

Unlock your potential



Offenlegung gem. Art. 450 CRR zum 31.12.2021

(Vergütungs- und Bonussysteme sowie
Vergütungspraktiken)

Empowering
Communities to Progress.

 **Bank Austria**
Member of  **UniCredit**

Offenlegung Artikel 450 CRR (Vergütungs- und Bonussysteme sowie Vergütungspraktiken)

QUALITATIVE OFFENLEGUNG

Table EU REMA – Remuneration policy

Qualitative Angaben	
(a) Informationen über die für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Gremien. Diese umfassen:	
1. Bezeichnung, Zusammensetzung und Mandat des für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Hauptgremiums (Leitungsorgan oder Vergütungsausschuss, falls zutreffend) sowie Zahl der Sitzungen dieses Hauptgremiums während des Geschäftsjahres.	<p>Ende 2021 bestand der Vergütungsausschuss aus 5 Mitgliedern: Die Mitglieder des Vergütungsausschusses, der auf der Grundlage lokaler und globaler Vorschriften eingerichtet wurde, sind alle nicht-exekutiv in der UniCredit Bank Austria tätig. Der Vorsitzende ist unabhängig im Sinne des §. 39c BWG (österreichisches Bankwesengesetz). Alle Mitglieder erfüllen die Anforderungen an die Professionalität im Sinne der geltenden normativen und regulatorischen Bestimmungen. Einige Mitglieder verfügen über spezifisches Fachwissen und Erfahrung in Finanzfragen oder in der Vergütungspolitik. Um die Einhaltung des Vergütungsrahmens der Gruppe zu fördern und auch den einschlägigen lokalen Vorschriften (§ 39c BWG) zu entsprechen, beurteilt der Aufsichtsrat die Vergütungsthemen im Rahmen eines eigenen Vergütungsausschusses. Dieser Ausschuss wurde vom Aufsichtsrat der Bank Austria mit Entscheidungsbefugnis eingerichtet, da die Komplexität des Geschäfts und die Größe des Unternehmens die Verpflichtung zu diesem Ausschuss auslösen. Im Jahr 2021 trat der Vergütungsausschuss einmal zusammen und fasste weitere Beschlüsse in Form von Umlaufabstimmungen. Der Vergütungsausschuss besteht aus den folgenden 5 Aufsichtsratsmitgliedern: - drei gewählten Mitgliedern - zwei Vertretern des Betriebsrats.</p>
2. Externe Berater, deren Dienste in Anspruch genommen wurden, Stelle, die diesen Beratern ihren Auftrag erteilt hat, und Bereiche des Vergütungsrahmens, die dieser Auftrag betrifft.	Im Jahr 2021 hat der Vergütungsausschuss keine externen Berater beauftragt.
3. Eine Beschreibung des Geltungsbereichs der Vergütungspolitik des Instituts (z. B. nach Regionen oder Geschäftsbereichen), aus der auch hervorgeht, inwieweit diese für Tochtergesellschaften und Zweigniederlassungen in Drittländern gilt.	<p>Die Grundsätze der UniCredit Bank Austria AG Vergütungspolitik gelten für die gesamte Organisation und sollen sich in allen Vergütungspraktiken widerspiegeln, die für die verschiedenen Mitarbeiterkategorien in den verschiedenen Geschäftsbereichen gelten, einschließlich der Mitarbeiter, die zu externen Vertriebsnetzen gehören, unter Berücksichtigung ihrer Vergütungsbesonderheiten. Unter besonderer Berücksichtigung der wesentlichen Risikoträger legt die Funktion People & Culture Richtlinien fest und koordiniert ein zentrales und einheitliches Management der Vergütungs- und Anreizsysteme. In Übereinstimmung mit der Group Remuneration Policy und den lokalen Vorschriften (österreichisches Bankwesengesetz und FMA-Vergütungsschreiben) wenden die UniCredit Bank Austria AG und ihre rechtlichen Einheiten einen Vergütungsrahmen für alle Mitarbeiter an, wobei lokale Anpassungen auf der Grundlage spezifischer Vorschriften und/oder Geschäftsspezifika vorgenommen werden.</p>
4. Eine Beschreibung der Mitarbeiter oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben.	<p>Als Ergebnis der Analyse der wesentlichen Risikoträger auf Gruppen- und lokaler Ebene und nach Genehmigung durch den Verwaltungsrat und abschließend durch den Vergütungsausschuss sowie in Übereinstimmung mit der von der Europäischen Kommission erlassenen Delegierten Verordnung (EU) Nr. 923/2021 wurden die folgenden Kategorien von Mitarbeitern für 2021 als wesentliche Risikoträger definiert: Alle Mitglieder des Leitungsorgans, einschließlich des CEO und aller Vorstandsmitglieder, sowie die Führungskräfte, die innerhalb eines Instituts Führungsaufgaben wahrnehmen und für das Tagesgeschäft des Instituts verantwortlich und gegenüber dem Leitungsorgan/Vorstand rechenschaftspflichtig sind. Darüber hinaus wurden weitere Positionen mit Führungsverantwortung für die Kontrollfunktionen des Instituts (Revision, Risikomanagement, Compliance) oder wesentliche Geschäftsbereiche ermittelt sowie andere Funktionen, die für Entscheidungen der Gruppe verantwortlich sind, die sich maßgeblich auf das Risikoprofil der Bank auswirken können. Schließlich wurden weitere wesentliche Risikoträger auf der Grundlage ihrer spezifischen Befugnisse gemäß CRD V oder ihrer Zuständigkeit für bestimmte Themen innerhalb des Unternehmens (z.B. Recht, Personalwesen, Vergütungspolitik usw.) ermittelt.</p>

(b) Angaben zu Gestaltung und Struktur des Vergütungssystems für identifizierte Mitarbeiter. Diese umfassen:	
<p>1. Einen Überblick über die zentralen Merkmale und Zielsetzungen der Vergütungspolitik sowie Informationen über den Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt, und die Rolle der maßgeblichen Interessenträger.</p>	<p>Das Vergütungs-Governance-Modell der UniCredit Bank Austria zielt darauf ab, Klarheit und Verlässlichkeit der Entscheidungsprozesse im Bereich der Vergütung zu gewährleisten, indem es die gruppenweiten Vergütungspraktiken kontrolliert und sicherstellt, dass Entscheidungen auf angemessener Ebene unabhängig, sachkundig und zeitnah getroffen werden, Interessenkonflikte vermieden werden und eine angemessene Offenlegung unter vollständiger Einhaltung der von den Aufsichtsbehörden festgelegten allgemeinen Grundsätze gewährleistet wird. Auf der Grundlage des Governance-Modells folgt die UniCredit Bank Austria AG der Group Remuneration Policy, die den Rahmen für eine kohärente und konsistente Gestaltung, Umsetzung und Überwachung der Vergütungspraktiken in der gesamten Gruppe vorgibt. Innerhalb dieses gemeinsamen politischen Rahmens werden Richtlinien für die Umsetzung von Vergütungsprogrammen und -plänen definiert, die ein solides Risikomanagement und die langfristige Strategie unterstützen und generell die langfristige Wertschöpfung und Nachhaltigkeit des Unternehmens verfolgen. Auf diese Weise wird die UniCredit Bank Austria AG den spezifischen und sich entwickelnden Bedürfnissen der verschiedenen Geschäftsbereiche, Marktkontexte und Mitarbeiterpopulationen gerecht und stellt gleichzeitig sicher, dass die Geschäfts- und Personalstrategien stets angemessen mit dem Vergütungsansatz abgestimmt sind, gegebenenfalls unter Einbeziehung externer Netzwerke und Agenten, wie es die Vorschriften vorsehen. Die Vergütungspolitik der UniCredit Bank Austria AG wird jährlich von der Funktion People & Culture unter Einbeziehung des Risikomanagements und anderer relevanter Funktionen (z.B. CFO) überprüft und aktualisiert und von der Funktion Compliance hinsichtlich aller Compliance-Aspekte validiert, bevor sie dem Aufsichtsrat und dem Vergütungsausschuss vorgelegt wird. Nach ihrer Genehmigung wird die Vergütungspolitik der UniCredit Bank Austria AG von den zuständigen Organen der relevanten Rechtseinheiten in Österreich gemäß den §§ 39b, 39c und 39d BWG sowie dem Anhang zu § 39b und dem FMA-Schreiben zu § 39 Abs. 2 BWG, 39b und 39c BWG formell angenommen.</p>
<p>2. Informationen über die Kriterien für die Erfolgsmessung und die Ex-ante- und Ex-post-Risikoanpassung.</p>	<p>Das Anreizsystem der UniCredit Bank Austria AG basiert vollständig auf dem Rahmenwerk des Group Incentive System, mit einem Bonuspool-Ansatz, und verknüpft die Boni mit den Unternehmensergebnissen auf Gruppen- und Länder-/Divisionsebene, um eine enge Verbindung zwischen Rentabilität, Risiko und Belohnung zu gewährleisten. Um den aufsichtsrechtlichen Anforderungen gerecht zu werden, wurden sowohl auf lokaler als auch auf Konzernebene spezifische Indikatoren zur Messung der jährlichen Rentabilität, des Kapitals und der Liquidität als Einstiegsbedingungen festgelegt. Die kombinierte Bewertung der Einstiegsbedingungen auf Gruppen- und lokaler Ebene definiert mögliche Szenarien, die es erlauben, den Bonuspool für jedes Cluster zu erhöhen, zu reduzieren oder zu streichen. Die Ex-ante-Malus-Bedingung (Null-Faktor) gilt für den Fall, dass die spezifischen Kennziffern für Rentabilität, Kapital und Liquidität sowohl auf Gruppen- als auch auf lokaler Ebene nicht erreicht werden. Insbesondere wird der Nullfaktor auf die Gruppe der wesentlichen Risikoträger angewandt, während für die Gruppe der nicht wesentlichen Risikoträger eine erhebliche Kürzung vorgenommen wird. Generell behalten sich die UniCredit Gruppe und die UniCredit Bank Austria AG das Recht vor, ex post Malus- und Claw-Back-Mechanismen zu aktivieren, d.h. die Kürzung/Streichung bzw. die Rückgabe jeglicher Form von variabler Vergütung im Falle der Überprüfung von Verhaltensweisen der Mitarbeiter, wie im Fokus "Compliance-Verstöße, Malus und Claw-Back" beschrieben. Um die Kohärenz mit dem Rahmen für die Risikobereitschaft der Gruppe und die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Ergebnisse der Gruppe und der Länder/Divisionen im Laufe der Zeit zu gewährleisten, kann der Bonuspool auf der Grundlage der Gesamtqualität der Leistung nach oben oder unten korrigiert werden. Die Methodik sieht vor, dass der CRD der Gruppe die Bewertung auf der Grundlage spezifischer Dashboards (die alle relevanten Risiken abdecken) auf Gruppen- und lokaler Ebene vornimmt. Die Gesamtbeurteilung der Risikotragfähigkeit führt zur Anwendung von 5 möglichen Multiplikatoren im Bereich von 50% bis 120%. Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat (Board of Directors) von UniCredit eine diskretionäre Anpassung von bis zu 20% vornehmen, während es für eine diskretionäre Anpassung des Bonuspools nach unten keine Grenze gibt.</p>
<p>3. Informationen darüber, ob das Leitungsorgan oder der Vergütungsausschuss, falls ein solcher eingerichtet wurde, die Vergütungspolitik des Instituts im vorangegangenen Jahr überprüft hat und – falls ja – eine Übersicht über alle vorgenommenen Änderungen, über die Gründe für diese Änderungen und über deren Auswirkungen auf die Vergütung.</p>	<p>Im Jahr 2021 überprüfte der Vergütungsausschuss die Vergütungspolitik des Instituts. Die wichtigsten Änderungen der UniCredit Bank Austria AG Vergütungspolitik 2021 im Vergleich zum Vorjahr wurden von dem Ziel angetrieben, sicherzustellen, dass die Vergütungsstrategie Direktoren, Führungskräfte und Schlüsselpersonen für die langfristigen Ziele der Gruppe gewinnen kann und gleichzeitig die neuesten regulatorischen Updates erfüllt. Zu diesen Änderungen gehörten unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktualisierung des Prozesses zur Identifizierung wesentlicher Risikoträger und der Methodik unter Berücksichtigung der neuen technischen Regulierungsstandards der EBA; - Schwellenwert für Deferrals > 50.000 € oder ein Drittel der Gesamtvergütung in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der CRD V und der Novelle des österreichischen Bankwesengesetzes (BWG-Novelle); - Überprüfung der Abfindungspolitik unter Berücksichtigung der veränderten Wettbewerbsposition von UniCredit.
<p>4. Informationen darüber, wie das Institut sicherstellt, dass Mitarbeiter in internen Kontrollfunktionen unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen vergütet werden.</p>	<p>Das KPI Bluebook, ein Rahmenwerk, das die Definition von Scorecards mit einer Reihe von Leistungsindikatoren und Leitlinien unterstützt, enthält spezifische Leitlinien für die Auswahl von Zielen für die Unternehmenskontrollfunktionen, um deren Unabhängigkeit zu gewährleisten (z.B. Vermeidung von KPIs, die an wirtschaftliche Maßnahmen geknüpft sind, Verwendung von KPIs, die von den Ergebnissen der überwachten Bereiche unabhängig sind, um Interessenkonflikte zu vermeiden). Um die Gestaltung der Vergütungs- und Anreizsysteme zu unterstützen, wurden im Einklang mit den geltenden Vorschriften auch die folgenden "Compliance- und Nachhaltigkeitstreiber" definiert, um die Unabhängigkeit der Unternehmenskontrollfunktionen zu gewährleisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestaltung von Anreizsystemen zur Festlegung von Mindestleistungsschwellen, unterhalb derer kein Bonus gezahlt wird. Um ein angemessenes Maß an Unabhängigkeit für die Funktionen der Unternehmenskontrolle, der Personalabteilung und des für die Erstellung der Finanzberichte zuständigen Managers aufrechtzuerhalten, sollte ein Höchstwert für die schrittweise Reduzierung des Bonuspools festgelegt werden, der nur in außerordentlich negativen Situationen nach einem Genehmigungsverfahren, das auch einen Governance-Schritt durch den Aufsichtsrat einschließt, auf Null reduziert werden kann; - Vermeidung von Boni, die an die wirtschaftlichen Ergebnisse der Kontrollfunktionen, der Personalabteilung und des für die Erstellung der Finanzberichte des Unternehmens zuständigen Managers geknüpft sind, und Festlegung individueller Ziele für die Mitarbeiter in diesen Funktionen, die in erster Linie die Leistung ihrer eigenen Funktion widerspiegeln und unabhängig von den Ergebnissen der überwachten Bereiche sind, um Interessenkonflikte zu vermeiden.
<p>5. Regelungen und Kriterien, nach denen garantierte variable Vergütungen und Abfindungen gewährt werden.</p>	<p>Eine garantierte variable Vergütung oder ein so genannter "Sign-on-Bonus" ist eine Nicht-Standard-Vergütung und als solche werden die Vergütungselemente als Ausnahmen betrachtet und nur auf bestimmte Situationen beschränkt, je nach den jeweils geltenden Vorschriften (z.B. bei der Einstellung neuer Mitarbeiter und beschränkt auf das erste Jahr der Beschäftigung und kann nicht mehr als einmal an dieselbe Person vergeben werden). Nicht-standardmäßige Vergütungen werden von der Personalabteilung unter Einbeziehung der Compliance-Abteilung verwaltet und gemäß dem internen Rahmen genehmigt. Was Abfindungszahlungen betrifft, so wurde gemäß den regulatorischen Anforderungen zunächst eine spezifische Richtlinie über Zahlungen im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Genehmigung durch die Gruppe auf der Jahreshauptversammlung 2015 vorgelegt. Anschließend wurden Aktualisierungen zur Genehmigung bei den Jahreshauptversammlungen am 11. April 2019 und 15. April 2021 vorgelegt. Die Konzernrichtlinie für Abfindungszahlungen wird halbjährlich überprüft und in der UniCredit Bank Austria AG lokalisiert.</p>

(c) Beschreibung, in welcher Weise die Vergütungsverfahren aktuellen und künftigen Risiken Rechnung tragen. Dies muss einen Überblick über die zentralen Risiken, deren Messung und die Auswirkungen dieser Messungen auf die Vergütung einschließen.

	<p>Das Anreizsystem der Gruppe basiert auf einem Bonuspool-Ansatz. Um die Kohärenz mit dem Rahmen für die Risikobereitschaft der Gruppe zu gewährleisten, kann der Bonuspool auf der Grundlage der Gesamtqualität der Leistung nach oben oder unten angepasst werden. Die Methodik sieht vor, dass die Bewertung zunächst vom Group Risk Management auf der Grundlage spezifischer Dashboards auf Gruppen- und lokaler Ebene vorgenommen wird. Die CRO-Dashboards enthalten Indikatoren, die alle relevanten Risiken wie Kredit-, Markt- und Liquiditätsrisiken sowie die eingegangenen Risikopositionen, die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen und das Verhältnis zwischen Risiko und Rentabilität abdecken. Die spezifischen Metriken werden anhand der jeweiligen Schwellenwerte (Limit, Auslöser und Ziel) gemessen, die im Einklang mit dem Group Risk Appetite Framework festgelegt wurden. Für jede Gruppe von Bonuspools gibt die CRO-Funktion der Gruppe eine Gesamtbeurteilung auf den Dashboards ab, und die Bewertung führt zur Festlegung eines "Multiplikators", um die Anpassung jedes Bonuspools zu definieren, der in der Spanne von 50% bis 120% liegen kann. Negative und neutrale "Multiplikatoren" (d.h. 50%, 75% und 100%) werden direkt auf den Bonuspool angewendet. Bei positiven CRO-"Multiplikatoren" (d.h. 110% und 120%) wird die Möglichkeit eines weiteren Anstiegs des Bonuspools nur im Falle eines positiven EVA (Gewinn ⁽¹⁾ höher als die Kapitalkosten) oder eines EVA größer als der Budgetwert, wenn dieser negativ ist, bestätigt. Positive "Multiplikatoren" stellen die Obergrenze des theoretischen Wertes des Bonuspools dar und unterliegen der Bewertung durch das Management unter Berücksichtigung des breiteren Unternehmenskontextes.</p> <p>⁽¹⁾ Bezogen auf den Nettobetriebsgewinn nach Steuern (NOPAT)</p>
--	--

(d) Die gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g CRD festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil.

	<p>Im Einklang mit den geltenden Vorschriften gilt für die Mitarbeiter der Geschäftsfunktionen ein maximales Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung von 2:1, wie in den Hauptversammlungen der UniCredit Bank Austria AG 2014, 2017 und 2019 beschlossen.</p> <p>Positionen, für die ein Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung von potenziell bis zu maximal 2:1 gilt, sind: CEO, Head of Corporate and Investment Banking, Head of Financing & Advisory, Head of Markets, Head of Treasury, Head of Retail Banking, Head of Unternehmerbank, Head of Privatkundenbank. Für die übrigen Mitarbeiter wird in der Regel ein maximales Verhältnis zwischen den Vergütungsbestandteilen von 1:1 angenommen, mit Ausnahme der Mitarbeiter der Corporate-Control-Funktionen, der Personalabteilung und des für die Erstellung der Finanzberichte des Unternehmens zuständigen Managers, bei denen davon ausgegangen wird, dass die Festvergütung eine überwiegende Komponente der Gesamtvergütung darstellt. Bei den wesentlichen Risikoträgern der Unternehmenskontrollfunktionen darf das Verhältnis zwischen den variablen und den festen Vergütungsbestandteilen die Grenze von 80% nicht überschreiten.</p>
--	---

(e) Beschreibung der Art und Weise, in der das Institut sich bemüht, das Ergebnis während des Zeitraums der Ergebnismessung mit der Höhe der Vergütung zu verknüpfen. Dies umfasst:

<p>1. Einen Überblick über die wichtigsten Kriterien und Parameter der Ergebnismessung für das Institut, Geschäftsbereiche und einzelne Personen.</p>	<p>Das für die UniCredit Bank Austria AG geltende Group Incentive System basiert auf einem Bonuspool-Ansatz, der den neuesten nationalen und internationalen regulatorischen Anforderungen entspricht und die Boni mit den Unternehmensergebnissen auf Gruppen- und Länder-/Divisionsebene verknüpft, wodurch eine enge Verbindung zwischen Rentabilität, Risiko und Belohnung gewährleistet wird. Die Bonuspools werden zunächst während der Budgetierungsphase für jedes Cluster als Prozentsatz des jeweiligen Funding-KPI (z.B. zugrunde liegender Net Operating Profit) vorgeschlagen. Bei einer solchen Definition werden folgende Elemente berücksichtigt: Geschäftskontext und -perspektiven, Vorjahresbetrag und Rentabilitätsprognosen. Die Bonuspools basieren auf den risikogewichteten Ergebnissen der einzelnen Länder/Geschäftsbereiche im Einklang mit der Gesamtperformance der Gruppe, wobei die Bewertung der Risikotragfähigkeit sowohl der Gruppe als auch der Länder berücksichtigt wird. Darüber hinaus berücksichtigt die Größe des Bonuspools alle Empfehlungen der europäischen oder lokalen Regulierungsbehörden zur variablen Vergütung. Der individuelle Bonus wird von der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsbeurteilung und des Referenzwerts (unter Berücksichtigung der internen und/oder externen Benchmarking-Analyse ähnlicher Funktionen, des Dienstalters, des maximalen Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütung) zugewiesen und entsprechend dem tatsächlich verfügbaren Bonuspool angepasst.</p> <p>Auf individueller Ebene wird auch Folgendes berücksichtigt: Die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen, der Compliance-Regeln der Gruppe, der Unternehmensrichtlinien oder der Integritätswerte, des Verhaltenskodex und die Anwendung von Rückforderungsklauseln, soweit diese rechtlich durchsetzbar sind. Darüber hinaus muss jeder Teilnehmer die obligatorischen Schulungskurse und - für die betroffenen Rollen - die regelmäßige Überprüfung der Sorgfaltspflicht gegenüber Kunden (Know Your Customer) und das MiFID-Kundenprofil innerhalb einer vorgegebenen Schwelle absolvieren, um Anspruch auf den Bonus zu haben. Die individuelle Leistungsbeurteilung basiert auf der 2021 Scorecard: rund sechs individuelle Ziele, die im Laufe des Leistungsjahres zugewiesen werden, werden aus dem Katalog der wichtigsten Leistungsindikatoren (KPI Bluebook) ausgewählt und orientieren sich an den "Five Fundamentals". Die "Five Fundamentals" sind die wichtigsten Säulen der UniCredit-Kultur und bilden die Grundlage des UniCredit-Kompetenzmodells, das die Verhaltensweisen beschreibt, die von allen UniCredit-Mitarbeitern erwartet werden und anhand derer alle Mitarbeiter im Rahmen der Leistungsmanagementprozesse beurteilt werden. Die "Fünf Fundamente" sind: Kundenorientierung, Mitarbeiterentwicklung, Zusammenarbeit und Synergien, Risikomanagement, Ausführung und Disziplin. Das KPI Bluebook dient als Rahmen für die Leistungsmessung und -bewertung im Rahmen des Group Incentive System, das jährlich unter Einbeziehung bestimmter Schlüsselfunktionen (d.h. Human Capital/Personalabteilung, Finanzen, Risikomanagement, Compliance, Group ESG Strategy & Impact Banking) überprüft und aktualisiert wird.</p> <p>Die verschiedenen Kategorien des KPI Bluebook stehen für wirtschaftliche und nicht-wirtschaftliche Ziele und sind in Geschäftsbereiche unterteilt, um die relevantesten standardisierten KPIs zu ermitteln (die alle von den relevanten Funktionen zertifiziert wurden), wobei der Schwerpunkt auf risikobereinigten, nachhaltigkeitsorientierten Messgrößen und wirtschaftlichen Kennzahlen liegt. Insbesondere für die wesentlichen Risikoträger der Gruppe ist es möglich, fünf bis acht Ziele mit einer angemessenen Mischung aus wirtschaftlichen und nichtwirtschaftlichen Zielen aufzunehmen, auch in Bezug auf die Anzahl der zugewiesenen Ziele und die Gewichtung der einzelnen Ziele. Die Ziele werden zwingend aus dem KPI Bluebook ausgewählt, wobei die Möglichkeit besteht, bis zu zwei benutzerdefinierte Ziele zuzuweisen. Die als relevant erachteten Kompetenzen und Verhaltensweisen werden von der Führungskraft bei der allgemeinen Leistungsbeurteilung berücksichtigt. Für die Führungskräfte mit strategischer Verantwortung wurden die 2021 Ziele entsprechend ihrer Rolle unter Berücksichtigung der folgenden Leistungsfaktoren festgelegt: Kapitalrendite/risikobereinigte Rentabilität, Qualität der Vermögenswerte, Kostenkontrolle, Tone from the Top, Human Capital Value & Inclusion, strategische und ESG-Initiativen, die von jeder Funktion definiert werden, um die Erreichung der Ziele des Strategieplans "Team 23" zu unterstützen (z.B. Kundenerfahrung oder Prozessautomatisierung und Digitalisierung).</p>
---	--

<p>2. Einen Überblick darüber, wie die variable Vergütung einzelner Mitarbeiter mit dem Ergebnis des Instituts und dem Ergebnis des betreffenden Mitarbeiters verknüpft ist.</p>	<p>Die individuelle variable Vergütung richtet sich in erster Linie nach der institutsweiten Leistung, um die Höhe des verfügbaren Bonuspools zu bestimmen (je höher das Rentabilitätsniveau des Instituts, desto höher der verfügbare Bonuspool), und in zweiter Linie nach der individuellen Leistung unter Berücksichtigung der individuellen Pay-for-Performance-Grundsätze (je höher die individuelle Leistungsbewertung, desto höher die dem Einzelnen gewährte variable Vergütung). Der Bonuspool kann auf der Grundlage der Gesamtqualität der Leistung nach oben oder unten korrigiert werden, um die Kohärenz mit dem Rahmen für die Risikobereitschaft der Gruppe und die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der Ergebnisse der Gruppe und der Länder/Divisionen im Laufe der Zeit sicherzustellen. Die Methodik sieht vor, dass die Bewertung durch das Risikomanagement der Gruppe auf der Grundlage spezifischer Dashboards auf Gruppen- und lokaler Ebene erfolgt.</p>
<p>3. Informationen darüber, anhand welcher Kriterien das Verhältnis zwischen den verschiedenen Arten der gewährten Instrumente wie Anteilen, gleichwertigen Beteiligungen, Optionen und sonstigen Instrumenten bestimmt wird.</p>	<p>Der individuelle Bonus besteht zu mehr als 50% aus Aktien für das Senior Management ⁽¹⁾ und zu 50% aus Bargeld und 50% aus Aktien für die übrigen wesentlichen Risikoträger der Gruppe. Er wird über einen Zeitraum von bis zu sechs Jahren ausgezahlt, wobei die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre sowie Malus- und Rückforderungsbedingungen, soweit sie rechtlich durchsetzbar sind, gewährleistet sind. Das Verhältnis zwischen Aktien und Bargeld richtet sich nach den einschlägigen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen. ⁽¹⁾ Mitarbeiter, die dem Senior Management der juristischen Einheiten der MBU-Gruppe angehören, sowie alle Executive Vice Presidents in den juristischen Einheiten der Gruppe. Dazu gehören, unabhängig von der Einstufung: Group CEO, Leiter von Group Businesses/Divisions (z.B. Commercial Banking, CIB, CEE), Leiter von Group Competence Lines (z.B. Group Compliance, Group Human Capital, etc.), Group CEO Berichtslinien und alle anderen Senior Management Funktionen in Group Legal Entities (wie von der Bank of Italy definiert), die einen signifikanten Betrag an variabler Vergütung erhalten.</p>
<p>4. Informationen darüber, welche Maßnahmen das Institut treffen will, wenn bei der Anpassung variabler Vergütungsbestandteile die Ergebnisparameter schwach sind, einschließlich der Kriterien, anhand deren das Institut ‚schwache‘ Ergebnisparameter bestimmt.</p>	<p>Die Methodik des Anreizsystems sieht spezifische "Eintrittsbedingungen" vor, die sowohl auf Konzern- als auch auf Länder-/Divisionsebene festgelegt werden und sich auf die Größe des Bonuspools auswirken. Die kombinierte Bewertung der Eintrittsbedingungen auf Konzern- und lokaler Ebene (auch in Abhängigkeit von schwachen Leistungskennzahlen) definiert vier mögliche Szenarien, die es erlauben, den Bonuspool für jedes Cluster zu erhöhen, zu reduzieren oder zu streichen. A. Falls die Eintrittsbedingungen sowohl auf Gruppen- als auch auf lokaler Ebene nicht erfüllt werden, wird die Malus-Bedingung aktiviert, was die Anwendung des Nullfaktors sowohl auf den Bonus des laufenden Jahres als auch auf die Aufschübe der Vorjahre auslöst. Für die anderen Mitarbeiter wird eine erhebliche Kürzung vorgenommen. B. Für den Fall, dass die Eintrittsbedingungen nur auf Länder-/Divisionsebene nicht erfüllt werden, kann eine Untergrenze festgelegt werden, um die Mitarbeiter zu halten und das Mindestlohniveau aufrechtzuerhalten, das erforderlich ist, um auf dem Markt zu bestehen. C. Falls die Teilnahmebedingungen nur auf Gruppenebene nicht erfüllt werden, ist das Tor "teilweise geöffnet", mit der Möglichkeit, einen reduzierten Bonuspool auszuzahlen. D. Wenn die Teilnahmebedingungen sowohl auf Gruppen- als auch auf Länder-/Divisionsebene erfüllt sind, ist das Tor "vollständig geöffnet", was bedeutet, dass die Bonuspools vollständig bestätigt werden können. Die Eintrittsbedingungen eines jeden Jahres wirken als Ex-ante-Malus für die in dem Jahr zu zahlenden Aufschübe, und wenn die Eintrittsbedingungen sowohl auf Gruppen- als auch auf lokaler Ebene nicht erfüllt werden, wodurch der Nullfaktor aktiviert wird, werden die Aufschübe annulliert.</p>

(f) Beschreibung der Art und Weise, wie das Institut die Vergütung an das langfristige Ergebnis anzupassen sucht. Dies umfasst:

<p>1. Einen Überblick über die Regelungen des Instituts zur Zurückbehaltung von Vergütungszahlungen, zur Auszahlung in Form von Instrumenten, zu Sperrfristen und zum Bezug variabler Vergütungen einschließlich in Fällen, in denen es Unterschiede zwischen Mitarbeitern oder Mitarbeiterkategorien gibt.</p>	<p>In Bezug auf die Auszahlungsstruktur des Group Incentive Systems werden die wesentlichen Risikoträger in vier Gruppen eingeteilt, wobei ein kombinierter Ansatz aus Position und Vergütung verwendet wird: - Für alle Material Risk Takers gelten 5-Jahres-Aufschubregelungen, die eine Auszahlungsstruktur von insgesamt 6 Jahren ergeben; ein höherer Aufschubprozentsatz gilt für High Earners (variable Vergütung > 150.000 € oder 100% der gesamten Festvergütung, und 60% der variablen Vergütung werden aufgeschoben), und ein niedrigerer Schwellenwert von > 50.000 € oder 1/3 der jährlichen Gesamtvergütung gilt für die übrigen Material Risk Takers, wo 40% der variablen Vergütung aufgeschoben werden. Die Auszahlung der Anreize erfolgt in Form von Vorauszahlungen und aufgeschobenen Raten, in bar und/oder in UniCredit-Stammaktien, über einen Zeitraum von mehreren Jahren. Mit Ausnahme der Group Risk Takers, für die ein strengeres Modell gilt, d.h. die variable Vergütung wird ab 50.000 € immer aufgeschoben, 60% der variablen Vergütung werden über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben und 56% der variablen Vergütung werden in UniCredit-Aktien ausgezahlt. Die erste Tranche, die zur Vorauszahlung für wesentliche Risikoträger der Gruppe gehört, unterliegt einer zweijährigen Sperrfrist, während die restlichen Aktien, die zum aufgeschobenen Teil der Vergütung gehören, einer einjährigen Sperrfrist unterliegen. Alle Raten unterliegen der Anwendung von Rückforderungsbedingungen, die rechtlich durchsetzbar sind. Andererseits sieht der Group Long-Term Incentive Plan 2020-2023 - der die Zuteilung von Gratis-Stammaktien der UniCredit vorsieht - Folgendes vor: - 5 Jahre Aufschub (ab dem Datum der Zuteilung des LTI-Plans), vorbehaltlich der "Malus"-Bedingungen und - ein zusätzliches obligatorisches Haltejahr (nach dem die Aktien nur dann frei verkauft werden können, wenn die Richtlinien zum Aktienbesitz eingehalten werden). Die variable Vergütung wird nach der Logik des Aufschubs von Jahr zu Jahr anteilig verdient; danach gelten die oben genannten Sperrfristen.</p>
<p>2. Informationen über die Kriterien des Instituts für Ex-post-Anpassungen (Abschlag während der Zurückbehaltung und Rückforderung nach Bezug, sofern nach nationalem Recht zulässig).</p>	<p>Malus- und Claw-Back-Mechanismen können zur Anwendung kommen, wenn Verhaltensweisen im Bezugszeitraum (Leistungszeitraum) nachgewiesen werden, bei denen der Mitarbeiter: - durch betrügerisches Verhalten oder grobe Fahrlässigkeit dazu beigetragen hat, dass der Gruppe erhebliche finanzielle Verluste entstanden sind, oder durch sein Verhalten das Risikoprofil oder andere aufsichtsrechtliche Anforderungen auf Länder-/Divisionsebene negativ beeinflusst hat; - ein Fehlverhalten an den Tag gelegt hat und/oder erwartete Maßnahmen nicht ergriffen hat, die zu einem erheblichen Reputationsschaden für die Gruppe oder das Land/die Abteilung beigetragen haben oder die Gegenstand von Disziplinarmaßnahmen der Behörde waren; - Gegenstand von Disziplinarmaßnahmen und Initiativen ist, die wegen betrügerischen Verhaltens oder grober Fahrlässigkeit während des Berichtszeitraums vorgesehen sind; - gegen die Anforderungen der Artikel 26 TUB und 53 TUB (Testo Unico Bancario/Italienisches Bankengesetz), sofern anwendbar, oder gegen die Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Vergütungs- und Anreizsystem verstoßen hat. Es werden auch Malus-Mechanismen angewandt, um die Leistung abzüglich der tatsächlich eingegangenen oder erreichten Risiken sowie die Leistung in Bezug auf die Bilanz- und Liquiditätssituation zu berücksichtigen.</p>

<p>3. Falls zutreffend, eventuelle Pflicht zur Beteiligung am Gesellschaftskapital für identifizierte Mitarbeiter.</p>	<p>Ziel ist es, die Interessen der Führungskräfte mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen, indem ein angemessenes Maß an persönlichen Investitionen in UniCredit-Aktien im Laufe der Zeit sichergestellt wird.</p> <p>Ende 2011 genehmigte der Verwaltungsrat der Gruppe (Holding) die Richtlinien zum Aktienbesitz für den Chief Executive Officer, den General Manager und den stellvertretenden General Manager, sofern vorhanden, und erweiterte im März 2017 die Anwendung auf die Positionen des Senior Executive Vice President und des Executive Vice President:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 x jährliches Grundgehalt für den Chief Executive Officer, - 1 x jährliches Grundgehalt für einen Senior Executive Vice President, - 0,5 x jährliches Grundgehalt für einen Executive Vice President. <p>Die festgelegten Werte sollten in der Regel innerhalb von fünf Jahren nach der Ernennung in die oben genannten Kategorien von Führungskräften im Rahmen der Leitlinien erreicht werden und für die Dauer der Funktion beibehalten werden.</p> <p>Das Erreichen des Aktienbesitzes sollte durch einen anteiligen Ansatz über einen Zeitraum von fünf Jahren erreicht werden, wobei jedes Jahr die Mindestmenge an Aktien zugeteilt wird und mögliche unverfallbare Pläne berücksichtigt werden.</p> <p>Von den beteiligten Führungskräften wird auch erwartet, dass sie keine Regelungen oder Vereinbarungen treffen, die speziell den noch nicht unverfallbaren Wert der im Rahmen von Leistungsplänen gewährten Aktien schützen (so genanntes "Hedging").</p> <p>Derartige Klauseln sind in allen einschlägigen Regeln für Incentive-Pläne enthalten und gelten für alle Begünstigten, da die Beteiligung an solchen Regelungen den Zweck der Risikobegrenzung untergräbt.</p> <p>Jede Form des Verstoßes gegen die Richtlinien zum Aktienbesitz sowie jede Form von Absicherungsgeschäften wird als Verstoß gegen die Compliance-Richtlinien der Gruppe betrachtet und hat die in den durchsetzbaren Regeln, Bestimmungen und Verfahren vorgesehenen Konsequenzen.</p>
<p>(g) Beschreibung der wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Bestandteilen und sonstige Sachleistungen gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe f CRR. Dies umfasst:</p>	
<p>1. Informationen zu den speziellen Leistungsindikatoren, die zur Bestimmung der variablen Vergütungsbestandteile herangezogen werden, und die Kriterien für die Bestimmung des Verhältnisses zwischen den verschiedenen Arten der gewährten Instrumente, wozu Anteile, gleichwertige Beteiligungen, an Anteile geknüpfte Instrumente, gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente, Optionen und andere Instrumente zählen.</p>	<p>Die variable Komponente der Vergütung wird hauptsächlich durch das zugrunde liegende Nettobetriebsergebnis (Net Operating Profit) als Leistungsindikator für die operative Leistung bestimmt. Das Anreizsystem der Gruppe sieht eine ausgewogene Struktur von Vorauszahlungen (nach dem Zeitpunkt der Leistungsbewertung) und aufgeschobenen Zahlungen in bar und/oder in Aktien für die wesentlichen Risikoträger der Gruppe vor. Bei der Verteilung der Aktienzahlungen werden die geltenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinsichtlich der Anwendung von Aktiensperrrufen berücksichtigt.</p> <p>Für wesentliche Risikoträger der Gruppe und auf lokaler Ebene muss die jährliche variable Vergütung aufgeschoben werden, wenn sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - über 50.000 € liegt oder - mehr als ein Drittel der gesamten Jahresvergütung ausmacht und über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben wird. <p>Unterhalb dieses Schwellenwerts werden gemäß den einschlägigen Rechtsvorschriften keine Rückstellungsmechanismen angewandt.</p> <p>Bei den wesentlichen Risikoträgern der Gruppe, bei denen die variable Vergütung aufgeschoben wird, bestehen 56% der variablen Vergütung aus Aktien und werden über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben.</p>
<p>(h) Wenn von dem betreffenden Mitgliedstaat oder der zuständigen Behörde angefordert, die Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung.</p>	
	<p>Nicht anwendbar</p>
<p>(i) Gemäß Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe k CRR Angaben dazu, ob für das Institut eine Ausnahme nach Artikel 94 Absatz 3 CRD gilt.</p>	
<p>Für die Zwecke dieses Buchstabens geben Institute, für die eine derartige Ausnahme gilt, an, ob diese aufgrund von Artikel 94 Absatz 3 Buchstabe a oder b CRD gewährt wird. Sie geben ferner an, für welche der Vergütungsgrundsätze sie die Ausnahme(n) anwenden, die Zahl der Mitarbeiter, denen die Ausnahme(n) gewährt wird (werden), und ihre Gesamtvergütung, aufgeteilt in feste und variable Vergütung.</p>	<p>Ausnahmeregelung auf der Grundlage von Buchstabe b):</p> <p>Gesamtzahl der Begünstigten: 180</p> <p>Gesamtvergütung: € 18.604.514,71</p> <p>davon fest: € 15.256.750,22</p> <p>davon variabel: € 3.347.764,49</p>
<p>(j) Große Institute liefern gemäß Artikel 450 Absatz 2 CRR quantitative Angaben zur Vergütung ihres kollektiven Leitungsorgans und differenzieren dabei nach geschäftsführenden und nicht-geschäftsführenden Mitgliedern.</p>	
	<p>Siehe Tabellen REM1, REM3 und REM5.</p>

QUANTITATIVE OFFENLEGUNG

EU REM1 – Für das Geschäftsjahr gewährte Vergütung

		Vergütung in €	a	b	c	d
			Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
1	Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	61	28	44	107
2		Feste Vergütung insgesamt	564.150	7.109.451	8.501.004	13.375.877
3		Davon: monetäre Vergütung	564.150	7.109.451	8.501.004	13.375.877
4		(Gilt nicht in der EU)				
EU-4a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-
5		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-5x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
6		(Gilt nicht in der EU)				
7		Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-
8	(Gilt nicht in der EU)					
9	Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	25	44	103
10		Variable Vergütung insgesamt	-	2.390.000	4.127.600	4.582.367
11		Davon: monetäre Vergütung	-	1.051.600	1.986.384	3.750.106
12		Davon: zurückbehalten	-	573.600	917.664	500.500
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	1.338.400	2.141.216	832.261
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	1.338.400	2.141.216	974.518
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	
15	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-	
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	
17	Vergütung insgesamt (2 + 10)		564.150	9.499.451	12.628.604	17.958.243

EU REM2 - Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

		Vergütung in €			
		a	b	c	d
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	Sonstige identifizierte Mitarbeiter
	Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag				
1	Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
2	Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	-
3	Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-
	Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden				
4	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-
5	In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-
	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen				
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	1	-	-
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	1.157.588	-	-
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	1.157.588	-	-
9	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
10	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-	-
11	Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	1.157.588	-	-

EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung

in €		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung		Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen
1	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	7.127.786	2.635.496	4.492.290	-	-	21.383	1.475.730	2.511.429
8	Monetäre Vergütung	1.632.680	330.240	1.302.440	-	-	-	769.200	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	5.495.106	2.305.256	3.189.850	-	-	21.383	706.530	2.511.429
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung	5.043.820	1.666.304	3.377.516	-	-	178.678	1.362.627	1.634.921
14	Monetäre Vergütung	1.851.355	354.815	1.496.540	-	-	-	823.847	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	3.192.465	1.311.489	1.880.976	-	-	178.678	538.780	1.634.921
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	1.541.057	431.033	1.110.023	-	-	84.009	430.175	500.854
20	Monetäre Vergütung	684.520	137.760	546.760	-	-	-	265.920	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	856.537	293.273	563.263	-	-	84.009	164.255	500.854
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Gesamtbetrag	13.712.663	4.732.833	8.979.830	-	-	284.070	3.268.532	4.647.204

EU REM4 – Vergütungen von 1 Mio € oder mehr pro Jahr

	€	a Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1	1 000 000 bis unter 1 500 000	1
2	1 500 000 bis unter 2 000 000	1
3	2 000 000 bis unter 2 500 000	-
4	2 500 000 bis unter 3 000 000	-
5	3 000 000 bis unter 3 500 000	-
6	3 500 000 bis unter 4 000 000	-
7	4 000 000 bis unter 4 500 000	-
8	4 500 000 bis unter 5 000 000	-
9	5 000 000 bis unter 6 000 000	-
10	6 000 000 bis unter 7 000 000	-

**EU REM5 - Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben
(identifizierte Mitarbeiter)**

	Vergütung in €	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
		Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder							
		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Retail Banking	Vermögens- verwaltung	Unternehmens- funktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme	
1	Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter										241	
2	Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	61	28	89								
3	Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				7	12	2	12	8	5		
4	Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				7	21	17	25	38	0		
5	Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	570.500	13.686.841	14.257.341	4.382.848	5.964.772	3.186.608	7.538.065	6.699.408	586.994		
6	Davon: variable Vergütung	6.350	6.577.390	6.583.740	1.704.000	1.347.600	805.244	1.477.863	1.111.107	36.000		
7	Davon: feste Vergütung	564.150	7.109.451	7.673.601	2.678.848	4.617.172	2.381.364	6.060.202	5.588.301	550.994		

Erklärung gemäß EBA-Richtlinie 2016/11 über die Offenlegungserfordernisse nach Teil Acht der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Die unterzeichnenden Georgiana Lazar (als Vorstandsmitglied der UniCredit Bank Austria AG) und Mag. Michael Reiter (als für die Erstellung des Berichts über Vergütungs- und Bonussysteme sowie Vergütungspraktiken verantwortlicher Manager)

BESTÄTIGEN,

dass gemäß EBA-Richtlinie 2016/11, Kapitel 4.2 – Abschnitt C, über die Offenlegungserfordernisse nach Teil Acht der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (“CRR”) die Offenlegung gemäß erwähntem Teil Acht in Übereinstimmung mit den internen Kontrollmechanismen, die auf Management-Ebene beschlossen wurden, erfolgt ist.

Wien, 30. Juni 2022



Georgiana Lazar
Member of the Management Board
People & Culture



Mag. Michael Reiter
Head of P&C Services & Social Dialogue