Oberbank
Nicht wie jede Bank

Verhaltenskodex/ Code of Conduct

Inhaltsverzeichnis

Präambel

Kultur und Zielsetzungen des Unternehmens	3
Anwendungsbereich	4
Verantwortung für die Umsetzung	4
Unabhängigkeit durch stabile Kernaktionär:innen	5
Arbeitsumfeld: Gegenseitige Wertschätzung	5
Verhalten der Führungskräfte/Mitarbeiter:innen	6
Verhalten und Auftreten der Mitarbeiter:innen	8
Verhalten der Mitarbeiter:innen/Kund:innen	10
Fehlerkultur in der Oberbank	11
Meldung von Fehlverhalten (Whistleblowing)	12
Beschwerdemanagement	12
Soziale Verantwortung	12
Ökologische Verantwortung	14
Investor Relations	15
Behördenkontakte	16
Bankgeheimnis	16
Datenschutz	17
Cyberkriminalität	17
Steuern	17
Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	18
Absolut ausgeschlossene Geschäftsfelder	18
Einhaltung von Sanktionsbestimmungen	22
Wertpapier-Compliance	23
Anti-Fraud-Management	23
Antikorruptionsmanagement	23
Schulungen, Lernen & Ausbildung	24
Verstöße/Konsequenzen	24
Ansprechpartner:innen	25
Weiterführende Dokumente	26

Kultur und Zielsetzungen des Unternehmens

Als universelle und dynamische Regionalbank im Herzen Europas erbringt die Oberbank Finanzdienstleistungen von höchster Qualität. Sicherheit, Stabilität und Nachhaltigkeit sind die Basis unseres gesamten Tuns und Handelns. Sie sind das Fundament unseres Geschäftsmodells, in dessen Mittelpunkt die Kund:innen bzw. das Geschäft mit den Kund:innen steht. Auf diesen Werten baut auch unsere laufende Weiterentwicklung auf. Wir passen uns im Interesse der Kund:innen ständig geänderten Rahmenbedingungen an, ohne unsere zeitlos modernen Werte zu vernachlässigen.

Die Oberbank hat sich schon in der Vergangenheit ausdrücklich dazu bekannt, in ihrer Strategie und Geschäftspolitik die Anliegen aller Anspruchsgruppen – Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Aktionär:innen und sonstige Stakeholder:innen – ausgewogen zu beachten. Dieses Gleichgewicht der unterschiedlichen Wünsche und Bedürfnisse trägt wesentlich zur Stabilität und Sicherheit der Oberbank bei und ist auch mitentscheidend für den Erhalt der Selbständigkeit und Unabhängigkeit.

Die Oberbank berücksichtigt ökologische Gesichtspunkte, die auf eine Schonung aller Ressourcen abzielen und bekennt sich zur Chancengleichheit für Frauen und Männer. Respekt und Achtung gegenüber Kolleg:innen, Kund:innen und Partner:innen sind zentrale Werte, die die Oberbank vertritt. Wir handeln nach hohen ethischen Prinzipien und treten gegen jede Form der Diskriminierung, Korruption, Benachteiligung und sexuellen Belästigung auf. Wir arbeiten im Einklang mit den geltenden gesetzlichen Vorschriften und internen Richtlinien. Dies wird durch unsere nachhaltige, vertrauensvolle und partnerschaftliche Arbeitsweise unterstrichen.

Aufbauend auf diesen Grundsätzen hat die Oberbank bereits 2010 nachfolgenden – regelmäßig überarbeiteten – Verhaltenskodex (Code of Conduct) erstellt, der die Grundsätze unserer Geschäftspolitik sowie Mindeststandards des Wohlverhaltens der Bank und der für sie handelnden Personen festlegt.

Anwendungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter:innen des Oberbank Konzerns, umfasst also sämtliche Geschäftsfelder, Regionen und Gesellschaften mit zumindest 50%iger Beteiligung, in denen die Oberbank im Konzern Tätigkeiten entfaltet. Daher wurde dieser Verhaltenskodex auch für alle Mitarbeiter:innen in den Auslandsmärkten in die jeweilige Landessprache übersetzt und gilt uneingeschränkt.

Weiters sind die gegenständlichen Regelungen auch für jenen Personenkreis anwendbar, der organisatorisch bzw. räumlich am jeweiligen Oberbank Standort eingebettet oder dauerhaft tätig ist, wie etwa für Mitarbeiter:innen, bei denen die Oberbank nicht direkt eine Arbeitgeberfunktion ausübt. Auch bei Beteiligungen, bei denen die Oberbank keine Kontrolle ausüben kann, sowie bei Kund:innen, Lieferant:innen und Partner:innen liegt es im Bestreben der Bank, dass die wesentlichen Eckpfeiler der vorliegenden Vereinbarung eingehalten werden.

Der gegenständliche Verhaltenskodex wird dem oben genannten Adressatenkreis bereits bei der Einstellung ausgehändigt, er steht im hausinternen INSIDE dauerhaft zur Verfügung und ist auch auf der Homepage der Bank unter www.oberbank.at aufruf- und downloadbar. Die Oberbank erwartet von allen Mitarbeiter:innen aller Hierarchieebenen, den Kodex in der jeweils aktuell gültigen Version zu lesen, zu verstehen und konsequent einzuhalten.

Auswertungen zeigen, dass der Code of Conduct im Jahr 2025 im Durchschnitt 14-mal im Monat in den deutschsprachigen Märkten von den Mitarbeiter:innen online im INSIDE/DMS aufgerufen und daher als Maßstab im täglichen Arbeiten herangezogen wurde. Ebenso wurde der Verhaltenskodex der Oberbank im Durchschnitt 125-mal pro Monat auf der Homepage (www.oberbank.at/strategie-und-werte) von Kund:innen und sonstigen Interessierten aufgerufen.

Verantwortung für die Umsetzung

Wie in den Leistungsstandards für Führungskräfte in der Oberbank festgelegt, liegt die Verantwortung für das Vorleben, Einfordern und die Kontrolle der Einhaltung interner und externer Richtlinien bei den definierten Führungskräften des Hauses, beginnend beim Vorstand.

Die/Der direkte Vorgesetzte ist für Mitarbeiter:innen bei Fragen rund um die allfällige Auslegung interner Regelungen die erste Ansprechstation.

Letztlich obliegt es aber auch jeder/jedem einzelnen Mitarbeiter:in des Oberbank Konzerns selbst, ihr/sein Tun, Handeln oder Unterlassen auf ethisch-moralische Verträglichkeit mit den Werten der Gesellschaft und den Werten der Bank zu hinterfragen.

Unabhängigkeit durch stabile Kernaktionär:innen

Die Geschäftspolitik der Oberbank und ihr kontinuierlicher Erfolgskurs basieren auf Grundsätzen guter Unternehmensführung und Transparenz und verfolgen nachhaltige und langfristige Zielsetzungen. Die Eigentümerstruktur sowie die strategische Ausrichtung der Oberbank als börsennotierte, unabhängige Regionalbank wird der Öffentlichkeit klar kommuniziert. Die Bewahrung der Unabhängigkeit ist unser oberstes Unternehmensziel. Durch eine nachhaltige Ertragskraft und eine vernünftige Risikopolitik wollen wir diese Unabhängigkeit absichern. Für keine:n Aktionär:in ist eine direkte oder indirekte Beherrschung im Alleingang möglich. Zwischen der BKS Bank AG und der BTV Vier Länder Bank AG besteht eine Syndikatsvereinbarung mit dem Zweck, die Unabhängigkeit der Oberbank zu erhalten. Neben dem Bekenntnis des Managements und der Mitarbeiter:innen zur Oberbank und ihrer Unabhängigkeit wirken langjährige Kooperationen mit verlässlichen Partnern wie der Generali Versicherung AG als wesentliche Stabilitätsfaktoren.

Die Förderung der Eigenständigkeit spiegelt sich auch im Umgang unserer Mitarbeiter:innen mit den Kund:innen wider. Die Mitarbeiter:innen stehen auf gleicher Augenhöhe mit unseren Kund:innen und bieten in verantwortungsvoller Weise auf die individuellen finanziellen Interessen abgestimmte Dienstleistungen an. Die Unabhängigkeit wird im täglichen Kundenkontakt gelebt, sodass sich der für eine optimale Beratung notwendige Gestaltungsspielraum – ohne Direktiven von beherrschenden in- oder ausländischen Konzerngesellschaften – als Leitlinie für die Ausgestaltung unserer Kundenbeziehungen etabliert hat. Darüber hinaus trägt die Eigenständigkeit einen wesentlichen Anteil zur Attraktivität der Oberbank als Arbeitgeber in den jeweiligen Regionen bei.

Arbeitsumfeld: Gegenseitige Wertschätzung

Die Oberbank tritt selbstverständlich gegen jede Form der Benachteiligung und sexuellen Belästigung auf. Sie lehnt Diskriminierung, beispielsweise aufgrund Nationalität, Kultur, sozialer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder politischer Meinung, konsequent ab. Die offene Kommunikation im Anlassfall ist der Oberbank ein großes Anliegen, weshalb ein Whistleblowing-Meldesystem für anonyme Hinweise eingerichtet wurde (zur Whistleblowing-Meldeplattform siehe https://oberbank.integrityline.com/frontpage).

Die Förderung der vielfältigen Potenziale ermöglicht klare Wettbewerbsvorteile für unser Unternehmen, weshalb bei Personalentscheidungen Alter, Geschlecht, Nationalität oder andere persönliche Merkmale kein Ausschlusskriterium sein sollen. Im Gegenteil, wir bringen allen Menschen Wertschätzung entgegen und leben am Arbeitsplatz Fairness, Inklusion und Chancengleichheit der Geschlechter. Das Bekenntnis der Oberbank zu Vielfalt und Diversität spiegelt sich auch in der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt wider (siehe dazu auch https://www.oberbank.at/mitarbeiter).

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang für alle Länder, in denen die Oberbank tätig ist, ein Handeln im Einklang mit internationalen Übereinkommen und Standards, wie der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), des UN Global Compact, der OECD-Guidelines for Multinational Enterprises oder der UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Auch die Einhaltung der grundlegenden Prinzipien der International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, nämlich Versammlungsfreiheit, Recht auf Anerkennung von Tarifverhandlungen, Verbot von Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit sowie Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz ist für die Oberbank von grundlegender Bedeutung. Dass in der Oberbank auch die betriebliche Gesundheitsförderung und die Sicherheit am Arbeitsplatz einen wichtigen Stellenwert haben, zeigt sich unter anderem in der Initiative „Aktie Gesundheit“ (siehe dazu https://www.oberbank.at/benefits).

Die Mitarbeiter:innen der Oberbank repräsentieren die Werte der Oberbank nach außen. Sie sind daher angehalten, ein faires, moralisch korrektes und gesetzeskonformes Verhalten an den Tag zu legen. Dies ist unerlässlich, um das im Bankgeschäft notwendige Vertrauen der Kund:innen zu gewinnen und zu wahren. Ein schuldhaftes Fehlverhalten hat personalrechtliche Konsequenzen.

Verhalten der Führungskräfte/Mitarbeiter:innen

Vorbildwirkung

Führungskräfte sind Vorbilder und orientieren sich am Code of Conduct. Sie agieren ethisch korrekt und stellen dadurch die Einhaltung der ethischen Grundsätze der Mitarbeiter:innen sicher. Die persönliche Kommunikation und die Motivation der Mitarbeiter:innen sind wichtig. Neben dem MbO-Prozess („Management by Objectives“, siehe unten) stehen Führungskräfte auch anlassbezogen für wichtige persönliche Anliegen einzelner Mitarbeiter:innen zur Verfügung.

Wertschätzung/Antidiskriminierung/Diversität

Ein respektvolles und wertschätzendes Miteinander ist in der täglichen Zusammenarbeit sehr wichtig. Jede und jeder hat individuelle Stärken, die im Team sinnvoll eingesetzt werden können. Alle Mitarbeiter:innen werden gleich behandelt und haben dieselben Chancen betreffend ihrer beruflichen Perspektiven. Es gibt keine Diskriminierung von Mitarbeiter:innen/Leitungsorganen aufgrund von Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnischer oder sozialer Herkunft, genetischen Merkmalen, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischer oder sonstiger Meinung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder sexueller Ausrichtung. Bei der Besetzung von Leitungsorganen wird eine vielfältige Zusammensetzung bzw. Diversität gefördert. Auch bei der Entlohnung ist sichergestellt, dass diese geschlechtsneutral ist und für alle auf denselben Kriterien beruht. Wie im „Kollektivvertrag für Angestellte der Banken und Bankiers“ ersichtlich, werden alle Arbeitnehmer:innen nach der Art der überwiegend auszuübenden Tätigkeit, der damit einhergehenden Verantwortung, der Ausbildung, der etwaigen Führung von

Arbeitnehmer:innen und vielen anderen Kriterien in eine Beschäftigungsgruppe eingereiht. Innerhalb der Beschäftigungsgruppen gibt es Gehaltsstufen, die sich aufgrund der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen ergeben.

Im Rahmen einer betrieblichen Initiative mit dem Titel „Chance 2030 – mit Gender Balance zu größerer Vielfalt" wird in der Oberbank eine genderbalancierte Unternehmenskultur aktiv vorangetrieben. Klar deklariertes Ziel ist es, eine ausgewogene Vertretung aller Geschlechter in sämtlichen Positionen zu erreichen – das heißt 50 Prozent Frauen und 50 Prozent Männer. Bei allen Neuernennungen und Nachbesetzungen von Führungskräften wird auf diese Quote geachtet.

Familienförderung

Die Familienförderung bzw. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zählt ebenfalls zu den zentralen Grundsätzen der Oberbank und fällt in den direkten Verantwortungsbereich der Führungskräfte. Allen Mitarbeiter:innen stehen flexible Arbeitszeiten und Karenzmöglichkeiten offen.

Balance Beruf und Alltag

Die Oberbank bietet vielfältige Arbeitszeitmodelle an und kommt den Mitarbeiter:innen damit entgegen. Dazu zählen etwa Gleitzeit, Teilzeitbeschäftigung und Telearbeit. Das Gleitzeitmodell etwa ermöglicht es, Phasen höherer Arbeitsbelastung mit Phasen geringerer Arbeitsbelastung auszugleichen und schafft dadurch eine mögliche Balance zwischen Beruf und Alltag. Der Arbeitgeber versucht damit, einen wesentlichen Beitrag zum Ausgleich zwischen Beruf, privaten Interessen und Familie zu leisten. Die Oberbank ermöglicht auch Bildungskarenzen und fördert diese finanziell, wenn die beabsichtigte Ausbildung für die weitere Tätigkeit in der Bank relevant ist.

Management by Objectives (MbO) und Leistungsstandards

Das Führen mit Zielen (= Management by Objectives) ist in einem – im ganzen Konzern installierten – Prozess eingebettet, im Rahmen dessen MbO-Gespräche geführt werden, in denen einerseits die Ziele für das nächste Jahr messbar und nachvollziehbar festgelegt werden, andererseits deren Umsetzung anhand der festgelegten Messkriterien überprüft wird.

Für bestellte Führungskräfte wurden darüber hinaus Leistungsstandards zu den Schwerpunkten

- Verkauf/Kundenorientierung
- Risiko/Operative Verantwortung
- Fachkompetenz – Lernen & Entwickeln
- Führung/soziale Kompetenz und Chancengleichheit
- Werte – der Oberbank Geist

festgelegt, die ebenfalls im Rahmen des MbO-Prozesses evaluiert werden.

Arbeitnehmervertretung

Die Ausgewogenheit zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Bank und den Interessen der Mitarbeiter:innen ist uns ein besonderes Anliegen. Zwischen der Geschäftsführung und der Betriebsratsorganisation werden eine offene, konstruktive Kommunikation und ein partnerschaftliches Verhältnis gepflegt. Die Betriebsrät:innen können sich frei versammeln und zu Betriebsversammlungen aller Mitarbeiter:innen oder auch nur mit Teilen davon aufrufen. Die Teilnahme an Betriebsversammlungen steht allen Mitarbeiter:innen frei, die Oberbank stellt dafür die adäquaten Räumlichkeiten zur Verfügung.

Verhalten und Auftreten der Mitarbeiter:innen

Ein selbstbewusster, höflicher Umgangston sowohl Kund:innen als auch Kolleg:innen gegenüber wird vorausgesetzt.

Erscheinungsbild und Umgangsformen

Hinsichtlich gepflegten Auftretens und positives Verhalten der Mitarbeiter:innen finden Sie im INSIDE Checklisten und Handlungsempfehlungen, um die Qualitätsstandards der Oberbank zu gewährleisten. Auch außerhalb der beruflichen Tätigkeit ist auf ein entsprechendes Erscheinungsbild zu achten bzw. ein dem Berufsbild einer/eines Bankangestellten angemessenes Auftreten zu wahren bzw. sind keine Handlungen zu setzen, die die Reputation der Oberbank beeinträchtigen könnten.

Umgang mit Alkohol und Drogen

Grundsätzlich hat die Konsumation von alkoholischen Getränken während der Dienstzeit zu unterbleiben. Im gesellschaftlich üblichen Rahmen, zum Beispiel bei Kundenveranstaltungen, Geschäftsessen und festlichen oder sozialen Anlässen (Weihnachts- oder Geburtstagsfeiern), ist gemäßigter Konsum von Alkohol gestattet. Im Sinne der gegenseitigen Unterstützung sind die Mitarbeiter:innen und Führungskräfte angehalten, bei offensichtlichen Problemen anderer Kolleg:innen beim Umgang mit Alkohol gemeinsam mit den Vorgesetzten, der Abteilung Human Resources, dem Betriebsrat und der Betriebsärztin Hilfestellung zu leisten. In den Geschäftsräumlichkeiten der Oberbank herrscht Rauchverbot. Die Konsumation von Drogen ist den Mitarbeiter:innen ausnahmslos untersagt.

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing

Im Sinne des vorliegenden Code of Conduct sind in der Oberbank sexuelle Belästigungen, Diskriminierungen oder erniedrigende Ausdrücke jeglicher Art gegenüber anderen Mitarbeiter:innen oder Kund:innen strengstens untersagt und ziehen personalrechtliche Konsequenzen nach sich.

Umgang mit Ressourcen der Bank

Es wird von den Mitarbeiter:innen ein kostenbewusster und ressourcenschonender Umgang mit den Betriebsmitteln der Bank erwartet. Die Nutzung von Büromaterial zu privaten Zwecken ist daher grundsätzlich untersagt. Die Nutzung der PCs zu privaten Zwecken (Telebanking, Internetabfragen) ist in Abstimmung mit den Führungskräften gestattet, aber sehr restriktiv zu handhaben. Diesbezüglich wurde eine interne Arbeitsanweisung erlassen.

Persönliche Finanzgebarung

Die Geschäftsleitung erwartet, dass die Arbeitnehmer:innen ihre Bankgeschäfte bei der Oberbank durchführen und insbesondere bei anderen Geldinstituten keine Konten und Depots unterhalten, Wertpapiergeschäfte abwickeln oder Kredite in Anspruch nehmen. Auf Konten und Depots, die zu begünstigten Angestelltenbedingungen geführt werden, können auch private Gelder der Ehepartnerin/des Ehepartners oder unversorgter Kinder, für die die Kinderzulage bezogen wird, eingezahlt werden.

Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte

Mitarbeitergeschäfte dürfen nicht gegen die Interessen der Kund:innen oder der Oberbank abgeschlossen werden. Daher wurden in der Oberbank im INSIDE veröffentlichte Richtlinien für Veranlagungs- und Wertpapiergeschäfte von Mitarbeiter:innen erlassen, die von allen Mitarbeiter:innen einzuhalten sind.

Geschenkannahme und Zuwendungen

Die Mitarbeiter:innen dürfen für sich oder für Dritte Zuwendungen oder sonstige Vorteile, die ihre Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten, weder fordern noch annehmen. Es werden keine Bestechungen und andere Formen der Korruption durch Annahme oder Gewährung unlauterer Vorteile toleriert. Die diesbezügliche Betriebsvereinbarung regelt die Annahme von Geschenken (durch Kund:innen, Geschäftspartner:innen, Institutionen etc.), die mit Rücksicht auf die Dienstleistung oder Dienststellung angeboten werden, wie folgt:
Gelegenheitsgeschenke, deren Wert das herkömmliche Ausmaß nicht übersteigt, dürfen von den Arbeitnehmer:innen angenommen werden. Vor Annahme von geldwerten Vorteilen, deren Wert über ein Gelegenheitsgeschenk hinausgeht, oder von Geldbeträgen haben die Arbeitnehmer:innen die Entscheidung ihrer jeweiligen Abteilungs- bzw. Geschäftsbereichsleiter:innen einzuholen. Geschäftsübliche Nachlässe sind ausgenommen. Geschenke, deren Wert EUR 150,– übersteigt, dürfen nicht angenommen werden. Ausnahmen davon kann ausschließlich der Vorstand bewilligen. Einladungen, die den geschäftlichen Interessen der Oberbank bzw. der Erfüllung von Repräsentationsverpflichtungen dienen, können von den Mitarbeiter:innen im Anlassfall angenommen werden.

Nebenberufliche Tätigkeiten

Nebenberufliche Tätigkeiten, Unternehmensbeteiligungen bzw. Organfunktionen durch Mitarbeiter:innen sind vor deren Aufnahme der Abteilung Human Resources zu melden und müssen von dieser unter Abwägung allfälliger Interessenkonflikte speziell genehmigt werden. Darunter fallen unter anderem Funktionen wie Geschäftsführer:in, Vorstands- und Aufsichtsratstätigkeiten, Funktionen in Stiftungen, Prokura, die Ausübung politischer Ämter sowie Tätigkeiten und Funktionen, die der Treuepflicht der Mitarbeiter:innen oder der Sittlichkeit widersprechen oder die konkurrenzierend sein können. Weiters fallen darunter jene Tätigkeiten, die die Arbeitsleistung in der Oberbank beeinträchtigen können, sowie ehrenamtliche Tätigkeiten in überschaubarem Ausmaß. Nähere Details zu Bedingungen und Vorgehensweise hinsichtlich der Meldung und Genehmigung von nebenberuflichen Tätigkeiten werden in der internen Arbeitsanweisung „Arbeitsanweisung: Nebenbeschäftigungen, Unternehmensbeteiligungen bzw. Organfunktionen durch MitarbeiterInnen“ erläutert.

Medien

Die Kommunikation nach außen ist Aufgabe der Pressegruppe in enger Abstimmung mit dem Vorstand. Mitarbeiter:innen ist es ausdrücklich untersagt, direkt mit Medien oder Medienvertreter:innen zu kommunizieren, ebenso gegenüber Behörden (bspw. FMA, OeNB, BMF), Polizei etc. Bei Anfragen verweisen Sie bitte auf die Pressegruppe und erteilen selbst keinerlei Auskünfte.

Soziale Medien

Seit Anfang 2014 bewegt sich die Oberbank in sozialen Netzwerken. Da oftmals private und geschäftliche Inhalte verschwimmen, gibt es eine im INSIDE aufrufbare „Richtlinie: Social Media“ für den bewussten Umgang mit sozialen Medien, die dem Schutz der Mitarbeiter:innen und des Unternehmens dient. Generell gilt: Soziale Medien dürfen zum „Netzwerken“ verwendet werden, jedoch nicht als Vertriebsschiene für Oberbank Produkte. Das Hauptziel der Social-Media-Aktivitäten der Oberbank besteht darin, das Image sowie Reputation der Oberbank zu stärken und die Kundeninteraktion zu steigern. Alle „offiziellen“

Oberbank Auftritte werden ausschließlich durch das Team „Digital Medien“ in der Gruppe „Presse, Digitale Medien und interne Kommunikation“ der Abteilung Sekretariat und Kommunikation (SEK) betreut.

Verhalten der Mitarbeiter:innen/Kund:innen

Oberster Grundsatz unseres Hauses ist selbstverständlich das Bemühen, die finanziellen Anliegen und Wünsche unserer Kund:innen bestmöglich zu erfüllen. Dabei steht die persönliche Beziehung zwischen Mitarbeiter:innen und Kund:innen im Vordergrund.

Wertschätzung & „Know Your Customer“

Diese persönliche Beziehung ist nicht nur Ausdruck der Wertschätzung gegenüber unseren Kund:innen, sondern auch für die Umsetzung des „Know Your Customer“-Prinzips, zu dem sich die Oberbank vollinhaltlich bekennt, unabdingbar. Dadurch können unübliche Transaktionen und andere Verdachtsmomente Richtung Geldwäsche oder Wirtschaftskriminalität leichter erkannt und verhindert werden.

Diskretion

Bei den bank- und kundenüblichen Geschäften ist volle Diskretion und der Schutz der Daten zu gewährleisten, was eine wesentliche Säule des Vertrauens der Kund:innen in die Oberbank darstellt.

Kommunikation mit Kund:innen

Für die Kommunikation mit unseren Kund:innen ist – je nach Angelegenheit und Kundenwunsch – das passende Medium zu wählen, und dabei sind die entsprechenden Richtlinien zu beachten. Auf komplizierte Fachausdrücke ist zu verzichten und gleichzeitig eine klare Sprache zu wählen.

Wünsche und Beschwerden

Alle Wünsche und Beschwerden unserer Kund:innen sind ernst zu nehmen und in der Folge rasche und zufriedenstellende Lösungen anzustreben („Richtlinie: Organisation des Beschwerdewesens in der Oberbank“).

Termintreue

Zugesagte Termine sind durch eine sorgfältige Terminverwaltung einzuhalten. Rückrufe an Kund:innen oder Mitarbeiter:innen sind rasch und verlässlich zu erledigen.

Verantwortungsvoller Umgang

Wir wünschen einen fairen und respektvollen Umgang mit unseren Kund:innen, weswegen bei Marketingkampagnen ebenso fair und respektvoll vorzugehen ist. Es dürfen keine anstößigen oder beleidigenden Bilder oder Botschaften eingesetzt werden. Die Marketingunterlagen sind klar, ausgewogen und ohne Irreführung zu gestalten. Des Weiteren hat auch die Kreditvergabe verantwortungsvoll zu erfolgen. Kredite dürfen nur insofern vergeben werden, als sich die Kund:innen die Rückzahlung voraussichtlich leisten können. Im Falle finanzieller Schwierigkeiten sind gemeinsam Lösungen zu erarbeiten.

Fehlerkultur in der Oberbank

Die Oberbank ist bestrebt, dauerhaft ein funktionierendes Fehlermanagement sicherzustellen und dadurch eine moderne Fehlerkultur im gesamten Unternehmen umzusetzen. Ziel ist ein moderner, zeitgemäßer sowie konstruktiver Umgang mit Fehlern. Der konstruktive Umgang mit Fehlern soll dabei auf folgenden Grundsätzen basieren:

Prinzip der Fehlerakzeptanz

Das bedeutet, dass die oberste Prämisse der Oberbank nicht darin besteht, eine hundertprozentige Fehlervermeidung von den Mitarbeiter:innen einzufordern, sondern dass bei allen Mitarbeiter:innen versucht wird, die Fähigkeit zu fördern, konstruktiv mit Fehlern umzugehen. Anhand des im Hause etablierten „Internen Kontrollsystems“ (IKS) und des Managements operationeller Risiken wird permanent aktiv an der Verbesserung der Abläufe und Systeme gearbeitet.

In der Oberbank ist man sich darüber bewusst, dass bei Mitarbeiter:innen mit dem Eingeständnis von Fehlern auch die Angst vor Strafen und sonstigen negativen Auswirkungen einhergehen kann. Dies kann dazu führen, dass versucht wird, Fehler zu verschweigen und zu verbergen. Ein konstruktiver Umgang mit Fehlern und ein dadurch erzeugter Lerneffekt, um gleichartige Fehler zukünftig zu vermeiden, werden dadurch unmöglich. Mitarbeiter:innen muss daher die Möglichkeit offenstehen, fahrlässig vorgefallene Fehler ohne Furcht vor Sanktionen an ihre Vorgesetzten melden und diese konstruktiv gemeinsam erörtern zu können. Vorgesetzte sind daher angehalten, auf Fehlerberichte von Mitarbeiter:innen sachlich, zeitnah, möglichst positiv und unterstützend zu reagieren. Unsachliche, emotionale sowie abwertende Kritik an Mitarbeiter:innen ist zu vermeiden.

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und der Fürsorgepflicht der Bank gegenüber ihren Mitarbeiter:innen bekennt sich die Oberbank dazu, die Mitarbeiter:innen bei externer Verantwortung bestmöglich zu unterstützen. Dies wurde auch in einer eigenen internen Richtlinie festgeschrieben, die für die Mitarbeiter:innen im INSIDE ersichtlich ist („Richtlinie: Externe Verantwortung von Mitarbeiter:innen in der Oberbank“).

Prinzip der „Null-Toleranz“ bei grob fahrlässigem Verhalten

Um jegliches Fehlverhalten möglichst hintanzustellen, sind sämtliche wesentlichen Arbeitsprozesse in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften im INSIDE beschrieben, wo sie den Mitarbeiter:innen jederzeit zur Verfügung stehen. Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Vorschriften und der dahinterliegenden Gesetze verfügt die Bank über eine Vielzahl von technischen und manuellen Kontrollen sowie über sämtliche branchenübliche Einrichtungen und Kontrollverfahren in zweiter und dritter Linie (Interne Revision, Compliance, Beschwerdemanagement für Kundenbeschwerden, Whistleblowing für vertrauliche Weitergabe von

Gesetzesverstößen von Mitarbeiter:innen an die Interne Revision). Die Mitarbeiter:innen der Bank sind sich daher dessen bewusst, dass grob fahrlässiges, jedenfalls aber vorsätzliches Fehlverhalten in der Ausübung ihrer Tätigkeit zu entsprechenden (arbeits-)rechtlichen Konsequenzen führt.

Meldung von Fehlverhalten (Whistleblowing)

In der Oberbank wurde eine Meldestelle zur Meldung von Fehlverhalten von Mitarbeiter:innen in der Abteilung Interne Revision eingerichtet. Diesbezüglich besteht eine eigene Arbeitsanweisung namens „Arbeitsanweisung: Whistleblowing (Hinweisgebersystem)“, die im INSIDE jederzeit abrufbar ist. Die Oberbank verfügt über ein Verfahren zur anonymen Meldung von Vorgängen mit Verdacht auf Gesetzesverletzung. Die Möglichkeit für eine Meldung steht allen Mitarbeiter:innen des Oberbank Konzerns sowie externen Personen zur Verfügung. Der Link zur Meldeplattform ist im INSIDE und auf der Homepage der Oberbank verfügbar. Es gibt keine internen oder externen Berichtswege, die die Anonymität oder die Vertraulichkeit aus Mitarbeitermeldungen gefährden. Es gibt keinerlei Druck oder Repressalien gegenüber Hinweisgeber:innen. Das implementierte Melde-Tool entspricht den Anforderungen der Richtlinie (EU) 2019/1937.

Beschwerdemanagement

Die Oberbank verfügt über ein zentrales Beschwerdemanagement, an das sich Kund:innen jederzeit wenden können, wenn sie mit einer Beschwerde oder einem Anliegen bei ihren Berater:innen nicht auf adäquate Resonanz stoßen. Das Beschwerdemanagement der Oberbank wird dabei in der „Richtlinie: Organisation des Beschwerdewesens in der Oberbank“ geregelt, die für Mitarbeiter:innen im hausinternen INSIDE jederzeit abrufbar ist. Die Ombudsstelle („zentrale Beschwerdestelle“) versucht, unter Erhebung und Abwägung der Argumente beider Seiten eine für alle Betroffenen zufriedenstellende Lösung des Einzelproblems herbeizuführen. Darüber hinaus fließen die gesammelten Erkenntnisse des Beschwerdemanagements auch in das – für die laufende Verbesserung der Prozesse rund um die operationellen Risiken installierte – „Permanente Fortschrittsmanagement“ ein.

Soziale Verantwortung

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

Nachhaltigkeit

Nachhaltiges Denken und Handeln ist seit jeher fixer Bestandteil der Strategie der Oberbank (siehe „Richtlinie: Nachhaltigkeit in der Oberbank“). Um jedoch auch den Ansprüchen eines modernen Nachhaltigkeitsmanagements gerecht zu werden, hat die Oberbank folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Implementierung einer internen Nachhaltigkeitsorganisation und entsprechender Prozessstrukturen, um die stetige Weiterentwicklung zu gewährleisten.
- (Weiter-)Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie sowie klarer Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele (beispielsweise die konsequente Erweiterung der nachhaltigen Produktpalette; das Einführen von Prozessen und systematische Analyse von Abläufen, um die Ökoeffizienz weiter zu erhöhen). Die Nachhaltigkeitsambitionen der Oberbank stehen in Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung der United Nations. Mit unserer unternehmerischen Leistung leisten wir einen Beitrag zur Erreichung der globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs).
- Regelmäßiger Austausch mit relevanten externen Stakeholder:innen im Nachhaltigkeitsbereich. Wir bekennen uns öffentlich dazu, einen aktiven Beitrag zur Lösung der globalen Herausforderungen leisten zu wollen und engagieren uns aktiv bei CSR-relevanten Brancheninitiativen.

2022 wurde die ESG Unit in der Abteilung Strategische Organisationsentwicklung, Digitalisierung und IT (ORG) formiert. ESG steht für Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (nachhaltige Unternehmensführung) – der Aufgabenbereich der ESG geht damit weit über den Umweltschutz hinaus. Sie fungiert sowohl intern als auch extern als erste Anlaufstelle betreffend Themen rund um Nachhaltigkeit und tritt als Drehscheibe für diverse Nachhaltigkeitsagenden in der Oberbank auf. Die Oberbank kann wirtschaftlich nur erfolgreich sein, wenn sie auch ihre ökologische und soziale Verantwortung wahrnimmt.

Sponsoring und soziales Engagement

Unsere soziale Verantwortung wird unter anderem in Form von gezieltem Sponsoring ausgeübt. Vorrangig konzentriert sich die Oberbank als Regionalbank auf das Sponsoring von Aktivitäten mit regionalem Bezug in ihrem Einzugsgebiet. Neben kulturellen und sportlichen Sponsoring-Engagements werden auch andere Bereiche gefördert: soziale & freiwillige Institutionen, Charity & Serviceclubs, öffentliche Einrichtungen, Wirtschaft & Politik, diverse Klein-Sponsorings. Auch Institutionen, die sich für die Erhaltung eines für die Menschen funktionierenden Umfelds und Zusammenlebens starkmachen (Freiwillige Feuerwehr, Rotes Kreuz, Tierschutzorganisationen, Alpenverein, Bergrettung, Pfadfinder, Polizei), werden von der Oberbank unterstützt. Weitere Informationen siehe INSIDE/Sponsoring.

Politische Spendenbeiträge

Die Oberbank lehnt direkte Geldspenden an politische Parteien ab, wenn diese dem Zweck der politischen Werbung bzw. 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 politischer Einrichtungen kommt. In diesem Falle steht jedoch die Förderwürdigkeit des Projekts bzw. der eigene kommunikative Auftritt im Vordergrund und nicht die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Partei.

Barrierefreiheit

Wir bemühen uns darum, unsere Filialen und unsere Website möglichst barrierefrei zu gestalten bzw. die Barrierefreiheit zu verbessern, um allen körperlich beeinträchtigten Menschen den Zugang zu ermöglichen.

Ökologische Verantwortung

Der schonende Umgang mit allen Ressourcen ist Teil der gesellschaftlichen Verantwortung, deshalb strebt die Oberbank bei allen ihren Tätigkeiten, Abläufen und Produkten eine möglichst hohe Umweltverträglichkeit an. Jedes Jahr ermitteln wir Verbesserungsfelder hinsichtlich ihrer Energieeffizienz und streben in unseren Nachhaltigkeitszielen Klimaneutralität im eigenen Betrieb bis 2025 an. Die Einführung des Umweltmanagementsystems EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) in Österreich ist ein weiterer Schritt zur CO2-Emissionssenkung. Das System hat die Einbindung der Mitarbeiter:innen stark im Fokus.

Energiesparen

Seit 2007 setzt die Oberbank ein professionelles Energiemanagementteam ein, das die Maßnahmen zur Einhaltung der gesetzten Richtlinien hinsichtlich Energieeffizienz und Nachhaltigkeit fortlaufend evaluiert. Die internen Vorgaben achten auf einen effektiven Energieverbrauch aller Gebäude der Oberbank und können auch im direkten Zusammenhang mit technischen Verbesserungen stehen. Ziel ist, bei gleichbleibender operativer Leistung Energie zu sparen und somit die negativen Auswirkungen auf das Klima zu reduzieren. Weitere Informationen siehe INSIDE/Energiemanagement.

Müllvermeidung/Abfallmanagement

In der Oberbank werden Restmüll, Papier, Bioabfälle, Metall, Glas, Elektronikschrott und gefährliche Abfälle getrennt, wodurch zu einem erfolgreichen Recycling beigetragen wird. Ein Ziel von EMAS ist es, die Mülltrennung in der Zentrale und in Folge in den Zweigniederlassungen und in den Filialen zu verbessern.

Materialverbrauch

Um den Papierverbrauch sukzessive zu verringern, ist es uns ein Anliegen, Papier sparsam zu verwenden. Dazu tragen auch die Digitalisierung diverser Formulare und das Forcieren der elektronischen Unterschrift bei. Aufgrund des Sparsamkeitsgebots werden alle Materialien (wie z.B. Drucksorten, Werbegeschenke) sorgsam eingesetzt. All diese Projekte haben positive Auswirkungen auf die Energiebilanz.

Wasserverbrauch

Im Sinne des Umweltschutzes sind wir bemüht, den Wasserverbrauch so gering wie möglich zu halten.

Klimafreundliche Dienstreisen

Auch dienstliche Fahrten sollen klimagünstig erledigt werden. Die Oberbank hat dazu das Primat des öffentlichen Verkehrs – vor allem der Bahn – in den Dienstreiserichtlinien („Arbeitsanweisung: Dienstreise“) verankert. Durch die Einrichtung von Videokonferenzräumen werden Dienstreisen auf das notwendige Ausmaß reduziert. Auch durch die Abhaltung von Webinaren bzw. Online-Schulungen und Online-Präsentationen kann Treibstoff gespart werden.

Fahrtkostenzuschuss

Die Oberbank fördert die Nutzung des öffentlichen Verkehrs seitens ihrer Mitarbeiter:innen. Daher werden den Mitarbeiter:innen in Österreich 40 Prozent der Fahrtkosten ersetzt, wenn sie für ihren Arbeitsweg ein öffentliches Verkehrsmittel nutzen. Siehe INSIDE/Zuschüsse.

Lebensmittel aus der Region

Im Betriebsrestaurant der Oberbank wird für die Zubereitung der Speisen weitgehend darauf geachtet, dass Obst, Gemüse, Fleisch, Teigwaren und Eier von Anbieter:innen rund um Linz gekauft werden. Zudem werden möglichst Bio-Zutaten verwendet, und das Bio-Sortiment wird laufend erweitert. Für trockene Zutaten wie Reis, Nudeln, ungefüllte Teigwaren, Joghurt und Topfen ist unser Betriebsrestaurant bereits mit einem Bio-Gütesiegel zertifiziert.

Lieferantenwahl

Bei der Lieferantenwahl wird bestmöglich auf ökologische Auswirkungen Rücksicht genommen. So zum Beispiel, dass beim Einkauf von Papier und Hygieneartikeln Recyclingmaterial (Schonung der Umwelt) verwendet wird oder dass – wenn möglich – die Auftragsvergabe an regionale Anbieter:innen erfolgt (Nachhaltigkeit aufgrund kurzer Lieferwege). Selbstverständlich erwarten wir von unseren Lieferant:innen, dass gesetzliche Vorgaben und Bestimmungen eingehalten werden, dass keine Korruption oder Bestechung erfolgt, dass diese nicht an Geldwäscherei beteiligt sind, dass auch die festgelegten Menschenrechte berücksichtigt werden und natürlich auch Arbeitszeiteinhaltung, Mitarbeitersicherheit, keine Kinderarbeit, keine Schwarzarbeit etc., soweit die Lieferant:innen auf die Beschaffungskette Einfluss haben. Daher übergeben wir unseren neuen Lieferant:innen einen eigenen „Code of Conduct für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen der Oberbank AG“ und weisen diese zur Einhaltung der Regelungen an. Seit 2019 wird der Verhaltenskodex unseren bestehenden und neuen Lieferant:innen systematisch zur Unterschrift vorgelegt, um damit seine Einhaltung zu garantieren. Zudem ist er auf der Homepage der Oberbank abrufbar.

Investor Relations

Investor-Relations-Aufgaben umfassen in der Oberbank alle Maßnahmen, die den Dialog mit der Öffentlichkeit, besonders aber mit den Aktieninhaber:innen und potenziellen Aktionär:innen fördern sollen. Die zentrale Aufgabe von Investor Relations besteht darin, das Vertrauen der Anleger:innen zu gewinnen bzw. einmal erworbenes Vertrauen auch langfristig aufrechtzuerhalten. Dieser längerfristige Prozess der Vertrauensbildung setzt einen kontinuierlichen Dialog mit den verschiedenen Zielgruppen voraus. Wichtige Instrumente der Investor Relations sind zum Beispiel eine umfassende Dividenden- und Informationspolitik sowie die Imagepflege durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, die in der Oberbank durch den quartalsweise erscheinenden Aktionärsreport gewährleistet ist. Die Oberbank bekennt sich neben der nachhaltigen Investorenbetreuung auch zu den Grundsätzen des Österreichischen Corporate-Governance-Kodex. Diesen Grundsätzen wird durch die Bereitstellung von maßgeblichen Informationen für die Aktionär:innen auf unserer Website www.oberbank.at nachgekommen. Uns bekannte Aktionär:innen werden wunschgemäß laufend über wichtige Informationen in Zusammenhang mit der Oberbank benachrichtigt. Zahlreiche Veröffentlichungen in Printmedien runden die Vielzahl von Investor-Relations-Maßnahmen der Oberbank ab.

Es ist das Bestreben der Oberbank, keine wie immer gearteten Gesetzesverletzungen zu begehen bzw. an diesen mitzuwirken. Unser gesetzeskonformes Handeln wird laufend mithilfe einer Vielzahl an internen Kontrollmechanismen bzw. externer Prüfstellen oder Behörden einer Prüfung unterzogen. Als wichtige Kontrollinstanz stellt die Compliance-Organisation in der Oberbank nachhaltig sicher, dass für Kreditinstitute geltende Vorgaben (insbesondere aufsichtsrechtlicher Natur) vollumfänglich eingehalten werden. Zahlreiche wirksame Regelungen, Systeme und Verfahren gewährleisten, dass bereits geringstes Fehlverhalten aufgedeckt, sanktioniert und erforderlichenfalls an die zuständigen Stellen bzw. Behörden gemeldet wird (z.B. Meldung von verdächtigen Transaktionen sowie Wertpapieraufträgen und -geschäften).

Zwecks Erhöhung der Awareness im Bereich Compliance haben alle Mitarbeiter:innen jährlich E-Learnings bzw. Web-Based Trainings mit integrierten Prüfmodulen zu absolvieren. Das Monitoring der Absolvierungsquote wird durch die Abteilung Human Resources sichergestellt, das diesbezügliche tourliche Reporting an den Vorstand erfolgt durch die Abteilung Compliance.

Behördenkontakte

Es ist unser Bestreben, dass die Oberbank mit allen für den Geschäftsbetrieb relevanten Behörden (FMA, OeNB, Finanzämter, Firmenbuchgerichten, etc.) in produktiver und transparenter Form in Kontakt tritt bzw. zusammenarbeitet. Im Fall aufsichtsrechtlicher Untersuchungen, Fragen oder Prüfungen kooperieren wir in vollem Umfang und stellen alle relevanten Informationen rechtzeitig und im gesetzlich jeweils erforderlichen und gestatteten Umfang zur Verfügung.

Bankgeheimnis

Eine wesentliche Grundlage des Bankgeschäfts ist das Vertrauen der Kund:innen. Voraussetzung für dieses Vertrauen ist, dass die Mitarbeiter:innen der Bank über die ihnen aufgrund ihrer Tätigkeit zur Kenntnis kommenden Umstände, insbesondere betreffend die Geschäfte und die finanzielle Gestion der Kund:innen, unbedingte Verschwiegenheit bewahren. Die Verschwiegenheit gilt für alle Mitarbeiter:innen der Oberbank, die sich verpflichten, dass alle Geheimnisse, die ihnen aufgrund der Geschäftsverbindung mit den Kund:innen anvertraut oder zugänglich gemacht werden, nicht offenbart oder verwertet werden dürfen, mit

Ausnahme der in § 38 Abs. 2 Bankwesengesetz (BWG) normierten Fälle. Die Verpflichtung zur Wahrung des Bank- und Datengeheimnisses bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses unserer Mitarbeiter:innen bestehen und gilt somit zeitlich unbegrenzt.

Datenschutz

Unsere Kund:innen und Geschäftspartner:innen vertrauen uns ihre Daten an und erwarten sich zu Recht, dass wir damit höchst professionell und sorgsam umgehen. Deshalb hat der Schutz dieser Daten sehr hohe Priorität! Um diese Erwartungen zu erfüllen und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gerecht zu werden, haben wir entsprechende Maßnahmen und Vorkehrung zur Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben implementiert. Wir erwarten von allen Kolleg:innen, dass sie unsere Vorgaben zum Datenschutz („Arbeitsanweisung: Datenschutz-Grundverordnung", „Handbuch: Datenschutz") kennen und einhalten und die entsprechenden Arbeitsanweisungen beachten. Die jährlichen Online-Schulungen zu Datenschutz und IT-Sicherheit sind zudem für alle Mitarbeiter:innen verpflichtend zu absolvieren.

Cyberkriminalität

Die Oberbank bekennt sich zum Kampf gegen Cyberkriminalität. Die Mitarbeiter:innen nehmen dabei eine zentrale Rolle ein. Wenn etwas auffällig erscheint, ist dies umgehend den Vorgesetzten und den zuständigen Mitarbeiter:innen der Abteilung ISK (Cyberkriminalität bei Mitarbeitern wie z.B. Phishing, Hacking etc.) oder der Abteilung COM (Cyberkriminalität bei Kunden, z.B. im Kundenportal) zu melden. In der Folge stimmen sich diese beiden Abteilungen gegebenenfalls über das weitere Vorgehen ab.

Steuern

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

Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Es gehört zur ordnungsgemäßen Geschäftspolitik eines Kreditinstituts, Transaktionen mit kriminellem Hintergrund zu verhindern und dazu beizutragen, diese aufzudecken und zu bekämpfen. Dies betrifft in besonderem Maße Vorgänge, die der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung dienen. Solche kriminellen Aktivitäten können nicht nur die Reputation und Solidität eines hierzu missbrauchten Kreditinstituts bedrohen, sondern auch die Integrität und Stabilität des gesamten Finanzplatzes gefährden. Die Oberbank bekennt sich umfassend zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Daher hat die Oberbank angemessene Maßnahmen zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung implementiert und überwacht die Geschäftsprozesse entsprechend. All diese Maßnahmen dienen dem „Know Your Customer"-Prinzip, dem ein immer bedeutenderer Stellenwert in der Kreditwirtschaft zukommt. Zur Unterstützung der Mitarbeiter:innen bei der Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Pflichten wurden umfangreiche Regelwerke, die interne Arbeitsanweisungen beinhalten, erlassen (siehe „Richtlinie: Geldwäsche", „Richtlinie: Organisationsrichtlinie Gruppenweite Strategien und Verfahren zur Prävention von Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung"). Zusätzlich werden alle Mitarbeiter:innen regelmäßig geschult.

Absolut ausgeschlossene Geschäftsfelder

Die Oberbank distanziert sich von Branchen, Unternehmen und Geschäftspraktiken, die aus ihrer Sicht nicht akzeptable Wirkungen für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung nach sich ziehen können. Mit erhöhtem ESG-Risikopotenzial behaftet sieht die Oberbank insbesondere die nachfolgenden Bereiche und schließt diese aus.

Nähere Informationen zu den Ausschlusskriterien siehe unter https://www.oberbank.at/strategie; zur Nachhaltigkeit in der Oberbank siehe https://www.oberbank.at/nachhaltigkeit.

1. Allgemeine Ausschlusskriterien

Die Oberbank geht keine Geschäftsverbindungen ein und distanziert sich von Unternehmen, wenn Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen, illegale Geschäftspraktiken oder kontroverse Umweltverhalten bekannt sind oder im Laufe der Geschäftsverbindung bekannt werden.

Kriterium	Beispiele
Arbeitsrechtsverletzungen	Wenn es zu einer Verletzung von mindestens einem der fünf grundlegenden Prinzipien der „ILO – Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work" kommt: - Vereinigungsfreiheit und die Anerkennung des Rechts auf Kollektiv- bzw. Tarifverhandlungen - Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit - Verbot von Kinderarbeit - Verbot der Diskriminierung am Arbeitsplatz - Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

z.B. wenn die Arbeitsbedingungen, vor allem in Bezug auf Mindestlöhne, Arbeitszeiten, Sicherheit und Gesundheit, unangemessen niedrig sind, Zwangsarbeit ausgeübt wird oder Mindeststandards systematisch umgangen werden.

Menschenrechtsverletzungen

Wenn Menschenrechte im Sinne national und international anerkannter Rechtsgrundlagen verletzt werden (z.B. Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Charta der Grundrechte der Europäischen Union, UN Global Compact, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, etc.).
Hierzu zählen u.a.

- Eingriffe durch politische Willkür,
- Folter,
- Einschränkung von Privatsphäre oder Meinungsfreiheit,
- systematische Eingriffe in die Religionsfreiheit, wie w.B. Aktivitäten, die sich negativ auf indigene Völker und ihre Lebensgrundlagen auswirken oder Projekte, wie etwa der Bau und Betrieb großer Staudämme, durch welche die Rechte der lokalen Bevölkerung nachweislich missachtet werden.

Illegale Geschäftspraktiken

Produkte oder Tätigkeiten, die nach den geltenden Gesetzen, nach sonstigen Vorschriften der jeweiligen staatlichen Rechtsordnung oder internationalen Übereinkommen und Vereinbarungen als illegal gelten (z.B.: Geldwäsche, Betrug, Korruption und Bestechung, Terrorismusfinanzierung etc.).

Kontroverses Umweltverhalten

Kontroverse Umweltpraktiken, welche eine Verletzung von geltenden nationalen oder internationalen Umweltschutzgesetzen und -abkommen (z.B. Berner Konvention[1], Ramsar Konvention[2], Convention on Biological Diversity[3]) darstellen und mit den allgemeinen nachhaltigen Wertevorstellungen, dem Erhalt und der Förderung von Biodiversität nicht vereinbar sind.
Hierunter zählen z.B. systematische Verhaltensweisen, die zu Kontaminationen oder Verschmutzungen führen, Projekte, wie etwa der Bau oder der Betrieb von großen Staudämmen, mit großer negativer Auswirkung auf Umwelt und Biodiversität oder Eingriffe in Ökosysteme und Schutzgebiete (z.B. Natura-2000-Schutzgebiete[4] und weitere Schutzgebiete in den Oberbank Märkten[5]).

2. Branchenspezifische Ausschlusskriterien

Ergänzend zu den obigen allgemein zu beachtenden Ausschlusskriterien sieht die Oberbank darüber hinaus folgende Geschäftsfelder und Branchenspezifika (Prüfung anhand von NACE-Codes[6]) mit erhöhtem ESG-Risikopotential behaftet und schließt diese aus.

[1] Übereinkommen über die Erhaltung der europäischen wildlebenden Pflanzen und Tiere ihr ihrer natürlichen Lebensräume
[2] Übereinkommen über Feuchtgebiete von internationaler Bedeutung
[3] Übereinkommen über die biologische Vielfalt
[4] Zu den Natura-2000-Gebieten in den Oberbank Märkten siehe die Links für Österreich, Deutschland, Tschechien, Slowkei und Ungarn.
[5] Zu den Schutzgebieten Österreichs zählen laut Verein Österreich u.a. sechs Nationalparks, 48 Naturparks, ein UNESCO-Biosphärenpark, ein UNESCO Weltnaturerbe-Regionen. Laut dem deutschen Bundesamt für Naturschutz gibt es in Deutschland 8.902 Naturschutzgebiete; dazu gehören u.a. die Pommersche Bucht, das Ammergebirge, der Nationalpark Unteres Odertal oder die Lüneburger Heide. In Tschechien gibt es neben fünf Nationalparks (u.a. Böhmerwald-Sumava und Riesengebirge-Krkonse) auch zahlreiche Naturschutzgebiete; siehe dazu die Informationen des tschechischen Tourismusverbands. Laut der slowakischen Zentrale für Tourismus gibt es neben neun Nationalparks (u.a. Tatra, Pieniny, Kleine und Große Gatra) auch zahlreiche geschützte Höhen, Schluchten und Gewässer. Zu den Naturschutzgebieten Ungarns gehören laut ungarischem Agrarministerium u.a. der Nationalpark Balaton Hochland, der Nationalpark Donau-Ipoly und der Nationalpark Aggtelek.
[6] Die NACE ist eine vierstellige Systematik und bildet den Rahmen für die Sammlung und Darstellung einer breiten Palette statistischer, nach Wirtschaftszweigen untergliederter Daten aus dem Bereich Wirtschaft. Siehe dazu auch Liste der ÖNACE-Codes_WKÖ.

Branche/Kriterium	Ausschluss von:
Atomenergie	- Produktion und überwiegende Distribution von Atomenergie - Errichtung von neuen und Sanierung von bestehenden Atomkraftwerken - Abbau von und Anreicherung mit Uran, Plutonium, Thorium sowie Mischoxyde aus Plutonium und Uran - Hantieren oder Handel mit radioaktivem Abfall oder Sondermüll bzw. Erhalt von Provisionen aus diesem Handel - radioaktives Material, ausgenommen medizinische Materialien und Qualitätskontrollausrüstungen, bei denen die radioaktive Quelle trivial und ausreichend abgeschirmt ist
Illegale Substanzen (Suchtmittel)	Produktion von oder Handel mit Suchtmitteln, die entsprechend der jeweiligen nationalen Rechtsordnung nicht zum Konsum zugelassen sind
Schädliche Substanzen	Verbotene chemische Verbindungen bzw. chemische Verbindungen, die schrittweise verboten werden, und andere schädliche Stoffe (z.B. gefährliche oder hochgefährliche Pestizide oder Arzneimittel, wie u.a. ungebundene Asbestfasern)
Edelsteine und Konfliktmineralien	Förderung (Abbau) von Konfliktmineralien[7] oder Blutdiamanten[8] o.Ä.
Fischerei	Unternehmen, die in der Fischereibranche tätig sind oder Fischereierzeugnisse verarbeiten oder verkaufen und die national und international anerkannte Standards (z.B. EU-Artenschutzverordnung, MARPOL-Übereinkommen, Marine Stewardship Council, FAO-Verhaltenskodex für verantwortungsvolle Fischerei) nicht einhalten
Handel mit geschützten Tieren oder Exportleder, sowie Tierversuche	- Handel mit vom Aussterben bedrohten oder besonders geschützten Tierarten oder mit Tierarten, die unter das Washingtoner Artenschutzübereinkommen[9] fallen, sowie Handel mit Teilen dieser Tiere - Vermitteln von Jagd bzw. Jagd auf solche Tiere - zu Forschungszwecken durchgeführte Aktivitäten mit lebenden Tieren (Tierversuche) zum Test von Endprodukten im Bereich Konsumgüter und sonstigen nicht-medizinischen Produkten (z.B. Kosmetika, Waschmittel), die das Risiko beinhalten, den involvierten Tieren Schaden und Leid zuzufügen und entsprechend der jeweiligen nationalen Rechtsordnung nicht gesetzlich vorgeschrieben sind
Hochvolumen-Fracking, Förderung von Ölsanden, Erdöl	- Unternehmen mit dem Geschäftszweck Hochvolumen-Fracking - Förderung von Ölsanden

[7] Bspw. Zinn, Tantal, Wolfram oder Gold, die u.a. in der Demokratischen Republik Kongo und ihren Nachbarstaaten gefördert werden. Diese Region ist stark von bewaffneten Auseinandersetzungen betroffen, wobei sich die bekämpfenden Parteien häufig über die Kontrolle der Minen finanzieren.
[8] Definition lt. Kimberley-Abkommen: Geschmuggelte Diamanten, durch die verschiedene Kriege in Afrika finanziert wurden bzw. werden.
[9] Convention on International Trade on in Endangered Species („CITES")

	- Neue zweckgebundene Geschäftsaktivitäten für neue, auf den Ausbau der Erdölinfrastruktur abzielende, unkonventionelle Erdölprojekte (z.B. Schieferöl, Ölsand, arktisches Öl[10], Ultra-Tiefwasser-Öl)
Kohle	- Förderung (Abbau) und Produktion von Kohle - Energieerzeugung aus Kohle - Errichtung von neuen und Sanierung von bestehenden Kohlekraftwerken - Neugeschäft mit Unternehmen, deren primärer Geschäftszweck der Handel mit Kohle ist
Kontroverse und schwere Waffen	Produktion von und Handel mit kontroversen und schweren Waffen; hierzu zählen z.B. biologische/chemische Waffen, Streumunition, Atomwaffen, Landminen
Embryonenforschung	Unternehmen, deren Geschäftstätigkeit auf die verbrauchende Forschung am menschlichen Embryo ausgerichtet ist (davon nicht umfasst: In-vitro-Fertilisation)

Pornografie und vergleichbare Branchen („Rotlichtmilieu"; Adult Entertainment)	- Als unakzeptable Verhaltensweise gilt insbesondere die verunglimpfende und erniedrigende Darstellung von Individuen bzw. von sexuellen Handlungen.
	- Ausgeschlossen wird u.a.
	  ○ die Produktion von pornografischen Inhalten jeglichen Formats (z.B. Filme, Magazine etc.),
	  ○ das Anbieten von Sex-Tourismus,
	  ○ der Betrieb von Bordellen und
	  ○ der Vertrieb von pornografischen Inhalten (Umsatzgrenze: 10 %).

Bergbau	Bergbau-Aktivitäten ohne Bewilligung
Wett- und Glücksspiel	Unternehmen, die illegales Glücksspiel betreiben/anbieten

3. 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 der VO (EU) 2016/1675 idgF stehen

[10] Das Arcitc Monitoring & Assessment Programme (AMAP) definiert ihren Geltungsbereich und damit die geografische Region der Arktis wie folgt: *„Hocharktis, bis zur den subarktischen Gebieten Kanadas, des Königreichs Dänemark (Grönland und die Färöer Inseln), Finnlands, Islands, Norwegens, der Russischen Föderation, Schwedens und der Vereinigten Staaten, einschließlich der dazugehörigen Meeresgebiete".*

Klimaschutz	Länder, die das Klimaschutzabkommen von Paris 2015 nicht ratifiziert haben (Ratifikation des Pariser Klimaabkommens)
Presse- und Medienfreiheit	Länder, in denen laut Rangliste der Pressefreiheit von „Reporter ohne Grenzen“ eine „sehr ernste Lage“ oder „schwierige Lage“ besteht
Sanktionen	Länder, gegen die UN-, US- und EU-Sanktionen verhängt worden sind, soweit nicht besonders festgelegte Strategien und Verfahren in der Oberbank bestehen, um die gegenständlichen Risiken in angemessenem Umfang und in gesetzeskonformer Weise zu migrieren

4. Umgang mit Konzernen
Innerhalb eines Konzerns werden jene Unternehmen ausgeschlossen bzw. nicht finanziert, deren Geschäftstätigkeit gegen die obigen Ausschlusskriterien verstößt. Die anderen Unternehmen des Konzerns bleiben weiterhin finanzierbar.

Einhaltung von Sanktionsbestimmungen

Sanktionsbezug kann im Kundengeschäft ebenso wie im Eigengeschäft der Oberbank vorkommen. Daher verpflichtet sich die Oberbank, alle für sie relevanten Sanktionsregimes (UN, EU, US und UK) strikt einzuhalten. Dies umfasst auch alle gesetzlichen Vorgaben die den Handel und die Geschäftsbeziehungen mit bestimmten Ländern, Organisationen oder Einzelpersonen betreffen. Zur Einhaltung dieser Regeln hat die Oberbank angemessene Maßnahmen implementiert und eine spezifische Richtlinie „Richtlinie: Sanktionen & Embargos“ erlassen.

Durch die Einhaltung dieser Sanktionsbestimmungen tragen wir aktiv zur Integrität und zum guten Ruf unserer Bank bei und schützen uns vor rechtlichen Risiken.

Wertpapier-Compliance

Kreditinstitute sind verpflichtet, eine ihrer Struktur und Geschäftstätigkeit entsprechende Aufbau- und Ablauforganisation sowie laufende Überwachung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebendienstleistungen zu gewährleisten. Zentrales Anliegen der Wertpapier-Compliance ist die Verhinderung von Marktmanipulation und Insidergeschäften im Sinne der Marktmissbrauchsrichtlinie sowie des Börsegesetzes. In der Wertpapier-Compliance wurden Regelwerke und Richtlinien („Richtlinie: WAG-Compliance“) zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Durchführung der Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebendienstleistungen erstellt und veröffentlicht.

Interessenkonflikte
Das immer größer werdende Spektrum an Tätigkeiten und Dienstleistungen im Zusammenhang mit Finanzinstrumenten und Finanzdienstleistungen, die von Kreditinstituten angeboten und ausgeführt werden, hat das Potenzial für Interessenkonflikte zwischen diesen Tätigkeiten und den Interessen der Kund:innen erhöht. Die Oberbank ist kraft Gesetzes verpflichtet, geeignete Vorkehrungen zu treffen, die ein Auswirken eines etwaigen Interessenkonflikts zum Nachteil eines Kunden verhindern. Eine dieser Vorkehrungen ist zum Beispiel die Pflicht der Mitarbeiter:innen/Leiter:innen/Organe der Oberbank zur Einhaltung der Richtlinien für Geschäfte eigener Mitarbeiter („Richtlinie: WAG-Compliance“).

Anti-Fraud-Management

Die Oberbank bekennt sich zur umfassenden Betrugsbekämpfung. Es bestehen klare Vorgaben („Richtlinie: Anti-Fraud-Management“), um sowohl internes als auch externes Fehlverhalten mit derartigen Motiven und Absichten zu vermeiden. Zwecks Prävention von betrügerischen oder dolosen Handlungen im Zahlungsverkehr bringt die Oberbank IT-Tools zum Einsatz, die nach Erkenntnissen aus historischen Betrugsversuchen kalibriert werden. Damit versucht die Oberbank, das Kundenvermögen bestmöglich zu schützen und dem Vertrauen der Anleger:innen gerecht zu werden.

Antikorruptionsmanagement

Ein wichtiger Baustein des Anti-Fraud-Managements ist die Bekämpfung von korrupten Verhaltensweisen bei Mitarbeiter:innen. Verstöße gegen die Antikorruptionsvorschriften werden in keiner Weise geduldet und im Sinne einer Null-Toleranz-Politik seit jeher verfolgt. Aufgrund der Wichtigkeit des Themas gibt es eine eigene Richtlinie („Richtlinie: Anti-Korruption“), welche die Kenntnisse der Mitarbeiter im Bereich der Korruptionsbekämpfung erweitert und für erhöhte Awareness und Sensibilität sorgt.

Schulungen, Lernen & Ausbildung

Wir ermöglichen unseren Mitarbeiter:innen, beruflich und persönlich zu wachsen, sich weiterzuentwickeln und weiterzubilden. Dafür bieten wir vielfältige Programme bzw. Seminare im Bereich der Personalentwicklung an. Der fachliche Weiterbildungsbedarf wird regelmäßig mit der Führungskraft ermittelt. Um zu gewährleisten, dass unsere Mitarbeiter:innen fachlich und rechtlich auf dem aktuellen Stand sind und unsere Qualitätsstandards in allen Bereichen unserer Arbeit aufrechterhalten werden, weist ihnen die Abteilung Human Resources im HR-System laufend Kurse, E-Learnings bzw. Webcasts zu. So sind – je nach Position – zum Beispiel jährlich E-Learnings in den Bereichen Datenschutz, FATCA, CRS, Compliance/OpRisk/Beschwerdemanagement/ Internes Kontrollsystem, Geldwäsche/Sanktionen/Terrorismusfinanzierung etc. und Webcasts zu den Themen WAG-Compliance, Geldwäsche-Compliance, IT-Security, Fraud Prevention etc. verpflichtend zu absolvieren. Siehe INSIDE/Online Lernwelt.

Verstöße/Konsequenzen

Zur verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehört unter anderem die Einhaltung von Regelungen, die überwiegend durch gesetzliche Rahmenbedingungen vorgegeben werden. Darüber hinaus sieht sich die Oberbank seit jeher verpflichtet, Grundsätze bzw. Leitbilder unseres Hauses festzulegen und diese der Belegschaft entsprechend zu kommunizieren. Ziel des gegenständlichen Verhaltenskodexes ist es, die getroffenen Maßnahmen in transparenter Form zusammenzufassen und auch gegenüber der Öffentlichkeit darzulegen. Die darin enthaltenen Maßnahmen und Verhaltensziele entsprechen dem in der Oberbank gelebten Bewusstsein und dienen unter anderem unseren Corporate-Social-Responsibility-Grundsätzen (CSR-Grundsätze).

Verstöße

Bei Verstößen gegen die Regelungen des Code of Conduct bzw. bei Verdachtsmomenten wenden Sie sich bitte an Ihre unmittelbaren Vorgesetzten, in Compliance-Angelegenheiten an die Abteilung Compliance, bei IT-Sicherheitsthemen an die Abteilung ISK/Gruppe Sicherheit oder an die Whistleblowing-Stelle in der Internen Revision. Whistleblowing-Meldungen können auch anonym erfolgen und unterliegen besonderen Vertraulichkeitsregelungen.

In Abstimmung mit der Geschäftsleitung, dem Zentralbetriebsrat und der Abteilung Human Resources wurde festgelegt, dass ein Zuwiderhandeln gegen die Regelungen des Verhaltenskodexes zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann, da Verstöße ernste Folgen für die Oberbank nach sich ziehen können. Diese Konsequenzen können von der Ermahnung (gelindestes Mittel) bis hin zur Entlassung (härtestes Mittel) gehen.

Ansprechpartner:innen

Code of Conduct
Mag. Gerald Straka
Leitung Abteilung Sekretariat & Kommunikation
E-Mail: sek@oberbank.at

Abteilung Compliance
Mag. Dr. Thomas Linimayer, LL.B.
Leitung Abteilung Compliance
E-Mail: com@oberbank.at

Abteilung Interne Revision
Mag. Nikolaus Langeder
Leitung Abteilung Interne Revision
Whistleblowing-Hinweisgebermeldestelle
E-Mail: rev@oberbank.at

Abteilung Human Resources
Mag. Romana Linsbod
Leitung Abteilung Human Resources
E-Mail: hr@oberbank.at

ESG Unit
Mag. Kevin Windisch, MSc.
Gruppenleiter ESG Unit
E-Mail: esg@oberbank.at

Weiterführende Dokumente

Arbeitsanweisung: Datenschutz-Grundverordnung

Arbeitsanweisung: Dienstreise

Arbeitsanweisung: Internet, eMail, N:\Privat, Messenger-Dienste AT/DE

Arbeitsanweisung: Nebenbeschäftigungen, Unternehmensbeteiligungen bzw. Organfunktionen durch Mitarbeiter:innen

Arbeitsanweisung: Whistleblowing (Hinweisgebersystem)

Checkliste: Gepflegtes Auftreten & positives Verhalten

Code of Conduct für Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen der Oberbank AG

Handbuch: Datenschutz

Richtlinie: Anti-Fraud-Management

Richtlinie: Anti-Korruption

Richtlinie: Externe Verantwortung von Mitarbeiter:innen in der Oberbank

Richtlinie: Geldwäsche

Richtlinie: Nachhaltigkeit in der Oberbank

Richtlinie: Organisation des Beschwerdewesens in der Oberbank

Richtlinie: Organisationsrichtlinie Gruppenweite Strategien und Verfahren zur Prävention von Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung

Richtlinie: Sanktionen & Embargos

Richtlinie: Social Media

Richtlinie: WAG-Compliance

Stand: 27.01.2026

Oberbank AG
Untere Donaulände 28, 4020 Linz – Österreich
www.oberbank.at

Oberbank AG, Rechtsform: Aktiengesellschaft, Sitz: Linz, Firmenbuch Nr. FN 79063 w, Landesgericht Linz