

Bericht über die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG für das Geschäftsjahr 2025

30. März 2026

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2025.....	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.....	7
4. Darstellung der Gesamtvergütung Vorstand.....	8
4.1. Aktive Vorstandsmitglieder	8
4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder.....	13
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 25. März 2025 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 Advisory Committee („AFRAC 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 2025

Angesichts der herausfordernden Rahmenbedingungen hat die BKS Bank im Geschäftsjahr 2025 ein sehr respektables Ergebnis erzielt. Das ist in einem Umfeld deutlich gefallener Leitzinsen, gestiegener Abgabenverpflichtungen und einer Investitionstätigkeit am Heimatmarkt Österreich durchaus erfreulich. Diese Entwicklung unterstreicht einmal mehr die strategische Bedeutung des gut ausbalancierten Geschäftsmodells der BKS Bank.

In der weltgrößten Volkswirtschaft, den USA, gab es 2025 ein Wirtschaftswachstum von 2%. Leitzinssenkungen unterstützten Unternehmensinvestitionen und Konsumausgaben. Die neue Zollpolitik erwirkte eine geringere Importquote. Weiter hoch blieben die Staatsausgaben.

In der Eurozone fiel das Wachstum mit circa 1,4% ungleich schwächer aus. Weiterhin verhalten läuft die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland und in Österreich. Österreich erreichte nach zwei Rezessionsjahren 2025 mit 0,5% wieder ein leichtes Wachstum.

Im Jahresverlauf 2025 wurden die Leitzinsen in vier Schritten in Summe um einen ganzen Prozentpunkt gesenkt. Dem konsequenten Zins- und Konditionenmanagement der BKS Bank ist es zu verdanken, dass die Spannen trotzdem auf einem guten Niveau gehalten werden konnten.

Die Kapitalmärkte entwickelten sich hingegen trotz der geopolitischen Unsicherheiten, der Handelskonflikte und der geldpolitischen Wendepunkte insgesamt überraschend positiv.

Trotz dieser herausfordernden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erzielte die BKS Bank im Geschäftsjahr 2025 mit einem Konzernjahresüberschuss nach Steuern von EUR 147 Mio. EUR ein sehr beachtliches Ergebnis.

Die Neukreditproduktion konnte, entgegen der vorherrschenden Investitionsstimmung, um beachtliche 8,7% gesteigert werden. Ausschlaggebend dafür waren die engen Kundenbeziehungen und die gezielten Kundenansprachen der BKS Bank.

Die schwierige Wirtschaftslage in Österreich hat sich teilweise auch auf die Bilanzen unserer Firmenkunden ausgewirkt. Daher haben sich unsere Risikovorsorgen im Vergleich zum langjährigen Durchschnitt leicht erhöht, waren aber 2025 annähernd auf dem Vorjahresniveau.

Mit der Entwicklung unseres Provisionsgeschäftes waren wir 2025 sehr zufrieden, da sämtliche Provisionsparten Zuwächse zu verzeichnen hatten. Die positive Stimmung der Investoren auf den Kapitalmärkten hat dazu geführt, dass die Nachfrage nach Wertpapieren weiter gestiegen ist.

Auch die Erträge aus Kreditbereitstellung und Zahlungsverkehr verzeichneten gute Steigerungsraten. Hier haben sich die Konditionenpolitik und die Neukreditproduktion bezahlt gemacht.

2025 hat die BKS Bank mit der erstmaligen Platzierung einer Senior-Preferred-Anleihe mit einem Volumen von EUR 250 Mio. am Kapitalmarkt neue Wege beschritten, bei der das Order deutlich überzeichnet war. Diese hohe Nachfrage ist ein Zeichen für den ausgezeichneten Ruf der BKS Bank und das Vertrauen, das österreichische und internationale Investoren in uns haben.

Wichtige Faktoren für den Erfolg waren das starke Jahresergebnis 2024 und das von Standard & Poor's veröffentlichte erstklassige BBB+ Investment Grade-Rating mit Ausblick „stable“. Die Nettoerlöse der Platzierung bringen die BKS Bank in eine sehr komfortable Liquiditätsposition und erleichtern Investitionen in zukünftiges Ertragswachstum.

Wir betrachten es als unsere unverzichtbare Pflicht, aktiv an der Gestaltung einer nachhaltigen und lebenswerten Zukunft mitzuwirken. Seit vielen Jahren widmen wir uns der Entwicklung innovativer Finanzprodukte, die nicht nur wirtschaftlich attraktiv sind, sondern auch einen hohen bedeutenden Beitrag zur Förderung von Nachhaltigkeit leisten. Unsere Vision ist es, durch diese Produkte eine Welt zu schaffen, in der ökonomischer Erfolg und ökologische Verantwortung Hand in Hand gehen.

Das hat uns in der Vergangenheit schon viel Anerkennung gebracht. Von den vielen auch 2025 wieder erhaltenen Auszeichnungen sei nur die Prämierung als „Nachhaltigste Bank Österreichs“ vom Börsianer-Magazin erwähnt.

Weitere Informationen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung sind dem Geschäftsbericht 2025 zu entnehmen.

Die wirtschaftlichen Prognosen für 2026 sehen per Ende Februar 2026 für die Weltwirtschaft ein ähnliches Wachstumsniveau wie 2025. In Österreich wird für 2026 eine Verbesserung des BIP-Wachstums auf bis zu 1,2% erwartet. Reale Einkommen sollen wieder wachsen, auch die Exportaussichten sollten sich verbessern. Bessere Finanzierungsbedingungen sollen Investitionen verbessern. Hingegen wirken schwache

Produktivitätszuwächse sowie die restriktive Fiskalpolitik zur Schuldeneindämmung dämpfend.

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, Mitarbeitenden 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. 2025 betragen diese im Vergleich zur Gruppe des höheren Management der BKS Bank das 3,2 fache. Diese Relation hat sich im Vergleich zum Vorjahr merklich reduziert.

Die fixen Vergütungskomponenten sind erfolgsunabhängig und gliedern sich in den Grundbezug und die Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen ein allfälliges Jubiläumsgeld, alle Sachbezüge (Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Klima-/Jobticket) und Beiträge zur Pensions- sowie Mitarbeitervorsorgekasse.

Die betriebliche Altersvorsorge wird für alle Vorstandsmitglieder bei der VBV Pensionskasse auf vertraglicher Basis durch Leistung eines monatlichen Beitrages angespart. Die Beitragshöhe lag 2025 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 den Vorstandsvorsitzenden Herrn Mag. Juhasz sind das in erster Linie Kriterien im Zusammenhang mit der Umsetzung der Geschäftsstrategie und die geschäftlichen Entwicklungen der Inlandsmärkte inkl. der Entwicklung des Private Bankings, für Frau Höller

die CFO-Agenden und die Umsetzung der Risikostrategie, für Herrn Mag. Böckmann die Umsetzung der IT- und Digitalisierungsstrategie und für Frau Mag. Maurer-Nikolic Kriterien im Zusammenhang mit der Entwicklung der Auslandsmärkte.

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 2025 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.

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- und 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 2025 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 95,3% auf. Die mit höchstens 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:

Dem Vorstandsvorsitzenden Mag. Juhasz wurde für 2025 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 786.700,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 621.000,00. Davon entfielen EUR 483.200,00 auf den Grundbezug, EUR 137.800,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung, Zinsen und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 119.300,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 9.100,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Juhasz ein Betrag in Höhe von EUR 165.743,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 99.446,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 66.297,00 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 128.515,20 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2025 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 9,0%-Punkten bewertet, da Herr Mag. Juhasz sowohl die Unternehmens- als auch die Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet und kontinuierlich vorangetrieben und die neue Vertriebsorganisation mit dem Projekt „Smart“ implementiert hat. In den inländischen Direktionen wurde beim EGT ein Budgeterreichungsgrad von 112% erzielt, am Kapitalmarkt eine Sub Benchmark-Anleihe erfolgreich platziert. Für die verstärkten Ansprache der jungen Generation wurde der Werbeauftritt (inklusive der Bildsprache) erneuert.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 104,3% errechnet sich ein variabler Bezug von 34,3% des Grundbezuges, das sind EUR 165.743,00.

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 193.286,40.

Von der für 2024 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Juhasz 2025 EUR 43.248,00 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 8.768,20 der rückgestellten variablen Vergütungen 2023, 2022 und 2021 wurden ebenfalls in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2025 wurden vom Nettobetrag 2.070 Aktien mit einem Kurswert von EUR 17,40 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit den entsprechenden Sperrungen versehen.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Frau Höller, MBA wurde für 2025 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 570.000,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 449.000,00. Davon entfielen EUR 374.500,00 auf den Grundbezug, EUR 74.500,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung, Klimaticket und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 52.700,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 7.100,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Frau Höller, MBA ein Betrag in Höhe von EUR 120.959,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 72.575,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 48.384,00 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 85.734,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2025 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 7,0%-Punkten bewertet, da Frau Höller das Ziel der NPL-Quote mit 3,5% annähernd erreicht und den Abbau von NPL's stark

vorangetrieben hat. Bei den Kosten wurde ein Rückgang, der sogar unter dem Budgetwert lag, erzielt. Im Kreditprozess wurde eine Effizienzsteigerung gestartet, die 2026 fortgesetzt wird. Die Kapitalmarktfähigkeit wurde gesteigert, am Kapitalmarkt wurde eine Sub Benchmark-Anleihe erfolgreich platziert.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 102,3% errechnet sich ein variabler Bezug von 32,3% des Grundbezuges, das sind EUR 120.959,00.

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 149.794,80.

Von der für 2024 zuerkannten variablen Vergütung wurden Frau Höller, MBA 2025 EUR 36.625,00 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 1.696,00 der rückgestellten variablen Vergütung 2023 wurde ebenfalls in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2025 wurden vom Nettobetrag 1.595 Aktien mit einem Kurswert von EUR 17,40 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. Böckmann wurde für 2025 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 522.600,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 408.300,00. Davon entfielen EUR 343.200,00 auf den Grundbezug, EUR 65.100,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 49.200,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 6.600,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Böckmann ein Betrag in Höhe von EUR 114.302,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 68.581,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 45.721,00 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 84.284,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2025 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 8,0%-Punkten bewertet, da Herr Mag. Böckmann die IT-Migration von Slowenien in die österreichischen Kernsysteme, die im ersten Halbjahr 2026 abgeschlossen wird, konsequent vorangetrieben hat. Die Umsetzung der zahlreichen Themen und Vorhaben der Digital-Roadmap wurde konsequent verfolgt und innerhalb der festgelegten Zeitpläne umgesetzt. In Zusammenarbeit mit der 3Banken-IT wurde die Cybersecurity der BKS Bank weiter gestärkt. Die Einarbeitung in die Kernaufgaben der BKS Bank wurde mit der Übernahme der Zuständigkeit für das Treasury und mit der Einarbeitung in das Retailgeschäft planmäßig fort- und umgesetzt.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 103,3% errechnet sich ein variabler Bezug von 33,3% des Grundbezuges, das sind EUR 114.302,00.

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 137.299,20.

Von der für 2024 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Böckmann 2025 EUR 36.626,50 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 2.968,00 der rückgestellten variablen Vergütung 2023 wurde ebenfalls in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2025 wurden vom Nettobetrag 1.618 Aktien mit einem Kurswert von EUR 17,40 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit der entsprechenden Sperre versehen.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Frau Mag. Maurer-Nikolic wurde für 2025 (Vorstandsfunktion ab 1. April 2025) eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 293.500,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 232.900,00. Davon entfielen EUR 193.500,00 auf den Grundbezug, EUR 39.400,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 29.700,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 3.100,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Frau Mag. Maurer-Nikolic ein Betrag in Höhe von EUR 60.566,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 36.340,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 24.226,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 6,0%-Punkten bewertet, da sich Frau Mag. Maurer-Nikolic gut in ihre Vorstandsfunktion eingearbeitet hat. Während die Ziele in den ausländischen Leasinggesellschaften erreicht wurden, gelang das in den Auslands-Direktionen nicht. Für die Neuausrichtung des Vertriebs im Ausland sind die Vorbereitungen für die Umsetzung 2026 erfolgt. Die personelle Situation in den Auslandsdirektionen Slowenien und Kroatien hat sich größtenteils verbessert und stabilisiert.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 101,3% errechnet sich ein variabler Bezug von 31,3% des Grundbezuges, das sind EUR 60.566,00.

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 77.400,00.

Die fixe Vergütung an Frau Mag. Maurer-Nikolic wurde für neun Monate ausbezahlt. Für diesen Zeitraum wurde ihr auch die variable Vergütung zuerkannt.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Herrn MMag. Bousquet, MBA wurde für 2025 (Vorstandsfunktion ab 1. November 2025) eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 71.400,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 57.000,00. Davon entfielen EUR 48.100,00 auf den Grundbezug, EUR 8.900,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 7.200,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 400,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn MMag. Bousquet, MBA ein Betrag in Höhe von EUR 14.415,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 8.649,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 5.766,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist.

Da sich Herr MMag. Bousquet gut in seine Vorstandsfunktion eingearbeitet und sukzessive die Risiko- und CFO-Agenden von Frau Höller übernahm, hat der Vergütungsausschuss die Gesamtleistung von Herrn MMag. Bousquet mit 100% bewertet.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 100,0% errechnet sich ein variabler Bezug von 30,0% des Grundbezuges, das sind EUR 14.415,00.

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 19.220,00.

Die fixe Vergütung an Herrn MMag. Bousquet wurde für zwei Monate ausbezahlt. Für diesen Zeitraum wurde ihm auch die variable Vergütung zuerkannt.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Herrn Mag. Novak wurde für 2025 (Vorstandsmitglied bis zum 31. März 2025) eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 283.600,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 261.400,00. Davon entfielen EUR 81.300,00 auf den Grundbezug, EUR 180.100,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung, Jubiläumsgeld, Einmalzahlung bei Beendigung V-Mandat und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 81.300 an Jubiläumsgeld, EUR 81.300,00 als Einmalzahlung für die vorzeitige Beendigung des V-Mandats, EUR 11.300,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 3.800,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Novak für drei Monate ein Betrag in Höhe von EUR 22.204,00 zugesprochen. Vom Gesamtbetrag der variablen Vergütung wurden EUR 13.322,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 8.882,00 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 65.482,76 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2025 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 2,0%-Punkten bewertet, da Herr Mag. Novak seine Vorstandzuständigkeiten vereinbarungsgemäß an Frau Mag. Maurer Nikolic und an Herrn Mag. Böckmann übergeben hat. Die Steigerung des Verkaufs eigener Emissionen in der Auslandniederlassung Slowenien wurde angebahnt, die angestrebte

Verbesserung der Ertragslage in der Auslandsniederlassung Kroatien blieb hinter den Erwartungen.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 97,3% errechnet sich ein variabler Bezug von 27,3% des Grundbezuges, das sind EUR 22.204,00.

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 32.533,20.

Von der für 2024 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Novak 2025 EUR 19.347,00 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 17.956,28 der rückgestellten variablen Vergütungen 2023, 2022 und 2021 wurden ebenfalls in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2025 wurden vom Nettobetrag 965 Aktien mit einem Kurswert von EUR 17,40 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit den entsprechenden Sperrungen versehen.

Die fixe Vergütung an Herrn Mag. Novak wurde für drei Monate ausbezahlt. Für diesen Zeitraum wurde ihm 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 2025 zeichnete der Vergütungsausschuss der BKS Bank verantwortlich. Der Vergütungsausschuss hat darüber in seiner Sitzung am 30. März 2026 beraten und die Beschlüsse gefasst.

Der Vergütungsausschuss hat 2025 mit der Erweiterung des Verantwortungsbereiches von Frau Höller (nach dem Ausscheiden von Frau Dr. Stockbauer per 30.6.2024) eine Anhebung ihres Grundbezuges im Ausmaß von EUR 41.652,00 p. a. beschlossen. 2025 betrug die Anpassung aliquot für neun Monate ab 1. April EUR 31.239,00.

Darüber hinaus sind die Grundbezüge auf Basis der Verbraucherpreise indexiert worden.

4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2025 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 438.200,00
Markus Orsini-Rosenberg	EUR 183.200,00

Dr. Heimo Penker	EUR 402.100,00
Dr. Herta Stockbauer	EUR 32.400,00 (rückgestellte Abfertigung)
Mag. Dieter Krassnitzer	EUR 16.100,00 (rückgestellte Abfertigung)

Ausbezahlte **variable** Vergütung:

Dr. Herta Stockbauer	EUR 182.000,00
Mag. Dieter Krassnitzer	EUR 55.100,00

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 Vergütungen an den Aufsichtsrat, die Dauer der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder, deren Wiederwahl und Ausscheiden sind in der Satzung der BKS Bank geregelt.

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 jeweilige Höhe der Vergütung wird von der Hauptversammlung festgelegt. Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrates bzw. eines Ausschusses dem jeweiligen Organ nicht während des gesamten Geschäftsjahres angehört, wird die Vergütung aliquot (berechnet auf Tagesbasis) gewährt. Eine Aliquotierung erfolgt auch bei Wechsel des Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrates bzw. bei Wechsel eines Mitgliedes eines Ausschusses.

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 2025 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 Nachhaltigkeitsausschuss	

Mag. Klaus Wallner *)	EUR 31.734,00
° Stellvertretender Vorsitzender bis 14.5.2025 und Tätigkeit im Prüfungs- und im Risikoausschuss	
Gerhard Burtscher	EUR 35.266,00
° Stellvertretender Vorsitzender ab 15.5.2025 und Tätigkeit im Kredit-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss	
Mag. Hannes Bogner	EUR 25.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Risikoausschuss	
Dipl.-Ing. Christina Fromme-Knoch	EUR 28.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Nominierungs- und im Nachhaltigkeitsausschuss	
Dr. Franz Gasselsberger	EUR 39.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungs-, Arbeits-, Kredit- und Risikoausschuss	
Dr. Reinhard Iro	EUR 33.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Arbeits-, Kredit- und Vergütungsausschuss	
Univ.-Prof. Dr. Susanne Kalss	EUR 31.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungs- und im Nachhaltigkeitsausschuss	
Univ.-Prof. Dipl.-Inf. Dr. Stefanie Lindstaedt	EUR 22.000,00
° Mitglied	
Christoph Kulterer	EUR 27.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Arbeits- und Nachhaltigkeitsausschuss	

*) 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.