

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 2020 hat der Vergütungsausschuss einmal getagt; weitere Beschlüsse wurden im Umlaufverfahren gefasst.

Die Hauptaktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr 2020 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 2020 in der UniCredit Group, unterstützt durch Human Capital, Compliance, CRO Risk Management und CFO Finance.
- Weiterentwicklungen des Bonussystems der UniCredit Group für Material Risk Takers 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 Auditergebnisse wurden am 2. März 2021 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, anhand dessen die Material Risk Takers 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 2020 - EINFÜHRUNG UND ERGEBNISSE

Das System für 2020, bewilligt vom Vorstand der UniCredit am 14. Jänner 2020 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 2020

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 2020 definiert – bestimmen über die Bestätigung, Reduktion oder Streichung der sofort fällig werdenden bzw. zurückgestellten Zahlungen:

GROUP	LOCAL
- Underlying NOP > 0	- Underlying NOP > 0
- Underlying Net Profit > 0	- Underlying Net Profit > 0
- Pilar 1 capital ratios ≥ Minimum regulatory targets	- Pilar 1 capital ratios ≥ Minimum regulatory targets
- Liquidity Coverage Ratio > 2020 RAF “limit” (110%)	- Liquidity Coverage Ratio > 2020 RAF “limit” (107%)
- Net Stable Funding Ratio > 2020 RAF “limit” (101,5%)	- Net Stable Funding Ratio > 2020 RAF “limit” (101,5%)

- **Underlying Net Operating Profit (NOP)** um die Rentabilität zu messen, bereinigter Nettobetriebsergebnis ohne außerordentliche Posten, wie vom Vorstand für angemessen erachtet
- **Underlying Net Profit.** um die Rentabilität zu messen, unter Berücksichtigung der im Jahresabschluss ausgewiesenen Ergebnisse ohne außerordentliche Posten, die vom Vorstand für angemessen erachtet werden
- **Pilar 1 Capital Ratios (CET1 ratio & Tier 1 ratio & Total Capital ratio & Leverage ratio & TLAC ratio)** Die aufsichtsrechtlichen Mindestziele sind die Kapitalebenen, die nach dem von der Europäischen Zentralbank koordinierten SREP-Prozess (Aufsichtsprüfungs- und Bewertungsprozess) festgelegt wurden. Diese Ebenen umfassen zusätzlich zu den Anforderungen von Säule 1 und Säule 2 die anwendbare kombinierte Pufferanforderung und die Leitlinien für Säule 2. Die Säule 2 Richtlinie ist oberhalb der verbindlichen

Eigenkapitalanforderung (MDA Trigger) festgelegt, und eine Unterschreitung dieser Schwelle führt nicht zu automatischen Maßnahmen der Behörden, sondern wird für abgestimmte Maßnahmen basierend auf der individuellen Situation der Bank verwendet.

- **Liquidity Coverage Ratio (LCR)**, um sicherzustellen, dass die Bank über einen Zeitraum von 30 Tagen unter den von den Aufsichtsbehörden festgelegten Bedingungen unter erheblichen Belastungen einen angemessenen Bestand an unbelasteten "High Quality Liquid Assets" in ausreichender Menge vorhält, um die gesamten "Net Cash Outflows"; über einen Zeitraum von 30 Tagen zu decken.
- **Net Stable Funding Ratio (NSFR)**; ist definiert als der Betrag der verfügbaren stabilen Refinanzierung im Verhältnis zum Betrag der erforderlichen stabilen Refinanzierung und misst in einer langfristigen Perspektive die Tragfähigkeit der Laufzeiten zwischen Aktiva und Passiva.

Anpassungen basierend auf Nachhaltigkeit und Risiko

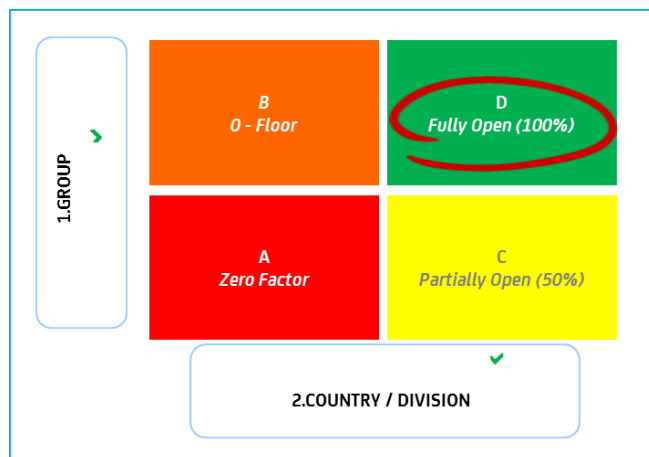
Um die längerfristige Übereinstimmung zwischen dem Group Risk Appetite Framework und der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit der Ergebnisse der Gruppe bzw. der Länder und Divisionen zu gewährleisten, kann der Bonuspool auf Basis der Qualität der Ergebnisse und der Leistung nach oben oder unten korrigiert 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 2020 wurden in der UniCredit Group die relevanten Zugangsvoraussetzungen vollständig erfüllt. Auch auf lokaler Ebene der einzelnen Bonus-Pools wurden 2020 die Zugangsvoraussetzungen vollständig erfüllt. Die Regeln des Group Incentive System von 2020 sehen verschiedene Szenarien nach Bewertung der Erfüllung der Zugangsvoraussetzungen vor.

Das Jahr 2020 war ein herausforderndes Jahr, in dem Profitabilität, Performance und Ergebnis durch die Pandemie stark beeinflusst waren, was zu einer Reduktion des Bonus-Pools für das Jahr 2020 geführt hat.

Dem Bonus-Pool Szenario für das Performance Jahr 2020 entsprechend, wurde in Übereinstimmung mit den EZB-Empfehlungen betreffend die Gewährung einer variablen Vergütung für das Jahr 2020 und mit dem Ziel den zusätzlichen Aufwand der Belegschaft während der Pandemiekrise zu honorieren, ein gestaffelter Ansatz angewendet. Für leitende Angestellte und Material Risk Taker wurde der Bonus-Pool stärker reduziert (für CBK Austria erfolgte eine Reduktion um 75 %), während der Bonus-Pool für Mitarbeiter weniger stark reduziert wurde



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 - Inadequate Performance	D - Inconsistent Performance	C - Solid Performance	B - Strong Performance	A - Outstanding Performance
----------------------------	------------------------------	-----------------------	------------------------	-----------------------------

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 2020 für Group Material Risk Takers

Schema für Group Material Risk Takers

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

2.6 NACHHALTIGKEIT

Die Ziele der Mitarbeiter sind mit unseren „Five Fundamentals“ verknüpft und werden auch unter dem Aspekt von Risiko und Nachhaltigkeit bewertet. Etwa Hälfte der Ziele für Group Material Risk Takers sind mit Nachhaltigkeit und dem langfristigen Interesse des Konzerns und seiner Stakeholder verknüpft. Die Leistung wird anhand einer risikoadjustierten Profitabilität bewertet. Zudem sind risikogewichtete Systeme und Mechanismen vorgesehen.

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. Im Falle eines Compliance-Verstoßes können Malus- und Claw-Back-Mechanismen aktiviert werden, was zu einer Reduzierung oder Streichung der gesamten oder eines Teils der variablen Vergütung führen kann.

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

Der Ansatz der Gruppe verfolgt das Ziel, Mitarbeiter*innen langfristig zu binden und zu motivieren. Es werden Anreize geschaffen, die darauf abzielen, Beiträge zum langfristigen Wachstum, zur Rentabilität und zum finanziellen Erfolg der UniCredit Gruppe zu leisten. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf Reputation und Nachhaltigkeit, die langfristig zum Erfolg der Gruppe 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)	67	28							95
Anzahl Mitarbeiter Gesamt (in Vollzeitäquivalenten, VZÄ)			372	2.698	447	829	486	382	5.215
Jahresüberschuss/-fehlbetrag des Meldejahres									15.033.000
Gesamtbeitrag der Vergütung	565.244	11.871.753	56.187.397	252.909.096	48.548.529	101.765.965	51.897.147	87.206.870	610.952.000
hievon: Gesamtbeitrag der variablen Vergütung	4.200	3.164.817	5.135.349	3.890.249	1.857.476	2.783.881	1.004.271	93.756	17.934.000
Mitarbeiterkategorien gemäß § 39b BWG									
Anzahl der Mitglieder § 39b BWG (Köpfe)	34	27	-	-	-	-	-	-	61
Anzahl Mitarbeiter § 39b BWG Gesamt (VZÄ)			25	50	29	33	82	3	222
Anzahl der Mitarbeiter im höheren Management (VZÄ)			5	13	9	19	64	3	113
Gesamtbeitrag der fixen Vergütung (inkl. Sachzuwendungen)	542.876	7.225.397	4.538.438	7.043.303	3.983.736	4.572.235	4.115.632	492.206	32.513.824
hievon: in bar	542.876	8.102.016	4.538.438	7.624.197	3.983.736	4.572.235	5.972.315	492.206	35.828.020
hievon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
hievon: andere unbare Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbeitrag der variablen Vergütung	4.200	3.164.817	1.951.592	1.001.429	504.744	865.307	380.837	20.250	7.893.176
hievon: in bar	4.200	616.620	868.690	832.330	460.224	435.226	331.557	20.250	3.569.097
hievon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	-	2.548.197	1.082.902	169.099	44.520	430.081	49.280	-	4.324.079
hievon: andere unbare Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbeitrag der variablen zurückgestellten Vergütung	-	596.400	1.198.800	81.600	63.600	127.835	82.400	-	2.150.635
hievon: in bar	-	178.920	359.640	24.480	19.080	48.763	33.120	-	664.003
hievon: in Aktien bzw. mit Anteilen verknüpfte Instrumente	-	417.480	839.160	57.120	44.520	79.072	49.280	-	1.486.632
hievon: andere unbare Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zusätzliche Informationen zum Gesamtbeitrag der variablen Vergütung									
Gesamtbeitrag der ausstehenden zurückgestellten variablen Vergütung, die in vorangegangenen Jahren zugesprochen wurde	-	7.414.908	2.932.137	1.380.755	408.829	1.206.585	752.715	-	14.095.931
Reduktion zurückgestellter variabler Vergütung früherer Jahre aufgrund von Leistungsanpassungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Empfänger garantierter variabler Vergütung (Neueinstellungsprämien)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbeitrag der garantierten variablen Vergütung (Neueinstellungsprämien)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der Empfänger von Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages	-	1	-	6	1	1	1	-	10
Gesamtbeitrag der geleisteten Zahlungen im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages	-	968.201	-	315.286	3.953	54.111	41.016	-	1.382.568
höchster im Zusammenhang mit der Beendigung eines Vertrages einer Einzelperson gewährter Betrag	-	968.201	-	90.000	3.953	54.111	41.016	-	1.157.282
Anzahl der Empfänger von freiwilligen Rentenzahlungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbeitrag der gewährten freiwilligen Rentenzahlungen	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbeitrag der variablen Vergütung, der im Rahmen von sich nicht jährlich erneuernden Vergütungspaketen für mehrjährige Zeiträume gewährt wurde	-	2.130.717	243.742	111.979	-	351.009	-	-	2.837.447

Im Jahr 2020 wurde drei Personen eine Vergütung von einer Million Euro oder höher zugesprochen (davon 2 Non-Group Material Risk Takers):

GESAMTVERGÜTUNG (Total Cash oder TC)	IDENTIFIED STAFF (ANZAHL)
1 M ≤ TC < 1,5 M	0
1,5 M ≤ TC < 2 M	1
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 31.12.2020	Anzahl	Fixe Vergütung	Variable Vergütung 2020				Zurückgestellte variable Vergütung aus Vorjahren				Im Jahr 2020 ausbezahlte variable Vergütung aus Vorjahren	
			Sofort		Zurückgestellt		Erdient 2020		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	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Board members	8	5.189.048	129.000	0	154.800	361.200	544.400	655.541	1.279.200	4.617.314	732.230	400.130
SVP	23	4.848.403	321.840	0	183.408	427.952	461.805	522.663	1.385.700	2.832.908	747.900	239.160
Other identified staff	106	14.961.110	1.429.316	0	301.675	641.200	418.790	275.784	1.147.300	1.126.214	1.069.450	168.242

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, 2018 und 2019 und, falls vorhanden, auf andere Formen der variablen Vergütung;
- die erdienten Teile in Aktien 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 der variablen 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 2016, 2017, 2018 und 2019 und, falls vorhanden, auf andere Formen der variablen Vergütung;
- die noch nicht erdienten Teile in Aktien beziehen sich auf die Group Incentive Systems 2016, 2017, 2018 und 2019 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 2015, 2016, 2017, 2018 und 2019 beschlossen wurde.

Im Jahr 2020 ausbezahlte variable Vergütungen von vergangenen Jahren beinhalten Zahlungen basierend auf mehrjährigen Leistungserfolgen im Zusammenhang mit den Group Incentive Systems 2015 - 2019 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 2021



Robert Zadrazil
Vorsitzender des Vorstands



Georgiana Lazar O'Callaghan
Human Capital