

Bericht über die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG für das Geschäftsjahr 2021

28. März 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2020.....	3
3. Bericht über die Vergütung des Vorstandes.....	4
3.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Vorstand.....	4
3.2. Fixe und variable Vergütungskomponenten.....	5
3.3. Leistungskriterien und Leistungsbemessung der variablen Vergütung.....	5
3.4. Auszahlung der variablen Vergütung.....	7
4. Darstellung der Gesamtvergütung Vorstand.....	8
4.1. Aktive Vorstandsmitglieder.....	8
4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder.....	11
4.3. Abweichungen von der Vergütungspolitik.....	11
5. Bericht über die Bezüge des Aufsichtsrats.....	12
5.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat.....	12
5.2. Darstellung der Gesamtvergütung Aufsichtsrat.....	12

1. Einleitung

In der ordentlichen Hauptversammlung der BKS Bank AG am 17. Mai 2021 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 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 29. März 2022 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 2021

Das Geschäftsjahr 2021 begann bedingt durch die COVID-19-Pandemie mit einem harten Lockdown der bis Anfang Februar dauerte. Danach setzte sehr rasch ein massiver Wirtschaftsaufschwung ein, der die Geschäftsentwicklung positiv stimulierte. Die Risikosituation blieb während des Wirtschaftsjahres 2021 weitgehend stabil, die befürchtete Insolvenzwelle als Folge der Pandemie ist erfreulicherweise ausgeblieben.

Bei den Bilanzzahlen konnte die BKS Bank im vergangenen Jahr einige wichtige Schwellenwerte überschreiten. Das erste Mal in unserer 100-jährigen Geschichte durchbrach die Bilanzsumme die 10-Mrd.-EUR-Grenze. Die Primäreinlagen knackten die 8-Mrd. EUR-Marke und die Kundenforderungen erreichten zum Jahresende 2021 knapp die 7-Mrd.-EUR-Schwelle.

Zum 31. Dezember 2021 erzielte die BKS Bank einen Konzernjahresüberschuss nach Steuern von 80,8 Mio. EUR, ein Zuwachs von 8,0% gegenüber dem Vorjahr.

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir auch konsequent an der Umsetzung unseres strategischen Programmes gearbeitet. Allen voran an den beiden Megatrends Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Wir haben in den letzten Jahren ein beeindruckendes Portfolio an digitalen Produkten und Dienstleistungen geschaffen und nutzen die Chancen der Digitalisierung auch in den

internen Bereichen. Die Potentiale, die in der Digitalisierung liegen, sind jedoch noch lange nicht ausgeschöpft. Daher ist das Projektportfolio für die Umsetzung der Digitalisierungsstrategie jedes Jahr gut gefüllt. Auch im Geschäftsjahr 2021 haben wir wieder eine Reihe von wichtigen Projekten erfolgreich finalisiert, unter anderem den Launch eines neuen Businesskontos oder die Einführung von VERA, eine digitale Vertriebsassistentin.

In Sachen Nachhaltigkeit zählt die BKS Bank zu den Branchenbesten. Damit wir unsere Vorreiterrolle weiter ausbauen können, verfolgen wir viele strategische CSR-Initiativen. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir uns unter anderem mit der Umsetzung des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums auseinandersetzt, der den Weg in eine klimaneutrale Wirtschaft vorgibt. Die BKS Bank kann so Finanzströme in ökonomisch und ökologisch sinnvolle Produkte lenken. 2021 konnte das Volumen der nachhaltigen Produkte um rund 32 % von 580 Mio. EUR auf 765 Mio. EUR ausgebaut werden.

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir wieder wichtige Branchen-Auszeichnungen erhalten. Vor allem im Nachhaltigkeitsbereich haben wir im Berichtsjahr zwei sehr bedeutende Preise erhalten. Im Juni erhielten wir den Nachhaltigkeitspreis der Wiener Börse im Sektor „Financial Service“. Im November wurde bei der ASRA-Verleihung der BKS Nachhaltigkeitsbericht 2020 zum besten Nachhaltigkeitsbericht in der Kategorie „Große Unternehmen“ gekürt und mit der begehrten ASRA-Trophäe ausgezeichnet. Auch im Nachhaltigkeitsindex VÖNIX an der Wiener Börse wurden die BKS Bank-Stammaktien wieder aufgenommen – bereits zum sechsten Mal in Folge.

Sehr stolz sind wir auf den hohen Kundenzuspruch zur Marke BKS Bank. In einer im Herbst durchgeführte Kundenzufriedenheitsmessung haben wir von unseren Kunden die ausgezeichnete Gesamtzufriedenheit von 1,5 auf einer fünfstelligen Skala erhalten.

Weitere Informationen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung sind dem Geschäftsbericht 2021 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 eines Vorstandsvorsitz 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.

Im Berichtsjahr 2021 wurden alle Risikoziele erreicht und alle Risikolimits eingehalten. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde zügig umgesetzt. Die BKS Bank wurde vielfach ausgezeichnet und trotz der COVID-19-Pandemie konnte ein respektables Ergebnis erzielt werden.

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. 2021 betragen diese im Vergleich zur Gruppe des höheren Management der BKS Bank das 4,3 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 2021 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 Richtwert von 25 % und 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 Vorstands 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 Vorstands werden über einen Zeitraum von drei Jahren betrachtet. 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 Dr. Stockbauer sind das in erster Linie Kriterien im Zusammenhang mit der Umsetzung der Geschäftsstrategie, für Mag. Krassnitzer die Umsetzung der Risikostrategie, für Mag. Novak Kriterien im Zusammenhang mit der Entwicklung der Auslandsmärkte und für Mag. Juhasz die geschäftlichen Entwicklungen der Inlandsmärkte inklusive der Entwicklung des Private Bankings.

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 2021 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 EUR¹, sind mindestens 60 % zurück zu stellen. Der Vergütungsausschuss hat beschlossen, von diesen Prozentsätzen für die Zurückstellung für das Jahr 2021 abzuweichen, um allfälligen Rechtsrisiken im Zusammenhang mit einem Betrugsfall in Kroatien Rechnung zu tragen.

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.

¹ Wert lt. Begutachtungsentwurf des FMA-Rundschreibens vom 22.12.2021. Sollte die finale Version davon abweichen, gilt dieser Wert.

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 Stammaktien. 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 2021 umfasst 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 99,1 % 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 2021 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 975.247,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 747.380,00. Davon entfielen EUR 582.780,00 auf den Grundbezug, EUR 164.600,00 umfassten Nebenleistungen wie Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung, Telefon/Internet und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 151.000,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Frau Dr. Stockbauer ein Betrag in Höhe von EUR 227.867,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 91.147,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 136.720,00 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 143.947,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 10 %-Punkten bewertet, da auch im zweiten Jahr der Covid-19-Pandemie sowohl die Geschäfts- als auch die Nachhaltigkeitsstrategie zügig umgesetzt wurden. 2021 wurde die BKS Bank wiederum nach EMAS und als Green Brand zertifiziert. Im Firmenkundengeschäft wurden die ehrgeizigen Ergebnisziele, insbesondere im Corporate Banking überschritten. Die rechtliche

Auseinandersetzung mit der UCBA, die auch 2021 erhebliche Managementkapazität gebunden hat, wurde mit hoher Professionalität begleitet.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 109,1 % errechnet sich ein variabler Bezug von 39,1 % des Grundbezuges, das sind EUR 227.867,00.

Die variable Vergütung liegt daher 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 233.112,00.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Herrn Mag. Krassnitzer wurde für 2021 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 558.392,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 418.800,00. Davon entfielen EUR 357.000,00 auf den Grundbezug, EUR 61.800,00 auf Nebenleistungen (Zuschuss Krankenzusatzversicherung, Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge). Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 49.400,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Krassnitzer ein Betrag in Höhe von EUR 139.592,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 55.837,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 83.755,00 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 87.229,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 10 %-Punkten bewertet, da die Ziele der Risikostrategie, insbesondere die EBA-Guidelines für die Kreditvergabe und -überwachung sowie die Grundsätze zur Steuerung von ESG-Risiken, zeitgerecht und umfassend umgesetzt wurden. Unter aktiver Mitwirkung von Herrn Mag. Krassnitzer wurde die IT-Strategie der 3Banken-IT erfolgreich erarbeitet. Der hohe Standard im Bereich Cyber-Security wurde dadurch bestätigt, dass es 2021 keine wesentlichen Vorfälle und Schäden in diesem Bereich gab.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 109,1 % errechnet sich ein variabler Bezug von 39,1 % des Grundbezuges, das sind EUR 139.592,00. Um allfälligen Rechtsrisiken im Zusammenhang mit einem Betrugsfall in Kroatien Rechnung zu tragen, hat der Vergütungsausschuss den Prozentsatz der Rückstellung für das Jahr 2021 mit 60 % festgelegt.

Die variable Vergütung liegt daher 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 142.800,00.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Herrn Mag. Novak wurde für 2021 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 364.820,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 286.920,00. Davon entfielen EUR 242.680,00 auf den Grundbezug, EUR 44.240,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung). Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 35.000,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Novak ein Betrag in Höhe von EUR 77.900,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 23.370,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 54.530,00 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 33.930,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 3 %-Punkten bewertet, da es in den Auslandsniederlassungen Slowenien und Slowakei gute Entwicklungen gab und gute Ergebnisse erwirtschaftet wurden. In der kroatischen Niederlassung gab es hingegen, hervorgerufen durch einen Betrugsfall hohe Kreditrisikovorsorgen und dadurch einen hohen wirtschaftlichen Verlust. Wesentliche strategische IT- und Digitalisierungsprojekte in den Auslandsmärkten konnten zeitgerecht abgeschlossen werden. Durch die 2021 weiter andauernde Covid-19-Pandemie und der damit verbundenen Reisebeschränkungen war die Steuerung der Aktivitäten auf den Auslandsmärkten sehr herausfordernd.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 102,1 % errechnet sich ein variabler Bezug von 32,1 % des Grundbezuges, das sind EUR 77.900,00. Um allfälligen Rechtsrisiken im Zusammenhang mit einem Betrugsfall in Kroatien Rechnung zu tragen, hat der Vergütungsausschuss den Prozentsatz der Rückstellung für das Jahr 2021 mit 70 % festgelegt.

Die variable Vergütung liegt daher 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 97.072,00.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Herrn Mag. Juhasz wurde für 2021 (Vorstandsfunktion ab 1. Juli 2021) eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 187.579,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 143.110,00. Davon entfielen EUR 121.500,00 auf den Grundbezug, EUR 21.610,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung). Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 17.600,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Juhasz ein Betrag in Höhe von EUR 44.469,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 26.681,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 17.788,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 7,5 %-Punkten bewertet, da die Einarbeitungsphase in die Vorstandsfunktion sehr engagiert absolviert und erfolgreich abgeschlossen wurde. In den inländischen Direktionen gab er durchwegs budgetkonforme Entwicklungen und wirtschaftlich gute Ergebnisse. Im Private Banking konnten die Volumina und Kundenanzahl ausgebaut werden, im personellen Bereich sind

Weiterentwicklungen und Neupositionierungen noch offen. Das Projekt Neukundengewinnung im Privatkundengeschäft wurde erfolgreich umgesetzt, trotzdem gab es vereinzelt Kundenverluste.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 106,6 % errechnet sich ein variabler Bezug von 36,6 % des Grundbezuges, das sind EUR 44.469,00.

Die variable Vergütung liegt daher 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 48.600,00.

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 2021 zeichnete der Vergütungsausschuss der BKS Bank verantwortlich. Der Vergütungsausschuss hat darüber in seiner Sitzung am 28. März 2022 beraten und die Beschlüsse gefasst.

Der Vergütungsausschuss hat 2021 anlässlich der Vertragsverlängerung eine Anhebung des Grundbezuges von Mag. Novak im Ausmaß von EUR 22.968,00 p. a. beschlossen. 2021 betrug die Anpassung aliquot für vier Monate ab 1. September EUR 7.656,00. Darüber hinaus sind die Grundbezüge auf Basis der Verbraucherpreise indexiert worden.

4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2021 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 355.000,00
Markus Orsini-Rosenberg	EUR 148.400,00
Dr. Heimo Penker	EUR 325.900,00

Ausbezahlte **variable** Vergütung:

Mag. Wolfgang Mandl	EUR 11.100,00
---------------------	---------------

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 des beruflichen Hintergrunds 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 2021 wurden für die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende fixen Vergütungen für die Aufsichtsrats Tätigkeit und die Ausschusstätigkeiten geleistet:

Univ.-Prof. Dr. Sabine Umik	EUR 38.263,00
° Vorsitzende ab 17.05.2021 und Tätigkeit im Prüfungs-, Risiko, Nominierungs-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Mag. Klaus Wallner *)	EUR 27.249,00
° Stellvertretender Vorsitzender ab 17.05.2021 und Tätigkeit im Prüfungs- und im Risikoausschuss	
Gerhard Burtscher	EUR 36.504,00
° Vorsitzender bis 17.05.2021 und Tätigkeit im Prüfungsausschuss (bis 17.05.2021), Kredit-, Nominierungs-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Mag. Hannes Bogner	EUR 20.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Risikoausschuss	

Dipl.-Ing. Christina Fromme-Knoch	EUR 25.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Nominierungs- und im Rechtsausschuss	
Dr. Franz Gasselsberger	EUR 32.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungs-, Arbeits-, Kredit- und Risikoausschuss	
Dr. Reinhard Iro	EUR 29.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Arbeits-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Univ.-Prof. Dr. Susanne Kalss	EUR 21.764,00
° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungsausschuss	
Univ.-Prof. Dipl.-Inf. Dr. Stefanie Lindstaedt	EUR 18.000,00
° Mitglied	
Dkfm. Dr. Heimo Penker	EUR 28.000,00
° 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.