

Bericht über die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG für das Geschäftsjahr 2020

29. März 2021

Inhaltsverzeichnis

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

1. Einleitung

In der ordentlichen Hauptversammlung der BKS Bank AG am 29. Mai 2020 wurde die Richtlinie für die Vergütung des Vorstandes und des Aufsichtsrates der BKS Bank AG präsentiert und mehrheitlich beschlossen.

Der vorliegende Vergütungsbericht über die Bezüge der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder der BKS Bank wurde vom Vorstand und vom Aufsichtsrat der BKS Bank gemäß § 78c AktG erstellt. Er gibt einen umfassenden Überblick über die Vergütungen, die Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrats auf Grundlage der Vergütungsrichtlinie (§ 78a AktG und § 98a AktG) gewährt wurden. Der Vergütungsbericht wurde vom Vorstand erstellt, vom Vergütungsausschuss der BKS Bank geprüft und von Vorstand und Aufsichtsrat am 30. März 2021 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 2020

Das Geschäftsjahr 2020 war ein Jahr mit vielfältigen Herausforderungen in einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld, ausgelöst durch die weltweite COVID-19-Pandemie. Trotzdem ist es der BKS Bank gelungen, viele der strategischen Meilensteine zu erreichen und ein respektables Ergebnis zu erwirtschaften.

Die Bilanzsumme der BKS Bank überstieg die 9-Milliarden-Euro-Schwelle und betrug zum Jahresende 9,9 Mrd. EUR. Die Primäreinlagen erzielten ein Rekordniveau von 7,4 Mrd. EUR und auch beim Kreditvolumen gab es ein erfreuliches Wachstum von 4,4 % auf 6,7 Mrd. EUR.

Auf Grund der allgemeinen wirtschaftlichen Situation blieb der Jahresüberschuss mit 74,8 Mio. EUR unter dem Rekordergebnis von 2019. Einerseits ist das auf die Negativzinspolitik der EZB zurückzuführen, andererseits aber auch auf das rückläufige at Equity-Ergebnis. Sehr zufriedenstellend entwickelte sich das operative Dienstleistungsgeschäft und hier vor allem das Wertpapiergeschäft.

Die Risikolage war sehr entspannt. Die NLP-Quote fiel auf nur 1,7 %. Für eine allenfalls drohende Verschlechterung der Qualität des Kreditportfolios durch die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie wurde kräftig vorgesorgt. Auf der Kostenseite wurde der Sparstift angesetzt, so dass der Verwaltungsaufwand annähernd auf Vorjahresniveau gehalten werden konnte.

2020 wurde mit BKS Bank Connect eine digitale Bank in der Bank auf den Markt gebracht. Damit werden gezielt digital affine Kunden angesprochen, die Bankprodukte online abschließen und dennoch die Beratungsexpertise der BKS Bank nutzen wollen. BKS Bank Connect ist eine wesentliche Ergänzung zu unserem Filialnetz.

Die Digitalisierungsstrategie wurde zügig vorangetrieben, auch im Bereich des Firmenkundengeschäftes, so dass wir in punkto Digitalisierung keinen Marktvergleich scheuen brauchen. Im Gegenteil, unser digitales Leistungsangebot und unsere digitalen Services reichen oft weit über jenes von Onlinebanken hinaus.

Kurz vor Jahresende wurde die BKS Bank zum zweiten Mal in Folge zur „Nachhaltigste Bank Österreichs“ ausgezeichnet. Diesen Wettbewerbsvorsprung will sich die BKS Bank dauerhaft sichern. Durch den EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums wird der Weg in eine klimaneutrale Wirtschaft vorgegeben. Die BKS Bank kann so Finanzströme in ökonomisch und ökologisch sinnvolle Produkte lenken. 2020 konnte das Volumen der nachhaltigen Produkte von 400 Mio. EUR auf 580 Mio. EUR ausgebaut werden. Damit erwirtschaftet die BKS Bank bereits 5,9 % der Bilanzsumme mit nachhaltigen Finanzierungs- und Veranlagungsprodukten. Bis 2025 soll dieser Anteil auf 25 % steigen.

Das Filialnetz wurde 2020 mit einer neuen Stelle in Zagreb auf 64 Filialen erweitert. Der Mitarbeiterstand zum Jahresende lag bei 1.133.

Weitere Informationen hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung sind dem Geschäftsbericht 2020 zu entnehmen.

3. Bericht über die Vergütung des Vorstandes

3.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Vorstand

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

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

Die Vergütung entspricht dabei der Gesamtverantwortung des Vorstands, differenziert aber gleichzeitig nach der individuellen Verantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder, die sich aus der Ressortverteilung ergibt. Berücksichtigt werden weiters noch die Funktion eines Vorstandsvorsitzenden 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 Leistungs-kriterien ist darauf zu achten, dass eine übermäßige Risikobereitschaft und eine zu starke Ausrichtung auf kurzfristige Gewinne vermieden werden. Gleichzeitig sollen ambitionierte Ziele festgelegt werden, die einen Anreiz für besondere Leistungen bilden.

Im Berichtsjahr 2020 wurden alle Risikoziele erreicht und alle Risikolimits eingehalten. Die Nachhaltigkeitsstrategie wurde neu formuliert sowie der EU-Aktionsplan zügig weiterverfolgt. Die BKS Bank wurde zur nachhaltigsten Bank ausgezeichnet und trotz der COVID-19-Pandemie konnte ein respektables Ergebnis erzielt werden.

3.2. Fixe und variable Vergütungskomponenten

Die Vorstandsbezüge gliedern sich in fixe und variable Vergütungskomponenten. Diese stehen in einem angemessenen Verhältnis zu jenen der wesentlichen Mitarbeitergruppen der BKS Bank. 2020 betragen diese im Vergleich zur Gruppe des höheren Management der BKS Bank das 4,7 fache. Diese Relation ist im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben.

Die fixen Vergütungskomponenten sind erfolgsunabhängig und gliedern sich in den Grundbezug und die Nebenleistungen. Die Nebenleistungen umfassen ein allfälliges Jubiläumsgeld, alle Sachbezüge (Dienstauto, Parkplatz, Unfall- und Krankenzusatzversicherung, Telefon/Internet) und Beiträge zur Pensionskasse.

Die betriebliche Altersvorsorge wird für alle Vorstandsmitglieder bei der VBV Pensionskasse auf vertraglicher Basis durch Leistung eines monatlichen Beitrages angespart. Die Beitragshöhe lag 2020 zwischen 20% und 35% des pensionsfähigen Jahresbezugs.

Die variable Vergütung des Vorstandes wird für jedes Vorstandsmitglied einzeln bemessen und basiert auf dem wirtschaftlichen Erfolg der BKS Bank sowie dem Grad der jeweiligen Zielerreichung. Für das Ausmaß der variablen Vergütung sind ein Richtwert von 25 % und ein Maximalwert von 40 % des jährlichen Grundbezuges festgelegt. Bei einem Zielerreichungsgrad < 70 % wird keine variable Vergütung mehr gewährt.

3.3. Leistungskriterien und Leistungsbemessung der variablen Vergütung

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

Für die variable Vergütung des Vorstandes sind folgende Kriterien maßgebend:

- Umfang des Aufgabenbereiches,
- Ausmaß der Verantwortung,
- persönliche Leistung des Vorstandsmitgliedes,
- Umsetzung der Unternehmensstrategie,
- Erreichung der strategischen Unternehmensziele auf Basis der definierten Strategie und Mehrjahresplanung
- wirtschaftliche Lage des Unternehmens
- nachhaltige Einhaltung der strategischen Risikokennzahlen

Die Kursentwicklung der BKS Bank-Aktie hat keinen Einfluss auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die persönliche Leistung ist den Zielen, Werten und langfristigen Interessen der BKS Bank anzupassen, wobei die damit zusammenhängenden Risiken mit zu berücksichtigen und Interessenkonflikte zu vermeiden sind.

Die jeweiligen Kennzahlen und Parameter für die Ermittlung der variablen Remuneration des Vorstands werden über einen Zeitraum von drei Jahren betrachtet. Der Vergütungsausschuss hat für die Bemessung der variablen Vergütung des Vorstandes folgende 4 Leistungskategorien festgelegt:

- Finanzielle Leistungskriterien: Konzernüberschuss nach Steuern, Return on Equity nach Steuern, Cost Income Ratio, Risk Earnings Ratio, Kernkapitalquote, Gesamtkapitalquote
- Nichtfinanzielle Leistungskriterien: ISS-ESG-Rating, Volumen nachhaltiger Produkte, Emas Zertifizierung, Fluktuationsrate
- Risikokriterien: Ökonomische Kapitaladäquanz, NPL Quote, Zinsänderungsrisiko, Net Stable Funding Ratio
- Individuelle Leistungskriterien je Vorstandsmitglied: Die individuelle Leistungsbeurteilung erfolgt auf Basis von quantitativen und qualitativen Kriterien, die das jeweilige Vorstandsressort betreffen.

Der Vorstandsvorsitzenden Dr. Stockbauer werden in erster Linie Kriterien im Zusammenhang mit der Umsetzung der Geschäftsstrategie zugerechnet. Der Risikovorstand Mag. Krassnitzer wird prioritär an der Risikolage und an der Umsetzung der Risikostrategie gemessen, während Mag. Novak schwerpunktmäßig anhand der Entwicklung der Auslandsmärkte beurteilt wird.

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 2020 nicht vor, daher wurde die Gewichtung wie vorhin beschrieben, angewandt.

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 150.000 EUR, sind mindestens 60 % zurück zu stellen.

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 Zurückbehaltezeitraums 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.

4. Darstellung der Gesamtvergütung

4.1. Aktive Vorstandsmitglieder

Die Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2020 umfasst einen Grundbezug, Nebenleistungen und variable Bezüge, wobei der Grundbezug und die Nebenleistungen fixe Vergütungsbestandteile sind. Die für alle Vorstandsmitglieder festgelegten finanziellen und nichtfinanziellen Ziele und Risikoziele weisen einen gewichteten Zielerreichungsgrad von 92,6 % auf. Die mit höchsten 10 %-Punkten hinzuzurechnende gewichtete Zielerreichungsquote für die individuellen Leistungskriterien wurden einzeln bemessen.

Die Verteilung sowie das Verhältnis der fixen zur variablen Vergütung stellt sich je Vorstandsmitglied wie folgt dar:

Der Vorstandsvorsitzenden Dr. Stockbauer wurde für 2020 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 863.656,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 713.656,00. Davon entfielen EUR 556.256,00 auf den Grundbezug, EUR 157.400,00 umfassten Nebenleistungen wie Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung, Telefon/Internet und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge. Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 144.100,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Frau Dr. Stockbauer ein Betrag in Höhe von EUR 150.000,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 90.000,00 ausbezahlt und EUR 60.000,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Mit der Auszahlung der anteilig rückgestellten variablen Vergütungen der Vorjahre gelangten insgesamt EUR 133.600,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 10 %-Punkten bewertet, weil trotz der Herausforderungen der Covid-19 Pandemie die strategischen Initiativen in einem hohen Maße umgesetzt werden konnten. Insbesondere im Bereich der Digitalisierung gab es bemerkenswerte Fortschritte. Ferner wurde die BKS Bank auch 2020 wieder mehrmals für ihr Nachhaltigkeitsengagement ausgezeichnet und u.a. neuerlich nach EMAS und als Green Brand zertifiziert. Im Firmenkundengeschäft stellte die Bewältigung der Stundungs- und Überbrückungsfinanzierungen eine besondere und im Rahmen der Zielfestlegung noch nicht absehbare Herausforderung dar. Die Auseinandersetzung mit der UCBA hat auch im Jahr 2020 viel Managementkapazität gebunden.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 102,1 % errechnet sich ein variabler Bezug von 32,1 % des Grundbezuges, das sind EUR 178.558,00. Angesichts der Unsicherheit über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung im Zusammenhang mit der Pandemie, wurde vom Vergütungsausschuss der Auszahlungsbetrag auf EUR 150.000,00 beschränkt. Der darüber liegende Betrag in Höhe von EUR 28.558,00 wird erst dann zuerkannt, wenn der Jahresüberschuss vor Steuern 2022 oder 2023 oder 2024 um 3 % über dem budgetierten Jahresüberschuss vor Steuern zu liegen kommt.

Die variable Vergütung liegt daher unter dem Maximalwert von 40%. Ein Wert von 0 % käme bei einer Zielerreichung von 70 % oder weniger zum Tragen. In absoluten Beträgen liegt das Minimum bei EUR 0, das Maximum bei EUR 222.502,00.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Dem Risikovorstand Mag. Krassnitzer wurde für 2020 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 495.056,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 407.056,00. Davon entfielen EUR 346.756,00 auf den Grundbezug, EUR 60.300,00 auf Nebenleistungen (Zuschuss Krankenzusatzversicherung, Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung und Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge). Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 47.900,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Krassnitzer ein Betrag in Höhe von EUR 88.000,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 52.800,00 ausbezahlt und EUR 35.200,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Mit der Auszahlung der anteilig rückgestellten variablen Vergütungen der Vorjahre gelangten insgesamt EUR 79.300,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 10 %-Punkten bewertet, weil die Ziele der Risikostrategie trotz der Verwerfungen der Pandemie erreicht wurden und weil alle risikorelevanten Limits eingehalten werden konnten. Ferner wurde eine Neubewertung der Risikosituation durch Covid-19 in mehreren Szenarien vorgenommen und ein umfangreiches Reporting zur Pandemie-Betroffenheit aufgebaut. Mit der Umsetzung des ICAAP-Neu wurde ein umfangreiches Projekt zur Gesamtbankrisikosteuerung gemäß dem Leitfaden der EZB für den bankinternen Prozess zur Sicherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung erfolgreich implementiert.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 102,1 % errechnet sich ein variabler Bezug von 32,1 % des Grundbezuges, das sind EUR 111.308,00. Angesichts der Unsicherheit über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung im Zusammenhang mit der Pandemie, wurde vom Vergütungsausschuss der Auszahlungsbetrag auf EUR 88.000,00 beschränkt. Der darüber liegende Betrag in Höhe von EUR 23.308,00 wird erst dann zuerkannt, wenn der Jahresüberschuss vor Steuern 2022 oder 2023 oder 2024 um 3 % über dem budgetierten Jahresüberschuss vor Steuern zu liegen kommt.

Die variable Vergütung liegt daher unter dem Maximalwert von 40%. Ein Wert von 0 % käme bei einer Zielerreichung von 70 % oder weniger zum Tragen. In absoluten Beträgen liegt das Minimum bei EUR 0, das Maximum bei EUR 138.702,00.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

Dem für den Auslandsmarkt zuständigen Vorstandsmitglied Herrn Mag. Novak wurde für 2020 eine Gesamtvergütung in Höhe von EUR 329.896,00 zuerkannt.

Die fixe Vergütung belief sich auf EUR 271.896,00. Davon entfielen EUR 228.896,00 auf den Grundbezug, EUR 43.000,00 auf Nebenleistungen (Sachbezüge für Dienstauto, Parkplatz, Unfallversicherung). Für die betriebliche Altersvorsorge wurden EUR 33.600,00 an die VBV Pensionskasse gezahlt.

Als variable Vergütung wurde Herrn Mag. Novak ein Betrag in Höhe von EUR 58.000,00 zugesprochen. Davon wurden EUR 34.800,00 ausbezahlt und EUR 23.200,00 auf fünf Jahre rückgestellt. Mit der Auszahlung der anteilig rückgestellten variablen Vergütungen der Vorjahre gelangten insgesamt EUR 36.100,00 an variabler Vergütung zur Auszahlung.

Der Vergütungsausschuss hat die individuelle Leistung mit 8 %-Punkten bewertet, weil die wirtschaftliche Entwicklung der Niederlassungen im Ausland trotz Pandemie zufriedenstellend war. Insbesondere in Slowenien konnte ein ausgezeichnetes Ergebnis erwirtschaftet werden, wobei sich die Akquisitionen im Wertpapiergeschäft als sehr erfolgreich erwiesen haben. Die wirtschaftliche Entwicklung der kroatischen Niederlassungen war hingegen aufgrund höherer Kreditrisikoversorgen verhalten. Die Steuerung der Aktivitäten auf den Auslandsmärkten war durch die Reisebeschränkungen besonders herausfordernd. Die einzelnen Länder haben sehr unterschiedliche Maßnahmen zur Bewältigung der Pandemie gesetzt, die beurteilt und implementiert werden mussten. Im Firmenkundengeschäft stellte die Bewältigung der Stundungs- und Überbrückungsfinanzierungen daher eine besondere und im Rahmen der Zielfestlegung noch nicht absehbare Herausforderung dar.

Auf Basis des Zielerreichungsgrades von 100,1 % errechnet sich ein variabler Bezug von 30,1 % des Grundbezuges, das sind EUR 68.897,00. Angesichts der Unsicherheit über die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung im Zusammenhang mit der Pandemie, wurde vom Vergütungsausschuss der Auszahlungsbetrag auf EUR 58.000,00 beschränkt. Der darüber liegende Betrag in Höhe von EUR 10.897,00 wird erst dann zuerkannt, wenn der Jahresüberschuss vor Steuern 2022 oder 2023 oder 2024 um 3 % über dem budgetierten Jahresüberschuss vor Steuern zu liegen kommt.

Die variable Vergütung liegt daher unter dem Maximalwert von 40%. Ein Wert von 0 % käme bei einer Zielerreichung von 70 % oder weniger zum Tragen. In absoluten Beträgen liegt das Minimum bei EUR 0, das Maximum bei EUR 91.558,00.

Weitere Informationen zur Gesamtvergütung sind in der Anlage 1 angeführt.

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

Für die Feststellung der Erfüllung der Kriterien für die variable Vergütung und für die Festlegung der absoluten Beträge der variablen Vergütung für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2020 zeichnete der Vergütungsausschuss der BKS Bank verantwortlich. Der Vergütungsausschuss hat darüber in seiner Sitzung am 29. März 2021 beraten und die Beschlüsse gefasst.

Der Vergütungsausschuss hat 2020 eine Anhebung der Grundbezüge im Ausmaß von EUR 16.800 bis EUR 73.700 beschlossen. Darüber hinaus sind die Grundbezüge auf Basis der Verbraucherpreise indexiert worden.

4.2. Ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2020 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 350.200,00
Markus Orsini-Rosenberg	EUR 146.300,00
Dr. Heimo Penker	EUR 323.000,00

Ausbezahlte **variable** Vergütung:

Mag. Wolfgang Mandl	EUR 15.040,00
Dr. Heimo Penker	EUR 1.600,00

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

4.3. Abweichungen von der Vergütungspolitik

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

5. Bericht über die Bezüge des Aufsichtsrats

5.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

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

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

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

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

Die vom Betriebsrat entsandten Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine Vergütung.

5.2. Darstellung der Gesamtvergütung

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

Im Geschäftsjahr 2020 wurden für die Mitglieder des Aufsichtsrats folgende fixen Vergütungen für die Aufsichtsrats­­tätigkeit und die Ausschusstätigkeiten geleistet:

Gerhard Burtscher	EUR 45.639,00
° Vorsitzender und Tätigkeit im Prüfungs-, Arbeits-, Kredit-, Risiko-, Nominierungs-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	
Dr. Franz Gasselsberger	EUR 32.820,00
° Stellvertretender Vorsitzender bis 29.05.2020 und Tätigkeit im Prüfungs-, Arbeits-, Kredit- und Risikoausschuss	
Univ.-Prof. Dr. Sabine Umik	EUR 31.180,00
° Stellvertretende Vorsitzende ab 29.05.2020 und Tätigkeit im Prüfungs- und im Rechts-Ausschuss	
Mag. Hannes Bogner	EUR 11.803,00
° Mitglied und Tätigkeit im Risikoausschuss	

Dipl.-Ing. Christina Fromme-Knoch ° Mitglied und Tätigkeit im Nominierungs- und im Rechtsausschuss	EUR 24.590,00
Mag. Gregor Hofstätter-Probst *) ° Mitglied	EUR 0,00
Dr. Reinhard Iro ° Mitglied und Tätigkeit im Arbeits-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	EUR 29.000,00
Univ.-Prof. Dr. Susanne Kalss ° Mitglied	EUR 10.623,00
Univ.-Prof. Dipl.-Inf. Dr. Stefanie Lindstaedt ° Mitglied	EUR 18.000,00
Dkfm. Dr. Heimo Penker ° Mitglied und Tätigkeit im Arbeits-, Kredit-, Risiko-, Nominierungs-, Vergütungs- und Rechtsausschuss	EUR 31.279,00
Karl Samstag ° Mitglied	EUR 7.377,00
Mag. Klaus Wallner **) ° Mitglied und Tätigkeit im Prüfungs- und im Risikoausschuss	EUR 25.180,00

*) Für Mag. Gregor Hofstätter-Probst, Vorstandsmitglied der Unicredit Bank Austria wurde gemäß deren Konzernpolicy keine Vergütung ausbezahlt.

**) 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.