Vergütungssysteme 2025
UniCredit Bank GmbH

Information über die Ausgestaltung
der Vergütungssysteme für das Jahr 2025
der UniCredit Bank GmbH

INHALT

VERGÜTUNGSSYSTEME 2025		2
1	GESCHÄFTSFÜHRUNG (GEC & GEC-1)	2
2	TOP MANAGEMENT (SENIOR MANAGEMENT DIREKT- BERICHTEND AN DAS DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG)	5
3	LEITENDE GEM. §5 BETRVG UNTERHALB DES SENIOR MANAGEMENT	6
4	CLIENT SOLUTIONS	7
5	TARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER UND AUßERTARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER (AT)	8
6	IDENTIFIED STAFF (RISK TAKER)	9
7	SPEZIELLE REGULARIEN FÜR DIE KONTROLLEINHEITEN	10
8	NEGATIVE ERFOLGSBEITRÄGE UND CLAWBACK REGELUNGEN	10
9	VERGÜTUNGSSYSTEME DER TOCHTERGESELLSCHAFTEN	11

VERGÜTUNGSSYSTEME 2025

Die Vergütungssysteme der UniCredit Bank GmbH 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 gemäß §5 Betriebsverfassungsgesetz, die direkt an das Senior Management berichten wie auch das Senior Management selbst sowie die Mitglieder der Geschäftsführung werden grundsätzlich davon abweichend nach einem „12+x Ansatz“ vergütet. Hierbei sind 12 Monatsgehälter fix vereinbart. Der variable Gehaltsbestandsteil ist bei diesen Mitarbeitern ebenfalls vom Erfolg der UniCredit Group, der UniCredit Bank GmbH und der Leistung des Mitarbeiters sowie von den relevanten Vergleichsmaßstäben des Marktes abhängig.

1 GESCHÄFTSFÜHRUNG (GEC[1] & GEC-1)

Das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung 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 Geschäftsführungsmitglied 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). Im Jahr 2022 wurden diese beiden unabhängigen Pläne in einen gemeinsamen Plan zusammengelegt.

2025 Group Incentive System (GIS)
Alle Mitglieder der Geschäftsführung sind berechtigt, einen Bonus gemäß dem 2025 Group Incentive System (GIS) für das Geschäftsjahr 2025 zu erhalten, der im Jahr 2026 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 Geschäftsführungsmitglieds sowie der individuell erbrachten Leistung im Betrachtungszeitraum. Die Festlegung der variablen Vergütung erfolgt durch den Aufsichtsrat nach vorheriger Erörterung im Vergütungskontrollausschuss der UniCredit Bank GmbH.

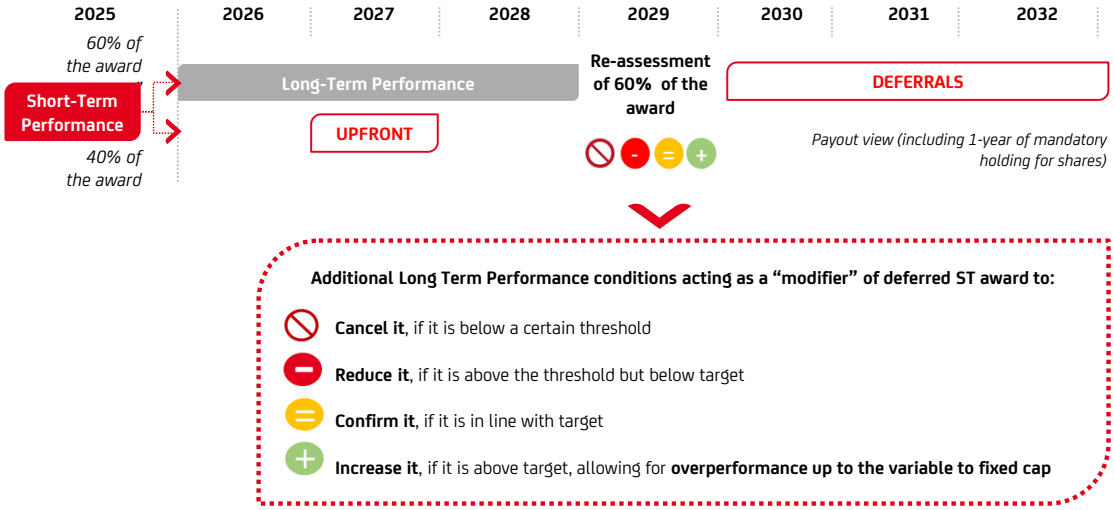
Während das individuelle GIS an individuelle kurzfristige Ziele gebunden ist, die auf spezifischen Zielen beruhen, mit einer ausgewogenen Mischung aus finanziellen quantitativen KPIs und qualitativen Zielen, einschließlich strategischer und nachhaltiger Prioritäten, je nach Funktion und Dienstalter, 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.

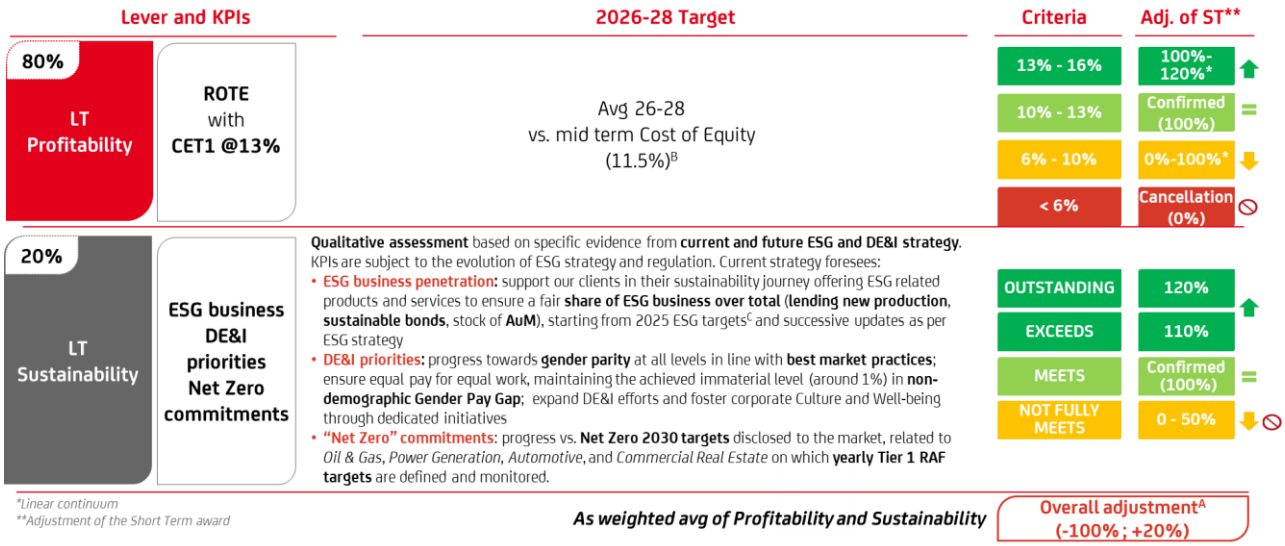
[1] GEC: Group Executive Committee der UniCredit Group

Überblick zur Anwendung der Short- und Long Term-Performance Bedingungen:



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.

Scorecard zusätzliche langfristige Bedingungen:



A. Ermessensspielraum des BoD: unbegrenzt nach unten und bis zu +20%, um die allgemeine Leistung und den Marktkontext 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. Im Falle methodischer Änderungen oder wesentlicher Änderungen des makroökonomischen Szenarios (z. B. mehr als 100 Basispunkte bei den Zinssätzen oder den Budgetannahmen) oder im Falle strategischer Vereinbarungen oder außergewöhnlicher Auswirkungen aus Russland behält sich das Bord die Möglichkeit vor, die langfristigen Ziele entsprechend dem aktualisierten Szenario mechanisch neu zu berechnen.

C. Basierend auf der ESG Strategie: Prozentualer Anteil der ESG-Darlehensneuproduktion (einschließlich umwelt-, sozial- und nachhaltigkeitsbezogener Darlehen) an der gesamten mittel- und langfristigen Darlehensneuproduktion: Zielvorgabe der Gruppe für 2025-2027: 15 % (jährlich zu erreichender Prozentsatz); prozentualer Anteil nachhaltiger Anleihen (für Unternehmen und Finanzinstitute, ohne langfristige Kredite von Staaten, supranationalen Organisationen und Agenturen) an allen Anleihen (für Unternehmen und Finanzinstitute, ohne langfristige Kredite von Staaten, supranationalen Organisationen und Agenturen): Zielvorgabe der Gruppe für 2025-2027: 15 % (jährlich zu erreichender Prozentsatz); prozentualer Anteil der verwalteten ESG-Vermögensbestände an den gesamten verwalteten Vermögensbeständen: Zielvorgabe der Gruppe für 2025-2027: 50% (jährlich zu erreichender Prozentsatz)

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 2025	HVB Group 2025
Profitability Condition	Operating EVA (NOP-Cost of Capital) > 0	Operating EVA (NOP-Cost of Capital) > 0
Profitability Condition	Net Profit > 0	Net Profit[Fehler! Textmarke nicht definiert.] > 0
Capital condition	Own Funds and Leverage ratios ≥ 2025 RAF "limit"	Own Funds and Leverage ratios ≥ 2025 RAF "limit"
Liquidity condition	Liquidity Coverage Ratio ≥ 2025 RAF "limit" (109%)	Liquidity Coverage Ratio ≥ 2025 RAF "limit" (110%)
Liquidity condition	Net Stable Funding Ratio ≥ 2025 RAF "limit" (102,3%)	Net Stable Funding Ratio ≥ 2025 RAF "limit" (102,0%)

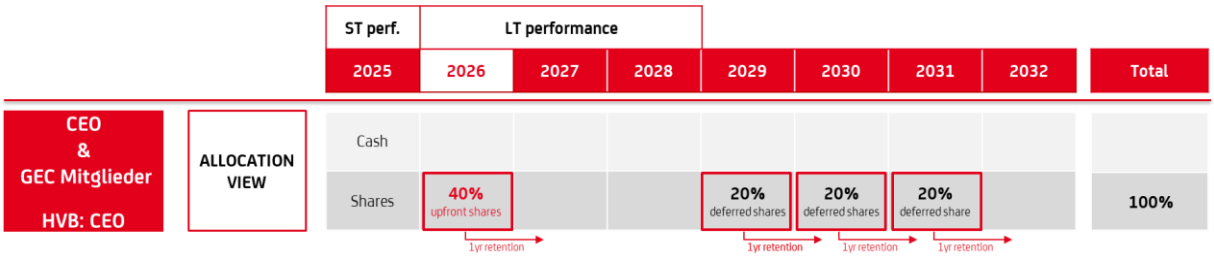
Darüber hinaus wird der Gesamtbetrag der variablen Vergütung von weiteren wesentlichen Risikoindikatoren bestimmt, die u.a. auch die Kapitalausstattung des Instituts betreffen.

Bonuszusage

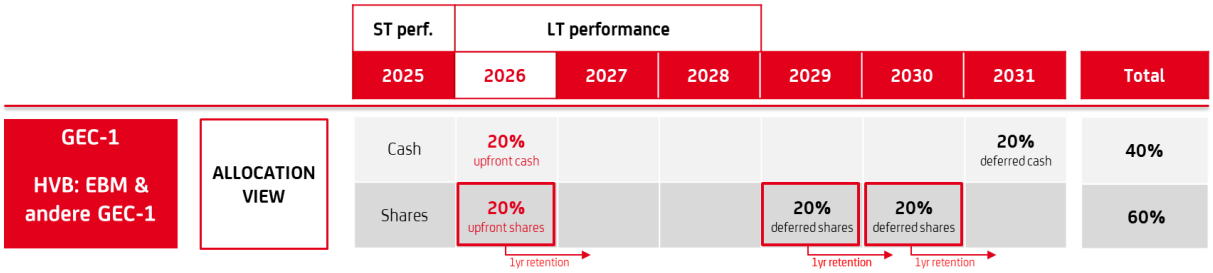
Für GEC-members (HVB: CEO) wird der Bonus zu 100% in „shares" (Aktien der UniCredit S.p.A. – keine Aktienoptionen) ausbezahlt; für GEC-1 members (HVB: Geschäftsführer und andere GEC-1 members) ist der Bonus zahlbar in "Cash" (bar) und in "Shares", in beiden Fällen in vier Tranchen über sechs Jahre verteilt. Die Aktien werden in den Jahren 2026, 2029 bis 2031 gewährt für GEC-Members; für GEC-1 members werden die Aktien in den Jahren 2026, 2029 und 2030 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 im Jahr 2026 berechnet, indem der rechnerische Mittelwert des amtlichen Kurses von UniCredit Stammaktien während des Monats vor der BoD-Sitzung, die das Jahresergebnis 2025 feststellt, herangezogen wird

Bonusbeträge werden wie in der nachfolgenden Übersicht dargestellt, über fünf Jahre zeitlich gestreckt, beginnend im Jahr 2026:

CEO & GEC members UC Group (HVB: CEO)



GEC-1 members (HVB: EBMs and other GEC-1 members[1])



[1] Ausgenommen Kontrollfunktionen

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 2025 nicht erfüllt werden, kommt der sogenannte „Zero Factor“ zur Anwendung. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2025 entfällt in diesem Fall vollständig. Sofern die Entry Conditions für das Geschäftsjahr 2025 erfüllt sind, unterliegen alle Tranchen, die nach 2026 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 Mitglieder der Geschäftsführung, für die eine 3-jährige Performance-Periode nicht angewandt werden kann aufgrund kürzerer Beschäftigungsdauer bei der UniCredit Bank GmbH wird ein 7- oder 6-jähriges Deferral Schema (anstelle von 5 Jahren) eingeführt, um die lokalen regulatorischen Anforderungen (IVV) zu erfüllen.

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 AN DAS DIE GESCHÄFTSFÜHRUNG)

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

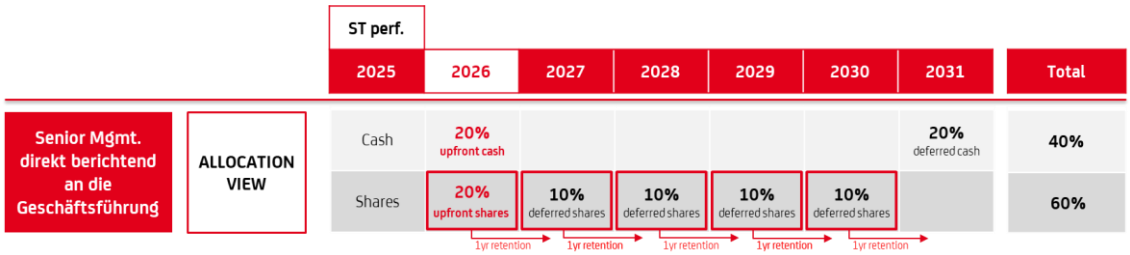
Die variable Vergütung kann für alle Mitarbeiter mit Ausnahme der Kontrollfunktionen und People & Culture maximal das Zweifache der jährlichen, fixen Vergütung betragen. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gelten abweichende Regelungen (siehe *Abschnitt 7*).

Alle Mitarbeiter sind berechtigt einen Bonus gemäß dem 2025 Group Incentive System (GIS) für das Geschäftsjahr 2025 zu erhalten, der im Jahr 2026 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 das Executive Board der UniCredit Bank GmbH erfolgt.

Bonuszusage

- Für Mitglieder des Top Managements (GEC-1), **die direkt an ein GEC-Mitglied berichten**, gilt das Deferral Scheme wie unter *Abschnitt 1* dargestellt.

- Für andere Senior Manager, die **direkt an die Geschäftsführung berichten**, gilt folgendes Deferral Schema:



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 2026 bis 2030 gewährt werden, sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist belegt.

Für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen, als auch für aufgeschobene Bonusbestandteile die in der Vergangenheit zugesagt wurden, 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 (Betriebsverfassungsgesetz) 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 2025 zu erhalten, der im Jahr 2026 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:

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 die Geschäftsführung in Abhängigkeit des Erfolgs der UniCredit Bank GmbH 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 Digital Operating Officer (CDOO) 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 das Executive Board 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. Das Executive Board 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 Mitglied der Geschäftsführung unter Berücksichtigung des jeweiligen Geschäftserfolgs bzw. Erfolgsbeitrages kaskadenförmig auf die nächsten Berichtsebenen verteilt. Dabei orientiert sich die Budgetzuteilung 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 GmbH, wo qualitative Ziele den Schwerpunkt bilden müssen.

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs erfolgt die Bewertung von **individueller Leistung und Erfolg** anhand der relevanten Bewertungsskala.
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 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 (z.B. Financial Institutions and International Network, Client Risk Management, Trade & Correspondent Banking, Advisory & Financing Solutions, Investment & Protection Products, Payments Solutions) 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 2025 zu erhalten, der im Jahr 2026 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 das Executive Board der UniCredit Bank GmbH. Das für CS verantwortliche Geschäftsführungsmitglied der UniCredit Bank GmbH 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, 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 GmbH, 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 GmbH 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 GmbH – 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 GmbH 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.

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)

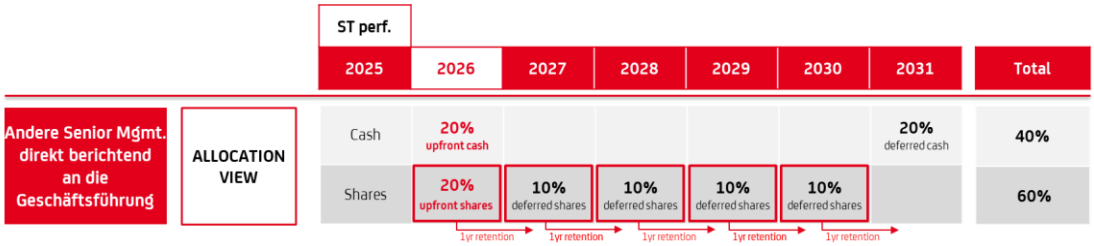
Für Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der UniCredit Bank GmbH/HVB Group („Risk Taker“ oder "Identified Staff") gelten aufgrund regulatorischer Anforderungen besondere Anspruchs-, Zurückbehaltungs- und Auszahlungsbedingungen für die variable Vergütung. So sind insbesondere 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 2025 erfolgt im Jahr 2026. Zudem gelten zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen. Die Mitarbeiter, die von diesen abweichenden Sonderregelungen betroffen sind, werden von der UniCredit Bank GmbH entsprechend informiert.

Bonuszusage „Identified Staff“:

- Falls die für das Geschäftsjahr 2025 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 ausgezahlt;

- 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:

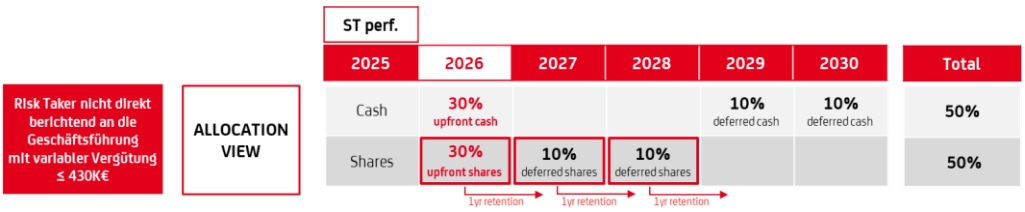
  - Für Risk Taker mit Führungsverantwortung, die **direkt an die Geschäftsführung berichten**, gilt das nachfolgende fünfjährige Deferral Schema:



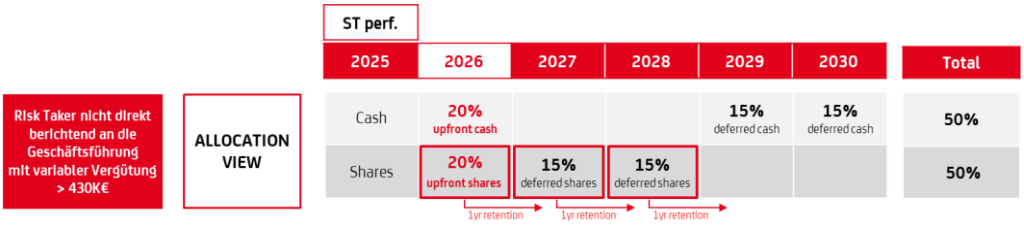
Der Bonus ist zahlbar in "Cash" (bar) und in "Shares" (Aktien der UniCredit S.p.A. – keine Aktienoptionen) in sechs Tranchen über fünf Jahre verteilt. Die Aktien werden in den Jahren 2026 bis 2030 gewährt und sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist (Retention Period) belegt.

  - Für Risk Taker **ohne direkten Berichtsweg an die Geschäftsführung**, finden in Abhängigkeit der für das Geschäftsjahr 2025 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**:



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



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 2026 bis 2028 gewährt werden, sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist belegt.

Die Anzahl der Aktien sowohl für den upfront wie auch die deferred-Tranchen werden im Jahr 2026 berechnet, indem der rechnerische Mittelwert des amtlichen Schlusskurses von UniCredit-Stammaktien während des Monats vor der BoD-Sitzung, die das Jahresergebnis 2025 feststellt, 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 sind, wird der Malus-Mechanismus aktiviert und der sogenannte „Zero Factor" kommt zur Anwendung. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2025für 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 2025erfüllt sind, unterliegen alle Tranchen, die nach 2026 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*.

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

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 ein Drittel der Gesamtvergütung nicht übersteigen. 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 Entscheidungen des Executive Boards der UniCredit Bank GmbH 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 GmbH 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 gravierender 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. Gravierende 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 UniCredit Bank GmbH 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 GmbH 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 GmbH 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 GmbH 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.