



Member of  UniCredit

Offenlegung zur Vergütungspolitik der UniCredit Bank GmbH

Offenlegungsbericht
gem. VO (EU) 575/2013
zum 31. Dezember 2025

INHALT

1	EINLEITUNG UND KURZAUSBLICK REGULATORISCHE ENTWICKLUNG	2
1.1	Einleitung	2
1.2	Offenlegungspflichten	2
1.3	Überblick regulatorische Entwicklungen	3
2	VERGÜTUNGSPOLITIK 2025 IN DER UNICREDIT BANK GMBH	3
2.1	Verknüpfung von Vergütung und Erfolg	3
2.2	Herleitung der Ziele aus der Geschäftsstrategie und Risikostrategie	4
2.3	Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DE&I)	5
3	KONTROLLORGANE DER VERGÜTUNG IN DER UNICREDIT BANK GMBH	5
3.1	Vergütungsbeauftragte	5
3.2	Vergütungskontrollausschuss	5
3.3	Remuneration Round Table (RRT)	5
4	BONUSPROZESS IN DER UNICREDIT BANK GMBH	6
5	ANALYSE DER RISK TAKER (“IDENTIFIED STAFF”) 2025	7
6	VERGÜTUNGSSYSTEME 2025 UND AUSBLICK FÜR 2026	7
6.1	Executive Board (GEC & GEC-1) 2025	7
6.2	Top Management (Senior Management direkt berichtend an die Geschäftsführung) 2025	10
6.3	Leitende gem. §5 BTRVG unterhalb des Senior Management 2025	11
6.4	Client Solutions 2025	12
6.5	Außertariflich bezahlte Mitarbeiter (AT) und tariflich bezahlte Mitarbeiter 2025	13
6.6	Identified Staff 2025 (Risk Taker)	13
6.7	Besondere Regelungen für Kontrolleinheiten	15
6.8	Negative Erfolgsbeiträge und Clawback-Regelung	15
6.9	Sachleistungen/Nicht finanzielle Leistungen	15
6.10	Änderungen im Vergütungssystem der UniCredit Bank GmbH ab dem Geschäftsjahr 2026	15
6.11	Übersicht aller Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2026	16
7	HÖCHSTGRENZE VARIABLER VERGÜTUNG	16
8	VERGÜTUNGSINFORMATIONEN 2025	17
	Disclaimer	20

1 EINLEITUNG UND KURZAUSBLICK REGULATORISCHE ENTWICKLUNG

1.1 Einleitung

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

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

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

1.2 Offenlegungspflichten

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

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

Die **quantitative Offenlegung** beinhaltet folgende Punkte:

- zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen aller Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen,
- zusammengefasste quantitative Angaben zu den Vergütungen, aufgeschlüsselt nach Geschäftsleitung und Mitarbeitern, deren Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts hat, die folgendes beinhalten:
 - (i) die Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr, aufgeteilt in feste und variable Vergütung, sowie die Zahl der Begünstigten,
 - (ii) die Beträge und Formen der variablen Vergütung, aufgeteilt in Bargeld, Aktien, mit Aktien verknüpfte Instrumente und andere Arten,
 - (iii) die Beträge der ausstehenden zurückbehaltenen Vergütung, aufgeteilt in erdiente und noch nicht erdiente Teile,
 - (iv) die Beträge der zurückbehaltenen Vergütung, die während des Geschäftsjahres gewährt, ausgezahlt oder infolge von Leistungsanpassungen gekürzt wurden,
 - (v) während des Geschäftsjahres gezahlte Neueinstellungsprämien und Abfindungen sowie die Zahl der Begünstigten dieser Zahlungen,
 - (vi) die Beträge der während des Geschäftsjahres gewährten Abfindungen, die Zahl der Begünstigten sowie der höchste derartige Betrag, der einer Einzelperson zugesprochen wurde,
- die Zahl der Personen, deren Vergütung sich im Geschäftsjahr auf 1 Mio. € oder mehr beläuft, aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen von 500 000 € bei Vergütungen zwischen 1 Mio. € und 5 Mio. € sowie aufgeschlüsselt nach Vergütungsstufen von 1 Mio. € bei Vergütungen von 5 Mio. € und mehr,

- wenn von dem Mitgliedstaat oder der zuständigen Behörde angefordert, die Gesamtvergütung jedes Mitglieds des Leitungsorgans oder der Geschäftsleitung.

1.3 Überblick regulatorische Entwicklungen

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

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

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

- IVV ("Institutsvergütungsverordnung"/Remuneration Ordinance for Institutions) vom 16. Dezember 2013, zuletzt angepasst am 14. Februar 2023. Mit der IVV werden die relevanten EU-Regulierungen zu einer angemessenen Vergütungspolitik in nationales Recht in Deutschland überführt.
- FAQ zur IVV vom 13. Juni 2024 (Ablösung der Auslegungshilfe zur IVV vom 15. Februar 2018)
- KWG (Kreditwesengesetz), insb. § 25a
- CRR (Capital Requirements Regulation), insb. Artikel 450 vom 7. Juni 2019
- CRD V (Capital Requirements Directive) vom 12. November 2020
- EBA-Guidelines veröffentlicht durch die European Banking Authority (EBA), Finaler Bericht zu "Guidelines on sound remuneration policies" gemäß der Directive 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04) vom 2. Juli 2021
- EBA-RTS (Commission Delegated Regulation (EU) 2021/923) vom 25. März 2021 ergänzend zur Directive 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rats bezogen auf die technischen Regulierungsstandards für die Identifizierung von Risikoträgern veröffentlicht am 9. Juni 2021

2 VERGÜTUNGSPOLITIK 2025 IN DER UNICREDIT BANK GMBH

Als verbundenes Unternehmen der UniCredit ist die Vergütungspolitik der UniCredit Bank GmbH maßgeblich an die Vorgaben innerhalb der UniCredit Gruppe angelehnt. Die Vergütungsgrundsätze werden gruppenweit in der „Group Remuneration Policy“ definiert. Die Einhaltung der lokal geltenden gesetzlichen/regulatorischen Anforderungen (IVV etc.) die UniCredit Bank GmbH sowie deren relevante Tochtergesellschaften betreffend, wird dabei durch eine Ergänzung in der „Group Remuneration Policy“ der UniCredit Bank GmbH sichergestellt. Der Vorstand der UniCredit Bank GmbH verabschiedet jedes Jahr diese gruppenweite Vergütungsstrategie als Vorgabe für die Vergütung in der UniCredit Bank GmbH sowie für alle Tochtergesellschaften (HVB Group), gefolgt von einer entsprechenden Beschlussfassung im Aufsichtsrat der UCB GmbH.

2.1 Verknüpfung von Vergütung und Erfolg

Die Vergütungspolitik der UniCredit Gruppe, die auf einem Governance-Modell aufbaut, legt die Rahmenbedingungen für eine einheitliche und konsequente Ausrichtung, Umsetzung und Überwachung der Vergütungspraxis innerhalb der gesamten Organisation fest.

In diesem gemeinsamen Rahmenwerk gibt es Richtlinien zur Umsetzung von Vergütungsplänen und -programmen, die ein solides Risikomanagement und eine langfristige Strategie stärken. Auf diese Weise begegnet man auf effiziente Art den spezifischen und sich ständig weiterentwickelnden Anforderungen der verschiedenen Geschäftsbereiche, der Marktgegebenheiten und der Belegschaft. Damit wird sichergestellt, dass Geschäfts- und Personalstrategien stets angemessen auf den Vergütungsansatz abgestimmt sind.

Geeignete Vergütungsstrukturen schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem das Potenzial jedes einzelnen Mitarbeiters gefördert und gefordert wird und das der Vielfalt gerecht wird. Auf diese Weise ist es möglich, eine große Zahl unterschiedlicher und hochqualifizierter Mitarbeiter in aller Welt zu gewinnen, zu halten und zu motivieren.

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

- **Klare und transparente Unternehmensführung** durch effiziente Unternehmens- und Organisationsstrukturen sowie klare und strikte Regelungen zur Unternehmensführung;

- **Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen und der Grundsätze einer ordnungsgemäßen Geschäftsführung** durch Wahrung und Verbesserung der Reputation unseres Unternehmens sowie durch Vermeidung bzw. Steuerung von Interessenkonflikten zwischen verschiedenen Rollen innerhalb der UniCredit Gruppe oder gegenüber Kunden;
- **Kontinuierliche Beobachtung von Markttrends und –Praktiken** sowie die Kenntnis internationaler Praktiken zielen auf eine fundierte Festlegung von wettbewerbsgerechter Vergütung, auf Transparenz und interne Gleichbehandlung ab;
- **Leistungsprinzip und nachhaltige Vergütung für nachhaltigen Erfolg** durch Wahrung der Konformität von Vergütung und Leistung, finanzieller Honorierung und langfristiger Wertschöpfung für die Stakeholder sowie durch Verbesserung der tatsächlichen Ergebnisse und der zu ihrer Erreichung eingesetzten Mittel;
- **Motivation und Bindung und faire Behandlung aller Mitarbeiter mit besonderem Augenmerk auf Talenten und Ressourcen, die für unsere Ziele wichtig sind**, um die besten Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und zu binden, die in der Lage sind, das Leitbild des Unternehmens unter Beachtung der Werte der UniCredit Gruppe zu verwirklichen.

2.2 Herleitung der Ziele aus der Geschäftsstrategie und Risikostrategie

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

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

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

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

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

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

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

- Das **"HVB Group Risk Appetite Framework"** enthält Kennziffern (sog. KPIs) der Kategorien „Pillar I & II KPIs“, „Risk & Return“, „Credit Risk“, „Financial Risks“, „Non Financial Risks“ und „ESG“ Zu den Kennziffern werden Zielwerte (Targets), Warnstufenergebnisse (Trigger) und Limitwerte (Limits) in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie festgelegt. Es wird jährlich vom Executive Board überprüft und bestätigt.
- **Die Mehrjahresplanung hinsichtlich der Risikotragfähigkeit der UniCredit Bank GmbH** erstreckt sich über einen mehrjährigen Zeitraum entsprechend dem für den jährlichen bankweiten Planungs- und Budgetierungsprozess definierten Zeithorizont. Dies entspricht auch dem Deferral-Zeitraum im Rahmen des Vergütungsprozesses für die Mitglieder der Geschäftsführung sowie für Risk Taker, die dem Senior Management angehören und direkt an die Geschäftsführung berichten.

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

Die Höhe des Gesamtbetrags der variablen Vergütung („Bonus Pool“) wird wesentlich durch Eintrittsbedingungen („Entry Conditions“) bestimmt, welche im Hinblick auf Profitabilität, Stabilität und Liquidität mindestens erfüllt sein müssen. Dies sind im Jahr 2025 insbesondere Operating EVA, Net Profit, Own Funds and Leverage Ratios, Liquidity Coverage Ratio und Net Stable Funding Ratio der UniCredit Gruppe sowie der HVB Group. Damit wird den Anforderungen der InstitutsVergV § 7 entsprochen (siehe dazu auch *Abschnitt 4*). Ergänzend werden weitere Ergebnisse aus den Risiko-Dashboards bei der Bestimmung des Bonuspools berücksichtigt.

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

2.3 Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DE&I)

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

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

3 KONTROLLORGANE DER VERGÜTUNG IN DER UNICREDIT BANK GMBH

3.1 Vergütungsbeauftragte

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

3.2 Vergütungskontrollausschuss

Die UniCredit Bank GmbH hat nach § 25d Absatz 12 Kreditwesengesetz (KWG) in Verbindung mit § 25d Absatz 7 KWG einen **Vergütungskontrollausschuss** eingerichtet. Der Aufsichtsrat der UniCredit Bank GmbH hat unter Berücksichtigung der Kriterien nach § 25d Absatz 7 Satz 1 aus seiner Mitte die Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses gewählt. Der Vergütungskontrollausschuss tagte im Jahr 2025 insgesamt fünfmal.

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

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

3.3 Remuneration Round Table (RRT)

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

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

4 BONUSPROZESS IN DER UNICREDIT BANK GMBH

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

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

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

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

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

Als weitere Voraussetzungen für die Höhe des Bonuspools werden konkrete Kriterien als sogenannte „Entry Conditions“ festgelegt sowie ergänzend weitere KPI's im Rahmen sog. „Performance- & Risk Dashboards“ in die Betrachtung miteinbezogen. Dies findet sowohl zum Zeitpunkt der Budget- als auch der finalen Bonuspoolfestlegung statt. Die nachfolgenden „Entry Conditions“ müssen im Hinblick auf Profitabilität, Stabilität und Liquidität zum 31. Dezember 2025 mindestens erfüllt sein:

- Operating EVA (NOP-Cost of Capital) > 0
- Net Profit > 0 und
- Own funds und Leverage ratios \geq 2025 RAF „limit“ und
- Liquidity Coverage Ratio \geq 2025 RAF „limit“ (110 %) und
- Net Stable Funding Ratio \geq 2025 RAF „limit“ (102,0%).

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

- Privatkundenbank (PBK), Small&Medium Corporates, Large Corporates und Client Solutions (CS)
- Corporate Functions (Group Corporate Center, CDOO und Executive Board)

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

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

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

5 ANALYSE DER RISK TAKER (“IDENTIFIED STAFF”) 2025

Die Delegierte Verordnung der Kommission über technische Regulierungsstandards zu Kriterien für die Ermittlung von Risikoträgern ("Identified Staff") (EU) 2021/923 vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates wurde am 9. Juni 2021 veröffentlicht

Nach Durchführung einer Risikoanalyse zur Bestimmung der Material Risk Taker (Identified Staff) auf Basis der Delegierten Verordnung wurden für das Jahr 2025 in der UniCredit Bank GmbH (inkl. Tochtergesellschaften) insgesamt 290¹ Material Risk Taker identifiziert (2024: 313 Risk Taker).

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

6 VERGÜTUNGSSYSTEME 2025 UND AUSBLICK FÜR 2026

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) wie auch das Senior Management, Leitende Mitarbeiter gem. §5 BetrVG unterhalb Senior Management sowie die Mitglieder der Geschäftsführung werden im überwiegenden Maße davon abweichend nach einem „12+x“ Ansatz vergütet. Hierbei sind 12 Monatsgehälter fix vereinbart. Der variable Gehaltsbestandteil ist bei diesen Mitarbeitern ebenfalls vom Erfolg der UniCredit, der HVB Group und der Leistung des Mitarbeiters sowie von den relevanten Vergleichsmaßstäben des Marktes abhängig.

6.1 Executive Board (GEC & GEC-1) 2025

Das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsführung setzt sich aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter pro Jahr) und einer variablen Vergütung zusammen.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung kann maximal das Zweifache der jährlichen, fixen Vergütung betragen. Beim Geschäftsleiter für den Bereich CRO darf der jährliche, variable Anteil 100 % des Jahresfestgehalts nicht übersteigen.

Die variable Vergütung bestand 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, ein Short Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025 zu erhalten, das 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. Die Festlegung der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung basiert mehrheitlich auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.

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:

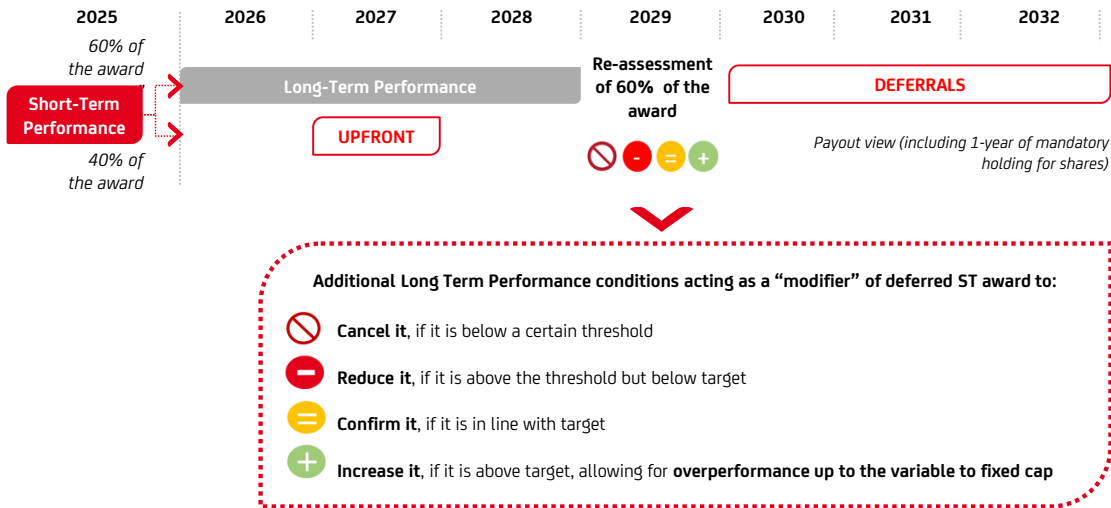
- Streichung, wenn sie unter einem bestimmten Schwellenwert liegen;
- Senkung, wenn sie über dem Schwellenwert, aber unter dem Zielwert liegen;
- Bestätigung, wenn sie mit dem Ziel übereinstimmen;

¹ Gesamtjahresbetrachtung 2025

- 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 Zielerreichung wird anhand von in der Regel 6 Zielen (mind. 5 – max. 8) gemessen, von denen grundsätzlich die Hälfte nachhaltige Ziele sind.

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:

Lever and KPIs	2026-28 Target	Criteria	Adj. of ST**
80% LT Profitability ROTE with CET1 @13%	Avg 26-28 vs. mid term Cost of Equity (11.5%) ^B	13% - 16%	100%-120%* ↑
		10% - 13%	Confirmed (100%) =
		6% - 10%	0%-100%* ↓
		< 6%	Cancellation (0%) ⓧ
20% LT Sustainability ESG business DE&I priorities Net Zero commitments	Qualitative assessment based on specific evidence from current and future ESG and DE&I strategy . KPIs are subject to the evolution of ESG strategy and regulation. Current strategy foresees: <ul style="list-style-type: none"> ESG business penetration: support our clients in their sustainability journey offering ESG related products and services to ensure a fair share of ESG business over total (lending new production, sustainable bonds, stock of AuM), starting from 2025 ESG targets^C and successive updates as per ESG strategy DE&I priorities: progress towards gender parity at all levels in line with best market practices; ensure equal pay for equal work, maintaining the achieved immaterial level (around 1%) in non-demographic Gender Pay Gap; expand DE&I efforts and foster corporate Culture and Well-being through dedicated initiatives "Net Zero" commitments: progress vs. Net Zero 2030 targets disclosed to the market, related to Oil & Gas, Power Generation, Automotive, and Commercial Real Estate on which yearly Tier 1 RAF targets are defined and monitored. 	OUTSTANDING	120% ↑
		EXCEEDS	110% ↑
		MEETS	Confirmed (100%) =
		NOT FULLY MEETS	0 - 50% ↓ ⓧ
As weighted avg of Profitability and Sustainability			Overall adjustment^A (-100% ; +20%)

*Linear continuum
 **Adjustment of the Short Term award

* Linear Continuum

- 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.
- 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 folgende **Entry Conditions**:

UniCredit Group 2025	HVB Group 2025
Operating EVA (NOP-Cost of Capital) > 0	Operating EVA (NOP-Cost of Capital) > 0
Net Profit > 0	Net Profit > 0
Own Funds and Leverage ratios ≥ 2025 RAF "limit"	Own Funds and Leverage ratios ≥ 2025 RAF "limit"
Liquidity Coverage Ratio ≥ 2025 RAF "limit" (109%)	Liquidity Coverage Ratio ≥ 2025 RAF "limit" (110%)
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 (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 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 Schlusskurses 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 Mitglieder UC Group (HVB: CEO)

	ST perf.	LT performance						Total			
		2025	2026	2027	2028	2029	2030		2031	2032	
CEO & GEC Mitglieder HVB: CEO	ALLOCATION VIEW	Cash									
		Shares		40% upfront shares			20% deferred shares	20% deferred shares	20% deferred share		100%
			1yr retention →			1yr retention →	1yr retention →	1yr retention →			

GEC-1 Mitglieder (HVB: Executive Board Mitglieder und andere GEC-1 Mitglieder¹)

		ST perf.	LT performance						
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Total
GEC-1 HVB: EBM & andere GEC-1	ALLOCATION VIEW	Cash	20% upfront cash					20% deferred cash	40%
		Shares	20% upfront shares				20% deferred shares	20% deferred shares	60%

1yr retention →
1yr retention →
1yr retention →

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 ausbezahlt.

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 6.8.

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 6- oder 7-jähriges Deferral Schema (anstelle von 5 Jahren) angewandt, 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.

6.2 Top Management (Senior Management direkt berichtend an die Geschäftsführung) 2025

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 6.7).

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 6.1 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 6.1 dargestellt.
- Für andere Senior Manager, die **direkt an die Geschäftsführung berichten**, gilt folgendes Deferral Schema:

		ST perf.							
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Total
Senior Mgmt. direkt berichtend an die Geschäftsführung	ALLOCATION VIEW	Cash	20% upfront cash					20% deferred cash	40%
		Shares	20% upfront shares	10% deferred shares	10% deferred shares	10% deferred shares	10% deferred shares	10% deferred shares	60%

1yr retention →
1yr retention →
1yr retention →
1yr retention →
1yr retention →

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 6.1.

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 ausbezahlt.

Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf Abschnitt 6.8. Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile kann von den zuständigen Behörden in gesetzlich oder regulatorisch vorgesehenen Fällen beschränkt oder gar ganz untersagt werden.

6.3 Leitende gem. §5 BetrVG unterhalb des Senior Management 2025

Das Vergütungssystem für Leitende gem. §5 BetrVG unterhalb des Senior Management, die sich in der Regel auf der Hierarchieebene unterhalb des Top Managements befinden, setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter pro Jahr) und einer variablen Vergütung. Dies ist unabhängig davon, ob sie in einem Vertriebs- oder Nicht-Vertriebssegment tätig sind. Ausgenommen hiervon sind die Mitarbeiter, in deren Arbeitsvertrag keine Incentive Opportunity vereinbart ist; insbesondere im Bereich Client Solutions. Deren Vergütungssystematik wird in Abschnitt 6.4 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 6.7).

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 **Bonusbasiswert** (und der individuellen Zielerreichung dieser Mitarbeiter sowie auf Basis des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets, das die Geschäftsführung in Abhängigkeit des Erfolgs der UniCredit Bank GmbH und der UniCredit Gruppe festlegt. Die Bonusauszahlung kann für alle Mitarbeiter maximal das Zweifache der jährlichen, fixen Vergütung betragen. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen sowie für Mitarbeiter in People & Culture gelten abweichende Regelungen (vgl. Abschnitt 6.7).

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

Für die Berechnung des jährlichen Budgets legt die Geschäftsführung 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. Die Geschäftsführung entscheidet somit unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichung über die Verteilung des Gesamtbonusbudgets auf die einzelnen Segmente.

Innerhalb der einzelnen Bereiche wird das Budget vom zuständigen Mitglied der Geschäftsführung unter Berücksichtigung des jeweiligen Geschäftserfolgs bzw. Erfolgsbeitrages kaskadenförmig auf die nächsten Berichtsebenen verteilt. Dabei orientiert sich die Budgetzuteilung für Leitende 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. Credit Risk Portfolio Quality) enthalten sein. Die Ziele tragen den individuellen Anforderungen des jeweiligen Segments Rechnung und berücksichtigen die segmentspezifischen Strategien und Zielsetzungen. In Bezug auf die quantitative und qualitative Zielvergabe sind gesetzliche und regulatorische Anforderungen zu beachten; dies gilt u. a. für Kontrollfunktionen der UniCredit Bank GmbH, wo qualitative Ziele den Schwerpunkt bilden müssen.

Im Rahmen des jährlichen Zielerreichungsgesprächs erfolgt die Bewertung von individueller Leistung und Erfolg anhand einer fünfstufigen 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 Mitarbeitergesprächs – innerhalb der Bonus-Bandbreiten 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 die Regelungen unter Abschnitt 6.6 Anwendung. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf Abschnitt 6.8.

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

6.4 Client Solutions 2025

Das klassische Vergütungssystem für Client Solutions (z.B. Financial Institutions Group and International Network, Client Risk Management, Trade & Correspondent Banking, Advisory & Financing Solutions, Investment Product Solutions, Payment 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, der HVB Group und der Performance der Einheit, in dem der Mitarbeiter tätig ist, sowie der individuell erbrachten Leistung im Betrachtungszeitraum. Besondere Ergebnis- oder Verlustbeiträge sowie das Risikoverhalten der Mitarbeiter finden dabei Berücksichtigung.

Das Bonusbudget des Bereichs CS bestimmt sich nach qualitativen und quantitativen, risikobereinigten Erfolgsparametern. Neben der Performance des Bereichs CS in Deutschland bestimmen auch Markttrends und Veränderungen im Wettbewerb sowie wichtige Nachhaltigkeitsparameter (wie z. B. Kundenzufriedenheit, das Verhältnis von Risiko zu Bruttobeiträgen) die Bonusbudgetfestlegung. Die Budgetgenehmigung erfolgt durch das Executive Board der UniCredit Bank GmbH. Das für CS verantwortliche Mitglied des Executive Board 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 (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 6.1.

Bei Mitarbeitern, welche als Risk Taker (Identified Staff) identifiziert wurden, finden die Regelungen unter Abschnitt 6.6 Anwendung. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf Abschnitt 6.8.

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

6.5 Außer tariflich bezahlte Mitarbeiter (AT) und tariflich bezahlte Mitarbeiter 2025

Das Vergütungssystem für Tarif- und AT-Mitarbeiter basiert auf "13+1" und stützt sich bezüglich der variablen Vergütung auf vier Eckpfeiler (Zielbonus, Erfolgsfaktor, individuelle Beurteilung, Auszahlungsbetrag), analog Abschnitt 6.3 (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 außer tariflich vergütete Mitarbeiter.

Ausgenommen hiervon sind Mitarbeiter mit Total Compensation-Verträgen und solche Mitarbeiter, welche unter eine gesonderte Betriebsvereinbarung zur Vergütung im Bereich Client Solutions fallen (vgl. Abschnitt 6.4). 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 außer tariflichen Mitarbeiter in der UniCredit Bank GmbH – unabhängig davon, ob sie in einem Vertriebs- oder Nicht-Vertriebssegment tätig sind – beziehen ein Jahresgehalt, das sich aus 12 Bruttomonatsgehältern pro Jahr, einer Sonderzahlung (1 Bruttomonatsgehalt) und einem Bonus zusammensetzt, dessen **Bonusbasiswert** in der Regel ebenfalls ein Bruttomonatsgehalt beträgt (so genannter "Zielbonus"). Der Bonus wird jährlich für das Vorjahr neu festgelegt, die Bonushöhe bestimmt sich jeweils nach dem Basiswert und der individuellen Zielerreichung des Mitarbeiters sowie dem auf Basis des Erfolgs der HVB Group zur Verfügung stehenden Bonusbudgets. Für den Bonus werden jährlich Budgets für die einzelnen Bereiche zur Verfügung gestellt (vgl. Abschnitt 6.3 Variable Vergütung).

Die Mitarbeiter und ihre Führungskräfte legen zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs Ziele fest. Im Rahmen des jährlichen Performance Managements Gesprächs erfolgt die Bewertung von individueller Leistung und Erfolg gemäß der in Abschnitt 6.3 beschriebenen fünfstufigen Bewertungsskala, anhand derer der Bonus innerhalb der Bemessungsbereiche festgelegt wird (nicht ausreichende Leistung, eingeschränkte Leistung, gute Leistung, überzeugende Leistung, herausragende Leistung).

Bei Mitarbeitern, welche als Risk Taker (Identified Staff) identifiziert wurden, finden die Regelungen unter Abschnitt 6.6 Anwendung. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf Abschnitt 6.8.

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

6.6 Identified Staff 2025 (Risk Taker)

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

Die Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2025 wird im Geschäftsjahr 2026 festgelegt. Zudem gelten zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen. Die Mitarbeiter, die von diesen abweichenden Sonderregelungen betroffen sind, werden von der UniCredit Bank GmbH entsprechend informiert.

Für Mitglieder der Geschäftsführung und andere GEC-1 gilt das in Abschnitt 6.1 beschriebene Deferral-Schema.

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:

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

		ST perf.							
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	Total
Andere Senior Mgmt. direkt berichtend an die Geschäftsführung	ALLOCATION VIEW	Cash	20% upfront cash					20% deferred cash	40%
		Shares	20% upfront shares	10% deferred shares	10% deferred shares	10% deferred shares	10% deferred shares		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 2026 bis 2030 gewährt und sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist (Retention Period) belegt.

- o 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:**

		ST perf.						
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Risk Taker nicht direkt berichtend an die Geschäftsführung mit variabler Vergütung ≤ 430K€	ALLOCATION VIEW	Cash	30% upfront cash			10% deferred cash	10% deferred cash	50%
		Shares	30% upfront shares	10% deferred shares	10% deferred shares			50%

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

		ST perf.						
		2025	2026	2027	2028	2029	2030	Total
Risk Taker nicht direkt berichtend an die Geschäftsführung mit variabler Vergütung > 430K€	ALLOCATION VIEW	Cash	20% upfront cash			15% deferred cash	15% deferred cash	50%
		Shares	20% upfront shares	15% deferred shares	15% deferred shares			50%

Die Bonuszusagen erfolgen in fünf Tranchen in "Cash" (bar) und "Shares" (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen). Die Aktien, die in den Jahren 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, Net Profit Own Funds and Leverage Ratios, Liquidity Coverage Ratio, Net Stable Funding Ratio) analog Abschnitt 6.1 Variable Vergütung.

Wenn die genannten Entry Conditions hinsichtlich des Kapitals und der Liquidität auf Ebene der UniCredit Gruppe als auch auf Ebene der HVB Group für das Geschäftsjahr 2025 nicht erfüllt werden, kommt der sogenannte „Zero Factor“ zur Anwendung. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2025 für die Risk Taker entfällt in diesem Fall vollständig. Für alle anderen Mitarbeiter erfolgt eine signifikante Reduktion. Sofern die Entry Conditions für das Geschäftsjahr 2025 erfüllt 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 6.8.

6.7 Besondere Regelungen für Kontrolleinheiten

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

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

Des Weiteren wird bei Entscheidungen des Executive Board 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 Interessenkonflikt.

6.8 Negative Erfolgsbeiträge und Clawback-Regelung

Jegliche Auszahlung im Rahmen der oben beschriebenen Vergütungssysteme setzt die Überprüfung auf Compliance-konformes sowie ein ordnungsgemäßes Verhalten im Sinne der Organisationsrichtlinien der UniCredit Bank 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 („Clawback“). Der Clawback Mechanismus kann auch nach Kündigung und/oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses entsprechend der lokalen gesetzlichen Anforderungen aktiviert werden, soweit gesetzlich zulässig. Das Recht auf eine solche Rückforderung („Clawback“) erlischt in der Regel fünf Jahre nach jeder Rate; in Fällen, in denen aufgrund regulatorischer Anforderungen eine längere Deferral-Periode erforderlich ist, findet eine erweiterte Clawback Periode Anwendung.

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

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

Dies gilt sowohl für die jeweilige Ermittlung der variablen Vergütung als auch – bei Risk Takern – für die nachträgliche Leistungsbewertung, die zu einer Verringerung bzw. zu einem vollständigen Verlust der zurückbehaltenen variablen Vergütung aus vorangegangenen Bemessungszeiträumen führen kann. Wenn ein ursprünglich positiver Erfolgsbeitrag bei der Bonusermittlung berücksichtigt wurde, dieser sich aber im Zeitverlauf als signifikant negativ erweist, sind die entsprechenden zurückbehaltenen Bonusanteile von Risk Takern zu reduzieren bzw. entfallen ggf. vollständig. Insbesondere wenn ein Pflichtverstoß so gravierend war, dass er zu einer verhaltensbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat, ist ein vollständiges Entfallen des Bonus bzw. der Deferrals denkbar. Im Fall des Vorliegens gravierender negativer Erfolgsbeiträge tritt bei Risk Takern der vollständige Verlust der individuellen variablen Vergütung ein, welche für dasjenige Jahr zugesagt wurde, dem der gravierende 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 Bank oder des Mitarbeiters zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion führt;
- Der Mitarbeiter verletzt relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß.

6.9 Sachleistungen/Nicht finanzielle Leistungen

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

6.10 Änderungen im Vergütungssystem der UniCredit Bank GmbH ab dem Geschäftsjahr 2026

Das Executive Board der UniCredit Bank GmbH hat beschlossen, die Vergütungssysteme in der UniCredit Bank GmbH für das Geschäftsjahr 2026 grundsätzlich beizubehalten. Kleinere Änderungen betreffen überwiegend die Entry Conditions der UniCredit Group für die Bemessung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung.

6.11 Übersicht aller Vergütungssysteme im Geschäftsjahr 2026

Für sämtliche, oben genannten Vergütungssysteme der UniCredit Bank GmbH für das Geschäftsjahr 2026 ist eine weitere ausführlichere Beschreibung auf der Homepage der UniCredit Bank GmbH erhältlich.

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

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

7 HÖCHSTGRENZE VARIABLER VERGÜTUNG

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

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

Für die Geschäftsführung kann die Bonusauszahlung ebenfalls maximal das Zweifache der jährlichen fixen Vergütung betragen, mit Ausnahme des Mitglieds der Geschäftsführung für den Bereich CRO, hier darf der jährliche variable Anteil 100 % der jährlichen fixen Vergütung nicht übersteigen.

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

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

8 VERGÜTUNGSINFORMATIONEN 2025

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

Für die nachfolgenden Vergütungsinformationen ist zu beachten:

- Die in den Tabellen angegebene Anzahl der Mitarbeiter bezieht sich auf das Vollzeit- und Jahresäquivalent für 2025, sofern die CRR/CRD nichts anderes vorschreibt. Unter Berücksichtigung aller Abgänge im Jahr 2025.
- Alle Werte beziehen sich auf die HVB Group inklusive den Auslandseinheiten und den konsolidierten Tochterunternehmen.
- Aus Gründen der gruppenweiten Datenkonsolidierung, werden Entsendung innerhalb der UniCredit Gruppe dem Unternehmen vollständig zugeordnet, bei dem diese im Berichtszeitraum überwiegend tätig waren.
- Fixe Vergütung gemäß §2 IVV. Beinhaltet auch zusätzliche fixe Vergütungsbestandteile wie z.B. Altersversorgung und zusätzliche Leistungen, die allen Mitarbeitern nach gleichen Regeln gewährt wurden.
- Variable Vergütung gemäß §2 IVV und CRD art. 94. Inklusive den zusätzlichen variablen Vergütungsbestandteilen (z.B. Abfindungen, Sign-On und Bonus-Buy-Outs, One-off Share-Award).
- Die Anzahl der Risk Taker / Identified Staff kann in den nachfolgenden Tabellen aufgrund unterschiedlicher Vorgaben variieren.
- Tabellen können Rundungsdifferenzen beinhalten.

Vergütungsinformationen 2025 gemäß § 16 Abs.1 IVV i.V. mit Art. 450 Richtlinie CRR: alle Mitarbeiter

	AUFSICHTSRAT	GESCHÄFTS-LEITUNG ¹	INVESTMENT BANKING	COMMERCIAL BANKING	ASSET MANAGEMENT	ZENTRALE FUNKTIONEN ²	KONTROLL-FUNKTIONEN ³	GESAMT
Anzahl der Mitglieder (nach Köpfen)	16	9	1.088	5.405	-	2.977	907	10.402
Anzahl Mitarbeiter (nach FTE) ⁴		9	970	4.511	-	2.546	799	8.836
Vergütung (Mio €)								
Gesamtbetrag	1	15	205	531	-	275	111	1.138
davon:								
Fixe Vergütung	1	9	133	458	-	236	97	934
Variable Vergütung	-	6	72	72	-	39	14	203
davon:								
leistungsabhängige variable Vergütung	-	6	65	46	-	26	10	151
sonstige variable Vergütung ^{5,6}	-	-	-	-	-	-	-	2
severance payments ^{5,7}	-	-	-	-	-	-	-	50

Anmerkungen:

- 1 Executive Management Board der UniCredit Bank GmbH.
- 2 Zentralbereiche und Abwicklungseinheiten, ohne Kontrollfunktionen.
- 3 Unabhängige Kontrollfunktionen: Compliance, Interne Revision und Risikomanagement.
- 4 Mitarbeiter dargestellt als Vollzeitkräfte: Gesamtsumme ohne Aufsichtsrat.
- 5 Enthalten sind zusätzlichen variablen Vergütungsbestandteilen (z.B. Abfindungen, Sign-On, Bonus-Buy-Outs und One-off Share-Award).
- 6 Aus Gründen der Vertraulichkeit und vor dem Hintergrund der teilweise geringen Anzahl der Begünstigten je Bereich werden die Werte nur gesamthaft ausgewiesen.
- 7 Zusagen im Jahr 2025 - Auszahlung kann u.U. in mehreren Tranchen über das Berichtsjahr hinaus erfolgen.

Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung:

- Insgesamt beträgt der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung 17,9 %.
- Bei den Geschäftsleitern beträgt der Anteil der variablen Vergütung 39,9 % der Gesamtvergütung.
- Im Corporate & Investment Banking beträgt der Anteil der variablen Vergütungszahlungen an der Gesamtvergütung 35,0 %.
- Im Commercial Banking beträgt der Anteil der variablen Vergütung 13,6 %.
- In den Corporate Center Einheiten sowie in den Kontrollfunktionen liegt der Anteil der variablen Vergütung bei 13,8 %

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

EU REM 1 – Für das Geschäftsjahr 2025 gewährte Vergütung

in Mio€ sofern nicht anders angegeben		Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Other senior management ¹	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	Gesamt
Feste Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	16	9	70	147	242
	Feste Vergütung insgesamt	1	9	18	37	65
	Davon: monetäre Vergütung	1	6	15	32	55
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	0	0	0	0
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0
	Davon: andere Instrumente	0	0	0	0	0
	Davon: sonstige Positionen ²	0	3	3	4	10
Variable Vergütung	Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	0	9	70	140	219
	Variable Vergütung insgesamt³	0	6	12	21	39
	Davon: monetäre Vergütung	0	2	6	12	20
	Davon: zurückbehalten	0	1	2	4	7
	Davon: Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	0	4	5	10	19
	Davon: zurückbehalten	0	4	5	10	19
	Davon: an Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	0	0	0	0	0
	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0	0
	Davon: andere Instrumente	0	0	0	0	0
	Davon: zurückbehalten	0	0	0	0	0
	Davon: sonstige Positionen	0	0	0	0	0
Davon: zurückbehalten	0	0	0	0	0	
Vergütung insgesamt	1	15	30	58	104	

Anmerkungen EU REM1:

¹ Das sonstige Senior Management umfasst die gemäß Artikel 92.3a CRD V identifizierten wesentlichen Risikoträger in 2025.

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

³ Beinhaltet auch non standard compensation z.B. sign-on bonuses, bonus buy-outs etc. und One-off Share-Award.

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

in Mio€ sofern nicht anders angegeben	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Other senior management ¹	Sonstige identifizierte Mitarbeiter	Gesamt
Garantierte variable Vergütung – Gesamtbetrag²					
Gewährte garantierte variable Vergütung - Zahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	0
Gewährte garantierte variable Vergütung - Gesamtbetrag	-	-	-	-	0
Davon: während des Geschäftsjahres ausgezahlte garantierte variable Vergütung, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet wird	-	-	-	-	0
Die in früheren Zeiträumen gewährten Abfindungen, die während des Geschäftsjahres ausgezahlt wurden					
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen – Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	4
In früheren Perioden gewährte, während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-	6,4
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen					
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Anzahl der identifizierten Mitarbeiter	-	-	-	-	3
Während des Geschäftsjahres gewährte Abfindungen - Gesamtbetrag	-	-	-	-	2
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlt	-	-	-	-	0,5
Davon: zurückbehalten	-	-	-	-	0
Davon: während des Geschäftsjahres gezahlte Abfindungen, die nicht auf die Obergrenze für Bonuszahlungen angerechnet werden	-	-	-	-	0,5
Davon: höchste Abfindung, die einer einzigen Person gewährt wurde	-	-	-	-	0,8

Anmerkungen EU REM 2:

- Aus Gründen der Vertraulichkeit und vor dem Hintergrund der geringen Zahl der Begünstigten, werden die Werte nur in Summe angegeben.
- Berücksichtigte Population bezieht sich auf die Group Material Risk Takers in 2025.
- Die Abfindungsbeträge umfassen alle Bestandteile des Abfindungspakets (u.a. auch Ausgleichszahlungen wegen vorzeitiger Beendigung).

¹ Das sonstige Senior Management umfasst die gemäß Artikel 92.3a CRDV identifizierten wesentlichen Risikoträger in 2025.

² Berücksichtigt wurden garantierte Boni, Sign-Ons und Bonus-Buy-Outs.

EU REM 3 – Zurückbehaltene Vergütung der identifizierten Mitarbeiter

in Mio€ sofern nicht anders angegeben	Gesamtbetrag der für frühere Leistungsperioden gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen ¹	Davon: im Geschäftsjahr zu beziehen	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zu beziehen	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, im Geschäftsjahr zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Höhe von Leistungsanpassungen, die im Geschäftsjahr bei zurückbehaltenen, in künftigen jährlichen Leistungsperioden zu beziehenden Vergütungen vorgenommen wurden	Gesamthöhe der durch nachträgliche implizite Anpassungen während des Geschäftsjahres (wie Wertänderungen, die auf veränderte Kurse der betreffenden Instrumente zurückzuführen sind) ²	Gesamthöhe der vor dem Geschäftsjahr gewährten, zurückbehaltenen Vergütungen, die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlt wurden ³	Gesamthöhe der für frühere Leistungsperioden gewährten und zurückbehaltenen Vergütungen, die erdient sind, aber Sperrfristen unterliegen ¹
Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	-	-	-	-	-	-	-	-
Monetäre Vergütung	-	-	-	-	-	-	-	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Leitungsorgan - Leitungsfunktion	26	5	21	-	-	16	6	6
Monetäre Vergütung	2	0	2	-	-	-	1	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	23	5	18	-	-	16	5	6
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	0	0	0	-	-	-	0	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Other senior management	33	11	22	-	-	21	11	12
Monetäre Vergütung	4	0	4	-	-	-	2	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	29	11	18	-	-	21	9	12
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige identifizierte Mitarbeiter	47	22	25	-	-	24	34	33
Monetäre Vergütung	12	2	10	-	-	-	7	-
Anteile oder gleichwertige Beteiligungen	35	20	15	-	-	24	27	33
An Anteile geknüpfte Instrumente oder gleichwertige nicht liquiditätswirksame Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Sonstige Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtbetrag	106	38	68	-	-	61	51	51

Anmerkungen EU REM3:

Daten beziehen sich auf die Group Material Risk Taker in 2025.

¹ Aktienbasierte zurückbehaltene Vergütung auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses im Monat vor der Genehmigung der Finanzergebnisse durch das Board of Directors - vom 08. Januar bis zum 08. Februar 2026 (72,588 EUR)

² Delta zwischen dem Aktienkurs bei Zuteilung und dem Aktienkurs gemäß Fußnote 1.

³ Italienischer Steuerwert (durchschnittlicher Aktienkurs im Monat vor der Aktienzuteilung 2025, 21. Januar - 21. Februar 2025): 45,604 EUR

EU REM 4 – Vergütungen von 1 Mio. EUR oder mehr für das Jahr 2025

Gesamtvergütung in EUR	Identifizierte Mitarbeiter, die ein hohes Einkommen im Sinne von Artikel 450 Absatz 1 Buchstabe i CRR beziehen
1 000 000 bis unter 1 500 000	13
1 500 000 bis unter 2 000 000	2
2 000 000 bis unter 2 500 000	1
2 500 000 bis unter 3 000 000	0
3 000 000 bis unter 3 500 000	0
3 500 000 bis unter 4 000 000	1

Anmerkungen EU REM4:

- Effektive bzw. anteilige Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025, die auch der Tabelle EU REM1 zugrundeliegt.
- Berücksichtigt werden alle Komponenten der Vergütung u.a. auch Abfindungen und Vorruhestandsvereinbarungen.

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

in Mio€ sofern nicht anders angegeben	Vergütung Leitungsorgan			Geschäftsfelder						Gesamtsumme
	Leitungsorgan - Aufsichtsfunktion	Leitungsorgan - Leitungsfunktion	Gesamtsumme Leitungsorgan	Investment Banking	Commercial Banking ¹	Vermögensverwaltung	Unternehmensfunktionen	Unabhängige interne Kontrollfunktionen	Alle Sonstigen	
Gesamtzahl der identifizierten Mitarbeiter										242
Davon: Mitglieder des Leitungsorgans	16	9	25							
Davon: sonstige Mitglieder der Geschäftsleitung (Senior Management)				3	37	-	21	9	-	
Davon: sonstige identifizierte Mitarbeiter				56	30	-	13	48	-	
Gesamtvergütung der identifizierten Mitarbeiter	1	15	15	38	22	-	13	15	-	
Davon: variable Vergütung	-	6	6	19	6	-	5	3	-	
Davon: feste Vergütung	1	9	10	20	16	-	8	12	-	

Anmerkungen EU REM5:

Effektive bzw. anteilige Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025, die auch der Tabelle EU REM1 zugrundeliegt.

¹ Beinhaltet die Privatkundenbank und Corporates

Disclaimer

Dieser Offenlegungsbericht dient ausschließlich dem Zweck, den geltenden aufsichtsrechtlichen Offenlegungspflichten nachzukommen. Die Inhalte dieses Offenlegungsberichts beziehen sich auf den 31. Dezember 2025 als Berichtsstichtag.

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