# Offenlegung gem. § 65a Bankwesengesetz

## Offenlegung gemäß § 65a Bankwesengesetz (BWG)

Gemäß § 65a BWG hat die UniCredit Bank Austria 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 und der Anlage zu § 39b einhält.

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

Diese Bestimmungen normieren Anforderungen an die persönliche Zuverlässigkeit, fachliche Eignung, erforderliche Erfahrung und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern (Fit & Proper Anforderungen). Um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sicherstellen zu können, hat die UniCredit Bank Austria 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 fest. Weiters wurde im Zuge der Implementierung der Fit & Proper Vorschriften in der UniCredit Bank Austria 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 zuständigen Strategie- und Nominierungsausschusses des Aufsichtsrates.

## 2) Information über die Einhaltung des § 29 BWG (Nominierungsausschuss)

§ 29 BWG verpflichtet die UniCredit Bank Austria AG zur Einrichtung eines Nominierungsausschusses. Dieser Ausschuss unterbreitet unter anderem dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Besetzung freiwerdender Vorstandspositionen und unterstützt ihn bei der Erstellung von Vorschlägen an die Hauptversammlung für freiwerdende Stellen im Aufsichtsrat. Weiters hat dieser Ausschuss im August 2014 in Entsprechung der Richtlinien der gesamten UniCredit-Gruppe die Förderung von Frauen in Gesellschaftsorganen als Best Practice übernommen und eine Zielquote für Frauen im Vorstand und im Aufsichtsrat von zumindest einem Drittel festgelegt. Mit Stand April 2025 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 36%, im Vorstand beträgt der Frauenanteil 50%. People & Culture-Prozesse, welche die Implementierung dieser Zielquote unterstützen, wie z.B. Rekrutierung & Neubesetzung, Vergütung, Entwicklung, wurden dahingehend geschärft, dass ein besonderes Augenmerk auf die Förderung von Frauen gelegt wurde. Gender Equality wurde in sämtlichen Führungskräftetrainings als eigenes Thema aufgenommen. Eine weitere Aufgabe des Strategie- und Nominierungsausschusses ist die jährliche Fit & Proper Evaluierung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie des jeweiligen Organs in seiner Gesamtheit.

## 3) Information über die Einhaltung der §§ 39b und c BWG sowie Anlage zu § 39b BWG (Vergütungspolitik)

### § 39b BWG

Die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praxis der UniCredit Bank Austria stehen in vollem Einklang mit den Bestimmungen des § 39b BWG und der Anlage zu § 39b. Der grundlegende Rahmen und die Mindeststandards der UniCredit Group sind in der Vergütungspolitik der Gruppe festgelegt und folgen den auf EU-Ebene veröffentlichten Richtlinien (CRD VI und CRRIII) und Leitlinien (EBA Guidelines on Sound Remuneration Policies, EBA Guidelines on Internal Governance).

# Offenlegung gem. § 65a Bankwesengesetz

Um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen in Österreich zu gewährleisten, wurde die Vergütungspolitik der Gruppe von der UniCredit Bank Austria auf lokaler Ebene umgesetzt, und die in den Paragrafen des österreichischen Bankwesengesetzes (§§ 39b, 39c, 39d und Anhang zu § 39b) festgelegten Bestimmungen wurden direkt umgesetzt und befolgt. Die Vergütungspolitik der UniCredit Bank Austria wird jährlich überprüft und vom Vorstand und dem Vergütungsausschuss der UniCredit Bank Austria AG genehmigt. Die UniCredit Bank Austria AG identifiziert in regelmäßigen Abständen wesentliche Risikoträger und erstellt eine Liste auf Ex-ante- und Ex-post-Basis. Die Ex-post-Liste wird auf der Grundlage der Jahresendprüfung erstellt.

Bei wesentlichen Risikoträgern („*material risk takers*“) kommen besondere Regelungen zur Anwendung. So wird für diese Mitarbeitergruppe im Einklang mit den Vorgaben der nationalen Aufsicht ein Anteil der variablen Vergütung zurückgestellt. In diesem Zusammenhang kommen geeignete Instrumente (Aktien der UniCredit und “Phantom Shares“) zum Einsatz. Für weitere Einzelheiten zu den Regelungen für wesentliche Risikoträger siehe die Artikel-450-CRR-Offenlegung der UniCredit Bank Austria (https://www.bankaustria.at/ueber-uns-investor-relations-offenlegung-gemaess-basel-2-und-3-crr.jsp).

Der Vergütungsausschuss genehmigt den Bonus Pool bzw. die variable Vergütung im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben.

Die in diesem Zusammenhang getroffenen Entscheidungen beruhen auf der Bewertung der Kapital- und Liquiditätsausstattung, auf dem Rahmen für die Risikobereitschaft (Risk Appetite Framework) sowie den jährlichen Leistungsergebnissen des Unternehmens. Darüber hinaus werden die Leistung der einzelnen Geschäftsbereiche, die Aufgaben der wesentlichen Risikoträger, die Lage des Unternehmens, die marktüblichen Vergütungen und die aufsichtsrechtlichen Anforderungen bewertet. Erforderliche Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassungen werden vorgenommen, um sicherzustellen, dass die Vergütung langfristige Anreize für ein Verhalten bietet, das im Einklang mit der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens steht.

Die UniCredit Bank Austria AG steuert die Umsetzung der genannten Vergütungspolitik und -praktiken auch in ihren Tochtergesellschaften in Österreich.

### § 39c BWG

§ 39c BWG verpflichtet die UniCredit Bank Austria AG zur Einrichtung eines Vergütungsausschusses. Zu dessen Aufgaben zählen unter anderem die Fassung von Beschlüssen zum Thema Vergütung, die Genehmigung und regelmäßige Überprüfung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik. Darüber hinaus überwacht er die praktische Umsetzung der Vergütungspolitik und die Struktur der vergütungsbezogenen Anreize sowie die Überprüfung der Vergütung von Mitarbeiterkategorien, zu denen die Geschäftsleitung, wesentliche Risikoträger, Mitarbeiter mit Kontrollfunktion und Mitarbeiter gehören, die sich in derselben Vergütungsgruppe wie die Geschäftsleitung und wesentliche Risikoträger befinden und deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil des Instituts auswirkt, wobei er die Angemessenheit der Kapitalausstattung und der Liquidität unter Berücksichtigung der langfristigen Interessen der Aktionäre, der Anleger und der Mitarbeiter des Kreditinstituts sicherstellt. Der Vergütungsausschuss trifft auch Entscheidungen in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse zwischen dem Unternehmen und den Mitgliedern des Vorstands; insbesondere beschließt der Vergütungsausschuss den Inhalt der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder und überprüft die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen.

## 4) Informationen zum § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG

Die Angaben gemäß diesen Bestimmungen werden im Anhang des Geschäftsberichts veröffentlicht und unterliegen daher der Prüfung durch die Abschlussprüfer.

Der aktuelle Geschäftsbericht steht auf der Website der Bank Austria (https://www.bankaustria.at/ueber-uns-investor-relations-finanzberichte.jsp) zur Verfügung.

UniCredit Bank Austria AG
Wien, im April 2025