HYPO NOE

Offenlegung

nach Artikel 450 CRR

31.12.2025

Allgemeine Informationen

Die österreichischen Kreditinstitute haben gemäß Teil 8 CRR zumindest einmal jährlich Informationen zur Organisationsstruktur, zum Risikomanagement und zur Risikokapitalsituation offen zu legen. Der HYPO NOE Konzern kommt den Offenlegungspflichten gemäß Art. 13 (1) CRR auf Grundlage der konsolidierten Finanzlage nach. Unterabsatz 2 des Absatzes 1 Art. 13 CRR findet aufgrund Absatz 3 Unterabsatz 2 keine Anwendung. Die geforderten Informationen werden auf der institutseigenen Website unter der Adresse https://ir.hyponoe.at allgemein zugänglich gemacht. In der Offenlegung beziehen sich die Verweise auf die CRR auf die geltende Fassung zum Stichtag der Offenlegung 31.12.2025.

Wesentliche Informationen, die darüber hinaus eine unterjährige Veröffentlichung notwendig machen, werden ebenfalls im Internet allgemein zugänglich zur Verfügung gestellt. Gemäß Art. 433c (1) b) CRR findet eine unterjährige Offenlegung auf halbjährlicher Basis statt.

Die Offenlegung nach Artikel 450 CRR (Abschnitt 19) erfolgt separat im vorliegenden Bericht.

Stichtag bezogene Offenlegungen beziehen sich grundsätzlich auf den Stichtag des Jahresabschlusses. Daher basieren sämtliche Auswertungen, wenn nicht ausdrücklich anders angegeben, auf Daten zum Stichtag 31.12.2025. In der Offenlegung sind IFRS-Zahlen gemäß CRR-Konsolidierungskreis (Art. 18ff CRR) abgebildet, der Konsolidierungskreis im Geschäftsbericht richtet sich nach IFRS 10 und ist somit weiter gefasst.

Die Berichtswährung ist Euro. Alle Zahlen sind in Tausend Euro (TEUR) dargestellt, sofern nicht anders angegeben. Die nachstehend angeführten Tabellen können Rundungsdifferenzen enthalten.

Die folgenden Templates der Vergütungspolitik werden aufgrund von Leermeldungen nicht dargestellt:

- EU REM2 Sonderzahlungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter)
- EU REM4 Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr pro Jahr

Verantwortlichkeiten

Der Offenlegungsprozess der Vergütungspolitik ist im HYPO NOE Konzern obliegt der Organisationseinheit Personal. Die Gesamtkoordination erfolgt durch die Abteilung Strategisches Risikomanagement in enger Abstimmung mit der Organisationseinheit Personal.

Die Geschäftsleitung des HYPO NOE Konzerns bestätigt durch Beschlussfassung, dass die nach Teil 8 der CRR bereitgestellten Offenlegungen gemäß den intern festgelegten Kontrollverfahren erstellt wurden.

Offenlegungsprozess

Im Zuge des Offenlegungsprozesses werden die folgenden drei wesentlichen Schritte durchgeführt:

1. Identifikation der Offenlegungsinhalte
2. Assessment des Detailgrades der Informationen
3. Offenlegung der als wesentlich identifizierten Inhalte

Im ersten Schritt werden die offenzulegenden Inhalte identifiziert. Die jährlich offenzulegenden Inhalte werden in Form einer Checkliste dokumentiert. Die Checkliste dient als Beilage im Vorstandsantrag.

Im zweiten Schritt erfolgt eine Beurteilung, ob der HYPO NOE Konzern die wesentlichen Informationen veröffentlicht und eine Prüfung, ob vertrauliche Informationen vorliegen, die nicht veröffentlicht werden können.

Im dritten Schritt werden die wesentlichen Informationen veröffentlicht und gegebenenfalls nicht offengelegte Anforderungen begründet. Eine allgemeinere Beschreibung zu den nicht offengelegten Anforderungen wird gegebenenfalls in der Offenlegung ergänzt.

Anwendungsbereichsbezogene Informationen – Name des Mutterkreditinstituts

Rechtliche Grundlage: **Art. 436 a) CRR**

HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG
A-3100 St. Pölten, Hypogasse 1

Firmenbuch-Nr. und -gericht:	FN 99073 x, Amtsgericht St. Pölten
OeNB-Identnummer:	7784180
Legal Entity Identifier Code:	5493007BWYDPQZLZ0Y27

HYPO NOE

Tabelle EU REMA – Vergütungspolitik

Rechts-grundlage	Qualitative Angaben
Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe a CRR	Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien. Dies umfasst:
	• Bezeichnung, Zusammensetzung und Mandat des für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Hauptgremiums (Leitungsorgan oder Vergütungsausschuss, falls zutreffend) sowie Zahl der Sitzungen dieses Hauptgremiums während des Geschäftsjahres.
	Das verantwortliche Organ ist der Vergütungsausschuss. Dieser setzte sich 2025 wie folgt zusammen: Teilnehmer intern: MMag. Dr. Udo Birkner, MBA (LBS) DI Wolfgang Viehauser, MSc. Franz Gyöngyösi – bis 30.11.2025 Rainer Gutleder – ab 1.12.2025 (1.1. – 30.11. Ersatzmitglied) Claudia Mikes Gabriele Monk – ab 1.12.2025 (Ersatzmitglied) Teilnehmer extern: Prof. Dr. Günther Ofner – Vorsitzender Dr. Michael Lentsch – stv. Vorsitzender und Vergütungsexperte Mag. Ulrike Prommer – Mitglied des Vergütungsausschusses Ing. Johann Penz – Ersatzmitglied Der Vergütungsausschuss tagt mindestens einmal pro Jahr, im Geschäftsjahr 2025 haben zwei Sitzungen stattgefunden.
	• Externe Berater, deren Dienste in Anspruch genommen wurden, Stelle, die diesen Beratern ihren Auftrag erteilt hat, und Bereiche des Vergütungsrahmens, die dieser Auftrag betrifft.
	Die WOLF THEISS Rechtsanwälte GmbH & Co KG wurde über die OE HR Analytics & Services zur Prüfung der Grundsätze der Vergütungspolitik und der Bonusrichtlinie für den Identified Staff beauftragt.
	• Eine Beschreibung des Geltungsbereichs der Vergütungspolitik des Instituts (z. B. nach Regionen oder Geschäftsbereichen), aus der auch hervorgeht, inwieweit diese für Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen in Drittländern gilt.
	Die Grundsätze der Vergütungspolitik und die Bonusrichtlinie für den Identified Staff gelten für die HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG sowie deren Tochtergesellschaften (2025: HYPO NOE Leasing GmbH).
	• Eine Beschreibung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben.
	Identified Staff sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gemäß § 39b BWG einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der HYPO NOE (Konzern) haben. Die Auswahl des Identified Staff erfolgt gemäß den einschlägigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben und wird regelmäßig überprüft und ggf angepasst. Die Definition und Abgrenzung des "Identified Staff" erfolgte auf Vorschlag einer internen Arbeitsgruppe und durch Beschluss des Vorstandes. Für die Entscheidungsfindung waren vor allem folgende Kriterien ausschlaggebend: • Einfluss der Funktion auf risikorelevante Entscheidungen; • Einfluss auf eine oder mehrere Risikokategorien (Marktrisiko, Kreditrisiko, Liquiditätsrisiko, operationelles Risiko, Reputationsrisiko etc.); • Funktionen mit wesentlicher Kontrollaufgabe (gesonderte Vergütungsziele); und • Pouvoirgrenzen.

Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe a CRR	Angaben zu Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems für identifizierte Mitarbeiter. Dies umfasst: • Einen Überblick über die zentralen Merkmale und Zielsetzungen der Vergütungspolitik sowie Informationen über den Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt, und die Rolle der maßgeblichen Interessenträger. Die Vergütungspolitik der HYPO NOE steht mit der Strategie, den Zielen und Werten sowie den langfristigen Interessen der HYPO NOE (Konzern) im Einklang und entspricht der Größe, internen Organisation, Art, Umfang und Komplexität der Geschäfte der HYPO NOE (Konzern). Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das festgelegte Ausmaß hinausgehen. Die Ausrichtung des Risikomanagements in der HYPO NOE (Konzern) ist in der Konzernrisikodokumentation (Konzernrisikostrategie, Konzernrisikohandbuch und weiteren Richtlinien) konzernweit verbindlich geregelt, die sowohl auf Gesamtbankebene als auch auf Einzelrisikoebene die strategischen Grundsätze, Zuständigkeiten, Prozesse sowie Mess- und Steuerungsmethoden dokumentiert. Die Risikomanagementfunktion war bei der Erstellung der Vergütungspolitik beteiligt und wird immer wieder bei der Kontrolle der Vergütungspolitik eingebunden. Die individuellen Zielvereinbarungen stehen im Einklang mit der Vergütungspolitik und den nachstehenden Grundsätzen der Vergütungspolitik und unterliegen nachhaltigen Qualitätskriterien (Z 2, 6a, 7a und 8 der Anlage zu § 39b BWG). Die Vergütungspolitik wendet insbesondere folgende Grundsätze an: (A) Die Vergütungspolitik fördert nicht die und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der HYPO NOE (Konzern) tolerierte Maß hinausgehen. Der variablen Vergütung muss stets eine nachhaltige Leistung zu Grunde liegen und deren Höhe muss nach der Finanzlage der HYPO NOE (Konzern) tragbar sein. (B) Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der HYPO NOE (Konzern) in Einklang. (C) Die Vergütungspolitik ist so gestaltet, dass sie Interessenskonflikte vermeidet. (D) Die Vergütungspolitik steht mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang. (E) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen ausüben, sind unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen über ausreichende Befugnisse, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Ihre Vergütung orientiert sich an der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele und ist unabhängig von der Performance der kontrollierten Geschäftsbereiche. (F) Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit der HYPO NOE (Konzern) zur Verbesserung der Eigenmittelausstattung oder sonstige verpflichtende Kapital- oder Gewinnverwendungsanforderungen nicht ein. (G) Die Vergütungspolitik unterscheidet – unter Berücksichtigung nationaler Gepflogenheiten – zwischen Kriterien der Festlegung der fixen und der variablen Vergütungskomponenten (Z 6a der Anlage zu § 39b BWG). (H) Solange allfällige staatliche Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch genommen werden sollten, erfolgt die Festlegung der Vergütungspolitik nach Maßgabe von Z 7 lit d Anlage zu § 39b BWG. (I) Eine garantierte variable Vergütung wird nur ausnahmsweise nach Maßgabe von Z 7 lit c der Anlage zu § 39b BWG und wenn überhaupt nur iZm mit der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährt. Sie ist in jedem Fall auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt. (J) Fixe und variable Entgeltbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis und werden entsprechend festgesetzt. Der fixe Vergütungsanteil ist so hoch, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist und diese erforderlichenfalls zur Gänze entfallen können. Die Begrenzung der variablen Vergütungskomponente gemäß Z 8a der Anlage zu § 39b BWG mit maximal 100% der fixen Vergütungsanteile bzw unter den Voraussetzungen der Z 8b der Anlage zu § 39b BWG mit maximal 200% der fixen Vergütungsanteile wird berücksichtigt. (K) Die Vergütungspolitik ist geschlechtsneutral gemäß Z 1a der Anlage zu § 39b BWG, i.e. eine Vergütungspolitik, die auf dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit beruht. Es gibt keine Diskriminierung. Die Vorgaben der Gleichbehandlungsregeln werden eingehalten. Es wird regelmäßig überprüft, ob die Vergütungspolitik und ihre Implementierung geschlechtsneutral sind. (L) Freiwillige Zahlungen iZm der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen. (M) Eine allfällige Übernahme von Zahlungen, zu denen eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter anlässlich der vorzeitigen Beendigung seines Vertragsverhältnisses an den vorhergehenden Arbeitgeber/Vertragspartner verpflichtet

ist, erfolgt nach Maßgabe von Z 9a Anlage zu § 39b BWG.

(N) Es gibt keine freiwilligen Rentenzahlungen iSd Z 12 lit b der Anlage zu § 39b BWG.

(O) Diese Grundsätze gelten für die HYPO NOE (Konzern), d.h. die HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG und alle ihre Tochterunternehmen. Die HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG wird sicherstellen, dass diese Grundsätze eingehalten werden und Maßnahmen vorsehen, die eine Umgehung hintanhalten.

(P) Die variable Vergütung ist gemäß Z 2 lit d der Anlage zu § 39b BWG so gestaltet, dass sie keine Umgehungen ermöglicht. Dabei gilt keine rein formale, sondern eine wirtschaftliche Gegebenheiten berücksichtigende Betrachtungsweise.

Als Rechtsträger gemäß § 26 WAG 2018 wendet die HYPO NOE (Konzern) in Bezug auf die Erbringung von Wertpapierdienstleistungen und Anlagetätigkeiten (inklusive Wertpapiernebendienstleistungen) insbesondere auch folgende Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken an:

(Q) Als Konzepteur führt die HYPO NOE Verfahren und Maßnahmen ein, setzt diese um und hält diese aufrecht, die sicherstellen, dass die Konzeption von Finanzinstrumenten die Anforderungen für den ordnungsgemäßen Umgang mit Interessenkonflikten, inklusive Vergütung, erfüllen. Die HYPO NOE trägt insbesondere dafür Sorge, dass die Gestaltung des Finanzinstruments, einschließlich seiner Merkmale, keine negativen Auswirkungen auf die Endkunden hat und nicht zu Problemen mit der Marktintegrität führt, indem deren Gestaltung es ihr ermöglicht, eigene Risiken oder Positionen im Basiswert des Produkts zu mindern oder sich derer zu entledigen, falls sie die Basiswerte bereits für eigene Rechnung hält (vgl § 30 Abs 3 WAG 2018).

(R) Die HYPO NOE trifft geeignete Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zwischen ihr selbst, relevanten Personen iSd Art. 2 Abs. 1 VO (EU) 2017/565 (in weiterer Folge „relevante Personen“), vertraglich gebundenen Vermittlern oder anderen Personen, die mit ihr direkt oder indirekt durch Kontrolle verbunden sind, einerseits und ihren Kundinnen und Kunden andererseits oder zwischen seinen Kundinnen und Kunden untereinander zu erkennen und zu vermeiden oder zu regeln, die bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen, Anlagetätigkeiten und Nebendienstleistungen oder einer Kombination derselben entstehen, inklusive derjenigen, die auf den Erhalt von Vorteilen von Dritten oder durch die eigene Vergütungsstruktur oder sonstige eigene Anreizstrukturen des Rechtsträgers zurückgehen (vgl § 45 WAG 2018).

(S) Die HYPO NOE stellt sicher, dass sie die Leistung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht in einer Weise vergütet oder bewertet, die mit ihrer Pflicht, im bestmöglichen Interesse ihrer Kundinnen und Kunden zu handeln, kollidiert; insbesondere trifft sie keine Vereinbarung im Wege der Vergütung, von Verkaufszielen oder auf sonstigem Wege, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verleiten könnte, einer Privatkundin oder einem Privatkunden ein bestimmtes Finanzinstrument zu empfehlen, obwohl sie ein anderes, den Bedürfnissen der Kundin oder des Kunden besser entsprechendes Finanzinstrument anbieten könnte (vgl § 47 Abs 4 WAG 2018).

(T) Die HYPO NOE legt Vergütungsgrundsätze und -praktiken fest und setzt diese um, die die Interessen aller ihrer Kundinnen und Kunden berücksichtigen und durch die sichergestellt wird, dass die Kundinnen und Kunden fair behandelt und deren Interessen durch die von ihr angewendeten Vergütungspraktiken kurz-, mittel- oder langfristig nicht beeinträchtigt werden; durch die Vergütungsgrundsätze und -praktiken werden keine Interessenkonflikte oder Anreize geschaffen werden, die die relevanten Personen möglicherweise dazu verleiten könnten, ihre eigenen Interessen oder die Interessen der HYPO NOE zum potenziellen Nachteil einer Kundin bzw. eines Kunden zu begünstigen (vgl Artikel 27(1) delVO (EU) 2015/575).

(U) Die HYPO NOE stellt sicher, dass ihre Vergütungsgrundsätze und -praktiken für alle relevanten Personen gelten, die — unabhängig von der Art der Kunden — direkten oder indirekten Einfluss auf die von ihr erbrachten Wertpapier- und Nebendienstleistungen oder das unternehmerische Verhalten haben, soweit deren Vergütung und ähnliche Anreize zu einem Interessenkonflikt führen könnten, welcher diese veranlasst, gegen die Interessen einer ihrer Kundinnen bzw. eines ihrer Kunden zu handeln (vgl Artikel 27(2) delVO (EU) 2015/575).

(V) Der Vergütungsausschuss (bzw Aufsichtsrat) genehmigt die Vergütungsgrundsätze nach Beratung mit der Compliance-Funktion; der Vorstand ist für die tägliche Umsetzung der Vergütungsgrundsätze sowie für die Überwachung der Compliance-Risiken in Bezug auf die Grundsätze verantwortlich (vgl Artikel 27(3) delVO (EU) 2015/575).

(W) Die Vergütung und ähnliche Anreize beruhen nicht ausschließlich oder vorwiegend auf quantitativen wirtschaftlichen Kriterien. Sie berücksichtigen auch angemessene qualitative Kriterien, die die Erfüllung der geltenden Verordnungen, die faire Behandlung der Kundinnen und Kunden sowie die Qualität der für die Kundinnen und Kunden erbrachten Dienstleistungen widerspiegeln; es wird jederzeit ein Gleichgewicht zwischen fixen und variablen Elementen der Vergütung aufrechterhalten, so dass die Interessen der HYPO NOE oder ihrer relevanten Personen durch die Vergütungsstruktur nicht gegenüber den Interessen einer Kundin bzw. eines Kunden begünstigt werden (vgl

	Artikel 27(4) delVO (EU) 2015/575). Die Grundsätze der Vergütungspolitik und die Bonusrichtlinie für den Identified Staff werden einmal jährlich mit externer Unterstützung durch Wolf Theiss überarbeitet und – vor der Genehmigung durch den Vorstand – durch Compliance geprüft. Nach Genehmigung durch den Vorstand werden die Änderungen zur Vorjahresversion im Vergütungsausschuss präsentiert und zur Kenntnis genommen. Einmal jährlich erfolgt eine Prüfung durch die Interne Revision.
	• Informationen über die Kriterien für die Erfolgsmessung und die Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassung.
	Die Erfolgsmessung findet im Rahmen des jährlichen Performancegespräches zwischen der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter und der zuständigen Führungskraft statt. Für die Bonuszuerkennung muss ein Gesamtzielerreichungsgrad von >=100% erreicht werden. Die Erfolgsmessung schließt die Berücksichtigung für alle Arten von laufenden und künftigen Risiken ein (Risikoadjustierung der Performance). Die Höhe des - letztlich ausgeschütteten - Bonus ist also neben der Zielerreichung vom festgelegten Bonustopf und vom Vorliegen bzw. Nichtvorliegen von Clawback- und Malus-Fällen abhängig. Die HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG entscheidet gemeinsam mit dem jeweiligen Arbeitgeber letztlich über die Höhe des Bonus der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
	• Informationen darüber, ob das Leitungsorgan oder der Vergütungsausschuss, falls ein solcher eingerichtet wurde, die Vergütungspolitik des Instituts im vorangegangenen Jahr überprüft hat und – falls ja – eine Übersicht über alle vorgenommenen Änderungen, über die Gründe für diese Änderungen und über deren Auswirkungen auf die Vergütung.
	Ja, in der Sitzung des Vergütungsausschusses vom 13.3.2025 wurden die Änderungen berichtet und zur Kenntnis genommen. Die Compliance-Abteilung wurde im Vorfeld eingebunden, die Interne Revision hat im Herbst 2025 die Dokumente geprüft. Im Zuge der Einsichtnahme der Vergütungspolitik wurden die Grundsätze der Vergütungspolitik und die Bonusrichtlinie für den Identified Staff besprochen. Die Verbesserungsvorschläge wurden eingearbeitet und die Überarbeitungen sollen in der Sitzung des Vergütungsausschusses am 4.3.2026 beschlossen werden.
	• Informationen darüber, wie das Institut sicherstellt, dass Mitarbeiter in internen Kontrollfunktionen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden.
	Die Unabhängigkeit der internen Kontrollfunktionen ist ein wichtiger Teil der Vergütungspolitik der HYPO NOE. Ihre Vergütung orientiert sich an der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele und ist unabhängig von der Performance der kontrollierten Geschäftsbereiche.
	• Regelungen und Kriterien, nach denen garantierte variable Vergütungen und Abfindungen gewährt werden.
	Es gibt grundsätzlich keine garantierten variablen Vergütungen und Abfindungen. Eine garantierte variable Vergütung wird nur ausnahmsweise nach Maßgabe von Z 7 lit c der Anlage zu § 39b BWG und wenn überhaupt nur iZm mit der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährt. Sie ist in jedem Fall auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt.
Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe c CRR	Beschreibung, in welcher Weise die Vergütungsverfahren aktuellen und künftigen Risiken Rechnung tragen. Dies muss einen Überblick über die zentralen Risiken, deren Messung und die Auswirkungen dieser Messungen auf die Vergütung einschließen.
	Aus Sicht des Risikomanagements berücksichtigt das interne Vergütungssystem die formalen Vorgaben hinsichtlich Risiko, Kapital, Liquidität und den Zeitpunkt von realisierten Gewinnen. Das Risikomanagement ist bei der Erstellung des Geschäftsberichtes maßgeblich eingebunden. Der Bonus ist an das IFRS-Konzernergebnis geknüpft, sollte es zu einer Verschlechterung des Ergebnisses kommen, wird auch die Variable Vergütung entsprechend reduziert. Sollten künftige Risiken festgestellt werden, hat dies ebenfalls eine Auswirkung auf die Bonushöhe.
Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe d CRR	Die gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g CRD festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil.
	Der fixe Vergütungsanteil ist so hoch, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist und diese erforderlichenfalls zur Gänze entfallen können. Die Begrenzung der variablen Vergütungskomponente gemäß Z 8a der Anlage zu § 39b BWG mit maximal 100% der fixen Vergütungsanteile bzw unter den Voraussetzungen der Z 8b der Anlage zu § 39b BWG mit maximal 200% der fixen Vergütungsanteile wird berücksichtigt.

Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben b und c CRR	Beschreibung der Art und Weise, in der das Institut sich bemüht, das Ergebnis während des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung zu verknüpfen. Dies umfasst:
	• Einen Überblick über die wichtigsten Kriterien und Parameter der Ergebnismessung für das Institut, Geschäftsbereiche und einzelne Personen.
	Die Bewertung der Unternehmensziele erfolgt im Rahmen des Vergütungsausschusses, die strategischen Ziele werden durch den Vorstand mit den Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern sowie direct reports (B-1) bewertet und die individuellen Ziele zwischen Führungskraft und Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter. Die Messung der Erfolgsziele muss durch die Führungskräfte dokumentiert werden, insbesondere wenn es sich um quantitative Ziele handelt.
	• Einen Überblick darüber, wie die variable Vergütung einzelner Mitarbeiter mit dem Ergebnis des Instituts und dem Ergebnis des betreffenden Mitarbeiters verknüpft ist.
	Die leistungsbezogene Komponente richtet sich nach den quantitativen Unternehmenszielen, den strategischen (qualitativen) Unternehmenszielen sowie den individuellen Zielen. 15% des Bonustopfes werden als Erfolgsbeteiligung unabhängig von der individuellen Leistung entsprechend dem individuellen Beschäftigungsausmaß ausgeschüttet.
	• Informationen darüber, anhand welcher Kriterien das Verhältnis zwischen den verschiedenen Arten der gewährten Instrumente wie Anteilen, gleichwertigen Beteiligungen, Optionen und sonstigen Instrumenten bestimmt wird.
	Die HYPO NOE begibt keine Instrumente, daher erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung in bar.
	• Informationen darüber, welche Maßnahmen das Institut treffen will, wenn bei der Anpassung variabler Vergütungsbestandteile die Ergebnisparameter schwach sind, einschließlich der Kriterien, anhand deren das Institut „schwache“ Ergebnisparameter bestimmt.
	Die variable Vergütung (Bonustopf) ist abhängig vom Konzernergebnis nach IFRS (vor Bonus). Selbst bei Erreichen der Ziele darf grundsätzlich keine variable Vergütung gezahlt werden, wenn die jeweilige Gesellschaft im Geschäftsjahr, das dem Bonus zugrunde liegt, kein positives Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT) erreicht oder sie nicht über genügend Liquidität für die Auszahlung der Boni verfügt – beides unter Berücksichtigung der geplanten Bonuszahlungen (Schutzgrenze). Auch der Minimum Profitability Floor muss grundsätzlich immer erreicht werden. Der Vergütungsausschuss kann ausnahmsweise im Rahmen der bankrechtlichen Vorschriften und aufsichtsrechtlichen Vorgaben von den vorgenannten Grundsätzen abweichen. Voraussetzung ist jedenfalls, dass ein solches ausnahmsweises Abweichen die Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung nicht gefährdet und dies mit der Risikopolitik im HYPO NOE Konzern sowie deren Geschäftsstrategie, Zielen, Werten und langfristigen Interessen vereinbar ist. Der Vergütungsausschuss kann nach dieser Maßgabe vom Erfordernis eines Minimum Profitability Floors und/oder eines positiven EGT absehen. Das ist insbesondere dann möglich, wenn das Nichterreichen des Minimum Profitability Floors oder eines positiven EGT auf besondere Umstände zurückzuführen ist, die nicht im operativen Jahresgeschäft liegen.
Artikel 450 Absatz 1 Buchstaben c bis e CRR	Beschreibung der Art und Weise, wie das Institut die Vergütung an das langfristige Ergebnis anzupassen sucht. Dies umfasst:
	• Einen Überblick über die Regelungen des Instituts zur Zurückbehaltung von Vergütungszahlungen, zur Auszahlung in Form von Instrumenten, zu Sperrfristen und zum Bezug variabler Vergütungen einschließlich in Fällen, in denen es Unterschiede zwischen Mitarbeitern oder Mitarbeiterkategorien gibt.
	Der Anspruch auf den Bonus entsteht immer erst nach Ende des gesamten Rückstellungszeitraums. Alle zuvor gemachten Zahlungen (Vorauszahlung und Rückstellungsraten) sind nur Akontozahlungen. Ein gutgläubiger Verbrauch ist ausgeschlossen.
	• Informationen über die Kriterien des Instituts für Ex-post-Anpassungen (Abschlag während der Zurückbehaltung und Rückforderung nach Bezug, sofern nach nationalem Recht zulässig).
	Die Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiter muss bereits erhaltene Zahlungen (Vorauszahlung und Rückstellungsraten) zurückzahlen, wenn eines der folgenden Ereignisse eintritt ("Clawback-Fall"): betrügerisches Verhalten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters; irreführendes Verhalten der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters, das sich auf die Leistungsfeststellung ausgewirkt hat oder diese potenziell beeinflusst haben könnte; Auszahlung des Bonus (Vorauszahlung und Rückstellungsraten) erfolgte in vorsätzlicher Verletzung der geltenden

	bankrechtlichen Bestimmungen oder dieser Richtlinie; Situationen in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an Handlungen, welche zu erheblichen Verlusten geführt haben, teilgenommen habt oder für diese verantwortlich war, oder in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter die einschlägigen fachlichen Eignungs- oder persönlichen Zuverlässigkeitsanforderungen nicht erfüllt hat. In diesen Fällen verfällt der Bonus zur Gänze. Es werden daher auch die noch nicht gezahlten Rückstellungsraten nicht mehr ausgezahlt. Die Dienstgeberin bestimmt, ob ein Clawback-Fall eingetreten ist und wie die Rückzahlung umgesetzt wird (Rückzahlung oder Aufrechnung gegen Ansprüche der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters) und hat den Konzernvorstand darüber unverzüglich zu informieren. Die Dienstgeberin kann noch nicht ausgezahlte Rückstellungsraten herabsetzen oder ganz entfallen lassen, wenn eines der folgenden Ereignisse eintritt ("Malus-Fall"): • die Schutzgrenze wird nicht erreicht; • ein Clawback-Fall tritt ein; • die zuständige Aufsichtsbehörde verlangt eine Einschränkung oder ein Aussetzen von Bonuszahlungen; • es liegt schwerwiegendes Fehlverhalten, ein Verstoß gegen die gebotene Sorgfalt oder grobe Fehlleistungen (Verstoß gegen Verhaltensregeln und internen Richtlinien, insbesondere zur Risikosteuerung) vor; • es kommt zu einer maßgeblichen Verschlechterung der wirtschaftlichen Leistung der Organisationseinheit der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, des Bereiches oder der Gesellschaft; • die Organisationseinheit, der Bereich oder die Dienstgeberin sind von einem maßgeblichen Fehler in der Risikoeinschätzung betroffen, d.h. eine Neubewertung des Risikos ergibt beispielsweise, dass das Risiko für die Bonusperiode zu positiv eingeschätzt wurde; • es kommt zu einer maßgeblichen Änderung in der wirtschaftlich oder gesetzlich erforderlichen Eigenkapitalausstattung; • Situationen, in denen die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter an Handlungen, welche zu erheblichen Verlusten geführt haben, teilgenommen haben oder für diese verantwortlich waren, oder in denen der:die Mitarbeiter:in bzw. der Mitarbeiter die einschlägigen fachlichen Eignungs- oder persönlichen Zuverlässigkeitsanforderungen nicht erfüllt haben.
	• Falls zutreffend, eventuelle Pflicht zur Beteiligung am Gesellschaftskapital für identifizierte Mitarbeiter.
	Nicht zutreffend.
Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe f CRR	Beschreibung der wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Bestandteilen und sonstige Sachleistungen. Dies umfasst:
	Informationen zu den speziellen Leistungsindikatoren, die zur Bestimmung der variablen Vergütungsbestandteile herangezogen werden, und die Kriterien für die Bestimmung des Verhältnisses zwischen den verschiedenen Arten der gewährten Instrumente, wozu Anteile, gleichwertige Beteiligungen, an Anteile geknüpfte Instrumente, gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente, Optionen und andere Instrumente zählen. Z 11 der Anlage zu § 39b BWG findet in der HYPO NOE (Konzern) keine Anwendung, weil die HYPO NOE (Konzern) keine unbaren Instrumente iSd Z 11 der Anlage zu § 39b BWG ausgegeben hat, die verbrieft und handelbar sind.
Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe j CRR	Wenn von dem betreffenden Mitgliedstaat oder der zuständigen Behörde angefordert, die Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung.
	Die Gesamtvergütung der Geschäftsführung wird im Rahmen der quantitativen Offenlegung berichtet.
Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe k CRR	Angaben, ob für das Institut eine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gilt.
	• Für die Zwecke dieses Buchstabens geben Institute, für die eine derartige Ausnahme gilt, an, ob diese aufgrund von Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a oder b CRD gewährt wird. Sie geben ferner an, für welche der Vergütungsgrundsätze sie die Ausnahme(n) anwenden, die Zahl der Mitarbeiter, denen die Ausnahme(n) gewährt wird (werden), und ihre Gesamtvergütung, aufgeteilt in fixe und variable Vergütung.
	Nein, es gilt keine entsprechende Ausnahme.

Artikel 450 Absatz 2 CRR	Große Institute liefern gemäß Artikel 450 Absatz 2 CRR quantitative Angaben zur Vergütung ihres kollektiven Leitungsorgans und differenzieren dabei nach geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Mitgliedern.
	Nicht anwendbar, da die HYPO NOE Landesbank kein großes Institut gemäß CRR ist.

HYPO NOE

Meldebogen EU REM1 - Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

			a	b	c	d
			Leitungs-organ - Aufsichts-funktion	Leitungs-organ - Leitungs-funktion	Sonstige Mitglieder der Geschäfts-leitung	Sonstige identi-fizierte Mit-arbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	12	2	-	18
2		Feste Vergütung insgesamt	581	1.098	-	3.559
3		Davon: monetäre Vergütung	567	964	-	3.295
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	14	134	-	264
8		(Gilt nicht in der EU)				
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	12	2	-	18
10		Variable Vergütung insgesamt	64	276	-	295
11		Davon: monetäre Vergütung	64	276	-	295
12		Davon: zurückbehalten	-	110	-	-
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
16		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
17	Vergütung insgesamt (2+10)		645	1.374	-	3.854

HYPO NOE

Meldebogen REM3 - Zurückbehaltene Vergütung

	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	a Gesamtbetrag der für frühere Leistungs-perioden gewährten, zurück-behaltenen Vergütungen	b Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	c Davon: in nach-folgenden Geschäfts-jahren zu beziehen	d Höhe von Leistungs-anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurück-behaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	50	50	-	-
2	Monetäre Vergütung	50	50	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	569	262	307	-
8	Monetäre Vergütung	569	262	307	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-
12	Sonstige Positionen	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	-	-	-	-
14	Monetäre Vergütung	-	-	-	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-
18	Sonstige Positionen	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	960	686	273	-
20	Monetäre Vergütung	960	686	273	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-
24	Sonstige Positionen	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	1.579	998	581	-

HYPO NOE

Meldebogen REM3 - Zurückbehaltene Vergütung

	Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung	e	f	EU - g	EU - h
		Höhe von Leistungs-anpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurück-behaltenen, in künftigen jährlichen Leistungs-perioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäfts-jahres (wie Wert-änderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurück-zuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurück-behaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungs-perioden gewährten und zurück-behaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	50	-
2	Monetäre Vergütung	-	-	50	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	-	-	262	307
8	Monetäre Vergütung	-	-	262	307
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-
12	Sonstige Positionen	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	-	-	-	-
14	Monetäre Vergütung	-	-	-	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-
18	Sonstige Positionen	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	-	-	686	273
20	Monetäre Vergütung	-	-	686	273
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-
24	Sonstige Positionen	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	-	-	998	581

HYPO NOE

Meldebogen EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

		a	b	c	d	e
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder	
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Privatkundengeschäft (Retail Banking)
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter					
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	12	2	14		
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				-	-
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				6	3
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	645	1.374	2.019	1.457	550
6	Davon: variable Vergütung	64	276	339	105	55
7	Davon: feste Vergütung	581	1.098	1.679	1.352	494

HYPO NOE

Meldebogen EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

		f	g	h	i	j
		Geschäftsfelder				
		Vermögens-verwaltung	Unter-nehmens-funktionen	Unabhängige interne Kontroll-funktionen	Alle Sonstigen	Insgesamt
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter					32
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans					
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	-	-	-	-	
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter	-	4	4	1	
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	-	862	733	253	
6	Davon: variable Vergütung	-	63	47	25	
7	Davon: feste Vergütung	-	799	685	228	

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber
HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG
A-3100 St. Pölten, Hypogasse 1

Firmenbuch-Nr. und -gericht:	FN 99073x, Amtsgericht St. Pölten
Bankleitzahl:	53000
BIC (SWIFT):	HYPNATWW
OeNB-Identnummer:	7784180

www.hyponoe.at

Ansprechpartner

Mag. Werner Meier-Ruzicka

HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG
A-3100 St. Pölten, Hypogasse 1
Tel.: +43(0)664/88971677
werner.meier-ruzicka@hyponoe.at