

**Vergütungspolitik
für Vorstand und
Aufsichtsrat der
Erste Group Bank AG**

ERSTE 
Group

Warum legen wir diese Vergütungspolitik unseren Aktionären vor?

Die wirksame und nachhaltige Mitwirkung der Aktionäre stellt einen wesentlichen Eckpfeiler des Corporate Governance-Modells börsennotierter Gesellschaften dar. Die Erste Group Bank AG bekennt sich zu diesem Grundsatz.

Schon bisher wurde die Vergütung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern im jährlichen Corporate Governance-Bericht sowie in der Offenlegung gemäß Art. 450 CRR (Capital Requirements Regulation) der Erste Group Bank AG ausführlich dargestellt. Durch die Änderungen des Aktiengesetzes basierend auf der Richtlinie (EU) 2017/828 (Aktionärsrechterichtlinie II) wurden die Mitwirkungsmöglichkeiten der Aktionäre erhöht. Insbesondere ist nunmehr vorgesehen, dass die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik für Vorstand und Aufsichtsrat über diese abstimmt.

Durch die Vorlage dieser Vergütungspolitik an die Hauptversammlung erfüllt die Erste Group Bank AG diese erhöhten Anforderungen und ermöglicht den Aktionären einen klaren und transparenten Einblick in die Grundsätze der Vergütung für Vorstand und Aufsichtsrat. Die vorgelegte Vergütungspolitik ist bis auf weiteres gültig und wird gemäß § 78b iVm § 98a AktG nach der ersten Vorlage in der ordentlichen Hauptversammlung 2020 zumindest in jedem vierten darauf folgenden Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, die vorgelegte Vergütungspolitik zu beschließen.



Vergütungspolitik:

Die Vergütungspolitik beschreibt die verschiedenen fixen und variablen Vergütungsbestandteile, die Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern gewährt werden können.



Vergütungsbericht:

Der Vergütungsbericht gibt einen detaillierten und umfassenden Überblick über die im Laufe des letzten Geschäftsjahrs den Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern gewährte Vergütung.

Der Vergütungsbericht wird erstmals 2021 der Hauptversammlung vorgelegt. Bis dahin finden sich diese Angaben im Corporate Governance-Bericht.

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder der Erste Group Bank AG

Grundsätze

Die Vorstandsmitglieder werden durch die in dieser Vergütungspolitik festgelegten Grundsätze motiviert, die im Statement of Purpose und in der Strategie der Erste Group Bank AG festgelegten Ziele zu erreichen, um eine nachhaltige und positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben. Die Vergütungspolitik ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von dem Kreditinstitut festgelegte Maß hinausgehen. Das in dieser Vergütungspolitik beschriebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder leistet demnach einen nachhaltigen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der Erste Group Bank AG.

Die Ausgestaltung der Vergütungspolitik sowie die Entscheidungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder obliegen dem Aufsichtsrat und erfolgen unter Berücksichtigung der nebenstehenden Grundsätze (siehe Grafik). Ziel der Vergütungspolitik ist es, den Vorstandsmitgliedern innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen ein marktkonformes und zugleich dem relevanten Wettbewerb standhaltendes Vergütungspaket anzubieten, um die für die Erste Group Bank AG besten international verfügbaren Kandidaten für eine Vorstandsposition zu gewinnen. Die Vergütungspolitik der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) sowie allen bindenden Rechtsvorschriften auf nationaler Ebene und EU-Ebene.

Vergütungsgrundsätze	
Angemessenheit der Vergütung	Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll im Vergleich zu nationalen und internationalen Kreditinstituten ähnlicher Art und Größe marktkonform und wettbewerbsfähig sein.
Erfolgsabhängige Vergütung	Außerordentliche Leistungen und Erfolge sollen angemessen entlohnt werden. Das Ausmaß der Zielerreichung soll sich in der variablen Vergütung widerspiegeln.
Langfristigkeit der Vergütung	Ein erheblicher Teil der variablen Vergütung wird zurückgestellt und fördert somit die nachhaltige Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Erste Group Bank AG.

Aufbau der Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Erste Group Bank AG besteht aus zwei Bestandteilen:

- > Fixe Vergütung
- > Variable Vergütung

Während die fixe Vergütung erfolgsunabhängig gewährt wird, zielt die variable Vergütung darauf ab, zweckmäßige Anreize für die Erreichung wesentlicher Unternehmensziele und eine nachhaltige Wertschöpfung zu setzen. Bei einer Vergütung handelt es sich immer um eine fixe oder eine variable Vergütung.

Die fixe, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst u.a. das Grundgehalt, die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskasse), Versicherungsleistungen sowie sonstige

Nebenleistungen. Der variable Teil der Vergütung wird ausschließlich erfolgsabhängig gewährt und setzt sich aus Barzahlungen sowie unbaren Vergütungen in Form von Phantom Shares zusammen.

Vergütungsbestandteile	
Fixe Vergütung	= Grundgehalt + Pensionskasse + D&O Versicherung + Sonstiges
Variable Vergütung	= Barzahlungen + Phantom Shares

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung orientiert sich – unter Berücksichtigung der strategischen und operativen Aufgabenfelder – am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und soll die Zusammenarbeit im Vorstand fördern. Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt. Sie besteht aus dem Grundgehalt sowie sonstigen Bezügen. Die fixe Vergütung soll marktkonform sein und dem relevanten Wettbewerb standhalten.

Grundgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein Grundgehalt einschließlich einer Urlaubs- und Weihnachtsremuneration.

Sonstige Bezüge

Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskasse) und Mitarbeitervorsorgekasse

Alle Vorstandsverträge sehen eine beitragsorientierte Altersvorsorge über eine externe Pensionskasse vor. Die Mitglieder des Vorstands nehmen nach den gleichen Grundsätzen wie andere Mitarbeiter des Unternehmens an der beitragsorientierten Betriebspensionsregelung der Erste Group teil.

Variable Vergütung

Jede Vergütung, die nicht zur fixen Vergütung gezahlt wird, gilt als variable Vergütung, die erfolgsabhängig gewährt wird. Die gesamte variable Vergütung wird erfolgsabhängig gewährt. Dies bedeutet, dass die Zuerkennung und Auszahlung der variablen Vergütung an die Erfüllung bestimmter nachvollziehbarer Leistungskriterien geknüpft sind, welche auf die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Erste Group Bank AG abgestimmt sind. Es werden sowohl Ziele auf Konzern- und Einzelinstitutsebene, welche für eine etwaige Auszahlung der variablen Vergütung maßgeblich sind, als auch individuelle Ziele, die insbesondere die Höhe der variablen Vergütung beeinflussen, berücksichtigt.

Die variable Vergütung erfolgt basierend auf zu Beginn jedes Geschäftsjahrs vom Aufsichtsrat festgelegten Zielen. Dabei fließen individuelle operative und/oder strategische Ziele sowie die Beurteilung der „Leadership Performance“ durch den Aufsichtsrat in die Gesamtbewertung ein. Durch die Berücksichtigung von finanziellen und nichtfinanziellen Zielen wird sichergestellt, dass das Führungsverhalten

D&O Versicherung

Die Erste Group Bank AG verfügt über eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung. Versichert sind alle ehemaligen, aktuellen und künftigen Vorstandsmitglieder.

Sachbezüge und Sonstiges

Darüber hinaus hat die Erste Group Bank AG für Vorstandsmitglieder bzw. zugunsten der durch das jeweilige Vorstandsmitglied namhaft gemachten Begünstigten eine Risikoversicherung gegen Berufsunfähigkeit und im Todesfall, sowie eine Risiko-Unfallversicherung abgeschlossen. Die dafür anfallenden Prämien sind von der Gesellschaft zu leisten. Zu allfälligen sonstigen Bezügen gehören allfällige Urlaubersatzleistungen, erfolgsunabhängige Einmalzahlungen (z.B. Signing-Bonus) und Sachbezüge, wie die Bereitstellung eines Dienstwagens inklusive Fahrer und Parkplatz etc.

des Vorstandes im Einklang mit dem langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg steht. Die endgültige Festlegung der variablen Vergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat nach vorheriger Erörterung und Empfehlung durch den Vergütungsausschuss.

Für die Bestimmung des auszahlbaren Bonusbetrages werden für jedes Vorstandsmitglied das jeweilige Bonuspotenzial mit der prozentuellen Zielerreichung auf Konzern- bzw. Einzelinstitutsebene sowie individueller Ebene multipliziert und gegebenenfalls vom Aufsichtsrat angepasst.



Bonuspotenzial

Als maximaler Zielbetrag für die Höhe der variablen Vergütung wird das Grundgehalt des jeweiligen Vorstandsmitglieds herangezogen.

Minimum Performance Criteria (Mindestleistungskriterien)

Das erste Kriterium für die Bemessung der variablen Vergütung ist der finanzielle Erfolg der Erste Group insgesamt. Die Erfüllung von konzern- und einzelinstitutsbezogenen Mindestleistungskriterien ist die grundlegende Voraussetzung für die Gewährung einer variablen Vergütung. Werden diese nicht erfüllt, wird keine variable Vergütung an den Vorstand ausbezahlt. Die Zielerreichung kann beispielsweise anhand der nachstehenden Kennziffern festgestellt werden: Erfüllung von Eigenkapital- und Liquiditätsanforderungen, Bilanzgewinn, Betriebsergebnis abzüglich Risikokosten, Kosten-Ertrags-Relation und Customer Experience (Kundenzufriedenheit).

Bonus Pool Multiplier (Bonusmultiplikator)

Basierend auf der Erfüllung der Mindestleistungskriterien wird anhand gewichteter, geschäftsbezogener Kennzahlen ein Multiplikationsfaktor ermittelt, der die Zielerreichung des Gesamtvorstandes auf Konzern- bzw. Einzelinstitutsebene abbildet. Dieser beträgt je nach Zielerreichungsgrad 0.25 bis 1.2 und wird in weiterer Folge mit dem Zielbetrag sowie dem individuellen Zielerreichungsgrad multipliziert.

Key Performance Indicators (KPIs)

Die individuelle Zielerreichung berücksichtigt strategische und/oder operative Ziele, welche auf die Geschäftsstrategie der Erste Group Bank AG abgestimmt sind und für jedes Geschäftsjahr im Vorhinein vom Aufsichtsrat bestimmt werden (siehe beispielhafte Performance Scorecard auf der folgenden Seite). Je nach Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds werden unterschiedlich gewichtete Ziele innerhalb der drei unten angeführten Bereiche definiert.

Leadership Performance

Für die Berechnung des individuellen Zielerreichungsgrads wird außerdem die „Leadership Performance“ des jeweiligen Vorstandsmitglieds berücksichtigt. Die Bewertung der Leadership Performance erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung von nichtfinanziellen Leistungskriterien, insbesondere von Kriterien im Zusammenhang mit der nachhaltigen Unternehmensführung und sozialen Verantwortung (ESG-Kriterien) der Erste Group Bank AG.

Anpassung durch den Aufsichtsrat

Der zustehende Bonusbetrag wird nach allfälligen Anpassungen endgültig vom Aufsichtsrat unter Einbeziehung des Vergütungsausschusses festgelegt.

Maximalbonus (Bonus-Cap)

Die variable Vergütung darf den Betrag der fixen Vergütung nicht überschreiten (100%- Bonus-Cap). Durch Beschluss der Aktionäre über die Erhöhung der variablen Vergütung gemäß Z 8b der Anlage zu § 39b BWG kann dieser Höchstbetrag (100%-Bonus-Cap) auf das maximal Zweifache der fixen Vergütung festgesetzt werden (200%-Bonus-Cap).



Was verstehen wir unter Environmental, Social und Governance (ESG) Kriterien?

ESG-Kriterien umfassen die Bereiche Umwelt, Soziales und nachhaltige Unternehmensführung. Diese werden insbesondere bei der Beurteilung der Erfüllung der nichtfinanziellen Leistungskriterien im Rahmen der Leadership Performance berücksichtigt und fördern damit die auf eine langfristige Entwicklung ausgerichtete nachhaltige Geschäftsstrategie der Erste Group.

Unser Verständnis für Nachhaltigkeit entspricht der von der „UN Brundtland Kommission (1987)“ erarbeiteten Definition: Eine nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, welche die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können!

Bei der Beurteilung der Leadership Performance stellt dieser Grundsatz ein unabdingbares Kriterium dar.

Performance Scorecard für individuelle Ziele

Operative KPIs	Strategische KPIs	Leadership Performance
<p>Die operativen Ziele werden jährlich im Vorhinein von den zuständigen Organisationseinheiten in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat bestimmt und umfassen je nach Vorstandsbereich eine Auswahl unter anderem aus den folgenden Kennzahlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsergebnis • Eigenkapitalverzinsung bereinigt um materielle Vermögenswerte (ROTE) • Datenmanagement • NPL-Quote¹ • Risikokosten¹ 	<p>Die strategischen Ziele werden in Abstimmung mit der Strategie der Erste Group Bank AG jährlich für jedes Vorstandsmitglied vom Aufsichtsrat bestimmt und enthalten unter anderem KPIs aus den Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transformation • Digitalisierung • Sustainability (ESG) • sowie projektspezifische Ziele² 	<p>Im Rahmen der Leadership Performance wird die Führungsqualität des Vorstandsmitglieds unter Einbeziehung von ESG-Kriterien jährlich im Rahmen eines Feedbacks vom Vergütungsausschuss evaluiert und abschließend die individuelle Zielerreichung vom Aufsichtsrat festgelegt. Im Rahmen der ESG-Performance werden insbesondere die folgende Bereiche berücksichtigt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversity • Umwelt • Gesellschaftliche Verantwortung

¹ Die Risikokennzahlen finden bspw. insbesondere in den Zielen für den Risikovorstand ihren Niederschlag und gewährleisten somit eine adäquate Berücksichtigung des jeweiligen Vorstandsbereichs im Rahmen der individuellen KPIs.

² Um eine nachhaltige Zielerreichung sicherzustellen, werden für mehrjährige Projekte entsprechende jährliche Ziele abgeleitet.

Auszahlung der variablen Vergütung

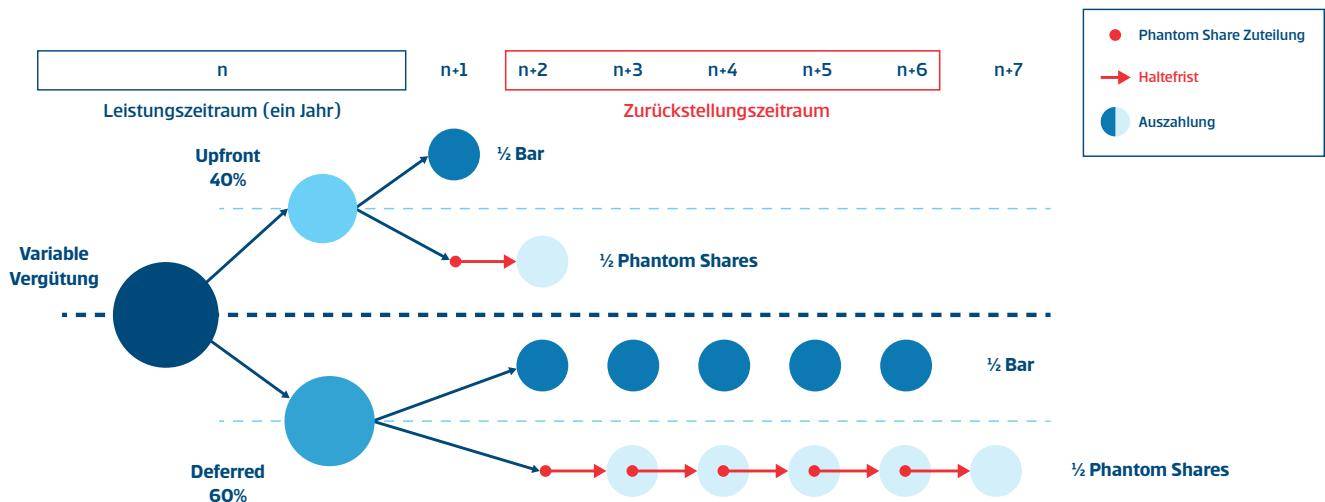
Die variable Vergütung wird zum Teil als Upfront-Vergütung und zum Teil, auf mehrere Jahre aufgeteilt, als Deferred-Vergütung geleistet. Die Upfront- und die Deferred-Vergütung erfolgt gemäß Z 11 der Anlage zu § 39b BWG mindestens zur Hälfte in Form eines unbaren Instruments, der andere Teil erfolgt in Form einer Barzahlung.

Variables Vergütungssystem mit Phantom Shares

Die Erste Group Bank AG verwendet Phantom Shares als unbare Instrument. Phantom Shares sind keine an der Börse gehandelten Aktien, sondern eine rechnerische Größe, welche die Entwicklung des Aktienkurses der Erste Group Bank AG widerspiegelt. Dabei wird der für den vergangenen Leistungszeitraum unbar zuerkannte Betrag in Aktienstücke umgerechnet.

Übersteigt die variable Vergütung für den Leistungszeitraum 100% des fixen Jahresgehalts oder EUR 150.000,- brutto und sind die Voraussetzungen für die Zuerkennung einer variablen Vergütung erfüllt, kommen 40% der variablen Vergütung in den ersten zwei Jahren, die dem Leistungszeitraum folgen, nacheinander zur Auszahlung (Upfront-Vergütung): Die Barzahlung in Höhe von 20% der gesamten variablen Vergütung erfolgt unmittelbar im darauf folgenden Jahr (1. Folgejahr), der unbare Teil in Höhe von ebenfalls 20% ein Jahr später. Die restlichen 60% der variablen Vergütung werden zurückgestellt (Deferral) und ab dem 2. Folgejahr anteilig – bei Erfüllung der Voraussetzungen – über 5 Jahre zur Auszahlung gebracht. Der unbare Teil der Deferred-Vergütung wird dabei unter Berücksichtigung der Haltefrist auf den Zurückstellungszeitraum aufgeteilt und ihr Wertäquivalent gemäß dem zukünftigen, jährlichen, durchschnittlich gewichteten Tageskurs in den Folgejahren ausgezahlt.

Auszahlung der variablen Vergütung



Die Upfront- und Deferred-Vergütung besteht gemäß Z 11 der Anlage zu § 39b Bankwesengesetz (BWG) jeweils zumindest zu 50% aus unbaren Instrumenten (Phantom Shares).

Malus und Rückforderungen (Clawback)

Eine variable Vergütung wird jedenfalls nur dann gewährt, wenn sie unter Berücksichtigung der Ertrags- und Finanzsituation der Erste Group Bank AG und gemäß der dokumentierten Leistung und des Verhaltens des betreffenden Vorstandsmitglieds gerechtfertigt ist.

Trifft dies nicht zu, wird keine variable Vergütung gewährt, oder nur in einem begrenzten Umfang (Malus). Bis zu 100% der gesamten variablen Vergütung können Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen unterliegen. Insbesondere kommen Malus- oder Rückforderungsvereinbarungen dann zum Tragen, wenn das betroffene Vorstandsmitglied an einem Verhalten, das für das Institut zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt oder dafür verantwortlich war bzw. die angemessenen „Fit & Proper“ Standards in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt hat.

Bei nachgewiesenem Fehlverhalten oder einer schwerwiegenden Pflichtverletzung des Vorstandsmitglieds kann die Erste Group Bank AG jede variable Vergütung zurückzufordern, welche innerhalb der letzten 5 Jahre ausbezahlt wurde sowie die zurückgestellten Vergütungsteile einbehalten (Clawback).

Die Feststellung eines solchen Fehlverhaltens sowie die Beschlussfassung über eine etwaige Rückforderung bzw. die Verminderung der Vergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat. Unabhängig von einem etwaigen Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds behält sich die Erste Group Bank AG das Recht vor, keine variable Vergütung zu gewähren.

Verfahren zur Festsetzung der Vergütungspolitik



Verfahren

Der Vergütungsausschuss erarbeitet eine Empfehlung an den Aufsichtsrat zur Festlegung der Vergütungspolitik für Vorstand und Aufsichtsrat im Sinne der Vorgaben des § 78a iVm § 98a AktG. Der Aufsichtsrat legt in Folge die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat fest.

Die Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung nach der erstmaligen Vorlage mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung gemäß § 78b iVm § 98a AktG vorgelegt. Die Umsetzung der Vergütungspolitik, insbesondere die Festlegung der Vergütung für den Vorstand, erfolgt gemäß den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben durch den Aufsichtsrat. Die Vergütung des Aufsichtsrates wird von der Hauptversammlung festgelegt.

Eine etwaige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat obliegt dem Aufsichtsrat, wobei dieser den Vergütungsausschuss oder einen anderen seiner Ausschüsse unterstützend miteinbeziehen kann. Sämtliche wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik werden vom Aufsichtsrat beschrieben und erläutert, wobei darauf einzugehen ist, wie die Abstimmungen und Ansichten der Aktionäre zur Vergütungspolitik und den Vergütungsberichten seit der letzten Abstimmung über die Vergütungspolitik in der Hauptversammlung berücksichtigt wurden.

Abweichung von der Vergütungspolitik unter außergewöhnlichen Umständen

Die Erste Group Bank AG behält sich das Recht vor, bei Eintritt außergewöhnlicher Umstände von den in der Vergütungspolitik festgelegten Grundsätzen zur Bemessung der variablen Vergütung abzuweichen.

Als außergewöhnlicher Umstand gilt jedes Ereignis, welches eine Abweichung von der Vergütungspolitik unabdingbar macht, um den langfristigen Interessen der Erste Group Bank AG insgesamt zu dienen und den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft zu gewährleisten.

Unter solche Ereignisse fallen unter anderem Unternehmenskrisen, welche die Finanz- und Ertragslage der Erste Group Bank AG in einer Art und Weise gefährden, dass das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft nicht mehr gewährleistet werden kann, allgemeine Wirtschaftskrisen sowie sonstige unvorhersehbare Entwicklungen wie Pandemien oder Epidemien, die voraussichtlich größere Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft haben. Als außergewöhnlicher Umstand gelten auch Empfehlungen, Leitlinien oder sonstige Vorgaben der zuständigen Aufsichtsbehörden der Gesellschaft sowie bindende Rechtsvorschriften auf EU-Ebene oder nationaler Ebene, welche im Zeitpunkt der Abstimmung über diese Vergütungspolitik in der Hauptversammlung der Gesellschaft noch nicht bekannt waren. Außergewöhnliche Umstände können insbesondere dazu führen, dass sich die maximale Höhe der variablen Vergütung reduziert, sich eine längere Zurückbehaltungs- und/oder Haltefrist ergibt oder sich der Anteil der unbaren Instrumente im Verhältnis zum Baranteil ändert. Die Entscheidung über eine Abweichung von der Vergütungspolitik für den Vorstand obliegt dem Aufsichtsrat, wobei dieser den Vergütungsausschuss oder einen anderen seiner Ausschüsse unterstützend miteinbeziehen kann. Jede solche Abweichung von der Vergütungspolitik ist im Rahmen des jährlichen Vergütungsberichtes der Hauptversammlung zu berichten.

Berücksichtigung der Vergütungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der Festlegung der Vergütungspolitik

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Erste Group Bank AG sind bei der Festlegung der Vergütungspolitik ausreichend zu berücksichtigen. Es liegt in der Verantwortung des Aufsichtsrats diesem Ziel Rechnung zu tragen, was sich auch in der Einbindung der Arbeitnehmervertreter in die Arbeit des Aufsichtsrats und insbesondere des Vergütungsausschusses widerspiegelt.

Die Rolle des Vergütungsausschusses

Der Aufsichtsrat der Erste Group Bank AG hat gemäß den gesetzlichen Vorgaben einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der die Beschlüsse des Aufsichtsrats zum Thema Vergütung vorbereitet. Im Rahmen der Erstellung der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat wird diese im Vergütungsausschuss ausführlich diskutiert und eine Empfehlung an den Aufsichtsrat zur Festlegung beschlossen.

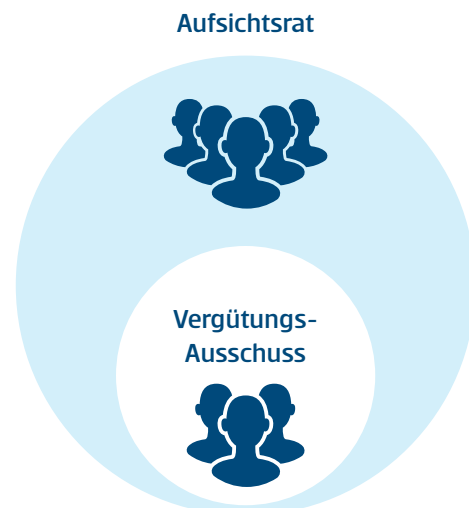
Der Vergütungsausschuss besteht aus Mitgliedern des Aufsichtsrats, wobei mindestens ein Mitglied über Fachkenntnisse und praktische Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik zu verfügen hat („Vergütungsexperte“). Bei Bedarf kann der Vergütungsausschuss externe Berater hinzuziehen.

Des Weiteren genehmigt der Vergütungsausschuss die allgemeinen Prinzipien der internen Vergütungsrichtlinie (Remuneration Policy), überprüft sie regelmäßig und ist für ihre Umsetzung verantwortlich.

Es ist ein erklärtes Ziel der Erste Bank Group AG im Rahmen der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität zu berücksichtigen.

Maßnahmen in Bezug auf die Vermeidung von Interessenkonflikten

Der Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern wird in der internen Suitability Policy (Fit & Proper-Richtlinie) der Erste Group Bank AG geregelt. Dies umfasst auch den Umgang mit allfälligen Interessenkonflikten, die im Zusammenhang mit der Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats entstehen können.



Vorstandsverträge

Laufzeiten

Grundsätzlich werden in den Vorstandsverträgen Laufzeiten von 3 bis 5 Jahren vereinbart. In Sonderfällen kann es zu kürzeren Laufzeiten kommen. Über die Verlängerung von Vorstandsverträgen soll in der Regel spätestens 6 Monate im Vorhinein vom Aufsichtsrat entschieden werden.

Kündigungsfristen

In allen Vorstandsverträgen ist eine 6-monatige Kündigungsfrist zu jedem Monatsletzten vorgesehen.

Pensionssysteme und Vorruhestandsprogramm

In allen Vorstandsverträgen ist eine beitragsorientierte Altersvorsorge über eine externe Pensionskasse vorgesehen, sowie in Ergänzung dazu eine Risikoversicherung gegen Berufsunfähigkeit und im Todesfall, als auch eine Risiko-Unfallversicherung.

Zahlungen und Bedingungen im Zusammenhang mit der Beendigung

Bei Kündigung erfolgt ergänzend zur Fortzahlung des Entgelts während der Dauer der Kündigungsfrist eine Ent-

geltzahlung bis zum Ende der Restlaufzeit der ursprünglichen Bestellung, maximal jedoch bis zur Höhe eines Jahresbruttotohonorars (ohne variable Vergütung).

Konkurrenzklauseel

Während des Vertragsverhältnisses bedarf die Ausübung jeder anderen auf Erwerb gerichteten oder nach Art und Umfang üblicherweise entgeltlichen Tätigkeit, sowie eine Beteiligung an anderen Unternehmen (Ausnahmen davon sind in einer internen Richtlinie geregelt) der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Gesellschaft. Darüber hinaus besteht bis zum Ablauf eines Jahres ab Beendigung des Vorstandsvertrags die Verpflichtung, keine Tätigkeit für eine andere Kreditunternehmung – ohne Zustimmung des Aufsichtsrates – im Inland sowie in jenen Staaten, in denen zum Zeitpunkt der Beendigung dieses Vorstandsvertrags Kredit- und/oder Finanzinstitute niedergelassen sind, an denen die Erste Group Bank AG unmittelbar oder mittelbar mehrheitlich Anteile hält, auszuüben.

Tätigkeiten und Organfunktionen in verbundenen Unternehmen

Für Tätigkeiten und die Ausübung von Organfunktionen in verbundenen Unternehmen gebührt Vorstandsmitgliedern keine gesonderte Vergütung.

Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder der Erste Group Bank AG

Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen kann in der Satzung der Gesellschaft die Vergütung des Aufsichtsrats festgesetzt oder ein Rahmen festgelegt werden, an welchen die Hauptversammlung gebunden ist. Die Erste Group Bank AG hat diese Möglichkeit derzeit nicht wahrgenommen, weshalb ausschließlich die Hauptversammlung der Erste Group Bank AG die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt.

Die Aktionäre der Erste Group Bank AG haben im Mai 2018 durch Beschluss der Hauptversammlung den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2017 sowie für die Folgejahre eine fixe jährliche Vergütung gewährt. Demnach bestimmt sich die fixe Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wie folgt:

Die einfachen Aufsichtsratsmitglieder erhalten derzeit eine fixe jährliche Vergütung (brutto) von EUR 60.000, der Vorsitzende des Aufsichtsrats von EUR 150.000, der 1. Stellvertreter des Vorsitzenden von EUR 90.000, der 2. Stellvertreter des Vorsitzenden von EUR 80.000, der Vorsitzende des Risiko-, Prüfungs- und IT Ausschusses jeweils von EUR 10.000 sowie der Vorsitzende des Vergütungs- und Nominierungsausschusses jeweils von EUR 5.000.

Die Auszahlung der Vergütung an den Aufsichtsrat erfolgt nach der Hauptversammlung, welche über die Entlastung für jenes Geschäftsjahr beschließt, für welches eine Vergütung gewährt werden soll. Bei unterjährigem Wechsel im Aufsichtsrat erfolgt die Vergütung für das vom Wechsel betroffene Aufsichtsratsmitglied zeitanteilig (entsprechend der Dauer des Aufsichtsratsmandats) im Nachhinein sowie nach seiner Entlastung.







Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung für ihre Tätigkeit. Eine variable Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Erste Group Bank AG derzeit nicht vorgesehen.

Sitzungsgeld

Das zusätzlich auszubehaltende Sitzungsgeld für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde bis auf weiteres mit EUR 1.000 pro Sitzung des Aufsichtsrats oder einem seiner Ausschüsse festgesetzt. Die Sitzungsgelder werden quartalsweise im Nachhinein ausbezahlt.

Sonstige Bezüge

Die Erste Group Bank AG erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die aufgrund der Ausübung ihrer Aufsichtsratsfunktion entstehenden Reisespesen und Barauslagen und etwaige auf die Vergütung, das Sitzungsgeld und den

	Vorsitzender des Aufsichtsrats € 150.000
	1. Stellvertreter des Aufsichtsrats € 90.000
	2. Stellvertreter des Aufsichtsrats € 80.000
	Einfaches Mitglied des Aufsichtsrats € 60.000
	Vorsitzender des Risiko-, Prüfungs- und IT Ausschusses € 10.000
	Vorsitzender des Vergütungs- und Nominierungsausschusses € 5.000

Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Ebenso werden Aufsichtsratsmitgliedern die Kosten externer Fort- und Weiterbildungen erstattet. Im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit steht den Aufsichtsratsmitgliedern im Bedarfsfall der Fuhrpark des Vorstands der Erste Group Bank AG einschließlich eines Fahrers zur Verfügung. Ferner hat die Erste Group Bank AG für alle Mitglieder des Aufsichtsrats für deren Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats der Erste Group Bank AG eine D&O-Versicherung abgeschlossen. Die Prämien werden von der Gesellschaft geleistet.

Laufzeiten und Beendigung der Aufsichtsratsmandate

Die Funktionsdauer der Aufsichtsratsmitglieder endet für einzelne, mehrere oder alle Aufsichtsratsmitglieder mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das auf die Wahl folgende vierte Geschäftsjahr beschließt. Die Hauptversammlung kann anlässlich der Bestellung kürzere Funktionsperioden festlegen. Eine Wiederwahl ist zulässig.