

## **VERGÜTUNGSBERICHT**

**der Oberbank AG**

**für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder**

**betreffend das Geschäftsjahr 2023**

# 1. Einleitung

## 1.1. Präambel

Am 16. Mai 2023 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“) letztmalig vorgelegt und mit der nötigen Mehrheit beschlossen. Hintergrund für diese Neuvorlage der Vergütungspolitik war eine inhaltliche Anpassung in Umsetzung der EBA/GL/2021/04 und dem diesbezüglichen Rundschreiben der FMA insbesondere betreffend die Berücksichtigung von nichtfinanziellen Kennzahlen.

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 Laufe des letzten Geschäftsjahres 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 Laufe des Geschäftsjahres 2023 zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 21. März 2024 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

In den letzten drei Jahren erfolgte eine rasante Aneinanderreihung von Zins- und Konjunkturzyklen, begleitet von geopolitischen Auseinandersetzungen. Das vergangene Jahr war geprägt von Inflation und Zinserhöhungen. Das Wirtschaftswachstum schwächte sich insbesondere in Österreich und Deutschland ab, vornehmlich in der Industrie.

**In diesem Umfeld erzielte die Oberbank 2023 ein weiteres Rekordergebnis und auch das Eigenkapital wurde deutlich gestärkt. Wiederum zeigte sich die Stärke der Bank im operativen Kundengeschäft.**

Der Konzernabschluss der Oberbank zum 31. Dezember 2023 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2023 aus:

Erfolgszahlen in Mio. €	2023	2022	Veränd.
Zinsergebnis	596,8	406,1	47,0 %
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-83,6	-41,5	>100 %
Provisionsergebnis	196,1	206,9	-5,2 %
Verwaltungsaufwand	-369,3	-320,3	15,3 %
Jahresüberschuss vor Steuern	477,7	295,3	61,8 %
Jahresüberschuss nach Steuern	382,6	243,3	57,3 %

Bilanzzahlen in Mio. €	2023	2022	Veränd.
Bilanzsumme	27.834,5	26.798,2	3,9 %
Forderungen an Kunden	20.074,3	19.192,9	4,6 %
Primärmittel	19.125,3	17.948,1	6,6 %
hievon verbriefte Verbindlichkeiten inkl. Eigenkapital	3.369,2	2.886,7	16,7 %
Eigenkapital	3.863,1	3.546,9	8,9 %
Betreute Kundengelder	39.214,7	37.185,5	5,5 %

Anrechenbare Eigenmittel in Mio. €	2023	2022	Veränd.
Hartes Kernkapital	3.383,3	3.126,4	8,2 %
Kernkapital	3.433,3	3.176,4	8,1 %
Eigenmittel	3.775,9	3.501,9	7,8 %
Harte Kernkapitalquote	18,61 %	18,03 %	0,58 %-P.
Kernkapitalquote	18,88 %	18,32 %	0,56 %-P.
Gesamtkapitalquote	20,77 %	20,19 %	0,58 %-P.

Unternehmenskennzahlen	2023	2022	Veränd.
Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite)	12,82 %	8,71 %	4,11 %-P.
Return on Equity nach Steuern	10,27 %	7,18 %	3,09 %-P.
Cost-Income-Ratio (Kosten-Ertrag-Relation)	39,68 %	48,75 %	-9,07 %-P.
Risk-Earning-Ratio (Kreditrisiko/Zinsergebnis)	14,00 %	10,22 %	3,78 %-P.

Ressourcen	2023	2022	Veränd.
Durchschnittl. gewichteter Mitarbeiterstand <sup>1)</sup>	2.152	2.134	18
Anzahl der Geschäftsstellen	178	180	-2

<sup>1)</sup> Darin sind 22 Mitarbeiterkapazitäten, die zu Dienstleistung in die 3 Banken IT GmbH entsandt sind, nicht enthalten.

**Tabelle 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 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 aktiver Vorstandsmitglieder 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 Aufgabensfelder. 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.

Anpassungen des Grundgehalts werden vom Vergütungsausschuss nur im Zuge von Vertragsverlängerungen evaluiert und allenfalls vorgenommen.

Der Verpflegungsmehraufwand bei Dienstreisen wird in Form von Tages- und Nächtigungsgelder abgegolten.

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

**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 erhalten auch Vorstandmitglieder nach 25-jähriger bzw. 40-jähriger Bankzugehörigkeit ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von drei bzw. vier Monatsbezügen, welche als sonstige Vergütung ausgewiesen werden.

Außerdem ist für Vorstandmitglieder ein beitragsorientiertes Pensionssystem im Rahmen einer überbetrieblichen Pensionskasse vorgesehen, wobei die Beiträge der Gesellschaft an diese überbetriebliche Pensionskasse 20 % des pensionsfähigen Fixbezugs betragen.<sup>1</sup>

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

Die fixen Vergütungsbestandteile ehemaliger (ausgeschiedener) Vorstandmitglieder bestehen vor allem in Ruhegeldern ehemaliger Vorstandmitglieder bzw. in Hinterbliebenenbezügen an Ehepartner von ehemaligen, in der Zwischenzeit verstorbenen Vorstandmitgliedern, die aufgrund von Altverträgen zustehen.

Darüber hinaus haben auch ehemalige Vorstandmitglieder und deren Hinterbliebene Anspruch auf einen Zuschuss zur Zusatzversicherung.

Ebenfalls aufgrund von Altverträgen ggf. zustehende Abfertigungen sowie etwaige Pensionsabfindungen werden als sonstige Vergütung ausgewiesen. Dies gilt auch für allfällige Jubiläumsgelder, die ab einer Bankzugehörigkeit von 35 Jahren vor Erreichen einer 40-jährigen Bankzugehörigkeit aliquot zustehen.

### 2.1.2. Variable Vergütung

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

---

<sup>1</sup> Wie in der Vergütungspolitik für Vorstandmitglieder festgehalten wurde, hat ein Vorstandmitglied aufgrund eines Altvertrages Pensionsansprüche direkt gegenüber der Gesellschaft.

## 1 ERTRAGSZIELE

Das nachhaltige Erreichen der strategischen Finanzziele auf Basis der definierten Strategie und der Mehrjahresplanung der Bank gemessen an den im Rahmen der jährlichen Budgetierung definierten Ertragskennzahlen fließt mit einem Wertungsfaktor von 35 % in die Entscheidung ein.

## 2 RISIKOZIELE

Das nachhaltige Einhalten der strategischen Risikoausnutzung gemäß Gesamtbankrisikosteuerung gemessen an den sich aus der jährlichen Budgetierung ableitenden Risikokennzahlen fließt mit einem Wertungsfaktor von 35 % in die Entscheidung ein.

Der auf kontinuierlicher, langfristiger Entwicklung ausgerichteten Strategie entsprechend fließen in die Ermittlung der jährlichen variablen Vergütungen der Vorstandsmitglieder die Parameter zu 1 und 2 (Ertrags- und Risikoziele) mit einem gewichteten Schnitt der letzten 3 Jahre ein, wobei das am längsten zurückliegende Jahr mit 90%, das Vorjahr mit 95% und das Berichtsjahr mit 100% gewichtet werden.

## 3 NACHHALTIGKEIT, HR-KENNZAHLEN, EXTERNE BEWERTUNG

Das nachhaltige Erreichen der strategischen nichtfinanziellen Ziele auf Basis der definierten (Nachhaltigkeits-)Strategie wird anhand ausgewählter Parameter bewertet und fließt mit einem Wertungsfaktor von 20 % in die Entscheidung ein.

## 4 INDIVIDUELLE STRATEGISCHE KOMPETENZ UND AGILITÄT

Die individuelle Bewertung der Leistungen eines jeden Vorstandsmitglieds aufgrund der Entwicklung der von ihm speziell zu verantwortenden Aufgabenbereiche laut Ressortverteilung kann zu einer additiven Erhöhung des Bewertung-Ergebnisses aus 1 bis 3 um maximal 10 Prozentpunkte führen.

Die Ermittlung der Gesamtzielerreichung erfolgt durch Addition der einzelnen gewichteten Teilwerte. Bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine variable Vergütung von 30 % des Grundgehalts (Fixgehalt ohne Sachbezüge). Für jeden Prozentpunkt mehr oder weniger an Zielerreichung wird ein Prozentpunkt mehr bzw. weniger variable Vergütung zugesprochen. Bei Übertreffen der Ziele ist ein Bonus mit 40 % gedeckelt. Bei einer Zielerreichung von 70 % oder weniger steht kein variabler Bezug zu.

Die konkreten Parameter und deren Gewichtung werden jährlich vom Vergütungsausschuss evaluiert und gegebenenfalls angepasst. Im Fall von wesentlichen, nicht durch Entscheidungen des Vorstandes verursachten 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 bzw 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 175.000) 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. l 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 zugrundeliegender Betrag also nicht von einer Zurückstellung betroffen war, unterliegen 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 2023 waren Dr. Franz Gasselsberger, MBA (Vorstandsvorsitzender), Mag. Florian Hagenauer, MBA, Herr Martin Seiter, MBA sowie (bis 31.05.2023) Dr. Josef Weißl, MBA und (seit 01.05.2023) Mag. Isabella Lehner, MBA Mitglieder des Vorstandes der Oberbank AG.

Der an ehemalige (ausgeschiedene) Mitglieder des Vorstandes im Berichtsjahr ausbezahlte Vergütung ist 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.

Sämtliche Vergütungsangaben stellen Bruttobeträge (exkl. Lohnnebenkosten) dar.

# Oberbank

2.2.2. Tabellarische Darstellung der Gesamtvergütung

Aktive Vorstände	2023			2022			2021			2020			2019							
	G a s s e l i s s e r	H a g e n e r	S e l b s t e r																	
<b>VERGÜTUNG AUS AKTIVER ORGANFUNKTION</b>																				
<b>Fixe Vergütung</b>																				
Jahresfixgehalt ohne Sachbezüge (Grundgehalt)	1155	227	448	298	186	1031	465	403	243	384	239	895	437	376	58	840	419	355		
Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen	12	5	13	13	5	12	13	13	13	14	13	12	13	13	2	13	13	13		
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	0	30	64	46	28	0	65	57	37	0	62	55	36	0	61	54	9	51		
<b>Zwischensumme</b>	<b>1167</b>	<b>262</b>	<b>525</b>	<b>357</b>	<b>219</b>	<b>1043</b>	<b>543</b>	<b>473</b>	<b>293</b>	<b>927</b>	<b>518</b>	<b>453</b>	<b>288</b>	<b>907</b>	<b>511</b>	<b>443</b>	<b>69</b>	<b>853</b>	<b>491</b>	<b>419</b>
<b>Variable Vergütung</b>																				
Jahresbonus*	462	83	179	119	73	378	133	148	89	358	140	150	93	249	92	101	11	250	135	126
hievon zurückbehalten	277	33	107	48	29	227	53	59	36	215	56	60	37	149	37	40	5	150	54	50
Auszahlung Vorjahresbonus	151	80	89	53	0	143	84	90	56	100	55	61	7	100	81	76	0	92	79	72
Zufluss aus Rückstellungen der Vorjahre	153	50	49	8	0	122	46	44	0,9	104	48	43	0	86	44	39	0	58	34	30
<b>Zwischensumme</b>	<b>462</b>	<b>83</b>	<b>179</b>	<b>119</b>	<b>73</b>	<b>378</b>	<b>133</b>	<b>148</b>	<b>89</b>	<b>358</b>	<b>140</b>	<b>150</b>	<b>93</b>	<b>249</b>	<b>92</b>	<b>101</b>	<b>11</b>	<b>250</b>	<b>135</b>	<b>126</b>
<b>Vergütungen von verbundenen Unternehmen</b>																				
Gehalt für GF-Tätigkeit in Tochterunternehmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Zwischensumme</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>												
<b>Sonstige Vergütungen</b>																				
Mitarbeiterbeteiligung	7	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7
Jubiläumsgeld	392	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Zwischensumme</b>	<b>399</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>7</b>									
<b>GESAMTVERGÜTUNG</b>																				
fix	1167	262	525	357	219	1043	543	473	293	927	518	453	288	907	511	443	69	853	491	419
variabel	462	83	179	119	73	378	133	148	89	358	140	150	93	249	92	101	11	250	135	126
verbundene Unternehmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstige	399	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	7
<b>SUMME</b>	<b>2.028</b>	<b>345</b>	<b>711</b>	<b>483</b>	<b>299</b>	<b>1.428</b>	<b>683</b>	<b>628</b>	<b>389</b>	<b>1.292</b>	<b>665</b>	<b>610</b>	<b>388</b>	<b>1.163</b>	<b>610</b>	<b>551</b>	<b>84</b>	<b>1.110</b>	<b>633</b>	<b>552</b>
<b>Verteilung</b>																				
relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	77	76	75	75	76	74	81	76	77	72	79	75	76	79	85	82	87	77	79	77
relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	23	24	25	25	24	26	19	24	23	28	21	25	24	21	15	18	13	23	21	23
<b>TOTAL</b>			<b>3.866</b>			<b>3.128</b>				<b>2.955</b>				<b>2.408</b>				<b>2.295</b>		

**Tabelle 2**

\*) Die variable Vergütung ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Vergütungsbericht bereits beschlossen. Daher wird hier der 2024 für 2023 vom Vergütungsausschuss bereits beschlossenen Jahresbonus angegeben.



## 2.2.2.1. Erläuterungen zu den festen Vergütungsbestandteilen

Für Dr. Franz Gasselsberger, MBA wurde im Jahr 2023 ein Grundgehalt von TEUR 1155 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 2 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Dr. Gasselsberger im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 11,5) und die Unfallversicherung (TEUR 0,6).

Zusätzlich erhielt Dr. Gasselsberger aufgrund seiner 40-jährigen Bankzugehörigkeit ein Jubiläumsgeld iHv TEUR 392, welches in Tabelle 2 als sonstige Vergütung ausgewiesen wird.

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

Dr. Josef Weißl, MBA wurde für seine Vorstandstätigkeit bis zum 31.05.2023 ein aliquotes Grundgehalt von TEUR 227 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 2 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Dr. Weißl im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 4,8), die Unfallversicherung (TEUR 0,3) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,2).

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 2023 ein Grundgehalt in Höhe von TEUR 448 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 2 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Mag. Hagenauer im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 11,5), die Unfallversicherung (TEUR 0,6) 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 2023 ein Grundgehalt in Höhe von TEUR 298 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 2 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Dir. Seiter im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 11,5), die Unfallversicherung (TEUR 0,6) 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.

Mag. Isabella Lehner, MBA wurde für ihre Vorstandstätigkeit ab 01.05.2023 ein aliquotes Grundgehalt in Höhe von TEUR 186 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 2 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Mag. Lehner im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 4,0), die Unfallversicherung (TEUR 0,5) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,4).

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 20.03.2024 über die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Berichtsjahr 2023 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

	Gewichtung	Jahr			Zielerreichung	Wesentlichkeit Faktor
		2021	2022	2023		
1 Überschuss vor Steuern	SOLL	176,4	235,3	302,8		
	IST	281,9	295,3	477,7	140,27%	
	in %	159,81%	125,50%	157,76%	28,05%	20%
1 RoE vor Steuern	SOLL	5,7	7,01	8,66		
	IST	8,88	8,71	12,82	135,43%	
	in %	155,79%	124,25%	148,04%	20,31%	15%
1 Cost Income Ratio in %	SOLL	55,83	53,67	49,19		
	IST	49,68	48,75	39,68	109,90%	
	in %	112,38%	110,09%	123,97%	16,48%	15%
2 harte KK-Quote in %	SOLL	16,64	17,83	17,56		
	IST	18,35	18,03	18,61	100,43%	
	in %	110,28%	101,12%	105,98%	20,09%	20%
2 NSFR	SOLL	108	115	115		
	IST	137,55	132,27	131,05	112,62%	
	in %	127,36%	115,02%	113,96%	16,89%	15%
2 Risk/Earning Ratio	SOLL	18,46	13,64	12,3		
	IST	10,32	10,22	14,00	125,21%	
	in %	178,88%	133,46%	87,86%	18,78%	15%
<b>Zielerreichung gewichteter Schnitt der letzte 3 Jahre mal Wesentlichkeitsfaktor</b>					<b>120,61%</b>	
<b>Dieses Ergebnis geht mit je 35 % aus Ertrags- und Risikokennzahlen in die Rechnung ein</b>					<b>84,43%</b>	<b>70%</b>

Tabelle 4

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 120,61 %, die zu 70 % in die Gesamtzielermittlung einfließt, also mit 84,43 %.

## Festlegung der Zielerreichung bei den nichtfinanziellen Zielen:

Der Vergütungsausschuss hat dazu das folgende Bewertungsschema festgelegt:

3 Korridor für die Berücksichtigung der nichtfinanziellen Ziele auf Basis der Kennzahlen					84,43%
Kennzahl	Definition	Einheit	IST 2023	Erfüllungsgrad	20% SOLL 2023
Rating	Standard&Poors		A	100,00	A- bis A
Nachhaltigkeit				97,44	
Rating-Nachhaltigkeit	besser C		C+	100,00	besser C
Veranlagungen	Volumen nachhalt. Publikumsfonds	MEUR	745	104,34	646 - 714
Digitalisierungsgrad	Nutzungsgrad Kundenportal	%	73,00	101,39	68% - 72%
Co² Fußabdruck	Tonne pro Mitarbeiter	t	1,04	101,92	1,12 - 1,06
Privatfinanzierungen	energieeffizienter Wohnbau	MEUR	1.034	79,54	1.320 - 1.380
Fluktuationsrate	Rate in Prozent	%	7,05	99,29	5% - 7%
Mitarbeiterzufriedenheit	Engagement Index	%	45	100,00	40% - 45%
weibliche Führungsquote	Anzahl	%	28,00	100,72	27% - 27,80%
Durchschnitt umgelegt auf die zu vergebenden 20 %				99,49	19,90%
					20%
Zielerreichung nach 90 % der zu vergebenden Prozentpunkte				104,33%	19,90%

Tabelle 5

Die für die nichtfinanziellen Ziele vorgegebenen Korridore wurden überwiegend erreicht bzw. teilweise übererfüllt.

Lediglich hinsichtlich der Fluktuationsrate sowie hinsichtlich des Volumens an Privatfinanzierungen für energieeffizienten Wohnbau konnten die ambitionierten Zielvorgaben nicht zur Gänze erreicht werden, sodass die maximal möglichen 20 Prozentpunkte nicht voll zum Ansatz gebracht werden konnten.

Zu dem aus 1 und 2 errechneten Wert werden daher 19,90 Prozentpunkte addiert und zum Ergebnis dazugezählt, wodurch sich ein Zielerreichung von 104,33 % 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 Unter Beachtung der persönlichen Verantwortlichkeiten laut Geschäftverteilung				variabel für 2023	Bandbreite von 0 %	individuell bis 10 %	Einstufung durch Ausschuss
Gasselsberger	Gehalt	2022	2023		100%	110%	10,00%
	Auszahlung fix	1.030.830	1.155.344				
	variabel	377.768		462.137,69	104,33%	114,33%	114,33%
	Gesamtvergütung	1.408.598		1.617.481,69	114,83%	125,76%	125,76%
	prozentuell	36,65%		49,59%	34,33%	44,33%	44,33%
Weißl	Auszahlung fix	465.396	227.199		100%	110%	2,00%
	variabel	133.322		82.535,06	104,33%	114,33%	106,33%
	Gesamtvergütung	598.718		315.734,06	77,992	100,712	
	prozentuell	28,65%		35,33%	34,33%	44,33%	36,33%
Hagenauer	Auszahlung fix	402.888	447.816		100%	110%	10,00%
	variabel	147.646,40		179.126,40	104,33%	114,33%	114,33%
	Gesamtvergütung	550.534		626.942,40	113,70%	128,66%	128,66%
	prozentuell	36,65%		40,00%	34,33%	44,33%	44,33%
Seiter	Auszahlung fix	243.492	297.957		100%	110%	10,00%
	variabel	89.232,53		119.162,80	104,33%	114,33%	114,33%
	Gesamtvergütung	332.725		417.120,33	102,281	132,077	
	prozentuell	36,65%		40,00%	34,33%	44,33%	44,33%
Lehner	Auszahlung fix	n.a.	186.044		100%	110%	5,00%
	variabel	n.a.	n.a.	73.166,59	104,33%	114,33%	109,33%
	Gesamtvergütung	n.a.	n.a.	159.210,59	63,864	82,469	
	prozentuell	n.a.	n.a.	39,33%	34,33%	44,33%	39,33%

Tabelle 6

Dr. Franz Gasselsberger, MBA:

Der Vergütungsausschuss hat aufgrund des hohen und wirkungsvollen persönlichen Einsatzes von Dr. Gasselsberger eine Bewertung bei 10 % vorgenommen. Begründet wird diese Bewertung vom Vergütungsausschuss insbesondere mit der konsequenten Strategieumsetzung sowie der sehr erfolgreichen Geschäftsentwicklung.

Ausgehend von den bislang ermittelten 104,33 % Zielerreichung aus den ersten 3 Teilschritten ergeben die 10 %, um die das Ergebnis noch aufaddiert werden kann, eine Gesamtzielerreichung von 114,33 %, was einem variablen Bezug von 44,33 % vom Grundgehalt entspräche. Da die variable Vergütung des Vorstandes höchstens 40 % vom Grundgehalt betragen darf, ist die variable Vergütung von Dr. Gasselsberger auf diesen Prozentsatz zu deckeln.

Die variable Vergütung von Dr. Gasselsberger beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2023: 462,1 TEUR brutto
  - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 277,3 TEUR brutto
  - b. sofort auszuzahlender Betrag: 184,9 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. 27,6 TEUR brutto
  - b. 30,0 TEUR brutto
  - c. 29,8 TEUR brutto
  - d. 42,9 TEUR brutto
  - e. 45,3 TEUR brutto
  - 5. Teilbetrag für das Jahr 2018 (Behaltefrist 1 Jahr)
  - 4. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
  - 3. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahre)
  - 2. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltefrist 1 Jahre)
  - 1. Teilbetrag für das Jahr 2022 (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 106,33 % ergibt, was einem variablen Bezug von 36,33 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Dr. Weißl beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2023: 82,5 TEUR brutto
  - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 33,0 TEUR brutto
  - b. sofort auszuzahlender Betrag: 49,5 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. 10,6 TEUR brutto
  - b. 10,8 TEUR brutto
  - c. 7,4 TEUR brutto
  - d. 11,2 TEUR brutto
  - e. 10,7 TEUR brutto
  - 5. Teilbetrag für das Jahr 2018 (Behaltefrist 1 Jahr)
  - 4. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
  - 3. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahre)
  - 2. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltefrist 1 Jahre)
  - 1. Teilbetrag für das Jahr 2022 (Behaltefrist 2 Jahre)

Mag. Florian Hagenauer, MBA:

Der Vergütungsausschuss trägt bei der persönlichen Beurteilung mit der Festlegung von 10 % angesichts des Umfelds nach wie vor guten Risikoentwicklung Rechnung. Die Gesamtzielerreichung liegt daher bei Mag. Hagenauer bei 114,33 %, was einem variablen Bezug von 44,33 % vom Grundgehalt entspräche. Da die variable Vergütung des Vorstandes höchstens 40 % vom Grundgehalt betragen darf, ist die variable Vergütung von Mag. Hagenauer auf diesen Prozentsatz zu deckeln.

Die variable Vergütung von Mag. Hagenauer beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2023: 179,1 TEUR brutto
  - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 107,5 TEUR brutto
  - b. sofort auszuzahlender Betrag: 71,6 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. 9,6 TEUR brutto
  - b. 10,1 TEUR brutto
  - c. 8,1 TEUR brutto
  - d. 12,0 TEUR brutto
  - e. 11,8 TEUR brutto
  - 1. Teilbetrag für das Jahr 2022 (Behaltefrist 2 Jahre)
  - 2. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltefrist 1 Jahre)
  - 3. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahre)
  - 4. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
  - 5. Teilbetrag für das Jahr 2018 (Behaltefrist 1 Jahr)

Dir. Martin Seiter, MBA:

Bei Herrn Dir. Seiter trägt der Vergütungsausschuss bei der Beurteilung der persönlichen Leistung mit der Festlegung von 10 % der erfolgreichen Entwicklung seiner Aufgabebereiche Rechnung, womit eine Gesamtzielerreichung von 114,33 % erreicht wird, was einem variablen Bezug von 44,33 % vom Grundgehalt entspräche. Da die variable Vergütung des Vorstandes höchstens 40 % vom Grundgehalt betragen darf, ist die variable Vergütung von Dir. Seiter auf diesen Prozentsatz zu deckeln.

Die variable Vergütung von Herrn Seiter beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2022: 119,2 TEUR brutto
  - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 47,7 TEUR brutto
  - b. sofort auszuzahlender Betrag: 71,5 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. 0,9 TEUR brutto
  - b. 7,5 TEUR brutto
  - c. 7,1 TEUR brutto
  - 1. Teilbetrag für das Jahr 2022 (Behaltefrist 2 Jahre)
  - 2. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltefrist 1 Jahre)
  - 3. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahre)

Mag. Isabella Lehner, MBA:

Frau Mag. Lehner wurde in der März-Sitzung des Aufsichtsrats mit 01.05.2023 zum Vorstandsmitglied bestellt. Aufgrund des gelungenen on-boarding-Prozesses sowie des guten Nachhaltigkeitsratings wird eine Bewertung mit 5 % vorgenommen, womit eine Gesamtzielerreichung von 109,33 % erreicht wird. Dies bedeutet, dass Mag. Lehner von dem

für den Zeitraum Mai bis Dezember zustehenden Grundbezug 39,33 % an variabler Vergütung erhält.

Die variable Vergütung von Mag. Lehner beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2023: 73,2 TEUR brutto
  - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 29,3 TEUR brutto
  - b. sofort auszuzahlender Betrag: 43,9 TEUR brutto  
(davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltfrist)

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 aufgrund ehemaliger Organfunktion

Abgesehen von der Auszahlung von Ruhegütern an ehemalige Vorstandsmitglieder bzw. von Hinterbliebenenbezug an die Ehepartner von ehemaligen, in der Zwischenzeit verstorbenen Vorstandsmitgliedern inklusiver sonstiger Nebenleistungen gab es im Berichtsjahr folgende Besonderheiten:

Mit einer Witwe wurde eine Vereinbarung betreffend die Abfindung ihrer Hinterbliebenenpension auf Basis eines versicherungsmathematischen Gutachtens getroffen.

Dr. Weißl erhielt aufgrund seines Ausscheidens im Berichtsjahr eine Abfertigung sowie ein aliquotes Jubiläumsgeld.

Die Details zu diesen Vergütungen sind tabellarisch unter 2.2.2 ausgewiesen.

Darüber hinaus erhielt Dr. Weißl folgende Vergütungen, die nicht im Zusammenhang mit seiner Vorstandstätigkeit stehen und daher nicht in der Tabelle 3 ausgewiesen sind:

Aufgrund seiner Tätigkeit als Mitarbeiter der Bank vor seiner Vorstandsbestellung hatte Dr. Weißl seit 1996 einen Anspruch auf eine Besitzstandspension, der mit einem Betrag iHv 1.002 TEUR brutto auf Basis eines versicherungsmathematischen Gutachtens abgefunden wurde. Ebenso stand ihm für die Zeit vor seiner Vorstandstätigkeit eine Abfertigung iHv 105 TEUR brutto zu.

Außerdem wurde mit Dr. Weißl nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand ein Konsultantenvertrag geschlossen, aufgrund dessen ein Honorar iHv 67,3 TEUR brutto zusteht, wovon im Berichtsjahr 40,4 TEUR brutto ausgezahlt wurden.

### 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, unterliegen 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.

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 2023 den Vorständen zugegangenen Aktien resultieren aus dem (freien) Anteil der nicht rückgestellten Aktienanteile für 2022 und den von 2017 bis 2021 aliquot rückgestellten Aktienanteilen, die in der Sitzung des Vergütungsausschusses 2022 zur Auszahlung freigegeben wurden.

	2023 zugegangene Aktien (Stück)*	EUR für 2017	EUR für 2018	EUR für 2019	EUR für 2020	EUR für 2021	EUR für 2022	EUR Summe brutto
Gasselsberger	688	11.100	13.800	15.000	14.920	21.466	75.554	151.840
Weißl	363	4.880	5.280	5.400	3.695	5.601	39.997	64.853
Hagenauer	372	4.400	4.800	5.040	4.050	5.999	44.294	68.583
Seiter	195	n.a.	n.a.	n.a.	455	3.737	26.770	30.962

**Tabelle 7**

\*) Die Zubuchung erfolgte vor Durchführung des Aktiensplits am 1. August 2023 (Verhältnis 1:2).

Die 2023 für 2022 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 117,50 nach dem Rückkaufprogramm im Juni 2023 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 (Kurs 117,50 – vor Aktiensplit)	2023 (5+2):	Kauf Stück	Bonusaktien Stück	Geldwerter Vorteil in EUR
Gasselsberger		60	24	2.820
Hagenauer		60	24	2.820
Seiter		60	24	2.820
Lehner		60	24	2.820
Weißl		-	-	

<b>Mitarbeiterbeteiligungsprivatstiftung Zuteilung 2023: (Kurs 63,40 – nach Aktiensplit)</b>		<b>Gratisaktien Stück</b>	<b>Geldwerter Vorteil in EUR</b>
Gasselsberger	-	70	4.438
Hagenauer	-	70	4.438
Seiter	-	70	4.438
Lehner	-	70	4.438
Weißl	-	-	

**Tabelle 8**

Der geldwerte Vorteil wird in Tabelle 2 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 (des Konzerns) 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 miteinbezogen.

<b>VERGÜTUNGSENTWICKLUNG</b>	<b>Δ 2022/2023</b>	<b>Δ 2021/2022</b>	<b>Δ 2020/2021</b>	<b>Δ 2019/2020</b>
Veränderung der Gesamtvergütung Vorstand absolut in TEUR	738	173	547	29
Veränderung der Gesamtvergütung Vorstand in Prozent	23,6%	5,9%	23,5%	1,3%
Veränderung der durchschnittl. Vergütung der Beschäftigten absolut in EUR	6.662	3.333	3.940	-316
Veränderung der durchschnittl. Vergütung der Beschäftigten in %	9,3%	4,9%	6,1%	-0,5%
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft absolut in MEUR	182,4	13,5	114	-8,9
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft in %	61,8%	4,7%	68,3%	-2,6%

**Tabelle 9**

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 hätte sich eine Veränderung von 10,5 % ergeben. Die Höhe der Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes 2022/2023 liegt insbesondere in der Auszahlung eines Jubiläumsgeldes an Dr. Gasselsberger aufgrund seiner 40-jährigen Bankzugehörigkeit begründet. Ohne diesen Sondereffekt hätte die Veränderung 11,1% betragen.

#### 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

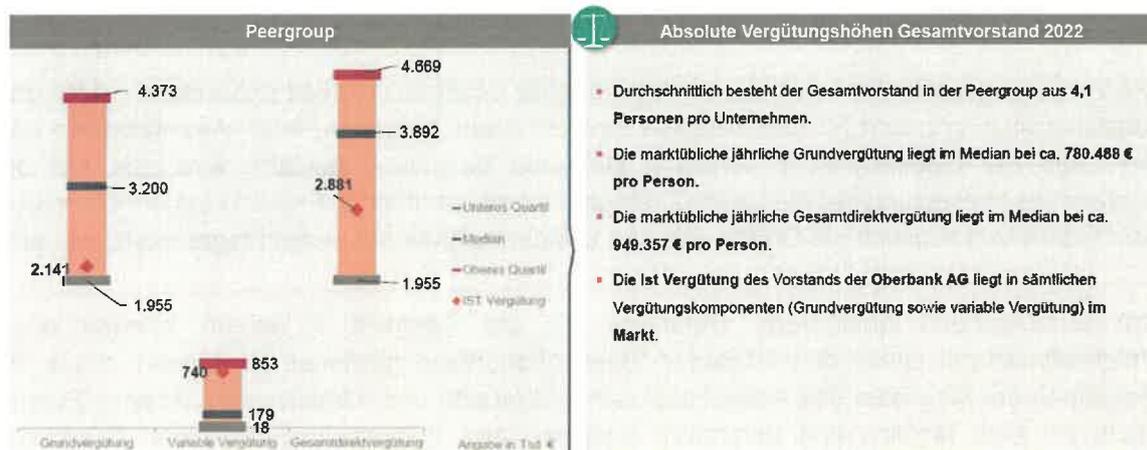
Basis für die individuelle Vergleichsgruppe der Analyse



▪ Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der Referenzfunktionen wurden die Vergleichsunternehmen sorgfältig ausgewählt. Ausreißer in der Vergütung würden das Bild verzerren und wurden nicht in die Peer aufgenommen.

## Höhe der Vergütung für den Gesamtvorstand 2022

Analyse der Vergütungshöhen



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 Gesamtzieelerreichung 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 2022 wurde von der 143. ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2023 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 binnen 30 Tagen nach Abhaltung der Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung des betreffenden Geschäftsjahres beschließt, auszuzahlen. Sofern ein Mitglied des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses dem jeweiligen Organ nicht während des gesamten Geschäftsjahres angehört hat, wird die Vergütung aliquot (berechnet auf Tagesbasis) gewährt. 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 16. Mai 2023) bis auf weiteres folgendermaßen festgelegt:

- Vorsitzender des Aufsichtsrates:	28 TEUR p.a.
- Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrates:	25 TEUR p.a.
- Mitglied des Aufsichtsrates:	22 TEUR p.a.
- Mitglied Prüfungsausschuss:	6 TEUR p.a.
- Mitglied Risikoausschuss:	3 TEUR p.a.
- Mitglied Vergütungsausschuss:	3 TEUR p.a.
- Mitglied Nominierungsausschuss:	4 TEUR p.a.
- Mitglied Kreditausschuss:	6 TEUR p.a.
- Mitglied Arbeitsausschuss:	3 TEUR p.a.
- Mitglied Rechtsausschuss:	6 TEUR p.a.
- <i>Mitglied Nachhaltigkeitsausschuss:</i>	<i>3 TEUR p.a.</i>

Im Berichtsjahr 2023 wurde ein neuer Ausschuss für Nachhaltigkeitsagenden eingesetzt. Die Mitglieder dieses neu konstituierten Ausschusses erhalten für ihre Tätigkeit eine jährliche Vergütung in Höhe von EUR 3.000,-- 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. Als pauschale Aufwandsentschädigung erhalten sie EUR 150 pro Aufsichtsratssitzung.

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 2023 waren als Kapitalvertreter Dr. Andreas König, Dr. Martin Zahlbruckner, Mag. Hannes Bogner, Gerhard Burtscher, Mag. Alina Czerny, MMag. Univ.-Prof. Dr. Barbara Leitl-Staudinger, DI Franz-Peter Mitterbauer MBA, DI Stefan Pierer, Mag. Gregor Pilgram und Mag. Dr. Herta Stockbauer 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 2023 folgende festen Vergütungsbestandteile zu, wobei die Auszahlung nach der ordentlichen Hauptversammlung 2024 erfolgen wird.

#### Darstellung der Gesamtvergütung für das Berichtsjahr 2023

Zahlungen an den Aufsichtsrat für das Jahr 2023 (Ausbezahlung Mai 2024)										
Name (in EUR)	Tantiemen	Arbeits- ausschuss	Kredit- ausschuss	Risiko- ausschuss	Nachhaltigkeits- ausschuss	Nominierungs- ausschuss	Vergütungs- ausschuss	Prüfungs- ausschuss	Rechts- ausschuss	Summe Gesamt
BOGNER	22.000			3.000	3.000					28.000
BURTSCHER	22.000	3.000	6.000					6.000		37.000
CZERNY	22.000	3.000	6.000	3.000	3.000			6.000		43.000
KÖNIG	28.000					4.000	3.000		6.000	47.000
LEITL-STAUDINGER	22.000	3.000				4.000			6.000	35.000
MITTERBAUER jun	22.000						3.000			25.000
PIERER	22.000									22.000
PILGRAM	22.000				3.000					25.000
STOCKBAUER	22.000		6.000	3.000		4.000	3.000		6.000	44.000
ZAHLEBRUCKNER	25.000			3.000	3.000		3.000	6.000	6.000	46.000
	<b>229.000</b>	<b>9.000</b>	<b>18.000</b>	<b>12.000</b>	<b>12.000</b>	<b>12.000</b>	<b>12.000</b>	<b>24.000</b>	<b>24.000</b>	<b>352.000</b>

**Tabelle 10**

Die Tantiemen von Herrn Mag. Pilgram werden aufgrund interner Konzernpolicy nicht an diesen, sondern an Generali ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt nach der ordentlichen 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 2023 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 2022 wurde von der 143. ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2023 mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen. Aus diesem Abstimmungsergebnis resultiert kein Handlungs- oder Anpassungsbedarf im Hinblick auf den Vergütungsbericht.

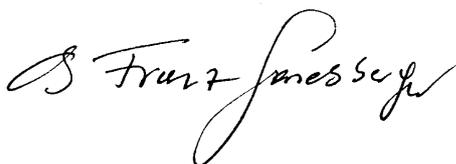
3.2.4.3. Darstellung der Gesamtvergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrats in den letzten 5 Jahren

**Darstellung der Gesamtvergütung für die letzten 5 Jahre (2019 bis 2023)**

NAME (alphabetisch)	Gesamtsumme in EUR				
	2023	2022	2021	2020	2019
ANDORFER (bis 11.05.2021)			12.857	36.000	38.600
BOGNER (ab 20.05.2020)	28.000	25.000	20.000	12.329	
BURTSCHER	37.000	37.000	30.000	30.767	34.600
CZERNY (ab 17.05.2022)	43.000	31.780			
EDER (bis 14.05.2019)					6.727
HOFSTAETTER-POBST (bis 20.05.2020)				0	0
KÖNIG (ab 11.05.2021)	47.000	47.000	25.714		
KOREN (bis 31.01.2022)		1.874	30.571	26.082	29.450
LEIL-STAUDINGER	35.000	35.000	26.286	24.616	20.600
LEU (bis 17.05.2022)		8.220	18.000	20.301	24.450
MITTERBAUER (bis 20.05.2020)				6.904	18.450
MITTERBAUER jun. (ab 20.05.2020)	25.000	25.000	21.000	12.945	
PIERER (ab 17.05.2022)	22.000	13.780			
PILGRAM (ab 17.05.2022)	25.000	13.780			
SAMSTAG (bis 20.05.2020)				6.904	18.300
STEGEGER (bis 17.05.2022)		8.220	24.000	24.000	20.600
STOCKBAUER	44.000	44.000	34.000	42.477	44.600
WALTERSKIRCHEN (bis 15.05.2018)					
ZAHLEBRUCKNER	46.000	43.000	34.572	20.713	18.600
<b>SUMME</b>	<b>352.000</b>	<b>333.654</b>	<b>277.000</b>	<b>264.038</b>	<b>274.977</b>

**Tabelle 11**

Für Mag. Hofstätter-Pobst als Vorstandsmitglied der UCBA dürfen aufgrund Konzernpolicy keine Tantiemen bezahlt werden. Die Tantiemen der Herren Pilgram und Leu werden aufgrund interner Konzernpolicy nicht an diese, sondern an Generali ausbezahlt. Im Jahr 2019 sind auch Sitzungsgelder im Ausmaß von € 150,- je Aufsichtsratssitzung enthalten. Die Mitglieder der Belegschaftsvertretung bekamen in diesen Jahren keine Tantiemen.



Dr. Franz Gasselsberger  
Vorstandsvorsitzender



Dr. Andreas König  
Vorsitzender des Aufsichtsrats