

Vergütungspolicy

für die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats in
der Oberbank

Stand März 2021

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"> - 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 - werden mindestens einmal jährlich auch mit dem Aufsichtsrat besprochen und diesem zur Bewilligung vorgelegt
Aufgabe des Vorstandes	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Besonderes Augenmerk wird der Liquidität und der Risikotragungsfähigkeit gewidmet. Ausgangspunkt der Risikostrategie ist die Positionierung als Regionalbank - Die Risikodeckungsmasse wird entsprechend auf die wesentlichen Risiken der Bank aufgeteilt und anhand abgestufter Stressszenarien laufend getestet und justiert - Das Kreditrisiko stellt in der Oberbank die wesentlichste Risikokomponente dar. Dem Marktrisiko aus Eigenhandelspositionen ist die Bank nur in geringem Ausmaß ausgesetzt. - Die Ertragslage der Bank ist nachhaltig - Die Bank weist ein konservatives Risikoprofil auf - die Dividendenpolitik ist sehr konservativ
Arbeitsweise des Vorstands	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Die Zusammenarbeit im Vorstand wird durch tourliche, in der Regel wöchentliche Vorstandssitzungen gewährleistet.

	<ul style="list-style-type: none"> - Die Beschlussfassungen sind in der Regel einstimmig, auch wenn es entsprechend der Ressortverteilung eindeutige Zuständigkeiten für jedes einzelne Vorstandsmitglied gibt. - 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
Interessenkonflikte	<ul style="list-style-type: none"> - 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

2. Festlegung fixer und variabler Gehaltsbestandteile (Bonuspools)

In Umsetzung der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA/CP/2020/24 – in der Folge „EBA Leitlinien“) 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 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.

Die variablen Gehaltsbestandteile des Vorstands sollen maximal 40 % des Grundgehalts (Fixgehalt ohne Sachbezüge) betragen. Die Rückstellung der Auszahlung im Ausmaß von 40 % auf 5 Jahre und von 50 % in Aktien mit den entsprechenden Sperrern 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 finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, 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
- 4 Berücksichtigung der individuellen Beiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder

Die Parameter und die Gewichtung der Parameter für die Berechnungsmethode werden jedes Jahr vom Vergütungsausschuss evaluiert und gegebenenfalls angepasst. Im Fall von wesentlichen Änderungen kann der Vergütungsausschuss die festgelegten Parameter der variablen Remuneration der Vorstände im Rahmen der Berechnung neu bewerten und von den getroffenen Festlegungen abweichen.

Berechnungsmethode:

Fiktive Beispielrechnung für 2020:

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

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

		2021	2018	2019	2020	Zielerreichung	Wesentlichkeit Faktor
	Gewichtung Jahr	0%	90%	95%	100%		
1 Überschuss vor Steuern	SOLL	206	247,2	278,9	240,2		
	IST		270,5	276,2	123	81,26%	
	in %		109,43%	99,03%	51,21%	16,25%	20%
1 RoE vor Steuern	SOLL	6,67	9,33	9,76	7,97		
	IST		10,18	9,64	4	80,74%	
	in %		109,11%	98,77%	50,19%	12,11%	15%
1 Cost Income Ratio in %	SOLL	53,37	47,58	47,46	52,27		
	IST		48,92	50,04	65	86,02%	
	in %		97,26%	94,84%	80,42%	12,90%	15%
2 harte KK-Quote in %	SOLL	16,64	17,53	17,14	17,38		
	IST		17,45	17,59	16,7	94,39%	
	in %		99,54%	102,63%	96,09%	18,88%	20%
2 NSFR	SOLL	100	100	100	100		
	IST		119,82	119,25	119,25	113,46%	
	in %		119,82%	119,25%	119,25%	17,02%	15%
2 Risk/Earning Ratio	SOLL	17,75	13,83	10,50	9,65		
	IST		7,42	3,53	10,00	182,28%	
	in %		186,39%	297,45%	96,50%	27,34%	15%
	Zielerreichung gewichteter Schnitt der letzte 3 Jahre mal Wesentlichkeitsfaktor					104,50%	
	Dieses Ergebnis geht mit je 35 % aus Ertrags- und Risikokennzahlen in die Rechnung ein					73,15%	70%

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 73,15 % durch.

Schritt 2: Erreichen der nichtfinanziellen strategischen Ziele

3 Korridor für die Berücksichtigung der nichtfinanziellen Ziele auf Basis der Kennzahlen Rating, ICAAP, Nachhaltigkeitsrating, Fluktuationsquote, Kunden- und MA-Zufriedenheit

Beispiel:

	Zielkorridor	IST	Zielerreichung	Wesentlichkeitsfaktor
3 Nachhaltigkeit	Rating besser C	B	105%	
3 Mitarbeiterzufriedenheit	10,5-11	9,4	90%	
3 Fluktuation	5-10%	5,5	100%	
			98%	20%
			19,67%	20%

Legende und Erläuterung:

Zielerreichung bei Zielkorridoren	Wird ein Zielkorridor vorgegeben, bedeutet eine Zielerreichung innerhalb des Korridors eine 100% Zielerreichung. Erst ein Überfüllen des Korridors rechtfertigt eine Zielerreichung von über 100 %
-----------------------------------	--

Das Erreichen von nichtfinanziellen strategischen Zielen fließt mit 20% in die Berechnung der variablen Vergütung ein.

Im Berechnungsbeispiel sieht der Vergütungsausschuss diese Ziele als im Schnitt mit 98% als erfüllt an, wodurch 19,67 % in die Rechnung eingehen und sich die Erfüllungsquote auf insgesamt 92,82 % 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 individuelle Indikatoren für persönlichen Beitrag max. 10%
 Festlegung durch den Vergütungsausschuss für GJ 2020 = Zielerreichung von 7,00%

Legende und Erläuterung:

Bandbreite individuell	= Bandbreite von max. 10 % für die Berücksichtigung des individuellen Leistungsbeitrags des einzelnen Mitglieds
------------------------	---

Für den individuellen Beitrag des einzelnen Vorstandes kann der Vergütungsausschuss noch max 10 Prozentpunkte vergeben. Die konkrete Festlegung erfolgt anhand von individuellen Indikatoren, die sich auf die Zuständigkeitsverteilung gemäß Geschäftsordnung Bedacht nimmt.

Addition der einzelnen gewichteten Teilwerte:

					SUMME
	gewichtete Zielerreichung aus den Ertrags- und Risikokennzahlen				73,15%
	gewichtete Zielerreichung aus den nichtfinanziellen Kennzahlen (ESG/Nachhaltigkeit)				19,67%
	gewichtete Zielerreichung aus den individuellen Indikatoren				7,00%
				Gesamtzielerreichung	99,82%

Die Ermittlung der Gesamtzielerreichung erfolgt durch Addition der einzelnen gewichteten Teilwerte.

Im Berechnungsbeispiel ergibt sich für das Vorstandsmitglied somit eine Gesamtzielerreichung von 99,82 %.

Schritt 4: Remunerationsberechnung

Bei 100 % Zielerreichung werden 30 % des Grundgehalts (Fixgehalt ohne Sachbezüge) 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 Grundgehalts.

Im Berechnungsbeispiel würde das Vorstandsmitglied aufgrund der Gesamtzielerreichung von 99,82 % somit 29,82 % des Grundgehalts als variable Vergütung bekommen.

4. Auszahlungsverfahren für variable Vergütungen

In Entsprechung des Artikels 94 (1) lit. l und m der Richtlinie 2013/36/EU bzw. Kapitel 15.5. der *EBA Leitlinien* 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 keine Dividende ausbezahlt.

5. Vergütungsausschuss

Der Aufsichtsrat hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, dessen Vorsitzende/r der/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 bankbetrieblichen und bankgeschäftlichen Risiken gem. § 39 Abs. 2, 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 integre 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.

Den *EBA Leitlinien* 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 HR, 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.

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 alle anderen – derzeitigen sowie künftigen – Mitglieder des Vorstandes entrichtet die Bank 20% des pensionsfähigen Jahresbezugs (ohne Bonus) an eine überbetriebliche Pensionskasse.

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)

Bezeichnung	Art	Einzel Erfolg	Anmerkung
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.

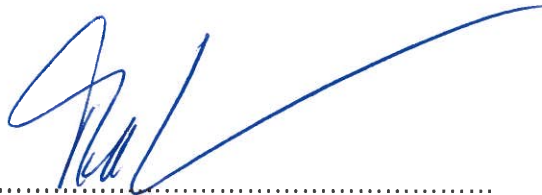
Die Aufsichtsratsbezüge werden zusätzlich auch noch anhand einer Peergroup von 15 vergleichbaren Banken gemessen. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter dieser Peergroup-Banken unterliegen sehr gut mit der Oberbank vergleichbaren Kollektivverträgen, sodass über diesen Peergroup-Vergleich 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. Martin Zahlbruckner

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Oberbank AG