

Kodex chování/ Code of Conduct



Jiná, protože:
naše činy jsou
ovlivňovány hodnotami.



Obsah

	Strana
Preamble	3
Kultura a cíle podniku.....	3
Rozsah platnosti.....	4
Odpovědnost za uplatňování v praxi.....	4
Hodnotový svět Oberbank – základní principy chování	5
Nezávislost díky stabilitě klíčových akcionářů.....	5
Pracovní prostředí: Vzájemný respekt.....	6
Chování vedoucích pracovníků k zaměstnancům.....	6
Chování a vystupování zaměstnanců.....	8
Chování zaměstnanců ke klientům.....	11
Kultura přístupu k chybám v Oberbank.....	12
Ohlášení nesprávného jednání (whistleblowing).....	13
Management stížností.....	14
Sociální odpovědnost.....	14
Ekologická odpovědnost.....	15
Vztahy k investorům.....	17
Postoj k rámcovým podmínkám stanoveným zákonem	18
Kontakt s úřady.....	18
Bankovní tajemství.....	19
Ochrana osobních údajů.....	19
Kybernetická kriminalita.....	19
Daně.....	20
Potírání praní špinavých peněz a financování terorismu.....	20
Citlivé oblasti obchodu.....	21
Dodržování sankčních opatření.....	24
Compliance pro obchodování s cennými papíry.....	24
Prevence podvodů.....	25
Prevence korupce.....	25
Školení & vzdělávání.....	25
Porušování pravidel / důsledky.....	26
Kontaktní osoby.....	27
Další dokumenty.....	28



Preamble

Kultura a cíle podniku

Oberbank jako univerzální a dynamická regionální banka v srdci Evropy poskytuje finanční služby nejvyšší kvality. Bezpečí, stabilita a udržitelnost jsou základem veškerého našeho jednání a chování. Jsou základním kamenem našeho obchodního modelu, v jehož centru jsou klienti, resp. obchod s klienty. Na těchto hodnotách staví také náš další rozvoj. V zájmu klientů se neustále přizpůsobujeme měnícím se rámcovým podmínkám, aniž bychom přitom zanedbávali naše moderní nadčasové hodnoty.

Oberbank se již v minulosti výslovně přihlásila k závazku přistupovat vyváženým způsobem k požadavkům všech zainteresovaných skupin – klientů, zaměstnanců, akcionářů a ostatních podílníků. Tato rovnováha rozdílných přání a potřeb výrazně přispívá ke stabilitě a bezpečí Oberbank a je zároveň jedním z faktorů, který umožňuje zachovávat samostatnost a nezávislost banky.

Oberbank zohledňuje ekologické aspekty, jejichž cílem je šetrné využívání přírodních zdrojů, a zasazuje se pro rovné příležitosti mezi muži a ženami. Respekt a úcta ke kolegyním a kolegům, klientům a partnerům jsou ústředními hodnotami, které Oberbank zastává. Jednáme podle nejvyšších etických zásad a vystupujeme proti všem formám diskriminace, korupce, znevýhodňování a sexuálního obtěžování. Pracujeme v souladu s platnými právními předpisy a interními směrnici. To podtrhuje náš udržitelný, důvěryhodný a kooperativní způsob práce. To je zdůrazněno naším udržitelným, důvěryhodným a partnerským přístupem.

Vycházejíce z těchto zásad vypracovala Oberbank již v roce 2010 následující, pravidelně aktualizovaný Kodex chování (Code of Conduct), který stanovuje zásady naší obchodní politiky a minimální standardy dobrého chování banky a osob, které za ni jednají.

Rozsah platnosti

Tento kodex chování platí pro všechny zaměstnance koncernu Oberbank, vztahuje se tedy na veškeré obchodní oblasti, regiony a společnosti s min. 50% obchodním podílem, ve kterých Oberbank vyvíjí v rámci koncernu svou činnost. Proto byl tento kodex chování také přeložen pro všechny zaměstnance na zahraničních trzích do příslušných národních jazyků a platí bez jakýchkoliv omezení.

Také u společností, ve kterých Oberbank nemůže vykonávat žádnou kontrolu, a dále u klientů, dodavatelů a partnerů je v zájmu banky, aby byly dodržovány hlavní stavební kameny této dohody.

Analýzy ukazují, že v roce 2023 zaměstnanci přistupovali k etickému kodexu online v INSIDE/DMS v průměru 40krát měsíčně na německy mluvících trzích. K etickému kodexu Oberbank na domovské stránce přistupovali v průměru 94krát měsíčně také klienti a další zájemci.

Odpovědnost za uplatňování v praxi

Jak je uvedeno ve výkonnostních standardech pro řídicí pracovníky Oberbank, nesou definovaní řídicí pracovníci společnosti počínaje představenstvem odpovědnost za příkladné chování, vyžadování a kontrolu dodržování interních a externích směrnic.

Pro veškeré otázky zaměstnanců týkající se výkladu interních směrnic je první instancí jejich přímý nadřízený.

V neposlední řadě přísluší také každému zaměstnanci koncernu Oberbank, aby své jednání, chování, popř. nečinnost sám vyhodnocoval, zda jsou v souladu s etickými a morálními zásadami společnosti a banky.



**Hodnotový svět
Oberbank –
základní způsoby
chování**

Nezávislost díky stabilitě klíčových akcionářů

Obchodní politika Oberbank a její kontinuální úspěšný kurz stavějí na zásadách dobrého vedení podniku a transparency a sledují udržitelné a dlouhodobé cíle. Struktura vlastníků i strategické směřování Oberbank jako nezávislé regionální banky obchodované na burze jsou veřejnosti jasně komunikovány. Zachování nezávislosti je naším nejvyšším cílem. Tuto nezávislost si chceme zajistit dlouhodobě udržitelnou schopností dosahovat výnosy a rozumnou politikou řízení rizik. Žádný z akcionářů si sám nemůže zajistit přímou nebo nepřímou nadvládu nad společností. Mezi společnostmi BKS Bank AG a Bank für Tirol und Vorarlberg AG existuje syndikátní dohoda, jejímž předmětem je zachování nezávislosti banky. Kromě loyality managementu a zaměstnanců k Oberbank a její nezávislosti představuje důležitý stabilizační faktor i dlouhodobá spolupráce se spolehlivými partnery, jako např. Generali Versicherung AG.

Prvek nezávislosti se odráží i v jednání našich zaměstnanců s klienty. Zaměstnanci jednají s našimi klienty jako rovný s rovným a zodpovědně nabízejí služby přizpůsobené individuálním finančním zájmům klientů. Nezávislost se projevuje i v každodenním kontaktu s našimi klienty, a to tak, že volný prostor pro kreativitu, který je nezbytný pro optimální poradenství se i bez direktiv od ovládajících tuzemských nebo zahraničních společností etabloval jako hlavní prvek utváření našich vztahů s klienty. Nezávislost navíc podstatným dílem přispívá k atraktivitě Oberbank jako zaměstnavatele v příslušných regionech.

Pracovní prostředí: vzájemný respekt

Společnost Oberbank přirozeně odmítá všechny formy diskriminace a sexuálního obtěžování. Důsledně odmítá diskriminaci například na základě národnosti, kultury, sociálního původu, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, náboženství nebo politického přesvědčení. Oberbank přikládá velký význam otevřené komunikaci v případě incidentu, a proto byl zřízen systém pro anonymní oznamování (platforma pro oznamování whistleblowingu viz <https://oberbank.integrityline.com/frontpage>).

Podpora různorodého potenciálu poskytuje naší společnosti jasnou konkurenční výhodu, a proto by věk, pohlaví, národnost ani jiné osobní charakteristiky neměly být vylučujícím kritériem při rozhodování o personálních otázkách. Naopak, vážíme si všech lidí a na pracovišti uplatňujeme spravedlnost, inkluzi a rovnost pohlaví. Závazek společnosti Oberbank k rozmanitosti se odráží také v podpisu Charty rozmanitosti (viz také <http://www.oberbank.cz/oberbank-jako-zamestnavatel>).

V této souvislosti je nezbytné, aby všechny země, v nichž Oberbank působí, jednaly v souladu s mezinárodními úmluvami a standardy, jako je Evropská úmluva o lidských právech (EÚLP), iniciativa OSN Global Compact, Směrnice OECD pro nadnárodní podniky nebo Obecné zásady OSN pro podnikání a lidská práva. Zásadní význam pro společnost Oberbank má rovněž dodržování základních zásad Deklarace Mezinárodní organizace práce (MOP) o základních zásadách a právech při práci, konkrétně svobody sdružování, práva na uznání kolektivního vyjednávání, zákazu nucené, povinné a dětské práce a zákazu diskriminace na pracovišti. Skutečnost, že Oberbank přikládá velký význam také podpoře bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, se odráží mimo jiné v iniciativě "Share Health" (viz <https://www.oberbank.at/benefits>).

Zaměstnanci Oberbank reprezentují hodnoty Oberbank navenek. Jsou proto povinni prokazovat férové, morálně správné a zákonné chování. To je nezbytné pro získání a udržení důvěry zákazníků, která je v bankovníctví nezbytná. Zaviněné nesprávné chování má podle personálního práva důsledky.

Chování vedoucích pracovníků k zaměstnancům

Příkladná role

Vedoucí pracovníci jsou vzorem a jednají podle kodexu chování. Jednají eticky správně, a tím zajišťují dodržování etických zásad i ze strany zaměstnanců. Důležitá je osobní komunikace a motivace zaměstnanců. Kromě procesu MbO (viz níže) jsou vedoucí pracovníci k dispozici i pro důležité osobní záležitosti jednotlivých zaměstnanců.

Respekt a rovné zacházení

Při každodenní spolupráci je velmi důležitý vzájemný respekt a úcta. Každý má individuální silné stránky, které lze v týmu smysluplně využít. Se všemi zaměstnanci se zachází stejně a mají stejné možnosti, pokud jde o jejich profesní perspektivu. Nedochází k diskriminaci zaměstnanců/vedení na základě pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických vlastností, jazyka, náboženství nebo světového názoru, politického nebo jiného smýšlení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, původu, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace.

Odměňování je rovněž zaručeno jako genderově neutrální a založené na stejných kritériích. Jak je uvedeno v "Kolektivní smlouvě pro zaměstnance bank a bankéře", všichni zaměstnanci jsou zařazeni do pracovní skupiny podle charakteru převažující činnosti, kterou mají vykonávat, doprovodné odpovědnosti, vzdělávání, možného řízení zaměstnanců a mnoha dalších kritérií. Každá ze skupin zaměstnání zahrnuje mzdové úrovně založené na délce pracovního poměru ve společnosti.

V rámci firemní iniciativy s názvem „Šance 2030 – s genderovou vyvážeností k větší rozmanitosti“ Oberbank aktivně podporuje genderově vyváženou firemní kulturu. Jasně deklarovaným cílem je dosáhnout vyváženého zastoupení obou pohlaví na všech pozicích – tj. 50 % žen a 50 % mužů. Tato kvóta se zohledňuje při všech nových jmenováních a následných jmenováních na vedoucí pozice.

Podpora rodiny

Podpora rodin a slučitelnost práce a rodiny jsou také jedním z hlavních principů Oberbank a spadají do přímé odpovědnosti vedoucích pracovníků. Všichni zaměstnanci mají možnost využívat flexibilní pracovní dobu a rodičovskou dovolenou.

Vyváženost práce a každodenního života

Oberbank nabízí svým zaměstnancům různé modely pracovní doby. Patří mezi ně pružná pracovní doba, částečné úvazky a home office. Model pružné pracovní doby například umožňuje vyvážit fáze vyššího pracovního zatížení s fázemi nižšího pracovního zatížení, a tím vytvořit možnou rovnováhu mezi prací a každodenním životem. Tímto způsobem se zaměstnavatel snaží významně přispět ke sladění práce, soukromých zájmů a rodiny. Oberbank rovněž umožňuje volno na vzdělávání a poskytuje na ni finanční podporu, pokud je zamýšlené vzdělávání důležité pro další zaměstnání zaměstnance v bance.

Řízení podle cílů a výkonové standardy

Řízení podle cílů (MbO) je součást procesu zavedeného v celém koncernu, v jehož rámci se dvakrát ročně konají MbO rozhovory, při kterých jsou srozumitelně stanoveny měřitelné cíle pro příští rok, a jejich plnění je kontrolováno podle stanovených kritérií.

Pro jmenované řídicí pracovníky byly navíc stanoveny *výkonnostní standardy pro stěžejní oblasti*

- Prodej / orientace na zákazníka
- Riziko / operativní odpovědnost
- Odborná kompetence – učení a rozvoj
- Řízení / sociální kompetence a rovné příležitosti
- Hodnoty – duch Oberbank,

které jsou rovněž vyhodnocovány v rámci procesu MbO.

Zastoupení zaměstnanců

Zvláštní pozornost věnuje rovnováze mezi ekonomickými zájmy banky a zájmy zaměstnanců. Mezi vedením a podnikovou radou je udržována otevřená, konstruktivní komunikace a partnerský vztah. Podniková rada se může volně scházet a svolávat pracovní schůze všech zaměstnanců nebo jejich části. Všichni zaměstnanci se mohou účastnit pracovních schůzek a Oberbank jim k tomu poskytuje odpovídající zázemí.

Chování a vystupování zaměstnanců

Předpokládá se sebevědomé a zdvořilé chování vůči klientům i kolegům.

Vystupování a chování

Co se týče upraveného vzhledu a pozitivního chování zaměstnanců, na INSIDE (Services / Komunikace a reklama) najdete kontrolní seznamy a doporučení k opatřením, která zajistí dodržování standardů kvality Oberbank. Mimo rámec své pracovní činnosti jsou zaměstnanci rovněž povinni zachovávat přiměřený vzhled a chování odpovídající profesionálnímu obrazu zaměstnance banky, aby nemohlo dojít k jednání, které by mohlo negativně ovlivnit pověst Oberbank.

Přístup k alkoholu a drogám

Zaměstnanci by se zásadně měli zdržet konzumace alkoholických nápojů během pracovní doby. Ve společensky obvyklém rámci, např. při akcích s klienty, obchodních schůzkách v restauracích a slavnostních nebo společenských příležitostech (vánoční večírek nebo oslava narozenin) je mírná konzumace alkoholu povolena.

Ve smyslu vzájemné podpory se od zaměstnanců a řídicích pracovníků očekává, že v případě zjevných problémů svých kolegů s alkoholem poskytnou pomoc společně s nadřízenými, personálním oddělením, podnikovou radou a podnikovým lékařem.

V obchodních prostorech Oberbank platí zákaz kouření. Konzumace drog je zaměstnancům přísně zakázána.

Sexuální obtěžování, diskriminace, mobbing

Ve smyslu tohoto kodexu chování je v Oberbank přísně zakázáno jakékoliv sexuální obtěžování, diskriminace nebo ponižující výrazy jakéhokoliv druhu vůči ostatním zaměstnancům nebo klientům a porušení tohoto zákazu má pracovně právní důsledky.

Zacházení se zdroji banky

Od zaměstnanců se očekává, že s provozními prostředky Oberbank budou zacházet úsporně. Používání kancelářského materiálu pro soukromé účely je proto zásadně zakázáno.

Používání počítačů k soukromým účelům (internetové bankovníctví) je po dohodě s řídícím pracovníkem povoleno, ale řídící pracovníci by v tomto ohledu měli postupovat velmi restriktivně. V této souvislosti byly vydány interní pracovní pokyny.

Osobní finanční záležitosti

Vedení společnosti očekává, že zaměstnanci své bankovní operace budou realizovat prostřednictvím Oberbank a zejména nebudou u jiných peněžních ústavů mít bankovní nebo majetkové účty, realizovat přes ně obchody s cennými papíry nebo čerpat úvěry. Na bankovní nebo majetkové účty, které jsou vedeny za výhodných zaměstnaneckých podmínek je možné ukládat i soukromé prostředky manžela/manželky nebo nezaopatřených dětí, na které jsou pobírány přídavky na děti.

Směrnice pro obchodování zaměstnanců

Obchody zaměstnanců nesmějí být prováděny proti zájmům klientů nebo Oberbank. Z tohoto důvodu byly v Oberbank vydány pokyny pro zaměstnance ohledně investování a transakcí s cennými papíry zveřejněné na INSIDE (směrnice Konflikt zájmů a směrnice Compliance), které musí všichni zaměstnanci dodržovat.

Přijímání darů a odměn

Zaměstnanci nesmějí požadovat ani přijímat výhody nebo jiné výhody pro sebe nebo pro třetí strany, které by mohly narušit jejich nezávislost. Žádné úplatkářství ani jiné formy korupce spočívající v přijímání nebo poskytování nekalých výhod nejsou tolerovány. Příslušná podniková smlouva upravuje přijímání darů (od zákazníků, obchodních partnerů, institucí apod.) nabízených za službu nebo funkci následovně:

Zaměstnanci mohou přijímat příležitostné dary, jejichž hodnota nepřesahuje obvyklou úroveň. Před přijetím peněžitého plnění, jehož hodnota přesahuje hodnotu příležitostného daru, nebo peněžité částky, musí zaměstnanci získat schválení vedoucího oddělení nebo vedoucího filiálky. Obvyklé slevy jsou vyloučeny. Dary, jejichž hodnota přesahuje 150 eur, nelze přijmout. Výjimky z tohoto pravidla může udělit pouze představenstvo. Pozvání, které slouží obchodním zájmům Oberbank, popř. které slouží k plnění reprezentačních povinností Oberbank, mohou zaměstnanci příležitostně přijmout.

Vedlejší pracovní činnost

Vedlejší pracovní činnost, držbu obchodních podílů ve firmách, popř. funkce v orgánech společností musí zaměstnanci před jejich zahájením nahlásit personálnímu oddělení a vyčkat až personální oddělení posoudí případný střet zájmů a vydá svolení k výkonu činnosti. Patří sem funkce jako generální ředitelé, jednatele, členové představenstva a dozorčí rady, funkce v nadacích, prokury, výkon politických funkcí, stejně jako činnosti a funkce, které jsou v rozporu s povinností loajality nebo morálkou zaměstnance nebo které mohou být konkurenční. Spadají sem i činnosti, které mohou zhoršit pracovní výkon v Oberbank, a také dobrovolné činnosti ve zvládnutelném rozsahu.

Média

Za vnější komunikaci odpovídá tiskové oddělení v úzké koordinaci s představenstvem. Zaměstnancům je výslovně zakázáno komunikovat přímo s médii nebo zástupci médií nebo s úřady (např. FMA, OeNB, BMF), policií atd. V případě dotazů se obraťte na tiskové oddělení a sami neposkytujte žádné informace.

Sociální média

Od začátku roku 2014 je Oberbank přítomna na sociálních sítích. Vzhledem ke skutečnosti, že soukromý a pracovní obsah často splývá, je na INSIDE k dispozici „Směrnice pro vystupování v sociálních médiích“, která má sloužit k ochraně podniku a jeho zaměstnanců. Obecně platí: Sociální média mohou být použita pro „networking“, ale nikoliv jako prodejní kanál pro produkty Oberbank. Hlavním cílem aktivit Oberbank v sociálních médiích je posílit image a reputaci Oberbank a zvýšit klientskou interakci. Všechny „oficiální“ prezentace Oberbank jsou spravovány výhradně týmem „Digitální média“ ve skupině „Tisk, digitální média a interní komunikace“ oddělení Sekretariát a komunikace (SEK).

Chování zaměstnanců ke klientům

Nejvyšší zásadou naší společnosti je samozřejmě snaha o co nejlepší vyřizování finančních záležitostí a přání našich klientů. Přitom stojí v popředí osobní vztah mezi zaměstnancem a klientem.

Respekt a „Know Your Customer“

Tento osobní vztah není jen výrazem našeho respektu ke klientovi, ale i ztělesněním principu „poznej svého klienta“, ke kterému se Oberbank v plném rozsahu hlásí. Neobvyklé transakce a další podezřelé momenty ve smyslu praní špinavých peněz nebo hospodářské kriminality tak lze snadněji odhalit a zabránit jim.

Diskrétnost

U běžných bankovních a klientských operací je třeba zajistit plnou diskrétnost a ochranu dat, což představuje významný pilíř, o který se opírá důvěra klienta v Oberbank.

Komunikace s klienty

Pro komunikaci s našimi klienty je třeba v závislosti na druhu záležitosti a přání klienta zvolit vhodné médium a dodržovat příslušné směrnice. Je třeba se vyvarovat komplikovaných odborných výrazů a volit srozumitelné formulace.

Přání a stížnosti

Veškerá přání a stížnosti našich klientů je třeba brát vážně a je třeba hledat rychlá a uspokojivá řešení (viz také řešení stížností).

Dodržování termínů

Dohodnuté termíny schůzek je třeba dodržovat pečlivou správou termínů. Zpětná volání klientům nebo zaměstnancům je třeba vyřizovat neodkladně a svědomitě.

Odpovědné zacházení

S klienty chceme jednat férově a s respektem, a proto je třeba v marketingových kampaních postupovat stejně tak férově a s respektem. Nesmí se používat žádné urážlivé nebo hanlivé obrazové prvky nebo sdělení. Marketingové materiály musí být jasné, vyvážené a nesmějí být zavádějící.

Rozhodování o úvěrech musí být rovněž prováděno zodpovědně. Úvěry smějí být poskytnuty pouze do takové výše, kterou si klient bude moci dovolit splácet. V případě finančních potíží se řešení hledá společně.

Kultura přístupu k chybám v Oberbank

Oberbank usiluje o trvalé zajištění efektivního řízení chyb, za pomoci kterého by uvedla v život moderní kulturu přístupu k chybám v celém podniku. Cílem je moderní, současnost reflektující a konstruktivní přístup k chybám. Konstruktivní přístup k chybám by přitom měl spočívat na těchto základech:

Princip akceptace chyb

Tímto principem se rozumí, že nejvyšší premisa Oberbank neleží v požadavku na stoprocentní bezchybnost zaměstnanců, nýbrž v pokusu podpořit všechny zaměstnance v tom, aby se svými chybami dokázali konstruktivně nakládat. Pomocí etablovaného "interního kontrolního systému" (IKS) a na základě řízení operačních rizik se neustále aktivně pracuje na zlepšování procesů a systémů.

V Oberbank jsme si vědomi skutečnosti, že s chybami může být současně spojena i obava z potrestání a jiných negativních důsledků pro zaměstnance. To může vést ke snaze chyby zamlčovat a zakrývat. Znemožní se tak konstruktivní přístup k chybám spojený s efektem poučení se z nich, aby k chybám již nedocházelo v budoucnosti. Zaměstnanci proto musí mít možnost beze strachu z postihu svým nadřízeným ohlásit chyby vzniklé z nedbalosti a společně je konstruktivně prodiskutovat. Od nadřízených se očekává, že na nahlášení chyb ze strany zaměstnanců budou reagovat věcně, včas a pokud možno pozitivně a s vyjádřením podpory. Je třeba se vyhnout irelevantní, emocionální a hanlivé kritice zaměstnanců. Cílem je vytvořit a udržovat otevřené a pro personál příjemné pracovní prostředí, ve kterém je běžné bez problémů a konstruktivně projednávat vzniklé chyby.

V zájmu konstruktivního přístupu k chybám by v každém případě měla proběhnout společná věcná komunikace a analýza chyb založená na faktech, přičemž by měla převládat snaha se z těchto chyb do budoucna poučit. Vedoucí pracovníci Oberbank na jakékoliv úrovni by se přitom měli podle možností pokusit předvést uváděný otevřený přístup k chybám sami na sobě jako pozitivní příklad.

V rámci zákonných možností a závazku pečovat o své zaměstnance se Oberbank zavazuje podle nejlepších možností pomáhat svým zaměstnancům v případě externí odpovědnosti.

Zásada "nulové tolerance" při zavinění z hrubé nedbalosti

Aby se minimalizovalo jakékoli chybné jednání, jsou veškeré podstatné pracovní procesy popsány v souladu se zákonnými předpisy a tyto popisy jsou zaměstnancům kdykoliv k dispozici na INSIDE. Pro kontrolu dodržování předpisů a zákonů, na nichž jsou předpisy založeny, disponuje banka celou řadou technických a manuálních kontrol a veškerou další kontrolní výbavou a postupy běžnými v oboru bankovníctví (interní audit, oddělení compliance, prevence praní špinavých peněz, management stížností klientů, whistleblowing pro důvěrné oznámení internímu auditu o porušení zákona ze strany zaměstnanců). Zaměstnanci banky jsou si tedy vědomi toho, že hrubá nedbalost, v každém případě ale úmyslné pochybení při výkonu povinností, vede k (pracovní) právním důsledkům.

Ohlášení nesprávného jednání (whistleblowing)

V Oberbank bylo v rámci oddělení interního auditu zřízeno ohlašovací pracoviště pro hlášení pochybení zaměstnanců. V této souvislosti je na INSIDE kdykoli k dispozici samostatný pokyn s názvem "Whistleblowing (systém oznamování)". Oberbank má zaveden postup pro anonymní oznamování případů podezření na porušení zákona. Tato možnost hlášení je k dispozici všem zaměstnancům skupiny Oberbank i externím osobám. Odkaz na platformu pro podávání zpráv je k dispozici na INSIDE a na internetových stránkách Oberbank. Neexistují žádné interní ani externí kanály pro podávání zpráv, které by mohly ohrozit anonymitu nebo důvěrnost hlášení zaměstnanců. Na oznamovatele není vyvíjen žádný nátlak ani se nedějí žádné represe. Zavedený nástroj pro podávání zpráv je v souladu s požadavky směrnice (EU) 2019/1937.

Management stížností

Oberbank disponuje centrálním managementem stížností, na který se mohou klienti kdykoliv obracet, pokud se stížností nebo jinou záležitostí adekvátním způsobem nepochodili u svého poradce. Management stížností Oberbank je zakotven ve směrnici o organizaci stížností, se kterou se zaměstnanci mohou kdykoliv seznámit na INSIDE. Centrální oddělení stížností se vždy snaží po zjištění a zvážení argumentů obou stran najít řešení problému, které by bylo uspokojivé pro všechny zúčastněné. Získané poznatky managementu stížností se navíc promítají také do "permanentního managementu pokroku" zavedeného za účelem průběžného zlepšování procesů týkajících se operačních rizik.

Sociální odpovědnost

Jako nezávislá regionální banka je Oberbank hluboce zakořeněna ve svých regionech a podporuje místní obyvatele a podniky. Náš úspěch je založen na důvěře, kterou v nás zákazníci vkládají. Z této důvěry vyplývá odpovědnost – jak společenská, tak ekonomická a ekologická. Tuto odpovědnost bereme velmi vážně.

Udržitelnost

Udržitelné myšlení a jednání bylo vždy nedílnou součástí strategie Oberbank. Aby však Oberbank splnila požadavky moderního řízení udržitelnosti, zavedla tato opatření:

- Zavedení interní organizace udržitelnosti a odpovídajících procesních struktur pro zajištění dalšího kontinuálního rozvoje.
- (Další) Vypracování strategie udržitelnosti, jakož i jasných cílů udržitelnosti a opatření k dosažení těchto cílů (např. důsledné rozšiřování sortimentu udržitelných výrobků; zavádění procesů a systematická analýza pracovních postupů pro další zvyšování ekologické účinnosti). Ambice Oberbank v oblasti udržitelnosti jsou v souladu s cíli udržitelného rozvoje Organizace spojených národů. Svými firemními výsledky přispíváme k dosažení globálních cílů udržitelného rozvoje.
- Pravidelná výměna s příslušnými externími zúčastněnými stranami v oblasti udržitelnosti. Veřejně se zavazujeme aktivně přispívat k řešení globálních výzev a aktivně se zapojovat do průmyslových iniciativ souvisejících s CSR.

V letošním roce bylo navíc v rámci oddělení strategického organizačního rozvoje, digitalizace a IT (ORG) vytvořeno oddělení ESG. ESG je zkratka pro Environment, Social and Governance (životní prostředí, sociální oblast a správa) - oblast ESG přesahuje rámec ochrany životního prostředí. Z tohoto důvodu působí ESG jako první kontaktní místo pro interní i externí záležitosti týkající se udržitelnosti a funguje jako centrum pro různé agendy udržitelnosti v rámci Oberbank.

Oberbank může být ekonomicky úspěšná jen tehdy, když se nebude zříkat své ekologické a sociální odpovědnosti.

Sponzoring a sociální angažovanost

Naše společenská odpovědnost se mimo jiné uplatňuje ve formě cíleného sponzoringu. Jako regionální banka se Oberbank primárně zaměřuje na sponzoring aktivit s regionálním zaměřením ve své spádové oblasti. Kromě sponzoringu v kultuře a sportu jsou podporovány také další oblasti: sociální a dobrovolnické instituce, charitativní a servisní organizace, veřejné instituce, obchod a politika, různé menší sponzorské projekty.

Oberbank podporuje také organizace, které usilují o udržování fungujícího mezilidského soužití (dobrovolné hasičské sbory, Červený kříž, organizace zabývající se ochranou zvířat, alpský spolek, horská služba, skauti, policie). Zejména v této oblasti je pro Oberbank samozřejmostí se zapojit a něco ze svého úspěchu vrátit.

Bezbariérový přístup

Usilujeme o to, aby naše filiálky a naše webové stránky měly co nejméně bariér, a umožnily tak přístup všem hendikepovaným lidem.

Ekologická odpovědnost

Šetrné využívání všech zdrojů je součástí naší společenské odpovědnosti, a proto Oberbank usiluje o co největší šetrnost k životnímu prostředí při všech činnostech, procesech a produktech. Každý rok identifikujeme oblasti, které je třeba zlepšit z hlediska energetické účinnosti, a v rámci našich cílů udržitelnosti usilujeme o dosažení klimatické neutrality v našich vlastních provozech do roku 2025. Zavedení systému environmentálního řízení EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) v Rakousku je dalším krokem ke snížení emisí CO₂. Systém klade velký důraz na zapojení zaměstnanců.

Úspora energie

Od roku 2007 má Oberbank profesionální tým pro energetický management, který průběžně vyhodnocuje stanovené směrnice týkající se energetické účinnosti a udržitelnosti, pokud jde o opatření, která je třeba přijmout. Interní směrnice zajišťují efektivní spotřebu energie ve všech budovách Oberbank, což může přímo souviset i s technickými zlepšeními.

Cílem je ušetřit energii při zachování stejné úrovně provozního výkonu, a tím snížit negativní dopad na klima.

Předcházení vzniku odpadů / nakládání s odpady

Ve společnosti Oberbank se třídí zbytkový odpad, papír, organický odpad, kovy, sklo, elektronický šrot a nebezpečný odpad, což přispívá k úspěšné recyklaci. V rámci systému EMAS je jedním z cílů zlepšit třídění odpadu v centrále a následně v pobočkách a provozovnách.

Spotřeba materiálu

Abychom postupně snižovali spotřebu papíru, snažíme se papír používat úsporně. K tomu přispívá i digitalizace různých formulářů a podpora elektronického podpisu. Vzhledem k požadavku na úsporu papíru jsou všechny materiály (např. tiskoviny, propagační dárky) používány šetrně. Všechny tyto projekty mají pozitivní dopad na energetickou bilanci.

Spotřeba vody

V zájmu ochrany životního prostředí usilujeme o co nejnižší spotřebu vody.

Služební cesty šetrné ke klimatu

Služební cesty by se měly rovněž uskutečňovat způsobem šetrným ke klimatu. Z tohoto důvodu Oberbank do svých směrnic pro služební cesty zahrnuje přednost veřejné dopravy – především železnice. Zřízením videokonferenčních místností se služební cesty zkracují na minimum. Palivo lze ušetřit také pořádáním webinářů, online školení a online prezentací.

Příspěvek na dopravu

Oberbank podporuje své zaměstnance ve využívání veřejné dopravy. Proto je zaměstnancům v Rakousku propláceno 40 % cestovních nákladů, pokud k cestě do práce používají veřejnou dopravu.

Regionální potraviny

Ovoce, zelenina, maso, těstoviny a vejce jsou v restauraci pro zaměstnance Oberbank nakupovány převážně od dodavatelů z regionu Linec. Kromě toho se všude, kde je to možné, používají ekologické suroviny a sortiment ekologických výrobků se neustále rozšiřuje. Pro suché suroviny (např. rýže, těstoviny, neplněné těstoviny), jogurty a tvaroh, již naše podniková restaurace získala certifikát ekologického zemědělství.

Výběr dodavatele

Při výběru dodavatelů bereme v maximální možné míře v úvahu ekologické dopady. Například při nákupu papíru a hygienických potřeb se používá recyklovaný materiál (ochrana životního prostředí) nebo, pokud je to možné, se objednávky zadávají regionálním dodavatelům (udržitelnost z důvodu krátkých dodacích cest). Od našich dodavatelů samozřejmě očekáváme, že budou dodržovat zákonné požadavky a předpisy, že se nebudou podílet na korupci nebo úplatkářství, že se nebudou podílet na praní špinavých peněz, že budou brát ohled na stanovená lidská práva a samozřejmě i na další otázky: dodržování pracovní doby, bezpečnost zaměstnanců, zákaz dětské práce, zákaz nehlášené práce atd. - pokud má dodavatel vliv na dodavatelský řetězec. Proto našim novým dodavatelům poskytujeme vlastní "Kodex chování pro dodavatele a obchodní partnery společnosti Oberbank AG" a poučujeme je o jeho dodržování. Od roku 2019 je kodex chování systematicky předkládán k podpisu našim stávajícím i novým dodavatelům, aby bylo zaručeno jeho dodržování. Je k dispozici také na internetových stránkách Oberbank.

Vztahy k investorům

Oblast vztahů k investorům zahrnuje v Oberbank všechna opatření, která mají podporovat dialog s veřejností, ale také se stávajícími i potencionálními akcionáři. Centrální úkol komunikace s investory spočívá v získávání důvěry investorů, popř. v dlouhodobém udržování již získané důvěry. Tento dlouhodobý proces vytváření důvěry předpokládá kontinuální dialog s různými cílovými skupinami. Důležitými nástroji komunikace s investory jsou například rozsáhlá dividendová a informační politika, jakož i péče o image banky cílenou prací s veřejností. V Oberbank je toto zajištěno pravidelnou zprávou pro akcionáře, která je vydávána jednou za čtvrtletí. Oberbank se hlásí kromě dlouhodobé péče o investory také k zásadám rakouského kodexu správy a řízení společností (Corporate Governance Kodex). Těmto zásadám je učiněno zadost zveřejněním rozhodujících informací pro akcionáře na naší internetové stránce www.oberbank.at. Akcionáři, kteří jsou nám známi, jsou v případě, že si tak přejí, průběžně seznamováni s důležitými informacemi týkajícími se Oberbank. Celou řadu opatření v rámci komunikace Oberbank s investory doplňují i informace zveřejňované v tištěných médiích.



Postoj k rámcovým podmínkám stanoveným zákonem

Oberbank se snaží zdržet se jakéhokoli porušování zákona nebo se na něm podílet. Dodržování právních předpisů bankou je průběžně sledováno pomocí řady vnitřních kontrolních mechanismů a externích kontrolních orgánů a institucí. Jako důležitý kontrolní orgán zajišťuje organizace pro dodržování předpisů v Oberbank, aby byly v plném rozsahu dodržovány všechny platné požadavky (zejména regulační povahy). Četná účinná pravidla, systémy a postupy zajišťují, že i sebemenší pochybení je odhaleno, sankcionováno a v případě potřeby nahlášeno příslušným orgánům (např. hlášení podezřelých transakcí a příkazů a obchodů s cennými papíry).

Za účelem zvýšení povědomí v oblasti dodržování předpisů musí všichni zaměstnanci každoročně absolvovat e-learningové nebo webové školení s integrovanými testovacími moduly. Sledování míry naplnění zajišťuje oddělení lidských zdrojů a pravidelná hlášení představenstvu provádí oddělení Compliance.

Kontakt s úřady

Oberbank udržuje produktivní a transparentní kontakty a spolupráci se všemi orgány, které jsou pro její obchodní činnost relevantní (FMA, OeNB, finanční úřady, rejstříkové soudy atd.). V případě vyšetřování, dotazů nebo auditů ze strany regulačních orgánů plně spolupracujeme a poskytujeme veškeré relevantní informace včas a v rozsahu požadovaném a povoleném zákonem.

Bankovní tajemství

Nezbytným předpokladem pro provozování bankovních obchodů je důvěra klientů. Předpokladem takové důvěry je, aby zaměstnanci banky zachovávali bezpodmínečnou mlčenlivost o okolnostech, se kterými se seznámí na základě výkonu své činnosti, a to zejména o obchodech a finančních záležitostech klientů. Povinnost zachovávat mlčenlivost platí pro všechny zaměstnance Oberbank, kteří se zavazují, že důvěrné skutečnosti, se kterými se seznámí na základě obchodního styku s klientem, nesmějí být nikomu zpřístupněny ani využity s výjimkou případů uvedených v § 38 odst. 2 rakouského zákona o bankovníctví (BWG). Závazek k zachování bankovního tajemství a ochrany dat zůstává v platnosti i po ukončení pracovního poměru našich zaměstnanců, a je tudíž časově neomezený.

Ochrana osobních údajů

Abychom splnili tato očekávání a vyhověli obecnému nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR), zavedli jsme příslušná opatření a bezpečnostní opatření, která splňují zákonné požadavky. Očekáváme, že všichni kolegové budou seznámeni s našimi předpisy o ochraně osobních údajů a budou je dodržovat a budou se řídit příslušnými pracovními pokyny. Pro všechny zaměstnance jsou také povinná každoroční online školení o ochraně údajů a bezpečnosti IT.

Kybernetická kriminalita

Oberbank se angažuje v boji proti kybernetické kriminalitě. Zaměstnanci banky hrají v tomto boji ústřední roli. Pokud se něco zdá nápadné, je třeba to neprodleně oznámit nadřízenému nebo odpovědnému pracovníkovi oddělení ISK (kyberkriminalita vůči zaměstnancům, např. phishing, hacking atd.) nebo oddělení COM (kyberkriminalita vůči klientům, např. v Klientském portálu). Následně budou tato dvě oddělení v případě potřeby koordinovat další kroky.

Daně

Oberbank dbá na daňovou morálku a daňovou poctivost. Daně se stanovují a platí v souladu s platnými zákony. V případě nejasností nebo pochybností se neprodleně obraťte na daňové poradce, abyste si věc vyjasnili. Oberbank nikdy aktivně neprovozovala offshore bankovní řešení ani je nenabízela klientům privátního bankovníctví. Ani na vyžádání nebyly žádné takové produkty nebo služby doporučeny nebo zprostředkovány. Obecně lze říci, že investiční řešení zvolená především z daňových důvodů jsou vnímána negativně. Poradci výslovně upozorňují, že klienti se musejí chovat daňově efektivně a že Oberbank chce investovat pouze prostředky, které byly získány daňově efektivním způsobem. Ve sporných případech jsou vyžadovány rozsáhlé a ověřené důkazy. V případě pochybností je obchodní vztah zamítnut. Poradci jsou intenzivně školeni na různých seminářích na výše uvedená témata.

Potírání praní špinavých peněz a financováním terorismu

K řádné obchodní politice všech podniků ve finančním sektoru obecně patří snaha zabránit finančním transakcím s kriminálním pozadím a přispívat k jejich odhalování a boji proti nim. Týká se to zejména operací, které slouží k praní špinavých peněz nebo k financování terorismu. Takové kriminální aktivity mohou nejen poškodit dobré jméno a solidnost za tímto účelem zneužitého bankovního ústavu, ale i integritu a stabilitu celého finančního centra.

Oberbank je plně odhodlána bojovat proti praní peněz a financování terorismu. Oberbank proto zavedla vhodná opatření proti praní špinavých peněz a financování terorismu a odpovídajícím způsobem monitoruje své obchodní procesy. Všechna tato opatření slouží zásadě "poznej svého zákazníka", která je v bankovníctví stále důležitější.

Na podporu zaměstnanců při dodržování zákonem stanovených povinností byly vydány rozsáhlé předpisy obsahující interní pracovní pokyny. Všichni zaměstnanci navíc absolvují pravidelná školení.

Zcela vyloučené oblasti podnikání

Oberbank se distancuje od odvětví, společností a obchodních praktik, které podle jejího názoru mohou mít nepřijatelné dopady na životní prostředí, sociální otázky a správu a řízení společností. Oberbank považuje zejména následující oblasti za oblasti se zvýšeným potenciálem ESG rizika a vylučuje je.

Více informací o kritériích pro vyloučení naleznete na <https://www.oberbank.at/strategie>; informace o udržitelném rozvoji v Oberbank naleznete na <https://www.oberbank.at/nachhaltigkeit>.

1. Obecná kritéria pro vyloučení

Oberbank nevstupuje do obchodních vztahů a distancuje se od společností, pokud je známo nebo se v průběhu obchodního vztahu dozví o porušování pracovních a lidských práv, nezákonných obchodních praktikách nebo kontroverzním chování vůči životnímu prostředí.

Kritérium	Příklad
Porušování pracovního práva	Pokud dojde k porušení alespoň jedné z pěti základních zásad „Deklarace MOP o základních zásadách a právech při práci - ILO – Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“: - svoboda sdružování a uznání práva na kolektivní vyjednávání - zákaz nucené a povinné práce - zákaz dětské práce - zákaz diskriminace na pracovišti - bezpečnost a ochrana zdraví při práci např. pokud jsou pracovní podmínky, zejména pokud jde o minimální mzdu, pracovní dobu, bezpečnost a ochranu zdraví, nepřiměřeně nízké, je využívána nucená práce nebo jsou systematicky obcházeny minimální standardy.
Porušování lidských práv	Pokud jsou porušována lidská práva ve smyslu národních a mezinárodně uznávaných právních zásad (např. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Listina základních práv Evropské unie, UN Global Compact, Směrnice OECD pro nadnárodní podniky atd.). Mezi ně patří mj. - zasahování prostřednictvím politické svévole, - mučení, - omezování soukromí nebo svobody projevu, - systematické zasahování do svobody náboženského vyznání, jako jsou činnosti, které mají negativní dopad na domorodé obyvatelstvo a jeho životy, nebo projekty, jako je výstavba a provoz velkých přehrad, které prokazatelně nerespektují práva místního obyvatelstva.
Nezákonné obchodní praktiky	Produkty nebo činnosti, které jsou podle platných zákonů, jiných ustanovení příslušného vnitrostátního právního systému nebo mezinárodních úmluv a dohod považovány za nezákonné (např. praní špinavých peněz, podvody, korupce a úplatkářství, financování terorismu atd.): Praní špinavých peněz, podvody, korupce a úplatkářství, financování terorismu atd.).

Kontroverzní environmentální chování

Kontroverzní postupy v oblasti životního prostředí, které představují porušení platných vnitrostátních nebo mezinárodních zákonů a dohod o ochraně životního prostředí (např. Bernská úmluva¹, Ramsarská úmluva², Úmluva o biologické rozmanitosti³) a jsou neslučitelné s obecnými udržitelnými hodnotami a zachováním a podporou biologické rozmanitosti.

Patří sem například systematické chování, které vede ke znečišťování nebo znečištění, projekty, jako je výstavba nebo provozování velkých přehrad se zásadním negativním dopadem na životní prostředí a biologickou rozmanitost, nebo zásahy do ekosystémů a chráněných území (např. chráněná území Natura 2000⁴ a další chráněná území na trzích Oberbank⁵).

¹ Úmluva o ochraně evropských planě rostoucích rostlin, volně žijících živočichů a přírodních stanovišť

² Úmluva o mokřadech mezinárodního významu

³ Úmluva o biologické rozmanitosti

⁴ Oblasti Natura 2000 na trzích Oberbank najdete na odkazech pro Rakousko, Německo, Českou republiku, Slovensko a Maďarsko.

⁵ Podle Verein Österreich patří mezi rakouské chráněné oblasti šest národních parků, 48 přírodních parků, jeden biosférický park UNESCO a jeden region světového dědictví UNESCO. Podle německé Spolkové agentury pro ochranu přírody se v Německu nachází 8 902 přírodních rezervací, včetně Pomořanského zálivu, pohorí Ammer, Národního parku Údolí dolní Odry a Lüneburského vřesoviště. V České republice je pět národních parků (včetně Šumavy a Krkonoš) a řada přírodních rezervací; viz informace České centrály cestovního ruchu. Podle údajů Slovenské národní turistické centrály je na Slovensku devět národních parků (včetně Tatranského, Pieninského, Malé a Velké Fatry) a také žetné chráněné hory, soutěsky a vodní plochy. Podle maďarského ministerstva zemědělství patří mezi maďarské přírodní rezervace Národní park Balatonská vrchovina, Národní park Dunaj-Ipoly a Národní park Aggtelek.

2. Odvětvová kritéria pro vyloučení

Kromě výše uvedených obecných vylučovacích kritérií považuje Oberbank za subjekty se zvýšeným potenciálem ESG rizika také následující obchodní segmenty a odvětvová specifika (hodnocení na základě kódů NACE⁶) a vylučuje je.

Atomová energie

- výroba a převažující distribuce jaderné energie
- výstavba nových a rekonstrukce stávajících jaderných elektráren
- těžba a obohacování uranu, plutonia, thoria a směsných oxidů plutonia a uranu
- nakládání s radioaktivním odpadem nebo nebezpečným odpadem nebo obchodování s nimi nebo přijímání provizí z takového obchodu
- radioaktivní materiál, s výjimkou zdravotnického materiálu a zařízení pro kontrolu kvality, pokud je radioaktivní zdroj triviální a dostatečně stíněný

Nepovolené látky (omamné látky)

Výroba omamných látek, které nejsou povoleny ke spotřebě podle příslušného vnitrostátního právního systému, nebo obchod s nimi.

Škodlivé látky

Zakázané chemické sloučeniny nebo chemické sloučeniny, které jsou postupně zakazovány, a další škodlivé látky (např. nebezpečné nebo vysoce nebezpečné pesticidy nebo léčiva, jako jsou nevázaná azbestová vlákna).

Drahé kameny a konfliktní minerály

Těžba (těžba) konfliktních minerálů⁷ nebo krvavých diamantů⁸ atd.

Rybolov

Společnosti, které působí v odvětví rybolovu nebo zpracovávají či prodávají produkty rybolovu a nedodržují národně a mezinárodně uznávané normy (např. nařízení EU o ochraně druhů, úmluva MARPOL, Rada pro správu moří, Kodex chování pro odpovědný rybolov FAO).

Obchod s chráněnými zvířaty nebo kůží na vývoz a testování na zvířatech

- Obchod s ohroženými nebo zvláště chráněnými druhy zvířat nebo druhy zvířat, na které se vztahuje Washingtonská úmluva o mezinárodním obchodu s ohroženými druhy⁹, jakož i obchod s částmi těchto zvířat.
- pořádání lovu nebo honů na taková zvířata
- činnosti zahrnující živá zvířata pro výzkumné účely (testování na zvířatech) za účelem testování konečných výrobků v oblasti spotřebního zboží a jiných nelékařských výrobků (např. kosmetika, čisticí prostředky), které zahrnují riziko způsobení újmy a utrpení zúčastněným zvířatům a nejsou vyžadovány zákonem v souladu s příslušným vnitrostátním právním systémem.

Velkoobjemové frakování, těžba ropných písků, surová ropa	- Společnosti s obchodním záměrem velkoobjemového frakování - Těžba ropných písků - Nové specializované obchodní aktivity pro nové nekonvenční ropné projekty zaměřené na rozšíření ropné infrastruktury (např. břidlicová ropa, ropné písky, arktická ropa¹⁰, ultrahlubokovodní ropa)
Uhlí	- Těžba a výroba uhlí - Výroba energie z uhlí - Výstavba nových a rekonstrukce stávajících uhelných elektráren - Nové obchody se společnostmi, jejichž hlavním předmětem podnikání je obchodování s uhlím
Kontroverzní a těžké zbraně	Výroba kontroverzních a těžkých zbraní, např. biologických/chemických zbraní, kazetové munice, jaderných zbraní, nášlapných min, a obchod s nimi.
Výzkum embryí	Společnosti, jejichž obchodní činnost se zaměřuje na spotřební výzkum lidských embryí (to nezahrnuje oplodnění in vitro).
Pornografie a srovnatelná odvětví („red light district“; zábava pro dospělé)	Nepřijatelné chování zahrnuje zejména znevažující a ponižující zobrazování osob nebo sexuálních aktů. Vyloučeno je mimo jiné - o produkci pornografického obsahu v jakémkoli formátu (např. filmy, časopisy atd.), - o nabízení sexuální turistiky, - o provozování nevěstinců - o distribuci pornografického obsahu (limit obrátu: 10 %).

⁶ NACE je čtyřmístný klasifikační systém a tvoří rámec pro sběr a prezentaci široké škály statistických údajů o hospodářství v členění podle hospodářských odvětví. Viz také Seznam kódů ŌNACE_WKŌ.

⁷ Například cín, tantal, wolfram nebo zlato, které se těží v Demokratické republice Kongo a v sousedních státech. Tento region je silně zasažen ozbrojenými konflikty, přičemž bojující strany se často financují z kontroly dolů.

⁸ Definice podle Kimberleyové dohody: Podle Kimberleyové dohody se jedná o pašované diamanty, které financovaly nebo financují různé války v Africe.

⁹ Úmluva o mezinárodním obchodu s ohroženými druhy („CITES“)

¹⁰ Program monitorování a hodnocení Arktidy (AMAP) vymezuje svou působnost, a tedy i zeměpisnou oblast Arktidy takto: „Vysoká Arktida, zahrnující subarktické oblasti Kanady, Dánského království (Grónsko a Faerské ostrovy), Finska, Islandu, Norska, Ruské federace, Švédska a Spojených států, včetně sousvisejících mořských oblastí“.

3. Kritéria pro vyloučení zemí

V souladu se zásadou regionalit se Oberbank zaměřuje na společnosti v těch zemích, v nichž má zastoupení nebo které mají sídlo v EU nebo patří k členskému státu UNIDO (Organizace Spojených národů pro průmyslový rozvoj). Kromě toho se nezapojujeme do vlastnických transakcí s centrálními vládami, které jsou vyloučeny podle následujících kritérií:

Seznam FATF	Země na černém, tmavošedém nebo šedém seznamu Finančního akčního výboru pro boj proti praní špinavých peněz (FATF).
EU Seznam vysoce rizikových zemí	Země na unijním seznamu vysoce rizikových zemí podle nařízení (EU) 2016/1675 v platném znění.
Ochrana klimatu	Země, které neratifikovaly Pařížskou dohodu o klimatu z roku 2015 (ratifikace Pořížské dohody o klimatu).
Svoboda tisku a médií	Země s „velmi vážnou situací“ nebo „obtížnou situací“ podle žebříčku svobody tisku „Reportérů bez hranic“.
Sankce	Země, na které byly uvaleny sankce OSN, USA a EU, pokud Oberbank nemá speciálně definované strategie a postupy pro migraci daných rizik v přiměřeném rozsahu a v souladu s právními předpisy.

4. Jednání s koncerny

V rámci koncernu jsou vyloučeny nebo nejsou financovány ty společnosti, jejichž podnikatelská činnost porušuje výše uvedená kritéria vyloučení. Ostatní společnosti ve skupině zůstávají způsobilé pro financování.

Dodržování sankčních opatření

Problémy související se sankcemi mohou vznikat jak v rámci obchodů se zákazníky, tak v rámci vlastních obchodů Oberbank. Oberbank se proto zavazuje přísně dodržovat všechny příslušné sankční režimy (OSN, EU, USA a Spojené království). To zahrnuje také všechny právní požadavky týkající se obchodních a podnikatelských vztahů s určitými zeměmi, organizacemi nebo jednotlivci.

Za účelem dodržování těchto pravidel zavedla Oberbank příslušná opatření a vydala zvláštní směrnici „Směrnice: Sankce a embarga“.

Dodržováním těchto sankčních předpisů aktivně přispíváme k integritě a dobré pověsti naší banky a chráníme se před právními riziky.

K monitorování dodržování směrnic využívá Oberbank automatické systémy pro sledování platebního styku, které mají vyloučit riziko porušení sankčních opatření.

Compliance pro obchodování s cennými papíry

Úvěrové instituce jsou povinny zajistit hierarchickou a procesní organizaci odpovídající jejich struktuře a předmětu činnosti, jakož i průběžný dohled nad řádným prováděním operací s cennými papíry a poskytováním souvisejících služeb. Hlavním cílem compliance aktivit je ochrana před tržními manipulacemi a prevence obchodování zasvěcených osob ve smyslu směrnice o zneužívání trhu a zákona o burze cenných papírů. Za tímto účelem byl jmenován pověřenec pro oblast compliance, který je zároveň vedoucím oddělení Compliance. Oddělení Compliance vypracovalo a zveřejnilo soubory pravidel a příručky k zajištění řádného poskytování služeb v oblasti cenných papírů a souvisejících služeb.

Střet zájmů

Stále se rozšiřující rozsah činností a služeb v souvislosti s finančními nástroji a finančními službami nabízenými a poskytovanými úvěrovými institucemi zvyšuje možnost střetu zájmů mezi těmito činnostmi a zájmy klientů. Oberbank je ze zákona povinna přijmout vhodná opatření, která zabrání tomu, aby případný střet zájmů měl negativní dopad na klienty. Jedním z takových opatření je například povinnost zaměstnanců/vedoucích pracovníků/úředníků Oberbank dodržovat pokyny pro transakce prováděné vlastními zaměstnanci banky.

Prevence podvodů

Oberbank se zavazuje ke komplexní prevenci podvodů. Existují jasná pravidla, která mají zabránit internímu i externímu pochybení s takovými motivy a záměry. Za účelem prevence podvodných nebo podvodných činností v oblasti platebních transakcí využívá Oberbank IT nástroje, které jsou kalibrovány na základě zjištění z historických pokusů o podvod. Oberbank se tak snaží co nejlépe chránit majetek klientů a dostát důvěře, kterou jí investoři projeví.

Prevence korupce

Důležitou součástí řízení boje proti podvodům je boj proti korupčnímu chování zaměstnanců. Porušování protikorupčních předpisů není v žádném případě tolerováno a vždy bylo stíháno ve smyslu politiky nulové tolerance. Vzhledem k důležitosti této problematiky je zavedena samostatná politika, která má zlepšit protikorupční znalosti zaměstnanců a zajistit jejich větší informovanost a citlivost.

Školení & vzdělávání

Naším zaměstnancům umožňujeme profesní a osobní růst, rozvoj a vzdělávání. Proto nabízíme řadu programů nebo seminářů v oblasti rozvoje zaměstnanců. Potřeba profesního rozvoje je pravidelně vyhodnocována společně s vedoucím pracovníkem. Abychom zajistili, že naši zaměstnanci budou odborně i právně na výši dle aktuálního stavu a že budou dodržovány naše standardy kvality ve všech oblastech naší práce, zadává jim oddělení Human Resources průběžně kurzy, e-learningy nebo webináře v systému lidských zdrojů. V závislosti na pozici jsou například povinné každoroční e-learningové kurzy o ochraně údajů, FATCA, CRS, dodržování předpisů / OpRisk / řízení stížností / systému vnitřní kontroly, praní špinavých peněz / sankcích / financování terorismu atd. a webináře na téma dodržování předpisů WAG, dodržování předpisů o praní špinavých peněz, bezpečnosti IT, prevence podvodů atd.

Porušování pravidel / důsledky

K zodpovědnému řízení společnosti mimo jiné patří dodržování pravidel, která jsou stanovena převážně rámcovými zákonnými podmínkami. Oberbank se navíc odedávna cítí být povinna stanovovat zásady, popř. vzorce chování banky a odpovídajícím způsobem je vysvětlovat zaměstnancům. V minulosti se tak dělo celou řadou jednotlivých opatření. Cílem tohoto kodexu chování je přehlednou formou shrnout veškerá tato jednotlivá opatření a prezentovat je takto i veřejnosti. Opatření a cíle chování obsažené v tomto kodexu odpovídají uplatňovanému chování v Oberbank a slouží mimo jiné i principům sociální odpovědnosti naší společnosti (corporate social responsibility).

Porušování pravidel

V případě porušení pravidel Kodexu chování nebo v případě podezření se obraťte na svého přímého nadřízeného, v záležitostech týkajících se dodržování předpisů na oddělení Compliance, v otázkách IT bezpečnosti na oddělení ISK/skupinu Sicherheit -Bezpečnost nebo na oddělení pro oznamování podezření (whistleblowing) v rámci interního auditu.

Po dohodě s vedením společnosti, centrální zaměstnaneckou radou a personálním oddělením bylo ujednáno, že porušení podmínek kodexu chování může vést k pracovně právním postihům, jelikož takové jednání může mít vážné následky pro Oberbank. Takové postihy mohou sahát od napomenutí (nejmírnější opatření) až po výpověď (nejpřísnější opatření).

Kontaktní osoby

Kodex chování

Mag. Gerald Straka

vedení oddělení Sekretariát a komunikace

E-mail: sek@oberbank.at

Oddělení Compliance

Mag. Dr. Thomas Linimayer, LL.B.

Vedení oddělení Compliance

E-mail: com@oberbank.at

Oddělení Interní revize

Mag. Nikolaus Langeder

Vedení oddělení Interní revize

Whistleblowing viz místo pro oznamování whistleblowingu

E-mail: rev@oberbank.at

Oddělení Human Resources

Mag. Romana Linsbod

Vedoucí oddělení Human Resources

E-Mail: hr@oberbank.at

ESG Unit

Mag. Kevin Windisch, MSc.

Vedoucí skupiny ESG Unit

E-Mail: esg@oberbank.at

Další dokumenty

Pracovní postup: Ochrana osobních údajů

Pracovní postup: Služební cesty

Pracovní postup: internet, e-mail, N:\Privat, messenger služby AT/DE

Pracovní postup: Vedlejší zaměstnání a účast zaměstnanců na podnikání nebo na výkonu funkcí statutárních orgánů

Pracovní instrukce: Whistleblowing (systém whistleblowerů)

Checkliste: Udržovaný vzhled a pozitivní chování

Kodex chování pro dodavatele a obchodní partnery společnosti Oberbank AG

Příručka: Ochrana osobních údajů

Směrnice: Řízení proti podvodům

Směrnice: Boj proti korupci

Směrnice: Zacházení s externí odpovědností zaměstnanců Oberbank

Směrnice: Praní špinavých peněz

Směrnice: Konflikt zájmů

Směrnice: Udržitelnost v Oberbank

Směrnice: Organizace stížností v Oberbank

Směrnice: Organizační pokyny Strategie a postupy pro celou skupinu pro předcházení praní peněz a financování terorismu

Směrnice: Sankce a embarga

Směrnice: Sociální média

Směrnice: WAG – Compliance

