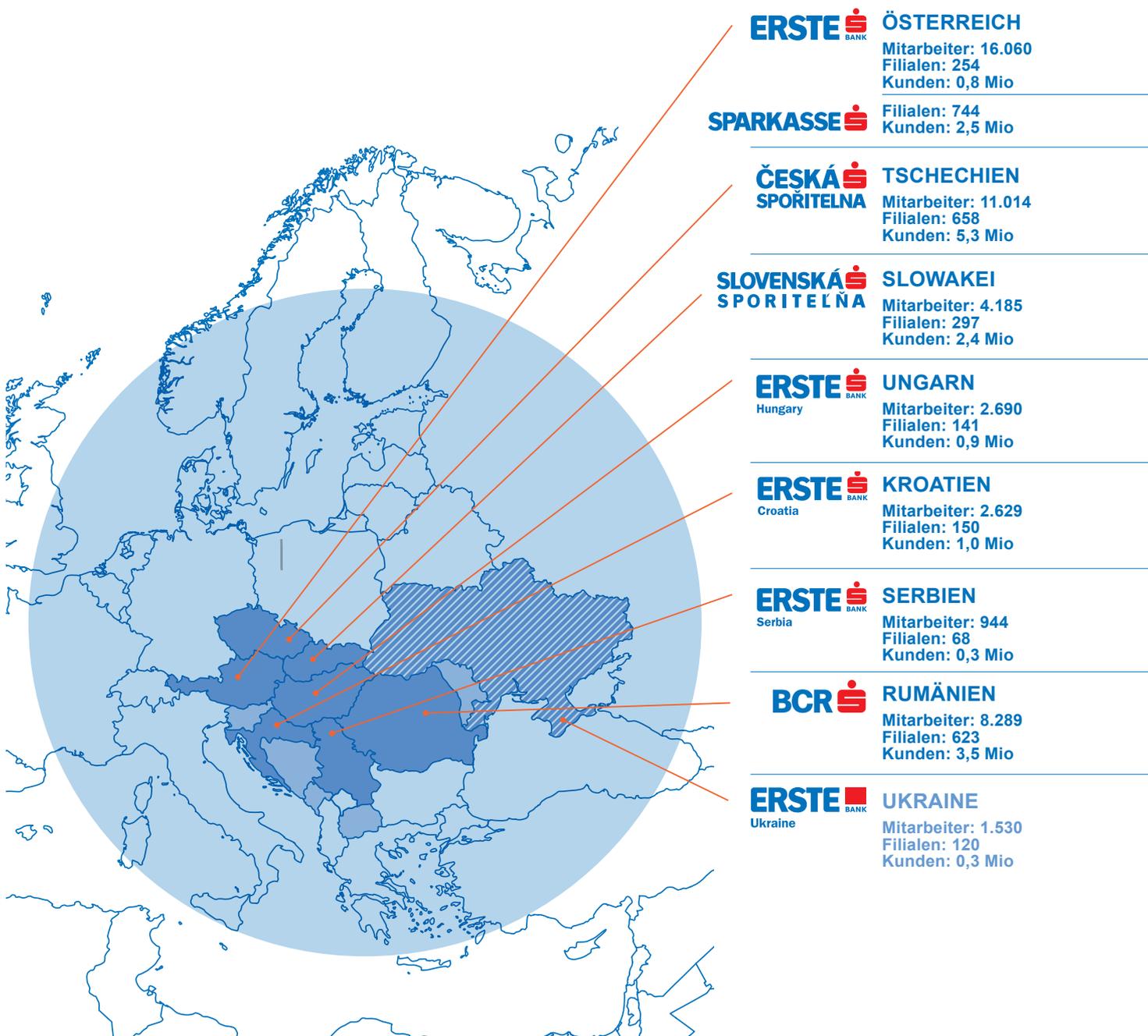




Offenlegung gemäß **§15a**
Offenlegungsverordnung
per 31. Dezember 2012

Group Strategic Risk Management

Umfassende Präsenz in Zentral- und Osteuropa



Offenlegung von Informationen über Vergütungspolitik und -praktiken in der Erste Group

Rechtliche Grundlage: § 15a Abs. 1 OffV

Grundsätze zur Festlegung der Vergütungspolitik und -praktiken

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 HR, Group Performance Management 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 für das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement. Der Vergütungsausschuss hat die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und sonstigen Anspruchsgruppen (Stakeholder) zu berücksichtigen. Es führt regelmäßig Überprüfungen von Vergütungspolitik und -praktiken durch. Die lokalen Tochterbanken der Erste Group haben eine ähnliche Governance-Struktur für die Vergütungspolitik und -praktiken eingerichtet. Der Vergütungsausschuss wird vom externen Berater Oliver Wyman beraten.

Grundsätze für die Regelung leistungsbezogener Vergütungsteile

Die leistungsbezogenen Vergütungsteile dienen 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/Division/Unternehmen), sowie
- _ die Ergebnisse (Kapital, Profitabilität und strategische Leistungen des jeweiligen Unternehmens).

Risikoträger

Risikoträger sind jene Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit eine wesentliche Auswirkung auf das Gesamtrisikoprofil der Erste Group hat.

Die Definition der Risikoträger basiert auf

- _ Dem CEBS-Leitfaden zur Vergütung (Teil der Eigenkapitalrichtlinie CRD III),
- _ § 39b des Österreichischen Bankwesengesetzes. Dem Österreichischen Bankwesengesetz und den für die lokalen Tochterbanken jeweils geltenden Bankwesengesetzen.

2012 zählten damit etwa 0,7% (2011: 0,3%) aller Mitarbeiter der Erste Group zu den Risikoträgern.

Bei den Risikoträgern ist die Auszahlung von leistungsbezogenen Vergütungsteilen von der Erreichung von Mindestprofitabilitätskriterien abhängig, die vom Aufsichtsrat genehmigt werden. Jede lokale Tochterbank hat Mindestprofitabilitätskriterien definiert, die die lokalen rechtlichen Anforderungen gemäß Eigenkapitalrichtlinie (CRD III) erfüllen und den langfristigen Interessen der lokalen Bank und jenen der Erste Group entsprechen.

Die Mindestprofitabilitätskriterien für die Erste Group Bank sind:

- _ alle konsolidierten Mindesteigenkapitalanforderungen wurden in der jeweiligen Leistungsperiode vor Auszahlung erfüllt,
- _ die Erste Group Bank ist in der Lage, Aktionären Dividenden zu zahlen,
- _ die Erste Group Bank ist in der Lage, Dividenden auf Partizipationskapital zu zahlen.
- _ Die Erste Group erhält keine Kapitalhilfe vom Staat.

Bonuszahlungen

Der Bonuspool besteht entweder auf Unternehmens- oder Profit-Center-Ebene. Im Allgemeinen wird der Bonuspool im Vorhinein und im Nachhinein auf Basis der folgenden Kennzahlen berechnet:

- _ Nettogewinn oder Wertschöpfung

- _ Kapitaladäquanzquote und
- _ Erfüllung der jährlichen strategischen Zielsetzungen, wie in den strategischen Überprüfungsgesprächen festgelegt.

Die leistungsbezogenen Zahlungen sind für den Vorstandsvorsitzenden der Erste Group Bank auf 200% des Jahresbruttogehalts, für Vorstandsmitglieder der Erste Group Bank mit Divisionszuständigkeit auf 200% des Jahresbruttogehalts und für die sonstigen Vorstandsmitglieder auf 100% des Jahresbruttogehalts beschränkt.

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

Für den Vorstand der Erste Group lauten die Kriterien für die leistungsbezogenen Vergütungsteile für das Geschäftsjahr 2012 wie folgt: Eigenkapitalrendite der Gruppe, Common Equity Tier 1-Quote („hartes Kernkapital“) der Gruppe (laut Definition der EBA), Wertschöpfung der Division, NPL-Deckungsquote der Gruppe, Kosten-Ertrags-Relation der Gruppe und Führungsqualität.

Für den Vorstand der lokalen Tochterbanken lauten die Kriterien für die leistungsbezogenen Komponenten für das Geschäftsjahr 2012 wie folgt: Wertschöpfung, Wertschöpfung nach Division, NPL-Quote und sonstige unternehmensspezifische Leistungskennzahlen sowie Zielsetzungen für die Führungsqualität. Die Komponente Führungsqualität wird auf Basis verschiedener Kriterien bestimmt.

Für das höhere Management der Erste Group Bank und die Vorstandsmitglieder der lokalen Tochterbanken wurden ebenfalls leistungsbezogene Vergütungsteile geschaffen. Diese leistungsbezogenen Vergütungsteile bestehen zu 25% aus Zielen der Gruppe, zu 50% aus geschäftlichen Zielen und zu 25% aus Führungsqualität betreffenden Zielsetzungen. Für jede Zielsetzung werden bestimmte Leistungsvorgaben definiert, die zusammen die Bonushöhe bestimmen.

Die Auszahlung von leistungsbezogenen Vergütungsteilen besteht für Risikoträger zu 60% aus Sofortzahlungen. 40% werden zurückgestellt, davon 50% in bar und 50% in Form eines unbaren Instruments (bei der Erste Group sind dies Phantomaktien, außer bei unseren Banken in der Tschechischen Republik und in der Slowakischen Republik, wo als unbares Instrument ein Zertifikat verwendet wird.) Der unbare 50%-Anteil wird in allen Ländern ein Jahr lang zurückgehalten, außer in der Tschechischen Republik, wo die Rückhaltefrist 1,5 Jahre beträgt. In Österreich wird der zurückgestellte Anteil über einen Zeitraum von fünf Jahren ausgezahlt. In den anderen Ländern wird der zurückgestellte Anteil über einen Zeitraum von drei Jahren ausgezahlt, außer in der Slowakischen Republik, wo der zurückgestellte 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 rückgestellten Bonus ist von der Erreichung einer Mindestprofitabilität in den jeweiligen Leistungsjahren abhängig. Wo auf Grund der lokalen CRD III -Bestimmungen zulässig, wird als unbares Instrument die Phantomaktie eingesetzt, die auf dem durchschnittlichen gewichteten Tageskurs der Erste Group-Aktie beruht. Der durchschnittliche gewichtete Tageskurs der Aktie wird auf Basis offizieller Angaben von Datastream (Thomson Reuters Corp) berechnet und von der Wiener Börse veröffentlicht. Im Jahr 2011 betrug der durchschnittliche gewichtete Tageskurs der Aktie 25,37 EUR, im Jahr 2012 17,11 EUR.

Vergütungsinformation

Die nachstehende Tabelle enthält die quantitativen Informationen über die Vergütung von Mitarbeitern und von als Risikoträgern identifizierten Personen in der Erste Group (umfasst sind Gesellschaften welche Teil des regulatorischen Konsolidierungskreises/ Vollkonsolidierung sind).

Die Angaben sind in die Hauptkategorien Investment Banking, Retail Banking, Asset Management und „Sonstige“ gegliedert: Investment Banking umfasst die Geschäftsbereiche Corporate Finance, Private Equity, Capital Markets, Sales & Trading (Treasury). Retail Banking umfasst die Geschäftsbereiche, deren Fokus auf dem Kreditgeschäft mit Kunden und kleinen und mittelgroßen Unternehmen liegt. Die Personengruppe der „als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter“ wird nach den Bestimmungen der jeweiligen Vergütungsrichtlinien definiert. In der Zeile "höheres Management" sind die Mitglieder des Vorstands enthalten, sowie jene Mitarbeiter, die direkt dem Vorstand unterstehen und Mitarbeiter, die einem Kerngeschäftssegment zuzurechnen sind. In der Zeile „Steuerungsfunktionen“ ist die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Managementfunktionen in den folgenden Segmente erfasst: Compliance, Risikomanagement, Personal, und Interne Revision.

In der Erste Group Bank werden als unbare Instrument Phantomaktien verwendet. An Personen, die als Risikoträger identifiziert wurden und an sonstige Mitarbeiter werden keine Aktien vergeben.

Alle Mitarbeiter

in tausend EUR

Geschäftsbereich	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Sonstiges	Summe
Anzahl der Mitarbeiter	975	26 544	563	18 731	46 813
Gesamtsumme der Vergütung	75 783	687 143	46 069	714 191	1 523 185
davon fixe Vergütung	54 324	628 946	40 402	647 904	1 371 576
davon variable Vergütung	21 549	58 196	5 667	66 288	151 610

Als Risikoträger identifizierte Personen

Geschäftsbereich	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Sonstiges	Summe
Anzahl der als Risikoträger identifizierte Personen	24	108	14	197	343
davon höheres Management (kombinieren, 1 Kategorie)					318
davon Steuerungsfunktionen (kombinieren, 1 Kategorie)					50
Gesamtsumme der Vergütung	7 694	18 177	1 975	50 300	78 146
davon fixe Vergütung	4 318	15 798	1 555	38 975	60 646
davon variable Vergütung	3 376	2 379	420	11 326	17 499
davon bar	1 830	1 475	241	6 289	9 834
davon Aktien (i.e. Phantomaktien)	1 326	740	115	4 548	6 730
davon sonstige Instrumente	220	164	64	490	937
davon zurückgestellte variable Vergütung	1 335	858	143	4 196	6 532
davon bar	529	352	72	1 822	2 774
davon Aktien (i.e. Phantomaktien)	718	440	46	2 178	3 383
davon sonstige Instrumente	88	65	26	196	375

Garantierte Vergütung

Anzahl der als Risikoträger identifizierte Personen	0	0	0	2	2
Gesamtbertrag der garantierten variablen Vergütung	0	0	0	197	197

Abfertigung

Anzahl der als Risikoträger identifizierte Personen	0	4	0	8	12
Gesamtbertrag der Abfertigungen	0	709	0	2 263	2 972

Die Kategorie „Sonstige“ umfasst die folgenden Geschäftsbereiche: Finanzwesen, Personal, Interne Revision, Compliance, Risikomanagement, Beschaffung, et cetera.

Tabelle 1: § 15a Absatz 1, Ziffer 7 OffV: Summe der Vergütungen