

## 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 2022 setzte sich der Vergütungsausschuss aus 5 Mitgliedern zusammen:</p> <p>Die Mitglieder des Vergütungsausschusses, der auf der Grundlage lokaler und globaler Vorschriften eingerichtet wurde, sind alle nicht-exekutiv in der UniCredit Bank Austria tätig. Von den fünf Mitgliedern des Vergütungsausschusses sind zwei Mitglieder unabhängig im Sinne des § 28a Abs 5b BWG, wobei der Vorsitzende des Vergütungsausschusses und der Vergütungsexperte (eventuell in Personalunion) jedenfalls die Unabhängigkeitskriterien des § 28a Abs 5b BWG erfüllen. Die entsandten Arbeitnehmervertreter sind insofern als unabhängig zu qualifizieren, als sie über ihr Dienstverhältnis hinaus keine weiteren Abhängigkeitskriterien verwirklichen.</p> <p>Alle Mitglieder erfüllen die Anforderungen an die Professionalität in Übereinstimmung mit den geltenden normativen und regulatorischen Bestimmungen. Einige Mitglieder verfügen über spezifisches Fachwissen und Erfahrung in Finanzfragen oder Vergütungspolitik.</p> <p>Um die Einhaltung des Vergütungsrahmens der Gruppe zu fördern und auch den einschlägigen lokalen Vorschriften (§ 39c BWG) zu entsprechen, befasst sich der Aufsichtsrat im Rahmen eines eigenen Vergütungsausschusses mit den Themen der Vergütung. Dieser Ausschuss wurde vom Aufsichtsrat der Bank Austria mit Entscheidungsbefugnis eingerichtet, da die Komplexität des Geschäfts und die Größe des Unternehmens die Verpflichtung dazu auslösen. Im Jahr 2022 tagte der Vergütungsausschuss einmal und fasste weitere Beschlüsse in Form von Umlaufabstimmungen.</p> <p>Der Vergütungsausschuss besteht aus den folgenden 5 Mitgliedern des Aufsichtsrats:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• drei gewählte Mitglieder</li> <li>• zwei Vertreter des Betriebsrats.</li> </ul>
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.	<p>Im Jahr 2022 hat der Vergütungsausschuss keine externen Berater beauftragt.</p>
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 Vergütungspolitik der UniCredit Bank Austria AG 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.</p> <p>Die Funktion People &amp; Culture legt Richtlinien fest und koordiniert ein zentrales und konsistentes Management von Vergütungs- und Anreizsystemen mit besonderem Bezug auf Material Risk Takers. In Übereinstimmung mit der Vergütungspolitik der Gruppe und den lokalen Vorschriften (BWG und FMA-Brief zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG) wenden die UniCredit Bank Austria AG und ihre Rechtseinheiten einen Vergütungsrahmen für alle Mitarbeiter an, wobei lokale Anpassungen auf der Grundlage spezifischer Vorschriften und/oder geschäftlicher Besonderheiten 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 Vorstand der UniCredit Bank Austria und abschließend durch den Vergütungsausschuss und in Übereinstimmung mit der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 923/2021 der Europäischen Kommission wurden die folgenden Mitarbeiterkategorien als wesentliche Risikoträger für das Jahr 2022 definiert:</p> <p>Alle Mitglieder des Leitungsorgans, einschließlich des Aufsichtsrats, des Vorstandsvorsitzenden und aller Vorstandsmitglieder, sowie alle Führungskräfte, die in einem Institut leitende Funktionen ausüben und dem Leitungsorgan gegenüber für das Tagesgeschäft des Instituts verantwortlich und rechenschaftspflichtig sind.</p> <p>Darüber hinaus wurden zusätzliche Positionen mit Führungsverantwortung für die Kontrollfunktionen des Organs (Innenrevision, Risikomanagement, Compliance) oder wesentliche Geschäftsbereiche sowie weitere Funktionen mit Entscheidungsbefugnis, die wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil der Bank haben können.</p> <p>Schließlich wurden weitere wesentliche Risikoträger identifiziert, die über besondere Befugnisse gemäß CRD V verfügen oder für bestimmte Themen innerhalb des Unternehmens zuständig sind (z.B. Rechtsabteilung, Personalabteilung, für die Vergütungspolitik zuständiger Manager, usw.).</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 Vergütungsentscheidungsprozesse zu gewährleisten, indem es die gruppenweiten Vergütungspraktiken kontrolliert und sicherstellt, dass Entscheidungen auf angemessener Ebene unabhängig, in Kenntnis der Sachlage und rechtzeitig 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 Leitlinien für die Umsetzung von Vergütungsprogrammen und -plänen festgelegt, die ein solides Risikomanagement und die langfristige Strategie unterstützen und generell die langfristige Wertschöpfung und Nachhaltigkeit des Unternehmens fördern. 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 immer angemessen mit dem Vergütungsansatz abgestimmt sind, gegebenenfalls auch mit externen Netzwerken und Agenten, wie in den Vorschriften vorgesehen. Die Vergütungspolitik der UniCredit Bank Austria AG wird jährlich von der Funktion People &amp; Culture unter Einbeziehung des Risikomanagements und anderer relevanter Funktionen (z.B. CFO) überprüft und aktualisiert und von der Funktion Compliance hinsichtlich aller Compliance-bezogenen Aspekte validiert, bevor sie dem Vorstand und dem Vergütungsausschuss zur Genehmigung vorgelegt wird. Nach der Genehmigung wird die Vergütungspolitik der UniCredit Bank Austria AG von den zuständigen Organen der jeweiligen Rechtseinheiten in Österreich gemäß den §§ 39b, 39c und 39d BWG sowie dem Anhang zu § 39b und dem FMA-Brief zu §§ 39 Abs. 2, 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, wodurch ein enger Zusammenhang zwischen Rentabilität, Risiko und Belohnung gewährleistet wird. Um die aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu erfüllen, wurden spezifische Indikatoren zur Messung der jährlichen Rentabilität, des Kapitals und der Liquidität auf Gruppen-, Divisions- (z.B. CE/Central Europe) und lokaler Ebene als Entry Conditions festgelegt. Die kombinierte Bewertung der Entry Conditions auf Gruppen-, Divisions- und lokaler Ebene definiert mögliche Szenarien, die die Bestätigung, Reduzierung oder Streichung des Bonuspools für jedes Cluster erlauben. Die Ex-ante-Malus-Bedingung (Null-Faktor) gilt für den Fall, dass die spezifischen Kennzahlen für Rentabilität, Kapital und Liquidität auf Konzern-, Geschäftsbereichs- und 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 Gruppe und die UniCredit Bank Austria AG das Recht vor, ex post Malus- und Claw-Back-Mechanismen zu aktivieren, d.h. die Reduktion/Streichung bzw. die Rückgabe jeglicher Form von variabler Vergütung im Falle der Verifizierung von Verhaltensweisen der Mitarbeiter, wie im Fokus "Compliance-Verstoß, 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 allgemeinen "Leistungsqualität" nach oben/unten korrigiert werden. Die Methodik sieht vor, dass die Bewertung vom Group CRO auf der Grundlage spezifischer Dashboards (die alle relevanten Risiken abdecken) auf Gruppenebene durchgeführt wird. Die Gesamtbeurteilung der Risikotragfähigkeit führt zur Anwendung von 5 möglichen Multiplikatoren im Bereich von 50% bis 120% auf Gruppenebene. Darüber hinaus kann das 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. Auf lokaler Ebene kann der Bonuspool nur bestätigt oder verringert werden.</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 2022 haben der Verwaltungsrat und der Vergütungsausschuss die Vergütungspolitik der Organe überprüft. Die wichtigsten Änderungen der UniCredit Bank Austria AG Vergütungspolitik 2022 im Vergleich zum Vorjahr wurden von dem Ziel bestimmt, die Vergütungsstrategie so zu gestalten, dass sie für Direktoren, Führungskräfte und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen attraktiv ist, um die langfristigen Ziele der Gruppe zu erreichen, und gleichzeitig die neuesten aufsichtsrechtlichen Anforderungen zu erfüllen. Zu diesen Änderungen gehörten unter anderem: Aktualisierung des Prozesses zur Identifizierung der wesentlichen Risikoträger und der Methodik unter Berücksichtigung der neuen Gruppenrichtlinien; Einführung des neuen Finanzierungs-KPI - Operating EVA, um die Kapitalkosten stärker zu berücksichtigen; Einführung eines signifikanten Schwellenwerts für besonders hohe variable Vergütungen &gt; 175.000 EUR oder 100 % der fixen Vergütung im Einklang mit dem FMA-Rundschreiben über Vergütungspolitik und -praktiken; Implementierung des neuen CEO UniCredit Bank Austria Schemas, das sowohl kurz- als auch langfristige Leistungsmessungen beinhaltet; neues Schema für Group Risk Taker mit einem Gesamtschwellenwert von &gt; 50.000 EUR oder einem Drittel der jährlichen Gesamtvergütung; Implementierung neuer lokaler Risk Taker Schemata auf Basis lokaler Regelungen, die die Verwendung von 50% Phantomaktien innerhalb jedes Schemas einführen.</p>
<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, der Rahmen, der 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: - Vermeidung von Prämien, die an die wirtschaftlichen Ergebnisse der Kontrollfunktionen des Unternehmens geknüpft sind, und Festlegung individueller Ziele für die Mitarbeiter in diesen Funktionen, die in erster Linie die Leistung der eigenen Funktion widerspiegeln und unabhängig von den Ergebnissen der überwachten Bereiche sind, um Interessenkonflikte zu vermeiden.</p>

<p>5. Regelungen und Kriterien, nach denen garantierte variable Vergütungen und Abfindungen gewährt werden.</p>	<p>Bei der garantierten variablen Vergütung oder dem so genannten "Sign-on-Bonus" handelt es sich um eine Nicht-Standard-Vergütung. Als solche gelten die Vergütungselemente als Ausnahmen und sind 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 Abteilung Personal und Kultur unter Einbeziehung der Abteilung Compliance verwaltet und gemäß dem internen Rahmen genehmigt. In Bezug auf Abfindungszahlungen wurde der Jahreshauptversammlung 2015 erstmals eine spezifische Richtlinie über Zahlungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung von der Gruppe zur Genehmigung vorgelegt. Anschließend wurden die Aktualisierungen den Jahreshauptversammlungen am 11. April 2019 und am 15. April 2021 zur Genehmigung vorgelegt.</p>
<p><b>(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.</b></p>	
	<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 korrigiert werden. Die Methodik sieht vor, dass die Bewertung zunächst vom Group Risk Management auf der Grundlage spezifischer Dashboards auf Gruppenebene 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 Rahmen für die Risikobereitschaft der Gruppe festgelegt wurden. Für jede Gruppe von Bonuspools gibt die CRO-Funktion der Gruppe eine Gesamtbeurteilung auf den Dashboards ab, und die Bewertung führt zur Definition eines "Multiplikators", um die Anpassung jedes Bonuspools festzulegen, 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 höher als die Kapitalkosten) oder eines EVA größer als der Budgetwert bestätigt, wenn letzterer negativ ist. Positive "Multiplikatoren" stellen die Obergrenze des theoretischen Wertes des Bonuspools dar und unterliegen der Bewertung durch das Management unter Berücksichtigung des breiteren Unternehmenskontextes. Die Risikofunktion der UniCredit Bank Austria prüft das Erreichen der so genannten Eintrittsbedingungen (Rentabilität, Kapital und Liquidität) und gibt eine Stellungnahme ab, auf deren Grundlage der lokale Vergütungsausschuss das Erreichen der Eintrittsbedingungen bestätigt und eine Verringerung des Bonuspools genehmigt oder vorschlägt.</p>
<p><b>(d) Die gemäß Artikel 94 Absatz 1 Buchstabe g CRD festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil.</b></p>	
	<p>Für alle Bediensteten gilt eine allgemeine Obergrenze von 1:1 für das Verhältnis zwischen Fixum und Variabler Vergütung, mit Ausnahme bestimmter Geschäftsbereiche, die von der Generalversammlung am 7. April 2022 genehmigt wurden und für die eine Obergrenze von 2:1 für das Verhältnis zwischen Fixum und Variabler Vergütung gelten kann. Die erwähnten Geschäftsfunktionen im Jahr 2022 sind: CEO, Head of Corporates, Head of Retail, Head of Financing &amp; Advisory, Head of Markets &amp; Treasury, Head of Global Transaction Banking, Head of Large Corporates, Head of Small and Medium Corporates, Head of Real Estate, Head of Commercial Strategy, Head of Retail Network, Head of Alternative Channels, Head of Products &amp; Services, Head of Customer Value Management und Head of Private Banking. Für die Kontrollfunktionen: Interne Revision, Compliance und Risiko sowie Personal und Kultur gilt eine niedrigere Obergrenze von 80% für das Verhältnis von fix zu variabel.</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 vom Board of Directors der UniCredit am 21. Februar 2022 genehmigte Group Incentive System 2022 basiert wie in den vergangenen Jahren auf einem Bonus-Pool-Ansatz, der den neuesten nationalen und internationalen aufsichtsrechtlichen 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. Der Bonuspool wird auf Konzernebene festgelegt und dann kaskadenförmig auf die einzelnen Geschäftsbereiche entsprechend der externen Berichtsstruktur übertragen. Er wird zunächst während der Budgetierungsphase als Prozentsatz des vordefinierten Funding-KPI (d.h. Operating EVA (1)) vorgeschlagen. Bei einer solchen Definition werden die folgenden Elemente berücksichtigt: Geschäftskontext und -perspektiven, Vorjahresbetrag und Rentabilitätsprognosen. Der Bonuspool wird schließlich vom Vergütungsausschuss genehmigt.</p> <p>Darüber hinaus werden bei der Größe des Bonuspools alle Empfehlungen der europäischen oder lokalen Regulierungsbehörden zur variablen Vergütung berücksichtigt. Der individuelle Bonus wird von der Geschäftsleitung unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsbeurteilung und/oder des Referenzwerts (unter Berücksichtigung der internen und/oder externen Benchmarking-Analyse ähnlicher Funktionen, der Betriebszugehörigkeit, des maximalen Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütung) zugewiesen und entsprechend dem tatsächlich verfügbaren Bonuspool angepasst.</p> <p>Darüber hinaus muss jeder Teilnehmer die obligatorischen Schulungen und, für betroffene Rollen, die regelmäßige Überprüfung der Sorgfaltspflicht gegenüber Kunden (Know Your Customer) und das MiFID-Kundenprofilung innerhalb einer vorher festgelegten Schwelle absolvieren, um Anspruch auf den Bonus zu haben.</p> <p>Die individuelle Leistungsbeurteilung basiert auf einem Gesamtergebnis, das die deterministische Bewertung der finanziellen KPIs und die qualitative Bewertung der nicht-finanziellen Ziele einschließlich der Verhaltensweisen zu deren Erreichung widerspiegelt. Die Festlegung der jährlichen Ziele (Goal Setting) wird durch einen strukturierten Rahmen unterstützt, der einen Katalog von Leistungsindikatoren (das "KPI Bluebook") umfasst, der jährlich von den relevanten Schlüsselfunktionen der Gruppe (d.h. People &amp; Culture, Finance, Risk Management, Compliance, Group ESG Strategy &amp; Impact Banking). Die verschiedenen Kategorien des KPI Bluebook stehen für finanzielle und nicht-finanzielle Ziele und sind in Geschäftsbereiche unterteilt, um die relevantesten standardisierten KPIs zu ermitteln (die alle von den relevanten Funktionen zertifiziert wurden), mit besonderem Schwerpunkt auf risikobereinigten, nachhaltigkeitsorientierten Metriken und wirtschaftlichen Kennzahlen.</p> <p>Den wesentlichen Risikoträgern der Gruppe können vier bis acht Ziele mit einer angemessenen Mischung aus finanziellen und nicht-finanziellen Zielen zugewiesen werden, auch in Bezug auf die Anzahl der zugewiesenen Ziele und die Gewichtung der einzelnen Gruppen (finanziell/nicht-finanziell). Die Ziele werden obligatorisch aus dem KPI Bluebook ausgewählt.</p> <p>Die als relevant erachteten Unternehmenswerte und Verhaltensweisen werden von der Führungskraft bei der allgemeinen Leistungsbeurteilung berücksichtigt.</p> <p>Für die Führungskräfte mit strategischer Verantwortung wurden je nach ihrer Rolle die Ziele für 2022 unter Berücksichtigung der folgenden Leistungsfaktoren festgelegt: Nettoerträge (Rev-LLPs Costs Efficiency), organische Kapitalgenerierung, ROTE mit CET1-Unterlegung, ROAC, UniCredit Unlock Strategy/Execution, Nachhaltigkeit (z. B. grüner und sozialer Wandel, DE&amp;I), gemeinsam richtig gewinnen (in Bezug auf Unternehmenswerte, Verhalten und Compliance/Risikokultur).</p> <p>(1) Operativer EVA definiert als Nettobetriebsergebnis - Kapitalkosten. Die Kapitalkosten sind das durchschnittliche zugewiesene Kapital multipliziert mit den Eigenkapitalkosten (Ke) plus dem zusätzlichen Tier-1-Korrekturfaktor.</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 variable Vergütung für den Einzelnen). 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 das Risikomanagement der Gruppe die Bewertung auf der Grundlage spezifischer Dashboards auf Gruppen- und lokaler Ebene vornimmt.</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 und die Malus- und Rückforderungsbedingungen, soweit rechtlich durchsetzbar, gewährleistet ist.</p> <p>Das Verhältnis zwischen Aktien und Bargeld richtet sich nach den einschlägigen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen.</p> <p>(1) Mitarbeiter, die dem Senior Management der juristischen Einheiten der MBU- (Material Business Unit-) 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 erheblichen 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 auf lokaler Ebene (auch abhängig von schwachen Leistungskennzahlen) werden vier mögliche Szenarien definiert, die es der Bestätigung ermöglichen, den Bonuspool für jedes Cluster zu erhöhen, zu reduzieren oder zu streichen:</p> <p>A. Wenn 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 für das laufende Jahr als auch auf die aufgeschobenen Beträge der Vorjahre auslöst. Für die anderen Mitarbeiter:innen wird eine erhebliche Kürzung vorgenommen.</p> <p>B. Für den Fall, dass die Zulassungsbedingungen nur auf Länder-/Divisionsebene nicht erfüllt werden, kann eine Untergrenze festgelegt werden, um die Mitarbeiter:innen zu halten und das für die Teilnahme am Markt erforderliche Mindestlohniveau zu wahren.</p> <p>C. Falls die Teilnahmebedingungen nur auf Gruppenebene nicht erfüllt werden, ist das Tor "teilweise geöffnet", mit der Möglichkeit, einen reduzierten Bonuspool auszuzahlen.</p> <p>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.</p> <p>Die Eintrittsbedingungen eines jeden Jahres wirken als Ex-ante-Malus für die Zahlungsaufschübe in diesem Jahr, und wenn die Eintrittsbedingungen sowohl auf Gruppen- als auch auf lokaler Ebene nicht erfüllt werden, wodurch der Nullfaktor aktiviert wird, werden die Aufschübe aufgehoben.</p>
<p><b>(f) Beschreibung der Art und Weise, wie das Institut die Vergütung an das langfristige Ergebnis anzupassen sucht. Dies umfasst:</b></p>	
<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>Unter Bezugnahme auf die Auszahlungsstruktur des Group Incentive System 2022 werden die wesentlichen Risikoträger in vier Gruppen eingeteilt, wobei ein kombinierter Ansatz aus Position und Vergütung verwendet wird:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für lokale Risikoträger (LMRTs/Local Material Risk Takers), deren variable Vergütung über 50.000 EUR oder 1/3 der jährlichen Gesamtvergütung liegt, werden 60% der variablen Vergütung im Voraus gezahlt und 40% werden aufgeschoben</li> <li>• für lokale Risikoträger, deren variable Vergütung über dem signifikanten Schwellenwert &gt; 175.000 EUR oder 100% der gesamten Festvergütung liegt, werden 40% der variablen Vergütung im Voraus und 60% der variablen Vergütung gezahlt, die Vergütung wird aufgeschoben; die variable Vergütung der lokalen Risikoträger, die die genannten Schwellenwerte überschreiten, wird zu 50% in bar und zu 50% in Form von Phantomaktien ausgezahlt</li> <li>• für alle Group Risk Taker (GMRTs) wird der höhere Anteil der variablen Vergütung aufgeschoben (60%), wenn die variable Vergütung bereits über 50.000 EUR liegt und 60% der variablen Vergütung in UniCredit-Aktien ausgezahlt wird</li> <li>• Für den Vorstandsvorsitzenden der UniCredit Bank Austria wird ein einzigartiges Deferral-System angewandt, das sowohl kurzfristige (STI) als auch langfristige Leistungsbedingungen (LT) beinhaltet; ähnlich wie beim GMRT-System werden 60% der variablen Vergütung aufgeschoben, jedoch vorbehaltlich einer zusätzlichen Neubewertung der langfristigen Leistungsbedingungen für die ersten drei Jahre im Rahmen des STI-Programms</li> <li>• für alle Risikoträger gilt eine Aufschubzeit von mindestens fünf Jahren.</li> </ul> <p>Die erste Tranche der Aktien, die zur Vorauszahlung für die wesentlichen Risikoträger der Gruppe und den CEO gehört, unterliegt einer zweijährigen Sperrfrist, während die restlichen Aktien, die zum aufgeschobenen Teil der Zahlung gehören, einer einjährigen Sperrfrist unterliegen.</p> <p>Die variable Vergütung wird nach der Logik des Aufschubs von Jahr zu Jahr ratierlich erdient; danach gelten die oben genannten Sperrfristen. Alle Raten unterliegen der Anwendung von Malus- und Rückforderungsbedingungen, soweit diese rechtlich durchsetzbar sind.</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 Rückforderungsmechanismen können bei der Überprüfung von Verhaltensweisen im Bezugszeitraum (Leistungszeitraum) zur Anwendung kommen, für die der Arbeitnehmer eine Vergütung erhalten hat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- wenn er/sie durch betrügerisches Verhalten oder grobe Fahrlässigkeit dazu beigetragen hat, dass die Gruppe erhebliche finanzielle Verluste erlitten hat, oder durch sein/ihr Verhalten das Risikoprofil oder andere aufsichtsrechtliche Anforderungen auf Länder-/Geschäftsbereichsebene negativ beeinflusst hat.</li> <li>- wenn er/sie sich eines Fehlverhaltens schuldig gemacht hat und/oder die erwarteten Maßnahmen nicht ergriffen hat, und diese dadurch zu einer erheblichen Schädigung des Rufs der Gruppe oder des Landes/der Abteilung beigetragen haben oder die von der Behörde mit Disziplinarmaßnahmen belegt wurden.</li> <li>- wenn er/sie Gegenstand von Disziplinarmaßnahmen und Initiativen ist, die im Hinblick auf betrügerisches oder grob fahrlässiges Verhalten während des Berichtszeitraums vorgesehen sind.</li> <li>- wenn sie gegen die Anforderungen der Artikel 26 und 53 des italienischen Bankengesetzes (TUB), soweit anwendbar, oder gegen die Verpflichtungen hinsichtlich des Vergütungs- und Anreizsystems verstoßen. Malus-Mechanismen werden auch angewandt, um die Leistung abzüglich der eingegangenen oder erreichten Risiken, die Leistung in Bezug auf die Bilanz und die Liquiditätssituation zu berücksichtigen.</li> </ul>

<p>3. Falls zutreffend, eventuelle Pflicht zur Beteiligung am Gesellschaftskapital für identifizierte Mitarbeiter.</p>	<p>In den Leitlinien für den Aktienbesitz werden Mindestbeträge für den Aktienbesitz relevanter Führungskräfte festgelegt (1). Ziel ist es, die Interessen der Führungskräfte mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen, indem im Laufe der Zeit ein angemessenes Maß an persönlichen Investitionen in UniCredit-Aktien sichergestellt wird.</p> <p>Ende 2011 genehmigte der Verwaltungsrat die Richtlinien für den 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"> <li>- 2 x jährliches Grundgehalt für den Chief Executive Officer</li> <li>- 1 x Jahresgrundgehalt für einen Senior Executive Vice President</li> <li>- 0,5 x Jahresgrundgehalt für einen Executive Vice President.</li> </ul> <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 und bis zur Ausübung der Funktion beibehalten werden. Das Erreichen der Aktienbesitzquoten sollte durch einen anteiligen Ansatz über einen Zeitraum von fünf Jahren erreicht werden, wobei jedes Jahr die Mindestmenge an Aktien gewährt wird, wobei potenzielle unverfallbare Pläne berücksichtigt werden.</p> <p>Von den beteiligten Führungskräften wird außerdem erwartet, dass sie sich nicht auf Regelungen oder Vereinbarungen einlassen, die speziell den noch nicht unverfallbaren Wert der im Rahmen von Leistungsplänen gewährten Aktien schützen (so genanntes "Hedging").</p> <p>Solche Klauseln sind in allen einschlägigen Regelungen für Leistungspläne enthalten und gelten für alle Begünstigten, da die Beteiligung an solchen Systemen 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 zieht die in den durchsetzbaren Regeln, Bestimmungen und Verfahren vorgesehenen Konsequenzen nach sich.</p> <p>Lokale Anpassungen auf der Grundlage spezifischer Vorschriften und/oder Geschäfte werden im Einklang mit dem globalen Ansatz auf Gruppenebene in Betracht gezogen.</p> <p>(1) In Anbetracht der Anwendung des neuen Verhältnisses zwischen den variablen und den festen Vergütungsbestandteilen ab 2016 (das für die wesentlichen Risikoträger in den italienischen Kontrollfunktionen die Grenze von einem Drittel nicht überschreiten darf, während für die Kontrollfunktionen in anderen Regionen die feste Vergütung die vorherrschende Komponente sein sollte), werden die Leitlinien für den Aktienbesitz nicht auf Führungskräfte angewandt, die Teil der Unternehmenskontrollfunktionen sind.</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>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 Vergütungskomponente wird hauptsächlich durch den Operating EVA als Leistungsindikator für die operative Leistung bestimmt.</p> <p>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 Aktiensperrfristen berücksichtigt.</p> <p>Für wesentliche Risikoträger der Gruppe und auf lokaler Ebene muss die jährliche variable Vergütung zurückgestellt werden, wenn sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- über 50.000 EUR liegt oder</li> <li>- mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung ausmacht und über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben wird. Unterhalb dieses Schwellenwerts werden gemäß den einschlägigen Rechtsvorschriften keine Aufschubmechanismen angewandt.</li> </ul> <p>Für wesentliche Risk Taker der Gruppe, bei denen die variable Vergütung aufgeschoben wird, bestehen 60% der variablen Vergütung aus Aktien und werden über einen Zeitraum von fünf Jahren aufgeschoben. Für Local Risk Takers werden 50% der variablen Vergütung in Phantom Shares gezahlt und an den Aktienkurs der UniCredit Group gebunden. Phantom Shares sind keine echten Aktien, sondern Teil einer variablen Vergütung, die nach der gleichen Logik wie UniCredit-Aktien berechnet wird und an den Aktienkurs der Gruppe gebunden ist. Phantom Shares haben eine Mindesthaltfrist von einem Jahr nach Ablauf der Sperrfrist und werden immer in bar ausgezahlt. Für alle Teile der variablen Vergütung gelten dieselben Malus- und Claw-Back-Bedingungen.</p>
---	--

**(h) Wenn von dem betreffenden Mitgliedstaat oder der zuständigen Behörde angefordert, die Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung.**

Bitte beachten Sie die Tabellen REM1, REM3 und REM5.

**(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>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>
--	--

**(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.**

Bitte beachten Sie die Tabellen REM1, REM3 und REM5.

## 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	<b>Feste Vergütung</b>	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	12	8	30	171
2		<b>Feste Vergütung insgesamt</b>	<b>292.952</b>	<b>3.584.256</b>	<b>7.315.158</b>	<b>17.341.758</b>
3		Davon: monetäre Vergütung	292.952	3.584.256	7.315.158	17.341.758
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	<b>Variable Vergütung</b>	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	8	30	119
10		<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	-	<b>3.000.000</b>	<b>4.783.934</b>	<b>3.577.397</b>
11		Davon: monetäre Vergütung	-	1.200.000	2.560.476	2.547.067
12		Davon: zurückbehalten	-	600.000	741.153	393.423
EU-13a		Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	1.800.000	2.223.458	284.771
EU-14a		Davon: zurückbehalten	-	1.200.000	1.482.305	189.847
EU-13b		Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	745.559
EU-14b		Davon: zurückbehalten	-	-	-	298.224
EU-14x		Davon: andere Instrumente	-	-	-	-
EU-14y		Davon: zurückbehalten	-	-	-	-
15	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-	
16	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	
17	<b>Vergütung insgesamt (2 + 10)</b>		<b>292.952</b>	<b>6.584.256</b>	<b>12.099.091</b>	<b>20.919.154</b>

**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
<b>Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag</b>					
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	-	-	-	-
<b>Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden</b>					
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	-	-	-	-
<b>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen</b>					
6	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	2	1
7	Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	1.423.988	163.078
8	Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	1.423.988	163.078
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	-	-	754.252	163.078



**EU REM3 – Zurückbehaltene Vergütung**

in €		a	b	c	d	e	f	EU - g	EU - h
<b>Zurückbehaltene und einbehaltene Vergütung</b>		<b>Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen</b>	<b>Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen</b>	<b>Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen</b>	<b>Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden</b>	<b>Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden</b>	<b>Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind)</b>	<b>Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden</b>	<b>Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen</b>
<b>1</b>	<b>Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
4	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>7</b>	<b>Leitungsorgan - Leitungsfunktion</b>	<b>4.227.794</b>	<b>2.103.374</b>	<b>2.124.420</b>	-	-	<b>1.338.778</b>	<b>1.878.497</b>	<b>1.444.167</b>
8	Monetäre Vergütung	1.288.392	503.681	784.711	-	-	-	723.980	-
9	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	2.939.402	1.599.693	1.339.709	-	-	1.338.778	1.154.517	1.444.167
10	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>13</b>	<b>Sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung</b>	<b>5.504.030</b>	<b>1.576.795</b>	<b>3.927.236</b>	-	-	<b>1.319.465</b>	<b>1.966.303</b>	<b>2.032.364</b>
14	Monetäre Vergütung	1.925.846	697.710	1.228.136	-	-	-	1.012.799	-
15	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	3.309.571	877.811	2.431.760	-	-	1.266.862	950.137	2.030.186
16	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	268.614	1.274	267.340	-	-	52.603	3.368	2.178
17	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>19</b>	<b>Sonstige identifizierte Mitarbeiter</b>	<b>2.379.426</b>	<b>710.288</b>	<b>1.669.139</b>	-	-	<b>601.400</b>	<b>1.673.001</b>	<b>882.827</b>
20	Monetäre Vergütung	984.020	356.960	627.060	-	-	-	1.370.245	-
21	Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	1.395.406	353.328	1.042.079	-	-	601.400	302.756	882.827
22	An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>25</b>	<b>Gesamtbetrag</b>	<b>12.111.251</b>	<b>4.390.456</b>	<b>7.720.795</b>	-	-	<b>3.259.643</b>	<b>5.517.802</b>	<b>4.359.358</b>

**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	2
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	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	Gesamtsumme
<b>1 Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter</b>										<b>221</b>
2 Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	12	8	20							
3 Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung				6	6	-	13	5	-	
4 Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				43	51	51	5	22	-	
<b>5 Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter</b>	<b>292.952</b>	<b>6.584.256</b>	<b>6.877.208</b>	<b>7.672.380</b>	<b>7.371.366</b>	<b>6.443.240</b>	<b>4.656.924</b>	<b>6.874.336</b>	-	
6 Davon: variable Vergütung	-	3.000.000	3.000.000	2.297.110	1.696.000	1.330.600	1.306.793	1.730.827	-	
7 Davon: feste Vergütung	292.952	3.584.256	3.877.208	5.375.270	5.675.366	5.112.640	3.350.131	5.143.508	-	

## 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 Dipl.-Ing. Andreea Marica (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 2023



Georgiana Lazar  
Member of the Management Board  
People & Culture



Dipl.-Ing. Andreea Marica  
Head of P&C Performance, Reward & Organizational Excellence