

Veröffentlichungen §§ 65a und 64 Abs. 1 Z. 18 und 19 BWG: (Corporate Governance, Vergütung, Finanzinformationen)

In Umsetzung der Verpflichtungen gemäß § 65a BWG macht Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft (nachfolgend „Kathrein Privatbank“) grundlegende Informationen über ihre institutsspezifischen internen Maßnahmen zur Einhaltung der Corporate Governance-Bestimmungen sowie der Regelungen zur Vergütung öffentlich einsehbar:

Aufgrund des Nichtvorliegens der in § 29 und § 39c Abs. 1 BWG angeführten Voraussetzungen sind die Bestimmungen des § 29 BWG (Nominierungsausschuss) und § 39c BWG (Vergütungsausschuss) bei Kathrein Privatbank nicht anwendbar.

1. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen betreffend Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen

Die persönlichen Anforderungen nach § 5 Abs. 1 Z 6 bis 9a BWG gelten für Geschäftsleiter, die Anforderungen nach § 28a Abs. 3 BWG richten sich an Aufsichtsratsvorsitzende und jene nach § 28a Abs. 5 Z 1 bis 5 BWG an alle Aufsichtsratsmitglieder von Kreditinstituten.

Es werden neben allgemeinen Voraussetzungen (Nicht-Vorliegen von Ausschließungsgründen) persönliche Anforderungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrates von Kreditinstituten statuiert. Diese Anforderungen umfassen u.a. die persönliche Zuverlässigkeit, Aufrichtigkeit und die fachliche Eignung sowie die für die Ausübung der Leitungs- bzw. Aufsichtsfunktion erforderliche Erfahrung und ausreichende zeitliche Verfügbarkeit. (Fit & Proper Vorgaben).

§ 5 Abs. 1 Z 9a und § 28a Abs. 5 Z 5 BWG begrenzen die Anzahl von Mandaten für Geschäftsleiter und Aufsichtsratsmitglieder von Kreditinstituten „von erheblicher Bedeutung“, diese kommen derzeit bei Kathrein Privatbank nicht zur Anwendung, da Kathrein Privatbank kein Kreditinstitut von „erheblicher Bedeutung“ im Sinne dieser Bestimmungen ist.

Darüber hinaus legen die von der European Banking Authority (EBA) erlassenen Leitlinien zur Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans und von Inhabern von Schlüsselfunktionen Kriterien und Verfahren fest, die Kreditinstitute bei der Beurteilung der Eignung von Mitgliedern des Leitungsorgans in der Leitungs- und Aufsichtsfunktion zu beachten haben. Die Finanzmarktaufsicht hat ein Rundschreiben zur Eignungsprüfung von Geschäftsleitern, Aufsichtsratsmitgliedern und Inhabern von Schlüsselfunktionen (Fit & Proper – Rundschreiben) veröffentlicht.

Da die Fit & Proper Vorgaben von den Instituten sowohl auf Einzel- als auch auf Kreditinstitutsgruppenbasis (§ 30 BWG) zu beachten sind, hat RBI als übergeordnetes Kreditinstitut der RBI Kreditinstitutsgruppe eine entsprechende RBI Fit & Proper Konzernrichtlinie erlassen, welche Mindeststandards für die von den Fit & Proper Vorgaben erfassten Mitglieder der RBI Kreditinstitutsgruppe festlegt.

In Umsetzung dieser Bestimmungen ist bei Kathrein Privatbank eine Fit & Proper Richtlinie anwendbar, die einen Prozess zur Durchführung von Eignungsbeurteilungen von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie von Inhabern von Schlüsselfunktionen aufsetzt sowie die Verantwortlichkeiten und Kriterien für die Beurteilung der Eignung und persönlichen Zuverlässigkeit festlegt.

Demnach wird vor jeder Bestellung oder Wiederbestellung eines Mitglieds des Vorstands oder Aufsichtsrats oder eines Inhabers von Schlüsselfunktionen, dessen fachliche Eignung sowie persönliche Zuverlässigkeit anhand der gesetzlichen Vorgaben geprüft und dokumentiert. Ferner wurde ein Prozess für regelmäßige institutsinterne Eignungsprüfungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder und der Inhaber von Schlüsselfunktionen implementiert (Evaluierung).

Kathrein Privatbank hat zur Unterstützung der Eignungsbeurteilungen die Aufgaben des „Fit & Proper Offices“ an die Raiffeisen Bank International AG ausgelagert. Dieses ist mit der Vorbereitung der Entscheidung des für die Eignungsbeurteilung zuständigen Gremiums und die Sicherstellung der zentralen Dokumentation der Eignungsbeurteilungen bei Erstbestellung und im Zuge der regelmäßigen Evaluierung beauftragt.

Zur Beurteilung der Eignung werden die von dem zu bestellenden Mitglied des Vorstands oder des Aufsichtsrats oder Inhaber von Schlüsselfunktionen vorzulegenden Informationen und Unterlagen, wie bspw. Lebenslauf, Strafregisterauszug, Angaben zur zeitlichen Verfügbarkeit und zu potenziellen Interessenskonflikten, herangezogen.

Eine positive Gesamtbeurteilung („Fit & Proper“) wird vorgenommen, wenn die fachliche Eignung und die persönliche Zuverlässigkeit den festgelegten Kriterien und gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Ebenso wird die kollektive Eignung der Organe Geschäftsleitung und Aufsichtsrat bei der Beurteilung berücksichtigt.

Der Europäischen Zentralbank wird die Bestellung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats unter Beifügung der geforderten Unterlagen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen angezeigt, ebenso wie für Inhaber von Schlüsselpositionen, im Ausmaß, als dies aufsichtsrechtlich gefordert ist (z.B. Leitung Interne Revision, Risikomanagement und Compliance).

2. Informationen zur Umsetzung der Bestimmungen über die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken

Den Rahmen für die Umsetzung der in § 39b BWG (samt Anlage zu § 39b BWG) enthaltenen Vorgaben für die Vergütungspolitik und -praxis bilden die seitens RBI als übergeordnetes Kreditinstitut erlassenen Vergütungs-Richtlinien („Konzern-Vergütungsrichtlinien“).

Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben, sind von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen unabhängig, verfügen über ausreichende Befugnisse und werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Kriterien für die Gestaltung der Vergütung sind insbesondere die Funktion, die Übernahme von Führungsaufgaben, die fachliche und persönliche Qualifikation sowie die (einschlägige)

berufliche Erfahrung. Die Bemessung der Vergütung erfolgt unter Berücksichtigung interner und externer Marktvergleiche.

Diese enthalten im Einklang mit den gesetzlichen Vergütungsgrundsätzen insbesondere detaillierte Regelungen betreffend die allgemeine Vergütungspolitik (einschließlich Festlegung fixer und variabler Vergütungsbestandteile, spezieller Regelungen für Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen sowie Ausgestaltung und Erfolgsmessung für den „Bonus Pool“), Sonderregeln für die Vergütung des Risikopersonals im Sinne des § 39b BWG (insbesondere hinsichtlich Anspruchserwerb und Auszahlung variabler Vergütungen und deren Rückstellung) sowie Vorgaben für die Auswahl des Risikopersonals und für den Prozess zur Feststellung und Entscheidung von Malus- und Rückforderungsfällen. Durch die Richtlinie wird gewährleistet, dass die Vergütungspolitik der Kathrein Privatbank mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und nicht zur Übernahme von Risiken, die über das von der Kathrein Privatbank tolerierte Maß hinausgehen, ermutigt.

Die allgemeinen Vergütungsgrundsätze der Kathrein Privatbank werden unter Einhaltung der RBI Konzernrichtlinien und der gesetzlichen Vorgaben durch den Kathrein Aufsichtsrats festgelegt („Vergütungsrichtlinie“). Auf Basis der Vergütungsrichtlinie werden die fixen und variablen Vergütungsbestandteile festgelegt. Die Vergütungsrichtlinie regelt die Voraussetzungen, die für die Zuteilung und Auszahlung variabler Vergütungen erfüllt sein müssen.

Für jedes Geschäftsjahr werden die Personen des Risikopersonals gemäß den Vorgaben der Vergütungsrichtlinie ermittelt. Die für ein Geschäftsjahr zuerkannten variablen Vergütungen für das Risikopersonal werden grundsätzlich nicht vollständig ausgezahlt, sondern ein Teil wird entsprechend den Vorgaben des BWG zurückgestellt bzw. in Instrumenten (die einer geeigneten Zurückstellungspolitik unterliegen) gewährt, wobei es die Möglichkeit der Neutralisierung von einzelnen Grundsätzen für nur teilweise betroffenes Risikopersonal von Kathrein gibt. Der Anspruchserwerb und die Auszahlung der variablen Vergütung des Risikopersonals einschließlich des zurückgestellten Anteils dürfen nur dann erfolgen, wenn dies angesichts der Finanzlage insgesamt tragbar und nach der Leistung der betreffenden Geschäftsabteilung und Person gerechtfertigt ist. Andernfalls ist eine Kürzung oder auch der gänzliche Entfall auf Basis der Vergütungsrichtlinien und der entsprechenden Malus- und Rückforderungsübereinkommen sichergestellt.

Kathrein Privatbank stellt weiters sicher, dass die Vergütungspolitik Nachhaltigkeitsrisiken angemessen berücksichtigt. So berücksichtigen die Vergütungsrichtlinien in angemessener Weise, dass die Anlageberatung sowie das Portfoliomanagement ein solides und effektives Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken fördern, während die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken fördert und an die risikoadjustierte Performance gekoppelt ist.

3. Finanzinformationen gemäß § 64 Abs. 1 Z 18 und 19 BWG gemäß Jahresabschluss zum 31.12.2025

Kathrein Privatbank Aktiengesellschaft mit Sitz in 1010 Wien, Österreich (keine weiteren Niederlassungen) ist konzessioniert zur Erbringung von Bankgeschäften gemäß § 1 Abs. 1 BWG

Nettozinsertrag	EUR	34.588.248,82
Betriebserträge	EUR	65.597.595,95
Anzahl Mitarbeiter auf Vollzeitbasis		128,30
Jahresergebnis vor Steuern (EGT)	EUR	30.593.055,60
Steuern vom Einkommen	EUR	-3.475.383,11
erhaltene öffentliche Beihilfen	EUR	0,00
Gesamtkapitalrentabilität		1,5%

Stand 30.06.2026