

Offenlegung gemäß Artikel 450 Eigenkapitalverordnung

per 31. Dezember 2014

Umfangreiche Präsenz in Zentral- und Osteuropa



■ Kernmärkte der Erste Group
□ Indirekte Präsenz in CEE

Offenlegung von Informationen über Vergütungspolitik und Vergütungspraktiken in der Erste Group Bank AG

GRUNDSÄTZE ZUR FESTLEGUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND –PRAKTIKEN

Rechtliche Grundlage: Art. 450 (1) (a) CRR

Der gesamte Vorstand der Erste Group überwacht aktiv die Gestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems. Die Beratung des Vorstands in Bezug auf Vergütungspolitik und -praktiken erfolgt durch Group Human Resources, Group Controlling und Group Risk Management.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats ist für alle Entscheidungen in Sachen Vergütungspolitik zuständig. Dies beinhaltet insbesondere die Gestaltung von Vergütungspolitik und -praktiken im Hinblick auf die Einbeziehung von Finanzperformance, Risiko, Kapital, Liquidität und strategischer Planung in den Entscheidungsprozess, der zur Festlegung von Vergütungen führt. Der Vergütungsausschuss hat die kurz- und langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und sonstigen Stakeholder zu berücksichtigen. Dieser führt regelmäßig Überprüfungen von Vergütungspolitik und -praktiken durch. Die lokalen Tochterunternehmen der Erste Group haben dieselbe Governance-Struktur für die Vergütungspolitik und -praktiken eingerichtet. Der Vergütungsausschuss wird von den externen Beratern Oliver Wyman und Mercer Consulting beraten. Der Vergütungsausschuss ist 2014 vier Mal zusammengetreten.

GRUNDSÄTZE FÜR DIE REGELUNG LEISTUNGSBEZOGENER VERGÜTUNGSTEILE

Rechtliche Grundlage: Art. 450 (1) (b) (c) (d) (e) (f) CRR

Bei allen Mitarbeitern stellen die fixen Gehaltsbestandteile einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung dar, um auf individueller Ebene die Umsetzung einer variablen Vergütungspolitik zu ermöglichen. Die Gesamtvergütung (feste und variable Bestandteile) unterliegt dem Prinzip der Ausgewogenheit und ist an Nachhaltigkeit geknüpft (z.B. „Mitarbeiter – und Kunden – sollen in ihrem Streben nach Wohlstand und finanzieller Unabhängigkeit unterstützt werden“), um das Eingehen übermäßiger Risiken nicht zu belohnen. Die variable Vergütung stellt daher maximal einen ausgewogenen Anteil an der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters dar. Für das Jahr 2014 ist das Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen für wesentliche Risikoträger und normale Mitarbeiter mit 100% des Fixgehalts limitiert.

Die leistungsbezogenen Vergütungsteile dienen sowohl den kurz- als auch den langfristigen Interessen der Erste Group Bank und tragen zur Vermeidung risikofreudigen Verhaltens bei. Die leistungsbezogenen Vergütungsteile berücksichtigen:

- _ die persönliche Leistung,
- _ die Leistung der Geschäftseinheit (Abteilung/Geschäftsbereich/Unternehmen), sowie
- _ die Ergebnisse (Kapital, Liquidität, Profitabilität und strategische Leistungen) des jeweiligen Unternehmens.

Die Größe des Bonuspools wird auf Basis der auf verschiedene Mitarbeiterkategorien anwendbaren Bonuspotenziale berechnet. Bonuspotenziale sind entweder ein Fixbetrag oder ein Prozentsatz des Grundgehalts (nicht des Fixgehalts). Das Bonuspotenzial beträgt maximal 100% des Grundgehalts. Der Bonuspool wird entsprechend dem Erfolg des Instituts oder dem Erfolg des Geschäftsbereichs angepasst. Der persönliche Bonus ist an die persönliche Leistung gebunden. Die Summe persönlicher Boni ist durch die Größe des Bonuspools nach Malus-Anpassungen limitiert.

Für 2014 besteht der Bonuspool auf Unternehmens- und/oder Profit-Center-Ebene. Im Allgemeinen wird der Bonuspool ex ante und ex post auf Basis der folgenden Kennzahlen berechnet:

- _ Nettogewinn oder Wertschöpfung oder Betriebsergebnis;
- _ Kapitaladäquanzquote und/oder Liquiditätskennzahlen; und
- _ Erfüllung der jährlichen strategischen Zielvorgaben, wie in den strategischen Überprüfungsgesprächen festgelegt.

Die leistungsbezogenen Zahlungen sind für alle Mitarbeiter, einschließlich der wesentlichen Risikoträger und der Vorstandsmitglieder der Erste Group Bank, mit 100% des Jahresbruttogehalts limitiert.

Das Vergütungssystem besteht aus 3 Komponenten:

- 1) Fixvergütung: Grundgehalt, Überstunden, Zulagen, Pensionsbeiträge
- 2) Variable Vergütung (ein langfristiger Incentive-Plan existiert nicht): Jährlicher Incentive-Plan, provisionsbasierte Vergütungsmodelle im Privatkundengeschäft
- 3) Nebenleistungen: Beispiele: Urlaub, Dienstwagen, Wohnungszulage, Auslandszulage

Das Bonuspotenzial basiert auf dem Grundgehalt. Die Key Performance Scorecards der Mitarbeiter enthalten qualitative und/oder quantitative Zielsetzungen. Der Anteil der qualitativen Zielsetzungen muss mindestens 25% betragen. Im Durchschnitt sind 60-70% der Zielsetzungen qualitativer Art. Die KPI-Scorecards für das Top Management stellen ein ausgewogenes Verhältnis finanzieller, risikobezogener, geschäftsspezifischer, Kunden- und Führungs-bezogener Zielsetzungen dar. Zum Jahresende wird der Erfolg des Top Managements mittels eines auf Multi-Source-Feedback beruhenden Evaluierungsprozesses beurteilt.

Für den Vorstand der Erste Group Bank lauten die Kriterien für die leistungsbezogenen Vergütungsteile für das Geschäftsjahr 2014 wie folgt: Betriebsergebnis der Gruppe, Common Equity Tier 1-Quote („hartes Kernkapital“) der Gruppe, NPL-Quote der Gruppe, NPL-Deckungsquote der Gruppe, NPL-Bestand der Gruppe, Customer Experience Index und Führungsqualität.

Für die Vorstände der CEE-Banken lauten die Kriterien für die leistungsbezogenen Vergütungsteile für das Geschäftsjahr 2014 wie folgt: Wertschöpfung, Betriebsergebnis nach Geschäftsbereich, Kreditwachstum nach Geschäftsbereich, NPL-Quote, NPL-Deckungsquote, NPL-Bestand, Kosten-Ertrags-Relation, Customer Experience Index, Führungsqualität und sonstige unternehmensspezifische Leistungskennzahlen. Die Komponente Führungsqualität wird auf Basis verschiedener Kriterien bestimmt.

Die Auszahlung von leistungsbezogenen Vergütungsteilen ist an eine Mindestprofitabilität sowie an Leistungsziele gebunden, die den Erfolg der Bank darstellen und dem Vorstand und dem höheren Management eine risikomäßig ausgewogene Richtlinie bieten.

Bei wesentlichen Risikoträgern ist die Auszahlung von leistungsbezogenen Vergütungsteilen von Mindestprofitabilitätskriterien abhängig, die vom Aufsichtsrat genehmigt werden. Für CEE-Banken und bedeutende Tochterunternehmen, die als Finanzdienstleister tätig sind, wurden jeweils Mindestprofitabilitätskriterien definiert, die die lokalen rechtlichen Anforderungen gemäß Eigenkapitalrichtlinie CRD IV erfüllen und den langfristigen Interessen des jeweiligen Instituts sowie jenen der Erste Group entsprechen. 2014 waren rund 2,4% (2013: 1,3%) aller Mitarbeiter der Erste Group wesentliche Risikoträger.

Die Mindestprofitabilitätskriterien der Erste Group Bank AG:

- _ Erreichung der festgelegten Mindestwerte für das Betriebsergebnis und die Eigenmittelquote der Gruppe (Basel 3, JRAD);

Die Auszahlung von leistungsbezogenen Vergütungsteilen besteht für wesentliche Risikoträger zu 40-60% aus Sofortzahlungen. 40%-60% werden zurückbehalten, davon 50% in bar und 50% in Form eines unbaren Instruments. Der unbare 50%-Anteil wird in allen Ländern ein Jahr lang zurückbehalten, außer in der Tschechischen Republik, wo die Rückhaltefrist 1,5 Jahre beträgt. In Österreich und Kroatien wird der zurückbehaltene Anteil über einen Zeitraum von fünf Jahren ausgezahlt. In den anderen Ländern wird der zurückbehaltene Anteil über einen Zeitraum von drei Jahren ausgezahlt, außer in der Slowakei, wo der zurückbehaltene Bonus nach einer Rückhaltefrist von drei Jahren auf einmal zur Auszahlung kommt. In allen Ländern hält die Erste Group die lokalen Bestimmungen für die Auszahlung von Boni an Risikoträger ein. Die Auszahlung des rückbehaltenen Bonus ist von der Erreichung einer Mindestprofitabilität im jeweiligen Leistungsjahr abhängig. Wo auf Grund der lokalen CRD IV-Bestimmungen zulässig, wird als unbare Instrument die Phantomaktie eingesetzt, die auf dem durchschnittlichen gewichteten Tageskurs der Erste Group-Aktie beruht. Der durchschnittliche gewichtete Tageskurs der Aktie wird auf Basis der von Datastream (Thomson Reuters Corp) und der Wiener Börse veröffentlichten Daten ermittelt. Im Jahr 2014 betrug der durchschnittliche gewichtete Tageskurs der Aktie 22,25 EUR (2013: 23,85 EUR).

Die Erste Group vergibt keine Aktien, Aktienoptionen oder sonstigen Instrumente. Angaben zur Berechtigung zum Bezug variabler Vergütungskomponenten – siehe obenstehende Beschreibung.

In der Erste Group kommen die folgenden Incentive-Pläne zur Anwendung:

- _ Kurzfristige Incentives: Jährliches (oder auf einer kürzeren Periode basierendes) Bonussystem auf Basis der jährlichen (periodischen) Mitarbeiterbeurteilung;
- _ Provisionsbasierte Incentives: Meist ein monatlicher oder vierteljährlicher Incentive-Plan auf Basis von Quantität und Qualität von Umsatz, Produkten, Dienstleistungen und/oder Transaktionen;
- _ Projekt-basierte Incentives: Incentive-Plan auf Basis spezieller Projekte von hoher Komplexität und wesentlicher Bedeutung;
- _ Prämien: Incentive-Plan, der Mitarbeitern in (grenzüberschreitenden) Geschäftsfeldern oder Funktionen offen steht. Prämien werden für Praktiken vergeben, die zum Wachstum oder zu einer Verbesserung des Geschäfts beigetragen haben und für andere Mitarbeiter beispielgebend wurden;

Unbare Leistungen sind Nebenleistungen. Nebenleistungen sind nicht leistungsabhängig, sondern mit dem Arbeitsplatz verbunden (z.B. Dienstwagen) oder gelten für alle Mitarbeiter (z.B. Urlaub).

VERGÜTUNGSINFORMATIONEN

Rechtliche Grundlage: Art. 450 (1) (g) (h) (i) (j) und Art. 450 (2) CRR

Die nachstehende Tabelle enthält quantitative Angaben über die Vergütung von Mitarbeitern und so genanntem „Identified Staff“ in der Erste Group, einschließlich aller Gesellschaften, welche Teil des regulatorischen Konsolidierungskreises sind.

Die Vergütungsdaten werden für die folgenden Hauptgruppen angegeben:

- _ Aufsichtsratsmitglieder
- _ Vorstandsmitglieder
- _ Investment Banking (umfasst Corporate Finance, Private Equity, Capital Markets, Treasury)
- _ Retail Banking (Kreditgeschäft mit Privatkunden und kleinen und mittelgroßen Unternehmen)
- _ Asset Management (Verwaltung von Aktien-, Anleihe- und Geldmarktfonds oder sonstiger alternativer Anlagen)
- _ Kontrollfunktionen (Audit, Risk und Compliance)
- _ Zentrale Konzernfunktionen (u.a. Finance, Accounting, IT, HR, Legal, Marketing) und
- _ Sonstige (u.a. Fahrer)

Die Gesamtvergütung unterliegt dem Prinzip der Ausgewogenheit, so dass die Nachhaltigkeit sichergestellt ist und das Eingehen übermäßiger Risiken nicht gefördert wird. Der fixe Vergütungsanteil stellt einen maßgeblichen Teil der Gesamtvergütung dar, um die Umsetzung einer vollkommen flexiblen Vergütungspolitik gewährleisten zu können.

Die spezifischen Angaben zu der Personengruppe „Identified Staff“ werden im Einklang mit den jeweiligen Vergütungsrichtlinien und gesetzlichen Vorschriften dargestellt. In der Zeile „höheres Management“ sind Vorstandsmitglieder enthalten, sowie jene Mitarbeiter, die direkt dem Vorstand unterstehen und Mitarbeiter, die einem Kerngeschäftssegment zuzurechnen sind.

In der Erste Group werden als unbare Instrument Phantomaktien verwendet, außer bei unseren Banken in der Tschechischen Republik und in der Slowakei, wo als unbare Instrument ein Zertifikat verwendet wird. An Personen der Gruppe „Identified Staff“ und an sonstige Mitarbeiter werden keine Aktien vergeben.

Die Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder setzt sich aus 482 externen und 282 internen Mitgliedern zusammen. Externe Mitglieder haben keinen Dienstvertrag innerhalb der Erste Group. Sie erhalten eine fixe Vergütung und/oder Sitzungsgelder für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen. Eine variable Vergütung wird nicht bezahlt. Interne Aufsichtsratsmitglieder sind jene, die einen Dienstvertrag innerhalb der Erste Group besitzen. Auf Grund einer internen Richtlinie der Erste Group haben Aufsichtsratsmitglieder von Tochterunternehmen der Erste Group Bank AG, einschließlich lokaler Tochterbanken, kein Anrecht auf eine Vergütung für ihre Aufsichtsratsfunktion. Allfällige Sitzungsgelder werden im folgenden Jahr von ihrer Gesamtvergütung abgezogen.

Die Gesamtzahl wesentlicher Risikoträger beträgt 982. Davon sind 58 Aufsichtsratsmitglieder, 179 Vorstandsmitglieder / Geschäftsführer und 393 hochrangige Führungskräfte. 352 wesentliche Risikoträger gehören keiner dieser Kategorien an.

Zahlreiche Institute haben ihre Aufsichtsratsmitglieder (noch) nicht als Risikoträger identifiziert, was den Unterschied in der Zahl der in Tabelle 1 und 2 angegebenen Aufsichtsratsmitglieder erklärt.

Angaben zur Vergütung von Mitgliedern des Holding-Vorstands sind im Geschäftsbericht offengelegt:
<http://www.erstegroup.com/en/Investors/Reports#X31363034323938343334>

Tabelle 1: Angaben zur Vergütung aller Mitarbeiter

Geschäftsbereiche	Aufsichts-funktion	Vorstands-funktion	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Zentrale Konzernfunktionen	Unabhängige Kontroll-funktionen	Sonstige	Summe für alle Geschäftsbereiche
Anzahl der Beschäftigten (Anzahl der Personen)	764	183	-	-	-	-	-	-	947
Anzahl der Mitarbeiter (VZÄ)	-	-	1.371	24.789	729	8.832	2.615	1.978	40.335
Jährlicher Nettogewinn / -verlust	-	-	-	-	-	-	-	-	(1.441.993,000)
Gesamtsumme der Vergütung	1.250,244	51.798,622	75.310,909	719.165,977	47.245,604	325.739,693	120.441,176	64.636,945	1.406,783,744
davon variable Vergütung	0	7.577,316	15.275,598	70.710,315	6.057,788	25.997,573	11.131,191	4.087,556	140.938,447

Tabelle 2: Angaben zur Vergütung von Identified Staff / Risikoträgern

Geschäftsbereiche	Aufsichts-funktion	Vorstands-funktion	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Zentrale Konzernfunktionen	Unabhängige Kontroll-funktionen	Sonstige	Summe für alle Geschäftsbereiche
Anzahl der als Identified Staff geführten Personen	58	179	-	-	-	-	-	-	237
Anzahl der Mitarbeiter (VZÄ)	-	-	91	234	35	199	152	34	745
davon höheres Management	-	-	28	106	26	118	83	32	393

Geschäftsbereiche	Aufsichts-funktion	Vorstands-funktion	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Zentrale Konzernfunktionen	Unabhängige Kontroll-funktionen	Sonstige	Summe für alle Geschäftsbereiche
Gesamtsumme der Vergütung	93,993	50,016,628	10,764,245	24,860,461	5,174,334	24,080,506	17,368,830	4,244,187	136,603,185
davon fixe Vergütung	93,993	44,090,687	7,445,746	21,499,593	4,180,861	19,691,138	14,992,745	3,884,166	115,878,921
davon bar	93,993	43,229,704	7,445,746	3,318,499	4,180,861	19,601,836	14,892,432	3,562,731	114,566,178
davon Aktien (e. Phantomaktien)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
davon sonstige Instrumente	0	860,974	0	30,719	0	89,302	10,313	321,435	1,312,743
davon Summe der variablen Vergütung	0	5,925,950	3,318,499	3,360,868	993,473	4,389,368	2,376,085	360,021	20,724,264
davon bar	0	5,336,963	2,393,031	2,892,504	858,028	3,414,768	1,930,471	283,026	17,108,790
davon Aktien (i.e. Phantomaktien)	0	804,873	386,337	231,546	100,036	561,600	241,114	76,995	2,402,501
davon sonstige Instrumente	0	793,237	539,131	236,817	35,409	413,000	204,500	0	2,222,094
davon Summe der zurückbehaltenen variablen Vergütung	0	2,511,059	1,084,762	463,658	174,857	890,859	421,530	91,762	5,638,487
davon bar	0	1,511,114	512,522	131,857	120,644	253,112	96,405	30,800	2,656,453
davon Aktien (i.e. Phantomaktien)	0	379,946	192,787	116,775	40,050	224,747	120,625	60,962	1,135,892
davon sonstige Instrumente	0	619,999	379,452	215,027	14,164	413,000	204,500	0	1,846,142

Tabelle 3: Zusätzliche Angaben zur variablen Vergütung

	Aufsichts- funktion	Vorstands- funktion	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Zentrale Konzernfunktionen	Unabhängige Kontroll- funktionen	Sonstige	Summe für alle Geschäftsbereiche
Zurückbehaltene variable Vergütung									
Summe der in vergangenen Jahren gewährten, noch ausstehenden zurückbehaltenen variablen Vergütung	0	8,991,126	2,253,888	854,979	451,064	1,625,914	628,713	216,495	15,022,179
Kürzung der zurückbehaltenen Zahlungen aus Vorjahren aufgrund von Leistungsanpassungen	0	160,593	26,977	6,732	4,754	31,971	12,950	0	243,976
Garantierte Vergütung									
Anzahl der Mitarbeiter, die garantierte variable Zahlungen erhielten (Neueinstellungsprämie)	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Summe der garantierten variablen Zahlungen (Neueinstellungsprämie)	0	0	0	0	0	0	0	38,989	38,989
Abfindungen									
Anzahl der Mitarbeiter, die aufgrund einer (vorzeitigen) Beendigung des Dienstverhältnisses Abfindungen erhielten	0	1	0	1	0	0	0	2	4
Gesamtbetrag der Abfindungen	0	347,783	0	51,642	0	0	0	112,343	511,768
Höchste einer Person aufgrund einer (vorzeitigen) Beendigung des Dienstverhältnisses ausgezahlte Abfindung	0	347,783	0	51,642	0	0	0	92,343	-
Personen, die hohe Vergütungen bezogen haben (1 Mio EUR oder mehr)									
Anzahl der Beschäftigten	0	2	0	0	0	0	0	0	
Vergütung zwischen 1 und 1,5 Mio EUR	0	2	0	0	0	0	0	0	
Vergütung zwischen 1,5 und 2 Mio EUR	0	1	0	0	0	0	0	0	
Vergütung mehr als 2 Mio EUR	0	0	0	0	0	0	0	0	

Die Kategorie „Sonstige“ umfasst die folgenden Geschäftsbereiche: Fahrer, Reinigungskräfte, Beschaffungswesen, Geldtransport, Back-office Mitarbeiter.