

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 Managements.

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 2019 hat der Vergütungsausschuss einmal getagt; weitere Beschlüsse wurden im Umlaufverfahren gefasst.

Die Hauptaktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr 2019 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 2019 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 vergütungsbezogenen 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 Auditorergebnisse wurden am 2. März 2020 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 Business-Funktionen hat die Hauptversammlung der UniCredit Bank Austria AG eine erhöhte variable Vergütung von 2:1 festgelegt (variable vs. fixe Gehaltsbestandteile).

2.3 BONUSSYSTEM 2019 - EINFÜHRUNG UND ERGEBNISSE

Das System für 2019, bewilligt vom Vorstand der UniCredit am 10. Jänner 2019 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 2019

Im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen wurden bestimmte Kennzahlen auf Gruppenebene bzw auf Landes-/Divisionsebene mit Augenmerk auf Profitabilität, Kapital und Liquidität als Zugangsvoraussetzung für den Bonuspool festgelegt. Folgende Risikokennzahlen und Grenzwerte – wie in den Zugangsvoraussetzungen für das Vergütungssystem der UniCredit Group im Jahr 2019 definiert – bestimmen über die Bestätigung, Reduktion oder Streichung der sofort fällig werdenden bzw. zurückgestellten Zahlungen:

GRUPPE	LOKAL
- NOP adjusted ≥ 0	- NOP adjusted ≥ 0
- Net Profit ≥ 0	- Net Profit ≥ 0
- CET1 Ratio Fully Loaded > 11,1%	
- Liquiditätsquote > 2019 RAF "limit" (101%)	
- strukturelle Liquiditätsquote > 2019 RAF "limit" (101%)	

- 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 (**Common Equity Tier 1 ratio**), 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 11,1% 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.

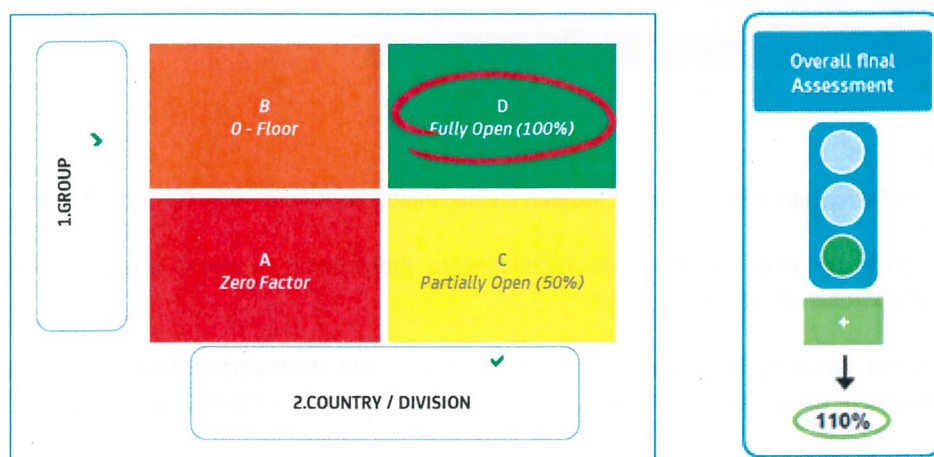
Anpassungen basierend auf Nachhaltigkeit und Risiko

Um die längerfristige Übereinstimmung zwischen dem Group Risk Appetite Framework und der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit der Ergebnisse der Gruppe bzw. der Länder und Divisionen zu gewährleisten, kann der Bonuspool auf Basis der Qualität der Ergebnisse und der Leistung nach oben oder unten korrigiert werden. Die dazu angewandte Methodik sieht vor, dass der CRO (Chief Risk Officer) der Gruppe die Bewertung anhand spezifischer Dashboards (die alle relevanten Risiken abdecken) auf Gruppen- und lokaler Ebene durchführt. Die Gesamtbeurteilung der Risikotragfähigkeit resultiert in der Anwendung von 5 möglichen Multiplikatoren im Bereich von 50% - 120%. Darüber hinaus liegt es im Ermessensspielraum des Vorstands der UniCredit eine Anpassung von bis zu +20% vorzunehmen, eine Anpassung des Bonuspools nach unten ist unbegrenzt möglich

Ergebnis

Bei Anwendung dieser Kriterien auf die Ergebnisse für 2019 wurden in der UniCredit Group die relevanten Zugangsvoraussetzungen vollständig erfüllt. Auch auf lokaler Ebene der einzelnen Bonus-Pools wurden 2019 die Zugangsvoraussetzungen vollständig erfüllt. Die Regeln des Group Incentive System von 2019 sehen verschiedene Szenarien nach Bewertung der Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen vor. Außerdem ergab die Gesamtbewertung der Risikotragfähigkeit einen Multiplikator von 110%.

Die Gesamtbewertung der Anwendung der Funding Rate des Pools auf die tatsächlichen Ergebnisse und die Anpassung basierend auf Nachhaltigkeit und Risiko ergibt daher eine Auszahlung der Bonus-Pools in Höhe von bis zu 110% des theoretischen Bonus-Pools:



2.4 UMFASSENDES PERFORMANCE MANAGEMENT

Die individuelle Leistungsbeurteilung beruhte auf 5-8 Zielen, von denen 4-6 aus dem Katalog der wichtigsten Leistungsindikatoren (KPI BlueBook) ausgewählt wurden, basierend auf den UniCredit Five Fundamentals und den Prioritäten und jährlichen Strategien der UniCredit Bank Austria AG. Mindestens die Hälfte der Ziele wurde dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet und mindestens ein Ziel musste risikobezogen ausgewählt werden.

Die Ziele wurden im Rahmen des „Performance Management Prozesses“ bewertet und beurteilt. Bei der Beurteilung der Zielerreichung durch das Management wurden zudem auch die gezeigten Kompetenzen und Verhaltensweisen berücksichtigt.

Das **Ziel-Beurteilungssystem** verwendet eine fünfstufige Skala:

PERFORMANCE RATING				
E - Below expectations	D - Almost meets expectations	C - Meets expectations	B - Exceeds expectations	A - Greatly exceeds expectations

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 2019 für Group Identified Staff

Scheme for Senior Management (EVP and above)

	up front	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5
cash	20%	12%				12%
share	20%		12%	12%	12%	

Scheme for other Group Identified Staff (SVP and below)

	up front	N+1	N+2	N+3	N+4	N+5
cash	20%	10%				20%
share	20%		10%	10%	10%	

2.6 NACHHALTIGKEIT

Mindestens 50% der Ziele im Performance Management müssen als nachhaltig klassifiziert sein (KPI Blue Book).

Die Leistung wird im Hinblick auf eine risikobereinigte/risikoadäquate Profitabilität bewertet und es werden risikogewichtete Systeme und Mechanismen bereitgestellt.

Anreizsysteme dürfen in keiner Weise Risikoverhalten hervorrufen, die über den strategischen Risk Appetite der Gruppe hinausgehen. Insbesondere sollten sie mit dem Risk Appetite Framework („RAF“) kohärent sein.

Unsere Vergütungs- und Risikopolitik trägt zu langfristigen nachhaltigen Ergebnissen bei.

Das Vergütungssystem der UniCredit Group soll die Mitarbeiter motivieren und Anreize schaffen, Beiträge die zum langfristigen Wachstum, zur Rentabilität und zum finanziellen Erfolg der UniCredit zu leisten, wobei der Schwerpunkt auf Reputation und Nachhaltigkeit liegt, die langfristig zur Erreichung der Geschäftsziele beitragen.

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)	60	27							87
Anzahl Mitarbeiter Gesamt (VZA)			392	2.735	470	761	435	508	5.301
Jahresüberschuss/-fehlbetrag des Meldejahres									698.251.000
Gesamtbetrag der Vergütung	403.398	8.851.148	58.517.087	259.290.967	45.181.883	95.402.017	53.229.121	97.210.380	618.086.001
hiervon: Gesamtbetrag der variablen Vergütung		3.234.215	6.264.200	8.896.829	3.866.890	5.992.588	2.160.623	123.655	30.539.000
Mitarbeiterkategorien gemäß § 39b BWG									
Anzahl der Mitarbeiter §39b BWG (Köpfe)	22	27							49
Anzahl Mitarbeiter § 39b BWG Gesamt (VZA)			29	47	33	30	47	4	190
Anzahl der Mitarbeiter im höheren Management (VZA)			6	10	13	15	26	4	74
Gesamtbetrag der fixen Vergütung (inkl. Sachzuwendungen)	342.746	5.616.933	4.753.235	6.966.651	4.205.631	5.184.808	4.853.012	464.761	32.387.777
hiervon: in bar	342.746	5.616.933	4.753.235	6.966.651	4.205.631	5.184.808	4.853.012	464.761	32.387.777
hiervon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente									
hiervon: andere unbare Instrumente									
Gesamtbetrag der variablen Vergütung		3.234.215	2.293.350	1.920.600	1.111.598	1.326.859	847.271	32.200	10.766.093
hiervon: in bar		1.701.761	1.278.600	1.625.600	850.618	972.859	624.271	32.200	7.085.909
hiervon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente		1.532.454	1.014.750	295.000	260.980	354.000	223.000		3.680.184
hiervon: andere unbare Instrumente									
Gesamtbetrag der variablen zurückgestellten Vergütung		2.270.000	1.623.600	894.500	533.000	736.400	356.800		6.414.300
hiervon: in bar		704.680	608.850	599.500	272.020	382.400	133.800		2.701.250
hiervon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente		1.565.320	1.014.750	295.000	260.980	354.000	223.000		3.713.050
hiervon: andere unbare Instrumente									
Zusätzliche Informationen zum Gesamtbetrag der variablen Vergütung									
Gesamtbetrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung, die in vorangegangenen Jahren zugesprochen wurde		7.290.815	2.456.686	1.062.140	1.242.140	1.359.036	653.588		14.064.405
Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre aufgrund von Leistungsanpassungen									
Anzahl der Empfänger garantierter variabler Vergütung (Neueinstellungsprämien)		1							1
Gesamtbetrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)		200.000							200.000
Anzahl der Empfänger von Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages		1		3		4	1		9
Gesamtbetrag der geleisteten Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages		170.000		134.316		252.948	10.000		567.264
höchster im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages einer Einzelperson gewährter Betrag				86.816		23.961			110.777
Anzahl der Empfänger von freiwilligen Rentenzahlungen									
Gesamtbetrag der gewährten freiwilligen Rentenzahlungen									
Gesamtbetrag der variablen Vergütung, der im Rahmen von sich nicht jährlich erneuernden Vergütungspaketen für mehrjährige Zeiträume gewährt wurde		2.130.717	299.724	111.979	293.143	332.814			3.168.377

Im Jahr 2019 wurde zwei Personen eine Vergütung von einer Million Euro oder höher zugesprochen:

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

Mitarbeiterkategorien gemäß § 39 b BWG (UniCredit Bank Austria AG)

Identified Staff Bank Austria zum 31.12.2019	Anzahl	Fixe Vergütung	Variable Vergütung 2019				Zurückgestellte variable Vergütung aus Vorjahren				im Jahr 2019 ausbezahlte variable Vergütung aus Vorjahren	
			Sofort		Zurückgestellt		Erdient 2019		noch nicht erdient		in bar	in Aktien
			in bar	in Aktien	in bar	in Aktien	in bar	in Aktien	in bar	in Aktien		
Supervisory Board	8	262.196	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Board members	10	3.567.886	577.600	0	693.120	1.617.280	270.920	417.978	1.567.340	4.814.849	758.430	525.230
SVP	26	6.190.598	509.200	0	763.800	1.273.000	257.200	327.937	1.463.460	3.081.403	768.700	320.428
Other identified staff	103	14.317.003	2.112.450	0	1.035.850	702.250	163.700	171.740	566.800	751.209	482.300	239.895

Die erdienten Teile der variablen Vergütung von vergangenen Jahren beziehen sich auf Boni in monetärer Form und Aktien, die nunmehr fällig geworden sind, da die Leistungsbedingungen erreicht wurden:

- die erdienten Teile in Bargeld beziehen sich auf die Group Incentive Systems 2015, 2017 und 2018 und, falls vorhanden, auf andere Formen der variablen Vergütung;
- die erdienten Teile in Aktien beziehen sich auf die Group Incentive Systems 2014, 2015, 2016 und 2018 und, falls vorhanden, auf andere Formen der variablen Vergütung.

Die noch nicht erdienten Teile der variable Vergütung von vergangenen Jahren beziehen sich auf Boni in monetärer Form und Aktien, die noch nicht fällig geworden sind und die Zuerkennung von der zukünftigen Erfüllung der Leistungsbedingungen abhängig ist:

- die noch nicht erdienten Teile in Bargeld beziehen sich auf die Group Incentive Systems 2015, 2016, 2017 und 2018 und, falls vorhanden, auf andere Formen der variablen Vergütung;
- die noch nicht erdienten Teile in Aktien beziehen sich auf die Group Incentive Systems 2014, 2015, 2016, 2017 und 2018 und, falls vorhanden, auf andere Formen der variablen Vergütung.

Der Wert der noch nicht erdienten Aktien errechnet sich aus dem arithmetischen Mittel des offiziellen Schlusskurses der UniCredit Stammaktien im Monat vor dem Vorstandsbeschluss, in dem die Leistungserreichung der jeweiligen Group Incentive Systems 2014, 2015, 2016, 2017 und 2018 beschlossen wurde.

Im Jahr 2019 ausbezahlte variable Vergütungen von vergangenen Jahren beinhalten Zahlungen basierend auf mehrjährigen Leistungserfolgen im Zusammenhang mit den Group Incentive Systems 2013 – 2018 und, falls vorhanden, auf andere Formen der variablen Vergütung.

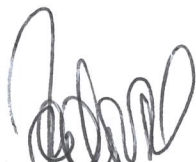
Erklärung gemäß EBA-Richtlinie 2016/11 über die Offenlegungserfordernisse nach Teil Acht der Verordnung (EU) Nr. 575/2013

Die unterzeichnenden Georgiana Lazar O'Callaghan (als die für die Erstellung des Berichts über Vergütungs- und Bonussysteme sowie Vergütungspraktiken verantwortliche Managerin) und Robert Zadrazil (als Vorstandsvorsitzender der UniCredit Bank Austria AG)

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, 31. August 2020



Robert Zadrazil
Vorsitzender des Vorstands



Georgiana Lazar O'Callaghan
Human Capital