

Offenlegung gemäß § 65a BWG

Gemäß § 65a BWG hat die auf ihrer Internet-Seite zu erörtern, auf welche Art und Weise sie die Bestimmungen der §§ 5 Abs 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs 5 Z 1 bis 5, 29, 39b, 39c, 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG und der Anlage zu § 39b BWG einhält. In Umsetzung dieser Verpflichtung macht die VOLKSBANK STEIERMARK AG mit nachfolgenden grundlegenden Informationen ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen betreffend der Einhaltung der Corporate Governance Bestimmungen und ihrer Vergütungsregelungen öffentlich einsehbar:

1. Information über die Einhaltung der § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG und § 28a Abs. 3 und 5 BWG (Fit & Proper)

Die Regelungen des § 5 Abs 1 Z 6 – 9a BWG legen für Geschäftsleiter, des § 28a Abs 3 BWG für Aufsichtsratsvorsitzende und jene des § 28a Abs 5 BWG für alle Aufsichtsratsmitglieder einen Katalog zu erfüllender Anforderungen fest. Neben Kriterien betreffend die persönliche Zuverlässigkeit und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit sind insbesondere die für die jeweilige Aufgabe erforderliche fachliche Eignung und Erfahrung gefordert.

Mit der am 22. November 2011 von der Europäischen Bankenaufsicht („EBA“) – erstmals veröffentlichten und laufend aktualisierten „Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders“ („Fit & Proper Leitlinien“) wurden zudem europaweit einheitliche Mindestanforderungen für die Beurteilung der persönlichen Zuverlässigkeit, fachlichen Eignung und Erfahrung von Personen in Leitungs- und Kontrollfunktionen (Geschäftsleiterinnen und Geschäftsleiter, Aufsichtsräte sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in sogenannten „Schlüsselfunktionen“) in Kreditinstituten, Finanzholdinggesellschaften und gemischten Finanzholdinggesellschaften definiert.

Die VOLKSBANK STEIERMARK AG hat in Erfüllung dieser und anderer einschlägiger rechtlicher Vorgaben eine „Fit & Proper Policy“ erlassen mit der die Einhaltung dieser Vorgaben sichergestellt ist. Diese regelt die Verantwortung für die Durchführung sowie den Ablauf des Prozesses zur individuellen und kollektiven Eignungsbeurteilung. So ist anhand der gesetzlichen Vorgaben vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds der Geschäftsleitung, des Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, deren fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit und im Fall des Aufsichtsratsmitgliedes auch dessen Unabhängigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben prüfen und dokumentieren. Ferner haben regelmäßig sowie anlassbezogen zusätzlich entsprechende Reevaluierungen der Individual- und Kollektiveignung zu erfolgen. Der Entscheidung werden dazu die von der zu bestellenden Person vorzulegenden Informationen und Unterlagen, wie bspw. Lebenslauf, Strafregisterauszug, ggf. Bestätigungen über Aus- und Fortbildungen sowie Angaben zur zeitlichen Verfügbarkeit und zu potenziellen Interessenskonflikten, herangezogen.

Entspricht die fachliche Eignung und die persönliche Zuverlässigkeit den festgelegten Kriterien und den gesetzlichen Anforderungen wird eine positive Gesamtbeurteilung („fit & proper“) vorgenommen. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen wird der

Finanzmarktaufsicht die Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats sowie Eignungsänderungen entsprechend angezeigt.

2. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über den Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)

Zur Erfüllung der Vorgabe des § 29 BWG hat die VOLKSBANK STEIERMARK AG einen Nominierungsausschuss eingerichtet. Dieser ist dafür verantwortlich entsprechende Vorschläge für die Besetzung freiwerdender Stellen in der Geschäftsleitung bzw. dem Aufsichtsrat zu unterbreiten. Weiters hat er den Aufsichtsrat bei der Erstellung von Vorschlägen an die Hauptversammlung für die Besetzung freiwerdende Stellen im Aufsichtsrat zu unterstützen. Eine weitere Aufgabe des Nominierungsausschusses ist die jährliche Reevaluierung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit gemäß der Fit & Proper Anforderungen.

3. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken (§ 39b BWG sowie Anlage zu § 39b BWG)

Die Generelle Weisung Vergütungspolitik entspricht den regulatorischen Anforderungen der Richtlinie über Eigenkapitalanforderungen (CRD IV) vom 26.06.2013. Die Gestaltung der Vergütungspolitik der VOLKSBANK STEIERMARK AG bzw. des Volksbanken-Verbundes beruht insbesondere auf den folgenden rechtlichen Rahmenbedingungen:

Quelle	Beschreibung
BCBS	Corporate Governance Principles for Banks
BWG	§§ 33, 39 Abs. 2 sowie 39b und 39c BWG inklusive Anhang zu Artikel 39b des österreichischen Bankwesensgesetzes (Umsetzung der CRD IV)
CRD IV	EU-Richtlinie (2013/36/EU vom 26.06.2013)
CRD V	VO 2019/878 vom 20.05.2019
CRR I	VO 575/2013 vom 26.06.2013
CRR II	VO 2019/876/EU vom 20.05.2019
EBA GL 2021/04	EBA –Guidelines “on sound remuneration policies”
EBA/GL/2016/06	Guideline “Leitlinien zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und –dienstleistungen im Privatkundengeschäft” (EBA/GL/2016/06)
EBA/GL/2021/05	EBA-Leitlinie zur internen Governance unter Directive 2013/36/EU
EBA/GL/2022/06	EBA-Leitlinie für den Vergleich der Vergütungspraktiken, des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und der gebilligten höheren Höchstwerte für das Verhältnis gemäß der Richtlinie 2013/36/EU
EBA/REP/2020/20	EBA Report – Benchmarking of Remuneration practices at the EU level (2017 und 2018 data) and data on high earners (2018 data)
FMA RS 05/2022	FMA Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG - Grundsätze für Vergütungsrichtlinien und -praktiken /15.06.2022

FMA RS	FMA Rundschreiben zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen unter Einbeziehung ESMA-Leitlinie „Vergütungsgrundsätze und –verfahren (MiFID)“ (ESMA/2013/606)
FSB	FSB Principles for Sound Compensation Practices, Sept.2009
FSB	Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on Sound Compensation Practices – The use of compensation tools to address misconduct risk, 9 March 2018
EBA/RTS/2020/05	EBA RTS on identified staff
ECB	Guide on climate-related and environmental risks vom Mai 2020
FMA/01/2020	FMA-Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken vom 02.07.2020
EBA/GL/2020/06	Leitlinien für die Kreditvergabe und Überwachung vom 29.05.2020
WAG 2018	Wertpapieraufsichtsgesetz 2018

Governance der Vergütungspolitik:

Die Governance der Vergütungspolitik der VOLKSBANK STEIERMARK AG gewährleistet sowohl Klarheit und Zuverlässigkeit der Vergütung, Vermeidung von Interessenkonflikten als auch eine angemessene Offenlegung unter uneingeschränkter Beachtung der allgemeinen Grundsätze, die von der Regulierungsbehörden festgelegt werden.

Das Vergütungsmanagement im Rahmen des Personalmanagements erfolgt gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch die Geschäftsleitung bzw. den Vorstand unter Einbindung des Aufsichtsrates, bzw. gegenüber der Geschäftsleitung bzw. den Vorstand durch den Aufsichtsrat. Eine Überprüfung der Umsetzung der Grundsätze erfolgt jährlich durch den Aufsichtsrat. Die Grundsätze der Vergütungspolitik der VOLKSBANK STEIERMARK AG enthalten detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik und die Festlegung fixer und variabler Vergütungsbestandteile in angemessenem Umfang.

Grundsätze der Vergütungspolitik der VOLKSBANK STEIERMARK AG:

- Die Vergütungspolitik ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, steht im Einklang mit der Geschäftsstrategie und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das vom Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.
- Die Vergütungspolitik beinhaltet Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, insbesondere auch bei den für die Prüfung der Kreditwürdigkeit hinsichtlich Hypothekar- und Immobilienkrediten gem. Hypothekar- und Immobilienkreditgesetz (HIKrG) zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Es werden keine Anreize geschaffen, die dazu führen, dass die relevanten Personen beim Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und -dienstleistungen im Privatkundengeschäft ihre eigenen Interessen und Interessen der Bank über die Interessen der Verbraucher stellen.
- Es werden keine Anreize zur Übernahme übermäßig hoher Risiken, inkl. Nachhaltigkeitsrisiken, geschaffen.
- Der Aufsichtsrat der VOLKSBANK STEIERMARK AG genehmigt die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik, überprüft sie regelmäßig und ist für ihre Umsetzung verantwortlich.
- Im Rahmen einer Überprüfung wird zumindest einmal jährlich festgestellt, ob die Vergütungspraxis, gemäß der vom Aufsichtsrat festgelegten Vergütungspolitik umgesetzt wurde.

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, sind unabhängig der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen, verfügen über ausreichende Befugnisse und werden unabhängig der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen entlohnt.
- Die Vergütung des höheren Managements in Risikocontrolling, Compliance und Interne Revision wird vom Vergütungsausschuss der VOLKSBANK WIEN AG als Zentralorganisation unmittelbar überprüft.
- Zahlungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrages spiegeln den langfristigen Erfolg wider und sind so gestaltet, dass sie Misserfolge nicht belohnen.

Variable Vergütungen sind, auf die in der Vergütungspolitik des KI-Verbundes definierten Modelle beschränkt. Eine Mitarbeitergewinnbeteiligung wurde als variable Vergütung im Jahr 2023 ausbezahlt.

Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems:

Eine Leitlinie der VOLKSBANK STEIERMARK AG Vergütungssystematik ist, dass die Gesamtvergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vergleich zum externen Markt (Mitbewerber im Banken- und Finanzdienstleistungssektor am österreichischen Arbeitsmarkt) marktkonform ist. Kriterien für die Beurteilung der Marktkonformität sind die Funktion, die fachliche und persönliche Qualifikation, die (einschlägige) Erfahrung und auch die Ergebnisse interner Vergleiche im Rahmen von Gehaltsstudien. Bei diesen Vergleichen hat sich die Fixvergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Marktmedian inklusive variable Gehaltsstudienteile der Gehaltsstudien auszurichten.

Die Erfüllung dieses Ansatzes wird durch die regelmäßig durchgeführten Vergütungsbenchmarks überprüft.

Fixe Vergütung:

Eine fixe Vergütung muss, für die Einstufung als solche, die folgenden Voraussetzung erfüllen:

- im Vorhinein festgelegt;
- ermessensunabhängig den Umfang der Berufserfahrung und die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter widerspiegelnd;
- transparent für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- permanent über eine Periode für spezifische Funktion und Verantwortung;
- nicht widerrufbar, nur mit Kollektivverhandlung oder Neuverhandlung im Zuge mit nationalen Gehaltsanpassungskriterien;
- Zahlungen können nicht reduziert, ausgesetzt oder storniert werden;
- nicht leistungsabhängig.

Die fixe Vergütung spiegelt hauptsächlich die einschlägige Berufserfahrung, konkret ausgeführte Tätigkeit und die organisatorische Verantwortung in der VOLKSBANK STEIERMARK AG wider. Grundsätzlich werden folgende Bestandteile als fixe Vergütung eingestuft: Bruttogesamtbetrag aller Zahlungen oder Vorteile (inkl. geldwerter Sachleistungen), deren Auszahlung nicht von einer Leistung in dem Volksbanken-Verbund

oder dem wirtschaftlichen Ergebnis abhängen (z B zusätzliche freiwillige Sozialleistungen wie Jubiläumsgelder, Versicherungsbeiträge im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, Zahlungen nach Abfertigung alt oder neu).

Variable Vergütung:

Variable Vergütungen sind im Volksbanken-Verbund auf die in der Vergütungspolitik definierten Modelle beschränkt. Folgende besonderen Vergütungsbestandteile werden als variable Vergütung eingestuft und sind grundsätzlich im Volksbanken-Verbund nicht erlaubt:

- Zulagen, die den Kriterien der fixen Vergütung nicht entsprechen (z.B. leistungsbezogene Zulagen);
- Variable Vergütungen auf der Grundlage künftiger Leistung;
- Garantierte variable Vergütungen („Willkommen Bonus“, „sign on Bonus“, „minimum Bonus“ etc.);
- Freiwillige leistungsabhängige Altersversorgungsleistungen;
- Ausgleich- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse.
- Bindungsprämien.

Der gesamte variable Vergütungspool darf die Fähigkeit des Volksbanken-Verbundes bzw. des jeweiligen ZK zur Verbesserung seiner Eigenmittelausstattung nicht einschränken. Ein Umgehungsverbot gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Versicherungen und Hedging Strategien sind nicht zulässig, um Entfall von variablen Vergütungszahlungen zu kompensieren.

Gehaltsbestandteile wie Zulagen, fringe benefits, Leistungen für die Altersvorsorge und dergleichen sind im KI-Verbund so ausgestaltet, dass sie grundsätzlich die Kriterien der fixen Vergütung entsprechen.

Verhältnis zwischen der fixen und variablen Vergütung:

Der Anteil der variablen Vergütung soll kein Anreiz zu sorglosen Risikoverhalten durch einen zu hohen Anteil sein. Die variable Vergütung ist auf max. 100% der fixen Vergütung beschränkt (Verhältnis 1:1). Eine Erhöhung auf max. 200% des Fixums ist nur nach Beschluss der Hauptversammlung zulässig. Die Finanzmarktaufsicht ist unmittelbar zu informieren.

Bezahlung mit Instrumenten:

Gem. Anlage §39b BWG Z 11 besteht ein erheblicher Anteil, der mindestens 50% der variablen Vergütungskomponenten beträgt, aus einem angemessenen Verhältnis aus Aktien, oder gleichwertige Beteiligungen, mit Anteilen verknüpfte Instrumente oder gleichwertige unbare Zahlungsmittel, oder Kapitalinstrumente. Da im Volksbanken-Verbund keine Instrumente verfügbar sind, ist Z 11 nicht anwendbar.

Zurückstellung der variablen Vergütung:

Von der Zurückstellung der variablen Vergütung sind gem. Z 13 lit. a die ZK, die über eine Bilanzsumme unter EUR 15 Mrd. EUR (Durchschnitt der letzten 4 Jahre) verfügen, ausgenommen. Unabhängig von der Größe des Instituts sind variable Vergütungen aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Betrag 50.000 EUR nicht übersteigt und mehr als ein

Drittel des Gesamtjahresvergütung des jeweiligen Mitarbeiterinnes ausmacht, gem. Z 13 lit. b nicht zurückzustellen. Daher werden im Volksbanken-Verbund keine variablen Vergütungen zurückgestellt.

Ex-post Risikoadjustierung:

Eine ex-post Risikoadjustierung erfolgt über Malus und Clawback. Sie sind explizite Mechanismen zur nachträglichen Risikoanpassung, bei denen VOLKSBANK STEIERMARK AG selbst die Vergütung des identifizierten Mitarbeiters auf der Grundlage solcher Mechanismen anpasst. Durch Malus entfällt gänzlich oder teilweise ein Teil der noch zurückgestellten variablen Vergütung. Eine Nachholung ist für die entfallenen Jahresanteile unzulässig. Durch Claw-back wird die variable Vergütung rückgefordert, die auch schon ausbezahlt worden ist. Die folgenden Fälle können ein Claw-back-Ereignis darstellen:

- ein wesentlicher Beitrag zur schlechten Finanzlagen,
- vorsätzliche oder grob fahrlässige Sorgfaltsverstöße,
- Betrug,
- von den Aufsichtsbehörden oder gerichtlich festgestellte Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder regulatorische Vorgaben zur Wahrung des Kundeninteresses.

Ex-Post Risikoanpassungen sind immer leistungs- oder risikobezogen.

Harmonisierung von Vergütung, Risikokultur und Nachhaltigkeit:

Die Kriterien zur Festlegung der fixen und variablen Vergütung sind so festgelegt, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets im Interesse des Wohls des Volksbanken-Verbundes und im Einklang mit Risikokultur- und -appetit handeln. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verhalten sich entsprechend dem Wertesystem und dem Verhaltenskodex und agieren innerhalb der festgelegten Risikotoleranzen.

Folgende Nachhaltigkeitsfaktoren dienen der Unterstützung zur Erreichung der nachhaltigen Aspekte und der langfristigen Wertschöpfung im KI-Verbund:

- Einhaltung der arbeitsrechtlichen Standards;
- Einhaltung des Mitarbeiter- und Gesundheitsschutzes;
- Angemessene fixe und variable Entlohnung, in Zusammenhang mit dem nachhaltigen genossenschaftlichen Geschäftsmodell;
- Faire Bedingungen am Arbeitsplatz, Diversität sowie Aus- und Weiterbildungschancen;
- Bekämpfung von Ungleichheit, und
- Förderung des sozialen Zusammenhalts.

Die Vergütungspolitik des Volksbanken-Verbundes bzw. der VOLKSBANK STEIERMARK AG ist geschlechtsneutral und schafft die Prinzipien des gleichen Entgelts, und der gleichen und gleichwertigen Arbeit für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Um leistungsgerechte und geschlechtsneutrale Entlohnung zu gewährleisten, hat der Volksbanken-Verbund Werkzeuge wie ein Kompetenzmodell, interne Berufsbilder und Stellenbeschreibungen entwickelt und umgesetzt. Das Kompetenzmodell legt fest, über welche Fähigkeiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügen müssen, während interne Berufsbilder auf objektiven Kriterien basieren, und spezifische Tätigkeiten, Fertigkeiten und Verhaltensweisen definieren. Stellenbeschreibungen bieten eine umfassende, personenunabhängige Übersicht der Arbeitsstellen. Zusätzlich wird der Pay Gap regelmäßig

überwacht und dem Aufsichtsrat bzw. Vergütungsausschuss regelmäßig berichtet, um signifikante Vergütungsunterschiede zwischen den Geschlechtern zu dokumentieren und anzugehen.

4. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über den Aufsichtsrat (§ 39c BWG)

Zur Erfüllung der Vorgabe des § 39c BWG hat die VOLKSBANK STEIERMARK AG einen Vergütungsausschuss eingerichtet und wurden diesem Befugnisse des Aufsichtsrates zur Entscheidung übertragen.

Zu den Aufgaben des Vergütungsausschusses gehören die Genehmigung, Überwachung und Umsetzung der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gem. §39 Abs. 2b Z 1 – 10 BWG, der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von Aktionären, Investoren und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der VOLKSBANK STEIERMARK AG zu berücksichtigen sind. Dem Vergütungsausschuss kommt innerhalb seines zugewiesenen Kompetenzbereiches Entscheidungsbefugnis zu.

Der Vergütungsausschuss findet zumindest einmal im Jahr statt.

5. Informationen zu den Regelungen der § 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG

Die in § 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG aufgelisteten Punkte werden, soweit erforderlich, im Anhang des Jahresabschlusses der VOLKSBANK STEIERMARK AG angegeben.