

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 2015 hat der Vergütungsausschuss einmal getagt; weitere Beschlüsse wurden im Umlaufverfahren gefasst.

Die Hauptaktivitäten des Vergütungsausschusses im Jahr 2015 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 2015 in der Unicredit-Group, unterstützt durch Human Resources, Compliance, Risk Management und Planning, Finance und Administration.
- Weiterentwicklungen des Bonussystems der Unicredit-Group für identifizierte Mitarbeiter im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen.
- Monitoring der kohärenten Umsetzung der definierten Richtlinien, Implementierung der Systemen 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 7. März 2016 dem Vergütungsausschuss vorgelegt.

2. GEHALTSSYSTEME DER GRUPPE

2.1 ZIELGRUPPE

Beginnend im Jahr 2010 führte 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 besondere Vergütungsregeln.

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

2.2 VERHÄLTNIS ZWISCHEN VARIABLER UND FIXER VERGÜTUNG

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

2.3 BONUSSYSTEM 2015 EINFÜHRUNG UND ERGEBNISSE

Das System für 2015, bewilligt vom Vorstand der UniCredit am 20. Jänner 2015 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, 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 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.

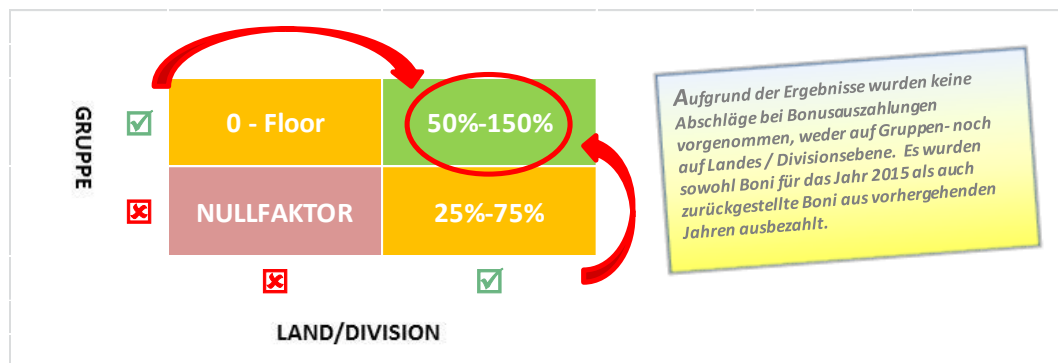
Zugangsvoraussetzungen auf Gruppen- und lokaler Ebene für das Jahr 2015

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 Kennzahlen und Grenzwerte – wie in den Zugangsvoraussetzungen für das Vergütungssystem der Unicredit-Group im Jahr 2015 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 7%	
- Liquiditätshorizont \geq 90 Tage	

- Betriebsergebnis nach Kreditrisikoaufwand (**Net Operating Profit adjusted**), (bereinigt von Einkommen aus dem Rückkauf eigener Schulden und Einkommen 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 Vergütungsausschusses und Zustimmung durch den Vorstand kann die Bilanz um außergewöhnliche Bilanzbewegungen bereinigt werden.
- Harte Kernkapitalquote (**Common Equity Tier 1 ratio transitional**, gemäß Übergangsregelung), nach Anforderungen regulatorischer Vorgaben qualitativ hochwertiges Eigenkapital ("common equity") sowie Kapitalerhaltungspuffer (Minimum Kernkapital und Kapitalerhaltungspuffer 7%).
- Liquiditäts-Horizont (**Cash Horizon**) als Indikator um festzustellen, ob die Bank ihre finanziellen Verbindlichkeiten im Rahmen der "Horizon Liquidity Coverage" nach Basel 3 erfüllen kann. Der Grenzwert wurde mit 90 Tagen festgesetzt.

Bei Anwendung dieser Kriterien auf die Ergebnisse für 2015 haben alle Länder/Divisionen und die Unicredit-Group die relevanten Zugangsvoraussetzungen erfüllt. Daraus folgt, dass alle 12 Bonus-Pools in einem Bereich zwischen 50% und 150% des theoretischen Bonus-Pools auszahlen dürfen, errechnet durch die Anwendung der Funding Rate des Pools auf die tatsächlichen Ergebnisse:



Nachhaltigkeit der wirtschaftlichen und risikoadjustierten Kennzahlen

Nach Verifizierung der Erreichung oben genannter Zugangsvoraussetzungen wurde der Bonus-Pool für jede(s) Land/Division jeweils angepasst, auf Basis der wirtschaftlichen und risikoadjustierten Nachhaltigkeit evaluiert durch CFO und CRO der Gruppe mithilfe spezifischer Dashboards. Das umfasst jeweils:

- Risiko-Kennzahlen aus dem Group Risk Appetite Framework, um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse auf Landes-/Divisions- und Gruppenebene zu evaluieren.
- Leistungsindikatoren in Verbindung mit dem strategischen Plan, um die ökonomische Nachhaltigkeit auf Dauer zu evaluieren.

Die gemeinsame Evaluierung der CRO und CFO Kennzahlen führte zu einer positiven Beurteilung der wirtschaftlichen und risikoadjustierten Nachhaltigkeit.

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 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 2015

BONUS STRUKTUR						
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
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

Information on remuneration for all staff 2015									
Description	Members of the Supervisory Board	Members of the Executive Board	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Independent Control Functions	All other	Total
Number of members (Headcount)	166	104							270
Total number of staff (in FTE)			1.397	16.295	529	4.945	2.626	9.737	35.529
Total net profit (in EUR)									1.231.955.000
Total remuneration (in EUR)	1.198.978	41.495.961	111.205.143	629.294.815	48.806.715	255.279.639	144.997.754	324.944.075	1.557.223.080
of which: variable remuneration	213.694	16.170.602	15.064.550	24.035.364	4.038.971	11.834.639	8.321.996	13.765.184	93.445.000

Information on remuneration of staff identified under § 39 BWG									
Description	Members of the Supervisory Board	Members of the Executive Board	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Independent Control Functions	All other	Total
Number of identified staff under § 39 BWG (Headcount)	34	80							114
Number of identified staff (in FTE)			22	18	19	42	67	27	195
Number of identified staff in senior management positions (FTE)			9	12	4	33	25	15	98
Total amount of fixed remuneration	603.868	20.037.490	3.899.977	2.925.872	2.195.208	6.607.050	8.405.482	5.093.626	49.768.573
of which: fixed in cash	603.868	20.037.490	3.899.977	2.925.872	2.195.208	6.607.050	8.405.482	5.093.626	49.768.573
of which: fixed in shares and share-linked	0	0	0	0	0	0	0	0	0
of which: fixed in other types instruments	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total variable remuneration	29.500	15.302.607	2.517.116	1.133.550	544.201	2.280.999	1.603.847	2.760.000	26.171.820
of which: variable in cash	29.500	7.924.402	1.296.808	667.406	440.279	1.342.810	1.141.497	1.497.000	14.339.702
of which: variable in shares and share-linked instruments	0	6.549.486	1.220.308	391.144	103.922	897.020	462.350	1.263.000	10.887.230
of which: variable in other types instruments	0	828.719	0	75.000	0	41.169	0	0	944.888
Total amount of variable remuneration which has been deferred	0	11.314.727	1.886.731	725.801	206.000	1.442.164	715.740	2.075.800	19.366.963
of which: deferred variable in cash	0	3.936.522	666.423	259.657	133.500	503.975	253.390	812.800	6.566.267
of which: deferred variable in shares and share-linked instruments	0	6.549.486	1.220.308	391.144	72.500	897.020	462.350	1.263.000	10.855.808
of which: deferred variable in other types instruments	0	828.719	0	75.000	0	41.169	0	0	944.888

Additional information regarding the amount of total variable remuneration									
Description	Members of the Supervisory Board	Members of the Executive Board	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Independent Control Functions	All other	Total
Article 450 h (iii) CRR - total amount of outstanding deferred variable remuneration awarded in previous periods	0	20.575.038	2.367.019	1.513.379	315.290	11.856.840	1.348.192	3.023.850	40.999.608
Total amount of explicit ex post performance adjustment for previously awarded remuneration	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Number of beneficiaries of guaranteed variable remuneration (new sign-on payments)	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Total amount of guaranteed variable remuneration (new sign-on payments)	0	0	0	0	0	0	48.000	0	48.000
Number of beneficiaries of severance payments	0	1	2	2	0	0	0	3	8
Total amount of severance payments	0	559.163	415.660	143.140	0	0	0	1.476.736	2.594.699
Article 450 h (iv) - highest severance payment to a single person	0	559.163	270.660	140.000	0	0	0	834.472	1.804.295
Number of beneficiaries of contributions to discretionary pension benefits	0	3	1	0	0	1	1	1	7
Total amount of contributions to discretionary pension benefits	0	8.325	23.000	0	0	665	888	135.000	167.878
Total amount of variable remuneration awarded for multi-year periods under programmes which are not revoked annually	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Im Jahr 2015 wurde sieben Personen eine Vergütung von einer Million Euro oder höher zugesprochen:

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