

SCHWERPUNKTFRAGEN 2012

Die Antworten der *OBERBANK AG*

Auch in diesem Jahr hat der IVA 10 Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden im Internet unter www.iva.or.at veröffentlicht.

Die Fragen:

1. Wie viele Mitarbeiter (ohne Vorstand) hatten 2011 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000,-- und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000,--?

2011 hatte 1 Mitarbeiter einen Bruttobezug von mehr als € 200.000,-- (211.000,--).

2. An welchen Performancekriterien orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2013, 2014 und später zur Auszahlung fällig?

Wie in den neuen CRD III – Vergütungsrichtlinien vorgesehen, hat die Oberbank einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Dieser hat die Richtlinien der Vergütungspolitik der Oberbank festgelegt. Er überprüft und überwacht die Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und die vergütungsbezogenen Anreiz – Strukturen.

Entsprechend den Bestimmungen des § 39b BWG fand eine dokumentierte und begründete Proportionalitätsprüfung zur Anwendbarkeit der im Gesetz festgeschriebenen 13 Grundsätze statt, aus der sich ergibt, dass sich aus unserer Vergütungspolitik ableitet, dass keine motivierenden Anreize für MitarbeiterInnen bestehen, aus Vergütungsgründen unzulässige Risiken zu übernehmen. Daher gibt es keine Risikokäufer unterhalb der Vorstandsebene, auf die die speziellen Grundsätze anzuwenden wären.

Für die Bemessung der variablen Bezugs-Anteile für die Vorstandsmitglieder hat der Vergütungsausschuss einen nachvollziehbaren Katalog von Parametern festgelegt. Diese sind im wesentlichen:

- Das nachhaltige Einhalten der strategischen Risikoausnutzung gemäß Gesamtbankrisikosteuerung (ICAAP)
- Das nachhaltige Erreichen der strategischen Finanzziele auf Basis der definierten Strategie und der Mehrjahresplanung der Bank
- Das nachhaltige Erreichen der strategischen Ziele generell

Die Vergütung enthält fixe und variable Bestandteile, die in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen.

Die variablen Anteile sollen sich an einem Richtwert von 25 % des Gesamtbezuges orientieren und nicht mehr als 40 % des Gesamtbezuges ausmachen.

3. Wie viele Frauen nehmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein (absolute Zahlen, Anteil)? Gibt es Zielvorstellungen für die nächsten Jahre? Wenn ja, welche?

In der Oberbank sind insgesamt 73 von 344 Führungspositionen von Frauen besetzt. Die Zielvorstellung ist klar und wurde im Zuge unseres Projekts „Zukunft Frau 2020“ definiert: wir wollen bis spätestens Jahresende 2020 40% aller Führungspositionen mit Frauen besetzen.

4. Gibt es eine Effizienzprüfung des Aufsichtsrates? Wenn ja, wie wird diese durchgeführt?

Der Aufsichtsrat setzt sich einmal im Jahr sehr intensiv mit der Qualität seiner Tätigkeit und speziell mit der Effizienz auseinander.

Zur Vorbereitung auf die Diskussion in der Sitzung wird den Mitgliedern ein strukturierter Leitfaden mit leitenden Fragestellungen zur Verfügung gestellt.

Die Diskussion wird dann im Plenum geführt und ihr Ergebnis entsprechend nachvollziehbar im Protokoll dokumentiert.

5. Wie hoch ist der Aufwand 2011 für die D&O-Versicherung? Wie hoch ist die Versicherungssumme?

- Versicherungssumme: 21,0 Mio.
- D&O Versicherung: 137.800 EUR jährlich

6. Wie hoch ist der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung aller Mitarbeiter an der Lohn- und Gehaltssumme?

Die Vergütungspolitik der Oberbank ist auf allen Ebenen der Mitarbeiterschaft hinsichtlich variabler Vergütungen sehr zurückhaltend und fördert nicht die Übernahme von Risiken durch Prämien- oder Provisionssysteme.

Das Verhältnis der freiwilligen Zahlungen (Bilanzgeld) an MitarbeiterInnen zur Lohn- und Gehaltssumme betrug in den letzten Jahren zwischen 3,58 % und 3,87 %.

Daher gibt es auch keine definierten Performancekriterien für die erfolgsabhängige Entlohnung von Führungskräften.

7. Höhe der Körperschaftssteuerzahlungen in Österreich 2011, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)?

Die Vorauszahlung an Körperschaftsteuer für 2011 in Österreich beträgt € 10.353.002,00. Die erforderliche Rückstellung wurde in Höhe von € 24.000.000,00 (= brutto, als € 13, 6 Mio. netto) GuV-wirksam gebildet. Es gab keine steuerlichen Verlustvorträge.

8. Externer Aufwand 2011 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit PR/Lobbying (getrennte Darstellung), Aufwand 2011 für Insertion in Tageszeitungen?

Personalberatung (Honorare für Personalsuche und Honorare im Rahmen von Personalprojekten) € 262/m;

Rechtsberatung € 520/m;

Beratung für Öffentlichkeitsarbeit PR (Agenturhonorare und Honorare für Marktforschung) € 247/m.

Insertionen in Tageszeitungen: € 1.040/m

9. Externer Aufwand für die Hauptversammlung, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, sonstige Beratung)?

Hauptversammlung: ca. 100.000 EUR

Geschäftsbericht: ca. 170.000 EUR

Konzeption ca. 46.500 EUR

Druck ca. 45.000 EUR

Grafik	ca. 35.400 EUR
Kurzüberblick	ca. 14.000 EUR
Fotokonzeption	ca. 29.000 EUR

10. Welche Maßnahmen zur ökologischen Verantwortung wurden im Berichtsjahr umgesetzt?

Ökologische Verantwortung: In unseren Reiserichtlinien haben wir das Primat der Dienstreisen mit dem öffentlichen Verkehrsmittel (Bahn, Bus) seit Jahren fest verankert. Vor jedem Reiseantritt wird geprüft, ob eine Dienstreise mit öffentlichen Verkehrsmitteln sinnvoll und machbar ist. Im Jahr 2011 haben wir z.B. auf Dienstreisen so insgesamt rd. 26.500 Bahnkilometer zurückgelegt und damit ca. 5 t (!) CO₂ eingespart (1 gefahrener Auto-Km produziert rd. 0.19 kg CO₂).