

## **Disclosure of remuneration policy and remuneration practices (Section 16 of the German Ordinance for Remuneration Systems (Institutsvergütungsverordnung, Instituter)**

### **1. Regulatory Framework**

NatWest Bank Europe GmbH (the Institution) is subject to the scope of application of European and national law-based requirements regarding the appropriateness of remuneration systems. In addition to the remuneration-related provisions of the European Capital Requirements Regulation (CRR)<sup>1</sup>, the Institution must apply individual provisions of the German Banking Act (Kreditwesengesetz, KWG) and the provisions of the Remuneration Ordinance for Institutions (Institutsvergütungsverordnung - InstitutsVergV).

On 13 November 2023, during the performance year (PY) 2023, the European Central Bank (ECB) classified the Institution significant pursuant to Article 74 and Articles 76 to 78 of Regulation (EU) No 468/2014 of the ECB (ECB/2014/17). Prior to November 2023, the Institution was classified as non-significant. The Institution complies with the regulatory framework conditions and, in PY 2023, looked to apply the general requirements pursuant to Part 2 of InstitutsVergV, the special requirements pursuant to Part 3 of InstitutsVergV for its employees identified as Material Risk Takers (MRTs) and the supplementary provisions for groups pursuant to Part 4 of the InstitutsVergV, where applicable<sup>2</sup>.

The Institution is required to disclose information on its remuneration policy annually in accordance with both the CRR and the InstitutsVergV. The disclosure report is prepared in line with the Implementing Regulation (EU) No. 2023/637 and the Implementing Technical Standard on Disclosure Requirements of 24 June 2020 (EBA/ITS/2020/04). It also includes high level information relating to the remuneration policy and remuneration of the Institution's subsidiary, Ulster Bank Ireland DAC (UBIDAC), of which the Institution acquired 100% of its shares on 1 December 2023 and which is also classified by the ECB as significant.

The Institution discloses the following in accordance with Section 16 (1) InstitutsVergV.

### **2. General Information on the Remuneration Systems and Remuneration Governance**

The Institution's Management Board (Management Board) is responsible for ensuring that the remuneration systems practices for employees are compliant with the requirements of Section 25a (1) sentence 3 no. 6 in conjunction with Section 25a (5) KWG and Section 3 (1) InstitutsVergV.

The Institution's Supervisory Board (Supervisory Board) is responsible for monitoring the remuneration system for members of the Management Board and for monitoring the appropriateness of the remuneration system for employees. The Supervisory Board is informed once a year on the Institution's remuneration systems by reviewing and approving the remuneration policy to ensure that it remains compliant with regulatory requirements. The Chair of the Supervisory Board can request information from the Management Board about the content of the remuneration systems at any time.

The Supervisory Board is responsible for the appropriate content of the remuneration systems for members of the Management Board in accordance with Section 3 (2) InstitutsVergV.

The Supervisory Board of the Institution considered remuneration-related issues at three meetings in PY 2023. As at 31 December 2023, the members of the Supervisory Board were Matthew Kennett (Chair), Funlola Garber and Andrew MacLaine.

The control units and the HR department are appropriately involved in the content and monitoring of the remuneration systems. The relevant control functions are informed and consulted before finalisation of the bonus pool.

---

<sup>1</sup> This was last amended by Regulation (EU) 2019/876 of the European Parliament and of the Council on 20 May 2019 (CRR II).

<sup>2</sup> The Institution has been considered to be a significant institution by the European Central Bank since November 2023. Prior to November 2023, the Institution complied with the requirements of the European Capital Requirements Regulation, German Banking Act and Remuneration Ordinance for institutions as a non-significant entity.

Appropriate remuneration governance was also in place at the level of the Institution's subsidiary, UBIDAC, including a Remuneration Committee, as well as the involvement of local control units and HR departments. The Remuneration Committee has oversight of the remuneration policies and practices in UBIDAC.

The definition of principles for remuneration systems with information on the structure, adjustment and composition of remuneration required in accordance with Section 11 InstitutsVergV is set out in the Institution's Remuneration Policy Principles.

The remuneration systems are geared towards supporting the purpose-led business strategy, the desired cultures and behaviours, as well as promoting the long-term success of the Institution. They also promote sound and effective risk management and an approach to remuneration that does not encourage excessive risk taking. It also takes into account the execution of NatWest Group's Environmental, Social and Governance strategies which is centred around purpose and driving sustainable growth through strategic priorities.

There is no significant dependency of Management Board members and employees on variable remuneration, as the proportion of fixed remuneration is considered sufficient to allow the possibility to pay no variable remuneration in any given year. There are no individual contractual entitlements to benefits in the event of termination of employment.

This means that the remuneration system does not jeopardise customer interests within the meaning of BT 8 MaComp.

The remuneration system does not run counter to the monitoring function of the control units and the member of the Management Board responsible for risk management, as the amount of variable remuneration components for employees of the control units and the member of the Management Board responsible for risk management is independent of the business units they oversee.

The remuneration system is designed to support a culture where colleagues demonstrate the right behaviours and drive the right outcomes for our customers. Customer is a key element of the balanced scorecard used when determining performance adjustments to the bonus pool.

The remuneration systems are gender-neutral to support fair pay.

Guaranteed variable remuneration can only be offered in the context of hiring a new colleague before the start of the employment and can only be used in exceptional circumstances. Guaranteed variable remuneration must also be limited to the first year of service and on condition that the Institution has adequate equity, liquidity resources and sufficient capital to ensure its risk-bearing capacity at the time of payment.

The Institution has a framework in place for awarding and approving severance payments, which is in accordance with the requirements of the IVV and sets out defined criteria; details are set out in the Institution's Remuneration Policy Principles. Severance payments provide appropriate compensation for the termination of the employment or service contract, while ensuring payments do not reward failure or misconduct. When granting severance payments, the Institution takes into account any negative performance contributions made by the employee. UBIDAC applies the relevant provisions of the EBA Guidelines on sound remuneration policies (EBA/GL/2021/04) and local remuneration requirements when awarding any severance payments.

An appropriate ratio between variable and fixed remuneration is maintained. In line with this, the appropriate upper limit for variable remuneration in relation to fixed remuneration was set at 100% in accordance with Section 6 (2) InstitutsVergV. The variable remuneration of each individual employee or Management Board Member must not exceed 100%, unless the shareholders of the Institution have passed a resolution approving higher variable remuneration pursuant to Section 25a (5) sentence 2 KWG, which would allow variable remuneration to be awarded up to the higher level of 200% of fixed remuneration for each individual employee or Management Board Member

A resolution pursuant to Section 25a (5) sentence 2 KWG was not passed for PY 2023. The same variable to fixed pay ratio is also applied to MRTs of UBIDAC.

The total amount of variable remuneration is determined in a formalised, transparent and comprehensible process. The determination of the total variable remuneration takes into account the risk-bearing capacity, the multi-year capital planning and the earnings of the Institution and the Group. It ensures that the Institution is able to maintain or restore adequate capital and liquidity resources on a permanent basis and that its ability to maintain or restore the combined capital buffer requirements on a permanent basis is not restricted. An equivalent approach is also taken in relation to UBIDAC.

Recipients of variable remuneration are not permitted to undertake any personal hedging or other countermeasures to limit or cancel the risk orientation of variable remuneration. The Group's Personal Account Dealing policy and the conditions attached to all individual employee share awards prohibit the use of any personal hedging strategies, remuneration-related or liability-related contracts of insurance designed to lessen the impact of a reduction in value of an employee's unvested share awards.

Remuneration levels for control functions are benchmarked to ensure they are set at an appropriate level to allow the Institution to attract, retain, motivate and reward suitably qualified, high calibre and experienced staff. Remuneration of control unit employees is weighted towards fixed remuneration. Performance and remuneration are determined based on the control function's performance and priorities, independent from the performance of the business units they oversee.

As part of the annual salary reviews and remuneration reports for employees that are not Management Board Members, the remuneration systems are reviewed by the Management Board for appropriateness, in particular with regard to their compatibility with the strategies. Furthermore, the remuneration strategy and the structure of the remuneration systems are reviewed in the event of changes to the business or risk strategy and adjusted if necessary. In the reporting year, the remuneration policy in respect of employees that are not members of the Management Board was reviewed and approved by the Management Board on 9th October 2023. Absent of a Remuneration Committee, the Supervisory Board reviewed and approved the remuneration policy in respect of members of the Management Board, MRT's and high earners (>1mEUR) at its meeting on 11th October 2023.

The UBIDAC Remuneration Committee reviews the remuneration policy for UBIDAC. In PY 2023, the remuneration policy for UBIDAC was reviewed and approved on 19th April 2023.

Employees receive an annual compensation letter setting out the remuneration structure applicable to them, in line with their employment or service contract and the key HR Policies and Procedures which are published on the Intranet.

A Remuneration Committee will be established during 2024 in accordance with Section 25d (7) sentence 2 and (12) KWG. During PY 2023, the Management Board was responsible for the appropriate remuneration systems and its execution for employees, whilst the Supervisory Board was responsible for monitoring the remuneration system and its execution for members of the Management Board and for monitoring the appropriateness of the remuneration system for employees.

### 3. Identification of Material Risk Takers (MRTs)

In accordance with Sections 1 (21) and 25a (5b) sentences 1 and 2 KWG in conjunction with Regulation 2021/923/EU, the Institution has identified employees whose professional activities have a material impact on the Institution's risk profile (Material Risk Takers). In line with the requirements, individuals' level of remuneration was also taken into account in addition to the position on the executive body, the hierarchical classification and the function performed.

The Institution identified 17 individuals as MRTs for PY 2023.

While there are separate remuneration systems for Supervisory Board members, standardised remuneration systems are generally applied to Management Board members and employees, i.e. no

distinction is made between the remuneration systems for MRTs and other employees except for the approach to the delivery of remuneration in order to comply with regulatory requirements.

UBIDAC identified 66 MRTs in accordance with Regulation 2021/923/EU and the applicable Irish legislation. UBIDAC applied the specific remuneration requirements to MRTs in line with Irish legislation.

#### 4. Information on the Structure of the Remuneration Systems and the Composition of the Remuneration

##### 4.1. Remuneration of Supervisory Board members

The members of the Supervisory Board do not receive any separate fixed or variable remuneration for activities carried out. The non-independent non-executive directors of UBIDAC also do not receive any fixed or variable remuneration for activities carried out. The independent non-executive directors of UBIDAC only receive fixed remuneration.

##### 4.2. Remuneration System for Management Board members

When determining the remuneration of the Management Board members, the Supervisory Board ensures that the remuneration aligns with the responsibilities and performance of the Management Board member, as well as being appropriate in the context of the Institution pursuant to section 3 (2) InstitutsVergV. Remuneration does not exceed the 'usual remuneration', apart from in exceptional circumstances and in line with requirements.

The remuneration that the Management Board members receive for their professional activities is based on the contractual agreements, which are set out in writing in the service contract. Remuneration is generally made up of a fixed remuneration (including fixed salary, allowances in individual cases and other benefits, e.g. pensions) and performance-related variable remuneration. Other market competitive benefits may be provided. All remuneration components are agreed in the service contract.

The performance-related variable remuneration of the Management Board members is aligned with the Institution's business and risk strategy, supports the achievement of strategic objectives and is in line with the concept of sustainability.

In PY 2023, the payment of performance-related remuneration was subject to review and ratification of the bonus budget by the Supervisory Board as allocated by NatWest Group Performance and Remuneration Committee. When reviewing and ratifying the bonus budget, sufficient consideration is taken of the Institution's risk-bearing capacity, multi-year capital planning and earnings situation and ensuring that the Institution is in a position to maintain or restore an adequate capital and liquidity base and the combined capital buffer requirements pursuant to Section 10i KWG on a permanent basis.

The performance-related variable remuneration can amount up to but may not exceed 100% of total fixed remuneration. The performance-related remuneration is made up of incentive in the form of a discretionary bonus. The discretionary bonus is subject to the regulatory requirements relating to deferral which are detailed in section 4.4 below.

Under certain circumstances, retained performance-related remuneration components may be reduced or cancelled. Where material risk or conduct issues arise, the Institution has a process to assess whether there are reasons for applying a retrospective risk adjustment to the individual variable remuneration award to ensure that remuneration outcomes appropriately reflect performance (malus). In addition, performance-related remuneration that has already been paid out can be reclaimed under certain conditions (clawback). These provisions are applicable to all colleagues, including Management Board members.

UBIDAC applied an equivalent approach in relation to applicable Irish regulatory remuneration requirements.

### 4.3. Remuneration System for Employees

Employees receive the fixed remuneration agreed in individual employment contracts, which is paid as a monthly salary. Employees may be eligible for performance-related variable remuneration which can amount to but may not exceed 100% of total fixed remuneration as determined by the Management Board in accordance with section 3 (1) InstitutsVergV. The performance-related remuneration is made up of incentive in the form of a discretionary bonus.

The granting of variable remuneration in the Institution is at the discretion of the Institution, both in terms of the performance conditions and amount. Variable remuneration is a voluntary benefit to which there is no legal entitlement. If a budget for variable remuneration is allocated to the Institution and approved by the Management Board and the Supervisory Board, line managers submit individual proposals as part of the annual review which are subject to review and oversight. The management decides on the proposals on a case-by-case basis and at its own discretion, taking into account the employee's performance contributions in line with the performance conditions and framework. The consideration of performance contributions required by the InstitutsVergV when deciding on the amount of variable remuneration does not result in any entitlements to variable remuneration for the future. This is communicated upon the grant of variable remuneration.

UBIDAC applied an equivalent approach in relation to applicable Irish regulatory remuneration requirements.

### 4.4. Remuneration System for MRTs

The Institution and UBIDAC do not exercise a separate remuneration system for MRTs. However, special regulatory provisions apply to MRTs with regard to the payment of variable remuneration (in particular, the deferral of a significant portion of variable remuneration over a period of several years if the total amount of variable remuneration exceeds the exemption limit specified in Section 18 (1) InstitutsVergV or the Irish legislation applicable to UBIDAC). If the variable remuneration calculated for PY 2023 as part of the attribution principle is more than €50,000 or if the variable remuneration calculated is more than one third of the total annual remuneration, a significant portion of the variable remuneration is deferred over a period of several years and awarded in non-cash instruments. Entitlement to the deferred variable pay only arises following the deferral period.

In applying special regulatory provisions applicable to MRTs with regard to the payment of variable remuneration, the Institution differentiates between different categories of MRT and the delivery of variable remuneration is based on the each MRT category and aligned with regulatory requirements.

In respect of PY 2023, MRTs receiving an award under £500,000, 60% of the award is delivered up-front with the remaining 40% being delivered over the relevant deferral period of four, five or seven years. For MRTs receiving an award over £500,000, 40% of the award is delivered up-front with the remaining 60% being delivered over the relevant deferral period of four, five or seven years. A minimum of 50% of any variable pay is delivered in shares and a 12 month retention period applies to the shares after vesting. All awards are subject to malus and clawback provisions. Although quantitative criteria and amounts are stated in GBP above, the criteria for European entities (and insofar also for the institution and for UBIDAC) is applied based on local currency equivalent.

The Institution (or UBIDAC, as applicable) will determine whether it is appropriate to apply malus or clawback based on the circumstances identified in relation to the relevant performance year. If malus is applied, the individual will lose their entitlement to variable remuneration in full or in part. In the case of clawback, variable remuneration that has already been paid out must be repaid.

The final review for PY 2023 to determine whether the calculated variable remuneration exceeds a total of €50,000 under the attribution principle, or whether the calculated variable remuneration amounts to more than one third of the total annual remuneration, can only be carried out when the bonus budget is calculated and before variable remuneration is awarded.

### 4.5. Guaranteed Variable Remuneration

In PY 2023, the Institution reached agreements with a small number of new employees regarding the variable remuneration forfeited as a result of a change of employer, the payment of guaranteed variable remuneration for the first year of employment and sign-on bonuses in compliance with regulatory requirements. UBIDAC did not reach such agreements in PY 2023.

## 5. Remuneration Committee and Remuneration Officer

A Remuneration Committee supporting the Supervisory Board pursuant to section 25 d (7) sentence 2 and (12) KWG and responsibilities as set out in section 15 InstitutsVergV will be appointed during 2024.

A Remuneration Officer was appointed by the Management Board in February 2024.

UBIDAC already has a Remuneration Committee set up in accordance with Irish regulation.

## 6. Group-wide Regulation

Taking into account the size and complexity of the business activities of NatWest Group, it is risk-adequate in accordance with Section 27 InstitutsVergV that the requirements of the regulation are fulfilled centrally within NatWest Group. The principles laid down for remuneration systems apply accordingly to the institutions included in accordance with the InstitutsVergV. As the parent company, NatWest Group is responsible for implementing the remuneration strategy and the relevant regulatory provisions in the subordinate subsidiaries such as the Institution and its subsidiary UBIDAC.

## 7. Involvement of External Consultants

In PY 2023, the Institution began to revise the remuneration systems to ensure their conformity with the InstitutsVergV (IVV 4.0) in the version dated 20 September 2023. The Institution was supported in this and other individual regulatory issues by external advisors. UBIDAC was also supported by external advisors where required.

## 8. Quantitative Disclosure on Remuneration

As required in Section 16 (1) of the IVV, the quantitative information on the aggregate remuneration awarded to all employees in respect of PY 2023 is set out in Appendix 1.

**Appendix 1 - Quantitative information on the aggregate remuneration awarded to all employees for PY 2023**

Pursuant to Section 16 (1) of the IVV, the quantitative information on the aggregate remuneration of all employees must be broken down by business area. The below data includes data for the Institution and UBIDAC. Note the numbers in the tables all agree to the underlying source data, but when presented to two decimal places and aggregated, this can result in small rounding differences.

<b>Number of staff (Headcount)</b>	459
<b>Number of receivers of variable pay (Headcount)</b>	441
<b>Total Remuneration (EUR)</b>	116,192,557.54
<b>Of which: variable remuneration (EUR)</b>	103,984,700.46
<b>Of which: fixed remuneration (EUR)</b>	12,207,857.08

## Offenlegung der Vergütungspolitik und Vergütungspraxis (§ 16 InstitutsVergV)

### 1. Aufsichtsrechtlicher Rahmen

Die NatWest Bank Europe GmbH (das Institut) unterliegt dem Anwendungsbereich der europarechtlichen und inländischen Anforderungen an die Angemessenheit von Vergütungssystemen. Neben den vergütungsrelevanten europarechtlichen Vorgaben der Capital Requirements Regulation (CRR)<sup>1</sup>, hat das Institut einzelne Vorschriften des Kreditwesengesetzes (KWG) und der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) anzuwenden.

Die Europäische Zentralbank (EZB) hat mit Bescheid vom 13. November 2023 das Institut im Geschäftsjahr (GJ) 2023 nach Maßgabe der Art. 74, 76 bis 78 der Verordnung (EU) Nr. 468/2014 als significant qualifiziert. Vor dieser Einstufung war das Institut als nicht-bedeutendes Institut einzustufen. Das Institut hat im Laufe des GJ 2023 die sich aus der Einstufung als bedeutendes Institut für das Vergütungssystem und für die Vergütungsgovernance ergebenden Änderungserfordernisse verifiziert, relevante Maßnahmen zur Anwendung der besonderen Anforderungen des Abschnitt 3 der InstitutsVergV für seine als Risikoträger identifizierten Mitarbeiter und die ergänzenden Bestimmungen für Gruppen gemäß Abschnitt 4 der InstitutsVergV ergriffen.

Das Institut ist verpflichtet, jährlich Informationen über seine Vergütungspolitik in Übereinstimmung mit der CRR und der InstitutsVergV offenzulegen. Der Offenlegungsbericht wird im Einklang mit der Durchführungsverordnung (EU) Nr. 2023/637 und dem Technischen Durchführungsstandard zu Offenlegungsanforderungen vom 24. Juni 2020 (EBA/ITS/2020/04) erstellt. Er enthält auch relevante Informationen über die Vergütungspolitik und die Vergütung der Tochtergesellschaft des Instituts, der Ulster Bank Ireland DAC (UBIDAC), deren Anteile das Institut am 1. Dezember 2023 vollständig erwarb und die von der EZB ebenfalls als significant eingestuft wird.

Das Institut macht gemäß § 16 Abs. 1 InstitutsVergV zum Vergütungssystem und zur Vergütungsgovernance die folgenden Angaben:

### 2. Allgemeine Informationen über die Vergütungssysteme und die Vergütungspolitik

Die Geschäftsleitung des Instituts ist für die Durchführung der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter des Instituts<sup>2</sup> im Einklang mit den Vorgaben des § 25a Abs. 1 S. 3 Nr. 6 i.V.m. § 25a Abs. 5 KWG und § 3 Abs. 1 InstitutsVergV verantwortlich.

Der Aufsichtsrat des Instituts (Aufsichtsrat) ist für das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsleitung und für die Überwachung der Angemessenheit des Vergütungssystems für die Mitarbeiter zuständig. Der Aufsichtsrat erhält einmal jährlich Kenntnis über die Vergütungssysteme des Instituts, indem er die Vergütungspolitik im Hinblick auf die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorgaben überprüft und anschließend genehmigt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates kann von der Geschäftsleitung jederzeit Informationen über den Inhalt der Vergütungssysteme verlangen.

Der Aufsichtsrat hat sich im GJ 2023 in drei Sitzungen mit den Vergütungssystemen befasst. Dem Aufsichtsrat gehörten am 31. Dezember 2023 die Mitglieder Matthew Kennett (Vorsitz), Funlola Garber und Andrew MacLaine an.

Die Kontrolleinheiten und die Personalabteilung werden in angemessener Weise in die Durchführung und die Überwachung der Vergütungssysteme einbezogen. Die zuständigen Kontrolleinheiten werden vor der endgültigen Festlegung des Bonuspools informiert und konsultiert.

Auch die UBIDAC führt eine angemessene Vergütungspolitik und eine angemessene Vergütungsgovernance, über einen dort errichteten Vergütungsausschuss und unter Einbeziehung der lokalen Kontrolleinheiten und Personalabteilungen, durch. Der Vergütungsausschuss hat die Aufsicht über die Vergütungspolitik und -praxis der UBIDAC.

---

<sup>1</sup> Diese wurde zuletzt durch die Verordnung (EU) 2019/876 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 (CRR II) geändert.

<sup>2</sup> Der Mitarbeiter-Begriff erfasst in diesem Offenlegungsbericht alle Geschlechter. Die Verwendung der männlichen Form erfolgt ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

Die Grundsätze zu den Vergütungssystemen mit Angaben zur Struktur, Anpassung und Zusammensetzung der Vergütung, die gem. § 11 InstitutsVergV erforderlich sind, ist in den *Remuneration Policy Principles* des Instituts enthalten.

Die Vergütungssysteme sind darauf ausgerichtet, die Geschäftsstrategie, die Unternehmens- und die Personalkultur zu unterstützen und den langfristigen Erfolg des Instituts zu fördern. Sie fördern auch ein solides und wirksames Risikomanagement und einen Vergütungsansatz, der nicht zur übermäßigen Übernahme von Risiken ermutigt. Sie berücksichtigen auch die Umsetzung der ESG-Strategien der NatWest Group im Institut, die sich auf den Zweck und die Förderung eines nachhaltigen Wachstums durch strategische Prioritäten konzentrieren.

Es besteht keine signifikante Abhängigkeit der Geschäftsleitungsmitglieder und Mitarbeiter von den variablen Vergütungsbestandteilen, da der Anteil der festen Vergütung ausreichend ist, um etwa in einzelnen Geschäftsjahren keine variable Vergütung zu gewähren. Es bestehen keine einzelvertraglichen Leistungsansprüche für den Fall der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Eine Gefährdung von Kundeninteressen im Sinne von BT 8 des BaFin Rundschreibens zu den Mindestanforderungen an die Compliance-Funktion und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten für Wertpapierdienstleistungsunternehmen (MaComp) ist durch das Vergütungssystem nicht gegeben.

Das Vergütungssystem steht nicht im Widerspruch zur Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für das Risikomanagement zuständige Geschäftsleitungsmitglied, da die Parameter für die Ermittlung der Höhe der variablen Vergütungsbestandteile für die Mitarbeiter der Kontrolleinheiten und das für das Risikomanagement zuständige Geschäftsleitungsmitglied unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen ist.

Das Vergütungssystem ist auf den Anreiz der Mitarbeiter zu einem risikogerechten Verhalten und die Durchführung ihrer Tätigkeit unter Berücksichtigung der Interessen der Kunden des Instituts ausgerichtet. Die Kundeninteressen sind ein Schlüsselement der *Balanced Scorecard*, die für die leistungsbezogene Adjustierung des Bonuspools verwendet wird.

Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral, um eine gerechte Entlohnung zu gewährleisten.

Eine garantierte variable Vergütung kann nur in Ausnahmefällen im Zusammenhang mit der Einstellung eines neuen Mitarbeiters vor Beginn des Arbeitsverhältnisses gewährt werden. Die garantierte variable Vergütung muss außerdem auf das erste Jahr der Tätigkeit des einzelnen Mitarbeiters für das Institut beschränkt sein und unter der Voraussetzung erfolgen, dass das Institut zum Zeitpunkt der Auszahlung über ausreichende Eigenmittel, Liquiditätsressourcen und ausreichendes Kapital sowie eine hinreichende Risikotragfähigkeit verfügt.

Das Institut wendet ein Rahmenkonzept zur Festlegung und Genehmigung von Abfindungen an, das den Anforderungen der InstitutsVergV entspricht und definierte Kriterien für Abfindungen festlegt; Einzelheiten sind in den *Remuneration Policy Principles* des Instituts festgelegt. Abfindungen sollen u.U. eine angemessene Entschädigung für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses des einzelnen Mitarbeiters beinhalten. Bei der Gewährung von Abfindungen werden etwaige negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters berücksichtigt, womit sichergestellt wird, dass die Abfindungen kein Fehlverhalten belohnen. Auch die UBIDAC wendet bei der Gewährung von Abfindungen die relevanten Bestimmungen der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2021/04) und lokalen aufsichtsrechtlichen Vorgaben an.

Es wird ein angemessenes Verhältnis zwischen variabler und fester Vergütung eingehalten. Als angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen der variablen Vergütung und der fixen Vergütung gem. § 6 Abs. 2 InstitutsVergV wurde der Wert von 100 % festgelegt. Die variable Vergütung des einzelnen Mitarbeiters oder Geschäftsleitungsmitglieds darf 100 % der fixen Vergütung nicht überschreiten, es sei denn, die Anteilseigner des Instituts fassen einen Beschluss über ein höheres Verhältnis zwischen der variablen Vergütung und der fixen Vergütung nach Maßgabe des § 25a Abs. 5 S. 2 KWG, der die Gewährung einer variablen Vergütung in Höhe von bis zu 200 % der fixen Vergütung für den einzelnen Mitarbeiter oder das einzelne Geschäftsleitungsmitglied zulassen würde.

Ein Beschluss nach § 25a Abs. 5 S. 2 KWG wurde für das GJ 2023 nicht gefasst. Das gleiche Verhältnis von variabler Vergütung zu fixer Vergütung gilt auch für die Risikoträger der UBIDAC.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung wird in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess festgelegt. Die Festlegung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung berücksichtigt die Eigenmittelausstattung, die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Erträge des Instituts und der Gruppe. Sie stellt sicher, dass das Institut in der Lage ist, dauerhaft eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, und dass seine Fähigkeit, die anwendbaren Mindestkapitalanforderungen dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, nicht eingeschränkt wird. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütung der UBIDAC wird in gleicher Weise festgelegt.

Den mit einer variablen Vergütung begünstigten Mitarbeitern ist es nicht gestattet, persönliche Absicherungs- oder andere Gegenmaßnahmen zu ergreifen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung zu begrenzen oder aufzuheben. Die gruppenweit anwendbare *Personal Account Dealing Policy* und die Bedingungen der Aktien(options)pläne für individuelle Aktienzuteilungen an Mitarbeiter, verbieten den Einsatz persönlicher Absicherungsmaßnahmen und/oder vergütungsbezogener oder haftungsbezogener Versicherungsverträge, die darauf abzielen, die Auswirkungen einer Wertminderung der aufgeschobenen Aktienzuteilungen eines Mitarbeiters zu verringern.

Die Höhe der Vergütung für Mitarbeiter in Kontrolleinheiten wird anhand von Maßstäben ermittelt, um ein angemessenes Vergütungsniveau sicherzustellen, dass es dem Institut erlaubt, bedarfsgerecht qualifizierte und erfahrene Mitarbeiter in den jeweiligen Funktionen zu rekrutieren, zu halten und für ihre Tätigkeit beim Institut zu motivieren. Bei der Vergütung der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten liegt der Schwerpunkt auf einer festen Vergütung. Die Leistungsabhängigkeit für die variable Vergütung wird anhand der Performance und der Tätigkeitskompetenzen der Kontrolleinheit festgelegt, unabhängig von der Leistung der Geschäftseinheiten, die sie überwachen und kontrollieren.

Die Vergütungssysteme der Mitarbeiter, die nicht der Geschäftsleitung angehören, werden von der Geschäftsleitung im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfungen und Vergütungsberichte auf ihre Angemessenheit, insbesondere im Hinblick auf ihre Vereinbarkeit mit den Strategien des Instituts, überprüft. Darüber hinaus werden die Vergütungsstrategie und die Struktur der Vergütungssysteme bei Änderungen der Geschäfts- oder Risikostrategie überprüft und gegebenenfalls angepasst. Im Berichtsjahr wurden die Vergütungssysteme der Mitarbeiter von der Geschäftsleitung am 9. Oktober 2023 überprüft und genehmigt. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 11. Oktober 2023 die relevante Prüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Mitglieder der Geschäftsleitung durchgeführt. Der Vergütungsausschuss der UBIDAC überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütungssysteme der UBIDAC; im GJ 2023 erfolgte die Überprüfung und Genehmigung am 19. April 2023.

Die Mitarbeiter werden jährlich über die für sie geltende Vergütungssysteme informiert.

Das Institut wird im GJ 2024 einen Vergütungskontrollausschuss nach Maßgabe des § 25d Abs. 7 S. 2, Abs. 12 KWG einrichten. Im GJ 2023 war die Geschäftsleitung für die angemessenen Vergütungssysteme und deren Umsetzung für die Mitarbeiter zuständig, während der Aufsichtsrat für die Überwachung des Vergütungssystems und dessen Umsetzung für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie für die Überwachung der Angemessenheit des Vergütungssystems für die Mitarbeiter zuständig war.

### 3. Identifikation der Risikoträger

Gem. §§ 1 Abs. 21, 25a Abs. 5b S. 1 und 2 KWG i.V.m. der Verordnung 2021/923/EU identifiziert das Institut regelmäßig Mitarbeiter als Risikoträger, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts hat. In der Analyse werden neben der Organstellung, der hierarchischen Einstufung und der ausgeübten Funktion auch die Höhe der individuellen Vergütung des einzelnen Mitarbeiters berücksichtigt. Das Institut identifizierte für das GJ 2023 17 Personen als Risikoträger.

Während für die Mitglieder des Aufsichtsrats ein eigenständiges Vergütungssystem besteht, unterliegen die Mitglieder der Geschäftsleitung und die sonstigen Mitarbeiter generell einem standardisierten

Vergütungssystem, d.h., es wird nicht zwischen den Vergütungssystemen für Risikoträger und den sonstigen Mitarbeitern unterschieden, mit Ausnahme der zur Umsetzung der besonderen aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die variable Vergütung von Risikoträgern in das Vergütungssystem der Risikoträger implementierten Vergütungsparameter.

Auch die UBIDAC ermittelt ihre Risikoträger in Übereinstimmung mit der Verordnung 2021/923/EU und den geltenden irischen Rechtsvorschriften und hat für das GJ 2023 66 Risikoträger identifiziert. UBIDAC gestaltet das Vergütungssystem der Risikoträger im Einklang mit den irischen Rechtsvorschriften aus.

#### 4. Informationen über die Struktur der Vergütungssysteme und die Zusammensetzung der Vergütungen

##### 4.1. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates

Die Mitglieder des Aufsichtsrates des Instituts erhalten für ihre Aufsichtsratsstätigkeit keine gesonderte Vergütung. Die nicht-unabhängigen nicht-geschäftsführenden Direktoren der UBIDAC erhalten für diese Tätigkeit keine gesonderte Vergütung und die unabhängigen nicht geschäftsführenden Direktoren der UBIDAC erhalten ausschließlich eine feste Vergütung.

##### 4.2. Vergütungssystem der Geschäftsleitung

Bei der Festlegung der Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Vergütung im Einklang mit den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Geschäftsleitungsmitglieds steht und mit Blick auf das Institut gem. § 3 Abs. 2 InstitutsVergV angemessen ist. Die Vergütung übersteigt nicht die übliche Vergütung, es sei denn, es liegen außergewöhnliche Umstände vor, die im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen diese übersteigen lassen.

Die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder wird im jeweiligen Dienstvertrag schriftlich vereinbart. Die Vergütung setzt sich in der Regel aus fixen Vergütungsbestandteilen (einschließlich Festgehalt, Zulagen im Einzelfall und sonstigen Leistungen, z. B. Altersversorgung) und einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung zusammen. Es können im Einzelfall auch weitere marktübliche Leistungen gewährt werden. Alle Vergütungsbestandteile werden im Dienstvertrag fixiert.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder ist auf die Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts abgestimmt, unterstützt die Erreichung der strategischen Ziele und steht im Einklang mit dem Konzept der Nachhaltigkeit.

Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung stand im Geschäftsjahr 2023 unter dem Vorbehalt der Überprüfung und Genehmigung des vom *NatWest Group Performance and Remuneration Committee* zugeteilten Bonushaushalts durch den Aufsichtsrat. Bei der Überprüfung und Verabschiedung des Bonushaushalts werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung und die Ertragslage des Instituts hinreichend berücksichtigt und sichergestellt. Zudem wird sichergestellt, dass das Institut stets in der Lage ist, eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung sowie die kombinierten Kapitalpufferanforderungen nach § 10i KWG aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen.

Die erfolgsabhängige variable Vergütung kann bis zu 100 % der gesamten fixen Vergütung betragen, darf diese aber nicht überschreiten. Sie beinhaltet einen ermessensbasierten Bonusanteil, der den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen über die Zurückbehaltung (Deferral) unterliegt, welche in Abschnitt 4.4 näher erläutert werden.

Unter bestimmten Umständen können einbehaltene Vergütungsbestandteile der erfolgsabhängigen variablen Vergütung reduziert oder auf Null gekürzt werden. Das Institut berücksichtigt den Eintritt von etwaigen wesentlichen Risiken oder negativen Erfolgsbeiträgen im Rahmen einer etwaigen rückwirkenden Risikoanpassung des individuellen zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteil (Malus). Darüber hinaus können bereits ausgezahlte leistungsbezogene Vergütungen unter bestimmten Bedingungen zurückgefordert werden (Clawback).

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitglieder der Geschäftsleitung der UBIDAC erfolgt in inhaltlich vergleichbarer Weise im Einklang mit den geltenden irischen aufsichtsrechtlichen Vorschriften.

### 4.3. Vergütungssystem der Mitarbeiter (ausgenommen Risikoträger)

Die jeweiligen Mitarbeiter erhalten die im individuellen Arbeitsvertrag vereinbarte feste Vergütung, die als monatliches Gehalt ausbezahlt wird. Die Mitarbeiter können eine erfolgsabhängige variable Vergütung erhalten, die gemäß § 3 Abs. 1 InstitutsVergV von der Geschäftsleitung festgelegt wird und bis zu 100 % der gesamten fixen Vergütung betragen kann. Die erfolgsabhängige variable Vergütung beinhaltet einen ermessensbasierten Bonus. Ihre Gewährung liegt im Institut im Ermessen des Instituts, sowohl hinsichtlich der Leistungsbedingungen als auch der Höhe. Sie beinhaltet für das jeweilige Geschäftsjahr eine freiwillige Leistung, auf deren fortgesetzte Gewährung der Mitarbeiter keinen Rechtsanspruch hat. Im Fall der Entscheidung der Geschäftsleitung zur Gewährung der variablen Vergütung unterbreiten die Vorgesetzten der einzelnen Mitarbeiter im Rahmen der jährlichen Gehaltsprüfung individuelle Vorschläge. Die Geschäftsleitung entscheidet über die Vorschläge im Einzelfall und nach eigenem Ermessen, wobei sie Performance und etwaige negative Erfolgsbeiträge des Mitarbeiters entsprechend den Leistungs- und Rahmenbedingungen berücksichtigt. Die von der InstitutsVergV geforderte Berücksichtigung der Leistungen der Mitarbeiter bei der Entscheidung über die Höhe der variablen Vergütung, führt zu keinen Ansprüchen auf eine variable Vergütung für die Zukunft. Die entsprechenden Voraussetzungen teilt das Institut dem jeweiligen Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Gewährung der variablen Vergütung mit.

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter der UBIDAC erfolgt in inhaltlich vergleichbarer Weise im Einklang mit den geltenden irischen aufsichtsrechtlichen Vorschriften.

### 4.4. Vergütungssystem der Risikoträger

Das Institut und auch die UBIDAC führen für die Risikoträger im Ausgangspunkt kein eigenständiges Vergütungssystem durch; in der inhaltlichen Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Risikoträger werden die besonderen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen in Bezug auf die Zahlung der variablen Vergütung berücksichtigt (insbesondere die Zurückbehaltung des relevanten Teils der variablen Vergütung über einen relevanten mehrjährigen Zeitraum, wenn der Gesamtbetrag der variablen Vergütung die in § 18 Abs. 1 InstitutsVergV oder in den für UBIDAC geltenden irischen Rechtsvorschriften genannte Freigrenze überschreitet). Beträgt die im Rahmen des Zurechnungsprinzips für das GJ 2023 berechnete variable Vergütung mehr als 50.000 EUR oder übersteigt er ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung, wird der relevante Teil der variablen Vergütung über den relevanten mehrjährigen Zeitraum aufgeschoben und in Form von unbaren Aktienanteilen gewährt. Der Anspruch auf den jeweiligen zurückbehaltenen Vergütungsbestandteil entsteht jeweils erst nach Ablauf des jeweiligen Zurückbehaltungszeitraums.

Bei der Anwendung der besonderen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen für Risikoträger in Bezug auf die Gewährung der variablen Vergütung unterscheidet das Institut zwischen verschiedenen Kategorien von Risikoträgern. Die Auszahlung der variablen Vergütung für den einzelnen Risikoträger richtet sich nach der jeweiligen Risikoträgerkategorie im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen:

Für das GJ 2023 erhalten Risikoträger mit einer variablen Vergütung bis zu 500.000 GBP 60 % der jeweiligen variablen Vergütung nach Ablauf des relevanten GJ ausbezahlt und 40 % der jeweiligen variablen Vergütung nach Ablauf des relevanten Zurückbehaltungszeitraum von vier, fünf oder sieben Jahren ausbezahlt. Risikoträger mit einer variablen Vergütung von mehr als 500.000 GBP erhalten 40 % der jeweiligen variablen Vergütung nach Ablauf des relevanten GJ ausbezahlt und 60 % der jeweiligen variablen Vergütung nach Ablauf des relevanten Zurückbehaltungszeitraum von vier, fünf oder sieben Jahren ausbezahlt. Mindestens 50% der variablen Vergütung wird in Aktien gewährt und die Gewährung der Aktien unterliegt einer 12-monatigen Sperrfrist. Alle gewährten Vergütungsbestandteile unterliegen Malus- und Rückforderungsbestimmungen. Die vorgenannten GBP-Höchstgrenzen werden bei der Durchführung der variablen Vergütung für die Risikoträger beim Institut und bei der UBIDAC auf EUR -Wert-Basis angewendet.

Das Institut entscheidet bei der Festlegung der einzelnen zurückbehaltenen variablen Vergütungsbestandteile und den nachfolgenden Prüfungen auf etwaige negative Erfolgsbeiträge auf

der Grundlage der in Bezug auf das betreffende Leistungsjahr festgestellten Umstände, ob ein Malus oder eine Rückforderung angebracht ist. Wird ein Malus angewandt, verliert der einzelne Risikoträger seinen Anspruch auf die variable Vergütung ganz oder teilweise. Im Falle eines Clawback muss die bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgezahlt werden.

Die abschließende Überprüfung für das GJ 2023, ob die berechnete variable Vergütung nach dem periodenbezogenen Zurechnungsprinzip den Betrag von 50.000 EUR übersteigt oder mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung übersteigt, kann erst bei der Berechnung des Bonushaushalts und vor der Gewährung der variablen Vergütung erfolgen.

#### 4.5. Garantierte variable Vergütung

Im GJ 2023 traf das Institut mit einer kleinen Anzahl neuer Mitarbeiter Vereinbarungen über die Zahlung einer garantierten variablen Vergütung für das erste Beschäftigungsjahr und über Antrittsprämien in Übereinstimmung mit den aufsichtsrechtlichen Anforderungen. UBIDAC hat im GJ 2023 keine derartigen Vereinbarungen getroffen.

### 5. Vergütungsausschuss und Vergütungsbeauftragter

Das Institut wird im Laufe des GJ 2024 einen Vergütungskontrollausschuss zur Unterstützung des Aufsichtsrats gem. § 25d Abs. 7 S. 2 und Abs. 12 KWG mit den in § 15 InstitutsVergV genannten Zuständigkeiten errichten.

Das Institut hat im Februar 2024 einen Vergütungsbeauftragter gem. § 23 InstitutsVergV bestellt.

UBIDAC verfügt bereits über einen gemäß den irischen Vorschriften eingerichteten Vergütungsausschuss.

### 6. Gruppenweite Regelung

In Anbetracht der Größe und Komplexität der Geschäftsaktivitäten der NatWest Group ist es gem. § 27 InstitutsVergV risikoadäquat, dass die Anforderungen der Verordnung zentral in der NatWest Group erfüllt werden. Für die Institute, die dem Anwendungsbereich der InstitutsVergV unterliegen, gelten die für Vergütungssysteme festgelegten gruppenweiten Grundsätze entsprechend. Die NatWest Group ist als Muttergesellschaft für die Umsetzung der Vergütungsstrategie und der entsprechenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben in den nachgeordneten Tochtergesellschaften, wie dem Institut und seiner Tochtergesellschaft UBIDAC, verantwortlich.

### 7. Einbindung externer Berater

Im GJ 2023 hat das Institut begonnen, die Vergütungssysteme zu überarbeiten, um deren Konformität mit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben (und hier vor allem der aktuellen Fassung der InstitutsVergV) sicherzustellen. Das Institut wurde bei dieser Überarbeitung und zu anderen aufsichtsrechtlichen Einzelfragen von externen Beratern unterstützt. Auch die UBIDAC wurde bei Bedarf von externen Beratern unterstützt.

### 8. Quantitative Offenlegung der Vergütungen

Die gem. § 16 Abs. 1 InstitutsVergV erforderlichen quantitativen Angaben über die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter für das GJ 2023 sind in Anlage 1 aufgeführt.

## Anlage 1 - Quantitative Informationen über die Gesamtvergütung aller Mitarbeiter für das GJ 2023

Gemäß § 16 Abs. 1 IVV sind die quantitativen Angaben zur Gesamtvergütung aller Mitarbeiter nach Geschäftsbereichen aufzuschlüsseln. Die nachstehenden Daten umfassen Daten für das Institut und die UBIDAC. Die quantitativen Angaben sind auf zwei Dezimalstellen aggregiert.

**Anzahl der Mitarbeiter: 459**

**Anzahl der Mitarbeiter mit variabler Vergütung: 441**

**Gesamtvergütung (EUR): 116.192.557,54**

Davon: variable Vergütung (EUR): 103.984.700,46

Davon: fixe Vergütung (EUR): 12.207.857,08