen, es ist kein Filialbesuch notwendig. Die Dokumente der Kontoeröffnung werden den KundInnen digital in das Oberbank Postfach zugestellt. Das spart Papier und den Anfahrtsweg zur Bank.

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 Taschengelds. Auf die Einhebung einer Kontoführungsgebühr wird verzichtet.

	Anzahl der Konten gesamt	Anzahl der Taschengeldkonten	Anteil der Taschengeldkonten in %
2019	169.674	9.181	5,41 %
2020	170.356	9.359	5,49 %
2021	171.335	9.249	5,40 %

Debitkarte

Unsere Debitkarte ist mit vielen digitalen Funktionen ausgestattet. So kann die Debitkarte durch die eCommerce-Funktion auch für Zahlungen im Internet verwendet werden. Die Debitkarte ist mit umfangreichen eServices wie der Kartensperre und Nachbestellung, der PIN-Nachbestellung, der Aktivierung/Deaktivierung von GeoControl 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.

Null-Limit-Debitkarte

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

	Anzahl der Debitkarten gesamt	Anzahl der Null-Limit-Debitkarten	Anteil der Null-Limit-Debitkarten in %
2019	176.176	36.939	20,96 %
2020	178.720	37.743	21,12 %
2021	182.199	38.153	20,94 %

Kreditkarte

Mit der Einführung der Oberbank Mastercard Kreditkarte bieten wir eine voll digitale Kreditkarte an, wodurch auch die Nutzung von Mobile Payments möglich ist. Zusätzlich kann die Oberbank Mastercard Kreditkarte auch über die Oberbank Banking App gesperrt werden.

Onlinedienste

Die Oberbank erweitert laufend das Angebot an Online-Self-Services im Oberbank Kundenportal beziehungsweise der Oberbank Banking App. 2021 wurde die Verlängerung des eKYC (Know-Your-Customer) und die Verlängerung des Anlegerprofils für alle Oberbank Länder eingeführt. Dadurch werden Fahrtwege der KundInnen und Papierdokumente reduziert.

Ziel ist es, die Kundenportal-/Appnutzung bei PrivatkundInnen in Österreich bis 2023 auf 70 Prozent und 2025 auf 80 Prozent zu steigern. Per 31.12.2021 nutzen bereits 67 Prozent der PrivatkundInnen über alle fünf Oberbank Märkte das Oberbank Kundenportal beziehungsweise die Oberbank Banking App.

Mobile Payments

Die KundInnennachfrage nach weiteren alternativen Bezahlmethoden hat 2021 weiter zugenommen. Daher haben wir das Angebot an Mobile Payments für Debit- und Kreditkarten weiter ausgebaut. Das Produktportfolio rund um die mobilen Bezahlmethoden wurde um SwatchPAY! erweitert. Unsere KundInnen können somit bequem mit dem Smartphone oder einer Smart Watch bezahlen.



Apple Pay:
bezahlen mit iPhone, iPad, Mac oder Apple Watch¹



Garmin PayTM:
bezahlen mit der Garmin Smartwatch²



Oberbank Wallet App:
bezahlen mit dem Android Smartphone und Geld an Handykontakte senden³



Bluecode Pay:
bezahlen mit dem Smartphone – verbunden mit digitalen Mehrwertservices



SwatchPAY!
Sekundenschnelles Bezahlen – sicher, batterieelos und wasserdicht⁴

- 1) Eine Liste der Apple Pay-fähigen Endgeräte gibt es unter support.apple.com/de-at/HT208531.
- 2) Eine Übersicht aller Garmin PayTM-fähigen Smartwatches finden KundInnen im Garmin Online Shop.
- 3) Oberbank App für iOS und Android; Internetverbindung und Internetbanking-Verbindung erforderlich
- 4) Eine Übersicht aller SwatchPAY!-fähigen Smartwatches finden KundInnen im Swatch Online Shop.

Elektronische Dokumentenzustellung

Die Oberbank setzt laufend Maßnahmen, um die elektronische Dokumentenzustellung zu forcieren. So ist beim nachhaltigen Girokonto be(e) green die Nutzung des Oberbank KundInnenportals sowie die elektronische Dokumentenzustellung verpflichtend.

Unter anderem werden Konditionenänderungen, verpflichtende KundInnenverständigungen sowie seit 2021 der Giro-Kontoauszug elektronisch ins Oberbank Postfach zugestellt, sofern die KundInnen einer Zustellung zugestimmt haben.

Ziel ist es, die Nutzung des Oberbank Postfachs auf 90 Prozent zu heben. Per 31.12.2021 erhalten 81 Prozent der KundenportalnutzerInnen ihre Dokumente über das elektronische Postfach.

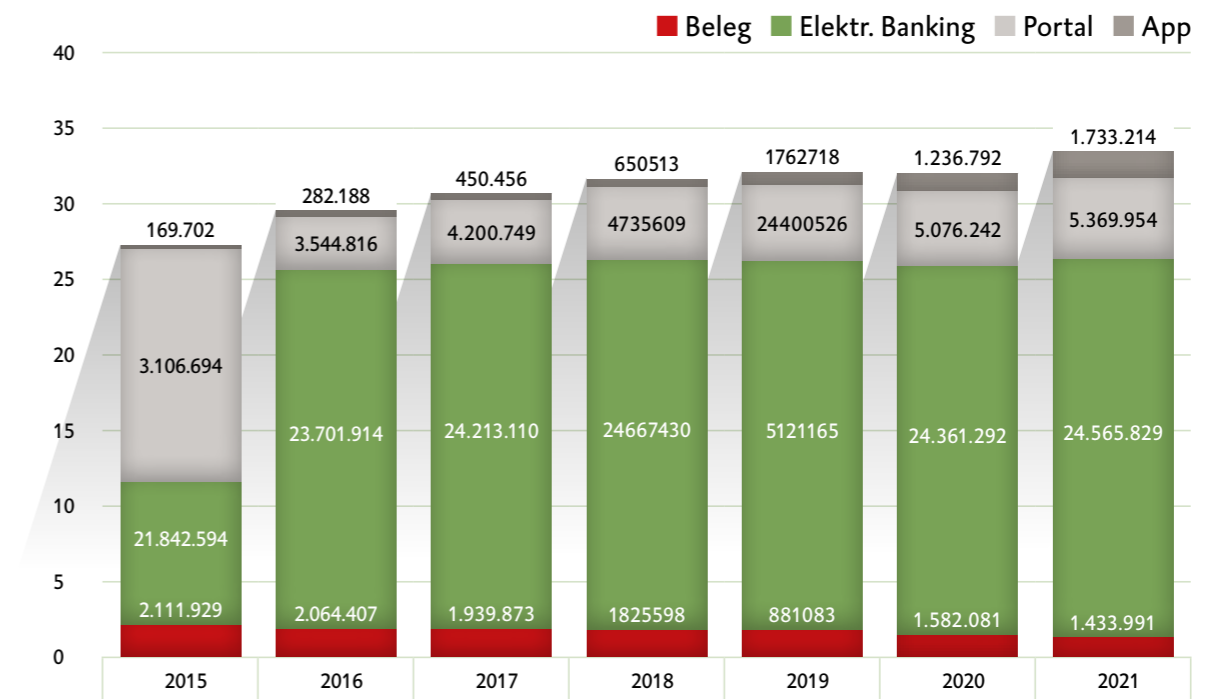
KundInnenportal für Kinder ab 10 Jahren

Die Oberbank bietet ihr KundInnenportal bereits für 10- bis 14-Jährige an. Kinder können sich so schon frühzeitig mit den Funktionen des Internetbankings 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. Elektronisch beauftragte Zahlungen fallen deshalb unter die Kategorie Green Payments. In der Oberbank sind bereits 96 Prozent aller von Firmen- beziehungsweise PrivatkundInnen beauftragten Zahlungen elektronisch:

Entwicklung der Green Payments in der Oberbank
(in Millionen)

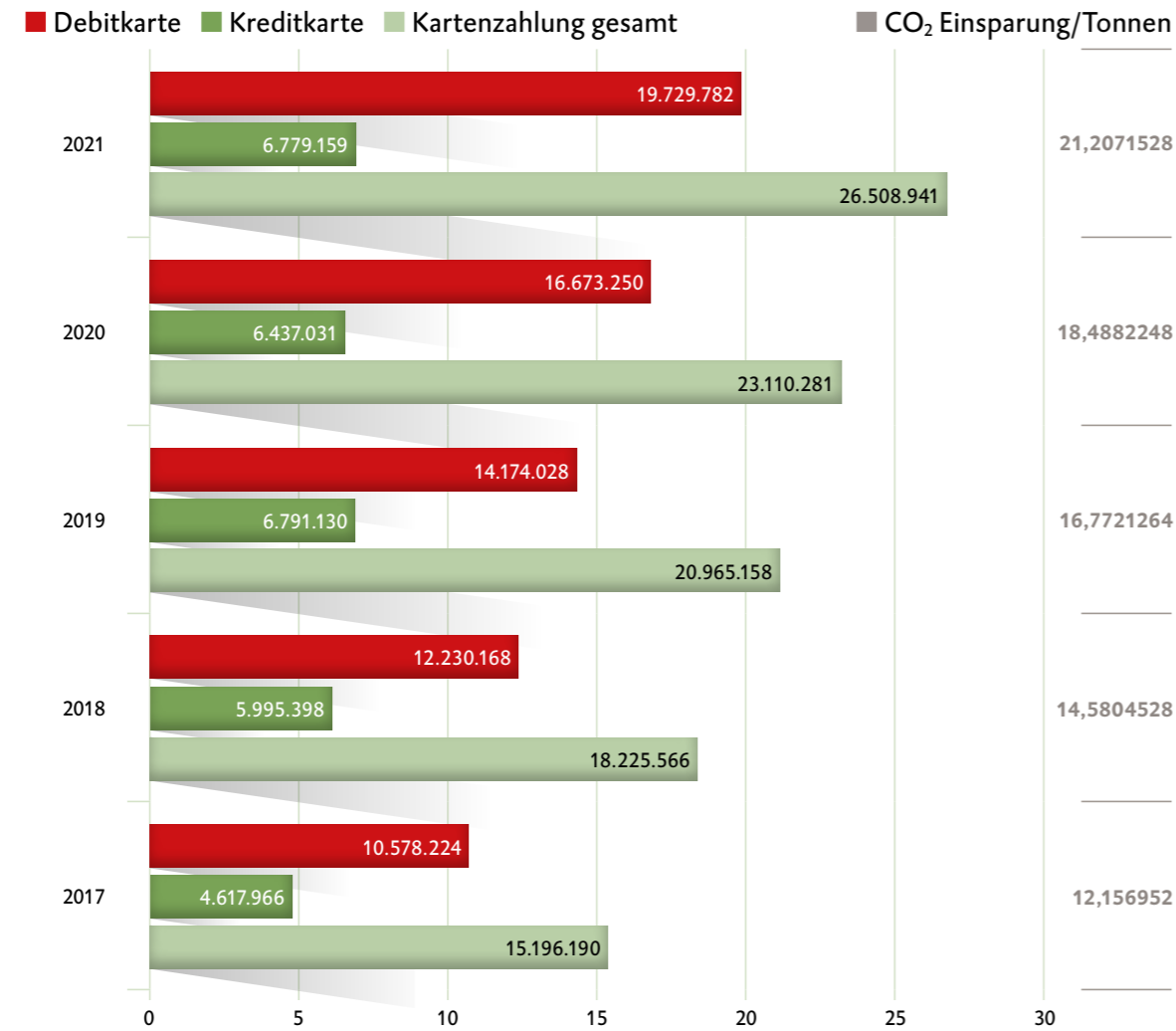


Das Bezahlverhalten unserer KundInnen entwickelt sich seit vielen Jahren in Richtung Kartenzahlung. Auch dieser Trend führt zu einer wesentlichen Reduktion des CO₂-Ausstoßes. Laut aktuellen Studien verursacht eine bargeldlose Zahlung mit Debitkarte 3,8 Gramm CO₂, eine Bartransaktion hingegen 4,6 Gramm CO₂*. Die hohe Umweltbelastung von Bargeld ist vor allem auf Herstellung und Transport zurückzuführen.

* Quelle: Studien der Niederländischen Nationalbank aus den Jahren 2017 und 2018, siehe www.dnb.nl. Der Wert für Debitkarten wird in den Berechnungen der Oberbank auch für den CO₂-Ausstoß von Kreditkarten angesetzt.

Entwicklung der Kartenzahlungen der Oberbank KundInnen

(in Millionen)



Da die Kartenzahlungen durch Oberbank KundInnen stark angestiegen sind, konnten im Jahr 2021 21,2 Tonnen CO₂ eingespart werden.

Online Sparen

2021 wurde das nachhaltige be green Sparkonto eingeführt. Das be green Sparkonto wurde wie auch das be(e) green Girokonto mit dem österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet, da in Höhe der Kontoeinlagen nachhaltige Projekte, die neben wirtschaftlichen auch ökologische und soziale Kriterien umfassen, finanziert werden.

Die Oberbank forciert seit Jahren die Online-Sparprodukte, dadurch konnte die Anzahl an physischen Sparbüchern im Vergleich zu 2020 um rund 48.500 Stück verringert werden. So sind die Einlagen auf den Sparbüchern im Vorjahresvergleich um 119,0 Mio. Euro/-4,6 % gesunken.

	Anzahl der Online Sparkonten gesamt in STK	Anzahl nachhaltiger online Sparkonten in STK	Anteil der nachhaltigen online Sparkonten in %	Volumen gesamt
2021	66.982	5.303	8 %	1 Mrd.

Vorsorge und Versicherungen

Im Bereich Vorsorge und Versicherungen für PrivatkundInnen identifizieren die KundenberaterInnen der Oberbank anhand einer Wunsch- und Bedarfsanalyse gemeinsam mit den KundInnen etwaige Versorgungslücken. Darauf aufbauend erhalten die KundInnen ein für sie maßgeschneidertes Angebot an Versicherungs- und/oder Vorsorgeprodukten, die die Oberbank gemeinsam mit ihren KooperationspartnerInnen anbietet.

Diese Versicherungs- und Vorsorgeprodukte umfassen unter anderem Bausparer, (fondsorientierte) Lebensversicherungen, nachhaltige Veranlagungsprodukte (Details siehe Kapitel Asset Management) oder diverse Versicherungsprodukte wie zum Beispiel Risiko-, Erwerbs- und Berufsunfähigkeits- sowie Unfallversicherungen.

Die Unterfertigung der Versicherungsanträge kann seit 2020 über eine elektronische Unterschrift via Smartphone oder Tablet vorgenommen werden. Diese nachhaltige Unterschriftsmöglichkeit erspart unter anderem Anfahrtszeit und Druckkosten und kann bei allen Versicherungsprodukten, die wir über unsere KooperationspartnerInnen* anbieten, angewandt werden.

* In Österreich: Bausparkasse Wüstenrot AG und Generali Versicherung AG.
In Deutschland: Bayerische Beamten Lebensversicherung a.G., Wüstenrot Bausparkasse DE, UFB:UMU Assekuranzmakler GmbH

Aus- und Weiterbildung für PrivatkundenberaterInnen

Die mobilen VerkaufstrainerInnen der Oberbank sorgen mit regelmäßigen Trainings für alle PrivatkundenberaterInnen für qualitätsvolle KundInnenberatung und Gesprächsführung. Diese Trainings wurden 2021 teilweise auf Online-Trainings via Webex umgestellt. Insgesamt wurden in diesem Zusammenhang 178 Trainingstage per Webex durchgeführt. Die damit verbundene Reisetätigkeit (Reisezeit, Reisekosten, CO₂-Ausstoß,...) konnte eingespart werden.

IDD-Zertifizierungsvorschriften für PrivatkundenberaterInnen

Das Ausbildungserfordernis vom 15 Stunden/Jahr für rund 600 MitarbeiterInnen im Privatkundengeschäft der Oberbank 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.

106

Nachhaltige Produktwelt im Bereich FirmenkundInnen

Nachhaltiges Jahresgespräch für FirmenkundInnen

Ab 2022 wird das bestehende Betreuungskonzept für FirmenkundInnen der Oberbank um das sogenannte nachhaltige Jahresgespräch erweitert.

Dieses Gespräch wird künftig einmal jährlich mit den Ertrags- und Potenzialkunden in den Kundengruppen Corporates, KMU und ImmobilienkundInnen geführt.

Mehrwert dieses Gesprächs für FirmenkundInnen der Oberbank:

- Sensibilisierung für Chancen und Risiken rund um das Thema Nachhaltigkeit
- Hinweise zu regulatorischen Herausforderungen

- Erläuterung, was nachhaltiges Wirtschaften im unternehmerischen Kontext bedeuten kann und
- Anbieten bedarfsorientierter Produkte zur Unterstützung bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmen, zum Beispiel Förderberatung.

Ziele dieses Gesprächs aus Sicht der Oberbank:

- wesentlicher und fixer Bestandteil unserer nachhaltigen Verkaufskultur in diesem Kundensegment
- Etablierung als langfristiger und insbesondere nachhaltiger Finanzpartner
- Festigung und Ausbau unserer wesentlichsten Geschäftsbeziehungen sowie
- Identifikation von Risiken.

Für das nachhaltige Jahresgespräch wurde ein Gesprächsleitfaden für KundInnen und BeraterInnen erarbeitet. Dieser beinhaltet unter anderem zwölf Schlüsselfragen, die das Nachhaltigkeitsmanagement von Unternehmen beleuchten und im Gespräch diskutiert werden können. Diese Fragen beschäftigen sich sowohl mit ökologischen und sozialen Themenstellungen als auch mit unterschiedlichen Aspekten der Unternehmensführung (Governance). Darüber hinaus werden mögliche aktuelle und zukünftige (regulatorische) Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit und Lösungsansätze skizziert.

Die in diesen Gesprächen gewonnenen Erkenntnisse werden von den KundenberaterInnen dokumentiert, in weiterer Folge in der internen Risikoeinschätzung berücksichtigt und fließen gegebenenfalls in den Kreditvergabeprozess ein.

107

Nachhaltigkeitsschulungen für FirmenkundenberaterInnen

Im Jahr 2021 wurden diverse Schulungsformate durchgeführt mit dem Ziel, unsere FirmenkundenberaterInnen auf das neu geplante nachhaltige Jahresgespräch vorzubereiten.

Neben laufenden Informationsmeldungen wurde im Herbst 2021 eine ganztägige Ausbildungsveranstaltung, das „Forum FirmenkundInnen“ abgehalten, an der knapp 300 FirmenkundenberaterInnen aus Österreich und Deutschland teilnahmen. Für FirmenkundenberaterInnen in Tschechien, Slowakei und Ungarn wurden halbtägige Schulungen in den jeweiligen Landessprachen angeboten.

Darüber hinaus werden relevante Änderungen und Neuheiten laufend im Intranet kommuniziert.

Für 2022 ist ein weiterer Ausbau der Schulungsmaßnahmen geplant.

Nachhaltige Produkte im Firmenbereich

Nachhaltiges Wirtschaften im unternehmerischen Kontext bedeutet neben der Entwicklung eines langfristigen, nachhaltigen Geschäftsmodells auch ein umsichtiges Wirtschaften im Tagesgeschäft. Daher bietet die Oberbank neben der breiten Palette an (geförderten) Investitionskrediten (siehe Kapitel Nachhaltige Kreditpolitik) ihren KundInnen eine Vielzahl an Absicherungsprodukten (wie z. B. Dokumentengeschäft, Devisensicherung etc.). Gleichzeitig sichern wir die Liquidität unserer KundInnen mit adäquaten, kurzfristigen (geförderten) Finanzierungen. Kombiniert mit digitalen Produkten und Services decken wir als Finanzpartner somit zahlreiche Bedarfsfelder für mehr Nachhaltigkeit unserer FirmenkundInnen ab.

Betriebliche Altersvorsorge

Betriebliche Altersvorsorge erlaubt es den FirmenkundInnen der Oberbank, ihren MitarbeiterInnen eine bessere finanzielle Absicherung im Alter zu ermöglichen. Wir machen unsere FirmenkundInnen bewusst auf die Bedeutung von betrieblicher Altersvorsorge aufmerksam und bieten ihnen gemeinsam mit unseren Partnern 3 Banken Versicherungsmakler GmbH in Österreich und der Bayerische Beamten Lebensversicherung „a. G. in Deutschland passende Lösungen an“.

108

	Prämiensumme	Wachstum im Vergleich zum Vorjahr in %
2020	18,86 Mio.	
2021	22,82 Mio.	+21 %

Digitales Haftungstool

Seit 2020 können im Kundenportal der Oberbank Haftungen digital beauftragt werden. 2021 wurden bereits 12,6 Prozent aller In- und Auslandshaftungen über das Portal prozessoptimiert an die Zentrale gesendet.

Seit Ende 2021 können Haftungen außerdem über einen weiteren digitalen Kanal – die DVS Plattform – nicht nur vollkommen digital beauftragt, sondern auch digital ausgestellt werden. Mit DVS werden vor allem Corporates angesprochen, die auf multi-bankfähige Tools setzen.

Ausblick

Neue Ausbildungsformate für FirmenkundenberaterInnen

2022 wird mit Unterstützung der LIMAK Austrian Business School ein zweistufiges Blended Learning-Konzept für FirmenkundenberaterInnen eingeführt. Im ersten Schritt wird theoretisches Wissen online im Selbststudium beziehungsweise in Webinaren erworben. Im zweiten Schritt nehmen die FirmenkundenberaterInnen an einem Präsenztraining teil. Die Ausbildung schließt mit einer Zertifizierung ab.

Nach Finalisierung des laufenden Projektes zur Integration der EU-Taxonomie in den Kreditantragsstellungsprozess (siehe Kapitel Nachhaltige Kreditpolitik) sind für 2022 weitere Schulungen geplant. Auch das „Forum FirmenkundInnen“ soll erneut abgehalten werden.

Für neue KollegInnen in der Firmenkundenberatung wird das Thema Nachhaltigkeit in der Basisausbildung integriert.

Nachhaltiges Konto für FirmenkundInnen

Für 2022 ist im Firmenbereich die Einführung eines nachhaltigen Kontos geplant, das mit dem österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet werden soll. Hauptkriterium dabei ist, dass mit diesen Giroeinlagen ökologische und/oder soziale – also nachhaltige – Projekte finanziert werden. Darüber hinaus werden mit diesen Konten die digitale Dokumentenzustellung und der elektronische Zahlungsverkehr weiter forciert, zusätzlich Papier und Druckmaterialien und somit CO₂-Emissionen eingespart.

109

Per Ende 2021 standen Einlagen von rund 350 Mio. Euro auf rund 10.000 Girokonten zur Refinanzierung nachhaltiger Projekte zur Verfügung. Gespräche mit den zuständigen Stellen hierzu laufen erfolgsversprechend.

Elektronischer Versand von Jahresabschlussbestätigungen für FirmenkundInnen

Im Zuge eines weiteren Digitalisierungsprojekts ist geplant, Jahresabschlussbestätigungen für unsere KundInnen automatisiert zu erstellen und digital zu versenden. Relevant ist dies für derzeit circa 5.800 FirmenkundInnen (KMU und Corporates) mit einem durchschnittlichen Papieraufwand von zehn Seiten pro Jahresabschluss inklusive Beilagen.

Der digitale Prozess befindet zum Jahresende 2021 bereits in der Umsetzungsphase. Für den Bilanzstichtag 31.12.2021 wird daher mit einer Umstellung von bis zu 20 Prozent gerechnet. Dadurch können wesentliche Einsparungen bei Papier und somit CO₂ erzielt werden.

**Auch das ist ein generelles
Zukunftskonzept:
Vielfalt statt Monokultur.**

**Gerade die Blumenvielfalt sorgt für optimale
Bedingungen für unsere Bienen.**

Die von uns verwendete Saatgutmischung besteht aus 60 % einjährigen Pflanzen, wie Sonnenblume, Ringelblume, Phacelia, Mohnblume und Inkarnatklee und 40 % regional zertifizierten mehrjährigen Wildblumen, wie Margerite, Steinklee, Spitzwegerich, Färberkamille, Kornblume und anderen mehr. Schon im ersten Jahr zeigen sich die Flächen im farbenprächtigen Blütengewand. Im zweiten Jahr entstehen wunderschöne Wildblumenwiesen, dominiert von Margerite und Färberkamille.



Asset Management

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 mit sehr hohen ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen als wesentlich identifiziert. Unsere Maßnahmen zu diesem wichtigen Thema leisten einen Beitrag zur Erreichung eines Ziels 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 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Target 8.2: eine höhere wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen, einschließlich durch Konzentration auf mit hoher Wertschöpfung verbundene und arbeitsintensive Sektoren

Ziel 12: Verantwortungsvoller Konsum und Produktion

- Target 12.1: den Zehnjahresprogrammrahmen für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster umsetzen

Ziel 13. Maßnahmen zum Klimaschutz

Nachhaltiges Wertpapiergeschäft und Anlagepolicy

Die Oberbank legt seit einigen 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 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H. – die gemeinsame Kapitalanlagetchtergesellschaft der 3 Banken- und der Generali Versicherung AG – einer weitreichenden Nachhaltigkeitsstrategie verschrieben. Nachhaltigkeitsrisiken und -faktoren bilden einen integrativen Bestandteil im allgemeinen Investment- und Risikomanagementprozess. Damit einhergehend sind seit 1. Dezember 2021 Mindeststandards implementiert, die grundsätzlich für sämtliche Publikums- sowie Spezialfonds Gültigkeit haben. Hierbei ist es im Wesentlichen unerheblich, ob der einzelne Fonds ein Nachhaltigkeitskonzept verfolgt. Von diesen Grundsätzen wird im Publikumsbereich explizit nur bei jenen wenigen Fondskonzepten abgewichen, welche eine ausdrücklich ausgewiesene Benchmark-Orientierung aufweisen beziehungsweise im Falle eines Spezialfondsmandats nur auf ausdrücklichen Kundenwunsch. Durch diese Vorgehensweise ist sichergestellt, dass ohne Berücksichtigung der genannten Ausnahmen sämtliche aktiv verwaltete Kundengelder im Ausmaß von circa 5,9 Milliarden Euro nachhaltigen Mindeststandards entsprechen müssen.

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.

Um künftig weitere Nachhaltigkeitsaspekte in die Investmententscheidung einfließen zu lassen, regulatorischen Anforderungen (Taxonomie, Offenlegung, ...) nachzukommen und auch Nachhaltigkeitskriterien neu zu definieren, hat die Oberbank 2021 Angebote von mehreren Datenanbietern im Nachhaltigkeitsbereich eingeholt und nach eingehender Prüfung schlussendlich weitreichende Datenpakete des Marktführers MSCI erworben. Neben der verstärkten Implementierung von ESG-Faktoren in unseren Prozessen möchten wir damit vor allem intern sowie extern die Transparenz stark erhöhen.

114

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 die Kompetenz unserer BeraterInnen und damit einhergehend auch die Qualität der Beratung zu steigern, haben 2021 rund 100 MIFID-BeraterInnen den externen Online-Lehrgang „Beratung über nachhaltige Investments“ absolviert. Mit der Durchführung dieser externen Schulung ist somit die gesamte zentrale Wertpapierabteilung beziehungsweise das gesamte Private Banking der Oberbank als ESG-Berater zertifiziert.

Die BeraterInnen in der Oberbank treffen sich mindestens zwei mal jährlich zu großen Wertpapierkonferenzen. Für den Frühsommer 2022 ist eine große Konferenz zum Thema Implementierung des Themas Nachhaltigkeit in den Beratungsprozess geplant. Experten-coachings, Telefonkonferenzen und elektronische Lernangebote runden unser umfangreiches Ausbildungsangebot ab.

Unsere KundInnen werden nicht nur von den MitarbeiterInnen der Oberbank, sondern auch bei speziellen Veranstaltungen über diese Thematik informiert. Um das Wissen unserer KundInnen weiter zu erhöhen, planen wir mittelfristig, all unseren KundInnen ausgewählte ESG-Kennzahlen zu ihren Depotbeständen darzustellen.

Nachhaltiges Produktportfolio

Die Oberbank ermöglicht AnlegerInnen verschiedene Wege, ihr Geld nachhaltig zu investieren. Sowohl in eigenen als auch in 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. baut in diesem Zusammenhang ihre Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit, insbesondere bei der nachhaltigen Geldanlage in Publikumsfonds und Vermögensmanagementfonds, stetig weiter aus. Mit dem 3 Banken Nachhaltigkeitsfonds gibt es bereits seit 2001 einen Fonds für Menschen, die nachhaltige Anlagemöglichkeiten suchen. Mit der 3 Banken Dividenden-Aktienstrategie wurde 2021 das nachhaltige Angebot um eine Strategie erweitert. Einhergehend mit unseren ambitionierten Wachstumszielen soll das Angebot in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden. Im Sinne einer transparenten und nachvollziehbaren Strategie tragen die Fonds das österreichische Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte.*

115

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. Derzeit verfügt die 3 Banken-Generali Investment-Gesellschaft m.b.H über neun Publikumsfonds, welche diesen Anforderungen beziehungsweise den Anforderungen des Artikels 8 der Offenlegungsverordnung entsprechen.

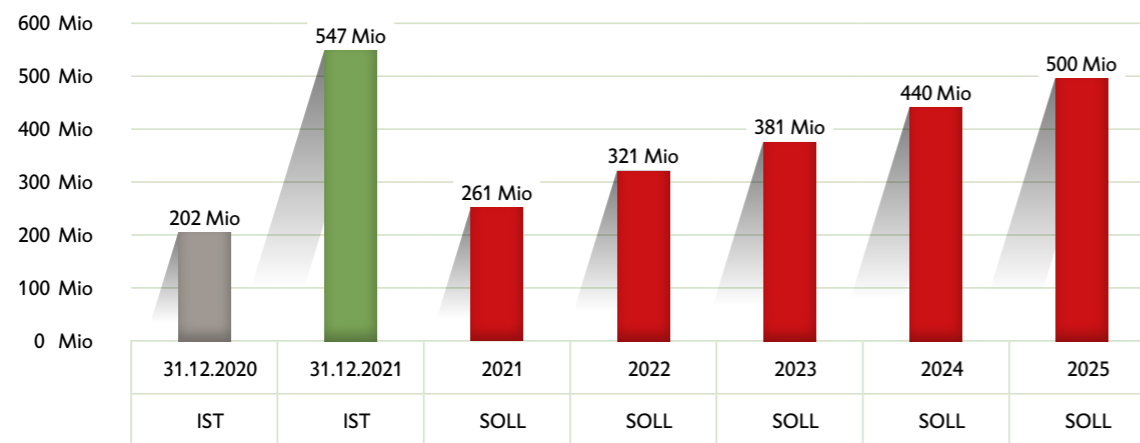
* <https://www.umweltzeichen.at/cms/de/produkte/finanzprodukte/content.html>

Nachhaltige Fonds

Im Verlauf des vergangenen Jahres konnte das Anlagevolumen der zuvor genannten nachhaltigen Publikumsfonds bei unseren KundInnen um rund 171 Prozent von circa 202 Millionen Euro auf insgesamt 547 Millionen Euro gesteigert werden. Ein Großteil des Zuwachses ist allerdings auf den bereits erwähnten Ausbau des Produktportfolios zurückzuführen. Allein durch die strategische Neuausrichtung des Publikumsfonds 3 Banken Dividenden-Aktienstrategie, der seit letztem Jahr den Kriterien des Österreichischen Umweltzeichens entspricht, erhöhte sich das Volumen um circa 136 Millionen Euro im Jahr 2021. Unabhängig von dieser Produkterweiterung konnten wir durch die positive Kursentwicklung beziehungsweise das gesteigerte Kundeninteresse unser nachhaltiges Publikumsfondsvolumen um 209 Millionen Euro steigern. Rund ein Drittel der gesamten Zuflüsse bei den Publikumsfonds sind dabei in nachhaltige Produkte geflossen. Unser ambitioniertes Wachstumsziel wäre somit auch ohne die Erweiterung des Produktportfolios deutlich übertroffen worden.

3BG Publikumsfonds

lt. UZ49



Die Bemühungen der vergangenen Jahre spiegeln sich mittlerweile auch in unseren Kundendepots wider, allein letztes Jahr stieg das Volumen nachhaltiger Anlagen um 66 Prozent. Immerhin entsprechen knapp 2 Milliarden Euro beziehungsweise 14 Prozent der veranlagten Kundengelder bereits heute den strengen Kriterien des Österreichischen Umweltzeichens*.

* Das angeführte Volumen enthält ausschließlich Fonds, die Träger des österreichischen Umweltzeichens sind beziehungsweise Aktien und Anleihen, die per 31.12.2021 den Kriterien des Österreichischen Umweltzeichens entsprechen.

Nachhaltiges Asset Management

Neben dem Ausbau der nachhaltigen Investmentfonds wurden auch die Bemühungen rund um unsere bankinternen Produkte intensiviert. In diesem Zusammenhang wurden 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 Finanzprodukte* ausgezeichnet.

Das Asset Management der Oberbank ist somit österreichweit 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. Analog zum starken Wachstum im Publikumsfondsbereich konnte auch das Volumen im „Individuellen Portfoliomanagement nachhaltig“ im Jahr 2021 auf rund 21,7 Millionen Euro gesteigert und somit fast verdreifacht werden. Auch die Bemühungen, den Anteil an nachhaltigen Produkten in der konventionellen Vermögensverwaltung zu erhöhen, wurden im vergangenen Jahr verstärkt und werden mit der verbesserten Datenqualität durch die Lizenzierung von MSCI-Daten zusehends intensiviert. 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.

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

Ausblick

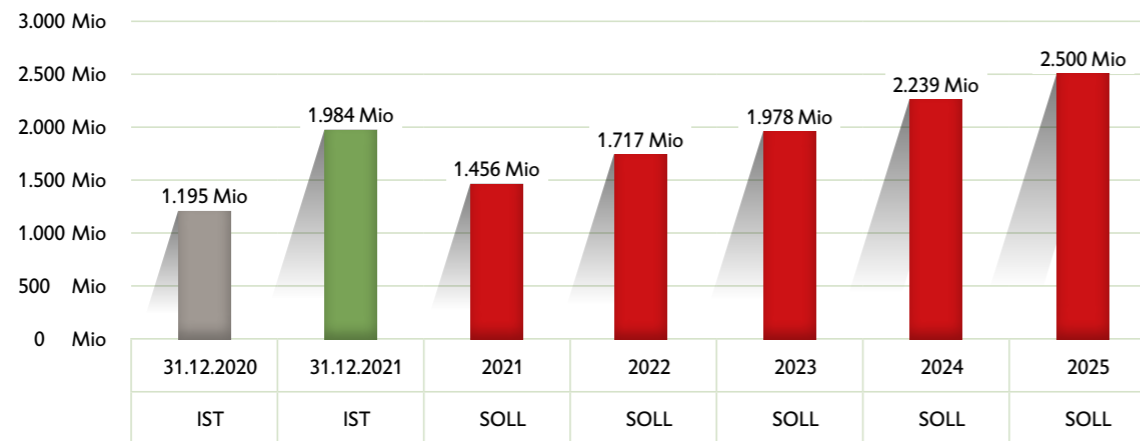
Volumen nachhaltiger Veranlagungen deutlich steigern

Das Volumen an nachhaltigen Veranlagungen wächst stetig. Im Jahr 2021 konnten wir all unsere Ziele teils sehr deutlich übererfüllen. Uns ist bewusst, dass zukünftige regulatorische Maßnahmen auch Auswirkungen auf die Definition nachhaltiger Anlagen und somit gegebenenfalls auch auf unsere Zielsetzungen haben können. Wir gehen davon aus, dass vor allem seitens der Regulatorik im kommenden Jahr neue Erkenntnisse gewonnen werden können, die wir direkt in unsere Definition nachhaltiger Anlagen und damit einhergehend in unsere künftige Zielsetzung einfließen lassen können.

Unabhängig davon möchten wir an unseren ambitionierten Zielen für die Zukunft festhalten:

Gesamt-Depotvolumen

(inkl. iPM nachhaltig)



Wir wollen das Kundenvolumen nachhaltiger Investments bis zum Jahr 2025 mehr als verdoppeln (Basis 2020) und streben somit eine Erhöhung auf insgesamt 2,5 Milliarden Euro an. Neben dem Wachstum bei Publikumsfonds beziehungsweise Portfolio-management 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 beziehungsweise 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.

Einhergehend mit der Tatsache, dass die regulatorischen Anforderungen im kommenden Jahr eine Neudefinition unseres Verständnisses von nachhaltigen Anlagen bedürfen, werden wir unsere langfristigen Ziele – trotz des positiven Wachstums im vergangenen Jahr auf mehr als 500 Millionen Euro – jedoch erst mit dieser gravierenden Änderung adaptieren.

Ungeachtet dessen wollen wir der starken Entwicklung im Fonds-Bereich Rechnung tragen und erhöhen daher unser kurzfristiges Wachstumsziel bei nachhaltigen Publikumsfonds. Das Ziel bei den Nettozuflüssen liegt 2022 bei 120 Millionen.

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 haben die Private BankerInnen in Österreich und Deutschland sowie die MitarbeiterInnen der zentralen Fachabteilung PAM eine externe ESG-Zertifizierung absolviert. 2022 werden weitere 100 BeraterInnen folgen, mit dem Ziel, dass in jeder Geschäftsstelle ein beziehungsweise eine ESG-BeraterIn verfügbar ist.

ESG-Daten

Wie bereits erwähnt, wurden 2021 mehrere Datenanbieter im Nachhaltigkeitsbereich geprüft und schlussendlich weitreichende Nachhaltigkeitsdatenpakete des Marktführers MSCI lizenziert. Bei der Auswahl wurden hier besonders umfangreiche Pakete gewählt, sodass die Nachhaltigkeitsaspekte möglichst stark in die Produktauswahl eingebunden werden können. Ziel ist es auch, stets im Einklang mit den regulatorischen Erfordernissen, die Nachhaltigkeitsdaten möglichst transparent in den Kundenunterlagen darzustellen.

**Der Fortbestand der Bienen
ist für uns Menschen überlebens-
notwendig.
Dabei geht es auch um
Artenvielfalt.**

Denn Blühflächen sind nicht nur für unsere Bienen lebenswichtig, sondern bieten auch einen idealen Lebensraum für viele andere Insekten und Kleinlebewesen wie Hasen, Rehe und viele andere mehr.

Lernen Sie hier unsere allerneuesten Bank-Partner kennen: von der sympathischen Schwebfliege bis zu den fleissigen Hummeln. Und das Großartige: die können viel für Sie und uns alle tun. Und sind – hoffentlich – immer für uns da.



Eigenveranlagung

Die Eigenveranlagung erfüllt im Sinne der Liquiditätssteuerung eine zentrale Aufgabe einer Bank. Über ihre Eigenveranlagung kann die Oberbank auf den Schutz von Umwelt, Klima und ethischen Werten Einfluss nehmen.



In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld Eigenveranlagung mit mittleren 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 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 allen ihren Formen erheblich reduzieren

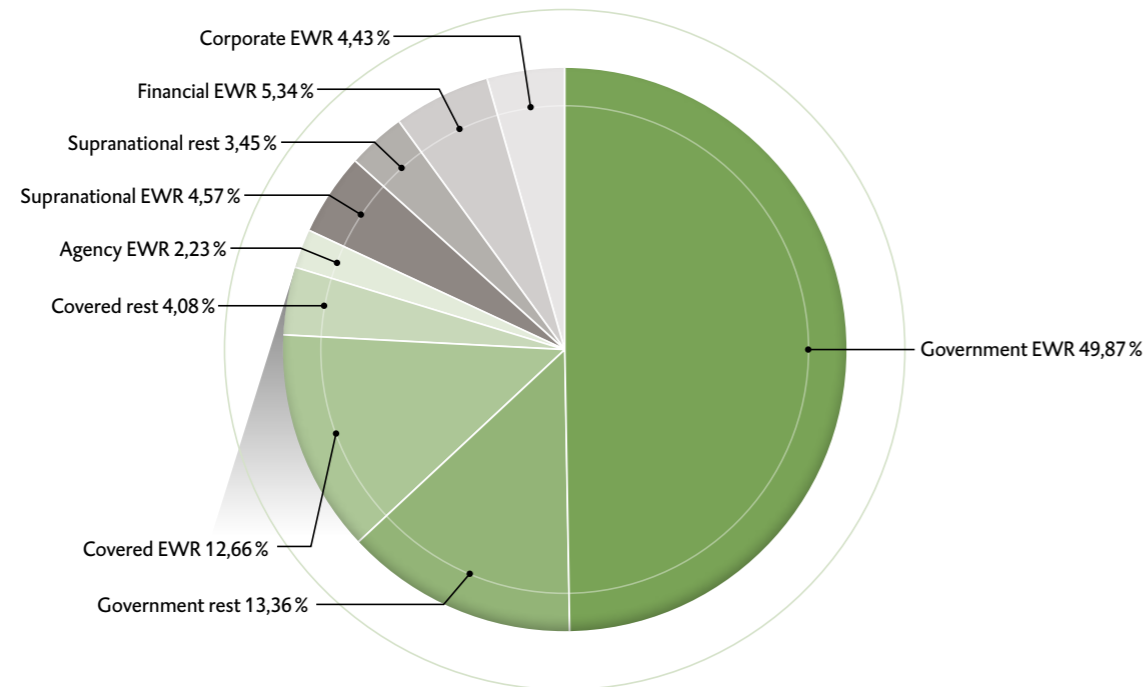
Die Zuständigkeit für die Eigenveranlagung der Oberbank liegt im monatlich tagenden Aktiv-Passiv-Management-Komitee (APM). Beschlüsse aus dem APM werden operativ in der Abteilung Treasury & Handel umgesetzt. Die Wertpapier-Nostroveranlagung folgt einem klar definierten Bewilligungsprozess.

Die Oberbank unterhält per 31.12.2021 ein Portfolio an Anleihen mit einem Buchwert in Höhe von rund 1,65 Milliarden Euro.

79 Prozent des veranlagten Volumens entfallen geografisch auf den EWR-Raum. Mit der Verwaltung dieses Portfolios ist eine hohe Verantwortung verbunden, derer sich die Oberbank stets bewusst ist. Neben der selbstverständlichen Einhaltung aller Rechtsvorschriften werden bei der Neuveranlagung auch die jeweils aktuellen Ausschlusskriterien berücksichtigt. Im Einklang mit einer sehr risikobewussten Geschäftspolitik verfolgt die Oberbank auch bei der Eigenveranlagung die Strategie, vorwiegend in qualitativ hochwertige und somit risikoarme Wertpapiere zu investieren. Diese hohe Qualität wird regulatorisch ebenso anerkannt, da 88 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.

Erfreulicherweise nimmt das Angebot an Green Bonds weiter zu, jedoch sind diese im Spektrum von Government- und SSA-Bonds noch nicht so stark verbreitet. Diese Emittenten sind für die Oberbank aufgrund ihres geringen Risikos und der regulatorischen Qualität besonders im Fokus. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden 64 Prozent der Neuveranlagung in Staatsanleihen und weitere 27 Prozent in Anleihen von Supras beziehungsweise Agencies investiert.

Verteilung der Eigenveranlagung per 31.12.2021



124

Die Einhaltung der Ausschlusskriterien ist in der Veranlagungsrichtlinie der Bank (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 Vorreiterinnen in ihrer Branche.

Ausblick

Analyse der Eigenveranlagung mittels MSCI

Die Oberbank ist bestrebt, den Anteil an nachhaltigen Titeln in der Eigenveranlagungen weiter zu erhöhen. Nach der Lizenzierung von MSCI-Daten im Jahr 2021 (Details siehe Kapitel Asset Management) ist aus diesem Grund für das Jahr 2022 ein ESG-Assessment unseres Nostro-Portfolios geplant. Basierend auf den Ergebnissen dieser Analyse sollen gegebenenfalls Maßnahmen entwickelt werden, um unsere Eigenveranlagung stärker an ESG-Kriterien auszurichten.

125

Alles wird einfach, wenn man weiß,
wie kompliziert alles ist.

**Warum Bienen und andere Bestäuber
so wichtig für unser Welt sind:**

Ein Drittel der weltweiten Nahrungsproduktion hängt von der Arbeit der Bienen ab. Bienen schaffen das Fundament unserer Lebensmittelproduktion und bestäuben bis zu 80 % aller Kultur- und Wildpflanzen.

Sie sind also für unser Ökosystem von größter Bedeutung.

Blühflächen mit pollen- und nektarreichen Blütenpflanzen werden immer weniger und müssen der Landwirtschaft oder Flächenversiegelungen weichen, verursacht unter anderem durch Straßen, Gewerbe- und Wohnbebauung.

Das führt zu einem Verlust der Lebensgrundlage der Bienen. Ihr Aussterben hätte allerdings immense Auswirkungen auf das ökologische Gleichgewicht unserer Erde.



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.

9

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

Organisation von Datenschutz & IT Security in der Oberbank

Die Oberbank hat einen Chief Information Security Officer, einen Chief Information Risk Officer sowie einen Datenschutzbeauftragten ernannt. Alle drei Funktionen sind in die 3 Banken IT GmbH ausgelagert.

Die IT-Strategie der Oberbank legt alle wesentlichen Themen zur IT-Sicherheit und zum IT-Risikomanagement fest und gibt der 3 Banken IT dadurch die Rahmenbedingungen für die operative Umsetzung dieses Themas vor.

Die Oberbank verfügt über eine eigenen IT-Security-Gruppe, die die Schnittstelle zur 3 Banken IT bildet und für den Oberbank-Konzern neben der IT-Sicherheit auch die Themen Datenschutz, physische Sicherheit, Business Continuity Management, Outsourcing, Berechtigungen und Krisenmanagement verantwortet. Zwischen dieser Gruppe und der 3 Banken IT gibt es regelmäßige Abstimmungen und eine enge Zusammenarbeit.

Die 3 Banken IT ist somit der operative verlängerte Arm der Oberbank hinsichtlich der IT-Sicherheit.

Alle diese Schnittstellen bzw. Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind vertraglich geregelt und werden von den Outsourcing-Beauftragten auch durch Service-Level-Agreements regelmäßig überwacht.

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. Ein eigenes eLearning zum

Thema Datenschutz wurde eingerichtet und muss von allen MitarbeiterInnen jährlich absolviert werden. Im Jahr 2021 lag die positive Abschlussquote bei 99,7 Prozent der MitarbeiterInnen. 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.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 sind 61 Anfragen (inklusive Beschwerden) an die Datenschutzabteilung der Oberbank AG herangetragen worden. Davon wurden zwei Fälle als Beschwerden über die österreichische Datenschutzbehörde gemeldet. Beide Verfahren sind abgeschlossen und finalisiert. Die Verfahren vor der österreichischen Datenschutzbehörde wurden innerhalb kürzester Zeit abgeschlossen und haben in keinem Fall zu einer Strafe geführt. Im gesamten Jahr kam es zu einer Databreach-Notification an die österreichische Datenschutzbehörde, welche seitens der Behörde positiv eingestellt wurde.

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 ein 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 Prozesse und 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.

Informationssicherheitsstrategie 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 Vorgaben an 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 voranzutreiben und die Erstellung von Regelungen, Risikoanalysen, Sicherheitsteilkonzepten, Prozessbeschreibungen und die Implementierung von Sicherheitsmaßnahmen wirksam zu unterstützen.

Das Informationssicherheitsmanagement fokussiert vor allem auf die Erreichung von Sicherheitszielen. Ziel ist 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 und um die IT-Sicherheit zu erhöhen.

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. Überdies ist der Informationsaustausch durch etablierte Kommunikationsstrukturen zwischen 3 Banken IT GmbH und Oberbank AG sichergestellt.

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 und von extern erreichbaren Systeme, der Kommunikationswege und der Einfallstore für Schad-

software 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 AG und der 3 Banken IT GmbH wurden in den vergangenen beiden Jahren zahlreiche Projekte zur Steigerung der Informationssicherheit umgesetzt.

Im März 2021 wurde die 3 Banken IT GmbH nach der international anerkannten Norm im Bereich Informationssicherheit, der ISO/IEC 27001:2013, zertifiziert.

Durch eine Zertifizierung wird laufend die IST-Situation analysiert und somit sichergestellt, dass die internen Abläufe zur Steigerung der Sicherheit sich kontinuierlich an potenziell neue Erfordernisse des Standes der Technik anpassen und dies auch nachgewiesen werden kann.

Security Awareness – Sensibilisierung der MitarbeiterInnen

Häufig sind MitarbeiterInnen das Ziel von Cyber-Angriffen wie bei Social Engineering-Anrufen, Fake-President-Mails 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. Ein eigenes Online-Schulungsprogramm (Web Based Training) zum Thema IT Security wurde eingerichtet und muss von allen MitarbeiterInnen jährlich absolviert werden. Im Jahr 2021 lag die positive Abschlussquote bei 99,7 Prozent der MitarbeiterInnen. Zusätzlich hat 2021 auch ein Awarenessstest durch eine simulierte Phishing-Kampagne stattgefunden. Damit konnte das Bewusstsein der Mitarbeiter für Cyber-Angriffe gestärkt werden.

Die MitarbeiterInnen selbst sind für die Einhaltung der Regelungen und Methoden zur Informationssicherheit verantwortlich und leisten einen wesentlichen Beitrag zur Erhaltung der Informationssicherheit.

Information & Cybersecurity Report

Seit dem Geschäftsjahr 2017 wird für jedes Quartal ein sogenannter 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. Seit dem dritten Quartal 2021 heißt der Cybercrime-Report nun Information & Cybersecurity Report und umfasst viele neue interessante Statistiken zu weiteren Themen der IT-Sicherheit. Die Struktur ist angelehnt an die ISO/IEC 27001. Damit wird eine

transparente Berichterstattung zu essenziellen Sicherheitsthemen gegenüber der Oberbank AG gewährleistet.

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 und um nichtbankfachliche Anforderungen erweitert.

Eine wesentliche Verpflichtung stellt die Umsetzung der EBA-Leitlinie für das Management von IKT- und Sicherheitsrisiken dar. Zusätzlich zu IKT-Anforderungen wird im Laufe des Jahres 2022 in der 3 Banken IT GmbH ein Whistleblowing-System eingerichtet, welches HinweisgeberInnen schützt, die Informationen über Gesetzesverstöße melden, die sie im beruflichen Kontext erworben haben.

Überprüfung des Backup-Rechenzentrums

Der Test des Ausfalls des Hauptrechenzentrums wurde wie im Herbst 2020 auch 2021 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 aller beteiligten Personen 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. Cloud Service-NutzerInnen sind und bleiben in der Verantwortung für den Informations- und Datenschutz. Auch heuer wurden die Vorgaben zum Thema Cloud-Computing samt den enthaltenen Checklisten weiterentwickelt und mit der Oberbank abgestimmt, 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 Business Continuity Management (BCM) der Oberbank sorgt dafür, dass die kritischen Prozesse der Oberbank bestmöglich vor einem Ausfall geschützt sind beziehungsweise auch im Notfall aufrechterhalten werden können. Das bedeutet, dass Vorsorgemaßnahmen getroffen werden, um Risiken zu minimieren, aber auch Maßnahmen überlegt werden, die bei möglichen Notfällen wirksam werden und zumindest einen Notbetrieb möglich machen. Beispiele, bei denen das BCM zum Einsatz kommt, ist etwa ein plötzlicher Ausfall der Gebäude der Zentrale der Bank durch Hochwasser oder Feuer oder ein längerer Stromausfall.

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.

Ein eigenes Online-Schulungsprogramm (Web Based Training) zum Thema Business Continuity Management wurde eingerichtet und muss von allen MitarbeiterInnen in der Oberbank Zentrale in Linz jährlich absolviert werden. Im Jahr 2021 lag die positive Abschlussquote bei 99,8 Prozent der MitarbeiterInnen.

Auch die Covid-19-Krise hat die Notwendigkeit eines funktionierenden BCM deutlich gemacht. Durch die bestehenden Notfallpläne und die schnelle Reaktion des Krisenstabs konnte auf die neue Situation rasch reagiert und ein Schaden von der Oberbank abgewendet werden. Eine Übersicht über alle im Rahmen der Covid-19-Krise gesetzten Maßnahmen kann im Kapitel MitarbeiterInnen nachgelesen werden.

Outsourcing

Die neuen EBA-Leitlinien zum Outsourcing (Umsetzungsfrist per 31.12.2021) verpflichten alle Finanzinstitute zur Weiterentwicklung ihres Auslagerungsmanagements. Die Oberbank ist hier keine Ausnahme und es wurde im vergangenen Jahr intensiv daran gearbeitet, um die regulatorischen Anforderungen im Bereich Auslagerung umzusetzen. Dazu gibt es Richtlinien für das Outsourcing, eine Arbeitsanweisung und weitreichende Dokumentation von Verträgen, Service Level Agreements sowie das Auslagerungsregister.

Die neuen Regelungen betreffen vor allem den Governance-Rahmen (z. B. das Risikomanagement und die Dokumentationspflichten) sowie den Auslagerungsprozess an sich: von Dienstleisterauswahl über Vertragsverfassung zum Dienstleistermonitoring. Die Institute müssen nun ein einheitliches und vollständiges Auslagerungsregister aller Auslagerungsvereinbarungen führen, unterteilt nach Auslagerung der kritischen und nicht kritischen Funktionen. Im Bereich Risikomanagement wurde vonseiten des Gesetzgebers ein verstärktes Augenmerk auf die Identifikation und Steuerung von Risiken gelegt, die in Verbindung mit einer Auslagerung stehen – gleich ob kritisch oder nicht kritisch. Vor dem Abschluss einer Auslagerungsvereinbarung prüft die Oberbank die Eignung des Dienstleisters und seinen Hintergrund, um unnötige Risiken hinsichtlich der auszulagernden Tätigkeiten zu vermeiden beziehungsweise zu reduzieren. Die Risikoanalysen müssen jährlich beziehungsweise alle drei Jahre überprüft und aktualisiert werden. Um die Kontinuität der Bankenfunktion im Fall eines Dienstleisterausfalls gewährleisten zu können, hat die Oberbank Ausstiegspläne erarbeitet, die einen groben Überblick über die verschiedenen Szenarien geben, die im Fall einer Kündigung oder Ausfalls des wesentlichen Outsourcing-Partners umgesetzt werden müssten.

Sämtliche Rollen und Verantwortlichkeiten sowie die Auswahlverfahren und Auslagerungsbedingungen sind in der Richtlinie zum Outsourcing geregelt. Außerdem wird seit 2019 ein Jahresbericht zum Outsourcing erstellt und dem Gesamtvorstand der Bank vorgelegt, darüber hinaus gibt es ein quartalsweises Reporting an den ressortzuständigen Vorstand.

Ausblick

○ ISAE Typ 1 & Typ 2 Bericht

Ein funktionierendes internes Kontrollsystem ist für ein Dienstleistungsunternehmen in der Finanzbranche unabdingbar. ISAE 3402 zielt darauf ab, dieses Kontrollsystem zu prüfen.

Die 3 Banken IT GmbH plant eine Prüfung gemäß ISAE 3402 durchführen zu lassen, die Ende März 2022 mit einem Typ 1-Bericht abgeschlossen werden soll. Im zweiten Halbjahr 2022 ist der Typ 2-Bericht geplant.

○ Neue Abteilung mit Fokus auf Sicherheit

Mit 1.1.2022 wurde in der Oberbank die Abteilung Immobilien, Sicherheit und Kostenmanagement (ISK) gegründet. Die Abteilung wird im Wesentlichen aus der Abteilung Strategische Organisationsentwicklung, Digitalisierung und IT herausgelöst, vor allem um dem Thema Sicherheit in der Oberbank einen noch höheren Stellenwert zu geben. Die Abteilung ISK verantwortet in einer eigenen Gruppe die Themen Sicherheit (physisch), IT-Sicherheit, Berechtigungen, Datenschutz, Outsourcing und das Business Continuity Management. Mit Gründung der Abteilung wird diese Gruppe sukzessive verstärkt. Es wird in Ausbildung und zusätzliche Personalressourcen investiert.

Das wird ihnen schmecken. Ihnen und den Bienen!

Viele glauben: Bienen essen Honig.

Doch das ist eher die Ausnahme. Die meiste Zeit des Jahres ernähren sie sich von Nektar und Pollen, den sie mit einem Trick haltbar machen. Als Babynahrung bekommen alle Larven nach dem Schlüpfen Gelée Royale, egal ob Arbeiterin, Drohne oder Königin. Ammenbienen stellen das Sekret in speziellen Futterdrüsen her, das die Königinnenlarven ihr ganzes Leben bekommen. Alle anderen erhalten Pollen, Bienenbrot und etwas Honig, eine nahrhafte Mischung aus Kohlenhydraten, Fetten und Eiweißen, die alles für ihre Entwicklung enthält.



Kundenzufriedenheit

Die Meinung unserer KundInnen ist uns wichtig. Wir danken den KundInnen in den Regionen, in denen wir tätig sind, sehr viel und möchten weiterhin unseren Unternehmens- und PrivatkundInnen höchste Beratungsqualität bieten.

10

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld **Kundenzufriedenheit** mit 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 und -abwicklung

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 Verbraucherangelegenheiten 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 2021 gab es um 24,3 % weniger Beschwerdefälle, die von der Ombudsstelle bearbeitet wurden, als im Jahr 2020.

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 Martin Seiter, 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 BusinesskundInnen (Kleinstunternehmen, Selbstständige, freie Berufe) befragt. Befragt werden KundInnen nach Jahresgesprächen, Wertpapier-Beratungsgesprächen, Kontoeröffnungen und nachdem eine Wohnbaufinanzierung bei der Oberbank abgeschlossen oder von KundInnen abgelehnt wurde. Seit 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.

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 des prozentuellen Anteils an Detraktoren (jene KundInnen, die die Oberbank nicht weiterempfehlen würden) an allen Rückmeldungen.

Sehr hohe Kundenzufriedenheit

Der Net-Promoter-Score (NPS) der Oberbank ist mit 65,1 per 31.12.2021 sehr hoch. Der NPS nach Beratungsterminen liegt mit 67,3 über dem NPS nach Anrufen im Kundenservicecenter: Dieser beträgt 53,1. 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.






Ausgewählte Kundenkommentare

„Äußerst seriöse Bank,
sehr freundliche und zuvorkommende
MitarbeiterInnen“
Weiblich, 67 Jahre

„Die MitarbeiterInnen sind
nicht nur sehr freundlich und hilfsbereit,
sondern auch sehr kompetent.“
Männlich, 42 Jahre

„Ich erledige fast alles mit Online-Banking. Das klappt sehr gut und die App
ist gelungen. Wenn ich Beratung benötige, bekomme ich sehr rasch einen Termin
und fühle mich gut beraten.“
Weiblich, 54 Jahre

Zahlen zu den Befragungen zur Kundenzufriedenheit 2021

	42.986	zugestellte Umfragen
	13.351	Rückmeldungen: Rücklaufquote von 31,1 %
	3	Minuten werden für die Umfrage benötigt.
	3.815	digitale Rückmeldungen, davon 3.498 im Kundenportal und 317 über die Website
	65,1 %*	Hohe Kundenzufriedenheit
	66,7 %	der Feedbacks beinhalten Kommentare

*betrifft Umfragen nach Beratungsgesprächen und Anrufen im Kundenservicecenter

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.

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 vor ihrer Veröffentlichung 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. 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.

Darüber hinaus verpflichtet sich die Oberbank gemäß dem Ethik-Kodex der österreichischen Werbewirtschaft zur Einhaltung von bestimmten Qualitätskriterien, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen. Aus diesem Grund wurde der Oberbank das Pro-Ethik-Siegel des Österreichischen Werberats verliehen.



Das Pro-Ethik-Siegel wird jeweils für zwei Jahre vergeben. Ausgezeichnet werden laut Vergabekriterien jene Unternehmen, die in ihren Werbemaßnahmen

- die ethischen und moralischen Grundsätze des Ethik-Kodex der Österreichischen Werbewirtschaft unterstützen (für Werbe-Ethik),
- den gemeinschaftlichen, sozial-ethischen Gedanken der Kommunikationsbranche tragen (für Selbstregulierung)
- und in dieser Form für Werbefreiheit und gegen Werbeverbote eintreten (für Werbefreiheit).

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, 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	2021
Anzahl Basiskonten	71	73	83
Anteil der Basiskonten in Prozent	0,04%	0,04%	0,05%
Anzahl der Konten gesamt	169.674	170.356	171.335

Dürfen wir vorstellen: einige unserer fleißigsten MitarbeiterInnen.

**Im Schnitt isst jeder bei uns jährlich etwa ein Kilo Honig.
Doch wie lange braucht eine Biene für so viel Honig?
Hier ein paar interessante Details:**

- Eine Biene besucht 150 bis 1.000 Blüten pro Tag.
- Ein Bienenvolk mit 17.000 Trachtbienen bestäubt demzufolge bis zu 17.000.000 Blüten täglich.
- 17.000 Bienen sammeln 8,5 Liter Flüssigkeit.



Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die MitarbeiterInnen sind nicht nur Angestellte der Oberbank, sondern gleichzeitig auch AktionärInnen 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 Entscheidung langfristig zugunsten der Oberbank treffen und ihr Investment nicht zurückziehen. Das gelingt nur, indem eine attraktive, sinnstiftende Arbeitswelt angeboten wird.



In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden folgende Themen als wesentlich identifiziert:

- fairer Arbeitgeber,
- Mitarbeiterentwicklung,
- Work-Life-Balance,
- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

Unsere Maßnahmen zu diesen Themen leisten einen Beitrag zur Erreichung mehrerer Ziele 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 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 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 Arbeitszeitgesetzübertretungen definiert. Diese Indikatoren werden an jede Organisationseinheit quartalsweise berichtet, gemeinsam erörtert und sind Bestandteil des OpRisk-Managements der Gesamtbank. Ab 2022 möchten wir die KRIs um Werte für die 6-Monats- und 3-Jahres-Frühfluktuation erweitern.

Die Oberbank als Arbeitgeber

Die Oberbank ist ein sicherer und zuverlässiger Arbeitgeber. Es gibt einen ungeschriebenen sozialen Vertrag mit dem Betriebsrat, dass Kündigungen nur im Ausnahmefall ausgesprochen werden. Für Personalrochaden und punktuelle Einsparungen in einzelnen Bereichen werden neue Arbeitsplätze innerhalb der Organisation gesucht bzw. die natürliche Fluktuation genutzt. Es gab und gibt in keinem Bereich klassische 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 anwerben können.

Kennzahlen

Neueintritte

Länder	Anzahl	In %*
Gesamt	272	11,4 %
Österreich	190	11,1 %
Deutschland	37	12,1 %
Tschechien	33	17,0 %
Ungarn	8	5,9 %
Slowakei	4	7,4 %

Männer	122	12,1 %
Frauen	150	10,8 %

bis inkl. 30 Jahre	138	32,9 %
von 31–50 Jahren	118	9,3 %
ab 51 Jahren	16	2,3 %

Fluktuationsrate**

Ziel	Ist 2021
weniger als 8,5 %	8,29 %

*Anzahl geteilt durch MitarbeiterInnen-Headcount, Stichtag 31.12.2021

**bereinigt um Karenzierung, Pensionierung, Tod und Wechsel im Konzern

***Anzahl geteilt durch durchschn. MitarbeiterInnen-Headcount inkl. Karenzierungen 2021

Austritte

Länder	Anzahl**	In %***
gesamt	213	8,29 %
Österreich	142	7,77 %
Deutschland	36	10,66 %
Tschechien	26	12,22 %
Ungarn	8	5,91 %
Slowakei	1	1,80 %

Männer	85	8,25 %
Frauen	128	8,32 %

bis inkl. 30 Jahre	76	17,46 %
von 31–50 Jahren	118	8,49 %
ab 51 Jahren	19	2,56 %



Nationalität

	Anzahl	In %		Anzahl	In %
österreichisch	1664	69,48 %	albanisch	1	0,04 %
deutsch	303	12,65 %	britisch	1	0,04 %
tschechisch	195	8,14 %	georgisch	1	0,04 %
ungarisch	138	5,76 %	italienisch	1	0,04 %
slowakisch	61	2,55 %	kosovarisch	1	0,04 %
bosnisch	7	0,29 %	mazedonisch	1	0,04 %
kroatisch	4	0,17 %	niederländisch	1	0,04 %
türkisch	3	0,13 %	portugiesisch	1	0,04 %
ukrainisch	3	0,13 %	schwedisch	1	0,04 %
polnisch	2	0,08 %	serbisch	1	0,04 %
russisch	2	0,08 %	serb.-monteneg.	1	0,04 %
afghanisch	1	0,04 %	slowenisch	1	0,04 %

152

Lebensalter ø

gesamt	42,6 Jahre
Männer	43,8 Jahre
Frauen	41,7 Jahre

Dienstalter ø

gesamt	13,5 Jahre
Männer	13,4 Jahre
Frauen	13,5 Jahre

MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung

Anzahl	41
--------	----

Employee Experience: hohe Mitarbeiterzufriedenheit

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 Prozent (Ziel > 50 Prozent). Die nächste große Mitarbeiterbefragung findet voraussichtlich 2023 statt.

Im Zuge des Projekts Employee Experience wollen wir unter aktiver Einbindung von MitarbeiterInnen maßgebliche Momente innerhalb des Employee Lifecycle durch regelmäßige vertrauliche Befragungen verbessern und eine Feedbackkultur etablieren. Neben der Evaluierung von geeigneten Softwaresystemen zur technischen Unterstützung dieses Vorhabens erfolgte eine Befragung zu den „Moments that matter“, um wichtige Momente im Leben unserer MitarbeiterInnen zu identifizieren. Als besonders relevante Phase stellte sich der Moment „Onboarding“ heraus, wodurch der Fokus in einem ersten Schritt auf diesem Thema lag. Zur Erhebung des Status quo wurden jene MitarbeiterInnen befragt, die zum Befragungszeitpunkt zwischen 7 und 18 Monate in der Bank tätig waren. Im ersten Quartal 2022 wird an der Ableitung von konkreten Verbesserungsmaßnahmen aus dieser qualitativen Umfrage gearbeitet. Zusätzlich wird das fixierte Softwaresystem zur technischen Abwicklung des Feedbackprozesses im Laufe des Jahres 2022 implementiert. Als erste Maßnahme zur Stärkung der Feedbackkultur wurde ein Always-on-Button im Intranet umgesetzt, um aktiv Feedback der MitarbeiterInnen zum Intranet einzuholen. Diese Möglichkeit wird in den nächsten Monaten um allgemeine Themen erweitert.

153

Employer Branding: hohe Weiterempfehlungsrate als Arbeitgeber

Auf der elektronischen Arbeitgeber-Bewertungsplattform kununu bewerten die MitarbeiterInnen in anonymer Form ihren Arbeitgeber. Die Oberbank zählt zu den Top 5 % der auf kununu bewerteten Unternehmen und wurde daher mit dem Top Company 2022-Siegel ausgezeichnet. Sie gehört damit zu den beliebtesten Arbeitgebern des Jahres in Österreich und Deutschland. Mit der hervorragenden Bewertung von 4,3 (von 5) Punkten liegen wir auch deutlich über dem Branchendurchschnitt von 4,0. Die Weiterempfehlungsrate konnte im Jahr 2021 um 19 Prozentpunkte auf aussagekräftige 92 Prozent gesteigert werden.

Neben den klassischen Recruiting-Maßnahmen verwendet die Oberbank seit einigen Jahren ein digitales Tool der Firma Talentry, mit welchem MitarbeiterInnen neue MitarbeiterInnen werben können. Im Rahmen des MitarbeiterInnen-Empfehlungsprogramms AHOI wurde 2021 gemeinsam mit unserer Partnerorganisation Impactory (Details zu Impactory siehe Kapitel Soziales Engagement und Corporate Citizenship) eine Spendenchallenge für MitarbeiterInnen durchgeführt. Im ersten Halbjahr sammelten alle AHOI-UserInnen Punkte durch Empfehlen und Teilen offener Stellen für einen guten Zweck. Auf diesem Weg landeten 3.000 Euro im Spendentopf, der nach Abstimmung unter den AHOI-UserInnen dem Projekt „Kinder haben Zukunft – soziale Integration durch Sport“ zu Gute kam. Darüber hinaus wurden im Rahmen dieser Aktion die Projekte „Grow together – für einen fairen Start ins Leben“ sowie die Linzer Lerntafel mit jeweils 1.000 Euro unterstützt.



Auszeichnungen

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:



Zum vierten Mal in Folge erhielt die Oberbank vom Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend das Zertifikat berufundfamilie. Seit 2011 tragen wir stolz dieses staatliche Gütezeichen und festigen damit unsere Position als familienfreundlicher Arbeitgeber.

Weiters kann sich die Oberbank bereits zum dritten Mal über die Verleihung des BGF-Siegels (Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung) freuen. Seit 2013 sind wir durchgängig zertifiziert.

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 und 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 beziehungsweise an den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen der Länder.

In Zusammenhang mit Fairness und Chancengleichheit lehnen wir alle Formen der Diskriminierung beispielsweise aufgrund ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder politischer Meinung ab. Bis 31. Dezember 2021 wurden weder informelle noch formelle Vorfälle bekannt, die auf Diskriminierung jeglicher Art hinweisen.

MitarbeiterInnen	Anzahl*	in Prozent
GESAMT	2.395	–
Österreich	1.706	71,23 %
Deutschland	306	12,78 %
Tschechien	194	8,10 %
Ungarn	135	5,64 %
Slowakei	54	2,25 %
Männer	1.007	42,05 %
Frauen	1.388	57,95 %
bis inkl. 30 Jahren	419	17,49 %
von 31 bis 50 Jahren	1.272	53,11 %
ab 51 Jahren	704	29,40 %

*Anzahl entspricht MitarbeiterInnen-Headcount, Stichtag 31.12.2021

Beschäftigungsverhältnisse

Wir streben und steuern nur unbefristete Arbeitsverhältnisse an. Befristungen dienen dem gegenseitigen Kennenlernen und der Erprobung 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). Ausnahme sind Ferial- und Praktika für SchülerInnen und Studierende, hier gibt es Befristungen zwischen einem Monat und sechs Monaten. Weiters gab es im Jahr 2021 drei MitarbeiterInnen in Österreich mit einer Befristung länger als sechs Monate aufgrund einer befristeten Stelle wegen Bildungs- oder Mutterschaftskarenz. Die Oberbank geht keine Leiharbeitsverhältnisse ein. Es gibt kaum Freelancer – wenn, dann nur für genau definierte Projekte.

Beschäftigungsverhältnisse	Anzahl*	Prozent
MitarbeiterInnen Vollzeit	1729	72,19 %
Frauen Vollzeit	778	45,00 %
Männer Vollzeit	951	55,00 %
MitarbeiterInnen Teilzeit	666	27,81 %
Frauen Teilzeit	610	91,59 %
Männer Teilzeit	56	8,41 %

*Anzahl entspricht MitarbeiterInnen-Headcount, Stichtag 31.12.2021

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 vierzehn Personen, davon sieben Frauen. Die Ausgewogenheit zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Bank und den Interessen der MitarbeiterInnen ist ein besonderes Anliegen. Fünf der sechs gewählten Mitglieder des Zentralbetriebsrates sind auch in den Aufsichtsrat der Oberbank delegiert und erfüllen dort ihre Kontrollfunktion im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen. Die BelegschaftsvertreterInnen 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 Unternehmensleitung mit der Belegschaftsvertretung. Man ist stets um konstruktive Lösungen bemüht, die gleichermaßen die Interessen der Belegschaft und die Interessen des Unternehmens berücksichtigen. Zwischen der Unternehmensleitung und der Betriebsratsorganisation werden eine offene, konstruktive Kommunikation und ein partnerschaftliches Verhältnis gepflegt. Neben laufenden Ad-hoc-Gesprächen findet mindestens dreimal im Jahr ein mehrstündiges strukturiertes Gespräch der Unternehmensleitung mit VertreterInnen der Betriebsratsorganisation statt. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Gespräche des Betriebsrats mit 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 Betriebsratsstätigkeit im Rahmen ihrer Bildungsfreistellung teilnehmen. Es gibt und gab in der Oberbank keine gerichtlichen Auseinandersetzungen zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat.

156

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 den Urlaub verbringen.

- **Krankenzusatzversicherung:** MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, eine Gruppen-krankenversicherung abzuschließen, zu der sie von der Oberbank monatlich einen Zuschuss erhalten.
- **Mitarbeiterbeteiligung:** 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 2,59 Euro zu wählen. Alle auswärtigen MitarbeiterInnen erhalten pro Monat 62,15 Euro auf der Sodexo Restaurant Pass Card gutgeschrieben. Teilzeitbeschäftigte erhalten auf der Sodexo Card die Gutschrift aliquot zu ihrer Wochenarbeitszeit. Das Team des Oberbank Donau Kulinarium, unsere Kantine in der Zentrale, achtet auf regionale Zutaten und bietet täglich ein vegetarisches Gericht an.
- **Unterstützung bei Notlagen:** Der Betriebsrat gewährt bei einer finanziellen Notlage einen Zuschuss zu Arztrechnungen, medizinischen Behelfen oder Therapiekosten 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. Seit 2021 gibt es in der Linzer Zentrale eine Krabbelstube mit Betreuungsmöglichkeiten für zwanzig Kinder unserer MitarbeiterInnen.
- **Spendenaktionen:** Der Betriebsrat der Oberbank ruft immer wieder Spendenaktionen ins Leben, um KollegInnen, die einen schweren Schicksalsschlag in der Familie zu verkraften haben (Todesfall, schwere Krankheit bei Kindern etc.), finanziell zu unterstützen.
- **Zuschuss zu öffentlichen Verkehrsmitteln:** Die Oberbank ersetzt vierzig Prozent der Fahrtkosten, wenn die MitarbeiterInnen für ihren Arbeitsweg ein öffentliches Verkehrsmittel benutzen.
- **Betriebliche Pensionsvorsorge:** Bei unserem Pensionskassenmodell spart die Oberbank eine ergänzende Pensionsvorsorge für ihre MitarbeiterInnen an. Die MitarbeiterInnen können ihre Vorsorge mit steuerlich begünstigten Eigenbeträgen ergänzen.
- **MitarbeiterInnen-Börse:** Alle MitarbeiterInnen können im Intranet Dinge zum Verkauf anbieten oder suchen. So können auch 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 seit 2020 aufgrund der Coronapandemie kein Social Day organisiert werden.

157

Mitarbeiterbeteiligung

Als ein wesentliches Instrument zur Bindung von MitarbeiterInnen bietet die Oberbank begünstigte Aktienbeteiligungen an. Im Rahmen dieser Aktion haben die MitarbeiterInnen (auch in Teilzeit- oder befristeten Arbeitsverhältnissen) im Jahr 2021 für 64.085 Stück entgeltlich erworbene Stammaktien 25.634 Stück unentgeltliche Bonusaktien zugeteilt bekommen (Aktion 5+2).

Seit 2018 ermöglichen wir den MitarbeiterInnen zusätzlich, sich über eine Beteiligungsstiftung am Unternehmen zu beteiligen. Dazu hat die Oberbank 2018 eine eigene Beteiligungsprivatstiftung gegründet. Seit 2018 wurde bereits vier Mal kostenlos an MitarbeiterInnen des Oberbank Konzerns zugeteilt. Die berechtigten MitarbeiterInnen halten per 31. Dezember 2021 199.070 Stammaktien. Die Zuteilung 2021 betrug 58.294 Aktien im Gegenwert von 5.293.095,00 Euro.

Die Oberbank hat somit eines der ältesten MitarbeiterInnen-Beteiligungsprogramme Österreichs. Aktuell halten die MitarbeiterInnen 4,2 Prozent an der Oberbank AG und sind damit der fünftgrößte Aktionär.

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 Mehrwert. Alter, Geschlecht, Nationalität oder Gesinnung haben keinerlei Einfluss auf Personalentscheidungen in der Oberbank.

Chance 2030: mit Gender Balance zu größerer Vielfalt

Die Oberbank steht vor einem Generationenwechsel: Bis zum Jahr 2030 ist – primär aufgrund von Pensionierungen – etwa ein Viertel der derzeit rund 400 Führungskräfte nachzubersetzen. Der Wunsch nach Diversität und Chancengleichheit im Unternehmen sowie die bevorstehende Personalrochade waren Gründe für den Start eines der wichtigsten Projekte der vergangenen Jahre. 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, wobei alle Neuernennungen und Nachbesetzungen von Führungskräften deshalb seit Jänner 2019 zu 50 Prozent mit Frauen und zu 50 Prozent mit Männern besetzt werden sollen. Konsequenterweise umgesetzt, wird so der Anteil weiblicher Führungskräfte im Jahr 2030

etwa 40 Prozent betragen – derzeit liegt er bei 25,76 Prozent. Die Oberbank ist also auf einem guten Weg, das langfristige Ziel von 30 Prozent Frauenanteil in Führungspositionen bis 2025 zu erreichen. Ein dermaßen ambitioniertes Vorhaben erfordert eine Vielzahl an Maßnahmen wie internes offenes Recruiting, Potenzialentwicklung und Karenzmanagement, die seit 2019 implementiert sind. Parallel dazu wird stark intern und extern kommuniziert, um Glaubwürdigkeit und Akzeptanz zu erreichen.

Generationenwechsel aus den eigenen Reihen

Freiwerdende Führungspositionen werden in der Oberbank vor allem aus den eigenen Reihen besetzt. 2021 waren das 92 Prozent der offenen Führungspositionen. Für den bevorstehenden Generationenwechsel hat die Oberbank das Ziel einer 80-Prozent-Quote festgelegt, weil eine Nachbesetzung aus den eigenen Reihen am besten die Oberbank Vision, die Oberbank Werte und das Oberbank Geschäftsmodell absichert. Um dieses Ziel zu erreichen, werden zwei Schwerpunkte gesetzt: Zum einen beginnt die Nachfolgeplanung abhängig von der Hierarchieebene bereits fünf beziehungsweise drei Jahre vor einer Pensionierung, zum anderen sind umfassende Maßnahmen zur Potenzialentwicklung, zur persönlichen Karriereplanung sowie zum Auszeitmanagement in einem strukturierten Prozess vorgesehen.

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.

Diversität der Organe

per 31.12.2021	Anzahl Frauen	Anzahl Männer	Anteil Frauen	Unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	Über 50 Jahre
Vorstand	0	4	0 %	0	1	3
Aufsichtsrat gesamt	6	9	40 %	0	4	11
Aufsichtsrat (KapitalvertreterInnen)	3	7	30 %	0	3	7
Aufsichtsrat (BelegschaftsvertreterInnen)	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 36 Jahre jung.

Aufsichtsrat

Die Aufsichtsratsmitglieder sind Top-SpezialistInnen in ihren Bereichen, wobei die Streuung nach Branchenherkunft und Ausbildung sehr breit ist. Der Drittelparität entsprechend sind fünf BelegschaftsvertreterInnen im Aufsichtsrat der Oberbank vertreten, drei Frauen und zwei Männer aus verschiedenen Bereichen der Bank. Die zehn KapitalvertreterInnen im Aufsichtsrat haben überwiegend österreichische Wurzeln (ein Schweizer Mitglied) und verfügen über langjährige berufliche Erfahrung. Bei Neubesetzungen wird das Alter berücksichtigt. In den vergangenen Jahren kam es so immer wieder zu verjüngenden Neuwahlen und -bestellungen. Es gibt gemäß dem strategischen Unternehmensziel der Unabhängigkeit der Oberbank keinen politischen Einfluss, weder im Aufsichtsrat noch im Vorstand. Dies wird sich auch in den kommenden Jahren nicht ändern.

160

Geschlechterverteilung

Vorstand und Schlüsselfunktionen

Die Rekrutierung des Vorstandes erfolgte in der Vergangenheit – zuletzt wieder 2020 – sehr erfolgreich aus den Reihen des höheren Managements der Oberbank. Es muss daher das Bestreben der Bank sein, schon im auf dieser Ebene dafür Sorge zu tragen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen sukzessive ansteigt. Dies wird seit 2019 mit dem Projekt 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. Es sind bereits konkrete weibliche Potenziale vorhanden, die für eine mögliche zukünftige Vorstandsfunktion in Frage kommen. An deren Entwicklung wird laufend gearbeitet.

Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat besteht aus drei Kapitalvertreterinnen und sieben Kapitalvertretern. Bezüglich der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Quoten im Aufsichtsrat, dass mindestens 30 Prozent Frauen und mindestens 30 Prozent Männer vertreten sein müssen, haben die KapitalvertreterInnen und BelegschaftsvertreterInnen in der Aufsichtsratssitzung vom 25.9.2017 vereinbart, die Quote gemeinsam zu erfüllen und diesbezüglich auch bis zum 31. Dezember 2022 auf einen Widerspruch verzichtet.

Die Oberbank übererfüllt zum 31. Dezember 2021 die gesetzlich geforderte Quote und liegt bei insgesamt sechs Frauen beziehungsweise bei 40 Prozent. Der Aufsichtsratsvorsitzende 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

Die Oberbank AG hat für das Jahr 2021 erstmalig eine Berechnung des Gender Pay Gap für Österreich durchgeführt. Das Ergebnis zeigt beim Vergleich aller Angestellten (ohne Vorstand und ohne Top Management beziehungsweise erster Führungsebene) einen Pay Gap von 18,87 Prozent. Bildet man eine weitere Gruppe bestehend aus allen MitarbeiterInnen ohne eine Führungsfunktion, reduziert sich der Gap auf 11,44 Prozent*.

Wir erkennen, dass der geschlechterspezifische Lohnunterschied in der Oberbank vor allem auf die derzeit noch stark männlich besetzten Führungsebenen mit senioren Dienstverhältnissen zurückzuführen ist (2021: 74,24 Prozent männliche Führungskräfte). Eine Zielsetzung zur Senkung des Gender Pay Gaps sowie erforderliche Maßnahmen zur Zielerreichung werden im Jahr 2022 erarbeitet.

* Die Berechnung des Gender Pay Gaps orientiert sich am Vorschlag für die Richtlinie 2021/0050 des Europäischen Parlaments und Rates.

Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 24. November 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 in dazugehöriger 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.

161

Zuletzt wurde in der März Sitzung 2021 die Richtlinie „Vergütungspolicy für die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats in der Oberbank“ redaktionell überarbeitet und vom Vergütungsausschuss beschlossen und verabschiedet. An der Festlegung der Vorstandsvergütung beziehungsweise der Vergütungspolicy sind keine VergütungsberaterInnen beteiligt. Diese Aufgabe ist dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats übertragen worden, der gem. § 39c BWG eingerichtet ist und aus drei Mitgliedern des Aufsichtsrats besteht, wobei zumindest eine Person über Fachkenntnis und praktische Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik zu verfügen hat (Vergütungsexperte, Vergütungsexpertin). Zu den Sitzungen des Vergütungsausschusses wird neben dem Staatskommissär und dessen StellvertreterIn auch der Vorsitzende des Zentralbetriebsrats der Oberbank eingeladen. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses stehen – neben eventuellen Kundenbeziehungen – in keiner anderen Beziehung zur Oberbank.

Gesamtbezüge	2021	2020
Dr. Franz Gasselsberger, MBA	1.183 Tsd. Euro*	1.164 Tsd. Euro
Mag. Dr. Josef Weißl, MBA	618 Tsd. Euro*	653 Tsd. Euro
Mag. Florian Hagenauer, MBA	560 Tsd. Euro*	576 Tsd. Euro
Martin Seiter, MBA	306 Tsd. Euro*	73 Tsd. Euro**

* inklusive variabler Bezüge, die 2020 gewährt wurden;
 ** seit Oktober 2020 im Vorstand

Vorgesehen ist ein ausgewogenes Verhältnis von fixen und variablen Bezügen, wobei sich die variablen Bezüge an einem Richtwert von maximal bis 40 Prozent der Fixbezüge orientieren. Das fixe Basisgehalt nimmt Bedacht auf die jeweiligen Aufgabengebiete. Sowohl die fixen als auch die variablen Vorstandsbezüge werden anhand eines jährlichen Peergroup-Vergleichs mit vergleichbaren Banken gemessen. Da die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der MitarbeiterInnen dieser Peergroup-Banken vergleichbaren Kollektivverträgen unterliegen, kann der Vergütungsausschuss über diesen Peergroup-Vergleich auch den Bezug der Vorstandsgehälter zu den Vergleichsbanken herstellen. Die Range für die Vorstandsvergütung in der Oberbank soll zwischen dem fünf- bis achtfachen des Durchschnitts der ersten Führungsebene unter dem Vorstand liegen. 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 2021 vorgelegten Vergütungspolitik auch entsprechend mit konkreten Kennzahlen definiert sind, nämlich:

- am nachhaltigen Erreichen der strategischen Finanzziele auf Basis der Strategie und der Mehrjahresplanung der Bank (gewichtet mit 35 Prozent),
- am nachhaltigen Einhalten der strategischen Risikoausnutzung gemäß Gesamtbanksteuerung (ICAAP) (gewichtet mit 35 Prozent),
- am nachhaltigen Erreichen der strategischen (auch nicht-finanziellen) Ziele generell (gewichtet mit 20 Prozent): Gesamtbankrating, Nachhaltigkeitsrating, Fluktuation, Krankenstandsquote, Mitarbeiterzufriedenheit und NPL-Quote sowie
- unter Berücksichtigung der individuellen Beiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder (gewichtet mit 10 Prozent).

Sollte die gesamte Zielerreichung unter 70 Prozent liegen, erfolgt keine Auszahlung einer variablen Vergütung.

In Entsprechung des Artikels 94 (1) lit. l und m der Richtlinie 2013/36/EU sind von den variablen Vergütungen der Vorstände, deren Höhe anhand der genannten Parameter vom Vergütungsausschuss festgelegt wird, 50 Prozent in Aktien und 50 Prozent in Cash auszu zahlen, 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) zu gleichen Teilen aus Aktien und Cash besteht. Die variablen Anteile werden erst nach jährlicher Prüfung und Beschluss durch den Vergütungsausschuss mit maximal einem Jahresfünftel ausbezahlt, unterliegen also einem Claw-Back bei Negativentwicklung der Oberbank. In den Jahren, in denen die Instrumente von der Zurückbehaltungsregelung betroffen sind, wird keine Dividende ausbezahlt.

Die Gesamtbezüge der Vorstände im Berichtsjahr betragen 2.668 Tausend Euro, wovon 454 Tausend Euro auf die variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2020 entfielen. Es werden weder an Vorstände noch an Führungskräfte Antrittsprämien oder Einstellungsprämien bezahlt. Allfällige Abfindungszahlungen an den Vorstand werden vom Vergütungsausschuss festgelegt und unterliegen der Regel 27a des Österreichischen Corporate Governance Kodex in der jeweils gültigen Fassung. Das wurde in den Anstellungsverträgen mit den Vorständen auch so vereinbart.

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, pensionsfähigen Anteil am 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.

Bezugnehmend auf die Gestaltung variabler Gehaltsbestandteile bei den vollkonsolidierten Gesellschaften gibt es nur im Bereich der direkten Leasing-Töchter in Österreich, 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 gesetzlichen Erheblichkeitsschwelle und des Fehlens einer Eigenkompetenz finden die speziellen Auszahlungsmodalitäten (Auszahlung deferred bzw. in Aktien) in keinem Fall Anwendung.

Es besteht eine Vermögensschadenshaftpflicht-Versicherung (D&O) für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, deren Kosten von der Oberbank getragen werden.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die KapitalvertreterInnen bekommen für ihre Tätigkeit nur fixe Tantiemen. Es gibt keine variablen Vergütungsbestandteile. Die Festlegung der Höhe der Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder im Gesamtaufichtsrat und in den Ausschüssen ist nach dem österreichischen Aktiengesetz der Hauptversammlung vorbehalten.

In der Hauptversammlung 2017 wurden mit Wirksamkeit ab dem Geschäftsjahr 2017 folgende Tantiemen festgelegt:

- für den Vorsitzenden: EUR 24.000,00 p.a.
- für die Stellvertreter des Vorsitzenden: EUR 20.000,00 p.a.
- für die Mitglieder des Aufsichtsrates: EUR 18.000,00 p.a.
- für Mitglieder des Prüfungsausschusses: EUR 6.000,00 p.a.
- für Mitglieder des Risiko-/Kreditausschusses: EUR 6.000,00 p.a.
- für Mitglieder des Vergütungsausschusses: EUR 3.000,00 p.a.
- für Mitglieder des Arbeitsausschusses: EUR 2.000,00 p.a.
- für Mitglieder des Nominierungsausschusses: EUR 1.000,00 p.a.

In der ordentlichen Hauptversammlung 2020 wurden mit Wirksamkeit ab dem Geschäftsjahr 2020 folgende Anpassungen vorgenommen:

- für Mitglieder des Kreditausschusses: EUR 4.000,00 p.a.
- für Mitglieder des Risikoausschusses: EUR 2.000,00 p.a.
- für Mitglieder des Rechtsausschusses: EUR 6.000,00 p.a.

Die Auszahlung erfolgt jedes Jahr im Mai nach der Hauptversammlung und wird bei Mitgliedern mit einem Rumpffahr tageweise aliquotiert.

Entwicklung der MitarbeiterInnen

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. 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 beteiligt sich an der Dualen Akademie der Wirtschaftskammer Oberösterreich und nimmt im Rahmen dieser Ausbildungsschiene AHS-MaturantInnen als Trainees in der Oberbank auf. Die Trainees durchlaufen alle wesentlichen Abteilungen der Bank und erhalten somit eine fundierte und umfassende Ausbildung. Die Duale Akademie dauert zwischen eineinhalb und zwei Jahren und bedeutet somit eine wesentlich verkürzte Lehre mit offiziellem Lehrabschluss als Bankkauffrau beziehungsweise Bankkaufmann. Per 31. Dezember 2021 absolvieren drei Trainees ihre Ausbildung in der Oberbank.

Fundierte Lehrlingsausbildung

Die Oberbank Service GmbH bildet aktuell sechs Lehrlinge für den Bereich Bürokauffrau beziehungsweise Bürokaufmann aus. Wir planen, künftig jedes Jahr jeweils zwei bis drei neue Lehrlinge auszubilden.

Beruf und Studium

Ein Studium ist in der Oberbank mit dem Beruf 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 berufs begleitend ein Studium absolvieren möchten. Wenn die Ausbildung für die Aufgabe in der Bank von Nutzen ist, übernimmt die Oberbank auch für externe Ausbildungen unter gewissen Rahmenbedingungen die Kosten (tatsächliche Kosten und/oder Abwesenheiten durch Zeitersatz).

Strategisches Trainingsmanagement

„Learning and Development“ wird in der Oberbank zentral gesteuert und von Ausbildungs-koordinatorInnen in allen Geschäftsbereichen unterstützt. 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 die Serviceberatung, Firmenkundenberatung und Führung gibt es in der Oberbank klar beschriebene mehrjährige Ausbildungswege in mehreren Modulen, an deren Ende für alle Rollen in den Verkaufseinheiten ein hochwertiges Assessment mit Qualifikation und Bonifikation steht. Am Ende jedes Ausbildungspfades steht also eine Zertifizierung. Die Schulungen finden meist intern statt, teilweise mit externen PartnerInnen. Auf diese Weise zertifizierte die Oberbank 2021 rund 110 MitarbeiterInnen in Österreich und 16 in Tschechien 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.

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, wodurch Blended Learning Angebote entstehen. 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 2021 bereits 49.161 Online-Lernmodule wie WBTs, Webinaraufzeichnungen und Videos (2020 ca. 8100; 2019 ca. 1.200) erfolgreich absolviert. Kurzformate und eigene schnellere Qualitätsüberprüfungen sind dadurch besser möglich. 2021 wurde der Kurs fortgesetzt und weitere Schulungen neu auf Online(-Vorbereitung) umgestellt, zum Beispiel die Seminare MbO für Führungskräfte, Bilanzanalyse oder Investitionsförderungen. 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 2021 erreicht.

Als neues Format wurden im Jahr 2021 die Filialtrainings in allen Märkten eingeführt. Hier wird jede Filiale einmal pro Quartal von einem Mitglied der Geschäftsbereichsleitung besucht, und in einem jeweils dreistündigen Workshop wird an der Beratungskompetenz der KollegInnen in den Filialen gearbeitet. Jede und jeder lernen dabei voneinander (junge KollegInnen von erfahrenen KollegInnen, der Privatkundenbereich vom Firmenbereich).

Jedes Seminar und jede Schulung hat ein klar definiertes Ziel, die TeilnehmerInnen wissen, was sie nach Absolvierung besser 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 2021 der hervorragende Wert von 8,57 (Ziel: >8; 2020: 8,4) erreicht. 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 2021 1,38 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 und ausgebaut.

Ausbildungstage

exkl. eLearning	insgesamt	je MA	inkl. eLearning	insgesamt	je MA
AT	3.658	1,9	AT	10.297	5,40
männlich	1.721		männlich	4.498	
weiblich	1.937		weiblich	5.799	
bis inkl. 30	1.530		bis inkl. 30	3.725	
31–50	1.568		31–50	4.477	
ab 51	560		ab 51	2.096	
Führungskräfte	812		Führungskräfte	1.943	
MitarbeiterInnen	2.846		MitarbeiterInnen	8.355	
DE	1.030	3,5	DE	2.157	7,40
männlich	691		männlich	1.306	
weiblich	339		weiblich	851	
bis inkl. 30	156		bis inkl. 30	354	
31–50	648		31–50	1.299	
ab 51	226		ab 51	503	
Führungskräfte	295		Führungskräfte	536	
MitarbeiterInnen	735		MitarbeiterInnen	1.620	
CZ	434	2,2	CZ	643	3,30
männlich	220		männlich	307	
weiblich	215		weiblich	336	
bis inkl. 30	20		bis inkl. 30	33	
31–50	316		31–50	469	
ab 51	99		ab 51	141	
Führungskräfte	123		Führungskräfte	163	
MitarbeiterInnen	311		MitarbeiterInnen	480	
SK	56	1	SK	85	1,60
männlich	24		männlich	35	
weiblich	32		weiblich	51	
bis inkl. 30	0,3		bis inkl. 30	0,4	
31–50	42		31–50	62	
ab 51	14		ab 51	22	
Führungskräfte	15		Führungskräfte	24	
MitarbeiterInnen	41		MitarbeiterInnen	62	
HU	139	1,1	HU	218	1,70
männlich	24		männlich	36	
weiblich	33		weiblich	51	
Geschlecht m/w/d*	83		Geschlecht m/w/d*	131	
bis inkl. 30	3		bis inkl. 30	5	
31–50	87		31–50	136	
ab 51	50		ab 51	77	
Führungskräfte	51		Führungskräfte	67	
MitarbeiterInnen	89		MitarbeiterInnen	151	

Ausbildungstage (IFRS)

exkl. eLearning	insgesamt	je MA	inkl. eLearning	insgesamt	je MA
gesamt	5.318	2,10	gesamt	13.400	5,20

*Geschlecht nicht auswertbar

168

Ausbildungsstunden

exkl. eLearning	insgesamt	je MA	inkl. eLearning	insgesamt	je MA
AT	29.263	15,2	AT	82.378	42,80
männlich	13.765		männlich	35.984	
weiblich	15.498		weiblich	46.395	
bis inkl. 30	12.253		bis inkl. 30	29.799	
31–50	12.542		31–50	35.815	
ab 51	4.478		ab 51	16.768	
Führungskräfte	6.496		Führungskräfte	15.540	
MitarbeiterInnen	22.768		MitarbeiterInnen	66.838	
DE	8.244	28,2	DE	17.254	59,10
männlich	5.530		männlich	10.445	
weiblich	2.714		weiblich	6.809	
bis inkl. 30	1.246		bis inkl. 30	2.833	
31–50	5.186		31–50	10.394	
ab 51	1.812		ab 51	4.027	
Führungskräfte	2.360		Führungskräfte	4.292	
MitarbeiterInnen	5.883		MitarbeiterInnen	12.962	
CZ	3.475	17,8	CZ	5.147	26,30
männlich	1.758		männlich	2.458	
weiblich	1.716		weiblich	2.690	
bis inkl. 30	156		bis inkl. 30	266	
31–50	2.529		31–50	3.750	
ab 51	790		ab 51	1.132	
Führungskräfte	983		Führungskräfte	1.307	
MitarbeiterInnen	2.492		MitarbeiterInnen	3.841	
SK	452	8,4	SK	682	12,70
männlich	192		männlich	277	
weiblich	259		weiblich	405	
bis inkl. 30	2		bis inkl. 30	3	
31–50	337		31–50	499	
ab 51	112		ab 51	179	
Führungskräfte	121		Führungskräfte	190	
MitarbeiterInnen	331		MitarbeiterInnen	492	
HU	1.115	8,5	HU	1.745	13,30
männlich	190		männlich	287	
weiblich	261		weiblich	408	
Geschlecht m/w/d*	664		Geschlecht m/w/d*	1.050	
bis inkl. 30	24		bis inkl. 30	36	
31–50	693		31–50	1.089	
ab 51	398		ab 51	619	
Führungskräfte	406		Führungskräfte	534	
MitarbeiterInnen	709		MitarbeiterInnen	1.211	

Ausbildungsstunden (IFRS)

exkl. eLearning	insgesamt	je MA	inkl. eLearning	insgesamt	je MA
gesamt	42.548	17,60	gesamt	107.206	44,4

169

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 ihre MitarbeiterInnen. Im Rahmen der jährlich zum Jahresende geführten MbO-Gespräche erfolgt auch die Planung der individuellen Ausbildungsmaßnahmen der einzelnen MitarbeiterInnen im darauffolgenden Kalenderjahr.

Per 31. Dezember 2021 wurde mit 90,97 Prozent* der MitarbeiterInnen in der Oberbank ein MbO-Gespräch geführt. Nach einem halben Jahr sind sogenannte Zwischenchecks mit allen MitarbeiterInnen vorgesehen, um den Zielerreichungsgrad der geplanten Maßnahmen sowie nötige Anpassungen zu besprechen.

* Im Falle von geplanten Austritten oder Abwesenheiten, länger andauernden Krankenständen oder Fristverlängerungen bis 31. Jänner 22 erfolgte zum Stichtag noch kein Gespräch.

Onboarding

Der Onboarding-Prozess für neue MitarbeiterInnen legt den Grundstein für ein nachhaltig positives Arbeitsverhältnis in der Oberbank. Er vermittelt ein umfassendes Verständnis für alle kulturellen, fachlichen und organisatorischen Angelegenheiten, bietet viele Möglichkeiten zum Cross-Learning und zur bankinternen Vernetzung.

170

Potenzialmanagement

Potenzialmanagement ist der zentrale Baustein zur ständigen Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen der Oberbank – entweder in Richtung Führungsposition oder höherqualifizierten Tätigkeiten. Die Potenzial-Identifikation erfolgt im Rahmen der MbO-Gespräche (Details siehe Absatz MbO). Der oder die zuständige HR-AnsprechpartnerIn spricht regelmäßig mit den Führungskräften über die Potenziale in ihren Einheiten und die damit zusammenhängenden Maßnahmen: Jedes Potenzial hat einen konkreten Entwicklungsplan. Zusätzlich gibt es ein Rahmenprogramm für Potenziale wie beispielsweise regelmäßige Sprechstunden für Potenziale, Vernetzungstreffen, etc. Für Potenziale, die sich in Richtung Führung weiterentwickeln möchten, gibt es jährlich ein neun-monatiges Entwicklungsprogramm (POP).

Führungskräfte aus den eigenen Reihen

Wesentlich für den Erfolg des Unternehmens und die MitarbeiterInnenbindung sind insbesondere die Führungskräfte. Sie sind die ersten PersonalentwicklerInnen vor Ort. Sie leben die klar definierten Werte und Leistungsstandards vor und geben damit den MitarbeiterInnen die entscheidende Orientierung.

Dabei setzt die Oberbank auf Personalentwicklung aus den eigenen Reihen. 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 ihre Verantwortung ausüben können, werden sie von den HR Business PartnerInnen zentral unterstützt. Bei Übernahme einer Führungsrolle wird ein individueller Ausbildungsplan auf der Grundlage des Oberbank-Standards erstellt. Im Zuge dessen hat jede neue Führungskraft die Möglichkeit einer Standortbestimmung (WPA 16 – Potenzialanalyse), um zu überprüfen, welche Kompetenzen sie noch benötigt. 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 mehr als zehn Jahren mit der LIMAK Austrian Business School zusammen und entwickelt die Führungsqualität in Ausbildungsserien ständig weiter.

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 Flexibilität 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 28 Prozent der MitarbeiterInnen arbeiten in Teilzeit, in Österreich sogar mehr als 34 Prozent – und Mobile Working. 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 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.

171

Neue Betriebsvereinbarung Mobile Working

Die im Jahr 2021 geschlossene Betriebsvereinbarung Mobile Working erlaubt es MitarbeiterInnen der Oberbank und ihrer hundertprozentigen Tochtergesellschaften, eine schriftliche Einzelvereinbarung zu ihrem Arbeitsvertrag über einen Tag Mobile Working pro Woche abzuschließen, wenn sich die Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit für Mobile Working eignen. Bei geringfügiger Beschäftigung beispielsweise während Eltern- und Bildungskarenz ist Mobile Working während der gesamten Arbeitszeit möglich. Die Oberbank stellt alle erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung, die MitarbeiterInnen müssen vor allem auf Vertraulichkeit und Compliance sowie auf die Ergonomie an ihrem Arbeitsplatz zu Hause achten.



Beruf und Familie

Seit 2011 sind wir als familienfreundliches Unternehmen durch Audit berufundfamilie zertifiziert. Nach einer Evaluierung wurde das staatliche Gütezeichen der Oberbank 2021 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. Rund 68 Tausend Euro pro Jahr gibt die Oberbank zur Förderung der Kinderbetreuung bis zum zehnten Lebensjahr aus (ohne Krabbelstube). 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.

2021 fanden in der Zentrale in Linz wieder und in unserem Geschäftsbereich in Wels zum ersten Mal die Kinder-Ferienwochen statt. Insgesamt drei Wochen im August konnten 55 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. Auch für 2022 sind wieder Kinder-Ferienwochen geplant:

Kinki's Nest

Um unsere MitarbeiterInnen noch mehr bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen, eröffnete im September 2021 die Oberbank Krabbelstube Kinkis Nest in der Linzer Zentrale und bietet in Zusammenarbeit mit den Oö. Familienbund für zwanzig Kinder von ein bis drei Jahren eine Betreuungsmöglichkeit mit bedarfsorientierten Öffnungszeiten. Dafür investierte die Oberbank 2021 rund 500 Tausend Euro und investiert darüberhinaus rund 140 Tausend Euro pro Jahr. Die Eltern zahlen einen einkommensabhängigen Beitrag.



Anspruch Karenz 2021	Gesamt	AT	DE
gesamt	355	288	67
männlich	166	135	31
weiblich	189	153	36

AT alle MA mit Kind <2 Jahre, DE < 3 Jahre im Jahr 2021; kann bereits vergangene Karenzen beinhalten

Karenz 2021	Gesamt	AT	DE	CZ	HU	SK
gesamt	159	115	26	15	2	1
männlich	11	7	4	0	0	0
weiblich	148	108	22	15	2	1

Beginn der Karenz kann auch schon vor 1.1.2021 liegen.

Karenzrückkehr 2021	Gesamt	AT	DE	CZ	HU	SK
gesamt	84	61	18	3	2	0
in Prozent	3,51 %	3,58 %	5,88 %	1,55 %	1,48 %	0,00 %
männlich	10	7	3	0	0	0
weiblich	74	54	15	3	2	0

Papamonat	1	Väter-Teilzeit	1
-----------	---	----------------	---

Verbleibquote*	Gesamt	AT	DE	CZ	HU	SK
gesamt	94,32 %	95,71 %	100 %	75 %	100 %	-
männlich	100 %	100 %	100 %	-	100 %	-
weiblich	92,96 %	94,83 %	100 %	75 %	100 %	-

*Karenzrückkehr 2020 + 12 Monate im Unternehmen

Überstundenaufkommen

In der Oberbank gibt es in allen Einheiten eine Gleitzeitregelung. Überstunden sind, wenn möglich, zu vermeiden und werden im Falle des Entstehens nach Abstimmung mit der Führungskraft ausbezahlt oder als Zeitguthaben für Gleittage angespart. Ziel ist es, die täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten einzuhalten. Tourliche Auswertungen und die laufende Kommunikation mit den Führungskräften vermeiden ungesunde Entwicklungen. Die intelligente Steuerung von Mehrarbeit tut sowohl den einzelnen MitarbeiterInnen als auch dem betriebswirtschaftlichen Ergebnis der Bank gut. Diese Flexibilität wird von den MitarbeiterInnen geschätzt. Die durchschnittliche Anzahl an Überstunden je MitarbeiterIn beläuft sich auf 8,79 pro Jahr, circa 27 Prozent der MitarbeiterInnen verfügen über eine Überstundenpauschale oder einen All-inclusive-Vertrag.

Überstunden	Anzahl	Ø MitarbeiterIn
GESAMT	21.041	8,79
Österreich	18.957	11,11
Deutschland	472	1,54
Tschechien	525	2,71
Ungarn	1.014	7,51
Slowakei	72	1,33

174

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 97,35 Prozent hält. Das heißt, dass unsere MitarbeiterInnen pro Jahr durchschnittlich an 97,4 Prozent der möglichen Anwesenheitstage 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. Die Maßnahmen reichen von der Verankerung der betrieblichen Gesundheitsförderung in der HR-Strategie über eine jährliche Budgetposition Betriebliche Gesundheitsförderung, die Optimierung von Arbeitsprozessen und Kommunikation, die Überarbeitung und Erneuerung von Führungsgrundsätzen bis hin zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und dem verhaltensorientierten Gesundheitsprojekt „Aktie Gesundheit“ mit den drei Schwerpunkten Bewegung, Ernährung und mentale Fitness. Durch die Zertifizierung und erneute Wiederverleihung des Gütesiegels für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) seit 2013 wird uns dies auch von extern bestätigt.

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.
- Großer Beliebtheit unter den MitarbeiterInnen erfreute sich die Teilnahme an einer breit angelegten österreichweiten Gesundheitsstudie durch die Biogena Group, bei der mittels Blutabnahme vor Ort eine Laboranalyse zur Nährstoffversorgung inklusive Tele-Befundung durch Ärzte angeboten werden konnte.
- Im Mitarbeitermagazin Dialog ist „Aktie Gesundheit“ ein Fixpunkt, informiert über laufende Aktivitäten und gibt Gesundheitstipps von ExpertInnen.
- Seit 2020 werden vermehrt Online-Bewegungskurse für alle MitarbeiterInnen angeboten wie zum Beispiel Piyoma oder Power-Work-out. Für MitarbeiterInnen ist dies eine einfache und bequeme Möglichkeit, Sport zu betreiben – ohne zusätzliche Wege, direkt auf dem Arbeitsplatz und unter Anleitung externer TrainerInnen.
- Das Angebot wurde coronabedingt im Jahr 2021 um weitere Onlinevorträge zu den Schwerpunkten Ernährung und mentale Fitness erweitert, die sich großer Beliebtheit erfreuten.
- Im Herbst 2021 wurden in Kooperation mit der Oberösterreichischen Gesundheitskasse Burn-out-Workshops betreffend Prophylaxe und Sensibilisierung sowohl für Führungskräfte als auch für MitarbeiterInnen abgehalten.
- Für die Teilnahme an diversen Laufsport-Events werden die Startgelder für die MitarbeiterInnen übernommen und Laufoutfits zur Verfügung gestellt.

175

Evaluierung der psychischen Belastungen

Die Novelle des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (Jänner 2013) verlangt die Ermittlung und Beurteilung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. Bereits 2016/2017 führte die Oberbank in Österreich die Evaluierung durch. Da es sich bei der Evaluierung psychischer Belastungen um einen ständigen Prozess handelt, findet nun eine Re-Evaluierung statt. Vier grundlegende Dimensionen

- Aufgabenanforderungen und Tätigkeiten
- Sozial- und Organisationsklima
- Arbeitsumgebung
- Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation

müssen evaluiert werden, da sie zu arbeitsbedingten psychischen Belastungen führen können.

Die Evaluierung 2021 hat erstmals in allen Oberbank-Ländern (Österreich, Deutschland, Tschechien, Slowakei, Ungarn) stattgefunden und wurde extern seitens ASZ – Zentrum für Arbeitsmedizin, Gesundheit & Sicherheitsmanagement begleitet. Die Befragung aller MitarbeiterInnen hat zwischen Ende November und Anfang Dezember 2021 stattgefunden. Folgende Vorgangsweise wurde für 2022 vereinbart:

Anfang Februar 2022 werden die Ergebnisse an alle Führungskräfte im Rahmen der Führungskonferenzen präsentiert.

- Individuelle Analyse im Rahmen der Führungskonferenz: Besprechung des Ergebnisses auf Ebene der jeweiligen Organisationseinheit
- Bearbeitung der Handlungsfelder unter Einbindung des Betriebsrats und der MitarbeiterInnen bis Mitte April 2022
- Leitungssitzungen der jeweiligen Organisationseinheit: Abstimmung der Maßnahmenpläne, Entscheidung und Umsetzung.

Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin

Die Sicherheit und -gesundheit der MitarbeiterInnen sind der Oberbank ein besonderes Anliegen. Die gesetzlich geforderten Standards werden ausreichend erfüllt, die Ausstattung der Arbeitsplätze hinsichtlich Ergonomie, Beleuchtung und Belüftung entsprechen dem Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG).

Am Standort der Oberbank in Linz (Untere Donaulände 24-36) fällt die Zuständigkeit der Arbeitssicherheit und der Bereich der Arbeitsmedizin in die Aufgabe der Oberbank Sicherheitsfachkraft und der externen Betriebsärztin. Im Zuge dieser Funktion werden regelmäßige Begehungen und Arbeitsplatzevaluierungen beziehungsweise Nachevaluierungen durchgeführt. Unterstützt und beraten werden sie durch ein Netz von speziell geschulten Sicherheitsvertrauenspersonen und ErsthelferInnen. Für allen anderen Geschäftsstellen österreichweit wird seitens der Oberbank AG das ASZ (Arbeitssicherheitszentrum) beauftragt. Die Leistungserbringung für die Evaluierungen wird durch die Oberbank Sicherheitsfachkraft stichprobenartig kontrolliert.

Zwei Mal pro Jahr tagt zu allen Themen der Arbeitsschutzausschuss. TeilnehmerInnen sind ArbeitgeberInnen- und BelegschaftsvertreterInnen (Betriebsrat, Betriebsärztin, HR und die Sicherheitsfachkraft aus der Abteilung ISK). Über alle TeilnehmerInnen können die MitarbeiterInnen jederzeit ihre Anliegen betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz einbringen, die dann in diesem Ausschuss besprochen, diskutiert und bei Bedarf weiterbearbeitet und behandelt werden. 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 eingebunden.

Die Erste Hilfe ist in der Oberbank ebenfalls ein wichtiges Thema. Alle ErsthelferInnen werden regelmäßig während der Arbeitszeit trainiert. Darüber hinaus gibt es an sieben Standorten Defibrillatoren. Für die Bedienung wurden 22 MitarbeiterInnen geschult.

Der betriebliche Brandschutz wird durch die Bestellung eines Brandschutzbeauftragten und dessen StellvertreterIn sowie der BrandschutzwartInnen garantiert. In regelmäßigen Abständen werden Räumungsübungen durchgeführt, die letzte Übung fand am Dienstag, den 9. November 2021 in Zusammenarbeit mit der Berufsfeuerwehr Linz und der Unterstützung durch die BP-Direktion Linz statt. Die feuerpolizeiliche Behörde unternimmt regelmäßige Objektbegehungen, vor allem im Hinblick auf das Funktionieren der Brandmelde-, der Rauch- und Wärme-Abzugsanlagen, der Fluchtwege und der Fluchtwegs- und Sicherheitsbeleuchtung.

In den vergangenen drei Jahren ereignete sich kein Brandfall.

ErsthelferInnen	ca. 170 (AT)
Arbeitsunfälle	7
Banküberfälle	0

Weg-/Arbeitsunfall 2021	Anzahl Personen	Abwesenheitstage
Männer	3	22
Frauen	4	96

Im vergangenen Jahr gab es in der Oberbank insgesamt sieben Arbeitsunfälle. Ziel ist es, diese auf null zu reduzieren. Jeder Arbeitsunfall wird evaluiert und auf Basis der vorhandenen Informationen werden Präventivmaßnahmen gesetzt.

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.

Aufgrund der vorwiegend sitzenden Tätigkeit der MitarbeiterInnen stellt das „falsche Sitzen“ ein gesundheitliches Risiko dar. Durch die regelmäßigen Begehungen/Evaluierungen der Sicherheitsfachkraft an den Oberbank Standorten und Arbeitsplätzen kann dieses Risiko teilweise minimiert werden. Die MitarbeiterInnen werden bezüglich der Ergonomie M021 (AUVA) Büroarbeitsplatz aufgeklärt und es werden Verbesserungsmaßnahmen vorgeschlagen. Zusätzlich bietet die Oberbank die Möglichkeit von Bewegung am Arbeitsplatz (diverse Kurse) und animiert die MitarbeiterInnen zu Bewegung. 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 Vertriebsseinheiten 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 Coronapandemie

2021 war das zweite Jahr in Folge, das stark durch die Coronapandemie geprägt war – sowohl für die MitarbeiterInnen als auch für die gesamte Bank. Bei den Maßnahmen konnte der Krisenstab auf die Erfahrungen des Jahres 2020 zurückgreifen und dadurch den Betrieb in allen Bereichen und Ländern der Bank jederzeit sicherstellen.

Zu den Maßnahmen als ständiger Begleiter gehören nach wie vor Mobile Working, Teamsplitting, Testen, Impfen, Abstand halten, Maske tragen, Desinfektionsmittel u. v. m. Die im Jahr 2021 seitens der Regierungen in Kraft gesetzten Regelungen erforderten auch in der Bank eine mehrmalige Anpassung, um den gesetzlichen Bestimmungen gerecht zu werden. Damit einhergehende Bedarfsanforderungen an Schutzmaßnahmen (Masken, Plexiglas, Desinfektionsmittel etc.) konnten von der Zentrale stets erfüllt werden. Eine voraussichtliche zentrale Nachbestellung stellte die Versorgungssicherheit stets sicher. Auch bei den Kundenveranstaltungen im Donau Forum hat die Oberbank immer einen sicheren Weg beschritten und die jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben strikt umgesetzt. Die Infektionsentwicklung 2021 in der Oberbank verlief in etwa parallel zum bundesweiten Trend, jedoch kaum mit schweren Verläufen. Krankenhausaufenthalte unserer MitarbeiterInnen sind uns nur im sehr geringen Ausmaß bekannt, Todesfälle in Zusammenhang mit Covid-19 gab es 2021 glücklicherweise keine.

Ausblick

2022 soll die Zahlenbasis für die Nachhaltigkeitsberichterstattung im HR-Bereich weiter verbessert werden, damit noch detaillierter berichtet werden kann. Ab 2022 möchten wir beispielsweise die Key Risk Indicators um Werte für die 6-Monats- und 3-Jahres-Frühfluktuation erweitern. Eine ständige Weiterentwicklung ist hier nötig und wird verfolgt.

Human Resources Strategie

- Employee Experience: Im ersten Quartal 2022 wird an der Ableitung von konkreten Verbesserungsmaßnahmen aus der qualitativen Umfrage zum Thema Onboarding gearbeitet. Zusätzlich wird das fixierte Softwaresystem im Laufe des Jahres 2022 implementiert. Die Oberbank soll auch künftig ein erstklassiger Arbeitgeber mit attraktiven Arbeitsbedingungen bleiben und sich zeitgemäß anhand der Anregungen durch unsere MitarbeiterInnen weiterentwickeln.
- Auszeichnungen: Die zahlreichen möglichen Gütesiegel werden im Jahr 2022 evaluiert und die aussagekräftigsten aktualisiert.
- Weiterempfehlung: Um die hohe Weiterempfehlungsrate auch für das Employer Branding und Recruiting zu nutzen, wird das MitarbeiterInnen-Empfehlungsprogramm AHOI im Jahr 2022 neu belebt. Es wird ein Gamification-Gutscheinsystem geben, welches das Anwerben neuer MitarbeiterInnen honoriert. Die MitarbeiterInnen sammeln durch Teilen und Posten unserer offenen Stellen Punkte im Tool und können hierfür Gutscheine erhalten.

180

Fairer Arbeitgeber

- Die Oberbank steht für Fairness und Chancengleichheit. Eng damit verbunden ist unser Streben nach Diversität. Daher beschäftigen wir uns im Jahr 2022 weiter mit unserer Diversity Policy und möchten uns zu einer Charta der Vielfalt bekennen.
- Mit diversen Maßnahmen, unter anderem Potenzialprogramm, interne Ausschreibung von Führungspositionen, betriebliche Krabbelstube, soll eine Frauenführungsquote von 40 Prozent bis zum Jahr 2030 erreicht werden. Eine Zielsetzung zur Senkung des Gender Pay Gaps sowie erforderliche Maßnahmen zur Zielerreichung werden im Jahr 2022 erarbeitet.

Mitarbeiterentwicklung

- Das Thema Ausbildung steht trotz Coronapandemie weiter im Fokus der Oberbank. Alle in Österreich bestehenden Ausbildungspfade sollen – angepasst an die regionalen Gegebenheiten – im Jahr 2022 auch außerhalb Österreichs (SK, CZ, HU, DE) weiter ausgerollt werden.

- Im Bereich der Nachhaltigkeit sind 2022 intensive Ausbildungsprogramme vorgesehen. Im Firmenkundenbereich wird es die Ausbildungsreihe „Focus Nachhaltigkeit“ geben und im Private Banking Bereich absolvieren BeraterInnen den zertifizierten Lehrgang „Beratung über nachhaltige Investments“.
- Sobald Präsenztrainings wieder unbeschwert stattfinden können, möchte die Oberbank ein nachhaltig zertifiziertes Seminarhotel für Präsenzseminare testen.
- Wir arbeiten ständig an neuen, modernen Lernformen. Die Anzahl und Nutzung der Web Based Trainings soll weiter steigen. Damit sollen Reisezeiten für die reine Wissensvermittlung reduziert werden.

Work-Life-Balance

- Die erfolgreichen Oberbank Kinder-Ferienwochen in der Zentrale sollen auch 2022 wieder stattfinden. Bereits 2021 wurde das Angebot auf den Geschäftsbereich Wels ausgeweitet, ab 2022 soll es auch ein Angebot der Oberbank Kinder-Ferienwoche in Wien geben.

Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin

Das Thema Psychische Gesundheit soll 2022 in den Mittelpunkt gerückt werden und sich bei den Aktivitäten verstärkt zeigen. Aufbauend auf der 2021 erfolgten Befragung zu den psychischen Belastungen werden die Ergebnisse Anfang Februar 2022 an alle Führungskräfte im Rahmen der Führungskonferenzen präsentiert.

- Individuelle Analyse im Rahmen der Führungskonferenz: Besprechung des Ergebnisses auf Ebene der jeweiligen Organisationseinheit
- Bearbeitung der Handlungsfelder unter Einbindung des Betriebsrats und der MitarbeiterInnen bis Mitte April 2022
- Leitungssitzungen der jeweiligen Organisationseinheit: Abstimmung der Maßnahmenpläne, Entscheidung und Umsetzung
- 2022 wird ein E-Learning zum Thema Resilienz installiert, das allen MitarbeiterInnen einen leichten und flexiblen Zugang eröffnet. Das Training soll den MitarbeiterInnen die Möglichkeit geben, ihre natürliche Widerstandskraft gegenüber belastenden Situationen zu stärken.
- Weitere Handlungsfelder zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz werden im Jahr 2022 evaluiert und bei Bedarf entsprechende Maßnahmen umgesetzt.

181

Besser als Feuer am Dach: Bienen am Dach.

Seit April 2018 bevölkern vier Bienenstöcke die Terrasse des neuen Oberbank-Gebäudes. Zwischen 40.000 und 60.000 Bienen schwärmen seither in die nahe der Donaulände sowie in benachbarte Grünzonen aus. Die „Aktie Honig“ ist ein wichtiges Investment in die Zukunft, da der Bestand der Honigbienen gefährdet ist. Ganz bewusst unterstützt die Oberbank den Trend, Bienenvölker vermehrt im urbanen Raum anzusiedeln.

Im Juni 2018 wurde bereits der erste Honig gewonnen. Gemeinsam mit dem Imker, der die Bienenvölker betreut, schleuderten zwei MitarbeiterInnen über 100 kg reinen Oberbank-Honig. Das Honigland Oberösterreich prüfte den Honig und verlieh das Zertifikat „Blütenhonig Qualitätssiegel GOLD“. Was uns als Bank natürlich besonders freut.



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.

12

Der schonende Umgang mit allen Ressourcen ist Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Deshalb strebt die Oberbank bei allen Tätigkeiten, Abläufen und Produkten eine möglichst hohe Umweltverträglichkeit an. Insbesondere im Gebäude- und Energiemanagement, bei Dienstreisen und in der Einkaufspolitik werden umweltbewusste und somit langfristig kostenreduzierende Akzente gesetzt. 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.
-

Im Vergleich zu den bisherigen Nachhaltigkeitsberichten der Oberbank wurde die Berichterstattung im Kapitel Betriebsökologie im Nachhaltigkeitsbericht 2021 in den folgenden Punkten verändert:

- Offenlegung der umweltbezogenen Kennzahlen und des CO₂-Ausstoßes jeweils für die Oberbank AG, den Konzern (IFRS-Konzern) sowie für den Gesamtkonzern (IFRS-Konzern und alle Beteiligungen an Oberbank-Standorten)
- Darstellung der Gesamtbilanz CO₂-Ausstoß (in Tonnen CO₂) inklusive des CO₂-Ausstoßes jeweils in Scope 1 und Scope 2.

Das Basisjahr für die Maßnahmen zur CO₂-Einsparung ist 2009, da ab dann eine strukturierte Aufzeichnung vorhanden ist. Die weiteren Angaben zu den Emissionen der Oberbank werden soweit möglich ab 2019 berichtet, da ab dann eine vertiefende Betrachtung erfolgte.

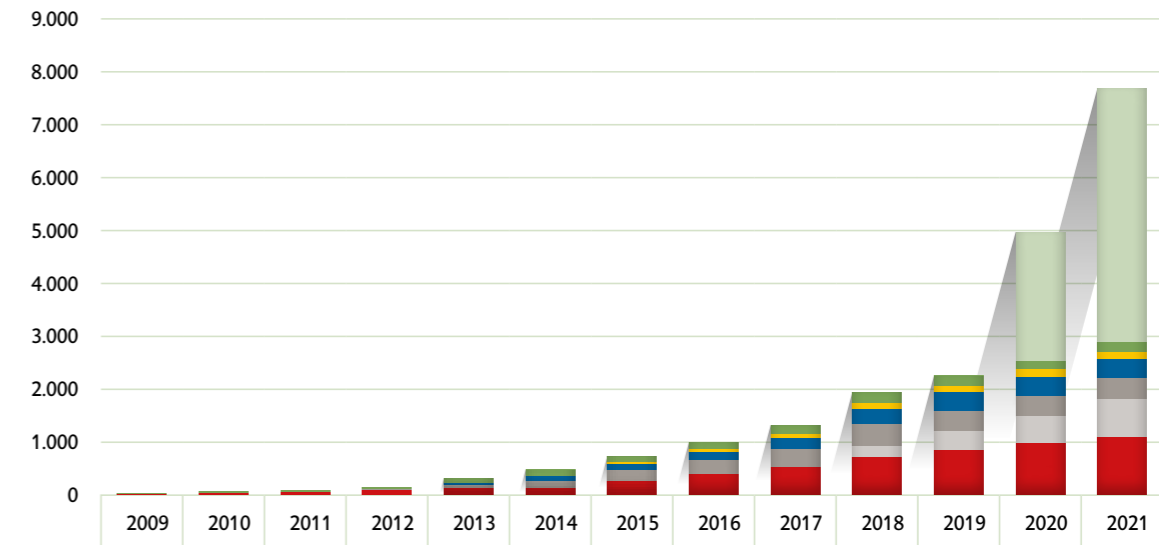
Energieeffizienzmaßnahmen

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)



Einsparungen in Tonnen CO ₂														
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
■	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.415,7	4.789,5
■	10,2	15,3	20,4	28,4	67,3	107,1	126,8	146,6	167,6	194,6	197,7	203,7	213,6	
■	-	-	-	-	-	-	15,4	47,2	81,8	122,4	116,9	116,9	116,9	
■	-	-	-	-	43,3	86,5	119,0	153,0	214,6	282,8	337,3	352,5	367,7	
■	-	-	-	5,2	65,5	127,5	188,9	250,8	318,1	397,1	385,0	385,0	385,0	
■	-	-	-	-	-	-	-	-	-	216,2	358,7	511,5	700,6	
■	22,8	45,6	68,4	91,2	114,0	136,8	268,1	399,5	531,7	718,4	843,2	975,5	1.113,0	

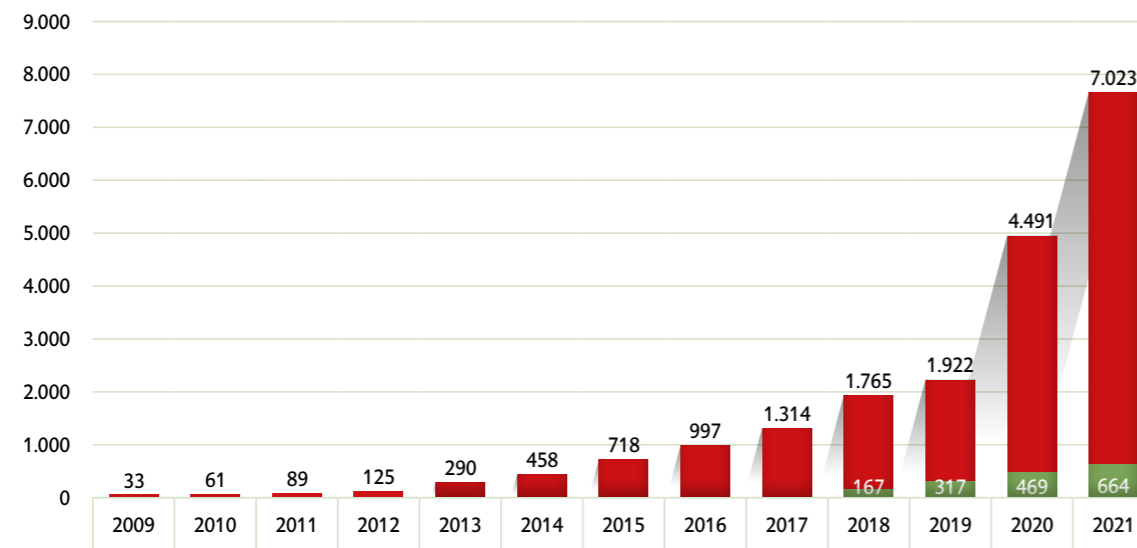
- Maßnahmen: Öko-Strom
- Maßnahmen: Landstraße
- Maßnahmen: Filialen Österreich
- Maßnahmen: Alpenstraße
- Maßnahmen: Systemraum
- Maßnahmen: Untere Donaulände 36
- Maßnahmen: Untere Donaulände 24–32

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

Die in diesem Kapitel berichteten CO₂-Emissionen zu Gebäuden werden anhand der Daten aus den Rechnungen der Energieversorger berechnet, im Falle fehlender Werte wird das Flächenmittel (nach Ländern getrennt, falls möglich) aller Filialen (ohne Zentralen UDL, Alpenstraße und München) mit der Fläche der Filiale multipliziert.

Mit Scope 1 sind Emissionen an Gebäude und Transport gemeint, während Scope 2 indirekte Emissionen zum Beispiel durch Energieeinkauf, Heizung und Kühlung umfasst. Die genauen Maßnahmen, um die Emissionen in diesem Bereich zu senken, befinden sich in der folgenden Tabelle.

Kumulierte CO₂-Einsparungen Oberbank Österreich SCOPE 1 & 2 (in Tonnen CO₂)



■ SCOPE 1 ■ SCOPE 2

Die berichteten Einsparungen resultieren aus Maßnahmen an Gebäuden und Transport sowie Heizung und Kühlung (u. a. Systemraum), die wichtigsten davon werden in Folge erklärt.

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 Bestandgebäude 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 Kühlttemperaturen im Sommer versorgt werden kann. Im Winter wird zusätzlich die Serverabwärme aus dem Rechenzentrum indirekt zum Heizen genutzt.

Des Weiteren konnten im Serverraum auch durch eine optimierte Kühlung CO₂-Einsparungen erreicht werden, inzwischen sind wassergekühlte Serverracks im Einsatz.

Öko-Strom: CO₂-neutrale Strombeschaffung

Seit 2020 erfolgt der Strombezug der Oberbank aufgrund der vollständigen Umstellung auf Öko-Strom in Österreich und Deutschland zu beinahe 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen. Der Stromverbrauch ist somit in diesen beiden Ländern CO₂-neutral. Seit 1. Jänner 2021 beziehen wir auch in Tschechien unseren Strom aus erneuerbaren Quellen.

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 Großteils aus erneuerbarer Energie beziehen, ist ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg.

Durch gezielte Maßnahmen in den folgenden 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
- Österreichische Filialen: Abbau der Server in den Filialen

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)

190

	2019	2020	gesamt 2021	Konzern 2021	Oberbank AG 2021	Ziel bis 2025
gesamt	7160,00	3424,00	3366,85	2771,00	2659,93	2850,00
Scope 1			1562,03	1285,59	1234,06	
Scope 2			1804,82	1485,41	1425,87	
pro Kopf (Scope 1 und Scope 2)	2,50	1,19	1,16	1,16	1,16	1,00

* „Gesamt“ umfasst den IFRS-Konzern und alle Beteiligungen an Oberbank-Standorten. Für die Angaben zu Konzern (IFRS-Konzern, der Oberbank AG und Leasing beinhaltet) und Oberbank AG wurden die Zahlen anhand der MitarbeiterInnen (per 31.12.2021) anteilmäßig berechnet. Mit Beteiligungen sind Beteiligungen und Tochtergesellschaften gemeint, die sich an Oberbank-Standorten befinden. Die Emissionen setzen sich aus Scope 1 und Scope 2 zusammen. Zur Berechnung für Energieträger (Öl, Gas, Fernwärme, Strom) wird OIB-Richtlinie Nr. 6 herangezogen, für Kältemittel ist die Quelle das Umweltbundesamt Deutschland 2019. Aufgrund von Datenlücken werden die aufgeschlüsselten Werte für Scope 1 und Scope 2 erst ab 2021 berichtet.

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.

Maximal eine Tonne CO₂ pro Oberbank-MitarbeiterIn

Wir haben uns als strategisches Nachhaltigkeitsziel gesetzt, bis 2025 weniger als eine Tonne CO₂ im Jahr pro Oberbank-MitarbeiterIn auszustoßen. Die Gesamtbilanz zum CO₂-Ausstoß basiert auf der konsolidierten Mitarbeiterzahl inklusive Beteiligungen an allen Standorten der Oberbank. Unser Ziel bezieht sich auf den gesamten Konzern. Mit 3.367 Tonnen CO₂-Ausstoß 2021 bei insgesamt 2910 MitarbeiterInnen im gesamten Konzern sind wir auf einem guten Weg. Im Jahr 2021 wurden 1,16 Tonnen CO₂ pro MitarbeiterIn produziert. Darin sind Scope 1 und Scope 2 inkludiert.

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. Businesspartnerinnen der Oberbank 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 2021 in der Oberbank eine sehr große Anzahl an Webex-Meetings abgehalten.

Jahr	Anzahl Videokonferenzen in Raumvideosystem	Anzahl Webex-Meetings*
2017	1.005	
2018	1.374	
2019	1.651	
2020	1.511	12.575
2021	427	33.177

* Webex wurde 2020 teilweise und dann im Februar 2021 in allen Märkten der Oberbank eingeführt.

191

Die Reduzierung der Anzahl an Videokonferenzen in Raumvideosystem 2021 resultiert aus der weitgehenden Verlagerung auf Webex-Meetings. Wir gehen davon aus, dass diese 33.177 Webex-Meetings einen Beitrag zur CO₂-Reduktion geleistet haben, weil dadurch Dienstreisen vermieden werden können. Aus Nachhaltigkeitsgründen und zur Effizienzsteigerung wird daher die Nutzung von Online-Meetings anstelle von Dienstreisen weiter forciert.

Fuhrpark-Policy senkt langfristig CO₂-Emissionswert

Die Anzahl der Firmenfahrzeuge und der gefahrenen Kilometer wächst durch die Expansion der Oberbank kontinuierlich. Durch die Anpassung der Fuhrpark-Policy wurden die maximale Motorleistung und die Konzentrierung der Modelle reglementiert. Dadurch konnte der durchschnittliche Emissionswert im gesamten Oberbank-Fuhrpark in den vergangenen Jahren bedeutend reduziert werden. Im Jahr 2020 haben die Auswirkungen und Schutzmaßnahmen der Coronapandemie bekanntlich zu mehr Homeoffice und weniger Dienstreisen geführt, wodurch wir davon ausgehen, dass auch die gesamten gefahrenen Kilometer zu den Vorjahren stark gesunken sind.

Unter anderem aufgrund einer teilweisen Umstellung in der Automobilbranche auf das Emissionsmessverfahren WLTP (Worldwide Harmonised Light-Duty Vehicles Test Procedure) stieg der CO₂-Ausstoß 2021 wieder deutlich. Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß wurde auf Basis der bekannten Kennwerte unserer österreichischen Dienstfahrzeuge berechnet. Durch unsere Maßnahmen, die auch in der Fuhrpark-Policy festgehalten werden, wollen wir längerfristig wieder eine Senkung des durchschnittlichen CO₂-Ausstoßes unserer Dienstfahrzeuge erreichen.

192

Jahr	CO ₂ -Ausstoß (g/km)*	PKW (in km/a)**	Reduzierung zum VJ (in %)	Reduzierung zum VJ (g/km)	Einsparung CO ₂ (to)
2020	115,68	5.669.123			
2021	125,04	6.505.144	Erhöhung der Werte aufgrund Bereinigung nach WLTP-Verfahren		

* Der CO₂-Ausstoß ist der Durchschnittswert des österreichischen Fuhrparks (inkl. Leasing) sowohl für NEFZ als auch für das WLTP-Verfahren. Dieser ist anhand der österreichischen Werte berechnet, da in den Auslandsmärkten nicht alle Daten verfügbar sind. In den kommenden ein bis zwei Jahren ist die Berechnung für den Durchschnitt anhand der vollständigen Daten zu Dienstfahrzeugen geplant und ab 2022 soll auch die Veränderung zum Vorjahr berichtet werden.

** Gefahrene Kilometer (Oberbank AG in allen Märkten) umfassen bei den Dienstfahrzeugen auch die Privatnutzung, zusätzlich sind die Kilometer beantragter Dienstreisen mit dem Privat-PKW enthalten.

In den kommenden Jahren soll der CO₂-Ausstoß durch eine Förderung der Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln und Elektroautos für den Fuhrpark wieder reduziert werden.

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. Eine Aufnahme der E-Mobilität als Bestandteil in der Fuhrpark-Policy erfolgt 2022.

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.

193

Umweltbezogene Kennzahlen

		Gesamt-konzern 2021	Oberbank AG 2021	Konzern 2021	Gesamt-konzern 2020	Oberbank AG 2020	Konzern 2020	Gesamt-konzern 2019	Oberbank AG 2019	Konzern 2019
Gesamtverbrauch Papier	Gesamtverbrauch an Papier (in kg/a)	76.591	66.839	66.989	91.308	76.819	77.269	110.401	89.513	94.384
	Gesamtverbrauch an Papier (in Blatt/a)	15.318.250	13.367.750	13.397.750	18.261.500	15.363.750	15.453.750	22.080.250	17.902.695	18.876.938
Papierarten	FSC oder PEFC in Prozent	94			95			96,9		
Papierarten	ECF oder chloorgebleichtes Papier in Prozent	3,5			1,3			0		
Papierarten	Recyclingpapier und CO ₂ -neutrales Papier	2,5			3,7			3,1		
Wasserverbrauch	Wasserverbrauch (in l/Tag)	68.951	54.474	56.748	69.057	68.585	58.122	85.344	69.197	72.963
	Kommt eine Grauwasser-, Schwarzwasser- oder Regenwassernutzung zum Einsatz? (JA/NEIN)	NEIN			NEIN			NEIN		
Abfallaufkommen	Gibt es bestimmte große Verbraucher? (z. B. Betriebsküche, Garten, etc.)	Betriebsküche			Betriebsküche			Betriebsküche		
	Abfallaufkommen	486.787	384.578	400.637	486.696	391.122	464.711	528.515	428.521	451.840
	Restmüll (in kg/a)	263.289	208.007	217.026	263.693	211.911	251.781	260.707	211.382	222.885
	Altpapier (in kg/a)	181.529	143.414	151.180	183.689	147.618	175.391	228.940	185.625	195.726
Abfallarten	Kommt Computer-Leasing zum Einsatz? (JA/NEIN)	NEIN			NEIN			NEIN		
	Altpapier und Kartonagen als Wertstoff (in %)	37,29			37,74			43,32		
	Sonstige Altstoffe (in %)	8,62			8,08			7,32		
	Restmüll (in %)	54,09			54,18			49,33		
	Gefährlicher Abfall bzw. Spezialabfall (in %)	0			0			0		
	Elektronikschrott (in %)	0			0			0		
Geschäftsverkehr	PKW (in km/a)		6.505.144	8.509.206		5.669.133	7.501.784		*	*
Gesamtverbrauch Wärme	Gesamtverbrauch Wärme (in kWh)	13.096.471	10.346.662	10.778.711	12.037.782	9.673.892	10.131.555	11.365.311	9.215.009	9.716.478
Gesamtverbrauch Strom	Gesamtverbrauch Strom (in kWh)	11.827.583	9.344.197	9.734.385	12.025.321	9.663.878	10.121.067	13.003.519	10.543.270	11.117.022
Gesamtverbrauch Strom inklusive Rechenzentrum	Gesamtverbrauch Strom (in kWh) Serverraum (ohne BTV-BKS) (in kWh)	12.157.868			11.942.161			12.646.609		
Gesamtverbrauch an nicht erneuerbaren Energiequellen	Strom HU/SK (aus nicht erneuerbaren Quellen) + Heizung Öl/Gas + Flottenverbrauch (aus CO ₂ -Emission berechnet) (in kWh)	11.368.294	8.981.343	9.356.380						
Gesamtverbrauch an erneuerbaren Energiequellen	Strom AT/DE/CZ (aus erneuerbaren Quellen) + Fernwärme	15.563.737	12.295.887	12.809.330						

194

195

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 (IFRS-Konzern, der Oberbank AG und Leasing beinhaltet) und Oberbank AG wurden die Zahlen anhand der MitarbeiterInnen (Stand: 31.12.2021) anteilmäßig berechnet.

* Keine Aufzeichnungen über Dienstkilometer und Leasing-Fuhrpark vorhanden

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 eine Reduktion der Anzahl der versandten Briefe um 642.476 bei gleichzeitiger Reduktion des CO₂-Ausstoßes um 9.637.140 Gramm im Vergleich zum Vorjahr.*

	2018	2019	2020	2021
Anzahl Briefe	3.776.259	3.263.312	3.063.384	2.420.908
Gramm CO ₂	56.643.885	48.949.680	45.950.760	36.313.620

* Wir rechnen mit 15 Gramm CO₂-Ausstoß pro Brief, was sogar unter den durchschnittlich 20 Gramm CO₂-Ausstoß pro Brief liegt (<https://www.nachhaltiger-warenkorb.de/klimabilanz-e-mail-vs-brief/>).

Im Jahr 2021 verschickte die Oberbank 68,15 Prozent davon im Inland mit der österreichischen Post, laut der alle Sendungen in Österreich CO₂-neutral zugestellt werden.

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. 2021 wurden bei knapp 700.000 Kassatransaktionen Papierbelege automatisch digital archiviert und bei 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 wurde im Jahr 2021 in Zusammenarbeit mit der 3 Banken IT eine Vorstudie gestartet, um KundInnen und MitarbeiterInnen die Möglichkeit zu geben, Dokumente digital zu signieren.

Reduktion von Kurierfahrten

Die Oberbank hat ab August 2021 die Kurierfahrten zwischen der Zentrale in Linz und 54 Filialen im Raum Oberösterreich und Salzburg von bisher meist fünf Fahrten pro Woche auf zwei Fahrten pro Woche reduziert.

Nachhaltige Beschaffung

Bei der Lieferantwahl 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 (bestehenden und neuen) LieferantInnen diesen Verhaltenskodex systematisch zur Unterschrift vorzulegen, um damit seine Einhaltung zu garantieren. Die Rücklaufquote bei allen 2021 kontaktierten LieferantInnen lag bei 100 Prozent.

Green IT – 3 Banken IT

Die 3 Banken IT bekennt sich in ihrer Beschaffungspolitik 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

Einführung EMAS Umweltmanagementsystem in Österreich

Die Oberbank wird im Jahr 2022 in Österreich die Einführung des EMAS Umweltmanagementsystems umsetzen und sich durch ein akkreditiertes Unternehmen EMAS-zertifizieren lassen.

EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) ist ein umfassendes Umweltmanagement- und Umweltauditsystem der EU mit dem Ziel, ökologische und ökonomische Schwachpunkte in Organisationen zu erkennen und zu beseitigen.

Für die Oberbank bedeutet die EMAS-Zertifizierung eine Verbesserung der Umweltschutzeleistungen, mehr Transparenz durch Umweltberichterstattung sowie Kostenoptimierungen.

Auch in der 3 Banken IT wird 2022 eine mögliche EMAS-Zertifizierung evaluiert.

Maßnahmen im IT-Bereich/Digitalisierung:

- 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.
- Digitale Signatur: Die Vorstudie 2021, um die Möglichkeit einer digitalen Signatur für Kunden und Mitarbeiter auszuloten, mündet 2022 in ein Umsetzungsprojekt.
- Manuelle Unterschrift auf Notebooks statt Papier: Des Weiteren wird 2022 die Möglichkeit umgesetzt, Dokumente direkt auf touchpadfähigen Notebooks digital zu unterschreiben. Somit soll in Zukunft der komplette Wertpapierprozess (Anlegerprofil, Gesprächsdokumentation und Wertpapierauftrag) ohne Papierausdruck abgewickelt werden können.

Weitere geplante Maßnahmen

- Die Möglichkeiten zur Umstellung auf Ökostrom in der Slowakei und in Ungarn werden 2022 evaluiert.
- 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).
- 2022 werden biologische Produkte in verschiedenen Warengruppen für die Betriebsküche der Oberbank verwendet.
- Auch 2022 werden wir die Unterzeichnung des Lieferantenkodex weiter forcieren.

Schon die Ägypter sagten: goldener Honig ist eine Speise für Götter.

Die Imkerei wird in Österreich ein immer noch beliebteres Hobby. Viele haben schon einen Imkerkurs gemacht oder überlegen gerade, im eigenen Garten Bienen zu züchten. Von den rund 30.000 Imkereibetrieben sind bereits 99 Prozent Nebenerwerbsbetriebe. Diese betreuen im Schnitt bis zu zwölf Bienenvölker.

Die Qualität unseres Honigs ist in Österreich übrigens sehr hoch. Wir haben auch eine hohe Eigenversorgung: fast die Hälfte unseres konsumierten Honigs kommt von unseren österreichischen Bienen.



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.

13

In der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurde das Handlungsfeld Soziales Engagement & Corporate Citizenship ohne wesentliche ökologische, ökonomische und soziale Auswirkungen identifiziert. Unter Bezugnahme auf das Prinzip der Vollständigkeit der Nachhaltigkeitsberichterstattung möchten wir jedoch keine relevanten Informationen auslassen, von denen nach vernünftigem Ermessen davon ausgegangen werden kann, dass sie sich auf die Entscheidungen von StakeholderInnen auswirken sowie auf deren Beurteilung einen Einfluss ausüben.

Unsere Maßnahmen in diesem Bereich leisten einen Beitrag zur Erreichung eines Ziels der Sustainable Development Goals:

Ziel 1: Keine Armut

- Target 1.2: bis 2030 den Anteil der Männer, Frauen und Kinder jeden Alters, die in Armut in all ihren Dimensionen nach der jeweiligen nationalen Definition leben, mindestens um die Hälfte senken
- Target 1.3: den nationalen Gegebenheiten entsprechende Sozialschutzsysteme und -maßnahmen für alle umsetzen, einschließlich eines Basisschutzes, und bis 2030 eine breite Versorgung der Armen und Schwachen erreichen
- Target 1.4: bis 2030 sicherstellen, dass alle Männer und Frauen, insbesondere die Armen und Schwachen, die gleichen Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen sowie Zugang zu grundlegenden Diensten, Grundeigentum und Verfügungsgewalt über Grund und Boden und sonstigen Vermögensformen, Erbschaften, natürlichen Ressourcen, geeigneten neuen Technologien und Finanzdienstleistungen einschließlich Mikrofinanzierung haben
- Target 1.5: bis 2030 die Widerstandsfähigkeit der Armen und der Menschen in prekären Situationen erhöhen und ihre Exposition und Anfälligkeit gegenüber klimabedingten Extremereignissen und anderen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Schocks und Katastrophen verringern

Ziel 3: Gesundheit und Wohlergehen

- Target 3.8: die allgemeine Gesundheitsversorgung einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle

Ziel 4: Hochwertige Bildung

- Target 4.2: bis 2030 sicherstellen, dass alle Mädchen und Buben Zugang zu hochwertiger frühkindlicher Erziehung, Betreuung und Vorschulbildung erhalten, damit sie auf die Grundschule vorbereitet sind
- 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 4.6: bis 2030 sicherstellen, dass alle Jugendlichen und ein erheblicher Anteil der männlichen und weiblichen Erwachsenen lesen, schreiben und rechnen lernen

Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

- Target 8.5: bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen
- Target 8.6: bis 2030 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern

Ziel 10: Weniger Ungleichheiten

- Target 10.2: bis 2030 alle Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, Herkunft, Religion oder wirtschaftlichem oder sonstigem Status zu Selbstbestimmung befähigen und ihre soziale, wirtschaftliche und politische Inklusion fördern
- Target 10.3: Chancengleichheit gewährleisten und Ungleichheit der Ergebnisse reduzieren, namentlich durch die Abschaffung diskriminierender Gesetze, Politiken und Praktiken und die Förderung geeigneter gesetzgeberischer, politischer und sonstiger Maßnahmen in dieser Hinsicht

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 hier 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.

2021 konnte aufgrund der Auswirkungen der Coronapandemie 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 Marktcommentar, der auf der Oberbank-Website abrufbar ist sowie 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.

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. Unsere Landing-Page wurde im Berichtsjahr insgesamt 487-mal aufgerufen.

Im Rahmen der Zusammenarbeit wird seitens impactory jährlich ein transparenter Impact-Bericht erstellt.

Die im Jahr 2021 von der Oberbank bereitgestellten Spenden beliefen sich gesamt auf 5.375,00 Euro. 5.000 Euro wurden von der Oberbank direkt gespendet. Zusätzlich wurden 15 Spendengutscheine verschenkt, deren Spendenvolumen insgesamt 375,00 Euro betrug. Mit den Spenden in der Höhe von 5.000 Euro wurden die Projekte „Kinder haben Zukunft“, „Grow Together“ und „Die Linzer Lerntafel“ unterstützt. Die Spendengutscheine kamen den Organisationen „Grow Together“ und „Die Linzer Lerntafel“ zugute.

Spenden samt Spendengutscheinen pro Partnerorganisation

(Jahr 2021, in Euro)

Die Linzer Lerntafel	1.175
Grow Together – Für einen fairen Start ins Leben	1.200
Kinder haben Zukunft	3.000

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 den Filialen 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 miteinbezogen 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 2021 wurden von der Oberbank Kunstwerke um einen Gesamtwert von 857.986,59 Euro eingekauft. Darunter befinden sich unter anderem Werke von Maria Moser, Anselm Glück, Lena Göbel, Christian Ludwig Attersee und Brigitte Kowanz.

Im Jahr 2021 wurde mit „Edition 28“ eine neue Serie von Grafiken mit speziellen Linz-Bezügen gestartet. Der Name der Reihe bezieht sich auf den Ausgangspunkt, die Obere Donaulände 28, also die Adresse der Oberbank-Zentrale. Die erste Ausgabe wurde von Oliver Dorfer gestaltet und zeigt sein persönliches Bild von Linz. In Folge sollen weitere KünstlerInnen ihre Assoziationen mit der Stadt kreativ darstellen, diese sind allerdings noch in Planung.

Sponsoring

Als erfolgreiches Finanzunternehmen ist sich die Oberbank ihrer sozialen Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und setzt daher unter anderem auf gezieltes Sponsoring. Im Geschäftsjahr 2021 wurden in der Linzer Zentrale unter diesem Aspekt 261 Zusagen auf Sponsoring-Anfragen erteilt und die Projekte mit insgesamt 1.167.913 Euro unterstützt. Eine genauere Betrachtung erlaubt die Gliederung der Sponsoring-Aktivitäten in sieben relevante Subgruppen. Folgend eine Übersicht der Subgruppen sowie der geleisteten Sponsoringbeiträge zum Stichtag 31.12.2021:

Sponsoringbeträge 2021

In Euro

Sport	598.266
Kultur	66.600
Soziale & freiwillige Institutionen	45.447
Charity & Serviceclubs	115.500
Wirtschaft	305.150
Öffentliche Einrichtungen	36.950
Sonstige Sponsorings	6.931
GESAMT	1.174.844
Mitgliedsbeiträge	76.209
GESAMT	1.251.053

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), die Leonidas Sportgala Salzburg, der Oberbank Linz Donau Marathon, der Businesslauf Linz, die Spendenaktion 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 und Abteilungen (mit Ausnahme der Zentrale in Linz) werden grundsätzlich nach demselben Vergabeprinzip verteilt und belaufen sich zum Stichtag 31.12.2021 auf einen Gesamtwert von rund 129.655 Euro.

Alle Sponsoring- und Spenden-Aktivitäten der Oberbank beruhen auf strategischen Leitsätzen wie beispielsweise, dass sie im Einklang mit den Werten der Bank sind und auf einen relevanten Beitrag für die Oberbank und die Gesellschaft zu schließen ist. Die Sponsoring-Leitlinien der Oberbank sind auf der Oberbank Website unter www.oberbank.at/sponsoring für jeden einsehbar. Diese wurden 2021 überarbeitet und ergänzt.

Jedes größere Sponsoring der Oberbank erfolgt auf Basis eines Vertrags, in dem alle Leistungen von Sponsoringgeber und SponsoringnehmerInnen festgehalten werden. Die SponsoringnehmerInnen liefern in der Regel entsprechende Dokumentationen der durchgeführten Aktivitäten (Bilder, Presseartikel, etc.). Die Sponsoring-Aktivitäten der Oberbank erstrecken sich auf verschiedene Bereiche, als Kernbereiche können allerdings Sport und Kultur identifiziert werden, die in Folge näher beschrieben werden.

Sportponsoring

Engagement im sportlichen Bereich ist der Oberbank besonders wichtig, um die Motivation zu Sport und Bewegung in der Gesellschaft zu stärken. Aus diesem Grund ist Sportponsoring einer der zwei Kernbereiche unserer Sponsoring-Aktivitäten. Die Oberbank fördert nicht nur die Tätigkeiten von sportbezogenen Organisationen und Vereinen (u. a. ULC Linz Oberbank, TSV Ottensheim oder Skiclub Oberbank Dachstein), sondern tritt auch als gestaltender Partner auf, der aktiv zur sportlichen Betätigung motiviert. Am deutlichsten ist dies beim größten Sportponsoring sichtbar: dem Oberbank Linz Donau Marathon.

Weiters sponsert die Oberbank bereits seit 1970 den ULC Linz, den Linzer Union Leichtathletik Club Linz Oberbank, der seit 1953 jugendliche und erwachsene LeichtathletInnen fördert und trainiert. Die Unterstützung erfolgt sowohl mit finanziellen Mitteln für den laufenden Sportbetrieb als auch mit Räumlichkeiten und Catering für die Weihnachtsfeier.

Eine weitere engagierte Sportmannschaft, die von der Oberbank unterstützt wird, ist das Frauenfußballteam des TSV Ottensheim. Die Oberbank sponsert die SportlerInnen seit 2015 mit einem jährlichen finanziellen Beitrag für den laufenden Vereinsbetrieb und übernimmt darüber hinaus alle zwei Jahre die Ausstattung mit Dressen für das gesamte Team.

Entsprechend der strategischen Leitlinie Offenheit und Neugierde ist es der Oberbank ein Anliegen, nicht nur Breitensportarten wie Laufen oder Fußball (Oberbank 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, den OÖ. Tennisverband, den OÖ. Leichtathletikverband und den Österreichischen Behindertensportverband.

Das Monitoring der Sportsponsoring-Aktivitäten erfolgt mittels Prüfung der TeilnehmerInnenzahlen, Medienbeobachtungen und Feedbackgesprächen mit den SponsoringpartnerInnen.

Kultursponsoring

Der Bereich Kultur ist der zweite Kernbereich der Sponsoring-Aktivitäten 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. 2021 wurden von der Oberbank insgesamt 16 Projekte unterstützt wie zum Beispiel die Veranstaltungsreihe Hausmusik Roas anlässlich der Kulturhauptstadt Bad Ischl 2024 und ein Konzert im Rahmen des Sommerfestivals der Salzkammergut Festwochen Gmunden. Zudem wurden der Chor Ad libitum, die St. Florianer Sängerknaben, das Operettenfestival Herbsttage Blindenmarkt, den Kulturverein Ursulinenkirche und das Festival Theaterzeit Freistadt gesponsert. Auch mit der Musikschule Linz pflegt die Oberbank seit vielen Jahren eine langjährige Partnerschaft, wobei die Unterstützung nicht nur finanziell, sondern auch durch Zurverfügungstellen des Donauforums für hochkarätige Veranstaltungen (z. B. Konzertreihe Glanzlichter).

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 Feedbackgespräche mit den Zuständigen.

Soziale und freiwillige Institutionen

Mehr als ein Drittel der ÖsterreicherInnen engagierte sich 2021 in irgendeiner Weise freiwillig. Auch die Oberbank unterstützt Organisationen, deren Arbeit sozial oder wirtschaftlich benachteiligten Personen, Tieren sowie Natur- und Umweltschutz zugutekommt. Die Oberbank übernahm im Jahr 2021 für 91 Institutionen diverse Kosten in der Höhe von rund 45.400 Euro. Unterstützt wurden unter anderem Volkshilfe, Freiwillige Feuerwehren, Caritas, Blindenverbände, Alpenverein, Naturfreunde, Wasserrettung, Polizei, OÖ. Familienbund, Bergrettung, Hilfswerk, Kinderkrebshilfe, Lebenshilfe Österreich, Österreichischer Auslandsdienst, Hospizbewegung Linz und Urfahr/Umgebung sowie diverse Tierschutzorganisationen.

Charity und Serviceclubs

Auch Charity-Aktionen und Serviceclubs leisten einen wertvollen Beitrag zur Unterstützung sozial und wirtschaftlich benachteiligter Personen. Insgesamt 115.500 Euro wurden 2021 unter anderem für Licht ins Dunkel, die Christkindl Weihnachtsaktionen der Kronen Zeitung und der BezirksRundschau OÖ. sowie für den Lichtblickhof Wien und den Serviceclub Soroptimist International – Österreichische Union 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 das Industrie- und Zukunftsforum gemeinsam mit der Tageszeitung Salzburger Nachrichten und der Industriellenvereinigung Salzburg, das Linzer Institut für Gesundheits-Systemforschung, die Agenda Austria sowie der Gründung der MINTality Stiftung, die sich der Förderung, Vernetzung und langfristigen Verankerung von innovativen, vor allem gender- aber auch anderen diversitätssensiblen MINT-Bildungsangeboten und Projekten mit Nachhaltigkeitsbezug widmet. 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 2021 mit insgesamt rund 37.000 Euro.

Sonstige Sponsorings

Neben einer monetären Unterstützung wurden 2021 kleinere Sachspenden im Wert von rund 6.900 Euro auf Anfrage vergeben.

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 Linz oder dem Oberbank Donaulauf Ottensheim.

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. Im Jahr 2021 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, Inter-nationales Kultur- und Wirtschaftsforum, WIFO, ÖGUT – Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik sowie respACT – Austrian business council for sustainable development sowie im Wiener Social Start-up impactory und zahlte 2021 Mitgliedsbeiträge in der Höhe von mehr als 76.000 Euro. Darüber hinaus ist die Oberbank Mitglied in kleineren Verbänden wie dem Kulturring der Wirtschaft OÖ oder dem Verein Start Up Sport. Diese Mitgliedschaften werden jedoch nicht zu Lobbying-Zwecken genutzt, sondern haben den Hintergrund, Trends auf dem Markt frühzeitig zu erkennen, allgemeines Networking zu betreiben und Weiterbildungsangebote wahrnehmen zu können.

Ausblick

Förderung der Finanzbildung

Im Bereich Financial Literacy wird beabsichtigt, weitere Kooperationen zu etablieren, um einen größeren Wirkungskreis zu erzielen. Mit neuen Initiativen soll insbesondere das junge Publikum (SchülerInnen, Lehrlinge und Studierende) angesprochen werden. Die Planung dieser Veranstaltung musste 2020 wegen der Coronapandemie aufgeschoben werden und wurde 2021 neu aufgenommen.

Sie müssen nicht bei der Oberbank arbeiten, um für unsere Bienen zu arbeiten.

Hier 4 Tipps, wie Sie Balkon und Garten bienenfreundlich gestalten:

Tipp #1: Lassen Sie es von Frühjahr bis Herbst blühen!

Mit der richtigen Auswahl der Pflanzen finden Bienen das ganze Jahr über Nahrung. Sehr beliebt am Bienen-Buffer sind Glockenblumengewächse oder Lippenblütler sowie Kräuter wie Lavendel, Oregano und Thymian.

Tipp #2: Setzen Sie auf nektarreiche Blüten!

Viele gezüchtete Pflanzen haben Schaubblätter statt Staubblätter und sind somit für Insekten nicht zugänglich und produzieren in der Regel auch keinen Nektar. Sie sind daher für Bienen vollkommen nutzlos – so etwa die auf Balkonen beliebten Geranien und Petunien.

Tipp #3: Lassen Sie in Ihrem Garten ein paar wilde Ecken wuchern!

Idealerweise mähen Sie nicht häufiger als sechsmal pro Jahr und nur mit großem Bodenabstand. Und planen Sie ein, morgens, abends oder bei trübem Wetter zu mähen, da zu diesen Zeiten die Bienen nicht fliegen.

Tipp #4: Legen Sie einen Kompost an!

Legen Sie den guten alten Kompost als organische Alternative zu herkömmlichen chemischen Düngemitteln an. Und verzichten Sie auf Blumenerde mit Torfanteil – die Torfproduktion zerstört wertvolle Moore und somit den Lebensraum vieler Tiere und Pflanzen.



GRI Index

GRI-Standard	Angabe	Seite	
GRI 101: Grundlagen 2016			
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016			
Organisationsprofil	102-1	Name der Organisation	221
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	10
	102-3	Hauptsitz der Organisation	221
	102-4	Betriebsstätten	10
	102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	221
	102-6	Belieferte Märkte	10
	102-7	Größe der Organisation	10–11
	102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	151, 155
	102-9	Lieferkette	19
	102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	18–19
	102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	13
	102-12	Externe Initiativen	49–53
	102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	49–53
	Strategie	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers
102-15		Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	75–82
Ethik und Integrität	102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	12–13
	102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf Ethik	43–44
Unternehmensführung	102-18	Führungsstruktur	15–18, 33–35
	102-19	Delegation von Befugnissen	33–35
	102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	15, 34–35
	102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	35–37
	102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	15–18
	102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	17
	102-25	Interessenkonflikte <i>Der Umgang der Oberbank mit möglichen Interessenkonflikten in Vorstand und Aufsichtsrat wird im Geschäftsbericht offengelegt</i>	
	102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	16, 34–35
	102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	76, 81–82
	102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	76, 34–35
	102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	16
Einbindung von Stakeholdern	102-35	Vergütungspolitik	161–165
	102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	154, 161
	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	35–36
	102-41	Tarifverträge	154
	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	36
	102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholder	35
	102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	23–27, 36–37

Vorgehensweise bei der Berichterstattung	102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	18–19
	102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhaltes und Abgrenzung der Themen	23–27
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	23–24
	102-48	Neudarstellung von Informationen	186
	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	23–24, 26–27
	102-50	Berichtszeitraum	206
	102-51	Datum des letzten Berichts	206
	102-52	Berichtszyklus	206
	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	206
	102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	206
	102-55	GRI-Inhaltsindex	216–219
102-56	Externe Prüfung	222–225	

Wirtschaftliche Leistung

GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	10–19
--	-------	---	-------

Wesentliche Themen

Corporate Governance

GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	41–42
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	40–53
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	42–44, 47
GRI 207: Steuern 2019	207-1	Steuerkonzept	54–55
	207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	54–55, 43–44
	207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	54–55
	207-4	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	56–59

Der Umgang mit Steuern wird im Code of Conduct (Verhaltenskodex) der Oberbank geregelt. Da die Oberbank zum aktuellen Zeitpunkt über keine eigene Steuerstrategie verfügt, wurde bis dato auch kein Governance Body benannt, der für die Einhaltung dieser Strategie verantwortlich ist. Steuerrisiken werden soweit möglich vermieden. Bei Unklarheiten werden unverzüglich externe SteuerexpertInnen hinzugezogen. Klärungsansuchen bei Finanzbehörden waren bis dato nicht notwendig. Die Oberbank plant für die Zukunft die Erstellung und Veröffentlichung einer Steuerstrategie inkl. Verantwortlichkeiten für ihre Einhaltung. In der Steuerstrategie soll auch der Zusammenhang zwischen Steuermoral der Oberbank und ihrer Geschäfts- bzw. Nachhaltigkeitsstrategie näher erläutert werden.

Schutz von Kundendaten

GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	128–130
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	129–132
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	131–133
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	130

Compliance

GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	62–64
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	62, 64, 66–70
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	67
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden <i>100 % der Betriebsstätten der Oberbank wurden auf Korruptionsrisiken geprüft.</i>	
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	70
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	67

Nachhaltige Kreditpolitik			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	74–75
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	74, 76–77, 81, 82, 89
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	82, 86–87
Nachhaltiges Produktportfolio			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	98–99, 108
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	99–104, 106–107, 109
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	100–109
Branchenspezifischer Indikator	FS 7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden	100, 101, 105
Branchenspezifischer Indikator	FS 8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	100, 105
Asset Management			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	112–113, 115
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	113–115, 119
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	113–114, 116–117
Branchenspezifischer Indikator	FS 11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	116
Eigenveranlagung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	122–123
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	123–125
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	123–125
Branchenspezifischer Indikator	FS 11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	124
Kundenzufriedenheit			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	138–139, 141
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	138–141, 144–145
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	141–143
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	144
	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	144
	417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	144
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	148, 150
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	148, 150, 174–181
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	153, 174–178
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	151
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	156–158, 172–173
	401-3	Elternzeit	173

GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	175–178, 154
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	176–179
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	176–177
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	177
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	175
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	175
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	175–176
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	176–177
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	167–169
	404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	165–167, 170
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	170
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	159
	405-2	Verhältnis des Grundgehaltes und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	161
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	154
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	156
Betriebsökologie und nachhaltige Beschaffung			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	184–185
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	185–187, 191–193, 196
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	187–189, 194–197
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	194–195
	302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	187–189
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	187–188, 190
	305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	187–188, 190
	305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	
		<i>Diese Informationen können aufgrund unzureichender Datenverfügbarkeit nicht berichtet werden. Eine erste (Teil-)Veröffentlichung dieser Daten wird im nächsten Bericht angestrebt.</i>	
	305-4	Intensität der THG-Emissionen	190–191
305-5	Senkung der THG-Emissionen	187–191	
Soziales Engagement und Corporate Citizenship			
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1	Erläuterung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	191
	103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	190–193
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	193–200
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	195, 199
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016	413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	196, 193–196
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1	Parteispenden	199

Allgemeine Angaben zur Berichterstattung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht informiert über die konzernweiten Nachhaltigkeitsagenden und -aktivitäten der Oberbank für das Geschäftsjahr 2021.

Hiermit entsprechen wir den Anforderungen gemäß §267a(2) und § 243b(2) UGB (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz- NaDiVeG) sowie den Anforderungen gemäß Artikel 8 Taxonomie-Verordnung 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. Sollte die Kennzahlenbasis in Einzelfällen abweichen, wird an Ort und Stelle im Bericht darauf hingewiesen.

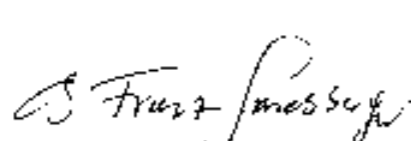
220

BerichtsadressatInnen und -frequenz

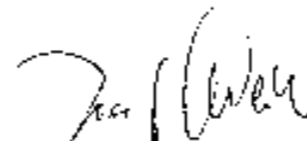
Die Oberbank adressiert mit dem vorliegenden Bericht sämtliche ihrer StakeholderInnen.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird einmal jährlich publiziert. Die letzte diesem Bericht vorausgegangene Veröffentlichung erfolgte im März 2021.

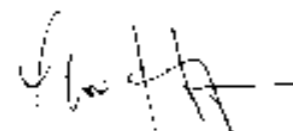
Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde von KPMG Austria GmbH Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft einer unabhängigen Prüfung unterzogen.




Dr. Franz Gasselsberger, MBA
Generaldirektor



Mag. Dr. Josef Weißl, MBA
Direktor



Mag. Florian Hagenauer, MBA
Direktor



Martin Seiter, MBA
Direktor

Linz, am 11. März 2022

Impressum

○ Oberbank AG
Untere Donaulände 28, 4020 Linz
Telefon: +43 / (0)732/7802 - 0
Telefax: +43/(0)732/7802 - 32140
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: office@oberbank.at

Projektleitung und Redaktion

Nora Berger, MSc BA BA
Eva Wenzelhuemer, MA und Mag. Mike Ferihuemer

Konzeption und Produktionsmanagement

ALBA Communications GmbH

Grafik-Design

Sabina Karasegh

Lektorat

Mag. Claudia Werner

Redaktionsschluss

März 2022

Abbildungsnachweise:

Oberbank AG
Martin Stöbich
Shutterstock Inc.

221



**Oberbank AG,
Linz**

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß §§ 243b bzw 267a UGB zum 31. Dezember 2021

11. März 2022

KPMG Austria GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft
10200611



Oberbank AG, Linz
Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß §§ 243b bzw 267a UGB zum 31. Dezember 2021
11. März 2022

An
den Vorstand der
Oberbank AG,
Linz

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß §§ 243b bzw 267a UGB

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts gemäß §§ 243b bzw 267a UGB (im Folgenden "NFI-Bericht") für das Geschäftsjahr 2021, bezeichnet als Nachhaltigkeitsbericht 2021 der

**Oberbank AG,
Linz**
(im Folgenden auch kurz "Oberbank" oder "Gesellschaft" genannt),

durchgeführt.

Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht zum 31. Dezember 2021 der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 243b und 267a UGB), sowie den GRI Standards (Option "Kern") aufgestellt wurde.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 243b und 267a UGB) sowie die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards) in der Option "Kern" als Berichtskriterien an. Zudem erstellt die Gesellschaft Angaben im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie-VO, welche im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht werden.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.



Oberbank AG, Linz
 Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung
 gemäß §§ 243b bzw 267a UGB zum 31. Dezember 2021
 11. März 2022

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme verlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 243b und 267a UGB), sowie den GRI Standards (Option "Kern") übereinstimmt. Die Prüfung der im NFI-Bericht enthaltenen Angaben im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie-VO ist nicht Gegenstand unseres Auftrages.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Trotz einer gewissenhaften Planung und Durchführung des Auftrages kann nicht ausgeschlossen werden, dass wesentliche Fehler, rechtswidrige Handlungen oder Unregelmäßigkeiten bei der nichtfinanziellen Berichterstattung unentdeckt bleiben.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasst insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben für die im GRI-Index aufgeführten GRI Standards, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB), sowie der GRI Standards (Option "Kern") mit den Angaben und Kennzahlen im NFI-Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des NFI-Berichts.



Oberbank AG, Linz
 Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung
 gemäß §§ 243b bzw 267a UGB zum 31. Dezember 2021

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie zB von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie Verweise auf weiterführende Berichterstattungsformate der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrages.

Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Der Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem NFI-Bericht stimmen wir zu. Diese darf jedoch nur in der vollständigen und von uns bescheinigten Fassung erfolgen.

Auftragsbedingungen

Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung.

Wien, 11. März 2022

KPMG Austria GmbH
 Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

qualifiziert elektronisch signiert:
 Mag. Christian Grinschgl
 Wirtschaftsprüfer

