



Unlocking ...

A better bank
A better world
A better future

Vergütungssysteme
UniCredit Bank AG

2023

Information über die Ausgestaltung
der Vergütungssysteme für das Jahr 2023
der UniCredit Bank AG

Empowering
Communities to Progress.

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

INHALT

| | | |
|---|---|----|
| | VERGÜTUNGSSYSTEME 2023 | 2 |
| 1 | VORSTAND (GEC & GEC-1) | 2 |
| 2 | TOP MANAGEMENT (SENIOR MANAGEMENT DIREKTBERICHTEND AN DEN VORSTAND) | 5 |
| 3 | LEITENDE GEM. §5 BETRVG UNTERHALB DES SENIOR MANAGEMENT | 6 |
| 4 | CLIENT SOLUTIONS | 7 |
| 5 | TARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER UND AUBERTARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER (AT) | 8 |
| 6 | IDENTIFIED STAFF (RISK TAKER) | 9 |
| 7 | SPEZIELLE REGULARIEN FÜR DIE KONTROLLEINHEITEN | 10 |
| 8 | NEGATIVE ERFOLGSBEITRÄGE UND CLAWBACK REGELUNGEN | 11 |
| 9 | VERGÜTUNGSSYSTEME DER TOCHTERGESELLSCHAFTEN | 11 |

VERGÜTUNGSSYSTEME 2023

Die Vergütungssysteme der UniCredit Bank AG basieren im Wesentlichen auf dem System „13+1“. Dies bedeutet für die große Mehrheit der Mitarbeiter, dass 13 Monatsgehälter fix sowie ein variabler Gehaltsbestandteil, abhängig vom Unternehmenserfolg und der persönlichen Zielerreichung, gezahlt werden. Referenzgröße für diesen variablen Gehaltsbestandteil ist dabei grundsätzlich ein Monatsgrundgehalt. Mitarbeiter im Unternehmensbereich Client Solutions (CS) (ohne die Bereiche Global Transaction Banking, CS Organisation und CS Marketing) 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.

1 VORSTAND (GEC¹ & GEC-1)

Das Vergütungssystem für den Vorstand 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. Beim Vorstandsmitglied für den Bereich CRO darf der jährliche variable Anteil 100 % der jährlichen fixen Vergütung nicht übersteigen.

Die variable Vergütung besteht dabei bisher grundsätzlich aus einem Short Term Incentive (STI) und einem Long Term Incentive (LTI). In 2022 wurden diese beiden unabhängigen Pläne in einen gemeinsamen Plan zusammengelegt.

2023 Group Incentive System (GIS)

Alle Vorstände sind berechtigt, einen Bonus gemäß dem 2023 Group Incentive System (GIS) für das Geschäftsjahr 2023 zu erhalten, der im Jahr 2024 zugesagt wird.

Der jährlich festgelegte Bonusbetrag im GIS 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 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 beruhen, mit einer ausgewogenen Mischung aus finanziellen quantitativen KPIs und qualitativen Zielen, einschließlich strategischer und nachhaltiger Prioritäten, je nach Funktion und Dienstalter, unterliegt der 60%ige Anteil des GIS-Bonus, der aufgeschoben ausgezahlt wird, zusätzlichen langfristigen Leistungsbedingungen, die als "Modifikator" des auf der Grundlage der kurzfristigen Leistung definierten Betrages fungieren, mit dem Effekt der:

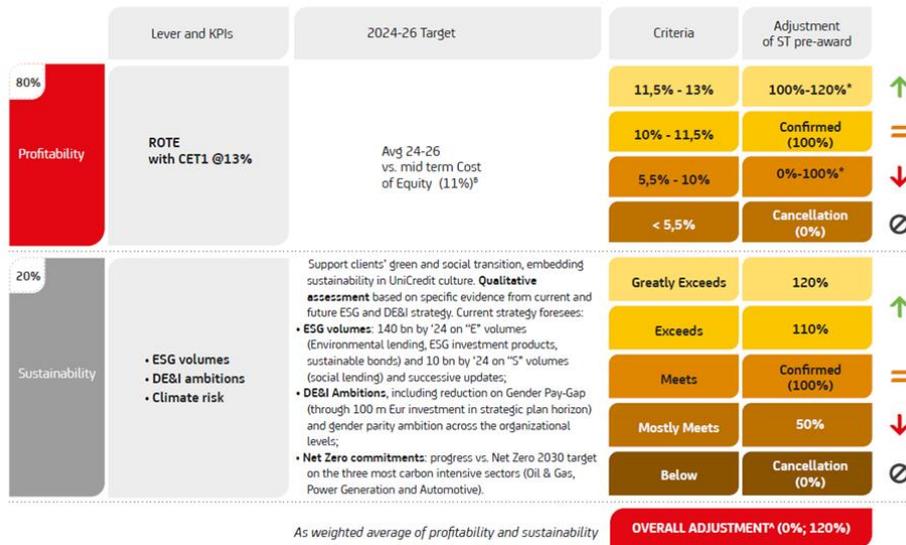
- Streichung, wenn sie unter einem bestimmten Schwellenwert liegen;
- Senkung, wenn sie über dem Schwellenwert, aber unter dem Zielwert liegen;
- Bestätigung, wenn sie mit dem Ziel übereinstimmen;
- Anhebung auf bis zu +20%, wenn sie über dem Zielwert liegen, wobei eine Übererfüllung bis zum Bonus-Cap 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 (min. 5 – max. 8) Zielen gemessen, von denen grundsätzlich die Hälfte nachhaltige Ziele sind.

Die zusätzlichen langfristigen Performance-Bedingungen basieren auf spezifischen Zielen, die sich auf die drei Jahre nach der jährlichen kurzfristigen Performance beziehen. Diese Ziele werden auf Gruppenebene gemäß der beigefügten Tabelle "Zusätzliche langfristige Performance-Bedingungen" festgelegt.

¹ GEC: Group Executive Committee of UniCredit Group

Scorecard zusätzliche langfristige Bedingungen:



* Linear Continuum

- A. Ermessensspielraum des BoD: unbegrenzt nach unten und bis zu +20%, um die allgemeine Leistung und den Marktcontext zu bewerten, z. B. branchenweite/globale Schocks, außergewöhnliche Ereignisse, Unternehmensleistung, die im ersten Jahr des Plans für nachhaltige Leistung deutlich über dem Ziel liegt.
- B. RoTE berechnet nach der aktuellen Methodik (2023). Im Falle methodischer Änderungen oder wesentlicher Änderungen des makroökonomischen Szenarios (z. B. mehr als 100 Basispunkte bei den Zinssätzen oder den Budgetannahmen) behält sich das Bord die Möglichkeit vor, die langfristigen Ziele entsprechend dem aktualisierten Szenario mechanisch neu zu berechnen.

Überblick zur Anwendung zusätzlicher Long Term Performance Bedingungen:



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 2023 | HVB Group 2023 |
|--|--|
| Operating EVA (NOP-Cost of Capital) > 0 | Operating EVA (NOP-Cost of Capital) > 0 |
| Net Profit > 0 | Net Profit > 0 |
| Pillar 1 capital ratios ≥ 2023 RAF "limit" | Pillar 1 capital ratios ≥ 2023 RAF "limit" |
| Liquidity Coverage Ratio ≥ 2023 RAF "limit" (108%) | Liquidity Coverage Ratio ≥ 2023 RAF "limit" (110%) |
| Net Stable Funding Ratio ≥ 2023 RAF "limit" (102,3%) | Net Stable Funding Ratio ≥ 2023 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

Für GEC-Members (HVB: CEO) wird der Bonus zu 100% in „shares“ (Aktien der UniCredit S.p.A. – keine Aktienoptionen) ausbezahlt; für GEC-1 (HVB: Vorstandsmitglieder und andere GEC-1 members) ist der Bonus zahlbar in "Cash" (bar) und in "Shares", in beiden Fällen in vier Tranchen über sechs Jahre verteilt. Die Aktien werden in den Jahren 2024, 2027 bis 2029 gewährt für GEC-Members; für GEC-1 members werden die Aktien in den Jahren 2024, 2027 und 2028 gewährt, und sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist (Retention Period) belegt. Die Haltefrist entspricht der regulatorischen Mindestanforderung gemäß § 20 IVV. Diese kann jedoch als ausreichend angesehen werden, da die Geschäftsleiter (sowie die Risk Taker im Allgemeinen) nur einen mittelbaren Einfluss auf die Kursentwicklung der UniCredit S.p.A. Aktie haben. Die Anzahl der Aktien sowohl für den upfront wie auch die deferred-Tranchen werden berechnet, indem

der rechnerische Mittelwert des amtlichen Schlusskurses von UniCredit Stammaktien von Jahresbeginn bis zur Hauptversammlung der UniCredit Gruppe, in der das Incentive System bestätigt wird, herangezogen wird
 Bonusbeträge werden wie in der nachfolgenden Übersicht dargestellt, über fünf Jahre zeitlich gestreckt, beginnend im Jahr 2024:

CEO & GEC members UC Group (HVB: CEO)

| | | ST perf. | LT performance | | | | | | Total | |
|--|------------|----------|-----------------------|------|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------|------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | |
| CEO & GEC Mitglieder HVB: CEO | ALLOKATION | Bar | | | | | | | | |
| | Aktien | | 40% upfront Aktien | | | 20% zurückbehalten | 20% zurückbehalten | 20% zurückbehalten | | 100% |
| | | | 1 year retention | | | 1 year retention | | 1 year retention | | |

GEC-1 members (HVB: MBMs and other GEC-1 members)

| | | ST perf. | LT performance | | | | | | Total | |
|--|------------|----------|-----------------------|------|------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------|-----|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | |
| GEC-1 HVB: MBM & andere GEC-1 | ALLOKATION | Bar | 20% upfront Bar | | | | | 20% zurückbehalten | | 40% |
| | Aktien | | 20% upfront Aktien | | | 20% zurückbehalten | 20% zurückbehalten | | | 60% |
| | | | 1 year retention | | | 1 year retention | | 1 year retention | | |

Falls die festgesetzte variable Vergütung € 50.000 brutto nicht übersteigt und nicht mehr als ein Drittel der Gesamtjahresvergütung beträgt, wird der gesamte Bonusbetrag Upfront und in bar ausgezahlt.

Wenn die oben genannten Entry Conditions auf Ebene der UniCredit Gruppe als auch auf Ebene der HVB Group für das Geschäftsjahr 2023 nicht erfüllt werden, kommt der sogenannte „Zero Factor“ zur Anwendung. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2023 entfällt in diesem Fall vollständig. Sofern die Entry Conditions für das Geschäftsjahr 2023 erfüllt sind, unterliegen alle Tranchen, die nach 2024 zur Auszahlung kommen können, sogenannten Malus Regelungen, so dass die aufgeschobenen, ursprünglich berechneten 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 eine 3-jährige Performance-periode nicht angewandt werden kann aufgrund kürzerer Beschäftigungsdauer bei der UniCredit Bank AG wird ein 7- oder 6-jähriges Deferral Schema (anstelle von 5 Jahren) eingeführt, um die lokalen regulatorischen Anforderungen (IVV) zu erfüllen.

Long Term Incentive (LTIP 2020-2023)

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

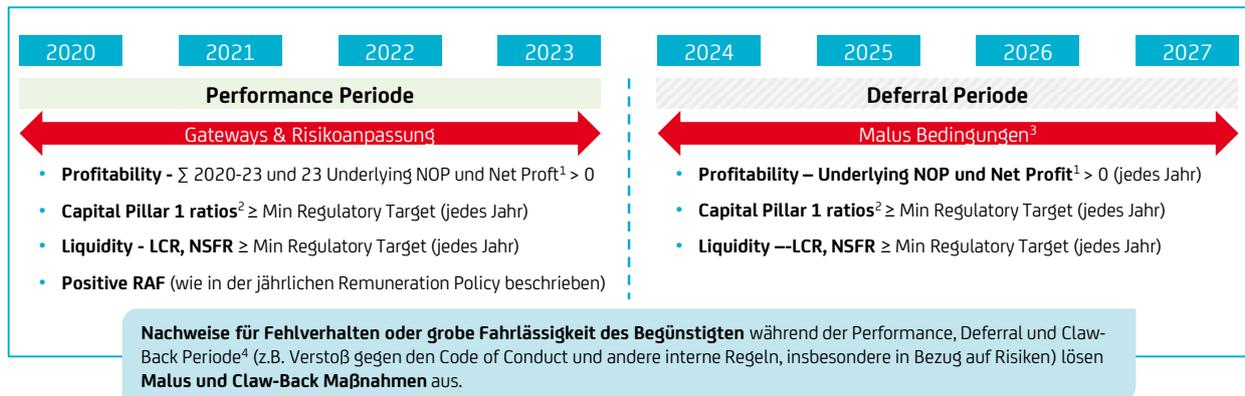
Mit der Einführung des neuen 2022 Group Incentive System (GIS) wurde den Begünstigten des Long Term Incentive Plan (LTIP) 2020 - 2023 jedoch angeboten, die LTIP-Quoten 2022 und 2023 auf das neue GIS 2022 zu überführen. Eine solche Vorgehensweise des LTIP bedeutet, dass die Quoten für 2022 und 2023 gestrichen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

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

Der Zeitraum für die Erfüllung der Gateway-Bedingungen ist abgestimmt auf den vierjährigen strategischen Mehrjahresplan. Darüber hinaus enthält die Scorecard des LTI-Plans sieben gewichtete KPIs zu Rentabilität, Vermögensqualität, Kosten und Nachhaltigkeit. Die Mehrheit wird anhand der durchschnittlichen Leistung während des Vierjahreszeitraums bewertet.

Die LTI-Zuteilung enthält zu 100 % UniCredit-Aktien. Jede Tranche unterliegt Malus- und Clawback-Bedingungen, wobei ein Clawback bis zu 5 Jahre nach Unverfallbarkeit der jeweiligen Tranche möglich ist.

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



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

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 verboten werden.

2 TOP MANAGEMENT (SENIOR MANAGEMENT DIREKT-BERICHTEND AND DEN VORSTAND)

Das Vergütungssystem für das Top Management unterhalb des Vorstands setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter) und einer variablen Vergütung.

Die variable Vergütung kann für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der Kontrollfunktionen und People&Culture maximal das Zweifache der jährlichen, fixen Vergütung betragen. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gelten abweichende Regelungen (siehe *Abschnitt 7*).

Alle Mitarbeiter sind berechtigt einen Bonus gemäß dem 2023 Group Incentive System (GIS) für das Geschäftsjahr 2023 zu erhalten, der im Jahr 2024 zugesagt wird. Die Höhe der variablen Vergütung aus dem GIS wird anhand der Kriterien analog *Abschnitt 1* bestimmt, mit dem einzigen Unterschied, dass die Budget Genehmigung 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 Scheme wie unter Abschnitt 1 dargestellt.
- Für andere Senior Manager, die **direkt an den Vorstand berichten**, gilt folgendes Deferral Schema:

| | | ST perf. | | | | | | | |
|---|-------------------|----------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | Total |
| Senior Mgmt. direkt berichtend an den Vorstand | ALLOKATION | Bar | 20% upfront Bar | | | | | 20% zurückbehalten | 40% |
| | | Aktien | 20% upfront Aktien | 10% zurückbehalten | 10% zurückbehalten | 10% zurückbehalten | 10% zurückbehalten | | 60% |
| | | | ↓ 1 year retention | | |

² Sowohl die formale Reporting-line als auch die "dotted line" bestimmen den GEC-1 Status, sofern einer der beiden Reportinglines besteht, ist der GEC-1 Status gegeben.

Die Bonuszusagen erfolgen in sechs Tranchen in "Cash" (bar) und UniCredit "Shares" (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen). Die Aktien, die im Jahr 2024 bis 2028 gewährt werden, sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist belegt.

Für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen gelten die Entry Conditions analog zu *Abschnitt 1*.

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.

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.

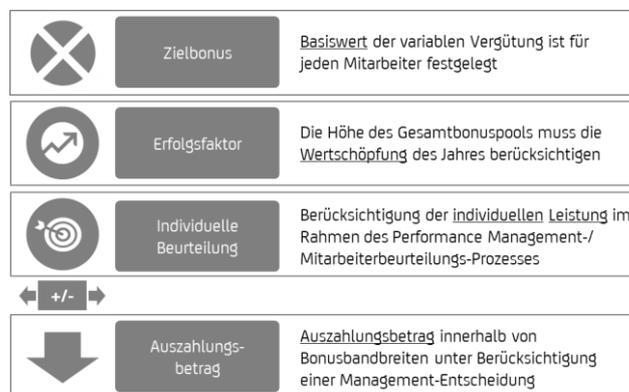
3 LEITENDE GEM. §5 BETRVG UNTERHALB DES SENIOR MANAGEMENT

Das Vergütungssystem für Leitende gem. §5 BetrVG unterhalb des Senior Management, 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 Client Solutions. Deren Vergütungssystematik wird in *Abschnitt 4* erläutert.

Sie sind berechtigt, einen Bonus für das Geschäftsjahr 2023 zu erhalten, der im Jahr 2024 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 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 unten). Dies gilt für alle, mit Ausnahme der Mitarbeiter, die im Bereich Client Solutions tätig sind und in deren Arbeitsvertrag keine Incentive Opportunity vereinbart ist.

Vier Säulen zur Bestimmung der variablen Vergütung von Leitenden gem. §5 BetrVG unterhalb Senior Management:



Für Leitende gem. §5 BetrVG unterhalb Senior Management: gilt der Total Compensation-Ansatz, d.h. der Wert der betrieblichen Zusatzleistungen ist im Wesentlichen in das Festgehalt eingerechnet. Die Leistung und der Erfolgsbeitrag dieser Executives 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 dieser Executives sowie auf Basis des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets, das der Vorstand in Abhängigkeit des Erfolgs der UniCredit Bank AG und der Gruppe festlegt. Die Bonusauszahlung kann für alle Mitarbeiter maximal das Zweifache der jährlichen, fixen Vergütung betragen. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gelten abweichende Regelungen (siehe *Abschnitt 7*), ebenso für Mitarbeiter in People & Culture (siehe *Abschnitt 7*).

Für den Bonus werden jährlich Budgets für die jeweiligen Bereiche 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) chief Digital Information Officer (CDIO) 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 Gesamtbonus Budgets 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 Leitenden 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 wirtschaftlich und nicht-wirtschaftlich 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 Bonusbasiswertes 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 Bonusbandbreiten festlegt.

Bei negativer Abweichung der Leistung von den gesetzten Zielen (d.h. „nicht ausreichende Leistung“, „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 ganz untersagt werden.

4 CLIENT SOLUTIONS

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

Variable Vergütung

Alle Mitarbeiter sind berechtigt, einen Bonus für das Geschäftsjahr 2023 zu erhalten, der im Jahr 2024 zugesagt wird. Die variable Vergütung kann maximal das Zweifache der jährlichen, fixen Vergütung betragen.

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

Das Bonusbudget des Bereichs CS bestimmt sich nach qualitativen und quantitativen, risikobereinigten Erfolgsparametern. Neben der Performance des Bereichs CS in Deutschland bestimmen auch Markttrends und Veränderungen im Wettbewerb sowie wichtige Nachhaltigkeitsparameter (wie z. B. Kundenzufriedenheit, das Verhältnis von Risiko zu Bruttobeiträgen) die Bonus Budget Festlegung. 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. Bei negativer Abweichung der Leistung von den gesetzten Zielen (d.h. „nicht ausreichende Leistung“, „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

Für die Gewährung eines Bonus sowie für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen, die in der Vergangenheit zugesagt wurden, gelten die Entry Conditions analog *Abschnitt 1*.

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.

5 TARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER UND AUßERTARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER (AT)

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), die für alle Tarif- und AT-Mitarbeiter der UniCredit Bank AG, unabhängig davon, in welchem Segment sie tätig sind, die gleiche Gültigkeit haben. Die Ausbildungsvergütung ist in vergleichbarer Weise geregelt.

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

Ausgenommen hiervon sind Mitarbeiter mit Total Compensation-Verträgen und solche Mitarbeiter, welche unter eine gesonderte Betriebsvereinbarung zur Vergütung im Bereich Corporate & Investment Banking 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 Bonusbasiswert ebenso eine monatliche Ausbildungsvergütung.

Variable Vergütung

Grundlage der variablen Vergütung ist der **Bonusbasiswert (Zielbonus)**, welcher in der Regel ein Bruttomonatsgehalt beträgt. Aus Marktgründen können in einzelnen Bereichen 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 Bereiche 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 etc.) analog dazu *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 ganz untersagt werden.

6 IDENTIFIED STAFF (RISK TAKER)

Für Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der UniCredit Bank AG/HVB Group („Risk Taker“ oder "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 2023 erfolgt in 2024. 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 2023 festgesetzte variable Vergütung **€ 50.000 nicht überschreitet** und **nicht mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung des Mitarbeiters ausmacht**, wird der Bonusbetrag in diesem Fall vollständig bar und Upfront ausbezahlt;
- Sofern die festgesetzte variable Vergütung **größer als € 50.000** beträgt oder **mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung ausmacht** unterliegt der volle Bonusbetrag den folgenden Auszahlungsschemata:
 - Für Risk Taker mit Führungsverantwortung, die **direkt an den Vorstand berichten**, gilt das nachfolgende fünfjährige Deferral Schema:

| | | ST perf. | | | | | | | |
|--|------------|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------|
| | | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | Total |
| Senior Mgmt. direkt berichtend an den Vorstand | ALLOKATION | Bar | 20% upfront Bar | | | | | 20% zurückbehalten | 40% |
| | | Aktien | 20% upfront Aktien | 10% zurückbehalten | 10% zurückbehalten | 10% zurückbehalten | 10% zurückbehalten | | 60% |
| | | | | | | | | | |

Der Bonus ist zahlbar in "Cash" (bar) und in "Shares" (Aktien der UniCredit S.p.A. – keine Aktienoptionen) in sechs Tranchen über fünf Jahre verteilt. Die Aktien werden in den Jahren 2024 sowie 2025 bis 2028 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 2023 festgesetzten variablen Vergütung die nachfolgenden vierjährigen Deferral Schemata Anwendung:
 - Festgesetzte variable Vergütung ist **größer als € 50.000 oder beträgt mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung, jedoch gleich oder weniger als € 430.000:**

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

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

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

Die Bonuszusagen erfolgen in fünf Tranchen in "Cash" (bar) und UniCredit "Shares" (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen). Die Aktien, die in den Jahren 2024 bis 2026 gewährt werden, sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist belegt.

Die Anzahl der Aktien sowohl für den upfront wie auch die deferred-Tranchen werden berechnet, indem der rechnerische Mittelwert des amtlichen Schlusskurses von UniCredit-Stammaktien von Jahresbeginn bis zur Hauptversammlung der UniCredit Gruppe, in der das Group Incentive Systems für 2023 beschlossen wird, herangezogen wird.

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

Wenn die Entry Conditions hinsichtlich Kapital und Liquidität auf Ebene der UniCredit Gruppe oder der HVB Group nicht erfüllt wurden, wird der Malus-Mechanismus aktiviert und der sogenannte „Zero Factor“ kommt zur Anwendung. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2023 für die Risk Taker entfällt in diesem Fall vollständig, Auswirkungen ergeben sich auch für die zurückbehaltenen Tranchen. Für alle anderen Mitarbeiter erfolgt eine signifikante Reduktion. Sofern die Entry Conditions für das Geschäftsjahr 2023 erfüllt sind, unterliegen alle Tranchen, die nach 2024 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 SPEZIELLE REGULARIEN FÜR DIE 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 in Kontrolleinheiten und zentralen Einheiten der Schwerpunkt für die Zielvergabe auf qualitativen Zielen liegen. Betriebswirtschaftliche Kennzahlen sind bei Kontrolleinheiten als Ziele zu vermeiden. Die Höhe der variablen Vergütung darf in den Kontrollfunktionen maximal 50 % der Fixvergütung betragen. Für die Mitarbeiter im Bereich People & Culture ist die feste Vergütung der überwiegende Bestandteil der Gesamtvergütung und die variable Vergütung beträgt ≤ 80 % der festen Vergütung.

Des Weiteren wird bei Vorstandsentscheidungen der UniCredit Bank AG der jeweilige Bonuspool 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 des 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 DER 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 Aprilgehalt, 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.