

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

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

1 Festlegung von Grundsätzen für die Vergütungspolitik

Die gegenständlichen Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes der BTV wurden auf Vorschlag des gemäß § 39c BWG im Aufsichtsrat der BTV eingerichteten Vergütungsausschusses gemäß § 78a AktG bzw. L-Regel 26b des Österreichischen Corporate Governance Kodex in der Fassung Jänner 2020 (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats der BTV vom 27.03.2020 festgelegt (Vergütungspolitik der BTV).

Diese Vergütungspolitik der BTV ist der am 10.06.2020 stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung der BTV gemäß § 78b Abs 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen und hat in der Folge bereits auf die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes ab dem Geschäftsjahr 2020 Anwendung zu finden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2 Zielsetzung

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 Vorstandes, 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.

3 Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands 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 variablen Vergütungsbestandteile orientieren sich an einem Richtwert von 20 % des jährlichen Fixbezuges, betragen aber nicht mehr als 40 % des Fixbezuges bzw. einen Betrag von EUR 150.000,00.

Jegliche Vergütungen, welche ein Vorstandsmitglied für die Ausübung von Organfunktionen in Konzern- und Beteiligungsgesellschaften sowie in gesetzlichen oder freiwilligen Interessenvertretungen erhält, denen die BTV angehört, sind spätestens mit Übernahme einer solchen Funktion durch das betreffende Mitglied des Vorstandes dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates der BTV mitzuteilen. Der bloße Ersatz von Barauslagen fällt nicht unter diese Bestimmung.

4 Fixe Vergütungsbestandteile

Die fixe Vergütung der Mitglieder des Vorstands der BTV setzt sich zusammen aus (i) Grundgehalt, (ii) Sachbezügen, (iii) Nebenleistungen und (iv) Versorgungsaufwendungen.

4.1 Grundgehalt

Das Grundgehalt ist zwölf Mal jährlich auszubezahlen.

Die Höhe des Grundgehalts wird durch verschiedene Faktoren bestimmt: Vorrangig wird durch diesen Vergütungsbestandteil die Übernahme des Mandats im Vorstand und die damit verbundene Gesamtverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder entlohnt.

Darüber hinaus bildet die marktübliche Vergütung von Vorstandsmitgliedern eine Richtschnur für die Höhe der Vergütung. Um diese zu etablieren stellt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates der BTV in regelmäßigen Abständen entsprechende Vergleiche mit Vergütungsmodellen in anderen Unternehmen an. Zentral ist diesbezüglich, dass insbesondere andere börsennotierte Unternehmen derselben Branche und von ähnlicher Größe und Komplexität eingeschlossen werden, wobei gleichzeitig die spezifische Struktur des BTV-Konzerns in die Betrachtung einzufließen hat, die sich insbesondere aus den regionalen Märkten, den Geschäftsfeldern, dem Beteiligungsportfolio der BTV sowie den dem Geschäftsmodell eigenen Unternehmenskennzahlen ableiten lässt.

Vor diesem Hintergrund ist Zweck der fixen Vergütung eine kompetitive und dem Marktniveau entsprechende Vergütung sicherzustellen, die es der BTV ermöglicht, geeignete Vorstandsmitglieder zu gewinnen und auch langfristig im Unternehmen zu halten.

In Entsprechung der Bestimmungen des Kollektivvertrags für Angestellte der Banken und Bankiers ist den Mitgliedern des Vorstandes zudem ein entsprechender Anspruch auf Jubiläumsgeld und Sterbequartal vertraglich eingeräumt.

4.2 Sachbezüge und Nebenleistungen

Diese setzen sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

4.2.1 Unfallversicherung

Den Mitgliedern des Vorstandes bzw. einer von ihnen benannten Person wird der Einbezug in eine Unfallversicherung für die Versicherungsfälle Tod, Invalidität und Unfall gewährt, wobei die diesbezüglichen Prämien von der BTV getragen werden.

4.2.2 Versicherungen

Den Mitgliedern des Vorstandes wird 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.

4.2.3 Dienstwagen, Autoabstellplatz

Jedem einfachen Vorstandsmitglied wird auf die Dauer seines Anstellungsvertrags ein Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden darf. Der Vorstandsvorsitzende hat Anrecht auf einen Personenkraftwagen der Oberklasse. Für betrieblich veranlasste Fahrten besteht ein Anrecht auf einen Fahrer.

Neben der gesetzlichen Haftpflichtversicherung schließt die BTV für diese Fahrzeuge auch eine Vollkaskoversicherung sowie eine Insassenschutzversicherung mit angemessener Deckung ab. Zielwert für die Dauer der Benutzung des Dienstwagens vor einer Neuanschaffung ist eine Kilometerleistung von 150.000 km oder eine Nutzungsdauer von vier Jahren.

Den Mitgliedern des Vorstandes wird am Sitz der Gesellschaft ein Autoabstellplatz auf Kosten der BTV zur Verfügung gestellt.

4.2.4 Telefonie, Internet

Dem Vorstandsvorsitzenden wird die Übernahme der Kosten durch die BTV für die Einrichtung und die laufenden Kosten eines Telefonie- und Internetanschlusses an seinem Hauptwohnsitz gewährt.

4.2.5 Konditionen Mitarbeitergeschäfte

Den Mitgliedern des Vorstandes ist im Rahmen der durch den Aufsichtsrat gemäß § 28 BWG festgelegten begünstigten Konditionen die Inanspruchnahme von Bankgeschäften bei der BTV möglich.

4.3 Versorgungsaufwendungen

Den Mitgliedern des Vorstandes werden die folgenden Versorgungsaufwendungen gewährt:

4.3.1 Mitarbeitervorsorgekasse

Den Mitgliedern des Vorstandes werden gemäß den Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz Beiträge an die Mitarbeitervorsorgekasse (Abfertigung NEU) gewährt. Darüber hinausgehende vertragliche Vereinbarungen sind nicht vorgesehen.

4.3.2 Pensionskasse

Den Mitgliedern des Vorstandes werden Beiträge an eine überbetriebliche Pensionskasse im Rahmen eines beitragsorientierten Pensionssystems gewährt, wobei diese Beiträge zwischen 20% und 35% des pensionsfähigen Grundgehalts betragen.

5 Variable Vergütungsbestandteile

5.1 Allgemeines

Den Mitgliedern des Vorstandes gebührt ein variabler Vergütungsbestandteil. 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.

Die variablen Anteile sollen sich an einem Richtwert von 20% des Fixbezuges orientieren und nicht mehr als 40% des Fixbezuges bzw. EUR 150.000,- betragen und liegen damit deutlich unterhalb der bankaufsichtsrechtlichen Grenze von 100%.

Die variablen Anteile sind an die nachhaltige und langfristige Erfüllung der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung geknüpft; dabei ist eine Kombination von Faktoren, die diese Zielsetzungen repräsentieren, zu berücksichtigen. Die Zielsetzungen orientieren sich an vergleichbaren Geschäftsmodellen. Eine beobachtbare nachhaltige Mindererfüllung dieser Faktoren findet in der Bemessung der variablen Jahresvergütung ihren Niederschlag. Die Kursentwicklung der BTV-Aktien hat keinen Einfluss auf die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes.

5.2. Leistungskriterien

Hinsichtlich eines jeden der unter 5.2.1 und 5.2.2 dargestellten Kriterien ist durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates jeweils im Voraus ein Zielwert zu definieren, anhand dessen die Zielerreichung (Über- bzw. Untererfüllung) bestimmt werden kann. 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.

5.2.1 Leistungskriterien Gesamtvorstand

Diese Kriterien bestehen aus folgendem Set und stellen bezogen auf einen Bankkonzern die wesentlichen Steuerungsgrößen hinsichtlich eines nachhaltigen, risikoorientierten Wachstums dar:

a. finanzielle Leistungskriterien

- net profit nach Steuern
- cost income ratio
- Quote common equity tier 1
- return on equity nach Steuern

b. Risikokriterien

- Quote non performing loans
- net stable funding ratio
- Ausnützung ökonomisches Kapital – gone concern

c. nichtfinanzielle Leistungskriterien

Diese betreffen im Grundsatz die Umsetzung der definierten Fokusthemen aus der Geschäftsstrategie der BTV sowie relevanter Projekte, insb. solcher, deren Gegenstand Nachhaltigkeitsthemen sind.

5.2.2 individuelle Leistungskriterien Vorstand

Die je Vorstand individuell vereinbarten Ziele dienen der Messung der persönlichen Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder und finden im Rahmen der Berechnung des variablen Vergütungsbestandteils Berücksichtigung. 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.

5.3 Definition Ziele

Die Zielgrößen werden vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates jeweils im Vorhinein festgelegt und hat in der Beurteilung auch jeweils die mehrjährige Entwicklung des Unternehmens Berücksichtigung zu finden. Die Festlegung erfolgt auf Basis der Strategie(-planungsrechnung) und Vorscheurechnung für das betreffende Geschäftsjahr vom Vergütungsausschuss festgelegt.

5.4 Abgleich der Erfüllung der Kriterien – Festlegung Zielerreichung

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 miteinfließt. Diese Festlegung steht unter dem Vorbehalt des Testats und der Feststellung durch den Aufsichtsrat des dieser Beurteilung des Vergütungsausschusses zu Grunde liegenden Jahresabschlusses.

Im Anschluss werden die sich für die Mitglieder des Vorstands ergebenden variablen Gehaltsbestandteile dem Personalmanagement der BTV zum Zweck der Vornahme der Auszahlung mitgeteilt.

5.5 Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile

5.5.1 Grundlegendes

Vor dem Hintergrund, dass die BTV ein im Sinne der bankaufsichtsrechtlichen Bestimmungen „hochkomplexes Institut“ darstellt, gelangen auf die Bemessung und auch Auszahlung der variablen Vergütung der Mitglieder des Vorstandes die Bestimmungen des § 39b BWG einschließlich der Anlage zu § 39b BWG im vollen Umfang zur Anwendung.

5.5.2 Zurückstellung

Gemäß diesen bankaufsichtsrechtlichen Bestimmung ist ein Anteil von zumindest 40% der variablen Vergütung auf einen Zeitraum von fünf Jahre 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 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.

5.5.3 Vergütung in Instrumenten

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.

5.6 Möglichkeit zur Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Eine Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile (Clawback) ist in Übereinstimmung mit C-Regel 27 ÖCGK möglich, sofern diese auf der Grundlage offenkundig falscher Daten festgesetzt und ausbezahlt wurden. Eine solche Rückzahlung kann in bis zu zwölf monatlichen Teilbeträgen geleistet werden.

6 Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Arbeitnehmer

Ziel ist, dass stets ein angemessenes Verhältnis der Vorstandsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der BTV besteht. Das monatliche Grundgehalt eines Vorstandsmitglieds soll daher nicht mehr als das 20-fache des durchschnittlichen monatlichen Grundgehalts der in Österreich tätigen Mitarbeiter der BTV AG (Vollzeitbasis), betragen.

7 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

7.1 Laufzeit und Beendigung

Die Laufzeit der Verträge (Vorstandsdienstverträge) der Vorstandsmitglieder beträgt grundsätzlich fünf Jahre .

Ein Vorstandsmitglied kann wegen schuldhafter Handlungen, die in sinngemäßer Anwendung der Bestimmungen des § 27 Angestelltengesetz als Entlassungsgründe zu werten sind, abberufen werden. Im Fall einer solchen Abberufung kann der Anstellungsvertrag von der BTV mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

Die jeweilige Restlaufzeit der Verträge der Mitglieder des Vorstands ergibt sich aus den Angaben im Corporate Governance-Bericht der BTV der auf der Internetseite der BTV (www.btv.at) zugänglich ist.

7.2 Folgen der Beendigung

Mit Beendigung des Anstellungsvertrags enden jegliche Zahlungsansprüche des Vorstandsmitglieds auf fixe Vergütung gegenüber der BTV.

Der variable Vergütungsbestandteil steht dem ausscheidenden Vorstandsmitglied *pro rata temporis* grundsätzlich bis zum Ende des Monats seines Ausscheidens zu, wobei die Bestimmung der konkreten Höhe dem Vergütungsausschuss obliegt. Jegliche zurückgestellte Beträge an variabler Vergütung gelangen im gesetzlichen Turnus zur Zumessung durch den Vergütungsausschuss und allfälligen Auszahlung an das Vorstandsmitglied. Im Fall einer berechtigten verschuldeten Entlassung oder eines unberechtigten vorzeitigen Austritts entfallen diese Ansprüche auf variable Vergütung.

Gemäß C-Regel 27a ÖCGK sind Entschädigungsansprüche bei vorzeitiger Abberufung auf maximal 24 Monatsentgelte bzw. eine allenfalls kürzere Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt.

8 Verfahren zur Festlegung der Vergütungspolitik

Auf Ebene des Aufsichtsrates der BTV ist in Entsprechung der Bestimmung des § 39c BWG ein Vergütungsausschuss eingerichtet, welcher die ihm durch das BWG zugewiesenen Aufgaben wahrnimmt. Der Vergütungsausschuss der BTV hat gemäß den Bestimmungen des BWG umfassende Vergütungsrichtlinien betreffend der Kreditinstitutgruppe der BTV aufgestellt, welche neben Vorstand und Aufsichtsrat auch sämtliche an Mitarbeiter zu gewährenden Vergütungen umfassen. Weiters nimmt der Vergütungsausschuss auch die Aufgabe der Erstellung eines Vorschlags der gegenständlichen, gemäß § 78a AktG zu erstellenden Vergütungspolitik wahr. Der Vergütungsausschuss überwacht und überprüft die praktische Umsetzung der von ihm genehmigten BWG-Vergütungsrichtlinien sowie der

gegenständlichen Vergütungspolitik gemäß § 78a AktG und berichtet darüber dem Plenum des Aufsichtsrates. Sollte Bedarf für eine Überarbeitung dieser Regularien betreffend Vergütung festgestellt werden, kann der Vergütungsausschuss eine solche einleiten.

Die gegenständliche Vergütungspolitik der BTV wurde – auf entsprechenden Vorschlag des Vergütungsausschusses – durch Beschluss des Aufsichtsrats der BTV vom 27.03.2020 festgelegt und ist der im Jahr 2020 stattfindenden 102. ordentlichen Hauptversammlung der BTV gemäß § 78b Abs 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen.

Dem Vergütungsausschuss gehören überwiegend unabhängige Mitglieder des Aufsichtsrats an. Diese haben gemäß den Bestimmungen der BTV Interessenkonflikt-Policy jeden Interessenkonflikt von sich aus dem Aufsichtsrat zu melden und sich gegebenenfalls der Stimmabgabe zu enthalten.

Mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Vergütungsausschuss – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist.

Daran anschließend erteilt der Vergütungsausschuss einen Vorschlag zur Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik.

In der Folge fasst der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik und erstattet einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung, in welcher die Vergütungspolitik zur Abstimmung vorzulegen ist.

9 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Von dieser Vergütungspolitik darf nur unter außergewöhnlichen Umständen und lediglich vorübergehend abgegangen werden. Die Abweichung darf sich ausschließlich auf die fixen und variablen Vergütungsbestandteile beziehen. Hinsichtlich allenfalls vorgenommener Abweichungen ist unter Erstattung einer entsprechenden Erläuterung der zugrunde liegenden außergewöhnlichen Umstände jeweils der nächstfolgenden Hauptversammlung zu berichten.

Außergewöhnliche Umstände liegen insbesondere vor, wenn

- wesentliche Änderungen im gesetzlichen oder regulatorischen Umfeld eintreten;
- Grundlagen für die Beurteilung eines Leistungskriteriums einer derartigen Veränderung unterliegen, sodass der Grad der Zielerfüllung nicht mehr bestimmt werden kann;
- aus nicht vorhersehbaren Umständen die Notwendigkeit eintritt, ein Vorstandsmitglied nachzubeseetzen und dies im Rahmen der unter dieser Vergütungspolitik festgelegten Parameter nicht aussichtsreich erscheint; oder
- erhebliche volkswirtschaftliche Umbrüche oder Veränderungen bzw. kriegerische oder terroristische Ereignisse eintreten.

Ob tatsächlich ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt und insofern ein Abweichen von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der BTV oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig und zulässig ist, hat der Vergütungsausschuss oder der Aufsichtsrat mittels Beschlussfassung

festzustellen. Fasst der Vergütungsausschuss oder der Aufsichtsrat einen diesbezüglichen Beschluss, dürfen seitens der BTV im entsprechenden und notwendigen Umfang von der Vergütungspolitik abweichende vertragliche Verpflichtungen im Verhältnis zu Vorstandsmitgliedern eingegangen werden.

10 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Vor dem Hintergrund der erstmaligen Erstellung der Vergütungspolitik der BTV bestehen derzeit noch keine Ausführungen zu diesem Themenpunkt.

II. Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Bank für Tirol und Vorarlberg Aktiengesellschaft

1 Festlegung von Grundsätzen der Vergütungspolitik

Die gegenständlichen Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates der BTV wurden auf Vorschlag des gemäß § 39c BWG im Aufsichtsrat der BTV eingerichteten Vergütungsausschusses gemäß § 98a iVm 78a Abs 1 AktG bzw. L-Regel 50 des Österreichischen Corporate Governance Kodex in der Fassung Jänner 2020 (ÖCGK) durch Beschluss des Aufsichtsrats der BTV vom 27.03.2020 festgelegt (Vergütungspolitik der BTV).

Diese Vergütungspolitik der BTV ist der am 10.06.2020 stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung der BTV gemäß § 98a iVm 78b Abs 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen und hat in der Folge bereits auf die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes ab dem Geschäftsjahr 2020 Anwendung zu finden.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung gemäß § 78b Abs 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr zur Abstimmung vorzulegen.

2 Zielsetzung

Die Vergütungspolitik soll gewährleisten, dass den Aufsichtsratsmitgliedern 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 Aufsichtsrats 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 Vergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird ausschließlich von der Hauptversammlung festgelegt und 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, auszuzahlen.

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.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrates wird 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.

6 Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der BTV

Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und breit qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats sicherstellt, fördert sie damit eine nachhaltige, risikobewusste Unternehmensentwicklung.

7 Relation der Aufsichtsratsvergütung zur Vergütung der Arbeitnehmer

Ziel ist, dass stets ein angemessenes Verhältnis der Aufsichtsratsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der BTV besteht. Die jährliche Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds soll daher nicht mehr als das Dreifache des durchschnittlichen jährlichen Grundgehalts der in Österreich tätigen Mitarbeiter der BTV AG (Vollzeitbasis), betragen.

8 Funktionsperiode des Aufsichtsrats

Die Funktionsperiode der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder endet mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt; hierbei wird das Geschäftsjahr, in dem gewählt wird, nicht mitgerechnet.

Für den Fall, dass ein Mitglied unterjährig aufgrund Mandatsrücklegung ausscheidet oder dies aufgrund einer Abberufung durch die Hauptversammlung geschieht, gebührt grundsätzlich die Vergütung für das betreffende Kalenderjahr *pro rata temporis*.

Es gilt der Grundsatz, dass kein Aufsichtsratsmitglied der BTV in einem arbeitsrechtlichen Vertragsverhältnis zur BTV stehen darf, es besteht daher keine Notwendigkeit hinsichtlich diesbezüglicher Angaben.

9 Verfahren betreffend die Vergütungspolitik

Die gegenständliche Vergütungspolitik der BTV wurde – auf entsprechenden Vorschlag des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrates der BTV – durch Beschluss des Aufsichtsrats der BTV vom 27.03.2020 festgelegt und ist der am 10.06.2020 stattfindenden ordentlichen Hauptversammlung der BTV gemäß § 98a iVm 78b Abs 1 AktG zur Abstimmung vorzulegen.

Mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Vergütungsausschuss – falls notwendig, unter Beiziehung von internen und externen Experten – die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist.

Daran anschließend erteilt der Vergütungsausschuss einen Vorschlag zur Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat. Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik.

In der Folge fasst der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik und erstattet einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung, in welcher die Vergütungspolitik zur Abstimmung vorzulegen ist.

Die Hauptversammlung entscheidet bindend über den Vergütungsanspruch der Aufsichtsratsmitglieder, wodurch Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden werden.

10 Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Vor dem Hintergrund der erstmaligen Erstellung der Vergütungspolitik der BTV bestehen derzeit noch keine Ausführungen zu diesem Themenpunkt.