

Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Oberbank AG

(Fassung November 2016)



Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Oberbank AG

INHALTSVERZEICHNIS

Präambel	Seite
Kultur und Zielsetzung des Unternehmens.....	2
Anwendungsbereich	2
Verantwortung für die Umsetzung.....	3
Wertewelt der Oberbank – grundsätzliche Verhaltensweisen	
Unabhängigkeit durch stabile KernaktionärInnen.....	4
Arbeitsumfeld: gegenseitige Wertschätzung	5
Führungsgrundsätze: MbO und Leistungsstandards.....	6
Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing	6
Umgang mit Alkohol und Drogen	7
Umgang mit Ressourcen der Bank	7
Erscheinungsbild und Umgangsformen	8
Persönliche Finanzgebarung	8
Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte.....	8
Kundenkontakt: Wertschätzung und Diskretion.....	9
Geschenkannahme und Zuwendungen	9
Nebenberufliche Tätigkeiten	10
Fehlerkultur in der Oberbank	10
Meldungen von Fehlverhalten (Whistleblowing).....	10
Beschwerdemanagement	12
Investor Relation – Umgang mit Medien	13
Behördenkontakte	14
Umgang mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen	
Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften	14
Bankgeheimnis.....	14
Geldwäsche	15
Compliance	16
Interessenkonflikte	17
Marktmanipulation.....	18
Fraud-Prevention Policy	18
Schlusswort/Ansprechpartner.....	18

Präambel

Kultur und Zielsetzungen des Unternehmens

Als universelle und dynamische Regionalbank im Herzen Europas erbringt die Oberbank Finanzdienstleistungen höchster Qualität. Sicherheit, Stabilität und Nachhaltigkeit sind die Basis unseres gesamten Tuns und Handelns. Sie sind das Fundament unseres Geschäftsmodells, in dessen Mittelpunkt die KundInnen bzw. das Geschäft mit den KundInnen stehen. Auf diesen Werten baut auch unsere laufende Weiterentwicklung auf. Wir passen uns im Interesse der KundInnen 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 – KundInnen, MitarbeiterInnen, AktionärInnen und sonstige Stakeholder – 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 abzielt und bekennt sich zur Chancengleichheit für Frauen und Männern. Aufbauend auf diesen Grundsätzen hat die Oberbank nachfolgenden 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 MitarbeiterInnen des Oberbank Konzerns, umfasst also sämtliche Geschäftsfelder, Regionen und Gesellschaften von zumindest 50 %iger Beteiligung, in denen die Oberbank im Konzern Tätigkeiten entfaltet. Weiters sind die gegenständlichen Regelungen auch für jenen Personenkreis anwendbar, der organisatorisch bzw. räumlich am jeweiligen Oberbank-Standort

eingebettet bzw. 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 der vorliegenden Vereinbarung eingehalten werden.

In Abstimmungen mit der Geschäftsleitung, dem Zentralbetriebsrat und der Personalabteilung wird festgelegt, dass ein Zuwiderhandeln gegen die Regelungen des Verhaltenskodex zu dienstrechtlichen Konsequenzen führen kann.

Der gegenständliche Verhaltenskodex wurde dem oben genannten Adressatenkreis zur Kenntnis gebracht und steht im hausinternen INTRA-System dauerhaft zur Verfügung und ist auch auf der Homepage der Bank unter www.oberbank.at aufruf- und downloadbar.

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 MitarbeiterInnen bei Fragen rund um die allfällige Auslegung interner Regelungen die erste Ansprechstation.

Für Grundsatzfragen ist die für den Gesamtkonzern zuständige Compliancestelle des Hauses in der Abteilung Sekretariat und Kommunikation zuständig, die neben den gesetzlichen Vorgaben in Zweifelsfällen auch regionale Gepflogenheiten in ihre Entscheidung einfließen lassen wird, und sich zu diesem Zweck insbesondere in den Auslandsmärkten der Oberbank mit den Juristen vor Ort abstimmen wird.

Unterstützt wird die Compliance-Stelle der Oberbank dabei durch die Interne Revision und die Personalabteilung.

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

Die Wertewelt der Oberbank – grundsätzliche Verhaltensweisen

Unabhängigkeit durch stabile Kernaktionäre

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 werden 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/keinen Aktionär/In ist eine direkte oder indirekte Beherrschung im Alleingang möglich. Zwischen der BKS Bank AG, der Bank für Tirol und Vorarlberg AG und der Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen. m.b.H. besteht eine Syndikatsvereinbarung, mit dem Zweck, die Unabhängigkeit der Oberbank zu erhalten. Neben dem Bekenntnis des Managements und der MitarbeiterInnen zur Oberbank und ihrer Unabhängigkeit wirken langjährige Kooperationen mit verlässlichen Partnern wie der Wüstenrot Wohnungswirtschaft reg. Gen. m.b.H. und der Generali Versicherung AG als wesentliche Stabilitätsfaktoren.

Die Förderung der Eigenständigkeit spiegelt sich auch im Umgang unserer MitarbeiterInnen mit den KundInnen wider. Die MitarbeiterInnen stehen auf gleicher Augenhöhe mit unseren KundInnen 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

Es sind unsere MitarbeiterInnen, die uns als Unternehmen so besonders machen und die uns unsere Wettbewerbsposition sichern. Und es sind ihr Engagement und ihr Ideenreichtum, die uns zu dem gemacht haben, was wir heute sind.

Zu unseren Unternehmenswerten gehören Kundenorientierung, Qualitätsbewusstsein und das beharrliche Streben nach herausragenden Produkten, außerdem Integrität, Engagement und ein ausgeprägter Leistungswille.

Um stets auf das Potenzial unserer vielfältigen Belegschaft zurückgreifen zu können, engagieren wir uns fortwährend für ein Arbeitsumfeld voller Respekt, Vertrauen und Offenheit, indem die Chancengleichheit für alle MitarbeiterInnen gewährleistet ist, sowie um die Loyalität der Belegschaft zur Oberbank. Alle MitarbeiterInnen sollen sich ermutigt fühlen, auch andere an ihren vielfältigen Fähigkeiten teilhaben zu lassen, sich voll und ganz einzubringen.

Unser Anliegen ist eindeutig: Wir möchten unseren KundInnen und MitarbeiterInnen als achtbarer, langfristiger und professioneller Geschäftspartner entgegentreten.

Die Chancengleichheit in der Oberbank besteht ungeachtet von kultureller und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Nationalität, Religion, Alter, geistigen und körperlichen Fähigkeiten, Familienstand, Bildung, sexueller Orientierung und Identität, Weltanschauung und Glauben.

Diese Grundsätze gelten nicht nur zwischen den MitarbeiterInnen innerhalb der Oberbank, sondern sind auch auf die Beziehung zu unseren KundInnen uneingeschränkt anwendbar.

Führungsgrundsätze: MbO und Leistungsstandards

Die Oberbank bekennt sich zu einem kollegialen Führungsstil, dessen Hauptaugenmerk im respektvollen Umgang zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen liegt.

Das Führen mit Zielen (Management by Objectives) ist in einem im ganzen Konzern installierten Prozess eingebettet, im Rahmen dessen 2 Mal im Jahr 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 werden.

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

festlegt, die ebenfalls im Rahmen des MbO Prozesses evaluiert werden.

Sexuelle Belästigung, Diskriminierung, Mobbing

Im Sinne des vorliegenden CoC sind in der Oberbank sexuelle Belästigungen, Diskriminierungen oder erniedrigende Ausdrücke jeglicher Art gegenüber anderen MitarbeiterInnen oder KundInnen strengstens untersagt und ziehen personalrechtliche Konsequenzen nach sich.

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 MitarbeiterInnen und Führungskräfte angehalten, bei offensichtlichen Problemen anderer KollegInnen beim Umgang mit Alkohol gemeinsam mit den Vorgesetzten, Personalabteilung, Betriebsrat und Betriebsarzt Hilfestellung zu leisten.

In den Geschäftsräumlichkeiten der Oberbank herrscht Rauchverbot. Die Konsumation von Drogen ist den MitarbeiterInnen ausnahmslos untersagt.

Umgang mit Ressourcen der Bank

Es wird von den MitarbeiterInnen 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 PC's zu privaten Zwecken (Telebanking, Internetabfragen) ist in Abstimmung mit den Führungskräften gestattet, aber von diesen sehr restriktiv zu handhaben. Diesbezüglich wurden interne Arbeitsanweisungen erlassen, deren Einhaltung unter anderem von der Internen Revision überwacht wird.

Für den Umgang mit und die Nutzung von Social Media Plattformen wie Facebook oder Twitter wurde in der Bank eine eigene Richtlinie erlassen. Die Errichtung und Betreuung von Social Media Sites zu Bankzwecken ist darin untersagt. Für den privaten Umgang ist ein Verhaltenskatalog festgelegt.

Erscheinungsbild und Umgangsformen

Ein selbstbewusster, höflicher Umgangston sowohl KundInnen, als auch KollegInnen gegenüber wird vorausgesetzt.

Bezüglich Erscheinungsbild (gepflegtes Auftreten) und Umgangsformen existiert im INTRA der Oberbank, für alle MitarbeiterInnen zur Verfügung stehend, eine interne Richtlinie im Rahmen der Oberbank Qualitätsstandards.

Zusätzlich werden zu diesen Themen auch interne Seminare angeboten.

Auch außerhalb der beruflichen Tätigkeit ist auf ein entsprechendes Erscheinungsbild zu achten bzw. ein dem Berufsbild eines Bankangestellten angemessenes Auftreten zu wahren, sodass keine Handlungen gesetzt werden können, welche die Reputation der Oberbank negativ beeinträchtigen könnten.

Persönliche Finanzgebarung

Die Geschäftsleitung erwartet, dass die ArbeitnehmerInnen 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 des Ehepartners oder unversorgter Kinder, für die die Kinderzulage bezogen wird, eingezahlt werden.

Richtlinien für Mitarbeitergeschäfte

Mitarbeitergeschäfte dürfen nicht gegen die Interessen der KundInnen oder der Oberbank abgeschlossen werden. Dies schließt insbesondere auch den Missbrauch vertraulicher Informationen ein, unabhängig davon, ob diese Information geeignet ist, den Kurs erheblich zu beeinflussen oder nicht. Weiters schließt dies Geschäfte mit ein, die gegen den Grundsatz verstoßen, dass vergleichbare Kundenaufträge der Reihe nach und unverzüglich auszuführen sind bzw. gegen den Grundsatz, dass das

Kundeninteresse stets gegenüber dem Bankinteresse bzw. dessen MitarbeiterInnen als vorrangig zu behandeln ist. Um diesen Grundsätzen gerecht zu werden, haben sich sämtliche MitarbeiterInnen der Oberbank verpflichtet, sich den entsprechenden „Richtlinien für Geschäfte von MitarbeiterInnen in Kreditinstituten“, welche von der österreichischen Kreditwirtschaft erlassen wurden, zu unterwerfen. Die Einhaltung dieser Bestimmungen wird unter anderem von der Compliance-Stelle in der Oberbank überwacht.

Kundenkontakt: Wertschätzung und Diskretion

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

Diese persönliche Beziehung ist nicht nur Ausdruck der Wertschätzung gegenüber unseren KundInnen, 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.

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

Geschenkannahme und Zuwendungen

Die MitarbeiterInnen dürfen für sich oder für Dritte Zuwendungen oder sonstige Vorteile, die ihre Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten, weder fordern noch annehmen. In Erläuterung und Ergänzung von § 23 Abs. 7 des KV 2009 gilt bezüglich der Annahme von Geschenken folgendes:

Gelegenheitsgeschenke, deren Wert das herkömmliche Ausmaß nicht übersteigt, dürfen die ArbeitnehmerInnen annehmen. Vor Annahme von geldwerten Vorteilen, deren Wert über ein Gelegenheitsgeschenk hinausgeht, haben die ArbeitnehmerInnen die Entscheidung des Abteilungs- bzw. Geschäftsstellenleitung einzuholen. Geschäftsübliche Nachlässe sind ausgenommen.

Einladungen, die den geschäftlichen Interessen der Oberbank bzw. der Erfüllung von Repräsentationsverpflichtungen dienen, können von den MitarbeiterInnen im Anlassfall angenommen werden.

Nebenberufliche Tätigkeiten

Nebenberufliche Tätigkeiten sind vor deren Aufnahme der Personalabteilung zu melden und müssen von dieser unter Abwägung allfälliger Interessenkonflikte speziell genehmigt werden. Nähere Details zu Bedingungen und Vorgehensweise hinsichtlich der Meldung und Genehmigung von nebenberuflichen Tätigkeiten werden in einer internen Arbeitsanweisung erläutert.

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 in der Oberbank nicht darin liegt, eine hundertprozentige Fehlervermeidung von den MitarbeiterInnen einzufordern, sondern bei allen MitarbeiterInnen versucht wird, die Fähigkeit mit Fehlern konstruktiv umzugehen zu fördern.

Anhand des im Hause etablierten „Internen Kontrollsystems“ (IKS) und dem Management operationeller Risiken wird permanent aktiv an der Verbesserung der Abläufe und Systeme gearbeitet.

In der Oberbank ist man sich darüber bewusst, dass mit Fehlern gleichzeitig auch die Angst vor Strafen und sonstigen negativen Auswirkungen bei MitarbeiterInnen 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. MitarbeiterInnen muss daher die Möglichkeit offen stehen, fahrlässig vorgefallene Fehler an ihre Vorgesetzten ohne Furcht vor Sanktionen berichten und diese konstruktiv gemeinsam erörtern zu können. Vorgesetzte sind daher angehalten, auf Fehlerberichte von MitarbeiterInnen sachlich, zeitnah, möglichst positiv und unterstützend zu reagieren. Unsachliche, emotionale sowie abwertende Kritik an MitarbeiterInnen ist zu vermeiden. Ziel ist es, ein offenes und MitarbeiterInnenfreundliches Betriebsklima zu schaffen und zu erhalten, in welchem eine konstruktive Erörterung von vorgefallenen Fehlern problemlos sowie zielführend funktioniert.

Um einen konstruktiven Umgang mit Fehlern zu gewährleisten, sollte bei vorgefallenen Fehlern eine auf Fakten basierende gemeinsame sachliche Kommunikation und Fehleranalyse stattfinden, wobei versucht werden soll, aus diesen Fehlern für die Zukunft zu lernen. Die Führungskräfte in der Oberbank, gleich welcher Ebene, sollen dabei nach Möglichkeit versuchen, den beschriebenen offenen Umgang mit Fehlern als positive Beispiele vorzuleben.

Im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und der Fürsorgepflicht der Bank gegenüber ihren MitarbeiterInnen bekennt sich die Oberbank dazu, die MitarbeiterInnen bei externer Verantwortung bestmöglich zu unterstützen. Dies wurde auch in einer eigenen internen Richtlinie festgeschrieben.

Prinzip der „Null-Toleranz“ bei grob schuldhaftem Verhalten

Um jegliches Fehlverhalten möglichst hintan zu halten sind sämtliche wesentlichen Arbeitsprozesse in Einklang mit den gesetzlichen Vorschriften beschrieben und stehen

diese Beschreibungen den MitarbeiterInnen über das Oberbank-INTRANet jederzeit zur Verfügung.

Zur Überprüfung der Einhaltung dieser Vorschriften und der dahinterliegenden Gesetze verfügt die Bank über eine Unzahl von technischen und manuellen Kontrollen und über sämtliche branchenüblichen Einrichtungen und Verfahren von Kontrollen im Nachhinein (Interne Revision, Compliance-Office, Geldwäschepräventionsstelle, Beschwerdemanagement für Kundenbeschwerden, Whistle-Blowing für vertrauliche Weitergabe von Gesetzesverstößen von MitarbeiterInnen an die Interne Revision).

Die MitarbeiterInnen der Bank sind sich daher dessen bewusst, dass grob schuldhaftes, jedenfalls aber vorsätzliches Fehlverhalten in der Ausübung ihrer Tätigkeit zu entsprechenden (arbeits)rechtlichen Konsequenzen führt.

Meldungen von Fehlverhalten (Whistleblowing)

In der Oberbank wurde eine Meldestelle zur Meldung von Fehlverhalten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingerichtet. Diesbezüglich besteht eine eigene Richtlinie, welche für MitarbeiterInnen im hausinternen INTRA-System jederzeit abrufbar ist. Die Oberbank verfügt damit über ein institutsinternes Verfahren zur anonymen Meldung potentieller

- aufsichtsrechtlicher Verstöße,
- strafrechtlicher Verstöße und
- richtlinienwidriger Handlungen oder Abläufe, die zu einem wesentlichen Schaden führen könnten.

Beschwerdemanagement

Die Oberbank verfügt über ein zentrales Beschwerdemanagement, an das sich KundInnen jederzeit wenden können, wenn sie mit einer Beschwerde oder einem Anliegen bei ihren BeraterInnen nicht adäquat durchgedrungen sind. Das

Beschwerdemanagement der Oberbank wird dabei in der Richtlinie zur Organisation des Beschwerdewesens geregelt, welche für MitarbeiterInnen im hausinternen INTRA-System jederzeit abrufbar ist.

Die 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.

Investor Relation – Umgang mit Medien

Investor Relations-Aufgaben umfassen in der Oberbank alle Maßnahmen, die den Dialog mit der Öffentlichkeit, besonders aber mit den AktieninhaberInnen und potenziellen AktionärInnen fördern sollen. Die zentrale Aufgabe von Investor Relations besteht darin, das Vertrauen der AnlegerInnen 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 das zur Verfügung stellen von maßgeblichen Informationen für die AktionärInnen auf unserer Website www.oberbank.at nachgekommen. Uns bekannte AktionärInnen werden wunschgemäß laufend über wichtige Informationen in Zusammenhang mit der Oberbank informiert. Zahlreiche Veröffentlichungen in Printmedien runden die Vielzahl von Investor-Relations-Maßnahmen der Oberbank ab.

Behördenkontakte

Es ist unser Bestreben, dass die Oberbank mit allen für den Geschäftsbetrieb relevanten Behörden (FMA, OeNB, Finanzämter, Firmenbuchgerichten...) in kooperativer und transparenter Form in Kontakt tritt bzw. zusammenarbeitet.

Umgang mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen

Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Regelwerke der Länder, in denen wir tätig sind, gilt vorrangig für unsere gesamte unternehmerische Tätigkeit. Es ist unser Bestreben keine wie immer gearteten Gesetzesverletzungen zu begehen bzw. an diesen mitzuwirken. Unser gesetzeskonformes Handeln wird durch die Einsetzung einer Vielzahl von internen Kontrollmechanismen bzw. externer Prüfstellen oder Behörden laufend einer Prüfung unterzogen.

Bankgeheimnis

Eine wesentliche Grundlage des Bankgeschäfts ist das Vertrauen der KundInnen. Dieses Vertrauen hat als Voraussetzung, dass die MitarbeiterInnen der Bank über die ihnen aufgrund ihrer Tätigkeit zur Kenntnis kommenden Umstände, insbesondere betreffend die Geschäfte und die finanzielle Gestion der KundInnen gegenüber, jedermann unbedingte Verschwiegenheit bewahren. Die Verschwiegenheit gilt für alle MitarbeiterInnen der Oberbank, die sich verpflichten, dass alle Geheimnisse, die ihnen aufgrund der Geschäftsverbindung mit den KundInnen anvertraut oder zugänglich gemacht worden sind, nicht offenbart oder verwertet werden dürfen, mit Ausnahme der in § 38 Abs. 2 Bankwesengesetz (BWG) normierten Fälle.

Neben dem Bankgeheimnis gilt selbstverständlich auch das im Datenschutzgesetz normierte Datengeheimnis, welches insbesondere dem Schutz von personenbezogenen Daten dient.

Die Verpflichtung zur Wahrung des Bank- und Datengeheimnisses bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses unserer MitarbeiterInnen bestehen und gilt somit zeitlich unbegrenzt.

Geldwäsche

Es gehört generell zur ordnungsgemäßen Geschäftspolitik aller Unternehmen im Finanzsektor, Transaktionen mit kriminellem Hintergrund zu verhindern und dazu beizutragen, sie 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 unterstützt die Bekämpfung der Geldwäsche. So wurden entsprechende Arbeitsanweisungen im Zusammenhang mit Geldwäscherei erlassen, sowie die MitarbeiterInnen in tourlichen Abständen geschult. Bei verdächtigen Transaktionen ist der Geldwäschebeauftragte zu kontaktieren, der nach Prüfung des jeweiligen Geschäftsfalles im gegebenen Fall die zuständige Geldwäschemeldestelle informiert. Weiters wurden entsprechende automationsunterstützte Systeme zur Anzeige von verdächtigen Transaktionen in den Bankbetrieb implementiert, welche ebenso der wirkungsvollen Vorbeugung von Geldwäschetransaktionen dienen. Die Feststellung der Identität unserer KundInnen auf Grund verlässlicher Dokumente gehört zum obersten Prinzip bei Beginn jeglicher Geschäftsbeziehung und entspricht dem „Know Your Customer Prinzip“, welchem während der laufenden Beziehung zwischen den KundInnen und der Oberbank Priorität eingeräumt wird.

Compliance

Kreditinstitute sind verpflichtet, eine ihrer Struktur und Geschäftstätigkeit entsprechende Aufbau- und Ablauforganisation sowie laufende Überwachung zur ordnungsgemäßen Durchführung der Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebenleistungen zu gewährleisten (Compliance). Zentrales Anliegen der Compliance-Organisation ist die Verhinderung von Insidergeschäften im Sinne der Marktmissbrauchsrichtlinie, des Börsegesetzes, des Standard Compliance Codes der österreichischen Kreditwirtschaft sowie der Emittenten-Compliance-Verordnung. Eine Insider-Information ist eine öffentlich nicht bekannte, genaue Information, die direkt oder indirekt eine oder mehrere EmittentInnen von Finanzinstrumenten oder ein oder mehrere Finanzinstrumente betrifft und die, wenn sie öffentlich bekannt würde, geeignet wäre, den Kurs dieser Finanzinstrumente oder den Kurs sich darauf beziehender derivativer Finanzinstrumente erheblich zu beeinflussen, weil sie verständige AnlegerInnen wahrscheinlich als Teil der Grundlage ihrer Anlageentscheidung nutzen würden. Zur Erfassung und Überwachung der Weitergabe von vertraulichen Informationen gibt es in der Oberbank folgende Einrichtungen:

- Unabhängige Compliance-Stelle
- Schaffung von Vertraulichkeitsbereichen
- Laufende Kontrollen in Bezug auf Mitarbeitergeschäfte und dem Eigenhandel
- Beobachtungslisten und Sperrlisten
- Schulungsmaßnahmen
- Berichtswesen

Die MitarbeiterInnen der Oberbank werden über die strafrechtlichen bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen in Bezug auf Insiderhandel aufmerksam gemacht und in tourlichen Abständen entsprechend geschult.

Interessenkonflikte

Im Sinne des § 35 Wertpapieraufsichtsgesetz (WAG 2007) hat ein Kreditinstitut wirksame, seiner Größe und Organisation sowie der Art, des Umfangs und der Komplexität seiner Geschäfte angemessene Leitlinien für den Umgang mit Interessenkonflikten festzulegen und diese laufend anzuwenden, um zu verhindern, dass Interessenkonflikte den Kundeninteressen schaden.

Interessenkonflikte können insbesondere durch das Zusammentreffen von mehreren Kundenaufträgen, das Zusammentreffen von Kundenaufträgen mit eigenen Geschäften oder sonstigen eigenen Interessen der Bank oder durch das Zusammentreffen von Kundenaufträgen mit Geschäften von eigenen MitarbeiterInnen der Bank oder zwischen KundInnen untereinander entstehen.

In diesem Zusammenhang hat die Oberbank vielfältige organisatorische Maßnahmen ergriffen, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Wesentliche Vorkehrungen sind dabei

- die Schaffung von Vertraulichkeitsbereichen,
- die Trennung von Verantwortlichkeiten,
- die Verpflichtung der MitarbeiterInnen der Oberbank zur Einhaltung der Richtlinien für Geschäfte eigener MitarbeiterInnen,
- die tourliche Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen,
- die Verpflichtung zur Meldung von MandatInnen der Geschäftsleitung in anderen börsennotierten Gesellschaften,
- die Nennung von über 4 % Beteiligungen der Oberbank AG und deren Konzerngesellschaften an anderen börsennotierten EmittentInnen,
- die Durchführung von Neuemissionen nach einem transparenten Aufteilungsschlüssel,
- die Offenlegung und Bekanntmachungen gemäß § 48 f Börsegesetz im Zusammenhang mit Wertpapierinformationen,
- die Priorität von Kundeninteressen gegenüber dem Eigenhandel der Bank,
- die Beachtung des Prioritätsprinzip, d.h. sämtliche Aufträge werden in der zeitlichen Reihenfolge ihres Einlangens ausgeführt bzw. weitergeleitet,
- die interne Einschaltung des Compliance-Verantwortlichen bzw. dessen Genehmigungspflichten bei möglichen Interessenkonflikten,

- der vertrauliche Umgang mit vertraulichen Informationen unter Einschaltung des Compliance-Verantwortlichen sowie die Vermeidung von verpönten Verhaltensweisen, welche im Standard Compliance Code aufgezählt werden,
- Directors Dealing Meldungen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen

Für die Überwachung und Einhaltung der genannten Bestimmungen ist die unabhängige Compliance-Stelle in der Oberbank zuständig.

Marktmanipulation

Als Marktmanipulation werden eine Reihe von Praktiken bezeichnet, durch unfaire Maßnahmen die Preisfindung auf Märkten zu beeinflussen, um ungerechtfertigte Gewinne zu erzielen. Dazu zählen insbesondere Transaktionen entgegen einer zulässigen Marktpraxis bzw. mit sonstigem Täuschungsinhalt sowie die Verbreitung falscher / irreführender Informationen. Die Compliance-Stelle in der Oberbank prüft die Einhaltung der diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen und gewährleistet – in Abstimmung mit der Revision und der Abteilung Global and Financial Markets - die ordnungsgemäße Teilnahme der Oberbank am Kapitalmarkt.

Fraud-Prevention Policy

Darüber hinaus existiert zur Vorbeugung und Verhinderung von strafbaren Handlungen, insbesondere Wirtschafts- und Korruptionsdelikten, in der Oberbank eine eigene Fraud-Prevention Policy, welche für MitarbeiterInnen im hausinternen INTRA-System jederzeit abrufbar ist.

Schlusswort/Ansprechpartner

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. Dies geschah in der Vergangenheit durch eine Vielzahl von Einzelregelungen. Ziel des gegenständlichen Verhaltenskodex 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 gelebtem Bewusstsein und dienen unter anderem unseren Corporate Social Responsibility (CSR)-Grundsätzen.

Ansprechpartner:

Oberbank AG

Mag. Andreas Pachinger

Abteilung Sekretariat & Kommunikation

Untere Donaulände 28, 4020 Linz

sek@oberbank.at