

VERGÜTUNGSBERICHT

der Oberbank AG

**für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder
betreffend das Geschäftsjahr 2021**



1. Einleitung

1.1. Präambel

Am 11. Mai 2021 wurden der Hauptversammlung der Oberbank AG (in der Folge auch „Oberbank“ oder „Gesellschaft“) die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates („Vergütungspolitik“) neuerlich vorgelegt und mit der nötigen Mehrheit beschlossen. Hintergrund für die Neuvorlage der Vergütungspolitik war die Umstellung der Methode der Berechnung der Gesamtzieelerreichung für die Festlegung der variablen Vergütung von einem in der praktischen Anwendung sehr komplexen multiplikativ-additiven System auf ein vereinfachtes Additionssystem, die als wesentliche Änderung angesehen worden ist.

Gemäß § 78c iVm § 98a AktG haben der Vorstand und der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der Oberbank AG („Vergütungsbericht“) zu erstellen. Dieser hat einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrates im Rahmen der Vergütungspolitik (§ 78a und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Oberbank AG gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahrs 2021 zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 24. März 2022 beschlossen.

Dieser Vergütungsbericht setzt die in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Oberbank AG als börsennotierte Gesellschaft um. Er orientiert sich darüber hinaus an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“).

Der Vergütungsbericht ist der Hauptversammlung gemäß § 78d Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

1.2. Überblick über die wirtschaftliche Entwicklung im vergangenen Jahr

Das Geschäftsjahr 2021 war geprägt von einer wirtschaftlichen Erholung nach dem Einbruch im Coronajahr 2020. So stark im ersten vollen Coronajahr der Schock und die damit verbundene Schrumpfung der Wirtschaft gewesen ist, so stark war das Wachstum im abgelaufenen Jahr, was sich an den im Folgenden kurz zusammengefassten Fakten gut nachvollziehen lässt:

- **Wirtschaft wuchs weltweit um 5,9 %, in der EU um 5,2%**
- **Auch Österreichs Wirtschaft wuchs mit 4,9% stärker als erwartet**
- **Zinsen verharren weiter auf tiefem Niveau**

Auch das Ergebnis der Oberbank AG stand im Zeichen dieser wirtschaftlichen Erholung und knüpfte nahtlos an das Vorkrisenniveau an.

Der Konzernabschluss der Oberbank zum 31. Dezember 2021 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2021 aus:

Erfolgszahlen in Mio. €	2021	2020	Veränd.
Zinsergebnis	346,1	336,9	2,7 %
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-35,7	-41,8	-14,6%
Provisionsergebnis	192,0	170,7	12,5 %
Verwaltungsaufwand	-313,6	-294,9	6,3 %
Jahresüberschuss vor Steuern	281,9	167,5	68,3 %
Jahresüberschuss nach Steuern	234,6	123,5	90,0 %

Bilanzzahlen in Mio. €	2021	2020	Veränd.
Bilanzsumme	27.539,7	24.432,9	12,7 %
Forderungen an Kunden	18.427,9	17.264,7	6,7 %
Primärmittel	17.431,6	15.426,9	13,0 %
hievon Spareinlagen	2.534,7	2.660,9	-4,7 %
hievon verbriefte Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	2.703,0	2.339,8	15,5 %
Eigenkapital	3.317,9	3.038,9	9,2 %
Betreute Kundengelder	38.636,7	32.147,6	20,2 %

Anrechenbare Eigenmittel in Mio. €	2021	2020	Veränd.
Hartes Kernkapital	2.971,1	2.705,2	9,8 %
Kernkapital	3.021,1	2.755,2	9,7 %
Eigenmittel	3.353,2	3.099,3	8,2 %
Harte Kernkapitalquote	18,35 %	17,84 %	0,52 %-P.
Kernkapitalquote	18,66 %	18,17 %	0,50 %-P.
Gesamtkapitalquote	20,71 %	20,43 %	0,28 %-P.

Unternehmenskennzahlen	2021	2020	Veränd.
Return on Equity vor Steuern	8,88 %	5,67 %	3,21 %-P.
Return on Equity nach Steuern	7,39 %	4,18 %	3,21 %-P.
Cost-Income-Ratio (Kosten-Ertrag-Relation)	49,68 %	58,49 %	-8,81 %-P.
Risk-Earning-Ratio (Kreditrisiko/Zinsergebnis)	10,32 %	12,42 %	-2,10 %-P.

Ressourcen	2021	2020	Veränd.
Durchschnittl. gewichteter Mitarbeiterstand	2.152	2.168	-16
Anzahl der Geschäftsstellen	178	176	2

2. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1. Grundzüge der Vergütungspolitik

Die vorliegende Darstellung der Grundzüge der Vergütungspolitik gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungsbestandteile sowie deren Verbindung mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und soll das Verständnis der Rahmenbedingungen für die Gesamtvergütung fördern.

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder der Oberbank AG verfolgt das Ziel, die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in ein angemessenes Verhältnis zur Lage der Gesellschaft sowie der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung zu setzen. Die Ausgestaltung der leistungsabhängigen, variablen Vergütung soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und damit zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung beitragen.

Die Vergütung richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereiches, der Verantwortung und der persönlichen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie nach der Erreichung der Unternehmensziele und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- Fixe Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind
- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien

2.1.1. Fixe Vergütungsbestandteile

Die fixen Vergütungsbestandteile des Vorstandes gliedern sich in das Grundgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen.

Das **Grundgehalt** entlohnt in erste Linie die grundsätzliche Übernahme des Vorstandsmandats und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, differenziert jedoch gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Erfahrung und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die Folge sind differenzierte Grundgehälter unter Berücksichtigung der strategischen und operativen Aufgabenfelder. Das Grundgehalt wird in zwölf Monatsgehältern ausbezahlt, und deckt neben den Überstunden und sonstigen Leistungen, die über die für Angestellte der Gesellschaft geltende Normalarbeitszeit hinaus erbracht werden, auch die Übernahme von Organfunktionen in verbundenen Unternehmen ab.

Der Verpflegungsmehraufwand bei Dienstreisen wird in Form von Taggeldern abgegolten.

In den Vorstandsverträgen ist eine Indexierung des Grundgehalts mit dem Verbraucherpreis bzw. im Falle von Dr. Gasselsberger mit der jeweiligen KV-Erhöhung vorgesehen.

In Abkehr von der bisherigen Praxis, dass das Grundgehalt jährlich auf Basis eines extern beauftragten Peergroup-Vergleichs mit vergleichbaren Banken evaluiert und ggf. durch den Vergütungsausschuss angepasst wird, hat der Vergütungsausschuss 2021 beschlossen, Anpassungen des Fixgehalts nur noch im Zuge von Vertragsverlängerungen zu evaluieren und allenfalls vorzunehmen.

Sachbezüge umfassen einen Dienstwagen (auch zur privaten Nutzung samt Vollkasko- und Insassenschutzversicherung), eine Unfallversicherung sowie Zuschüsse zu Zusatzversicherungen.

Sachbezüge resultierend aus der Teilnahme an Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen und Zuteilungen von Aktien durch die Oberbank Mitarbeiterbeteiligungsprivatstiftung werden als sonstige Vergütung ausgewiesen.

Sonstige Nebenleistungen umfassen Vergünstigungen für die Konsumation im Betriebsrestaurant sowie die Möglichkeit der Nutzung des Mobiltelefons auch für den privaten Gebrauch.

Darüber hinaus ist für Vorstandsmitglieder ein beitragsorientiertes Pensionssystem im Rahmen einer überbetrieblichen Pensionskasse vorgesehen, wobei die Beiträge der Gesellschaft an diese überbetriebliche Pensionskasse 20 % des pensionsfähigen Fixbezugs betragen.¹

Es besteht eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

2.1.2. Variable Vergütung

Die variable Vergütung des Vorstands ist an finanzielle und nichtfinanziellen Leistungskriterien gebunden. Die wesentlichen Parameter, die der Vergütungsausschuss für die Bemessung der variablen Bezüge der Vorstände heranzuziehen hat, sind:

1 ERTRAGSZIELE

Das nachhaltige Erreichen der strategischen Finanzziele auf Basis der definierten Strategie und der Mehrjahresplanung der Bank gemessen an den 3 Ertragskennzahlen (Jahresüberschuss vor Steuern, RoE vor Steuern und Cost-Income-Ratio) fließt mit einem Wertungsfaktor von 35 % in die Entscheidung ein.

2 RISIKOZIELE

Das nachhaltige Einhalten der strategischen Risikoausnutzung gemäß Gesamtbankrisikosteuerung gemessen an den 3 Risikokennzahlen (harte Kernkapitalquote in Prozent, NSFR und Risk-Earning Ratio) fließt mit einem Wertungsfaktor von 35 % in die Entscheidung ein.

¹ Wie in der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder festgehalten wurde, hat ein Vorstandsmitglied aufgrund eines Altvertrages Pensionsansprüche direkt gegenüber der Gesellschaft.

3 NACHHALTIGKEIT, KUNDEN & MITARBEITERZUFRIEDENHEIT, AUFSICHT

Das nachhaltige Erreichen der strategischen und somit auch nichtfinanziellen Ziele wird anhand ausgewählter Kategorien (Rating, ICAAP, Nachhaltigkeitsrating, Fluktuationsquote, Kunden- und MA-Zufriedenheit) bewertet und kann das Ergebnis aus der Berechnung von 1 und 2 um maximal 20 Prozentpunkte additiv erhöhen.

4 INDIVIDUELLE STRATEGISCHE KOMPETENZ UND AGILITÄT

Die individuelle Bewertung der Leistungen eines jedes Vorstandsmitglied aufgrund der Entwicklung der von ihm speziell zu verantwortenden Aufgabenbereiche laut Ressortverteilung führt bei entsprechender Bewertung zu einer additiven Erhöhung des Bewertung-Ergebnisses aus 1-3 um maximal 10 Prozentpunkte.

Bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine variable Vergütung von 30 % des Grundgehalts (Fixgehalt ohne Sachbezüge). Bei Übertreffen der Ziele ist ein Bonus mit 40 % gedeckelt. Pro Prozent Zielunterschreitung unter die 100 % wird ein Prozentpunkt weniger variable Vergütung zugesprochen. Bei einer Zielerreichung von 70 % steht kein variabler Bezug zu.

Der auf kontinuierlicher, langfristiger Entwicklung ausgerichteten Strategie entsprechend fließen in die Ermittlung der jährlichen variablen Vergütungen der Vorstandsmitglieder die Parameter mit einem gewichteten Schnitt der letzten 3 Jahre ein, wobei das am längsten zurückliegenden Jahr mit 90%, das Vorjahr mit 95% und das Berichtsjahr mit 100% gewichtet werden.

Die Parameter und deren Gewichtung werden jährlich vom Vergütungsausschuss evaluiert und gegebenenfalls angepasst. Im Fall von wesentlichen Änderungen kann der Vergütungsausschuss die festgelegten Parameter der variablen Remuneration der Vorstände neu bewerten und eine neue Festlegung vornehmen.

Hinsichtlich der Parameter werden durch den Vergütungsausschuss jeweils im Voraus Ziele und Zielkorridore definiert, anhand dessen die Zielerreichung (Über- bzw. Untererfüllung) bestimmt wird.

Die Evaluierung der Zielerreichung für die Bemessung der variablen Bezüge durch den Vergütungsausschuss erfolgt jeweils im ersten Quartal des Jahres nach dem Berichtsjahr. Für die variable Vergütung werden im Berichtsjahr angemessene Rückstellungen gebildet.

In Entsprechung des Artikels 94 (1) lit. m der Richtlinie 2013/36/EU wird ein Anteil von 40% der variablen Vergütung (bzw. 60 % bei einer Höhe von mehr als EUR 150.000) auf einen Zeitraum von fünf Jahre zurückgestellt. Die zurückgestellte Vergütung wird in diesem Zeitraum anteilig erworben, d.h. jedes Jahr höchstens ein Fünftel des zurückgestellten Betrages, beginnend mit dem ersten Jahrestag der Zumessung. Stellt sich während des Zurückstellungszeitraums heraus, dass die zugemessene Leistung nicht nachhaltig war oder eine Auszahlung mit der Finanzlage der Gesellschaft nicht (mehr) vereinbar wäre, hat die Auszahlung von zurückgestellten Anteilen ganz oder teilweise zu entfallen. Über die Gewährung zurückgestellter variabler Anteile entscheidet jeweils der Vergütungsausschuss.

Aufgrund Artikels 94 (1) lit. I der Richtlinie 2013/36/EU werden 50% der variablen Vergütung, einschließlich der zur Auszahlung gelangenden zurückgestellten Anteile, in Oberbank-Stammaktien ausbezahlt. Jene Aktien die unmittelbar zufließen, deren zugrundliegender Betrag also nicht von einer Zurückstellung betroffen war, unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Jener Anteil an Aktien, welcher aus der aliquoten Auflösung der zurückgestellten Beträge resultiert, unterliegt einer Behalte- bzw. Sperrfrist von zumindest einem Jahr.

2.2. Darstellung der Gesamtvergütung

2.2.1. Grundsätzliches

Um den Aktionären einen klaren und verständlichen Überblick über die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder auf Grundlage der Vorgaben des § 78c Abs 2 Z 1 AktG zu geben, wird die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder tabellarisch unter 2.2.2 abgebildet. Die tabellarische Darstellung folgt den Empfehlungen der AFRAC-Stellungnahme.

Die vorliegende Darstellung der Gesamtvergütung hat das Ziel, dem Leser eine übersichtliche Aufschlüsselung über die Bestandteile und den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen jedes einzelnen Vorstandsmitglieds zu geben.

Im Geschäftsjahr 2021 waren Dr. Franz Gasselsberger, MBA (Vorstandsvorsitzender), Dr. Josef Weißl, MBA, Mag. Florian Hagenauer MBA und Herr Martin Seiter, MBA (seit 01.10.2020) Mitglieder des Vorstandes der Oberbank AG.

Der an ehemalige (ausgeschiedene) Mitglieder des Vorstandes im Berichtsjahr ausbezahlte Ruhegenuss und die an Hinterbliebene ehemaliger (ausgeschiedener) Mitglieder des Vorstands ausbezahlten Hinterbliebenenbezüge sind ebenfalls tabellarisch unter 2.2.2 ausgewiesen.

Den gesetzlichen Vorgaben entsprechend enthält die Darstellung unter 2.2.2 sowohl die geschuldete als auch die gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus werden die in der Berichtsperiode ausgezahlten Beträge, die sich aus den in den Vorjahren erworbenen und von der Gesellschaft geschuldeten Ansprüchen zusammensetzen, dargestellt.

2.2.2.1. Erläuterungen zu den festen Vergütungsbestandteilen

Für Dr. Franz Gasselsberger, MBA wurde im Jahr 2021 ein Grundgehalt von TEUR 915 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 1 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Dr. Gasselsberger im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 11,5) und die Unfallversicherung (TEUR 0,7).

Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Für Dr. Josef Weißl, MBA wurde im Jahr 2021 ein Grundgehalt von TEUR 443 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 1 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Dr. Weißl im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 11,5), die Unfallversicherung (TEUR 0,7) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,5).

Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Zusätzlich gibt es Beiträge zu einer überbetrieblichen Pensionskasse.

Für Mag. Florian Hagenauer, MBA wurde im Jahr 2021 ein Grundgehalt in Höhe von TEUR 384 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 1 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Mag. Hagenauer im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 11,5), die Unfallversicherung (TEUR 0,7) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,5).

Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Zusätzlich gibt es Beiträge zu einer überbetrieblichen Pensionskasse.

Für Dir. Martin Seiter, MBA wurde im Jahr 2021 ein Grundgehalt in Höhe von TEUR 239 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 1 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Dir. Seiter im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 11,5), die Unfallversicherung (TEUR 0,7) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,5).

Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Zusätzlich gibt es Beiträge zu einer überbetrieblichen Pensionskasse.

2.2.2.2. Erläuterungen zur variablen Vergütung

Die Feststellung des Ausmaßes der Erfüllung der Kriterien für die variablen Vergütungsbestandteile und daraus folgend der absoluten Beträge der variablen Vergütung jedes Mitgliedes des Vorstandes erfolgt jeweils im Nachhinein durch den Vergütungsausschuss im Rahmen seiner Sitzung im 1. Quartal des folgenden Geschäftsjahres.

Da der Vergütungsausschuss in seiner Sitzung am 23.03.2022 über die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Berichtsjahr 2021 beraten und anschließend beschlossen hat, beziehen sich die diesbezüglichen Darstellungen des vorliegenden Vergütungsberichts bereits auf diese Beschlusslage.

In Entsprechung von § 78c AktG wird im Folgenden die Ermittlung der variablen Bezüge für das Berichtsjahr dargelegt.

Berechnung der Erreichung der strategischen Finanz- und Risikoziele

		2019	2020	2021	Zielerreichung	Wesentlichkeit Faktor
	Gewichtung Jahr	90%	95%	100%		
1 Überschuss vor Steuern	SOLL	278,9	240,2	176,4		
	IST	276,2	167,5	281,9	105,06%	
	in %	99,03%	69,73%	159,81%	21,01%	20%
1 RoE vor Steuern	SOLL	9,76	7,97	5,7		
	IST	9,64	5,67	8,88	104,09%	
	in %	98,77%	71,14%	155,79%	15,61%	15%
1 Cost Income Ratio in %	SOLL	47,46	52,27	55,83		
	IST	50,04	58,49	49,68	94,21%	
	in %	94,84%	89,37%	112,38%	14,13%	15%
2 harte KK-Quote in %	SOLL	17,14	17,38	16,64		
	IST	17,59	17,84	18,35	100,05%	
	in %	102,63%	102,65%	110,28%	20,01%	20%
2 NSFR	SOLL	100	100	108		
	IST	119,25	119,25	137,55	115,99%	
	in %	119,25%	119,25%	127,36%	17,40%	15%
2 Risk/Earning Ratio	SOLL	10,50	9,65	18,46		
	IST	3,53	12,42	10,32	173,46%	
	in %	297,45%	77,70%	178,88%	26,02%	15%
Zielerreichung gewichteter Schnitt der letzte 3 Jahre mal Wesentlichkeitsfaktor					114,19%	
Dieses Ergebnis geht mit je 35 % aus Ertrags- und Risikokennzahlen in die Rechnung ein					79,93%	70%

Tabelle 2

In Summe über alle 6 Kennzahlen hinweg ergibt sich eine nach den Wesentlichkeitsfaktoren und dem Durchschnitt der letzten 3 Jahre gewichtete Zielerreichung in Bereich Ertrag und Risiko von 114,19 %, die zu 70 % in die Gesamtzielermittlung einfließt, also mit 79,93 %.

Festlegung der Zielerreichung bei den nichtfinanziellen Zielen:

3 Korridor für die Berücksichtigung der nichtfinanziellen Ziele auf Basis der Kennzahlen Rating, ICAAP, Nachhaltigkeitsrating, Fluktuationsquote, Kunden- und MA-Zufriedenheit	79,93%	0%
Festlegung durch den Vergütungsausschuss für GJ 2020 = Zielerreichung von	99,93%	20%
	99,60%	19,67%

Tabelle 3

Der Vergütungsausschuss hat dazu das folgende Bewertungsschema anhand von 6 konkreten Zielen festgelegt:

Korridor für die Berücksichtigung der nichtfinanziellen Ziele auf Basis der Kennzahlen				79,93%	0%
3 Kennzahl	Zielkorridor	IST 2021	Erfüllungsgrad	20% SOLL 2021	
Rating	A- bis A	A	100,00	A- bis A	
Nachhaltigkeit			90,00		
Rating	besser C	C	80,00	besser C	
Priorisierung	Schwerpunkt	Gesamtstrategie	100,00	Gesamtstrategie	
Fluktuationsrate	5-10 %	8,29	100,00	5-10 %	
Krankenstandsquo	2-5 %	2,66	100,00	2-5 %	
Mitarbeiterzufriede	8,5 -10	9,53	100,00	8,5 -10	
NPL-Quote	unter 3	1,96	100,00	unter 3	
Durchschnitt umgelegt auf die zu vergebenden 20 %			98,33	20,0%	19,67%
Rating, ICAAP, Nachhaltigkeitsrating, Fluktuationsquote, Kunden- und MA-Zufriedenheit			99,93%		20%
Festlegung durch den Vergütungsausschuss für GJ 2020 = Zielerreichung von			99,60%		19,67%

Tabelle 4

Aufgrund des ausgezeichneten Ratings der Oberbank, geringer Fluktuations- und Krankenstandsraten, der nachgewiesenen hohen Mitarbeiterzufriedenheit und der ausgezeichneten NPL-Quote hat der Vergütungsausschuss bei diesen Kriterien die Höchstpunktzahl vergeben.

Einzig im Bereich der Nachhaltigkeit (ESG) wurde zwar mit Rating C das angestrebte Prime-Ratings aber eben kein Rating besser C, sodass eine geringere Einstufung vorgenommen wurde und die maximal möglichen 20 Prozentpunkte nicht voll zum Ansatz gebracht werden konnten.

Zu dem aus 1 und 2 errechneten Wert werden daher 19,67 Prozentpunkte addiert und zum Ergebnis dazugezählt, wodurch sich eine Zielerreichung von 99,60 % als Zwischenergebnis nach Schritt 3 ergibt.

Berücksichtigung der individuellen Beiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet:

In dieser Bewertungskategorie steht dem Vergütungsausschuss ein Bewertungsspielraum zwischen 0 und 10 Prozentpunkten zur Verfügung.

4 Strategie, Entwicklung Firmenkundengeschäft, Ausfallsquote Firmenkunden							Bandbreite	Individuell	Einstufung durch Ausschuss
Gehalt	2017	2018	2019	2020	2021 variabel für 2021	von 0 %	bis 10 %		
Gasselsberger	Auszahlung fix	690.000	761.580	848.592	894.559	915.059	100%	110%	40%
	Auszahlung variabel	150.000	185.000	230.000	250.000	248.663	109,10%	109,60%	
	Gesamtvergütung/variabel NEU prozentuell	842.017	948.598	1.080.611	1.146.579	1.163.722	357.759,44	270.829	
		21,74%	24,29%	27,10%	27,95%	27,17%	39,10%	29,60%	39,60%
4 Wertpapier-Ertrag, Entwicklung Privatkundengeschäft, Ausfallsquote Privatkunden							von 0 %	bis 10 %	
Weißl	fix	351.600	398.268	425.052	437.240	443.136	100%	110%	2,00%
	variabel für VJ	105.000	122.000	132.000	135.000	92.385	101,60%	109,60%	
	Gesamtvergütung/variabel NEU prozentuell	456.600	520.268	557.052	572.240	535.521	140.017,11	131.154	
		29,86%	30,63%	31,06%	30,88%	20,85%	31,60%	29,60%	39,60%
4 Kreditrisikoentwicklung, OpRisk/IKS, BaSAG Schwellen							von 0 %	bis 10 %	
Hagenauer	fix	291.000	335.952	361.680	376.268	383.604	100%	110%	9,50%
	variabel für VJ	93.000	110.000	120.000	126.000	101.247	109,10%	109,60%	
	Gesamtvergütung/variabel NEU prozentuell	384.000	445.952	481.680	502.268	484.851	149.977,16	113.535	
		31,96%	32,74%	33,18%	33,49%	26,39%	39,10%	29,60%	39,60%
4 Entwicklung Firmenkundengeschäft, Ausfallsquote Firmenkunden, Entwicklung Treasury							von 0 %	bis 10 %	
Seiter	fix	n.a.	n.a.	n.a.	57.500	238.936	100%	110%	9,50%
	variabel für VJ	n.a.	n.a.	n.a.		11.382	109,10%	109,60%	
	Gesamtvergütung/variabel NEU prozentuell	n.a.	n.a.	n.a.		250.318	93.416,50	70.718	
		n.a.	n.a.	n.a.		4,76%	39,10%	29,60%	39,60%

Tabelle 5

Dr. Franz Gasselsberger, MBA:

Der Vergütungsausschuss hat aufgrund des hohen und wirkungsvollen persönlichen Einsatzes von Dr. Gasselsberger, eine Bewertung bei 9,5 % vorgenommen. Begründet wird diese Bewertung vom Vergütungsausschuss insbesondere mit der konsequenten Umsetzung der Strategie 2025 sowie der sehr erfolgreichen Entwicklung in allen Geschäftsfeldern.

Ausgehend von den bislang ermittelten 99,60 % Zielerreichung aus den ersten 3 Teilschritten ergeben die 9,5 %, um die das Ergebnis noch aufaddiert werden kann, eine maximale Gesamtzielerreichung von 109,10 %, was einem variablen Bezug von 39,10 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Dr. Gasselsberger beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2021: 357,8 TEUR brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 214,7 TEUR brutto
 - b. sofort auszuzahlender Betrag: 143,1 TEUR brutto
(davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltefrist)

- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen endgültig gewährt worden (jeweils zu 50% in bar und zu 50% in Aktien mit zumindest einjähriger Behaltefrist):
 - a. 12,0 TEUR brutto
 - b. 22,2 TEUR brutto
 - c. 27,6 TEUR brutto
 - d. 30,0 TEUR brutto
 - e. 29,8 TEUR brutto
 - 5. Teilbetrag für das Jahr 2016 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 4. Teilbetrag für das Jahr 2017 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 3. Teilbetrag für das Jahr 2018 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 2. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 1. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 2 Jahre)

Dr. Josef Weißl, MBA:

Der Vergütungsausschuss trägt bei der Bewertung dem Übergang wesentlicher Aufgabenbereiche an Herrn Martin Seiter, MBA Rechnung. Daher wird die persönliche Bewertungszahl bei Dr. Weißl mit 2 % festgelegt, sodass sich eine Gesamtzielerfüllung von 101,60 % ergibt, was einem variablen Bezug von 31,60 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Dr. Weißl beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2021: 140,0 TEUR brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 56,0 TEUR brutto
 - b. sofort auszuzahlender Betrag: 84,0 TEUR brutto
(davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltefrist)

- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen endgültig gewährt worden (jeweils zu 50% in bar und zu 50% in Aktien mit zumindest einjähriger Behaltefrist):
 - a. 8,4 TEUR brutto
 - b. 9,7 TEUR brutto
 - c. 10,6 TEUR brutto
 - d. 10,8 TEUR brutto
 - e. 7,4 TEUR brutto
 - 5. Teilbetrag für das Jahr 2016 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 4. Teilbetrag für das Jahr 2017 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 3. Teilbetrag für das Jahr 2018 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 2. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 1. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 2 Jahre)

Mag. Florian Hagenauer, MBA:

Der Vergütungsausschuss trägt bei der persönlichen Beurteilung mit der Festlegung von 9,5 % der sehr stabilen Entwicklung in sämtlichen Risikobereichen Rechnung. Die Gesamtzielerreichung liegt daher bei Mag. Hagenauer bei 109,10 %, was einem variablen Bezug von 39,10 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Mag. Hagenauer beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2021: 149,98 TEUR brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 60,0 TEUR brutto
 - b. sofort auszahlender Betrag: 90,0 TEUR brutto
(davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltfrist)

- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen endgültig gewährt worden (jeweils zu 50% in bar und zu 50% in Aktien mit zumindest einjähriger Behaltfrist):
 - a. 7,4 TEUR brutto
 - b. 8,8 TEUR brutto
 - c. 9,6 TEUR brutto
 - d. 10,1 TEUR brutto
 - e. 8,1 TEUR brutto
 - 5. Teilbetrag für das Jahr 2016 (Behaltfrist 1 Jahr)
 - 4. Teilbetrag für das Jahr 2017 (Behaltfrist 1 Jahr)
 - 3. Teilbetrag für das Jahr 2018 (Behaltfrist 1 Jahr)
 - 2. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltfrist 1 Jahr)
 - 1. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltfrist 2 Jahre)

Dir. Martin Seiter, MBA:

Bei Herrn Dir. Seiter trägt der Vergütungsausschuss bei der Beurteilung der persönlichen Leistung mit der Festlegung von 9,5 % der positiven Entwicklung in seinem ersten vollen Jahr im Vorstand sowie der erfolgreichen Übernahme neuer Aufgabebereiche Rechnung, womit eine Gesamtzielerreichung von 109,10 % erreicht wird, was einem variablen Bezug von 39,10 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Herrn Seiter beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2021: 93,4 TEUR brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 37,4 TEUR brutto
 - b. sofort auszahlender Betrag: 56,0 TEUR brutto
(davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltfrist)

- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen endgültig gewährt worden (jeweils zu 50% in bar und zu 50% in Aktien mit zumindest einjähriger Behaltfrist):
 - a. 0,9 TEUR brutto
 - 1. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltfrist 2 Jahre)

2.2.2.3. Erläuterungen zu Vergütungen von verbundenen Unternehmen

Im Berichtsjahr haben die Mitglieder des Vorstands keine Vergütung für Tätigkeiten in verbundenen Unternehmen bezogen.

2.2.2.4. Erläuterungen zu Vergütungen qua ehemaliger Organfunktion

Die Angaben zum Ruhegenuss ehemaliger Vorstandsmitglieder bzw. der Hinterbliebenenbezug an die Ehepartner von ehemaligen, in der Zwischenzeit verstorbenen Vorstandsmitglieder sind tabellarisch unter 2.2.2 ausgewiesen.

2.2.3. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Die Vergütung der Vorstände enthält keine Aktienoptionen.

Wie bereits oben ausgeführt, werden in Entsprechung der bankaufsichtsrechtlichen Bestimmungen 50% der variablen Vergütung, einschließlich der zur Auszahlung gelangenden zurückgestellten Anteile, in Oberbank-Stammaktien ausbezahlt. Jene Aktien die unmittelbar zufließen, deren zugrundliegender Betrag also nicht von einer Zurückstellung betroffen war, unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Jener Anteil an Aktien, welcher aus der aliquoten Auflösung der zurückgestellten Beträge resultiert, unterliegt einer Behalte- bzw. Sperrfrist von einem Jahr.

Die Auszahlung der geschuldeten Aktien für die variable Vergütung des Berichtsjahres erfolgt nach Durchführung eines Aktienrückkaufprogrammes im Juni des dem Berichtsjahr folgenden Jahres. Da somit der Aktienkurs für den Erwerb dieser Aktien zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht feststeht, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf die im Berichtsjahr für das vorhergehende Jahr tatsächlich ausbezahlten Aktien.

Die 2021 den Vorständen zugegangenen Aktien resultieren aus dem (freien) Anteil der nicht rückgestellten Aktienanteile für 2020 und den von 2015 bis 2019 aliquot rückgestellten Aktienanteilen, die in der Sitzung des Vergütungsausschusses 2021 zur Auszahlung freigegeben wurden.

	2021 zugegangene Aktien (Stück)	EUR für 2015	EUR für 2016	EUR für 2017	EUR für 2018	EUR für 2019	EUR für 2020	EUR Summe brutto
Gasselsberger	679	6.000	6.000	11.100	13.800	15.000	49.733	101.633
Weißl	410	4.000	4.200	4.880	5.280	5.400	27.716	51.476
Hagenauer	402	3.520	3.720	4.400	4.800	5.040	30.374	51.854
Seiter	30	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	3.415	3.415

Tabelle 6

Die 2021 für 2020 und für die anteilig mit je einem Fünftel aus den Vorjahren zugesprochenen Anteile aus den davor rückgehaltenen Beträgen resultierenden Aktien wurden zu einem Kurs von EUR 86,6 nach dem Rückkaufprogramm im Juni 2021 abgerechnet und mit den entsprechenden Sperrungen auf dem Depot versehen.

Darüber hinaus hatten die Vorstandsmitglieder aufgrund ihrer Tätigkeit auch im Berichtsjahr die Möglichkeit zum begünstigten Bezug von Aktien im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms. Außerdem erhielten sie als Begünstigte der Oberbank Mitarbeiterbeteiligungsprivatstiftung im Berichtsjahr (gratis) Aktien zugeteilt.

Mitarbeiteraktion 2021 (5+2):	Kauf Stück (Börsekurs)	Bonusaktien Stück	Geldwerter Vorteil in EUR
Gasselsberger	85	34	2.944
Weißl	85	34	2.944
Hagenauer	85	34	2.944
Mitarbeiterbeteiligungsprivatstiftung Zuteilung 2021:		Gratisaktien Stück	Geldwerter Vorteil in EUR
Gasselsberger	-	48	4.349
Weißl	-	48	4.349
Hagenauer	-	48	4.349
Seiter	-	48	4.349

Tabelle 7

Der geldwerte Vorteil wird in Tabelle 1 als sonstige Vergütung ausgewiesen.

2.2.4. Darstellung der Entwicklung der Gesamtvergütung

In Entsprechung von § 78c Abs 2 Z 2 AktG wird im Folgenden die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolgs (Jahresüberschuss vor Steuern des Konzerns) und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft dargestellt.

Wie in der AFRAC-Stellungnahme empfohlen, wird lediglich die durchschnittliche Vergütung im Zeitraum seit dem Geschäftsjahr nach Inkrafttreten der neuen Bestimmungen in den Vergleich mit einbezogen.

VERGÜTUNGSENTWICKLUNG	Δ 2020/2021	Δ 2019/2020
Veränderung der Gesamtvergütung Vorstand absolut in TEUR	547	29
Veränderung der Gesamtvergütung Vorstand in Prozent	23,5%	1,3%
Veränderung der durchschnittl. Vergütung der Beschäftigten absolut in EUR	2,9	-164,0
Veränderung der durchschnittl. Vergütung der Beschäftigten in %	4,8%	-0,3%
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft absolut in TEUR	114	-8,9
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft in %	68,30%	-2,60%

Tabelle 8

Die hohe Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes 2020/2021 resultiert aus dem Umstand, dass Herr Martin Seiter, MBA im Geschäftsjahr 2021 sein erstes volles Jahr als Vorstandsmitglied absolvierte. Unter Außerachtlassung dieses Umstandes würde sich eine Veränderung von 10,5 % ergeben.

2.2.5. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Nach der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen.

Zu diesem Zweck wurde die Vergütung des Vorstands einem Benchmarking durch einen renommierten externen Dienstleister unterzogen, mit dem Ergebnis, dass die Vergütung des Vorstandes sowohl hinsichtlich der Höhe der fixen Vergütungsbestandteile als auch hinsichtlich der Höhe der Gesamtvergütung innerhalb der Bandbreiten liegt, was in vergleichbaren Unternehmen an Vorstandsvergütungen gewährt wird.

Definition Peergroup

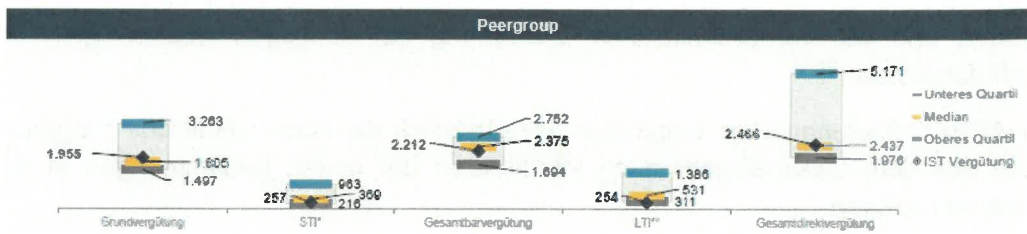
Individuelle Vergleichsgruppe der Analyse



* Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der Referenzfunktionen wurden die Vergleichsunternehmen sorgfältig ausgewählt. Aus Gründen der Vertraulichkeit können wir bei einem Marktvergleich keine Namen oder sonstige Identifikationsmerkmale der darin enthaltenen Unternehmen ausweisen.

Die Höhe der Vergütung für den Gesamtvorstand 2020

Analyse der Vergütungshöhen – Angaben in Tsd. Euro

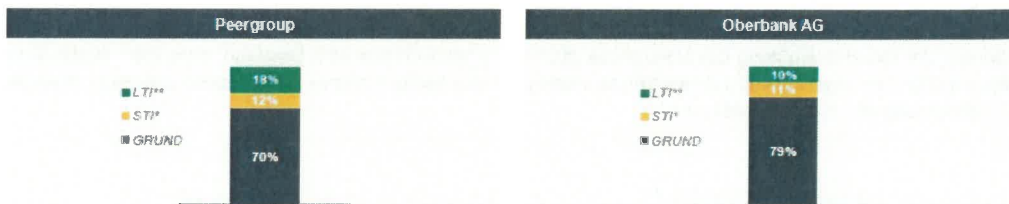


Absolute Vergütungshöhen Gesamtvorstand 2020

- Durchschnittlich besteht der Gesamtvorstand in der Peergroup aus 4,3 Personen.
- Die marktübliche jährliche Grundvergütung liegt im Median bei ca. 420.000 € pro Person.
- Die marktübliche jährliche Gesamtdirektvergütung liegt im Median bei ca. 567.500 € pro Person.
- Die Ist Vergütung des Vorstands der Oberbank AG liegt in sämtliche Vergütungskomponenten im Median des Marktes.

Das Verhältnis fixer zu variabler Vergütung für den Gesamtvorstand 2020

Analyse der Vergütungsstruktur – Gewichtung der Vergütungskomponenten



Relation fixer zu variabler Vergütung – Gesamtvorstand 2020

- Der durchschnittliche Anteil der fixen Grundvergütung ist in der Peergroup bei 70%. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass im Durchschnitt die variablen Vergütungskomponenten mit 30% das geringere Gewicht in der Vergütung bilden.
- In der Peergroup liegt die Gewichtung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) bei 12% und die der langfristigen variablen Vergütung (LTI) bei 18%.
- Die Vergütungsstruktur des Vorstands der Oberbank AG zeigt im Vergleich zum Markt eine höhere Gewichtung der Grundvergütung.

Die für den Erwerb eines Anspruches auf variable Vergütungsbestandteile festgesetzten Kriterien bilden Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und fördern die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem bei den für die Entwicklung der Gesellschaft relevanten Leistungskriterien durch den Vergütungsausschuss ambitionierte Zielerreichungskorridore definiert wurden.

Durch die Berücksichtigung der individuellen Beiträge der jeweiligen Vorstandsmitglieder zur Gesamtzielerreichung wird ein geeigneter Anreiz gesetzt, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und damit dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten.

Weder das Ausmaß der variablen Vergütungsbestandteile noch die zugrunde gelegten Kennzahlen oder die konkreten Ziele begünstigen das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken.

Schließlich gewährleistet das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, dass die Erreichung kurzfristiger bonusrelevanter Ziele keinen Vorrang hat.

2.2.6. Sonstige Informationen und Erläuterungen

2.2.6.1. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung festgestellt.

2.2.6.2. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

2.2.6.3. Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde von der 141. ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultiert kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.

3. Vergütungsbericht für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

3.1. Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der Oberbank AG soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll die nachhaltige Umsetzung der Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Oberbank AG fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern.

Um entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem börsennotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Geschäftsportfolio gewinnen zu können, muss die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates marktgerecht und attraktiv gestaltet sein. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur sowie des Berufshintergrunds der Mitglieder.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten ausschließlich eine fixe jährliche Vergütung. Die Vergütung ist gestaffelt je nachdem, ob die Funktion des Vorsitzenden, des Stellvertreters des Vorsitzenden oder eines einfachen Mitgliedes übernommen wird, zudem gebührt den Mitgliedern der Ausschüsse eine zusätzliche Vergütung, welche nach Arbeitsanfall und Verantwortung je Ausschuss gestaffelt ist. Die Vergütung ist jährlich im Nachhinein folgend der Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung des betreffenden Geschäftsjahres beschließt, auszuführen. In jenen Fällen, in denen die Organstellung nicht ein volles Kalenderjahr andauert, gebührt die Vergütung aliquot. Ebenso erfolgt eine Aliquotierung bei Wechsel des Vorsitzenden oder Stv. Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. bei Wechsel eines Mitgliedes eines Ausschusses.

Die Höhe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde von der Hauptversammlung (zuletzt geändert mit Beschluss vom 20. Mai 2020) bis auf weiteres folgendermaßen festgelegt:

- Vorsitzender des Aufsichtsrates:	24 TEUR p.a.
- Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrates:	20 TEUR p.a.
- Mitglied des Aufsichtsrates:	18 TEUR p.a.
- Mitglied Prüfungsausschuss:	6 TEUR p.a.
- Mitglied Risikoausschuss:	2 TEUR p.a.
- Mitglied Vergütungsausschuss:	3 TEUR p.a.
- Mitglied Nominierungsausschuss:	1 TEUR p.a.
- Mitglied Kreditausschuss:	4 TEUR p.a.
- Mitglied Arbeitsausschuss:	2 TEUR p.a.
- Mitglied Rechtsausschuss:	6 TEUR p.a.

Es gibt keine variablen Vergütungsbestandteile, keine Sitzungsgelder und keine aktienbezogenen Vergütungen.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung.

Jedes Aufsichtsratsmitglied einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen. Darüber hinaus sind die Mitglieder des Aufsichtsrates in eine Organhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

3.2. Darstellung der Gesamtvergütung

3.2.1. Grundsätzliches

Die nachfolgende Darstellung der Gesamtvergütung hat das Ziel, dem Leser eine übersichtliche Aufschlüsselung über die Bestandteile der fixen Vergütungsbestandteilen jedes einzelnen Mitgliedes des Aufsichtsrates auf Grundlage der Vorgaben des § 98a AktG zu geben.

Im Geschäftsjahr 2021, waren als Kapitalvertreter Dr. Andreas König (ab der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. Mai 2021), Mag. Hannes Bogner, Gerhard Burtscher, Mag. Dr. Stephan Koren, MMag. Univ.-Prof. Dr. Barbara Leitl-Staudinger, Alfred Leu, DI Franz-Peter Mitterbauer MBA, MMag. Dr. Barbara Steger, Mag. Dr. Herta Stockbauer, Mag. Dr. Martin Zahlbruckner und Dr. Ludwig Andorfer (bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 11. Mai 2021) als Mitglieder des Aufsichtsrates der Oberbank AG bestellt und haben als solche eine Vergütung erhalten.

3.2.2. Tabellarische Darstellung der Gesamtvergütung

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats stehen für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr 2021 folgende festen Vergütungsbestandteile zu, wobei die Auszahlung nach der ordentlichen Hauptversammlung 2022 erfolgen wird.

Darstellung der Gesamtvergütung für das Berichtsjahr 2021

Zahlungen an den Aufsichtsrat für das Jahr 2021 (Auszahlung Mai 2022)									
Name	Tantiemen in EUR	Arbeits- ausschuss	Kredit- ausschuss	Risiko- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Prüfungs- ausschuss	Rechts- ausschuss	Summe Gesamt
STOCKBAUER	18.000		4.000	2.000	1.000	3.000		6.000	34.000
ANDORFER (bis 11.05.2021)	7.143	714	1.429		357	1.071	2.143		12.857
KÖNIG (ab 11.05.2021)	15.429				643	1.929	3.857	3.857	25.714
BURTSCHER	18.000	2.000	4.000				6.000		30.000
LEU	18.000								18.000
LEITL-STAUDINGER	18.000	1.286			1.000			6.000	26.286
MITTERBAUER jun	18.000					3.000			21.000
BOGNER	18.000			2.000					20.000
STEGER	18.000							6.000	24.000
Zahlbruckner	21.429			2.000		3.000	6.000	2.143	34.571
KOREN	18.000	2.000	2.571	2.000			6.000		30.571
	188.000	6.000	12.000	8.000	3.000	12.000	24.000	24.000	277.000

Tabelle 9

Die Tantiemen von Herrn Leu wurden aufgrund interner Konzernpolicy nicht an Herrn Leu, sondern an Generali ausbezahlt. Die Mitglieder der Belegschaftsvertretung bekommen keine Tantiemen. Die Auszahlung erfolgt nach der Hauptversammlung.

Die Vergütung setzt sich aus einer Vergütung für das Aufsichtsratsmandat sowie für Ausschusstätigkeiten zusammen.

Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.

Im Berichtsjahr haben die Mitglieder des Aufsichtsrats keine Vergütung für Tätigkeiten in verbundenen Unternehmen bezogen.

3.2.3. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die für 2021 gewährten Vergütungen an die Aufsichtsräte entsprechen den von der Hauptversammlung festgelegten Beträgen und der von der Hauptversammlung mit entsprechender Mehrheit positiv beschiedenen Vergütungspolitik der Oberbank.

Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats fördert, unterstützt sie sogleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

3.2.4. Sonstige Informationen und Erläuterungen

3.2.4.1. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik oder von dem darin beschriebenen Verfahren zu ihrer Umsetzung.

3.2.4.2. Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde von der 141. ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultiert kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.

3.2.4.3. Darstellung der Gesamtvergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrats in den letzten 5 Jahren

Darstellung der Gesamtvergütung für die letzten 5 Jahre (2017 bis 2021)

NAME (alphabetisch)	Gesamtsumme in EUR				
	2021	2020	2019	2018	2017
ANDORFER (bis 11.05.2021)	12.857	36.000	38.600	38.600	38.600
BOGNER (ab 20.05.2020)	20.000	12.329			
BURTSCHER	30.000	30.767	34.600	34.600	34.600
EDER (bis 14.05.2019)			6.727	18.300	18.300
HOFSTAETTER-POBST (bis 20.05.2020)		0	0	0	0
KÖNIG (ab 11.05.2021)	25.714				
KOREN (ab 15.5.2018)	30.571	26.082	29.450	18.724	
LEIL-STAUDINGER	26.286	24.616	20.600	18.300	18.600
LEU	18.000	20.301	24.450	24.450	24.600
MITTERBAUER (bis 20.5.2020)		6.904	18.450	18.600	18.600
MITTERBAUER jun. (ab 20.05.2020)	21.000	12.945			
SAMSTAG (bis 20.05.2020)		6.904	18.300	18.450	18.600
STEGER	24.000	24.000	20.600	18.450	18.600
STOCKBAUER	34.000	42.477	44.600	42.600	42.600
WALTERSKIRCHEN (bis 15.05.2018)				10.876	29.600
ZAHLBRUCKNER	34.572	20.713	18.600	18.600	18.600
SUMME	277.000	264.038	274.977	280.550	281.300

Tabelle 10

Für Mag. Hofstätter-Pobst als Vorstandsmitglied der UCBA durften aufgrund Konzernpolicy keine Tantiemen bezahlt werden. Die Tantiemen von Herrn Leu wurden aufgrund interner Konzernpolicy nicht an Herrn Leu, sondern an Generali ausbezahlt. In den Jahren 2017 bis 2019 sind auch Sitzungsgelder im Ausmaß von € 150,- je Aufsichtsratssitzung enthalten. Für Ausschusssitzungen gab es auch in diesen Jahren keine Sitzungsgelder. Die Mitglieder der Belegschaftsvertretung bekamen in diesen Jahren weder Tantiemen noch Sitzungsgeld.



Dr. Andreas König

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Oberbank AG