Offenlegung gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des europäischen Parlaments und des Rates vom 26.06.2013

per 31. Dezember 2014

Offenlegung von Informationen über Vergütungspolitik und - praktiken in der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft

Rechtliche Grundlage: Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des europäischen Parlaments und des Rates vom 26.06.2013

Grundsätze zur Festlegung der Vergütungspolitik und - praktiken

Die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft hat zur Festlegung einer rechtskonformen Vergütungspolitik eine Vergütungsrichtlinie implementiert. Weiters unterliegt die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft durch ihre Zugehörigkeit zur Kreditinstitutsgruppe der Erste Group ebenso der im Konzern geltenden gruppenweiten Vergütungsrichtlinie.

Die Vorstandsmitglieder der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft sind aktiv in die Gestaltung und die Umsetzung des Vergütungssystems eingebunden. Experten aus den Bereichen Personal, Risikomanagement und Rechnungswesen/Controlling beraten den Vorstand hinsichtlich angemessener Vergütungspolitik und -praktiken.

Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der einen Ausschuss des Aufsichtsrates der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft darstellt. Er ist für Entscheidungen im Zusammenhang Vergütungsrichtlinie zuständig, wobei dies auch deren konkrete Ausgestaltung umfasst. Dabei hat der Vergütungsausschuss die langfristigen Interessen von Investoren und anderen Interessengruppen der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft zu berücksichtigen und die Vergütungsrichtlinie einer regelmäßigen Überprüfung zu unterziehen. Der Vergütungsausschuss hielt zwei Sitzungen im Geschäftsjahr ab.

Zur Festlegung der Vergütungspolitik hat die Erste Group die Dienste des externen Beraters Oliver Wyman in Anspruch genommen, auf Basis dieser Beratung wurde auch die Vergütungspolitik der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft festgelegt.

Grundsätze für die Regelung leistungsbezogener Vergütungsteile

Zwischen der fixen und variablen Gehaltsbestandteilen besteht ein ausgewogenes Verhältnis, wobei der Fixanteil hoch genug bemessen ist, dass für die MitarbeiterInnen kein Anreiz zu einer übermäßigen Risikoübernahme geschaffen wird.

Die leistungsbezogenen Vergütungsteile dienen den kurz- und langfristigen Interessen der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft 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, Liquidität, Profitabilität und strategische Leistungen) der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft.

Risikoträger

Risikoträger sind jene Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeit eine wesentliche Auswirkung auf das Gesamtrisikoprofil der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft hat.

Die Definition der Risikoträger basiert auf

- dem CEBS-Leitfaden zur Vergütung (Teil der Eigenkapitalrichtlinie CRD IV),
- § 39b BWG,
- EU-Richtlinie 2013/36/EU, Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR)

Damit zählten 2014 etwa 7,69 % (2013: 1,85%) aller Mitarbeiter der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft zu den wesentlichen Risikoträgern.

Bei den wesentlichen Risikoträgern ist die Auszahlung von leistungsbezogenen Vergütungsteilen von der Erreichung von Mindestprofitabilitätskriterien (Minimum Performance) abhängig, die vom Vergütungsausschuss genehmigt werden. Diese Kriterien entsprechen den Anforderungen gemäß Eigenkapitalrichtlinie CRD IV und den langfristigen Interessen österreichischen Sparkassen der Bausparkasse der Aktiengesellschaft der Erste Group. sowie Mindestprofitabilitätskriterien für die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft waren 2014:

- Betriebsergebnis (Operating Result)
- Solvabilitätsquote (Solvency Ratio)

Bonuszahlungen

Der Bonuspool wird im Vorhinein und im Nachhinein auf Basis der folgenden Kennzahlen berechnet:

- -Kriterien der Minimum, Performance
- -Erfolgsbeitrag des jeweiligen Geschäftsbereichs
- -Gesamterfolg der Erste Bank und Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft

Die leistungsbezogenen Zahlungen sind 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 Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft lauten die wesentlichen Kriterien für die leistungsbezogenen Vergütungsteile für das Geschäftsjahr 2014 wie folgt: Operating Result, NPL-Deckungsquote, Kundenzuwachs, Customer Experience Index, individuelle Zielvereinbarung und Leadership.

Die Kennzahl des Leadership wird anhand von verschiedenen Kriterien zur Führungsqualität, insbesondere mittels eines standardisierten 360°-Feedbacks, evaluiert.

Für die Bereichsleitung werden Mitarbeitergespräche abgehalten, bei denen die genannten Kriterien um Qualität und individuelle Zielvereinbarung ergänzt werden.

Die Auszahlung von leistungsbezogenen Vergütungsteilen besteht für Risikoträger zu 60% aus Sofortzahlungen. 40% werden zurückgestellt, davon jeweils 50% in bar und 50% in Form eines unbaren Instruments. Ab einem Bonusbetrag iHv. EUR 150.000,-gilt ein Verhältnis von 40% für die Sofortzahlung und 60% für die Rückstellung. Um diese unbare Komponente umzusetzen, bedient sich die Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft eines Phantomaktienplans, der auf dem durchschnittlichen gewichteten Kurs der Aktien der Erste Group Bank AG basiert. Der zurückgestellte Anteil über einen Zeitraum von fünf Jahren ausgezahlt. Die Auszahlung des rückgestellten Bonus ist von der Erreichung einer Mindestprofitabilität in den jeweiligen Leistungsjahren abhängig.

Der durchschnittliche gewichtete Tageskurs der Aktie wird auf Basis der offiziellen Angaben von Datastream (Thomson Reuters Corp) berechnet und von der Wiener Börse veröffentlicht. Im Jahr 2014 betrug der durchschnittliche gewichtete Tageskurs der Aktie EUR 22,25 (2013: EUR 23,85).

Vergütungsinformation

Die nachstehende Tabelle enthält die quantitativen Informationen über die Vergütung von Mitarbeitern und von als Risikoträgern identifizierten Personen in der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft dar.

Die Angaben sind in die Hauptkategorien Investment Banking, Retail Banking und Asset Management, Vorstand und Corporate Kontrollfunktionen ,und Funktionen. unabhängige "Sonstige" gegliedert: Investment Banking umfasst die Geschäftsbereiche Corporate Finance, Private Equity, Capital Markets, Sales & Trading (Treasury) - dieser Geschäftsbereich besteht nicht in der Bauparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft sondern in der Erste Group Bank. Retail Banking umfasst die Geschäftsbereiche, deren Fokus auf dem Kreditgeschäft mit Kunden und kleinen und mittelgroßen Unternehmen liegt. Nachdem die Aufsichtsräte bei uns kein Gehalt beziehen, wird auf eine gesonderte Darstellung verzichtet. Die zusammengefasste quantitative Angabe zur Vergütung des Vorstands befindet sich in der Hauptkategorie "Vorstand und Corporate Funktionen". Eine gesonderte Offenlegung der Vorstandsbezüge unterbleibt aus datenschutzrechtlichen Gründen, da der Vorstand der Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft im Jahr 2014 nur aus zwei Personen besteht.

Die Personengruppe der "als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter" wird nach den Bestimmungen der Vergütungsrichtlinien definiert (Vorstand, Bereichsleiter und sonstige definierte Personen). 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 Bausparkasse der österreichischen Sparkassen Aktiengesellschaft werden als unbares Instrument Phantomaktien verwendet. An Personen, die als Risikoträger identifiziert wurden und an sonstige Mitarbeiter werden keine Aktien vergeben.

Vergütungsinformation für das Jahr 2014*

*alle Beträge in EUR

Vergütungsinformation für alle Mitarbeiter

Geschäftsbereich	Investment Banking	Retail Banking u. Asset Management	Vorstand und Unternehmens- weite Tätigkeits- bereiche	Kontroll- funktionen	Sonstige	Summe
Anzahl Mitarbeiter (FTE)	0,0	225,5	77,3	26,0	3,8	332,6
Gesamtbetrag der Vergütung	0	14.366.516	6.678.963	1.837.569	189.356	23.072.404
hievon Gesamtbetrag der variablen Vergütung	0	881.457	460.153	106.020	12.900	1.460.530

Daten betreffend Identified Staff (Mitarbeiterkategorien gem. §39b BWG)

Geschäftsbereich	Investment Banking	Retail Banking u. Asset Management	Vorstand und Unternehmens- weite Tätigkeits- bereiche	Kontroll- funktionen	Sonstige	Summe
Anzahl der Mitarbeiter §39b BWG Gesamt (VZÄ)	0,0	18,4		4,0	0,0	31,4
Anzahl der Mitarbeiter im höheren Management (VZÄ)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamtbetrag der fixen Vergütung (inkl. Sachzuwendungen)	0	2.711.851	2.215.101	476.202	0	5.403.154
hievon in bar	0	2.711.851	2.215.101	476.202	0	5.403.154
hievon in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	0	0	0	0	0	
hievon andere unbare Instrumente	0	0	0	0	0	
Gesamtbetrag der variablen Vergütung	0	219.900	301.000	53.500	0	574.400
hievon in bar	0	219.900	201.000	53.500	0	474.400
hievon in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	0	0	100.000	0	0	100.000
hievon andere unbare Instrumente	0	0	0	0	0	
Gesamtbetrag der variablen zurückgestellten Vergütung	0	0	80.000	0	0	80.000
hievon in bar	0	0	40.000	0	0	40.000
hievon Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	0	0	40.000	0	0	40.000
hievon andere unbare Instrumente	0	0	0	0	0	

Zusätzliche Informationen zum Gesamtbetrag der variablen Vergütung

Geschäftsbereich	Investment Banking	Retail Banking u. Asset Management	Vorstand und Unternehmens- weite Tätigkeits- bereiche	Kontroll- funktionen	Sonstige	Summe
Gesamtsumme zurückgestellte variable Vergütung zuerkannt in den Vorjahren	0	0	269.233	0	0	269.233
Reduktion von zurückgestellten variablen Vergütung aus den Vorjahren aus Performancegründen	0	0	6.790	0	0	6.790
Anzahl Mitarbeiter mit garantierter variablen Vergütung (Sign-on bonus)						
Gesamtsumme garantierte variable Vergütung (Sign-on bonus)						
Anzahl der Personen, die eine Abfindung erhalten haben						
Gesamtbetrag der Abfindungen						
Höchster Abfindungsbetrag						
Anzahl der Personen, deren Vergütung sich auf 1 Mio. EUR oder mehr beläuft		3444				