

VERGÜTUNGSBERICHT

der Oberbank AG

für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder
betreffend das Geschäftsjahr 2020

1. Einleitung

1.1. Präambel

Am 20. Mai 2020 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“) vorgelegt und mit der nötigen Mehrheit beschlossen.

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 im Rahmen der Vergütungspolitik (§ 78a) 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 2020 zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 17. März 2021 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“) sowie am Entwurf der Guidelines der Europäischen Kommission über die standardisierte Darstellung des Vergütungsberichts unter der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre.

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 2020 war ein extrem herausforderndes Jahr, was sich an den im Folgenden kurz zusammengefassten Fakten gut nachvollziehen lässt:

- **Weltwirtschaft schrumpfte um 3,5 %**
- **EU 27 mit dem stärksten Einbruch seit dem zweiten Weltkrieg**
- **Österreichs Wirtschaft brach 2020 um mehr als 7 % ein**
- **Zinsen verharren weltweit auf tiefem Niveau**

Angesichts dieser Umfeldbedingungen ist das Ergebnis der Oberbank als herausragend zu bezeichnen.

Der Konzernabschluss der Oberbank zum 31. Dezember 2020 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2020 aus:

Erfolgszahlen in Mio. €	2020	2019	Veränd.
Zinsergebnis	336,9	345,8	-2,6 %
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-41,8	-12,2	>100,0 %
Provisionsergebnis	170,7	163,0	4,7 %
Verwaltungsaufwand	-294,9	-288,9	2,1 %
Jahresüberschuss vor Steuern	167,5	276,2	-39,4 %
Jahresüberschuss nach Steuern	123,5	216,1	-42,8 %

Bilanzzahlen in Mio. €	2020	2019	Veränd.
Bilanzsumme	24.432,9	22.829,0	7,0 %
Forderungen an Kunden	17.264,7	16.570,2	4,2 %
Primärmittel	15.426,9	14.166,0	8,9 %
hievon Spareinlagen	2.660,9	2.697,4	-1,4 %
hievon verbrieftete Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	2.339,8	2.185,4	7,1 %
Eigenkapital	3.038,9	2.960,5	2,6 %
Betreute Kundengelder	32.147,6	30.314,8	6,1 %

Anrechenbare Eigenmittel in Mio. €	2020	2019	Veränd.
Hartes Kernkapital	2.705,2	2.659,0	1,7 %
Kernkapital	2.755,2	2.709,0	1,7 %
Eigenmittel	3.099,3	3.058,1	1,3 %
Harte Kernkapitalquote	17,84 %	17,59 %	0,24 %-P.
Kernkapitalquote	18,17 %	17,92 %	0,24 %-P.
Gesamtkapitalquote	20,43 %	20,23 %	0,20 %-P.

Unternehmenskennzahlen	2020	2019	Veränd.
Return on Equity vor Steuern	5,67 %	9,64 %	-3,97 %-P.
Return on Equity nach Steuern	4,18 %	7,54 %	-3,36 %-P.
Cost-Income-Ratio (Kosten-Ertrag-Relation)	58,49 %	50,04 %	8,45 %-P.
Risk-Earning-Ratio (Kreditrisiko/Zinsergebnis)	12,42 %	3,53 %	8,89 %-P.

Ressourcen	2020	2019	Veränd.
Durchschnittl. gewichteter Mitarbeiterstand	2.168	2.150	18
Anzahl der Geschäftsstellen	176	177	-1

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 entspricht dabei der mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstands, differenziert jedoch gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Erfahrung und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

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, wie einen Dienstwagen und eine Unfallversicherung. Zusätzlich können die Vorstandsmitglieder Sachbezüge im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen in Anspruch nehmen und es gibt eine D&O-Versicherung, für die die Gesellschaft die Prämien übernimmt.

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 entspricht der bisherigen Praxis, dass das Grundgehalt jährlich auf Basis eines extern beauftragten Peergroup-Vergleichs mit 15 vergleichbaren Banken evaluiert und ggf. durch den Vergütungsausschuss angepasst wird. Darüber hinaus sind die Verträge mit dem Verbraucherpreis bzw. im Falle von Dr. Gasselsberger mit der KV-Erhöhung indexiert. Da die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter dieser Peergroup-Banken

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

vergleichbaren Kollektivverträgen unterliegen, kann der Vergütungsausschuss über diesen Peergroup-Vergleich auch den Bezug der Vorstandgehälter zu den Vergleichsbanken herstellen und einschätzen.

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.

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 % multiplikativ 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 multiplikativen Erhöhung des Bewertung-Ergebnisses aus 1-3 um maximal 10 %.

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.

Für das dem Berichtsjahr folgende Geschäftsjahr werden die Ziele und Zielkorridore erörtert und definiert.

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

In Entsprechung des Artikels 94 (1) lit. l und m der Richtlinie 2013/36/EU werden die variablen Bezüge des Vorstands zu 50 % in Cash und zu 50 % in Aktien ausbezahlt, wobei die Aktien einer 3jährigen 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.

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 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 2020 waren Dr. Franz Gasselsberger, MBA (Vorstandsvorsitzender), Dr. Josef Weißl, MBA, Mag. Florian Hagenauer MBA und seit 01.10.2020 Herr Martin Seiter, MBA 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 Vorstandes 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

2.2.2.1. Erläuterungen zu den festen Vergütungsbestandteilen

Für Dr. Franz Gasselsberger, MBA wurde im Jahr 2020 ein Grundgehalt von TEUR 895 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 2020 ein Grundgehalt von TEUR 437 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 ein Grundgehalt in Höhe von jährlich TEUR 376 ausbezahlt.

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

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 ein ab 1.10.2020 ein aliquotes Grundgehalt in Höhe von jährlich TEUR 58 ausbezahlt.

Die in Tabelle 1 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Dir. Seiter im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 2), die Unfallversicherung (TEUR 0,2) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,1).

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

In Entsprechung von § 78c Abs. 1 AktG wird im Folgenden die Ermittlung der variablen Bezüge für das Berichtsjahr dargelegt.

Berechnung der Erreichung der strategischen Finanz- und Risikoziele

		2018	2019	2020	Zielerreichung	Wesentlichkeit Faktor
	Gewichtung Jahr	90%	95%	100%		
1 Überschuss vor Steuern	SOLL	247,2	278,9	240,2		
	IST	270,5	276,2	167,5	87,43%	
	in %	109,43%	99,03%	69,73%	17,49%	20%
1 RoE vor Steuern	SOLL	9,33	9,76	7,97		
	IST	10,18	9,64	5,67	87,72%	
	in %	109,11%	98,77%	71,14%	13,16%	15%
1 Cost Income Ratio in %	SOLL	47,58	47,46	52,27		
	IST	48,92	50,04	58,49	89,00%	
	in %	97,26%	94,84%	89,37%	13,35%	15%
2 harte KK-Quote in %	SOLL	17,53	17,14	17,38		
	IST	17,45	17,59	17,84	96,58%	
	in %	99,54%	102,63%	102,65%	19,32%	20%
2 NSFR	SOLL	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	13,83	10,50	9,65		
	IST	7,42	3,53	12,42	176,01%	
	in %	186,39%	297,45%	77,70%	26,40%	15%
Zielerreichung gewichteter Schnitt der letzte 3 Jahre mal Wesentlichkeitsfaktor					106,73%	
Dieses Ergebnis geht mit je 35 % aus Ertrags- und Risikokennzahlen in die Rechnu					74,71%	70%

Tabelle 3

Aufgrund der notwendigen Abwertungen und fehlenden Erträge aus dem equity-Bereich konnte 2020 das Planziel beim Überschuss vor Steuern trotz eines sehr guten operativen Ergebnisses nur zu 69,73 % erreicht werden. Im gewichteten Schnitt der letzten 3 Jahre ergibt dies eine Zielerreichung bei diesem Parameter im Ausmaß von 87,43 %, die aufgrund des Wesentlichkeitsfaktors dieser Kennzahl von 20 % mit 17,49 % in die Berechnung einfließt.

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 106,73 %, die zu 70 % in die Gesamtzielermittlung einfließt, also mit 74,71 %.

Festlegung der Zielerreichung bei den nichtfinanziellen Zielen:

3 Korridor für die Berücksichtigung der nichtfinanziellen Ziele auf Basis der Kennzahlen	74,71%	0%
Rating, ICAAP, Nachhaltigkeitsrating, Fluktuationsquote, Kunden- und MA-Zufriedenheit	89,65%	20%
Festlegung durch den Vergütungsausschuss für GJ 2020 = Zielerreichung von	88,91%	19%

Tabelle 4

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

Kennzahl	Zielkorridor	IST 2020	Punkte 0-5	20%
Rating	A- bis A	A	5	
Nachhaltigkeit			3,5	
Rating	besser C	C-	2	
Priorisierung	Schwerpunkt	Gesamtstrategie	5	
Fluktuationsrate	5-10 %	7,4	5	
Krankenstandsquote	2-5 %	2,9	5	
Mitarbeiterzufriedenheit	8,5 -10	9,31	5	
NPL-Quote	unter 3	1,92	5	
Durchschnitt umgelegt auf die zu vergebenden 20 %			4,75	19,0%

Tabelle 5

Aufgrund des ausgezeichneten Ratings der Oberbank, geringer Fluktuations- und Krankenstandsdaten, 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 aufgrund des Fehlens des angestrebten Prime-Ratings eine geringere Einstufung vorgenommen, sodass ein Faktor von 19 % von maximal möglichen 20 % zum Ansatz gebracht werden kann.

Der aus 1 und 2 errechnete Wert wird daher mit 19 % multipliziert und das Ergebnis dazugezählt, wodurch sich eine Zielerreichung von 88,91 % 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 % zur Verfügung.

4 Strategie, Entwicklung Firmenkundengeschäft, Ausfallsquote Firmenkunden				Bandbreite	individuell	Einstufung durch Ausschuss
	Gehalt	2020	2021	von 0 %	bis 10 %	
Gasselsberger	Auszahlung fix	894.559		100%	110%	
	Auszahlung variabel	250.000	97,80%	88,91%	97,80%	10,00%
	Gesamtvergütung/variabel NEL	1.146.579	248.663	169.130	248.663	
	prozentuell	27,95%	27,80%	18,91%	27,80%	
4 Wertpapier-Ertrag, Entwicklung Privatkundengeschäft, Ausfallsquote Privatkunden				von 0 %	bis 10 %	
Weißl	fix	437.240		100%	110%	
	variabel für VJ	135.000	91,13%	88,91%	97,80%	2,50%
	Gesamtvergütung/variabel I	572.240	92.385	82.667	121.541	
	prozentuell	30,88%	21,13%	18,91%	27,80%	
4 Kreditrisikoentwicklung, OpRisk/IKS, BaSAG Schwellen				von 0 %	bis 10 %	
Hagenauer	fix	376.268		100%	110%	
	variabel für VJ	126.000	96,91%	88,91%	97,80%	9,00%
	Gesamtvergütung/variabel NEL	502.268	101.247	71.139	104.592	
	prozentuell	33,49%	26,91%	18,91%	27,80%	
4 Entwicklung Firmenkundengeschäft, Ausfallsquote Firmenkunden, Entwicklung Treasury				von 0 %	bis 10 %	
Seiter	fix	57.500		100%	110%	
	variabel für VJ		89,80%	88,91%	97,80%	1,00%
	Gesamtvergütung/variabel NEL für 1 Quartal		11.382	10.871	15.983	
	prozentuell		19,80%	18,91%	27,80%	

Tabelle 6

Dr. Franz Gasselsberger, MBA:

Der Vergütungsausschuss hat aufgrund des hohen und wirkungsvollen persönlichen Einsatzes von Dr. Gasselsberger unter COV-bedingt schwierigen Rahmenbedingungen, die zusätzlich durch die von der UCBA veranlassten Gerichtsverfahren erschwert wurden, eine Bewertung bei 10 % vorgenommen. Begründet wird diese Bewertung vom

Vergütungsausschuss auch mit der erfolgreichen Ausarbeitung der neuen Strategie 2025 für die Oberbank, der sehr erfolgreichen Entwicklung im Firmenkundengeschäft und mit den sehr geringen Ausfallsquoten.

Ausgehend von den bislang ermittelten 88,91 % Zielerreichung aus den ersten 3 Teilschritten ergeben die maximal 10 %, um die das Ergebnis noch aufmultipliziert werden kann eine maximale Gesamtzielerreichung von 97,80 %. Damit die Gesamtzielerreichung von Dr. Gasselsberger um 2,2 % unter 100 %.

Die variable Vergütung beträgt daher für das Geschäftsjahr 2020 EUR 248.663,-, was einem Anteil von 27,80 % der Fixvergütung entspricht. (30 % minus 2,2 %)

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt zu 50 % in Cash und zu 50 % in Aktien, wobei nur ein Anteil von 40 % (je zur Hälfte Cash und Aktien) sofort ausbezahlt wird und ein Anteil von 60 % auf 5 Jahre rückgestellt wird und jeweils nur ein Fünftel zur Auszahlung gelangt.

Der Aktienanteil wird für 3 Jahre gesperrt.

Dr. Josef Weißl, MBA:

Der Vergütungsausschuss hat eine positive Entwicklung in den Kernbereichen Privatkunden- und Wertpapiergeschäft festgestellt. Einzelne Geschäftsbereiche sind unter den Erwartungen geblieben. Daher wird die persönliche Bewertungszahl bei Dr. Weißl mit 2,5 % festgelegt, sodass sich eine Gesamtzielerfüllung von 91,13 % ergibt, was einem variablen Bezug von 21,13 % vom Fixbezug entspricht.

Die variable Vergütung beträgt daher für das Geschäftsjahr 2020 EUR 92.385,-.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt zu 50 % in Cash und zu 50 % in Aktien, wobei aufgrund dessen, dass die variable Vergütung unter EUR 150.000 liegt, ein Anteil von 60 % (je zur Hälfte Cash und Aktien) sofort ausbezahlt wird und ein Anteil von 40 % auf 5 Jahre rückgestellt wird und jeweils nur ein Fünftel zur Auszahlung gelangt.

Der Aktienanteil wird für 3 Jahre gesperrt.

Mag. Florian Hagenauer, MBA:

Der Vergütungsausschuss trägt bei der persönlichen Beurteilung mit der Festlegung von 9 % am oberen Ende der möglichen Bandbreite der sehr stabilen Entwicklung in sämtlichen Risikobereichen, den sehr guten Prüfergebnissen bei der Prüfung der IT durch die OeNB und vor allem dem Umstand Rechnung, dass es gelungen ist, die BaSAG-Indikatoren sehr aufmerksam und risiko-avers zu managen. Die Gesamtzielerreichung liegt daher bei Mag. Hagenauer bei 96,91 %.

Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 beträgt daher EUR 101.247,-, was einem Anteil von 26,91 % des Grundgehalts entspricht.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt zu 50 % in Cash und zu 50 % in Aktien, wobei aufgrund dessen, dass die variable Vergütung unter EUR 150.000 liegt, ein Anteil von 60 % (je zur Hälfte Cash und Aktien) sofort ausbezahlt wird und ein Anteil von 40 % auf 5 Jahre rückgestellt wird und jeweils nur ein Fünftel zur Auszahlung gelangt.

Der Aktienanteil wird für 3 Jahre gesperrt.

Dir. Martin Seiter, MBA:

Herr Dir. Seiter wurde in der September-Sitzung des Aufsichtsrats mit 1.10.2020 zum Vorstandsmitglied bestellt. Aufgrund der Kürze des Beobachtungszeitraums kann der Vergütungsausschuss keine repräsentative Beurteilung außerhalb der Feststellung eines gelungenen on-boarding-Prozesses abgeben und wählt so eine persönlichen Bewertung mit 1 %, womit eine Gesamtzielerreichung von 89,80 % erreicht wird. Dies bedeutet, dass Dir. Seiter von dem im Zeitraum Oktober bis Dezember zustehenden Grundbezug 19,80 % an variabler Vergütung, also EUR 11.382,- bekommt.

Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt zu 50 % in Cash und zu 50 % in Aktien, wobei aufgrund dessen, dass die variable Vergütung unter EUR 150.000 liegt, ein Anteil von 60 % (je zur Hälfte Cash und Aktien) sofort ausbezahlt wird und ein Anteil von 40 % auf 5 Jahre rückgestellt wird und jeweils nur ein Fünftel zur Auszahlung gelangt.

Der Aktienanteil wird für 3 Jahre gesperrt.

Rückgestellte Bezüge aus Vorjahren sind nicht vorhanden.

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.

In Entsprechung des Artikels 94 (1) lit. l und m der Richtlinie 2013/36/EU werden die variablen Bezüge des Vorstands zu 50 % in Cash und zu 50 % in Aktien ausbezahlt, wobei die Aktien einer 3 jährigen Sperrfrist unterliegen.

Die 2020 den Vorständen zugegangenen Aktien resultieren aus dem (freien) Anteil der nicht rückgestellten Aktienanteile für 2019 und den von 2014 bis 2018 aliquot rückgestellten Aktienanteilen, die in der Sitzung des Vergütungsausschusses 2020 zur Auszahlung freigegeben wurden.

	2020 bezogene Aktien (Stück)	EUR für 2014	EUR für 2015	EUR für 2016	EUR für 2017	EUR für 2018	EUR für 2019	EUR Summe
Gasselsberger	648	6.000	6.000	6.000	11.100	13.800	50.000	92.900
Weißl	485	3.800	4.000	4.200	4.880	5.280	40.500	62.660
Hagenauer	446	3.200	3.520	3.720	4.400	4.800	37.800	57.440

Tabelle 7

Die 2020 für 2019 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 84 nach dem Rückkaufprogramm im Juni 2020 abgerechnet und mit den entsprechenden Sperrern 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 2020 (5+2):	Kauf Stück (Börsekurs)	Bonusaktien Stück	Geldwerter Vorteil in EUR
Gasselsberger	85	34	2.856
Weißl	85	34	2.856
Hagenauer	85	34	2.856
Mitarbeiterbeteiligungsprivatstiftung Zuteilung 2020:		Gratisaktien Stück	Geldwerter Vorteil in EUR
Gasselsberger	-	54	4.358
Weißl	-	54	4.358
Hagenauer	-	54	4.358
Seiter	-	54	4.358

Tabelle 8

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

2.2.4. Darstellung der Entwicklung der Gesamtvergütung

Wie in der AFRAC-Stellungnahme empfohlen, wird § 78c Abs 2 Z 2 AktG mit der Maßgabe angewandt, dass lediglich die durchschnittliche Vergütung im Zeitraum seit dem Geschäftsjahr nach Inkrafttreten der neuen Bestimmungen in den Vergleich mit einbezogen wird. Diese ist in der Tabelle unter 2.2.2 dargestellt.

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.

Zur Lage des Unternehmens siehe oben unter 1.2.

Im gewichteten Schnitt der letzten 3 Jahre liegt die Zielerreichung bei den Ertrags- und Risikozielen in Summe über alle 6 Kennzahlen hinweg bei 106,73 %. Dem Gesamtmodell folgend liegen die variablen Vergütungen für 2020 bei allen Vorständen unter denen des Vorjahres.

Seit 2015 lässt die Oberbank auch einen jährlichen Peergroup-Vergleich von externen Experten erstellen.

Die Kienbaum-Studie zum Geschäftsjahr 2019 hat folgende Ergebnisse ergeben und gezeigt, dass die Oberbank sowohl bei den Gesamtvergütungen als auch bei den variablen Anteilen maßvoll vorgeht.

Definition der Peergroup

Individuelle Vergleichsgruppe der Analyse, Kennzahlen und Stichprobengewichtung

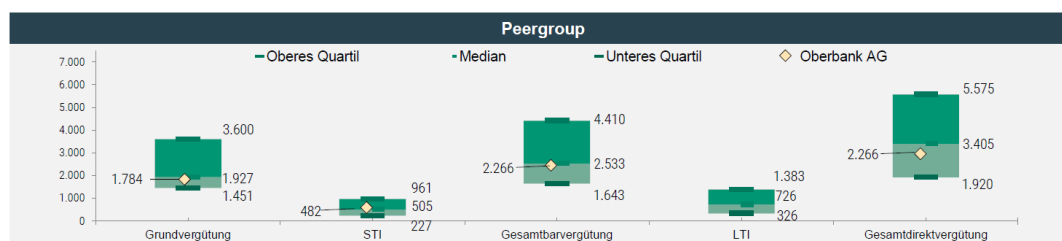


Kienbaum

10

Die Höhe der Vergütung für den Gesamtvorstand 2019

Analyse der Vergütungshöhen – Angaben in tsd. Euro



Absolute Vergütungshöhen Gesamtvorstand 2019

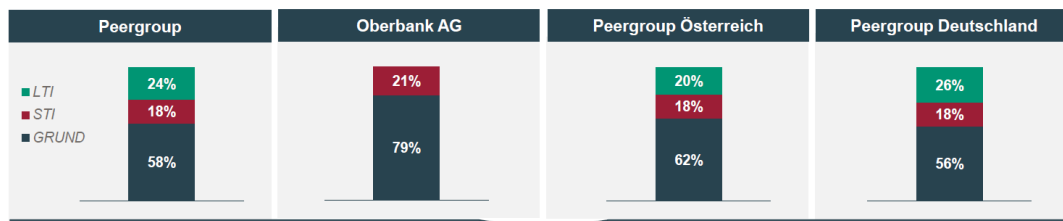
- Durchschnittlich besteht der Gesamtvorstand in der Peergroup aus 4,7 Personen.
- Die marktübliche jährliche Grundvergütung liegt also im Median bei ca. 410.000 € pro Person.
- Die marktübliche jährliche Gesamtdirektvergütung liegt im Median bei ca. 724.000 € pro Person

Kienbaum

13

Das Verhältnis fixer zu variabler Vergütung für den Gesamtvorstand 2019

Analyse der Vergütungsstruktur – Gewichtung der Vergütungskomponenten



Relation fixer zu variabler Vergütung – Gesamtvorstand 2019

- Der durchschnittliche Anteil der fixen Grundvergütung ist in der Peergroup bei 58%. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass im Durchschnitt die variablen Vergütungskomponenten mit 42% das geringere Gewicht in der Vergütung bilden.
- In Österreich liegt die Gewichtung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) bei 18% und die der fixen Grundvergütung bei 62%. Im Durchschnitt macht die langfristige variable Vergütung 20% der Gesamtdirektvergütung aus.
- Im Deutschland fällt die Langfristigkeit in der Vergütung mit 26%-Punkten im Vergleich zu Österreich höher aus. Die Grundvergütung fällt mit 56% deutlich niedriger aus. Die erfolgsabhängige Vergütung scheint also eine größere Rolle zu spielen als in Österreich.

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.

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.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine fixe jährliche Vergütung. Die Höhe dieser Vergütung auch für die Arbeit in Ausschüssen wurde von den Hauptversammlungen 2017 und 2020 für das jeweilige Geschäftsjahr der beschlussfassenden HV und die folgenden Jahre b.a.w. pro Jahr festgelegt mit:

Aufsichtsratsvorsitz	24
Stellvertreter	20
Aufsichtsratsmitglied	18
Mitglied Prüfungsausschuss	6
Mitglied Risikoausschuss	2
Mitglied Vergütungsausschuss	3

Mitglied Nominierungsausschuss	1
Mitglied Kreditausschuss	4
Mitglied Arbeitsausschuss	2
Mitglied Rechtsausschuss	6

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.

3.2. Darstellung der Gesamtvergütung

3.2.1. Tabellarische Darstellung der Gesamtvergütung

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Berichtsjahr 2020 folgende festen Vergütungsbestandteile geleistet:

Darstellung der Gesamtvergütung für das Berichtsjahr 2020

Zahlungen an den Aufsichtsrat für das Jahr 2020 (Ausbezahlung Mai 2021)									
Name	Tantiemen	Arbeits-	Kredit-	Risiko-	Nominierungs-	Vergütungs-	Prüfungs-	Rechts-	Summe
		ausschuss	ausschuss	ausschuss	ausschuss	ausschuss	ausschuss	ausschuss	Gesamt
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
STOCKBAUER	23.408	767	4.000	2.000	1.000	3.000	2.301	6.000	42.477
ANDORFER	20.000	2.000	4.000		1.000	3.000	6.000		36.000
BURTSCHER	18.767	2.000	4.000				6.000		30.767
<i>HOFSTÄTTER-POBST (bis 20.05.2020)</i>	0								0
LEU	18.000						2.301		20.301
LEITL-STAUDINGER	18.000				616			6.000	24.616
<i>MITTERBAUER (bis 20.05.2020)</i>	6.904								6.904
<i>MITTERBAUER jun (ab 20.05.2020)</i>	11.096					1.849			12.945
<i>SAMSTAG (bis 20.05.2020)</i>	6.904								6.904
<i>BOGNER (ab 20.05.2020)</i>	11.096			1.233					12.329
STEGER	18.000							6.000	24.000
ZAHLEBRUCKNER	18.592			1.233		296		592	20.712
KOREN	18.000	2.000		1.233		1.151	3.699		26.082
	188.767	6.767	12.000	5.699	2.616	9.296	20.301	18.592	
									264.038

Tabelle 9

Die einzelnen Beträge wurden bei der tageweisen Berechnung aufgerundet, woraus sich die € 38 an „Überzahlung“ beim Gesamtbetrag erklären. 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. 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.

3.2.2. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die für 2020 gewährten Vergütungen an die Aufsichtsräte entsprechen daher genau den von der Hauptversammlung festgelegten Beträgen und der von der Hauptversammlung mit entsprechender Mehrheit positiv beschiedenen Vergütungspolitik der Oberbank.

3.2.3. Sonstige Informationen und Erläuterungen

3.2.3.1. Abweichungen von der Vergütungspolitik

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

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

Darstellung der Gesamtvergütung für die letzten 5 Jahre (2016 bis 2020)

	Summe Gesamt €	Summe Gesamt €	Summe Gesamt €	Summe Gesamt €	Summe Gesamt €
Name (alphabetisch)	2020	2019	2018	2017	2016
ANDORFER	36.000	38.600	38.600	38.600	30.999
BOGNER (ab 20.05.2020)	12.329				
BURTSCHER (ab 18.5.2016)	30.767	34.600	34.600	34.600	17.106
EDER (bis 14.05.2019)		6.727	18.300	18.300	15.240
GAUGG (bis 18.05.2016)					10.374
HOFBAUER (bis 30.09.2016)					0
HOFSTÄTTER-POBST (bis 20.05.2020)	0	0	0	0	
KOREN (ab 15.5.2018)	26.082	29.450	18.724		
LEITL-STAUDINGER	24.616	20.600	18.300	18.600	15.480
LEU (ab 18.5.2016)	20.301	24.450	24.450	24.600	9.543
MITTERBAUER (bis 20.05.2020)	6.904	18.450	18.600	18.600	15.360
MITTERBAUER jun (ab 20.05.2020)	12.945				
RABL-STADLER (bis 18.05.2016)					5.817
SAMSTAG (bis 20.05.2020)	6.904	18.300	18.450	18.600	15.480
STEGE	24.000	20.600	18.450	18.600	15.480
STOCKBAUER	42.477	44.600	42.600	42.600	31.961
THIRRING (bis 18.05.2016)					5.697
WALTERSKIRCHEN (bis 15.05.2018)			10.876	29.600	22.480
ZAHLEBRUCKNER (ab 18.5.2016)	20.712	18.600	18.600	18.600	9.663
SUMME	264.038	274.977	280.550	281.300	220.680

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 2016 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. Martin Zahlbruckner
Vorsitzender des Aufsichtsrats
Der Oberbank AG