

Bericht über die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG für das Geschäftsjahr 2023

19. März 2024

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2022.....	3
3. Bericht über die Vergütung des Vorstandes.....	5
3.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Vorstand	5
3.2. Fixe und variable Vergütungskomponenten.....	5
3.3. Leistungskriterien und Leistungsbemessung der variablen Vergütung.....	6
3.4. Auszahlung der variablen Vergütung.....	8
4. Darstellung der Gesamtvergütung Vorstand.....	8
4.1. Aktive Vorstandsmitglieder	8
4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder	14
4.3. Abweichungen von der Vergütungspolitik	14
5. Bericht über die Bezüge des Aufsichtsrats.....	15
5.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat.....	15
5.2. Darstellung der Gesamtvergütung Aufsichtsrat.....	15

1. Einleitung

In der ordentlichen Hauptversammlung der BKS Bank AG am 25. Mai 2022 wurde die Richtlinie für die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG präsentiert und mehrheitlich beschlossen.

Der vorliegende Vergütungsbericht über die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der BKS Bank wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der BKS Bank gemäß § 78c AktG erstellt. Er gibt einen umfassenden Überblick über die Vergütungen, die den Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungsrichtlinie (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährt wurden. Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand erstellt, vom Vergütungsausschuss der BKS Bank geprüft und von Vorstand und Aufsichtsrat am 20. März 2024 beschlossen.

Der Vergütungsbericht folgt den in § 78c und § 98a AktG festgelegten Vorgaben für die Erstellung von Vergütungsberichten für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von börsennotierten Gesellschaft. Darüber hinaus orientiert er sich an der Stellungnahme 37 des Austrian Financial Reporting and Auditing Committee („AFRAC-Stellungnahme“).

Der Vergütungsbericht ist gemäß § 78d Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter, im nächsten Vergütungsbericht ist darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

2. Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 hat die BKS Bank wiederholt ihre Innovationskraft und Stabilität unter Beweis gestellt. Mit einem Jahresüberschuss von 179,1 Mio. EUR nach Steuern wurde ein Rekordergebnis erzielt. Die Bilanzsumme erhöhte sich auf EUR 10,7 Mrd.

Geopolitische Unsicherheiten und eine anhaltend hohe Inflation prägten das Jahr 2023. Als Folge davon erhöhten die Zentralbanken die Zinsen. Insgesamt gab es 2023 sechs Anpassungen. Zu höchst lag der Zinssatz für Refinanzierungsgeschäfte bei 4,50%, für die Einlagenfazilität bei 4,00%. Diese Entwicklung führte nach mehr als einem Jahrzehnt der Niedrigzinspolitik zu einer Rückbesinnung auf traditionelle Bankprinzipien und hatte eine Normalisierung des Zinsgeschäftes zur Folge. Der BKS Bank gelang es, sich rasch an die neuen Gegebenheiten anzupassen. Einerseits wurde das Produktportfolio mit dem Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit ausgebaut, andererseits wurden die Risiken sorgfältig gesteuert.

Sehr positiv entwickelte sich das Zinsgeschäft durch Akquisitionserfolge und die veränderte Zinslandschaft. Die Zinserträge aus Anwendung der Effektivzinsmethode erhöhten sich auf EUR 322,3 Mio. Die sonstigen Zinserträge stiegen um EUR 21,7 Mio. auf EUR 47,4 Mio., während sich die Zinsaufwendungen vervierfachten und auf EUR 121,1 Mio. anstiegen. Daraus resultierte für 2023 ein Zinsüberschuss von EUR 248,6 Mio., das ist ein Plus von 58,8% gegenüber dem Vorjahreswert.

Das schwache Wirtschaftswachstum und gestiegene Insolvenzkrisen, vor allem im Immobiliensektor, hat die BKS Bank in der Dotierung der Risikovorsorge berücksichtigt. Die

Vorsorgen für Kreditrisiken betragen 2023 EUR 38,4 Mio., um EUR 12,5 Mio. bzw. 48,1% mehr als im Vorjahr. Das Zinsergebnis nach Risikovorsorge stieg signifikant um 60,9% von EUR 130,7 Mio. auf EUR 210,3 Mio.

Eine wesentliche Säule unserer Geschäftsaktivitäten ist das Provisionsgeschäft. Mit einem Ergebnis von EUR 64,9 Mio. lag es geringfügig unter dem Vorjahresniveau. Während es bei den Einnahmen aus dem Zahlungsverkehr eine Steigerung von 11,4% gab, verzeichnete das Wertpapiergeschäft einen leichten Rückgang. Bedingt durch die zurückhaltende Kreditnachfrage ging das Ergebnis aus den Kreditprovisionen von EUR 20,3 Mio. auf EUR 14,7 Mio. zurück.

Die Auswirkungen der Teuerungswelle, der Investitionen in die digitale Transformation sowie die gestiegenen Personalkosten aufgrund der kräftigen Erhöhung der kollektivvertraglichen Gehälter haben zu einem Anstieg des Verwaltungsaufwandes um EUR 17,3 Mio. bzw. 12,7% geführt.

Im Geschäftsjahr 2023 erzielten wir einen beeindruckenden Konzernjahresüberschuss nach Steuern von EUR 179,1, das entspricht einem Anstieg von EUR 115,5 im Vergleich zum Vorjahr. Die Bilanzsumme betrug EUR 10,7 Mrd., was eine Steigerung von 1,3% gegenüber 2022 bedeutet.

Erfreulich entwickelt hat sich 2023 auch die Kapitalausstattung der BKS Bank. Die harte Kernkapitalquote stieg auf 13,6%, die Kernkapitalquote belief sich zum 31. Dezember 2023 auf 14,6% und die Gesamtkapitalquote erreichte 17,8%. Im zweiten Quartal 2023 haben wir erfolgreich eine Kapitalerhöhung durchgeführt. Diese hat wesentlich zur Steigerung des Eigenkapitals der BKS Bank beigetragen.

2023 haben wir weiter konsequent an der Umsetzung unseres strategischen Programmes gearbeitet. Allen voran an den beiden Megatrends Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Wir haben etliche Digitalisierungsprojekte erfolgreich abgeschlossen. So wurde unter anderem der Finanzplaner in der BKS App eingeführt, mit dem Kunden einen noch besseren Überblick über ihre Einnahmen und Ausgaben haben. Weiters können nun Zahlungsverkehrskonten anderer Banken im Kundenportal eingebunden werden und mit der Hilfe von Datenanalysen gelingt uns eine individualisierte Kundenansprache auch im digitalen Raum. Etliche Projekte wie die Digitalisierung des hochkomplexen Firmenkreditprozesses befinden sich derzeit in Umsetzung.

Im Bereich der gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung haben wir unsere Aktivitäten weiter ausgebaut und die „Du & Wir-Stiftung“ unter dem Dach der gemeinnützigen Caritas Stiftung Österreich gegründet. Mit der erwirtschafteten Rendite werden wir künftig Menschen in Not sowie Menschen mit Betreuungs- und Pflegebedarf unterstützen. Ein neues Produkt ist außerdem der Bildungs- & Zukunft-Kredit, mit dem wir jungen Menschen eine Lösung zur Finanzierung der Aus- und Weiterbildung bieten.

Für unser nachhaltiges Engagement wurden wir 2023 mehrfach ausgezeichnet. Zu den Highlights zählte der Nachhaltigkeits-Preis im Sektor „Financial Service“ der Wiener Börse und der ASRA in der Kategorie „Verpflichtende Berichterstattung (ausg. ATX-Prime)“ für unseren Nachhaltigkeitsbericht. Zum ersten Mal ausgezeichnet wurden wir mit dem Umweltmanagementpreis in der Kategorie „Beste Strategie für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung“. Besonders stolz sind wir, dass wir die europaweit anerkannte

Zertifizierung „Recognised for Excellence 6 Star by EFQM“ erhalten haben und ein weiteres Mal in den Nachhaltigkeitsindex VÖNIX an der Wiener Börse aufgenommen wurden.

Weitere Informationen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung sind dem Geschäftsbericht 2023 zu entnehmen.

3. Bericht über die Vergütung des Vorstandes

3.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Vorstand

Die Vergütungspolitik des Vorstandes steht im Einklang mit den Zielen und der langfristigen Entwicklung der BKS Bank. Sie orientiert sich an den Werten Nachhaltigkeit, Stabilität, Sicherheit und Glaubwürdigkeit. Dabei finden die Interessen der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und anderer mit der BKS Bank verbundener Gruppen ausgewogen Berücksichtigung.

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass die Gesamtvergütung des Vorstandes in einem angemessenen Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage der BKS Bank und zur gewährten Vergütung in vergleichbaren Banken steht. Weiters soll sie Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen und die langfristige Entwicklung der Bank fördern.

Die Vergütung entspricht dabei der Gesamtverantwortung des Vorstands, differenziert aber gleichzeitig nach der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Berücksichtigt werden weiters noch die Funktion des Vorstandsvorsitzen sowie die Dauer der ausgeübten Vorstandsfunktion.

Die Vergütungspolitik schafft für den Vorstand Anreize, die Strategie der Bank aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, die dauerhaft nachhaltige Entwicklung der Bank zu gewährleisten und unverhältnismäßige Risiken zu vermeiden. Bei der Festlegung der konkreten Leistungskriterien ist darauf zu achten, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig sollen ambitionierte Ziele festgelegt werden, die einen Anreiz für besondere Leistungen bilden.

3.2. Fixe und variable Vergütungskomponenten

Die Vorstandsbezüge gliedern sich in fixe und variable Vergütungskomponenten. Diese stehen in einem angemessenen Verhältnis zu jenen der wesentlichen Mitarbeitergruppen der BKS Bank. 2023 betragen diese im Vergleich zur Gruppe des höheren Management der BKS Bank das 4,1 fache. Diese Relation ist im Vergleich zum Vorjahr zurück gegangen

Die fixen Vergütungskomponenten sind erfolgsunabhängig und gliedern sich in den Grundbezug und die Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen ein allfälliges Jubiläumsgeld, alle Sachbezüge (Dienstauto, Parkplatz, Unfall- und Krankenzusatzversicherung, Telefon/Internet) und Beiträge zur Pensionskasse.

Die betriebliche Altersvorsorge wird für alle Vorstandsmitglieder bei der VBV Pensionskasse auf vertraglicher Basis durch Leistung eines monatlichen Beitrages angespart. Die Beitragshöhe lag 2023 zwischen 20% und 35% des pensionsfähigen Jahresbezugs.

Die variable Vergütung des Vorstandes wird für jedes Vorstandsmitglied einzeln bemessen und basiert auf dem wirtschaftlichen Erfolg der BKS Bank sowie dem Grad der jeweiligen Zielerreichung. Für das Ausmaß der variablen Vergütung sind ein Maximalwert von 40% des jährlichen Grundbezuges festgelegt. Bei einem Zielerreichungsgrad < 70% wird keine variable Vergütung mehr gewährt.

3.3. Leistungskriterien und Leistungsbemessung der variablen Vergütung

Die Leistung des Vorstandes in der BKS Bank wird jährlich beurteilt und die festgelegten Kriterien werden zeitnah und fortlaufend gemessen.

Für die variable Vergütung des Vorstandes sind folgende Kriterien maßgebend:

- Umfang des Aufgabenbereiches,
- Ausmaß der Verantwortung,
- persönliche Leistung des Vorstandsmitgliedes,
- Umsetzung der Unternehmensstrategie,
- Erreichung der strategischen Unternehmensziele inklusive Nachhaltigkeitsziele auf Basis der definierten Strategie und Mehrjahresplanung,
- wirtschaftliche Lage des Unternehmens,
- nachhaltige Einhaltung der strategischen Risikokennzahlen.

Die Kursentwicklung der BKS Bank-Aktie hat keinen Einfluss auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die persönliche Leistung ist den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der BKS Bank anzupassen, wobei die damit zusammenhängenden Risiken mit zu berücksichtigen und Interessenkonflikte zu vermeiden sind.

Die jeweiligen Kennzahlen und Parameter für die Ermittlung der variablen Remuneration des Vorstandes werden jährlich ermittelt. Hier wird auch die Entwicklung über einen Zeitraum von drei Jahren mit beurteilt. Der Vergütungsausschuss hat für die Bemessung der variablen Vergütung des Vorstandes folgende 4 Leistungskategorien festgelegt:

- Finanzielle Leistungskriterien: Konzernüberschuss nach Steuern, Return on Equity nach Steuern, Cost Income Ratio, Risk Earnings Ratio, Kernkapitalquote, Gesamtkapitalquote
- Nichtfinanzielle Leistungskriterien: ISS-ESG-Rating, Volumen nachhaltiger Produkte, Emas Zertifizierung, Fluktuationsrate
- Risikokriterien: Ökonomische Kapitaladäquanz, NPL-Quote, Zinsänderungsrisiko, Net Stable Funding Ratio
- Individuelle Leistungskriterien je Vorstandsmitglied: Die individuelle Leistungsbeurteilung erfolgt auf Basis von quantitativen und qualitativen Kriterien, die das jeweilige Vorstandsressort betreffen.

Für die Vorstandsvorsitzende Frau Dr. Stockbauer sind das in erster Linie Kriterien im Zusammenhang mit der Umsetzung der Geschäftsstrategie, für Herrn Mag. Juhasz die geschäftlichen Entwicklungen der Inlandsmärkte inkl. der Entwicklung des Private Bankings, für Frau Höller die Umsetzung der Risikostrategie, für Herrn Mag. Novak Kriterien im Zusammenhang mit der Entwicklung der Auslandsmärkte und für Herrn Mag. Böckmann die Umsetzung der IT- und Digitalisierungsstrategie.

Die Zielerreichung einzelner Kennzahlen ist mit 100% gedeckelt.

Eine feststellbare, nachhaltige Mindererfüllung dieser Faktoren hat in der Bemessung der variablen Jahresvergütung zum Ausdruck zu kommen.

Die Parameter und die Gewichtung der Parameter wird jährlich vom Vergütungsausschuss evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

In die Ermittlung der jährlichen variablen Vergütung des Vorstandes fließen die Zielgrößen des zu beurteilenden Jahres und der Trend der letzten drei Jahre ein.

Die Zielerreichungsquote orientiert sich an den strategischen Kennzahlenwerten, die mit dem Aufsichtsrat abgestimmt wurden.

Hinsichtlich der Kennzahlenwerte kommt folgende Zielgewichtung zur Anwendung:

- Finanzielle Leistungskriterien 30%
- Nichtfinanzielle Leistungskriterien 30%
- Risikokriterien 30%
- Individuelle Kriterien je Vorstandsmitglied 10%

Innerhalb jeder Kriteriengruppe wird jede Einzelkennzahl hinsichtlich des Zielerreichungsgrades bewertet. Aus der Summe dieser Einzelbewertungen wird dann der Durchschnitt der Kriteriengruppe errechnet und entsprechend gewichtet.

Für die Berechnung des variablen Bezuges wird das gewichtete Ergebnis aller vier Kriteriengruppen herangezogen. Das Ausmaß der variablen Vergütung darf 40% des Grundbezuges nicht übersteigen.

Bei einer 100% Zielerreichung wird dem Vorstandsmitglied eine variable Vergütung von 30% des Grundbezuges zuerkannt. Zielabweichungen nach oben erhöhen die variable Vergütung bis maximal 40% des Grundbezuges, Zielabweichungen nach unten reduzieren die variable Vergütung entsprechend. Dabei erfolgt je Prozentpunkt Zielerreichung bzw. Nichtzielerreichung gegenüber dem Basiswert 100% eine Erhöhung/Verminderung des variablen Bezuges um +/- 1 Prozentpunkt ausgehend von 30% des Grundbezuges. Beispielsweise beträgt bei 101% Zielerreichung die variable Vergütung 31%, bei 95% Zielerreichung 25% des Grundbezuges.

Der Vergütungsausschuss kann in besonderen und begründeten Fällen von der beschriebenen Gewichtung abweichen. Derartige zu berücksichtigende Gründe lagen 2023 nicht vor.

3.4. Auszahlung der variablen Vergütung

60% der zuerkannten variablen Vergütung werden unmittelbar im Folgejahr ausbezahlt. 40% werden auf einen Zeitraum von 5 Jahren zurückgestellt und gelangen in den Folgejahren zu jeweils einem Fünftel zur Auszahlung.

Übersteigt bei einem Vorstandsmitglied die vom Vergütungsausschuss zugesprochene variable Vergütung die Grenze von 175.000 EUR, sind mindestens 60% zurückzustellen.

Der Vergütungsausschuss hat beschlossen, von diesen Prozentsätzen für die Zurückstellung für das Jahr 2023 abzuweichen, da die Aufarbeitung des Betrugsfalls in Kroatien aus dem Jahr 2021 noch nicht zur Gänze abgeschlossen ist.

Voraussetzung für die Auszahlung der zurückgestellten Beträge ist

- die nachhaltige erfolgreiche wirtschaftliche Entwicklung des BKS Bank Konzerns sowie
- die nachhaltige und langfristige Erfüllung der Geschäfts- und Risikostrategie.

Die Auszahlung der variablen Vergütung einschließlich des zurückgestellten Anteils erfolgt nur dann, wenn dies angesichts der Finanzlage der BKS Bank tragbar und entsprechend der persönlichen Leistung der Vorstandsmitglieder gerechtfertigt ist. Stellt sich während des Zurückstellungszeitraums heraus, dass die bonifizierte Leistung nicht nachhaltig war bzw. eine Restzahlung mit der Finanzlage der BKS Bank nicht (mehr) vereinbar wäre, entfällt die Auszahlung der zurückgestellten Anteile. Die BKS Bank bzw. der für Vergütungsfragen des Vorstandes zuständige Vergütungsausschuss ist berechtigt, bereits zugesprochene, zurückgestellte variable Vergütungen vor Fälligkeit zurückzuziehen, wenn sich herausstellt, dass diese auf der Grundlage von offenkundig falschen Daten ausbezahlt wurden.

Die Auszahlung der variablen Vergütung an die Vorstandsmitglieder erfolgt zu 50% in bar und zu 50% in BKS Bank Aktien. Die übereigneten Aktien unterliegen einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist und dürfen von Vorstandsmitgliedern in dieser Zeit nicht verkauft werden. Aktien, die aus dem rückgestellten Anteil des Vorjahres erworben werden, unterliegen einer zweijährigen, erworbene Aktien, die aus dem rückgestellten Anteil aus dem Vorvorjahr erworben werden, einer einjährigen Behalte- und Sperrfrist.

4. Darstellung der Gesamtvergütung

4.1. Aktive Vorstandsmitglieder

Die Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2023 umfasste einen Grundbezug, Nebenleistungen und variable Bezüge, wobei der Grundbezug und die Nebenleistungen fixe Vergütungsbestandteile sind. Die für alle Vorstandsmitglieder festgelegten finanziellen und nichtfinanziellen Ziele und Risikoziele weisen einen gewichteten Zielerreichungsgrad von 105,6% auf. Die mit höchsten 10%-Punkten hinzuzurechnende gewichtete Zielerreichungsquote für die individuellen Leistungskriterien wurden einzeln bemessen.

Die Verteilung sowie das Verhältnis der fixen zur variablen Vergütung stellt sich je Vorstandsmitglied wie folgt dar:

Der Vorstandsvorsitzenden Dr. Stockbauer wurde für 2023 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 1.170.946,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 870.300,00. Davon entfielen EUR 680.200,00 auf den Grundbezug, EUR 190.100,00 umfassten Nebenleistungen wie Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung, Telefon/Internet und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 176.200,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Frau Dr. Stockbauer ein Betrag in Höhe von EUR 272.088,00 zugesprochen. Weiters erhielt sie EUR 28.558,00 der 2020 zurückbehaltenen variablen Vergütung, die mit einem Überschreiten des budgetierten Konzernjahresüberschusses nach Steuern um 3% in den Jahren 2022 oder 2023 oder 2024 verbunden war, zuerkannt. Diese Überschreitung ist im Geschäftsjahr 2023 eingetreten. Vom Gesamtbetrag der variablen Vergütung wurden EUR 120.258,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 180.388,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperfrist. Mit der Auszahlung der anteilig rückgestellten variablen Vergütungen der Vorjahre gelangten insgesamt EUR 195.777,20 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2023 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 9,0%-Punkten bewertet, da sowohl die Geschäfts- als auch die Nachhaltigkeitsstrategie zügig umgesetzt und weiterentwickelt wurden. Im Corporate Banking wurden die Ergebnisziele überschritten. Die rechtliche Auseinandersetzung mit der UCBA, die auch 2023 erhebliche Managementkapazität gebunden hat, wurde mit hoher Professionalität begleitet. Bei den zahlreichen Digitalisierungsprojekten gab es vereinzelt Verzögerungen.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 114,6% errechnet sich ein variabler Bezug mit dem Maximum von 40,0% des Grundbezuges, das sind EUR 272.088,00.

Die variable Vergütung liegt beim Maximalwert von 40%. Ein Wert von 0% käme bei einer Zielerreichung von 70% oder weniger zum Tragen. In absoluten Beträgen liegt das Minimum bei EUR 0, das Maximum bei EUR 272.088,00.

Von der für 2022 zuerkannten variablen Vergütung wurden Frau Dr. Stockbauer 2023 EUR 48.657 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 13.672 der rückgestellten variablen Vergütung 2021 wurden ebenfalls in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2023 wurden vom Nettobetrag 2.694 Aktien mit einem Kurswert von EUR 14,00 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit der entsprechenden Sperre versehen.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Herrn Mag. Juhasz wurde für 2023 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 447.710,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 334.200,00. Davon entfielen EUR 283.800,00 auf den Grundbezug, EUR 50.400,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto,

Parkplatz, Unfallversicherung), wovon EUR 41.200,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Juhasz ein Betrag in Höhe von EUR 113.510,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 68.106,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 45.404,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Mit der Auszahlung der anteilig rückgestellten variablen Vergütungen der Vorjahre gelangten insgesamt EUR 76.561,60 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2023 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 8,0%-Punkten bewertet, da die durchgeführte Kapitalerhöhung sehr erfolgreich war und in den inländischen Direktionen sehr gute Ergebnisse erwirtschaftet wurden. Im Private Banking konnten die Volumina ausgebaut werden. Die Entwicklung der Kundenanzahl blieb hinter den Erwartungen zurück.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 113,6% errechnet sich ein variabler Bezug mit dem Maximum von 40,0% des Grundbezuges, das sind EUR 113.510,00.

Die variable Vergütung liegt beim Maximalwert von 40%. Ein Wert von 0% käme bei einer Zielerreichung von 70% oder weniger zum Tragen. In absoluten Beträgen liegt das Minimum bei EUR 0, das Maximum bei EUR 113.510,00.

Von der für 2022 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Juhasz 2023 EUR 18.367 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 1.799 der rückgestellten variablen Vergütung 2021 wurden ebenfalls in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2023 wurden vom Nettobetrag 1.187 Aktien mit einem Kurswert von EUR 14,00 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit der entsprechenden Sperre versehen.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Herrn Mag. Novak wurde für 2023 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 481.304,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 352.600,00. Davon entfielen EUR 301.300,00 auf den Grundbezug, EUR 51.300,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung), wovon EUR 42.000,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Novak ein Betrag in Höhe von EUR 117.807,00 zugesprochen. Weiters erhielt er EUR 10.897,00 der 2020 zurückbehaltenen variablen Vergütung, die mit einem Überschreiten des budgetierten Konzernjahresüberschusses nach Steuern um 3% in den Jahren 2022 oder 2023 oder 2024 verbunden war, zuerkannt. Diese Überschreitung ist im Geschäftsjahr 2023 eingetreten. Vom Gesamtbetrag der variablen Vergütung wurden EUR 38.611,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 90.093,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Mit der Auszahlung der anteilig rückgestellten variablen Vergütungen der Vorjahre gelangten insgesamt EUR 67.065,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2023 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 3,5%-Punkten bewertet, da es in den Auslandsniederlassungen Slowenien und Slowakei eine sehr gute Entwicklung gab und gute Ergebnisse erwirtschaftet wurden. Die Ziele in der Auslandsniederlassung Kroatien wurden nicht erreicht. In Slowenien und in Kroatien lagen die Fluktuationsraten über den strategischen Zielwerten. Die Neukundenentwicklung blieb unter den Erwartungen.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 109,1% errechnet sich ein variabler Bezug von 39,1% des Grundbezuges, das sind EUR 117.807,00. Da die Aufarbeitung des Betrugsfalls in Kroatien aus dem Jahr 2021 noch nicht zur Gänze abgeschlossen ist, hat der Vergütungsausschuss den Prozentsatz der Rückstellung für das Jahr 2023 mit 70% festgelegt.

Die variable Vergütung liegt unter dem Maximalwert von 40%. Ein Wert von 0% käme bei einer Zielerreichung von 70% oder weniger zum Tragen. In absoluten Beträgen liegt das Minimum bei EUR 0, das Maximum bei EUR 120.518,00.

Von der für 2022 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Novak 2023 EUR 11.647 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 5.453 der rückgestellten variablen Vergütung 2021 wurden ebenfalls in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2023 wurden vom Nettobetrag 996 Aktien mit einem Kurswert von EUR 14,00 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit der entsprechenden Sperre versehen.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Herrn Mag. Krassnitzer wurde für 2023 (Vorstandsfunktion bis 31. August 2023) eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 458.928,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 324.500,00. Davon entfielen EUR 277.800,00 auf den Grundbezug, EUR 46.700,00 auf Nebenleistungen (Zuschuss Krankenzusatzversicherung, Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 38.400,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Krassnitzer ein Betrag in Höhe von EUR 111.120,00 zugesprochen. Weiters erhielt er EUR 23.308,00 der 2020 zurückbehaltenen variablen Vergütung, die mit einem Überschreiten des budgetierten Konzernjahresüberschusses nach Steuern um 3% in den Jahren 2022 oder 2023 oder 2024 verbunden war, zuerkannt. Diese Überschreitung ist im Geschäftsjahr 2023 eingetreten. Vom Gesamtbetrag der variablen Vergütung wurden EUR 67.214,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 67.214,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Mit der Auszahlung der anteilig rückgestellten variablen Vergütungen der Vorjahre gelangten insgesamt EUR 115.483,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2023 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 9,0%-Punkten bewertet, da die Ziele der Risikostrategie erreicht wurden. Die Übergaben seiner Agenden an die nominierten Nachfolger verlief umfassend und planmäßig.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 114,6% errechnet sich ein variabler Bezug mit dem Maximum von 40,0% des Grundbezuges, das sind EUR 111.120,00. Da die Aufarbeitung des Betrugsfalls in Kroatien aus dem Jahr 2021 noch nicht zur Gänze abgeschlossen ist, hat der Vergütungsausschuss den Prozentsatz der Rückstellung für das Jahr 2023 mit 50% festgelegt.

Die variable Vergütung liegt beim Maximalwert von 40%. Ein Wert von 0% käme bei einer Zielerreichung von 70% oder weniger zum Tragen. In absoluten Beträgen liegt das Minimum bei EUR 0, das Maximum bei EUR 111.120,00.

Von der für 2022 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Krassnitzer 2023 EUR 17.997 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 8.375 der rückgestellten variablen Vergütung 2021 wurden ebenfalls in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2023 wurden vom Nettobetrag 1.388 Aktien mit einem Kurswert von EUR 14,00 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit der entsprechenden Sperre versehen.

Zum Zeitpunkt der Beendigung der Vorstandsfunktion, mit der auch das Anstellungsverhältnis endete, erhielt Herr Mag. Krassnitzer gemäß seinem Anstellungsvertrag eine Abfertigung in Höhe von EUR 597.650,00. Die Berechnung erfolgte gemäß den einschlägigen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Bestimmungen.

Die fixe Vergütung an Herrn Mag. Krassnitzer wurde für acht Monate ausbezahlt. Für diesen Zeitraum wurde ihm auch die variable Vergütung zuerkannt.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Herrn Mag. Böckmann wurde für 2023 (Vorstandsfunktion ab 1. Juni 2023) eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 291.700,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 217.500,00. Davon entfielen EUR 185.500,00 auf den Grundbezug, EUR 32.000,00 auf Nebenleistungen (Zuschuss Krankenzusatzversicherung, Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 26.600,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Böckmann ein Betrag in Höhe von EUR 74.200,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 44.520,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 29.680,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 8,0%-Punkten bewertet, da sich Herr Mag. Böckmann sehr gut in seine Vorstandsfunktion eingearbeitet hat. Die von Mag. Novak übernommene Zuständigkeit für die IT-Migration von Slowenien in die österreichischen Kernsystem ist auf Kurs.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 113,6% errechnet sich ein variabler Bezug mit dem Maximum von 40,0% des Grundbezuges, das sind EUR 74.200,00.

Die variable Vergütung liegt beim Maximalwert von 40%. Ein Wert von 0% käme bei einer Zielerreichung von 70% oder weniger zum Tragen. In absoluten Beträgen liegt das Minimum bei EUR 0, das Maximum bei EUR 74.200,00.

Die fixe Vergütung an Herrn Mag. Böckmann wurde für sieben Monate ausbezahlt. Für diesen Zeitraum wurde ihm auch die variable Vergütung zuerkannt.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Frau Höller, MBA wurde für 2023 (Vorstandsfunktion ab 1. September 2023) eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 168.500,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 126.100,00. Davon entfielen EUR 106.000,00 auf den Grundbezug, EUR 20.100,00 auf Nebenleistungen (Zuschuss Krankenzusatzversicherung, Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 15.200,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Frau Höller, MBA ein Betrag in Höhe von EUR 42.400,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 25.440,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 16.960,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 8,0%-Punkten bewertet, da sich Frau Höller gut in ihre Vorstandsfunktion eingearbeitet hat und die Risikoagenden im In- und Ausland übernommen hat.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 113,6% errechnet sich ein variabler Bezug mit dem Maximum von 40,0% des Grundbezuges, das sind EUR 42.400,00.

Die variable Vergütung liegt beim Maximalwert von 40%. Ein Wert von 0% käme bei einer Zielerreichung von 70% oder weniger zum Tragen. In absoluten Beträgen liegt das Minimum bei EUR 0, das Maximum bei EUR 42.400,00.

Die fixe Vergütung an Frau Höller wurde für vier Monate ausbezahlt. Für diesen Zeitraum wurde ihr auch die variable Vergütung zuerkannt.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Die BKS Bank hat für die Mitglieder des Vorstandes eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D & O-Versicherung) abgeschlossen. Die Kosten dafür werden zur Gänze von der BKS Bank getragen.

Für die Feststellung der Erfüllung der Kriterien für die variable Vergütung und für die Festlegung der absoluten Beträge der variablen Vergütung für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2023 zeichnete der Vergütungsausschuss der BKS Bank verantwortlich. Der Vergütungsausschuss hat darüber in seiner Sitzung am 28. März 2023 beraten und die Beschlüsse gefasst.

2023 gab es keine Anhebung der Grundbezüge der Vorstandsmitglieder. Die Grundbezüge wurden nur auf Basis der Verbraucherpreise indexiert.

4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2023 wurden an ehemalige Vorstandsmitglieder sowohl fixe (Anspruch auf eine Alterspension) als auch variable Vergütungen (rückgestellte Beträge für die Vorjahre) ausbezahlt.

Ausbezahlte **fixe** Vergütungen:

Maximilian Meran	EUR 390.800,00
Markus Orsini-Rosenberg	EUR 163.300,00
Dr. Heimo Penker	EUR 358.700,00
Mag. Dieter Krassnitzer	EUR 597.700,00 (Abfertigung)

Ausbezahlte **variable** Vergütung:

Mag. Wolfgang Mandl	EUR 2.960,00
---------------------	--------------

Die Details zu den jeweiligen Vergütungen sind in der Anlage 2 angeführt.

4.3. Abweichungen von der Vergütungspolitik

Im vergangenen Geschäftsjahr gab es keine Abweichungen bei den Vorstandsvergütungen bzw. bei der Anwendung der dafür vorgesehenen Richtlinien.

5. Bericht über die Bezüge des Aufsichtsrats

5.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

Die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll eine an den Werten Nachhaltigkeit, Stabilität, Sicherheit und Glaubwürdigkeit ausgerichtete Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der BKS Bank fördern. Zugleich soll sie Objektivität und ein Handeln, das strikt an den gesetzlichen Vorgaben ausgerichtet ist, gewährleisten.

Die Vergütung an den Aufsichtsrat soll marktgerecht und attraktiv gestaltet sein, um entsprechend qualifizierte Personen für die Aufsichtsrats Tätigkeit der BKS Bank zu gewinnen. Sie soll zudem eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats ermöglichen. Dabei kommt der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur sowie dem beruflichen Hintergrund der Aufsichtsratsmitglieder besondere Bedeutung zu.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine fixe jährliche Vergütung, variable leistungsbezogene Vergütungen gibt es nicht. Barauslagen, die durch die Aufsichtsratsfunktion entstanden sind, werden abgegolten.

Die BKS Bank hat eine Organhaftpflichtversicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von der Gesellschaft getragen. Die Versicherung sichert bestimmte persönliche Haftungsrisiken der verantwortlich handelnden Personen ab.

Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine Vergütung.

5.2. Darstellung der Gesamtvergütung

Die Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats sind in der Satzung der BKS Bank geregelt.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden für die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende fixen Vergütungen für die Aufsichtsrats Tätigkeit und die Ausschusstätigkeiten geleistet:

Univ.-Prof. Dr. Sabine Umik	EUR 47.000,00
° Vorsitzende und Tätigkeit im Prüfungs-, Risiko-, Nominierungs-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Mag. Klaus Wallner *)	EUR 31.000,00
° Stellvertretender Vorsitzender und Tätigkeit im Prüfungs- und im Risikoausschuss	
Gerhard Burtscher	EUR 37.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Kredit-, Nominierungs-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Mag. Hannes Bogner	EUR 23.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Risikoausschuss	

Dipl.-Ing. Christina Fromme-Knoch	EUR 29.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Nominierungs- und im Rechtsausschuss	
Dr. Franz Gasselsberger	EUR 36.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungs-, Arbeits-, Kredit- und Risikoausschuss	
Dr. Reinhard Iro	EUR 31.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Arbeits-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Univ.-Prof. Dr. Susanne Kalss	EUR 32.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungs- und im Rechtsausschuss	
Univ.-Prof. Dipl.-Inf. Dr. Stefanie Lindstaedt	EUR 20.000,00
° Mitglied	
Dkfm. Dr. Heimo Penker	EUR 33.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Arbeits-, Kredit-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss	
*) Die Vergütung von Mag. Klaus Wallner wird an die Generali Versicherungs AG ausbezahlt.	

Die Details zu den jeweiligen Vergütungen sind in der Anlage 3 angeführt.

Anlage 1: Darstellung der Gesamtvergütung des Vorstandes

Anlage 2: Darstellung der Gesamtvergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene

Anlage 3: Darstellung der Gesamtvergütung des Aufsichtsrates

Geschlechtsneutrale Formulierung

Zur leichteren Lesbarkeit wurde die männliche Form gewählt. Frauen und Männer werden in den Texten gleichermaßen angesprochen.