

Veröffentlichungen betreffend Corporate Governance und Vergütung

Gemäß § 65a BWG haben Kreditinstitute 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 und der Anlage zu § 39b einhalten.

Fit- & Properness (§§ 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a, 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG)

Die Bankhaus Carl Spängler & Co. Aktiengesellschaft hat zur Umsetzung dieser Bestimmungen eine Fit & Proper Policy erlassen. Die Fit & Proper Policy stellt die schriftliche Festlegung der Strategie für die Auswahl und des Prozesses zur Eignungsbeurteilung der Mitglieder des Aufsichtsrats, des Vorstands und der Mitarbeiter in Schlüsselpositionen dar und steht mit den professionellen Werten und langfristigen Interessen der Bank in Einklang. Als Grundlage für die Beurteilung der Eignung dienen in erster Linie der Lebenslauf, ein Strafregisterauszug bzw. polizeiliches Führungszeugnis sowie die eidesstattliche Darlegung der folgenden Kriterien im Rahmen einer Selbstauskunft:

- kein Vorliegen von Ausschließungsgründen
- Vorliegen geordneter wirtschaftlicher Verhältnisse und eines einwandfreien Ansehens
- Angabe der fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen
- Angabe von weiteren Mandaten und der zeitlichen Verfügbarkeit.

Verantwortlich für die individuelle und kollektive Beurteilung der Fit- & Properness des Vorstandes und des Aufsichtsrats ist der Gesamtaufsichtsrat. Bei Wiederbestellungen von Aufsichtsratsmitgliedern wirkt das jeweilige Aufsichtsratsmitglied bei der eigenen Eignungsbeurteilung nicht mit.

Nominierungsausschuss (§ 29 BWG)

Die Bankhaus Carl Spängler & Co. Aktiengesellschaft hat einen freiwilligen Nominierungsausschuss eingerichtet, dessen Aufgabengebiet sich insbesondere auf Personalfragen im Bereich der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates erstreckt. Der Nominierungsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates und zwei weiteren Mitgliedern des Aufsichtsrates.

Gemäß § 29 Z 4 BWG hat der Nominierungsausschuss eine Zielquote für das unterrepräsentierte Geschlecht in der Geschäftsleitung und dem Aufsichtsrat festzulegen sowie eine Strategie zu entwickeln, um dieses Ziel zu erreichen.

Für die Geschäftsleitung und den Aufsichtsrat wurde eine gemeinsame Zielquote in Höhe von 20 % festgelegt. Das Erreichen und Halten der Zielquote soll dadurch gewährleistet werden, dass bei Ausscheiden aus der Geschäftsleitung oder von Kapitalvertretern aus dem Aufsichtsrat bei der Nachbesetzung auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis geachtet wird, sofern geeignete Kandidaten zur Verfügung stehen. In diesem Zusammenhang sind auch die Eigentümerinteressen und die Eigentümerstruktur zu berücksichtigen. Die Mitglieder des Aufsichtsrates sollen sowohl in einer Nahebeziehung zum Bankhaus und zu den Familien stehen, wie auch - neben Erfüllung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen - hohen Qualifikationserfordernissen entsprechen. Unter

diesen Voraussetzungen ist auch die Wahl von Familienmitgliedern in den Aufsichtsrat zu unterstützen.

Für die Besetzung des Vorstandes kommen auch geeignete Personen aus den Familien in Betracht, wenn sie die aufsichtsrechtlichen Anforderungen erfüllen.

Der Betriebsrat wird ersucht, diese Zielquote im Rahmen des ihm zustehenden Entsendungsrechtes von Arbeitnehmervertretern in den Aufsichtsrat ebenfalls stets einzuhalten.

Die Zielquote wird bereits erreicht. Der Anteil an Frauen liegt derzeit bei 20 % (Vorstand und Kapitalvertreter im Aufsichtsrat).

Umsetzung der Vergütungspolitik (§ 39b, Anlage zu § 39b BWG)

Mit den „Grundsätzen der Vergütungspolitik im Bankhaus Spängler“ hat die Bankhaus Carl Spängler & Co. Aktiengesellschaft die diesbezüglichen Vorgaben umgesetzt. Ziel ist, dass die Vergütungssysteme nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleiten und Interessenkonflikte hintangehalten werden sollen. Die Grundsätze werden jährlich überprüft und – im Bedarfsfall – adaptiert. Die Genehmigung der jeweiligen Grundsätze über die Vergütungspolitik obliegt dem Gesamtaufsichtsrat.

Die Ausgestaltung der variablen Vergütungspolitik gewährleistet, dass die Anreizgestaltung mit den langfristigen Interessen des Bankhaus Spängler in Einklang steht. Eine variable Vergütung kommt nur dann zur Anwendung, wenn bestimmte Kennzahlen erreicht werden, die auf den langfristigen Unternehmenserfolg abstellen. Die Kriterien wurden so gewählt, dass die Fähigkeit zur Verbesserung der Eigenmittelausstattung nicht gefährdet wird. Die variablen Vergütungen sind grundsätzlich mit max. 25% des fixen Jahresbezugs bzw. EUR 50.000 (brutto) gedeckelt und berücksichtigen das Vorliegen qualitativer und quantitativer Kriterien.

Vergütungsausschuss (§ 39c BWG)

Die Bankhaus Carl Spängler & Co. Aktiengesellschaft hat einen freiwilligen Vergütungsausschuss eingerichtet, dessen Aufgabengebiet sich insbesondere auf die Überwachung der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen erstreckt.

Der Vergütungsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates, seinem Stellvertreter und einem weiteren Mitglied des Aufsichtsrates.

Angaben im Anhang (64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG)

Die Angaben werden im Geschäftsbericht veröffentlicht.

Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken (Art 5 VO (EU) 2019/2088)

Zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken auf Unternehmensebene gibt es im Bankhaus Spängler Strategien, die auch in der Portfolioverwaltung und in der Anlageberatung angewendet werden. Darüber hinaus werden Nachhaltigkeitsrisiken im Rahmen der Gesamtbankrisikostrategie vom Risikomanagement angemessen berücksichtigt. Die Vergütungspolitik steht mit diesen Strategien im Einklang und setzt im Rahmen der variablen Vergütung keinerlei Anreize, Nachhaltigkeitsrisiken bei Investitionsentscheidungen oder Anlageempfehlungen vermehrt einzugehen bzw. diese im Risikomanagement unbeachtet zu lassen.