

Vergütungssysteme 2022

UniCredit Bank AG

INHALT

	VERGÜTUNGSSYSTEME 2022	2
1	VORSTAND (SENIOR EXECUTIVE VICE PRESIDENT, “SEVP”/ EXECUTIVE VICE PRESIDENT, “EVP”) 2022	2
2	TOP MANAGEMENT (EXECUTIVE VICE PRESIDENT “EVP”/ SENIOR VICE PRESIDENT, “SVP”) 2022	5
3	FIRST VICE PRESIDENT “FVP” 2022	7
4	CLIENTS SOLUTIONS 2022	8
5	TARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER UND AUBERTARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER (AT) 2022	9
6	IDENTIFIED STAFF (RISK TAKER) 2022	10
7	BESONDERE REGELUNGEN FÜR KONTROLLEINHEITEN	11
8	NEGATIVE ERFOLGSBEITRÄGE UND CLAWBACK REGELUNGEN	12
9	VERGÜTUNGSSYSTEME IN TOCHTERGESELLSCHAFTEN	12

VERGÜTUNGSSYSTEME 2022

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) (ohne Transactions & Payments und Support-Funktionen) sowie Führungskräfte der Ebene First Vice President und darüber, werden im überwiegenden Maße davon abweichend nach einem „1,2+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.

1 VORSTAND (SENIOR EXECUTIVE VICE PRESIDENT, “SEVP”/ EXECUTIVE VICE PRESIDENT, “EVP”) 2022

Das Vergütungssystem für den Vorstand (Senior Executive Vice President, "SEVP" und Executive Vice President, "EVP") setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter pro Jahr) und einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung kann maximal das Zweifache der jährlichen fixen Vergütung betragen. Bei Vorstandsmitgliedern der Bereiche CFO, CRO und COO darf der jährliche variable Anteil 100 % der jährlichen fixen Vergütung nicht übersteigen.

In den vergangenen Jahren bestand die variable Vergütung aus einem Short Term Incentive (STI) und einem Long Term Incentive (LTI). Im Jahr 2022 wurden diese beiden unabhängigen Pläne zu einem einzigen Plan zusammengefasst.

2022 Group Incentive System (GIS):

Alle Vorstände sind berechtigt, für das Geschäftsjahr 2022 einen Bonus gemäß dem 2022 Group Incentive System (GIS) zu erhalten, der im Jahr 2023 zugesagt wird.

Der jährlich festgelegte Bonusbetrag (GIS) richtet sich nach den relevanten Vergleichsmaßstäben des Marktes im jeweiligen Arbeitsumfeld und ist abhängig von den Ergebnissen der HVB Group, der UniCredit Group, des individuellen Referenzwertes des jeweiligen Vorstandsmitglieds/Geschäftsleiters sowie der individuell erbrachten Leistung im Betrachtungszeitraum. Die Festlegung der variablen Vergütung erfolgt durch den **Aufsichtsrat** nach vorheriger Erörterung im Vergütungskontrollausschuss der UniCredit Bank AG.

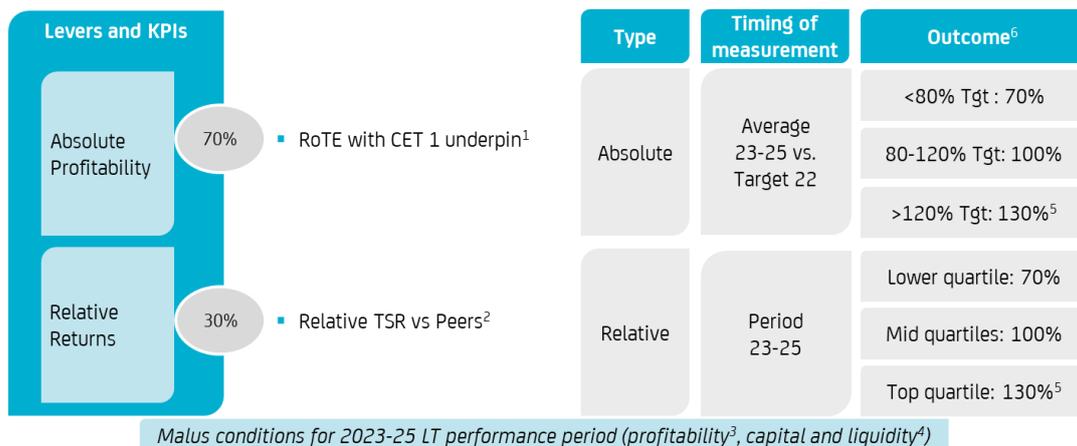
Während das individuelle GIS an individuelle kurzfristige Ziele gebunden ist, die auf spezifischen Zielen basieren, mit einer ausgewogenen Mischung aus finanziellen quantitativen KPIs und qualitativen Zielen, die je nach Funktion und Seniorität, strategische und nachhaltige Schwerpunkte umfassen, unterliegt der 60%ige Anteil der GIS-Zusage, der aufgeschoben ausgezahlt wird, zusätzlichen langfristigen Leistungsbedingungen, die als "Modifier" der auf der Grundlage der kurzfristigen Leistung definierten Zusage fungieren, mit dem Effekt einer:

- Streichung der Zusage, wenn diese unter einem bestimmten Schwellenwert liegt;
- Kürzung um bis zu -30%, wenn diese über dem Schwellenwert, aber unter dem Zielwert liegen;
- Bestätigung, wenn diese mit dem Ziel übereinstimmen;
- Erhöhung auf bis zu +30%, wenn diese über dem Zielwert liegen, wobei eine Übererfüllung bis zur Bonusobergrenze möglich ist.

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 individuelle Zielerreichung wird anhand von in der Regel 6 Zielen (mind. 5 – max. 8) gemessen, von denen grds. die Hälfte nachhaltige und risikoorientierte Ziele sind die über eine mehrjährige Performance-Periode gemessen werden.

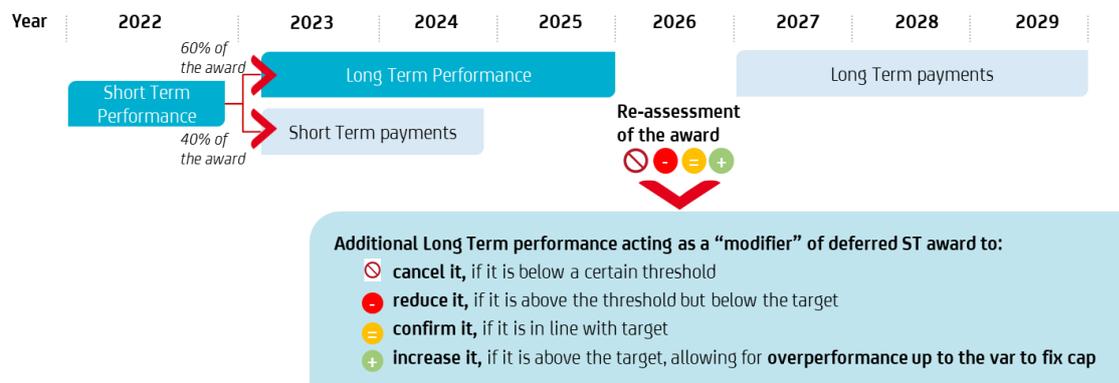
Die zusätzlichen langfristigen Leistungsbedingungen basieren auf spezifischen Zielen, die sich auf die drei Jahre nach der jährlich ermittelten kurzfristigen Leistung beziehen. Diese Ziele werden auf Gruppenebene gemäß der nachfolgenden Übersicht "Zusätzliche langfristige Leistungsbedingungen" festgelegt.

Zusätzliche Langfristige Bedingungen



1. Minimum zwischen 12,5% als RAF-Ziel und 350 Basispunkten über MDA
2. Wie von der Gesellschaft als Peer Group in der UniCredit Remuneration Policy - 2022 definiert. Die Peer-Group für die Vergütung umfasst: Santander, Barclays, Commerzbank, Credite Agricole, Deutsche Bank, ING, Intesa Sanpaolo, Nordea, Societè Generale, UBS, Erste, BBVA. Potenzielle außergewöhnliche Ereignisse, die sich in asymmetrischer Weise auf die Peer Group auswirken könnten, sollten gebührend berücksichtigt werden.
3. RoTE-Durchschnitt 2023-25 unter 33% vs. Ziel 2022
4. Kapital- und Liquiditätsbedingungen wie für die jährliche Performance definiert (für jedes Jahr von 2023 bis 2025)
5. Bis zur regulatorisch festgelegten Obergrenze von variabler zu fixer Vergütung
6. Ermessensspielraum des Vorstands gemäß der kurzfristigen Scorecard, um den breiteren Marktkontext zu bewerten, z. B. Branchen-/Globalschocks

Zusätzliche langfristige Leistungsbedingungen – Anwendungsübersicht



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

	UniCredit Group 2022	HVB Group 2022
Profitabilitätsbedingung	Operating EVA (NOP-Cost of Capital) > 0	Operating EVA (NOP-Cost of Capital) > 0
Profitabilitätsbedingung	Net Profit (excluding exceptionals) > 0	Net Profit (excluding exceptionals) > 0
Kapitalbedingung	Pillar 1 capital ratios ≥ 2022 RAF “limit”	Pillar 1 capital ratios ≥ 2022 RAF “limit”
Liquiditätsbedingung	Liquidity Coverage Ratio ≥ 2022 RAF “limit” (107%)	Liquidity Coverage Ratio ≥ 2022 RAF “limit” (109%)
Liquiditätsbedingung	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.

Bonuszusage

Der 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 für GEC¹ Mitglieder (HVB: CEO) gewährt; für GEC-1 Mitglieder (HVB: ordentliche 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 Haltefrist entspricht der regulatorischen Mindestanforderung gemäß § 20 Institutsvergütungsverordnung (IVV).

Die Anzahl der zuzuteilenden Aktien wird sowohl für die „Upfront“-Zahlung als auch für die aufgeschobenen Tranchen unter Berücksichtigung des rechnerischen Mittelwerts des täglichen offiziellen Schlusskurses von UniCredit-Stammaktien im Monat vor der Hauptversammlung der UniCredit Group festgelegt.

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

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

		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
CEO & GEC Mitglieder HVB: CEO	ALLOKATION								
	Bar		20% upfront Bar						
	Aktien		20% upfront Aktien			20% zurückbehalten	20% zurückbehalten	20% zurückbehalten	
			1 Jahr Haltefrist			1 Jahr Haltefrist	1 Jahr Haltefrist	1 Jahr Haltefrist	

GEC-1 Mitglieder (HVB: ordentl. Vorstandsmitglieder und andere GEC-1 Mitglieder):

		2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
GEC-1 HVB: MBM & Andere GEC-1	ALLOKATION								
	Bar		20% upfront Bar					20% zurückbehalten	
	Aktien		20% upfront Aktien			20% zurückbehalten	20% zurückbehalten		
			1 Jahr Haltefrist			1 Jahr Haltefrist	1 Jahr Haltefrist		

Sofern die jährlich festgesetzte variable Vergütung € 50.000 nicht übersteigt und nicht mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung des Mitarbeiters ausmacht, wird der volle Bonusbetrag „Upfront“ und in bar ausgezahlt.

Wenn die oben genannten Entry Conditions auf Ebene der UniCredit Group 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 entfällt in diesem Fall vollständig. 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 8*.

Für neue Vorstandsmitglieder für die aufgrund der kurzen Tätigkeit in der UniCredit Bank AG kein 3-jähriger Bemessungszeitraum zur Anwendung kommen kann, wird ein erweitertes 7- oder 6-jähriges Deferral-Schema (anstelle von 5 Jahren) implementiert, um die lokalen aufsichtsrechtlichen Anforderungen (IVV) zu erfüllen.

Long Term Incentive (LTIP 2020-2023):

Neben dem Short Term Incentive (STI) ist weiterhin ein Long Term Incentive (LTI), das in 2020 eingeführt wurde, als zusätzliches Element des Vergütungssystems in der UniCredit Group für Executive Vice Presidents und höher sowie für weitere „Key Player“ in Kraft.

Mit der Einführung des neuen 2022 Group Incentive System (GIS) wurde den Begünstigten des Long Term Incentive Plans ("LTIP" 2020-2023) jedoch angeboten, für die LTIP-Tranchen 2022 und 2023 auf das neue 2022 GIS zu wechseln. Diese Handhabung des LTIPs bedeutet, dass die Tranchen für 2022 und 2023 entfallen, während die Möglichkeit für eine Bonuszahlung im Rahmen des neuen 2022 GIS hinzukommt, wobei der LTIP für die Tranchen für 2020 und 2021 bestehen bleibt, und zwar mit derselben Struktur, denselben KPIs, Zielen und Merkmalen wie ursprünglich mitgeteilt und unten beschrieben. Die Umstiegsmöglichkeit ist streng an die Einführung des neuen 2022 Systems geknüpft, um die vollständige Übereinstimmung zwischen Anreizsystemen und Unternehmensstrategie zu gewährleisten, und unterliegt der Zustimmung der Begünstigten des LTIP 2020-23.

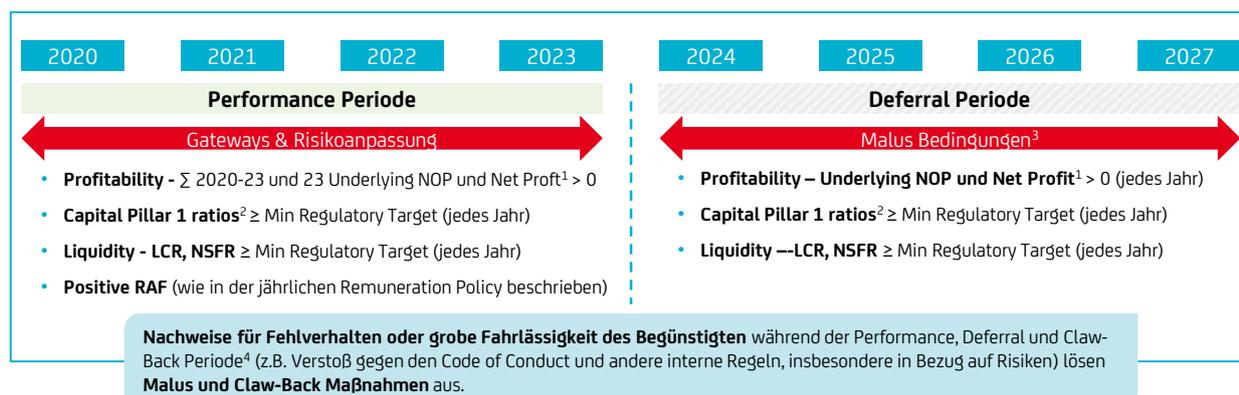
¹ GEC: Group Executive Committee der UniCredit Group

Der LTIP 2020-2023 zielt darauf ab, die Interessen des Top- und Senior-Managements an der langfristigen Wertschöpfung für die Aktionäre, an der Steigerung des Aktienkurses und der Konzernleistung sowie an der Aufrechterhaltung eines soliden und umsichtigen Risikomanagements auszurichten und die Leistungsmessung auf einen mehrjährigen Horizont auszurichten, der mit dem Strategieplan von Team 23 abgestimmt ist.

Der Zeitraum für die Erfüllung der Gateway-Bedingungen wurde an den entsprechenden Multi-Year-Plan angelehnt. 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 LTI-Zuteilung basiert auf 100 % UniCredit-Aktien. Jede Tranche unterliegt Malus- und Rückforderungsbedingungen, wobei eine Rückforderung bis zu 5 Jahre nach Unverfallbarkeit der jeweiligen Tranche möglich ist.

Die Gateway-Conditions während der Performance-Periode sowie die Malus-Bedingungen während der Deferral-Periode sehen folgende Kennzahlen 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.

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

2 TOP MANAGEMENT (EXECUTIVE VICE PRESIDENT “EVP”/ SENIOR VICE PRESIDENT, “SVP”) 2022

Das Vergütungssystem für das Top Management unterhalb des Vorstands, Executive Vice Presidents, (EVP) und Senior Vice Presidents (SVP) setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter) und einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung kann für alle Mitarbeiter in Business-Bereichen maximal das Zweifache der Jährlichen fixen Vergütung betragen.

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 7*).

Alle Mitarbeiter sind berechtigt einen Bonus gemäß dem 2022 Group Incentive System für das Geschäftsjahr 2022 zu erhalten, welches im Jahr 2023 zugesagt wird. Die Höhe der variablen Vergütung aus dem GIS wird anhand der Kriterien analog zu *Abschnitt 1* bestimmt, mit dem einzigen Unterschied, dass die Budgetgenehmigung durch den Vorstand der UniCredit Bank AG erfolgt.

Bonuszusage

- Für Mitglieder des Top Managements (GEC-1)², die **direkt an ein GEC Mitglied berichten**, gilt das Deferral Schema, wie unter *Abschnitt 1* dargestellt.
- Für Mitglieder des Top Managements, die **direkt an den Vorstand berichten und deren variable Vergütung mehr als € 50.000 oder** mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung des Mitarbeiters ausmacht, gilt nachfolgendes Deferral-System:



- Für Risk Taker die nicht direkt an den Vorstand berichten und deren variable Vergütung **gleich oder niedriger als € 430.000** ist, kommt das folgende Deferral-Schema zur Anwendung:



- Wenn der Bonusbetrag für das Geschäftsjahr 2022 **€ 430.000 übersteigt**, gilt das folgende Deferral-Schema:



Die Bonuszusagen erfolgen für beide Schemata in fünf Tranchen in "Cash" (bar) und UniCredit "Shares" (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen). Die Aktien, die im Jahr 2023, 2024 und 2025 gewährt werden, sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist belegt. Die Anzahl der Aktien ermittelt sich wie unter *Abschnitt 1* beschrieben.

Für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen gelten die Entry Conditions (Operating EVA (NOP-Cost of Capital, Net Profit (ohne Sondereinflüsse), Pillar 1 Capital Ratios, Liquidity Coverage Ratio and Net Stable Funding Ratio) analog zu *Abschnitt 1* Variable Vergütung.

Falls die für das Geschäftsjahr 2022 festgesetzte variable Vergütung **kleiner oder gleich € 50.000** beträgt und nicht mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung des Mitarbeiters ausmacht, wird der volle Bonusbetrag „Upfront“ und in bar ausgezahlt.

Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 8*.

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

Alle EVPs, sowie ausgewählte SVPs (mit Ausnahme der Kontrollfunktionen), nehmen darüber hinaus am LTI-Programm teil, wie unter *Abschnitt 1* dargestellt.

² Sowohl die formale Berichterstattung als auch die „dotted line“ (Co-Berichtsebene) können für die Festlegung des GEC-1-Status entscheidend sein. Wenn eine der vorgenannten Berichtslinien vorhanden ist, ist der GEC-1-Status erfüllt.

3 FIRST VICE PRESIDENT “FVP” 2022

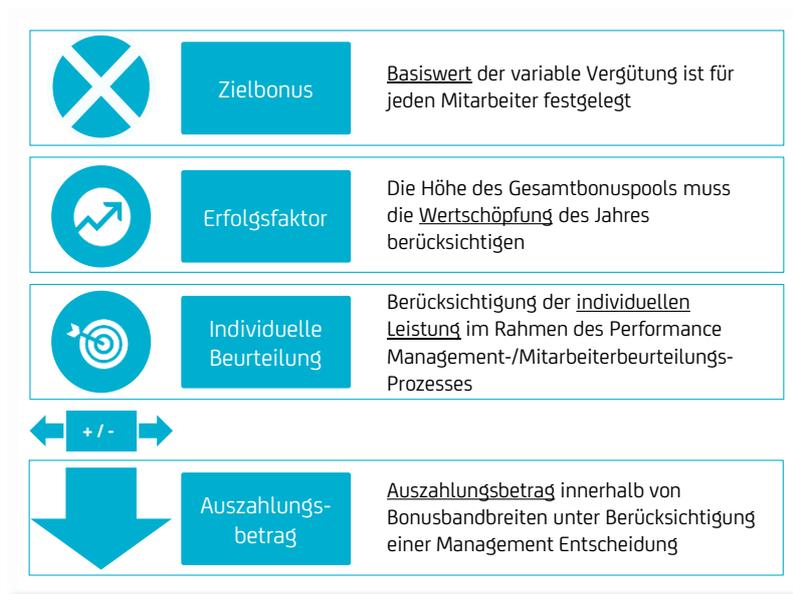
Das Vergütungssystem für First Vice Presidents (FVP), die sich in der Regel auf der Hierarchieebene unterhalb des Top Management befinden, setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter pro Jahr) und einer variablen Vergütung. Dies ist unabhängig davon, ob sie in einem Vertriebs- oder Nicht-Vertriebssegment tätig sind. Ausgenommen hiervon sind die Mitarbeiter, in deren Arbeitsvertrag keine Incentive Opportunity vereinbart ist; insbesondere im Geschäftsbereich Clients Solutions. Deren Vergütungssystematik wird in *Abschnitt 4* erläutert.

Alle FVPs sind berechtigt, einen Bonus für das Geschäftsjahr 2022 zu erhalten, der im Jahr 2023 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 Privatkundenbank, Corporates und Client Solutions maximal das Zweifache des Jahresfestgehalts betragen kann.

Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gelten abweichende Regelungen (vgl. *Abschnitt 7*).

Die Ermittlung der variablen Vergütung stützt sich auf vier Eckpfeiler (siehe Schaubild auf Seite 6). Dies gilt für alle FVPs, ausgenommen hiervon sind die Mitarbeiter, die im Geschäftsbereich Clients Solutions tätig sind und in deren Arbeitsvertrag keine Incentive Opportunity vereinbart ist.

Vier Säulen zur Bestimmung der variablen Vergütung von FVPs:



Für FVPs gilt der Total Compensation-Ansatz, d.h. der Wert der betrieblichen Zusatzleistungen ist im Wesentlichen in das Festgehalt eingerechnet. Die Leistung und der Erfolgsbeitrag der FVPs sollen durch einen Bonus honoriert werden. Nachfolgend werden alle Einzelheiten des Systems beschrieben:

Variable Vergütung

Grundlage der variablen Vergütung ist die individuell festgelegte **Incentive Opportunity**.

Der Bonus wird jährlich neu festgelegt. Die Bonushöhe bestimmt sich jeweils nach dem Basiswert und der individuellen Zielerreichung des FVPs sowie auf Basis des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets, das der Vorstand in Abhängigkeit des Erfolgs der UniCredit Bank AG und der UC Group festlegt. Die Bonusauszahlung kann für alle Mitarbeiter in Business-Bereichen maximal das Zweifache der jährlichen fixen Vergütung betragen. 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 7*).

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 FVPs 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. Sie tragen den individuellen Anforderungen des jeweiligen Segments Rechnung und berücksichtigen die jeweiligen teilbereichsspezifischen Strategien und Zielsetzungen. In Bezug auf die quantitative und qualitative Zielfestlegung 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 Mitarbeitergesprächs erfolgt die Bewertung von **individueller Leistung und Erfolg** in einer fünfstufigen Bewertungsskala. Für das Bonussystem werden diese fünf Bewertungsstufen nach der in nachfolgendem Schaubild aufgezeigten Zuordnung in drei Bewertungsstufen für das Bonussystem überführt.

Die **Führungskraft legt** innerhalb der maßgebenden Bonusbandbreite die **individuelle Bonushöhe** unter Berücksichtigung des zur Verfügung gestellten Budgets **fest**:



Der Auszahlungsbetrag berechnet sich somit in einem ersten Schritt durch die Multiplikation des Bonus-Basiswertes mit dem jeweiligen Erfolgsfaktor. Dieser Wert wird nun noch mit dem Prozentwert multipliziert, den die Führungskraft – basierend auf der Bewertung im Rahmen des Performance Managements/Mitarbeitergesprächs – innerhalb der Bonus-Bandbreiten festlegt.

Bei negativer Abweichung der Leistung von den gesetzten Zielen (d.h. „nicht ausreichende Leistung“ und „eingeschränkte Leistung“), muss der persönliche Faktor für die Bonusermittlung unter 100% festgesetzt werden. Sitten- oder pflichtwidriges Verhalten gilt ebenfalls als negative Abweichung der Leistung von den gesetzten Zielen. Bei Mitarbeitern, welche als Risk Taker („Identified Staff“) identifiziert wurden, finden zusätzlich die Regelungen unter *Abschnitt 6* Anwendung. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 8*.

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

4 CLIENTS SOLUTIONS 2022

Das Vergütungssystem für Client Solutions (betrifft überwiegend die Segmente Advisory & Capital Markets, Specialized Lending, Client Risk Management, Financial Institutions Group und Internation 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 Clients Solutions (CS), 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 CS bestimmt sich nach qualitativen und quantitativen, risikobereinigten Erfolgsparametern. Neben der Performance des Geschäftsbereichs 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 zu *Abschnitt 1*. Für Mitarbeiter des Segments CS ist das entsprechende Ergebnis dieses Segments ausschlaggebend.

Bei Mitarbeitern, welche als Risk Taker („Identified Staff“) identifiziert wurden, finden zusätzlich die Regelungen unter *Abschnitt 6* Anwendung. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 8*.

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

5 TARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER UND AUßERTARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER (AT) 2022

Das Vergütungssystem für Tarif- und AT-Mitarbeiter basiert auf „13+1“ und stützt sich bezüglich der variablen Vergütung auf die vier Eckpfeiler (Zielbonus, Erfolgsfaktor, individuelle Beurteilung, Auszahlungsbetrag), analog *Abschnitt 3* (Schaubild zu Bonusbandreiten), 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 Clients Solutions fallen (vgl. *Abschnitt 4*). 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 Zielerreichung, des Teamverhaltens und des bewerteten Beitrags zum Ergebnis der Division, der HVB Group und der UniCredit Group im Rahmen des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets und der geltenden gesetzlichen und regulatorischen Regeln festgesetzt.

„13+1“ als Basis

Alle tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter in der UniCredit Bank AG – und zwar unabhängig davon, ob sie in einem Vertriebs- oder Nicht-Vertriebssegment tätig sind – beziehen ein Jahresgehalt, das sich aus 12 Bruttomonatsgehältern pro Jahr, einer Sonderzahlung und einem Bonus zusammensetzt (so genannter "Zielbonus").

Das 13. Gehalt wird in Form einer garantierten Sonderzahlung gewährt, die Zahlung erfolgt mit dem Gehalt für den Monat Dezember eines jeden Jahres. Maßgebend für die Sonderzahlung ist das Bruttogehalt, das der Mitarbeiter im letzten Monat des Jahres, für das die Sonderzahlung gezahlt wird, bezogen hat (bei unterjährigem Austritt ist das jeweils letzte Bruttogehalt maßgeblich). Bei unterjährigem Beginn bzw. Ende der Beschäftigung (z.B. Eintritt, Austritt, Pension, Vorruhestand, Konzernwechsel, Beginn/Ende der Elternzeit bzw. anderweitiger ruhender Arbeitsverhältnisse) wird die Sonderzahlung unter Zugrundelegung des sich daraus ergebenden kumulierten Arbeitszeitfaktors (d. h. zeitanteilig) berechnet. Dies gilt entsprechend auch bei einer Veränderung des Arbeitszeitvolumens im Laufe des Kalenderjahres (z. B. Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit).

Für die Vergütung der Auszubildenden gilt ein nahezu identisches System: Neben 12 monatlichen Ausbildungsvergütungen und einer jährlichen Sonderzahlung, die in zwei Tranchen von jeweils 0,5 Monatsvergütungen im Juli und im Dezember ausgezahlt wird, beträgt der Bonus-Basiswert ebenso eine monatliche Ausbildungsvergütung.

Variable Vergütung

Grundlage der variablen Vergütung ist der **Bonus-Basiswert (Zielbonus)**, welcher in der Regel ein Bruttomonatsgehalt beträgt. Aus Marktgründen können in einzelnen Segmenten höhere Basiswerte vereinbart werden.

Der Bonus wird jährlich neu festgelegt. Die Bonushöhe bestimmt sich jeweils nach dem Basiswert und der individuellen Zielerreichung des Mitarbeiters sowie dem auf Basis des Erfolgs der UniCredit Bank AG zur Verfügung stehenden Bonusbudgets. Für den Bonus werden jährlich Budgets für die einzelnen Segmente zur Verfügung gestellt, analog *Abschnitt 3 Variable Vergütung*.

Die Mitarbeiter und ihre Führungskräfte legen in der Regel zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres im UniCredit Performance Management Tool (UPM) Ziele fest (zumeist zum Jahresende bzw. nach Abschluss des Geschäftsjahres zum Anfang des Folgejahres). Die Bewertung von individueller Leistung und Erfolg erfolgt in einer fünfstufigen Bewertungsskala („nicht ausreichende Leistung“, „eingeschränkte Leistung“, „gute Leistung“, „überzeugende Leistung“ und „herausragende Leistung“), analog *Abschnitt 3 Variable Vergütung* (Schaubild):

Bei Mitarbeitern, welche als Risk Taker („Identified Staff“) identifiziert wurden, finden zusätzlich die Regelungen unter *Abschnitt 6 Anwendung*. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 8*.

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

6 IDENTIFIED STAFF (RISK TAKER) 2022

Für Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der UniCredit Bank AG/HVB Group („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 Festlegung des Bonus für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt in 2023. Zudem gelten zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen. Die Mitarbeiter, die von diesen abweichenden Sonderregelungen betroffen sind, werden von der UniCredit Bank AG entsprechend informiert.

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 volle Bonusbetrag „Upfront“ und in bar ausbezahlt;
- Sofern die für das Geschäftsjahr 2022 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:



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, ist jedoch gleich oder kleiner als € 430.000:**

		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
		Aktien	30% upfront Aktien	10% zurückbehalten	10% zurückbehalten		
			1 Jahr Haltefrist			1 Jahr Haltefrist	

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

		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
		Aktien	20% upfront Aktien	15% zurückbehalten	15% zurückbehalten		
			1 Jahr Haltefrist			1 Jahr Haltefrist	

Die Bonuszusagen erfolgen in fünf Tranchen in "Cash" (bar) und UniCredit "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 zuzuteilenden Aktien wird sowohl für die „Upfront“- als auch für die aufgeschobenen Aktien-Tranchen anhand des rechnerischen Mittelwerts des täglichen amtlichen Schlusskurses der UniCredit-Stammaktien im Monat vor dem Beschluss zur Genehmigung des 2022 Group Incentive Systems durch die Hauptversammlung der UniCredit Group für das Jahr 2022 ermittelt.

Für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen gelten die Entry Conditions (Operating EVA (NOP-Cost of Capital), Net Profit (ohne Sondereinflüsse), Pillar 1 Capital Ratios, Liquidity Coverage Ratio and Net Stable Funding Ratio) analog *Abschnitt 1*.

Falls die Kapital- oder Liquiditätsbedingungen auf Ebene der UC Group oder der HVB Group nicht erfüllt werden, wird die Malus-Bedingung aktiviert, was die Anwendung des Zero Factors auf den Bonus des laufenden Jahres auslöst. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2022 entfällt in diesem Fall vollständig. Für die übrigen Mitarbeiter wird eine erhebliche Kürzung vorgenommen. 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 8*.

7 BESONDERE REGELUNGEN FÜR KONTROLLEINHEITEN

Bei Mitarbeitern in Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt auf dem fixen Vergütungsbestandteil. 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 den von ihnen kontrollierten institutsinternen Organisationseinheiten auftreten können: Es werden **keine** mit den zu kontrollierenden Geschäftseinheiten **gleichlaufenden Vergütungsparameter** für die Bemessung der Höhe der variablen Vergütung festgelegt.

Darüber hinaus soll der Schwerpunkt in den Kontroll- und Steuerungseinheiten auf qualitativen Zielen liegen. Für Kontrollfunktionen sind an das wirtschaftliche Ergebnis gebundene Ziele zu vermeiden. Die Höhe der variablen Vergütung darf in den Kontrollfunktionen 50% der Fixvergütung nicht übersteigen. Für Mitarbeiter in People & Culture liegt der Schwerpunkt der Gesamtvergütung auf der Fixvergütung und die variable Vergütung beträgt ≤ 80% des Festgehalts.

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 Interessenskonflikt.

8 NEGATIVE ERFOLGSBEITRÄGE UND CLAWBACK REGELUNGEN

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. 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 Rückforderung endet grundsätzlich nach Ablauf von fünf Jahren nach der maßgeblichen Rate; in Fällen, in denen aufgrund von regulatorischen Anforderungen eine längere Deferral-Periode erforderlich ist, findet eine erweiterte Clawback-Periode Anwendung.

Ein negatives Abweichen (i) der 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 sowie
- 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 – bei Risk Takern - als auch 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 den 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 bei Risk Takern tritt 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.

9 VERGÜTUNGSSYSTEME IN TOCHTERGESELLSCHAFTEN

Die gruppenweite Vergütungsstrategie (Group Remuneration Policy) der UniCredit Bank AG wird auch in den ihr nachgeordneten Tochterunternehmen umgesetzt. Die geltenden Vergütungsgrundsätze dienen somit auch als Vorgabe für die Vergütung in den Tochtergesellschaften der HVB Group.

Für die Mehrheit der Mitarbeiter orientieren sich die Vergütungssysteme in den Tochtergesellschaften grundsätzlich an dem unter *Abschnitt 5* beschriebenen Vergütungsmodell für Tarif- und AT-Mitarbeiter in der UniCredit Bank AG und bestehen jeweils aus einer fixen- und einer variablen Komponente.

Das Festgehalt wird in der Regel in 12 monatlichen Teilbeträgen, die variable Komponente einmal jährlich, in der Regel mit dem Mai-gehalt, ausbezahlt.

Abweichend von der in der UniCredit Bank AG geltenden Vergütungsstruktur („13+1“), kann bei den Tochtergesellschaften der Basiswert der variablen Komponente zwischen 0,75 und 3,0 monatlichen Grundgehältern betragen. Die Festlegung der variablen Komponente folgt dabei den oben beschriebenen Regeln und Mechanismen.

Für Leitende Angestellte in den Tochtergesellschaften finden dabei grundsätzlich auch die unter *Abschnitt 2* und *3* beschriebenen Vergütungssysteme Anwendung.