

SCHWERPUNKTFRAGEN 2013

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 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro? Ga

2012 hatte ein Mitarbeiter einen Bruttobezug von mehr als 200.000,-- Euro, keiner über 500.000,-- Euro

2. Wie hoch ist der jeweilige Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der **Vorstände und Führungskräfte** (1.Berichtsebene) an deren Gehaltssumme? Ga

Die Gesamtbezüge des Vorstands betragen 2012 1.430.300,-- Euro (Vorjahr 1.865.000,-- Euro), der darin enthaltene variable Anteil betrug 408.800,-- (Vorjahr 322.000,-- Euro).

Der durchschnittliche Fixbezug der 1. Berichtsebene unter dem Vorstand betrug 2012 115.600,-- Euro. Die durchschnittliche erfolgsabhängige Prämie betrug 2.200,-- Euro p.a.

3. 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 wieviel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt? Hag

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.

Vorstand:

Die Kriterien für die Bemessung der variablen Vergütungen sind 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

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.

60 % der variablen Vorstandsvergütung für 2012 sind 2013 fällig, jeweils weitere 8% in den Jahren 2014 bis 2018. Alle Beträge werden zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien ausbezahlt, wobei für den Aktienanteil eine 3-jährige Sperrfrist gilt, das heißt, der Aktienanteil aus den Jahren 2013 bis 2015 ist bis 2016 gesperrt. Der variable Anteil ist mit € 150.000,-- gedeckelt.

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

In der Oberbank sind insgesamt 76 von 366 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.

5. Höhe der **Körperschaftsteuerzahlungen** in Österreich 2012, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)
Gibt es Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen wie Zypern, Jersey, Karibik, Liechtenstein, Malta, Delaware/USA? Ga

Die Vorauszahlung an Körperschaftsteuer für 2012 in Österreich beträgt 20.701.279,-- Euro Die erforderliche Rückstellung wurde in Höhe von 22.000.000,-- Euro (= brutto 1.300.000,-- netto) GuV-wirksam gebildet.

Für 2011 wurde noch eine Sonder-Vorauszahlung auf die Körperschaftsteuer zur Vermeidung von Anspruchszinsen in Höhe von 5.500.000,-- Euro geleistet.

Die Oberbank wickelt keine steuerschonenden Geschäfte und Finanztransaktionen über die genannten Länder ab.

6. Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare **Repräsentationsaufwand**? Ga

Der nicht absetzbare Aufwand für Repräsentationen betrug im Jahr 2012 702.000,-- Euro (2011 915.000,-- Euro)

7. Externer Aufwand 2012 für **Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying** (getrennte Darstellung), Aufwand 2012 für Insertion in Tageszeitungen (exklusive Stelleninserate)? Ga

Personalberatung (Honorare für Personalsuche und Honorare im Rahmen von Personalprojekten) 237.000,-- Euro

Rechtsberatung 609.000,-- Euro

Beratung für PR und Werbung 260.000,-- Euro

Insertionen in Tageszeitungen: 1.081.000,-- Euro

8. Wie hoch ist der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen? Ga

ÖSTERREICH:

MB Industriellenvereinigung	€	232.553,00
FMA/Bankenaufsicht inkl. Nachzahlung 2011 € 160.803	€	448.864,00
FMA/Wertpapieraufsicht inkl. Nachzahlung 2011 € 56.814	€	101.914,00
MB Verband österr. Banken und Bankiers	€	181.600,00
Einlagensicherung der Banken & Bankiers	€	56.586,00
	€	<u>1.021.517,00</u>

Bayern:

AGV M-Beitrag		2.400,00,
Jahresgebühr BaFin	€	19.750,00
MB Prüfungsverband	€	6.089,00
Bayer. Bankenverband	€	3.330,00
MB - VBO (Vereinigung für Bankbetriebsorganisation)	€	3.650,00
MB Verband Auslandsbanken	€	11.000,00
Umlage / Bankenverband	€	37.260,00
Umlage / Einlagensicherung Bundesverband dt. Banken	€	416.641,00
	€	<u>500.120,00</u>

Ungarn: 17.269,--

Tschechien: 40.594,--

Slowakei: 0

9. Externer Aufwand für die Hauptversammlung 2012, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, Versand, Kosten der Veröffentlichungspflichten wie für „Wiener Zeitung“, sonstige Beratung)? Ga

Der externe Aufwand für die Hauptversammlung beläuft sich auf 100.000,-- Euro

Auflage Geschäftsbericht: 4.100 deutsche Exemplare, 1.000 englische Exemplare.

5.100 deutsche Exemplare „Oberbank auf einen Blick“, 900 englische Exemplare „Oberbank auf einen Blick“.

Der Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts beläuft sich auf 198.000,-- Euro (hievon für Kozeption: 50.500 Euro,-- / Druck:48.500,-- Euro / Grafik:95.000,-- Euro / Versand 4.000,-- Euro)

Kosten der Veröffentlichungspflichten in der „Wiener Zeitung“: Bilanzveröffentlichung 18.000,-- Euro und HV-Einladung 3.000,-- Euro

10. Welche Maßnahmen zur **Vermeidung von Korruption** wurden umgesetzt? Wie viele Mitarbeiter sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt? Hag

Zur verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehört unter anderem die Einhaltung von Regelungen, die überwiegend durch gesetzliche Rahmenbedingungen vorgegeben werden. Darüber hinaus sieht sich die Oberbank seit jeher verpflichtet Grundsätze bzw. Leitbilder unseres Hauses festzulegen und diese der Belegschaft entsprechend zu kommunizieren.

Die Oberbank hat in einem auch im Internet veröffentlichten Verhaltenskodex (Code of Conduct) nach innen und nach außen gültige Verhaltensregeln festgelegt.

Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption

- Code of Conduct
- Compliance Richtlinie
- Richtlinie für Geschäfte von MitarbeiterInnen in Kreditinstituten
- Fraud-Prevention Policy
- Interne Grundsätze der Unternehmensführung
- Broschüre „Antikorruptionsrecht NEU“ der WKO

Im Geschäftsjahr 2012 hat es folgende Anpassungen und Neuerungen gegeben

- Anpassung der Betragsgrenze der Geschenkkannahme in der Bank
- Inkraftsetzen der Internen Grundsätze der Unternehmensführung mit 31.3.2012
- Veröffentlichung der Fraud-Prevention Policy
- Einführung des eLearning Tools für Compliance, Geldwäsche und Fraud
- Workshop zum neuen Antikorruptionsgesetz

Insgesamt 5 MitarbeiterInnen sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt