

## **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).

The Institution retains its classification as significant for the performance year (PY) 2025.

The Institution is required to disclose information on its remuneration policy annually in accordance with the InstitutsVergV. It also includes high level information relating to the remuneration policy and remuneration of the Institution's subsidiary, Ulydien DAC (formerly Ulster Bank Ireland DAC) (Ulydien), of which the Institution acquired 100% of its shares on 1 December 2023 and which is also classified by the ECB as significant. Following the withdrawal of its banking licence in June 2025, Ulster Bank Ireland DAC<sup>2</sup> was renamed Ulydien DAC. The entity (Ulydien DAC) is a Retail Credit Firm, no longer a significant institution and therefore no longer subject to the disclosure requirements relevant to the Institution pursuant to Section 16 (1) InstitutsVergV.

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) with the support of the Remuneration Committee 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 via the Remuneration Committee 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 Remuneration Committee under delegated powers of the Supervisory Board can request information from the Management Board about the content of the remuneration systems at any time.

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

The Remuneration Committee of the Institution considered remuneration-related issues at seven meetings in PY 2025 and reported these considerations to the Supervisory Board. As at 31 December 2025, the members of the remuneration Committee were Anjali Tull (Chair), Andrew MacLaine and Mark Chambers. Member of the Supervisory Board were Andrew MacLaine (Chair), Nicola Horton, Anjali Tull and Mark Chambers.

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.

Before the withdrawal of its banking licence, appropriate remuneration governance was also in place at the level of the Institution's subsidiary, Ulydien, including a Remuneration Committee, as well as the involvement of local control units and HR departments. The Remuneration Committee also had

<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> Where relevant, the reference to Ulydien relates to specific regulatory requirements prior to the withdrawal of its banking licence.

oversight of the remuneration policies and practices in Ulydien. The Institution had no oversight of Ulydien's approach to remuneration during 2025.

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 customers. Customer is a key element of the balanced scorecard used when determining 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. Ulydien 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 sought for PY 2025. The same variable to fixed remuneration ratio was also applied to MRTs of Ulydien.

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 was also taken in relation to Ulydien.

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. Pursuant to Section 8, the IVV, 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 2025, 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 September 2025. The Remuneration Committee recommended the remuneration policy on 24th September 2025 in respect of members of the Management Board. The Supervisory Board reviewed and approved the remuneration policy (in respect of members of the Management Board) at its meeting on 25th September 2025.

The Ulydien Remuneration Committee reviewed the remuneration policy for Ulydien. In PY 2025, the remuneration policy for Ulydien was approved on 16th April 2025. The Ulydien Remuneration Committee noted in June 2025 that oversight of performance and remuneration matters would no longer sit with the Ulydien Board, and accordingly the existing Ulydien Remuneration Policy would cease to be applied going forward.

Employees of the Institution and Ulydien 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.

During PY 2025, 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 19 individuals as MRTs for PY 2025.

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.

Before the withdrawal of its banking licence, Ulydien identified 19 MRTs in accordance with Regulation 2021/923/EU and the applicable Irish regulation, the specific remuneration requirements were also applied in line with Irish regulation.

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

When determining the bonus pool, 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.

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

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

The members of the Supervisory Board do not receive any separate fixed or variable remuneration for the activities carried out. The non-independent non-executive directors of Ulydien also do not receive any fixed or variable remuneration for activities carried out. The independent non-executive directors of Ulydien 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 2025, the payment of performance-related remuneration of Management Board was subject to determination of the bonus pool by the Supervisory Board.

### 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 the bonus pool 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.

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

### 4.4. Remuneration System for MRTs

The Institution and Ulydien 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 regulation applicable to Ulydien). If the variable remuneration calculated for PY 2025 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 as set out below. Entitlement to the deferred variable remuneration 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 2025, 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 years. For MRTs who are members of the management board or in the second management level, at least 60% of the variable remuneration is deferred over a period of at least five years (Section 20 para 2 IVV). A minimum of 50% of any variable remuneration is delivered in shares and a 12-month retention period applies to the shares after vesting. Award to MRTs delivered over the deferral period vests no faster than on a pro-rata basis.

The Institution (or Ulydien, 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 by the individual.

### 4.5. Guaranteed Variable Remuneration

In PY 2025, no agreements were made with any new employees regarding forfeited variable remuneration, guaranteed variable remuneration, or sign-on bonuses as a result of a change of employer. Ulydien also did not enter into any such agreements during this period.

## 5. Remuneration Committee and Remuneration Officer

A Remuneration Committee at Supervisory Board level pursuant to section 25d para 12 KWG has been established for the Institution in 2025. The Management Board, Remuneration Committee and Supervisory Board were responsible for the appropriate remuneration systems and its execution for employees, respectively.

Pursuant to Section 24 (3) of InstitutsVergV, the Remuneration Officer was required to produce a Remuneration Control Report for PY 2025, this was delivered to the Management Board, Supervisory Board, Remuneration Committee and the Institution's external auditor in Q1 2026.

Ulydien had a Remuneration Committee set up in accordance with Irish regulation. Following the withdrawal of its banking licence, Ulydien's Remuneration Committee was disbanded.

## 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 Ulydien.

## 7. Involvement of External Consultants

The Institution was supported by external advisors in the revision of its remuneration systems and other individual regulatory matters. Where required, Ulydien also received support from external advisors.

## 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 2025 is set out in Appendix 1.

Appendix 1 - Quantitative information on the aggregate remuneration awarded to all employees for PY 2025

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 Ulydien. Note the numbers in the tables all agree to the underlying source data, but when presented to one decimal place and aggregated, this can result in small rounding differences.

	split by business area							Total
	MB Supervisory function	MB Management function <sup>3</sup>	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Corporate Functions	Independent Control Functions	
<b>Numbers of members (headcount)</b>	4	2						2
<b>Number of staff<sup>4</sup> (FTE)</b>			0	42.0	0	8.0	39.4	91.4
<b>Total Remuneration (EUR)</b>	0	1,571,040.0	0.0	9,150,813.4	0.0	3,496,849.1	9,683,308.6	23,902,011.0
Of which: variable remuneration (EUR)		753,361.7	0.0	1,802,271.5	0.0	1,022,432.6	2,009,542.4	5,587,608.2
Of which: fixed remuneration (EUR)		817,678.3	0.0	7,348,541.9	0.0	2,474,416.5	7,673,766.1	18,314,402.8

<sup>3</sup> For the purposes of this reporting, the MB Management function includes only members of the Management Board who are Executive Directors.

<sup>4</sup> Number of staff reflects the total number of individuals active at year end, whereas remuneration includes all employees employed during the year.

## Offenlegung der Vergütungspolitik und Vergütungspraxis (Abschnitt 16 der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV))

### 1. Regulatorischer Rahmen

Die NatWest Bank Europe GmbH (das Institut) unterliegt dem Anwendungsbereich europäischer und nationaler gesetzlicher Anforderungen hinsichtlich der Angemessenheit von Vergütungssystemen. Neben den vergütungsbezogenen Vorschriften der europäischen Kapitaladäquanzverordnung (CRR)<sup>1</sup> hat das Institut einzelne Vorschriften des Kreditwesengesetzes (KWG) sowie die Bestimmungen der Institutsvergütungsverordnung (InstitutsVergV) anzuwenden.

Das Institut behält seine Einstufung als bedeutend für das Performancejahr (PY) 2025 bei. Das Institut ist verpflichtet, jährlich Informationen zu seiner Vergütungspolitik gemäß der InstitutsVergV offenzulegen. Hierzu gehören auch übergeordnete Informationen zur Vergütungspolitik und Vergütung der Tochtergesellschaft des Instituts, der Ulydien DAC (vormals Ulster Bank Ireland DAC) (Ulydien), an der das Institut am 1. Dezember 2023 100 % der Anteile erworben hat und die ebenfalls von der EZB als bedeutend eingestuft wurde. Nach dem Entzug der Banklizenz im Juni 2025 wurde die Ulster Bank Ireland DAC<sup>2</sup> in Ulydien DAC umbenannt. Die Gesellschaft (Ulydien DAC) ist ein Retail-Kreditinstitut, kein bedeutendes Institut mehr und unterliegt daher nicht mehr den Offenlegungsanforderungen gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV, die für das Institut gelten.

Das Institut legt die folgenden Informationen gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV offen.

### 2. Allgemeine Informationen zu den Vergütungssystemen und zur Vergütungsgovernance

Der Vorstand des Instituts (Vorstand) ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die Vergütungssysteme und -praktiken für Mitarbeiter den Anforderungen des § 25a Absatz 1 Satz 3 Nr. 6 in Verbindung mit § 25a Absatz 5 KWG sowie § 3 Absatz 1 InstitutsVergV entsprechen.

Der Aufsichtsrat des Instituts (Aufsichtsrat) ist mit Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses dafür verantwortlich, das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zu überwachen und die Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter zu kontrollieren. Der Aufsichtsrat wird über den Vergütungskontrollausschuss einmal jährlich über die Vergütungssysteme des Instituts informiert, indem er die Vergütungspolitik überprüft und genehmigt, um sicherzustellen, dass diese weiterhin den regulatorischen Anforderungen entspricht. Der Vorsitzende des Vergütungskontrollausschusses kann im Rahmen der ihm vom Aufsichtsrat übertragenen Befugnisse jederzeit Informationen vom Vorstand über den Inhalt der Vergütungssysteme anfordern. Der Aufsichtsrat ist mit Unterstützung des Vergütungskontrollausschusses gemäß § 3 Absatz 2 InstitutsVergV für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands verantwortlich.

Der Vergütungskontrollausschuss des Instituts befasste sich im Performancejahr 2025 in sieben Sitzungen mit vergütungsbezogenen Themen und berichtete dem Aufsichtsrat über seine Beratungen. Zum 31. Dezember 2025 waren die Mitglieder des Vergütungskontrollausschusses Anjali Tull (Vorsitzende), Andrew MacLaine und Mark Chambers. Mitglieder des Aufsichtsrats waren Andrew MacLaine (Vorsitzender), Nicola Horton, Anjali Tull und Mark Chambers.

Die Kontrolleinheiten sowie die Personalabteilung sind angemessen in die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme eingebunden. Die relevanten Kontrollfunktionen werden vor der endgültigen Festlegung des Bonuspools informiert und konsultiert.

Vor dem Entzug der Banklizenz verfügte auch die Tochtergesellschaft des Instituts, Ulydien, über eine angemessene Vergütungsgovernance, einschließlich eines Vergütungsausschusses sowie der Einbindung lokaler Kontrolleinheiten und Personalabteilungen. Der Vergütungsausschuss hatte ebenfalls die Aufsicht über die Vergütungspolitik und -praxis bei Ulydien. Im Jahr 2025 bestand keine Aufsicht des Instituts über den Vergütungsansatz von Ulydien.

<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> Soweit relevant, bezieht sich der Verweis auf Ulydien auf spezifische regulatorische Anforderungen vor dem Entzug der Banklizenz.

Die Festlegung von Grundsätzen für Vergütungssysteme einschließlich Informationen zur Struktur, Anpassung und Zusammensetzung der Vergütung gemäß § 11 InstitutsVergV ist in den Vergütungspolitik-Grundsätzen des Instituts geregelt.

Die Vergütungssysteme sind darauf ausgerichtet, die an dem Unternehmenszweck orientierte Geschäftsstrategie, die angestrebten Kulturen und Verhaltensweisen zu unterstützen sowie den langfristigen Erfolg des Instituts zu fördern. Sie fördern zudem ein solides und wirksames Risikomanagement sowie einen Vergütungsansatz, der keine Anreize für übermäßige Risikoübernahme setzt. Darüber hinaus wird die Umsetzung der Umwelt-, Sozial- und Governance-Strategien (ESG) der NatWest Group berücksichtigt, die auf dem Unternehmenszweck basieren und auf nachhaltiges Wachstum durch strategische Prioritäten ausgerichtet sind. Es besteht keine wesentliche Abhängigkeit der Mitglieder des Vorstands und der Mitarbeiter von variabler Vergütung, da der Anteil der festen Vergütung als ausreichend angesehen wird, um die Möglichkeit zu gewährleisten, in einem bestimmten Jahr keine variable Vergütung zu zahlen. Individuelle vertragliche Ansprüche auf Leistungen im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen nicht.

Dies bedeutet, dass das Vergütungssystem die Kundeninteressen im Sinne von BT 8 MaComp nicht gefährdet.

Das Vergütungssystem steht nicht im Widerspruch zur Überwachungsfunktion der Kontrolleinheiten und des für das Risikomanagement verantwortlichen Vorstandsmitglieds, da die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile der Mitarbeiter der Kontrolleinheiten sowie des für das Risikomanagement verantwortlichen Vorstandsmitglieds unabhängig von den von ihnen überwachten Geschäftsbereichen ist.

Das Vergütungssystem ist darauf ausgelegt, eine Kultur zu fördern, in der Mitarbeiter das richtige Verhalten zeigen und die richtigen Ergebnisse für Kunden erzielen. Der Faktor „Kunde“ ist ein wesentliches Element der Balanced Scorecard, die zur Bestimmung des Bonuspools verwendet wird. Die Vergütungssysteme sind geschlechtsneutral ausgestaltet, um eine faire Vergütung zu unterstützen.

Garantierte variable Vergütung darf nur im Zusammenhang mit der Einstellung eines neuen Mitarbeiters vor Beginn des Arbeitsverhältnisses gewährt werden und darf nur in Ausnahmefällen verwendet werden. Garantierte variable Vergütung ist darüber hinaus auf das erste Jahr der Tätigkeit zu begrenzen und setzt voraus, dass das Institut über eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung sowie ausreichendes Kapital verfügt, um seine Risikotragfähigkeit zum Zeitpunkt der Auszahlung sicherzustellen.

Das Institut verfügt über einen Rahmen für die Gewährung und Genehmigung von Abfindungszahlungen, der den Anforderungen der InstitutsVergV entspricht und festgelegte Kriterien definiert; Einzelheiten hierzu sind in den Vergütungspolitik-Grundsätzen des Instituts geregelt. Abfindungszahlungen stellen eine angemessene Entschädigung für die Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses dar und stellen gleichzeitig sicher, dass keine Vergütung von Pflichtverletzungen oder Fehlverhalten erfolgt. Ulydien wendet bei der Gewährung von Abfindungszahlungen die einschlägigen Bestimmungen der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2021/04) sowie lokale regulatorische Vergütungsanforderungen an.

Ein angemessenes Verhältnis zwischen variabler und fester Vergütung wird eingehalten. Entsprechend wurde die zulässige Obergrenze für die variable Vergütung im Verhältnis zur festen Vergütung gemäß § 6 Absatz 2 InstitutsVergV auf 100 % festgelegt. Die variable Vergütung eines einzelnen Mitarbeiters oder Vorstandsmitglieds darf 100 % nicht überschreiten, es sei denn, die Anteilseigner des Instituts haben gemäß § 25a Absatz 5 Satz 2 KWG einen Beschluss gefasst, der eine höhere variable Vergütung genehmigt, wodurch variable Vergütung bis zu einer Obergrenze von 200 % der festen Vergütung für jeden einzelnen Mitarbeiter bzw. jedes einzelne Vorstandsmitglied gewährt werden kann. Ein entsprechender Beschluss gemäß § 25a Absatz 5 Satz 2 KWG wurde für das Performancejahr 2025 nicht eingeholt. Dasselbe Verhältnis zwischen variabler und fester Vergütung wurde auch auf die MRTs von Ulydien angewendet.

Die Gesamthöhe der variablen Vergütung wird in einem formalisierten, transparenten und nachvollziehbaren Prozess festgelegt. Bei der Bestimmung der gesamten variablen Vergütung werden die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung sowie die Ertragslage des Instituts und der Gruppe berücksichtigt. Dadurch wird sichergestellt, dass das Institut dauerhaft eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung aufrechterhalten oder wiederherstellen kann und dass seine Fähigkeit zur dauerhaften Einhaltung der kombinierten Kapitalpufferanforderungen nicht beeinträchtigt wird. Ein gleichwertiger Ansatz wurde auch in Bezug auf Ulydien verfolgt. Empfänger variabler Vergütung dürfen keine persönlichen Absicherungsstrategien oder sonstigen Gegenmaßnahmen ergreifen, um die Risikoorientierung der variablen Vergütung einzuschränken oder aufzuheben. Gemäß § 8 InstitutsVergV, der gruppenweiten Richtlinie zum Eigenhandel von Mitarbeitern (Personal Account Dealing Policy) sowie den Bedingungen aller individuellen Mitarbeiteraktienprogramme ist die Nutzung persönlicher Absicherungsstrategien sowie vergütungs- oder haftungsbezogener Versicherungsverträge untersagt, die darauf abzielen, die Auswirkungen eines Wertverlusts noch nicht unverfallbarer Aktienzuteilungen eines Mitarbeiters zu mindern.

Die Vergütungsniveaus in den Kontrollfunktionen werden anhand von Benchmarks festgelegt, um sicherzustellen, dass sie auf einem angemessenen Niveau liegen, das es dem Institut ermöglicht, qualifizierte, leistungsstarke und erfahrene Mitarbeiter zu gewinnen, zu halten, zu motivieren und entsprechend zu vergüten. Die Vergütung der Mitarbeiter in den Kontrollfunktionen ist überwiegend auf feste Vergütungsbestandteile ausgerichtet. Leistung und Vergütung werden auf Grundlage der Leistung und Prioritäten der jeweiligen Kontrollfunktion bestimmt und sind unabhängig von der Leistung der von ihnen überwachten Geschäftsbereiche.

Im Rahmen der jährlichen Gehaltsüberprüfungen und Vergütungsberichte für Mitarbeiter, die keine Vorstandsmitglieder sind, werden die Vergütungssysteme vom Vorstand auf ihre Angemessenheit überprüft, insbesondere im Hinblick auf ihre Vereinbarkeit mit den jeweiligen Strategien. Darüber hinaus werden die Vergütungsstrategie sowie die Struktur der Vergütungssysteme bei Änderungen der Geschäfts- oder Risikostrategie überprüft und gegebenenfalls angepasst. Im Jahr 2025 wurde die Vergütungspolitik für Mitarbeiter (mit Ausnahme der Vorstandsmitglieder) vom Vorstand am 9. September 2025 überprüft und genehmigt. Der Vergütungskontrollausschuss empfahl die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands am 24. September 2025. Der Aufsichtsrat überprüfte und genehmigte die Vergütungspolitik (für die Mitglieder des Vorstands) in seiner Sitzung am 25. September 2025.

Der Vergütungsausschuss von Ulydien überprüfte ebenfalls die Vergütungspolitik von Ulydien. Im Performancejahr 2025 wurde die Vergütungspolitik für Ulydien am 16. April 2025 genehmigt. Der Vergütungsausschuss von Ulydien stellte im Juni 2025 fest, dass die Zuständigkeit für Leistungs- und Vergütungsthemen nicht mehr beim Board von Ulydien liegen würde und die bestehende Vergütungspolitik von Ulydien entsprechend künftig nicht mehr angewendet wird.

Die Mitarbeiter des Instituts und von Ulydien erhalten jährlich ein Vergütungsschreiben, in dem die für sie geltende Vergütungsstruktur dargelegt wird, im Einklang mit ihrem Arbeits- oder Dienstvertrag sowie den maßgeblichen HR-Richtlinien und -Verfahren, die im Intranet veröffentlicht sind.

Im Performancejahr 2025 war der Vorstand für die angemessenen Vergütungssysteme und deren Umsetzung für die Mitarbeiter verantwortlich, während der Aufsichtsrat für die Überwachung der Vergütungssysteme und deren Umsetzung für die Mitglieder des Vorstands sowie für die Überwachung der Angemessenheit der Vergütungssysteme für die Mitarbeiter verantwortlich war.

### 3. Identifizierung von wesentlichen Risikoträgern (MRTs)

Gemäß § 1 Absatz 21 sowie § 25a Absatz 5b Sätze 1 und 2 KWG in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 hat das Institut Mitarbeiter identifiziert, deren berufliche Tätigkeit einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil des Instituts hat (wesentliche Risikoträger – *Material Risk Takers*, MRTs).

Neben der Zugehörigkeit zum Leitungsorgan, der hierarchischen Einordnung sowie der ausgeübten Funktion wurde in Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen auch die individuelle Vergütungshöhe berücksichtigt.

Das Institut hat für das Performancejahr 2025 insgesamt 19 Personen als MRTs identifiziert. Während für die Mitglieder des Aufsichtsrats separate Vergütungssysteme gelten, werden für die Mitglieder des Vorstands und die Mitarbeiter grundsätzlich standardisierte Vergütungssysteme angewendet. Das heißt, es wird keine Unterscheidung zwischen den Vergütungssystemen für MRTs und andere Mitarbeiter vorgenommen, mit Ausnahme der Ausgestaltung der Vergütungsauszahlung zur Einhaltung regulatorischer Anforderungen.

Vor dem Entzug der Banklizenz identifizierte auch Ulydien 19 MRTs in Übereinstimmung mit der Delegierten Verordnung (EU) 2021/923 sowie den einschlägigen irischen Vorschriften. Die spezifischen Vergütungsanforderungen wurden entsprechend der irischen Regulierung angewendet.

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

Bei der Festlegung des Bonuspools wird in angemessenem Umfang die Risikotragfähigkeit, die mehrjährige Kapitalplanung sowie die Ertragslage des Instituts berücksichtigt und sichergestellt, dass das Institut in der Lage ist, dauerhaft eine angemessene Kapital- und Liquiditätsausstattung aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen sowie die kombinierten Kapitalpufferanforderungen gemäß § 10i KWG dauerhaft einzuhalten.

Die leistungsabhängige variable Vergütung kann bis zu, darf jedoch nicht mehr als 100 % der gesamten festen Vergütung betragen. Die leistungsabhängige Vergütung setzt sich aus Anreizen in Form eines diskretionären Bonus zusammen. Der diskretionäre Bonus unterliegt den regulatorischen Anforderungen in Bezug auf Zurückbehaltungsregelungen (Deferral), die in Abschnitt 4.4 näher beschrieben sind.

Unter bestimmten Umständen können einbehaltene leistungsabhängige Vergütungsbestandteile reduziert oder gestrichen werden. Wenn wesentliche Risiko- oder Verhaltensprobleme auftreten, verfügt das Institut über einen Prozess zur Bewertung, ob Gründe für eine nachträgliche Risikoadjustierung der individuellen variablen Vergütung bestehen, um sicherzustellen, dass die Vergütungsergebnisse die Leistung angemessen widerspiegeln (Malus). Darüber hinaus kann bereits ausgezahlte leistungsabhängige Vergütung unter bestimmten Voraussetzungen zurückgefordert werden (Clawback). Diese Regelungen gelten für alle Mitarbeiter, einschließlich der Mitglieder des Vorstands.

Ulydien wendet einen gleichwertigen Ansatz im Hinblick auf die einschlägigen irischen regulatorischen Vergütungsanforderungen an.

##### 4.1 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten keine gesonderte feste oder variable Vergütung. Die nicht unabhängigen, nicht geschäftsführenden Direktoren von Ulydien erhalten ebenfalls keine feste oder variable Vergütung für ihre Tätigkeit. Die unabhängigen, nicht geschäftsführenden Direktoren von Ulydien erhalten ausschließlich eine feste Vergütung.

##### 4.2 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

Bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands stellt der Aufsichtsrat sicher, dass die Vergütung sowohl den Verantwortlichkeiten als auch der Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds entspricht und im Kontext des Instituts angemessen ist, gemäß § 3 Absatz 2 InstitutsVergV. Die Vergütung überschreitet ausschließlich in Ausnahmefällen und im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen das „übliche Vergütungsniveau“.

Die Vergütung, die die Mitglieder des Vorstands für ihre berufliche Tätigkeit erhalten, basiert auf den vertraglichen Vereinbarungen, die im Dienstvertrag schriftlich festgehalten sind. Die Vergütung setzt sich in der Regel aus einer festen Vergütung (einschließlich Grundgehalt, gegebenenfalls Zulagen

sowie sonstigen Leistungen, z. B. Altersversorgungsleistungen) und einer leistungsabhängigen variablen Vergütung zusammen. Darüber hinaus können weitere marktübliche Nebenleistungen gewährt werden. Sämtliche Vergütungsbestandteile sind im Dienstvertrag geregelt.

Die leistungsabhängige variable Vergütung der Mitglieder des Vorstands ist an der Geschäfts- und Risikostrategie des Instituts ausgerichtet, unterstützt die Erreichung der strategischen Ziele und steht im Einklang mit dem Nachhaltigkeitskonzept.

Im Performancejahr 2025 unterlag die Auszahlung der leistungsabhängigen Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Festlegung des Bonuspools durch den Aufsichtsrat.

#### 4.3 Vergütungssystem für Mitarbeiter

Mitarbeiter erhalten die in den jeweiligen Arbeitsverträgen vereinbarte feste Vergütung, die in Form eines monatlichen Gehalts ausgezahlt wird. Mitarbeiter können Anspruch auf eine leistungsabhängige variable Vergütung haben, die jedoch insgesamt 100 % der festen Vergütung nicht überschreiten darf, wie vom Vorstand gemäß § 3 Absatz 1 InstitutsVergV festgelegt. Die leistungsabhängige Vergütung setzt sich aus Anreizen in Form eines diskretionären Bonus zusammen.

Die Gewährung variabler Vergütung im Institut erfolgt im Ermessen des Instituts, sowohl hinsichtlich der Leistungsbedingungen als auch der Höhe. Variable Vergütung ist eine freiwillige Leistung, auf die kein Rechtsanspruch besteht. Wird ein Bonuspool für variable Vergütung dem Institut zugewiesen und vom Vorstand sowie vom Aufsichtsrat genehmigt, unterbreiten die Führungskräfte im Rahmen der jährlichen Beurteilung individuelle Vorschläge, die einer Überprüfung und Kontrolle unterliegen. Die Geschäftsleitung entscheidet über diese Vorschläge im Einzelfall nach eigenem Ermessen unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsbeiträge im Einklang mit den Leistungsbedingungen und dem festgelegten Rahmen. Die Berücksichtigung der nach der InstitutsVergV erforderlichen Leistungsbeiträge bei der Entscheidung über die Höhe der variablen Vergütung begründet keinen Anspruch auf zukünftige variable Vergütung. Dies wird bei der Gewährung der variablen Vergütung ausdrücklich kommuniziert.

Ulydien wendet in Bezug auf die einschlägigen irischen regulatorischen Anforderungen an die Vergütung einen gleichwertigen Ansatz an.

#### 4.4 Vergütungssystem für wesentliche Risikoträger (MRTs)

Das Institut und Ulydien wenden kein separates Vergütungssystem für MRTs an. Für MRTs gelten jedoch besondere regulatorische Vorschriften in Bezug auf die Auszahlung der variablen Vergütung, insbesondere die Zurückbehaltung (Deferral) eines wesentlichen Teils der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mehreren Jahren, sofern die gesamte variable Vergütung die in § 18 Absatz 1 InstitutsVergV festgelegte Freigrenze oder die für Ulydien geltenden irischen regulatorischen Schwellenwerte überschreitet. Übersteigt die für das Performancejahr 2025 im Rahmen des Zurechnungsprinzips ermittelte variable Vergütung 50.000 EUR oder beträgt sie mehr als ein Drittel der jährlichen Gesamtvergütung, wird ein wesentlicher Teil der variablen Vergütung über mehrere Jahre zurückbehalten und in Form von nicht zahlungswirksamen Instrumenten gewährt, wie nachfolgend dargestellt. Ein Anspruch auf die zurückbehaltene variable Vergütung entsteht erst nach Ablauf des Zurückbehaltungszeitraums.

Bei der Anwendung der besonderen regulatorischen Vorschriften für MRTs unterscheidet das Institut zwischen verschiedenen MRT-Kategorien. Die Ausgestaltung der Auszahlung der variablen Vergütung richtet sich nach der jeweiligen MRT-Kategorie und ist an die regulatorischen Anforderungen angepasst.

Für das Performancejahr 2025 gilt: Bei MRTs mit einer variablen Vergütung von weniger als 500.000 EUR werden 60 % der Vergütung sofort ausgezahlt („up-front“), während die verbleibenden 40 % über den maßgeblichen Zurückbehaltungszeitraum von vier Jahren gewährt werden. Für MRTs, die Mitglieder des Vorstands sind oder der zweiten Führungsebene angehören, werden mindestens 60 % der variablen Vergütung über einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren zurückbehalten (§ 20 Absatz 2 InstitutsVergV).

Mindestens 50 % der variablen Vergütung werden in Form von Anteilen gewährt, wobei nach der Vesting-Periode eine Haltefrist von zwölf Monaten gilt. Die über den Zurückbehaltungszeitraum gewährte Vergütung wird nicht schneller als zeitanteilig (pro rata) unverfallbar.

Das Institut (bzw. Ulydien, soweit anwendbar) entscheidet auf Grundlage der jeweiligen Umstände des Performancejahres, ob Malus- oder Clawback-Regelungen anzuwenden sind. Im Falle eines Malus verliert die betreffende Person ihren Anspruch auf variable Vergütung ganz oder teilweise. Im Falle eines Clawback muss bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgezahlt werden.

#### 4.5 Garantierte variable Vergütung

Im Performancejahr 2025 wurden mit keinen neuen Mitarbeitern Vereinbarungen über entgangene variable Vergütung, garantierte variable Vergütung oder Einstellungsprämien im Zusammenhang mit einem Arbeitgeberwechsel getroffen. Auch Ulydien hat im gleichen Zeitraum keine entsprechenden Vereinbarungen abgeschlossen.

### 5. Vergütungskontrollausschuss und Vergütungsbeauftragter

Im Jahr 2025 wurde für das Institut auf Ebene des Aufsichtsrats ein Vergütungskontrollausschuss gemäß § 25d Absatz 12 KWG eingerichtet. Der Vorstand, der Vergütungskontrollausschuss und der Aufsichtsrat waren jeweils für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme sowie deren Umsetzung für die Mitarbeiter verantwortlich.

Gemäß § 24 Absatz 3 InstitutsVergV war der Vergütungsbeauftragte verpflichtet, für das Performancejahr 2025 einen Vergütungskontrollbericht zu erstellen. Dieser wurde im ersten Quartal 2026 dem Vorstand, dem Aufsichtsrat, dem Vergütungskontrollausschuss sowie dem externen Abschlussprüfer des Instituts vorgelegt.

Auch Ulydien verfügte über einen Vergütungsausschuss, der gemäß den irischen regulatorischen Anforderungen eingerichtet wurde. Nach dem Entzug der Banklizenz wurde der Vergütungsausschuss von Ulydien aufgelöst.

### 6. Gruppenweite Regelung

Unter Berücksichtigung der Größe und Komplexität der Geschäftstätigkeiten der NatWest Group ist es gemäß § 27 InstitutsVergV risikoadäquat, dass die Anforderungen der Verordnung zentral innerhalb der NatWest Group erfüllt werden.

Die für Vergütungssysteme festgelegten Grundsätze gelten entsprechend für die einbezogenen Institute im Sinne der InstitutsVergV. Als Muttergesellschaft ist die NatWest Group dafür verantwortlich, die Vergütungsstrategie sowie die einschlägigen regulatorischen Anforderungen in den nachgeordneten Tochtergesellschaften wie dem Institut und seiner Tochtergesellschaft Ulydien umzusetzen.

### 7. Einbindung externer Berater

Das Institut wurde bei der Überarbeitung seiner Vergütungssysteme sowie bei weiteren einzelnen regulatorischen Fragestellungen durch externe Berater unterstützt. Soweit erforderlich, wurde auch Ulydien durch externe Berater unterstützt.

### 8. Quantitative Angaben zur Vergütung

Gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV werden die quantitativen Angaben zur Gesamthöhe der an alle Mitarbeiter für das Performancejahr 2025 gewährten Vergütung in Anhang 1 dargestellt.

## Anhang 1 – Quantitative Angaben zur aggregierten Vergütung aller Mitarbeiter für das Performancejahr 2025

Gemäß § 16 Absatz 1 InstitutsVergV sind die quantitativen Angaben zur aggregierten Vergütung aller Mitarbeiter nach Geschäftsbereichen aufzuschlüsseln. Die nachstehenden Daten umfassen Angaben sowohl für das Institut als auch für Ulydien. Es ist zu beachten, dass die in den Tabellen dargestellten Werte mit den zugrunde liegenden Quelldaten übereinstimmen. Aufgrund von Rundungen auf eine Dezimalstelle können sich jedoch bei der Aggregation geringfügige Rundungsdifferenzen ergeben.

	MB Aufsichtsfunktion	MB Managementfunktion <sup>3</sup>	nach Geschäftsbereichen aufgeschlüsselt					Gesamt
			Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Zentrale Funktionen	Unabhängige Kontrollfunktionen	
<b>Anzahl der Mitglieder (Kopfzahl)</b>	4	2						2
<b>Anzahl der Mitarbeiter<sup>4</sup> (FTE)</b>			0	42.0	0	8.0	39.4	91.4
<b>Gesamtvergütung (EUR)</b>	0	1,571,040.0	0.0	9,150,813.4	0.0	3,496,849.1	9,683,308.6	23,902,011.0
davon: variable Vergütung (EUR)		753,361.7	0.0	1,802,271.5	0.0	1,022,432.6	2,009,542.4	5,587,608.2
davon: feste Vergütung (EUR)		817,678.3	0.0	7,348,541.9	0.0	2,474,416.5	7,673,766.1	18,314,402.8

<sup>3</sup> Für die Zwecke dieser Berichterstattung umfasst die MB-Managementfunktion ausschließlich Mitglieder des Vorstands, die Executive Directors sind.

<sup>4</sup> Die Anzahl der Mitarbeiter entspricht der Gesamtzahl der zum Jahresende tätigen Personen, während die Vergütung alle im Laufe des Jahres beschäftigten Mitarbeiter umfasst.