

Nachtrag zum Offenlegungsbericht

gemäß Offenlegungsverordnung (OffV)
Hypo Alpe-Adria-Bank International AG
für das Geschäftsjahr 2011

Nachtrag betreffend Vergütungspolitik und –
praktiken gemäß § 15a OffV

Klagenfurt / WS, am 13. Mai 2013

Ergänzung zu Pkt. 16/ Vergütungspolitik und -praktiken gemäß § 15a OffV

Pkt. 16/ 1.) Qualitative Information über die Vergütung:

In der Kreditinstitutsgruppe wurde ein Vergütungsausschuss in der Hypo Alpe-Adria-Bank International AG (Holding) eingerichtet.

Zumindest einmal jährlich wird eine Sitzung zur Genehmigung und Überwachung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik abgehalten. Die hierfür benötigten Unterlagen und Daten werden vom Bereich Group Human Resources der Hypo Alpe-Adria-Bank International AG auf Gruppenebene zur Verfügung gestellt.

Weiters wird die Gestaltung und Umsetzung des Vergütungssystems vom gesamten Vorstand der Hypo Alpe Adria (HAA) aktiv überwacht. Die Beratung des Vorstandes zum Vergütungsthema erfolgt durch Group Human Resources und die Prüfung auf Einhaltung der Vergütungsbestimmungen durch Group Audit, jeweils auf Konzernebene.

Die Gestaltung und Weiterentwicklung der Vergütung und ihre Orientierung an der strategischen Ausrichtung der wesentlichen Geschäftsaktivitäten der Gruppe erfolgen in einem kontinuierlichen Prozess. Die Vergütungsmodalitäten und –verfahren werden laufend geprüft, kontrolliert und ausgerichtet an die Geschäftsziele auf Konzernebene und den Vorgaben der Aufsichtsbehörden.

Die Tochterbanken der Institutsgruppe haben eine ähnliche Governancestruktur für die Vergütungspolitik und –praktiken eingerichtet. Die Überwachung der Konzernvorgaben erfolgt durch die lokalen Aufsichtsräte und Vorstände, beratend und prüfend unterstützt durch die lokalen Human Resources- und Auditbereiche.

Pkt. 16/ 2.) 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 Tätigkeit den Risikokäufern zuzuordnen sind.

Etwa 11% der Mitarbeiter der Gruppe zählen zu den Risikoträgern.

Pkt. 16/ 3.) fixe Vergütungen

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

- Die Stelle oder die ausgeübte Funktion
- Die Stellung im Unternehmen (Hierarchieebene, Übernahme unternehmerischer Verantwortung sowie Beurteilung vergangener Leistung)
- Markt und funktionsgerechte bzw. -konforme Grundvergütung (die Erfüllung dieses Parameters wird durch Vergütungsbenchmarks überprüft)

Pkt. 16/ 4.) variable Vergütungen

Nachdem die Leitlinien der European Banking Authority (EBA) zur Vergütungspolitik und –praxis („CEBS“) durch Einfügung des § 39b Bankwesengesetz (BWG) samt Anlage ins innerstaatliche Recht übertragen wurde, wurde durch die Holding in Zusammenarbeit mit Deloitte als externen Experten 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.

Das erarbeitete Modell variabler Vergütung ermutigt nicht zur Übernahme von übermäßigen Risiken.

Die Auszahlung von variablen Vergütungsteilen ist einerseits vom Unternehmenserfolg und andererseits von der individuellen Leistung des Risikoträgers abhängig.

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 potentielle 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 16% bis 67% des Fixgehaltes. Manager der ersten und zweiten Ebene können grundsätzlich maximal 25% bzw. 15% ihres Fixgehaltes an variablen Entgelt beziehen, sonstige Risikokäufer 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 5.000.- brutto des Bruttofixgehaltes) besteht für Risikoträger gemäß Konzernrichtlinie zu 60% aus Sofortzahlung, 40% werden auf einen Zeitraum von 5 Jahre (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.

Die Auszahlung von Teilen der variablen Vergütung in Form von unbaren Instrumenten kommt nicht zur Anwendung da keine handelbaren Aktien oder ähnliche Instrumente verfügbar sind.

Im Geschäftsjahr 2011 betrug der Prozentanteil der variablen Vergütung 0,93 von der fixen Vergütung.

Pkt. 16/ 5.) Quantitative Aufgliederung

Vergütungen, aufgeschlüsselt nach höherem Management und Mitarbeitern, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirken (Identified Staff)

Beträge in € Tsd.	Vorstände / Geschäftsführung	Bereichsleiter	Sonstige Risikoträger	Summe Risikoträger
Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	86	167	674	927
GEHALTSSTRUKTUR				
Gesamtsumme der fixen Vergütung	11.425	11.585	22.210	45.220
Gesamtsumme der variablen Vergütung*	18	32	205	255
Gesamtsumme der variablen Vergütung in Bargeld	18	32	205	255
Gesamtsumme der variablen Vergütung in Aktien oder in anderen Instrumenten	-	-	-	-
Gesamtsumme der Vergütung	11.443	11.617	22.415	45.475
ZURÜCKGESTELLTE VERGÜTUNG				
Gesamtsumme der zurückgestellten Vergütung	-	-	-	-
Erdienter Teil	-	-	-	-
Nicht erdienter Teil	-	-	-	-
Malus auf den gesamten zurückgestellten Teil der variablen Vergütung aus den vorangegangenen Jahren	-	-	-	-
EINSTELLUNGSPRÄMIEN				
Anzahl der Begünstigten der Einstellungsprämien	1	0	0	1
Gesamtbetrag der Einstellungsprämien	19	0	0	19
ABFINDUNGEN				
Anzahl der Begünstigten der Abfindungen	8	5	47	60
Gesamtbetrag der Abfindungen	520	77	92	689
Höchster Betrag der einer Einzelperson zugesprochen wurde	199	34	21	n/a

*Zahlungen und Leistungen, die zwar nicht jedenfalls fix sind, aber auch nicht von einer besonderer Leistung des Mitarbeiters oder dem wirtschaftlichen Ergebnis abhängig, sind der fixen Vergütung zugeordnet.

Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen (Identified Staff)

Beträge in € Tsd.	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Alle anderen	Summe Risikoträger
Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	126	263	8	530	927
VERGÜTUNG NACH GESCHÄFTSBEREICHEN					
Gesamtsumme der fixen Vergütung	4.542	7.725	378	32.575	45.220
Gesamtsumme der variablen Vergütung*	29	191	3	32	255
Gesamtsumme der variablen Vergütung in Bargeld	29	191	3	32	255
Gesamtsumme der variablen Vergütung in Aktien oder in anderen Instrumenten	-	-	-	-	-
Gesamtsumme der Vergütung	4.571	7.916	381	32.607	45.475

*Zahlungen und Leistungen, die zwar nicht jedenfalls fix sind, aber auch nicht von einer besonderer Leistung des Mitarbeiters oder dem wirtschaftlichen Ergebnis abhängig, sind der fixen Vergütung zugeordnet.