OFFENLEGUNG GEMÄSS CRR ARTIKEL 450 DER VERORDNUNG (EU) NR. 575/2013 ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK UND -PRAXIS

Abs. 1, lit. a) Angaben zum Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt, sowie zur Zahl der Sitzungen des für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Hauptgremiums während des Geschäftsjahrs, gegebenenfalls mit Angaben zur Zusammensetzung und zum Mandat eines Vergütungsausschusses, zu dem externen Berater, dessen Dienste bei der Festlegung der Vergütungspolitik in Anspruch genommen wurden, und zur Rolle der maßgeblichen Interessensträger.

Die Vergütungspolitik der Hypo Vorarlberg Bank AG wurde erstmals im Jahr 2011 gemäß den Gesetzesvorgaben vom Vorstand ausgestaltet, am 15. Dezember 2011 dem Aufsichtsrat vorgelegt und von diesem genehmigt. Die Vergütungspolitik wird regelmäßig an veränderte regulatorische Vorgaben angepasst.

Die Grundsätze der Vergütungspolitik dienen der Umsetzung einer gesetzmäßigen Vergütungspolitik und können jederzeit und in jede Richtung im Rahmen der zwingend anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen geändert werden. Der Vorstand der Hypo Vorarlberg Bank AG setzt gemeinsam mit dem Vergütungsausschuss die Vergütungspolitik um.

Die Vergütungspolitik gilt grundsätzlich für alle MitarbeiterInnen der Hypo Vorarlberg Bank AG. Für den Identified Staff (Risikoträger) gibt es besondere Bestimmungen.

Diese Grundsätze zur Vergütungspolitik gelten für die gesamte Kreditinstitutsgruppe der Hypo Vorarlberg Bank AG im gesetzlich vorgeschriebenen Umfang.

Im Rahmen einer zentralen und unabhängigen Überprüfung wird gemäß Anlage zu § 39b Z 4 BWG einmal jährlich im Auftrag des Vorstandes ein Vergütungsbericht erstellt, der das vorhandene Vergütungssystem qualitativ und quantitativ analysiert.

Für die Hypo Vorarlberg Bank AG wurde vom Aufsichtsrat ein Vergütungsausschuss gemäß den gesetzlichen Vorgaben eingerichtet. Der Vergütungsausschuss besteht aus folgenden Mitgliedern:

- Mag. Birgit Sonnbichler (Vorsitzende)
- Mag. Karl Fenkart
- Karl Manfred Lochner
- Dr. Petra Winder
- Veronika Moosbrugger (Personalvertreter)
- Dr. Gerhard Köhle (Personalvertreter)

Im Jahr 2025 fanden 2 Sitzungen des Vergütungsausschusses statt.
Die Vergütungspolitik wurde mit Experten von Wolf Theiss Rechtsanwälte GmbH und Co KG ausgearbeitet.

ABS 1, LIT B) ANGABEN ZUR VERKNÜPFUNG VON VERGÜTUNG UND ERFOLG

Die Vergütung der Mitarbeiter:innen erfolgt grundsätzlich durch marktkonforme Fixgehälter gemäß Kollektivvertrag mit etwaiger Überzahlung (Ausgleichszulagen)

In seltenen Fällen können Prämienvereinbarungen mit Führungskräften und hochqualifizierten Mitarbeiter:innen abgeschlossen werden. In manchen Jahren werden Spontanleistungsprämien/Sonderprämien ausgeschüttet.

Eine ordnungsgemäße Handhabung der Vergütungsbestimmungen des § 39b BWG wird insbesondere dadurch gewährleistet, dass bei verschlechterter oder negativer Finanz- oder Ertragslage eine etwaige Prämie zur Gänze entfallen kann, auch wenn einzelne Kriterien für die Leistungsfestlegung erfüllt sind. Prämien werden ferner nur ausbezahlt, wenn sie im Jahresüberschuss vor Rücklagenbewegung gedeckt sind. Bei Gefährdung der Eigenmittelausstattung werden keine Prämien ausbezahlt. Ferner wird die Fünf-Jahresplanung jährlich vom Aufsichtsrat neu genehmigt und die Kriterien für die Prämienbemessung werden aus der Fünf-Jahresplanung abgeleitet.

ABS 1, LIT. C) DIE WICHTIGSTEN GESTALTUNGSMERKMALE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS EINSCHLIESSLICH INFORMATIONEN ÜBER DIE KRITERIEN FÜR DIE ERFOLGSMESSUNG UND RISIKOAUSRICHTUNG, DIE STRATEGIE ZUR RÜCKSTELLUNG DER VERGÜTUNGSZAHLUNG UND DIE ERDIENUNGSKRITERIEN

Die Vergütungspolitik der Hypo Vorarlberg Bank AG steht mit der Strategie, den Zielen und Werten sowie den langfristigen Interessen der Hypo Vorarlberg Bank AG im Einklang. Sie entspricht der Größe, der internen Organisation, der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte.

Die Vergütungspolitik der Hypo Vorarlberg ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar. Nur wenige Mitarbeiter:innen verfügen über Prämienvereinbarungen, diese sind wertmäßig gedeckelt. Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung ermutigt nicht zum Eingehen von Risiken jedweder Art, darunter auch Nachhaltigkeitsrisiken. (gemäß Art. 5 SFDR)

Die Hypo Vorarlberg Bank AG hält in Bezug auf die Vergütungspolitik (einschließlich der Vergütungspraktiken) nachstehende Grundsätze ein:

- Die Vergütungspolitik fördert und ermutigt nicht die Übernahme von Risiken, die über das von der Hypo Vorarlberg Bank AG tolerierte Maß hinausgehen.
- Die Vergütungspolitik und -praktiken sind geschlechtsneutral.
- Die Vergütungspolitik steht mit der Geschäftsstrategie, den Zielen, Werten und langfristigen Interessen sowie der Nachhaltigkeitsstrategie der Hypo Vorarlberg Bank AG in Einklang.
- Die Vergütungspolitik ist so gestaltet, dass sie Interessenskonflikte vermeidet.
- Mitarbeiter:innen, die Kontrollfunktionen ausüben, sind unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Solche Mitarbeiter/innen verfügen über ausreichende Befugnisse, ihre Aufgaben wahrzunehmen. Ihre Vergütung orientiert sich an der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele und ist unabhängig von der Performance der kontrollierten Geschäftsbereiche.
- Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit der Hypo Vorarlberg Bank AG zur Verbesserung der Eigenmittelausstattung oder sonstige verpflichtende Kapital- oder Gewinnverwendungsanforderungen nicht ein.
- Die Vergütungspolitik unterscheidet zwischen Kriterien der Festlegung der fixen und der variablen Vergütungskomponenten.
- Solange allfällige staatliche Unterstützungsmaßnahmen in Anspruch genommen werden sollten, erfolgt die Festlegung der Vergütungspolitik nach Maßgabe von Z 7 lit d Anlage zu § 39b BWG.
- Eine garantierte variable Vergütung wird nur ausnahmsweise nach Maßgabe von Z 7 lit c Anlage zu § 39b BWG und wenn überhaupt nur im Zusammenhang mit der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen gewährt. Sie ist in jedem Fall auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt.
- Fixe und variable Entgeltbestandteile stehen in einem angemessenen Verhältnis und werden entsprechend festgesetzt. Der fixe Vergütungsanteil ist so hoch, dass eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist und diese erforderlichenfalls zur Gänze entfallen können. Die Begrenzung der variablen Vergütungskomponente gemäß Z 8a Anlage zu § 39b BWG wird berücksichtigt.

- Allfällige freiwillige Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolg nicht belohnen.
- Eine allfällige Übernahme von Zahlungen, zu denen ein/eine Mitarbeiter/in anlässlich der vorzeitigen Beendigung seines Vertragsverhältnisses an den vorhergehenden Arbeitgeber/Vertragspartner verpflichtet ist, erfolgt nach Maßgabe von Z 9a Anlage zu § 39b BWG.
- Es gibt keine freiwilligen Rentenzahlungen im Sinne der Z 12 lit b) der Anlage zu § 39b in Verbindung mit § 2 Z 76 BWG.
- Diese Grundsätze gelten für alle Konzerngesellschaften. Die Hypo Vorarlberg Bank AG wird sicherstellen, dass diese Grundsätze eingehalten werden und Maßnahmen vorsehen, die eine Umgehung ausschließen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine marktkonforme Fixvergütung, die mit dem VPI 2010 jährlich valorisiert werden können. Ein Bonussystem (diskretionär oder vertraglich) oder eine sonstige variable Vergütung ist nicht vorgesehen. Sonderprämien für Vorstandsmitglieder können vom Aufsichtsrat unter Mitwirkung des Vergütungsausschusses vergeben werden. Dabei sind die Grundsätze der variablen Vergütung zu beachten.

Für Risikoträger:innen kommen zusätzlich zu den generellen Grundsätzen, die speziellen Vergütungsgrundsätze zur Anwendung: Das sind derzeit die Grundsätze der Anlage zu § 39b BWG.

Beispiele für feste und variable Vergütungen.
Feste Gehaltsbestandteile:

- Kollektivvertragliches Schemagehalt
- Ausgleichszulagen
- Mitarbeiterzulagen
- Überstundenpauschalen
- Funktions- und Sozialzulagen (beispielsweise Familien- und Kinderzulagen, etc.)
- Freiwillige Zuwendungen (beispielsweise Jubiläumsgelder, Geburtenbeihilfe, etc.)
- Pensionskassabeiträge
- Sachbezüge (z.B. Dienstauto)

Variable Gehaltsbestandteile:

- Prämien gemäß Vereinbarung laut Dienstvertrag
- Sonderprämien
- Provisionen

ABS 1, LIT. D) DIE GEMÄSS ARTIKEL 94 ABSATZ 1 BUCHSTABE G DER RICHTLINIE 2013/36/EU FESTGELEGTEN WERTE FÜR DAS VERHÄLTNIS ZWISCHEN FESTEN UND VARIABLEN VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

Die mögliche etwaige variable Vergütung stellt im Vergleich zum Fixgehalt einen geringen Anteil dar. Die absolute Höhe der variablen Vergütungskomponente ist gemäß Bankwesengesetz gedeckelt.

Die variable Vergütung (Prämie) ist so gestaltet, dass sie keinen Anreiz zu risikoreichen Geschäften bietet. Die Prämienhöhe beträgt jedenfalls stets höchstens die von der FMA bzw. EBA vorgeschlagenen Werte (Erheblichkeitsschwellen) gemäß gültiger Empfehlung. Sie ermutigen die Mitarbeiter:innen nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der Bank tolerierte Ausmaß hinausgehen.

ABS 1, LIT. E) ANGABEN ZU DEN ERFOLGSKRITERIEN ANHAND DERER ÜBER ANSPRUCH AUF AKTIEN, OPTIONEN ODER VARIABLE VERGÜTUNGSKOMPONENTEN ENTSCHIEDEN WIRD

Ein Anspruch auf Aktien und Optionen besteht nicht. Prämienvereinbarungen sind seit 2013 widerrufbar und es wird für den Dienstgeber das Recht eingeräumt, bei Bedarf/Gesetzesänderung Anpassungen vorzunehmen. Bei verschlechterter oder negativer Finanz- oder Ertragslage (analog der Anlage zu § 39b BWG) kann zudem die Auszahlung zur Gänze entfallen, auch wenn einzelne Kriterien erfüllt sind.

Für die Auszahlung der Prämien müssen bestimmte, am langfristigen Erfolg sich orientierende Kriterien, welche individuell im Dienstvertrag festgelegt und niedergeschrieben sind, erfüllt sein. Die individuellen Zielvereinbarungen unterliegen nachhaltigen Qualitätskriterien.

ABS 1 LIT. G) ZUSAMMENGEFASSTE QUANTITATIVE ANGABEN ZU DEN VERGÜTUNGEN DER MITARBEITERINNEN, DEREN TÄTIGKEIT EINEN WESENTLICHEN EINFLUSS AUF DAS RISIKOPROFIL DES INSTITUTS HAT, AUFGESCHLÜSSELT NACH GESCHÄFTSBEREICHEN. GESCHÄFTSJAHR 2025

Geschäftsbereich gerundet in TEUR	Investment-banking	Retail-banking	Asset Management	Unternehmensweiter Tätigkeitsbereich	Kontroll-funktion	Sonstige	Leitungs-organ
Gesamtbetrag der Vergütung	4.387	2.681	293	2.183	665	1.067	1.327
davon fix	4.387	2.681	293	2.183	665	1.067	1.327
davon variabel	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Begüns-tigungen	23 P.	16 P.	2 P.	14 P.	4 P.	5 P.	3 P.

ABS 1 LIT H) ZUSAMMENGEFASSTE QUANTITATIVE ANGABEN ZU DEN VERGÜTUNGEN, AUFGESCHLÜSSELT NACH GESCHÄFTSLEITUNG UND MITARBEITERN, DEREN TÄTIGKEIT EINEN WESENTLICHEN EINFLUSS AUF DAS RISIKOPROFIL DES INSTITUTS HAT, AUS DENEN FOLGENDES HERVORGEHT. GESCHÄFTSJAHR 2025

in TEUR gerundet	ART. 450	Höheres Management	Risikokäufer/ Kontrollfunktion	Vorstand
Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr	Art. 450 Abs 1 lit. h i)	5.126	6.151	1.327
aufgeteilt in feste Vergütung	Art. 450 Abs 1 lit. h i)	5.126	6.151	1.327
und variable Vergütung	Art. 450 Abs. 1 lit. h i)	0	0	0
sowie Anzahl der Begünstigten	Art. 450 Abs. 1 lit. h i)	24 P.	40 P.	3 P.
Beträge und Formen der variablen Vergütung aufgeteilt in Bargeld	Art. 450 Abs. 1 lit. h ii)	0	0	0
Aktien bzw. mit Aktien verknüpfte Instrumente	Art. 450 Abs. 1 lit. h ii)	0	0	0
andere Arten	Art. 450 Abs. 1 lit. h ii)	0	0	0
Beträge der ausstehenden zurückbehaltene Vergütung erdient	Art. 450 Abs. 1 lit. h iii)	0	0	0
Beträge der ausstehenden zurückbehaltene Vergütung noch nicht erdient	Art. 450 Abs. 1 lit. h iii)	0	0	0
Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres gewährt wurden	Art. 450 Abs. 1 lit. h iv)	0	0	0
Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden	Art. 450 Abs. 1 lit. h iv)	0	0	0
Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres gekürzt wurden	Art. 450 Abs. 1 lit. h iv)	0	0	0

Während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien	Art. 450 Abs. 1 lit. h v)	0	0	0
Anzahl der Begünstigten einer Neueinstellungsprämie	Art. 450 Abs. 1 lit. h v)	0	0	0
Während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen	Art. 450 Abs. 1 lit. h v)	0	0	0
Anzahl der Begünstigten einer Abfindung	Art. 450 Abs. 1 lit. h v)	0	0	0
Beträge der während des Geschäftsjahres gewährten Abfindungen	Art. 450 Abs. 1 lit. h vi)	0	0	0
Zahl der Begünstigten	Art. 450 Abs. 1 lit. h vi)	0	0	0
sowie der höchste derartige Betrag, der einer Einzelperson zugesprochen wurde	Art. 450 Abs. 1 lit. h vi)	0	0	0
Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio EUR oder höher beläuft	Art. 450 Abs. 1 lit. i	0	0	0