Offenlegung gemäß § 65 a BWG

Gemäß § 65a BWG hat die VOLKSBANK STEIERMARK AG 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 den „Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders“ (“Fit & Proper Leitlinien“) wurden zudem europaweit einheitliche Mindesterfordernisse 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 zu prüfen und zu dokumentieren. Ferner haben regelmäßig sowie anlassbezogen zusätzlich entsprechende Reevaluierungen der Individual- und Kollektiveignung zu erfolgen. Zur 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 Bankenaufsicht die Bestellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats sowie Eignungsänderungen entsprechend angezeigt.

2. Information über den Nominierungsausschuss

Die VOLKSBANK STEIERMARK AG AG hat 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 frei werdende 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.

Das mit 1.1.2018 in Kraft getretene Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) wird erfüllt.

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

3.1. Governance der Vergütungspolitik

Die VOLKSBANK WIEN AG als Zentralorganisation (ZO) des Volksbanken-Verbundes ist gemäß Art. 10 der CRR, § 30 a des BWG sowie dem Verbundvertrag verpflichtet, für den gesamten Volksbanken-Verbund eine generelle Weisung zur Vergütungspolitik zu erlassen. Als ZO des Volksbanken-Verbundes trägt sie die Verantwortung für die Einhaltung der Vergütungsgrundsätze, die in der Anlage zu § 39 b BWG festgelegt sind, innerhalb der gesamten Kreditinstitutsgruppe. Die Vergütungspolitik des Volksbanken-Verbundes ist in Übereinstimmung mit der Geschäfts- und Risikostrategie sowie den generellen Risikomanagementmechanismen und unterstützt die langfristigen Interessen des Volksbanken-Verbundes.

3.1.1. Erstellung, Umsetzung und Überwachung der Vergütungspolitik

Die Erstellung sowie die laufende Pflege, Aktualisierung und Weiterentwicklung der Generellen Weisung (GW) und der Verbund-Arbeitsrichtlinie zur Vergütungspolitik obliegen dem Personalmanagement der ZO, in Abstimmung mit dem Vorstand der ZO. Die Entscheidungen hierzu werden vom Vergütungsausschuss der VOLKSBANK WIEN AG getroffen. Die Vergütungspolitik wird mindestens jährlich vom ZO-Personalmanagement auf ihre Aktualität überprüft und entsprechend überarbeitet. Diese Überprüfung schließt auch die Sicherstellung der Geschlechtsneutralität der Vergütungspolitik ein.

Die entsprechenden internen Funktionen – d.h., Personalmanagement, Compliance, Risikocontrolling und Finanzen – sowie der Aufsichtsrat bzw. der Vergütungsausschuss und der Arbeits- und Risikoausschuss sind eng in die Überprüfung der Vergütungspolitik, einschließlich der Identifizierung der wesentlichen Risikoträger gem. § 39 b BWG und Gewährung der Mitarbeitergewinnbeteiligung, eingebunden. Dies dient der Sicherstellung, dass die Vergütungspolitik auf die Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie ausgerichtet ist und den Rahmen für das Risikomanagement der zugeordneten Kreditinstitute unterstützt.

Die Generelle Weisung ist gemäß der Verbund-Arbeitsrichtlinie (Verbund-ARL) zur Vergütungspolitik in der VOLKSBANK STEIERMARK AG umzusetzen. Die Verbund-ARL fungiert als „Transparenzdokument“, welches die weisungskonforme Implementierung in der VOLKSBANK STEIERMARK AG gewährleistet. Die Direktiven aus der Generellen Weisung und der Verbund-ARL sind als Mindestanforderungen zu betrachten. Die Annahme der Verbund-ARL obliegt dem lokalen Vorstand sowie dem Vergütungsausschuss oder dem Aufsichtsrat der VOLKSBANK STEIERMARK AG .

3.1.2. Geltungsbereich der Vergütungspolitik

VOLKSBANK STEIERMARK AG ist für die Einhaltung der Vergütungsgrundsätze der Anlage zu § 39 b BWG auch der anderen zum Konsolidierungskreis gehörenden Unternehmen und Tochterunternehmen verantwortlich. Folglich hat VOLKSBANK STEIERMARK AG sicherzustellen, dass auch Gruppenunternehmen, die selbst keine Kreditinstitute sind, in die Risikosteuerung gemäß § 39 b BWG eingebunden sind sowie auch in diesen Unternehmen Vergütungspolitiken und -praktiken vorliegen, die mit der Anlage zu § 39 b BWG sowie der darauf aufbauenden Vergütungspolitik des Volksbanken-Verbundes im Einklang stehen.

3.1.3. Vergütungsaufgaben des Aufsichtsrates

Zu den Aufgaben des Aufsichtsrates 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. Diese Themen werden zumindest einmal im Jahr vom Aufsichtsrat behandelt.

3.1.4. Rolle der Kontrollfunktionen

Die Kontrolleinheiten der VOLKSBANK WIEN AG (Compliance, Risikocontrolling und interne Revision) agieren als 2nd und 3rd Line of Defence für VOLKSBANK WIEN AG und VOLKSBANK STEIERMARK AG. Sie arbeiten aktiv und regelmäßig miteinander und mit anderen Funktionen und Ausschüssen in Bezug auf die Vergütungspolitik und -praktiken.

Compliance als 2nd Line of Defence überprüft regelmäßig die Vergütungspolitik und -praktiken des Volksbanken Verbundes. Sie führen die internen Kontrollen der Vergütungspraktiken durch, validieren die internen Meldungen bezüglich Vergütungsansprüche der Mitarbeiter mit Organfunktionen, die Identifizierung der Risikoträger gem. § 39 b BWG sowie der jährliche Review der Vergütungspolitik und die Einführung bzw. Aktualisierung des Prämienmodells. Diese Praxis gewährleistet, dass die Vergütungsrichtlinien und Gesetze vollständig eingehalten werden. Compliance überprüft regelmäßig, ob die Vergütungspraktiken ethischen Standards und den Unternehmenswerten entsprechen, um die Integrität und Effektivität der Vergütungspolitik zu sichern. Compliance berichtet vierteljährlich in der Vorstandsitzung, im Prüfungsausschuss und im Aufsichtsrat, wobei ein wesentliches Thema die Überprüfung der Vergütungspolitik ist.

Das **Risikomanagement** als Bestandteil der 2nd Line of Defense, das im Volksbanken-Verbund vom Bereich Risikocontrolling der VOLKSBANK WIEN AG ZO übernommen wird, ist ständig in die Definition der Vergütungspolitik, des Prämienmodells sowie in den Beurteilungsprozess zur Identifizierung der Risikoträger des jeweiligen ZK einbezogen und hat eine angemessene Beteiligung bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme.

Die **interne Revision** als 3rd Line of Defence führt jährlich eine unabhängige Überprüfung der Gestaltung, Umsetzung und Auswirkungen der Vergütungspolitik des Volksbanken-Verbundes. Sie berichtet jährlich im Vergütungsausschuss über die Ergebnisse bezüglich der Vergütungspolitik des Volksbanken-Verbundes.

3.1.5. Identifizierung von Risikoträger gem. § 39 b BWG

Die Mitarbeiterkategorien deren berufliche Tätigkeiten sich wesentlich auf das Risikoprofil der VOLKSBANK STEIERMARK AG auswirken (wesentliche Risikoträger) entsprechen den Vorgaben der EBA/RTS/2020/05. Die Identifizierung der wesentlichen Risikoträger folgt einem strukturierten und formalisierten Bewertungsprozess der von der ZO vorgegebenen Richtlinien, mit Einbeziehung von Compliance und Risikocontrolling, um einen gemeinsamen Standardansatz auf Verbundebene zu garantieren.

Für die Anerkennung der identifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit signifikanter Auswirkung auf das Risikoprofil der VOLKSBANK STEIERMARK AG werden die Rolle, die Entscheidungsbefugnis in Bezug auf Führungsverantwortung und die Gesamtjahresvergütung berücksichtigt.

VOLKSBANK STEIERMARK AG führt eine jährliche Selbstbewertung jeweils im ersten Quartal jedes Kalenderjahres für das vorgegangene Jahr durch, um alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ermitteln, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt oder auswirken kann. Die Selbstbewertung beruht auf den in den EBA/RTS/2020/05 festgelegten qualitativen und quantitativen Kriterien. Die Risikoanalyse wird auch unterjährig zumindest im Hinblick auf die qualitativen Kriterien der EBA/RTS/2020/05 aktualisiert, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bei denen die Möglichkeit gegeben ist, dass eines der qualitativen Kriterien für mindestens drei Monate des Geschäftsjahres zutrifft, als wesentliche Risikoträger identifiziert werden. Dies ist insbesondere bei Neueinstellungen oder Versetzungen mit der Übernahme neuer Funktionen oder Verantwortlichkeiten, oder Änderungen in der Geschäftsstrategie der Fall.

Auf Basis der *qualitativen Kriterien* sind folgende wesentliche Risikoträger zu identifizieren:

1) Aufsichtsratsmitglieder;
2) Mitglieder des Vorstandes / Geschäftsleiter;
3) Das höhere Management (Vorstand-1 Ebene);
4) Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Vertriebsbereiche (Vorstand-1 Ebene), die direkt dem Vorstand berichten;
5) Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kontrollfunktionen, dazu zählen die Leitungsfunktionen der Bereiche Compliance und Risikocontrolling als Bestandteil der zweiten Line of Defense und interne Revision als Bestandteil der dritten Line of Defence;
6) Stimmberechtigte Mitglieder des Risk Committee, Asset Liability Committees (ALCO), Kreditkomitees;
7) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen Bereich leiten, der für die Rechtsfragen, Finanzen inkl. Steuer und Budgetierung, Personal, Vergütungspolitik, Informationstechnologie, Wirtschaftsanalyse, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Rechnungswesen, Informationssicherheit und Auslagerungen zuständig sind;
8) Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die befugt sind, eine Entscheidung über ein entsprechendes Risiko zu treffen, zu genehmigen oder zu untersagen oder stimmberechtigte Mitglieder eines Ausschusses sind, der befugt ist, die oben genannten Entscheidungen zu treffen;
9) Leitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die befugt sind, Entscheidungen über die Genehmigung oder die Ablehnung der Einführung neuer Produkte zu treffen.

Die Kriterien für die Ermittlung der Risikoträgern berücksichtigen alle Risikoarten, die Teil der Risikostrategie sind. Die Risikoprofile und -grenzen der wesentlichen Geschäftsbereiche mit einem RWA-Verbrauch von mehr als 2%

der risikogewichteten Aktiva und deren Steuerung, Ermittlung und Überwachung werden auch als Kriterien für die Ermittlung der Risikoträgern berücksichtigt.

Das wichtigste Kriterium für die Ermittlung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Basis der qualitativen Kriterien ist nicht die Bezeichnung der Funktion, sondern sind die mit der Funktion verliehenen Befugnisse und Verantwortlichkeiten.

Auf Basis der *quantitativen Kriterien* werden folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifiziert:

a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Vergütung mindestens 500.000 EUR betrug und mindestens der durchschnittlichen Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates (exkl. Betriebsratsmitglieder, die unentgeltlich beschäftigt sind), des Vorstandes und des höheren Managements des Instituts entsprach;

b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Vergütung im vorangegangenen Geschäftsjahr mindestens 750.000 EUR entsprach (einschließlich der in Punkt a) ausdrücklich genannten Mitarbeiter);

Die wesentlichen Risikoträger werden vom jeweils zuständigen Gremium der VOLKSBANK STEIERMARK AG bestimmt.

3.2. Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems

3.2.1. Angemessene und nachhaltige Vergütungspolitik

Der Vergütungspolitik der VOLKSBANK STEIERMARK AG sieht eine angemessene, marktkonforme, nachhaltige und genderneutrale Entlohnung vor. Die Vergütungspolitik schafft keine Anreize zur Übernahme übermäßig hoher Risiken, inkl. Nachhaltigkeitsrisiken.

Eine Leitlinie der Vergütungssystematik ist, dass die Gesamtvergütung 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. Auf deren Basis wurden interne Methodologien zu Ermittlung von internen Bandbreiten entwickelt.

Die Regelungen der Vergütung erfolgen durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung und/oder Einzelvereinbarung.

3.2.2. Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung der VOLKSBANK STEIERMARK AG erfüllt folgende Voraussetzungen:

a) Im Vorhinein festgelegt;
b) Nicht diskretionär (Ermessungsunabhängig den Umfang der Berufserfahrung und die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widerspiegelnd);
c) Transparent;
d) Permanent über eine Periode für spezifische Funktion und Verantwortung;
e) Nicht widerrufbar, nur mit Kollektivverhandlung oder Neuverhandlung im Zuge mit nationalen Gehaltsanpassungskriterien;
f) Zahlungen können nicht von der Bank einseitig reduziert, ausgesetzt oder storniert werden;
g) Kein Anreiz für die Übernahme von Risiken;
h) 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).

3.2.3. Variable Vergütung

Variable Vergütungen sind in der VOLKSBANK STEIERMARK AG 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. der VOLKSBANK STEIERMARK AG 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 in der VOLKSBANK STEIERMARK AG so ausgestaltet, dass sie grundsätzlich die Kriterien der fixen Vergütung entsprechen.

3.2.3.1. 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.

3.2.3.2. 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 bzw. in der VOLKSBANK STEIERMARK AG keine Instrumente verfügbar sind, ist Z 11 nicht anwendbar.

3.2.3.3. 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 Mitarbeiters ausmacht, gem. Z 13 lit. b nicht zurückzustellen. Daher werden im Volksbanken-Verbund keine variablen Vergütungen zurückgestellt.

3.2.3.4. Ex-post Risikoadjustierung

Eine ex-post Risikoadjustierung erfolgt über Malus und Clawback. Sie sind explizite Mechanismen zur nachträglichen Risikoanpassung, bei denen das ZK 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 fahrlässigen Sorgfaltsverstößen,
- Betrug,
- von den Aufsichtsbehörden oder gerichtlich festgestellte Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder regulatorische Vorgaben zur Wahrung des Kundeninteresses.

Ex-Post Risikoanpassungen sind leistungs- oder risikobezogen.

3.2.4. Abfindungen

Es gelten einheitliche gesetzliche Regeln für alle Mitarbeitenden, inkl. Vorstandsmitglieder alle anderen identifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Freiwillige Abfertigungen sind nur im Zusammenhang mit Restrukturierungen erlaubt. Die Abfindungen dürfen nicht höher sein als die Opportunitätskosten, die im Zusammenhang mit bzw. alternativ zu der vorzeitigen Beendigung von Verträgen entstehen würden und sind auf maximal zwei Jahresbruttogehälter begrenzt. Die Opportunitätskosten sind im Rahmen eines Business Cases, unter Berücksichtigung der alternativen Kosten wie z.B. Gehaltskosten, Lohnnebenkosten, Gerichts- und Prozesskosten, Rechtsanwaltskosten etc., zu veranschlagen und prüfsicher zu dokumentieren.

3.2.5. Vorruhestandsregelung

Es gibt keine Vorruhestandsregelung, auf die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch haben. Im Rahmen der gesetzlichen Altersteilzeit kann die Arbeitszeit kontinuierlich um 40% bis 60% reduziert werden. Ein Lohnausgleich wird in der Höhe von 50% des Unterschiedsbetrages, bei einer Arbeitszeitverringerung um 40%, ausbezahlt. In Ausnahmefällen kann ein Blockmodell vereinbart werden. Ein Zugang zur Altersteilzeit ist frühestens fünf Jahre vor Vollendung des Regelpensionsalters möglich.

3.2.6. Vergütung der spezifischen Funktionen

3.2.6.1. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Aufsichtsratsmitglieder werden ausschließlich mit einer fixen Vergütung entlohnt. Anreizmechanismen auf Grundlage der Leistung der jeweiligen Volksbank sind ausgeschlossen. Gem. § 98 Aktiengesetz bewilligt die Hauptversammlung die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Die Vergütung muss mit der betriebswirtschaftlichen Lage der Gesellschaft im Einklang stehen. Die Angemessenheit der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der VOLKSBANK STEIERMARK AG im Rahmen der Vergütungsanpassung wird durch Compliance und Personalmanagement der VOLKSBANK WIEN ZO geprüft.

3.2.6.2. Vergütung der Vorstandsmitglieder

Die Mitglieder des Vorstandes erhalten eine fixe Vergütung, die stabil und unabhängig von der Risikobereitschaft der Verbundbanken gestaltet wird. Erfolgs- oder leistungsabhängige Komponenten sind derzeit nicht Bestandteil der Vergütungspolitik der Vorstandsmitglieder.

Zur Fixvergütung zählt insbesondere das Grundgehalt und weitere Zusatz- und Nebenleistungen.

Grundgehalt

Die Höhe des Grundgehalts der Vorstandsmitglieder wird auf einer erweiterten Basis jener von Kriterien festgelegt, die in der Generellen Weisung für alle Mitarbeitenden definiert sind:

a) **personenbezogenen Kriterien**, wie fachliche und persönliche Qualifikationen, sowie die relevante/einschlägige Berufserfahrung,
b) **funktionsbezogene Kriterien**, wie Funktion des Vorstandsmitgliedes, interne Vergleiche mit ähnlichen Positionen innerhalb der Bank, die Gehaltsstudien der Branche und die Komplexität der Unternehmensstruktur und die Größe des Unternehmens.

Diskussionen über die personenbezogenen Kriterien und die Festlegung des Vorschlages zur Vergütung des Vorstandsmitgliedes werden in der VOLKSBANK STEIERMARK AG, vom zuständigen Aufsichtsratsgremium, prüfsicher und detailliert dokumentiert sowie im Protokoll des zuständigen Aufsichtsratsgremiums festgehalten. Die protokollierten Ergebnisse werden der ZO zur Verfügung gestellt, um eine vollständige Begutachtung zu ermöglichen.

Anpassungen des Grundgehalts werden nur im Zuge von Vertragsverlängerungen evaluiert und allenfalls vorgenommen.

Zusatz- und Nebenleistungen

a) Pensionsleistungen:

Vorstandsmitglieder erhalten Pensionsleistungen über eine gesetzliche Mitarbeitervorsorgekasse sowie eine beitragsorientierte Altersvorsorge über die BONUS Pensionskasse. Die Beiträge übernimmt vollständig das Unternehmen. Die Regelungen basieren auf kollektivvertraglichen Vorgaben und sind auch für Vorstandstätigkeiten relevant. Die Beiträge sind Teil der fixen Vergütung und orientieren sich an marktüblichen Benchmarks.

b) Zusatzversicherungen:

Vorstandsmitglieder können Zusatzversicherungen (Kranken-, Unfall-, Lebensversicherung) erhalten, die persönlichen Risiken abdecken. Die Kosten trägt vollständig das Unternehmen.

c) Sachleistungen:

Alle Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Dienstwagen samt Parkplatz, der uneingeschränkt privat genutzt werden darf.

Der Aufsichtsrat ist für die Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder zuständig und hat dafür zu sorgen, dass dies in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandes sowie zur betriebswirtschaftlichen Lage der VOLKSBANK STEIERMARK AG steht. Die Beurteilung der Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vorstandsbezüge erfolgt durch externe Vergleiche. Die Vorstandsmitglieder sind von der Auszahlung der Mitarbeitererfolgsbeteiligung ausgeschlossen.

3.2.6.3. Vergütung der identifizierten Mitarbeiter

Alle identifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen eine fixe Vergütung, die ihre Berufserfahrung und organisatorische Verantwortung widerspiegelt. Im Jahr 2025 wurde ihnen für das Jahr 2024, ebenso wie allen anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, eine Mitarbeitererfolgsbeteiligung nach Vollzeitäquivalent ausgezahlt. Ausgenommen von dieser Regelung sind die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands des jeweiligen Kreditinstituts.

3.2.6.4. Vergütung der Kontrollfunktionen

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Kontrollfunktionen innehaben sind unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen, verfügen über ausreichende Befugnisse und werden unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Bereichen entlohnt. Die Angemessenheit der Jahresvergütung des höheren Managements in Risikocontrolling, Compliance und Interne Revision wird jährlich vom Vergütungsausschuss der VOLKSBANK WIEN AG überprüft. Das höhere Management in Risikocontrolling, Compliance und Interne Revision der VOLKSBANK WIEN AG übernimmt die jeweilige Funktion auch in der VOLKSBANK STEIERMARK AG. Im Jahr 2025 wurde für das Jahr 2024 die Mitarbeitererfolgsbeteiligung für Beschäftigte in Kontrollfunktionen entsprechend ihrem Vollzeitäquivalent ausgezahlt.

3.2.6.5. Vergütung des Verkaufs- und Kreditvergabepersonals

Es wurden keine Anreize geschaffen (monetäre und / oder nicht monetäre Formen der Vergütung), die dazu führen, dass die Verkaufspersonen ihre eigenen Interessen oder die Interessen der VOLKSBANK STEIERMARK AG, über die der Verbraucher stellen. An das Verkaufs- und Kreditvergabepersonals werden keine individuellen und leistungsabhängigen variablen Vergütungen ausgezahlt. Im Jahr 2025 wurde für das Jahr 2024 die Mitarbeitererfolgsbeteiligung für Beschäftigte im Verkauf und Kreditvergabe entsprechend ihrem Vollzeitäquivalent ausgezahlt.

3.3. Prämiensystem des Volksbanken-Verbundes

Das Prämienmodell basiert auf einem Mitarbeitergewinnbeteiligungsmodell und berücksichtigt den genossenschaftlichen Gedanken, mit dem Ziel, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Folgeperioden zu motivieren. Es sieht Prämienbeträge pro VZÄ vor, die unabhängig vom Gehaltsniveau der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter festgelegt werden. Das Prämienmodell sieht eine Prämienauszahlung an allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor (=Erfolgsbeteiligung). Ab einem gewissen Schwellenwert wird dann an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vertrieb eine zusätzliche Prämie ausgezahlt (=“Upside Vertrieb“).

Das hiermit festgesetzte Prämienmodell ist direkt an die Unternehmensergebnisse auf Verbundebene gekoppelt und bindet Prämienzahlungen an Rentabilität, Risiko und Ertrag. Der Prämientopf wird auf Verbundebene definiert, um dann, basierend auf dem VZÄ-Anteil, auf die einzelnen Verbundunternehmen heruntergebrochen. Die so ermittelten Unternehmensprämientöpfe werden anschließend unter der Berücksichtigung von Gewinn, Risikokennzahlen, qualitativen Kriterien und Nachhaltigkeitskennzahlen angepasst.

Alle Ziele und Grenzwerte werden jährlich im Dezember-Vergütungsausschuss der VOLKSBANK WIEN AG für das Folgejahr beschlossen. Die individuellen Ziele der VOLKSBANK STEIERMARK AG werden in den Dezember Sitzungen der zuständigen Aufsichtsratsgremien beschlossen.

Folgende Kriterien und Voraussetzungen kommen für die Verteilung des Verbund-Prämientopfs zur Anwendung:

1) Verbund Kapital- & Liquiditätsmindesterfordernisse (Risk Appetite Statement CET 1 Ration Verbund Limit bzw. RAS Liquidity Coverage Ration Limit) sind erfüllt. K.O. Kriterium: wenn das entsprechende Verbundlimit nicht erreicht wird, dann darf in keinem Verbundunternehmen eine Prämie ausbezahlt werden.
2) Der Verbund-Prämientopf muss dotiert sein. K.O. Kriterium: wenn der Schwellenwert (Verbund Gewinnziel) nicht erreicht wird, dann darf in keinem Verbundunternehmen eine Prämie ausbezahlt werden.
3) Der Verbund-Prämientopf wird auf Basis der VZÄ auf das jeweilige ZK verteilt.

Der auf der Basis des Gewinnzieles zugeteilte lokale Prämientopf kann unter Umständen nicht ganz bzw. nicht angemessen die Risiken reflektieren, weshalb ex-ante-Risikoanpassungen vorgenommen werden müssen. Damit wird sichergestellt, dass die variable Vergütung den getragenen Risiken Rechnung trägt. Der zugeteilte Prämientopf kann um maximal ±15% je Ziel korrigiert werden. Eine Korrektur nach oben ist nur mit der Genehmigung des Vergütungsausschusses der VOLKSBANK WIEN AG möglich und die Summe der Korrekturen eines Unternehmens kann 100% des ursprünglich zugeteilten Prämientopfes nicht überschreiten.

Die Ziele des jeweiligen Unternehmens beinhalten vorgegebene Risikoziele (NPL-Ratio), Kundenzufriedenheitsziele (Net-Promoter-Score) und Nachhaltigkeitsziele (Reduktion der Gesamtemissionen (Corporate Carbon Footprint) sowie die Erhöhung des Anteils der weiblichen Führungskräfte).

Das Prämienmodell sieht keine Vergütungen über 50.000 EUR und/oder mehr als ein Drittel des Gesamtjahresvergütung des jeweiligen Mitarbeiters vor. Die variable Vergütung wird daher nicht zurückgestellt.

Die Mitarbeitergewinnbeteiligung ist an die Gesamtleistung des Unternehmens, und nicht an individuelle Mitarbeiterziele gebunden.

Die Auszahlung der Prämie für das Jahr 2024 erfolgte entsprechend den gremialen Beschlussfassungen. Generelle Voraussetzung für einen Anspruch ist ein aufrechtes Dienstverhältnis am 31.12. des betrachteten Kalenderjahres. Bei unterjährigen Eintritten wird der Anspruch aliquot berechnet. Die Höhe der Prämie richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad zum 31.12. des Betrachtungsjahres und wird bei Teilzeit aliquot berechnet.

3.4. Harmonisierung von Vergütung, Risikokultur und Nachhaltigkeit

Die Vergütungspolitik des Volksbanken-Verbundes ist mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar, diesem förderlich und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der Zentralorganisation in der Verbundrisikostrategie definierte Maß hinausgehen.

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 bzw. der VOLKSBANK STEIERMARK AG 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.

3.4.1. Integration der Nachhaltigkeit im Performance Management

Die Vergütungspolitik ist darauf ausgerichtet, eine nachhaltige und risikobewusste Unternehmensführung zu fördern. Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen und der Geschäftsstrategie werden im ersten Halbjahr 2025 Nachhaltigkeitsziele (einschließlich ESG-Kriterien) in das Performance Management der Vorstandsmitglieder und des höheren Managements der VOLKSBANK STEIERMARK AG integriert.

Verknüpfung der Vergütungspolitik mit den Nachhaltigkeitszielen

Die Vergütungspolitik wurde angepasst, um die strategischen Nachhaltigkeitsziele des Volksbanken-Verbundes und der VOLKSBANK STEIERMARK AG zu unterstützen. Dabei werden Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt, indem:

- Nachhaltigkeitsziele als fester Bestandteil der individuellen Leistungsbewertung für Vorstände und Führungskräfte des höheren Managements etabliert wurden.
- ESG-Kriterien und KPIs in die Bewertung der Unternehmensziele einfließen, die als Grundlage für die variable Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen (i.e. Mitarbeitererfolgsbeteiligung, mit Ausnahme der Vorstandsmitglieder).
- Die langfristige Reduktion klimabezogener Risiken und die Förderung nachhaltiger Finanzierungsstrategien als Maßstab für Leistungserwartungen verwendet werden.

Zur Unterstützung der nachhaltigen Ausrichtung und der langfristigen Wertschöpfung im Volksbanken-Verbund werden verschiedene soziale Nachhaltigkeitsfaktoren berücksichtigt. Dazu zählen die Einhaltung arbeitsrechtlicher Standards sowie umfassender Mitarbeiter- und Gesundheitsschutz. Eine angemessene fixe und variable Entlohnung im Einklang mit dem nachhaltigen, genossenschaftlichen Geschäftsmodell ist ebenso wesentlich wie faire Arbeitsbedingungen, gelebte Diversität und gezielte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Darüber hinaus tragen Maßnahmen zur Bekämpfung von Ungleichheit und zur Förderung des sozialen Zusammenhalts zur Stärkung der sozialen Nachhaltigkeit im Verbund bei.

Rechenschaftspflicht für die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele

Die Rechenschaftspflicht für die Nachhaltigkeitsziele wird auch ohne variable Vergütung durch klare Steuerungsmechanismen, regelmäßige Berichterstattung und strategische Verankerung sichergestellt. Nachhaltigkeitsziele sind ab 2025 integraler Bestandteil der jährlichen Leistungsbewertung für Vorstandsmitglieder und das höhere Management. Die Zielerreichung wird in Mitarbeitergesprächen und Jahresabschlüssen besprochen und transparent in den Geschäftsberichten dokumentiert. Die Überwachung erfolgt durch den Aufsichtsrat, der regelmäßig Fortschrittberichte anfordert und bei Bedarf Maßnahmen zur Sicherstellung der Zielerreichung einleitet.

Zudem wird durch öffentliche Nachhaltigkeitsberichte Transparenz gegenüber Stakeholdern geschaffen. Der regelmäßige Austausch mit den Investoren, Kunden und weiteren Interessengruppen stellt sicher, Nachhaltigkeit strategisch verankert bleibt. Die Ziele sind langfristig in der Geschäftsstrategie und in der Geschäftsentwicklung eingebunden und beeinflussen maßgeblich die Reputation und Marktposition der Bank. Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, kontinuierlich über Fortschritte und Herausforderungen zu berichten, was die Verankerung einer nachhaltigen Unternehmenskultur zusätzlich stärkt.

3.4.2. Faires Pay

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 die VOLKSBANK STEIERMARK AG 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.

Ein Faktor für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit bleibt der strukturierte Analyseprozess von Equal Pay Gaps und Gender Pay Gaps. Jährlich werden – im Rahmen des Vergütungsberichts für den Aufsichtsrat – Unterschiede zwischen der durchschnittlichen männlichen und weiblichen Vergütung dokumentiert, erklärt und geeignete Maßnahmen ergriffen, um diese Unterschiede gegebenenfalls auszugleichen. Der Gender Pay Gap lässt sich weiterhin hauptsächlich darauf zurückführen, dass Männer überproportional in höher bezahlten Berufen und Positionen vertreten sind, während Frauen häufiger in niedrigen bezahlten Tätigkeiten agieren. Diese strukturellen Unterschiede wirken sich unmittelbar auf den Gender Pay Gap aus.

Zusätzlich werden die geschlechtsspezifischen Lohngefälle anhand des Medians berechnet, was eine präzisere Einschätzung des typischen Lohnunterschieds ermöglicht und dabei hilft, die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in verschiedenen Gehaltsstrukturen aufzudecken.

Neben der kontinuierlichen Analyse und den daraus abgeleiteten Gehaltsanpassungen haben wir im Rahmen des Gleichstellungsmanagements weitere Maßnahmen implementiert:

- **Erhöhung der Quote der weiblichen Führungskräfte:** Ein zentrales Ziel unserer Strategie zur Reduzierung des Gender Pay Gaps ist die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen. Durch gezielte Programme, Mentoring und verstärkte Maßnahmen im Gender Recruiting konnten wir die Repräsentation von Frauen in höheren Managementebenen nachhaltig steigern. Dies trägt dazu bei, die Gehaltsunterschiede auf den Führungsebenen zu verringern.
- **Gender Recruiting:** Wir haben gezielte Programme entwickelt, um mehr Frauen in höher bewertete Positionen zu bringen und die Repräsentation von Frauen in Führungsrollen zu steigern.
- **Mentorenprogramme:** Diese Programme bieten Frauen gezielte Unterstützung bei der Karriereentwicklung und helfen dabei, Hindernisse auf dem Weg in Führungspositionen zu überwinden.
- **Transparente Bewerbungsprozesse:** Durch eine klar strukturierte und transparente Gestaltung des Bewerbungsprozesses fördern wir Chancengleichheit bei internen und externen Stellenbesetzungen.

4. Informationen zu den Regelungen der § 64 Abs 1 Z

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