

Offenlegung gemäß Art. 450 CRR

1. Vergütungspolitik und -praktiken

Qualitative Information über die Vergütung:

In der Hypo Group Alpe Adria AG (Holding) ist ein Vergütungsausschuss eingerichtet.

Zumindest einmal jährlich wird eine Sitzung zu Genehmigung und Überwachung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik abgehalten. Die hierfür benötigten Unterlagen und Daten werden von Group Human Resources (GHR) auf Gruppenebene zur Verfügung gestellt. Weiters wird die Gestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems vom gesamten Vorstand der Holding aktiv überwacht. Die Beratung des Vorstandes zum Vergütungsthema erfolgt durch GHR, die Prüfung auf Einhaltung der Vergütungsbestimmungen durch Group Audit, jeweils auf Konzernebene.

Die Gestaltung und Weiterentwicklung der Vergütung und ihrer Orientierung an der strategischen Ausrichtung der wesentlichen Geschäftsaktivitäten der Gruppe erfolgen in einem kontinuierlichen Prozess. So wurde 2013 konzernweit eine neue Vergütungsrichtlinie erlassen. Die Vergütungsmodalitäten und -erfahren werden laufend geprüft, kontrolliert und ausgerichtet an die Geschäftsziele auf Konzernebene und den europarechtlichen und nationalen Vorgaben der Aufsichtsbehörden organisiert.

In den Tochterbanken der Institutsgruppe mit einer Bilanzsumme größer einer Milliarde ist ebenfalls ein Vergütungsausschuss eingerichtet. Die Überwachung der Konzernvorgaben erfolgt durch diese sowie die lokalen Aufsichtsräte und Vorstände, beratend und prüfend unterstützt durch die lokalen Human Resources- und Auditbereiche.

Risikoträger:

Risikoträger sind jene Mitarbeiter die einen wesentlichen Einfluss auf die Risikosituation haben. Darunter fallen die Geschäftsleiter und das höhere Management (Bereichsleiter) als auch Mitarbeiter in Kontrollfunktionen und die aufgrund ihrer Tätigkeiten den Risikoläufern zuzuordnen sind.

Etwa 10% der Mitarbeiter der Gruppe zählen zu den Risikoträgern.

Fixe Vergütung:

Die wesentlichen Parameter für die Bestimmung der Höhe der fixen Vergütung sind:

- Gesetzliche und kollektive Vergütungsregeln
- Vergütungsrichtlinie Konzern
- Die Stelle oder die ausgeübte Funktion

- Die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebenen, Übernahme unternehmerischer Verantwortung sowie Beurteilung vergangener Leistungen)
- Markt- und funktionsgerechte bzw. -konforme Grundvergütung (die Erfüllung dieses Parameters wird durch Vergütungsbenchmarks überprüft)

Variable Vergütung:

Nachdem die Leitlinien der European Banking Authority zur Vergütungspolitik und -praxis („CEBS“) durch Einfügung des §39b Bankwesengesetz (BWG) samt Anlage ins innerstaatliche Recht übertragen wurde, wurde durch die Holding eine Prämienrichtlinie (Policy) nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben erstellt und in der gesamten institutsgruppe ausgerollt.

Von der Policy sind sowohl alle Kreditinstitute in der Gruppe als auch Gruppenunternehmen die selbst keine Kreditinstitute sind umfasst.

Der Unternehmenserfolg wird dabei an Hand definierter (Erfolgs- und Risiko-) Indikatoren (Kennzahlen) gemessen. Wenn bestimmte Mindestprofitabilitäts- und/oder Mindestrisikokriterien nicht erfüllt werden steht kein oder nur ein stark reduzierter Bonus zu. Die Bewertung der individuellen Leistung des Mitarbeiters erfolgt durch einen MbO & Performance Evaluation Prozess.

Voraussetzung für die Erfüllung dieses Leistungskriteriums ist eine dokumentierte Zielerreichung wobei finanzielle und nicht finanzielle bzw. quantitative und qualitative Mitarbeiter- und Bereichsziele vereinbart werden.

Die potenzielle Bonushöhe hängt von der Stelle bzw. der ausgeübten Funktion des Risikoträgers ab und ist nach oben begrenzt. Die maximale variable Vergütung für Vorstände und Geschäftsleiter der Konzerntöchter werden vom Konzernvorstand festgelegt und liegen in einer Bandbreite von 13% bis 66% des Fixgehaltes. Manager der ersten und zweiten Ebene können grundsätzlich maximal 25% bzw. 15% ihres Fixgehaltes an variablen Entgelt beziehen, sonstige Risikoläufer ein Monatsfixgehalt.

Die Kriterien für die variable Vergütung des Konzernvorstandes werden vom Aufsichtsrat festgelegt.

Die Auszahlung von erfolgs- und leistungsbezogenen Vergütungsteilen die einen bestimmten Schwellenwert übersteigen (EUR 20.000.- brutto oder 20% des Bruttofixgehaltes) besteht für Risikoträger gemäß Konzernrichtlinie zu 60% aus Sofortzahlung. 40% werden auf einen Zeitraum von 5 Jahren (p.a. 8%) verteilt zurückgestellt. Auch die jährlichen Rückstellungswerte können teilweise oder zur Gänze nur bei positivem Unternehmensergebnis und individueller

positiver Leistungsbeurteilung im jeweiligen Geschäftsjahr erworben werden.

keine handelbaren Aktien oder ähnliche Instrumente verfügbar sind.

Die Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung in Form von unbaren Instrumenten kommt nicht zur Anwendung da

Im Geschäftsjahr 2014 gelangte keine variable Vergütung zur Auszahlung bzw. betrug der Anteil der variablen Vergütung Null.

2. Quantitative Informationen über die Vergütung 2014:

Information on the remuneration of identified staff									
Business area	Management body in supervisory function (SB)	Management body in management function (EB)	Investment banking	Retail banking	Asset management	Corporate functions	Independent control functions	All Other	Total
Number of members of SB and EBM (Headcount)	6	33							39
Number of identified staff (FTE)			50,0	75,0	2,0	52,0	90,0	74,5	343,5
of which: number of identified staff in senior management positions			16,0	17,0	2,0	29,0	54,0	40,5	158,5
Total fixed remuneration (incl. Benefits)	€ 62.104	€ 5.078.774	€ 1.811.435	€ 1.974.943	€ 114.547	€ 2.104.343	€ 3.521.890	€ 2.832.880	€ 17.500.914
of which: fixed in cash	€ 62.104	€ 5.078.774	€ 1.811.435	€ 1.974.943	€ 114.547	€ 2.104.343	€ 3.521.890	€ 2.832.880	€ 17.500.914
of which: fixed in shares and share-linked instruments	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
of which: fixed in other types of instruments	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Total variable remuneration	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
of which: variable in cash	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
of which: variables in shares and share-linked instruments	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
of which: variables in other types of instruments	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Total amount of variable remuneration which has been deferred	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
of which: deferred variable in cash	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
of which: deferred variable in shares and share-linked instruments	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
of which: deferred variable in other type of instruments	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Additional information									
Total amount of outstanding deferred variable remuneration awarded in previous years	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Total amount of explicit "ex post" performance adjustment for remuneration awarded in previous years	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Number of beneficiaries of guaranteed variable remuneration (new sign-on payments)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total amount of guaranteed variable remuneration (new sign-on payments)	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Number of beneficiaries of severance payments (termination of employment contract)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total amount of severance payments (termination of employment contracts)	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Highest severance payment to a single person	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Number of beneficiaries of contributions to discretionary pension benefits	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total amount of contributions to discretionary pension benefits	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Total amount of variable remuneration awarded for multi-year periods under programmes which are not revolved annually	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
High earners									
There were no employees with gross remuneration (total of fixed and variable remuneration) of 1 Mio. EUR or more in the reported year.									