

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 2021 beträgt der Frauenanteil im Aufsichtsrat 27%, im erweiterten Vorstand (Executive Committee) beträgt der Frauenanteil 33%. HR-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 Führungskräfte trainings 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 in § 39b BWG und in der Anlage dazu festgehaltenen Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken werden in der UniCredit Bank Austria AG umgesetzt. Wichtigstes Instrument hierfür ist die Group Compensation Policy, welche aufbauend auf den europäischen Regelungen zu der Vergütungspolitik und jeweils unter Berücksichtigung der lokalen Gesetze der einzelnen Gruppenmitglieder die Vergütungspolitik und -praxis in der gesamten UniCredit-Gruppe normiert.

Um sicherzustellen, dass den gesetzlichen Anforderungen in Österreich entsprochen wird, wird diese Group Compensation Policy im Vergütungsausschuss der UniCredit Bank Austria AG jährlich geprüft und genehmigt. Ferner werden in einem jährlichen Prozess die Risk-Taker der UniCredit Bank Austria AG ex-ante für das laufende Performancejahr definiert. Damit unterjährige Veränderungen abgedeckt werden können, wird die Liste der Risk-Taker zu Ende des Jahres ex-post nochmals überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Bei Risk-Takern kommen besondere Regelungen zur Anwendung. So wird für diese Mitarbeitergruppe im Einklang mit den Vorgaben der nationalen Aufsicht ein Anteil der variablen Vergütung zurückgestellt; hierbei kommen auch Instrumente (Aktien der UniCredit) zum Einsatz.

Der Vergütungsausschuss genehmigt die Auszahlung einer etwaigen variablen Vergütung im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben.

Hierfür werden die individuelle Leistung, die Aufgabenstellungen der Risk-Taker, die Lage der Gesellschaft und die übliche Vergütung am Markt sowie die regulatorischen Vorgaben als Entscheidungsgrundlage herangezogen. Es wird sichergestellt, dass durch die Vergütung langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung gesetzt werden.

Die UniCredit Bank Austria AG überwacht die Umsetzung der Richtlinien 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, die Überwachung der Vergütungspolitik, der Vergütungspraktiken und der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen sowie die Überprüfung der Vergütung des höheren Managements im Risikomanagement und in Compliance-Funktionen. Ferner behandelt und entscheidet der Ausschuss über die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und den Mitgliedern des Vorstandes, insbesondere beschließt er über den Inhalt von Anstellungsverträgen mit Vorstandsmitgliedern und überprüft die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder im Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen.

Die Bank für alles,
was wichtig ist.



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

Die Angaben gemäß dieser Bestimmungen werden im Anhang des Geschäftsberichts veröffentlicht. Der aktuelle Geschäftsbericht steht auf der Website der Bank Austria (www.bankaustria.at) „Über Uns“ / „Investoren“ / „Finanzberichte“ zur Verfügung.

UniCredit Bank Austria AG
Wien, im Mai 2021