

Vergütungspolitik

Vergütungspolitik für Vorstand und Aufsichtsrat der Erste Group Bank AG

Inhaltsverzeichnis

Präambel	1
Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder	2
Grundsätze	2
Aufbau der Vergütung der Vorstandsmitglieder	3
Fixe Vergütung	3
Variable Vergütung	4
Festlegung der variablen Vergütung	4
Auszahlung der variablen Vergütung	6
Vorstandsverträge	8
Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder	9
Verfahren	10
Governance-Verfahren	10
Abweichung von der Vergütungspolitik unter außergewöhnlichen Umständen	11
D&O Versicherung	12

Präambel

Die Erste Group Bank AG (im Folgenden auch Erste Group oder Gesellschaft) bekennt sich zur effektiven und nachhaltigen Einbindung der Aktionäre zum Thema Vergütung (Say on Pay). Gemäß dem österreichischen Aktiengesetz (AktG) laden wir die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre zu einer empfehlenden Abstimmung über die Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat sowie über jede wesentliche Änderung dieser Vergütungspolitik ein.

Während die Vergütungspolitik ex ante eine angemessene Vergütung sicherstellen soll und einen bis zu vierjährigen Rahmen für das Vergütungssystem vorgibt, zielt der jährlich zu erstellende Vergütungsbericht auf eine ex-post Transparenz ab und gibt einen detaillierten und umfassenden Überblick über die Vergütungen, die den Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern im Laufe des vergangenen Jahres gewährt wurden.

Seit der ersten Abstimmung im Jahr 2020 wurde die Vergütungspolitik unter Berücksichtigung des Feedbacks von Aktionären erweitert, u.a. mit einer umfassenderen Beschreibung der Vergütungsgrundsätze und detaillierten Informationen zur Leistungsbeurteilung der Vorstandsmitglieder. Gleichzeitig wurde die Vergütungsstruktur des Vorstands der Erste Group überprüft und weiterentwickelt, einschließlich einer neuen langfristigen Vergütungskomponente (Long-Term Incentive Plan, LTI). Die vorliegende Vergütungspolitik deckt all diese Änderungen ab und ersetzt die in der Hauptversammlung 2020 vorgelegte Version.

Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder

Grundsätze

Ziel der Vergütungspolitik der Erste Group Bank AG ist es, Führungskräfte zu gewinnen, die über die Fähigkeiten, Erfahrungen, und Werte verfügen, die für die Gesellschaft erforderlich sind, um ihre Rolle als multinationale Bank zu erfüllen. Die nachhaltige Umsetzung der Strategie und das Bekenntnis zu unseren Grundsätzen und den Werten der Erste Group sollen dabei im Mittelpunkt stehen.

Die Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder steht im Einklang mit den Bestimmungen des österreichischen Aktiengesetzes (AktG), des österreichischen Bankwesengesetzes (BWG) sowie allen verbindlichen Regelungen auf nationaler und EU-Ebene. Die Vergütungspolitik ist darauf ausgerichtet mit einem ausgewogenen Vergütungspaket und effektiven Risikomanagement die langfristige Entwicklung der Bank zu fördern und berücksichtigt die Bedürfnisse der Interessengruppen.

Die Vorstandsmitglieder werden durch die in dieser Vergütungspolitik festgelegten Grundsätze motiviert, die in den Grundsätzen und in der Strategie der Erste Group Bank AG festgelegten Ziele zu erreichen, um eine nachhaltige und positive Unternehmensentwicklung voranzutreiben.

Die Ausgestaltung der Vergütungspolitik sowie die Entscheidungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder obliegen dem Aufsichtsrat und erfolgen unter Berücksichtigung der nachstehenden Prinzipien:

Vergütungsprinzipien	
Wettbewerbsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none">• Die Vergütung des Vorstands ist im Vergleich zu ähnlichen nationalen und internationalen Kreditinstituten auf einem wettbewerbsfähigen Marktniveau festgelegt. Dies fördert die Anwerbung von Führungskräften, die für den Erfolg der Erste Group entscheidend sind.• Die Vergütungsstruktur als auch die Gestaltung sind einfach und transparent gestaltet und an der Marktpraxis orientiert.• Fixe und variable Bestandteile sind auf einem angemessenen und ausgewogenen Niveau festgelegt und sorgen für Flexibilität bei Vergütungsentscheidungen.
Vergütung für nachhaltige Leistung	<ul style="list-style-type: none">• Die variable Vergütung ist auf eine nachhaltige Leistung ausgerichtet und spiegelt sowohl finanzielle als auch nicht-finanzielle Leistungskriterien wider, einschließlich ökologischer, sozialer und Governance-Faktoren (ESG).• Die Vergütungsstrukturen und -praktiken sind mit einem effektiven Risikomanagement vereinbar und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die das tolerierte Risikoniveau der Gruppe überschreiten.• Bei der Beurteilung der vergütungsrelevanten Leistung werden Gruppen-, Geschäftsfeld- sowie individuelle Leistung und Führungsqualität berücksichtigt und entsprechend der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds gewichtet.
Langzeitfokus	<ul style="list-style-type: none">• Die Vergütungsgrundsätze und -praktiken sind auf die Geschäftsstrategie, die Ziele, die Werte und die langfristigen Interessen der Erste Group abgestimmt und beinhalten Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten.• Vergütung und Leistung werden jährlich bewertet, wobei mehrjährige Überlegungen berücksichtigt werden, um angemessen widerzuspiegeln, ob die Vergütung die langfristige Leistung belohnt.• Angemessene Sicherheitsmechanismen stellen sicher, dass Vergütungspraktiken vermieden werden, bei denen die Gefahr besteht, Mitarbeiter für ihr Versagen zu entlohnen.

Aufbau der Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Erste Group Bank AG besteht aus zwei Bestandteilen: fixe Vergütung und 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. Die fixe, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst unter anderem das Grundgehalt, die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge (Pensionskasse), Versicherungsleistungen sowie sonstige Nebenleistungen. Der variable Teil der Vergütung setzt sich aus Barzahlungen und aktienbasierten Vergütungen zusammen.

Alle Vergütungen, die nicht in der fixen Vergütung enthalten sind, gelten als variable Vergütung. Auf individueller Basis darf die variable Vergütung die Höhe der fixen Vergütung nicht überschreiten (100% Bonus-Cap).



Die Vorstandsmitglieder der Erste Group Bank AG erhalten keine garantierte variable Vergütung. Weiters werden keine diskretionären Zahlungen gewährt, die nicht Teil der beschriebenen Vergütungsstruktur und des Governance-Verfahrens sind.

FIXE VERGÜTUNG

Die fixe Vergütung orientiert sich – unter Berücksichtigung der strategischen und operativen Aufgabenfelder – am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds und ist auf einem wettbewerbsfähigen Marktniveau festgelegt. Die fixe Vergütung wird erfolgsunabhängig gewährt und besteht aus dem Grundgehalt, Pensions- und Versicherungsleistungen sowie sonstigen Bezügen.

Grundgehalt

Jedes Vorstandsmitglied erhält ein Grundgehalt.

Pensionsleistungen

Alle Vorstandsverträge sehen eine beitragsorientierte Altersvorsorge über eine externe Pensionskasse vor. Alle Vorstandsmitglieder nehmen an der beitragsorientierten Betriebspensionsregelung und der Mitarbeitervorsorgekasse teil.

Versicherungen

Die Erste Group Bank AG hat 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 werden von der Gesellschaft geleistet.

Sonstige Bezüge

Weitere Bestandteile der fixen Vergütung sind beispielsweise allfällige Urlaubersatzleistungen, erfolgsunabhängige Einmalzahlungen (z.B. Sign-on-Bonus, der nur in Ausnahmefällen gewährt wird und auf ein Jahr begrenzt ist und im Falle der Gewährung im jährlichen Vergütungsbericht für das jeweilige Leistungsjahr offengelegt wird) und weitere vom Unternehmen gewährte Sachbezüge, wie die Bereitstellung eines Dienstwagens inklusive Fahrer und Parkplatz.

VARIABLE VERGÜTUNG

Festlegung der variablen Vergütung

Die gesamte variable Vergütung wird auf Basis der risikoadjustierten Performance gewährt. Das bedeutet, dass die Zuerkennung und Auszahlung der variablen Vergütung an bestimmte überprüfbare Leistungskriterien geknüpft sind, die auf die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Erste Group Bank AG abgestimmt sind.

Die Kriterien werden vom Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres festgelegt.

Die Berücksichtigung von finanziellen und nichtfinanziellen Zielen stellt sicher, dass neben der Höhe des Erfolgs auch die Qualität der Leistungen berücksichtigt wird, wodurch die individuelle variable Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet wird. Die variable Vergütung wird vom Aufsichtsrat nach vorangehender Beratung und Empfehlung durch den Vergütungsausschuss abschließend beschlossen.



1: Abhängig von der Höhe der variablen Vergütung, falls unter EUR 150.000 60% als Upfront-Zahlung und 40% als Deferred-Zahlung

Als **Bemessungsgrundlage für den maximalen Zielbetrag der variablen Vergütung**, d. h. dem **Bonuspotenzial**, wird die Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds herangezogen. Zur Ermittlung der dem einzelnen Vorstandsmitglied gewährten variablen Vergütung wird das jeweilige Bonuspotenzial mit Gruppenfaktoren sowie mit individuellen Faktoren multipliziert.

Die variable Vergütung kann in keinem Fall höher sein als die geltende Obergrenze, die im Verhältnis zur fixen Vergütung definiert ist (100% bzw. durch Aktionärsbeschluss 200%).

Gruppenfaktoren

Das erste Kriterium für die Bemessung der variablen Vergütung ist der finanzielle Erfolg der Erste Group insgesamt. Die Erfüllung von gruppen- 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 Mindestleistungskriterien können die Erfüllung von Kapital- und Liquiditätsanforderungen sowie den Konzerngewinn umfassen, sind aber nicht auf diese beschränkt.

Wenn die Mindestleistungskriterien erfüllt sind, wird ein Multiplikationsfaktor anhand von finanziellen Leistungskriterien ermittelt, der die Zielerreichung des Vorstands auf Gruppenebene widerspiegelt. Konzernleistung, gemessen am Multiplikator des Bonuspools, der sich aus einem gewichteten Durchschnitt der relevanten Leistungskriterien ergibt, kann beispielsweise anhand der nachstehenden Kennzahlen festgestellt werden: Eigentümern des Mutterunternehmens zuzurechnendes Periodenergebnis, Betriebsergebnis abzüglich Risikokosten, Kosten-Ertrags-Relation oder Customer Experience (Kundenzufriedenheit). Der Multiplikator des Bonuspools kann ein Maximum von 120% erreichen.

Der Aufsichtsrat kann das Ergebnis auf Grundlage einer Gesamtbeurteilung der Leistung unter Berücksichtigung von Finanzierbarkeit, Wettbewerbsfähigkeit und mehrjähriger Überlegungen anpassen. Diese Anpassung ist auf 25% des Multiplikators des Bonuspools nach oben oder unten begrenzt.

Individuelle Faktoren

Die Beurteilung der individuellen Faktoren erfolgt anhand einer Scorecard, welche operative und strategische Ziele sowie die Leadership-Performance berücksichtigt.

Scorecard für die individuelle Beurteilung der Vorstandsmitglieder (beispielhaft)		
Operative Ziele	Strategische Ziele	Leadership
<ul style="list-style-type: none">Operative Leistungsziele werden zu Beginn des Leistungsjahres vom Aufsichtsrat nach Beratung mit den zuständigen Organisationseinheiten und unter Berücksichtigung des Verantwortungsbereichs des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegt.Die Zielerreichung wird z.B. anhand von folgenden Indikatoren gemessen:<ul style="list-style-type: none">BetriebsergebnisEigenkapitalverzinsung (ROTE)DatenmanagementNPL-Quote¹Risikokosten¹	<ul style="list-style-type: none">Strategische Leistungsziele werden durch den Aufsichtsrat im Einklang mit der Geschäftsstrategie der Erste Group für jedes Vorstandsmitglied individuell festgelegt.Unter anderem werden folgende Kriterien berücksichtigt:<ul style="list-style-type: none">TransformationDigitalisierungNachhaltigkeit (ESG)Projektspezifische Ziele²	<ul style="list-style-type: none">Die Leadership-Performance spiegelt die Managementqualität jedes einzelnen Vorstandsmitglieds wider.Die für die Bewertung verwendeten Kriterien umfassen unter anderem:<ul style="list-style-type: none">Bekenntnis zu unseren Werten und ZielenLeading ChangeCustomer MindsetKollaboration und InnovationDiversität und InklusionLeading People und TeamsStrategie und Kommunikation

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

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

Operative und strategische Ziele. Die operativen und strategischen Ziele, die sich aus der Geschäftsstrategie der Erste Group Bank AG ableiten, werden vom Vergütungsausschuss zu Beginn des Jahres für jedes Geschäftsjahr festgelegt und im jeweiligen Vergütungsbericht detailliert offengelegt. Die operativen Ziele beziehen sich in erster Linie auf die finanzielle Performance, während sich die strategischen Ziele auch auf die nichtfinanzielle Performance beziehen. Je nach Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds beziehen sich die Ziele auf die Gruppen- oder Geschäftsbereichsleistung und sind entsprechend gewichtet.

Kriterien im Zusammenhang mit der nachhaltigen Unternehmensführung und sozialen Verantwortung (ESG) sind Teil der strategischen Prioritäten und werden als solche auch bei der Bewertung der strategischen Ziele berücksichtigt. Die Erste Group hat eine Reihe von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) formuliert, die sich am stärksten auswirken. Mit diesen Zielen strebt die Gruppe positive Auswirkungen ihrer nachhaltigen Finanzaktivitäten an und verstärkt gleichzeitig die Bemühungen zur Eindämmung negativer Auswirkungen. Die ESG-Ziele der Erste Group orientieren sich stark an den Zielen des EU Green Deal und leisten einen wichtigen Beitrag zu den globalen Bemühungen des Pariser Abkommens sowie zu den 17 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen festgelegten Zielen für nachhaltige Entwicklung.

ESG Ziele sind ein grundlegender Wert im Rahmen unserer zielgerichteten Strategie, sowie Teil der strategischen Prioritäten und werden bei der Bewertung der strategischen Ziele berücksichtigt. ESG-Ziele werden konsequent in unsere Geschäfts-, Risiko- und Betriebsstrategien integriert.

Operative und strategische Ziele werden innerhalb des individuellen Zielerreichungsgrads generell mit 75% gewichtet.

Leadership. Die Leadership-Komponente wird jährlich vom Vergütungsausschuss anhand von nichtfinanziellen Leistungszielen und Führungsgrundsätzen bewertet. Als objektive Grundlage für diese Bewertung werden die Ergebnisse eines Multi-Source-Feedbacks herangezogen. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses besprechen jedes einzelne Feedback-Profil und passen die Bewertung aufgrund von situativen Beobachtungen an. Zusätzlich werden die Top-Executive-Führungskriterien herangezogen, um die endgültige Bewertung zu untermauern. Diese Top-Executive-Leadership-Kriterien werden vom Vergütungsausschuss jährlich überprüft und im jeweiligen Vergütungsbericht offengelegt. Nach der Besprechung aller Profile betrachtet der Vergütungsausschuss die individuellen Bewertungen nebeneinander und kann gegebenenfalls vergleichende Anpassungen vornehmen, bevor er die endgültigen Bewertungen genehmigt. Der jährliche Beurteilungsprozess der Leadership-Komponente und das Ergebnis werden im jeweiligen Vergütungsbericht detailliert beschrieben.

Die Führungskomponente wird innerhalb des individuellen Zielerreichungsgrads generell mit 25% gewichtet.

Auszahlung der variablen Vergütung

Auszahlungsmodell

Die variable Vergütung wird zum Teil als Upfront-Vergütung und zum Teil, auf mehrere Jahre aufgeteilt, als Deferred-Vergütung geleistet. Bei Vorstandsmitgliedern mit einer variablen Vergütung von mehr als EUR 150.000 werden 60% der gewährten variablen Vergütung zurückgestellt (Deferral). Für variable Vergütungen unterhalb dieser Schwelle werden 40% zurückgestellt.

Die Upfront- und die Deferred-Vergütung erfolgt mindestens zur Hälfte in Form eines unbaren Instruments, der andere Teil erfolgt in Form einer Barzahlung. Die Zuerkennung erfolgt in dem Jahr, das auf die Leistungsperiode folgt.

Variables Vergütungssystem in Aktien (NEU)

Die Erste Group Bank AG verwendet ab dem Leistungsjahr 2021 Aktien, Performance Share Units (PSUs) und Barzahlungen als variable Vergütungskomponenten. Auf diese Weise ist die variable Vergütung stark auf die Aktionärsicht ausgerichtet und langfristig angelegt.

Upfront-Vergütung

Maximal 20% der gesamten variablen Vergütung besteht aus einer Barzahlung, die im 1. Folgejahr nach dem Leistungszeitraum zur Auszahlung kommt.

Mindestens 20% der gesamten variablen Vergütung wird in Aktien gewährt, die für ein Jahr (Haltefrist) nach dem Zeitpunkt der Gewährung zurückbehalten werden.

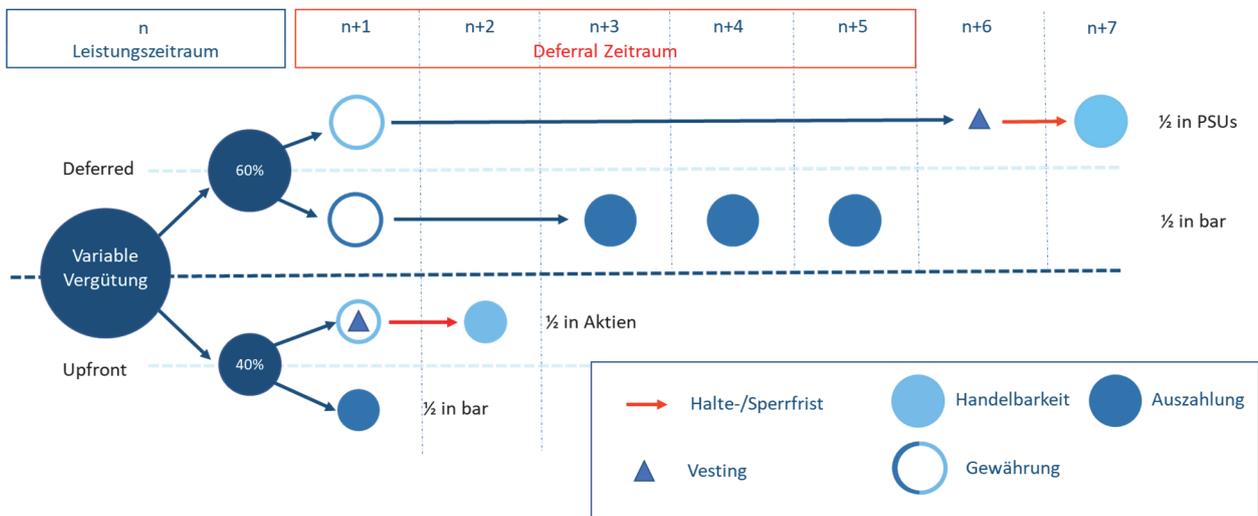
Deferred-Vergütung

Long Term Incentive (LTI) in Form von Performance Share Units (PSUs). Für die zurückgestellte variable Vergütung erfolgt der aktienbasierte Teil im Rahmen des LTI; mindestens 30% der zugeteilten variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder werden in Form von PSUs am Tag der Gewährung zugeteilt. Ein PSU stellt ein ungesichertes, bedingtes Recht dar, Erste Group Aktien in der Zukunft zu erhalten, wobei dies von der Erreichung vorher festgelegter Gruppen-Leistungskriterien abhängt, die über den Deferral-Zeitraum von 5 Jahren bewertet werden.

Auf diese Weise wird der Vorstand für die Nachhaltigkeit des Erfolgs verantwortlich gemacht, was die Ausrichtung der Vergütung an den Interessen der Aktionäre weiter fördert. Die Gruppenleistung wird anhand der jährlichen gewichteten Zielerreichung von Leistungskriterien auf Gruppenebene gemessen, z. B. Betriebsergebnis abzüglich Risikokosten, Kosten-Ertrags-Relation oder Kundenzufriedenheit, die auch im Bonus Pool Multiplikator enthalten sind. Die Anzahl der PSUs wird nach der durchschnittlichen Gruppenleistung am Ende der Deferral-Periode (Vesting) berechnet und kann zwischen 0% und 120% variieren. Nach dem Vesting-Zeitpunkt bleiben die PSUs für ein weiteres Jahr gesperrt (Haltefrist).

Die verbleibenden maximal 30% der zugeteilten variablen Vergütung werden im dritten, vierten und fünften Jahr nach dem Leistungszeitraum in bar ausgezahlt (**zurückgestellte Barzahlung**), vorausgesetzt die Mindestleistungskriterien werden erfüllt.

Sowohl für den Upfront- als auch den Deferred-Vergütungsplan ist der relevante Aktienkurs für die Anzahl an Aktien bzw. PSUs der durchschnittliche Aktienkurs der Erste Group Bank AG an den 30 aufeinanderfolgenden Handelstagen vor dem Zeitpunkt der Gewährung.



Variables Vergütungssystem mit Phantom Shares (ALT)

Bis zum Leistungsjahr 2020 hat die Erste Group Phantom Shares (Aktienäquivalente) verwendet. In einer Übergangsfrist werden daher noch Zahlungen auf Basis dieses alten Modells erfolgen. Phantom Shares sind keine an der Börse gehandelten Aktien, sondern eine rechnerische Größe, die 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 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 unbar Teil in Höhe von ebenfalls 20% ein Jahr später. Die restlichen 60% der variablen Vergütung werden zurückgestellt (Deferral) und ab dem 2. Folgejahr (nach dem jeweiligen Leistungsjahr) anteilig – bei Erfüllung der Voraussetzungen – über 5 Jahre zur Auszahlung gebracht. Der unbar 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.

Malus und Clawback

Eine variable Vergütung wird jedenfalls nur dann gewährt, wenn sie unter Berücksichtigung der Ertrags- und Finanzsituation der Erste Group 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.

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 die Erste Group 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. Malus-Bedingungen werden auf alle ausstehenden, zurückgestellten Zuerkennungen angewandt, einschließlich der Möglichkeit, vollständig zu verfallen.

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

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 das Recht vor, keine variable Vergütung zu gewähren.

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 der Aufsichtsrat in der Regel spätestens 6 Monate vor Ablauf der Verträge entscheiden.

Kündigungsfristen

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

Pensionssysteme

In allen Vorstandsverträgen ist eine beitragsorientierte Altersvorsorge über eine externe Pensionskasse vorgesehen, welche Teil der fixen Vergütung ist.

Zahlungen und Bedingungen im Zusammenhang mit der Beendigung

Bei Kündigung erfolgt ergänzend zur Fortzahlung des Entgelts während der Dauer der Kündigungsfrist eine Entgeltzahlung bis zum Ende der Restlaufzeit der ursprünglichen Bestellung, maximal jedoch bis zur Höhe eines Jahresbruttobezuges (ohne variable Vergütung). Malus- und Clawback-Regelungen werden weiterhin angewendet.

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 erhalten Vorstandsmitglieder keine gesonderte Vergütung.

Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder

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 die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt.

Die fixe jährliche Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird regelmäßig überprüft und unterliegt zumindest alle vier Jahre der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung. Es wird keine variable Vergütung an die Mitglieder des Aufsichtsrats gezahlt.

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.

Der Betriebsrat hat nach Gesetz und Satzung das Recht, Mitglieder aus seinen Reihen in den Aufsichtsrat zu entsenden. Die entsandten Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter erhalten keine zusätzliche Vergütung.

Sitzungsgelder

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

Sonstige Bezüge

Die Erste Group erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die aufgrund der Ausübung ihrer Aufsichtsratsfunktion entstehenden angemessenen Reisespesen und Barauslagen sowie etwaige auf die Vergütung, das Sitzungsgeld und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer. Ebenso werden Aufsichtsratsmitgliedern die im Zusammenhang mit ihrer Funktion anfallenden Kosten externer Fort- und Weiterbildungen erstattet.

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.

Verfahren

Governance-Verfahren

Der Aufsichtsrat der Erste Group Bank AG hat gemäß den gesetzlichen Vorgaben einen unabhängigen 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. Durch Beschluss bestimmt der Aufsichtsrat dann die Vergütungspolitik für Vorstand und Aufsichtsrat. Die tatsächliche Vergütung für den Aufsichtsrat wird von der Hauptversammlung festgelegt.

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.

Es ist ein erklärtes Ziel der Erste Group, 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. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt die Vergütung und die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Erste Group bei der Festlegung der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands.

Verfahren zur Festlegung der Vergütungspolitik



Eine etwaige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat obliegt dem Aufsichtsrat, dieser kann den Vergütungsausschuss oder einen anderen seiner Ausschüsse unterstützend miteinbeziehen. 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.

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Erste Group 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.

Der Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern wird in der internen Suitability Policy (Fit & Proper-Richtlinie) der Erste Group Bank AG geregelt.

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 Vergütung des Vorstands abzuweichen.

Als außergewöhnlicher Umstand gilt jedes Ereignis, welches eine Abweichung von der Vergütungspolitik unabdingbar macht, um den langfristigen Interessen der Erste Group 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 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- oder nationaler Ebene, die zum Zeitpunkt der Abstimmung über die 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.

D&O Versicherung

Die Erste Group Bank AG verfügt über eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung. Versichert sind alle ehemaligen, aktuellen und künftigen Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder. Die Prämien werden von der Gesellschaft geleistet.

Für den Aufsichtsrat
Friedrich Rödler e.h.