

VERGÜTUNGSBERICHT

der Oberbank AG

**für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder
betreffend das Geschäftsjahr 2022**

1. Einleitung

1.1. Präambel

Am 11. Mai 2021 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 die Umstellung der Methode der Berechnung der Gesamtzielerreichung für die Festlegung der variablen Vergütung von einem in der praktischen Anwendung sehr komplexen multiplikativ-additiven System auf ein vereinfachtes Additionssystem, die als wesentliche Änderung angesehen worden ist.

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 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 Lauf des Geschäftsjahres 2022 zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 23. März 2023 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

Nach einem zuversichtlichen Beginn des Geschäftsjahres 2022 schockte am 24. Februar der Beginn des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine die westliche Welt und trieb die Energiepreise nach oben. In weiterer Folge prägten Zinserhöhungen und stetig steigende Inflation die öffentliche Stimmung bis zum Jahresende, was sich an den im Folgenden kurz zusammengefassten Fakten gut nachvollziehen lässt:

- **Inflation in der EU lag im Durchschnitt bei 9,2%**
- **EZB-Leitzins erhöhte sich von 0 % auf 2,5 %**

Die Firmenkunden und damit das operative Geschäft der Oberbank AG erwiesen sich als äußerst widerstandsfähig und konnten sowohl in Bezug auf Volumen als auch Ertrag zum Teil sehr deutlich wachsen.

Der Konzernabschluss der Oberbank zum 31. Dezember 2022 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2022 aus:

Erfolgszahlen in Mio. €	2022	2021	Veränd.
Zinsergebnis	406,1	346,1	17,3 %
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-41,5	-35,7	16,2%
Provisionsergebnis	206,9	192,0	7,8 %
Verwaltungsaufwand	-320,3	-313,6	2,2 %
Jahresüberschuss vor Steuern	295,3	281,9	4,7 %
Jahresüberschuss nach Steuern	243,3	234,6	3,7 %

Bilanzzahlen in Mio. €	2022	2021	Veränd.
Bilanzsumme	26.798,2	27.539,7	-2,7 %
Forderungen an Kunden	19.192,9	18.427,9	4,2 %
Primärmittel	17.948,1	17.431,6	3,0 %
hievon verbriefte Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	2.886,7	2.703,0	6,8 %
Eigenkapital	3.546,9	3.317,9	6,9 %
Betreute Kundengelder	37.185,5	38.636,7	-3,76 %

Anrechenbare Eigenmittel in Mio. €	2022	2021	Veränd.
Hartes Kernkapital	3.126,4	2.971,1	5,2 %
Kernkapital	3.176,4	3.021,1	5,1 %
Eigenmittel	3.501,9	3.353,2	4,4 %
Harte Kernkapitalquote	18,03 %	18,35 %	-0,32 %-P.
Kernkapitalquote	18,32 %	18,66 %	-0,34 %-P.
Gesamtkapitalquote	20,19 %	20,71 %	-0,52 %-P.

Unternehmenskennzahlen	2022	2021	Veränd.
Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite)	8,71 %	8,88 %	-0,17 %-P.
Return on Equity nach Steuern	7,18 %	7,39 %	-0,21 %-P.
Cost-Income-Ratio (Kosten-Ertrag-Relation)	48,75 %	49,68 %	-0,93 %-P.
Risk-Earning-Ratio (Kreditrisiko/Zinsergebnis)	10,22 %	10,32 %	-0,10 %-P.

Ressourcen	2022	2021	Veränd.
Durchschnittl. gewichteter Mitarbeiterstand	2.134	2.152	-18
Anzahl der Geschäftsstellen	180	178	2

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

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.

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

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 Prozentpunkte additiv 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 additiven Erhöhung des Bewertung-Ergebnisses aus 1-3 um maximal 10 Prozentpunkte.

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 zu 1 und 2 (Ertrags- und Risikoziele) 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.

Hinsichtlich der Parameter werden durch den Vergütungsausschuss jeweils im Voraus Ziele und 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 150.000) 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. 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.

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 2022 waren Dr. Franz Gasselsberger, MBA (Vorstandsvorsitzender), Dr. Josef Weißl, MBA, Mag. Florian Hagenauer MBA und 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 die in der Berichtsperiode ausgezahlten Beträge, die sich aus den in den Vorjahren erworbenen und von der Gesellschaft geschuldeten Ansprüchen zusammensetzen, dargestellt.

2.2.2. Tabellarische Darstellung der Gesamtvergütung

Aktive Vorstände	2022		2021		2020		2019	
	G a s s e l i s b e r g e r	H a g e s b e r g e r	G a s s e l i s b e r g e r	H a g e s b e r g e r	G a s s e l i s b e r g e r	H a g e s b e r g e r	G a s s e l i s b e r g e r	H a g e s b e r g e r
in TEUR								
VERGÜTUNG AUS AKTIVER ORGANFUNKTION								
Fixe Vergütung								
Jahresfixgehalt ohne Sachbezüge (Grundgehalt)	1031	465	403	243	915	443	384	239
Sachbezüge und Taggeld	12	13	13	13	12	13	14	13
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	0	65	57	37	0	62	55	36
Zwischensumme	1043	543	473	293	927	518	453	288
Variable Vergütung								
Jahresbonus 2022*	378	133	148	89	358	140	150	93
hievon zurückbehalten	227	53	59	36	215	56	60	37
Auszahlung Vorjahresbonus	143	84	90	56	100	55	61	7
Zufluss aus Rückstellungen der Vorjahre	122	46	44	0	104	48	43	0
Zwischensumme	378	133	148	89	358	140	150	93
Vergütungen von verbundenen Unternehmen								
Gehalt für GF-Tätigkeit in Tochterunternehmen	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	0	0	0	0	0	0	0	0
Sonstige Vergütungen								
Mitarbeiterbeteiligung	7	7	7	7	7	7	7	7
einmalige Abfertigung	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	7	7	7	7	7	7	7	7
GESAMTVERGÜTUNG								
fix	1043	543	473	293	927	518	453	288
variabel	378	133	148	89	358	140	150	93
verbundene Unternehmen	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstige	7	7	7	7	7	7	7	7
SUMME	1.428	683	628	389	1.292	665	610	388
Verteilung								
relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	74	81	76	77	72	79	75	76
relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	26	19	24	23	28	21	25	24
TOTAL	3.128				2.955			2.408

Tabelle 1

*) Die variable Vergütung ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Vergütungsbericht bereits beschlossen. Daher wird hier der 2023 für 2022 vom Vergütungsausschuss bereits beschlossenen Jahresbonus angegeben.

2.2.2.1. Erläuterungen zu den festen Vergütungsbestandteilen

Für Dr. Franz Gasselsberger, MBA wurde im Jahr 2022 ein Grundgehalt von TEUR 1031 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) 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 2022 ein Grundgehalt von TEUR 465 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) 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 im Jahr 2022 ein Grundgehalt in Höhe von TEUR 403 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 1 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Mag. Hagenauer 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 Dir. Martin Seiter, MBA wurde im Jahr 2022 ein Grundgehalt in Höhe von TEUR 243 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 1 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Dir. Seiter 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.

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 22.03.2023 über die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Berichtsjahr 2022 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

		Budget 2023	2020	2021	2022	Zielerreichung	Wesentlichkeit
	Gewichtung Jahr	100%	90%	95%	100%		Faktor
1 Überschuss vor Steuern	SOLL	302,8	240,2	176,4	235,3		
	IST		167,5	281,9	295,3	113,36%	
	in %		69,73%	159,81%	125,50%	22,67%	20%
1 RoE vor Steuern	SOLL	8,66	7,97	5,7	7,01		
	IST		5,67	8,88	8,71	112,09%	
	in %		71,14%	155,79%	124,25%	16,81%	15%
1 Cost Income Ratio in %	SOLL	49,18	52,27	55,83	53,67		
	IST		58,49	49,68	48,75	99,09%	
	in %		89,37%	112,38%	110,09%	14,86%	15%
2 harte Kernkapital-Quote in %	SOLL	17,56	17,38	16,64	17,83		
	IST		17,84	18,35	18,03	99,42%	
	in %		102,65%	110,28%	101,12%	19,88%	20%
2 net stable funding ratio (NSFR)	SOLL	115	100	108	115		
	IST		119,25	137,55	132,27	114,45%	
	in %		119,25%	127,36%	115,02%	17,17%	15%
2 Risk/Earning Ratio	SOLL	12,3	9,65	18,46	13,64		
	IST		12,42	10,32	10,22	124,44%	
	in %		77,70%	178,88%	133,46%	18,67%	15%
Zielerreichung gewichteter Schnitt der letzte 3 Jahre mal Wesentlichkeitsfaktor						110,07%	
Dieses Ergebnis geht mit je 35 % aus Ertrags- und Risikokennzahlen in die Rechnung ein						77,05%	70%

Tabelle 3

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 110,07 %, die zu 70 % in die Gesamtzielermittlung einfließt, also mit 77,05 %.

Festlegung der Zielerreichung bei den nichtfinanziellen Zielen:

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

Korridor für die Berücksichtigung der nichtfinanziellen Ziele auf Basis der Kennzahlen					77,05%	
3	Kennzahl	Zielkorridor	IST 2022	Erfüllungsgrad	20%	SOLL 2022
	Rating	A- bis A	A	100,00		A- bis A
	Nachhaltigkeit			90,00		
	Rating	besser C	C	80,00		besser C
	Priorisierung	Schwerpunkt	Gesamtstrategie	100,00		Strategieziele
	Fluktuationsrate	5-10 %	7,8	100,00		5-10 %
	Krankenstandsquote	2-5 %	4,4	100,00		2-5 %
	Mitarbeiterzufriedenheit	8,5 -10	n.a.	0,00		8,5 -10
	NPL-Quote	unter 3	2,49	100,00		unter 3
Durchschnitt umgelegt auf die zu vergebenden 20 %				98,00	20,0%	19,60%
Rating, ICAAP, Nachhaltigkeitsrating, Fluktuationsquote, Kunden- und MA-Zufriedenheit					97,05%	20%
Festlegung durch den Vergütungsausschuss für GJ 2020 = Zielerreichung von					96,65%	19,60%

Tabelle 4

Aufgrund des ausgezeichneten Ratings der Oberbank, geringer Fluktuationsrate, der trotz COVID-19 geringen Krankenstandsquote und der ausgezeichneten NPL-Quote hat der Vergütungsausschuss bei diesen Kriterien die Höchstpunktezahl vergeben.

Im Bereich der Nachhaltigkeit (ESG) wurde zwar mit Rating C das angestrebte Prime-Rating aber eben kein Rating besser C erreicht, sodass eine geringere Einstufung vorgenommen wurde und die maximal möglichen 20 Prozentpunkte nicht voll zum Ansatz gebracht werden konnten.

Da im Berichtsjahr aufgrund der Umstellung auf Employee Experience keine vergleichbare Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage durchgeführt worden ist, hat der Vergütungsausschuss beschlossen diesen Parameter nicht in die Bewertung einzubeziehen.

Zu dem aus 1 und 2 errechneten Wert werden daher 19,60 Prozentpunkte addiert und zum Ergebnis dazugezählt, wodurch sich ein Zielerreichung von 96,65 % 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	Strategie, Rechnungswesen, Unternehmenskommunikation, Personal, Ausbildung, Private Equity						Bandbreite	individuell	Einstufung	
	Gehalt	2018	2019	2020	2021	Beträge 2022	variabel für 2022	von 0 %	bis 10 %	durch Ausschuss
Gasselsberger	Auszahlung fix	761.580	848.592	894.559	915.059	1.030.830		100%	110%	
	Auszahlung variabel	185.000	230.000	250.000	248.663	357.759	106,65%	96,65%	106,65%	10,00%
	Gesamtvergütung/variabel NEU	2.019	2.020	1.165.743	1.163.722	1.388.589	377.768,36	274.685	377.768	
	prozentuell	24,29%	27,10%	27,95%	27,17%	34,71%	36,65%	26,65%	36,65%	40%
4	Wertpapier-Ertrag, Entwicklung Privatkundengeschäft, Investmentfondsgeschäft						von 0 %	bis 10 %		
Weißl	fix	398.268	425.052	437.240	443.136	465.396		100%	110%	
	variabel für VJ	122.000	132.000	135.000	92.385	140.017	98,65%	96,65%	106,65%	2,00%
	Gesamtvergütung/variabel NEU	520.268	557.052	572.240	535.521	605.413	133.322,03	124.014	170.554	
	prozentuell	30,63%	31,06%	30,88%	20,85%	30,09%	28,65%	26,65%	36,65%	40%
4	Gesamtbankrisikosteuerung, Prozess und Kostenmanagement, Nachhaltigkeit, Digitalisierung, IT, Kredit-Management, Zentrale						von 0 %	bis 10 %		
Hagenauer	fix	335.952	361.680	376.268	383.604	402.888		100%	110%	
	variabel für VJ	110.000	120.000	126.000	101.247	149.977	106,65%	96,65%	106,65%	10,00%
	Gesamtvergütung/variabel NEU	445.952	481.680	502.268	484.851	552.865	147.646,40	107.358	147.646	
	prozentuell	32,74%	33,18%	33,49%	26,39%	37,23%	36,65%	26,65%	36,65%	40%
4	Entwicklung Firmenkundengeschäft, Leasing, Treasury, Global Financial Markets, Corporate & International Finance						von 0 %	bis 10 %		
Seiter	fix	n.a.	n.a.	57.500	238.936	243.492		100%	110%	
	variabel für VJ	n.a.	n.a.	n.a.	11.382	93.417	106,65%	96,65%	106,65%	10,00%
	Gesamtvergütung/variabel NEU				250.318	336.909	89.232,53	64.883	89.233	
	prozentuell	n.a.	n.a.	n.a.	4,76%	38,37%	36,65%	26,65%	36,65%	40%

Tabelle 5

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 Umsetzung der Strategie 2025 sowie der sehr erfolgreichen Entwicklung in allen Geschäftsfeldern.

Ausgehend von den bislang ermittelten 96,65 % Zielerreichung aus den ersten 3 Teilschritten ergeben die 10 %, um die das Ergebnis noch aufaddiert werden kann, eine Gesamtzielerreichung von 106,65 %, was einem variablen Bezug von 36,65 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Dr. Gasselsberger beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2022: 377,8 TEUR brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 226,7 TEUR brutto
 - b. sofort auszuzahlender Betrag: 151,1 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. 22,2 TEUR brutto
 - b. 27,6 TEUR brutto
 - c. 30,0 TEUR brutto
 - d. 29,8 TEUR brutto
 - e. 42,9 TEUR brutto
 - 5. Teilbetrag für das Jahr 2017 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 4. Teilbetrag für das Jahr 2018 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 3. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 2. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahre)
 - 1. Teilbetrag für das Jahr 2021 (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 98,65 % ergibt, was einem variablen Bezug von 28,65 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Dr. Weißl beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2022: 133,3 TEUR brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 53,3 TEUR brutto
 - b. sofort auszuzahlender Betrag: 80,0 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. 9,7 TEUR brutto
 - b. 10,6 TEUR brutto
 - c. 10,8 TEUR brutto
 - d. 7,4 TEUR brutto
 - e. 11,2 TEUR brutto
 - 5. Teilbetrag für das Jahr 2017 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 4. Teilbetrag für das Jahr 2018 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 3. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
 - 2. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahre)
 - 1. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltefrist 2 Jahre)

Mag. Florian Hagenauer, MBA:

Der Vergütungsausschuss trägt bei der persönlichen Beurteilung mit der Festlegung von 10 % der sehr stabilen Entwicklung in sämtlichen Risikobereichen Rechnung. Die Gesamtzielerreichung liegt daher bei Mag. Hagenauer bei 106,65 %, was einem variablen Bezug von 36,65 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Mag. Hagenauer beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2022: 147,6 TEUR brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 59,0 TEUR brutto
 - b. sofort auszahlender Betrag: 88,6 TEUR brutto
(davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltfrist)

- 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 Behaltfrist):
 - a. 8,8 TEUR brutto
 - b. 9,6 TEUR brutto
 - c. 10,1 TEUR brutto
 - d. 8,1 TEUR brutto
 - e. 12,0 TEUR brutto
 - 5. Teilbetrag für das Jahr 2017 (Behaltfrist 1 Jahr)
 - 4. Teilbetrag für das Jahr 2018 (Behaltfrist 1 Jahr)
 - 3. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltfrist 1 Jahr)
 - 2. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltfrist 1 Jahre)
 - 1. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltfrist 2 Jahre)

Dir. Martin Seiter, MBA:

Bei Herrn Dir. Seiter trägt der Vergütungsausschuss bei der Beurteilung der persönlichen Leistung mit der Festlegung von 10 % der erfolgreichen Übernahme seiner Aufgabebereiche Rechnung, womit eine Gesamtzielerreichung von 106,65 % erreicht wird, was einem variablen Bezug von 36,65 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Herrn Seiter beträgt daher:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2022: 89,2 TEUR brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 35,7 TEUR brutto
 - b. sofort auszahlender Betrag: 53,5 TEUR brutto
(davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltfrist)

- 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 Behaltfrist):
 - a. 0,9 TEUR brutto
 - b. 7,5 TEUR brutto
 - 2. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltfrist 1 Jahre)
 - 1. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltfrist 2 Jahre)

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.

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, 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.

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 2022 den Vorständen zugegangenen Aktien resultieren aus dem (freien) Anteil der nicht rückgestellten Aktienanteile für 2021 und den von 2016 bis 2020 aliquot rückgestellten Aktienanteilen, die in der Sitzung des Vergütungsausschusses 2022 zur Auszahlung freigegeben wurden.

	2022 zugegangene Aktien (Stück)							EUR Summe brutto
	EUR für 2016	EUR für 2017	EUR für 2018	EUR für 2019	EUR für 2020	EUR für 2021		
Gasselsberger	726	6.000	11.100	13.800	15.000	14.920	71.552	132.372
Weißl	429	4.200	4.880	5.280	5.400	3.695	42.005	65.461
Hagenauer	426	3.720	4.400	4.800	5.040	4.050	44.993	67.003
Seiter	213	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	455	28.025	28.480

Tabelle 6

Die 2022 für 2021 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 99,20 nach dem Rückkaufprogramm im Juni 2022 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 99,20)	2022 (5+2):	Kauf Stück	Bonusaktien Stück	Geldwerter Vorteil in EUR
Gasselsberger		70	28	2.778
Weißl		70	28	2.778
Hagenauer		70	28	2.778
Seiter		70	28	2.778

Mitarbeiterbeteiligungsprivatstiftung Zuteilung 2022: (Kurs 102,00)		Gratisaktien Stück	Geldwerter Vorteil in EUR
Gasselsberger	-	44	4.488
Weißl	-	44	4.488
Hagenauer	-	44	4.488
Seiter	-	44	4.488

Tabelle 7

Der geldwerte Vorteil wird in Tabelle 1 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 mit einbezogen.

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

Tabelle 8

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.

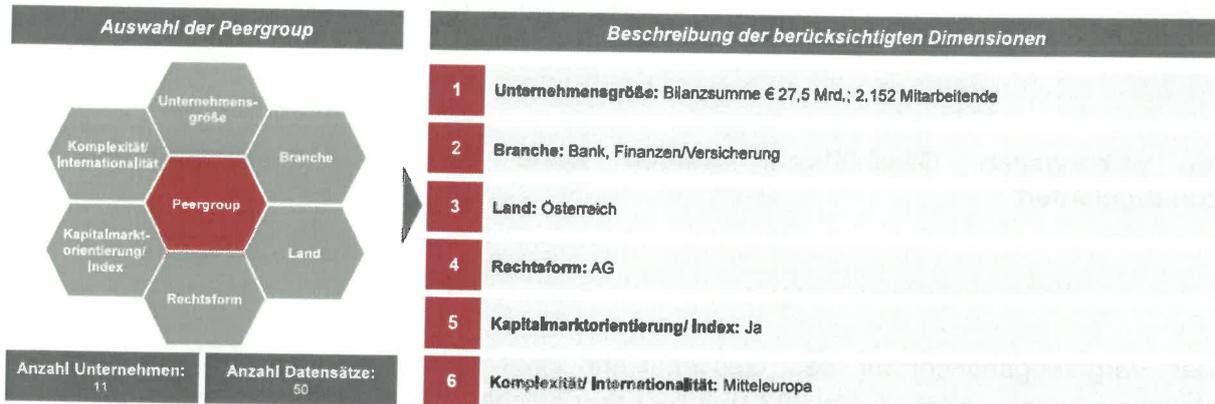
2.2.5. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

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

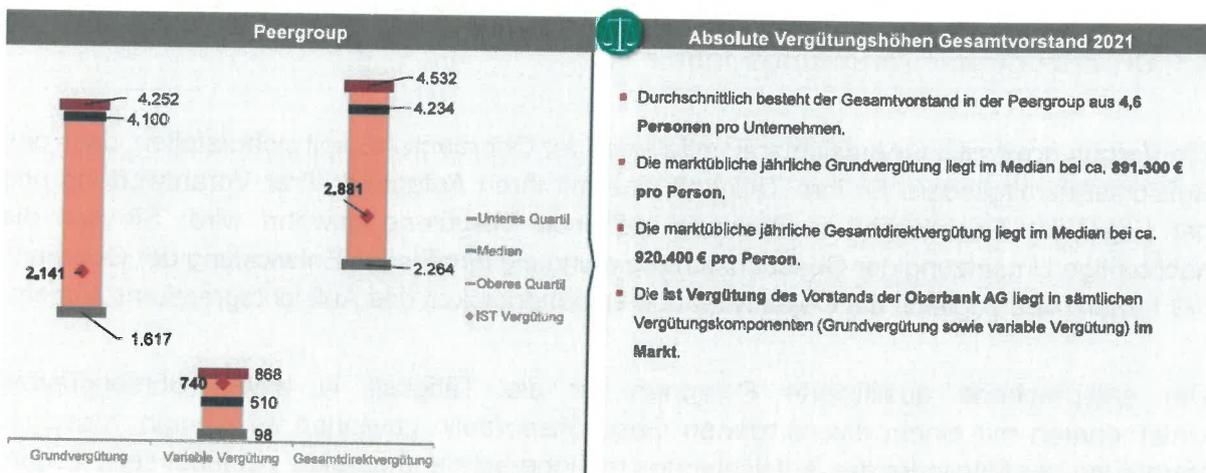
Basis für die individuelle Vergleichsgruppe der Analyse



■ 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,

Die Höhe der Vergütung für den Gesamtvorstand 2021

Analyse der Vergütungshöhen – Angaben in Tsd. Euro



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 2021 wurde von der 142. ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2022 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 Aufsichtsrates 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 17. Mai 2022) 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.

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 2022 waren als Kapitalvertreter Dr. Andreas König, Dr. Martin Zahlbruckner, Mag. Hannes Bogner, Gerhard Burtscher, Mag. Dr. Stephan Koren (bis 31.01.2022), MMag. Univ.-Prof. Dr. Barbara Leitl-Staudinger, DI Franz-Peter Mitterbauer MBA, Mag. Dr. Herta Stockbauer, Alfred Leu und MMag. Dr. Barbara Steger (bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 17. Mai 2022) sowie Mag. Alina Czerny, DI Stefan Pierer und Mag. Gregor Pilgram (ab der ordentlichen Hauptversammlung vom 17. Mai 2022) 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 2022 folgende festen Vergütungsbestandteile zu, wobei die Auszahlung nach der ordentlichen Hauptversammlung 2023 erfolgen wird.

Darstellung der Gesamtvergütung für das Berichtsjahr 2022

Zahlungen an den Aufsichtsrat für das Jahr 2022 (Ausbezahlung Mai 2023)									
Name	Tantiemen	Arbeits-	Kredit-	Risiko-	Nominierungs-	Vergütungs-	Prüfungs-	Rechts-	Summe
(in EUR)		ausschuss	ausschuss	ausschuss	ausschuss	ausschuss	ausschuss	ausschuss	Gesamt
STOCKBAUER	22.000		6.000	3.000	4.000	3.000		6.000	44.000
KÖNIG	28.000				4.000	3.000	6.000	6.000	47.000
BURTSCHER	22.000	3.000	6.000				6.000		37.000
LEU (bis 17.5.22)	8.220								8.220
CZERNY (ab 17.5.22)	13.780	3.000	6.000	3.000			6.000		31.780
LEITL-STAUDINGER	22.000	3.000			4.000			6.000	35.000
MITTERBAUER jun	22.000					3.000			25.000
BOGNER	22.000			3.000					25.000
STEGER (bis 17.5.22)	8.220								8.220
PILGRAM (ab 17.5.22)	13.780								13.780
ZAHLBRUCKNER	25.000			3.000		3.000	6.000	6.000	43.000
PIERER (ab 17.5.22)	13.780								13.780
KOREN (bis 31.1.22)	1.874								1.874
	222.654	9.000	18.000	12.000	12.000	12.000	24.000	24.000	333.654

Tabelle 9

Die Tantiemen der Herrn Pilgram und Leu werden aufgrund interner Konzernpolicy nicht an diese, sondern an Generali ausbezahlt. 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.

3.2.3. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die für 2022 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 2021 wurde von der 142. ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2022 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 (2018 bis 2022)

NAME (alphabetisch)	Gesamtsumme in EUR				
	2022	2021	2020	2019	2018
ANDORFER (bis 11.05.2021)		12.857	36.000	38.600	38.600
BOGNER (ab 20.05.2020)	22.000	20.000	12.329		
BURTSCHER	22.000	30.000	30.767	34.600	34.600
CZERNY (ab 17.05.2022)	13.780				
EDER (bis 14.05.2019)				6.727	18.300
HOFSTAETTER-POBST (bis 20.05.2020)			0	0	0
KÖNIG (ab 11.05.2021)	28.000	25.714			
KOREN (bis 31.01.2022)	1.874	30.571	26.082	29.450	18.724
LEIL-STAUDINGER	22.000	26.286	24.616	20.600	18.300
LEU (bis 17.05.2022)	8.220	18.000	20.301	24.450	24.450
MITTERBAUER (bis 20.05.2020)			6.904	18.450	18.600
MITTERBAUER jun. (ab 20.05.2020)	22.000	21.000	12.945		
PIERER (ab 17.05.2022)	13.780				
PILGRAM (ab 17.05.2022)	13.780				
SAMSTAG (bis 20.05.2020)			6.904	18.300	18.450
STEGER (bis 17.05.2022)	8.220	24.000	24.000	20.600	18.450
STOCKBAUER	22.000	34.000	42.477	44.600	42.600
WALTERSKIRCHEN (bis 15.05.2018)					10.876
ZAHLEBRUCKNER	25.000	34.572	20.713	18.600	18.600
SUMME	222.654	277.000	264.038	274.977	280.550

Tabelle 10

Für Mag. Hofstätter-Pobst als Vorstandsmitglied der UCBA durften aufgrund Konzernpolicy keine Tantiemen bezahlt werden. Die Tantiemen der Herrn Pilgram und Leu werden aufgrund interner Konzernpolicy nicht an diese, sondern an Generali ausbezahlt. In den Jahren 2018 und 2019 sind auch Sitzungsgelder im Ausmaß von € 150,- je Aufsichtsratssitzung enthalten. Die Mitglieder der Belegschaftsvertretung bekamen in diesen Jahren keine Tantiemen.



Dr. Andreas König

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Der Oberbank AG

