

Bericht über die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG für das Geschäftsjahr 2024

24. März 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Wirtschaftliche Entwicklung im Geschäftsjahr 2024.....	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	13
5. Bericht über die Bezüge des Aufsichtsrats	14
5.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat	14
5.2. Darstellung der Gesamtvergütung Aufsichtsrat	14

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 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 2024

Trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen war das Geschäftsjahr 2024 für die BKS Bank äußerst erfolgreich.

Das entscheidendste strategische Ereignis des Geschäftsjahres 2024 war sicherlich der Abschluss des langjährigen Rechtsstreits mit der UniCredit. Im Mai hat das Oberlandesgericht Wien als zweite Instanz rechtskräftig zu Gunsten der BKS Bank entschieden. Damit wurde das letzte noch offene Verfahren aus diesem Rechtsstreit beendet. Dieser Meilenstein sichert die langfristige Unabhängigkeit der BKS Bank und ermöglicht es uns, mit voller Kraft auf die Umsetzung unserer Wachstumsstrategien zu konzentrieren.

Das globale Wirtschaftswachstum zeigte sich 2024 mit 3,2% insgesamt solide, wies jedoch regional deutliche Unterschiede auf. Während Österreich und Deutschland in einer Rezession stecken, konnten Italien, Frankreich und vor allem Spanien ein positives Wachstum verzeichnen. Auf Jahressicht lag die Wachstumsrate in der Eurozone bei 0,7% und war somit um 0,3% höher als im Jahr 2023. In Österreich steckte die Wirtschaft weiterhin in der Krise. 2024 reduzierte sich die negative Wachstumsrate auf -0,2% gegenüber -0,8% im Jahr 2023.

Das Jahr 2024 war von sinkenden Leitzinsen geprägt. Über das Jahr hinweg betrug die Zinssenkungen in Summe mehr als 1,00 Prozentpunkte.

Kapitalmarktseitig dominierte 2024 wiederum der Aktienmarkt. Nach einem Plus (in EUR) von 20% im Jahr 2023 legte der globale Aktienmarkt 2024 nochmals um knapp 27% zu. Übertroffen wurde das von Gold und Silber, die in Euro um 36% respektive 30% zulegten.

Im Geschäftsjahr 2024 erzielten wir einen Konzernjahresüberschuss nach Steuern von EUR 163 Mio. EUR, der somit auch einem ähnlich starken Niveau wie im Vorjahr lag. Das hatte eine Eigenkapitalrendite von 8,8% zur Folge. Entscheidend dazu beigetragen haben der Zinsüberschuss von EUR 241,6 Mio. und der weiter gesteigerte Provisionsüberschuss von EUR 70,4 Mio. Die Bilanzsumme erhöhte sich um 3,7% auf beachtliche EUR 11,1 Mrd.

Die Ratinggesellschaft Standard & Poor's hat 2024 zum ersten Mal das Rating der BKS Bank veröffentlicht, das mit einem BBB+ im anlagewürdigen Bereich (Investment Grade) liegt. Unter diesem Begriff werden Anleihen mit guter bis sehr guter Bonität zusammengefasst. Viele institutionelle Anleger wie zum Beispiel Pensionskassen ziehen nur solche Investitionsziele in Betracht. Diese erstklassige Bonitätsbeurteilung erweitert unseren Zugang zu den Kapitalmärkten, was ein wichtiges Instrument für die Realisierung zukünftiger Wachstumspläne sein wird.

Das internationale Wachstum der BKS Bank hatte 2024 eine Neuausrichtung und Straffung der Organisationsstruktur zur Folge. Die Einführung der neuen „@Company“ Organisationsstruktur ermöglicht eine engere und effektivere Zusammenarbeit über Ländergrenzen und Geschäftsbereiche hinweg, sodass ein einheitlicher Auftritt der BKS Bank gewährleistet ist.

2024 haben wir weiter konsequent an der Umsetzung unseres strategischen Programmes gearbeitet. Allen voran an den beiden Megatrends Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Wir haben die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse weiter vorangetrieben. Dadurch können unsere Kunden ihre Bankgeschäfte noch einfacher und effizienter abwickeln. Von besonderer Bedeutung sind hier u. a. die Einführung der digitalen Depot-Eröffnungsstrecke sowie die Möglichkeit für Firmenkunden, vorläufige Kreditangebote auf digitalem Weg zu erhalten. Besonders hervorzuheben ist die Einführung von „BizzNET Pro“, unserem neuen Zahlungsverkehrsportal für Firmenkunden, das elektronische Transaktionen erheblich vereinfacht. Künftig wird es zu einem umfassenden Portal für alle Finanz- und produktspezifischen Informationsbedürfnisse unserer Firmenkunden ausgebaut.

Im Bereich der gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung haben wir unsere Aktivitäten konsequent weitergeführt. Im Frühjahr 2024 haben wir das „Du & Wir-Konto“ eingeführt, bei dem wir einen Teil des Kontoführungsentgelts sozialen Zwecken zuführen – ein innovativer Schritt in Richtung einer nachhaltigen Zukunft.

Das Volumen unserer nachhaltigen Produkte stieg im Geschäftsjahr 2024 um 13,4% auf beachtliche EUR 1,6 Mrd. EUR.

2024 wurden wir von der Zeitung Börsianer wieder als „Nachhaltigste Bank Österreichs“ prämiert.

Weitere Informationen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung sind dem Geschäftsbericht 2024 zu entnehmen.

Der wirtschaftliche Ausblick für 2025 ist verhalten, das lockere Zinsumfeld sollte jedoch Raum für eine weltweite Erholung schaffen. Der Internationale Währungsfonds (IWF) geht

für die Weltwirtschaft von einer Wachstumsrate in Höhe von 3,3% aus, während für Europa ein moderates Wachstum von 1% erwartet wird. Österreichs Wirtschaft wird laut WIFO nur geringfügig im Bereich von 0,5% zulegen.

3. Bericht über die Vergütung des Vorstandes

3.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Vorstand

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

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

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

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

3.2. Fixe und variable Vergütungskomponenten

Die Vorstandsbezüge gliedern sich in fixe und variable Vergütungskomponenten. Diese stehen in einem angemessenen Verhältnis zu jenen der wesentlichen Mitarbeitergruppen der BKS Bank. 2024 betragen diese im Vergleich zur Gruppe des höheren Management der BKS Bank das 4,2 fache. Diese Relation ist im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert.

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 2024 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 Herrn Mag. Novak 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 2024 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 2024 abzuweichen, da die Aufarbeitung des Betrugsfalls in Kroatien aus dem Jahr 2021 noch nicht zur Gänze abgeschlossen ist.

Voraussetzung für die Auszahlung der zurückgestellten Beträge ist

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

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

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

4. Darstellung der Gesamtvergütung

4.1. Aktive Vorstandsmitglieder

Die Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2024 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 98,7% 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:

Dem Vorstandsvorsitzenden Mag. Juhasz wurde für 2024 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 622.300,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 478.100,00. Davon entfielen EUR 382.400,00 auf den Grundbezug, EUR 95.700,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauteo,

Parkplatz, Unfallversicherung), wovon EUR 79.300,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 7.200,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Juhasz ein Betrag in Höhe von EUR 144.160,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 86.496,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 57.664,00 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 104.032,40 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2024 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 9,0%-Punkten bewertet, da sich Herr Mag. Juhasz sehr gut in die CEO-Agenden eingearbeitet hat und die Umsetzung und Weiterentwicklung der Geschäftsstrategie und der Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich vorangetrieben wurde. In den inländischen Direktionen und im Privatbanking wurden zufriedenstellende Ergebnisse erreicht.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 107,7% errechnet sich ein variabler Bezug von 37,7% des Grundbezuges, das sind EUR 144.160,00.

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 152.954,40.

Von der für 2023 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Juhasz 2024 EUR 34.053,00 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 4.227,80 der rückgestellten variablen Vergütungen 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 2024 wurden vom Nettobetrag 1.676 Aktien mit einem Kurswert von EUR 16,10 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 2024 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 521.600,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 399.500,00. Davon entfielen EUR 332.700,00 auf den Grundbezug, EUR 66.800,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung, Klima-/Jobticket und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 47.700,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 5.700,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Frau Höller, MBA ein Betrag in Höhe von EUR 122.088,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 73.253,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 48.835,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Mit der Auszahlung der anteilig rückgestellten variablen Vergütung des Vorjahres gelangten insgesamt EUR 76.645,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2024 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 8,0%-Punkten bewertet, da Frau Höller die Risikostrategie der BKS Bank mit dem Fokus auf ESG-Risiken zielkonform umgesetzt und weiterentwickelt hat und sie die Qualität im Risikocontrolling deutlich verbessert hat. Die Einarbeitung und Übernahme der CFO-Agenden erfolgten zielgerecht und sehr gut. Die Aufarbeitung des Fraud-Falls in Kroatien wurde weiter vorangetrieben; ist aber wegen der mehrjährigen Gerichtprozesse noch nicht abgeschlossen.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 106,7% errechnet sich ein variabler Bezug von 36,7% des Grundbezuges, das sind EUR 122.088,00.

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 133.065,60.

Von der für 2023 zuerkannten variablen Vergütung wurden Frau Höller, MBA 2024 EUR 12.720,00 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2024 wurden vom Nettobetrag 683 Aktien mit einem Kurswert von EUR 16,10 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 2024 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 517.600,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 395.500,00. Davon entfielen EUR 332.700,00 auf den Grundbezug, EUR 62.800,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 47.700,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 5.900,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Böckmann ein Betrag in Höhe von EUR 122.088,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 73.253,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 48.835,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Der Aktienanteil unterliegt einer dreijährigen Behalte- bzw. Sperrfrist. Mit der Auszahlung der anteilig rückgestellten variablen Vergütung des Vorjahres gelangten insgesamt EUR 79.189,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2024 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 8,0%-Punkten bewertet, da Herr Mag. Böckmann die IKT-Strategie der BKS Bank zielkonform umgesetzt und weiterentwickelt hat und plangemäß die Verantwortung für die Abteilung Zahlen und Überweisen sowie für die BKS Bank Connect übernommen hat. Die IT-Migration von Slowenien in die österreichischen Kernsysteme verlief plangemäß und soll im 2. Halbjahr 2025 abgeschlossen werden. Die Einarbeitung in die Kernaufgaben der BKS Bank insbesondere in die Themen der Marktbearbeitung ist gut verlaufen und wird in den kommenden Jahren weiter intensiviert.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 106,7% errechnet sich ein variabler Bezug von 36,7% des Grundbezuges, das sind EUR 122.088,00.

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 133.065,60.

Von der für 2023 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Böckmann 2024 EUR 22.260,00 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. Die Auszahlung der geschuldeten Aktien erfolgte auf Basis eines Aktienrückkaufprogrammes vom Februar 2022. Im Mai 2024 wurden vom Nettobetrag 1.126 Aktien mit einem Kurswert von EUR 16,10 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 2024 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 471.000,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 374.300,00. Davon entfielen EUR 315.100,00 auf den Grundbezug, EUR 59.200,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge), wovon EUR 44.000,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse und EUR 6.000,00 für die Abfertigung NEU an die VBV Mitarbeitervorsorgekasse gezahlt wurden.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Novak ein Betrag in Höhe von EUR 96.734,00 zugesprochen. Vom Gesamtbetrag der variablen Vergütung wurden EUR 38.694,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 58.040,00 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 83.886,56 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2024 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 2,0%-Punkten bewertet, da es in den Auslandsniederlassungen Slowenien und Slowakei eine sehr gute Entwicklung gab und gute Ergebnisse erwirtschaftet wurden. Die Ziele in der Auslandsniederlassung Kroatien wurden nicht erreicht. In Slowenien und in Kroatien lagen die Fluktuationsraten über den strategischen Zielwerten. Die angestrebte Steigerung der Privatkunden auf den Auslandsmärkten sowie der Vertrieb eigener Emissionen in Slowenien blieben unter den Erwartungen.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 100,7% errechnet sich ein variabler Bezug von 30,7% des Grundbezuges, das sind EUR 96.734,00.

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 126.038,40.

Von der für 2023 zuerkannten variablen Vergütung wurden Herrn Mag. Novak 2024 EUR 19.305,60 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 8.947,00 der rückgestellten variablen Vergütungen 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 2024 wurden vom Nettobetrag 1.299 Aktien mit einem Kurswert

von EUR 16,10 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit den entsprechenden Sperrungen versehen.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Frau Dr. Stockbauer wurde für 2024 (Vorstandsvorsitzende bis 30. Juni 2024) eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 874.400,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 738.500,00. Davon entfielen EUR 355.800,00 auf den Grundbezug, EUR 382.700,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung, Internet/Telefon, Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge und Urlaubersatzleistung), wovon EUR 92.200,00 für die betriebliche Altersvorsorge an die VBV Pensionskasse gezahlt wurden. Als Urlaubersatzleistung wurden EUR 283.600 bezahlt.

Als variable Vergütung wurde Frau Dr. Stockbauer ein Betrag in Höhe von EUR 135.925,00 zugesprochen. Vom Gesamtbetrag der variablen Vergütung wurden EUR 81.555,00 (je zur Hälfte in Geld und in Aktien) ausbezahlt und EUR 54.370,00 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 181.951,82 an variabler Vergütung zur Auszahlung. 50% der rückgestellten variablen Vergütung 2024 werden in Aktien ausbezahlt.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 9,5%-Punkten bewertet, da die Übergabe der Vorstands-Agenden an Herrn Mag. Juhasz und die anderen Vorstandsmitglieder sehr gut verlaufen ist und die Digitalisierungsprojekte am Kunden-Frontend weiter vorangetrieben wurden. Die rechtliche Auseinandersetzung mit der UCBA, in der es 2024 eine finale gerichtliche Entscheidung gab, wurde bis dahin weiter mit hoher Professionalität begleitet. Im Corporate Banking wurden die Ergebnisziele weitgehendst erreicht.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 108,2% errechnet sich ein variabler Bezug von 38,20% des Grundbezuges, das sind EUR 135.925,00.

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 142.329,60.

Von der für 2023 zuerkannten variablen Vergütung wurden Frau Dr. Stockbauer 2024 EUR 60.129,20 in BKS Bank Aktien ausbezahlt. EUR 20.159,60 der rückgestellten variablen Vergütungen 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 2024 wurden vom Nettobetrag 2.910 Aktien mit einem Kurswert von EUR 16,10 abgerechnet, auf das dafür errichtete Depot eingebucht und mit der entsprechenden Sperre versehen.

Zum Zeitpunkt der Beendigung der Vorstandsfunktion, mit der auch das Anstellungsverhältnis endete, erhielt Frau Dr. Stockbauer gemäß ihrem Anstellungsvertrag eine Abfertigung in Höhe von EUR 963.000,00.

Die fixe Vergütung an Frau Dr. Stockbauer wurde für sechs Monate ausbezahlt. Für diesen Zeitraum wurde ihr auch die variable Vergütung zuerkannt.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

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

Für die Feststellung der Erfüllung der Kriterien für die variable Vergütung und für die Festlegung der absoluten Beträge der variablen Vergütung für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2024 zeichnete der Vergütungsausschuss der BKS Bank verantwortlich. Der Vergütungsausschuss hat darüber in seiner Sitzung am 24. März 2025 beraten und die Beschlüsse gefasst.

Der Vergütungsausschuss hat 2024 anlässlich der Bestellung von Mag. Juhasz zum Vorstandsvorsitzenden eine Anhebung seines Grundbezuges im Ausmaß von EUR 171.444,00 p. a. beschlossen. 2024 betrug die Anpassung aliquot für sechs Monate ab 1. Juli EUR 85.722,00. Darüber hinaus sind die Grundbezüge auf Basis der Verbraucherpreise indiziert worden.

4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2024 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 421.800,00
Markus Orsini-Rosenberg	EUR 176.300,00
Dr. Heimo Penker	EUR 387.100,00
Mag. Dieter Krassnitzer	EUR 16.100,00 (rückgestellte Abfertigung)

Ausbezahlte **variable** Vergütung:

Mag. Dieter Krassnitzer	EUR 48.300,00
-------------------------	---------------

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

4.3. Abweichungen von der Vergütungspolitik

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

5. Bericht über die Bezüge des Aufsichtsrats

5.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

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

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

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

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

Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine Vergütung.

5.2. Darstellung der Gesamtvergütung

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

Im Geschäftsjahr 2024 wurden für die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende fixen Vergütungen für die Aufsichtsrats Tätigkeit und die Ausschusstätigkeiten geleistet:

Univ.-Prof. Dr. Sabine Umik	EUR 50.000,00
° Vorsitzende und Tätigkeit im Prüfungs-, Risiko-, Nominierungs-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Mag. Klaus Wallner *)	EUR 33.000,00
° Stellvertretender Vorsitzender und Tätigkeit im Prüfungs- und im Risikoausschuss	
Gerhard Burtscher	EUR 40.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Kredit-, Nominierungs-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Mag. Hannes Bogner	EUR 25.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Risikoausschuss	

Dipl.-Ing. Christina Fromme-Knoch	EUR 31.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Nominierungs- und im Rechtsausschuss	
Dr. Franz Gasselsberger	EUR 39.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungs-, Arbeits-, Kredit- und Risikoausschuss	
Dr. Reinhard Iro	EUR 39.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Arbeits-, Kredit-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Univ.-Prof. Dr. Susanne Kalss	EUR 34.000,00
° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungs- und im Rechtsausschuss	
Univ.-Prof. Dipl.-Inf. Dr. Stefanie Lindstaedt	EUR 22.000,00
° Mitglied	
Dkfm. Dr. Heimo Penker	EUR 12.723,00
° Mitglied (bis 8.5.2024) und Tätigkeit im Arbeits-, Kredit-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss	
Christoph Kulterer	EUR 15.649,00
° Mitglied (ab 8.5.2024) und Tätigkeit im Arbeitsausschuss	

*) 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.