
VERÖFFENTLICHUNG GEMÄSS § 65A BWG



Veröffentlichung betreffend Corporate Governance und Vergütung gemäß § 65a BWG

Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend Eignungsprüfung von Geschäftsleitenden, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabenden von Schlüsselfunktionen (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG)

Für die Geschäftsleitenden, Aufsichtsratsmitglieder und Inhabenden von Schlüsselfunktionen gelten aufgrund ihrer Verantwortung für die Leitung und Überwachung des Instituts spezifische Anforderungen in Bezug auf ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen. Die Porsche Bank AG hat in ihrer Fit & Proper Policy die Strategie für die Auswahl und den Prozess zur Eignungsbeurteilung dargelegt. Diese Policy wird laufend und anlassbezogen aktualisiert.

Die Fit & Proper Policy der Porsche Bank AG definiert spezifische Anforderungen betreffend die fachliche Kompetenz und erforderliche Erfahrungen, die persönliche Zuverlässigkeit, ausreichende zeitliche Verfügbarkeit und Unvoreingenommenheit, die von Mitgliedern des Vorstands, des Aufsichtsrats und von Schlüsselfunktionen erfüllt sein müssen.

Sämtliche bestehende und neu bestellte Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie alle Inhabenden von Schlüsselfunktionen wurden einer Fit & Proper-Evaluierung unterzogen.

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

Aufgrund der Qualifizierung der Porsche Bank AG als Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung gemäß § 5 Abs. 4 BWG seit 01.01.2022 wurde entsprechend den gesetzlichen Bedingungen ein Nominierungsausschuss, dessen konkrete Aufgaben in § 29 BWG vorgegeben sind, eingerichtet. Der Nominierungsausschuss unterstützt die für die Personalauswahl zuständigen Organe (Aufsichtsrat und Hauptversammlung) bei der Auswahl der Mitglieder für die Geschäftsleitung und für den Aufsichtsrat und achtet dabei insbesondere auf ausreichende Kenntnisse und Fähigkeiten sowie auf Diversitätsaspekte.

Es wurde eine Zielquote von 30,0000 % für das unterrepräsentierte Geschlecht im Aufsichtsrat sowie Vorstand der Porsche Bank AG festgelegt, die bis 2030 erreicht werden soll. Zur Erreichung der Zielquote und um der Chancengleichheit für alle Geschlechter zu entsprechen, werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um eine ausgewogene Zusammensetzung des Personals in Führungspositionen zu gewährleisten und damit einen ausgewogenen Pool von Bewerbenden für Aufsichtsrat und Geschäftsleitung sicherzustellen. Zudem werden Maßnahmen zur Sicherstellung einer angemessenen Vertretung aller Geschlechter in Geschäftsleitung und Aufsichtsrat selbst ergriffen. Die einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung sowie des Aufsichtsrats werden im Rahmen der Besetzung in Bezug auf den Bildungshintergrund und beruflichen Hintergrund, Branchenwissen, Geschlecht, Alter und Herkunft bzw. interkulturelle Erfahrung beurteilt, um ein angemessenes Maß an Diversität sicherzustellen.

Dem Nominierungsausschuss obliegt überdies die jährliche Bewertung der Fit & Proper-Eignung der Geschäftsleitenden, der anderen Mitglieder des Aufsichtsrats sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit unter Bedachtnahme auf Struktur, Grösse, Zusammensetzung und Leistung des jeweiligen Organs. Diese Eignungsprüfung wird vom Nominierungsausschuss in seiner mindestens einmal jährlich stattfindenden Sitzung durchgeführt und an den Gesamtaufichtsratsrat berichtet.

Es besteht kein Anlass, ein Mitglied des Vorstands oder ein Mitglied des Aufsichtsrats für nicht geeignet anzusehen.

Umsetzung der Vergütungspolitik (§ 39b BWG inklusive Anhang zu 39b)

Den verbindlichen Rahmen für die Umsetzung der in § 39b BWG (samt Anlage zu § 39b BWG) enthaltenen Vorgaben für die Vergütungspolitik und -praxis bildet die Richtlinie zur Vergütungspolitik in der Porsche Bank AG. Sie berücksichtigt die vergütungsrechtlichen Vorgaben des Bankwesengesetzes (BWG), konkretisiert durch das Rundschreiben der Finanzmarktaufsicht über Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken sowie die Leitlinien für solide Vergütungspolitik der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA).

Die Vergütungspolitik steht zudem mit den Zielen der Geschäfts- und Risikostrategie der Porsche Bank Gruppe im Einklang, einschließlich risikobezogener Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG), Unternehmenskultur und -werte sowie Risikokultur, auch im Hinblick auf langfristige Interessen der Porsche Bank Gruppe und ihrer Anteilseigner sowie den zur Vermeidung von Interessenkonflikten ergriffenen Maßnahmen.

Die Richtlinie zur Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsratsrat erstmalig am 06.12.2011 genehmigt und wird regelmäßig einem Review unterzogen sowie dem Vergütungsausschuss als auch dem Aufsichtsratsrat zur Genehmigung vorlegt. Ebenso werden die Einhaltung der Grundsätze und deren Umsetzung überprüft. Die Vergütungsphilosophie ist der internen Organisation und der Art, dem Umfang und der Komplexität der durch die Porsche Bank AG getätigten Geschäfte angemessen. Sie ist mit dem Risikomanagement der Porsche Bank AG vereinbar, diesem förderlich und unterstützt die angeführten Werte und Ziele (§ 39b BWG Anlage 1 Z 1). Die Vergütungspolitik und -praktiken sind geschlechtsneutral (§ 39b BWG Anlage 1 Z 1a). Die Erreichung langfristiger und kurzfristiger Ziele findet in der Bonuskalkulation deutliche Berücksichtigung. Ein individueller Anreiz, unangemessene Risiken einzugehen oder zu tolerieren, ist nicht gegeben. Auch allfällige Interessenkonflikte werden vermieden (Z 2 der Anlage zu § 39b BWG). Die Geschäftsführenden und Hauptabteilungsleitenden der Porsche Bank Gruppe sind über die Struktur der Geschäftsordnungen an die Weisungen des Vorstands gebunden.

Die Vergütungsrichtlinie unterscheidet zwischen generellen Grundsätzen, die auf alle Mitarbeitenden der Porsche Bank AG anwendbar sind, und speziellen Grundsätzen, die nur die Geschäftsleitenden sowie Risikokäufer*innen, Mitarbeitende mit Kontrollfunktionen sowie Beschäftigte, die derselben Vergütungsgruppe wie die Geschäftsführung und Risikokäufer*innen angehören, sowie identifizierte Mitarbeitende, deren Tätigkeit sich ebenso wesentlich auf das Risikoprofil des Kreditinstituts auswirkt, betrifft. Die Vergütung von identifizierten Mitarbeitenden richtet sich nach ihrer persönlichen Leistung sowie nach der Erreichung der Unternehmensziele und der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens.

Die Vergütung enthält fixe und variable Bestandteile, die in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Sie sind an die nachhaltige und langfristige Erfüllung der Geschäftsstrategie, der Risikostrategie sowie an die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung geknüpft. Für identifizierte Mitarbeitende mit

Ausnahme der Beschäftigten in Kontrollfunktionen wurden wesentliche Parameter definiert. Diese umfassen kurzfristige und langfristige Ziele betreffend Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT), Risikoauslastung ICAAP und Eigenmittelquote. Für Mitglieder des Vorstands gelten zusätzlich zu den vorgenannten Parametern die Parameter des Sondervergütungsprogrammes: EBIT, Risikoauslastung ICAAP, Eigenmittelquote, VW Jahresbonus und VW Langzeitbonus. Für Mitarbeitende in Kontrollfunktionen ist die NPL-Deckungsquote (anstatt EBIT) relevant.

Weitere Details zur Vergütungspolitik sind dem jeweils aktuellen Offenlegungsbericht der Porsche Bank AG zu entnehmen.

Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)

Aufgrund des Eintretens der Voraussetzungen zur Qualifizierung der Porsche Bank AG als Kreditinstitut von erheblicher Bedeutung wurde neben dem Nominierungsausschuss mit dem 01.01.2022 unter anderem auch ein Vergütungsausschuss eingerichtet.

Der Vergütungsausschuss der Porsche Bank AG unterstützt den Aufsichtsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben hinsichtlich der Vergütung/des Bonus des Vorstands bzw. anderer bonusberechtigter Mitarbeitender. Er unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Vergütung des in der Richtlinie zur Vergütungspolitik definierten Anwendungsbereichs. Darüber hinaus überwacht er die Vergütungspolitik und -praktiken sowie die vergütungsbezogenen Anreizstrukturen im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken. Dabei berücksichtigt er die langfristigen Interessen von Aktionär*innen, Investierenden und Mitarbeitenden sowie das volkswirtschaftliche Interesse an einem funktionierenden Bankwesen und an der Finanzmarktstabilität. Die festgesetzte Vergütungspolitik wird regelmäßig kontrolliert und bei Bedarf Änderungsvorschläge dem Aufsichtsrat unterbreitet.

Die Sitzungen des Vergütungsausschusses finden zumindest einmal im Jahr statt. Der Vergütungsausschuss der Porsche Bank Aktiengesellschaft besteht aus insgesamt drei Mitgliedern, wobei eine Person über Fachkenntnis und praktische Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik verfügt (Vergütungsexpert*in) und ein Mitglied aus dem Kreis der Arbeitnehmervertretenden ernannt wurde.

Daten über Niederlassungen und Gesamtkapitalrentabilität (§ 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG)

Die Porsche Bank AG wickelt ihre Geschäfte ausschließlich am Standort Vogelweiderstraße 75, 5020 Salzburg ab. Es bestehen keine Zweigniederlassungen (Filialen) im Ausland.

Weitere Informationen, insbesondere alle Angaben nach § 64 Abs. 1 19 BWG, sind im jeweils aktuellen Geschäftsbericht veröffentlicht.