



SCHWERPUNKTFRAGEN 2026

Auch dieses Jahr hat der IVA wieder gemeinsam mit unseren Partnern Börsen-Kurier und TI AUSTRIA Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. Wurde für Ihr Unternehmen 2025 ein neuer Tarifabschluss getroffen? Wenn ja, welchen Einfluss (Euro) hat er auf das EBIT/Jahresergebnis?

In Österreich gab es 2025/26 einen Kollektivvertragsabschluss i.d.H. von +3 %. In Österreich und Deutschland gab es 2025 einen Kollektivvertragsabschluss von +3 % (AT ab 04/2025, DE ab 09/2025). In Tschechien, der Slowakei und Ungarn gibt es keine Kollektivverträge. Die Gehälter wurden mit Jahresbeginn 2025 je nach Inflationsrate erhöht (+2,5 % in CZ, +3,8 % in HU und +2,9 % in SK). Der Einfluss auf die zahlungswirksamen Personalkosten betrug insgesamt in allen Märkten ca. 11,5 Mio. Euro.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor? Wie ist die Entwicklung dieses Einflusses seit 2022?

Die Oberbank hat direkt kein Investment und keine Veranlagung in der Ukraine und Russland. Somit gibt es keine Auswirkungen.

Auch die indirekte Betroffenheit von Oberbank-Kund:innen ist minimal. Bei den betroffenen Kund:innen wurde nach einem Screening in den Jahren 2022 und 2023 längst eine Regelung getroffen. Generell sehen wir kein wesentliches Risiko.

- c. Ist Ihr Unternehmen von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert?

Nein

- d. Ist Ihr Unternehmen in den USA tätig? Wenn ja, wären Sie von US-Zöllen der 2.Trump-Administration betroffen? Wenn ebenfalls ja, in welchem EUR-Volumen? Welche Effekte erwarten Sie auf die Wettbewerbsfähigkeit?

Die Oberbank ist nicht in den USA tätig.

- e. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2025 durchgeführt?



2025 erfolgten die Anpassungen von Preisen im Kundengeschäft im Kontext des länderspezifischen Marktumfelds. Die Anpassungen basierten z.B. auf Verbraucherpreisindex-Anpassungen.

- f. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Der Anteil der erneuerbaren Energieträger in der Oberbank betrug im Jahr 2025 rund 68 % des gesamten Energieverbrauchs. Davon machten der erneuerbare Strom 57 %, Fernwärme 32 %, Wärmepumpe 9 % und Elektrofahrzeuge 2 % aus. Erdgasverstromung nutzt die Oberbank nicht. Der Anteil der Kosten der erneuerbaren Energieträger betrug 82 %, gemessen an den gesamten Energiekosten im Jahre 2025.

Grundsätzliche strategische Zielsetzung der Oberbank:

Der CO₂-Fußabdruck pro Mitarbeiter:in im Gesamtkonzern sollte bis Ende 2025 kleiner als eine Tonne sein. Im Jahre 2025 betrug der Fußabdruck 0,83 tCO₂e pro Mitarbeiter:in.

Folgende Maßnahmen wurden getroffen, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren:

- Laufender Austausch von Gasheizungen durch Fernwärme
- Laufende Investitionen in Photovoltaikanlagen
- Modernisierung der Beleuchtungsanlagen sowie Haustechnik und thermische Sanierungen
- Ausbau der E-Mobilität (Ersatz von Dieselfahrzeugen durch Elektrofahrzeuge, Zubau von Ladestationen)
- Vergabe von Krediten für nachhaltige Projekte gemäß EU-Taxonomie (Scope 3-Emissionen)
- Bewusstseinsbildung bei Mitarbeiter:innen

2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Für die Anreicherung von ESG Ratingdaten bei Veranlagungen im Wertpapierbereich kaufen wir extern Daten in Höhe von 102.000,- Euro pro Jahr zu. Für die weitere Verarbeitung von spezifisch ESG-relevanten Daten geben wir aktuell 120.000,- Euro p.a. aus.



- b. Investitionen in „Social Media“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Die Kosten beliefen sich im Jahr 2025 auf ca. 90.000 Euro (externe Kosten und interne Personalkosten). Eine detaillierte Aufsplittung der externen Agenturkosten auf Social Media und andere Aktivitäten ist nicht möglich.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2025 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Wir haben für das Thema der ESG-Offenlegung und -Berichterstattung in erster Linie in der Abteilung Organizational Development, Digitalization and IT mit der Gruppe ESG 1 Mitarbeiterkapazität (=1 FTE) vorgesehen. Im Zeitraum der Berichtserstellung arbeiten jedoch zahlreiche Abteilungen dieser koordinierenden Stelle zu. Wir haben unseren Wirtschaftsprüfer damit beauftragt die Berichtsinhalte sowie die prüferische Begleitung für die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchzuführen. Die Kosten dafür belaufen sich auf 150.000,- Euro.

3) Aufsichtsrat und Vorstand

- a. Aufsichtsrat: Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung u.Ä.?

Die Nebenkosten des Aufsichtsrats betragen 2025 zwischen 10.000 und 15.000 Euro (Fahrt- und Nächtigungskosten sowie Weiterbildung).

- b. Was ist der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats 2024 und 2025? Was ist der Altersdurchschnitt des Vorstandes 2024 und 2025?

Der Altersdurchschnitt der Aufsichtsräte betrug 56,9 Jahre im Jahr 2024 und 56,1 Jahre im Jahr 2025. Der Altersdurchschnitt im Vorstand betrug 48,8 Jahre im Jahr 2024 und 49,8 Jahre im Jahr 2025.

- c. Wie hoch ist der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger im Aufsichtsrat und Vorstand, 2024 und 2025? Werden für diese Aufsichtsratsmitglieder inländische Steuern durch die Gesellschaft übernommen? Wenn ja, in welcher Höhe?

Im Aufsichtsrat war sowohl im Jahr 2024 als auch 2025 nur eine Person nicht-österreichischer Staatsbürger. Der Vorstand bestand sowohl 2024 als auch 2025 ausschließlich aus österreichischen Staatsbürger:innen. Nein, die Aufsichtsratsvergütungen an ausländische Aufsichtsratsmitglieder werden netto abzüglich 20 % Abzugsteuer ausbezahlt.

- d. Ist die Vergütung des Vorstandes direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt?



Ja, der CO₂-Ausstoß wird als nichtfinanzielles Ziel im Rahmen der Bemessung der variablen Vergütung berücksichtigt.

- e. Verfügt der Aufsichtsrat über ESG-Experten?

Im Geschäftsjahr 2023 wurde ein eigener Nachhaltigkeitsausschuss etabliert, dessen Mitglieder über einen hohen Grad an ESG-Expertise verfügen.

- f. Wie ist die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) in %? Wie ist die Geschlechterverteilung im Vorstand in %?

Der Aufsichtsrat der Oberbank AG bestand per 31.12.2025 aus 4 Kapitalvertreter:innen (= 40 %) und 6 Kapitalvertretern (= 60 %).

Der Vorstand der Oberbank AG bestand per 31.12.2025 aus 2 weiblichen Mitgliedern (= 40 %) und 3 männlichen Mitglieder (= 60 %).

4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?

2025 wurden mehrere Roadshows im Zusammenhang mit der internationalen Platzierung von Anleihen durchgeführt. Aktienseitig wurde eine Roadshow absolviert.

- b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

Wir sind mit unseren Investor:innen sehr intensiv in Kontakt. Viele private und institutionelle Investor:innen verwahren ihre Oberbank Aktien auf Depots der Oberbank. Somit können wir, im Gegensatz zur vielen anderen Unternehmen, einen direkten Zugang wählen.

2025 wurde zusätzlich ein Investor Relations Manager aufgenommen.

In Summe gibt es somit mehrere tausend Kontakte pro Jahr, sowie ein umfangreiches Informationsangebot für Investor:innen auf der Oberbank Website und einen Investor Relations Newsletter zu unseren Geschäftsergebnissen.

Auch die Hauptversammlung ist durch die hohe Präsenz an Aktionär:innen eine ideale Plattform für Kontakte.

- c. Aufwand für Research und Analysen?

Auch 2025 wurden von der Oberbank keine bezahlten Analysen für Research in Auftrag gegeben.

- d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?



Die Printkosten belaufen sich auf 1.390 Euro

5) Steuerzahlungen 2025

- a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

Steuerzahlungen der Oberbank AG im GJ 2025	Umsatz in Euro	Steuerzahlung in Euro
Österreich	1.043.489.002,60	67.104.183,76
Deutschland	166.948.126,54	34.050.028,42
Tschechien	109.433.248,49	6.441.831,50
Ungarn	70.045.749,58	11.899.942,25

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2025)?

Im Jahr 2025 waren zum Stichtag 31.12 insgesamt 17 Praktikant:innen (davon 9 männlich und 8 weiblich) im Unternehmen beschäftigt (entspricht 11,9 Vollzeitäquivalent).

- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Alle Personen erhalten eine Vergütung. Die durchschnittliche Vergütung beträgt 2.587,50 Euro brutto pro Monat (auf Vollzeitbasis).

- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Das Durchschnittsalter der Praktikant:innen liegt bei 24,6 Jahren, mit einer Bandbreite von 21 bis 31 Jahren. Die Praktikant:innen befinden sich überwiegend in einer fortgeschrittenen Ausbildungsphase (z. B. Studium mit wirtschaftlichem oder juristischem Schwerpunkt oder im Bereich Digitalisierung/IT) und sammeln im Rahmen ihrer Tätigkeit praktische Berufserfahrung im Bankenumfeld.

7) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

- a. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

Die Ausgaben für Ausbildungen betragen im Jahr 2025 ca. 2,53 Mio. Euro. Pro Mitarbeiter:in sind das ca. 1.060,40 Euro (nach IFRS).



- b. Welche konkreten Programme (Lehre, Upskilling, Umschulung, Employer Branding) tragen quantifizierbar zur Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen bei?

Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz zur Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Fachkräften. Unser Employer Branding wird kontinuierlich professionalisiert. In der Aus- und Weiterbildung bieten wir zielgruppenspezifische Ausbildungsprogramme in Blended-Learning-Formaten an. Die interne Ausbildung unterstützt sowohl Neueinsteiger:innen als auch langjährige Mitarbeiter:innen. Unsere praxisnahen, modularen Vertriebsakademien ermöglichen Maturant:innen, Studienabsolvent:innen und Quereinsteiger:innen einen direkten Einstieg.

Die Aufqualifizierung (Upskilling) erfolgt sowohl in den Vertriebsakademien als auch in der Fachkarriere-Ausbildung für zentrale Funktionen (Spezialist:innen). Mit dem Führungspotenzialprogramm entwickeln wir gezielt die Führungskräfte von morgen. Rund 80 % unserer Führungskräfte werden aus den eigenen Reihen besetzt. Ergänzend bieten wir Basis- und Aufbau-seminare zur kontinuierlichen Stärkung der Führungskompetenzen. Mit dem Projekt Gender Balance verfolgen wir das Ziel, bis 2030 einen Frauenanteil von 35 % in Führungspositionen zu erreichen.

Über die jährliche Employee-Experience-Initiative holen wir systematisch Feedback ein und fokussieren die Erlebnisse, Interaktionen und Eindrücke, die Mitarbeiter:innen mit der Oberbank als Arbeitgeber verbinden – als Grundlage für die kontinuierliche Weiterentwicklung sowie zur Stärkung von Engagement und Motivation.

Unsere Sozialleistungen, insbesondere die Mitarbeiterstiftung und der begünstigte Erwerb von Aktien, leisten einen wesentlichen Beitrag zur langfristigen Mitarbeiterbindung und erhöhen unsere Attraktivität als Arbeitgeber.

- c. Welchen Zeithorizont haben diese Maßnahmen, und ab welchem Jahr sollen sie messbar zur Reduktion externer Rekrutierung sowie zu geringerer Fluktuation beitragen?

Die Maßnahmen sind überwiegend unbefristet und zielen auf eine langfristige Reduktion der Fluktuation ab. Die Ausbildungsprogramme sind nicht befristet und werden zudem kontinuierlich weiterentwickelt. Die Frauenführungsquote soll bis 2030 realisiert werden.

- d. Wie viele Lehrlinge sind aktuell in Ihrem Unternehmen österreichweit beschäftigt (aufgeschlüsselt nach Lehrjahren)?

Die Oberbank bildet aktuell keine Lehrlinge aus. Unser Ausbildungssystem fußt auf einer wirtschaftlichen Grundausbildung der NeueinsteigerInnen. Darauf aufbauend können Schulabgänger bzw. Quereinsteiger rasch on-the-job ausgebildet werden. Unsere Zielgruppen sind Maturant:innen, Bachelor- sowie



Masterabsolvent:innen, Quereinsteiger:innen/ Berufserfahrene oder Absolvent:innen von Fachschulen. In der Oberbank Service GmbH bilden wir aktuell 5 Lehrlinge für den Bereich Bürokaufmann/frau aus. (Lehrjahr 1: 2, Lehrjahr 2: 1, Lehrjahr 3: 2) In unserer Betriebsküche wird derzeit 1 Lehrstelle (Lehrjahr: 1) besetzt.

- e. Wie viele ehemalige Lehrlinge sind heute in Schlüssel- oder Führungspositionen?

Keine

- f. Wie hoch ist der Anteil von Leasingkräften an der Gesamtbelegschaft (VZÄ) an den österreichischen Standorten und wie hat sich dieser Anteil in den letzten vier Geschäftsjahren entwickelt?

Wir beschäftigen in der Oberbank als attraktiver, sicherer Arbeitgeber unsere Mitarbeiter:innen in direkten Anstellungsverhältnissen und haben kaum Leiharbeitskräfte und wenn, dann nur zur Überbrückung von kurzfristigen Ausfällen bestehender Mitarbeiter:innen.

Börsen-Kurier

ÖSTERREICHS WOCHENZEITUNG FÜR FINANZ UND WIRTSCHAFT
SEIT 1922

In Kooperation mit Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden.
IR

- 1) Wie lauten heuer Ihre Schwerpunkte in puncto Transparenz, Aktionärsinformation und Investor Relations

In unserer Strategie 2030 liegt ein besonderer Schwerpunkt auf dem Thema Kapitalmarkt. Die Oberbank hat dazu einen Investor Relations Manager bestellt, der hauptverantwortlich für die interne und externe Kommunikation in Richtung Aktionär:innen ist.

Neben den 35 % Streubesitzaktionär:innen sind die 5 % Mitarbeiter-Aktionär:innen eine zweite wesentliche Zielgruppe.

Wie auch schon unter Frage 4 beschrieben, setzen wir eine hohe Anzahl an Kontakten ein, um einen hohen Standard in puncto Transparenz und regelmäßige Information zu gewährleisten.



Neben unseren ausführlichen Quartals- Halbjahres- und Jahresberichten, die wir den Medien, auf unserer Website oder über den Newsletter direkt unseren Aktionär:innen zur Verfügung stellen, wollen wir verstärkt die Formate von Konferenzen, Roadshows und Earnings Calls nutzen.

- 2) Sollte sich aus den weltpolitischen Unsicherheiten (Taiwan, Nahost, Ukraine, Venezuela, Grönland etc.) wieder Lieferkettenproblematik, ökonomische Unsicherheit oder gar weitere Kriege ergeben – wie sind Sie dagegen gerüstet? Wie stark sind Sie von den hohen Energiepreisen betroffen und wie gehen Sie damit um?

Als Universalbank in Zentraleuropa sind wir von diesen Entwicklungen nicht direkt betroffen.

Sollte sich die Inflationsdynamik durch höhere Energiepreise verfestigen, und Änderungen bei Konsumverhalten, Vertrauensverlust durch die Krise oder einem Anstieg bei der Sparquote auslösen, dann wären alle Banken indirekt betroffen. Ebenso wäre mit höherem Kreditrisiko zu rechnen, weil Unternehmen ihre Kostensteigerungen nicht überall im Markt weitergeben können.

Durch unser sehr breit gestreutes Geschäftsmodell und unsere sehr hohen Kapitalquoten sehen wir uns gewappnet.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurde wieder ein spezifisches Thema ausgewählt.

ESG und Compliance

- 1) Welche Auswirkungen haben die aktuellen geopolitischen Entwicklungen auf die Compliance Arbeit in Ihrem Unternehmen und wo sehen sie 2026 die wesentlichsten Compliance Risiken?

Die aktuellen geopolitischen Entwicklungen führen zu einer weiteren Verschärfung und Komplexität in den Bereichen Sanktionen, Exportkontrollen und AML/CFT, was erhöhte Anforderungen an Risikoanalysen, Sorgfaltspflichten und Monitoring-Prozesse nach sich zieht. Zudem gewinnen Themen wie Proliferationsfinanzierung, Umgehungsstrukturen, virtuelle Vermögenswerte sowie Cyber- und operationale Resilienz (DORA/NIS2) zunehmend an Bedeutung.



Für 2026 sehen wir die größten Compliance-Risiken in der wirksamen Umsetzung dieser Anforderungen, insbesondere bei Sanktions-/Exportkontrollumgehung, PF-Risiken, VA/VASP -Konnex sowie der Einhaltung neuer EU-Regime (AI Act, DORA, CSDDD).

Das in diesem Text gewählte generische Maskulinum bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen.