

Richtlinie für die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats in der Oberbank

**Letzte Aktualisierung:
November 2025**

Änderungshistorie			
Datum	Autor	Version	Änderungsgrund (+ Kapitel/Unterpunkt)
07.10.2020		1.0	Erstellung des Dokuments
März 2021		1.1	Redaktionelle Anpassungen + Anwendung neue Formatierungsvorlage
Dezember 2022		1.2.	Inhaltliche Anpassungen in Umsetzung der EBA/GL/2021/04 und des Rundschreibens der FMA aus 2022 vor allem im Bereich der Berücksichtigung der nichtfinanziellen Kennzahlen
November 2025		1.3	Präzisierung Clawback-Regelung und geringfüge Klarstellungen

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	3
Einleitung	4
A) Grundsätze des Vergütungssystems des Vorstands	5
1. Allgemeine Grundsätze	5
2. Festlegung fixer und variabler Gehaltsbestandteile (Bonuspools)	6
2.1 Bestandteile der Fixbezüge	7
2.2 Variable Vergütung auf den (persönlichen) Erfolg abstellend	7
2.3 Begünstigter Bezug von Aktien (NICHT auf den persönlichen Erfolg abstellend)	7
2.4 Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungen in den einzelnen Mitarbeiterkategorien und beim Vorstand	7
3. Parameter für Ermittlung der variablen Remuneration der Vorstände	8
4. Auszahlungsverfahren für variable Vergütungen	10
5. Vergütungsausschuss	11
6. Laufzeit der Vorstandsverträge	12
7. Vorzeitige Vertragsbeendigung/Kündigungsfristen	12
8. Versorgungsansprüche	12
8.1 Pensionsansprüche	12
8.2 Vorruhestandsvereinbarung	13
8.3 Beendigungsleistungen	13
9. Organhaftpflichtversicherung	13
B) Grundsätze des Vergütungssystems des Aufsichtsrats	14
1. Allgemeine Grundsätze	14
2. Festlegung der Aufsichtsratsstantiemen	14
2.1 Fixbezüge (Tantiemen)	15
2.2 BONUSPOOL	15
2.3 Wert des Verhältnisses zwischen festen und variablen Vergütungen	15
3. Organhaftpflichtversicherung	15
4. Dauer der Funktionsperiode	15

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 Risikopolicies 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

<p>Strategie und Geschäftspolitik</p>	<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
<p>Aufgabe des Vorstandes</p>	<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. - 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 (in der Folge „EBA Leitlinien“) in ihrer jeweils aktuellsten Fassung 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.

2.1 Bestandteile der Fixbezüge

Bezeichnung	Art	Einzelerfolg
Grundgehalt	fix	N
Dienstjubiläum	fix	N
Sterbequartal	fix	N
Pens.kassenbeitrag DG	fix	N
Entgeltfortzahlung Krankheit/Unfall	fix	N
Sachb. Dienstwagen	fix	N
Sachb. Parkplatz	fix	N
Sachb. Zinsvorteil	fix	N
Sachbezug Unfallvers.	fix	N
Bahnfahrt: 1. Klasse	fix	N
Flüge: business class	fix	N
Tages- und Nächtigungsgelder gem. § 30 KV	fix	N

Das Grundgehalt (Gehalt und Gehaltszulage) 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.

Es wird in den Vorstandsverträgen festgelegt und unterliegt einer Indexierung. Anlässlich von Vertragsverlängerungen bzw. bei Neuabschluss von Vorstandsverträgen wird der jeweilige Jahresfixbezug auf Basis eines Peergroup-Vergleichs und Beurteilung der Erfahrungs- und Verantwortungsveränderung evaluiert.

2.2 Variable Vergütung auf den (persönlichen) Erfolg abstellend

Bezeichnung	Art	Einzelerfolg	Anteil vom Fixgehalt
Variable Vergütung	var.	J	maximal bis 40 %

Ermittlung und Berechnung siehe unten Punkt 3.

2.3 Begünstigter Bezug von Aktien (NICHT auf den persönlichen Erfolg abstellend)

Bezeichnung	Art	Einzelerfolg	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.

2.4 Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungen

Die Vorstandsbezüge werden jährlich einem Peergroup-Vergleich mit vergleichbaren Banken unterzogen. Da die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Vorstände dieser Peergroup-Banken vergleichbaren Kollektivverträgen unterliegen, kann der Vergütungsausschuss über diesen Peergroup-Vergleich auch den Bezug der Vorstandgehälter zu den Vergleichsbanken herstellen und einschätzen.

Vorstandseinkommen sollen das Achtfache von Einkommen in der ersten Führungsebene unter dem Vorstand nicht übersteigen.

Die variablen Gehaltsbestandteile des Vorstands sollen maximal 40 % des Grundgehalts betragen.

Die Einhaltung dieser Grenze wird jährlich im Zuge des in der konzernweit für alle Mitarbeiter gültigen 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. 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 ERTRAGSZIELE

Das nachhaltige Erreichen der strategischen Finanzziele auf Basis der definierten Strategie und der Mehrjahresplanung der Bank.

2 RISIKOZIELE

Das nachhaltige Einhalten der strategischen Risikoausnutzung gemäß Gesamtbankrisikosteuerung

3 NACHHALTIGKEIT, HR-KENNZAHLEN, EXTERNE BEWERTUNG

Das nachhaltige Erreichen der strategischen, nichtfinanziellen Ziele

4 INDIVIDUELLE STRATEGISCHE KOMPETENZ, EFFEKTIVITÄT. UND AGILITÄT

Berücksichtigung der individuellen Beiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder

Die konkreten Parameter und deren Gewichtung werden jährlich vom Vergütungsausschuss evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

Hinsichtlich der Parameter werden unter Bezugnahme auf strategische Ziele und Budgetziele durch den Vergütungsausschuss jeweils im Voraus Ziele und Zielkorridore definiert anhand derer 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 nach Vorliegen des Jahresabschlusses. Für die variable Vergütung werden im Berichtsjahr angemessene Rückstellungen gebildet.

Im Fall von wesentlichen, nicht durch Entscheidungen des Vorstandes verursachten Änderungen kann der Vergütungsausschuss die festgelegten Parameter, deren Gewichtung und die variable Remuneration der Vorstände hinsichtlich Höhe und Auszahlung neu bewerten und von den getroffenen Festlegungen abweichen, wobei die Notwendigkeit und Angemessenheit solcher ausnahmsweise nachträglich erfolgter Änderungen begründet und dokumentiert werden müssen.

Berechnungsmethode:

Die variable Vergütung des Vorstands ist an finanzielle und nichtfinanziellen Leistungskriterien gebunden.

Die Berechnung und Festlegung der variablen Bezüge erfolgen in 5 Schritten.

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 quantitativen Parameter aus den Leistungskriterien 1 und 2 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.

Gemeinsam machen diese Kennzahlen (1+2) 70 % der Vergütungskomponente aus.

3 NICHT-FINANZIELLE ZIELE

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

Die Kennzahlen betreffend Nachhaltigkeit werden vom Vergütungsausschuss aus der jeweils aktuellen 5-Jahres Strategie abgeleitet, auf die einzelnen Jahre als Zwischenziele heruntergebrochen und mit einem Zielerreichungskorridor versehen, dessen Erreichen einen Erfüllungsgrad von 100 % ergibt. Prozentuelle Über- oder Unterschreitungen führen dann zu entsprechenden prozentuellen Steigerungen oder Reduktionen dieses Erfüllungsgrades über oder unter 100 %.

Die Zielerreichungskorridore für die restlichen Kennzahlen aus dem Human Resources Bereich werden anhand von Branchenkenzahlen vom Vergütungsausschuss evaluiert und festgelegt.

In der Berechnung ergibt sich aus dem Nichterreichen eines Ziels ein um den Prozentsatz der Nichterreichung verringerter Erfüllungsgrad, bei den Kennzahlen, die im Korridor liegen, ein Erfüllungsgrad von 100 % und bei Kennzahlen mit Übererfüllung ein um diesen Prozentsatz erhöhter Erfüllungsgrad von über 100 %

In Summe ergibt sich dann eine Gesamterfüllung der nichtfinanziellen Ziele. Da dieser Bereich mit 20 % einfließt, ergibt sich je nach Gesamterfüllungsgrad dann ein Rechenwert über oder unter 20 Prozentpunkten, die zum Zwischenergebnis aus Schritt 1 und 2 addiert werden und die Ausgangsbasis vor Schritt 4 bilden.

4 INDIVIDUELLE STRATEGISCHE KOMPETENZ, EFFEKTIVITÄT UND AGILITÄT

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

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

Die Einschätzung kann bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern durchaus unterschiedlich ausfallen und ist vom Vergütungsausschuss im Vergütungsbericht entsprechend zu begründen.

5 ADDITION DER EINZELNEN GEWICHTETEN TEILWERTE

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

Bei 100 % Zielerreichung werden 30 % des Grundgehalts 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.

Für jeden Prozentpunkt mehr als 100 wird ein Prozentpunkt mehr an variabler Vergütung vergeben.

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

4. Auszahlungsverfahren für variable Vergütungen

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 („Malusübereinkommen“). Das gilt auch, wenn sich herausstellt, dass die variable Vergütung nicht oder nicht in der zurückbehaltenen Höhe zu prämiieren gewesen wäre (etwa infolge Unrichtigkeit oder nachträglicher Korrektur der für die Auszahlung bestimmenden Kennzahlen, notwendiger Korrekturen von Bilanz / Jahresabschluss etc.) Im Falle eines groben Fehlverhaltens des Vorstandsmitglieds ist jedenfalls von einer nicht nachhaltigen

Leistung auszugehen, unabhängig davon, ob das Vorstandsmitglied das Fehlverhalten vor oder während des Zeitraums, für den die Leistung gebührt, oder zu einem späteren Zeitpunkt gesetzt hat.

Über die Gewährung zurückgestellter variabler Anteile entscheidet jeweils der Vergütungsausschuss.

Auch variable Vergütungen, die bereits in das Eigentum des Vorstandsmitglieds übergegangen sind, können in besonders schweren Fällen nicht nachhaltiger Leistung vom Vergütungsausschuss zurückgefordert werden (Rückzahlungsübereinkommen, Claw Back Klausel).

Ein solcher Fall liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied erheblich zu einem schwachen oder negativen Finanzergebnis beigetragen hat sowie in Fällen von Betrug oder eines anderen vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhaltens, die zu erheblichen Verlusten geführt haben. Dies gilt unabhängig davon, ob ein solches Fehlverhalten vor bzw. während des Zeitraums, für den die Leistung gebührt, oder zu einem späteren Zeitpunkt, gesetzt worden ist.

Zur Rückforderung bereits ausbezahlter variabler Vergütungen ist der Vergütungsausschuss auch dann berechtigt, wenn sich (nachträglich) ergibt, dass die variable Vergütung nicht oder nicht in der ausgezahlten Höhe zuzuerkennen bzw. ausbezahlt gewesen wäre (etwa infolge Unrichtigkeit oder nachträglicher Korrektur der für die Auszahlung bestimmenden Kennzahlen, notwendiger Korrekturen von Bilanz / Jahresabschluss etc.).

Die Rückforderung ist innerhalb eines Zeitraums von fünf Jahren ab der Auszahlung der variablen Vergütung möglich, im Falle eines Strafverfahrens oder nach der Einleitung von strafrechtlichen Ermittlungen gegen das Vorstandsmitglied auch noch zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die strafrechtlichen Ermittlungen nicht eingestellt werden bzw. das Strafverfahren nicht mit einem Freispruch endet.

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

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. Die StaatskommissärInnen sind zu 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 im Falle der Wiederbestellung 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

8.1 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.

8.2 Vorruhestandsvereinbarung

Mit keinem Vorstand bestehen Vorruhestandsvereinbarungen.

8.3 Beendigungsleistungen

Vorstände, deren Dienstverhältnis mit der Oberbank vor 2003 begonnen hat, 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.

Für Vorstände, deren Dienstverhältnis mit der Oberbank nach 2002 begonnen hat, gelten die Bestimmungen des BMSVG (Abfertigung „Neu“).

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

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.

2. Festlegung der Aufsichtsratsstantiemien

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

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.

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 Vergütung ist jährlich im Nachhinein folgend der Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung des betreffenden Geschäftsjahres beschließt, auszuzahlen. In jenen Fällen, in denen die Organstellung nicht ein volles Kalenderjahr andauert, gebührt die Vergütung aliquot. Ebenso erfolgt eine Aliquotierung bei Wechsel des Vorsitzenden oder Stv. Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. bei Wechsel eines Mitgliedes eines Ausschusses.

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. Andreas König

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Oberbank AG