

Vergütungssysteme 2020

UniCredit Bank AG

INHALT

	VERGÜTUNGSSYSTEME 2020	2
1	VORSTAND (SENIOR EXECUTIVE VICE PRESIDENT, “SEVP”/ EXECUTIVE VICE PRESIDENT, “EVP”) 2020	2
2	TOP MANAGEMENT (EXECUTIVE VICE PRESIDENT “EVP”/ SENIOR VICE PRESIDENT, “SVP”) 2020	4
3	FIRST VICE PRESIDENT “FVP” 2020	5
4	CORPORATE & INVESTMENT BANKING 2020	7
5	TARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER UND AUßERTARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER (AT) 2020	8
6	IDENTIFIED STAFF (RISK TAKER) 2020	9
7	BESONDERE REGELUNGEN FÜR KONTROLLEINHEITEN	10
8	NEGATIVE ERFOLGSBEITRÄGE UND CLAWBACK REGELUNGEN	10
9	VERGÜTUNGSSYSTEME IN TOCHTERGESELLSCHAFTEN	11

VERGÜTUNGSSYSTEME 2020

Die Vergütungssysteme der UniCredit Bank AG basieren im Wesentlichen auf dem System „13+1“. Dies bedeutet für die große Mehrheit der Mitarbeiter, dass 13 Monatsgehälter fix sowie ein variabler Gehaltsbestandteil abhängig vom Unternehmenserfolg und der persönlichen Zielerreichung gezahlt werden. Referenzgröße für diesen variablen Gehaltsbestandteil ist dabei grundsätzlich ein Monatsgrundgehalt. Mitarbeiter im Unternehmensbereich Corporate & Investment Banking (CIB) (ohne die Bereiche Global Transaction Banking, CIB Organisation und CIB Corporate Communications & Business Communications) sowie Führungskräfte der Ebene First Vice President und darüber, werden im überwiegenden Maße davon abweichend nach einem „12+x Ansatz“ vergütet. Hierbei sind 12 Monatsgehälter fix vereinbart. Der variable Gehaltsbestandteil ist bei diesen Mitarbeitern ebenfalls vom Erfolg der UniCredit, der HVB Group und der Leistung des Mitarbeiters sowie von den relevanten Vergleichsmaßstäben des Marktes abhängig.

1 VORSTAND (SENIOR EXECUTIVE VICE PRESIDENT, “SEVP”/ EXECUTIVE VICE PRESIDENT, “EVP”) 2020

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

Die variable Vergütung besteht dabei grundsätzlich aus einem Short Term Incentive (STI) und - zusätzlich seit 2017 - einem Long Term Incentive (LTI).

Short Term Incentive (STI): Alle Vorstände sind berechtigt, ein Short Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2020 zu erhalten, der im Jahr 2021 zugesagt wird.

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

Die individuelle Leistung wird jährlich in einem formalen Beurteilungsprozess gemessen und bewertet. Der individuelle Bonus wird ebenfalls jährlich auf Basis dieser Beurteilung neu ermittelt und kann daher von Jahr zu Jahr variieren. Die individuelle Zielerreichung wird anhand von in der Regel 6 Zielen (mind. 5 – max. 8) gemessen, von denen grds. die Hälfte nachhaltige Ziele sind.

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

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

¹ Für Risikoträger (sog. Risk Taker) im Commercial Banking Segment (CBK) gelten die entsprechenden Ergebnisse des CBK-Segments. Für Risikoträger des Bereichs CIB gelten die Ergebnisse des Bereichs CIB; für alle anderen identifizierten Mitarbeiter der HVB Group gelten die Ergebnisse der HVB Group.

Bonuszusage

Der Bonus ist zahlbar in "Cash" (bar) und in "Shares" (Aktien der UniCredit S.p.A. – keine Aktienoptionen) in fünf Tranchen über sechs Jahre verteilt. Die Aktien werden in den Jahren 2021, 2023 bis 2025 gewährt und sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist (Retention Period) belegt. Die Haltefrist entspricht der regulatorischen Mindestanforderung gemäß § 20 Institutsvergütungsverordnung (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 wird berechnet, indem der rechnerische Mittelwert des amtlichen Schlusskurses von UniCredit-Stammaktien im Monat vor dem Beschluss des Board of Directors der UniCredit Gruppe zur Genehmigung des Gesamtbonuspools für das Jahr 2020 herangezogen wird. Die gesetzlich vorgegebenen Zurückbehaltungs- und Sperrfristen sind damit berücksichtigt.

Bonusbeträge werden wie in der nachfolgenden Übersicht dargestellt über sechs Jahre zeitlich gestreckt, beginnend im Jahr 2021:

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

1-jährige Haltefrist (unter 2021)
1-jährige Haltefrist (unter 2023)
1-jährige Haltefrist (unter 2024)
1-jährige Haltefrist (unter 2025)

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

Wenn die oben genannten Entry Conditions auf Ebene der UniCredit Gruppe als auch auf Ebene der HVB Group für das Geschäftsjahr 2020 nicht erfüllt wurden, kommt der sogenannte „Zero Factor“ zur Anwendung. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2020 entfällt in diesem Fall vollständig. Sofern die Entry Conditions für das Geschäftsjahr 2020 erfüllt sind, unterliegen alle Tranchen, die nach 2021 zur Auszahlung kommen können, sogenannten Malus Regelungen, sodass die aufgeschobenen Bonusteile reduziert werden können oder vollständig entfallen. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 8*.

Für neue Vorstandsmitglieder mit einer Tätigkeit in der UniCredit Bank AG von weniger als zwei Jahren, kommt ein 7- oder 6-jähriges Deferral-Schema (anstelle von 5 Jahren) zur Anwendung, um die lokalen aufsichtsrechtlichen Anforderungen (IVV) zu erfüllen, da für sie kein 3-jähriger Bemessungszeitraum zur Anwendung kommen kann.

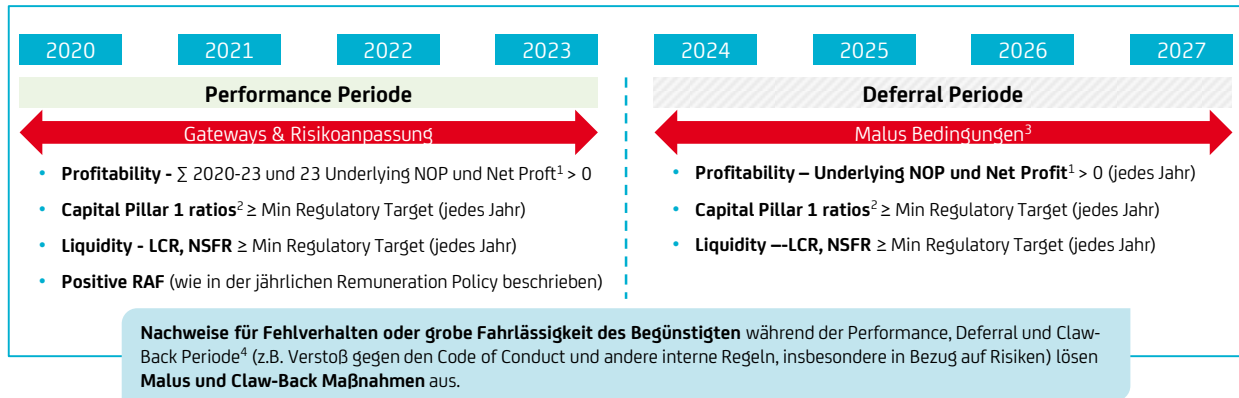
Long Term Incentive (LTI):

Neben dem Short Term Incentive (STI) wurde in 2017 ein Long Term Incentive (LTI) als zusätzliches Element des Vergütungssystems in der UniCredit Group für Executive Vice Presidents und höher sowie für weitere „Key Player“ eingeführt. Am 2. Dezember 2019 hat das Board of Directors der UniCredit den neuen LTIP 2020-2023 eingeführt, der darauf abzielt, die Interessen des Top- und Senior-Managements auf die langfristige Wertschöpfung für den Aktionär, auf die Steigerung des Aktienkurses und die Anerkennung der Gruppenleistung sowie auf die Aufrechterhaltung eines soliden und umsichtigen Risikomanagements auszurichten, bei dem die Performance Management Messung auf einen mehrjährigen Horizont ausgerichtet ist.

Der LTI-Plan 2020-2023 hat eine Performance Periode von 4 Jahren, gefolgt von einer 4-jährigen Deferral Periode und einer zusätzlichen, obligatorischen Haltefrist. Die Leistungskriterien basieren auf so genannten Gateway-Bedingungen (Eintrittsbedingungen) bei denen Rentabilität, Liquidität, Kapital und Risikopositionen berücksichtigt sind. Darüber hinaus enthält die Scorecard des LTI-Plans sieben gewichtete KPIs zu Rentabilität, Vermögensqualität, Kosten und Nachhaltigkeit im Vergleich zu drei KPIs des vorherigen Plans.

Der LTI ersetzt jeweils 50% des ursprünglichen STI-Referenzwertes für Senior Executive Vice Presidents (SEVP) und grundsätzlich 30% für Executive Vice Presidents (EVP). Die LTI-Zuteilung basiert auf 100% der UniCredit-Aktien. Jede Tranche unterliegt Malus- und Rückforderungsbedingungen, wobei eine Rückforderung bis zu 5 Jahre nach Unverfallbarkeit jeder Tranche möglich ist.

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



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

¹ In der Bilanz ausgewiesener NOP/ Net Profit, ohne Berücksichtigung außerordentlicher Posten (z.B. Veräußerung von Immobilien, Veräußerung von Unternehmensteilen, Umstrukturierungskosten, regulatorisch bedingte Sonderbelastungen), gemäß Einschätzung durch das Board of Directors nach Vorschlag des Vergütungsausschusses; der Underlying Net Profit wird als Grundlage für die Kapitalaufteilung verwendet.

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

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

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

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

2 TOP MANAGEMENT (EXECUTIVE VICE PRESIDENT “EVP”/ SENIOR VICE PRESIDENT, “SVP”) 2020

Das Vergütungssystem für das Top Management unterhalb des Vorstands, Executive Vice Presidents, (EVP) und Senior Vice Presidents (SVP) setzt sich zusammen aus einem Fixgehalt (12 Bruttomonatsgehälter) und einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung kann für alle Mitarbeiter in Business-Bereichen maximal das Zweifache der Jährlichen fixen Vergütung betragen. Für die übrigen Mitarbeiter gilt, dass üblicherweise ein Verhältnis von höchstens 1:1 zwischen den Vergütungskomponenten gewahrt wird. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gelten abweichende Regelungen (siehe *Abschnitt 7*).

Alle Mitarbeiter sind berechtigt einen Short Term Incentive (STI) für das Geschäftsjahr 2020 zu erhalten, der im Jahr 2021 zugesagt wird. Die Höhe der variablen Vergütung aus dem STI wird anhand der Kriterien analog zu *Abschnitt 1* bestimmt, mit dem einzigen Unterschied, dass die Budgetgenehmigung durch den Vorstand der UniCredit Bank AG erfolgt. Bei den Entry Conditions (Underlying NOP, Underlying Net Profit) ist zu beachten, dass für SVP/EVP im Bereich Commercial Banking das entsprechende Ergebnis des Segments Commercial Banking ausschlaggebend ist; für SVP/EVP des Segments CIB das entsprechende Ergebnis der CIB.

Bonususage

Für Mitglieder des Top Managements (EVP/SVP), die **direkt an den Vorstand berichten**, gilt das Deferral Schema, wie unter *Abschnitt 1* dargestellt.

Für SVP und darunter, die **nicht direkt an den Vorstand berichten und deren variable Vergütung mehr als € 50.000 aber gleich oder weniger als € 430.000 beträgt**, gilt nachfolgendes Deferral-System:

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

Die Bonuszusagen erfolgen in vier Tranchen in "Cash" (bar) und UniCredit "Shares" (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen). Die Aktien, die im Jahr 2021, 2022 und 2023 gewährt werden, sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist belegt. Die Anzahl der Aktien ermittelt sich wie unter *Abschnitt 1* beschrieben.

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

Für SVP und darunter, die **nicht direkt an den Vorstand berichten und deren variable Vergütung mehr als € 430.000** beträgt, gilt nachfolgendes Deferral-System:

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

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

Falls die für das Geschäftsjahr 2020 festgesetzte variable Vergütung **kleiner oder gleich € 50.000** beträgt und nicht mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung des Mitarbeiters ausmacht, wird der volle Bonusbetrag Upfront und in bar ausbezahlt.

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 vorgesehene Fällen beschränkt oder gar vollständig untersagt werden.

Alle EVPs, sowie ausgewählte SVPs, nehmen darüber hinaus am LTI-Programm teil, wie unter *Abschnitt 1* dargestellt. Bei den SVPs gilt dabei abweichend, dass der Betrag individuell festgelegt wird und die STI-Opportunity nicht gekürzt wird.

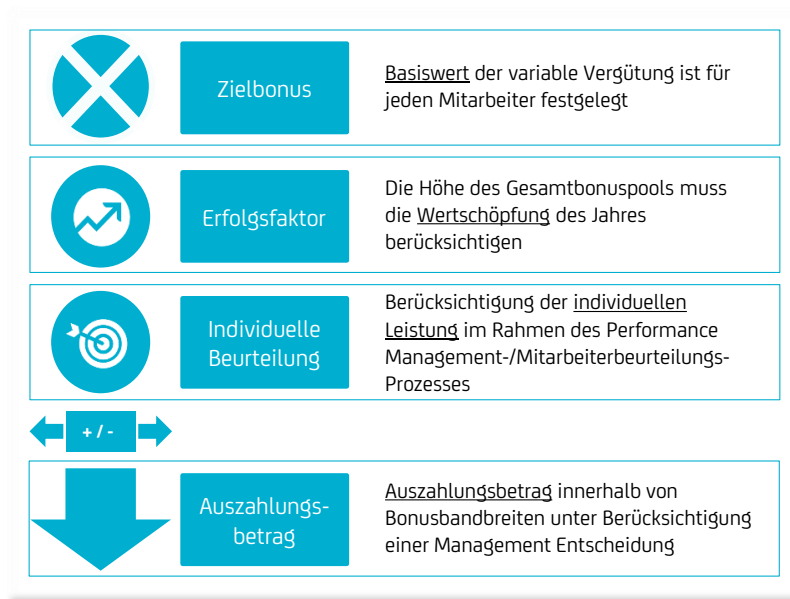
3 FIRST VICE PRESIDENT "FVP" 2020

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

Alle FVPs sind berechtigt, einen Bonus für das Geschäftsjahr 2020 zu erhalten, der im Jahr 2021 zugesagt wird. Der Bonusbemessung liegt eine individuelle "**Incentive Opportunity**" zugrunde. Diese ist zusammen mit den bei der Bonusvergabe anzuwendenden Regeln so ausgestaltet, dass die Bonuszahlung in den Segmenten Commercial Banking und Corporate & Investment Banking maximal das Zweifache des Jahresfestgehalts betragen kann. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gelten abweichende Regelungen (vgl. *Abschnitt 7*).

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

Vier Säulen zur Bestimmung der variablen Vergütung von FVPs:



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

Variable Vergütung

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

Der Bonus wird jährlich neu festgelegt. Die Bonushöhe bestimmt sich jeweils nach dem Basiswert und der individuellen Zielerreichung des FVPs sowie auf Basis des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets, das der Vorstand in Abhängigkeit des Erfolgs der UniCredit Bank AG und der Gruppe festlegt. Die Bonusauszahlung kann für alle Mitarbeiter in Business-Bereichen maximal das Zweifache der Jährlichen fixen Vergütung betragen. Für die übrigen Mitarbeiter gilt, dass üblicherweise ein Verhältnis von höchstens 1:1 zwischen den Vergütungskomponenten gewahrt wird. Für Mitarbeiter in Kontrollfunktionen gelten abweichende Regelungen (siehe *Abschnitt 7*).

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

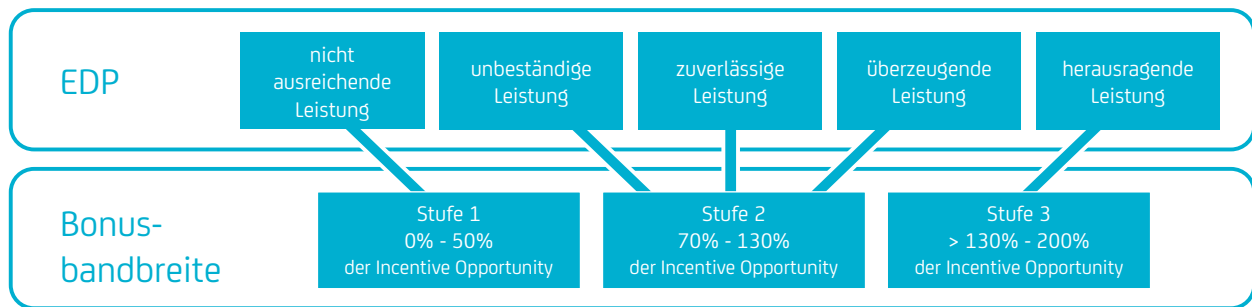
Für die Berechnung des jährlichen Budgets legt der Gesamtvorstand aufgrund des im jeweiligen Jahr erreichten Geschäftserfolgs der HVB Group unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten (Berücksichtigung von eingegangenen Risiken, Kapital- und Liquiditätskosten) einen Erfolgsfaktor pro Segment fest. Der jeweilige Erfolgsfaktor beträgt mindestens 0,5, es sei denn, die HVB Group weist in ihrer Bilanzierung einen Verlust aus. Maximal kann der Erfolgsfaktor bei 1,5 liegen. Der Gesamtvorstand entscheidet somit unter Berücksichtigung der jeweiligen Zielerreichung über die Verteilung des Gesamtbonusbudgets auf die einzelnen Segmente.

Innerhalb der einzelnen Segmente wird das Budget vom zuständigen Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung des jeweiligen Geschäftserfolgs bzw. Erfolgsbeitrages kaskadenförmig auf die nächsten Berichtsebenen verteilt. Dabei orientiert sich die Budgetzuteilung für FVPs an der jeweiligen Budgeteinheit entsprechend den Regelungen für Tarif- und AT-Mitarbeiter.

Die FVPs und ihre Führungskräfte legen zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres fünf bis acht Ziele fest. Es sollen dabei auch Ziele zur Abbildung nachhaltiger Geschäftserfolge (z. B. Kundenzufriedenheit) enthalten sein. Sie tragen den individuellen Anforderungen des jeweiligen Segments Rechnung und berücksichtigen die jeweiligen teilbereichsspezifischen Strategien und Zielsetzungen. In Bezug auf die quantitative und qualitative Zielfestlegung sind gesetzliche und regulatorische Anforderungen zu beachten; dies gilt u.a. für Kontrollfunktionen der UniCredit Bank AG, wo qualitative Ziele den Schwerpunkt bilden müssen.

Im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs erfolgt die Bewertung von **individueller Leistung und Erfolg** in einer fünfstufigen Bewertungsskala. Für das Bonussystem werden diese fünf Bewertungsstufen nach der in nachfolgendem Schaubild aufgezeigten Zuordnung in drei Bewertungsstufen für das Bonussystem überführt.

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



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

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

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

4 CORPORATE & INVESTMENT BANKING 2020

Das Vergütungssystem für das Investment Banking (Markets, Financing & Advisory, Financial Institutions Group und Multinational Corporates) setzt sich aus einem Fixgehalt und einer variablen Vergütung zusammen, wobei der Arbeitsvertrag keine Incentive Opportunity beinhaltet. Das Fixgehalt beträgt 12 Bruttomonatsgehälter pro Jahr, es gilt hierbei der Total Compensation-Ansatz, d. h. der Wert der betrieblichen Zusatzleistungen ist in das Festgehalt eingerechnet.

Variable Vergütung

Alle Mitarbeiter sind berechtigt, einen Bonus für das Geschäftsjahr 2020 zu erhalten, der im Jahr 2021 zugesagt wird. Die variable Vergütung kann maximal das Zweifache der jährlichen fixen Vergütung betragen.

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

Das Bonusbudget des Geschäftsbereichs CIB bestimmt sich nach qualitativen und quantitativen, risikobereinigten Erfolgsparametern. Neben der Performance des Geschäftsbereichs CIB in Deutschland bestimmen auch Markttrends und Veränderungen im Wettbewerb sowie wichtige Nachhaltigkeitsparameter (wie z. B. Kundenzufriedenheit, das Verhältnis von Risiko zu Bruttobeiträgen) die Bonusbudgetfestlegung. Die Budgetgenehmigung erfolgt durch den Gesamtvorstand der UniCredit Bank AG. Das für CIB verantwortliche Vorstandsmitglied der UniCredit Bank AG entscheidet unter Berücksichtigung der Performance der CIB-Teilbereiche gemeinsam mit den Verantwortlichen der Global Product Lines über die Verteilung des Gesamtbudgets.

Die individuelle Leistung wird jährlich in einem formalen Beurteilungsprozess gemessen und bewertet. Der individuelle Bonus wird ebenfalls jährlich auf Basis dieser Beurteilung neu ermittelt und kann daher von Jahr zu Jahr variieren.

Für die Gewährung eines Bonus sowie für die Gewährung von aufgeschobenen Bonusteilen, die in der Vergangenheit zugesagt wurden, gelten die Entry Conditions analog zu *Abschnitt 1 Variable Vergütung*. Für Mitarbeiter des Segments CIB ist das entsprechende Ergebnis des Segments CIB ausschlaggebend.

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

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

5 TARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER UND AUßERTARIFLICH BEZAHLTE MITARBEITER (AT) 2020

Das Vergütungssystem für Tarif- und AT-Mitarbeiter basiert auf „13+1“ und stützt sich bezüglich der variablen Vergütung auf die vier Eckpfeiler (Zielbonus, Erfolgsfaktor, individuelle Beurteilung, Auszahlungsbetrag), analog *Abschnitt 3* (Schaubild), die für alle Tarif- und AT-Mitarbeiter der UniCredit Bank AG, unabhängig davon, in welchem Segment sie tätig sind, die gleiche Gültigkeit haben. Die Ausbildungsvergütung ist in vergleichbarer Weise geregelt.

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

Ausgenommen hiervon sind Mitarbeiter mit Total Compensation-Verträgen und solche Mitarbeiter, welche unter eine gesonderte Betriebsvereinbarung zur Vergütung im Geschäftsbereich Corporate & Investment Banking fallen (vgl. *Abschnitt 4*). Im Rahmen eines Total Compensation-Konzeptes erhalten diese Mitarbeiter ein Gesamtjahresgehalt, das sich aus einem Festgehalt und einem Bonus zusammensetzt. Die Höhe der variablen Vergütung wird jährlich von der UniCredit Bank AG unter Berücksichtigung der vom Mitarbeiter im abgelaufenen Geschäftsjahr erbrachten Leistungen, der Zielerreichung, des Teamverhaltens und des bewerteten Beitrags zum Ergebnis der Division, der HVB Group und der UniCredit Group im Rahmen des zur Verfügung stehenden Bonusbudgets und der geltenden gesetzlichen und regulatorischen Regeln festgesetzt.

„13+1“ als Basis

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

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

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

Variable Vergütung

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

Der Bonus wird jährlich neu festgelegt. Die Bonushöhe bestimmt sich jeweils nach dem Basiswert und der individuellen Zielerreichung des Mitarbeiters sowie dem auf Basis des Erfolgs der UniCredit Bank AG zur Verfügung stehenden Bonusbudgets.

Für den Bonus werden jährlich Budgets für die einzelnen Segmente zur Verfügung gestellt, analog *Abschnitt 3 Variable Vergütung*.

Die Mitarbeiter und ihre Führungskräfte legen in der Regel zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres im UniCredit Performance Management Tool (UPM) Ziele fest (zumeist zum Jahresende bzw. nach Abschluss des Geschäftsjahres zum Anfang des Folgejahres). Die Bewertung von individueller Leistung und Erfolg erfolgt in einer fünfstufigen Bewertungsskala (nicht erreicht, mit Einschränkung erreicht, gut erreicht, deutlich übertroffen, sehr deutlich übertroffen), analog *Abschnitt 3 Variable Vergütung* (Schaubild):

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

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

6 IDENTIFIED STAFF (RISK TAKER) 2020

Für Mitarbeiter mit wesentlichem Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der UniCredit Bank AG/HVB Group ("Identified Staff") gelten aufgrund regulatorischer Anforderungen besondere Anspruchs-, Zurückbehaltungs- und Auszahlungsbedingungen für die variable Vergütung. So sind insbesondere Bonusbeträge unter bestimmten Umständen über mehrere Jahre zeitlich gestreckt und auch in anderer Form, z.B. in Aktien auszuzahlen. Die Festlegung des Bonus für das Geschäftsjahr 2020 erfolgt in 2021. Zudem gelten zusätzliche Anspruchsvoraussetzungen. Die Mitarbeiter, die von diesen abweichenden Sonderregelungen betroffen sind, werden von der UniCredit Bank AG entsprechend informiert.

Bonuszusage „Identified Staff“:

- Falls die für das Geschäftsjahr 2020 festgesetzte variable Vergütung € 50.000 nicht überschreitet oder **nicht mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung des Mitarbeiters ausmacht**, wird keine Auszahlung in Tranchen vorgenommen. Der Betrag wird in diesem Fall bar im Jahr 2021 ausbezahlt;
- Sofern die für das Geschäftsjahr 2020 festgesetzte variable Vergütung **größer als € 50.000** beträgt oder **mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung ausmacht**, unterliegt der volle Bonusbetrag den folgenden Auszahlungsschemata:
 - Für Risk Taker mit Führungsverantwortung, die **direkt an den Vorstand berichten**, gilt das nachfolgende fünfjährige Deferral Schema:

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

1-jährige Haltefrist

Der Bonus ist zahlbar in "Cash" (bar) und in "Shares" (Aktien der UniCredit S.p.A. – keine Aktienoptionen) in sechs Tranchen über fünf Jahre verteilt. Die Aktien werden in den Jahren 2021 sowie 2023 bis 2025 gewährt und sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist (Retention Period) belegt.

- Für Risk Taker **ohne direkten Berichtsweg an den Vorstand**, finden in Abhängigkeit der für das Geschäftsjahr 2020 festgesetzten variablen Vergütung die nachfolgenden dreijährigen Deferral Schemata Anwendung:
 - Festgesetzte variable Vergütung ist **größer als € 50.000** oder **beträgt mehr als ein Drittel der Gesamtvergütung** ist jedoch **gleich oder kleiner als € 430.000**:

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

1-jährige Haltefrist

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

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

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

Die Bonuszusagen erfolgen in vier Tranchen in "Cash" (bar) und UniCredit "Shares" (Aktien der „UniCredit S.p.A.“ – keine Aktienoptionen). Die Aktien, die in den Jahren 2021 bis 2023 gewährt werden sind jeweils mit einer einjährigen Haltefrist belegt.

Die Anzahl der Aktien wird berechnet, indem der rechnerische Mittelwert des amtlichen Schlusskurses von UniCredit-Stammaktien im Monat vor dem Beschluss des Board of Directors der UniCredit Gruppe zur Genehmigung des Gesamtbonuspools für das Jahr 2020 herangezogen wird.

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

Wenn die genannten Entry Conditions auf Ebene der UniCredit Gruppe als auch auf Ebene der HVB Group für das Geschäftsjahr 2020 nicht erfüllt wurden, kommt der sogenannte „Zero Factor“ zur Anwendung. Ein möglicher Bonus für das Geschäftsjahr 2020 entfällt in diesem Fall vollständig. Sofern die Entry Conditions für das Geschäftsjahr 2020 erfüllt sind, unterliegen alle Tranchen, die nach 2021 zur Auszahlung kommen können, sogenannten Malus Regelungen, sodass die aufgeschobenen Bonusteile reduziert werden können oder vollständig entfallen. Bzgl. der Regelungen zu negativen Erfolgsbeiträgen sowie Clawback verweisen wir auf *Abschnitt 8*.

7 BESONDERE REGELUNGEN FÜR KONTROLLEINHEITEN

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

Darüber hinaus soll in Kontrolleinheiten und zentralen Einheiten der Schwerpunkt für die Zielvergabe auf qualitativen Zielen liegen. Betriebswirtschaftliche Kennzahlen sind bei Kontrolleinheiten als Ziele zu vermeiden. Die Höhe der variablen Vergütung darf in den Kontrollfunktionen maximal 50% der Fixvergütung betragen.

Des Weiteren wird bei Vorstandsentscheidungen der UniCredit Bank AG der jeweilige Bonus-Pool für diese Mitarbeitergruppe nicht durch das Ergebnis einer einzelnen Division bestimmt, sondern errechnet sich aus dem Durchschnitt aller Vertriebsdivisionen. Insofern besteht keine Gefahr für einen möglichen Interessenskonflikt.

8 NEGATIVE ERFOLGSBEITRÄGE UND CLAWBACK REGELUNGEN

Jegliche Auszahlung im Rahmen der oben beschriebenen Vergütungssysteme setzt die Überprüfung auf Compliance-konformes sowie ein ordnungsgemäßes Verhalten im Sinne der Organisationsrichtlinien der UniCredit Bank AG voraus.

Erwächst der Anspruch eines Risk Takers auf variable Vergütung aus regulatorischen Gründen lediglich zeitanteilig (mehrere jährliche Teilansprüche), unterliegt die variable Vergütung, soweit rechtlich zulässig, einem Rückforderungsvorbehalt. Der Clawback-Mechanismus kann auch nach Kündigung und/oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses entsprechend der lokalen gesetzlichen Anforderungen aktiviert werden, soweit gesetzlich zulässig. Das Recht auf Rückforderung endet grundsätzlich nach Ablauf von fünf Jahren nach

der maßgeblichen Rate; in Fällen, in denen aufgrund von regulatorischen Anforderungen eine längere Deferral-Periode erforderlich ist, findet eine erweiterte Clawback Periode Anwendung.

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

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

Dies gilt sowohl für die jeweilige Ermittlung der variablen Vergütung – bei Risk Takern - als auch für die nachträgliche Leistungsbewertung, die zu einer Verringerung bzw. zu einem vollständigen Verlust der zurückbehaltenen variablen Vergütung aus vorangegangenen Bemessungszeiträumen führen kann. Wenn ein ursprünglich positiver Erfolgsbeitrag bei der Bonusermittlung berücksichtigt wurde, dieser sich aber im Zeitverlauf als signifikant negativ erweist, sind die entsprechenden zurückbehaltenen Bonusanteile von den Risk Takern zu reduzieren bzw. entfallen ggf. vollständig. Insbesondere wenn ein Pflichtverstoß so gravierend war, dass er zu einer verhaltensbedingten Beendigung des Arbeitsverhältnisses geführt hat, ist ein vollständiges Entfallen des Bonus bzw. der Deferrals denkbar. Im Fall des Vorliegens negativer Erfolgsbeiträge bei Risk Takern tritt der vollständige Verlust der individuellen variablen Vergütung ein, welche für dasjenige Jahr zugesagt wurde, dem der negative Erfolgsbeitrag zuzurechnen ist. Negative Erfolgsbeiträge liegen in folgenden Fällen vor:

- Der Mitarbeiter ist an einem Verhalten maßgeblich beteiligt oder dafür verantwortlich, welches auf Seiten der Bank zu einem erheblichen Verlust oder auf Seiten der Bank oder des Mitarbeiters zu einer wesentlichen regulatorischen Sanktion führt;
- Der Mitarbeiter verletzt relevante externe oder interne Regelungen in Bezug auf Eignung und Verhalten in schwerwiegendem Maß.

9 VERGÜTUNGSSYSTEME IN TOCHTERGESELLSCHAFTEN

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

Für die Mehrheit der Mitarbeiter orientieren sich die Vergütungssysteme in den Tochtergesellschaften grundsätzlich an dem unter *Abschnitt 5* beschriebenen Vergütungsmodell für Tarif- und AT-Mitarbeiter in der UniCredit Bank AG und bestehen jeweils aus einer fixen- und einer variablen Komponente. Das Festgehalt wird in der Regel in 12 monatlichen Teilbeträgen, die variable Komponente einmal jährlich, in der Regel mit dem Maigehalt, ausbezahlt.

Abweichend von der in der UniCredit Bank AG geltenden Vergütungsstruktur („1,3+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.