

Offenlegung gem. Artikel 450 der EU-Verordnung 575/2013 über die Vergütungspolitik der Dornbirner Sparkasse Bank AG für das Geschäftsjahr 2017

Die Vergütungspolitik der Dornbirner Sparkasse Bank AG wurde im Hinblick auf ein solides und wirksames Risikomanagement im Einklang mit der Geschäftsstrategie vom Vorstand gestaltet und vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates unter Beachtung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben erstmals im Jahr 2011 als „Grundsätze der Vergütungspolitik“ festgelegt und am 09.02.2017 für das Jahr 2017 genehmigt bzw. ergänzt. Sie beinhaltet generelle Grundsätze (für alle Mitarbeiterkategorien) und spezielle Grundsätze (für definierte Mitarbeitende) und berücksichtigt die Erkenntnisse aus den EBA Guidelines EBA/GL/2015/22 vom 27.06.2016 und EBA/GL/2016/06 vom 13.12.2016.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates besteht aus sechs Mitgliedern (zwei davon sind ArbeitnehmervertreterInnen). Zwei Mitglieder des Vergütungsausschusses sind als Vergütungsexperten bestimmt. Der Vergütungsausschuss überwacht die Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils iZm mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gem. § 39 Abs. 2b Z 1 bis 10 BWG, der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von AktionärInnen, InvestorInnen und MitarbeiterInnen sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus wird sichergestellt, dass die Vergütung von MitarbeiterInnen mit Kontrollfunktionen iSd BWG unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen erfolgt. Im Geschäftsjahr 2017 hat der Vergütungsausschuss eine Sitzung abgehalten.

Der in § 39b BWG verankerte Proportionalitätsgrundsatz wurde auf Basis einer fundierten Selbsteinschätzung der Sparkasse wie folgt ausgelegt: Die Dornbirner Sparkasse Bank AG beurteilt sich aufgrund ihrer internen Organisations- und Pouvoirstruktur, ihrer regionalen Geschäftstätigkeit sowie Größe, Art, Umfang und Komplexität ihrer Geschäfte samt daraus abgeleitetem Risikoprofil als wenig-komplexes Kreditinstitut und verfügt über keine für ihre Auszahlung geeigneten unbaren Instrumente. Die Bonusmöglichkeiten liegen verhältnismäßig und absolut unter der objektiv festgelegten Betragsschwelle, die für das Eingehen unverhältnismäßigen Risikos als beachtlich angesehen wird. Aufgrund der vorhandenen Pouvoirstruktur und des wesentlichen Einflusses auf das Risikoprofil waren im Geschäftsjahr 2017 in der Dornbirner Sparkasse Bank AG „definierte MitarbeiterInnen“: Die Vorstandsmitglieder, die Bereichsleiter, der Leiter Treasury, weitere Risikokäufer (Teamleiter Kommerz) sowie die MitarbeiterInnen in Kontrollfunktionen (LeiterIn der Abteilungen Risikomanagement, Interne Revision, Compliance Officer, Personal, Rechnungswesen, Organisation, Controlling und Produktmanagement).

Für alle definierten MitarbeiterInnen neutralisiert die Sparkasse die Anforderung der Zurückbehaltung variabler Vergütung im Hinblick auf die geringe Höhe und den geringen Anteil der variablen Vergütung. Mangels handelbarer Aktien unterbleibt die Vergütung in unbaren Instrumenten.

Das Vergütungssystem der definierten MitarbeiterInnen setzt sich primär aus marktkonformen fixen sowie leistungs- und/oder erfolgsorientierten variablen Bezügen zusammen, die in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Das variable Vergütungsmodell berücksichtigt Kriterien, die in der Regel auf den Erfolg der Gesellschaft und die Leistung der Abteilung sowie die persönliche Leistung des/der Mitarbeitenden abstellen und jährlich individuell vereinbart werden. Ein Interessenskonflikt im Sinne des WAG ist auszuschließen. Für die Vorstandsmitglieder besteht kein variables Vergütungsmodell. Die Sparkasse behält sich das Recht vor, trotz Zielerreichung die variable Vergütung teilweise oder zur Gänze zu beschränken, wenn es bis zum Zeitpunkt des Anspruchserwerbs zu einer negativen Finanz- oder Ertragslage kommt.

Die Geschäftsleitung*) besteht aus dem Vorstand (2 Personen) und dem höheren Management (3 Bereichsleiter und Leiter Treasury), die im Geschäftsjahr 2017 in Summe feste Bezüge in Höhe von TEUR 1.031 (Vorjahr: TEUR 1.052) erhielten und denen bare variable Bezüge von TEUR 75 (Vorjahr: TEUR 98) für das Geschäftsjahr 2017 ausbezahlt wurden.

Die weiteren elf definierten MitarbeiterInnen der Dornbirner Sparkasse Bank AG erhielten im Geschäftsjahr 2017 in Summe feste Bezüge in Höhe von TEUR 1.022 (Vorjahr: TEUR 1.024) und bare variable Bezüge von TEUR 155 (Vorjahr: TEUR 127) für das Geschäftsjahr 2017 ausbezahlt.

Im Geschäftsjahr 2017 wurden in Bezug auf die definierten MitarbeiterInnen weder Einstellungsprämien noch Abfindungen gewährt. In der Dornbirner Sparkasse Bank AG gibt es keine Mitarbeiterin und keinen Mitarbeiter, deren/dessen Vergütung im Geschäftsjahr 2017 den Betrag von EUR 1 Mio erreicht hat und bei dem/der die variablen Zahlungen den Grenzwert von 25 % (vom Fixum) überschritten haben.

*) Aus Datenschutzgründen ist nur die Gesamtgruppe erfasst, da sonst Rückschlüsse auf Einzelpersonen der kleineren Gruppe möglich wären.