

Vergütungsbericht  
der Bank für Tirol und Vorarlberg  
Aktiengesellschaft gemäß § 78c AktG  
sowie § 98a AktG

## **I. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstandes der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft (BTV)**

### **1 Festlegung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik**

#### 1.1 Grundlagen

Am 10. Juni 2020 wurden der 102. ordentlichen Hauptversammlung der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft („BTV“ oder „Gesellschaft“) die Grundsätze für die Vergütung (Vergütungspolitik) für Mitglieder des Vorstandes sowie für Mitglieder des Aufsichtsrates der BTV (insgesamt „Vergütungspolitik“) zur Abstimmung vorgelegt.

Der Beschluss der 102. ordentlichen Hauptversammlung wurde bei einer Präsenz von 54 stimmberechtigten Aktionären, welche 29.988.168 Stimmen auf sich vereinigten, gefasst. Die Zahl der Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden, betrug infolge der Enthaltung von zwei Aktionären, welche 3.570 Stimmen auf sich vereinigten, 29.984.598; der Anteil des durch diese Stimmen vertretenen Grundkapitals 88,11 %. Für den Antrag haben 50 Aktionäre mit 15.212.084 Stimmen gestimmt, 2 Aktionäre mit 14.772.514 Stimmen haben dagegen gestimmt.

Der vorliegende Vergütungsbericht für die Bezüge der Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BTV („Vergütungsbericht“) wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der BTV gemäß § 78c AktG erstellt, um einen umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstandes sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrates auf Grundlage der Vergütungspolitik (§ 78a AktG sowie § 98a AktG) gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form im Lauf des Geschäftsjahres 2020 zu bieten. Der Vergütungsausschuss der BTV hat den Vergütungsbericht geprüft und dem Plenum des Aufsichtsrates vorgelegt, welcher den Vergütungsbericht in seiner Sitzung vom 26. März 2021 verabschiedet hat.

Der Erstellung dieses Vergütungsberichtes wurden die Vorgaben des Aktiengesetzes für die Erstellung von Vergütungsberichten für Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates (§ 78c und § 98a AktG) zu Grunde gelegt. Ebenso sind die Ausführungen der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“) vom Dezember 2020 sowie die Guidelines der Europäischen Kommission über die standardisierte Darstellung des Vergütungsberichts unter der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre („Guidelines“) eingeflossen. Die Guidelines lagen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts jedoch nur im Entwurf vor.

Gemäß § 78d Abs. 1 AktG ist der Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

## 1.2 Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2020

### **Erfolgsentwicklung**

Die BTV blickt auf ein insgesamt herausforderndes Geschäftsjahr 2020 zurück. COVID-19 und die damit verbundenen Maßnahmen gegen die Ausbreitung der Pandemie führten zu massiven Einschränkungen des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Lebens, womit zahlreichen Unternehmen die Geschäftsgrundlage entzogen wurde. Operativ konnte die BTV ein gutes Ergebnis aufweisen, auf der Risikoseite wurde entsprechende Vorsorge getroffen, was sich im Ergebnis zeigt.

Im operativen Kundengeschäft ist die BTV weiterhin gewachsen. Als Kundenbank lebt die BTV das Bankgeschäft so, wie es erfunden wurde: Einlagen aus der Region werden in die Bankbilanz genommen und anschließend für Kredite und regionale Projekte zur Verfügung gestellt. Das Ergebnis wird damit durch das Zins- und Provisionsgeschäft bestimmt. Basis für dieses Geschäftsmodell ist neben der besonderen Kundennähe die gute Eigenkapitalausstattung. Diese ermöglicht es, ein starker Partner für die Wirtschaft und gleichzeitig ein sicherer Ort für die Vermögensanlage zu sein – und so mit den Kunden mitzuwachsen. Von den negativen Auswirkungen der Pandemie auf das Geschäftsergebnis waren neben den Risikovorsorgen vor allem die Zins- und die Beteiligungs-/Bewertungsergebnisse betroffen. Das Provisionsergebnis konnte jedoch erfreulicherweise deutlich zulegen.

### **Zinsergebnis nach Risikovorsorgen**

Aufgrund der konsequenten Ausrichtung der BTV als Kundenbank ist das Zinsergebnis für die BTV die größte Ertragsposition. Im Umfeld der Pandemie (Zinsstundungen und Moratorien) war die umfassende Begleitung der Kunden zentrale Aufgabe. Operativ verlief das Volumenwachstum bei den Forderungen an Kunden erfreulich, das hohe Neugeschäft konnte die Tilgungen übertreffen. Dieser positive Ergebnisbeitrag wurde im Zinsaufwand jedoch durch die höhere Barreserve übertroffen. Belastend wirkte sich ebenso die Veränderung der Zinsfloor-Rückstellung auf das Ergebnis aus.

Bei den Risikovorsorgen im Kreditgeschäft wiederum gab es außergewöhnlich hohe Aufwände: Der Saldo aus Zuführungen und Auflösungen von Risikovorsorgen einschließlich der Direktabschreibungen auf Forderungen und Eingängen aus bereits abgeschriebenen Forderungen betrug im Berichtsjahr –47,3 Mio. €.

Die NPL-Ratio (Non-Performing-Loans-Ratio) blieb dennoch auf einem äußerst tiefen Wert. Der Anteil der notleidenden Kundenforderungen an den Gesamtkundenforderungen lag mit 2,0 % im Bereich des Wertes zum 31.12.2019 (1,9 %).

### **Provisionsüberschuss**

Das Dienstleistungsgeschäft zeigte sich im Jahresverlauf trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen äußerst robust. Maßgeblich verantwortlich hierfür war das Wertpapiergeschäft, das einen Anstieg um +2,4 Mio. € bzw. + 9,6 % auf 27,3 Mio. € verzeichnen konnte. Fast ebenso deutlich verbesserte sich 2020 das Ergebnis aus dem Kreditgeschäft. Obwohl die BTV die Krise spürte, die sich kundenseitig in einer Zurückhaltung bei den Investitionskrediten niederschlug und damit das Neugeschäft bremste, profitierte diese Ergebnisposition vom gesteigerten Bestandsgeschäft. Das Kreditgeschäft stieg von 7,5 Mio. € auf nunmehr 9,6 Mio. €. Das Ergebnis aus dem Zahlungsverkehr reduzierte sich moderat um –0,1 Mio. € auf 13,2 Mio. €. Die restlichen Kategorien im Dienstleistungsergebnis bewegten sich alle über Vorjahresniveau: Der Überschuss aus dem Devisen-, Sorten- und Edelmetallgeschäft betrug 4,2 Mio. €. Das sonstige Dienstleistungsgeschäft erreichte einen Wert von 0,3 Mio. €. In Summe ergab sich im gesamten Provisionsüberschuss damit im Jahr 2020 ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um +5,2 Mio. € auf 54,6 Mio. €, dies entspricht einem Zuwachs von +10,4 %.

### **Erfolg aus at-equity-bewerteten Unternehmen**

Diese Position beinhaltet das Ergebnis aus den at-equity-bewerteten Unternehmen des Konsolidierungskreises. Der Gesamtbeitrag dieser Unternehmen von 30,2 Mio. € bedeutet einen Rückgang um –22,8 Mio. € gegenüber dem Vorjahr. Dieser wurde im Wesentlichen hervorgerufen durch ein negatives Ergebnis der Oberbank im ersten Quartal 2020, das aus coronabedingten Abwertungserfordernissen und einem negativen Ergebnisbeitrag der Beteiligung an der voestalpine AG resultierte.

### **Handelsergebnis und Erfolg aus Finanzgeschäften**

Der Einbruch an den Wertpapiermärkten wirkte sich im Jahresverlauf 2020 deutlich auf das Handelsergebnis und den Erfolg aus Finanzgeschäften aus: Im Vergleich zum 31.12.2019 reduzierte sich das Handelsergebnis um –2,7 Mio. € auf 1,0 Mio. €. Verantwortlich dafür waren im Wesentlichen die Bewertungs- und Realisationsverluste aus Fonds. Der Erfolg aus Finanzgeschäften sank um –6,8 Mio. € auf –0,4 Mio. €.

### **Verwaltungsaufwand**

Aufgrund der Lockdown-Bestimmungen, die vor allem im Tourismus für geschlossene Betriebe sorgten, wurden bei den vollkonsolidierten Seilbahnbeteiligungen der BTV ebenfalls vorübergehende Betriebsschließungen durchgeführt. Dies führte beim Verwaltungsaufwand im Jahresvergleich zu einem Rückgang von 191,1 Mio. € auf 187,1 Mio. €. Der Rückgang von –4,0 Mio. € verteilt sich dabei folgendermaßen auf die drei wesentlichen Aufwandskategorien: Der Personalaufwand sank um –7,4 Mio. € auf 98,1 Mio. €, während sich der Sachaufwand um +0,5 Mio. € auf 56,1 Mio. € und die Abschreibungen um +2,9 Mio. € auf 32,9 Mio. € erhöhten.

### **Sonstiger betrieblicher Erfolg**

Die zeitweilige Schließung der vollkonsolidierten Seilbahngesellschaften wirkte sich im Jahresvergleich belastend auf den sonstigen betrieblichen Erfolg aus, da in diese Position die Umsätze eingehen. Nach dem sehr starken Saisonstart bis Ende Februar gab es bis Ende Juni vor allem belastende Faktoren.

Der Sommer verlief wiederum zufriedenstellend, bis ab September ein neuerlicher europaweiter Anstieg der COVID-19-Fälle auch für Österreich zu Reisewarnungen und mit der Welle an Stornierungen abrupt zu neuerlichen Umsatzrückgängen führte. Insgesamt führten vor allem diese Faktoren im Vergleich zum 31.12.2019 in dieser Position zu einem Rückgang um –11,5 Mio. € auf 72,3 Mio. €.

### **Steuern vom Einkommen und Ertrag**

Die unter der Position „Steuern vom Einkommen und Ertrag“ ausgewiesenen Beträge betreffen neben der laufenden Belastung durch die Körperschaftsteuer vor allem die gemäß IFRS vorzunehmenden aktiven und passiven Abgrenzungen latenter Steuern der Gesellschaften aus dem Konsolidierungskreis. Zum 31.12.2020 sank die Steuerbelastung gegenüber dem Vorjahr um –16,7 Mio. € auf 1,1 Mio. €.

### **Jahresüberschuss vor Steuern und Konzernjahresüberschuss**

Der Jahresüberschuss vor Steuern 2020 reduzierte sich, belastet durch die im ersten Quartal einsetzende schwere Rezession in der Eurozone aufgrund der Pandemie, um –90,4 Mio. € bzw. –62,5 % auf 54,1 Mio. €. Der Konzernjahresüberschuss sank von 126,7 Mio. € auf 53,0 Mio. €.

### **Bilanzentwicklung**

#### *Entwicklung der Aktiva*

Die Stärke der BTV ist das Kundengeschäft. Die Geschäftsvolumina in allen wichtigen Positionen wie Kredite an Kunden, betreute Kundengelder, Eigenkapital oder Bilanzsumme erreichten 2020 trotz der Pandemie die höchsten Stände in der 116-jährigen Bankgeschichte. Die Bilanzsumme des BTV Konzerns stieg im Berichtsjahr um +1.420 Mio. € auf 13.969 Mio. €. Motor des Anstiegs waren die Forderungen an Kunden sowie die Barreserven, die sich von 1.428 Mio. € auf 2.908 Mio. € erhöhten. Die Forderungen gegenüber Kreditinstituten reduzierten sich um –95 Mio. € auf 373 Mio. €.

Der Erfolg bei den Kundenforderungen steht in der BTV im direkten Zusammenhang mit der engen Begleitung der Kunden durch die Betreuer und deren Verständnis um die Geschäftsmodelle ihrer Kunden. So konnte die Position „Forderungen an Kunden“ mit 8.151 Mio. € gegenüber dem Vorjahr um +115 Mio. € ausgebaut werden. Der Wachstumstreiber war das Firmenkundengeschäft, das sich im abgelaufenen Jahr gut entwickelte.

Der Bestand an Risikovorsorgen erhöhte sich im Berichtsjahr vor allem aufgrund der Bildung von ECL im Lebbereich und lag zum Jahresende 2020 bei 125 Mio. € (Vorjahr: 98 Mio. €).

Das sonstige Finanzvermögen inkl. der Anteile an at-equity bewerteten Unternehmen sowie der Handelsaktiva lag zum Jahresende 2020 mit 2.183 Mio. € um –44 Mio. € unter dem Stand des Vorjahres. Die Anteile an at-equity-bewerteten Unternehmen wuchsen dabei um +19 Mio. €, die Handelsaktiva um +6 Mio. €.

#### *Entwicklung der Passiva*

Das hohe Vertrauen der Kunden in die BTV und ihr Geschäftsmodell spiegelt sich erneut in der Entwicklung der Passiva wider: Die Primärmittel stiegen 2020 um +712 Mio. € bzw. +8,0 % auf 9.649 Mio. €. Damit wurde auch das strategische Ziel der BTV erreicht, die Kundenkredite durch Primärmittel zu refinanzieren, womit das Wachstum der Kundenforderungen zur Gänze durch das Wachstum der Kundeneinlagen gedeckt wird. Getragen wurde die Ausweitung insbesondere von höheren Kontoeinlagen, die einen Zugewinn von +604 Mio. € verzeichneten. Die Spareinlagen stiegen mit +10,1 % bzw. +140 Mio. € ebenfalls besonders deutlich. Der Bestand an Ergänzungskapital konnte 2020 um +29 Mio. € auf 249 Mio. € ausgebaut werden. Die Loan-Deposit-Ratio, das Verhältnis aus Kundenforderungen nach Risikovorsorgen zu Primärmitteln, betrug zum Jahresultimo 83,2 % (Vorjahr: 88,8 %). Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten als weitere Ausgleichsposition des Wachstums der Aktiva stiegen um +652 Mio. € auf 2.162 Mio. €. Die betreuten Kundengelder, die Summe aus Depotvolumen und Primärmitteln, wuchsen vor allem aufgrund des Wachstums bei den Primärmitteln um +721 Mio. € auf 16,4 Mrd. €. Der massive Einbruch an den Aktienmärkten vor allem im März ließ den Wertpapierkurswert und damit das Depotvolumen im Laufe des Jahres phasenweise deutlich zurückgehen, bis zum Jahresultimo 2020 konnte das Depotvolumen jedoch noch um +9 Mio. € auf 6.789 Mio. € moderat ausgebaut werden.

Besonders erfreulich für die BTV war im Berichtsjahr das Wachstum des bilanziellen Eigenkapitals, da die Kapitalstärke für das Geschäftsmodell der Bank enorme Bedeutung hat. Zudem kommt in Krisenzeiten dem Eigenkapital eine noch höhere Bedeutung zu als sonst. Insgesamt erhöhte sich das Eigenkapital vor allem aufgrund des Ergebnisses um +38 Mio. € auf 1.787 Mio. €.

## 2 Vergütungsbericht für die Bezüge der Mitglieder des Vorstandes

### 2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik setzt Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und fördert die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung des BTV-Konzerns und stellt zudem sicher, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der BTV und zur in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung steht.

Andererseits muss die Vergütung so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem börsennotierten Bankunternehmen mit einem diversifizierten Geschäftsportfolio gewonnen werden können. Voraussetzung dafür ist, dass die Vergütung in ihrer Gesamtheit wettbewerbsfähig und marktgerecht ausgestaltet ist.

Die Vergütung richtet sich nach dem Umfang des Aufgabenbereiches, der Verantwortung und der persönlichen Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie nach der Erreichung der Unternehmensziele und der wirtschaftlichen Lage des BTV-Konzerns.

Kernziel der Vergütungspolitik ist die Schaffung eines Anreizmodells für die Mitglieder des Vorstands, die Strategie des BTV-Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, um dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten. Individuelle Anreize, aus Vergütungsgründen nicht vertretbare Risiken einzugehen oder die BTV auf eine kurzfristige Gewinnerzielung auszurichten, werden dabei unterbunden. Nichtsdestotrotz ist Zweck, herausfordernde Ziele zu definieren, um einen besonderen Leistungsanreiz zu bieten.

Die Umsetzung der Strategie der BTV wird sowohl bei den finanziellen Kriterien, Risikokriterien als auch bei den nichtfinanziellen sowie auch den je Vorstand individuellen Leistungskriterien bei der Zielfestlegung und Beurteilung deren Erreichung berücksichtigt. Die langfristige positive Entwicklung der BTV bleibt übergeordnetes Anliegen.

Die Mitglieder des Vorstandes erhalten nachfolgende Vergütungsbestandteile:

- fixe Vergütungsbestandteile, die erfolgsunabhängig sind
- variable Vergütungsbestandteile basierend auf der Erfüllung von finanziellen Leistungskriterien, Risikokriterien und nichtfinanziellen allgemeinen und individuellen Leistungskriterien

Die fixe Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der BTV setzt sich zusammen aus Grundgehalt sowie Sachbezügen und Nebenleistungen, die eine Unfallversicherung, eine D&O-Versicherung, einen Dienstwagen samt Vollkasko- und Insassenschutzversicherung, einen Autoabstellplatz, die Übernahme der laufenden Kosten eines Telefonie- und Internetanschlusses am Hauptwohnsitz und begünstigte Konditionen bei etwaiger Inanspruchnahme von Bankgeschäften der BTV umfassen. Darüber hinaus werden den Mitgliedern des Vorstandes gemäß den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse (Abfertigung NEU) sowie an eine überbetriebliche Pensionskasse im Rahmen eines beitragsorientierten Pensionssystems gewährt. Die Beiträge an diese überbetriebliche Pensionskasse betragen zwischen 20% und 35% des pensionsfähigen Grundgehalts.

Die variablen Vergütungsbestandteile orientieren sich an einem Richtwert von 20 % des jährlichen Fixbezuges, betragen aber nicht mehr als 40 % des Fixbezuges bzw. einen Betrag von 150 Tsd. Euro. Diese variable Vergütung wird auf Basis von Kriterien bestimmt, welche einerseits für alle Mitglieder des

Vorstandes gleichermaßen gelten und andererseits solchen, welche je Vorstandsmitglied, insb. anhand des jeweiligen Aufgabenbereichs, individuell festgelegt sind.

Hinsichtlich der nachfolgend dargestellten Kriterien wird durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates jeweils im Voraus ein Zielwert definiert, anhand dessen die Zielerreichung (Über- bzw. Untererfüllung) bestimmt wird. Weiters definiert der Vergütungsausschuss jeweils im Voraus das Verhältnis, in welchem die einzelnen Kriterien Eingang in die Bemessung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstandes finden sowie innerhalb welcher Bandbreite der Unter- bzw. Übererfüllung ein Anspruch auf variable Vergütung grundsätzlich besteht.

Die Kriterien hinsichtlich des Gesamtvorstandes bestehen aus finanziellen Leistungskriterien (net profit nach Steuern; cost income ratio; Quote common equity tier 1; return on equity nach Steuern), Risikokriterien (Quote non performing loans; net stable funding ratio; Ausnützung ökonomisches Kapital – gone concern) und nichtfinanziellen Leistungskriterien (Umsetzung definierter Fokusthemen aus der Geschäftsstrategie).

Die je Vorstand individuell vereinbarten Ziele dienen der Messung der persönlichen Leistung der einzelnen Mitglieder des Vorstandes. Ziel ist, damit Anreize hinsichtlich der jeweiligen Aufgabenbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder gemäß Ressortverteilung zu setzen und in diesem Rahmen insbesondere auch nachhaltige, nichtfinanzielle Leistungskriterien in die variable Vergütung einfließen zu lassen.

Im Rahmen seiner im ersten Quartal eines jeden Geschäftsjahres stattfindenden Sitzung überprüft der Vergütungsausschuss das Resultat der Geschäftstätigkeit im vorangegangenen Geschäftsjahr und legt davon ausgehend den jeweiligen Zielerreichungsgrad sowohl für die finanziellen als auch für die nichtfinanziellen Ziele endgültig fest, wobei im Rahmen dessen auch die mehrjährige Entwicklung Berücksichtigung findet. Diese Festlegung steht unter dem Vorbehalt der Erteilung des Testats durch den Bankprüfer und der Feststellung durch den Aufsichtsrat des dieser Beurteilung des Vergütungsausschusses zu Grunde liegenden Jahresabschlusses.

Gemäß § 39b BWG einschließlich der Anlage zu § 39b BWG wird ein Anteil von zumindest 40% der variablen Vergütung auf einen Zeitraum von fünf Jahre zurückgestellt. Die zurückgestellte Vergütung wird in diesem Mindestzeitraum nicht schneller als anteilig erworben, d.h. jedes Jahr höchstens ein Fünftel des zurückgestellten Betrages, beginnend mit dem ersten Jahrestag der Zumessung. Überdies erfolgt die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile einschließlich des zurückgestellten Anteils nur dann, wenn dies angesichts der Finanzlage der BTV tragbar und nach der Leistung des betreffenden Vorstandsmitglieds gerechtfertigt ist.

Stellt sich somit während des Zurückstellungszeitraums heraus, dass die zugemessene Leistung nicht nachhaltig war (Malus), oder eine Auszahlung mit der Finanzlage der BTV nicht (mehr) vereinbar wäre, hat die Auszahlung (Gewährung) von zurückgestellten Anteile zu entfallen. Über die Gewährung zurückgestellter variabler Anteile entscheidet jeweils der Vergütungsausschuss in seiner Sitzung im ersten Quartal eines jeden Geschäftsjahres.

Entfällt in einem oder mehreren Jahren die Auszahlung (Gewährung) von (zurückgestellten) variablen Vergütungsbestandteilen aufgrund eines der zuvor angeführten Umstände, ist es unzulässig, deren Auszahlung in späteren Jahren (z.B. nach einer wirtschaftlichen Erholung der BTV) nachzuholen.

Die bankaufsichtsrechtlichen Bestimmungen sehen weiters vor, dass 50% der variablen Vergütung, somit sowohl betreffend den sofort zu gewährenden Anteil als auch den zurückstellenden Anteil, in Aktien zu gewähren sind. In der BTV werden den Mitgliedern des Vorstandes zu diesem Zweck jeweils BTV-Stammaktien gewährt. Der Anteil an Instrumenten, welcher sofort gewährt wird unterliegt einer

dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Jener Anteil an Instrumenten, welcher zurückzustellen ist, unterliegt, folgend der jeweiligen Gewährung, einer Behalte- bzw. Sperrfrist von einem Jahr.

Nähere Informationen hinsichtlich der fixen und variablen Vergütungsbestandteile können der Vergütungspolitik für Mitglieder des Vorstandes der BTV entnommen werden.

## 2.2 Darstellung der Gesamtvergütung

### 2.2.1 Grundlegendes

Die nachfolgende Darstellung der Gesamtvergütung hat das Ziel, den Aktionären der BTV eine übersichtliche Aufschlüsselung über die Bestandteile und den relativen Anteil von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen jedes einzelnen Mitgliedes des Vorstandes zu geben. Sie wird, basierend auf der vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme tabellarisch in Anhang 1 abgebildet. Die Vergütung von verbundenen Unternehmen an Mitglieder des Vorstandes ist im Anhang 1 durch eine von den restlichen Bestandteilen getrennte Angabe ersichtlich gemacht.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020, das den Zeitraum von 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2020 umfasste, waren Gerhard Burtscher (Mitglied und Vorsitzender des Vorstandes), Mario Pabst (Mitglied des Vorstandes), Michael Perger (Mitglied des Vorstandes) und Dr. Markus Perschl, MBA (Mitglied des Vorstandes ab 01.07.2020; gemeinsam die „Mitglieder des Vorstandes“ oder der „Vorstand“) Mitglieder des Vorstandes der BTV.

Wie in der AFRAC-Stellungnahme empfohlen, wird im Folgenden sowohl die gewährte als auch die geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstandes aufgeschlüsselt. Die gewährte Vergütung betrifft die in einem Geschäftsjahr gebildeten Rückstellungen sowie sonstige Abgrenzungen von Vergütungsbestandteilen, die auf Basis rechtlicher oder vertraglicher Verpflichtungen dieser Berichtsperiode wirtschaftlich zuzurechnen sind, deren endgültige Festlegung oder Auszahlung aber erst in späteren Folgeperioden erfolgen wird. Die geschuldete Vergütung beinhaltet die dem Organmitglied innerhalb einer Berichtsperiode tatsächlich zugeflossenen Beträge, die dieser Berichtsperiode zuzurechnen sind, sowie die für diese Periode endgültig erworbenen Ansprüche, auch wenn die Auszahlung erst in einer späteren Periode erfolgt.

Darüber hinaus werden die in der laufenden Periode ausgezahlten Beträge, die sich aus den in den Vorjahren erworbenen und von der Gesellschaft geschuldeten Ansprüchen zusammensetzen, und die in der laufenden Periode (neu) geschuldeten Beträge angeführt.

### 2.2.2 Fixe Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2020

Gemäß den Vorgaben der Vergütungspolitik wurde für Gerhard Burtscher ein Grundgehalt in Höhe von jährlich 408,8 Tsd. Euro in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Überdies wurden für Gerhard Burtscher folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- a) Prämie für Unfallversicherung 0,7 Tsd. Euro
- b) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- c) Dienstwagen: Audi A8 L, TDI (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer für betrieblich veranlasste Fahrten); der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt 11,5 Tsd. Euro. Vor dem Hintergrund, dass der Dienstwagen geleast wird, kann kein Buchwert angeführt werden.
- d) Autoabstellplatz: 0,2 Tsd. Euro
- e) Übernahme der laufenden Kosten eines Telefonie- und Internetanschlusses am Hauptwohnsitz: 0,4 Tsd. Euro



- f) begünstigte Konditionen bei etwaiger Inanspruchnahme von Bankgeschäften: 0,6 Tsd. Euro
- g) Abfertigung NEU: 8,0 Tsd. Euro
- h) überbetriebliche Pensionskasse: 101,1 Tsd. Euro
- i) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen ausbezahlt worden.

Gemäß den Vorgaben der Vergütungspolitik wurde für Mario Pabst ein Grundgehalt in Höhe von jährlich 261,2 Tsd. Euro in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Überdies wurden für Mario Pabst folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- a) Prämie für Unfallversicherung: 0,7 Tsd. Euro
- b) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- c) Dienstwagen: Audi A6 (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer für betrieblich veranlasste Fahrten); der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt 11,5 Tsd. Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 8 Jahre) lag per 31. Dezember 2020 bei 22,0 Tsd. Euro.
- d) Autoabstellplatz: 0,2 Tsd. Euro
- e) Übernahme der laufenden Kosten eines Telefonie- und Internetanschlusses am Hauptwohnsitz: 0,0
- f) begünstigte Konditionen bei etwaiger Inanspruchnahme von Bankgeschäften: 0,0
- g) Abfertigung NEU: 5,8 Tsd. Euro
- h) überbetriebliche Pensionskasse: 37,8 Tsd. Euro
- i) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen ausbezahlt worden.
- j) Jubiläumsgeld (25 Dienstjahre): 66 Tsd. Euro

Gemäß den Vorgaben der Vergütungspolitik wurde für Michael Perger ein Grundgehalt in Höhe von jährlich 248,3 Tsd. Euro in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Überdies wurden für Michael Perger folgende Sachbezüge und Nebenleistungen geleistet:

- a) Prämie für Unfallversicherung: 0,7 Tsd. Euro
- b) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- c) Dienstwagen: Audi A6 (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer für betrieblich veranlasste Fahrten); der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt 11,5 Tsd. Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 8 Jahre) lag per 31. Dezember 2020 bei 21,7 Tsd. Euro. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass Herr Perger und Dr. Perschl, MBA, denselben Dienstwagen genutzt haben.
- d) Autoabstellplatz: 0,2 Tsd. Euro
- e) Übernahme der laufenden Kosten eines Telefonie- und Internetanschlusses am Hauptwohnsitz: 0,0
- f) sonstiger Sachbezug: 3,0 Tsd. Euro
- g) begünstigte Konditionen bei etwaiger Inanspruchnahme von Bankgeschäften: 1,0 Tsd. Euro
- h) Abfertigung NEU: 4,8 Tsd. Euro
- i) überbetriebliche Pensionskasse: 36,8 Tsd. Euro
- j) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen ausbezahlt worden.

Gemäß den Vorgaben der Vergütungspolitik wird Dr. Markus Perschl, MBA ein Grundgehalt in Höhe von jährlich 243,4 Tsd. Euro in zwölf Teilbeträgen gewährt. Aufgrund der Übernahme des Mandates als Mitglied des Vorstandes ab 01.07.2020 wurden im Geschäftsjahr 2020 121,7 Tsd. Euro in 6 Teilbeträgen ausbezahlt. Überdies wurden für Dr. Markus Perschl, MBA folgende Sachbezüge und Nebenleistungen ab 1. Juli 2020 geleistet:

- a) Prämie für Unfallversicherung: 0,7 Tsd. Euro
- b) Es besteht eine D&O-Versicherung, deren Kosten von der Gesellschaft getragen werden.
- c) Dienstwagen: Audi A6 (einschließlich Befugnis zur Privatnutzung und Fahrer für betrieblich veranlasste Fahrten); der laut Einkommensteuergesetz vorgesehene Sachbezugswert beträgt 5,8 Tsd. Euro. Der unternehmensrechtliche Buchwert (Nutzungsdauer 8 Jahre) lag per 31. Dezember 2020 bei 21,7 Tsd. Euro. Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass Herr Perger und Dr. Perschl, MBA, denselben Dienstwagen genutzt haben.

- d) Autoabstellplatz: 0,09 Tsd. Euro
- e) Übernahme der laufenden Kosten eines Telefonie- und Internetanschlusses am Hauptwohnsitz: 0,0
- f) begünstigte Konditionen bei etwaiger Inanspruchnahme von Bankgeschäften 0,0
- g) Abfertigung NEU: 1,6 Tsd. Euro
- h) überbetriebliche Pensionskasse: 19,5 Tsd. Euro
- i) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen ausbezahlt worden.

Hinsichtlich ehemaliger Mitglieder des Vorstandes wurde im Geschäftsjahr 2020 lediglich Herrn Peter Gaugg ein Betrag in Höhe von 19,2 Tsd. Euro an fixen Vergütungsbestandteilen (Teilbetrag Abfertigung) gewährt bzw. ist Herrn Peter Gaugg dieser Betrag zugeflossen.

### 2.2.3 Variable Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2020

Wie bereits unter 2.1. dargestellt, erfolgt die Feststellung des Ausmaßes der Erfüllung der Kriterien für die variablen Vergütungsbestandteile und daraus folgend der absoluten Beträge der variablen Vergütung jedes Mitgliedes des Vorstandes jeweils im Nachhinein durch den Vergütungsausschuss der BTV im Rahmen seiner Sitzung Ende des 1. Quartals des folgenden Geschäftsjahres.

Sohin wurde am 26.03.2020 in der Sitzung des Vergütungsausschusses über die variablen Vergütungsbestandteile, welche für das Geschäftsjahr 2019 gebühren, beraten und anschließend beschlossen und wird sich die nachfolgende Aufstellung hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile auf diese Berichtsperiode beschränken.

Hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile, welche für das Geschäftsjahr 2020 gebühren, hat der Vergütungsausschuss in seiner Sitzung am 26. März 2021 beraten und beschlossen. Darüber wird im Rahmen des Vergütungsberichts über das Geschäftsjahr 2021 berichtet werden.

Gerhard Burtscher erhielt im Geschäftsjahr 2020 folgende variable Vergütung:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2019: 122,0 Tsd. Euro brutto
  - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 48,8 Tsd. Euro brutto
    - i. davon in bar zurückgestellt: 24,4 Tsd. Euro brutto
    - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist)\*: 24,4 Tsd. Euro brutto
  - b. sofort ausbezahlter Betrag: 73,2 Tsd. Euro brutto
    - i. davon in bar gewährt: 36,6 Tsd. Euro brutto
    - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltefrist)\*: 36,6 Tsd. Euro brutto
- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:
 

a. 4,2 Tsd. Euro brutto	5. Teilbetrag für das Jahr 2014
b. 4,8 Tsd. Euro brutto	4. Teilbetrag für das Jahr 2015
c. 5,6 Tsd. Euro brutto	3. Teilbetrag für das Jahr 2016
d. 7,0 Tsd. Euro brutto	2. Teilbetrag für das Jahr 2017
e. 7,0 Tsd. Euro brutto	1. Teilbetrag für das Jahr 2018

Mario Pabst erhielt im Geschäftsjahr 2020 folgende variable Vergütung:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2019: 70,0 Tsd. Euro brutto
  - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 28,0 Tsd. Euro brutto
    - i. davon in bar zurückgestellt: 14,0 Tsd. Euro brutto

- ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist)\*: 14 Tsd. Euro brutto
- b. sofort ausbezahlter Betrag: 42,0 Tsd. Euro brutto
  - i. davon in bar gewährt: 21,0 Tsd. Euro brutto
  - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltefrist)\*: 21,0 Tsd. Euro brutto
- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen: 0,0

Michael Perger erhielt im Geschäftsjahr 2020 folgende variable Vergütung:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2019: 57,0 Tsd. Euro brutto
  - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 22,8 Tsd. Euro brutto
    - i. davon in bar zurückgestellt: 11,4 Tsd. Euro brutto
    - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist)\*: 11,4 Tsd. Euro brutto
  - b. sofort ausbezahlter Betrag: 34,2 Tsd. Euro brutto
    - i. davon in bar gewährt: 17,1 Tsd. Euro brutto
    - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltefrist)\*: 17,1 Tsd. Euro brutto
- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:
  - a. 4,0 Tsd. Euro brutto      3. Teilbetrag für das Jahr 2016
  - b. 4,6 Tsd. Euro brutto      2. Teilbetrag für das Jahr 2017
  - c. 4,6 Tsd. Euro brutto      1. Teilbetrag für das Jahr 2018

Vor dem Hintergrund der Übernahme des Mandates als Mitglied des Vorstandes ab 01. Juli 2020 wurde Dr. Markus Perschl, MBA, im Berichtsjahr keine variable Vergütung gewährt.

Hinsichtlich ehemaliger Mitglieder des Vorstandes wurden im Geschäftsjahr 2020 lediglich Herrn Peter Gaugg folgende variable Vergütungsbestandteile gewährt bzw. sind an diesen folgende variable Vergütungsbestandteile zugeflossen:

- 11,6 Tsd. Euro brutto      5. Teilbetrag für das Jahr 2014
- 21,2 Tsd. Euro brutto      4. Teilbetrag für das Jahr 2015

#### 2.2.4 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long Term Incentive Programm)

Die BTV hat kein Long Term Incentive Programm für die Mitglieder des Vorstandes installiert, allerdings fließt im Rahmen der Beurteilung der Erfüllung der Leistungskriterien betreffend finanzielle Situation und Risiko die Entwicklung im Mehrjahrestrend entsprechend ein.

#### 2.2.5 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Gemäß der Vergütungspolitik muss die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zu der in vergleichbaren Unternehmen üblichen Vergütung stehen.

Zu diesem Zweck hat die BTV die Vergütung des Vorstands einem Benchmarking durch einen renommierten externen Dienstleister unterzogen, mit dem Ergebnis, dass die Vergütung des Vorstandes der BTV sowohl hinsichtlich der Höhe der fixen Vergütungsbestandteile als auch hinsichtlich des

---

\* Eine Gewährung von Instrumenten war hinsichtlich der Mitglieder des Vorstandes erstmals betreffend der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 erforderlich, wobei die Zuteilung dieser Aktien noch der Genehmigung der entsprechenden Rückkaufsermächtigung durch die Österreichische Finanzmarktaufsicht bedarf.

prozentuellen Anteils der variablen Vergütung und insofern auch der Höhe der Gesamtvergütung deutlich innerhalb der Bandbreiten liegt, was in vergleichbaren Unternehmen an Vorstandsvergütungen gewährt wird.

Die für den Erwerb eines Anspruches auf variable Vergütungsbestandteile festgesetzten Kriterien bilden Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und fördern die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft, indem bei den für die Entwicklung der Gesellschaft relevanten quantitativen Leistungskriterien durch den Vergütungsausschuss ambitionierte Zielerreichungskorridore definiert wurden.

Angelehnt an die in der Vergütungspolitik ausgewiesenen Anforderungen setzt der Vergütungsausschuss jährlich die individuellen nichtfinanziellen Ziele fest. Dies dient insbesondere dazu, unter Berücksichtigung der vorherrschenden Rahmenbedingungen geeignete Anreize für die Mitglieder des Vorstands zu setzen, die Strategie des Konzerns aktiv zu entwickeln und zu verfolgen und damit dauerhaft eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu gewährleisten. Ein besonderes Augenmerk liegt darauf, keinerlei individuelle Anreize zu setzen, aus Vergütungsgründen nicht vertretbare Risiken einzugehen oder die BTV auf eine kurzfristige Gewinnerzielung auszurichten.

Schließlich gewährleistet das Verhältnis von fixen und variablen Vergütungsbestandteilen, dass die Erreichung kurzfristiger, bonusrelevanter Ziele keinen Vorrang hat. Die variable Vergütung orientiert sich an einem Richtwert von 20% des Fixbezeuges und nicht mehr als 40% des Fixbezeuges bzw. 150 Tsd. Euro und liegt damit deutlich unterhalb der bankaufsichtsrechtlichen Grenze von 100%.

Der Vergütung sämtlicher Mitglieder des Vorstandes ist grundsätzlich das gleiche Vergütungsniveau zu Grunde gelegt, wobei jedoch hinsichtlich der individuellen Verantwortung des einzelnen Vorstandsmitglieds (individuelle Leistungskriterien Vorstand), welche sich aus der Ressortverteilung ergibt, des Dienstalters sowie ob die Funktion des Vorsitzenden des Vorstands übernommen wurde, unterschieden wird.

### 2.3 Information zu aktienbasierten Vergütungen

Wie bereits oben ausgeführt, sehen die bankaufsichtsrechtlichen Bestimmungen vor, dass 50% der variablen Vergütung, somit sowohl betreffend den sofort zu gewährenden Anteil als auch den zurückzustellenden Anteil, in Aktien zu gewähren sind. In der BTV werden den Mitgliedern des Vorstands zu diesem Zweck jeweils BTV-Stammaktien gewährt. Der Anteil an Instrumenten, welcher sofort gewährt wird unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Jener Anteil an Instrumenten, welcher zurückzustellen ist, unterliegt, folgend der jeweiligen Gewährung, einer Behalte- bzw. Sperrfrist von einem Jahr.\*

Nähere Informationen hinsichtlich der aktienbasierten Vergütungen können dem Anhang 1 entnommen werden.

### 2.4 Sonstige Informationen und Erläuterungen

#### 2.4.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2020 wurde von der Vergütungspolitik nicht abgewichen.

---

\* Eine Gewährung von Instrumenten war hinsichtlich der Mitglieder des Vorstandes erstmals betreffend der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 erforderlich, wobei die Zuteilung dieser Aktien noch der Genehmigung der entsprechenden Rückkaufsermächtigung durch die Österreichische Finanzmarktaufsicht bedarf.

## 2.4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2020 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

## **II. Vergütungsbericht für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft**

### **1 Grundzüge der Vergütungspolitik**

Die Vergütungspolitik für Mitglieder des Aufsichtsrates soll gewährleisten, dass den Mitgliedern des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der BTV in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Einerseits soll sie die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der BTV fördern und andererseits die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern.

Die Vergütung des Aufsichtsrates beinhaltet ausschließlich fixe Vergütungsanteile. Die Vergütung ist gestaffelt je nachdem, ob die Funktion des Vorsitzenden, des Stellvertreters des Vorsitzenden oder eines einfachen Mitgliedes übernommen wird, zudem gebührt den Mitgliedern der Ausschüsse eine zusätzliche Vergütung, welche nach Arbeitsanfall und Verantwortung je Ausschuss gestaffelt ist. Die Vergütung ist jährlich im Nachhinein folgend der Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung des betreffenden Geschäftsjahres beschließt, auszus zahlen.

Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung.

Jedes Aufsichtsratsmitglied einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen. Überdies wird den Mitgliedern des Aufsichtsrates die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung (Manager-Haftpflichtversicherung) sowie einer Strafrechtsschutzversicherung mit jeweils risikoadäquater Deckung gewährt, wobei die diesbezüglichen Prämien von der BTV getragen werden.

Nähere Informationen hinsichtlich der Ausgestaltung der Vergütung können der Vergütungspolitik für Mitglieder des Aufsichtsrates der BTV entnommen werden.

### **2 Darstellung der Gesamtvergütung**

#### **2.1 Grundlegendes**

Die nachfolgende Darstellung der Gesamtvergütung hat das Ziel, den Aktionären der BTV eine übersichtliche Aufschlüsselung über die Bestandteile der fixen Vergütungsbestandteilen jedes einzelnen Mitgliedes des Aufsichtsrates zu geben. Sie wird, basierend auf der vorgeschlagenen Darstellungsform der AFRAC-Stellungnahme tabellarisch in Anhang 2 abgebildet. Die Vergütung von verbundenen Unternehmen an Mitglieder des Aufsichtsrates ist im Anhang 2 durch eine von den restlichen Bestandteilen getrennte Angabe ersichtlich gemacht.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2020, das den Zeitraum von 1. Jänner 2020 bis 30. Dezember 2020 umfasste, waren als Kapitalvertreter Hanno Ulmer, Dr. Andreas König, Mag. Hannes Bogner, Mag. Pascal Broschek, DI Johannes Collini, Angela Falkner, Dr. Franz Gasselsberger, MBA, Arno Schuchter, Dr. Herta Stockbauer, Mag. Sonja Zimmermann, Mag. Gregor Hofstätter-Pobst (bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juni 2020), KR Karl Samstag (bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung vom 10. Juni 2020) als Mitglieder des Aufsichtsrates der BTV (gemeinsam die „Mitglieder des Aufsichtsrates“, die „Aufsichtsratsmitglieder“ oder der „Aufsichtsrat“) bestellt und haben als solche eine Vergütung erhalten.

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 10. Juni 2020 wurde die Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrates, die in Ausschüssen tätig sind, mit Wirksamkeit ab dem Geschäftsjahr 2020 teilweise wie folgt neu festgesetzt:

- Kreditausschuss: 4 Tsd. Euro p.a.
- Risikoausschuss: 2 Tsd. Euro p.a.
- Rechtsausschuss: 6 Tsd. Euro p.a.
- Sitzungsgelder werden keine mehr ausbezahlt

Alle übrigen fixen Vergütungsbestandteile für Aufsichtsräte und Ausschüsse bleiben auf dem 2017 von der Hauptversammlung beschlossenen Niveau, wie folgt:

- Vorsitzender des Aufsichtsrates: 24 Tsd. Euro p.a.
- Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrates: 20 Tsd. Euro p.a.
- Mitglied des Aufsichtsrates: 18 Tsd. Euro p.a.
- Prüfungsausschuss: 6 Tsd. Euro p.a.
- Vergütungsausschuss: 3 Tsd. Euro p.a.
- Arbeitsausschuss: 2 Tsd. Euro p.a.
- Nominierungsausschuss: 1 Tsd. Euro p.a.

## 2.2 Fixe Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2020 wurden folgende fixe Vergütungsbestandteile an die Mitglieder des Aufsichtsrates geleistet:

- a) Hanno Ulmer: 40,7 Tsd. Euro
- b) Dr. Andreas König: 37,1 Tsd. Euro
- c) Mag. Hannes Bogner: 14,6 Tsd. Euro
- d) Mag. Pascal Broschek: 21,4 Tsd. Euro
- e) DI Johannes Collini: 19,7 Tsd. Euro
- f) Angela Falkner: 19,1 Tsd. Euro
- g) Dr. Franz Gasselsberger, MBA: 40,2 Tsd. Euro
- h) Arno Schuchter (wird direkt an Generali Versicherung AG geleistet): 19,1 Tsd. Euro
- i) Dr. Herta Stockbauer: 31,8 Tsd. Euro
- j) Mag. Sonja Zimmermann: 21,2 Tsd. Euro
- k) Mag. Gregor Hofstätter-Pobst: 0,0 Tsd. Euro
- l) KR Karl Samstag: 8,0 Tsd. Euro

## 2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Gemäß den Bestimmungen der Vergütungspolitik wurden im Geschäftsjahr 2020 keine erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile an Mitglieder des Aufsichtsrates ausgezahlt.

## 2.4 Langfristige variable Vergütungsvereinbarungen (Long Term Incentive Programm)

Die BTV hat kein Long Term Incentive Programm für die Mitglieder des Aufsichtsrates installiert.

## 2.5 Übereinstimmung der Gesamtvergütung mit der Vergütungspolitik

Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates hat im abgelaufenen Geschäftsjahr der Vergütungspolitik entsprochen. Die Vergütungspolitik soll gewährleisten, dass den Mitgliedern des Aufsichtsrates für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der BTV in

Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Einerseits soll sie die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der BTV fördern und andererseits die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern. Um entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit in einem börsennotierten Unternehmen mit einem diversifizierten Geschäftsportfolio gewinnen zu können, muss die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates marktgerecht und attraktiv gestaltet sein. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur sowie des Berufshintergrunds der Mitglieder.

### **3 Information zu aktienbasierten Vergütungen**

In der BTV wurde für Mitglieder des Aufsichtsrates kein Aktien-Optionsprogramm eingerichtet und wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrates insofern weder Aktien angeboten noch gewährt.

### **4 Sonstige Informationen und Erläuterungen**

#### **4.1 Abweichungen von der Vergütungspolitik**

Im Geschäftsjahr 2020 wurde von der Vergütungspolitik nicht abgewichen.

#### **4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen**

Mangels Gewährung variabler Vergütungsbestandteile entfallen diesbezügliche Ausführungen.



## Anhang 1

(in Tsd. EUR)

	Geschäftsjahr 2020				Geschäftsjahr 2019		
	Burtscher	Pabst	Perger	Perschl (ab 01.07.2020)	Burtscher	Pabst	Perger
<i>Fixe Vergütung</i>							
- Jahresfixgehalt	408,8	261,2	248,3	121,7	364,6	250,9	240,8
- Sachbezüge	13,4	12,4	16,4	6,6	12,8	13,2	12,6
- Beträge in die Pensionskasse (inkl. Vers.Steuer)	101,1	37,8	36,8	19,5	89,9	36,4	35,7
- Beträge in die Mitarbeitervorsorgekasse	8,0	5,8	4,8	1,6	6,9	4,0	4,5
<b>Zwischensumme</b>	<b>531,3</b>	<b>317,2</b>	<b>306,3</b>	<b>149,4</b>	<b>474,2</b>	<b>304,5</b>	<b>293,6</b>
<i>Variable Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr</i>							
- sofort ausbezahlter Betrag in bar	36,6	21,0	17,1	0,0	52,2	0,0	34,2
- sofort ausbezahlter Betrag in Aktien	36,6	21,0	17,1	0,0	0,0	0,0	0,0
- auf fünf Jahre rückgestellter Betrag	48,8	28,0	22,8	0,0	34,8	0,0	22,8
<b>Zwischensumme</b>	<b>122,0</b>	<b>70,0</b>	<b>57,0</b>	<b>0,0</b>	<b>87,0</b>	<b>0,0</b>	<b>57,0</b>
<i>Vergütung von verbundenen Unternehmen</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Zwischensumme</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<i>Sonstige Vergütung</i>							
- Jubiläumsgeld	0,0	66,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Zwischensumme</b>	<b>0,0</b>	<b>66,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>
<i>Gesamtvergütung</i>							
- Fix	531,3	317,2	306,3	149,4	474,2	304,5	293,6
- Variabel	122,0	70,0	57,0	0,0	87,0	0,0	57,0
- Verbundene Unternehmen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- Sonstige	0,0	66,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Zwischensumme</b>	<b>653,3</b>	<b>453,2</b>	<b>363,3</b>	<b>149,4</b>	<b>561,2</b>	<b>304,5</b>	<b>350,6</b>
<b>Total</b>		<b>1.619,2</b>				<b>1.216,3</b>	
- Relativer Anteil Fixbezug (Grundhalt)	81%	85%	84%	100%	84%	100%	84%
- Relativer Anteil variabler Bezug	19%	15%	16%	0%	16%	0%	16%
- Veränderung der Gesamtvergütung absolut	92,1	148,7	12,7				
- Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	16,4%	48,8%	3,6%				
- Veränderung der durchschnittlichen Vergütung der Beschäftigten <small>(Mitarbeiter in der BTV Österreich, Deutschland und Schweiz)</small>	1,6%						

Anhang 2

		Geschäftsjahr 2020											
(in Tsd. EUR)	Ulmer	König	Bogner	Broschek	Collini	Falkner	Gasselsberger	Hofstätter-Pobst	Samstag	Schuchter *)	Stockbauer	Zimmermann	
Fixe Vergütung	40,7	37,1	14,6	21,4	19,7	19,1	40,2	0,0	8,0	19,1	31,8	21,2	
<b>Zwischensumme</b>	<b>40,7</b>	<b>37,1</b>	<b>14,6</b>	<b>21,4</b>	<b>19,7</b>	<b>19,1</b>	<b>40,2</b>	<b>0,0</b>	<b>8,0</b>	<b>19,1</b>	<b>31,8</b>	<b>21,2</b>	
<b>Total</b>	<b>272,9</b>												

		Geschäftsjahr 2019											
(in Tsd. EUR)	Gasselsberger	Stockbauer	Broschek	Collini	Falkner	Haslberger	Hofstätter-Pobst	König	Samstag	Schuchter *)	Ulmer	Zimmermann	
Fixe Vergütung	44,6	34,6	18,6	18,6	18,6	6,9	0,0	37,6	18,5	18,5	30,6	20,6	
<b>Zwischensumme</b>	<b>44,6</b>	<b>34,6</b>	<b>18,6</b>	<b>18,6</b>	<b>18,6</b>	<b>6,9</b>	<b>0,0</b>	<b>37,6</b>	<b>18,5</b>	<b>18,5</b>	<b>30,6</b>	<b>20,6</b>	
<b>Total</b>	<b>267,7</b>												

\*) wird direkt an  
Generall-Versicherung AG  
geleistet