VERGÜTUNGSBERICHT

der Oberbank AG
für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder
betreffend das Geschäftsjahr 2024

Oberbank AG, Rechtsform: Aktiengesellschaft, Sitz: Linz, Firmenbuch Nr. FN 79063 w, Landesgericht Linz

1. Einleitung

1.1. Präambel

Am 16. Mai 2023 wurden der Hauptversammlung der Oberbank AG (in der Folge auch „Oberbank“ oder „Gesellschaft“) die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates („Vergütungspolitik“) letztmalig vorgelegt und mit der nötigen Mehrheit beschlossen. Hintergrund für diese Neuvorlage der Vergütungspolitik war eine inhaltliche Anpassung in Umsetzung der EBA/GL/2021/04 und dem diesbezüglichen Rundschreiben der FMA insbesondere betreffend die Berücksichtigung von nichtfinanziellen Kennzahlen.

Gemäß § 78c iVm § 98a AktG haben der Vorstand und der Aufsichtsrat einer börsenotierten Gesellschaft einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der Oberbank AG („Vergütungsbericht“) zu erstellen. Dieser hat einen umfassenden Überblick über die im Laufe des letzten Geschäftsjahres den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrates im Rahmen der Vergütungspolitik (§ 78a und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form zu bieten.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Oberbank AG gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Laufe des Geschäftsjahres 2024 zu bieten. Er wurde vom Vergütungsausschuss der Gesellschaft geprüft und vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 26. März 2025 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 börsenotierte 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

Das wirtschaftliche Umfeld 2024 war herausfordernd, die Konjunkturprognosen wurden laufend nach unten angepasst und am Ende war es das zweite Rezessionsjahr in Folge. Deutlich besser lief es in unseren osteuropäischen Märkten, die auch im Zinssenkungszyklus schon deutlich voraus waren.

In diesem Umfeld konnte die Oberbank das hervorragende Ergebnisniveau aus dem Jahr 2023 halten und auch das Eigenkapital erneut deutlich stärken.

Der Konzernabschluss der Oberbank zum 31. Dezember 2024 weist folgende wesentliche Kennzahlen für das Geschäftsjahr 2024 aus:

Erfolgszahlen in Mio. €	**2024**	**2023**	**Veränd.**
Zinsergebnis	656,3	596,8	10,0 %
Risikovorsorgen im Kreditgeschäft	-68,7	-83,6	-17,8 %
Provisionsergebnis	205,9	196,1	5,0 %
Verwaltungsaufwand	-402,7	-369,3	9,0 %
Jahresüberschuss vor Steuern	476,8	477,7	-0,2 %
Jahresüberschuss nach Steuern	378,8	382,6	-1,0 %
Bilanzzahlen in Mio. €	**2024**	**2023**	**Veränd.**
Bilanzsumme	28.382,6	27.834,5	2,0 %
Forderungen an Kunden	20.769,0	20.074,3	3,5 %
Primärmittel	19.700,3	19.125,3	3,0 %
hievon verbriefte Verbindlichkeiten inkl. Nachrangkapital	3.660,0	3.369,2	8,6 %
Eigenkapital	4.115,6	3.863,1	6,5 %
Betreute Kundengelder	40.158,0	39.214,7	2,4 %
Anrechenbare Eigenmittel in Mio. €	**2024**	**2023**	**Veränd.**
Hartes Kernkapital	3.609,4	3.383,3	6,7 %
Kernkapital	3.659,4	3.433,3	6,6 %
Eigenmittel	3.991,8	3.775,9	5,7 %
Harte Kernkapitalquote	19,25 %	18,61 %	0,64 %-P.
Kernkapitalquote	19,52 %	18,88 %	0,64 %-P.
Gesamtkapitalquote	21,29 %	20,77 %	0,52 %-P.
Risikokennzahlen	**2024**	**2023**	**Veränd.**
Liquidity Coverage Ratio	173,63 %	193,63 %	-20,00 %-P.
Net Stable Funding Ratio	129,99 %	131,05 %	-1,06 %-P.
Leverage Ratio	12,09 %	11,42 %	0,68 %-P.
Unternehmenskennzahlen	**2024**	**2023**	**Veränd.**
Return on Equity vor Steuern (Eigenkapitalrendite)	11,95 %	12,82 %	-0,87 %-P.
Return on Equity nach Steuern	9,49 %	10,27 %	-0,78 %-P.
Cost-Income-Ratio (Kosten-Ertrag-Relation)	42,47 %	39,68 %	2,79 %-P.
Risk-Earning-Ratio (Kreditrisiko/Zinsergebnis)	10,47 %	14,00 %	-3,53 %-P.
Ressourcen	**2024**	**2023**	**Veränd.**
Durchschnittl. gewichteter Mitarbeiterstand [1)]	2.227	2.152	75
Anzahl der Geschäftsstellen	176	178	-2

[1)] Darin sind ab 2024 21 Mitarbeiterkapazitäten, die zu Dienstleistung in die 3 Banken IT GmbH entsandt sind ,sowie 1,5 Lehrlinge enthalten.

Tabelle 1

2. Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1. Grundzüge der Vergütungspolitik

Die vorliegende Darstellung der Grundzüge der Vergütungspolitik gibt einen Überblick über die einzelnen Vergütungsbestandteile sowie deren Verbindung mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und soll das Verständnis der Rahmenbedingungen für die Gesamtvergütung fördern.

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder der Oberbank AG verfolgt das Ziel, die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in ein angemessenes Verhältnis zur Lage der Gesellschaft sowie der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung zu setzen. Die Ausgestaltung der leistungsabhängigen, variablen Vergütung soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und damit zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung beitragen.

Die Vergütung richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereiches, der Verantwortung und der persönlichen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie nach der Erreichung der Unternehmensziele und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- Fixe Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind
- Variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien

2.1.1. Fixe Vergütungsbestandteile

Die fixen Vergütungsbestandteile aktiver Vorstandsmitglieder gliedern sich in das Grundgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen.

Das **Grundgehalt** entlohnt in erste Linie die grundsätzliche Übernahme des Vorstandsmandats und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, differenziert jedoch gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Erfahrung und Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Die Folge sind differenzierte Grundgehälter unter Berücksichtigung der strategischen und operativen 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 erhalten auch Vorstandmitglieder nach 25-jähriger bzw. 40-jähriger Bankzugehörigkeit ein Jubiläumsgeld im Ausmaß von drei bzw. vier Monatsbezügen, welche als sonstige Vergütung ausgewiesen werden.

Außerdem ist für 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.

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

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

Ebenfalls aufgrund von Altverträgen ggf. zustehende Abfertigungen sowie etwaige Pensionsabfindungen werden als sonstige Vergütung ausgewiesen. Dies gilt auch für allfällige Jubiläumsgelder, die ab einer Bankzugehörigkeit von 35 Jahren vor Erreichen einer 40-jährigen Bankzugehörigkeit aliquot zustehen, sowie für den geldwerten Vorteil im Falle der Teilnahme an begünstigten Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen.

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

2.1.2. Variable Vergütung

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

1 ERTRAGSZIELE

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

2 RISIKOZIELE

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

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

3 NACHHALTIGKEIT, HR-KENNZAHLEN, EXTERNE BEWERTUNG

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

4 INDIVIDUELLE STRATEGISCHE KOMPETENZ UND AGILITÄT

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

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

Die konkreten Parameter und deren Gewichtung werden jährlich vom Vergütungsausschuss evaluiert und gegebenenfalls angepasst. Im Fall von wesentlichen, nicht durch Entscheidungen des Vorstandes verursachten Änderungen kann der Vergütungsausschuss die festgelegten Parameter der variablen Remuneration der Vorstände neu bewerten und eine neue Festlegung vornehmen.

Hinsichtlich der Parameter werden durch den Vergütungsausschuss jeweils im Voraus Ziele bzw Zielkorridore definiert, anhand 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. Für die variable Vergütung werden im Berichtsjahr angemessene Rückstellungen gebildet.

In Entsprechung des Artikels 94 (1) lit. m der Richtlinie 2013/36/EU wird ein Anteil von 40% der variablen Vergütung (bzw. 60 % bei einer Höhe von mehr als EUR 175.000) auf einen Zeitraum von fünf Jahre zurückgestellt. Die zurückgestellte Vergütung wird in diesem Zeitraum anteilig erworben, d.h. jedes Jahr höchstens ein Fünftel des zurückgestellten Betrages, beginnend mit dem ersten Jahrestag der Zumessung. Stellt sich während des Zurückstellungszeitraums heraus, dass die zugemessene Leistung nicht nachhaltig war oder eine Auszahlung mit der Finanzlage der Gesellschaft nicht (mehr) vereinbar wäre, hat die Auszahlung von zurückgestellten Anteilen ganz oder teilweise zu entfallen. Über die Gewährung zurückgestellter variabler Anteile entscheidet jeweils der Vergütungsausschuss.
Die Auszahlung von in diesem Sinne rückgestellten Anteilen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder stellt eine variable Vergütung aus ehemaliger Organfunktion dar.

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

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 2024 waren Dr. Franz Gasselsberger, MBA (Vorstandsvorsitzender), Mag. Florian Hagenauer, MBA, Herr Martin Seiter, MBA, Mag. Isabella Lehner, MBA und (ab 01.10.2024) Mag. Romana Thiem Mitglieder des Vorstandes der Oberbank AG.

Der an ehemalige (ausgeschiedene) Mitglieder des Vorstandes im Berichtsjahr ausbezahlte Vergütung ist ebenfalls tabellarisch unter 2.2.2 ausgewiesen.

Den gesetzlichen Vorgaben entsprechend enthält die Darstellung unter 2.2.2 sowohl die geschuldete als auch die gewährte Vergütung der Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus werden die in der Berichtsperiode ausgezahlten Beträge, die sich aus den in den Vorjahren erworbenen und von der Gesellschaft geschuldeten Ansprüchen zusammensetzen, dargestellt.

Sämtliche Vergütungsangaben stellen Bruttobeträge (exkl. Lohnnebenkosten) dar.

2.2.2. Tabellarische Darstellung der Gesamtvergütung

Aktive Vorstände	2024					2023					2022				2021				2020			
in TEUR	Gasselsberger	Haggenauer	Seiter	Lehner	Thiem	Gasselsberger	Weißl	Haggenauer	Seiter	Lehner	Gasselsberger	Weißl	Haggenauer	Seiter	Gasselsberger	Weißl	Haggenauer	Seiter	Gasselsberger	Weißl	Haggenauer	Seiter
VERGÜTUNG AUS AKTIVER ORGANFUNKTION																						
Fixe Vergütung																						
Jahresfixgehalt ohne Sachbezüge (Grundgehalt)	1241	479	397	284	75	1155	227	448	298	186	1031	465	403	243	915	443	384	239	895	437	376	58
Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen	12	13	12	10	2	12	5	13	13	5	12	13	13	13	12	13	14	13	12	13	13	2
Beiträge zur überbetrieblichen Pensionskasse	0	69	61	43	11	0	30	64	46	28	0	65	57	37	0	62	55	36	0	61	54	9
Zwischensumme	**1253**	**561**	**470**	**337**	**88**	**1167**	**262**	**525**	**357**	**219**	**1043**	**543**	**473**	**293**	**927**	**518**	**453**	**288**	**907**	**511**	**443**	**69**
Variable Vergütung																						
Jahresbonus*	485	187	155	97	23	462	83	179	119	73	378	133	148	89	358	140	150	93	249	92	101	11
hievon zurückbehalten	291	112	62	39	9	277	33	107	48	29	227	53	59	36	215	56	60	37	149	37	40	5
Auszahlung Vorjahresbonus	185	72	71	44	0	151	80	89	53	0	143	84	90	56	100	55	61	7	100	81	76	0
Zufluss aus Rückstellungen der Vorjahre	176	52	16	0	0	153	50	49	8	0	122	46	44	0,9	104	48	43	0	86	44	39	0
Zwischensumme	**485**	**187**	**155**	**97**	**23**	**462**	**83**	**179**	**119**	**73**	**378**	**133**	**148**	**89**	**358**	**140**	**150**	**93**	**249**	**92**	**101**	**11**
Vergütungen von verbundenen Unternehmen																						
Gehalt für GF-Tätigkeit in Tochterunternehmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Sonstige Vergütungen																						
Mitarbeiterbeteiligung	7	7	7	7	4	7	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4
Jubiläumsgeld	0	0	0	0	0	392	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zwischensumme	**7**	**7**	**7**	**7**	**4**	**399**	**0**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**7**	**4**
GESAMTVERGÜTUNG																						
fix	1253	561	470	337	88	1167	262	525	357	219	1043	543	473	293	927	518	453	288	907	511	443	69
variabel	485	187	155	97	23	462	83	179	119	73	378	133	148	89	358	140	150	93	249	92	101	11
verbundene Unternehmen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstige	7	7	7	7	4	399	0	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4
SUMME	**1.745**	**755**	**632**	**441**	**115**	**2.028**	**345**	**711**	**483**	**299**	**1.428**	**683**	**628**	**389**	**1.292**	**665**	**610**	**388**	**1.163**	**610**	**551**	**84**
Verteilung																						
relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	72	75	75	78	80	77	76	75	75	76	74	81	76	77	72	79	75	76	79	85	82	87
relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	28	25	25	22	20	23	24	25	25	24	26	19	24	23	28	21	25	24	21	15	18	13
TOTAL			**3.688**					**3.866**				**3.128**				**2.955**				**2.408**		

Tabelle 2

*) Die variable Vergütung ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Vergütungsbericht bereits beschlossen. Daher wird hier der 2025 für 2024 vom Vergütungsausschuss bereits beschlossen Jahresbonus angegeben.
Die ausgegrauten Daten unter dem Strich stellen die im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen Teile von in Vorjahren gewährten variablen Vergütungen dar.

Ehemalige Vorstände	2024								2023								2022							2021							2020						
in TEUR	Weiß	Schuster	Kneidinger	Bell	Andorfer	Kleibel	Lucan	Wödlinger	Weiß	Schuster	Kneidinger	Bell	Andorfer	Kleibel	Lucan	Wödlinger	Schuster	Kneidinger	Bell	Andorfer	Kleibel	Lucan	Wödlinger	Schuster	Kneidinger	Bell	Andorfer	Kleibel	Lucan	Wödlinger	Schuster	Kneidinger	Bell	Andorfer	Kleibel	Lucan	Wödlinger
VERGÜTUNG AUS EHEMALIGER ORGANFUNKTION																																					
Fixe Vergütung																																					
Ruhegenuss und sonstige Nebenleistungen	0,6		341	431	67				0,3		317	401	62				150	296	375	58				222	288	364	56				219	284	359	55			
Hinterbliebenenbezüge und sonstige Nebenleistungen		158				114	118	0,6		147				106	109	131	101				99	102	131					96	99	127					95	98	126
Zwischensumme	**0,6**	**158**	**341**	**431**	**67**	**114**	**118**	**0,6**	**0,3**	**147**	**317**	**401**	**62**	**106**	**109**	**131**	**251**	**296**	**375**	**58**	**99**	**102**	**131**	**222**	**288**	**364**	**56**	**96**	**99**	**127**	**219**	**284**	**359**	**55**	**95**	**98**	**126**
Variable Vergütung*																																					
geschuldeter Auszahlung rückgestellter Anteile der Vorjahre	47																																				
Auszahlung Vorjahresbonus	50																																				
Zufluss aus Rückstellungen der Vorjahre	51																																				
Zwischensumme	**47**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Sonstige Vergütungen																																					
Pensionsabfindung																310																					
Abfertigung									665																												
(aliquotes) Jubiläumsgeld									151																												
Mitarbeiterbeteiligung			3	3							3	3					3	3	3						3	3						3	3				
Zwischensumme	**0**	**0**	**3**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**816**	**0**	**3**	**3**	**0**	**0**	**0**	**310**	**3**	**3**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**3**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**
GESAMTVERGÜTUNG																																					
fix	0,6	158	341	431	67	114	118	0,6	0,3	147	317	401	62	106	109	131	251	296	375	58	99	102	131	222	288	364	56	96	99	127	219	284	359	55	95	98	126
variabel	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
sonstige	0	0	3	3	0	0	0	0	816	0	3	3	0	0	0	310	3	3	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0
SUMME	**47,6**	**158**	**344**	**434**	**67**	**114**	**118**	**0,6**	**816**	**147**	**320**	**404**	**62**	**106**	**109**	**441**	**254**	**299**	**378**	**58**	**99**	**102**	**131**	**222**	**291**	**367**	**56**	**96**	**99**	**127**	**219**	**287**	**362**	**55**	**95**	**98**	**126**
Verteilung																																					
relativer Anteil der festen Bestandteile (in %)	1,26	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
relativer Anteil der variablen Bestandteile (in %)	98,7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL				**1.283**								**2.405**								**1.321**							**1.258**							**1.242**			

Tabelle 3

*) Die anteilige Auszahlung der rückgestellten Anteile der variablen Vergütung der Vorjahre ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Vergütungsbericht bereits beschlossen. Daher wird hier der 2025 für 2024 vom Vergütungsausschuss bereits freigegebene Betrag angegeben. Die ausgegrauten Daten unter dem Strich stellen die im Berichtsjahr tatsächlich zugeflossen Teile von in Vorjahren gewährten variablen Vergütungen dar.

2.2.3. Erläuterungen zur Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder

2.2.3.1. Fixe Vergütung

Für Dr. Franz Gasselsberger, MBA wurde im Jahr 2024 ein Grundgehalt von TEUR 1241 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

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

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

Für Mag. Florian Hagenauer, MBA wurde im Jahr 2024 ein Grundgehalt in Höhe von TEUR 479 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 2 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Mag. Hagenauer im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 11,5), die Unfallversicherung (TEUR 0,6) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,6).

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

Zusätzlich gibt es Beiträge zu einer überbetrieblichen Pensionskasse.

Dir. Martin Seiter, MBA wurde im Jahr 2024 ein Grundgehalt in Höhe TEUR 397 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt. Die Erhöhung resultiert aus einer Änderung des Anstellungsvertrages im Rahmen der Verlängerung seines Vorstandsmandates ab 01.10.2023.

Die in Tabelle 2 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Dir. Seiter im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 10,5), die Unfallversicherung (TEUR 0,6) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,6).

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

Zusätzlich gibt es Beiträge zu einer überbetrieblichen Pensionskasse.

Mag. Isabella Lehner, MBA wurde im Jahr 2024 ein Grundgehalt in Höhe von TEUR 284 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 2 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Mag. Lehner im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 8,6), die Unfallversicherung (TEUR 0,7) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,6).

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

Zusätzlich gibt es Beiträge zu einer überbetrieblichen Pensionskasse.

Mag. Romana Thiem wurde für ihre Vorstandstätigkeit ab 01.10.2024 ein aliquotes Grundgehalt in Höhe von TEUR 75 (brutto, exkl. Lohnnebenkosten) ausbezahlt.

Die in Tabelle 2 angegebenen Sachbezüge und Nebenleistungen entfallen bei Mag. Lehner im Wesentlichen auf den Dienstwagen (TEUR 1,6) und einen Zuschuss zu einer Zusatzversicherung (TEUR 0,2).

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

Zusätzlich gibt es Beiträge zu einer überbetrieblichen Pensionskasse.

2.2.3.2. Variable 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 25.03.2025 über die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder für das Berichtsjahr 2024 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 2025	2022	2023	2024		Wesentlichkeit
	Gewichtung Jahr	100%	90%	95%	100%	Zielerreichung	Faktor
1 Überschuss vor Steuern	SOLL	431,7	235,3	302,8	396,1		
	IST		295,3	477,7	476,8	127,7320%	
	in %		125,50%	157,76%	120,37%	25,5464%	20%
RoE vor Steuern	SOLL	10,19	7,01	8,66	9,93		
	IST		8,71	12,82	11,95	124,2678%	
	in %		124,25%	148,04%	120,34%	18,6402%	15%
Cost Income Ratio in %	SOLL	44,54	53,67	49,19	45,54		
	IST		48,75	39,68	42,47	108,0267%	
	in %		110,09%	123,97%	107,23%	16,2040%	15%
2 harte KK-Quote in %	SOLL	18,81	17,83	17,56	18,89		
	IST		18,03	18,61	19,25	97,8653%	
	in %		101,12%	105,98%	101,91%	19,5731%	20%
NSFR	SOLL	115	115	115	115		
	IST		132,27	131,05	129,99	108,2697%	
	in %		115,02%	113,96%	113,03%	16,2405%	15%
Risk/Earning Ratio	SOLL	11,97	13,64	12,3	11,59		
	IST		10,22	14,00	10,47	104,7596%	
	in %		133,46%	87,86%	110,70%	15,7139%	15%
Zielerreichung gewichteter Schnitt der letzte 3 Jahre mal Wesentlichkeitsfaktor						111,9180%	
Dieses Ergebnis geht mit je 35 % aus Ertrags- und Risikokennzahlen in die Rechnung ein						78,3426%	70%

Tabelle 4

In Summe über alle 6 Kennzahlen hinweg ergibt sich eine nach den Wesentlichkeitsfaktoren und dem Durchschnitt der letzten 3 Jahre gewichtete Zielerreichung in Bereich Ertrag und Risiko von 111,92 %, die zu 70 % in die Gesamtzielermittlung einfließt, also mit 78,34 %.

Festlegung der Zielerreichung bei den nichtfinanziellen Zielen:

Der Vergütungsausschuss hat dazu das folgende Bewertungsschema festgelegt:

Korridor für die Berücksichtigung der nichtfinanziellen Ziele auf Basis der Kennzahlen					78,3426%	
Kennzahl	**Definition**	**Einheit**	**IST 2024**	**Erfüllungsgrad**	**20%**	**SOLL 2024**
Rating	Standard&Poors		A	**100,0000**		A- bis A
Nachhaltigkeit				**101,7426**		
Rating-Nachhaltigkeit	besser C		C+	100,0000		besser C
Veranlagungen	Volumen nachhalt. Publikumsfonds	MEUR	1.103	125,0567		798 - 882
Digitalisierungsgrad	Nutzungsgrad Kundenportal	%	76,00	100,0000		73% - 77%
Co² Fußabdruck	Tonne pro Mitarbeiter	t	0,86	117,4419		1,07 - 1,01
Privatfinanzierungen	energieeffizienter Wohnbau	MEUR	927	66,2143		1.400 - 1.460
Fluktuationsrate	Rate in Prozent	%	6,25	**100,0000**		5% - 7%
Mitarbeiterzufriedenheit	Engagement Index	%	52,2	**116,0000**		40% - 45%
weibliche Führungsquote	Anzahl	%	28,5	**99,6503**		28,6% - 29,4%
	Durchschnitt umgelegt auf die zu vergebenden 20 %			**103,4786**		**20,6957%**
						20%
Zielerreichung nach 90 % der zu vergebenden Prozentpunkte					**99,0383%**	**20,6957%**

Tabelle 5

Die für die nichtfinanziellen Ziele vorgegebenen Korridore wurden überwiegend erreicht bzw. teilweise übererfüllt. Die durchschnittliche Zielerreichung erreicht 103,48%, was die zu 20 % in die Gesamtzielermittlung einfließt.

Zu dem aus 1 und 2 errechneten Wert werden daher 20,70 Prozentpunkte addiert und zum Ergebnis dazugezählt, wodurch sich ein Zielerreichung von 99,04 % als Zwischenergebnis nach Schritt 3 ergibt.

Berücksichtigung der individuellen Beiträge der einzelnen Vorstandsmitglieder in ihrem jeweiligen Aufgabengebiet:

In dieser Bewertungskategorie steht dem Vergütungsausschuss ein Bewertungsspielraum zwischen 0 und 10 Prozentpunkten zur Verfügung.

4 Unter Beachtung der persönlichen Verantwortlichkeiten laut Geschäftsverteilung					**Bandbreite**	**individuell**	**durch**
	Gehalt	**2023**	**2024**	**variabel für 2024**	**von 0 %**	**bis 10 %**	**Ausschuss**
Gasselsberger	Auszahlung fix	1.155.344,22	**1.241.370,33**		**100%**	**110%**	**10,00%**
	variabel für VJ	377.768,36	462.137,69	**484.610,36**	**99,04%**	**109,04%**	**109,04%**
	Gesamtvergütung	1.533.113	1.703.508,02		**360.473**	**484.610**	
	prozentuell	36,65%	40,00%	**39,038339%**	29,04%	39,04%	**39,038339%**
Unter Beachtung der persönlichen Verantwortlichkeiten laut Geschäftsverteilung					**von 0 %**	**bis 10 %**	**Ausschuss**
Hagenauer	Auszahlung fix	447.816,00	**479.044,00**		**100%**	**110%**	**10,00%**
	variabel für VJ	147.646,40	179.126,40	**187.010,82**	**99,04%**	**109,04%**	**109,04%**
	Gesamtvergütung	595.462	658.170,40		**139.106**	**187.011**	
	prozentuell	36,65%	40,00%	**39,038339%**	29,04%	39,04%	**39,038339%**
Unter Beachtung der persönlichen Verantwortlichkeiten laut Geschäftsverteilung					**von 0 %**	**bis 10 %**	**Ausschuss**
Seiter	Auszahlung fix	297.957,00	**396.576,00**		**100%**	**110%**	**10,00%**
	variabel für VJ	89.232,53	119.183,80	**154.816,68**	**99,04%**	**109,04%**	**109,04%**
	Gesamtvergütung	387.190	515.759,80		**115.159**	**154.817**	
	prozentuell	36,65%	40,00%	**39,038339%**	29,04%	39,04%	**39,038339%**
Unter Beachtung der persönlichen Verantwortlichkeiten laut Geschäftsverteilung					**von 0 %**	**bis 10 %**	**Ausschuss**
Lehner	Auszahlung fix	186.044,25	**283.656,00**		**100%**	**110%**	**5,00%**
	variabel für VJ	n.a.	73.167,00	**96.551,79**	**99,04%**	**109,04%**	**104,04%**
	Gesamtvergütung	186.044	356.823,00		**82.369**	**110.735**	
	prozentuell	n.a.	39,33%	**34,038339%**	29,04%	39,04%	**34,038339%**
Unter Beachtung der persönlichen Verantwortlichkeiten laut Geschäftsverteilung					**von 0 %**	**bis 10 %**	**Ausschuss**
Thiem	Auszahlung fix	n.a.	**74.986,15**		**100%**	**110%**	**2,00%**
	variabel für VJ	n.a.	n.a.	**23.274,46**	**99,04%**	**109,04%**	**101,04%**
	Gesamtvergütung	n.a.	74.986,15		**21.775**	**29.273**	
	prozentuell	n.a.	n.a.	**31,038339%**	29,04%	39,04%	**31,038339%**

Tabelle 6

Dr. Franz Gasselsberger, MBA:

Der Vergütungsausschuss hat aufgrund des hohen und wirkungsvollen persönlichen Einsatzes von Dr. Gasselsberger eine Bewertung bei 10 % vorgenommen. Begründet wird diese Bewertung vom Vergütungsausschuss insbesondere mit der konsequenten Strategieumsetzung sowie der sehr erfolgreichen Geschäftsentwicklung, die sich im besten operativen Ergebnis in der Geschichte der Oberbank wiederspiegelt.

Ausgehend von den bislang ermittelten 99,04 % Zielerreichung aus den ersten 3 Teilschritten ergeben die 10 %, um die das Ergebnis noch aufaddiert werden kann, eine Gesamtzielerreichung von 109,04 %, was einem variablen Bezug von 39,04 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Dr. Gasselsberger beträgt daher:

a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2024**:** 484,6 TEUR brutto
   a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 290,8 TEUR brutto
   b. sofort auszuzahlender Betrag: 193,8 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. 30,0 TEUR brutto 5. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
   b. 29,8 TEUR brutto 4. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahr)
   c. 42,9 TEUR brutto 3. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltefrist 1 Jahr)
   d. 45,3 TEUR brutto 2. Teilbetrag für das Jahr 2022 (Behaltefrist 1 Jahr)
   e. 55,5 TEUR brutto 1. Teilbetrag für das Jahr 2023 (Behaltefrist 2 Jahre)

Mag. Florian Hagenauer, MBA:

Der Vergütungsausschuss trägt bei der persönlichen Beurteilung mit der Festlegung von 10 % angesichts des Umfelds nach wie vor guten Risikoentwicklung Rechnung. Die Gesamtzielerreichung liegt daher bei Mag. Hagenauer bei 109,04 %, was einem variablen Bezug von 39,04 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Mag. Hagenauer beträgt daher:

a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2024**:** 187,0 TEUR brutto
   a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 112,2 TEUR brutto
   b. sofort auszuzahlender Betrag: 74,8 TEUR brutto
      (davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltefrist)

b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen endgültig gewährt worden (jeweils zu 50% in bar und zu 50% in Aktien mit zumindest einjähriger Behaltefrist):
   a. 10,1 TEUR brutto 5. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
   b. 8,1 TEUR brutto 4. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahr)
   c. 12,0 TEUR brutto 3. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltefrist 1 Jahr)
   d. 11,8 TEUR brutto 2. Teilbetrag für das Jahr 2022 (Behaltefrist 1 Jahr)
   e. 21,5 TEUR brutto 1. Teilbetrag für das Jahr 2023 (Behaltefrist 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 Entwicklung seiner Aufgabebereiche als Marktvorstand, die zum besten operativen Ergebnis in der Geschichte der Oberbank führte. Rechnung, womit eine Gesamtzielerreichung von 109,4 % erreicht wird, was einem variablen Bezug von 39,04 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Herrn Seiter beträgt daher:

a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2024**:** 154,8 TEUR brutto
   a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 61,9 TEUR brutto
   b. sofort auszuzahlender Betrag: 92,9 TEUR brutto
      (davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltefrist)

b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen endgültig gewährt worden (jeweils zu 50% in bar und zu 50% in Aktien mit zumindest einjähriger Behaltefrist):
   a. 0,9 TEUR brutto 4. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahr)
   b. 7,5 TEUR brutto 3. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltefrist 1 Jahr)
   c. 7,1 TEUR brutto 2. Teilbetrag für das Jahr 2022 (Behaltefrist 1 Jahr)
   d. 9,5 TEUR brutto 1. Teilbetrag für das Jahr 2023 (Behaltefrist 2 Jahre)

Mag. Isabella Lehner, MBA:

Aufgrund des guten Nachhaltigkeitsratings sowie der Optimierung von Digitalisierungsmaßnahmen hat der Vergütungsausschuss bei der Beurteilung der persönlichen Leistung von Mag. Lehner eine Festlegung mit 5 % vorgenommen, womit eine Gesamtzielerreichung von 104,04 % erreicht wird, was einem variablen Bezug von 34,04 % vom Grundgehalt entspricht.

Die variable Vergütung von Mag. Lehner beträgt daher:

a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2024**:** 96,5 TEUR brutto
   a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 38,6 TEUR brutto
   b. sofort auszuzahlender Betrag: 57,9 TEUR brutto
      (davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltefrist)

b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen endgültig gewährt worden (jeweils zu 50% in bar und zu 50% in Aktien mit zumindest einjähriger Behaltefrist):
   a. 5,9 TEUR brutto 1. Teilbetrag für das Jahr 2023 (Behaltefrist 2 Jahre)

Mag. Romana Thiem:

Frau Mag. Thiem wurde mit 01.10.2024 zum Vorstandsmitglied bestellt. Aufgrund des gelungenen on-boarding-Prozesses sowie der erfolgreichen Umsetzung von verkaufsfördernden Maßnahmen und Projekten im 4. Quartal 2024 wird eine Bewertung mit 2 % vorgenommen, womit eine Gesamtzielerreichung von 101,04 % erreicht wird. Dies bedeutet, dass Mag. Thiem von dem für den Zeitraum Oktober bis Dezember zustehenden Grundbezug 31,04 % an variabler Vergütung erhält.

Die variable Vergütung von Mag. Thiem beträgt daher:

a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2024**:** 23,3 TEUR brutto
   a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 9,3 TEUR brutto
   b. sofort auszuzahlender Betrag: 14,0 TEUR brutto
      (davon 50% in bar und 50% in Aktien mit dreijähriger Behaltefrist)

Rückgestellte Bezüge aus Vorjahren sind nicht vorhanden.

2.2.3.3. Vergütungen von verbundenen Unternehmen

Im Berichtsjahr haben die Mitglieder des Vorstands keine Vergütung für Tätigkeiten in verbundenen Unternehmen bezogen.

2.2.4. Erläuterungen zur Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Wie in Tabelle 3 ausgewiesen, wurden im Berichtsjahr an ehemalige Vorstandsmitglieder sowohl fixe (Ruhegenüsse und Hinterbliebenenbezüge samt sonstigen Nebenleistungen) als auch variable Vergütungen (rückgestellte Beträge für die Vorjahre) ausbezahlt.

Da der Vergütungsausschuss in seiner Sitzung am 25.03.2025 für das Berichtsjahr bereits die anteilige Auszahlung der rückgestellten Anteile der variablen Vergütung der Vorjahre beschlossen hat, beziehen sich die folgenden Darstellungen bereits auf die für das Berichtsjahr geschuldete variable Vergütung.

<u>Dr. Weißl</u> wurden folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen aus Vorperioden endgültig gewährt (jeweils zu 50% in bar und zu 50% in Aktien mit zumindest einjähriger Behaltefrist):

a. 10,8 TEUR brutto	5. Teilbetrag für das Jahr 2019 (Behaltefrist 1 Jahr)
b. 7,4 TEUR brutto	4. Teilbetrag für das Jahr 2020 (Behaltefrist 1 Jahr)
c. 11,2 TEUR brutto	3. Teilbetrag für das Jahr 2021 (Behaltefrist 1 Jahr)
d. 10,7 TEUR brutto	2. Teilbetrag für das Jahr 2022 (Behaltefrist 1 Jahr)
e. 6,6 TEUR brutto	1. Teilbetrag für das Jahr 2023 (Behaltefrist 2 Jahre)

Aufgrund des mit Dr. Weißl nach seinem Ausscheiden aus dem Vorstand geschlossenen Konsulentenvertrages wurde im Berichtsjahr noch ein Restbetrag in Höhe von 26,9 TEUR ausgezahlt. Da diese Leistung nicht im Zusammenhang mit seiner ehemaligen Vorstandstätigkeit steht, wurde sie nicht in Tabelle 3 ausgewiesen.

2.2.5. Informationen zu aktienbasierten Vergütungen

Die Vergütung der Vorstände enthält keine Aktienoptionen.

Wie bereits oben ausgeführt, werden in Entsprechung der bankaufsichtsrechtlichen Bestimmungen 50% der variablen Vergütung, einschließlich der zur Auszahlung gelangenden zurückgestellten Anteile, in Oberbank-Stammaktien ausbezahlt. Jene Aktien die unmittelbar zufließen, deren zugrundliegender Betrag also nicht von einer Zurückstellung betroffen war, unterliegen einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Jener Anteil an Aktien, welcher aus der aliquoten Auflösung der zurückgestellten Beträge resultiert, unterliegt einer Behalte- bzw. Sperrfrist von zumindest einem Jahr.

Die Auszahlung der geschuldeten Aktien für die variable Vergütung des Berichtsjahres erfolgt nach Durchführung eines Aktienrückkaufprogrammes im Juni des dem Berichtsjahr folgenden Jahres. Da somit der Aktienkurs für den Erwerb dieser Aktien zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch nicht feststeht, beziehen sich die nachfolgenden Ausführungen auf die im Berichtsjahr für das vorhergehende Jahr tatsächlich ausbezahlten Aktien.

Die 2024 den aktiven und ehemaligen Vorständen zugegangenen Aktien resultieren aus dem (freien) Anteil der nicht rückgestellten Aktienanteile für 2023 und den von 2018 bis 2022 aliquot rückgestellten Aktienanteilen, die in der Sitzung des Vergütungsausschusses 2023 zur Auszahlung freigegeben wurden.

	2024 zugegangene Aktien (Stück)*	EUR für 2018	EUR für 2019	EUR für 2020	EUR für 2021	EUR für 2022	EUR für 2023	EUR Summe brutto
Gasselsberger	1.346	13.800	15.000	14.920	21.466	22.666	92.428	180.280
Hagenauer	585	4.800	5.040	4.050	5.999	5.906	35.825	61.620
Seiter	442	n.a.	n.a.	455	3.737	3.569	35.755	43.516
Lehner	257	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	21.950	21.950
Weißl	364	5.280	5.400	3.695	5.601	5.333	24.760	50.069

Tabelle 7

*) Die Aktien werden von der versteuerten (netto) Summe erworben.

Die 2024 für 2023 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 69,60 nach dem Rückkaufprogramm im Juni 2024 abgerechnet und mit den entsprechenden Sperren auf dem Depot versehen.

Darüber hinaus hatten die aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder auch im Berichtsjahr die Möglichkeit zum begünstigten Bezug von Aktien im Rahmen des jährlichen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms. Außerdem erhielten die aktiven Vorstandsmitglieder als Begünstigte der Oberbank Mitarbeiterbeteiligungsprivatstiftung im Berichtsjahr (gratis) Aktien zugeteilt.

Mitarbeiteraktion 2024 (5+2): (Kurs 69,60)	**Bonusaktien Stück**	**Geldwerter Vorteil in EUR**
Gasselsberger	40	2.748
Hagenauer	40	2.748
Seiter	40	2.748
Lehner	36	2.505
Thiem	-	-
Kneidinger	40	2.748
Bell	40	2.748
Mitarbeiterbeteiligungsprivatstiftung Zuteilung 2024: (Kurs 70,60)	**Gratisaktien Stück**	**Geldwerter Vorteil in EUR**
Gasselsberger	63	4.448
Hagenauer	63	4.448
Seiter	63	4.448
Lehner	63	4.448
Thiem	63	4.448

Tabelle 8

Der geldwerte Vorteil wird in den Tabellen 2 und 3 als sonstige Vergütung ausgewiesen.

2.2.6. 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.

VERGÜTUNGSENTWICKLUNG	Δ 2023/2024	Δ 2022/2023	Δ 2021/2022	Δ 2020/2021	Δ 2019/2020
Veränderung der Gesamtvergütung Vorstand absolut in TEUR	-178	738	173	547	29
Veränderung der Gesamtvergütung Vorstand in Prozent	-4,6%	23,6%	5,9%	23,5%	1,3%
Veränderung der durchschnittl. Vergütung der Beschäftigten absolut in EUR	4.307	6.662	3.333	3.940	-316
Veränderung der durchschnittl. Vergütung der Beschäftigten in %	5,50%	9,3%	4,9%	6,1%	-0,5%
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft absolut in MEUR	-0,9	182,4	13,5	114	-8,9
Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft in %	-0,2%	61,8%	4,7%	68,3%	-2,6%

Tabelle 9
Die hohe Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes 2020/2021 resultiert aus dem Umstand, dass Herr Martin Seiter, MBA im Geschäftsjahr 2021 sein erstes volles Jahr als Vorstandsmitglied absolvierte. Unter Außerachtlassung dieses Umstandes hätte sich eine Veränderung von 10,5 % ergeben.
Die Höhe der Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstandes 2022/2023 liegt insbesondere in der Auszahlung eines Jubiläumsgeldes an Dr. Gasselsberger aufgrund seiner 40-jährigen Bankzugehörigkeit begründet. Ohne diesen Sondereffekt hätte die Veränderung 11,1% betragen.

2.2.7. 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

Auswahl der Peergroup

Anzahl Unternehmen:	Anzahl Datensätze:
12	54

Beschreibung der berücksichtigten Dimensionen

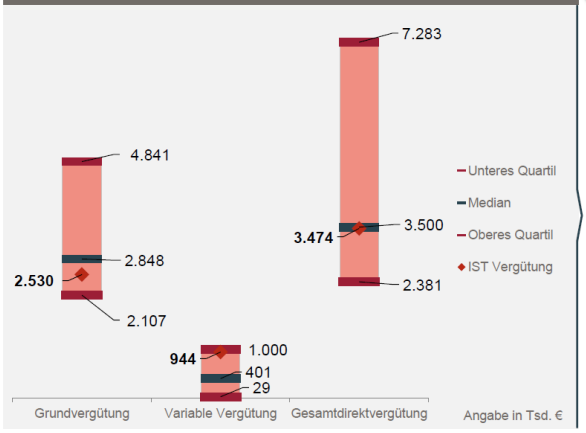
1	**Unternehmensgröße:** Bilanzsumme € 27,8 Mrd.; 2.152 Mitarbeitende
2	**Branche:** Bank, Finanzen/Versicherung
3	**Land:** Österreich
4	**Rechtsform:** AG
5	**Kapitalmarktorientierung/ Index:** Ja
6	**Komplexität/ Internationalität:** Mitteleuropa

- Zur Sicherstellung der Vergleichbarkeit der Referenzfunktionen wurden die Vergleichsunternehmen sorgfältig ausgewählt.

Höhe der Vergütung für den Gesamtvorstand 2023

Analyse der Vergütungshöhen

Peergroup



Absolute Vergütungshöhen Gesamtvorstand 2023

- Durchschnittlich besteht der Gesamtvorstand in der Peergroup aus **4,5 Personen** pro Unternehmen.
- Die marktübliche jährliche Grundvergütung des gesamten Vorstands liegt im Median bei **€ 2.848.000**.
- Die marktübliche jährliche Gesamtdirektvergütung des gesamten Vorstands liegt am Median bei **€ 3.500.000**.
- Die **Ist Vergütung** des Vorstands der **Oberbank AG** liegt in sämtlichen Vergütungskomponenten (Grundvergütung sowie variable Vergütung) **im zentralen Marktrahmen**.

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 Gesamtzielerreichung 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.

2.2.8. Sonstige Informationen und Erläuterungen

2.2.8.1. Abweichungen von der Vergütungspolitik

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

2.2.8.2. Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

2.2.8.3. Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der 144. ordentlichen Hauptversammlung am 13. Mai 2024 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 börsenotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Geschäftsportfolio gewinnen zu können, muss die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates marktgerecht und attraktiv gestaltet sein. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur sowie des Berufshintergrunds der Mitglieder.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten ausschließlich eine fixe jährliche Vergütung. Die Vergütung ist gestaffelt je nachdem, ob die Funktion des Vorsitzenden, des Stellvertreters des Vorsitzenden oder eines einfachen Mitgliedes übernommen wird, zudem gebührt den Mitgliedern der Ausschüsse eine zusätzliche Vergütung, welche nach Arbeitsanfall und Verantwortung je Ausschuss gestaffelt ist. Die Vergütung ist jährlich im Nachhinein binnen 30 Tagen nach Abhaltung der Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung des betreffenden Geschäftsjahres beschließt, auszuzahlen. Sofern ein Mitglied des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses dem jeweiligen Organ nicht während des gesamten Geschäftsjahres angehört hat, wird die Vergütung aliquot (berechnet auf Tagesbasis) gewährt. Ebenso erfolgt eine Aliquotierung bei Wechsel des Vorsitzenden oder Stv. Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. bei Wechsel eines Mitgliedes eines Ausschusses.

Die Höhe der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde von der Hauptversammlung (zuletzt geändert mit Beschluss vom 16. Mai 2023) bis auf weiteres folgendermaßen festgelegt:

- Vorsitzender des Aufsichtsrates:	28 TEUR p.a.
- Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrates:	25 TEUR p.a.
- Mitglied des Aufsichtsrates:	22 TEUR p.a.
- Mitglied Prüfungsausschuss:	6 TEUR p.a.
- Mitglied Risikoausschuss:	3 TEUR p.a.
- Mitglied Vergütungsausschuss:	3 TEUR p.a.
- Mitglied Nominierungsausschuss:	4 TEUR p.a.
- Mitglied Kreditausschuss:	6 TEUR p.a.
- Mitglied Arbeitsausschuss:	3 TEUR p.a.
- Mitglied Rechtsausschuss:	6 TEUR p.a.
- Mitglied Nachhhaltigkeitsausschuss:	3 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 2024 waren als Kapitalvertreter Dr. Andreas König, Dr. Martin Zahlbruckner, Mag. Hannes Bogner, Gerhard Burtscher, Mag. Alina Czerny, MMag. Univ.-Prof. Dr. Barbara Leitl-Staudinger, DI Franz-Peter Mitterbauer MBA, Mag. Gregor Pilgram, Mag. Dr. Herta Stockbauer und DI Stefan Pierer (bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Mai 2024) sowie Mag. Martha Kloibmüller (ab der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Mai 2024) als Mitglieder des Aufsichtsrates der Oberbank AG bestellt und haben als solche eine Vergütung erhalten.

Nach rechtskräftiger Erledigung aller Verfahren, für die der Rechtsausschuss zuständig gewesen ist, wurde dieser mit Wirkung zum 16.09.2024 aufgelöst, sodass den Mitgliedern nur eine aliquote Vergütung für ihre diesbezügliche Tätigkeit zusteht.

3.2.2. Tabellarische Darstellung der Gesamtvergütung

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats stehen für ihre Tätigkeit im Berichtsjahr 2024 folgende festen Vergütungsbestandteile zu, wobei die Auszahlung nach der ordentlichen Hauptversammlung 2025 erfolgen wird.

Darstellung der Gesamtvergütung für das Berichtsjahr 2024

Zahlungen an den Aufsichtsrat für das Jahr 2024 (Ausbezahlung Mai 2025)										
Name (in EUR)	Tantiemen	Arbeits-ausschuss	Kredit-ausschuss	Risiko-ausschuss	Nachhaltigkeits-ausschuss	Nominierungs-ausschuss	Vergütungs-ausschuss	Prüfungs-ausschuss	Rechts-ausschuss	Summe Gesamt
BOGNER	22.000			3.000	3.000					28.000
BURTSCHER	22.000	3.000	6.000					6.000		37.000
CZERNY	22.000	3.000	6.000	3.000	3.000			6.000		43.000
KLOIBMÜLLER (ab 13.05.2024)	13.984							6.000		19.984
KÖNIG	28.000					4.000	3.000	6.000	4.262	45.262
LEITL-STAUDINGER	22.000	3.000				4.000			4.262	33.262
MITTERBAUER jun	22.000						3.000			25.000
PIERER (bis 13.05.2024)	8.016									8.016
PILGRAM	22.000				3.000					25.000
STOCKBAUER	22.000		6.000	3.000		4.000	3.000		4.262	42.262
ZAHLBRUCKNER	25.000			3.000	3.000		3.000		4.262	38.262
	229.000	*9.000*	*18.000*	*12.000*	*12.000*	*12.000*	*12.000*	*24.000*	*17.048*	**345.048**

Tabelle 10
Die Tantiemen von Herrn Mag. Pilgram werden aufgrund interner Konzernpolicy nicht an diesen, sondern an Generali ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt nach der ordentlichen Hauptversammlung.

Die Vergütung setzt sich aus einer Vergütung für das Aufsichtsratsmandat sowie für Ausschusstätigkeiten zusammen.

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

Im Berichtsjahr haben die Mitglieder des Aufsichtsrats keine Vergütung für Tätigkeiten in verbundenen Unternehmen bezogen.

3.2.3. Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die für 2024 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 2023 wurde von der 144. ordentlichen Hauptversammlung am 13. Mai 2024 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 (2020 bis 2024)

NAME (alphabetisch)	Gesamtsumme in EUR 2024	2023	2022	2021	2020
ANDORFER (bis 11.05.2021)				12.857	36.000
BOGNER (ab 20.05.2020)	28.000	28.000	25.000	20.000	12.329
BURTSCHER	37.000	37.000	37.000	30.000	30.767
CZERNY (ab 17.05.2022)	43.000	43.000	31.780		
HOFSTAETTER-POBST (bis 20.05.2020)					0
KÖNIG (ab 11.05.2021)	45.262	47.000	47.000	25.714	
KOREN (bis 31.01.2022)			1.874	30.571	26.082
LEIL-STAUDINGER	33.262	35.000	35.000	26.286	24.616
LEU (bis 17.05.2022)			8.220	18.000	20.301
MITTERBAUER (bis 20.05.2020)					6.904
MITTERBAUER jun. (ab 20.05.2020)	25.000	25.000	25.000	21.000	12.945
PIERER (ab 17.05.2022 bis 13.05.2024)	8.016	22.000	13.780		
PILGRAM (ab 17.05.2022)	25.000	25.000	13.780		
SAMSTAG (bis 20.05.2020)					6.904
STEGER (bis 17.05.2022)			8.220	24.000	24.000
STOCKBAUER	42.262	44.000	44.000	34.000	42.477
ZAHLBRUCKNER	38.262	46.000	43.000	34.572	20.713
KLOIBMÜLLER (ab 13.05.2024)	19.984				
SUMME	**345.048**	**352.000**	**333.654**	**277.000**	**264.038**

Tabelle 11

Für Mag. Hofstätter-Pobst als Vorstandsmitglied der UCBA durften aufgrund interner Konzernpolicy keine Tantiemen bezahlt werden. Die Tantiemen der Herren Pilgram und Leu werden bzw. wurden aufgrund interner Konzernpolicy nicht an diese, sondern an Generali ausbezahlt. Die Mitglieder der Belegschaftsvertretung bekommen keine Tantiemen.

.....

Dr. Franz Gasselsberger
Vorstandsvorsitzender

.....

Dr. Andreas König
Vorsitzender des Aufsichtsrats