

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 11. Mai 2022 wurden der 104. 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 104. ordentlichen Hauptversammlung wurde bei einer Präsenz von Aktionären, welche 33.188.974 Stimmen auf sich vereinigten, gefasst. Die Zahl der Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden, betrug infolge der Enthaltung von Aktionären, welche 653 Stimmen auf sich vereinigten, 33.188.974; der Anteil des durch diese Stimmen vertretenen Grundkapitals 97,52 %. Für den Antrag haben 16.987.411 Stimmen gestimmt, dagegen haben Aktionäre gestimmt, welche 16.201.563 Stimmen auf sich vereinigen.

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 2022 zu bieten. Der Vergütungsausschuss der BTV hat den Vergütungsbericht geprüft und dem Plenum des Aufsichtsrates vorgelegt, welcher den Vergütungsbericht in seiner Sitzung vom 31. März 2023 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 des Entwurfes der 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.

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 2022

Erfolgsentwicklung

Das Geschäftsjahr 2022 war vor allem vom Russland-Ukraine-Konflikt und den damit verbundenen Auswirkungen auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben geprägt. Die drastische Energieverknappung infolge der vom Westen ausgesprochenen Sanktionen gegenüber Russland führte zu einem weiteren, massiven Anstieg der Inflation. Operativ erwirtschaftete die BTV ein gutes Ergebnis.

Das Jahresergebnis der BTV vor Steuern stieg von 92,5 Mio. € auf 104,4 Mio. €.

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.

Zinsergebnis nach Risikovorsorgen

Wichtige Parameter für das Zinsergebnis sind insbesondere die steigenden Zinsen sowie die Volumenentwicklung – diese verlief erfreulich, das Neugeschäft übertraf die Tilgungen. In Summe konnte der Zinsüberschuss um +40,9 Mio. € auf 178,0 Mio. € gesteigert werden.

Das stabile wirtschaftliche Umfeld spiegelte sich auch in der Entwicklung bei den Risikovorsorgen im Kreditgeschäft wider: Der Saldo aus Zuführungen und Auflösungen von Risikovorsorgen einschließlich der Direktabschreibungen auf Forderungen und Eingängen aus bereits abgeschriebenen Forderungen betrug im Berichtsjahr –25,2 Mio. € (Vorjahr: –22,5 Mio. €).

Die NPL-Ratio (Non-Performing-Loans-Ratio) blieb auf einem äußerst tiefen Wert. Der Anteil der notleidenden Kundenforderungen an den Gesamtkundenforderungen lag mit 1,8 % im Bereich des Wertes zum 31.12.2021 (2,0 %).

Provisionsüberschuss

Das Dienstleistungsgeschäft zeigte sich im Jahresverlauf robust. Maßgeblich verantwortlich hierfür war das Kreditgeschäft, das einen Anstieg um +0,9 Mio. € bzw. +14,1 % auf 7,5 Mio. € verzeichnen konnte. Ebenfalls zufriedenstellend entwickelte sich das Ergebnis aus dem Zahlungsverkehr, das sich um +0,8 Mio. € auf 14,3 Mio. € verbesserte. Die Provisionen aus dem Wertpapiergeschäft verringerten sich in Summe um -1,0 Mio. € bzw. -3,2 % von 30,2 Mio. € auf nunmehr 29,2 Mio. €. Der Überschuss aus dem Devisen-, Sorten- und Edelmetallgeschäft betrug 4,8 Mio. € (Vorjahr: 4,1 Mio. €) und das sonstige Dienstleistungsgeschäft erreichte einen Wert von 1,5 Mio. € (Vorjahr: 0,7 Mio. €). In Summe ergab sich im gesamten Provisionsergebnis damit im Jahr 2022 ein Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um +2,2 Mio. € auf 57,4 Mio. €, dies entspricht einem Zuwachs in Höhe von +4,0 %.

Erfolg aus at-equity-bewerteten Unternehmen

Diese Position beinhaltet das Ergebnis aus den at-equity-bewerteten Unternehmen des Konsolidierungskreises. Der Gesamtbeitrag dieser Unternehmen von 29,3 Mio. Euro bedeutet einen Rückgang um -28,0 Mio. Euro gegenüber dem Vorjahr.

Handelsergebnis und Erfolg aus Finanzgeschäften

Im Jahr 2022 mussten sowohl das Handelsergebnis als auch der Erfolg aus Finanzgeschäften einen Rückgang verzeichnen. Im Jahresvergleich verringerte sich das Handelsergebnis um -4,7 Mio. € auf -1,9 Mio. € und der Erfolg aus Finanzgeschäften um -1,5 Mio. € auf -0,4 Mio. €.

Verwaltungsaufwand

Der Verwaltungsaufwand lag mit 217,8 Mio. € um +34,6 Mio. € über dem Vorjahr. Dieser Anstieg verteilt sich dabei folgendermaßen auf die drei wesentlichen Aufwandskategorien: Der Personalaufwand lag um +23,7 Mio. € über dem Vorjahresniveau und stieg auf 122,9 Mio. €, der Sachaufwand erhöhte sich um +8,0 Mio. € auf 60,8 Mio. €, die Abschreibungen stiegen um +2,9 Mio. € auf 34,1 Mio. €. Die Entwicklung beim Verwaltungsaufwand beruht hauptsächlich auf dem Wegfall der im Vorjahr geltenden pandemiebedingten Maßnahmen in den vollkonsolidierten Seilbahn-Beteiligungen.

Sonstiger betrieblicher Erfolg

Der sonstige betriebliche Erfolg erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um +40,3 Mio. € auf 84,9 Mio. €. Maßgeblich bestimmt wird diese Position von den Umsätzen bzw. sonstigen Erträgen der vollkonsolidierten Seilbahnen. Ein Vergleich der Geschäftsentwicklung ist aufgrund der pandemiebedingten Auswirkungen im Vorjahr kaum möglich.

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 31.12.2022 stieg die Steuerbelastung gegenüber dem Vorjahr um +10,5 Mio. Euro auf 21,2 Mio. Euro.

Jahresüberschuss vor Steuern und Konzernjahresüberschuss

Der Rückgang aus den at-equity-bewerteten Unternehmen konnte insbesondere durch das deutlich höhere Zinsergebnis kompensiert werden. In Summe bedeuten diese Entwicklungen für den Jahresüberschuss vor Steuern eine Steigerung um +11,9 Mio. € auf 104,4 Mio. €. Der Konzernjahresüberschuss stieg von 81,6 Mio. € auf 83,1 Mio. €.

Bilanzentwicklung

Die Stärke der BTV ist das Kundengeschäft. Die Geschäftsvolumina in allen wichtigen Positionen wie Kredite an Kunden und Eigenkapital erreichten 2022 die höchsten Stände in der 118-jährigen Bankgeschichte.

Die Bilanzsumme des BTV Konzerns verringerte sich im Berichtsjahr um –168 Mio. € auf 14.098 Mio. €. Die Forderungen an Kunden erhöhten sich von 8.081 Mio. € auf 8.452 Mio. €. Die Forderungen an Kreditinstitute verzeichneten einen Anstieg um +10 Mio. € auf 277 Mio. €. Das sonstige Finanzvermögen verringerte sich von 2.398 Mio. € auf 2.237 Mio. €, während die Barreserven einen Rückgang von 2.995 Mio. € auf 2.540 Mio. € verzeichneten.

Der Erfolg bei den Kundenforderungen steht in der BTV im direkten Zusammenhang mit der engen Begleitung der Kund*innen durch die Betreuer*innen und deren Verständnis um die Geschäftsmodelle ihrer Kund*innen. So konnte die Position „Forderungen an Kunden nach Risikovorsorgen“ mit 8.452 Mio. € gegenüber dem Vorjahr um +371 Mio. € ausgebaut werden. Der Wachstumstreiber war das Firmenkundengeschäft, das sich im abgelaufenen Jahr gut entwickelte.

Das sonstige Finanzvermögen inkl. der Anteile an at-equity-bewerteten Unternehmen sowie der Handelsaktiva lag zum Jahresende 2022 mit 2.237 Mio. € um –161 Mio. € unter dem Stand des Vorjahres. Das sonstige Finanzvermögen reduzierte sich dabei um –171 Mio. € und die Handelsaktiva um –26 Mio. €, während sich das Ergebnis aus den Anteilen an at-equity-bewerteten Unternehmen um +36 Mio. € erhöhte.

Entwicklung der Passiva

Das hohe Vertrauen der Kund*innen in die BTV und ihr Geschäftsmodell spiegelt sich in der Entwicklung der Passiva wider. Der Stand der Primärmittel erhöhte sich um +349 Mio. € auf 9.743 Mio. €. Das strategische Ziel der BTV, die Kundenkredite durch Primärmittel zu refinanzieren, womit das Wachstum

der Kundenforderungen zur Gänze durch das Wachstum der Kundeneinlagen gedeckt wird, wurde weiterhin erreicht.

Der Bestand an Ergänzungskapital wurde 2022 um +6 Mio. € auf 272 Mio. € ausgebaut. Die Loan-Deposit-Ratio, das Verhältnis aus Kundenforderungen nach Risikovorsorgen zu Primärmitteln, betrug zum Jahresultimo 86,7 % (Vorjahr: 85,9 %). Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten sanken um –737 Mio. € auf 1.865 Mio. €.

Die betreuten Kundengelder, die Summe aus Depotvolumen und Primärmitteln, reduzierten sich vor allem aufgrund des Rückgangs bei den Depotvolumina um –680 Mio. € auf 17,1 Mrd. €.

Besonders erfreulich für die BTV war im Berichtsjahr das Wachstum des bilanziellen Eigenkapitals, da die Kapitalstärke für das Geschäftsmodell der Bank enorme Bedeutung hat. Insgesamt erhöhte sich das Eigenkapital vor allem aufgrund des Ergebnisses sowie einer erfolgreich durchgeführten Kapitalerhöhung um +193 Mio. € auf 2.074 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 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. Die variablen Vergütungsbestandteile betragen im Fall einer 100%igen Erfüllung der Kriterien 30% des jährlichen Grundgehalts. Bei Übertreffen der Ziele ist

die variable Vergütung mit 40% gedeckelt. Pro Prozentpunkt Zielunterschreitung unter die 100% wird ein Prozentpunkt weniger an variabler Vergütung zugesprochen. Bei einer Zielerreichung von 70% oder weniger steht kein variabler Bezug mehr zu.

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 (ohne die vollkonsolidierten Seilbahnunternehmen Silvretta Montafon Holding GmbH sowie Mayrhofner Bergbahnen Aktiengesellschaft); Quote common equity tier 1; return on equity vor Steuern), Risikokriterien (Quote non performing loans; net stable funding ratio; risk/earning ratio) 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. Beträgt die variable Vergütung jedoch mehr als EUR 175.000,-- sind 60% der variablen Vergütung zurückzustellen. 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 Anteilen 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 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 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 2022, das den Zeitraum von 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 umfasste, waren Gerhard Burtscher (Mitglied und Vorsitzender des Vorstandes), Mario Pabst (Mitglied des Vorstandes) und Dr. Markus Perschl, MBA (Mitglied des Vorstandes; 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 2022

Gemäß den Vorgaben der Vergütungspolitik wurde für Gerhard Burtscher ein Grundgehalt in Höhe von jährlich 445,2 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: 0,3 Tsd. Euro
- g) Abfertigung NEU: 8,7 Tsd. Euro
- h) überbetriebliche Pensionskasse: 110,2 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 279,4 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 2022 bei 0,4 Tsd. Euro.
- d) Autoabstellplatz: 0,2 Tsd. Euro
- e) Übernahme der laufenden Kosten eines Telefonie- und Internetanschlusses am Hauptwohnsitz: 0,0 Tsd. Euro
- f) begünstigte Konditionen bei etwaiger Inanspruchnahme von Bankgeschäften: 0,0 Tsd. Euro
- g) Abfertigung NEU: 5,7 Tsd. Euro
- h) überbetriebliche Pensionskasse: 40,4 Tsd. Euro
- i) 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 257,7 Tsd. Euro in zwölf Teilbeträgen gewährt. Überdies wurden für Dr. Markus Perschl, MBA 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 2022 bei 0,4 Tsd. Euro
- d) Autoabstellplatz: 0,2 Tsd. Euro
- e) Übernahme der laufenden Kosten eines Telefonie- und Internetanschlusses am Hauptwohnsitz: 0,0 Tsd. Euro
- f) begünstigte Konditionen bei etwaiger Inanspruchnahme von Bankgeschäften 0,2 Tsd. Euro
- g) Abfertigung NEU: 5,0 Tsd. Euro
- h) überbetriebliche Pensionskasse: 41,4 Tsd. Euro
- i) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen ausbezahlt worden.

2.2.3 Variable Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2022

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 30.03.2022 in der Sitzung des Vergütungsausschusses über die variablen Vergütungsbestandteile, welche für das Geschäftsjahr 2021 gebühren, beraten und anschließend

beschlossen. Weiters hatte der Vergütungsausschuss in dieser Sitzung über die Zumessung des hinsichtlich des Geschäftsjahres 2020 zurückbehaltenen, den Mitgliedern des Vorstandes im ersten Geschäftsjahr, in welchem eine Überschreitung des budgetierten Konzernjahresüberschusses vor Steuern von 3 % erreicht werden kann, gebührenden Anteils der variablen Vergütung zu befinden. Nachdem diese Überschreitung bereits im Geschäftsjahr 2021 eingetreten war und auch die sonstigen Voraussetzungen unter den die Vergütung betreffenden Regularien gegeben waren, wurde diese Zumessung beschlossen („Nachzahlung für das Geschäftsjahr 2020“).

Hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile, welche für das Geschäftsjahr 2022 gebühren, hat der Vergütungsausschuss in seiner Sitzung am 30. März 2023 beraten und beschlossen. Darüber wird im Rahmen des Vergütungsberichts über das Geschäftsjahr 2023 berichtet werden.

Gerhard Burtscher erhielt im Geschäftsjahr 2022 folgende variable Vergütung:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2021: 147,5 Tsd. Euro brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 88,5 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar zurückgestellt: 44,26 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist): 44,26 Tsd. Euro brutto
 - b. sofort ausbezahlter Betrag: 59,0 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar gewährt: 29,5 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltefrist): 29,5 Tsd. Euro brutto
- b) insgesamt gewährte Nachzahlung für das Geschäftsjahr 2020: 47,6 Tsd. Euro brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 28,6 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar zurückgestellt: 14,3 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist): 14,3 Tsd. Euro brutto
 - b. sofort ausbezahlter Betrag: 19,0 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar gewährt: 9,5 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltefrist): 9,5 Tsd. Euro brutto
- c) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:
 - a. 5,6 Tsd. Euro brutto 5. Teilbetrag für das Jahr 2016
 - b. 7,0 Tsd. Euro brutto 4. Teilbetrag für das Jahr 2017
 - c. 7,0 Tsd. Euro brutto 3. Teilbetrag für das Jahr 2018
 - d. 9,8 Tsd. Euro brutto 2. Teilbetrag für das Jahr 2019
 - e. 5,7 Tsd. Euro brutto 1. Teilbetrag für das Jahr 2020

Mario Pabst erhielt im Geschäftsjahr 2022 folgende variable Vergütung:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2021: 93,0 Tsd. Euro brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 37,2 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar zurückgestellt: 18,6 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist): 18,6 Tsd. Euro brutto
 - b. sofort ausbezahlter Betrag: 55,8 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar gewährt: 27,9 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltefrist): 27,9 Tsd. Euro brutto
- b) insgesamt gewährte Nachzahlung für das Geschäftsjahr 2020: 29,7 Tsd. Euro brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 11,9 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar zurückgestellt: 5,95 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist): 5,95 Tsd. Euro brutto
 - b. sofort ausbezahlter Betrag: 17,8 Tsd. Euro brutto

- i. davon in bar gewährt: 8,92 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltfrist): 8,92 Tsd. Euro brutto
- c) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:
 - a. 5,6 Tsd. Euro brutto 2. Teilbetrag für das Jahr 2019
 - b. 3,6 Tsd. Euro brutto 1. Teilbetrag für das Jahr 2020

Dr. Markus Perschl, MBA, erhielt im Geschäftsjahr 2022 folgende variable Vergütung:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2021: 85,7 Tsd. Euro brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 34,3 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar zurückgestellt: 17,15 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltfrist): 17,15 Tsd. Euro brutto
 - b. sofort ausbezahlter Betrag: 51,4 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar gewährt: 25,7 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltfrist): 25,7 Tsd. Euro brutto
- b) insgesamt gewährte Nachzahlung für das Geschäftsjahr 2020: 8,0 Tsd. Euro brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 3,2 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar zurückgestellt: 1,6 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltfrist): 1,6 Tsd. Euro brutto
 - b. sofort ausbezahlter Betrag: 4,8 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar gewährt: 2,4 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltfrist): 2,4 Tsd. Euro brutto
- c) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:
 - a. 0,5 Tsd. Euro brutto 1. Teilbetrag für das Jahr 2020

Hinsichtlich ehemaliger Mitglieder des Vorstandes wurden im Geschäftsjahr 2022 folgende variable Vergütungsbestandteile gewährt bzw. sind folgende variable Vergütungsbestandteile zugeflossen:

- a) Michael Perger
 - a. insgesamt gewährte Nachzahlung für das Geschäftsjahr 2020: 26,8 Tsd. Euro brutto
 - i. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 10,72 Tsd. Euro brutto
 - 1. davon in bar zurückgestellt: 5,36 Tsd. Euro brutto
 - 2. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltfrist): 5,36 Tsd. Euro brutto
 - ii. sofort ausbezahlter Betrag: 16,074 Tsd. Euro brutto
 - 1. davon in bar gewährt: 8,037 Tsd. Euro brutto
 - 2. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltfrist): 8,037 Tsd. Euro brutto
 - b. aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:
 - i. 4,0 Tsd. Euro brutto 5 Teilbetrag für das Jahr 2016
 - ii. 4,6 Tsd. Euro brutto 4. Teilbetrag für das Jahr 2017
 - iii. 4,6 Tsd. Euro brutto 3. Teilbetrag für das Jahr 2018
 - iv. 4,6 Tsd. Euro brutto 2. Teilbetrag für das Jahr 2019
 - v. 3,2 Tsd. Euro brutto 1. Teilbetrag für das Jahr 2020

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 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 Vorstandes 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. Bei einer Gesamtzielerreichung von 100% erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine variable Vergütung von 30% des Grundgehalts und liegen die variablen Vergütungsbestandteile 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 2022 wurde von der Vergütungspolitik nicht abgewichen.

2.4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2022 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 2022, das den Zeitraum von 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 umfasste, waren als Kapitalvertreter Hanno Ulmer; Mag. Sonja Zimmermann; Mag. Hannes Bogner; Mag. Pascal Broschek; DI Johannes Collini; Angela Falkner; Dr. Franz Gasselsberger, MBA; Dr. Andreas König; Arno Schuchter und Dr. Herta Stockbauer 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 2022 wurden folgende fixe Vergütungsbestandteile an die Mitglieder des Aufsichtsrates geleistet:

- a) Hanno Ulmer: 48,0 Tsd. Euro
- b) Mag. Sonja Zimmermann: 21,0 Tsd. Euro
- c) Mag. Hannes Bogner: 26,0 Tsd. Euro
- d) Mag. Pascal Broschek: 24,0 Tsd. Euro
- e) DI Johannes Collini: 21,0 Tsd. Euro
- f) Angela Falkner: 20,0 Tsd. Euro
- g) Dr. Franz Gasselsberger, MBA: 34,0 Tsd. Euro
- h) Dr. Andreas König: 32,0 Tsd. Euro
- i) Arno Schuchter (wird direkt an Generali Versicherung AG geleistet): 20,0 Tsd. Euro
- j) Dr. Herta Stockbauer: 30,0 Tsd. Euro

2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Gemäß den Bestimmungen der Vergütungspolitik wurden im Geschäftsjahr 2022 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 2022 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 2022				Geschäftsjahr 2021				Geschäftsjahr 2020				Geschäftsjahr 2019		
	Burtscher	Pabst	Perschl	Perger	Burtscher	Pabst	Perschl	Perger	Burtscher	Pabst	Perger	Perschl (ab 01.07.2020)	Burtscher	Pabst	Perger
Fixe Vergütung															
- Jahresfixgehalt	445,2	279,4	257,7		424,4	266,4	245,5		408,8	261,2	248,3	121,7	364,6	250,9	240,8
- Sachbezüge	13,2	12,5	12,6		13,2	12,4	12,5		13,4	12,4	16,4	6,6	12,8	13,2	12,6
- Beiträge in die Pensionskasse (inkl. Vorr-Steuern)	110,2	40,4	41,4		100,0	38,5	39,4		101,1	37,9	36,8	19,5	89,9	36,4	35,7
- Beiträge in die Mitarbeiterrente	8,7	5,7	5,0		7,9	4,8	4,1		8,0	5,8	4,8	1,6	6,9	4,0	4,5
Zwischensumme	577,3	338,0	316,7	0,0	550,5	322,1	301,5	0,0	531,3	317,2	306,3	149,4	474,2	304,5	293,6
Variable Vergütung für das vorangegangene Geschäftsjahr (lins. GJ 2022 inkl. Nachzahlung für 2020)															
- sofort ausbezahlter Betrag in bar	39,0	36,8	28,1	8,0	21,4	13,4	3,6	12,1	36,6	21,0	17,1	0,0	52,2	0,0	34,2
- sofort ausbezahlter Betrag (in Instrumenten)	39,0	36,8	28,1	8,0	21,4	13,4	3,6	12,1	36,6	21,0	17,1	0,0	0,0	0,0	0,0
- auf fünf Jahre rückgestellter Betrag in bar	58,6	24,6	18,8	5,4											
- auf fünf Jahre rückgestellter Betrag (in Instrumenten)	58,6	24,6	18,8	5,4	28,6	17,8	4,8	16,0	48,8	28,0	22,8	0,0	34,8	0,0	22,8
Zwischensumme	195,2	122,8	93,8	26,8	71,4	44,6	12,0	40,2	122,0	70,0	57,0	0,0	87,0	0,0	57,0
hiervon Nachzahlung für das Geschäftsjahr 2020	47,6	29,7	8,0	26,8											
Sonstige Vergütung															
- Jubiläumsgeld	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	66,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zwischensumme	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	66,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamtvergütung															
- Fix	577,3	338,0	316,7	0,0	550,5	322,1	301,5	0,0	531,3	317,2	306,3	149,4	474,2	304,5	293,6
- Variabel	195,2	122,8	93,8	26,8	71,4	44,6	12,0	40,2	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	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
- Sonstige	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	66,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zwischensumme	772,5	460,8	410,5	26,8	621,9	366,7	313,5	40,2	653,3	453,2	363,3	149,4	561,2	304,5	350,6
Total		1.670,6				1.342,3				1.619,2				1.216,3	
- Relativer Anteil Fixbezug (Grundhalt)	75%	73%	77%	0%	89%	88%	96%	0%	81%	85%	84%	100%	84%	100%	84%
- Relativer Anteil variabler Bezug	25%	27%	23%	100%	11%	12%	4%	100%	19%	15%	16%	0%	16%	0%	16%
- Veränderung der Gesamtvergütung absolut	150,8	94,1	97,0	-13,4	-31,4	-86,5	-164,1	-323,1	92,1	-148,7	-13,7		54,4	-47,3	-16,3
- Veränderung der Gesamtvergütung in Prozent	24,22%	25,60%	30,94%	-33,33%	-4,81%	-19,99%	-109,84%	-88,83%	16,41%	-48,83%	-3,62%		10,73%	-13,45%	-4,88%
- durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten im BTV-Konzern (abgestuft in der BTV (ohne Vorstand) und BTV Leasing (mit Geschäftsführer))															
Veränderung absolut				3,1				-1,3				2,2			3,3
Veränderung in Prozent				4,5%				-1,9%				3,2%			5,2%

Anhang 2

		Geschäftsjahr 2022												
(in Tsd. EUR)	Ulmer	Zimmermann	König	Bogner	Broschek	Collini	Falkner	Gasselsberger	Schuchter *)	Stockbauer				
Fixe Vergütung	48,0	21,0	32,0	26,0	24,0	21,0	20,0	34,0	20,0	30,0				
Zwischensumme	48,0	21,0	32,0	26,0	24,0	21,0	20,0	34,0	20,0	30,0				
Total	276													
		Geschäftsjahr 2021												
(in Tsd. EUR)	Ulmer	Zimmermann	König	Bogner	Broschek	Collini	Falkner	Gasselsberger	Schuchter *)	Stockbauer				
Fixe Vergütung	47,3	20,3	32,7	26,0	24,0	21,0	20,0	34,0	20,0	30,0				
Zwischensumme	47,3	20,3	32,7	26,0	24,0	21,0	20,0	34,0	20,0	30,0				
Total	275,3													
		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		
Zwischensumme	40,7	37,1	14,6	21,4	19,7	19,1	40,2	0,0	8,0	19,1	31,8	21,2		
Total	272,9													
		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		
Zwischensumme	44,6	34,6	18,6	18,6	18,6	6,9	0,0	37,6	18,5	18,5	30,6	20,6		
Total	267,7													

*) die Vergütung erhält die General Versicherungs-AG