

# Vergütungspolicy

für die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats in  
der Oberbank

Stand März 2020

## Einleitung

Das Geschäftsmodell des Oberbank-Konzerns ist das klassische traditionelle Kundengeschäft, bei dem die von den Kunden auf der einen Seite hereingenommenen Einlagen an Unternehmen und Private für deren benötigte Finanzierungen in Form von Krediten (auch Leasing) wieder ausgeliehen werden.

Dementsprechend ist auch das Marktrisiko des Handelsbuches von untergeordneter Rolle.

Das Geschäftsmodell wird traditionell in allen Regionen über den Vertrieb mittels Zweigstellen (EU-Filialen) umgesetzt.

Die Prozesse sind in allen Regionen auch dank der Verwendung des gleichen IT-Kernsystems im Wesentlichen einheitlich gestaltet.

Zum Geschäftsmodell, der damit verbundenen Geschäfts- und Risikostrategie und zur Expansionsstrategie gibt es alle 4 Jahre einen Strategieprozess, bei dem mit externer Begleitung tourlich überprüft wird, inwieweit die strategischen Festlegungen erfüllt wurden bzw. für die Zukunft einer Adaptierung bedürfen.

Die Überwachung innerhalb der 4 Jahre erfolgt in enger Abstimmung mit dem Aufsichtsrat der Bank.

Die Oberbank verfügt über eine klar festgelegte Risikostrategie und eine klar kommunizierte Risikopolicy.

Die Verantwortung für das Risiko beginnt in der Oberbank bei jedem Geschäftsverantwortlichen bzw. bei jedem Verantwortungsträger für seinen Bereich (first level of defence).

Darüber hinaus gibt es dann zentrale Risikomanagementeinheiten, die die Einhaltung der internen Grundsätze überwachen bzw. ab gewissen Risikohöhen verpflichtend eingebunden sind bzw. denen als second level of defence konkrete Prüfaufgaben zugeordnet sind (Compliance, Geldwäsche, zentrale Konto- und Kreditverwaltung, etc.).

Auf Basis einer Gesamtrisikopolicy und Richtlinien für alle wesentlichen Risiken der Bank einschließlich Konzentrationsrisiken, Compliance und Rechtsrisiken wird im Aktiv-Passiv-Management unter Federführung des strategischen Risikomanagements die Gesamtbankrisikosteuerung durchgeführt.

Das Netzwerk an Riskopolicies und Richtlinien versetzt die Entscheidungsträger der Bank in die Lage, die für das Geschäft notwendigen Risiken „sehenden Auges“ eingehen und aktiv steuern zu können.

Durch die Prüfungen der Internen Revision (third level of defence) und des externen Wirtschaftsprüfers ist gewährleistet, dass das installierte Risikomanagement der Bank im Verhältnis zur Risikobereitschaft (Risikoappetit) angemessen ist.

## A) Grundsätze des Vergütungssystems des Vorstands

### 1. Allgemeine Grundsätze

Strategie und Geschäftspolitik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- orientieren sich an Werten wie Nachhaltigkeit, Stabilität, Sicherheit und Glaubwürdigkeit. Die Interessen der Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter, und sonstigen mit dem Unternehmen verbundenen Gruppen finden ausgewogene Berücksichtigung</li> <li>- werden mindestens einmal jährlich auch mit dem Aufsichtsrat besprochen und diesem zur Bewilligung vorgelegt</li> </ul>
Aufgabe des Vorstandes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- die Oberbank und alle Konzerngesellschaften im Einklang mit diesen Werten zu führen und für den dauerhaften Bestand sowie eine nachhaltige Wertschöpfung des Unternehmens zu sorgen</li> <li>- Besonderes Augenmerk wird der Liquidität und der Risikotragungsfähigkeit gewidmet. Ausgangspunkt der Risikostrategie ist die Positionierung als Regionalbank</li> <li>- Die Risikodeckungsmasse wird entsprechend auf die wesentlichen Risiken der Bank aufgeteilt und anhand abgestufter Stressszenarien laufend getestet und justiert</li> <li>- Das Kreditrisiko stellt in der Oberbank die wesentlichste Risikokomponente dar. Dem Marktrisiko aus Eigenhandelspositionen ist die Bank nur in geringem Ausmaß ausgesetzt.</li> <li>- Die Ertragslage der Bank ist nachhaltig</li> <li>- Die Bank weist ein konservatives Risikoprofil auf</li> <li>- die Dividendenpolitik ist sehr konservativ</li> </ul>
Arbeitsweise des Vorstands	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Rahmenbedingungen für die Arbeitsweise des Vorstands bilden neben den gesetzlichen Vorgaben und der Satzung auch die als integrierter Bestandteil der Geschäftsordnung des Vorstands festgelegte Ressortverteilung</li> <li>- Die Zusammenarbeit im Vorstand wird durch tourliche, in der Regel wöchentliche Vorstandssitzungen gewährleistet.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Beschlussfassungen sind in der Regel einstimmig, auch wenn es entsprechend der Ressortverteilung eindeutige Zuständigkeiten für jedes einzelne Vorstandsmitglied gibt.</li> <li>- Bei wesentlichen risikorelevanten Entscheidungen ist es Usus, den Aufsichtsrat spätestens in der nächstfolgenden Sitzung zu informieren, sofern nicht ohnehin aus Satzung, Gesetz oder den Geschäftsordnungen von Vorstand und Aufsichtsrat eine Bewilligungspflicht vorgegeben ist</li> </ul>
Interessenkonflikte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Zum Hintanhalten von Interessenkonflikten gibt es in der Oberbank eine Interessenkonflikt-Policy bezüglich der Unvoreingenommenheit von Vorstand und Aufsichtsrat, in der der Umgang mit allfälligen Interessenkonflikten klar dargelegt ist</li> </ul>

## 2. Festlegung fixer und variabler Gehaltsbestandteile (Bonuspools)

In Umsetzung der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik wurde von der für das Personalmanagement zuständigen Abteilung Human Resources eine Zuordnung der einzelnen Lohnbestandteile und sonstigen geldwerten Vorteile in fixe und variable Komponenten vorgenommen.

Abhängig von den gesetzlich bzw. durch Betriebsvereinbarungen festgelegten Anspruchskriterien und Grenzen stehen die zu den Fixbezügen zu zählenden Zulagen, Beihilfen und Pauschalen auch dem Vorstand zu.

### 1.1. Bestandteile der Fixbezüge

Bezeichnung	Art	Einzelersfolg
Monatsgehalt	fix	N
Dienstjubiläum	fix	N
Sterbequartal	fix	N
Pens.kassenbeitrag DG	fix	N
Krankengeldzuschuss	fix	N
Sachb. Dienstwagen	fix	N
Sachb. Parkplatz	fix	N
Sachb. Zinsvorteil	fix	N
Sachbezug Unfallvers.	fix	N

Die Festlegung der Fixbezüge erfolgt auf Basis eines jährlich von der Abteilung Human Resources beauftragten Peergroup-Vergleichs durch den Vergütungsausschuss.

## 1.2. Variable Vergütung auf den (persönlichen) Erfolg abstellend

Bezeichnung	Art	Einzelernfolg	Anteil am Gesamtgehalt
Variable Vergütung	var.	J	maximal bis 40 %

## 1.3. Begünstigter Bezug von Aktien (NICHT auf den persönlichen Erfolg abstellend)

Bezeichnung	Art	Einzelernfolg	Anmerkung
Mitarbeiterbeteiligung	var.	N	Vorteil maximal in Höhe des Steuerfreibetrages von € 3.000 p.a.
Mitarbeiterbeteiligungs-privatstiftung	var.	N	Vorteil maximal in Höhe des Steuerfreibetrages von € 4.500 p.a.

## 1.4. Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungen in den einzelnen Mitarbeiterkategorien und beim Vorstand

Sowohl die fixen, als auch variablen Vorstandsbezüge werden zusätzlich auch noch anhand eines jährlichen Peergroup-Vergleichs mit 15 vergleichbaren Banken gemessen. Da die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter dieser Peergroup-Banken vergleichbaren Kollektivverträgen unterliegen, kann der Vergütungsausschuss über diesen Peergroup-Vergleich auch den Bezug der Vorstandgehälter zu den Vergleichsbanken herstellen und einschätzen. Die Range soll zwischen dem 5 bis 8 fachen des Durchschnitts der ersten Führungsebene unter dem Vorstand liegen.

Für den Anteil der variablen Bestandteile, ist ebenfalls für die wesentlichen Mitarbeitergruppen ein prozentueller Korridor festgelegt. Der Zweck der variablen Vergütungen ist die Leistungsorientierung.

### Mitarbeiter gesamt:

In der Oberbank wurde in Entsprechung der Bestimmungen der EBA Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik der Höchstwert der gesamten variablen Vergütungen (Festlegung siehe oben) im Verhältnis zu den gesamten fixen Vergütungen (Festlegung siehe oben) mit 7 % über alle Mitarbeiterkategorien hinweg festgelegt.

### Gruppe der als potenzielle Risikokäufer identifizierte Mitarbeiter:

Für die Gruppe der unterhalb des Vorstands identifizierte Mitarbeiter insgesamt (qualitative bzw. quantitative Kriterien) ist der Höchstwert (variabel zu fix) mit maximal 10 % festgelegt.

Für einzelne Risikokäufer (= identifizierter Mitarbeiter mit wesentlichen Auswirkungen auf das Risikoprofil der Bank/des Konzerns) gilt eine Deckelung mit 100 % des Fixbezuges, wobei nur bei Überschreiten der von der FMA definierten Erheblichkeitsgrenzen (€ 30.000,- oder 25 % des

Fixgehalts) die Auszahlung von Teilen in Aktien und/oder „deferred“ mit den entsprechenden Rückstellungen und Sperren, wie sie bei den Vorständen vorgenommen wird, zum Tragen käme.

#### Vorstand:

Die variablen Gehaltsbestandteile des Vorstands sollen maximal 40 % des fixen Bezuges betragen. Die Rückstellung der Auszahlung im Ausmaß von 40 % auf 5 Jahre und von 50 % in Aktien mit den entsprechenden Sperren wird umgesetzt. Für den Fall, dass der vom Vergütungsausschuss zugesprochene variable Gehaltsbestandteil bei einem Mitglied des Vorstands die Grenze von € 150.000,- übersteigen sollte, ist auch eine entsprechend höhere Rückstellungsquote festzulegen. Gemäß Rundschreiben der FMA (RZ 63) sind dann mindestens 60 % rückzustellen. Dem wird in der Oberbank gefolgt.

Die Einhaltung dieser Grenzen wird jährlich im Zuge des in der konzernweit für alle Mitarbeiter unterhalb des Vorstands gültigen Vergütungspolicy beschriebenen Identifizierungsprozesses überprüft.

Datenlieferant dafür ist die Abteilung Human Resources, deren gelieferte Daten unter Einbeziehung der Compliance- und der Risikomanagementfunktion der Bank von der Abteilung Sekretariat und Kommunikation (Vergütungsbeauftragter) zu einem Bericht des Vorstands an den Vergütungsausschuss bzw. zukünftig zu einem Vergütungsbericht für die Hauptversammlung aufbereitet werden.

### **3. Parameter für Ermittlung der variablen Remuneration der Vorstände**

Die wesentlichen Parameter, die der Vergütungsausschuss für die Bemessung der variablen Bezüge der Vorstände heranzuziehen hat, sind:

- 1 Das nachhaltige Erreichen der strategischen Finanzziele auf Basis der definierten Strategie und der Mehrjahresplanung der Bank
- 2 Das nachhaltige Einhalten der strategischen Risikoausnutzung gemäß Gesamtbankrisikosteuerung
- 3 Das nachhaltige Erreichen der strategischen (auch nichtfinanziellen) Ziele generell

Im Fall von wesentlichen negativen Abweichungen im Bereich der Gesamtbankrisikosteuerung hat der Vergütungsausschuss die festgelegte Berechnung der variablen Remuneration der Vorstände neu zu bewerten und kann von dieser Festlegung abweichen.

Die Parameter und die Gewichtung der Parameter für die Berechnungsmethode werden jedes Jahr vom Vergütungsausschuss evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

## Berechnungsmethode:

### Fiktive Beispielrechnung für 2020:

Die konkrete Berechnung und Festlegung der variablen Bezüge erfolgt in 4 Schritten.

### Schritt 1: Erreichen strategischen Ziele (1 = Ertrag + 2 = Risiko):

		2020	2017	2018	2019	Zielerreichung	Wesentlichkeit Faktor
	<b>Gewichtung Jahr</b>	100%	90%	95%	100%		
<b>1 Überschuss vor Steuern</b>	<b>SOLL</b>	<b>240,2</b>	<b>220,8</b>	<b>247,2</b>	<b>278,9</b>		
	IST		238,9	270,5	276,2	100,12%	
	in %		108,20%	109,43%	99,03%	<b>20,02%</b>	<b>20%</b>
<b>1 RoE vor Steuern</b>	<b>SOLL</b>	<b>7,97</b>	<b>9,44</b>	<b>9,33</b>	<b>9,76</b>		
	IST		10,06	10,18	9,64	99,45%	
	in %		106,57%	109,11%	98,77%	<b>14,92%</b>	<b>15%</b>
<b>1 Cost Income Ratio in %</b>	<b>SOLL</b>	<b>52,27</b>	<b>49,28</b>	<b>47,58</b>	<b>47,46</b>		
	IST		49,9	48,92	50,04	92,04%	
	in %		98,76%	97,26%	94,84%	<b>13,81%</b>	<b>15%</b>
<b>2 harte KK-Quote in %</b>	<b>SOLL</b>	<b>17,38</b>	<b>15,55</b>	<b>17,53</b>	<b>17,14</b>		
	IST		16,5	17,45	17,59	97,56%	
	in %		106,11%	99,54%	102,63%	<b>19,51%</b>	<b>20%</b>
<b>2 NSFR</b>	<b>SOLL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		
	IST		123,02	119,82	119,25	114,60%	
	in %		123,02%	119,82%	119,25%	<b>17,19%</b>	<b>15%</b>
<b>2 Risk/Earning Ratio</b>	<b>SOLL</b>	<b>9,65</b>	<b>13,28</b>	<b>13,83</b>	<b>10,50</b>		
	IST		9,01	7,42	3,53	202,39%	
	in %		147,39%	186,39%	297,45%	<b>30,36%</b>	<b>15%</b>
<b>Zielerreichung gewichteter Schnitt der letzte 3 Jahre mal Wesentlichkeitsfaktor</b>						<b>81,07%</b>	<b>70%</b>

#### Legende und Erläuterung:

SOLL	= SOLL-Ziffern aus den strategischen Kennzahlen
IST	= Tatsächlich erreichter Wert im Geschäftsjahr
in %	= Grad der jährlichen Zielerreichung
Gewichtung Jahr	= Prozentsatz für Eingang der Jahre in die Zielerreichung
IST Zielerreichung	= Durchschnitt von „in %“ mit Jahresgewichtung
(Wesentlichkeits-) Faktor	= Faktor für die Wesentlichkeit der einzelnen Kennzahlen
IST Ziel mit Faktorgewicht	= „IST Zielerreichung“ * Faktor (für Wesentlichkeit)
Zielerreichung gewichtet	= „IST Ziel mit Faktorgewicht“ je Kennzahl aufsalidiert

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 schwächer und das aktuelle Vorjahr stärker gewichtet werden. (Gewichtung Jahr)

Die Zielerreichungsquote orientiert sich dabei an den mit dem Aufsichtsrats akkordierten strategischen Kennzahlen, wobei 50 % auf 3 Kennzahlen aus den strategischen Finanzziele und 50 % auf 3 Kennzahlen aus den strategischen Risikokennzahlen entfallen, die zusätzlich unterschiedlich gewichtet sind. (Wesentlichkeitsfaktor)

**Gemeinsam bilden diese Kennzahlen 70 % der Vergütungskomponente ab. Im Rechenbeispiel schlagen diese 70 % aufgrund der Übererfüllung diverser Kennzahlen mit 81 % durch.**

## Schritt 2: Berücksichtigung der generellen (auch nichtfinanziellen) strategischen Ziele

3 Korridor für die Berücksichtigung der nichtfinanziellen Ziele auf Basis der Kennzahlen Rating, ICAAP, Nachhaltigkeitsrating, Fluktuationsquote, Kunden- und MA-Zufriedenheit	81,07%	0%
Festlegung durch den Vergütungsausschuss für GJ 2019 = Zielerreichung von	97,28%	20%
	97,28%	20%

### Legende und Erläuterung:

Zielerreichung inkl. nichtfinanzielle Ziele	= Der Vergütungsausschuss kann das Erreichen der nichtfinanziellen Ziele beim Zielerreichungsfaktor zwischen 0 % und 20 % berücksichtigen
---------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Die Berücksichtigung des Erreichens der nichtfinanziellen strategischen Ziele erfolgt über einen Korridor von 0 % bis 20 %, mit dem der Vergütungsausschuss auch diese „Softfacts“ (MA-Zufriedenheit, Kundenzufriedenheit, Auszeichnungen, ESG, Fluktuation, etc.) in Form einer Anpassung des Zielerreichungsfaktors innerhalb dieses Korridors einfließen lassen kann.

**Im Berechnungsbeispiel sieht der Vergütungsausschuss diese Ziele als voll erfüllt an, wodurch sich die Erfüllungsquote auf 97 % erhöht.**

## Schritt 3: Berücksichtigung des persönlichen Beitrags des einzelnen Vorstandsmitglieds

### Individuelle Indikatoren:

Generaldirektor	Marktvorstand privat	Marktfolgevorstand
- Strategie	- Wertpapier-Ertrag	- Kreditrisikoentwicklung
- Finanzierungsmarge Firmengeschäft	- Marge Wohnbaufinanzierungen	- BaSAG Schwellen (nicht überschritten)
- Ausfallsquote Firmenkunden	- Ausfallsquote Privatkunden	- Einhaltung ICAAP und ILAAP
		- OpRisk/IKS

4 Wertpapier-Ertrag, Entwicklung Privatkundengeschäft, Ausfallsquote Privatkunden						von 0 %	bis 10 %
Vorstand XY	fix	351.600	398.268	425.052	439.080	100%	110%
	variabel für VJ	105.000	122.000	132.000	135.000	97,28%	107,01%
	variabel NEU				128.408	128.408	141.249
	prozentuell	29,86%	30,63%	31,06%	30,75%		

### Legende und Erläuterung:

Bandbreite individuell	= Bandbreite von 10 % für die Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags des einzelnen Mitglieds
prozentuell	= Anteil der variablen Vergütung im Verhältnis zum Fixgehalt zur Überprüfung der Einhaltung des intern festgelegten Korridors bis maximal 40 %

Mit dem sich dann insgesamt ergebenden Faktor ist der variable Bezug des Vorjahres dann nach oben oder unten anzupassen. Das Ergebnis muss prozentuell fix zu variabel in der festgelegten Range bis maximal 40 % bleiben.

**Im Berechnungsbeispiel ergibt sich für den Vergütungsausschuss eine Bandbreite für die individuelle Leistung des einzelnen Vorstands von 0 bis 10 %. Im konkreten Beispiel wurde der individuelle Wert mit rund 5 % festgelegt, sodass sich eine leichte Erhöhung des variablen Bezugs des Vorstandsmitglieds XY auf Basis des Vorjahresbezugs von EUR 132.000 auf EUR 135.000 insgesamt ergibt**



#### Schritt 4: Remunerationsberechnung

Der so ermittelte Wert für die „Zielerreichung des gewichteten Schnitts der letzten 3 Jahre mal Wesentlichkeitsfaktor“ inklusive der nichtfinanziellen Zielfaktoren allenfalls noch um einen Zuschlag für den persönlichen Leistungsbeitrag erhöht, wird dann für die Erhöhung der variablen Gehaltsbestandteile der einzelnen Vorstände herangezogen.

#### Dabei wird wie folgt vorgegangen:

Bei 100 % Zielerreichung werden 30 % des fixen Bezugs als variable Vergütung festgelegt.

Für jeden Prozentpunkt weniger, wird ein Prozentpunkt weniger an variabler Vergütung vergeben, sodass die variable Vergütung bei 70 % Zielerreichung oder weniger Null beträgt.

Nach oben gedeckelt ist die variable Vergütung mit maximal 40 % des Fixbezugs.

### **4. Auszahlungsverfahren für variable Vergütungen**

In Entsprechung des Artikels 94 (1) lit. l und m der Richtlinie 2013/36/EU bzw. RZ 260ff der EBA Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2015/22) werden die variablen Bezüge des Vorstands zu 50 % in Cash und zu 50 % in Aktien ausbezahlt, wobei die Aktien einer 3 jährigen Sperrfrist unterliegen und von den Vorständen in diesem Zeitraum nicht verkauft werden dürfen.

40 % der variablen Vorstandsbezüge bzw. 60 % bei einer Höhe von mehr als EUR 150.000,- (je zur Hälfte in Cash und in Aktien) werden auf 5 Jahre zurückgehalten, und immer erst nach Prüfung und Beschluss durch den Vergütungsausschuss jährlich mit maximal einem Jahresfünftel ausgezahlt, unterliegen also einem potenziellen „Claw-Back“ bei Negativentwicklung des Instituts. In den Jahren, in denen die Instrumente von der Zurückbehaltungsregelung betroffen sind, wird auch keine Dividende ausbezahlt.

### **5. Vergütungsausschuss**

Der Aufsichtsrat hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, dessen Vorsitzende die Aufsichtsratsvorsitzende ist. Dieser Vergütungsausschuss legt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik fest, überprüft und überwacht die Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gem. § 39 Abs. 2b Z1-10, der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeitern der Oberbank zu berücksichtigen sind. Er hat jährlich die Bemessung des variablen Teils für das einzelne Vorstandsmitglied nach dem Erfüllungsgrad oben angeführter Faktoren vorzunehmen. Dazu wurde vom Vergütungsausschuss auch ein entsprechend nachvollziehbarer Katalog von Parametern als Bemessungsgrundlage festgelegt. Die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses hat eine unabhängige und integrale Beurteilung dieser Themen zu ermöglichen und setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern des Aufsichtsrates zusammen. Mindestens ein Mitglied des Vergütungsausschusses verfügt über Fachkenntnis und praktische Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik (=Vergütungsexperte).

Vergütungsexperte darf nicht sein, wer in den letzten drei Jahren Geschäftsleiter oder leitender Angestellter (§ 80 AktG) der Oberbank war oder aus anderen Gründen nicht unabhängig und unbefangen ist. Der Vergütungsausschuss hat zumindest eine Sitzung im Jahr abzuhalten. Der Staatskommissär ist zur diesen Sitzungen einzuladen.

Der EBA- Leitlinie entsprechend wird auch ein Vertreter der Abteilung Strategisches Risikomanagement (= Risikomanagementfunktion, Leiter oder Stellvertreter) zu den Sitzungen des Vergütungsausschusses eingeladen.

Der Vergütungsausschussvorsitzenden ist es überdies natürlich jederzeit möglich, von den leitenden Personen von HRA, Compliance, Recht, Revision und Risikomanagementfunktion die entsprechenden Detailinformationen einzuholen.

## **6. Laufzeit der Vorstandsverträge**

Die Anstellungsverträge für Vorstände der Oberbank sind befristet für die jeweilige Bestellung zum Vorstandsmitglied der Oberbank, in der Regel also für 5 Jahre abgeschlossen. Nach Ablauf der Vorstandsfunktion verlängert sich der Anstellungsvertrag auf die Dauer der neuen Funktionsperiode.

Die aktuellen Funktionsperioden, also Befristungen der Anstellungsverträge, sind:

Dr. Gasselsberger	12.05.2022
Dr. Weißl	30.04.2025
Mag. Hauenauer	30.11.2024

## **7. Vorzeitige Vertragsbeendigung/Kündigungsfristen**

Da es sich um befristete Anstellungsverhältnisse handelt, ist eine ordentliche Kündigungsfrist nicht vereinbart.

Im Fall der Nichterneuerung der Funktion als Vorstandsmitglied endet das Anstellungsverhältnis sechs Monate nach schriftlicher Verständigung darüber, frühestens jedoch mit dem Ablauf der Vorstandsfunktion.

Der Anstellungsvertrag endet auch und sofort zu jenem Zeitpunkt, zu dem ein vorzeitiger aus wichtigem Grund erfolgter Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied (§ 75 (4) AktG) erfolgt.

Im Fall der Mandatsniederlegung des Vorstandsmitglieds vor Ablauf der Funktionsperiode endet der Anstellungsvertrag gleichzeitig mit dem Vorstandsmandat.

Zahlungen im Zusammenhang mit einer allfälligen vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen.

## **8. Versorgungsansprüche**

### **a. Pensionsansprüche**

Dr. Gasselsberger hat einen Vertrag mit der Oberbank, der eine Alterspension sowie Ansprüche im Fall einer Berufsunfähigkeit sowie Pensionsleistungen für Hinterbliebene als Direktansprüche gegenüber der Bank beinhaltet.

Die Bemessungsgrundlage ist 75% des pensionsfähigen Jahresbezugs (ohne Bonus). Die Alterspension bzw. Berufsunfähigkeitspension beträgt nach 10 vollendeten Dienstjahren 40% der Bemessungsgrundlage und steigt mit jedem weiteren Dienstjahr um je 2%.

Die Hinterbliebenenpension beträgt für die Witwe 60%, für Waisen 15% (bis zum 18. Lebensjahr bzw. für die Dauer einer Waisenpension gem. ASVG) des Pensionsanspruches.

Für Dr. Weissl und Mag. Hagenauer entrichtet die Bank 20% des pensionsfähigen Jahresbezugs (ohne Bonus) an die überbetriebliche Pensionskasse VBV.

Die Versorgungsleistungen daraus (Alterspension, Berufsunfähigkeitspension, Hinterbliebenenpension) richten sich nach den Bestimmungen des Pensionskassenkollektivvertrags 1997. Die Höhe der Pension ergibt sich aus der Verrentung des Guthabens des Pensionskontos zum Zeitpunkt des Pensionsantritts.

### **b. Vorruhestandsvereinbarung**

Mit keinem Vorstand bestehen Vorruhestandsvereinbarungen.

### **c. Beendigungsleistungen**

Alle Vorstände der Oberbank haben gesetzliche Abfertigungsansprüche (Abfertigung „Alt“) gem. den gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen (§ 23 AngG und § 32 (2) Kollektivvertrag f. Angestellte der Banken und Bankiers). Die Nichterneuerung der Vorstandsfunktion nach Ablauf und somit Nichtverlängerung des Anstellungsvertrags ist einer Kündigung durch die Bank gleichzusetzen.

Weiters ist vereinbart, dass sich für den Fall einer Auflösung des Anstellungsvertrags vor Zeitablauf (also Widerruf der Vorstandsbestellung aus wichtigem Grund bzw. vorzeitige Mandatsniederlegung) der Vergütungsausschuss hinsichtlich einer zu gewährenden Abfindung an die diesbezüglichen Vorgaben des BWG sowie der Regel 27a C des Österreichischen Corporate Governance Kodex orientieren wird.

## **9. Organhaftpflichtversicherung**

Die Oberbank hat eine Organhaftpflichtversicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von der Gesellschaft getragen. Die Versicherung sichert bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen ab.

## **B) Grundsätze des Vergütungssystems des Aufsichtsrats**

### **1. Allgemeine Grundsätze**

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats gibt es vergleichsweise sehr moderate Tantiemen. In Zukunft wird hier die Balance zwischen der moderaten Entlohnung und der absolut notwendigen Qualität der Ausschussmitglieder die größte Herausforderung sein.

### **2. Festlegung der Aufsichtsratsantien**

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine fixe jährliche Vergütung. Die Höhe dieser Vergütung wird von der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr der beschlussfassenden HV und die folgenden Jahre b.a.w. festgelegt.

Zusätzlich werden Ihnen die durch ihre Funktion entstandenen Barauslagen ersetzt. Es gibt keine Sitzungsgelder.

In der Hauptversammlung vom 8.5.2012 wurde beschlossen, dass für die Arbeit in den Ausschüssen beginnend mit dem Geschäftsjahr 2012 ebenfalls jährliche Vergütungen bezahlt werden. Auch diese werden von der Hauptversammlung bei Bedarf angepasst.

Zusätzliche Sitzungsgelder für Ausschusssitzungen gibt es ebenfalls nicht.

Die Auszahlung erfolgt jeweils nach der Entlastung durch die Hauptversammlung für das von der Entlastung betroffene Geschäftsjahr rückwirkend.

#### **2.1. Fixbezüge (Tantiemen)**

<b>Bezeichnung</b>	<b>Art</b>	<b>Einzelersfolg</b>	<b>Anmerkung</b>
Tantiemen für AR-Sitzungen	fix	N	wird von der HV festgelegt
Tantiemen für Ausschusstätigkeit	fix	N	wird von der HV festgelegt

#### **2.2. BONUSPOOL**

Es gibt keine variablen Bezüge für die AR-Mitglieder, weder leistungsbezogen noch nicht leistungsbezogen.

#### **2.3. Wert des Verhältnisses zwischen festen und variablen Vergütungen**

Dementsprechend liegt das Verhältnis fix zu variabel bei 100 zu 0.

Die Aufsichtsratsbezüge werden zusätzlich auch noch anhand einer Peergroup von 15 vergleichbaren Banken gemessen. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter dieser Peergroup-Banken unterliegen sehr gut mit der Oberbank vergleichbaren

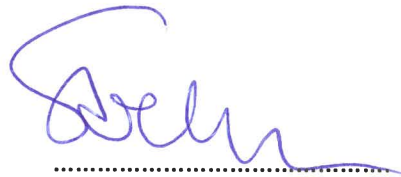
Kollektivverträgen, sodass über diesen Peergroup-Vergleich der Vergütungsausschuss auch hier einen klaren Bezug herstellen und diesen vergleichen kann.

### **3. Organhaftpflichtversicherung**

Die Oberbank hat eine Organhaftpflichtversicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von der Gesellschaft getragen. Die Versicherung sichert bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen ab.

### **4. Dauer der Funktionsperiode**

Es wird auf die im Corporate Governance Bericht ausgewiesenen Funktionsperioden verwiesen.



.....  
Dr. Herta Stockbauer  
Vorsitzende des Aufsichtsrats  
der Oberbank AG