

Richtlinie für die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG

Fassung vom 11. März 2026

Inkrafttreten: 01. Juni 2026



Inhaltsverzeichnis

A.	Vergütung des Vorstandes	3
1.	Einleitung	3
2.	Geschäftsmodell	3
3.	Arbeitsweise des Vorstandes	4
4.	Grundsätze der Vergütungspolitik des Vorstandes.....	5
5.	Vergütungs- und Vertragsregelungen des Vorstandes.....	5
5.1.	Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung	5
5.2.	Fixe Komponenten der Vorstandsvergütung.....	6
5.3.	Variable Komponenten der Vorstandsvergütung.....	6
5.4.	Ansprüche auf Versorgungsleistungen.....	6
5.5.	Abfertigung Neu.....	7
5.6.	Sonstige Ersatzleistungen.....	7
5.7.	Auszahlung von variablen Vergütungen	7
5.8.	Laufzeit der Vorstandsverträge.....	8
5.9.	Vorzeitige Vertragsbeendigung/Kündigungsfristen.....	8
5.10.	Organhaftpflichtversicherung	9
6.	Methoden der Leistungsmessung und Leistungskriterien	9
6.1.	Berechnungsmethodik.....	10
7.	Vergütungsausschuss	11
7.1.	Zusammensetzung des Vergütungsausschusses	11
7.2.	Aufgaben des Vergütungsausschusses	11
8.	Verfahren betreffend der Vergütungspolitik des Vorstandes.....	12
9.	Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik des Vorstandes.....	13
B.	Vergütung des Aufsichtsrats	14
1.	Einleitung	14
2.	Ziel	14
3.	Vergütung	14
4.	Verfahren betreffend der Vergütungspolitik	15

A. Vergütung des Vorstandes

1. Einleitung

Die vorliegende Vergütungsrichtlinie beschreibt und regelt die Vergütung des Vorstandes der BKS Bank AG. Die gesetzlichen Grundlagen dafür sind die Aktionärsrechte-Richtlinie (EU) 2017/828, der durch das Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 (AktRÄG 2019) neu eingeführte § 78a Aktiengesetz (Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder in börsennotierten Unternehmen) sowie die bankaufsichtlichen Regelungen, insbesondere die EBA-Leitlinien zur Vergütung (EBA/GL/2021/04).

Wichtigstes Ziel dieser Vergütungsrichtlinie ist es, keine Anreize in der Vergütungsstruktur des Vorstandes zu setzen, welche ein effizientes und solides Risikomanagement untergraben könnten. Die Geschäftspolitik der BKS Bank ist konservativ und auf langfristige Stabilität und Nachhaltigkeit ausgerichtet. Dies spiegelt sich auch in der Vergütungspolitik für den Vorstand wider.

Neben dieser Vergütungsrichtlinie für den Vorstand gibt es in der BKS Bank auch eine allgemeine Vergütungsrichtlinie, die die variablen Bezüge aller Mitarbeiterkategorien regelt.

2. Geschäftsmodell

Die BKS Bank ist eine Aktiengesellschaft. Die Aktien sind im Segment Standard Market Auction der Wiener Börse gelistet. Die jeweils aktuellen Unternehmensdaten wie z. B. Bilanzsumme, wirtschaftliche Entwicklung und Mitarbeiterzahlen sind den laufenden Publikationen auf der BKS Bank-Homepage bzw. dem jährlichen Geschäftsbericht zu entnehmen.

Als Universalbank ist die BKS Bank mit starker regionaler Verankerung in Kärnten und in der Steiermark sowie mit Niederlassungen in Wien, Burgenland und Niederösterreich vertreten. Im Ausland sind wir in Slowenien, Kroatien und in der Slowakei mit Bankfilialen und Tochtergesellschaften, in Serbien mit einer Leasinggesellschaft vertreten. In Italien unterhalten wir eine Repräsentanz sowie eine Treuhandgesellschaft.

Die BKS Bank konzentriert sich auf das traditionelle Bankgeschäft. Primär werden Kundeneinlagen entgegengenommen, die an Private und Unternehmen in Form von Krediten ausgereicht werden. Das erfolgt in allen Regionen, in denen die BKS Bank angesiedelt ist, und zwar sowohl über den Vertrieb in den Filialen (EU-Filialen) als auch über Onlineangebote. Die Prozesse der Vergabe und Abwicklung im Einlagen- und Kreditgeschäft sind im Wesentlichen einheitlich gestaltet. Das Dienstleistungsgeschäft gewinnt strategisch an Bedeutung.

Das Produktportfolio umfasst daher das klassische Kreditgeschäft, das Leasinggeschäft, das Einlagen- und Wertpapiergeschäft, das Bauspar- und Versicherungsgeschäft und den Zahlungsverkehr.

Das Beteiligungsportfolio ist gering und umfasst in erster Linie die Beteiligungen an den Schwesterbanken Oberbank und BTV Vier Länder Bank. Das Wertpapiereigenportfolio besteht vor allem aus Staatsanleihen mit Fokus auf Österreich und Länder der Europäischen Union. Das Derivatgeschäft dient primär der Absicherung von Eigengeschäfts- und Kundenpositionen. Die Erwirtschaftung von Erträgen aus Handelsaktivitäten steht nicht im Fokus unserer Geschäftspolitik. Die Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen sowie der Einstieg in neue Märkte unterliegen einem geregelten Einführungsprozess.

Zweckgesellschaften werden für die Umsetzung von Immobilienprojekten gegründet.

Die Organisationsstruktur der BKS Bank zeichnet sich durch eine klar gegliederte und überschaubare Aufbauorganisation – Zentrale- und Direktionseinheiten – sowie durch flache Hierarchiestufen aus. Hinsichtlich der Prozesse gibt es eine klare Trennung von Markt und Marktfolge. Auch die Geschäftsverteilung innerhalb des Vorstands folgt diesem Prinzip.

Die Interne Revision prüft laufend und umfassend die Gesetzmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit des gesamten Unternehmens und berichtet darüber dem Gesamtvorstand und den Vorsitzenden des Aufsichtsrates.

Ein umfangreiches Compliance-Management-System ist im gesamten Konzern installiert und umfasst Agenden im Zusammenhang mit der Geldwäscheprävention, der Prävention von Terrorismusfinanzierung, der Einhaltung von Finanzsanktionen, der Kapitalmarkt- und Wertpapiercompliance sowie der Regulatory-Compliance. Die Klima- und Engagementstrategie sowie die Nachhaltigkeitsstrategie der BKS Bank bilden die Grundlage für das ESG-konforme Handeln der BKS Bank.

3. Arbeitsweise des Vorstandes

Dem Vorstand der BKS Bank gehören als gemeinschaftliches Organ vier Personen an. Der Aufsichtsrat bzw. seine Ausschüsse entscheiden über die Bestellung von Vorstandsmitgliedern und deren Vergütung.

Der Vorstand leitet eigenverantwortlich den BKS Bank Konzern unter Wahrung der Interessen der Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und der Öffentlichkeit. Er führt die Geschäfte auf Basis der Gesetze, der Satzung sowie der Geschäftsordnung. Der Vorstand erarbeitet die strategische Ausrichtung des Instituts, legt die Unternehmensziele fest und stimmt die Unternehmensstrategie mit dem Aufsichtsrat ab. Er trifft geeignete Vorkehrungen, um sicherzustellen, dass alle relevanten Gesetzesbestimmungen eingehalten werden. Darüber hinaus gewährleistet der Vorstand, dass eine klare Risikostrategie vorliegt, deren Umsetzung durch ein effizientes Risikomanagement und Risikocontrolling sichergestellt wird.

Das für ein Ressort zuständige Vorstandsmitglied trägt die unmittelbare Verantwortung für diesen Aufgabenbereich. Die anderen Mitglieder bleiben aber jeweils umfassend über das Gesamtunternehmen unterrichtet und legen dem Gesamtvorstand grundlegende Entscheidungen zur Beschlussfassung vor. Im eigenen Aufgabengebiet sind die Vorstandsmitglieder in das Tagesgeschäft eingebunden und über die Geschäftssituation und

bedeutende Transaktionen unterrichtet. In den regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen werden unternehmensrelevante Vorkommnisse, strategische Fragen und zu treffende Maßnahmen besprochen, die durch das Vorstandsmitglied in seinem Wirkungsbereich oder vom Gesamtvorstand umgesetzt werden.

Die Beschlussfassung im Vorstand erfolgt in der Regel einstimmig. Für Vertragsunterzeichnungen und risikorelevante interne Genehmigungen gilt das Vier-Augen-Prinzip. Ein umfassendes internes Berichtswesen begleitet die sorgfältige Vorbereitung von Vorstandsentscheidungen.

4. Grundsätze der Vergütungspolitik des Vorstandes

Die Vergütungspolitik des Vorstandes 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 soll sicherstellen, 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 mit der Aufgabe verbundenen Gesamtverantwortung des Vorstandes, differenziert aber gleichzeitig hinsichtlich der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Die Vergütungspolitik ist geschlechtsneutral und diskriminierungsfrei ausgestaltet.

Die Vergütungspolitik schafft für den Vorstand Anreize, die Strategie der Bank aktiv zu entwickeln und zu verfolgen, die dauerhaft nachhaltige Entwicklung der BKS 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.

Die Auszahlung variabler Vergütungen an den Vorstand erfolgt ausnahmslos nur dann, wenn es angesichts der Finanzlage der BKS Bank tragbar ist und wenn es aufgrund der Leistungsbemessung gerechtfertigt ist.

Garantierte variable Vergütungen, die unabhängig von Leistungskriterien und einer Leistungsbeurteilung sind, werden nicht gewährt.

5. Vergütungs- und Vertragsregelungen des Vorstandes

5.1. Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung

Die Bezüge der Vorstandsmitglieder stehen im Einklang mit den in der EBA Leitlinie für eine solide Vergütungspolitik festgelegten Vergütungsgrundsätzen.

Die Vorstandsbezüge (fix, variabel und gesamt) stehen in einem angemessenen Verhältnis sowohl im Peer-Group-Vergleich als auch im Vergleich zur Gruppe des höheren Managements der BKS Bank. Die durchschnittliche jährliche Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied schwankt zwischen dem 3- und dem 5-fachen des Durchschnitts der Gruppe des höheren Managements (umfasst Abteilungs- und Direktionsleiter sowie Inhaber von Kontrollfunktionen).

Der variable Anteil basiert für alle Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter ausschließlich auf dem Grundsatz der Leistungsorientierung, wobei quantitative und qualitative Kriterien für die Bemessung maßgebend sind.

5.2. Fixe Komponenten der Vorstandsvergütung

Fixe Komponenten der Vorstandsvergütung sind

- Grundbezug bzw. Krankengeldzuschuss im Krankheitsfall
- Nebenleistungen
 - Jubiläumsgeld für Dienstjubiläum
 - ° 25 und 40 Dienstjahre (für Vorstandsbestellungen bis 2022)
 - ° ab 15 Dienstjahren und dann alle 5 Jahre bis maximal 40 Dienstjahre (für Vorstandsbestellungen aus dem Führungskreis der BKS Bank ab 2025)
 - Sterbequartal
 - Pensionskassenbeitrag des Dienstgebers
 - MVK-Beiträge (Abfertigung Neu)
 - Sachbezug Dienstauto
 - Sachbezug Parkplatz
 - Sachbezug Zinsvorteil
 - Sachbezug Unfallversicherung
 - Klimaticket / Jobticket

Für alle aktiven Vorstandsmitglieder wird die betriebliche Altersvorsorge bei der VBV Pensionskasse auf vertraglicher Basis durch Leistung eines monatlichen Beitrages angespart. Die Beitragshöhe liegt zwischen 20 % und 35 % des pensionsfähigen Jahresbezuges. Das ist der Grundbezug ohne die nicht pensionsfähige Zulage.

5.3. Variable Komponenten der Vorstandsvergütung

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

5.4. Ansprüche auf Versorgungsleistungen

Neben den in den Punkten 5.2. und 5.3 genannten Bestandteilen an der Vergütung haben die Vorstandsmitglieder bzw. deren Hinterbliebene noch Anspruch auf folgende Versorgungsleistungen, die an die überbetriebliche Pensionskasse VBV ausgelagert sind:

- Alterspension
- Hinterbliebenenpension (Witwen/Witwer, Waisen)

Die Höhe der angeführten Leistungen richtet sich nach den Bestimmungen des Pensionskassenkollektivvertrags 1997. Die Höhe der Alterspension ergibt sich aus der Verrentung des Guthabens des Pensionskontos zum Zeitpunkt des Pensionsantritts.

Mit Vollendung des 55. Lebensjahres besteht die Möglichkeit, von der Pensionskasse in eine betriebliche Kollektivversicherung zu wechseln.

Die Berufsunfähigkeitspension richtet sich ebenfalls nach den Bestimmungen des Pensionskassenkollektivvertrags 1997. Die Vorsorge dafür erfolgt in der BKS Bank, die Abwicklung ist an die VBV Pensionskasse ausgelagert.

5.5. Abfertigung NEU

Für Vorstandsmitglieder findet hinsichtlich der Abfertigung (Abfertigung Neu) das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz Anwendung.

5.6. Sonstige Ersatzleistungen

Die BKS Bank hat den Anspruch, bei Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit alle damit verbundenen Rechtsvorschriften einzuhalten. Diverse verwaltungsrechtliche Bestimmungen sehen bei Verletzung von Rechtsvorschriften Verwaltungsstrafen vor. Diese sind entweder von den Vorstandsmitgliedern oder von den bestellten verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG zu bezahlen. Bei Ausspruch einer rechtskräftigen Verwaltungsstrafe gegenüber einem Vorstandsmitglied kann dem Aufsichtsrat ein Antrag zur Refundierung dieser vorgelegt werden. Die Entscheidung darüber trifft der Gesamtaufsichtsrat, der diese Entscheidung entsprechend zu begründen hat.

5.7. Auszahlung von variablen Vergütungen

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 zurückzuziehen oder zurückfordern, wenn sich herausstellt, dass diese auf der Grundlage von offenkundig falschen Daten ausbezahlt wurden oder wenn das Vorstandsmitglied eine betrügerische Handlung bzw. vorsätzliche oder grob fahrlässige Schädigung der BKS Bank begangen hat.

Gemäß Artikel 94 (1) lit. l und m der Richtlinie 2013/36/EU bzw. RZ 260ff der EBA Leitlinie für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2021/04) und gemäß der Z 11 der Anlage zu §39 BWG erfolgt die Auszahlung der variablen Vergütung an die Vorstandsmitglieder zu 50% in bar und zu 50% in BKS Bank Aktien. Die bereits 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.

Individuelle Absicherungsgeschäfte gegen den Verlust variabler Gehaltsbestandteile sind den Mitgliedern des Vorstandes nicht gestattet. Insbesondere dürfen sie keine Versicherungen abschließen, die sie entschädigen, wenn variable Gehaltsbestandteile reduziert werden.

5.8. Laufzeit der Vorstandsverträge

Die Anstellungsverträge für Vorstände der BKS Bank AG sind befristet, und zwar in der Regel auf 5 Jahre. Die erste Funktionsperiode wird üblicherweise mit 3 Jahren festgelegt. Nach Ablauf der Vorstandsfunktion verlängert sich der Anstellungsvertrag bei Wiederbestellung auf die Dauer der vom Aufsichtsrat neu festgelegten Funktionsperiode.

Die aktuellen Befristungen der Vorstandsverträge sind:

Herr Mag. Nikolaus Juhasz	30.06.2029
Herr Mag. Dietmar Böckmann	31.05.2031
Frau Mag. Renata Maurer-Nikolic	31.03.2028
Herr MMag. Clemens Bousquet, MBA	31.10.2028

5.9. Vorzeitige Vertragsbeendigung/Kündigungsfristen

Bei den Vorstandsverträgen handelt es sich um befristete Anstellungsverhältnisse, innerhalb derer keine ordentliche Kündigungsfrist vereinbart ist. Sollte die Funktion nicht verlängert werden, endet das Vertragsverhältnis sechs Monate nach schriftlicher Verständigung darüber, frühestens aber mit Ablauf der Vorstandsfunktion.

Der Anstellungsvertrag endet auch und sofort zu jenem Zeitpunkt, zu dem ein vorzeitiger aus wichtigem Grund erfolgter Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied (§ 75 (4) AktG) erfolgt.

Beendet ein Vorstandsmitglied von sich aus das Mandat vorzeitig, endet der Anstellungsvertrag gleichzeitig mit dem Vorstandsmandat.

Im Falle einer vorzeitigen Vertragsbeendigung sind die Zahlungen in diesem Zusammenhang so gestaltet, dass sie dem langfristigen Erfolg entsprechen und nicht Misserfolge belohnen. Dabei werden die Bestimmungen der C-Regel 27a des ÖCGK in der jeweils gültigen Fassung berücksichtigt und eingehalten, d.h. die geltenden Verträge sehen keine Abfindungszahlungen vor, die im Widerspruch zu den Bestimmungen der ÖCGK stehen würden.

5.10. Organhaftpflichtversicherung

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.

6. Methoden der Leistungsmessung und Leistungskriterien

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

Für die 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 (einschließlich ökologischer, sozialer oder Governance-Kriterien) 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 Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder, beeinflusst jedoch innerhalb der Behaltdauer den Wert der zuerkannten Aktien.

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.

Für die Ermittlung der variablen Vergütung des Vorstandes werden primär die jeweiligen Kennzahlen des betreffenden Geschäftsjahres betrachtet. Der Vergütungsausschuss hat für die Bemessung der variablen Vergütung des Vorstandes folgende 4 Leistungskategorien festgelegt:

- Finanzielle Leistungskriterien: Konzernüberschuss nach Steuern, Return on Equity vor Steuern, Cost Income Ratio, Risk Earnings Ratio, Kernkapitalquote, Gesamtkapitalquote
- Nichtfinanzielle Leistungskriterien: Anteil intern besetzter Führungspositionen, 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. Juhász 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 Herrn MMag. Bousquet die CRO/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. Insbesondere können wesentliche begründete ESG-Risk-Findings oder wesentliche rechtskräftige aufsichtsrechtliche Feststellungen ein Grund für eine solche Anpassung der Bemessung der variablen Jahresvergütung sein.

Die Leistungskriterien werden jeweils im Voraus für das kommende Geschäftsjahr vom Vergütungsausschuss festgelegt. Die Leistungskriterien basieren auf stabilen Leistungskennzahlen. Eine unterjährige Anpassung erfolgt nicht.

Sowohl die Parameter als auch die Gewichtung der Parameter wird jährlich vom Vergütungsausschuss evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

6.1. Berechnungsmethodik

In die Ermittlung der jährlichen variablen Vergütung des Vorstandes fließen die Zielgrößen des zu beurteilenden Jahres ein. Für die Vergleichbarkeit mit den Vorjahren wird in diesem Zusammenhang auch die Entwicklung der Zielgrößen in den letzten drei Jahren betrachtet. (siehe Anlage 1).

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 zum Maximalwert von 40%, 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 nach oben oder unten abweichen, insbesondere, wenn der Trend der letzten drei Jahre deutlich über den strategischen Zielen liegt bzw. nicht der geplanten strategischen Entwicklung entspricht.

7. Vergütungsausschuss

Der Aufsichtsrat der BKS Bank AG hat einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Der Vergütungsausschuss ist das zuständige Organ für die Genehmigung der Grundsätze der Vergütungspolitik sowie für die Änderung und Überwachung der Umsetzung dieser Grundsätze.

7.1. Zusammensetzung des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Aufsichtsrates und verfügt über Personen, die die erforderlichen Fachkenntnisse und praktischen Erfahrungen im Bereich der Vergütungspolitik haben. Die Mitglieder erfüllen die Unabhängigkeitskriterien gemäß § 39c Abs. 3 BWG. Zusätzlich gehört dem Vergütungsausschuss mindestens ein Arbeitnehmervertreter, der im Aufsichtsrat mitwirkt, an.

Zu den Sitzungen des Vergütungsausschusses werden auch die Staatskommissäre eingeladen.

7.2. Aufgaben des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss nimmt folgende Aufgaben wahr:

- Festlegung und Genehmigung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik und der Vergütungsrichtlinie insgesamt,
- Kontrolle, ob die bestehende Vergütungspolitik aktuell ist, einschließlich der Wirksamkeit der bestehenden Clawbackregelungen, und gegebenenfalls Unterbreitung von Vorschlägen zur Änderung,
- Vorbereitung von Beschlüssen zum Thema Vergütung, einschließlich solcher, die sich auf das Risiko und Risikomanagement der BKS Bank auswirken und vom

Aufsichtsrat oder dem sonst nach Gesetz oder Satzung zuständigen Aufsichtsorgan zu fassen sind,

- Überwachung der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß § 39 Abs. 2b Z 1 bis 10 BWG, der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von Aktionären, Kunden und Mitarbeitenden der BKS Bank sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionsfähigen Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität berücksichtigt werden,
- Überwachung des Gender Pay Gaps und Überprüfung, ob die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist, sowie die Analyse des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und seiner Entwicklung,
- Abschluss der Verträge für neubestellte Vorstandsmitglieder,
- Festlegung der Höhe der variablen Vorstandsbezüge in Übereinstimmung mit der Richtlinie für die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG

Der Vergütungsausschuss tagt mindestens einmal jährlich und erstellt eine angemessene Dokumentation über die Ergebnisse des Entscheidungsprozesses.

Der Vergütungsausschuss arbeitet eng mit dem Risikoausschuss und Prüfungsausschuss der BKS Bank zusammen. Die Zusammenarbeit ist von hoher Professionalität und Qualität geprägt. Der Leiter der unabhängigen Risikomanagementfunktion und des Personalmanagements sind in die Sitzungen des Vergütungsausschusses eingebunden.

8. Verfahren betreffend der Vergütungspolitik des Vorstandes

Die Vergütungspolitik des Vorstandes der BKS Bank AG wurde gemäß §78b AktG der Hauptversammlung 2020 erstmals zur Abstimmung vorgelegt. In weiterer Folge ist gemäß § 78b Abs. 1 AktG die Vergütungspolitik des Vorstandes zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die letzte Vorlage erfolgte am 08.05.2026. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

Die Vergütungspolitik ist nach Abstimmung in der Hauptversammlung gemeinsam mit dem Abstimmungsergebnis spätestens am zweiten Werktag nach der Hauptversammlung auf der Homepage der BKS Bank zu veröffentlichen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der BKS Bank haben jährlich einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht über die Bezüge des Vorstandes zu erstellen. Dieser wurde zuletzt 2025 der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2024 zur Abstimmung vorgelegt und mehrheitlich angenommen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Vergütungsbericht ist auf der Homepage der BKS Bank zu veröffentlichen und muss zehn Jahre lang zugänglich zu sein.

Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht auf inhaltliche Vollständigkeit sowie ordnungsgemäße Veröffentlichung zu überprüfen.

9. Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik des Vorstandes

Ein Abgehen von dieser Vergütungspolitik ist nur unter außergewöhnlichen Umständen (z.B. bei wesentlichen Änderungen der gesetzlichen und bankaufsichtsrechtlichen Regelungen) möglich. Allfällige Abweichungen einschließlich der Erläuterung dafür sind der Hauptversammlung der BKS Bank zu berichten.

B. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Einleitung

Die gegenständlichen Vergütungsleitlinien beschreiben und regeln die Vergütung des Aufsichtsrates der BKS Bank AG. Die gesetzlichen Grundlagen dafür sind die Aktionärsrechte-Richtlinie (EU) 2017/828, der durch das Aktienrechts-Änderungsgesetz 2019 (AktRÄG 2019) neu eingeführte § 98a Aktiengesetz (Grundsätze für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften) sowie die bankaufsichtlichen Regelungen. Gemäß § 98a AktG werden die Regelungen, die für Vorstandsmitglieder gelten, sinngemäß für Mitglieder des Aufsichtsrates angewendet.

2. Ziel

Die Vergütungspolitik 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 die 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.

3. Vergütung

Die Vergütungen an den Aufsichtsrat, die Dauer der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder, deren Wiederwahl und Ausscheiden sind in der Satzung der BKS Bank geregelt. Die jeweilige Höhe der Vergütung wird von der Hauptversammlung festgelegt. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine fixe jährliche Vergütung. 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. Zusätzlich werden Barauslagen, die durch die Aufsichtsratsfunktion entstanden sind, abgegolten.

Es gibt keine variable leistungsbezogene Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrates und keine aktienbezogene Vergütung.

Die Auszahlung erfolgt nach der Entlastung des Aufsichtsrates durch die Hauptversammlung für das betreffende Geschäftsjahr.

Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine Vergütung.

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.

Zuletzt wurde der Hauptversammlung am 8. Mai 2024 eine inflationsbedingte Anpassung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zur Entscheidung vorgelegt. Diese beträgt daher aktuell für die Vorsitzende 29.000 EUR, für den stellvertretenden Vorsitzenden 24.000 EUR und für Mitglieder des Aufsichtsrates 22.000 EUR.

Für Ausschusstätigkeiten erhalten Aufsichtsratsmitglieder zusätzlich Vergütungen in folgender Höhe: Kreditausschuss 6.000 EUR, Prüfungsausschuss 6.000 EUR, Vergütungsausschuss 3.000 EUR, Arbeitsausschuss 2.000 EUR, Nominierungsausschuss 3.000 EUR, Risikoausschuss 3.000 EUR und Nachhaltigkeitsausschuss 3.000 EUR.

4. Verfahren betreffend der Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der BKS Bank AG wurde gemäß §78b AktG der Hauptversammlung 2020 erstmals zur Abstimmung vorgelegt. In weiterer Folge ist gemäß § 78b Abs. 1 AktG die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die letzte Vorlage erfolgte am 08.05.2026. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

Die Vergütungspolitik ist nach Abstimmung in der Hauptversammlung gemeinsam mit dem Abstimmungsergebnis spätestens am zweiten Werktag nach der Hauptversammlung auf der Homepage der BKS Bank zu veröffentlichen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der BKS Bank haben jährlich einen klaren und verständlichen Vergütungsbericht über die Bezüge des Aufsichtsrates zu erstellen. Dieser wurde zuletzt 2025 der Hauptversammlung für das Geschäftsjahr 2024 zur Abstimmung vorgelegt und mehrheitlich angenommen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Vergütungsbericht ist auf der Homepage der BKS Bank zu veröffentlichen und muss 10 Jahre lang zugänglich zu sein.

Der Abschlussprüfer hat den Vergütungsbericht auf inhaltliche Vollständigkeit sowie ordnungsgemäße Veröffentlichung zu überprüfen.