

Offenlegung zur Vergütungspolitik der UniCredit Bank AG

Offenlegungsbericht
gem. VO (EU) 575/2013
zum 31. Dezember 2020

INHALT

1	EINLEITUNG UND KURZSAUSBlick REGULATORISCHE ENTWICKLUNG	2
1.1	Einleitung	2
1.2	Offenlegungspflichten	2
1.3	Überblick regulatorische Entwicklungen	3
2	VERGÜTUNGSPOLITIK 2020 IN DER UNICREDIT BANK AG	4
2.1	Verknüpfung von Vergütung und Erfolg	4
2.2	Herleitung der Ziele aus der Geschäftsstrategie und Risikostrategie	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	7
5	ANALYSE DER RISK TAKER (“IDENTIFIED STAFF”) 2020	8
6	VERGÜTUNGSSYSTEME 2020	8
6.1	Vorstand und Top Management 2020	8
6.2	First Vice President “FVP” 2020	10
6.3	Corporate & Investment Banking 2020	12
6.4	Außertariflich bezahlte Mitarbeiter (AT) und tariflich bezahlte Mitarbeiter 2020	12
6.5	Identified Staff 2020 (Risk Taker)	13
6.6	Besondere Regelungen für Kontrolleinheiten	14
6.7	Negative Erfolgsbeiträge und Clawback Regelung	15
6.8	Sachleistungen/Nicht finanzielle Leistungen	15
6.9	Änderungen im Vergütungssystem der UniCredit Bank AG ab dem Geschäftsjahr 2021	15
6.10	Übersicht aller Vergütungssysteme ab dem Geschäftsjahr 2021	15
7	HÖCHSTGRENZE VARIABLER VERGÜTUNG	16
8	VERGÜTUNGSINFORMATIONEN 2020	17
	Disclaimer	19

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.

Eine weitere Verschärfung der bankenaufsichtsrechtlichen Vorgaben an die Vergütungssysteme von Instituten erfolgte 2013 durch die Verabschiedung des CRD IV-Pakets, welches sowohl aus einer direkt umzusetzenden CRR Verordnung (575/2013) als auch aus einer in nationales Recht umzusetzenden CRD IV Richtlinie besteht (2013/36/EU). Der Hauptteil der Vergütungsrichtlinien befindet sich in CRD IV, welche mit dem CRD IV-Umsetzungsgesetz in das KWG und anschließend mit der Novellierung der IVV zum 01. Januar 2014 in deutsches Gesetz umgesetzt wurde. Diese Fassung der IVV enthielt insbesondere weitere Vorgaben zu § 25a KWG.

Um die Aufsichtspraxis zu vereinheitlichen, erhielt die European Banking Authority (EBA) in den CRD IV das Mandat, bestimmte Anforderungen an die Vergütungssysteme mit regulatorischen technischen Standards (EBA RTS), die aktuell in der Delegierten Verordnung (DeVO 604/2014) geregelt sind, zu regeln. Diese sind rechtlich verbindlich (technische Regulierungsstandards) und werden innerhalb der EU unmittelbar zu geltendem Recht (vgl. auch *Abschnitt 5* dieser Veröffentlichung).

Darüber hinaus veröffentlichte die EBA am 21. Dezember 2015 die "Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(39) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013" (**EBA/GL/2015/22**). Die EBA-Guidelines wurden durch die BaFin zum 25. Juli 2017 in nationales Recht umgesetzt durch eine Änderungsverordnung zur IVV. Es erfolgte eine Anpassung und Ergänzung der Auslegungshilfe zur IVV, die am 15. Februar 2018 veröffentlicht wurde sowie die aktualisierte Verordnung vom 15. April 2019.

Durch das am 29. März 2019 in Kraft getretene Brexit-Steuerbegleitgesetz (Brexit-StBG) über steuerliche und sonstige Begleitregelungen zum Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union wurde das deutsche Kreditwesengesetz (KWG) geändert. In diesem Zusammenhang wurden die Begriffsbestimmungen der §§ 17 und 18 Abs. 2 IVV in § 25a KWG übernommen.

Die Europäische Bankaufsichtsbehörde (EBA) veröffentlichte am 18. Juni 2020 ihren endgültigen Entwurf der Regulatorischen Technischen Standards (RTS) über die Kriterien zur Identifizierung aller Kategorien von Mitarbeitern, deren berufliche Tätigkeiten einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts haben (so genannte "Risk Taker"). Die Delegierte Verordnung (EU) Nr. 604/2014 der Kommission vom 4. März 2014 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf technische Regulierungsstandards wird für Kreditinstitute mit Wirkung vom 28. Dezember 2020 aufgehoben.

Am 9. Juni 2021 wurde die DELEGIERTE VERORDNUNG (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36 / EU des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf technische Regulierungsstandards zur Identifizierung von Risikoträgern offiziell veröffentlicht.

Ein Entwurf zur Aktualisierung der Institutsvergütungsverordnung, in der zusätzliche Anforderungen des CRD V geregelt werden, ist am 12. November 2020 veröffentlicht worden.

2 VERGÜTUNGSPOLITIK 2020 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 29. Juni 2020 im Vorstand verabschiedet (Aufsichtsrat: 31. Juli 2020), 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 der geltenden Gesetze, 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 „5 Fundamentals“ (Customers First, People Development, Cooperation & Synergies, Risk Management, Execution & Discipline) aus dem UniCredit Competency Model als Orientierung bei der Zielvergabe, der Beurteilung von Leistung und Potenzial. Für die UPM-Population (UniCredit Performance Management) sind die 5 Fundamentals bei der Beurteilung der Stärken und Entwicklungsfelder der Mitarbeiter relevant. Die Stärken und Entwicklungsfelder sind in die 5 Fundamentals gruppiert. Für die EDP-Population (Executive Development Plan) muss im Rahmen der Zielvergabe jedes Ziel einem der 5 Fundamentals zugeordnet werden. Dabei ist das Fundamental auszuwählen, das für diesen Mitarbeiter mit dem jeweiligen Ziel ausgebaut wird. 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.

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 (Senior Vice President & Executive Vice President (SVP & EVP)) 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.

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 2020 insbesondere Underlying Net Operating Profit, Underlying Net Profit, 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.

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 2020 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 2020 mindestens erfüllt sein:

- Underlying Net Operating Profit ≥ 0
- Underlying Net Profit > 0 und
- Pillar 1 capital ratios \geq Minimum regulatory targets und
- Liquidity Coverage Ratio \geq 2020 RAF „limit“ (107 %) und
- Net Stable Funding Ratio \geq 2020 RAF „limit“ (101%).

Die Ermittlung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung wird in einem nächsten Schritt für die drei wesentlichen Segmente 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:

- Commercial Banking
- Corporate & Investment Banking
- Corporate Functions (Vorstand, Group Corporate Center, Global Banking Services)

Eine Entscheidung zur finalen Bonusbudgetverteilung auf die oben genannten Segmente wird erfolgsabhängig im Gesamtvorstand getroffen und die finale Bonusbudgetverteilung unterhalb der oben genannten Segmente 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”) 2020

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 2020 in der UniCredit Bank AG (inkl. Tochtergesellschaften) insgesamt 472¹ Material Risk Taker identifiziert (2019: 466 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.

6 VERGÜTUNGSSYSTEME 2020

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 Corporate & Investment Banking (CIB) (mit Ausnahme u.a. der Bereiche Global Transaction Banking, CIB Organisation und CIB Communications) 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 2020

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 und COO 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 2020 zu erhalten, der im Jahr 2021 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.

¹ Per 15. Januar 2020

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 grds. 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 2020	HVB Group 2020
Underlying Net Operating Profit (NOP) ² ≥ 0 und	Underlying Net Operating Profit (NOP) ² > 0 und
Underlying Net Profit ² > 0 und	Underlying Net Profit ² ≥ 0 und
Pillar 1 capital ratios ≥ Minimum regulatory targets	Pillar 1 capital ratios ≥ Minimum regulatory targets und
Liquidity Coverage Ratio ≥ 2019 RAF "limit" (110 %) und	Liquidity Coverage Ratio ≥ 2020 RAF "limit" (107 %) und
Net Stable Funding Ratio ≥ 2019 RAF "limit" (101,5 %)	Net Stable Funding Ratio ≥ 2020 RAF "limit" (101 %)

Bei den Entry Conditions (Underlying NOP, Underlying Net Profit) ist zu beachten, dass für SVP/EVP im Bereich Commercial Banking das entsprechende Ergebnis des Segments Commercial Banking ausschlaggebend ist; für SVP/EVP des Segments CIB das entsprechende Ergebnis der CIB. Darüber hinaus wird der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von weiteren wesentlichen Risikoindikatoren bestimmt, die u.a. auch die Kapitalausstattung des Instituts betreffen.

Bonuszusage

Der jährliche Bonus ist zahlbar in „Cash“ (bar) und in „Shares“ (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen) in sechs Tranchen über sechs Jahre verteilt. Die Aktien werden in den Jahren 1, 3, 4 und 5 gewährt und sind jeweils mit einer Haltefrist belegt, wobei alle Tranchen mit einer 1-jährigen Haltefrist belegt sind. Die Anzahl der Aktien wird berechnet, indem der rechnerische Mittelwert des amtlichen Kurses von UniCredit-Stammaktien im Monat vor dem Beschluss des Board of Directors der UniCredit Gruppe zur Genehmigung des Gesamtbonuspools für das Jahr 2020 herangezogen wird. Die gesetzlich vorgegebenen Zurückbehaltungs- und Haltefristen sind damit berücksichtigt.

Jährliche Bonusbeträge werden wie in der nachfolgenden Übersicht dargestellt über sechs Jahre zeitlich und nach „Cash“ und „Shares“-Anteilen differenziert und gestreckt, beginnend im Jahr 2021:

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
ALLOKATION	Bar	20% "Upfront"		12% Zurückbehalten		12% Zurückbehalten
	Aktien	20% "Upfront"		12% Zurückbehalten	12% Zurückbehalten	12% Zurückbehalten
	1-jährige Haltefrist		1-jährige Haltefrist		1-jährige Haltefrist	

Bild 1: Mitglieder des Vorstands und des Top Managements direkt berichtend an den Vorstand der UniCredit Bank AG

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.

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

² Für Risk Taker im Segment Commercial Banking (CBK) gelten die entsprechenden Ergebnisse des CBK-Segments. Für Risk Taker in der Division CIB gelten die Ergebnisse der Division CIB; für alle anderen Risk Taker gelten die Ergebnisse der HVB Group. NOP/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.

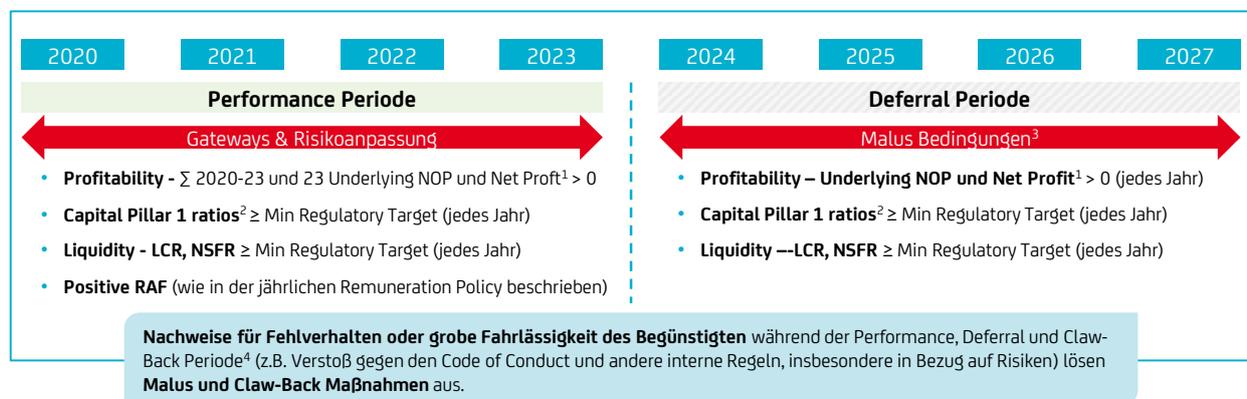
6.1.2 Long Term Incentive (LTI) LTIP 2020-2023

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

Nach Auslaufen des LTIP 2017-2019 hat der Verwaltungsrat am 2. Dezember 2019 den neuen LTIP 2020-2023 aufgelegt, mit dem Ziel, die Interessen des Top- und Senior-Managements auf die langfristige Wertschöpfung für den Aktionär, auf die Steigerung des Aktienkurses und der Performance der Gruppe sowie auf die Aufrechterhaltung eines soliden und umsichtigen Risikomanagements auszurichten, wobei die Performance-Messung auf einen mehrjährigen Horizont ausgerichtet ist, der mit dem Strategieplan von Team 23 übereinstimmt. Der LTI-Plan 2020-23 spiegelt im Wesentlichen die vorherige Version "LTIP 2017-19" mit nur wenigen Änderungen wider.

Der Zeitraum für die Erfüllung der Einstiegsbedingungen wurde auf vier Jahre erhöht. Darüber hinaus enthält die Scorecard des LTI-Plans sieben gewichtete KPIs zu Rentabilität, Vermögensqualität, Kosten und Nachhaltigkeit. Die Mehrheit wird anhand der durchschnittlichen Performance während des Vierjahreszeitraums bewertet.

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.

¹ 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.

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

³ Malus-Bedingungen werden jedes Jahr vor der Auszahlung der jeweiligen Tranche gemessen.

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

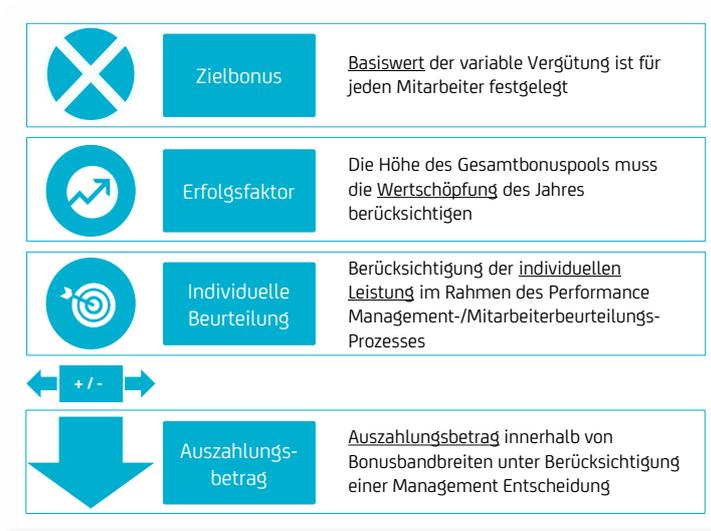
Aufgrund gesetzlicher oder regulatorischer Bestimmungen kann die Auszahlung variabler Vergütungselemente von den zuständigen Behörden eingeschränkt oder sogar untersagt werden.

6.2 First Vice President "FVP" 2020

Das Vergütungssystem für First Vice Presidents (FVP), die sich 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 Geschäftsbereich Corporate & Investment Banking. Deren Vergütungssystematik wird in *Abschnitt 6.3* erläutert.

Alle FVPs sind berechtigt einen Bonus für das Geschäftsjahr 2020 zu erhalten, der im Jahr 2021 zugesagt wird. Der Bonusbemessung liegt eine individuelle "Incentive Opportunity" zugrunde. Diese ist zusammen mit den bei der Bonusvergabe anzuwendenden Regeln so ausgestaltet, dass die Bonuszahlung in den Segmenten Commercial Banking und Corporate & Investment Banking maximal das Zweifache des Jahresfestgehalts betragen kann. Für Mitarbeiter in Corporate Center-Einheiten darf die variable Vergütung das Jahresfestgehalt nicht überschreiten.

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 Segmente zur Verfügung gestellt. Dabei ist bei den Bonusbudgets für die Vertriebssegmente die jeweilige Segment-Performance des vergangenen Geschäftsjahres maßgebend. Bei den Bonusbudgets für die Segmente Chief Operating Officer (COO) und Group Corporate Center (GCC) wird der Durchschnitt der Vertriebssegmente (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 Nachhaltigkeitsgesichtspunkten (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 Segmente 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 Corporate & Investment Banking 2020

Das klassische Vergütungssystem für das Investment Banking (Markets, Financing & Advisory, Financial Institutions Group und Multinational Corporates) 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 2020 zu erhalten, der im Jahr 2021 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 Corporate & Investment Banking (CIB), der HVB Group und der Performance des Segments, 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 Geschäftsbereichs CIB bestimmt sich nach qualitativen und quantitativen, risikobereinigten Erfolgsparametern. Neben der Performance des Geschäftsbereichs CIB 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 CIB verantwortliche Vorstandsmitglied der UniCredit Bank AG entscheidet unter Berücksichtigung der Performance der CIB-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 6.1 Variable Vergütung*. Für Mitarbeiter des Segments CIB ist das entsprechende Ergebnis des Segments CIB ausschlaggebend.

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 2020

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 Geschäftsbereich Corporate & Investment Banking 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 Geschäftsfeldes Corporates und Markets 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 Segmente 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 2020 (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 2020 wird im Geschäftsjahr 2021 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 sowie für FVP und höher, direktberichtend an den Vorstand der UniCredit Bank AG, gilt das in *Abschnitt 6.1* beschriebene Deferral-Schema.

Bonuszusage "Identified Staff":

- Falls die für das Geschäftsjahr 2020 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:

		2021	2022	2023	2024	2025	2026
ALLOKATION	Bar	20% "Upfront"		12% Zurückbehalten			12% Zurückbehalten
	Aktien	20% "Upfront"		12% Zurückbehalten	12% Zurückbehalten	12% Zurückbehalten	

1-jährige Haltefrist

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 2021 sowie 2023 bis 2025 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 2020 festgesetzten variablen Vergütung die nachfolgenden dreijährigen 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:**

		2021	2022	2023	2024
ALLOKATION	Bar	30% "Upfront"			20% Zurückbehalten
	Aktien	30% "Upfront"	10% Zurückbehalten	10% Zurückbehalten	

1-jährige Haltefrist 1-jährige Haltefrist 1-jährige Haltefrist

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

		2021	2022	2023	2024
ALLOKATION	Bar	20% "Upfront"	5% Zurückbehalten	5% Zurückbehalten	20% Zurückbehalten
	Aktien	20% "Upfront"	15% Zurückbehalten	15% Zurückbehalten	

1-jährige Haltefrist 1-jährige Haltefrist 1-jährige Haltefrist

Die Bonuszusagen erfolgen in vier Tranchen in "Cash" (bar) und "Shares" (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen). Die Aktien, die in den Jahren 2021 bis 2023 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 dem Beschluss des Board of Directors der UniCredit Gruppe zur Genehmigung des Gesamtbonuspools für das Jahr 2020 herangezogen wird.

Für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen gelten die Entry Conditions (Underlying NOP, Underlying Net Profit, Pillar 1 capital ratios, Liquidity Coverage Ratio, Net Stable Funding Ratio) analog *Abschnitt 6.1 Variable Vergütung*. Für Mitarbeiter im Bereich Commercial Banking ist das entsprechende Ergebnis des Segments Commercial Banking ausschlaggebend; für Mitarbeiter des Segments CIB das Ergebnis der CIB.

Wenn die genannten Entry Conditions auf Ebene der UniCredit Gruppe als auch auf Ebene der HVB Group für das Geschäftsjahr 2020 nicht erfüllt werden, kommt der sogenannte „Zero Factor“ zur Anwendung. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2020 entfällt in diesem Fall vollständig. Sofern die Entry Conditions für das Geschäftsjahr 2020 erfüllt sind, unterliegen alle Tranchen, die nach 2021 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, Risiko Management und Human Capital – 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.

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, gilt eine verlängerte Rückforderungsfrist („Clawback-Periode“).

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 2021

Der Vorstand der UniCredit Bank AG hat beschlossen, die Vergütungssysteme in der UniCredit Bank AG für das Geschäftsjahr 2021 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. Darüber hinaus gilt für Risk Taker, die nicht direkt an den Vorstand berichten, ein vierjähriges Deferral Schema.

6.10 Übersicht aller Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2021

Für sämtliche, oben genannten Vergütungssysteme der UniCredit Bank AG für das Geschäftsjahr 2021 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 den Vorstand kann die Bonusauszahlung ebenfalls maximal das Zweifache der jährlichen fixen Vergütung betragen, mit Ausnahme der Vorstandsmitglieder der Bereiche CFO, CRO und COO, 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 2020

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

Vergütungsinformationen 2020 gemäß § 16 Abs.1 IVV i.V. mit Art. 450 Richtlinie CRR: alle Mitarbeiter

	AUFSICHTSRAT	GESCHÄFTS-LEITUNG ¹	INVESTMENT BANKING	COMMERCIAL BANKING	ASSET MANAGEMENT	ZENTRALE FUNKTIONEN ²	KONTROLL FUNKTIONEN ³	GESAMT
Anzahl der Mitglieder (nach Köpfen)	16	18	2.054	6.992	0	2.816	2.271	14.167
Anzahl der Mitarbeiter (nach FTE) ⁴	-	16	1.877	6.032	0	2.360	1.917	12.202
Vergütung (Mio €)								
Gesamtbetrag	0,8	10,3	322,4	550,2	-	207,4	191,8	1.283,0
davon:								
Fixe Vergütung ⁵	0,8	7,9	241,9	479,7	-	190,2	177,9	1.098,3
Variable Vergütung ⁶	-	2,4	80,6	70,6	-	17,2	13,9	184,7
davon:								
leistungsabhängige variable Vergütung	-	1,3	73,9	24,4	-	11,0	9,9	120,5
sonstige variable Vergütung ^{7,8,9}	-	-	-	-	-	-	-	4,0
Abfindungen ^{8,10}	-	-	-	-	-	-	-	60,2

1 Vorstand und Geschäftsleiter wesentlicher Tochtergesellschaften im Konsolidierungskreis.

2 Zentralbereiche und Abwicklungseinheiten, ohne Kontrollfunktionen.

3 Unabhängige Kontrollfunktionen: Compliance, Interne Revision, Risikomanagement und HR.

4 Mitarbeiter dargestellt als Vollzeitkräfte; Gesamtsumme ohne Aufsichtsrat.

5 Fixe Vergütung gemäß § 2 IVV.

6 Variable Vergütung gemäß § 2 IVV.

7 Enthalten sind insbesondere Sonderzahlungen wie z.B. Neueinstellungsprämien, bonus buy-outs etc.

8 Aus Gründen der Vertraulichkeit und vor dem Hintergrund der geringen Anzahl der Begünstigten werden die Werte nur gesamthaft ausgewiesen.

9 LTIP 2020-23 nicht enthalten; wird mit dem Jahr der finalen Zusage berichtet.

10 Im Jahr 2020 zugesagte Abfindungen - Auszahlung kann u.U. in mehreren Tranchen über das Jahr hinaus erfolgen.

Anmerkung: Summen können Rundungsabweichungen enthalten

Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung⁴:

- Insgesamt beträgt der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung 14,4 %.
- Bei den Geschäftsleitern beträgt der Anteil der variablen Vergütung 23,4 % der Gesamtvergütung.
- Im Bereich des Corporate & Investment Banking beträgt der Anteil der variablen Vergütungszahlungen an der Gesamtvergütung 25,0 %.
- Im Commercial Banking beträgt der Anteil der variablen Vergütung 12,8 %.
- In den Corporate Center Einheiten sowie in den Kontrollfunktionen liegt der Anteil der variablen Vergütung bei 7,8 %

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

⁴ Vergütung im Sinne von § 2 IVV umfasst alle fixen und variablen Vergütungsbestandteile, inkl. Sachbezüge und Leistungen zur Altersversorgung.

Vergütungsinformationen 2020 gemäß Art. 450 Richtlinie CRR i.V. mit § 16 Abs.1 IVV: alle Risk Taker

	AUFSICHTSRAT	GESCHÄFTS-LEITUNG ¹	INVESTMENT BANKING	COMMERCIAL BANKING	ASSET MANAGEMENT	ZENTRALE FUNKTIONEN ²	KONTROLL FUNKTIONEN ³	GESAMT
Anzahl Risikoträger (nach Köpfen)	16	18	199	107	-	37	78	455
Anzahl Risikoträger (nach FTE)	-	16	194	103	-	34	76	423
davon:								
obere Leitungsebene ("Senior Management")	-	9	13	27	-	21	15	84
Fixe Vergütung (Mio €)								
Gesamtbetrag	0,8	7,9	50,7	20,2	-	8,5	14,6	102,7
davon:								
Barmittel	0,8	7,9	50,7	20,2	-	8,5	14,6	102,7
Aktien, mit Aktien verbundene Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Andere Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Variable Vergütung⁴ (Mio €)								
Gesamtbetrag	-	2,4	26,9	5,8	-	1,7	2,4	39,2
davon:								
Barmittel	-	1,7	15,1	5,1	-	1,4	2,2	25,5
Aktien, mit Aktien verbundene Instrumente	-	0,7	11,8	0,7	-	0,3	0,1	13,7
andere Arten	-	-	-	-	-	-	-	-
davon:								
ausbezahlter Anteil	-	0,3	9,4	1,8	-	0,8	1,5	13,8
zurückbehaltener Anteil	-	2,1	17,5	4,0	-	1,0	0,9	25,5
davon:								
Barmittel	-	1,4	5,7	3,3	-	0,6	0,8	11,8
Aktien, mit Aktien verbundene Instrumente	-	0,7	11,8	0,7	-	0,3	0,1	13,7
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 ⁵	-	13,0	62,8	9,4	-	6,6	3,6	95,5
davon:								
erdient ⁶	-	6,2	38,3	4,5	-	3,3	1,9	54,1
davon:								
ausgezahlt	-	3,3	26,0	3,0	-	1,9	1,3	35,6
zu Jahresende weiterhin zurückbehalten ⁷	-	9,7	36,8	6,5	-	4,7	2,2	59,9
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) ⁸	-	-	-	-	-	-	-	5
Gesamtbetrag ⁸	-	-	-	-	-	-	-	0,3
Art. 450 Abs. 1 lit. h Unterabs. (v) und (vi) CRR zu den Abfindungen gemäß § 2 Abs. 5 i.V.m. § 5 Abs. 6 InstitutsVergV (Mio €)								
Gesamtbetrag der gewährten Abfindungen ⁸	-	-	-	-	-	-	-	7,3
Anzahl der Begünstigten (nach Köpfen) ⁸	-	-	-	-	-	-	-	12
höchste an eine Einzelperson gewährte Abfindung	-	-	-	-	-	-	-	1,1
Gesamtbetrag der gezahlten Abfindungen ⁸	-	-	-	-	-	-	-	1,3
Anzahl der Begünstigten (nach Köpfen) ⁸	-	-	-	-	-	-	-	3

1 Vorstand und Geschäftsleiter wesentlicher Tochtergesellschaften im Konsolidierungskreis.

2 Zentralbereiche und Abwicklungseinheiten, ohne Kontrollfunktionen.

3 Unabhängige Kontrollfunktionen: Compliance, Interne Revision, Risikomanagement und HR.

4 LTIP 2020-23 nicht enthalten; wird mit dem Jahr der finalen Zusage berichtet.

5 Bereinigt um verfallene Ansprüche im Falle von Rücktritten.

6 Inkl. Aktien innerhalb der Sperrfrist.

7 Auszahlung ab 2020. Zurückbehalten variable Vergütungsbestandteile werden grundsätzlich nur bei Erreichen definierter finanzieller Kennziffern gewährt.

8 Aus Gründen der Vertraulichkeit und vor dem Hintergrund der geringen Anzahl der Begünstigten werden die Werte nur gesamthaft ausgewiesen.

Anmerkung: Summen können Rundungsabweichungen enthalten

Vergütungsinformationen 2020 gemäß Art. 450 Richtlinie CRR i.V. mit § 16 Abs.1 IVV.

GESAMTVERGÜTUNG ¹	MITARBEITER
1.000.000 € bis unter 1.500.000 €	8
1.500.000 € bis unter 2.000.000 €	1
2.000.000 € bis unter 2.500.000 €	-
2.500.000 € bis unter 3.000.000 €	-
3.000.000 € bis unter 3.500.000 €	-

1 Inkl. sonstiger fixer und variabler Zahlungen.

Disclaimer

Dieser Offenlegungsbericht dient ausschließlich dem Zweck, den geltenden aufsichtsrechtlichen Offenlegungspflichten nachzukommen. Die Inhalte dieses Offenlegungsberichts beziehen sich auf den 31. Dezember 2020 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.