

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. Mai 2023 wurden der 105. 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 105. ordentlichen Hauptversammlung wurde bei einer Präsenz von Aktionären, welche 36.126.005 Stimmen auf sich vereinigten, gefasst. Die Zahl der Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden, betrug infolge der Enthaltung von Aktionären, welche 17.591.512 Stimmen auf sich vereinigten, 18.534.493; der Anteil des durch diese Stimmen vertretenen Grundkapitals 49,92 %. Für den Antrag haben 18.534.493 Stimmen gestimmt, dagegen haben 0 Aktionäre 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 2023 zu bieten. Der Vergütungsausschuss der BTV hat den Vergütungsbericht geprüft und dem Plenum des Aufsichtsrates vorgelegt, welcher den Vergütungsbericht in seiner Sitzung vom 28. März 2024 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 2023

Erfolgsentwicklung

Das Geschäftsjahr 2023 des BTV-Konzerns war vor allem von der gestiegenen Zinslandschaft und der weiterhin hohen Inflation und den damit verbundenen Auswirkungen auf das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben geprägt. Zusätzlich trübte die Eskalation des Nahostkonflikts die weltweiten Entwicklungen. Operativ erwirtschaftete die BTV ein gutes Ergebnis.

Das Jahresergebnis der BTV vor Steuern stieg von 104,4 Mio. € auf 229,4 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 Einsatzbereitschaft und die Kompetenz unserer Mitarbeiter*innen. Die gute Eigenkapitalausstattung ermöglicht es auch 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

Ein wichtiger Parameter für das Zinsergebnis neben den steigenden Zinsen ist die Volumenentwicklung auf der Kredit- und Einlagenseite. Diese verlief erfreulich, das Neugeschäft übertraf die Tilgungen. In Summe konnte der Zinsüberschuss um +73,9 Mio. € auf 251,9 Mio. € gesteigert werden.

Das schwächelnde 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 –31,7 Mio. € (Vorjahr: –25,2 Mio. €).

Die NPL-Ratio (Non-Performing-Loans-Ratio) blieb auf einem tiefen Wert. Der Anteil der notleidenden Kundenforderungen an den Gesamtkundenforderungen lag mit 2,5 % über dem Wert zum 31.12.2022 (1,8 %).

Provisionsüberschuss

Das Dienstleistungsgeschäft zeigte sich im Jahresverlauf verhalten. Das Kreditgeschäft verzeichnete einen Anstieg um +0,1 Mio. € bzw. +1,3 % auf 7,6 Mio. €. Zufriedenstellend entwickelte sich das Ergebnis aus dem Zahlungsverkehr, das sich um +0,7 Mio. € auf 15,1 Mio. € verbesserte. Die Provisionen aus dem Wertpapiergeschäft verringerten sich in Summe um -0,5 Mio. € bzw. -1,6 % von 29,2 Mio. € auf nunmehr 28,8 Mio. €. Der Überschuss aus dem Devisen-, Sorten- und Edelmetallgeschäft betrug 4,6 Mio. € (Vorjahr: 4,8 Mio. €) und das sonstige Dienstleistungsgeschäft erreichte einen Wert von 1,8 Mio. € (Vorjahr: 1,5 Mio. €). In Summe ergab sich im gesamten Provisionsergebnis damit im Jahr 2023 ein leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr um +0,4 Mio. € auf 57,8 Mio. €.

Erfolg aus at-equity-bewerteten Unternehmen

Diese Position beinhaltet das Ergebnis aus den at-equity-bewerteten Unternehmen des Konsolidierungskreises. Der Gesamtbeitrag dieser Unternehmen von 91,9 Mio. Euro bedeutet einen Anstieg um +62,6 Mio. Euro gegenüber dem Vorjahr.

Handelsergebnis und Erfolg aus Finanzgeschäften

Im Jahr 2023 konnte das Handelsergebnis gesteigert werden, während der Erfolg aus Finanzgeschäften einen Rückgang verzeichnete. Im Jahresvergleich erhöhte sich das Handelsergebnis um +5,2 Mio. € auf 3,2 Mio. €. Der Erfolg aus Finanzgeschäften verringerte sich um -9,9 Mio. € auf -10,3 Mio. €.

Verwaltungsaufwand

Der Verwaltungsaufwand lag mit 238,7 Mio. € um +20,9 Mio. € über dem Vorjahr. Dieser Anstieg verteilt sich dabei folgendermaßen auf die drei wesentlichen Aufwandskategorien: Der Personalaufwand lag um +13,9 Mio. € über dem Vorjahresniveau und stieg auf 136,8 Mio. €, der Sachaufwand erhöhte sich um +4,9 Mio. € auf 65,7 Mio. €, die Abschreibungen stiegen um +2,1 Mio. € auf 36,2 Mio. €.

Sonstiger betrieblicher Erfolg

Der sonstige betriebliche Erfolg erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um +20,3 Mio. € auf 105,2 Mio. €. Maßgeblich bestimmt wird diese Position von den Umsätzen bzw. sonstigen Erträgen der vollkonsolidierten Seilbahnen.

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 31.12.2023 stieg die Steuerbelastung gegenüber dem Vorjahr um +12,1 Mio. Euro auf 33,3 Mio. Euro.

Jahresüberschuss vor Steuern und Konzernjahresüberschuss

In Summe bedeuten diese Entwicklungen für den Jahresüberschuss vor Steuern eine Steigerung um +125,0 Mio. € auf 229,4 Mio. €. Der Konzernjahresüberschuss stieg von 83,1 Mio. € auf 196,1 Mio. €.

Bilanzentwicklung

Die Bilanzsumme des BTV-Konzerns erhöhte sich im Berichtsjahr um +759 Mio. € auf 14.857 Mio. €. Die Forderungen an Kunden erhöhten sich von 8.452 Mio. € auf 8.615 Mio. €. Die Forderungen an Kreditinstitute verzeichneten einen Anstieg um +113 Mio. € auf 381 Mio. €. Das sonstige Finanzvermögen erhöhte sich von 2.237 Mio. € auf 2.301 Mio. €, die Barreserven stiegen von 2.549 Mio. € auf 3.000 Mio. €.

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 8.615 Mio. € gegenüber dem Vorjahr um +164 Mio. € ausgebaut werden. Der Wachstumstreiber war das Firmenkundengeschäft.

Das sonstige Finanzvermögen inkl. der Anteile an at-equity-bewerteten Unternehmen sowie der Handelsaktiva lag zum Jahresende 2023 mit 2.301 Mio. € um +63,5 Mio. € über dem Stand des Vorjahres. Das sonstige Finanzvermögen reduzierte sich dabei um -41 Mio. € während sich die Handelsaktiva und das Ergebnis aus Anteilen an at-equity-bewerteten Unternehmen um +12,8 Mio. € bzw. um +91,8 Mio. € erhöhten.

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 +910 Mio. € auf 10.653 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 2023 um +50 Mio. € auf 322 Mio. € ausgebaut. Die Loan-Deposit-Ratio, das Verhältnis aus Kundenforderungen nach Risikovorsorgen zu Primärmitteln, betrug zum Jahresresultimo 80,9 % (Vorjahr: 86,7 %). Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten sanken um -367 Mio. € auf 1.498 Mio. €.

Die betreuten Kundengelder, die Summe aus Depotvolumen und Primärmitteln, erhöhten um +1.358 Mio. € auf 18,5 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 um +210 Mio. € auf 2.284 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 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 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 2023, das den Zeitraum von 1. Jänner 2023 bis 31. Dezember 2023 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 2023

Gemäß den Vorgaben der Vergütungspolitik wurde für Gerhard Burtscher ein Grundgehalt in Höhe von jährlich 553,8 Tsd. Euro in zwölf Teilbeträgen ausbezahlt. Im März 2023 wurde ein Jubiläumsgeld in Höhe von 123,8 Tsd. Euro angewiesen. 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: 4,1 Tsd. Euro
- g) Abfertigung NEU: 12,7 Tsd. Euro
- h) überbetriebliche Pensionskasse: 138,5 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 311,00 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 2023 bei 0,0 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: 1,0 Tsd. Euro
- g) Abfertigung NEU: 6,0 Tsd. Euro
- h) überbetriebliche Pensionskasse: 45,0 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 308,1 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 2023 bei 0,0 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 0,8 Tsd. Euro
- g) Abfertigung NEU: 5,8 Tsd. Euro
- h) überbetriebliche Pensionskasse: 46,6 Tsd. Euro
- i) Es sind keine Vergütungen von verbundenen Unternehmen ausbezahlt worden.

2.2.3 Variable Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2023

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 30.03.2023 in der Sitzung des Vergütungsausschusses über die variablen Vergütungsbestandteile, welche für das Geschäftsjahr 2022 gebühren, beraten und anschließend beschlossen.

Hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile, welche für das Geschäftsjahr 2023 gebühren, hat der Vergütungsausschuss in seiner Sitzung am 27. März 2024 beraten und beschlossen. Darüber wird im Rahmen des Vergütungsberichts über das Geschäftsjahr 2024 berichtet werden.

Gerhard Burtscher erhielt im Geschäftsjahr 2023 folgende variable Vergütung:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2022: 136,8 Tsd. Euro brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 54,6 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar zurückgestellt: 27,3 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist): 27,3 Tsd. Euro brutto
 - b. sofort ausbezahlter Betrag: 82,1 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar gewährt: 41,1 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltefrist): 41,1 Tsd. Euro brutto
- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:

a. 7,0 Tsd. Euro brutto	5. Teilbetrag für das Jahr 2017
b. 7,0 Tsd. Euro brutto	4. Teilbetrag für das Jahr 2018
c. 4,9 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 74 Stück BTV-Aktien	3. Teilbetrag für das Jahr 2019
d. 2,9 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 43 Stück BTV-Aktien	2. Teilbetrag für das Jahr 2020
e. 11,7 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 178 Stück BTV-Aktien	1. Teilbetrag für das Jahr 2021

Mario Pabst erhielt im Geschäftsjahr 2023 folgende variable Vergütung:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2022: 86,0 Tsd. Euro brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 34,4 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar zurückgestellt: 17,2 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist): 17,2 Tsd. Euro brutto
 - b. sofort ausbezahlter Betrag: 51,6 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar gewährt: 25,8 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltefrist): 25,8 Tsd. Euro brutto
- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:

a. 2,8 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 42 Stück BTV-Aktien	3. Teilbetrag für das Jahr 2019
b. 1,8 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 27 Stück BTV-Aktien	2. Teilbetrag für das Jahr 2020
c. 4,9 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 74 Stück BTV-Aktien	1. Teilbetrag für das Jahr 2021

Dr. Markus Perschl, MBA, erhielt im Geschäftsjahr 2023 folgende variable Vergütung:

- a) insgesamt gewährter Betrag für das Geschäftsjahr 2022: 79,4 Tsd. Euro brutto
 - a. somit auf fünf Jahre zurückgestellter Betrag: 31,8 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar zurückgestellt: 15,9 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten zurückgestellt (einjährige Behaltefrist): 15,9 Tsd. Euro brutto
 - b. sofort ausbezahlter Betrag: 47,6 Tsd. Euro brutto
 - i. davon in bar gewährt: 23,8 Tsd. Euro brutto
 - ii. davon in Instrumenten gewährt (dreijährige Behaltefrist): 23,8 Tsd. Euro brutto
- b) aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:

a. 0,5 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 7 Stück BTV-Aktien	2. Teilbetrag für das Jahr 2020
---	---------------------------------

- b. 3,7 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 57 Stück BTV-Aktien 1. Teilbetrag für das Jahr 2021

Hinsichtlich ehemaliger Mitglieder des Vorstandes wurden im Geschäftsjahr 2023 folgende variable Vergütungsbestandteile gewährt bzw. sind folgende variable Vergütungsbestandteile zugeflossen:

- a) Michael Perger
- a. aus Vorperioden sind folgende Beträge aus zurückgestellten Anteilen gewährt worden und tatsächlich zugeflossen:
- | | |
|---|---------------------------------|
| 4,6 Tsd. Euro brutto | 5. Teilbetrag für das Jahr 2017 |
| 4,6 Tsd. Euro brutto | 4. Teilbetrag für das Jahr 2018 |
| 2,3 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 34 Stück BTV-Aktien | 3. Teilbetrag für das Jahr 2019 |
| 1,6 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 24 Stück BTV-Aktien | 2. Teilbetrag für das Jahr 2020 |
| 1,1 Tsd. Euro brutto (in bar) sowie 16 Stück BTV-Aktien | 1. Teilbetrag für das Jahr 2021 |

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 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. 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 2023 wurde von der Vergütungspolitik nicht abgewichen.

2.4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Im Geschäftsjahr 2023 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, auszuführen.

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 2023, das den Zeitraum von 1. Jänner 2023 bis 31. Dezember 2023 umfasste, waren Hanno Ulmer; Mag. Sonja Zimmermann; Mag. Hannes Bogner; Mag. Pascal Broschek (bis 10.05.2023); DI Johannes Collini; Angela Falkner; Dr. Franz Gasselsberger, MBA; Mag. Martha Kloibmüller (ab 10.05.2023); Dr. Andreas König; Arno Schuchter und Dr. Herta Stockbauer als Mitglieder als Kapitalvertreter 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. Mai 2023 wurde die Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrates, die in Ausschüssen tätig sind, mit Wirksamkeit ab dem Geschäftsjahr 2023 teilweise wie folgt neu festgesetzt:

- Vorsitzender des Aufsichtsrates:	28 Tsd. Euro p.a.
- Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrates:	25 Tsd. Euro p.a.
- Mitglied des Aufsichtsrates:	22 Tsd. Euro p.a.
- Arbeitsausschuss:	3 Tsd. Euro p.a.
- Kreditausschuss:	5 Tsd. Euro p.a.
- Risikoausschuss:	3 Tsd. Euro p.a.
- Nominierungsausschuss:	3 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:

- Prüfungsausschuss:	6 Tsd. Euro p.a.
- Rechtsausschuss:	6 Tsd. Euro p.a.
- Vergütungsausschuss:	3 Tsd. Euro p.a.

2.2 Fixe Vergütungsbestandteile

Im Geschäftsjahr 2023 wurden folgende fixe Vergütungsbestandteile an die Mitglieder des Aufsichtsrates geleistet:

a)	Hanno Ulmer:	57,0 Tsd. Euro
b)	Mag. Sonja Zimmermann:	28,0 Tsd. Euro
c)	Mag. Hannes Bogner:	31,0 Tsd. Euro
d)	Mag. Pascal Broschek:	10,0 Tsd. Euro
e)	DI Johannes Collini:	25,0 Tsd. Euro
f)	Angela Falkner:	25,0 Tsd. Euro
g)	Dr. Franz Gasselsberger, MBA:	42,0 Tsd. Euro
h)	Mag. Martha Kloibmüller	18,1 Tsd. Euro
i)	Dr. Andreas König:	37,0 Tsd. Euro
j)	Arno Schuchter (wird direkt an Generali Versicherung AG geleistet):	25,0 Tsd. Euro
k)	Dr. Herta Stockbauer:	36,0 Tsd. Euro

2.3 Variable Vergütungsbestandteile

Gemäß den Bestimmungen der Vergütungspolitik wurden im Geschäftsjahr 2023 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 2023 wurde von der Vergütungspolitik nicht abgewichen.

4.2 Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen

Mangels Gewährung variabler Vergütungsbestandteile entfallen diesbezügliche Ausführungen.

Anhang 2

Geschäftsjahr 2023												
(in Tsd. EUR)	Ulmer	Zimmermann	König	Bogner	Broschek	Collini	Falkner	Gasselsberger	Schuchter *)	Stockbauer	Kloibmüller	
Fixe Vergütung	57,0	28,0	37,0	31,0	10,0	25,0	25,0	42,0	25,0	36,0	18,1	
Zwischensumme	57,0	28,0	37,0	31,0	10,0	25,0	25,0	42,0	25,0	36,0	18,1	
Total	316											
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