

Offenlegung der Vergütungspolitik im EMEA-Raum

Jährlicher Offenlegungsbericht gemäß Säule 3

Leistungsjahr zum 31.12.2025

16 April 2026

Inhalt

	<u>Seite</u>
Hintergrund	2
1. Unternehmensführung und Überwachung	3
<i>Compensation & Management Development Committee</i> (Vergütungs- & Managemententwicklungsausschuss)	3
Vergütungsphilosophie	4
Anpassung der Gehaltspolitik an die Vergütungsphilosophie	5
Aufsichtsrechtliche Aspekte	6
Unternehmensführung auf Ebene der GESELLSCHAFTEN	7
Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	8
2. Vergütungsstruktur	10
Bestandteile der Festvergütung	10
Bestandteile der leistungsbezogenen (variablen) Vergütung	10
Vergütung bei Eintritt oder Austritt	13
Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion	13
3. Kopplung der Vergütung an die Performance	14
Festlegung von Bonuspools	14
Performance-Entwicklung	14
Beurteilung der Performance-Entwicklung für IDENTIFIZIERTE MITARBEITER	16
Performance-Entwicklung für Mitarbeiter im Anlagebereich	16
4. Risikomanagement	18
Risiko-, Kontroll- und Verhaltensprüfungsprozess	18
Rechenschaftspflicht der Mitarbeiter	18
Regelungen für MALUS und RÜCKFORDERUNG	20
Kultur und Verhalten	21
5. Chancengleichheit	22

Hintergrund

Dieses Dokument enthält eine Zusammenfassung der für die Tochterunternehmen und Niederlassungen von J.P. MORGAN in Europa, im Nahen Osten und in Afrika (die **GESELLSCHAFTEN**, gemeinsam das **EMEA-GESCHÄFT**) geltenden Vergütungspolitik in Bezug auf das am 31. Dezember 2025 endende Leistungsjahr.

Dieses Dokument erfüllt die Anforderungen bezüglich der Offenlegung qualitativer Vergütungsinformationen gemäß Säule 3 des Basler Rahmenwerks, einschließlich der nach Artikel 450 Absatz 1 Buchst. (a)–(f) der Eigenkapitalverordnung (**CRR**)¹ erforderlichen Informationen über die jeweils in der Europäischen Union (**EU**) und dem Vereinigten Königreich (**UK**) regulierten **GESELLSCHAFTEN** sowie der Informationen gemäß entsprechenden Anforderungen in anderen Rechtsordnungen im EMEA-Raum.

Die gemäß Säule 3 des Basler Rahmenwerks erforderliche Offenlegung quantitativer Vergütungsinformationen (einschließlich Artikel 450 Absatz 1 Buchst. (g)–(i) CRR) ist in den einzelnen Säule-3-Offenlegungsberichten der jeweiligen Gesellschaft enthalten². Diese Einzeloffenlegungsberichte enthalten ggf. auch zusätzliche spezifische qualitative Informationen in Bezug auf die jeweilige Gesellschaft.

Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich in diesem Dokument die Begriffe **J.P. MORGAN** und **UNTERNEHMEN** auf die JPMorgan Chase & Co. Gruppe und jedes der weltweiten Einzelunternehmen dieser Gruppe. Aufgrund seiner Zugehörigkeit zum **UNTERNEHMEN** unterliegt das **EMEA-GESCHÄFT** der globalen Vergütungsphilosophie sowie der globalen Gehaltspolitik von J.P. MORGAN. Dieses Dokument ist daher in Zusammenhang mit dem jüngsten in den USA abzugebenden *Proxy Statement* des **UNTERNEHMENS** (das **PROXY STATEMENT**)³ zu lesen.

Dieses Dokument enthält allgemeine Grundsätze, die den konkreten Bestimmungen der jeweils geltenden Bedingungen des jeweiligen Vergütungsplans unterliegen.

Dieser Bericht wurde zuletzt im April 2026 aktualisiert, wobei keine wesentlichen Änderungen gegenüber des Berichts 2025 vorgenommen wurden.

¹ Verordnung (EU) Nr. 575/2013. Zuletzt geändert durch Verordnung (EU) 2024/1623

² Diese Offenlegungsberichte stehen unter <http://investor.shareholder.com/jpmorganchase/basel.cfm> zur Verfügung

³ Das jüngste *PROXY STATEMENT* steht unter <http://investor.shareholder.com/jpmorganchase/index.cfm> zur Verfügung

1. Unternehmensführung und Überwachung

Compensation & Management Development Committee (Vergütungs- & Managemententwicklungsausschuss)

Das UNTERNEHMEN ist der Überzeugung, dass seine unternehmensweite Vergütungsphilosophie und deren Umsetzung eine ordnungsgemäße Unternehmensführung und Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorschriften fördern. Auf globaler Ebene gewährleistet das *Compensation & Management Development Committee (CMDC)* des UNTERNEHMENS, ein Ausschuss des Leitungsorgans der JP Morgan Chase & Co, welches ausschließlich aus Mitgliedern des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion besteht, eine unabhängige Überwachung hinsichtlich der unternehmensweiten Vergütungspraktiken⁴.

Das CMDC unterstützt das Leitungsorgan des UNTERNEHMENS bei seiner Überwachung der Vergütungssysteme des UNTERNEHMENS und überprüft und genehmigt in regelmäßigen Abständen die allgemeine Vergütungsphilosophie und Gehaltspolitik, welche die vergütungsbezogenen Entscheidungsfindungen des UNTERNEHMENS vorantreiben. Die Geschäftsordnung (*Charter*) des CMDC und die derzeitigen Mitglieder sind auf der Website des UNTERNEHMENS aufgeführt⁴.

Das CMDC überwacht die Vergütungsprogramme des UNTERNEHMENS fortlaufend und während des gesamten Jahres, sodass das Gremium bei der Vergütungsplanung proaktiv aktuelle und bevorstehende Entwicklungen oder Herausforderungen adressieren kann. Zu den wichtigsten Gremienaufgaben in Bezug auf die Vergütungsprogramme des UNTERNEHMENS gehören:

- die regelmäßige Prüfung und Genehmigung einer Erklärung zur Vergütungsphilosophie und zu den Vergütungsgrundsätzen und -praktiken des UNTERNEHMENS
- die Prüfung der Vergütungspraktiken des UNTERNEHMENS und des Verhältnisses zwischen Risiken, Risikomanagement und Vergütung (einschließlich Sicherheit und Solidität sowie Vermeidung von Vorgehensweisen, die das Eingehen übermäßig hoher Risiken begünstigen könnten)
- die Einführung von Vergütungspraktiken und die Genehmigung von ggf. erforderlichen Formeln, Performance-Maßstäben oder Pool-Berechnungen unter Einhaltung der anwendbaren US-amerikanischen und weltweiten aufsichtsrechtlichen, gesetzlichen sowie Governance-Vorschriften
- die Prüfung und Genehmigung von leistungsbezogenen Gesamtvergütungspools (einschließlich des Verhältnisses von Aktien- und Barkomponenten)
- die Prüfung in mehreren Meetings und Genehmigung der Vergütung des *Operating Committee* des UNTERNEHMENS und die Unterbreitung eines Vergütungsvorschlags in Bezug auf den CEO gegenüber dem Leitungsorgan zur Verhandlung und Verabschiedung seitens der Mitglieder des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion.
- Erhalt einer Vergütungszusammenfassung von Mitarbeitern, die Risikoträger gemäß den Richtlinien des Vereinigten Königreichs (**UK**) und/oder der Europäischen Union (**EU**) („IDENTIFIZIERTE MITARBEITER (wie nachstehend im Abschnitt ‚Aufsichtsrechtliche Aspekte‘ definiert)) oder gemäß anderen vergleichbaren Richtlinien sind (zusammen, DESIGNIERTE MITARBEITER).
- die Prüfung und Genehmigung der Gestaltung und der Bedingungen von Vergütungszuteilungen, einschließlich Bestimmungen zu Rückzahlungsforderungen/Vergütungsrückforderungen

Das CMDC kann die Befugnis zur Verwaltung und Änderung der Vergütungs- und Leistungsprogramme des Unternehmens an den Head of Human Resources (HR) oder eine andere geeignete Führungskraft delegieren.

⁴ Die Geschäftsordnung und die Aufstellung der aktuellen Mitglieder des CMDC stehen unter <https://www.jpmorganchase.com/corporate/About-JPMC/ab-compensation-management.htm> zur Verfügung

Des Weiteren findet jährlich eine gemeinsame Sitzung des CMDC und des Risk Committee zur Überprüfung der unternehmensweiten Personalpraxis und der unternehmensweiten Vergütungspraktiken statt; dazu gehören:

- Wie das UNTERNEHMEN Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte in den wichtigsten Bereichen der Personalpraxis berücksichtigt, u. a. Performance-Entwicklung, Vergütung und Beförderung.
- Vergütungsmerkmale und -elemente, mittels derer die leichtfertige Übernahme von Risiken verhindert werden soll (z. B. Erdienung über mehrere Jahre, Vergütungsrückforderung, Verbot von Absicherungsgeschäften etc.)
- Verfahren in Bezug auf die jährlichen leistungsbezogenen Vergütungspools für Geschäftsfelder (**GESCHÄFTSFELDER**) und Geschäftsfunktionen

Den Ausschüssen werden ferner eine Zusammenfassung des Rahmenwerks und der Auswirkungen in Bezug auf Risiken, Kontrolle und Verhaltensweisen sowie Updates bezüglich der Angelegenheiten des *HR Control Forum* (Personalkontrollgremium) sowie aufsichtsrechtliche Entwicklungen, die sich auf die HR-Praxis ausgewirkt haben oder in Zukunft auswirken können zur Verfügung gestellt.

Das CMDC trat im Leistungsjahr 2025 sechs Mal zu Sitzungen zusammen. Für dieses Leistungsjahr haben das CMDC und das Leitungsorgan nicht die Dienste eines Vergütungsberaters in Anspruch genommen.

Vergütungsphilosophie

Die Vergütungsphilosophie des UNTERNEHMENS fördert einen fairen und gut geregelten langfristigen Vergütungsansatz, einschließlich leistungsbezogener Vergütungspraktiken, die darauf ausgelegt sind, Spitzentalente mit unterschiedlichen Hintergründen zu gewinnen und zu halten, auf die Interessen der Aktionäre einzugehen und sich an diesen auszurichten, übermäßige Risikobereitschaft zu mindern und eine Kultur zu fördern, die unsere Ziele, Werte, Unternehmensgrundsätze und den strategischen Rahmen unterstützt. Die Vergütungsphilosophie des UNTERNEHMENS beinhaltet die Leitlinien für vergütungsbezogene Entscheidungen. Die nachstehende Aufstellung enthält eine Zusammenfassung der Vergütungsphilosophie des UNTERNEHMENS.

Vergütungsphilosophie	
Vergütung für Performance und Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre	<ul style="list-style-type: none"> • Bei vergütungsbezogenen Entscheidungen orientiert sich das UNTERNEHMEN an der mehrjährigen risikobereinigten Performance (die Risiko- und Kontrollexperten des UNTERNEHMENS unterstützen bei der Einordnung der zur Erzielung der Rendite eingegangenen Risiken) und honoriert Verhaltensweisen, die für das UNTERNEHMEN eine starke Governance sicherstellen und einen nachhaltigen Wert generieren. Daher soll die Vergütung nicht übermäßig formelhaft, starr oder kurzfristig orientiert sein.
Förderung einer Kultur des gemeinsamen Erfolgs	<ul style="list-style-type: none"> • Teamwork und Leadership sollen gefördert und honoriert werden, um eine Kultur zu etablieren, die unsere Ziele, Werte und UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE fördert. • Bei der Beurteilung der Performance eines Mitarbeiters sollen Beiträge innerhalb des UNTERNEHMENS, innerhalb der Geschäftsbereiche und auf individueller Ebene berücksichtigt werden.
Gewinnung und Bindung von Talenten mit unterschiedlichen Hintergründen	<ul style="list-style-type: none"> • Das UNTERNEHMEN ist der Ansicht, dass langfristiges Wachstum und Erfolg von der Fähigkeit des UNTERNEHMENS abhängen, talentierte Mitarbeiter zu gewinnen, zu fördern und zu halten und ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. • Die Vergütungsphilosophie des UNTERNEHMENS spielt eine bedeutende Rolle bei der Fähigkeit des Unternehmens, Talente mit unterschiedlichen Hintergründen zu gewinnen, angemessen zu motivieren und zu halten. Eine wettbewerbsfähige und angemessene Vergütung soll der Gewinnung und Bindung der

	besten Talente zum Ausbau und Erhalt des Geschäfts des UNTERNEHMENS förderlich sein.
Integration von Risikomanagement und Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Risikomanagement, Rückzahlungsforderungen in Bezug auf die Vergütung und Rückzahlungsrichtlinien sollen ausreichend belastbar und in einer Weise organisiert sein, die auf die Interessen der Aktionäre abgestimmt ist und sich an diesen ausrichtet, übermäßige Risikobereitschaft mindert und eine Unternehmenskultur fördert, die die UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZE und den strategischen Rahmen unterstützen. • Verhaltensangelegenheiten sollten anhand der unternehmensweiten Rahmenvorgaben überprüft werden. • Die Rückforderungsrichtlinien sollten auch Rückzahlungsforderungen in Bezug auf Bar- und Aktienvergütungen vorsehen. • Die Gehaltspolitik des UNTERNEHMENS muss sowohl in den USA als auch global in Einklang mit den geltenden Vorschriften und Regularien stehen.
Keine besonderen Vergünstigungen und keine leistungsunabhängige Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Die Vergütung soll unkompliziert sein und in erster Linie aus leistungsbezogenen Bar- und Aktienkomponenten bestehen. • Das UNTERNEHMEN bietet keine besonderen zusätzlichen Altersvorsorgeleistungen oder sonstigen besonderen Leistungen ausschließlich für Führungskräfte und verfügt weder über Change-of-control Vereinbarungen noch über Golden Parachutes, Merger-Boni oder andere besondere Abfindungsvereinbarungen für Führungskräfte.
Beibehaltung starker Corporate-Governance	<ul style="list-style-type: none"> • Eine starke Corporate Governance wird durch die unabhängige Leitungsorganüberwachung des Vergütungsprogramms für Führungskräfte seitens des CMDC gefördert; dazu gehören die regelmäßige Prüfung und Genehmigung der Vergütungsphilosophie des UNTERNEHMENS, die Prüfung und Genehmigung der leistungsbezogenen Gesamtvergütungspools des UNTERNEHMENS sowie die Genehmigung der Vergütung des <i>Operating Committee</i>, einschließlich der Ausgestaltung und Bedingungen von Vergütungszuteilungen. • Das UNTERNEHMEN verfügt über ein striktes Verfahren zur Prüfung von Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekten auf Ebene des UNTERNEHMENS sowie auf Ebene der verschiedenen Geschäftsfelder, Funktionen und Regionen, aus dem sich neben anderen Maßnahmen gegen Mitarbeiter Auswirkungen auf die Vergütungspools sowie Kürzungen der individuellen Vergütung ergeben können.
Transparenz gegenüber den Aktionären	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz gegenüber den Aktionären hinsichtlich des Vergütungsprogramms für Führungskräfte des UNTERNEHMENS ist wichtig. Das UNTERNEHMEN legt sämtliche wesentliche Bedingungen seines Vergütungsprogramms für Führungskräfte sowie ggf. sämtliche vom UNTERNEHMEN als Reaktion auf wesentliche Ereignisse getroffenen Maßnahmen offen.

Anpassung der Gehaltspolitik an die Vergütungsphilosophie

Nachstehend werden die Bestandteile der Gehaltspolitik hervorgehoben, die für das Vergütungsprogramm des UNTERNEHMENS wesentlich sind.

Anpassung der Gehaltspolitik an die Vergütungsphilosophie	
<ul style="list-style-type: none"> • Auf Grundsätzen basierende Vergütungsphilosophie Leitlinien für vergütungsbezogene Entscheidungsprozesse. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wettbewerbsorientiertes Benchmarking (Leistungsvergleich) Das UNTERNEHMEN bewertet Gehaltsniveau und Gehaltspraktiken mit relevanten Marktdaten.

<ul style="list-style-type: none"> • Belastbare Anti-Hedging- (Absicherung) Anti-Pledging- (Verpfändung) Bestimmungen Striktes Verbot von nicht unverfallbaren Prämien und für Mitglieder des Operating Committee des Unternehmens von im direkten Eigentum stehenden Aktien 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsvoller Umgang mit Eigenkapital Das UNTERNEHMEN verwendete im Jahr 2025 weniger als 1 % der gewichteten durchschnittlichen Anzahl der Aktien (verwässert) (<i>less than 1% of weighted average diluted shares</i>) für die Mitarbeitervergütung.
<ul style="list-style-type: none"> • Starke Rückforderungsbestimmungen Das UNTERNEHMEN ist, soweit angemessen, berechtigt zu streichen, zu reduzieren oder Rückzahlung zu verlangen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Risiko- Kontroll- und Verhaltensfaktoren Das UNTERNEHMEN berücksichtigt wesentliche Probleme im Rahmen von Leistungs- und Vergütungsentscheidungen, wenn angemessen.
<ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbasierte Vergütung (Variable Vergütung) Gut ausgewogene kurz-, mittel- und langfristige Anreize, auf der Grundlage von Leistung in Verbindung mit dem Unternehmenswert und Sicherheit & Solidität. 	<ul style="list-style-type: none"> • Verantwortungsvolle Beteiligung der Anteilseigner Jedes Jahr erhält das Leitungsorgan Feedback hinsichtlich des Vergütungsprogramms und der Vergütungspraktiken des UNTERNEHMENS.

Mitglieder des *Operating Committee* sind zudem zum Halten eines erheblichen Teils der netto im Rahmen von Zuteilungen bezogenen Aktien verpflichtet, um ihre Beteiligung langfristig zu erhöhen. Nähere Angaben zu den Vorschriften bezüglich des Aktieneigentums und des Haltens der Aktien enthält das *PROXY STATEMENT* des UNTERNEHMENS.

Aufsichtsrechtliche Aspekte

Als Finanzdienstleistungsunternehmen unterliegen die GESELLSCHAFTEN im EMEA-GESCHÄFT einer Vielzahl von Vergütungsvorschriften, insbesondere innerhalb der EU und UK.

Viele dieser Vorschriften verpflichten das UNTERNEHMEN, diejenigen Mitarbeiter zu identifizieren, die aufgrund ihrer Funktion und/oder ihrer Aufgaben als „Risikoträger“ eingestuft werden (auch als „IDENTIFIZIERTE MITARBEITER“ bezeichnet). Häufig unterliegen IDENTIFIZIERTE MITARBEITER strengeren Vorgaben in Bezug auf ihre Vergütung, insbesondere in Bezug auf die Struktur ihrer leistungsbezogenen (variablen) Vergütung.

Das UNTERNEHMEN zahlt keine variable Vergütung in Form von Instrumenten oder Methoden, die die Nichteinhaltung von geltenden Vergütungsregeln erleichtern sollen.

In Bezug auf die Eigenkapitalrichtlinie V (**CRD V**) erfolgt die Einstufung von Personen als IDENTIFIZIERTE MITARBEITER der jeweiligen GESELLSCHAFTEN im EMEA-GESCHÄFT auf Grundlage der Kriterien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde, der regulatorischen Behörden in UK (Prudential Regulation Authority und Financial Conduct Authority), der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der jeweils anwendbaren lokalen Vorschriften (**IDENTIFIZIERTE MITARBEITER GEMÄß CRD V**).

Gemäß der AIFM-Richtlinie (**AIFMD**) und der jüngsten Version der OGAW-Richtlinie (**OGAW V**) sind die jeweiligen GESELLSCHAFTEN im EMEA-GESCHÄFT ferner verpflichtet, diejenigen Personen zu identifizieren, die aufgrund ihrer Funktion und/oder ihrer Aufgaben eine wesentliche Auswirkung auf das Risikoprofil der jeweiligen GESELLSCHAFTEN oder das Risikoprofil der von ihnen verwalteten alternativen Investmentfonds (**AIFs**) bzw. OGAW-Fonds haben können.

Gemäß dem Investment Firms Prudential Regime (**IFPR**) und der Richtlinie über Aufsichtsanforderungen an Wertpapierfirmen (**IFD**) sind die jeweiligen GESELLSCHAFTEN im EMEA-GESCHÄFT ferner verpflichtet, diejenigen Personen zu identifizieren, die aufgrund ihrer Funktion und/oder ihrer Aufgaben eine wesentliche Auswirkung auf das Risikoprofil dieser GESELLSCHAFTEN haben können.

Die Einstufung von Personen als IDENTIFIZIERTE MITARBEITER gemäß AIFMD bzw. OGAW V erfolgt auf Grundlage der Leitlinien der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde und der jeweils anwendbaren lokalen Vorschriften (**IDENTIFIZIERTE MITARBEITER GEMÄß AIFMD** bzw. **IDENTIFIZIERTE MITARBEITER GEMÄß OGAW**), gemäß IFPR auf der Grundlage der Leitlinien der Financial Conduct Authority (**IDENTIFIZIERTE MITARBEITER GEMÄß IFPR**) und gemäß IFD auf der Grundlage der Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2154 der Kommission und der jeweils anwendbaren lokalen Vorschriften, gemeinsam mit den IDENTIFIZIERTEN MITARBEITERN GEMÄß CRD V als **IDENTIFIZIERTE MITARBEITER** bezeichnet.

Bei den für die jeweiligen Gesellschaften als IDENTIFIZIERTE MITARBEITER eingestuftten Personen kann es sich (unter anderem) um folgende Personen handeln:

- Mitglieder des Leitungsorgans der jeweiligen Gesellschaften in Management- oder Aufsichtsfunktion
- Mitglieder der oberen Führungsebene, einschließlich *Senior Managers* gemäß dem *Senior Manager Regime* des Vereinigten Königreichs und derjenigen Funktionen, die in der Ebene direkt unterhalb des Vorstands der JPMSE identifiziert wurden und Geschäftsführungs- und Managementaufgaben wahrnehmen
- Leiter der Bereiche Risiko, Compliance und Innenrevision (*Heads of Risk, Compliance und Internal Audit*) sowie ggf. die ihnen direkt unterstellten Mitarbeiter
- Leiter ‚wesentlicher Geschäftsbereiche‘ sowie ggf. die ihnen direkt unterstellten Mitarbeiter
- Leiter wichtiger Funktionsbereiche, u. a. Finanzen, Personal (*HR*), Technologie und Recht
- Leiter des Portfoliomanagements und andere hochrangige Portfoliomanager (abhängig von Volumen und Bedeutung der von ihnen verwalteten Fonds)
- Personen, mit einer Vorjahresgesamtvergütung oberhalb der relevanten quantitativen Kriterien, oder bei denen davon ausgegangen wird, dass sie eine wesentliche Auswirkung auf das Risikoprofil haben, entsprechend der Anwendung der technischen Regulierungsstandards (RTS)

Die verschiedenen Gruppen IDENTIFIZIERTER MITARBEITER werden fortlaufend überprüft und IDENTIFIZIERTE MITARBEITER werden über ihre Einstufung sowie ggf. über Auswirkungen auf ihre Vergütungsstruktur in Kenntnis gesetzt. Eine Person kann gemäß CRD V, AIFMD, OGAW V, IFPR und IFD ein IDENTIFIZIERTER MITARBEITER sein.

Unternehmensführung auf Ebene der GESELLSCHAFTEN

Das CMDC unterstützt den Vorstand des UNTERNEHMENS bei der Überwachung der Vergütungsprogramme des UNTERNEHMENS und überprüft und genehmigt die generelle Vergütungsphilosophie und -praktiken, welche die vergütungsbezogenen Entscheidungen des UNTERNEHMENS steuern in regelmäßigen Abständen. Die Geschäftsordnung und die Aufstellung der aktuellen Mitglieder des CMDC stehen auf der Internetseite des UNTERNEHMENS zur Verfügung.

Zum besseren Verständnis der Pflichten des UNTERNEHMENS in diesem Bereich erhält das CMDC Updates zu wesentlichen aufsichtsrechtlichen Entwicklungen, die sich auf die Vergütungsstruktur oder die Vergütungspraktiken auswirken können, auch in Bezug auf das EMEA-GESCHÄFT.

Das Leitungsorgan der jeweiligen GESELLSCHAFTEN im EMEA-GESCHÄFT ist ggf. für die mindestens jährliche Prüfung, Verabschiedung und / oder Genehmigung der Bedingungen der geltenden Vergütungspolitik und die Überwachung ihrer Umsetzung zuständig, soweit sie auf die jeweilige GESELLSCHAFT Anwendung findet. In einigen Rechtsordnungen kann diese Zuständigkeit auf einen Vergütungsausschuss (*Remuneration Committee*) übertragen werden, der aus Mitgliedern in Aufsichtsfunktion des jeweiligen Leitungsorgans besteht.

Zudem wirken die Funktionsbereiche Risiko und Compliance der GESELLSCHAFT ggf. an der Überprüfung der geltenden Vergütungspolitik mit, wozu auch die Prüfung des Ansatzes zur Identifikation der jeweiligen IDENTIFIZIERTEN MITARBEITER zählt. Der Funktionsbereich Innenrevision (*Internal Audit*) führt jährlich unabhängige Tests durch, was auch eine Beurteilung der Gestaltung,

Umsetzung und Wirksamkeit der jeweiligen Vergütungspolitik des UNTERNEHMENS beinhaltet, einschließlich einer Beurteilung der Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorschriften, und die Ergebnisse werden dem jeweiligen Leitungsorgan berichtet.

Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Zur Unternehmensführungspraxis des UNTERNEHMENS im Bereich Vergütung gehören eine Reihe von Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten, einschließlich der folgenden:

- Das CMDC besteht ausschließlich aus Mitgliedern des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion und überwacht die Vergütungsprogramme des UNTERNEHMENS unabhängig
- Alle Mitarbeiter, die Teil des jährlichen Beurteilungsprozesses des UNTERNEHMENS sind, werden anhand gemeinsamer Leistungsdimensionen bewertet, um eine ausgewogene Beurteilung der Mitarbeiterleistung zu ermöglichen. Mitarbeiter in Funktionen, die das UNTERNEHMEN größeren Risiken aussetzen könnten, einschließlich IDENTIFIZierter MITARBEITER, unterliegen einem strengeren Bewertungsprozess, der auch risiko- und kontrollbezogene Informationen, wie Rückmeldungen von Partnern von KONTROLLEINHEITEN (Control Function Partners), die dazu angehalten sind, etwaige erhebliche Verhaltensprobleme, von denen sie Kenntnis haben, zu melden, umfasst.
- Sämtlichen Mitarbeitern sind Absicherungsgeschäfte sowie die Verpfändung von nicht unverfallbaren RSUs und PSUs und nicht ausgeübten virtuellen Aktienoptionen (*Stock Appreciation Rights*) oder Aktienoptionen untersagt. Darüber hinaus dürfen Aktien, die ein Mitglied des Operating Committee unmittelbar oder im Rahmen einer zurückbehaltenen Vergütung hält, nicht abgesichert werden, und Aktien, die ein Mitglied des Operating Committee oder des Leitungsorgans direkt hält, dürfen weder auf Margin-Konten gehalten noch anderweitig verpfändet werden.
- Aktives Engagement, Transparenz und Bewertung von Risiko- und Kontrollaspekten seitens der Leiter der Bereiche Risk, Compliance und Internal Audit (**KONTROLLEINHEITEN**), der oberen Führungsebene und fachlicher Experten innerhalb des UNTERNEHMENS
- Die Vergütung der Kontrolleinheiten richtet sich nach unabhängigen Zielvorgaben und die Zuteilung leistungsbezogener Vergütungskomponenten an diese Personenkreise erfolgt unabhängig von den GESCHÄFTSFELDERN, die die Kontrolleinheiten abdecken.
- Der Chief Executive Officer, der Chief Risk Officer, der Chief Financial Officer und der Head of Human Resources des UNTERNEHMENS prüfen die Empfehlungen für die leistungsbezogenen Vergütungspools, die anschließend im Dezember dem CMDC vorgelegt werden. Zusätzlich hält das CDMC eine gemeinsame Sitzung mit dem Risk Committee im Dezember ab, bei der die unternehmensweiten Personal- und Vergütungspraktiken überprüft werden, einschließlich der Frage, wie das UNTERNEHMEN Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte in die wichtigsten Personalpraktiken integriert. Im Januar genehmigt das CMDC den jährlichen diskretionären Vergütungspool
- Individuelle Vergütungsentscheidungen unterliegen ebenfalls der Überwachung und Billigung der Unternehmensführung, was auch eine Prüfung seitens der Personalabteilung beinhaltet. Empfehlungen für die Gesamtvergütung von Personen auf hohem Gehaltsniveau werden dem *Operating Committee* des UNTERNEHMENS sowie dem CMDC vorgelegt.
- Wirkungsvolle Bestimmungen bezüglich Vergütungsrückforderungen und Rückzahlungsforderungen ermöglichen es dem UNTERNEHMEN, nicht unverfallbar zugeteilte Leistungen zu streichen oder zu kürzen und, sofern angemessen, die Rückzahlung einer bereits ausgezahlten Vergütung zu verlangen
- Die Performance-Entwicklung und damit in Zusammenhang stehende Vergütungsverfahren sind darauf ausgelegt, Mitarbeiter gegebenenfalls für ihr Verhalten verantwortlich zu halten.
- Ein Teil der variablen Vergütung der Portfoliomanager und Research-Analysten der Geschäftsbereiche *Asset and Wealth Management (AWM)* erfolgt verpflichtend als

zurückbehaltene Vergütung (*deferred compensation*) gemäß dem *Mandatory Investor Plan (MIP)*, der die von diesen Mitarbeitern verwalteten oder betreuten Fonds nachbildet. Das UNTERNEHMEN hat die aufgrund dieser Vereinbarung potenziell entstehenden Interessenskonflikte geprüft und ist der Überzeugung, dass die wohlverstandenen Interessen der Kunden besser gewahrt werden, wenn die variable Vergütung an der Performance der verwalteten Fonds ausgerichtet ist.

2. Vergütungsstruktur

Die performancebezogene Gehaltspolitik des UNTERNEHMENS orientiert sich an der Gesamtvergütung – Grundgehalt und leistungsbezogene Vergütung basierend auf der Leistung des UNTERNEHMENS, des Geschäftsfelds oder Funktionsbereichs sowie des Einzelnen. Dies beinhaltet eine ganzheitliche Bewertung der Leistung eines Mitarbeiters in Bezug auf Leistungsdimensionen und unternehmensweiten Erwartungen.

Die Höhe der Festvergütung ermöglicht einen vollkommen flexiblen Ansatz bezüglich der leistungsbezogenen (variablen) Vergütung, einschließlich der Möglichkeit einer Absenkung der leistungsbezogenen Vergütung auf null. Sofern anwendbare Vorschriften eine Beschränkung des Verhältnisses zwischen fester und variabler Vergütung vorsehen, hält das EMEA-GESCHÄFT diese ein. Das UNTERNEHMEN hat die jeweilige Billigung der Aktionäre gemäß Artikel 94 Abs. 1 Buchst. g CRD V (und der entsprechenden Umsetzung in nationales Recht) für ein maximales Verhältnis von fester zu variabler Vergütung von höchstens 1:2 für allein in der EU regulierte IDENTIFIZIERTE MITARBEITER GEMÄß CRD V im EMEA-GESCHÄFT eingeholt. Die variable Vergütung darf für ausschließlich in UK regulierte IDENTIFIZIERTE MITARBEITER GEMÄß CRD V das bzw. die jeweils vom UK Vergütungsausschuss genehmigte(n) maximale(n) Verhältnis(se) zwischen fester und variabler Vergütung nicht überschreiten.

Nachfolgend sind die möglichen Vergütungsbestandteile für Mitarbeiter im EMEA-GESCHÄFT beschrieben.

Bestandteile der Festvergütung

Die Festvergütung besteht in erster Linie aus dem Grundgehalt. Viele Faktoren können das Grundgehalt eines Mitarbeiters beeinflussen, beispielsweise seine Funktion, seine Erfahrung, das marktübliche Gehaltsniveau, der Ort der Tätigkeit und die Verfügbarkeit von qualifizierten Mitarbeitern. Das Grundgehalt kann abhängig von GESCHÄFTSFELD/Funktionsbereich und der Position des Mitarbeiters, den gesamten oder einen erheblichen Teil der Gesamtvergütung eines Mitarbeiters ausmachen. Das Grundgehalt wird üblicherweise jährlich im Rahmen der regelmäßigen Jahresendplanung geprüft, wobei Erhöhungen in der Regel ab Februar gelten. Bestimmte Mitarbeiter im EMEA-GESCHÄFT können zusätzlich zum Grundgehalt eine **FESTZULAGE** erhalten.

Individuelle Gehaltserhöhungen erfolgen im Rahmen des jährlichen Gehaltsbudgets des UNTERNEHMENS. Die jährlichen Gesamtgehaltsbudgets des UNTERNEHMENS werden nach Prüfung der Aufwendungen, der wirtschaftlichen Aussichten, des Wettbewerbs am Markt, landesspezifischer Inflation und anderer maßgeblicher Faktoren festgelegt.

Das Grundgehalt wird ergänzt durch Leistungen und Versorgungsbeiträge, die nach Maßgabe der lokalen Marktpraxis und Gesellschaftszielen gewährt werden. Dazu gehören unter anderem die Gewährung von (typischerweise) beitragsorientierten Pensionsplänen (einschließlich einiger angepasster Arbeitgeberbeiträge), Übernahme der Kosten der medizinischen Versorgung, Lebensversicherungen und andere Sonderleistungen. An einigen Orten können die Mitarbeiter Festzulagen im Hinblick auf ihre Funktion, Aufgaben oder Erfahrung (**FESTZULAGEN**) oder die lokalen Lebenshaltungskosten (**ORTSZULAGEN**) erhalten. FESTZULAGEN und ORTSZULAGEN sind nicht leistungsbezogen und werden in der Regel monatlich bar ausgezahlt.

Im Falle von ins Ausland entsandten Mitarbeitern können weitere Zulagen zum Grundgehalt gezahlt werden, die den Lebenshaltungskosten und geltenden Steuersätzen im Einsatzland und/oder der Funktion des Mitarbeiters während der Entsendung Rechnung tragen (**AUSLANDSZULAGEN**). Diese Mitarbeiter können an den Pensionsprogrammen ihres jeweiligen Heimatlandes teilnehmen und haben unter Umständen Anspruch auf Steuer- und Rechtsberatung.

Im UNTERNEHMEN werden keine ermessensabhängigen leistungsbezogenen Pensionsleistungen gewährt.

Bestandteile der leistungsbezogenen (variablen) Vergütung

Im EMEA-GESCHÄFT erfolgt die leistungsbezogene (variable) Vergütung in erster Linie im Rahmen des *Annual Incentive Compensation Plan* (jährlicher leistungsbezogener Vergütungsplan) des

UNTERNEHMENS, einem ermessensabhängigen Vergütungsprogramm, das mit den Grundprinzipien der Vergütungsphilosophie des UNTERNEHMENS in Einklang steht. Ziel des Plans sind die Motivation und Belohnung der Mitarbeiter zur Erzielung nachhaltiger Ergebnisse, und ihn zeichnet eine klare Orientierung an Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekten sowie den Grundsätzen des UNTERNEHMENS aus.

Die im Rahmen des Plans gewährte ermessensabhängige leistungsbezogene Vergütung (**LEISTUNGSBEZOGENE VERGÜTUNG**) kann sich wie folgt zusammensetzen:

- Barbonus
- einer Sperrfrist unterliegende Aktien (*retained stocks*) (für IDENTIFIZIERTE MITARBEITER)
- *Restricted Stock Units (RSUs)*
- *Performance Share Units (PSUs)* (lediglich für Mitglieder des *Operating Committee* des UNTERNEHMENS)
- zurückbehaltene Barvergütung (hauptsächlich für IDENTIFIZIERTE MITARBEITER)
- MIP (lediglich für bestimmte Mitarbeiter im GESCHÄFTSFELD AWM)

Die Gewährung steht unter dem Vorbehalt des Rechts des UNTERNEHMENS, unter bestimmten Umständen (wie nachstehend beschrieben) eine nicht unverfallbar erdiente oder nicht ausgeübte zugeteilte Leistung zum Erlöschen zu bringen oder zu reduzieren (**MALUS**) und die Rückzahlung des Wertes bestimmter bereits im Rahmen unverfallbarer zugeteilter Leistungen gewährter Aktien zu verlangen (**RÜCKFORDERUNG**) (*Clawback*). Im Folgenden sind diese Bestandteile der LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG näher beschrieben.

Barbonus

Der Baranteil der LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG wird in der Regel zeitnah nach Ablauf des jeweiligen Leistungsjahrs gezahlt. In der Regel steigt mit zunehmender Seniorität oder zunehmender Bedeutung der Funktion eines Mitarbeiters der Anteil der zurückbehaltenen Vergütungsinstrumente an der LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG (siehe unten).

Retained Stocks (Einer Sperrfrist unterliegende Aktien)

Bei IDENTIFIZIERTEN MITARBEITERN kann ein Teil der nicht aufgeschobenen LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG in Form von sofort unverfallbar zugeteilter Aktien erfolgen, die einer Sperrfrist nach Erdienung unterliegen, während der kein Verkauf und keine Verpfändung sowie keine Abtretung, kein Hedging und keine Übertragung der bezogenen Aktien erfolgen darf. Die Dauer dieser Sperrfrist und der Anteil der in Form von einer Sperrfrist unterliegenden Aktien geleisteten LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG entsprechen mindestens den Mindestanforderungen der anwendbaren Vorschriften, gemäß denen diese Mitarbeiter als IDENTIFIZIERTE MITARBEITER eingestuft werden.

Restricted Stock Units

Die zurückbehaltene aktienbasierte Vergütungskomponente der LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG wird in Form von RSUs gewährt (jede RSU verbrieft ein Recht auf Bezug einer Stammaktie von J.P. Morgan Chase am Ablaufftag der Bindungsfrist). Dividendengleiche Zahlungen auf die RSUs erfolgen zum selben Zeitpunkt wie die Auszahlung tatsächlicher Dividenden auf die Stammaktien, sofern dem keine lokalen Vorschriften entgegenstehen.

Der prozentuale Anteil der zurückbehaltenen LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG, der in *Restricted Stock Units* gewährt wird, ist bei Mitarbeitern auf höheren Vergütungsstufen höher, sodass sich der Gesamtwert erhöht, der von der langfristigen Wertentwicklung der Aktie des UNTERNEHMENS abhängt.

Im Hinblick auf Mitarbeiter, die nicht als IDENTIFIZIERTE MITARBEITER ausgewiesen sind, werden in der Regel 50 % des RSU-Anteils einer Zuteilung zwei Jahre nach Gewährung unverfallbar und die übrigen 50 % werden drei Jahre nach Gewährung unverfallbar. Bei IDENTIFIZIERTEN MITARBEITERN

kann der RSU-Anteil in der Regel auch in gleichen jährlichen Teilen anteilig über den relevanten Zurückbehaltungszeitraum unverfallbar werden, auf keinen Fall jedoch früher.

Bei IDENTIFIZIERTEN MITARBEITERN können die RSUs ferner einer Sperrfrist nach Erdienung unterliegen, während der kein Verkauf und keine Verpfändung sowie keine Abtretung, kein Hedging und keine Übertragung der bezogenen Aktien erfolgen darf. Die Dauer dieser Sperrfrist, der Anteil der in Form von zurückbehaltener aktienbasierter Vergütung geleisteten LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG und die Dauer des Zurückbehaltungszeitraums entsprechen mindestens den Mindestanforderungen der anwendbaren Vorschriften, gemäß denen diese Mitarbeiter als IDENTIFIZIERTE MITARBEITER eingestuft werden.

Performance Share Units

Das UNTERNEHMEN verfügt über ein langfristiges leistungsbezogenes Vergütungsprogramm in Form von PSUs, die derzeit nur Mitgliedern des *Operating Committee* des UNTERNEHMENS gewährt werden. Nähere Einzelheiten enthält das *PROXY STATEMENT* des UNTERNEHMENS.

Zurückbehaltene Barvergütung

Bei IDENTIFIZIERTEN MITARBEITERN kann eine zurückbehaltene leistungsbezogene Vergütung auch in Form einer zurückbehaltenen Barvergütung gewährt werden, die über einen mehrjährigen Zeitraum entsprechend den für dasselbe Leistungsjahr gewährten RSUs verdient wird. Es erfolgt eine Verzinsung der zurückbehaltenen Barvergütung, die vorbehaltlich der und bei Erdienung ausgezahlt wird, sofern dem keine lokalen Vorschriften entgegenstehen.

Mandatory Investor Plan

Bei bestimmten Mitarbeitern des GESCHÄFTSFELDS AWM kann eine zurückbehaltene leistungsbezogene Vergütung auch im Rahmen des MIP gewährt werden. Ausgewählte Mitarbeiter im „Anlage“-Bereich (einschließlich Portfoliomanager und Research-Analysten) unterliegen einer verpflichtenden Zurückbehaltung der langfristigen LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG im Rahmen des MIP. Sales Mitarbeiter können ebenfalls freiwillig am MIP teilnehmen.

Die Vergütung im Rahmen des MIP sieht im Allgemeinen eine Rendite vor, die derjenigen des/der Fonds entspricht, wodurch die Vergütung des Anlageexperten an die Ergebnisse/den Ertrag des Kunden angepasst wird und eine direkte langfristige Verbindung zwischen der Leistung des Anlageexperten und seiner Vergütung hergestellt wird. Vorbehaltlich der ggf. geltenden verpflichtenden Mindestanforderungen in Bezug auf nicht-bare Vergütung der jeweiligen IDENTIFIZIERTEN MITARBEITER unterliegen 50 % der langfristigen Anreize für bestimmte Anlageexperten einer verpflichtenden Zurückbehaltung unter dem MIP und die restlichen 50 % können nach Wahl des Anlageexperten in Form von RSUs oder einer zusätzlichen Teilnahme am MIP gewährt werden.

Für den Teil der langfristigen Anreize, der einer verpflichtenden Zurückbehaltung unter dem MIP unterliegt (50%), werden die Anreize dem/den Fonds zugewiesen, zu denen der Anlageexperte beiträgt, wie vom jeweiligen Manager des Mitarbeiters festgelegt und von der oberen Führungsebene überprüft (z.B. im Falle eines Portfoliomanagers der/die spezifische(n) Fonds, für den/die der Portfoliomanager benannt ist). Darüber hinaus sind namentlich benannte Portfoliomanager für spezielle nachhaltige Fonds verpflichtet, mindestens 25 % ihrer zwingenden Rückstellung in mindestens einen speziellen nachhaltigen Fonds zu allokatieren. Investmentmitarbeiter (*investment professionals*) haben, unabhängig davon, ob sie für einen nachhaltigen Fonds (*sustainable fund*) namentlich genannt werden und/oder zu einem solchen beitragen, ebenfalls die Möglichkeit, einen Teil ihrer verpflichtenden Zurückbehaltung einem nachhaltigen Fonds zuzuweisen.

Sonstige Vergütungspläne

Ein kleiner Kreis von Mitarbeitern im GESCHÄFTSFELD *Asset & Wealth Management* kann neben dem vorstehend beschriebenen *Annual Incentive Compensation Plan* auch an am Geschäft ausgerichteten leistungsbezogenen Vergütungsplänen teilnehmen, die auf die konkreten

Bedürfnisse ihres Geschäfts und/oder der jeweiligen Marktpraxis zugeschnitten sind. Diese lokalen Vergütungspläne stehen alle im Einklang mit der vorstehend beschriebenen Vergütungsphilosophie des UNTERNEHMENS.

Vergütung bei Eintritt oder Austritt

Im EMEA-GESCHÄFT wird keine garantierte variable Vergütung gewährt außer in Ausnahmefällen bei Einstellung eines neuen Mitarbeiters und wenn diese Vergütung auf das erste Jahr der Beschäftigung beschränkt ist. Eine solche Vergütung würde bei Fehlen einer soliden und starken Eigenmittelausstattung der jeweiligen GESELLSCHAFT nicht gewährt.

Das UNTERNEHMEN kann nicht unverfallbar gewährte Leistungen eines neu eintretenden Mitarbeiters, die beim früheren Arbeitgeber verfallen, ersetzen („**BUY-OUT AWARDS**“), sofern diese zugeteilten Leistungen in Einklang mit den langfristigen Interessen des EMEA-GESCHÄFTS stehen. **BUY-OUT AWARDS** für IDENTIFIZIERTE MITARBEITER sind so strukturiert, dass sie in Einklang mit den entsprechenden aufsichtsrechtlichen Vorschriften stehen.

Sämtliche Zahlungen bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses müssen mit den lokalen rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften ebenso in Einklang stehen wie mit dem Ziel des UNTERNEHMENS, Misserfolge oder Fehlverhalten einzelner Personen nicht zu honorieren (dazu gehört auch der Ausschluss eines *Golden Parachutes*).

Im Falle betriebsbedingter Kündigungen und in ähnlichen Fällen kann den Mitarbeitern eine Zahlung und/oder Vereinbarung im Rahmen von entsprechenden Sozialplänen, Richtlinien, Usancen, Verträgen oder lokalen Gesetzen zustehen, wobei sich diese Zahlung und/oder Vereinbarung nach den in den anwendbaren Sozialplänen, Richtlinien, Praktiken, Verträgen oder lokalen Gesetzen festgelegten Formeln richtet.

Vergütung der Mitglieder des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion

Mitglieder des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion erhalten lediglich eine Festvergütung, die sich an ihrer Erfahrung, Funktion (einschließlich der Mitgliedschaft in Ausschüssen des Leitungsorgans) und zeitlichem Engagement orientiert.

Erfüllt ein Mitglied des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion auch eine Managementfunktion in einem anderen Teil des UNTERNEHMENS, bezieht sich die variable Vergütung dieser Person ausschließlich auf deren Managementaufgaben. Für solche Mitglieder des Leitungsorgans in Aufsichtsfunktion kann weiterhin eine jährliche Festvergütung auf Grundlage ihres zeitlichen Engagements infrage kommen.

3. Kopplung der Vergütung an die Performance

Wie im Zusammenhang mit der Vergütungsphilosophie des UNTERNEHMENS beschrieben, orientiert sich das UNTERNEHMEN bei vergütungsbezogenen Entscheidungen an der mehrjährigen risikobereinigten Performance und honoriert Verhaltensweisen, die für das UNTERNEHMEN eine starke Governance und einen nachhaltigen Wert generieren. Daher soll die Vergütung nicht übermäßig formelhaft, starr oder kurzfristig orientiert sein.

Das UNTERNEHMEN verwendet einen disziplinierten Rahmen für die Vergütung für Performance, um Entscheidungen über die Vergütung zu treffen, so dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zur Gesamtleistung des UNTERNEHMENS, der jeweiligen Geschäftsbereiche und der individuellen Leistung steht.

Festlegung von Bonuspools

Im Rahmen des jährlich am Jahresende durchgeführten Vergütungsprozesses werden jedem Haupt-GESCHÄFTSFELD und Haupt-Funktionsbereich Mittel zur Finanzierung der leistungsbezogenen Vergütung zugeteilt.

Die Festlegung dieser Bonuspools erfolgt durch die Geschäftsleitung und das CMDC auf Grundlage einer ganzheitlichen Prüfung der Performance des UNTERNEHMENS und der GESCHÄFTSFELDER/Funktionsbereiche; dabei werden insbesondere folgende wesentlichen Kriterien berücksichtigt:

- Geschäftsergebnisse
- Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte
- Fortschritt in Bezug auf strategische Rahmenziele des UNTERNEHMENS
- Ausrichtung an den UNTERNEHMENSGRUNDSÄTZEN
- Wettbewerb am Markt und Markttrends
- Sonstige qualitative Faktoren, wie beispielsweise wichtige Personalentscheidungen und organisatorische Veränderungen

Die finanzielle Performance des UNTERNEHMENS wird anhand einer Vielzahl von Finanzkennzahlen ermittelt, insbesondere Umsatzerlöse, Gewinn vor Steuern (ohne Rückstellungen für Kreditverluste), Jahresüberschuss, Rentabilität des materiellen Eigenkapitals (*return on tangible common equity*), Kostenmanagement und andere Faktoren wie Kundenzufriedenheit, Marktanteil, Eigenkapital und zusätzliche relevante Performance-Maßstäbe für einzelne GESCHÄFTSFELDER.

Die Festlegung der leistungsbezogenen Vergütung erfolgt unter Berücksichtigung der Eigenkapitalausstattung und Liquidität des UNTERNEHMENS, ist vollständig flexibel und ermessensabhängig und im Rahmen des Zuteilungsverfahrens, anhand dessen sich die Rückstellungen für leistungsbezogene Vergütung und die Höhe der Bonuspools bestimmen, entstehen jedem GESCHÄFTSFELD Eigenkapitalkosten, als ob es sich um ein eigenständiges Unternehmen handeln würde.

Performance-Entwicklung

Im Rahmen des Verfahrens des UNTERNEHMENS zur Performance-Entwicklung erfolgt eine aktive Steuerung der Performance der Mitarbeiter während des gesamten Jahres, wobei sowohl das Erreichte als auch die Art und Weise der Erreichung berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck verfügt das UNTERNEHMEN über sowohl quantitative als auch qualitative Kriterien zur Performance-Bewertung und anschließenden Bestimmung der individuell festgelegten Vergütung.

Performance-Dimensionen

Die Beurteilung sämtlicher Mitarbeiter, die Teil des jährlichen Beurteilungsprozesses des UNTERNEHMENS sind, erfolgt auf Grundlage von vier wesentlichen Performance-Dimensionen:

- Geschäftsergebnisse

- Klienten / Kunden / Stakeholder
- Teamwork und Führung
- Risiko, Kontroll- und Verhaltensaspekte

In diesen Performance-Dimensionen finden kurz-, mittel- und langfristige Prioritäten zur Förderung eines nachhaltigen Unternehmenswerts („Shareholder-Value“) angemessene Berücksichtigung, während gleichzeitig den Zielen im Bereich der Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte Rechnung getragen wird. Im Sinne einer angemessenen performancebezogenen Gehaltspolitik nimmt das UNTERNEHMEN keine relative Gewichtung dieser Dimensionen vor und berücksichtigt zudem andere Faktoren, inkl. der Marktpraxis. Keine einzelne Performance-Dimension ist für sich genommen für die Gesamtvergütung ausschlaggebend; es ist jedoch möglich, dass ein einziges erhebliches Defizit in einer Performance-Dimension die variable Vergütung ohne Einschränkung nach unten beeinflusst.

Performance-Ziele und Erwartungen

Das UNTERNEHMEN hat im Rahmen jeder Performance-Dimension konkrete Erwartungen, die vom Rang und/oder der Funktion des Mitarbeiters abhängen. Die Erfüllung der Erwartungen im Einklang mit den „How We Do Business“-Grundsätzen des UNTERNEHMENS und des Code of Conducts (*Verhaltenskodex*, der KODEX) ist von zentraler Bedeutung für die Performance-Entwicklung und diese Erwartungen werden in der Regel in die Grunderwartungen aufgenommen, die den Mitarbeitern im Performance-Entwicklungs-System des UNTERNEHMENS zur Verfügung stehen.

Die Mitarbeiter können gemeinsam mit ihrem Manager zusätzliche Ziele für jede Performance-Dimension festlegen. Da die Festsetzung der Prioritätsziele laufend und wiederholt erfolgen muss, können die Mitarbeiter und ihre Manager die Fortschritte in Bezug auf die Ziele während des gesamten Jahres im Rahmen von regelmäßigen Check-in-Gesprächen besprechen.

Die Performance-Dimension „Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte“ hat einen besonderen Stellenwert für das UNTERNEHMEN und für diese Performance-Dimension sind derzeit drei konkrete Erwartungen formuliert: (1) Fördert ein belastbares Risiko- und Kontrollumfeld, (2) demonstriert das erwartete Verhalten und (3) identifiziert, eskaliert und behebt Probleme. Zusätzlich werden *Environmental, Social and Governance (ESG)* Aspekte von uns als wichtige Erwägung in der Unternehmensführung berücksichtigt, insbesondere bei den Fragen, wie das UNTERNEHMEN Produkte und Dienstleistungen entwickelt, Kunden des UNTERNEHMENS betreut, Mitarbeiter unterstützt und dabei hilft, die Gemeinschaften des UNTERNEHMENS zu stärken – und können in individuelle Ziele, abhängig von der Rolle des Mitarbeiters, integriert werden.

Wie vorstehend beschrieben, richten sich die Vergütung und das Verfahren zur Performance-Entwicklung der Kontrolleinheiten nach Prioritätszielen, die unabhängig von den GESCHÄFTSFELDERN sind, die von den Kontrolleinheiten unterstützt werden.

Performance-Feedback

Manager und Mitarbeiter erhalten ganzheitliches Performance-Feedback, auch in Bezug auf Risiko-, Kontrolle- und Verhaltensaspekte, das auf unterschiedlichen Wegen eingeholt wird, unter anderem von Peers, Managern, Kollegen, direkt unterstellten Mitarbeitern und anderen Teammitgliedern des betreffenden Mitarbeiters. Wo relevant, kann Feedback auch in Bezug auf die Performance bei einem bestimmten Unternehmen eingeholt werden. Das UNTERNEHMEN erwartet von Managern, dass sie Leistungsprobleme kontinuierlich ansprechen. Wenn ein Mitarbeiter nicht die erforderlichen Leistungen erbracht hat, die den maßgeblichen Erwartungen an die Rolle entsprechen, wird dies in seiner Leistungsbeurteilung während des jährlichen Überprüfungsprozesses vermerkt, und es können gegebenenfalls andere Auswirkungen in Betracht gezogen werden, einschließlich der Vergütung und anderer beschäftigungs- und personalbezogener Entscheidungen. Verstöße gegen den KODEX, die zu einer Abmahnung führen, werden in den Performance-Entwicklungsprozess eingebettet und fließen in die Gesamtleistungsbeurteilung des Mitarbeiters durch den Manager ein.

Performance-Ratings

Der Ansatz des UNTERNEHMENS besteht aus mehreren Ratings und verwendet eine 3-Punkte-Skala (ohne Gesamtrating) für die Bewertung von Mitarbeitern jeglicher Hierarchieebene gegenüber den

einzelnen Performance-Dimensionen, ausgenommen die Dimension der Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte.

Die Manager halten Performance-Ratings gegenüber den einzelnen Performance-Dimensionen fest, in denen die Performance des Mitarbeiters unter Berücksichtigung von Performance-Zielen, unternehmensweiten Erwartungen in Abhängigkeit von Hierarchie sowie erhaltenem Feedback wiedergegeben wird. Die für das Performance-Rating verwendete 3-Punkte-Skala besteht aus folgenden Stufen:

- Überdurchschnittlich (*Strong*),
- Erfüllt Anforderungen (On Track),
- Entwicklungsbereich (*Growth Area*).

Manager bewerten für das Rating im Bereich Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte Geschäftsleiter (*Managing Directors*), Executive Directors und IDENTIFIZIERTE MITARBEITER entweder als „erfüllt die Erwartungen für die Funktion“ (*As Expected for Role*) oder als „unter den Erwartungen“ (*Less Than Expected*). In Bezug auf Mitarbeiter, die auf Vice-President-, Associate- oder Professionals-Ebene angesiedelt sind, beantworten Manager eine Frage dahingehend, ob diese ein Verhalten zeigen, welches mit den Erwartungen an Risiko, Kontrolle und Verhalten übereinstimmt. Das vom Manager ermittelte Rating ist geprägt durch dessen eigene unmittelbare Kenntnisse über das Eingehen von Risiken durch den Mitarbeiter sowie die Konsequenzen der Risiken, durch mitgeteilte Verhaltensprobleme und Feedback, das der Manager aus verschiedenen Informationsquellen erhalten hat, einschließlich beispielsweise der vorstehend und im folgenden Absatz genannten.

Beurteilung der Performance-Entwicklung für IDENTIFIZIERTE MITARBEITER

IDENTIFIZIERTE MITARBEITER unterliegen dem erweiterten Beurteilungsprozess, der darauf abzielt, die Mitarbeiter dafür verantwortlich zu machen, dass sie im Einklang mit der Risikobereitschaft des UNTERNEHMENS arbeiten und das erwartete Risiko- und Kontrollverhalten sowie Wohlverhalten zeigen. Ein Teil des erweiterten Beurteilungsprozesses ist die Inklusion von risiko- und kontrollbezogene Informationen, wie Rückmeldungen von Partnern von KONTROLLEINHEITEN, die dazu angehalten sind, etwaige erhebliche Verhaltensprobleme, von denen sie Kenntnis haben, zu melden. Dieses Feedback ist eine Quelle von Feedback, die Managern bereitgestellt wird, um sich auf die Risiko-, Kontroll- und Verhaltensaspekte ihres Mitarbeiters zu fokussieren.

Der Input fließt in die von den Managern vorgenommene Bewertung der Performance der IDENTIFIZIERTEN MITARBEITER ein und wird im Zuge der Risiko-, Kontroll- und Verhaltensbewertung (*Risk, Controls and Conduct Evaluation*) des Mitarbeiters berücksichtigt.

Performance-Entwicklung für Mitarbeiter im Anlagebereich

Bei der ausgewogenen Bewertung der Performance für die betreffenden Mitarbeiter und in dem Maße, wie es für ihre Rolle relevant ist, sollte die Berücksichtigung von Verhaltensweisen, die zu guten Ergebnissen für die Verbraucher führen, in die gemeinsamen Performance Dimensionen eingebettet werden: Geschäftsergebnisse; Kunden / Stakeholder; Teamarbeit und Führung und Risiken, Kontrollen und Verhalten. Um gute Ergebnisse für Kunden sicherzustellen sollte es keine Anreize oder Verkaufsziele geben, die für Mitarbeiter einen Anreiz darstellen könnten, den Privatkunden ein bestimmtes Produkt oder eine bestimmte Dienstleistung zu empfehlen, wenn eine Alternative die Bedürfnisse des Kunden besser erfüllen würde.

Zusätzlich wird für ausgewählte Mitarbeiter im Anlagebereich auch die Performance der betreffenden Fonds/Strategien berücksichtigt.

Die Performance Dimensionen für Anlageexperten werden jährlich auf Grundlage mehrerer Faktoren, die die Anlageergebnisse und den Anlagewert - ausgerichtet an den Kundenzielen - bestimmen, bewertet, zu denen unter anderem die folgenden zählen:

- Performance der Investitionen, die im Allgemeinen langfristig gewichtet wird, wobei für Portfoliomanager die Performance der Investition im Verhältnis zu konkurrierenden Indizes

oder Peers, über einen Zeitraum von einem, drei, fünf und zehn Jahren besonders berücksichtigt wird;

- das Ausmaß und die Komplexität ihrer Verantwortung bezüglich Investitionen,
- individueller Beitrag bezüglich der Risiko- und Renditeziele des Kunden; und
- Beachtung der Verantwortung des UNTERNEHMENS in den Bereichen Compliance, Risiko, Aufsichtsrecht und bezüglich der Treuepflicht gegenüber Kunden, einschließlich, der Beachtung der Nachhaltigkeitsrisikopolitik (*sustainability risk policies*), welche relevante finanzielle wesentliche ESG-Faktoren enthält, die bei der Anlageentscheidung je nach Anlageziel bewertet werden sollen, sofern anwendbar.

Zusätzlich zu den oben genannten Performance Dimensionen für die Bewertung der Leistung von Anlageexperten wird der unternehmensweite Rahmen für die leistungsbezogene Vergütung zusammen mit der Gesamtleistung des jeweiligen Geschäftsbereichs und des Investment-Teams in die endgültige Beurteilung der LEISTUNGSBEZOGENEN VERGÜTUNG für einen einzelnen Anlageexperten einbezogen. Das Feedback der Risiko- und Kontrollexperten von JPMorgan wird bei der Bewertung von Leistung und Vergütung berücksichtigt.

4. Risikomanagement

Entsprechend der Beschreibung in der Vergütungsphilosophie des UNTERNEHMENS sollten das Risikomanagement, die Vergütungsrückzahlungs- und Rückforderungsgrundsätze solide und darauf ausgelegt sein, übermäßige Risikobereitschaft zu mindern und eine Unternehmenskultur zu fördern, die die Ziele, Unternehmensgrundsätze und den strategischen Rahmen unterstützt.

Risiko-, Kontroll- und Verhaltensprüfungsprozess

Das UNTERNEHMEN verfügt über ein unternehmensweites Rahmenwerk, um verhaltensbezogene Angelegenheiten der Mitarbeiter zu beurteilen und wir prüfen Entwicklungen, die für das UNTERNEHMEN erhebliche Finanz-, Reputations-, Compliance- und andere Betriebsrisiken darstellen können.

Tatsächliches oder potenzielles Fehlverhalten in Angelegenheiten, die zu wesentlichen Risiko- und Kontrollbedenken führen, wird an den *HR Control Forums*-Prozess des UNTERNEHMENS eskaliert. Fehlverhalten ist in diesem Kontext wie folgt definiert:

- Vorsätzliches Fehlverhalten eines Mitarbeiters oder Verhalten in einer für das UNTERNEHMEN schädlichen Weise; oder
- Grobe Fahrlässigkeit bei der Ausübung der Arbeitsfunktion(en), einschließlich grober Fahrlässigkeit bei der Führungsaufsicht im Hinblick auf Mitarbeiter, die ein Fehlverhalten begehen, in einer das UNTERNEHMEN schädigenden Weise.
- Grobe Fahrlässigkeit bei der Führungsaufsicht, welche wahrscheinlich das Vorliegen hinreichender Beweise für einen schwerwiegenden Mangel an Sorgfalt, Umsicht oder Unterlassung in rücksichtsloser Missachtung von Positions- und/oder Aufsichtspflichten begründet, was Betrug oder die Bereitstellung irreführender Informationen umfassen kann, aber nicht darauf beschränkt ist..

Probleme können innerhalb der GESCHÄFTSFELDER/Funktionen (regional und global), des *Control Committees*, des *Risk Committees* oder durch *HR Control Forum* Mitglieder im Namen ihrer jeweiligen Funktionen (Internal Audit, Legal, Risk, Compliance und Control Management) gemeldet werden.

Der Prozess läuft sowohl von unten nach oben (Region/ GESCHÄFTSFELDER) als auch von oben nach unten (UNTERNEHMENS-weit) und umfasst im Laufe des Jahres verschiedene Berührungspunkte zur Überprüfung von Risiko-, Kontroll- und Verhaltensproblemen, und gipfelt am Jahresende im *Firmwide HR Control Forum*. Das *Firmwide HR Control Forum* auf Ebene des UNTERNEHMENS prüft die Ergebnisse der *HR Control Forums* auf Ebene der GESCHÄFTSFELDER/Funktionen und/oder Regionen und geben ihnen Feedback sowie eine konstruktive Herausforderung.

Rechenschaftspflicht der Mitarbeiter

Das Vergütungsprogramm des Unternehmens wurde dahingehend gestaltet, dass Mitarbeiter für bedeutende Handlungen oder Vorfälle, die sich negativ auf die Geschäftsentwicklung oder den Ruf des Unternehmens im laufenden oder in künftigen Jahren auswirken, zur Rechenschaft gezogen werden, wenn dies angemessen ist. Risiko-, Kontroll- und Verhaltensthemen werden daher im Rahmen der Prozesse des UNTERNEHMENS für die Performance-Entwicklung und die leistungsbezogene Vergütung sorgfältig abgewogen.

Die große Mehrheit der Themen wird in der *Code of Conduct Policy* (Verhaltenskodexrichtlinie) und dem *Know Your Employee Framework* (Kenne deinen Mitarbeiter-Rahmenwerk) geprüft und geregelt. Bestimmte Mitarbeiter, einschließlich IDENTIFIZIERTER MITARBEITER, unterliegen wie oben beschrieben einem erweiterten Beurteilungsprozess, der ggf. in die Vergütungsentscheidungsprozesse zum Jahresende einfließt. Das CMDC überprüft eine Zusammenfassung der Ergebnisse der *Firmwide HR Control Forums* und bestimmte von den *HR Control Forums* geprüfte Themen, die festgelegte Kriterien erfüllen, werden an das CMDC eskaliert. Die Ergebnisse dieser Foren werden ggf. bei der leistungsbezogenen Vergütung berücksichtigt.

Damit einzelne Personen die Konsequenzen eingegangener Risiken, die nicht mit der Risikobereitschaft des UNTERNEHMENS in Einklang stehen, tragen und zur Verdeutlichung, dass unvorsichtiges Verhalten künftig verhindert werden soll, verfügt das UNTERNEHMEN über Richtlinien und Verfahren, die dem UNTERNEHMEN eine zeitnahe und angemessene Handhabe ermöglichen, darin eingeschlossen sind unter anderem:

- die Reduzierung oder vollständige Streichung der jährlichen leistungsbezogenen Vergütung;
- die Streichung nicht unverfallbarer Leistungen (ganz oder teilweise);
- eine RÜCKFORDERUNG/Rückzahlung für zuvor gezahlte leistungsbezogene Vergütungen, einschließlich solcher in bar und/oder aktienbasiert gezahlter (d.h. RSUs und PSUs);
- eine Herabstufung, ein negatives Performance-Rating oder andere angemessene Maßnahmen in Bezug auf das Beschäftigungsverhältnis; und
- die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses.

Das UNTERNEHMEN hat einen Rahmen geschaffen, der empfohlene Effekte vorsieht, um Konsistenz zu fördern. Die genauen Maßnahmen, welche auch Coaching und Training beinhalten können, die das UNTERNEHMEN in Bezug auf Personen, denen Konsequenzen drohen, ergreift, basieren allerdings auf den jeweiligen Umständen, darin eingeschlossen die Art ihrer Mitwirkung, das Ausmaß des Vorfalls, die Auswirkungen auf das UNTERNEHMEN und die vor Ort geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Die maßgeblichen Bestimmungen für eine Rückzahlung werden im Folgenden beschrieben.

Regelungen für MALUS und RÜCKFORDERUNG

Im UNTERNEHMEN bestehen Regelungen für einen MALUS und RÜCKFORDERUNGEN (*Clawback*) sowohl in Bezug auf Barboni als auch in Bezug auf aufgeschobene Leistungen, die dem UNTERNEHMEN unter bestimmten Umständen eine Reduzierung oder Streichung nicht unverfallbarer zugeteilter Leistungen und eine Rückzahlungsforderung für bereits ausgezahlte und / oder unverfallbare Vergütungen ermöglichen. Zwar wird bei der Gewährung leistungsbezogener Vergütung vorgesehen und erwartet, dass sie gemäß ihren Bedingungen verdient wird, allerdings erlauben weitreichende UNTERNEHMENS-Regelungen für Rückzahlungen unter angemessenen Umständen eine Rückzahlung in Bezug auf zugeteilte leistungsbezogene Vergütung.

Jegliche zugeteilte leistungsbezogene Vergütung unterliegt der *Bonus Recoupment Policy* (Bonusrückforderungsrichtlinie) des UNTERNEHMENS, die auf der externen Webseite des UNTERNEHMENS⁵ zur Verfügung steht. Darüber hinaus unterliegt jegliche zugeteilte leistungsbezogene Vergütung für IDENTIFIZIERTE MITARBEITER den Regelungen für einen MALUS und eine RÜCKFORDERUNG, die in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst werden, sowie weiteren Regelungen, die ggf. gemäß den vor Ort geltenden Bestimmungen erforderlich sein können. Insbesondere unterliegt jegliche zugeteilte LEISTUNGSBEZOGENE VERGÜTUNG (sowohl im Voraus zugeteilte als auch zurückbehaltene), die den betreffenden der Beaufsichtigung des Vereinigten Königreichs unterliegenden IDENTIFIZIERTEN MITARBEITERN GEMÄß CRD V gewährt wurde, weitreichenden Rückforderungsregelungen, die gemäß den im Vereinigten Königreich geltenden Bestimmungen vorgeschrieben sind.

⁵ Verfügbar unter <https://www.jporganchase.com/corporate/About-JPMC/ab-corporate-governance-principles.htm#recoupment>

BESTIMMUNGEN DER PRÜFUNG DER RÜCKFORDERUNG FÜR AKTIENBASIERTE VERGÜTUNG

KATEGORIE	ANLASS	ART DER LEISTUNG	
		UNVERFALLBAR ZUGETEILT	NICHT UNVERFALLBAR ZUGETEILT
Anpassung	<ul style="list-style-type: none"> Im Fall einer wesentlichen Anpassung des Finanzergebnisses des UNTERNEHMENS für den betreffenden Zeitraum Diese Bestimmung gilt auch für Barboni 	✓	✓
Fehlverhalten	<ul style="list-style-type: none"> Sofern der Mitarbeiter an für das UNTERNEHMEN nachteiligem Verhalten mitgewirkt hat, das wesentlichen finanziellen oder Reputationsschaden für das UNTERNEHMEN nach sich zieht oder sich wissentlich und vorsätzlich bzgl. seiner Beschäftigung fehlverhalten hat 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> Sofern die zugeweilte Leistung auf einer wesentlichen Falschdarstellung des Mitarbeiters beruhte 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> Sofern eine Kündigung aus wichtigem Grund (for cause) gegenüber dem Mitarbeiter ausgesprochen wird 	✓	✓
Risikobezug und Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> Sofern der Mitarbeiter durch nicht ordnungsgemäßes Handeln oder aufgrund grober Fahrlässigkeit Aspekte und/oder Anliegen in Bezug auf für das UNTERNEHMEN wesentliche Risiken nicht rechtzeitig und wie angemessener Weise erwartet erkannt, vorgebracht oder bewertet hat 	✓	✓
	<ul style="list-style-type: none"> Sofern die zugeweilte Leistung auf wesentlich unrichtigen Performance-Maßstäben basierte, unabhängig davon, ob der Mitarbeiter für die Unrichtigkeit verantwortlich war 	✓	✓
Protection Based Vesting (Bedingte Erdienung)⁶	<ul style="list-style-type: none"> Sofern die Performance in Bezug auf die Prioritätsziele für die Position oder sofern die Performance des UNTERNEHMENS in Bezug auf Prioritätsziele, für die ein Mitglied des <i>Operating Committee</i> mitverantwortlich ist, über einen längeren Zeitraum nicht zufriedenstellend war⁷ 		✓
	<ul style="list-style-type: none"> Sofern ein GESCHÄFTSFELD, in dem der Mitarbeiter beschäftigt ist oder Verantwortung trägt, den jährlichen finanziellen Schwellenwert für das Geschäftsfeld nicht erreicht oder, im Falle eines Mitglieds des <i>Operating Committee</i>, sofern gewährte Leistungen an Mitwirkende in einem Geschäftsfeld, für die das Mitglied des <i>Operating Committee</i> verantwortlich war, ganz oder teilweise gestrichen wurden, weil das GESCHÄFTSFELD den jährlichen finanziellen Schwellenwert für das GESCHÄFTSFELD nicht erreicht hat 		✓
	<ul style="list-style-type: none"> Sofern in Bezug auf ein Kalenderjahr während des Erdienungszeitraums gemäß der Berichterstattung des UNTERNEHMENS der Jahresüberschuss vor Steuern und Rückstellungen (pre-tax pre-provision income) negativ ist⁷ 		✓
	<ul style="list-style-type: none"> Sofern das UNTERNEHMEN während der drei Kalenderjahre vor dem Ablauftag der Erdienungszeitraums des dritten Jahres keine kumulierte Rendite in Höhe von 15 % auf das materielle Eigenkapital (tangible common equity) erzielt⁷ 		✓

⁶ Die Bestimmungen gelten für PSUs und RSUs und können zu einer Streichung von bis zu 50 % der gewährten Leistung führen

⁷ Diese Bestimmungen gelten nur für Mitglieder des *Operating Committee* des UNTERNEHMENS

Kultur und Verhalten

Das UNTERNEHMEN bekräftigt weiterhin seine Kultur und bleibt zielgerichtet mit Blick auf das Management von Mitarbeiterverhalten. Die GESCHÄFTSGRUNDSÄTZE des UNTERNEHMENS sind in den gesamten Employee Life Cycle integriert beginnend mit dem Onboarding-Prozess über fortlaufende Weiterbildung, Vergütung, Beförderung und Honorierung der Mitarbeiter hinweg; dabei sind die Entwicklungs- und Vergütungsprozesse des UNTERNEHMENS so gestaltet, dass Mitarbeiter ggf. die Konsequenzen ihres Verhaltens tragen. Das UNTERNEHMEN erkennt an, dass seine Mitarbeiter ein entscheidender Faktor für den Erfolg des UNTERNEHMENS und seiner Fähigkeit sind, für Kunden, Klienten, das Gemeinwesen und Aktionäre zu leisten. Das UNTERNEHMEN setzt weiterhin hohe Standards für die Erwartungen an Manager, um eine starke Kultur und das Engagement der Mitarbeiter weiter zu fördern.

Das UNTERNEHMEN ist bestrebt, seine Erwartungen, dass das gesamte Verhalten der Mitarbeiter den höchsten ethischen Standards entsprechen muss, die in den GESCHÄFTSGRUNDSÄTZEN des UNTERNEHMENS verankert sind, klar und häufig zu kommunizieren; dies geschieht u.a. durch Botschaften von Führungskräften sowie durch Weiterbildung zum Verhalten.

Das UNTERNEHMEN ist bestrebt, eine Kultur des Respekts zu fördern, die es jedem Mitarbeiter ermöglicht, sich bei der Arbeit sicher und selbstbestimmt zu fühlen. Zu diesem Zweck gibt es im UNTERNEHMEN Mitarbeiterschulungen und Protokolle zur Verhütung, Meldung und Behandlung von sexuellem, diskriminierendem oder sonstigem Fehlverhalten, und das UNTERNEHMEN verbietet Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die gutgläubig ein Anliegen melden oder bei einer Anfrage oder Untersuchung helfen.

Während die GESCHÄFTSGRUNDSÄTZE als Richtschnur in Bezug darauf, wie das UNTERNEHMEN Geschäfte macht, dienen, ist der KODEX des UNTERNEHMENS eine Sammlung von Prinzipien, die entwickelt wurden, um Mitarbeiter und Mitglieder des Leitungsorgans dabei zu unterstützen, Entscheidungen zu ihrem Verhalten bezüglich der Geschäfte des UNTERNEHMENS zu treffen. Sämtliche Mitarbeiter werden hinsichtlich der Prinzipien des KODEX geschult und bestätigen jährlich, dass sie den KODEX gelesen und verstanden haben und ihn beachten.

Neben diesem Rahmenwerk besteht das *Conduct Risk Program* (Verhaltensrisikoprogramm) des UNTERNEHMENS, das der *Compliance, Conduct and Operational Risk Management Policy* unterliegt, welche den Rahmen für die Governance, Identifizierung, Messung, Überwachung, Prüfung, Verwaltung und Berichterstattung innerhalb des UNTERNEHMENS festlegt. Das Verhaltensrisiko liegt in der Verantwortung jedes GESCHÄFTSFELDS, jeder Funktion und jedes Mitarbeiters, und jedes GESCHÄFTSFELD oder jede Funktion ist dafür verantwortlich, sein Verhaltensrisiko zu identifizieren und zu managen, um ein angemessenes Engagement, Eigenverantwortung und die Nachhaltigkeit einer Kultur zu gewährleisten, die mit den GESCHÄFTSGRUNDSÄTZEN im Einklang steht. Das CMDC überwacht die UNTERNEHMENS-Kultur, was die Überprüfung von Informationen durch das Management über signifikante Verhaltensprobleme von Mitarbeitern beinhaltet.

Die Prozesse des UNTERNEHMENS für die Performance-Entwicklung und die leistungsbezogene Vergütung (siehe Ziffer 3 oben) stehen in Einklang mit den *Conduct Risk Management Standards*; darin eingeschlossen ist der Umgang mit tatsächlichem oder potenziellem Fehlverhalten von Personen, die möglicherweise an wesentlichen Risiko- oder Kontrollaspekten beteiligt sind, welches an die *HR Control Forums* weitergeleitet werden kann (siehe Ziffer 4 oben).

5. Lohngleichheit und Chancengleichheit

Das UNTERNEHMEN setzt sich für gleichen Lohn für gleiche Arbeit ein. Wie in der *Equal Opportunity, Anti-Discrimination and Anti-Harassment Policy* (Chancengleichheits-, Antidiskriminierungs- und Anti-Mobbing-Richtlinie) des UNTERNEHMENS ausgeführt setzt sich das UNTERNEHMEN weiterhin dafür ein, in allen Bereichen des Personalmanagements, einschließlich Einstellung, Beschäftigung, Entsendung, Versetzung, Beförderung, Vergütung, Zusatzleistungen und Weiterbildung, Chancengleichheit in Übereinstimmung mit dem geltenden lokalen Recht zu gewährleisten. Die Vergütungsgrundsätzen und -praktiken DES UNTERNEHMENS stimmen damit überein und diskriminieren nicht aufgrund des Geschlechts oder anderer persönlicher Merkmale, die nach geltendem lokalem Recht oder dem KODEX des Unternehmens geschützt sind.