

Bericht über die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG für das Geschäftsjahr 2022

28. März 2023

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2022.....	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.....	6
3.4. Auszahlung der variablen Vergütung.....	7
4. Darstellung der Gesamtvergütung Vorstand.....	8
4.1. Aktive Vorstandsmitglieder	8
4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder.....	12
4.3. Abweichungen von der Vergütungspolitik	12
5. Bericht über die Bezüge des Aufsichtsrats	13
5.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat	13
5.2. Darstellung der Gesamtvergütung Aufsichtsrat	13

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 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 29. März 2023 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 2022

Das Geschäftsjahr 2022 begann mit viel Schwung und Optimismus. Wenige Monate zuvor hatten wir die 10-Milliarden-Euro-Marke bei der Bilanzsumme überschritten und unsere Marktposition als größte Bank in Kärnten weiter ausgebaut. Nach Bewältigung der mehr als zweijährigen COVID-19-Pandemie hofften wir für 2022 auf eine Rückkehr zur Normalität. Dazu kam die Vorfreude auf unser 100-Jahr-Jubiläum: Die BKS Bank wurde im Jahr 1922 gegründet und hat sich von einer regionalen Bank zu einem international agierenden Kreditinstitut entwickelt.

Nur wenige Wochen nach Jahresbeginn kam die Ernüchterung. Der Einmarsch Russlands in die Ukraine und der folgende Angriffskrieg waren – und blieben – eine Zäsur, die sowohl menschlich als auch wirtschaftlich für Betroffenheit sorgte. Die Folgen davon waren und sind vielfältig: EU-Sanktionen und -Embargos gegen Russland, steigende Energiepreise und Inflation, Lieferengpässe sowie eine gedämpfte Stimmung und hohe Volatilität an den Börsen.

Trotz der schwierigen Voraussetzungen konnte die BKS Bank auch 2022 ein gutes operatives Ergebnis erzielen. Beim Zinsüberschuss vor Risikovorsorge mit EUR 156,6 Mio. verzeichneten wir einen deutlichen Zuwachs von 12,7%. Das Provisionsgeschäft mit einem Überschuss von EUR 68,2 Mio. hat sich mit einem Plus von 1,6% erfreulich entwickelt. Die Kundenforderungen stiegen um 3,1 % auf 7,2 Mrd. EUR. Zum 31. Dezember 2022 erzielten wir einen Konzernjahresüberschuss nach Steuern von 63,6 Mio. EUR. Die Bilanzsumme

betrug 10,5 Mrd. EUR und blieb auf Vorjahresniveau. Besonders gefreut wir haben uns über den starken Zugewinn neuer Kunden.

Gut entwickelt hat sich 2022 auch die Kapitalausstattung der BKS Bank. Die harte Kernkapitalquote stieg auf 12,5%, die Kernkapitalquote belief sich zum 31. Dezember 2022 auf 13,6% und die Gesamtkapitalquote erreichte 17,0%.

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir weiter konsequent an der Umsetzung unseres strategischen Programmes gearbeitet. Allen voran an den beiden Megatrends Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Die digitale Transformation durchdringt alle Bereiche unserer Arbeitswelt auf der Prozess- und auf der Produktebene. Der zentrale Ansatz dabei ist: Wir wollen die Digitalisierung nutzen, um unseren Kunden ein Mehr an Serviceleistungen zu bieten und ihnen das tägliche Bankgeschäft zu erleichtern. Große Projekte, wie beispielsweise die Einführung neuer Funktionen in unseren Kundenportalen oder die Ausstattung unserer Vertriebsmitarbeiter mit mobilen Endgeräten haben wir auf Schiene gebracht. Für Online-Produktabschlüsse bieten wir die Möglichkeit sich mit der Fotoidentifikation-App „Sign D“ zu legitimieren. Im Leasinggeschäft haben wir unser Online-Angebot um eine Antragsstrecke für Mobilien-Leasing erweitert. Auch die Automatisierung von Prozessen und der Einsatz von Software-Robotern gewinnen immer mehr an Bedeutung. Sie sorgen für deutliche Effizienz-steigerungen sowie kürzere Durchlaufzeiten.

Das Zielfportfolio für 2022 sah auch vor, unsere Position als Nachhaltigkeitsvorreiter in der österreichischen Bankenbranche weiter auszubauen. Zahlreiche Auszeichnungen belegen, dass uns das gelungen ist: Wir erhielten zum zweiten Mal in Folge den Nachhaltigkeitspreis der Wiener Börse verliehen. Das Magazin „Der Börsianer“ zeichnete uns erneut als „Nachhaltigste Bank Österreichs“ aus. Unser Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde mit dem ASRA in der Kategorie „Kapitalmarktorientierte Unternehmen aus dem Bereich Financial Services“ ausgezeichnet. Zum wiederholten Male durften wir das Gütesiegel für betriebliche Gesundheitsförderung sowie das Zertifikat des Audits „berufundfamilie“ in Empfang nehmen. Unser Natur & Zukunft-Konto wurde mit dem Österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte ausgezeichnet.

2022 ist die BKS Bank der Green Finance Alliance, die die Ausrichtung der Kredit- und Investmentportfolios zum Ziel hat, beigetreten.

Weitere Informationen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung sind dem Geschäftsbericht 2022 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.

Im Berichtsjahr 2022 wurden alle Risikoziele erreicht und alle Risikolimits eingehalten. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde zügig umgesetzt. Die BKS Bank wurde vielfach ausgezeichnet. Trotz der Ukraine Krise und der damit verbundenen Auswirkungen auf die nationale und internationale Wirtschaft 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. 2022 betragen diese im Vergleich zur Gruppe des höheren Management der BKS Bank das 4,6 fache. Diese Relation ist im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen.

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 2022 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 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 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 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 2022 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 2022 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 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 2022 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 86,5% 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 2022 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 946.890,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 784.700,00. Davon entfielen EUR 612.000,00 auf den Grundbezug, EUR 172.700,00 umfassten Nebenleistungen wie Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung, Telefon/Internet und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 158.600,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Frau Dr. Stockbauer ein Betrag in Höhe von EUR 162.190,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 97.314,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 64.876,00 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 169.458,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2022 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 10%-Punkten bewertet, da sowohl die Geschäfts- als auch die Nachhaltigkeitsstrategie zügig umgesetzt wurden. 2022 wurde die BKS Bank wiederum nach EMAS und als Green Brand zertifiziert. Im Corporate Banking wurden die Ergebnisziel deutlich überschritten. Die rechtliche Auseinandersetzung mit der UCBA, die auch 2022 erhebliche Managementkapazität gebunden hat, wurde mit hoher Professionalität begleitet.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 96,5% errechnet sich ein variabler Bezug von 26,5% des Grundbezuges, das sind EUR 162.190,00.

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 244.814,00.

Von der für 2021 zuerkannten variablen Vergütung wurden Frau Dr. Stockbauer 2022 EUR 45.573 in BKS Bank Stammaktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im April 2022 wurden vom Nettobetrag 2.008 Aktien mit einem Kurswert von EUR 14,40 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 2022 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 529,183,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 439.200,00. Davon entfielen EUR 374.900,00 auf den Grundbezug, EUR 64.300,00 auf Nebenleistungen (Zuschuss Krankenzusatzversicherung, Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge). Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 51.900,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Krassnitzer ein Betrag in Höhe von EUR 89,983,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 35.993,20 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 53.989,80 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 79.336,20 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2022 wurde in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 7,5%-Punkten bewertet, da die Ziele der Risikostrategie erreicht und die Risikolimits eingehalten wurden. Unter aktiver Mitwirkung von Herrn Mag. Krassnitzer wurde die IT-Strategie der 3Banken-IT erarbeitet. Der hohe Standard im Bereich Cyber-Security wurde dadurch bestätigt, dass es auch 2022 keine wesentlichen Vorfälle und Schäden in diesem Bereich gab.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 94,0% errechnet sich ein variabler Bezug von 24,0% des Grundbezuges, das sind EUR 89.983,00. 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 2022 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 149.971,00.

Von der für 2021 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Krassnitzer 2022 EUR 27.918 in BKS Bank Stammaktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im April 2022 wurden vom Nettobetrag 1.367 Aktien mit einem Kurswert von EUR 14,40 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 2022 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 376.134,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 317.900,00. Davon entfielen EUR 270.900,00 auf den Grundbezug, EUR 47.000,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung). Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 37.800,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Novak ein Betrag in Höhe von EUR 58.234,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 23.293,60 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 34.940,40 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 44.759,60 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2022 wurde in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 5,0%-Punkten bewertet, da es in der Auslandsniederlassung Slowenien eine sehr gute Entwicklung gab und gute Ergebnisse erwirtschaftet wurden. Die Ziele in den Auslandsniederlassungen Kroatien und der Slowakei wurden nicht erreicht. Die IT-Migration von Slowenien in die österreichischen Kernsysteme schreitet gut voran.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 91,5% errechnet sich ein variabler Bezug von 21,5% des Grundbezuges, das sind EUR 58.234,00. 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 2022 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 108.341,00.

Von der für 2021 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Novak 2022 EUR 11.685 in BKS Bank Stammaktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im April 2022

wurden vom Nettobetrag 684 Aktien mit einem Kurswert von EUR 14,40 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 2022 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 362.524,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 301.300,00. Davon entfielen EUR 255.100,00 auf den Grundbezug, EUR 46.200,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung). Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 37.000,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Juhasz ein Betrag in Höhe von EUR 61.224,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 36.734,40 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 24.489,60 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 40.292,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2022 wurde in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 7,5%-Punkten bewertet, da 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 94,0% errechnet sich ein variabler Bezug von 24,0% des Grundbezuges, das sind EUR 61.224,00.

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 102.038,00.

Von der für 2021 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Juhasz 2022 EUR 13.340 in BKS Bank Stammaktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im April 2022 wurden vom Nettobetrag 808 Aktien mit einem Kurswert von EUR 14,40 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit der entsprechenden Sperre versehen.

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 2022 zeichnete der Vergütungsausschuss der BKS Bank verantwortlich. Der Vergütungsausschuss hat darüber in seiner Sitzung am 28. März 2023 beraten und die Beschlüsse gefasst.

2022 gab es keine Anhebung der Grundbezüge der Vorstandsmitglieder. Die Grundbezüge wurden nur auf Basis der Verbraucherpreise indiziert.

4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2022 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 363.900,00
Markus Orsini-Rosenberg	EUR 152.100,00
Dr. Heimo Penker	EUR 334.000,00

Ausbezahlte **variable** Vergütung:

Mag. Wolfgang Mandl	EUR 7.000,00
---------------------	--------------

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 Aufsichtsrats­tätigkeit 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 2022 wurden für die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende fixen Vergütungen für die Aufsichtsrats­tätigkeit 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 26.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungsausschuss	
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.