

OFFENLEGUNG GEMÄSS § 65A BANKWESENGESETZ (BWG)

Gemäß § 65a BWG hat die Partner Bank 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 1bis 5, 29, 39b, 39c, 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG und der Anlage zu § 39b BWG einhält.

Aufgrund des Nichtvorliegens der in §§ 29 Abs 1 und 39c Abs 1 angeführten Voraussetzungen (größenabhängige Befreiung) sind die Bestimmungen des § 29 BWG (Nominierungsausschuss) und 39c (Vergütungsausschuss) bei der Partner Bank AG nicht anwendbar,

1. Information über die Einhaltung der § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG und § 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG – Eignung von Geschäftsleitern und Aufsichtsratsmitgliedern (Fit & Proper)

Diese Bestimmungen normieren Anforderungen an die persönliche Zuverlässigkeit, fachliche Eignung, erforderliche Erfahrung und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern

sowie Inhabern von Schlüsselpositionen (Fit & Proper Anforderungen). Um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherstellen zu können, hat die Partner Bank AG eine Fit & Proper Policy erlassen. Die Fit & Proper Policy legt unter anderem die Strategie für die Auswahl und den Prozess für die Eignungsbeurteilung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern sowie Schlüsselpositionen fest. Die Eignung wird durch regelmäßige Schulungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen laufend sichergestellt.

Weiters wurde im Zuge der Implementierung der Fit & Proper Vorschriften in der Partner Bank AG ein eigenes Fit & Proper Office geschaffen.

Zu dessen Aufgaben zählen die Einholung und Aufbereitung von Unterlagen, deren zentrale Aufbewahrung sowie generell die Unterstützung des für die Fit & Proper Überprüfung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern und Schlüsselpositionen zuständigen Fit & Proper Offices.

2. § 39b BWG samt Anlage – Grundsätze der Vergütungspolitik

Die in § 39b BWG und in der Anlage dazu festgelegten Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken werden in der Partner Bank AG eingehalten und umgesetzt. Die Partner Bank AG hat eine interne Vergütungsrichtlinie erlassen, in der die Grundsätze der Vergütungspolitik und Vorgaben für die Ausgestaltung der Vergütungspolitik und -praxis festlegt, werden. Die Vergütungspolitik berücksichtigt dabei die einschlägigen europäischen sowie auch jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften.

Diese Grundsätze werden jährlich überprüft und im Bedarfsfall angepasst.

Die Vergütungspolitik ist darauf gerichtet die persönlichen Zielsetzungen der Mitarbeiter an die langfristigen Interessen der Bank anzupassen und ein angemessenes Verhältnis der fixen und variablen Gehaltsbestandteile zu gewährleisten. Die gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit des Kreditinstitutes zur Verbesserung seiner Eigenmittelausstattung nicht ein.

Generell ist die Vergütungspolitik auf ein solides Risikomanagement sowie ein langfristiges Wachstum ausgerichtet und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die über das vom Kreditinstitut tolerierte Maß hinausgehen.

Die Art und Weise der Umsetzung der Regelungen zu den Grundsätzen der Vergütungspolitik und -praktiken sind im Dokument „Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken“ enthalten. Diese Grundsätze sind im Dokument „Offenlegung gemäß CRR Art 431 ff“ veröffentlicht.

3. § 64 Abs 1 Z 18 und 19 BWG – Erweiterte Angaben im Anhang des Jahresabschlusses bezüglich Gesamtkapitalrentabilität

Die geforderten erweiterten Angaben im Anhang des Jahresabschlusses werden – soweit erforderlich – im Rahmen der Erstellung des Jahresabschlusses in Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen aufgenommen. Die geforderten Kennzahlen unterliegen somit auch der Prüfung durch unseren Wirtschaftsprüfer. Unsere Geschäftsberichte stehen auf unserer Homepage im Downloadbereich zur Verfügung.