



# Unlocking ...

**A better bank**  
A better world  
A better future

## Offenlegung zur Vergütungspolitik der UniCredit Bank AG

Offenlegungsbericht  
gem. VO (EU) 575/2013  
zum 31. Dezember 2022

Empowering  
Communities to Progress.

 **HypoVereinsbank**  
Member of  **UniCredit**

# INHALT

---

1	EINLEITUNG UND KURZSAUSBLICK REGULATORISCHE ENTWICKLUNG	2
1.1.	Einleitung	2
1.2.	Offenlegungspflichten	2
1.3.	Überblick regulatorische Entwicklungen	3
2	VERGÜTUNGSPOLITIK 2022 IN DER UNICREDIT BANK AG	3
2.1.	Verknüpfung von Vergütung und Erfolg	3
2.2.	Herleitung der Ziele aus der Geschäftsstrategie und Risikostrategie	4
2.3.	Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DE&I)	5
3	KONTROLLORGANE DER VERGÜTUNG IN DER UNICREDIT BANK AG	6
3.1.	Vergütungsbeauftragte	6
3.2.	Vergütungskontrollausschuss	6
3.3.	Remuneration Round Table (RRT)	6
4	BONUSPROZESS IN DER UNICREDIT BANK AG	6
5	ANALYSE DER RISK TAKER (“IDENTIFIED STAFF”) 2022	7
6	VERGÜTUNGSSYSTEME 2022 UND AUSBLICK FÜR 2023	8
6.1.	Vorstand und Top Management 2022	8
6.2.	First Vice President “FVP” 2022	10
6.3.	Client Solutions 2022	11
6.4.	Außertariflich bezahlte Mitarbeiter (AT) und tariflich bezahlte Mitarbeiter 2022	12
6.5.	Identified Staff 2022 (Risk Taker)	12
6.6.	Besondere Regelungen für Kontrolleinheiten	14
6.7.	Negative Erfolgsbeiträge und Clawback-Regelung	14
6.8.	Sachleistungen/Nicht finanzielle Leistungen	14
6.9.	Änderungen im Vergütungssystem der UniCredit Bank AG ab dem Geschäftsjahr 2023	14
6.10.	Übersicht aller Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2023	15
7	HÖCHSTGRENZE VARIABLER VERGÜTUNG	15
8	VERGÜTUNGSINFORMATIONEN 2022	16
	Disclaimer	20

# 1 EINLEITUNG UND KURZSAUSBLICK REGULATORISCHE ENTWICKLUNG

---

## 1.1. Einleitung

Die UniCredit Bank AG ist verpflichtet, Informationen zur Vergütungspolitik, den Vergütungssystemen sowie gezahlten Vergütungen für Risk Taker nach Artikel 450 Capital Requirements Directive (CRR) in Verbindung mit § 16 Abs. 1 Institutsvergütungsverordnung (IVV) zu veröffentlichen.

Die Vergütungspolitik der UniCredit Bank AG steht unter dem Einfluss nationaler und internationaler regulatorischer Anforderungen und Gesetzen. Darüber hinaus stehen die Interessen der Kunden und Anteilseigner im Mittelpunkt des Handelns und bestimmen die Ausrichtung der Vergütungssysteme. Die Vergütung der Mitarbeiter ist auf eine markt- und leistungsgerechte Bezahlung ausgerichtet. Dabei ist eine Flexibilität des Personalaufwands sicherzustellen, um Risiken für die wirtschaftliche Lage der Bank zu vermeiden.

Die UniCredit Bank AG wendet als vollkonsolidiertes Tochterunternehmen der UniCredit S.p.A. (UniCredit), die geltenden Vergütungsgrundsätze für die UniCredit und sämtliche ihr nachgeordneten Unternehmen (UniCredit Gruppe) (Group Remuneration Policy) an, welche die UniCredit Bank AG – ergänzt um die entsprechenden lokalen regulatorischen und gesetzlichen Anforderungen – für sich übernommen hat.

## 1.2. Offenlegungspflichten

Die Offenlegungspflichten zur Vergütungspolitik richten sich für die UniCredit Bank AG als CRR-Kreditinstitut – in Übereinstimmung mit § 16 Abs. 1 IVV – ausschließlich nach Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (CRR). Die **qualitative Offenlegung** beinhaltet für Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeit sich wesentlich auf das Risikoprofil auswirkt (Risk Taker), folgende Punkte (Artikel 450 (1) a – f) CRR):

- Angaben zum Entscheidungsprozess, der zur Festlegung der Vergütungspolitik führt, sowie zu der Anzahl an Sitzungen des für die Vergütungsaufsicht verantwortlichen Hauptgremiums während des Geschäftsjahres, gegebenenfalls mit Angaben zur Zusammensetzung und zum Mandat eines Vergütungsausschusses, zu dem externen Berater, dessen Dienste bei der Festlegung der Vergütungspolitik in Anspruch genommen wurden und zur Rolle der maßgeblichen Interessenträger,
- Angaben zur Verknüpfung von Vergütung und Erfolg,
- die wichtigsten Gestaltungsmerkmale des Vergütungssystems, einschließlich Informationen über die Kriterien für die Erfolgsmessung und Risikoausrichtung, die Strategie zur Rückstellung der Vergütungszahlung und die Erdienungskriterien,
- die gemäß Artikel 94 Absatz 1 g der Richtlinie 2013/36/EU festgelegten Werte für das Verhältnis zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsbestandteil,
- Angaben zu den Erfolgskriterien, anhand derer über den Anspruch auf Aktien, Optionen oder variable Vergütungskomponenten entschieden wird,
- die wichtigsten Parameter und Begründungen für Systeme mit variablen Komponenten und sonstige Sachleistungen

Die **quantitative Offenlegung** beinhaltet folgende Punkte:

- zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen aller Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen,
- zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts hat, die Folgendes beinhalten:
  - (i) die Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr, aufgeteilt in feste und variable Vergütung, sowie die Zahl der Begünstigten,
  - (ii) die Beträge und Formen der variablen Vergütung, aufgeteilt in Bargeld, Aktien, mit Aktien verknüpfte Instrumente und andere Arten,
  - (iii) die Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung, aufgeteilt in erdiente und noch nicht erdiente Teile,
  - (iv) die Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres gewährt, ausgezahlt oder infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden,
  - (v) während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen sowie die Zahl der Begünstigten dieser Zahlungen,
  - (vi) die Beträge der während des Geschäftsjahres gewährten Abfindungen, die Zahl der Begünstigten sowie der höchste derartige Betrag, der einer Einzelperson zugesprochen wurde,

- die Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. € oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen von 500 000 € bei Vergütungen zwischen 1 Mio. € und 5 Mio. € sowie aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen von 1 Mio. € bei Vergütungen von 5 Mio. € und mehr,
- wenn von dem Mitgliedstaat oder der zuständigen Behörde angefordert, die Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung.

### 1.3. Überblick regulatorische Entwicklungen

Aufgrund der Finanzmarktkrise ist das Thema Vergütung in der Finanzdienstleistungsbranche stark in den Vordergrund gerückt. Basierend auf der Entwicklung von Standards im Jahr 2009 des Financial Stability Boards (FSB) zu den Vergütungspraktiken in der Finanzbranche, wurde die zweite Änderungsrichtlinie der Capital Requirements Directive (CRD III) 2010 beschlossen. Parallel dazu erarbeitete der Ausschuss der Europäischen Bankaufsichtsbehörde (Committee of European Banking Supervisors) sogenannte CEBS-Guidelines, welche Leitlinien zu einer risikoadäquaten Ausgestaltung von Vergütungssystemen darstellen.

Im Oktober 2010 wurden mit dem Gesetz über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung (IVV) die internationalen Regulierungsstandards des FSB sowie den Vorgaben aus den CRD III Rechnung getragen und in Deutschland erstmalig umgesetzt.

In den folgenden Jahren wurden die regulatorischen Anforderungen an die Vergütung im Bankensektor sowohl auf EU-Ebene (z.B. CRD/CRR, EBA-Leitlinien) als auch auf nationaler Ebene (z.B. BaFin, IVV, KWG etc.) kontinuierlich weiterentwickelt und verschärft. Derzeit sind Regelungen zu Vergütungssystemen vor allem in den folgenden Verordnungen festgelegt:

- IVV ("Institutsvergütungsverordnung"/Remuneration Ordinance for Institutions) vom 16. Dezember 2013, zuletzt angepasst am 14. Februar 2023. Mit der IVV werden die relevanten EU-Regulierungen zu einer angemessenen Vergütungspolitik in nationales Recht in Deutschland überführt.
- Auslegungshilfe zu Instituts-Vergütungs-Verordnung vom 15. Februar 2018
- KWG (Kreditwesengesetz), insb. § 25a
- CRR (Capital Requirements Regulation), insb. Artikel 450 vom 7. Juni 2019
- CRD V (Capital Requirements Directive) vom 12. November 2020
- EBA-Guidelines veröffentlicht durch die European Banking Authority (EBA), Finaler Bericht zu "Guidelines on sound remuneration policies" gemäß der Directive 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04) vom 2. Juli 2021
- EBA-RTS (Commission Delegated Regulation (EU) 2021/923) vom 25. März 2021 ergänzend zur Directive 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rats bezogen auf die technischen Regulierungsstandards für die Identifizierung von Risikoträgern veröffentlicht am 9. Juni 2021

## 2 VERGÜTUNGSPOLITIK 2022 IN DER UNICREDIT BANK AG

---

Als verbundenes Unternehmen der UniCredit ist die Vergütungspolitik der UniCredit Bank AG maßgeblich an die Vorgaben innerhalb der UniCredit Gruppe angelehnt. Die Vergütungsgrundsätze werden gruppenweit in der „Group Remuneration Policy“ definiert. Die Einhaltung der lokal geltenden gesetzlichen/regulatorischen Anforderungen (IVV etc.) die UniCredit Bank AG sowie deren relevante Tochtergesellschaften betreffend, wird dabei durch eine Ergänzung in der „Group Remuneration Policy“ der UniCredit Bank AG sichergestellt. Der Vorstand der UniCredit Bank AG verabschiedet jedes Jahr diese gruppenweite Vergütungsstrategie als Vorgabe für die Vergütung in der UniCredit Bank AG sowie für alle Tochtergesellschaften (HVB Group). Die Group Remuneration Policy wurde am 5. Juli 2022 im Vorstand verabschiedet (Aufsichtsrat: 22. Juli 2022), anschließend fand der Rollout in den Auslandsniederlassungen sowie relevanten Tochtergesellschaften statt.

### 2.1. Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

Die Grundsätze ethischen Verhaltens und nachhaltiger Leistung sind die tragenden Säulen der Group Remuneration Policy der UniCredit Gruppe und dienen der Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit, der Effektivität sowie der Transparenz der Vergütung und der internen Fairness. Diese beinhalten die folgenden Punkte:

- Klare und transparente Unternehmensführung
- Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen und der Grundsätze einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung
- Kontinuierliche Beobachtung von Markttrends und Bewusstsein für internationale Praktiken
- Nachhaltige Vergütung für nachhaltigen Erfolg
- Motivation und Bindung aller Mitarbeiter mit besonderem Augenmerk auf Talenten und Ressourcen, die für unsere Ziele wichtig sind

Der Grundsatz der nachhaltigen Vergütung für nachhaltige Leistung treibt dazu an, stimmige Standards für die Mechanismen zu setzen, mittels derer Vergütungsniveaus und Auszahlungen festgelegt werden (nachhaltige Vergütung). Gleiches gilt für Ergebnisse und Verhaltensweisen, für die Anreize geboten werden sollen (nachhaltige Leistung). Die Incentive-Systeme auf allen organisatorischen Ebenen

tragen zur Nachhaltigkeit der UniCredit Gruppe bei, indem sie individuelle Zielsetzungen und Verhaltensweisen an das gemeinsame langfristige Leitbild angleichen.

Vergütung wird insbesondere dann als nachhaltig betrachtet, wenn eine direkte Verbindung zwischen Vergütung und Leistung besteht und Belohnungen mit der langfristigen Wertschöpfung für die Stakeholder im Einklang stehen. Die Mechanismen, mit denen die Vergütungsniveaus und Auszahlungen innerhalb der UniCredit Gruppe bestimmt werden, basieren auf den **folgenden Grundsätzen**:

- **Ausgeglichene Gesamtvergütungsstruktur:** entsprechend den geltenden Gesetzen, unter besonderer Beachtung der Vermeidung eines Ungleichgewichts zugunsten der variablen Vergütung, wodurch Verhaltensweisen gefördert werden könnten, die nicht mit der Erzielung nachhaltiger Geschäftsergebnisse und der Risikobereitschaft der UniCredit Gruppe in Einklang stehen;
- **Direkte Verbindung zwischen Entlohnung und Leistung:** Anpassung des Auszahlungsniveaus an die risiko- und kapitalkostenangepasste Rentabilität der Gesellschaft insgesamt sowie Entwurf eines flexiblen Anreizsystems, wie die Verwaltung von Payout-Ebenen unter Berücksichtigung der gesamten UniCredit Gruppe, Landes-/Divisionsleistungsergebnisse und individueller Arbeitsergebnisse. Damit kann ein leistungsorientierter Ansatz bei ergebnisorientierter variabler Vergütung verfolgt werden;
- **Betrachtung der Leistung über mehrere Jahre hinweg:** Hierbei werden, soweit rechtlich durchsetzbar, auch Maßnahmen in Betracht gezogen, mittels derer leistungsorientierte Incentives zurückgefordert werden können, wenn sich im Nachhinein herausstellen sollte, dass diese aufgrund unzutreffender Annahmen gezahlt wurden;
- **Anreizsysteme entsprechen organisatorischen Abläufen sowie Verhalten und Auftreten, für die ein Bonus gewährt wird:** Aufnahme von vertraglichen Regelungen zum Wegfall bzw. zur angemessenen Reduktion von Boni im Falle von nichtkonformen Verhaltensweisen bzw. disziplinarischen Maßnahmen. Die Einleitung von Schritten wegen unrechtmäßigen Handelns oder Fehlverhaltens des Beschäftigten, insbesondere in Verbindung mit Risikoübernahmen, Verkaufsprozessen von Bank- oder Finanzprodukten und -dienstleistungen oder einem Bruch eines internen Verhaltens- oder Wertekodexes werden bei der Auszahlung berücksichtigt und können den Bonus angemessen reduzieren bzw. zum vollständigen Verfall des Bonus führen.

Leistung wird als nachhaltig angesehen, wenn sie im Laufe der Zeit zum Erreichen der Mission der UniCredit Gruppe, zur langfristigen Wertschöpfung für die Stakeholder und, in Übereinstimmung mit den Werten der Integrity Charter, zur Steigerung des Ansehens beiträgt. Nachhaltige Leistung bezieht sich auf die tatsächlich erzielten Ergebnisse (was wurde erreicht) und die Mittel, mit denen diese Ergebnisse erzielt wurden (wie wurde es erreicht):

- **Messen der Leistung angepasst an die Interessen der Aktionäre und unternehmensweite risikoadjustierte Profitabilität:** Schaffung eines Zusammenhangs zwischen jährlichen Zielsetzungen und nachhaltiger, risikobereinigter Wertschöpfung sowie Betrachtung der Leistung auf Basis der jährlichen Ergebnisse und unter dem Aspekt ihrer längerfristigen Auswirkungen; Einbeziehung der Überlegungen hinsichtlich der Auswirkungen der Rendite des Einzelnen/der Business Unit zum Gesamtwert der verwandten Geschäftsgruppen und der Organisation als Ganzes;
- **Solide Risikomanagement-Praktiken:** Die Incentive-Systeme dürfen in keiner Weise dazu verleiten, über die strategische Risikobereitschaft der UniCredit Gruppe hinausgehende Risiken einzugehen. Sie stehen insbesondere in Einklang mit dem Risk Appetite Framework („RAF“); die Leistungsbewertung berücksichtigt die risikobereinigte Rendite;
- **Multi-perspektivischer Blick auf nachhaltige Leistungsergebnisse und -qualität:** Beibehaltung einer adäquaten Mischung aus finanziellen und nicht-finanziellen (quantitativen wie qualitativen) Leistungszielen. Es werden absolute und relative Messgrößen zur Leistungserreichung, soweit geeignet und relevant, genutzt.

## 2.2. Herleitung der Ziele aus der Geschäftsstrategie und Risikostrategie

Die Vergütungssysteme inklusive der Parameter sowie die Vergütungsstrategie sind auf die Erreichung der Ziele ausgerichtet, die in der Geschäftsstrategie und Risikostrategie der UniCredit Bank AG verankert sind. Die Vergütungsparameter sind dabei an den Strategien ausgerichtet und unterstützen das Erreichen der strategischen Ziele (§ 4 IVV).

Die Strategie umfasst die Festlegung mittel- und langfristiger Ziele des Unternehmens, seiner Geschäftspolitik und Richtlinien sowie die Mittel zur Erreichung dieser Ziele. Die Geschäftsleitung hat unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen gemäß AT 4.2. Tz. 4 MaRisk einen Strategieprozess eingerichtet, der sich vor allem auf die Prozessschritte Planung, Umsetzung, Beurteilung und Anpassung der Geschäftsstrategie und Risikostrategie erstreckt.

Die Geschäftsleitung hat ebenfalls eine nachhaltige Geschäftsstrategie und eine mit dieser und den daraus resultierenden Risiken, konsistenten Risikostrategie festgelegt (AT 4.2. Tz. 1 und 2 MaRisk). Bei der Festlegung und Anpassung der Geschäftsstrategie wurden sowohl externe als auch interne Einflussfaktoren berücksichtigt (AT 4.2 Tz. 1 MaRisk). Diese wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Wettbewerbsfähige Vergütung und Vergütungssysteme sind für die UniCredit Bank AG ein wichtiger Baustein strategischer HR-Arbeit. Die Vergütung der UniCredit Bank AG ist eingebettet in die Vergütungsstrategie der UniCredit Gruppe und setzt diese auch in den Tochtergesellschaften der UniCredit Bank AG um.

Sie ist so gestaltet, dass sie die strategischen Ziele unterstützt und deren Erreichung als Steuerungsinstrument verwirklicht:

- **Geschäftsstrategie und Risikostrategie der UniCredit Bank AG** werden durch das strategische KPI-Set (Key Performance Indicators, KPI) sowie das „HVB Group Risk Appetite Framework“ (RAF) operationalisiert. Bei der individuellen Zielsetzung werden sowohl die Kennzahlen des strategischen KPI-Sets als auch weitere KPIs, die jährlich auf UniCredit Gruppen Ebene abgestimmt und veröffentlicht werden und im sogenannten „KPI Bluebook“ enthalten sind, berücksichtigt. Hierbei werden für jeden Geschäftsbereich spezifische KPIs definiert. Etwa die Hälfte der vergebenen Ziele soll sich auf Nachhaltigkeit beziehen.

Zusätzlich dienen die **Unternehmenswerte Integrity, Diversity und Caring** als Orientierung bei der Zielvergabe, der Beurteilung von Leistung und Potenzial. Für die UPM-Population (UniCredit Performance Management) sind Unternehmenswerte bei der Beurteilung der Stärken und Entwicklungsfelder der Mitarbeiter relevant. Die Stärken und Entwicklungsfelder sind in die Unternehmenswerte gruppiert. Insofern trägt die Anreizwirkung im Vergütungssystem zur Erreichung der Ziele der Geschäftsstrategie als auch der Risikostrategie bei.

- Das **"HVB Group Risk Appetite Framework"** enthält Kennziffern (sog. KPIs) der Kategorien „Säule I KPIs“, „Managerielle KPIs“ und „besondere Risikokennzahlen“. Zu den Kennziffern werden Zielwerte (Targets), Warnstufenwerte (Trigger) und Limitwerte (Limits) in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie festgelegt. Es wird jährlich vom Vorstand überprüft und bestätigt.
- Die **Mehrjahresplanung hinsichtlich der Risikotragfähigkeit der UniCredit Bank AG** erstreckt sich über einen mehrjährigen Zeitraum entsprechend dem für den jährlichen bankweiten Planungs- und Budgetierungsprozess definierten Zeithorizont. Dies entspricht auch dem Deferralzeitraum im Rahmen des Vergütungsprozesses für den Vorstand sowie für Risk Taker, die dem Senior Management angehören und direkt an das Management Board berichten.

Die **Geschäftsstrategie und Risikostrategie** werden im Rahmen des jährlichen Planungsprozesses überprüft und ggf. modifiziert. Sofern Änderungen in den Strategien gegenüber dem Vorjahr vorgenommen werden, wird überprüft, ob diese Änderungen einen Anpassungsbedarf der Vergütungsstrategie erforderlich machen. Es wird jährlich vom Vorstand überprüft und bestätigt.

**Die Höhe des Gesamtbetrags der variablen Vergütung („Bonus Pool“) wird wesentlich durch Eintrittsbedingungen („Entry Conditions“) bestimmt**, welche im Hinblick auf Profitabilität, Stabilität und Liquidität mindestens erfüllt sein müssen. Dies sind im Jahr 2022 insbesondere Operating EVA, Net Profit (excl. Exceptionals), Pillar 1 capital ratios, Liquidity Coverage Ratio und Net Stable Funding Ratio der UniCredit Gruppe sowie der HVB Group. Damit wird den Anforderungen der InstitutsVergV § 7 entsprochen (siehe dazu auch *Abschnitt 4*). Ergänzend werden weitere Ergebnisse aus den Risiko-Dashboards bei der Bestimmung des Bonuspools berücksichtigt.

Durch die Anwendung der genannten Steuerungsinstrumente (vgl. strategisches KPI-Set) wird die Verknüpfung der Strategie der UniCredit Bank AG mit den Zielen für die Mitarbeiter sichergestellt. Die Verbindung zwischen der Geschäftsstrategie und der Risikostrategie einerseits und der Vergütungsstrategie andererseits ist über eine enge Einbindung der Einheiten CEO, CFO und CRO durch HR erfolgt und wird jährlich von HR kontrolliert.

### **2.3. Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DE&I)**

Innerhalb des durch die Group Remuneration Policy vorgegebenen Rahmens verpflichtet sich UniCredit zu einem Grundsatz der Lohngleichheit, der eine faire Behandlung der Vergütung auf der Grundlage der abgedeckten Rolle, des Verantwortungsbereichs, der Leistungsergebnisse und der Gesamtqualität des Beitrags zu den Geschäftsergebnissen gewährleistet, unabhängig von Geschlechtsidentität, Alter, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Fähigkeit und kulturellem Hintergrund.

Die Verpflichtung der Gruppe zur Gleichbehandlung und zum gleichen Entgelt für alle Geschlechtsidentitäten auf allen Ebenen der Organisation besteht aus klar definierten Ambitionen, um allen Mitarbeitern eine angemessene und faire Vergütung zu garantieren. Die Bank verfolgt geschlechtsneutrale Vergütungs- und Anreizpolitiken, die dazu beitragen, eine echte Gleichstellung der Mitarbeiter zu erreichen. Sie stellen sicher, dass gleiche Arbeit mit gleicher Bezahlung einhergeht und den Menschen den gleichen Zugang zu Chancen bietet, unabhängig von ihren Diversitätsmerkmalen.



## 3 KONTROLLORGANE DER VERGÜTUNG IN DER UNICREDIT BANK AG

---

### 3.1. Vergütungsbeauftragte

Gemäß §§ 23 und 24 der IVV vom 16. Dezember 2013 haben bedeutende Institute eine angemessene, dauerhafte und wirksame Kontrolle der Vergütung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sicherzustellen. Hierfür sind auch ein **Vergütungsbeauftragter sowie ein qualifizierter Vertreter** zu bestellen. Die UniCredit Bank AG hat mit Wirkung zum 01. April 2014 eine Vergütungsbeauftragte sowie mit Wirkung zum 01. Juni 2014 einen stellvertretenden Vergütungsbeauftragten ins Amt berufen.

### 3.2. Vergütungskontrollausschuss

Die UniCredit Bank AG hat nach § 25d Absatz 12 Kreditwesengesetz (KWG) in Verbindung mit § 25d Absatz 7 KWG einen **Vergütungskontrollausschuss** eingerichtet. Der Aufsichtsrat der UniCredit Bank AG hat unter Berücksichtigung der Kriterien nach § 25d Absatz 7 Satz 1 aus seiner Mitte die Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses gewählt. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Jahr 2022 insgesamt viermal sowie einmal gemeinsam mit dem Risikoausschuss des Aufsichtsrats der UniCredit Bank AG (Joint Meeting).

Der **Vergütungskontrollausschuss (VKA)** der UniCredit Bank AG:

- **überwacht** die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme des Vorstands und der Mitarbeiter, insbesondere die angemessene Ausgestaltung der Vergütungen für den Leiter der Risikocontrolling-Funktion (= CRO in der UniCredit Bank AG) und den Leiter der Compliance-Funktion sowie solcher Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts haben („Risk Taker“). Der VKA unterstützt den Aufsichtsrat bei der Überwachung der angemessenen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für den Vorstand und die Mitarbeiter; die Auswirkungen der Vergütungssysteme auf das Risiko-, Kapital- und Liquiditätsmanagement sind dabei zu bewerten;
- **bereitet** die **Beschlüsse** des Aufsichtsrats über die Vergütung des Vorstands **vor** und berücksichtigt dabei besonders die Auswirkungen der Beschlüsse hinsichtlich der Risiken und des Risikomanagements des Unternehmens. Den langfristigen Interessen des Anteilseigners, der Anleger, sonstiger Beteiligter und dem öffentlichen Interesse ist Rechnung zu tragen;
- **unterstützt** den Aufsichtsrat bei der Überwachung der ordnungsgemäßen Einbeziehung der internen Kontroll- und aller sonstigen maßgeblichen Bereiche bei der Ausgestaltung der Vergütungssysteme.

### 3.3. Remuneration Round Table (RRT)

Zur Institutionalisierung der Einbindungs- und Abstimmungsprozesse zwischen allen Kontroll- und relevanten Corporate Center Einheiten wurde ein sogenannter „Remuneration Round Table“ initiiert, der sich aus Mitgliedern der Organisationseinheiten Human Resources, der Vergütungsbeauftragten, der Kontrollfunktionen sowie weiteren relevanten Bereichen wie Recht und Unternehmenstrategie zusammensetzt.

Der RRT findet in regelmäßigen Abständen bzw. anlassbezogen statt und diskutiert aktuelle vergütungsrelevante Prozesse wie beispielsweise Vergütungsstrategie, Group Incentive System, Risk Taker Analyse, KPI-Set sowie Geschäfts- und Risikostrategie, Bonuspoolprozess, Performance Management, Prozessvorgehen bei Verstößen etc. .

## 4 BONUSPROZESS IN DER UNICREDIT BANK AG

---

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung in der UniCredit Bank AG orientiert sich am nachhaltigen, risikoadjustierten Unternehmenserfolg. In einem ersten Schritt werden dabei bereits bei der Erstellung der Jahresplanung Annahmen zu einem Gesamt-Bonus-Budget bei Erreichen der quantitativen und qualitativen Unternehmensziele getroffen und verabschiedet. Dieses Gesamt-Bonus-Budget umfasst auch die Tochtergesellschaften.

Der Gesamtbetrag der geplanten variablen Vergütung orientiert sich dabei zunächst an einem Verhältnis zu einer definierten Ergebnisgröße. Gleichzeitig werden folgende regulatorische Anforderungen beachtet:

- Die Parameter, anhand derer sich die Höhe des Gesamtbetrags bestimmt, richten sich an der auf eine nachhaltige Entwicklung des Instituts ausgerichteten Geschäftsstrategie und den daraus abgeleiteten Risikostrategien aus (vgl. § 4 IVV);
- Gleichzeitig werden die folgenden regulatorischen Anforderungen des § 7 der IVV berücksichtigt: Risikotragfähigkeit, mehrjährige Kapitalplanung und Ertragslage des Instituts, die dauerhafte Aufrechterhaltung einer angemessenen Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie dauerhafte Aufrechterhaltung der Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10 i KWG.

Während des Jahres wird in Abhängigkeit der Entwicklung der relevanten Ertrags-, Finanz- und Risikokennziffern die voraussichtliche Höhe des Bonuspools im Rahmen des Forecasts regelmäßig überprüft.

Die Basis für die Rückstellungsbildung bildet die Bonusstruktur der verschiedenen Vergütungssysteme unter Berücksichtigung der zurückbehaltenen Vergütungsbestandteile und ihrer jeweiligen Fälligkeiten. Gemäß IFRS 2 sind sogenannte „share based payments“ mit dem Gewährungszeitpunkt im Jahresabschluss zu berücksichtigen, hierbei wird jede einzelne Bonustranche über den Erdienungszeitraum zeitanteilig verteilt.

Als weitere Voraussetzungen für die Höhe des Bonuspools werden konkrete Kriterien als sogenannte „Entry Conditions“ festgelegt sowie ergänzend weitere KPI's im Rahmen sog. „Performance- & Risk Dashboards“ in die Betrachtung miteinbezogen. Dies findet sowohl zum Zeitpunkt der Budget- als auch der finalen Bonuspoolfestlegung statt. Die nachfolgenden „Entry Conditions“ müssen im Hinblick auf Profitabilität, Stabilität und Liquidität zum 31. Dezember 2022 mindestens erfüllt sein:

- Operating EVA > 0
- Net Profit (excl. Exceptionals) > 0 und
- Pillar 1 capital ratios  $\geq$  2022 RAF „limit“ und
- Liquidity Coverage Ratio  $\geq$  2022 RAF „limit“ (109 %) und
- Net Stable Funding Ratio  $\geq$  2022 RAF „limit“ (102,1%).

Die Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung wird in einem nächsten Schritt für die wesentlichen Bereiche durchgeführt. Für die sich so ergebenden einzelnen Sub Pools werden Bonuswerte entsprechend der differenzierten Ergebnisentwicklung der jeweiligen Segmente vorgeschlagen. So wird einer möglicherweise unterschiedlichen Ergebnisentwicklung der Teilsegmente entsprochen. Dabei werden die folgenden drei Teilbereiche betrachtet:

- Privatkundenbank (PBK), Corporates and Client Solutions (CS)
- Corporate Functions (Vorstand, Group Corporate Center, Global Banking Services & Chief Digital Officer)

Eine Entscheidung zur finalen Bonusbudgetverteilung auf die oben genannten Bereiche wird erfolgsabhängig im Gesamtvorstand getroffen und die finale Bonusbudgetverteilung unterhalb der oben genannten Bereiche wird anschließend im Wirtschaftsausschuss beraten. Die Entscheidungen zu den Pools der Tochtergesellschaften werden über die jeweiligen Aufsichtsgremien implementiert.

Entsprechend aufsichtsrechtlicher Governance-Vorgaben wird abschließend eine finale Zustimmung weiterer Gremien zur Höhe des Gesamtbetrags der variablen Vergütung eingeholt. Insbesondere beschließen in diesem Zusammenhang der VKA und der Aufsichtsrat der UniCredit Bank AG gem. § 15 IVV i.V. m. § 25d KWG über die Angemessenheit des Gesamtbetrags der variablen Vergütung.

Abschließend erfolgt die individuelle Bonusfestlegung, welche einerseits auf der individuellen Leistungsbewertung, andererseits auf der Höhe des festgelegten Referenzbonus basiert.

## 5 ANALYSE DER RISK TAKER (“IDENTIFIED STAFF”) 2022

---

Die Europäische Kommission veröffentlichte am 06. Juni 2014 einen technischen Regulierungsstandard (Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014) zur Identifizierung sogenannter **Risk Taker (Identified Staff)** der am 26. Juni 2014 in Kraft getreten ist. Darunter fallen Mitarbeiter, welche nach Vorgabe von quantitativen und qualitativen Kriterien der DelVO 604/2014 aufgrund ihrer Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil des Instituts ausüben.

Die **qualitativen Kriterien** stellen auf die Funktion des Risk Takers ab, die **quantitativen** hingegen beziehen sich auf die Gesamtvergütung.

Nach Durchführung einer Risikoanalyse zur Bestimmung der Material Risk Taker (Identified Staff) wurden für das Jahr 2022 in der UniCredit Bank AG (inkl. Tochtergesellschaften) insgesamt 391<sup>1</sup> Material Risk Taker identifiziert (2021: 440 Risk Taker).

Aufgrund organisatorischer Anpassungen sowie Veränderungen auf Mitarbeitererebene kann die Anzahl der Risk Taker unterjährig variieren. Grundsätzlich hat die Identifizierung als Risk Taker für das gesamte Jahr Bestand, auch wenn das zugrunde liegende Kriterium der Identifizierung im Laufe des Jahres verfällt.

---

<sup>1</sup> Gesamtjahresbetrachtung 2022



# 6 VERGÜTUNGSSYSTEME 2022 UND AUSBLICK FÜR 2023

Die Vergütungssysteme der UniCredit Bank AG basieren im Wesentlichen auf dem System „13+1“. Dies bedeutet für die große Mehrheit der Mitarbeiter, dass 13 Monatsgehälter fix, sowie ein variabler Gehaltsbestandteil abhängig vom Unternehmenserfolg und der persönlichen Zielerreichung gezahlt werden. Referenzgröße für diesen variablen Gehaltsbestandteil ist dabei grundsätzlich ein Monatsgrundgehalt. Mitarbeiter im Unternehmensbereich Client Solutions (CS) sowie Führungskräfte der Ebene First Vice President und darüber werden im überwiegenden Maße davon abweichend nach einem „12+x“ Ansatz vergütet. Hierbei sind 12 Monatsgehälter fix vereinbart. Der variable Gehaltsbestandteil ist bei diesen Mitarbeitern ebenfalls vom Erfolg der UniCredit, der HVB Group und der Leistung des Mitarbeiters sowie von den relevanten Vergleichsmaßstäben des Marktes abhängig.

## 6.1. Vorstand und Top Management 2022

Das Vergütungssystem für den Vorstand und das Top Management (Senior Executive Vice President („SEVP“), Executive Vice President („EVP“) und Senior Vice President („SVP“) setzt sich grundsätzlich ebenfalls aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter pro Jahr) und einer variablen Vergütung zusammen.

### Variable Vergütung

Die variable Vergütung kann bei Mitarbeitern in Vertriebsbereichen maximal das Zweifache der jährlichen, fixen Vergütung betragen. Bei Vorstandsmitgliedern der Bereiche CFO, CRO COO und CDIO darf der jährliche, variable Anteil 100 % des Jahresfestgehalts nicht übersteigen. Für die übrigen Mitarbeiter gilt, dass üblicherweise ein Verhältnis von höchstens 1:1 zwischen den Vergütungskomponenten gewahrt wird. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gelten abweichende Regelungen (siehe *Abschnitt 6.6*).

Die variable Vergütung besteht dabei grundsätzlich aus einem Short Term Incentive (STI) und einem Long Term Incentive (LTI).

#### 6.1.1 Short Term Incentive (STI)

Alle Vorstände sowie Mitglieder des Top Managements sind berechtigt, einen Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2022 zu erhalten, der im Jahr 2023 zugesagt wird.

Der jährlich festgelegte Bonusbetrag aus dem STI richtet sich nach den relevanten Vergleichsmaßstäben des Marktes im jeweiligen Arbeitsumfeld und ist abhängig von den Ergebnissen der HVB Group, der UniCredit Gruppe, des individuellen Referenzwertes des jeweiligen Vorstandsmitglieds/Geschäftsleiters sowie der individuell erbrachten Leistung im Betrachtungszeitraum.

Die Festlegung der variablen Vergütung erfolgt für den **Vorstand** durch den **Aufsichtsrat** der UniCredit Bank AG nach vorheriger Erörterung im Vergütungskontrollausschuss, und für das **Top Management** durch den **Vorstand** der UniCredit Bank AG. Die Festlegung der variablen Vergütung des Vorstands basiert mehrheitlich auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.

Die individuelle Leistung wird jährlich in einem formalen Beurteilungsprozess gemessen und bewertet. Der individuelle Bonus wird ebenfalls jährlich auf Basis dieser Beurteilung neu ermittelt und kann daher von Jahr zu Jahr variieren. Die Zielerreichung wird anhand von in der Regel 6 Zielen (mind. 5 – max. 8) gemessen, von denen grundsätzlich die Hälfte nachhaltige Ziele sind.

Für die Gewährung eines Bonus sowie für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen, die in der Vergangenheit zugesagt wurden, gelten folgende **Entry Conditions**:

UniCredit Group 2022	HVB Group 2022 <sup>2</sup>
Operating EVA > 0 und	Operating EVA > 0 und
Net Profit (excl. Exceptionals) > 0 und	Net Profit (excl. Exceptionals) > 0 und
Pillar 1 capital ratios ≥ 2022 RAF "limit"	Pillar 1 capital ratios ≥ 2022 RAF "limit" und
Liquidity Coverage Ratio ≥ 2022 RAF "limit" (107 %) und	Liquidity Coverage Ratio ≥ 2022 RAF "limit" (109 %) und
Net Stable Funding Ratio ≥ 2022 RAF "limit" (102,3 %)	Net Stable Funding Ratio ≥ 2022 RAF "limit" (102,1 %)

Darüber hinaus wird der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von weiteren wesentlichen Risikoindikatoren bestimmt, die u.a. auch die Kapitalausstattung des Instituts betreffen.

<sup>2</sup> NetProfit, der in der Bilanz angegeben ist, ohne außerordentliche Posten (z.B. Veräußerung von Immobilienvermögen, Verkauf von Unternehmen, Restrukturierungskosten, regulatorische Anforderungen), wie vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses für angemessen erachtet; der zugrunde liegende Nettogewinn ist derjenige, der als Grundlage für die Kapitalausschüttung verwendet wird.

## Bonuszusage

Der jährliche Bonus ist zahlbar in „Cash“ (bar) und in „Shares“ (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen) in vier Tranchen über sechs Jahre verteilt. Die Aktien werden in den Jahren 2023, 2026 bis 2028 gewährt für GEC-Members (HVB CEO); für GEC-1 Mitglieder (HVB: Vorstandsmitglieder und andere GEC-1 Mitglieder) werden die Aktien in den Jahren 2023, 2026 und 2027 gewährt und sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist (Retention Period) belegt.

Die Anzahl der Aktien wird berechnet, indem der rechnerische Mittelwert des amtlichen Kurses von UniCredit-Stammaktien im Monat vor der ordentlichen Hauptversammlung der UniCredit Gruppe herangezogen wird. Die gesetzlich vorgegebenen Zurückbehaltungs- und Haltefristen sind damit berücksichtigt.

Bonusbeträge werden wie in der nachfolgenden Übersicht dargestellt über fünf Jahre zeitlich gestreckt, beginnend im Jahr 2023:

### CEO & GEC Mitglieder UC Group (HVB: CEO)

		ST perf.	LT performance						Total	
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028		2029
CEO & GEC Mitglieder HVB: CEO	ALLOKATION	Bar	20% upfront Bar							20%
		Aktien	20% upfront Aktien			20% zurückbehalten	20% zurückbehalten	20% zurückbehalten		80%

### GEC-1 Mitglieder (HVB: Vorstandsmitglieder und andere GEC-1 Mitglieder)

		ST perf.	LT performance						Total	
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028		2029
GEC-1 HVB: MBM & andere GEC-1	ALLOKATION	Bar	20% upfront Bar					20% zurückbehalten		40%
		Aktien	20% upfront Aktien			20% zurückbehalten	20% zurückbehalten			60%

Alle Zahlungen unterliegen dabei sogenannten Malusregelungen. Hierzu werden jährlich zunächst die oben genannten Entry Conditions betrachtet. Sofern diese sowohl auf Ebene der HVB Group als auch der UniCredit Gruppe nicht erreicht werden, kommt der sogenannte "Zero Factor" zur Anwendung. Demzufolge werden bei der Anwendung des Zero Factors die aufgeschobenen Bonusteile aus vorhergehenden Jahren um mind. 50 % reduziert oder entfallen vollständig.

Für neue Vorstandsmitglieder für die eine 3-jährige Performance-periode nicht angewandt werden kann aufgrund kürzerer Beschäftigungsdauer bei der UniCredit Bank AG wird ein 7- oder 6-jähriges Deferral Schema (anstelle von 5 Jahren) eingeführt, um die lokalen regulatorischen Anforderungen (IVV) zu erfüllen.

Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 6.7*.

#### 6.1.2 Long Term Incentive (LTI) LTIP 2020-2023

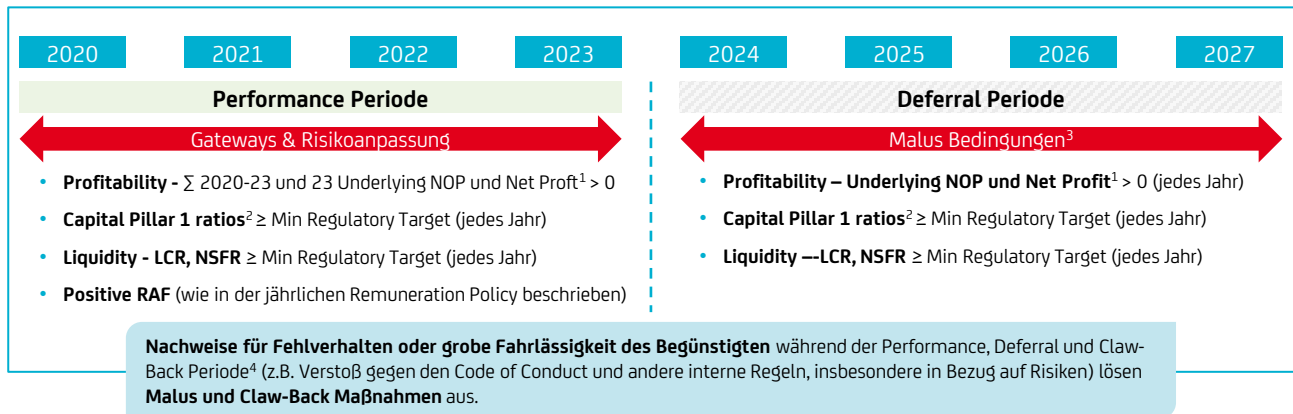
Neben dem Short Term Incentive (STI) besteht weiterhin ein Long Term Incentive Plan (LTIP), der im Jahr 2020 ausgerollt worden war als zusätzliches Element des Vergütungssystems in der UniCredit Group für Executive Vice Presidents und höher.

Mit der Einführung des neuen 2022 Group Incentive System (GIS) wurde den Begünstigten des Long Term Incentive Plan (LTIP) 2020 - 2023 jedoch angeboten, die LTIP-Quoten 2022 und 2023 auf das neue GIS 2022 zu überführen. Eine solche Vorgehensweise des LTIP bedeutet, dass die Quoten für 2022 und 2023 gestrichen werden, während die Bonusmöglichkeiten im Rahmen des neuen GIS 2022 erhöht werden, aber der LTIP für die Quoten für 2020 und 2021 bestehen bleibt, mit derselben Struktur, denselben KPIs, Zielen und Merkmalen wie ursprünglich mitgeteilt und unten beschrieben. Die Umstellungsmöglichkeit ist strikt an die Einführung des neuen Systems 2022 geknüpft, um die vollständige Angleichung der Anreizsysteme an die Unternehmensstrategie sicherzustellen, und unterliegt der Zustimmung der Begünstigten des LTIP 2020-23.

Der LTIP 2020-2023 zielt darauf ab, die Interessen des Top- und Senior-Managements auf die langfristige Wertschöpfung für den Aktionär, auf die Wertsteigerung des Aktienkurses und der Gruppenleistung sowie auf die Aufrechterhaltung eines soliden und umsichtigen Risikomanagements auszurichten, wobei die Leistungsmessung auf einen mehrjährigen Horizont ausgerichtet ist, der mit dem Strategieplan von Team 23 übereinstimmt.

Der Zeitraum für die Erfüllung der Gateway-Bedingungen ist abgestimmt auf den vierjährigen strategischen Mehrjahresplan. Darüber hinaus enthält die Scorecard des LTI-Plans sieben gewichtete KPIs zu Rentabilität, Vermögensqualität, Kosten und Nachhaltigkeit. Die Mehrheit wird anhand der durchschnittlichen Leistung während des Vierjahreszeitraums bewertet. Die LTI-Zuteilung enthält zu 100 % UniCredit-Aktien. Jede Tranche unterliegt Malus- und Clawback-Bedingungen, wobei ein Clawback bis zu 5 Jahre nach Unverfallbarkeit der jeweiligen Tranche möglich ist.

Die Gateway-Bedingungen während des Performance-Zeitraums sowie die Malus Bedingungen während des Zurückbehaltungszeitraums sehen folgende Parameter vor



Hinweis: Sofern keine regulatorischen Vorgaben vorliegen, wird das RAF-Limit als Schwellenwert herangezogen.

<sup>1</sup> In der Bilanz ausgewiesener NOP/ Net Profit, ohne Berücksichtigung außerordentlicher Posten (z.B. Veräußerung von Immobilien, Veräußerung von Unternehmensteilen, Umstrukturierungskosten, regulatorisch bedingte Sonderbelastungen), gemäß Einschätzung durch das Board of Directors nach Vorschlag des Vergütungsausschusses; der Underlying Net Profit wird als Grundlage für die Kapitalaufteilung verwendet.

<sup>2</sup> Die Pillar 1 Ratios zum heutigen Zeitpunkt sind : CET 1 Ratio, Tier 1, Total Capital, Leverage Ratio und Total Loss Absorbing Capacity (TLAC)

<sup>3</sup> Malus-Bedingungen werden jedes Jahr vor der Auszahlung der jeweiligen Tranche gemessen.

<sup>4</sup> Claw-Back Regelungen gelten 5 Jahre nach der Gewährung jeder Teilzahlung, unabhängig vom Vesting-Szenario.

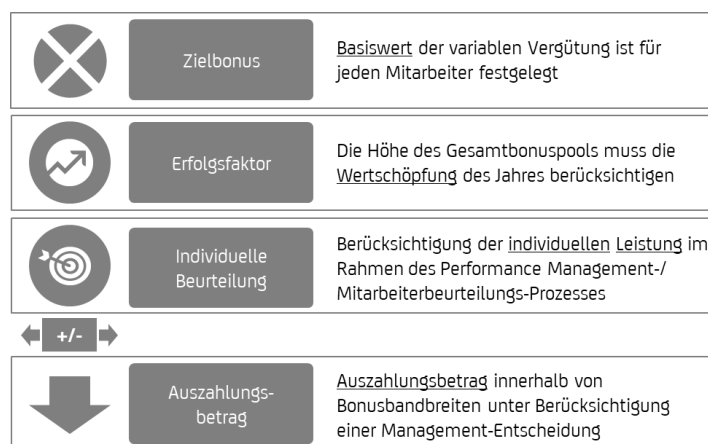
Aufgrund gesetzlicher oder regulatorischer Bestimmungen kann die Auszahlung variabler Vergütungselemente von den zuständigen Behörden eingeschränkt oder sogar untersagt werden.

## 6.2. First Vice President “FVP” 2022

Das Vergütungssystem für First Vice Presidents (FVP), die sich in der Regel auf der Hierarchieebene unterhalb des Top Managements befinden, setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter pro Jahr) und einer variablen Vergütung. Dies ist unabhängig davon, ob sie in einem Vertriebs- oder Nicht-Vertriebssegment tätig sind. Ausgenommen hiervon sind die Mitarbeiter, in deren Arbeitsvertrag keine Incentive Opportunity vereinbart ist; insbesondere im Bereich Client Solutions. Deren Vergütungssystematik wird in *Abschnitt 6.3* erläutert.

Alle FVPs sind berechtigt einen Bonus für das Geschäftsjahr 2022 zu erhalten, der im Jahr 2023 zugesagt wird.

Die Ermittlung der variablen Vergütung stützt sich auf die folgenden vier Eckpfeiler:



Für FVPs gilt der Total Compensation-Ansatz, d.h. der Wert der betrieblichen Zusatzleistungen ist in das Festgehalt eingerechnet.

### Variable Vergütung

Die **Bonushöhe** bestimmt sich jeweils nach dem **Bonusbasiswert (Zielbonus/Incentive Opportunity)** und der individuellen Zielerreichung des FVPs sowie auf Basis des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets, das der Vorstand in Abhängigkeit des Erfolgs der HVB Group und der UniCredit Gruppe festlegt. Die Bonusauszahlung kann für die persönliche Zugehörigkeit zu Vertriebsfunktionen maximal das Zweifache der jährlichen, fixen Vergütung betragen. Für die übrigen Mitarbeiter wird in der Regel ein maximales Verhältnis der Vergütungsbestandteile von 1:1 angenommen. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gelten abweichende Regelungen (vgl. *Abschnitt 6.6*).

Für den Bonus werden jährlich Budgets für die einzelnen Bereiche zur Verfügung gestellt. Dabei ist bei den Bonusbudgets für die Vertriebsbereiche die jeweilige Bereichs-Performance des vergangenen Geschäftsjahres maßgebend. Bei den Bonusbudgets für die Bereiche Chief Operating Officer (COO) und Group Corporate Center (GCC) wird der Durchschnitt der Vertriebsbereiche (ohne Berücksichtigung von positiven und negativen Sondereffekten), und damit der Erfolg der HVB Group gesamt, zugrunde gelegt.

Für die Berechnung des jährlichen Budgets legt der Gesamtvorstand aufgrund des im jeweiligen Jahr erreichten Geschäftserfolgs der HVB Group unter Nachhaltigkeits Gesichtspunkten (Berücksichtigung von eingegangenen Risiken, Kapital- und Liquiditätskosten) einen **Erfolgsfaktor** pro Segment fest. Der jeweilige Erfolgsfaktor beträgt mindestens 0,5, es sei denn, die HVB Group weist in ihrer Bilanzierung einen Verlust aus. Maximal kann der Erfolgsfaktor bei 1,5 liegen. Der Gesamtvorstand entscheidet somit unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichung über die Verteilung des Gesamtbonusbudgets auf die einzelnen Segmente.

Innerhalb der einzelnen Bereiche wird das Budget vom zuständigen Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung des jeweiligen Geschäftserfolgs bzw. Erfolgsbeitrages kaskadenförmig auf die nächsten Berichtsebenen verteilt. Dabei orientiert sich die Budgetzuteilung für First Vice President an der jeweiligen Budgeteinheit entsprechend den Regelungen für Tarif- und AT-Mitarbeiter.

Die FVPs und ihre Führungskräfte legen zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres fünf bis acht Ziele fest. Es sollen dabei auch Ziele zur Abbildung nachhaltiger Geschäftserfolge (z. B. Kundenzufriedenheit) enthalten sein. Die Ziele tragen den individuellen Anforderungen des jeweiligen Segments Rechnung und berücksichtigen die segmentspezifischen Strategien und Zielsetzungen. In Bezug auf die quantitative und qualitative Zielvergabe sind gesetzliche und regulatorische Anforderungen zu beachten; dies gilt u. a. für Kontrollfunktionen der UniCredit Bank AG, wo qualitative Ziele den Schwerpunkt bilden müssen.

Im Rahmen des jährlichen Zielerreichungsgesprächs erfolgt die Bewertung von individueller Leistung und Erfolg anhand einer fünfstufigen Bewertungsskala (nicht ausreichende Leistung, eingeschränkte Leistung, gute Leistung, überzeugende Leistung, herausragende Leistung). Die **Führungskraft legt** innerhalb der maßgebenden Bonusbandbreite die **individuelle Bonushöhe** unter Berücksichtigung des zur Verfügung gestellten Budgets **fest**. Zusammenfassend beschrieben, berechnet sich der Auszahlungsbetrag in einem ersten Schritt durch die Multiplikation des Bonusbasiswertes mit dem jeweiligen Erfolgsfaktor. Dieser Wert wird nun noch mit dem Prozentwert multipliziert, den die Führungskraft – basierend auf der Bewertung im Rahmen des Mitarbeitergesprächs – innerhalb der Bonus-Bandbreiten abhängig von der Zielerreichung des Mitarbeiters festlegt.

Bei Mitarbeitern, welche als Risk Taker (Identified Staff) identifiziert wurden, finden die Regelungen unter *Abschnitt 6.5 Anwendung*. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 6.7*.

Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile kann von den zuständigen Behörden in gesetzlich oder regulatorisch vorgesehenen Fällen beschränkt oder gar vollständig untersagt werden.

### 6.3. Client Solutions 2022

Das klassische Vergütungssystem für Client Solutions ( Advisory & Capital Markets, Specialized Lending, Client Risk Management, Financial Institutions Group (FIG), Key Client Solutions and International Network) setzt sich aus einem Fixgehalt und einer variablen Vergütung zusammen, wobei der Arbeitsvertrag keine Incentive Opportunity beinhaltet. Das Fixgehalt beträgt 12 Bruttomonatsgehälter pro Jahr, es gilt hierbei der Total Compensation-Ansatz, d. h. der Wert der betrieblichen Zusatzleistungen ist in das Festgehalt eingerechnet.

### Variable Vergütung

Alle Mitarbeiter sind berechtigt, einen Bonus für das Geschäftsjahr 2022 zu erhalten, der im Jahr 2023 zugesagt wird. Die variable Vergütung kann maximal das Zweifache der jährlichen, fixen Vergütung betragen.

Der jährlich festgelegte Bonus richtet sich nach den relevanten Vergleichsmaßstäben des Marktes im jeweiligen Arbeitsumfeld und ist abhängig von den Ergebnissen des Konzerns, des Geschäftsbereichs Client Solutions, der HVB Group und der Performance der Einheit, in dem der Mitarbeiter tätig ist, sowie der individuell erbrachten Leistung im Betrachtungszeitraum. Besondere Ergebnis- oder Verlustbeiträge sowie das Risikoverhalten der Mitarbeiter finden dabei Berücksichtigung.

Das Bonusbudget des Bereichs CS bestimmt sich nach qualitativen und quantitativen, risikobereinigten Erfolgsparametern. Neben der Performance des Bereichs CS in Deutschland bestimmen auch Markttrends und Veränderungen im Wettbewerb sowie wichtige Nachhaltigkeitsparameter (wie z. B. Kundenzufriedenheit, das Verhältnis von Risiko zu Bruttobeiträgen) die Bonusbudgetfestlegung. Die

Budgetgenehmigung erfolgt durch den Gesamtvorstand der UniCredit Bank AG. Das für CS verantwortliche Vorstandsmitglied der UniCredit Bank AG entscheidet unter Berücksichtigung der Performance der CS-Teilbereiche gemeinsam mit den Verantwortlichen der Global Product Lines über die Verteilung des Gesamtbudgets.

Die individuelle Leistung wird jährlich in einem formalen Beurteilungsprozess gemessen und bewertet. Der individuelle Bonus wird ebenfalls jährlich auf Basis dieser Beurteilung neu ermittelt und kann daher von Jahr zu Jahr variieren.

Für die Gewährung eines Bonus sowie für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen, die in der Vergangenheit zugesagt wurden, gelten die Entry Conditions analog *Abschnitt 4*

Bei Mitarbeitern, welche als Risk Taker (Identified Staff) identifiziert wurden, finden die Regelungen unter *Abschnitt 6.5* Anwendung. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 6.7*.

Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile kann von den zuständigen Behörden in gesetzlich oder regulatorisch vorgesehenen Fällen beschränkt oder gar vollständig untersagt werden.

#### **6.4. Außertariflich bezahlte Mitarbeiter (AT) und tariflich bezahlte Mitarbeiter 2022**

Das Vergütungssystem für Tarif- und AT-Mitarbeiter basiert auf "13+1" und stützt sich bezüglich der variablen Vergütung auf vier Eckpfeiler (Zielbonus, Erfolgsfaktor, individuelle Beurteilung, Auszahlungsbetrag), analog *Abschnitt 6.2* (Schaubild) die für alle Tarif- und AT-Mitarbeiter der UniCredit Bank AG, unabhängig davon, in welchem Segment sie tätig sind, die gleiche Gültigkeit haben. Die Ausbildungsvergütung ist in vergleichbarer Weise geregelt.

Die Leistung und der Erfolgsbeitrag der Mitarbeiter sollen durch einen attraktiven Bonus honoriert werden. Dies gilt für Tarif-Mitarbeiter ebenso wie für außertariflich vergütete Mitarbeiter.

Ausgenommen hiervon sind Mitarbeiter mit Total Compensation-Verträgen und solche Mitarbeiter, welche unter eine gesonderte Betriebsvereinbarung zur Vergütung im Bereich Client Solutions fallen (vgl. *Abschnitt 6.3*). Im Rahmen eines Total Compensation-Konzeptes erhalten diese Mitarbeiter ein Gesamtjahresgehalt, das sich aus einem Festgehalt und einem Bonus zusammensetzt. Die Höhe der variablen Vergütung wird jährlich von der UniCredit Bank AG unter Berücksichtigung der vom Mitarbeiter im abgelaufenen Geschäftsjahr erbrachten Leistungen, der Teamorientierung, des bewerteten Beitrags zum Ergebnis des Bereichs Client Solutions und des Geschäftsergebnisses der HVB Group festgesetzt.

#### **„13+1“ als Basis**

Alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter in der UniCredit Bank AG – unabhängig davon, ob sie in einem Vertriebs- oder Nicht-Vertriebssegment tätig sind – beziehen ein Jahresgehalt, das sich aus 12 Bruttomonatsgehältern pro Jahr, einer Sonderzahlung (1 Bruttomonatsgehalt) und einem Bonus zusammensetzt, dessen **Bonusbasiswert** in der Regel ebenfalls ein Bruttomonatsgehalt beträgt (so genannter "**Zielbonus**"). Der Bonus wird jährlich für das Vorjahr neu festgelegt, die Bonushöhe bestimmt sich jeweils nach dem Basiswert und der individuellen Zielerreichung des Mitarbeiters sowie dem auf Basis des Erfolgs der HVB Group zur Verfügung stehenden Bonusbudgets. Für den Bonus werden jährlich Budgets für die einzelnen Bereiche zur Verfügung gestellt (vgl. *Abschnitt 6.2 Variable Vergütung*).

Die Mitarbeiter und ihre Führungskräfte legen zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs Ziele fest. Im Rahmen des jährlichen Performance Managements Gesprächs erfolgt die Bewertung von individueller Leistung und Erfolg gemäß der in *Abschnitt 6.2* beschriebenen fünfstufigen Bewertungsskala, anhand derer der Bonus innerhalb der Bemessungsbereiche festgelegt wird (nicht ausreichende Leistung, eingeschränkte Leistung, gute Leistung, überzeugende Leistung, herausragende Leistung).

Bei Mitarbeitern, welche als Risk Taker (Identified Staff) identifiziert wurden, finden die Regelungen unter *Abschnitt 6.5* Anwendung. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 6.7*.

Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile kann von den zuständigen Behörden in gesetzlich oder regulatorisch vorgesehenen Fällen beschränkt oder gar vollständig untersagt werden.

Den regulatorischen Anforderungen an die variable Vergütung entsprechend, besteht keine signifikante Abhängigkeit von der variablen Vergütung. Das Vergütungssystem ist in diesem Sinne insgesamt angemessen ausgestaltet.

#### **6.5. Identified Staff 2022 (Risk Taker)**

Für Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der UniCredit Bank AG („Risk Taker“ bzw. "Identified Staff") gelten aufgrund regulatorischer Anforderungen besondere Anspruchs-, Zurückbehaltungs- und Auszahlungsbedingungen für die variable Vergütung. So sind insbesondere Bonusbeträge unter bestimmten Umständen über mehrere Jahre zeitlich gestreckt, und auch in anderer Form, z.B. in Aktien auszuzahlen.

Die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2022 wird im Geschäftsjahr 2023 festgelegt. Zudem gelten zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen. Die Mitarbeiter, die von diesen abweichenden Sonderregelungen betroffen sind, werden von der UniCredit Bank AG entsprechend informiert.

Für Mitglieder des Vorstands und andere GEC-1 gilt das in *Abschnitt 4* beschriebene Deferral-Schema.

**Bonuszusage "Identified Staff":**

- Falls die für das Geschäftsjahr 2022 festgesetzte variable Vergütung € 50.000 nicht überschreitet und nicht mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung des Mitarbeiters ausmacht, wird der Bonusbetrag in diesem Fall vollständig bar und Upfront ausbezahlt;
- Sofern die festgesetzte variable Vergütung größer als € 50.000 beträgt oder mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung ausmacht unterliegt der volle Bonusbetrag den folgenden Auszahlungsschemata:
  - Für Risk Taker mit Führungsverantwortung, die **direkt an den Vorstand berichten**, gilt das nachfolgende fünfjährige Deferral Schema:

		ST perf.						Total	
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	
Senior Mgmt. direkt berichtend an den Vorstand	ALLOKATION	Bar	20% upfront Bar					20% zurückbehalten	40%
		Aktien	20% upfront Aktien	10% zurückbehalten	10% zurückbehalten	10% zurückbehalten	10% zurückbehalten		60%

Der Bonus ist zahlbar in "Cash" (bar) und in "Shares" (Aktien der UniCredit S.p.A. – keine Aktienoptionen) in sechs Tranchen über fünf Jahre verteilt. Die Aktien werden in den Jahren 2023 sowie 2024 bis 2027 gewährt und sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist (Retention Period) belegt.

- Für Risk Taker **ohne direkten Berichtsweg** an den Vorstand, finden in Abhängigkeit der für das Geschäftsjahr 2022 festgesetzten variablen Vergütung die nachfolgenden vierjährigen Deferral Schemata Anwendung:
  - Festgesetzte variable Vergütung ist **größer als € 50.000 oder beträgt mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung, jedoch gleich oder weniger als € 430.000:**

		ST perf.						Total
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Risk Taker nicht direkt berichtend an den Vorstand mit variabler Vergütung ≤ 430K€	ALLOKATION	Bar	30% upfront Bar			10% zurückbehalten	10% zurückbehalten	50%
		Aktien	30% upfront Aktien	10% zurückbehalten	10% zurückbehalten			50%

- Festgesetzte variable Vergütung ist **größer als € 430.000:**

		ST perf.						Total
		2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Risk Taker nicht direkt berichtend an den Vorstand mit variabler Vergütung > 430K€	ALLOKATION	Bar	20% upfront Bar			15% zurückbehalten	15% zurückbehalten	50%
		Aktien	20% upfront Aktien	15% zurückbehalten	15% zurückbehalten			50%

Die Bonuszusagen erfolgen in fünf Tranchen in "Cash" (bar) und "Shares" (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen). Die Aktien, die in den Jahren 2023 bis 2025 gewährt werden, sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist belegt. Die Anzahl der Aktien wird berechnet, indem der rechnerische Mittelwert des amtlichen Schlusskurses von UniCredit-Stammaktien im Monat vor der Hauptversammlung der UniCredit Gruppe zum Beschluss des Vergütungssystem für das Jahr 2022 herangezogen wird.

Für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen gelten die Entry Conditions (Operating EVA, Net Profit (excl. Exceptionals), Pillar 1 capital ratios, Liquidity Coverage Ratio, Net Stable Funding Ratio) analog *Abschnitt 4 Variable Vergütung*.

Wenn die genannten Entry Conditions hinsichtlich des Kapitals und der Liquidität auf Ebene der UniCredit Gruppe als auch auf Ebene der HVB Group für das Geschäftsjahr 2022 nicht erfüllt werden, kommt der sogenannte „Zero Factor“ zur Anwendung. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2022 für die Risk Taker entfällt in diesem Fall vollständig. Für alle anderen Mitarbeiter erfolgt eine signifikante Reduktion. Sofern die Entry Conditions für das Geschäftsjahr 2022 erfüllt sind, unterliegen alle Tranchen, die nach 2023 zur Auszahlung kommen können, sogenannten Malus Regelungen, sodass die aufgeschobenen Bonusteile reduziert werden können oder vollständig entfallen. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 6.7*.



## 6.6. Besondere Regelungen für Kontrolleinheiten

Bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung. Bei der variablen Vergütung für Mitarbeiter in den Kontrollfunktionen – Compliance, Revision und Risiko Management – gilt abweichend zu den oben genannten Regelungen folgende Besonderheit, um zu vermeiden, dass Interessenkonflikte zwischen Kontrolleinheiten und zentralen Einheiten auftreten können: Es werden **keine** mit den zu kontrollierenden Geschäftseinheiten **gleichlaufenden Vergütungsparameter** für die Bemessung der Höhe der variablen Vergütung festgelegt.

Darüber hinaus soll in Kontrolleinheiten und zentralen Einheiten der Schwerpunkt für die Zielvergabe auf qualitativen Zielen liegen. Betriebswirtschaftliche Kennzahlen sind bei Kontrolleinheiten als Ziele zu vermeiden. Der Anteil variable Vergütung in Kontrollfunktionen darf 50% der fixen Vergütung nicht übersteigen. Für die Mitarbeiter im Bereich People & Culture ist die feste Vergütung der überwiegende Bestandteil der Gesamtvergütung und die variable Vergütung beträgt  $\leq 80\%$  der festen Vergütung.

Des Weiteren wird bei Vorstandsentscheidungen der UniCredit Bank AG der jeweilige Bonus-Pool für diese Mitarbeitergruppe nicht durch das Ergebnis einer einzelnen Division bestimmt, sondern errechnet sich aus dem Durchschnitt aller Vertriebsdivisionen. Insofern besteht keine Gefahr für einen möglichen Interessenkonflikt.

## 6.7. Negative Erfolgsbeiträge und Clawback-Regelung

Jegliche Auszahlung im Rahmen der oben beschriebenen Vergütungssysteme setzt die Überprüfung auf Compliance-konformes sowie ein ordnungsgemäßes Verhalten im Sinne der Organisationsrichtlinien der UniCredit Bank AG voraus.

Erwächst der Anspruch eines Risk Takers auf variable Vergütung aus regulatorischen Gründen lediglich zeitanteilig (mehrere jährliche Teilansprüche), unterliegt die variable Vergütung, soweit rechtlich zulässig, einem Rückforderungsvorbehalt („Clawback“). Der Clawback Mechanismus kann auch nach Kündigung und/oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses entsprechend der lokalen gesetzlichen Anforderungen aktiviert werden, soweit gesetzlich zulässig. Das Recht auf eine solche Rückforderung („Clawback“) erlischt in der Regel fünf Jahre nach jeder Rate; in Fällen, in denen aufgrund regulatorischer Anforderungen eine längere Deferral-Periode erforderlich ist, findet eine erweiterte Clawback Periode Anwendung.

Ein negatives Abweichen der (i) Leistung des Mitarbeiters oder (ii) seiner Organisationseinheit von den vorgegebenen Zielen sowie (iii) ein negatives Abweichen des Gesamterfolgs der Bank bzw. der HVB Subgroup von den vorgegebenen Zielen, die dem Bemessungszeitraum zuzuordnen sind, führen zu einer Verringerung oder auch zum vollständigen Verlust der variablen Vergütung. Ein negatives Abweichen der Leistung von den vorgegebenen Zielen liegt insbesondere vor:

- im Fall der Nichterfüllung von Zielvorgaben (sowohl quantitative als auch qualitative Zielvorgaben), also insbesondere dann, wenn als Vergütungsparameter zu Grunde gelegte Kennzahlen nicht erreicht werden oder
- im Fall pflicht- oder sittenwidrigen Verhaltens eines Mitarbeiters, also insbesondere in Fällen von Verstößen gegen Compliance-Vorschriften und sonstigen Verstößen gegen arbeitsvertragliche Pflichten.

Dies gilt sowohl für die jeweilige Ermittlung der variablen Vergütung als auch – bei Risk Takern – für die nachträgliche Leistungsbewertung, die zu einer Verringerung bzw. zu einem vollständigen Verlust der zurückbehaltenen variablen Vergütung aus vorangegangenen Bemessungszeiträumen führen kann. Wenn ein ursprünglich positiver Erfolgsbeitrag bei der Bonusermittlung berücksichtigt wurde, dieser sich aber im Zeitverlauf als signifikant negativ erweist, sind die entsprechenden zurückbehaltenen Bonusanteile von Risk Takern zu reduzieren bzw. entfallen ggf. vollständig. Insbesondere wenn ein Pflichtverstoß so gravierend war, dass er zu einer verhaltensbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat, ist ein vollständiges Entfallen des Bonus bzw. der Deferrals denkbar. Im Fall des Vorliegens negativer Erfolgsbeiträge tritt bei Risk Takern der vollständige Verlust der individuellen variablen Vergütung ein, welche für dasjenige Jahr zugesagt wurde, dem der negative Erfolgsbeitrag zuzurechnen ist. Negative Erfolgsbeiträge liegen in folgenden Fällen vor:

- Der Mitarbeiter ist an einem Verhalten maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich, welches auf Seiten der Bank zu einem erheblichen Verlust oder auf Seiten der Bank oder des Mitarbeiters zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion führt;
- Der Mitarbeiter verletzt relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß.

## 6.8. Sachleistungen/Nicht finanzielle Leistungen

Die Mitarbeiter der UniCredit Bank AG erhalten je nach Vergütungssystem zusätzlich finanzielle und nicht-finanzielle Leistungen. Diese umfassen beispielsweise eine betriebliche Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen, Vergünstigungen auf Bankprodukte, Familienservice, Sozialberatung, Sport- und Freizeitangebote.

## 6.9. Änderungen im Vergütungssystem der UniCredit Bank AG ab dem Geschäftsjahr 2023

Der Vorstand der UniCredit Bank AG hat beschlossen, die Vergütungssysteme in der UniCredit Bank AG für das Geschäftsjahr 2023 grundsätzlich beizubehalten. Kleinere Änderungen betreffen überwiegend die Entry Conditions für die Bemessung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung als auch die Auszahlung der zurückbehaltenen Vergütung aus früheren Jahren. Für den CEO wird die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 zu 100% in Aktien ausbezahlt werden.

## 6.10. Übersicht aller Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2023

Für sämtliche, oben genannten Vergütungssysteme der UniCredit Bank AG für das Geschäftsjahr 2023 ist eine weitere ausführlichere Beschreibung auf der Homepage der UniCredit Bank AG erhältlich.

Auf eine dezidierte Ausführung in diesem Bericht wird verzichtet, und auf die Erläuterungen zu den einzelnen Systemen verwiesen, welche jederzeit über folgende Webseite abrufbar sind:

<https://www.hypovereinsbank.de/hvb/ueber-uns/investor-relations/corporate-governance>

# 7 HÖCHSTGRENZE VARIABLER VERGÜTUNG

---

Gemäß §25a Abs. 5 KWG haben die Institute ein angemessenes Verhältnis zwischen der jährlichen variablen und fixen Vergütung festzulegen. Grundsätzlich liegt das Maximum der variablen Vergütung seit dem 01. Januar 2014 bei 100 % der fixen Vergütung. Mit Zustimmung der Anteilseigner kann diese Obergrenze auf maximal 200 % angehoben werden.

Die Hauptversammlung der UniCredit Bank AG hat bereits im Juni 2014 die Anhebung der Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur festen Vergütung auf 2:1 für alle Mitarbeiter der UniCredit Bank AG beschlossen, mit Ausnahme von Mitarbeitern von Kontrolleinheiten gemäß § 2 Abs. 11 IVV. Für Mitarbeiter in den Kontrolleinheiten gemäß § 9 Abs. 2 IVV gilt weiterhin, dass die Bank sicherzustellen hat, dass der Schwerpunkt auf der fixen Vergütung liegt. Die Höhe der variablen Vergütung in den Kontrollfunktionen wird dabei auf maximal 50% der Fixvergütung beschränkt. Für die Mitarbeiter im Bereich People & Culture ist die feste Vergütung der überwiegende Bestandteil der Gesamtvergütung und die variable Vergütung beträgt ≤ 80 % der festen Vergütung.

Für den Vorstand kann die Bonusauszahlung ebenfalls maximal das Zweifache der jährlichen fixen Vergütung betragen, mit Ausnahme der Vorstandsmitglieder der Bereiche CFO, CRO, COO und CDIO, hier darf der jährliche variable Anteil 100 % der jährlichen fixen Vergütung nicht übersteigen.

Hauptgrund für die Anpassung der Obergrenze ist die Beibehaltung einer bestehenden Flexibilität bezogen auf die Gesamtkosten des Instituts, insbesondere die Möglichkeit bei schwächerem Ergebnis die variable Vergütung nach unten anpassen bzw. entfallen lassen zu können.

Aufgrund des in der UniCredit Bank AG angewandten Modells der risikoadjustierten Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung ("Bonus-Pool-Modell") und der Tatsache, dass der Gesamt-Bonuspool im Vergleich zum Gewinn relativ klein ist, würde ein möglicher Anstieg der variablen Vergütungsquote voraussichtlich kein potenzielles Risiko für die Kapital- oder Liquiditätssituation der Bank darstellen.

In der Praxis der aktuellen Remuneration-Policy wird dabei ein konservativerer Ansatz verwendet, der die Ausnutzung der maximalen 2:1 Grenze auf die Vertriebsbereiche beschränkt.

## 8 VERGÜTUNGSINFORMATIONEN 2022

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Vergütungsbeträge sowie die Vergütungsstruktur der HVB Group gemäß Artikel 450 CRR i.V.m. § 16 Absatz 1 IVV.

Für die nachfolgenden Vergütungsinformationen ist zu beachten:

- Die in den Tabellen angegebene Anzahl der Mitarbeiter bezieht sich auf das Vollzeit- und Jahresäquivalent für 2022, sofern die CRR/CRD nichts anderes vorschreibt. Unter Berücksichtigung aller Abgänge im Jahr 2022.
- Alle Werte beziehen sich auf die HVB Group inklusive den Auslandseinheiten und den Tochterunternehmen.
- Aus Gründen der gruppenweiten Datenkonsolidierung, werden Entsendung innerhalb der UniCredit Gruppe dem Unternehmen vollständig zugeordnet, bei dem diese überwiegend im Berichtszeitraum tätig waren.
- Fixe Vergütung gemäß §2 IVV. Beinhaltet auch zusätzliche fixe Vergütungsbestandteile wie z.B. Altersversorgung und zusätzliche Leistungen, die allen Mitarbeitern im gleichen Umfang gewährt werden.
- Variable Vergütung gemäß §2 IVV und CRD art. 94. Inklusive den zusätzlichen variablen Vergütungsbestandteilen (z.B. Neueinstellungsprämien, Bonus-Buy-Outs und Abfindungen).
- LTIP 2020-23 nicht enthalten; wird mit dem Jahr der finalen Zusage berichtet.
- Die Anzahl der Risk Taker / Identified Staff kann variieren, da ja nach Tabelle unterschiedliche Kalkulationsvorgaben zugrundeliegen.
- Tabellen können Rundungsdifferenzen beinhalten.

Vergütungsinformationen 2022 gemäß § 16 Abs.1 IVV i.V. mit Art. 450 Richtlinie CRR: alle Mitarbeiter

	AUFSICHTSRAT	GESCHÄFTS-LEITUNG <sup>1</sup>	INVESTMENT BANKING	COMMERCIAL BANKING	ASSET MANAGEMENT	ZENTRALE FUNKTIONEN <sup>2</sup>	KONTROLL-FUNKTIONEN <sup>3</sup>	GESAMT
<b>Anzahl der Mitglieder</b> (nach Köpfen)	13	16	2.259	6.611	-	3.715	1.555	14.169
<b>Anzahl Mitarbeiter</b> (nach FTE) <sup>4</sup>		15	1.880	5.459	-	3.000	1.262	11.616
<b>Vergütung</b> (Mio €)								
Gesamtbetrag	1	13	358	532	-	302	163	1.370
davon:								
Fixe Vergütung	1	8	243	474	-	267	145	1.138
Variable Vergütung	-	5	115	58	-	35	19	232
davon:								
leistungsbabhängige variable Vergütung	-	5	89	49	-	25	12	181
sonstige variable Vergütung <sup>5,6</sup>	-	-	-	-	-	-	-	5
Abfindungen <sup>6,7</sup>	-	-	-	-	-	-	-	46

**Anmerkungen:**

<sup>1</sup> Vorstand und Geschäftsleiter wesentlicher Tochtergesellschaften im Konsolidierungskreis.

<sup>2</sup> Zentralbereiche und Abwicklungseinheiten, ohne Kontrollfunktionen.

<sup>3</sup> Unabhängige Kontrollfunktionen: Compliance, Interne Revision und Risikomanagement.

<sup>4</sup> Mitarbeiter dargestellt als Vollzeitkräfte; Gesamtsumme ohne Aufsichtsrat.

<sup>5</sup> Enthalten sind insbesondere Sonderzahlungen wie z.B. Neueinstellungsprämien, bonus buy-outs etc.

<sup>6</sup> Aus Gründen der Vertraulichkeit und vor dem Hintergrund der geringen Anzahl der Begünstigten werden die Werte nur gesamthaft ausgewiesen.

<sup>7</sup> Entitlement in 2022 - Payout might be deferred.

Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung:

- Insgesamt beträgt der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung 16,9 %.
- Bei den Geschäftsleitern beträgt der Anteil der variablen Vergütung 39,8 % der Gesamtvergütung.
- Im Corporate & Investment Banking beträgt der Anteil der variablen Vergütungszahlungen an der Gesamtvergütung 32,1 %.
- Im Commercial Banking beträgt der Anteil der variablen Vergütung 10,8 %.
- In den Corporate Center Einheiten sowie in den Kontrollfunktionen liegt der Anteil der variablen Vergütung bei 11,6 %

Insgesamt lässt sich festhalten, dass der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtvergütung steht.

Vergütungsinformationen 2022 gemäß Art. 450 Richtlinie CRR i.V. mit § 16 Abs.1 IVV: alle Risk Taker

	AUFSICHTSRAT	GESCHÄFTS-LEITUNG <sup>1</sup>	INVESTMENT BANKING	COMMERCIAL BANKING	ASSET MANAGEMENT	ZENTRALE FUNKTIONEN <sup>2</sup>	KONTROLL-FUNKTIONEN <sup>3</sup>	GESAMT
<b>Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)</b>	<b>12</b>	<b>16</b>	<b>128</b>	<b>77</b>	<b>-</b>	<b>41</b>	<b>80</b>	<b>354</b>
<b>Anzahl Risikoträger (nach FTE)</b>	<b>-</b>	<b>15</b>	<b>120</b>	<b>75</b>	<b>-</b>	<b>40</b>	<b>76</b>	<b>326</b>
davon:								
obere Leitungsebene ("Senior Management")	-	8	13	28	-	21	16	86
<b>Fixe Vergütung (Mio €)</b>								
Gesamtbetrag	1	8	35	18	-	10	15	87
davon:								
Barmittel	1	8	35	18	-	10	15	87
Aktien, mit Aktien verbundene Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung (Mio €)</b>								
Gesamtbetrag	-	5	34	10	-	8	5	62
davon:								
Barmittel	-	2	22	5	-	6	4	40
Aktien, mit Aktien verbundene Instrumente	-	3	13	4	-	1	1	22
andere Arten	-	-	-	-	-	-	-	-
davon:								
ausbezahlter Anteil	-	1	16	4	-	6	4	32
zurückbehaltener Anteil	-	4	18	6	-	2	1	30
davon:								
Barmittel	-	1	5	1	-	0	0	8
Aktien, mit Aktien verbundene Instrumente	-	3	13	4	-	1	1	22
andere Arten	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (iii) CRR i.V.m. Art. 450 Abs 1 lit. h Unterabs. (iv) CRR zur zurückbehaltenen variablen Vergütung aus den Vorjahren und der expliziten Risikoadjustierung (Mio €)								
Gesamtbetrag ausstehend zu Jahresbeginn <sup>4</sup>	-	14	61	18	-	7	3	103
davon:								
erdient <sup>5</sup>	-	9	48	12	-	4	3	76
davon:								
ausgezahlt	-	3	19	5	-	2	2	31
zu Jahresende weiterhin zurückbehalten <sup>6</sup>	-	10	42	13	-	5	2	72
Gesamtbetrag der expliziten Risikoadjustierung	-	-	-	-	-	-	-	-
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) CRR zu den Neueinstellungsprämien gemäß § 5 Abs. 5 InstitutsVergV (Mio €)								
Anzahl der Begünstigten (nach Köpfen) <sup>7</sup>	-	-	-	-	-	-	-	4
Gesamtbetrag (Mio €) <sup>7</sup>	-	-	-	-	-	-	-	0,5

**Anmerkungen:**

<sup>1</sup> Vorstand und Geschäftsleiter wesentlicher Tochtergesellschaften im Konsolidierungskreis.

<sup>2</sup> Zentralbereiche und Abwicklungseinheiten, ohne Kontrollfunktionen.

<sup>3</sup> Unabhängige Kontrollfunktionen: Compliance, Interne Revision und Risikomanagement.

<sup>4</sup> Bereinigt um verfallene Ansprüche im Falle von Rücktritten.

<sup>5</sup> Inkl. Aktien innerhalb der Sperrfrist.

<sup>6</sup> Auszahlung ab 2020. Zurückbehaltene variable Vergütungsbestandteile werden grundsätzlich nur bei Erreichen definierter finanzieller Kennziffern gewährt.

<sup>7</sup> Aus Gründen der Vertraulichkeit und vor dem Hintergrund der geringen Anzahl der Begünstigten werden die Werte nur gesamthaft ausgewiesen.

## EU REM 1 – Für das Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung

in Mio€ sofern nicht anders angegeben		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstiges Senior Management <sup>1</sup>	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	Gesamt
<b>Feste Vergütung</b>	<b>Anzahl der identifizierten Mitarbeiter</b>	12	8	78	240	338
	<b>Feste Vergütung insgesamt</b>	1	6	24	56	87
	Davon: monetäre Vergütung	1	4	19	49	73
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-
	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-	-
Davon: sonstige Positionen <sup>2</sup>	-	2	5	7	14	
<b>Variable Vergütung</b>	<b>Anzahl der identifizierten Mitarbeiter</b>	-	8	77	233	318
	<b>Variable Vergütung insgesamt</b>	-	5	20	37	62
	Davon: monetäre Vergütung	-	1	13	25	40
	Davon: zurückbehalten	-	1	2	5	8
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	3	7	12	22
	Davon: zurückbehalten	-	3	7	12	22
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	-
	Davon: andere Instrumente	-	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	-
	Davon: sonstige Positionen	-	-	-	-	-
	Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	-
	<b>Vergütung insgesamt (2 + 10)</b>	<b>insgesamt 1</b>	<b>11</b>	<b>44</b>	<b>94</b>	<b>149</b>

### Anmerkungen EU REM1:

<sup>1</sup> Das sonstige Senior Management umfasst die gemäß Artikel 92.3a CRDV identifizierten wesentlichen Risikoträger in 2022.

<sup>2</sup> Beinhaltet den Wert der sonstigen Leistungen wie z. B. Unterkunft, Firmenwagen, Krankenversicherung, Rente und Schulbildung, die gemäß konzernweiten oder lokalen einheitlichen Regelungen gewährt wurden.

## EU REM 2 – Sonderzahlungen an Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

in Mio€ sofern nicht anders angegeben	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Sonstiges Senior Management <sup>1</sup>	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	Gesamt
<b>Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag<sup>2</sup></b>					
Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	10
Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	-	2,2
Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-	0,5
<b>Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden</b>					
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	2
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Gesamtbetrag	-	-	-	-	3,7
<b>Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen</b>					
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	27
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-	16,3
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	-	8,2
Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	-
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-	-	8,2
Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	-	2,3

### Anmerkungen EU REM 2:

- Aus Gründen der Vertraulichkeit und vor dem Hintergrund der geringen Zahl der Begünstigten, werden die Werte nur in Summe angegeben.
- Berücksichtigte Population bezieht sich auf die Group Material Risk Takers in 2022
- Die Abfindungsbeträge umfassen alle Bestandteile des Abfindungspakets (u.a. auch Ausgleichszahlungen wegen vorzeitiger Beendigung)

<sup>1</sup> Das sonstige Senior Management umfasst die gemäß Artikel 92.3a CRDV identifizierten wesentlichen Risikoträger in 2022.

<sup>2</sup> Berücksichtigt wurden Sign-Ons und Bonus-Buy-Outs als garantierte variable Vergütung.

## EU REM 3 – Zurückbehaltene Vergütung

in Mio€ sofern nicht anders angegeben	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen bedingten Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind) <sup>2</sup>	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden <sup>3</sup>	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen <sup>1</sup>
<b>Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Leitungsorgan - Leitungsfunktion</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	-	-	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
Monetäre Vergütung	2	0	2	-	-	-	1	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	5	2	2	-	-	1	1	2
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	0,06	0,04
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstiges Senior Management</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	-	-	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>7</b>
Monetäre Vergütung	6	2	4	-	-	-	4	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	10	4	6	-	-	3	4	7
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstige identifizierte Mitarbeiter</b>	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	-	-	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>16</b>
Monetäre Vergütung	13	5	8	-	-	-	11	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	11	7	4	-	-	3	10	16
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag</b>	<b>47</b>	<b>20</b>	<b>27</b>	-	-	<b>7</b>	<b>31</b>	<b>25</b>

### Anmerkungen EU REM3:

Berücksichtigte Population bezieht sich auf die Group Material Risk Takers in 2022.

<sup>1</sup> Aktienkurs berechnet als Durchschnittspreis zwischen dem 10/01/2023 und 10/02/2023

<sup>2</sup> Aktienkurs berechnet als Delta zwischen dem Preis bei Zuteilung und dem Durchschnittspreis zwischen dem 10/01/2023 und 10/02/2023

<sup>3</sup> 2022 Aktienkurs berechnet als Durchschnittspreis zwischen dem 25/02/2022 und 25/03/2022

## EU REM 4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr für das Jahr 2022

Gesamtvergütung in EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1 000 000 to below 1 500 000	16
1 500 000 to below 2 000 000	3
2 000 000 to below 2 500 000	1
2 500 000 to below 3 000 000	1
3 000 000 to below 3 500 000	1
3 500 000 to below 4 000 000	0

### Anmerkungen EU REM4:

- Effektive bzw. anteilige Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022, die auch der Tabelle EU REM1 zugrundeliegt.
- Berücksichtigt wird u.a. auch die volle Bonuszuage für das Geschäftsjahr 2022 und Abfindungen zugesagt in 2022.

## EU REM 5 – Angaben zur Vergütung der Mitarbeiter, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (identifizierte Mitarbeiter)

in Mio€ sofern nicht anders angegeben	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder					Gesamtsumme	
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Commercial Banking <sup>1</sup>	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen		Alle Sonstigen
<b>Gesamtanzahl der identifizierten Mitarbeiter</b>										<b>338</b>
Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	12	8	20							
Davon: sonstiges Senior Management				13	28	-	21	16	-	
Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				107	54	-	19	60	-	
<b>Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>69</b>	<b>30</b>	-	<b>18</b>	<b>20</b>	-	
Davon: variable Vergütung	-	5	5	34	10	-	8	5	-	
Davon: feste Vergütung	1	6	7	35	20	-	10	15	-	

### Anmerkungen EU REM5:

Effektive bzw. anteilige Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022, die auch der Tabelle EU REM1 zugrundeliegt.

<sup>1</sup> Beinhaltet die Privatkundenbank und Corporates



**Disclaimer**

Dieser Offenlegungsbericht dient ausschließlich dem Zweck, den geltenden aufsichtsrechtlichen Offenlegungspflichten nachzukommen. Die Inhalte dieses Offenlegungsberichts beziehen sich auf den 31. Dezember 2022 als Berichtsstichtag.

Die Inhalte dieses Offenlegungsberichts basieren – soweit nicht explizit anders bezeichnet – auf der am Berichtsstichtag geltenden Rechtslage. Deren Interpretation kann auch in Zukunft Veränderungen unterliegen bzw. durch aufsichtsrechtliche Vorgaben (Regulierungsstandards etc.) weiter konkretisiert werden. Dies kann dazu führen, dass zukünftige Offenlegungsberichte anders zu strukturieren sind, andere Inhalte aufweisen und/oder auf anderen Daten basieren und deshalb nicht mit früheren Veröffentlichungen vergleichbar sind. Soweit der Offenlegungsbericht zukunftsgerichtete Aussagen tätigt, basiert er auf derzeitigen Prognosen, Erwartungen und Einschätzungen, für die die UniCredit Bank AG keinerlei Gewähr übernimmt. Zukünftige Entwicklungen unterliegen naturgemäß einer Vielzahl von Faktoren, auf die die UniCredit Bank AG keinen Einfluss hat, und können daher erheblich von den in diesem Bericht getroffenen Prognosen, Erwartungen und Einschätzungen abweichen. Die UniCredit Bank AG übernimmt – außerhalb der bestehenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben – keinerlei Verpflichtung, die Inhalte dieses Offenlegungsberichts ganz oder teilweise regelmäßig oder im Einzelfall zu aktualisieren oder weitere Veröffentlichungen vorzunehmen.