



SCHWERPUNKTFRAGEN 2014

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 Antworten der **Oberbank AG**

1. Wie viele **Mitarbeiter** (ohne Vorstand) hatten 2013 einen Jahresgesamtbezug von **mehr als 200.000 Euro** und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von **über 500.000 Euro**?

2013 hatte ein Mitarbeiter einen Bruttobezug von mehr als € 200.000,-, keiner über € 500.000,-

2. An welchen **messbaren Performancekriterien** orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte (1.Berichtsebene)? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2014, 2015 und später zur Auszahlung fällig? Mit wie viel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?

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



Vorstand:

Die Kriterien für die Bemessung der variablen Vergütungen sind in den „Richtlinien der Vergütungspolitik in der Oberbank“ mittels Parameter geregelt. 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

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats bestimmt die Höhe der variablen Vergütung; sie soll sich an einem Richtwert von 20 % - 40 % des Gesamtjahresbezuges orientieren und darf € 150.000,- nicht übersteigen.

60 % der variablen Vorstandsvergütung für 2013 werden 2014 fällig, jeweils weitere 8 % 2015 bis 2019. Alle Beträge werden zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien ausbezahlt, wobei für den Aktienanteil eine 3-jährige Sperrfrist gilt.

Führungskräfte der 1. Berichtsebene unterhalb des Vorstands:

Die Performancekriterien für die Festlegung allfälliger erfolgsabhängiger Vergütungen sind in den Leistungsstandard für Führungskräfte festgeschrieben und umfassen Kriterien der Wahrnehmung der operativen Verantwortung, die Fachkompetenz, die interne und externe Kundenorientierung sowie das Führungsverhalten. Evaluiert werden diese Kriterien im Rahmen der MbO Gespräche mit der direkten Führungskraft.

Die Führungskräfte der 1. Berichtsebene unterliegen der Proportionalitätsprüfung gem. § 39b BWG. Bisher bestand hier noch kein Bedarf zur Teilausschüttung in Aktien bzw. Rückstellung von Teilen der Auszahlung.



3. Wie viele MitarbeiterInnen hatten im Berichtsjahr einen **Jahresbezug von weniger als 20.000 Euro** (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr)?

Folgend ein Überblick über die Anzahl der MitarbeiterInnen der Oberbank AG, die das ganze Jahr 2013 vollzeitbeschäftigt waren und brutto weniger als € 20.000,- verdient haben (Arbeiter und Angestellte berücksichtigt):

- Österreich = 0
- Deutschland = 0
- Tschechien = 74 Angestellte (es gibt in CZ keine Arbeiter)
- Ungarn = 12 Angestellte (es gibt in HU keine Arbeiter)
- Slowakei = 13 Angestellte (es gibt in SK keine Arbeiter)

4. **Enforcement:** unternehmensinterne Vorbereitungen, zusätzlicher Sach- und Personalaufwand, einmalig bzw. dauernd

Die Oberbank ist eines der ersten Unternehmen, die von der OePR Enforcementstelle geprüft wird. Wir haben die ersten Unterlagen bereits am 22.4.2014 an die OePR übermittelt. Daraus wird die OePR ihre Fragen formulieren.

Da wir aufgrund der erstmaligen Prüfung noch keine Erfahrungswerte über den mit der Prüfung verbundenen Sach- und Personalaufwand haben, können hier noch keine konkreten Zahlen genannt werden. Ein zusätzlicher interner Personalaufwand ist derzeit nicht geplant.

5. Wie hoch sind die **Nebenkosten des Aufsichtsrats** für Sekretariat, Reisen, Aufenthaltskosten, Repräsentation, Schulung?

Die Kosten für die Vergütung an den Aufsichtsrat betragen € 203.600,- zuzüglich Fahrtkostenersatz € 6.200,- und Bewirtung bei Sitzungen rund € 10.700,-.



Darüber hinaus werden dem Aufsichtsratsvorsitzenden ein Dienstwagen sowie ein Büro samt Sekretariat zur Verfügung gestellt.

6. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2013, Auswirkungen des **Steuerpaktes 2014** (Einschränkungen Gruppenbesteuerung, Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro)

Für das GJ 2013 beträgt der Köst-Aufwand in Österreich rd. € 21,5 Mio. An Vorauszahlungen wurden € 17 Mio. geleistet.

Die Einschränkungen der Gruppenbesteuerung haben keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Steuergruppe der Oberbank AG. Die Änderungen betreffen in erster Linie Firmenwertabschreibungen im Rahmen der Gruppenbesteuerung und die Möglichkeit der Aufnahme ausländischer Gruppenmitglieder bzw. die Beschränkung der Verlustzurechnung von ausländischen Gruppenmitgliedern. Da wir weder Firmenwertabschreibungen, noch ausländische Gruppenmitglieder haben, treffen uns die neuen Einschränkungen der Gruppenbesteuerung nicht.

Die Nicht-Abzugsfähigkeit der Jahresbezügen über € 500.000,- hat auf die Oberbank kaum Auswirkung. Wie aus dem Geschäftsbericht 2013 ersichtlich betrifft die Regelung derzeit nur Dr. Gasselsberger. D.h. der übersteigende Betrag kann steuerlich nicht als Betriebsausgabe abgesetzt werden.

7. Externer Aufwand 2013 für **Aus- und Weiterbildung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit / PR / Lobbying** (getrennte Darstellung).

Externer Aufwand für Aus- und Weiterbildung € 1,03 Mio.,-



Rechtsberatung € 608.000,-

Beratung für PR und Werbung € 260.000,-

8. Aufwand für **Investor Relations**. Beschreibung der IR – Aktivitäten (u.a. Teilnahme an Roadshows, sonstige Aktivitäten für Investoren, Anfragen von Investoren)

Die Agenden werden in der Abteilung Sekretariat neben anderen Arbeiten wahrgenommen. Der dafür anfallende Personalaufwand wird auf 1 - 2 PJ geschätzt.

Die Sachkosten belaufen sich auf rund € 25.400,- im Jahr und betreffen in erster Linie die Gebühren für die Veröffentlichung meldepflichtiger Daten bei Kontrollbank, Wiener Börse und Finanzmarktaufsicht.

Daneben fallen noch Kosten für Pflichteinschaltungen im Amtsblatt der Wiener Zeitung von rund € 7.400,- im Jahr an. Beide Kostenpositionen können wir praktisch nicht beeinflussen. Für Publikationen wie Geschäftsbericht, Quartalsbericht, Oberbank auf einen Blick fallen zusätzlich rund € 40.000,- an.

9. Wie viele MitarbeiterInnen gingen 2013 mit welchem **Durchschnittsalter in Pension**? Wie viele MitarbeiterInnen waren per 31.12.2013 über 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 55 – 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 50 – 55 Jahre (jeweils getrennt nach Frauen und Männer)?

In der Oberbank gingen 2013 insgesamt 40 MitarbeiterInnen in Pension, das Durchschnittsalter war 59,1 Lebensjahre (Männer: 61, Frauen: 57,8). Die angefragte Altersklassenstatistik ergibt folgendes Bild:



Lebensalter	31.12.2013					
	50 bis 55 J.		55 bis 60 J.		mehr als 60 J.	
	M	W	M	W	M	W
Oberbank AG Österreich	101	121	68	20	5	0
Oberbank AG Bayern	9	8	6	2	0	1
Oberbank AG CZ	1	9	2	5	2	1
Oberbank AG Ungarn	3	3	0	1	0	0
Oberbank AG Slowakei	1	3	1	3	0	0
Oberbank AG	115	144	77	31	7	2

10. Aktivitäten i.S. Social Media, Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung

2013 hatten wir den Projekt-Kick-Off zum Thema Social Media. Dabei sind interne Projekt-/Entwicklungskosten in der Höhe von ca. 0,3 Personenjahren entstanden.

Seit 08.03.14 sind wir auf Xing, YouTube und Kununu online vertreten. Dadurch entstehen künftig jährlich Kosten in Höhe von € 13.500,- brutto.