

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

QUALITATIVE OFFENLEGUNG

1. VERGÜTUNGSAUSSCHUSS

Der Vergütungsausschuss unterstützt maßgeblich den Aufsichtsrat in seiner Aufsichtsrolle bei der Definition der Vergütungspolitik und dem Design der Vergütungssystematik in der UniCredit Group. Der Vergütungsausschuss setzt sich aus folgenden fünf Mitgliedern zusammen:

- Die oder der Aufsichtsratsvorsitzende (mit Vorsitzfunktion im Vergütungsausschuss)
- Die oder der Stellvertretende
- Ein gewähltes Mitglied des Aufsichtsrates
- Zwei Mitglieder des Betriebsrates

Darüber hinaus entsendet die Finanzmarktaufsicht Staatskommissäre zu Sitzungen des Vergütungsausschusses.

Die Aufgaben des Vergütungsausschusses umfassen:

- (a) Den Erlass von Beschlüssen bezüglich Vergütung, das beinhaltet Beschlüsse mit Auswirkung auf das Risiko und Risikomanagement des Unternehmens sowie die Verabschiedung von Grundprinzipien in der Vergütungspolitik.
- (b) Das Monitoring der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und Bonussysteme.
- (c) Die Überwachung der Einhaltung oben genannter Grundprinzipien in der Vergütungspolitik sowie die regelmäßige Überwachung der Vergütung des Senior Management im Bereich Risk Management sowie Compliance.

Bei der Ausübung dieser Aufgaben hat der Vergütungsausschuss die langfristigen Interessen von AktionärInnen, InvestorInnen und MitarbeiterInnen des Unternehmens zu berücksichtigen und die wirtschaftlichen Ziele eines effizienten Bankensektors und eines stabilen Finanzmarktes in Betracht zu ziehen.

Im Jahr 2017 hat der Vergütungsausschuss einmal getagt; weitere Beschlüsse wurden im Umlaufverfahren gefasst.

Die Hauptaktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr 2017 beinhalteten:

- Abschlussbewertung über die Nachhaltigkeit der Leistungsparameter und des Risiko-Ertrags-Verhältnisses der UniCredit Group, wie im Bankwesengesetz (BWG) verpflichtend vorgesehen.
- Monitoring und Analyse der Entwicklung von Vergütungssystemen gegenüber einerseits Veränderungen im Bezugsrahmen sowie andererseits Empfehlungen und Regelungen der Aufsichtsbehörden und internationalen Institutionen.
- Evaluierung der Vergütungspolitik für 2017 in der UniCredit Group, unterstützt durch Human Capital, Compliance, CRO Risk Management und CFO Finance.
- Weiterentwicklungen des Bonussystems der UniCredit Group für identifizierte Mitarbeiter im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen.
- Monitoring der kohärenten Umsetzung der definierten Richtlinien, Implementierung der Systeme sowie der Ausübung der übertragenen Befugnisse.

Die interne Revision unterzog in ihrem jährlichen Audit das variable Vergütungssystem der Gruppe einer Prüfung gemäß Bankwesengesetz (BWG). Ziel desselben war es, das Design, die Umsetzung sowie die Auswirkungen des Vergütungsprozesses zu überprüfen. Die Auditergebnisse wurden am 2. März 2018 dem Vergütungsausschuss vorgelegt.

2. GEHALTSSYSTEME DER GRUPPE

2.1 ZIELGRUPPE

Beginnend im Jahr 2010 führt die UniCredit Bank Austria AG – unter Berücksichtigung bestimmter Vorgaben – jedes Jahr einen Selbstevaluierungsprozess durch, an Hand dessen die identifizierten Mitarbeiter der UniCredit Bank Austria-Gruppe definiert wurden. Für diese gelten – gemäß internen und externen Vorgaben – besondere Vergütungsregeln.

Dieser Prozess wurde gemäß den Vorgaben der European Banking Authority Regulatory Technical Standards (RTS) durchgeführt.

2.2 VERHÄLTNIS ZWISCHEN VARIABLER UND FIXER VERGÜTUNG

Für ausgewählte Funktionen hat die Hauptversammlung der UniCredit Bank Austria AG eine erhöhte variable Vergütung von 2:1 festgelegt (variable vs. fixe Gehaltsbestandteile).

2.3 BONUSSYSTEM 2017 - EINFÜHRUNG UND ERGEBNISSE

Das System für 2017, bewilligt vom Vorstand der UniCredit am 10. Jänner 2017 und in weiterer Folge bewilligt vom Vergütungsausschuss der UniCredit Bank Austria AG sieht ein „Bonus-Pool“-System vor, bei dem der Bonus direkt mit den Betriebsergebnissen auf Gruppenebene, auf nationaler bzw. Divisionsebene verbunden ist. Diese Herangehensweise stellt die Verbindung zwischen Profitabilität, Risiko und Ertrag sicher.

Das im Rahmen unserer Politik und Governance implementierte System bildet die Basis für die Vergabe leistungsorientierter Boni in monetärer Form und/oder in Form von Aktien verteilt über 6 Jahre.

Größe des Bonus-Pools

Die Größe des Bonus-Pools für jedes relevante Cluster hängt von den tatsächlichen Profitabilitäts-Kennzahlen ab. Die Kennzahl wird mit der so genannten „Funding Rate“ multipliziert, welche bereits in der Budgetierungsphase festgelegt wurde.

Aufgrund dieser Berechnung entsteht der „Theoretische Bonus-Pool“ für jedes Cluster, welcher ferner nach den tatsächlichen Leistungstrends des jeweiligen Segments angepasst wird.

Zugangsvoraussetzungen auf Gruppen- und lokaler Ebene für das Jahr 2017

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen wurden bestimmte Kennzahlen auf Ebene der Gruppe bzw auf Landes-/Divisionsebene mit Augenmerk auf die Profitabilität, Stabilität und Liquidität als Zugangsvoraussetzung für den Bonuspool festgelegt. Folgende Risikokennzahlen und Grenzwerte – wie in den Zugangsvoraussetzungen für das Vergütungssystem der UniCredit Group im Jahr 2017 definiert – bestimmen über die Bestätigung, Reduktion oder Streichung der sofort fällig werdenden bzw. zurückgestellten Zahlungen:

GRUPPE	LOKAL
- NOP adjusted \geq 0	- NOP adjusted \geq 0
- Net Profit \geq 0	- Net Profit \geq 0
- CET1 ratio transitional \geq 10,25%	
- Liquiditätsquote > RAF 100%	
- strukturelle Liquiditätsquote > RAF 100%	

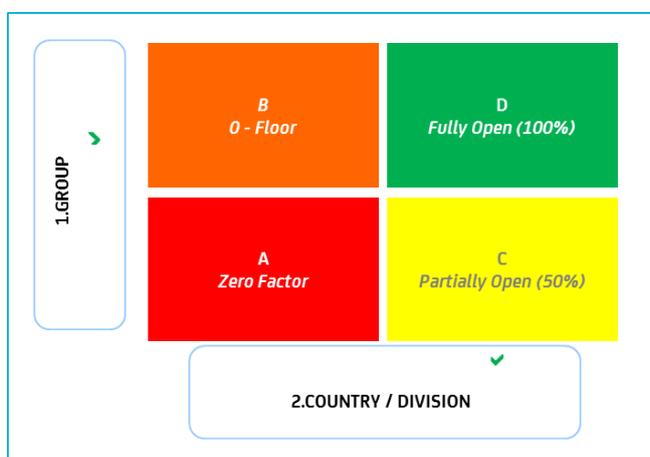
- Angepasstes Betriebsergebnis nach Kreditrisikoaufwand (**Net Operating Profit adjusted**, bereinigt um Erträge aus dem Rückkauf eigener Schulden und Erträge aus dem Fair-Value-Accounting eigener Verbindlichkeiten) zur Messung der Profitabilität.
- Konzernergebnis nach Steuern (**Net Profit**), um die Profitabilität zu messen, wobei die Resultate aus der Bilanz als Grundlage herangezogen werden. Nach Vorschlag des Gruppen-Vergütungsausschusses und Zustimmung durch den Gruppen-Vorstand kann die Bilanz um außerordentliche Positionen bereinigt werden.
- Harte Kernkapitalquote gemäß Übergangsregelung (**Common Equity Tier 1 ratio transitional**), stellt die Abstimmung mit dem Schwellenwert, der aus dem von der EZB koordinierten SREP-Prozess (Supervisory Review

and Evaluation Process) resultiert, sicher. Der Level von 10,25% beinhaltet auch den zusätzlichen Puffer von 0,25%, der für systemrelevante Banken erforderlich ist.

- Liquiditätsquote (**Liquidity Coverage Ratio/LCR**) als Indikator, um festzustellen, ob die Bank genügend Liquidität bereithält, um ihre finanziellen Verbindlichkeiten über eine Zeit von 30 Tagen unter von der Aufsicht vorgegebenen Stressbedingungen zu erfüllen.
- Strukturelle Liquiditätsquote (**Net Stable Funding Ratio/NSFR**), definiert als verfügbare stabile Refinanzierung bezogen auf die notwendige stabile Refinanzierung und misst, unter einer langfristigen Sicht, die Nachhaltigkeitsbedingungen von Fälligkeiten auf der Aktiv- und Passivseite.

Bei Anwendung dieser Kriterien auf die Ergebnisse für 2017 wurden in der UniCredit Group die relevanten Zugangsvoraussetzungen vollständig erfüllt. Auf Ebene der einzelnen Bonus-Pools wurden 2017 die Zugangsvoraussetzungen vollständig erfüllt.

Daraus folgt, dass alle Bonus-Pools in einem Bereich zwischen 50% und 100% des theoretischen Bonus-Pools auszahlen dürfen, errechnet durch die Anwendung der Funding Rate des Pools auf die tatsächlichen Ergebnisse:



2.4 UMFASSENDES PERFORMANCE MANAGEMENT

Die individuelle Leistungsbeurteilung beruhte auf 4-8 Zielen – davon mindestens die Hälfte im Bereich der Nachhaltigkeit –, deren Beurteilung im Rahmen des Executive Development Plan-Prozesses stattfand. Zusatzziele zu den 4-8 Zielen konnten für die Gesamtbeurteilung ebenfalls herangezogen werden.

Bei der Beurteilung der Zielerreichung durch das Management wurden zudem auch die gezeigten Kompetenzen und Verhaltensweisen berücksichtigt.

Das Ziel-Beurteilungssystem verwendet eine fünfstufige Skala:

erfüllt die Ziele nicht	erfüllt die Ziele teilweise	erfüllt die Ziele	übertrifft die Ziele	übertrifft die Ziele bei weitem
-------------------------	-----------------------------	--------------------------	----------------------	---------------------------------

Die individuelle Bonusvergabe erfolgte auf Basis des verfügbaren Bonus-Pools; hierbei haben die individuelle Leistungsbeurteilung sowie interne Gehaltsbenchmarks für bestimmte Rollen bzw. Märkte auch eine wesentliche Rolle gespielt.

2.5 DARSTELLUNG DER BONUSSYSTEMATIK FÜR 2017 für Group Identified Staff

BONUS STRUKTUR						
2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Erdienungs- (Performance-) Jahr	20% BAR	10% BAR	20% AKTIEN	10% AKTIEN	10% AKTIEN	20% BAR 10% AKTIEN

3. MITARBEITER/INNEN-BETEILIGUNGSPLAN

Der Beteiligungsplan „Let’s Share“ der UniCredit-Gruppe bietet seit seiner Einführung 2008 teilnahmeberechtigten MitarbeiterInnen der UniCredit die Möglichkeit, UniCredit Stammaktien zu vergünstigten Konditionen zu erwerben: Jede/r Teilnehmer/in erhält einen sofortigen Rabatt in Höhe von 25% des Kaufpreises in Form von UniCredit Gratisaktien, die einer Halteperiode von einem Jahr unterliegen. Durch den Ankauf der Aktien an der Mailänder Börse wird keine Kapitalverwässerung verursacht.

QUANTITATIVE OFFENLEGUNG

Vergütungspolitik - Allgemeine Daten									
Mitarbeiter Gesamt	Mitglieder des Aufsichtsrates	Mitglieder des Vorstandes/ Geschäftsführung	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Unternehmensweite Tätigkeitsbereiche	Kontrollfunktionen	Sonstige	Summe
Anzahl der Mitglieder (Köpfe)	57	25							82
Anzahl Mitarbeiter Gesamt (VZÄ)			407	2.952	461	714	468	530	5.532
Jahresüberschuss/- fehlbetrag des Meldejahres									653.478.000
Gesamtbetrag der Vergütung	533.494	9.098.511	59.353.821	269.992.953	45.606.721	98.854.640	61.006.706	125.578.319	670.025.165
- hievon: Gesamtbetrag der variablen Vergütung	2.500	2.963.112	5.648.217	5.765.721	3.019.096	4.806.257	2.283.329	48.768	24.537.000
Mitarbeiterkategorien gemäß § 39b BWG									
Anzahl der Mitarbeiter §39b BWG (Köpfe)	30	25							55
Anzahl Mitarbeiter §39b BWG Gesamt (VZÄ)			17	17	26	30	48	7	145
Anzahl der Mitarbeiter im höheren Management (VZÄ)			3	10	3	14	9	0	39
Gesamtbetrag der fixen Vergütung (inkl. Sachzuwendungen)	365.700	6.135.399	2.959.454	4.218.955	2.876.344	5.704.761	7.109.736	951.750	30.322.099
- hievon: in bar	365.700	6.135.399	2.959.454	4.218.955	2.876.344	5.704.761	7.109.736	951.750	30.322.099
- hievon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
- hievon: andere unbare Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung	0	2.723.117	1.568.000	732.500	690.877	1.142.446	751.100	33.400	7.641.440
- hievon: in bar	0	1.457.117	830.500	412.500	614.377	714.946	571.100	33.400	4.633.940
- hievon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	0	1.266.000	737.500	320.000	76.500	427.500	180.000	0	3.007.500
- hievon: andere unbare Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen zurückgestellten Vergütung	0	2.042.600	1.180.000	532.000	253.900	724.000	288.000	0	5.020.500
- hievon: in bar	0	776.600	442.500	212.000	177.400	296.500	108.000	0	2.013.000
- hievon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	0	1.266.000	737.500	320.000	76.500	427.500	180.000	0	3.007.500
- hievon: andere unbare Instrumente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Zusätzliche Informationen zum Gesamtbetrag der variablen Vergütung									
Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung, die in vorangegangenen Jahren zugesprochen wurde	0	2.932.471	1.628.226	386.698	262.487	548.339	148.310	0	5.906.532
Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre aufgrund von Leistungsanpassungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Empfänger garantierter variabler Vergütung (Neueinstellungsprämien)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Empfänger von Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der geleisteten Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages	0	0	0	0	0	0	0	0	0
höchster im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages einer Einzelperson gewährter Betrag	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl der Empfänger von freiwilligen Rentenzahlungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der gewährten freiwilligen Rentenzahlungen	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtbetrag der variablen Vergütung, der im Rahmen von sich nicht jährlich erneuernden Vergütungspaketen für mehrjährige Zeiträume gewährt wurde	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Im Jahr 2017 wurde vier Personen eine Vergütung von einer Million Euro oder höher zugesprochen:

GESAMTVERGÜTUNG (Total Cash oder TC)	IDENTIFIED STAFF (ANZAHL)
1 M ≤ TC < 1,5 M	4
1,5 M ≤ TC < 2 M	0
2 M ≤ TC < 2,5 M	0
3,5 M ≤ TC < 4 M	0
4 M ≤ TC < 4,5 M	0

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

Die unterzeichnende Doris Tomanek (als die für die Erstellung des Berichts über Vergütungs- und Bonussysteme sowie Vergütungspraktiken verantwortliche Managerin) der UniCredit Bank Austria AG

BESTÄTIGT,

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, 31. August 2018



Doris Tomanek
Vorstandsmitglied