

# Annex XXXIII: Remuneration

This section contains disclosures which are required in accordance with UK regulatory requirements and the Basel Committee on Banking Supervision Pillar 3 disclosure requirements. They also take into account the European Banking Authority (EBA) guidelines on sound remuneration policies. It should be read in conjunction with the Directors' Remuneration Report starting on page xxx of the NatWest Group 2022 ARA.

## UK REM A - Remuneration policy for all colleagues

The remuneration policy supports the business strategy and is designed to promote the long-term success of NatWest Group. It aims to reward the delivery of good performance provided this is achieved in a manner consistent with NatWest Group values and within acceptable risk parameters.

The remuneration policy applies the same principles to everyone, including Material Risk Takers (MRTs), with some minor adjustments where necessary to comply with local regulatory requirements. The main elements of the policy are set out below.

### Base salary

The purpose is to provide a competitive level of fixed cash remuneration.

#### Operation

We review base salaries annually to ensure they reflect the talents, skills and competencies the individual brings to the business.

### Role-based allowance

Certain MRT roles receive role-based allowances. The purpose is to provide fixed pay that reflects the skills and experience required for the role.

#### Operation

Role-based allowances are fixed allowances which form an element of overall fixed remuneration for regulatory purposes. They are based on the role the individual performs.

They are delivered in cash and/or shares depending on the level of the allowance and the seniority of the recipient. Shares are subject to a minimum three-year retention period.

### Benefits and pension

The purpose is to provide a range of flexible and competitive benefits.

#### Operation

In most jurisdictions, benefits or a cash equivalent are provided from a flexible benefits account. Pension funding forms part of fixed remuneration and NatWest Group does not provide discretionary pension benefits.

### Annual bonus

The purpose is to support a culture where individuals recognise the importance of helping people, families and businesses to thrive and are rewarded for superior performance. Certain junior roles are not eligible for an annual bonus. Annual bonus is offered to our more senior colleagues, including MRTs, the executive directors and members and attendees of NatWest Group's senior executive committees, as it is appropriate for them to have some variable pay at risk if performance is not at the required level.

#### Operation

The annual bonus pool is based on a balanced scorecard of measures including financial, customer, people and culture, climate, financial capability, enterprise and risk and control measures. Allocation from the pool depends on the performance of the business area and the individual.

We use a structured performance management framework to support individual performance assessment. This is designed to assess performance against longer-term business requirements across a range of financial and non-financial metrics. It also evaluates adherence to internal controls and risk management. We use a balanced scorecard to align with the business strategy. Each individual will have defined measures of success for their role.

We also take risk and conduct performance into account. Control functions are assessed independently of the business units that they oversee. Performance goals and remuneration are set according to the priorities of the control area, not the targets of the businesses they support. The Group Chief Risk Officer and the Group Chief Audit Executive have the authority to escalate matters to Board level if management do not respond appropriately.

Independent control functions exist for the main legal entities outside the ring fence (NWM Plc and RBS International). Multiple reporting lines are in place into the respective legal entity CEOs and the NatWest Group Control Function Head.

Awards may be granted up to a maximum of 100% of fixed pay. For awards made in respect of the 2022 performance year, immediate cash awards continue to be limited to a maximum of £2,000. In line with regulatory requirements, for MRTs, 40% of awards under £500,000 will be deferred over four, five or seven years. This rises to 60% for awards over £500,000, and awards granted to the directors of significant UK firms. For MRTs, a minimum of 50% of any variable pay is delivered in shares and a 12-month retention period applies to the shares after vesting.

The deferral period is four years for standard MRTs and Risk Manager MRTs who meet the 'non-higher paid' condition. It rises to five years for 'higher paid' Risk Manager MRTs, FCA Senior Management Functions (SMF), and PRA SMFs who meet the 'non-higher paid' condition; and to seven years for 'higher paid' PRA SMF roles. All awards are subject to malus and clawback provisions.

Guaranteed awards may only be granted for new hires in exceptional circumstances in compensation for awards forgone at their previous company and are limited to first year of service. NatWest Group does not offer sign-on awards. Retention awards are only used in truly exceptional circumstances such as major restructuring and where the individual is a 'flight risk' and is viewed as critical to the successful operation of the business or delivery of a business critical project. Whilst no performance conditions are attached to retention awards, the colleague must continue to deliver to the standard expectations of conduct, behaviour and minimum performance levels prior to the award vesting.

Severance payments and/or arrangements can be made to colleagues who leave NatWest Group in certain situations, including redundancy. Such payments are calculated by a pre-determined formula set out within the relevant social plans, policies, agreements or local laws. Where local laws permit, there is a cap on the maximum amount that can be paid.

## Annex XXXIII: Remuneration continued

### UK REM A - Remuneration policy for all colleagues continued

#### Restricted Share Plan (RSP) awards

The purpose and operation of RSP awards is explained in detail in the Directors' Remuneration Report. NatWest Group provides executive directors and certain members of NatWest Group's senior executive committees with RSP awards which are delivered entirely in shares. Any awards made are subject to a performance assessment prior to grant and a further assessment against underpin criteria prior to vesting.

#### Shareholding requirements

The requirements promote long-term alignment between senior executives and shareholders.

##### Operation

Executive directors and certain members of NatWest Group's senior executive committees are required to build up and hold a shareholding equivalent to a percentage of salary. There is a restriction on the number of shares that individuals can sell until this requirement is met.

#### Company share plans

The purpose is to provide an easy way for individuals to hold shares in NatWest Group plc, which helps to encourage financial capability and long-term thinking and provides a direct involvement in NatWest Group's performance.

##### Operation

Colleagues in certain jurisdictions are offered the opportunity to contribute from salary and acquire shares in NatWest Group plc through company share plans. This includes Sharesave and the Buy As You Earn plan in the UK. Any shares held are not subject to performance conditions.

#### Criteria for identifying MRTs

The EBA has issued criteria for identifying MRT roles, which includes those staff whose activities have a material influence over NatWest Group's performance or risk profile. These criteria are both qualitative (based on the nature of the role) and quantitative (based on the amount a colleague is paid). In 2022, MRTs were identified for 13 legal entities (including at parent, holding company and consolidated levels) within NatWest Group. The MRT criteria are applied for each of these entities, and consequently many MRTs are identified in relation to more than one entity.

The qualitative criteria can be summarised as: staff within the management body; senior management; other staff with key functional or managerial responsibilities including for risk management; and staff who individually, or as part of a Committee, have authority to approve new business products or to commit to credit risk exposures and market risk transactions above certain levels.

The quantitative criteria are: individuals earning £660,000 or more in the previous year (£750,000 or more for colleagues working in entities established in the EU); individuals earning less than £660,000 (or £750,000) in the previous year, but more than a threshold set at the higher of £440,000 (£500,000 for entities established in the EU) or the average total earnings of the management body and senior management for the relevant legal entity and who can impact the risk profile of a material business unit; and individuals in the top 0.3% of earners of the relevant legal entity for the previous year. In addition to the qualitative and quantitative criteria, NatWest Group has applied

its own minimum standards to identify roles that are considered to have a material influence over its risk profile.

#### Personal hedging strategies

The conditions attached to discretionary share-based awards prohibit the use of any personal hedging strategies to lessen the impact of a reduction in the value of such awards. Recipients explicitly acknowledge and accept these conditions when any share-based awards are granted.

#### Risk in the remuneration process

NatWest Group's approach to remuneration promotes effective risk management through having a clear distinction between fixed remuneration (which reflects the role undertaken by an individual) and variable remuneration (which is directly linked to performance and can be risk-adjusted). Fixed pay is set at an appropriate level to discourage excessive risk-taking and which would allow NatWest Group to pay zero variable pay.

We achieve focus on risk through clear inclusion of risk in performance goals, performance reviews, the determination of variable pay pools, incentive plan design and the application of malus and clawback. The Remuneration Committee (RemCo) is supported in this by the Board Risk Committee (BRC) and the Risk function, as well as independent oversight by the Internal Audit function.

We use a robust process to assess risk performance. We consider a range of measures, specifically: capital; liquidity and funding risk; credit risk; market risk; pension risk; compliance & conduct risk; financial crime; climate risk; operational risk; business risk and reputational risk. We also consider our overall risk culture.

Remuneration arrangements are in line with regulatory requirements and we fully disclose and discuss the steps taken to ensure appropriate and thorough risk adjustment with the PRA and the FCA.

#### Variable pay determination

For the 2022 performance year, NatWest Group operated a robust control function-led multi-step process to assess performance and determine the appropriate bonus pool by business area and function. At multiple points throughout the process, we made reference to Group-wide business performance (from both affordability and appropriateness perspectives) and the need to distinguish between 'go-forward' and 'resolution' activities.

The process uses financial, customer, people and culture, climate, financial capability and enterprise measures to consider a balanced scorecard of performance assessments at the level of each business area or function. We then undertake risk and control assessments at the same level to ensure performance achieved without appropriate consideration of risk, risk culture and conduct controls, is not inappropriately rewarded.

BRC reviews any material risk and conduct events and, if appropriate, an underpin may be applied to the individual business and function bonus pools or to the overall bonus pool. BRC may recommend a reduction of a bonus pool if it considers that risk and conduct performance is unacceptable or that the impact of poor risk management has yet to be fully reflected in the respective inputs.

Following further review against overall performance and conduct, taking into account input from the CFO on affordability and capital and liquidity adequacy, the CEO will make a final recommendation to the RemCo, informed by all the previous

## Annex XXXIII: Remuneration continued

### UK REM A - Remuneration policy for all colleagues continued

steps and her strategic view of the business. The RemCo will then make an independent decision on the final bonus pool taking all of these earlier steps into account.

### Variable pay determination continued

The assessment process for RSP awards to executive directors and other eligible senior executives uses our internal ratings scale to determine whether satisfactory performance has been delivered in the year prior to grant. A further assessment of performance against underpin criteria including risk considerations takes place before vesting.

### Remuneration and culture

NatWest Group continues to assess conduct and its impact on remuneration as part of the annual Group-wide bonus pool process and also via the accountability review framework. Many colleagues receive fixed pay only, which provides them with greater security and allows them to fully focus on the needs of the customer. The RemCo will continue to review workforce remuneration and the alignment of incentives and reward with culture.

The governance of culture is clearly laid out. Senior management function roles have clearly defined accountabilities which are taken into account in their performance and pay decisions. The Board and Sustainable Banking Committee also play essential roles in building cultural priorities. Frameworks are in place to measure progress.

### Accountability review process and malus/clawback

We introduced the accountability review process in 2012 to identify any material risk management, control and general policy breach failures, or employee misbehaviour and to ensure accountability for those events. This allows NatWest Group to respond to instances where new information would change the variable pay decisions made in previous years and/or the decisions to be made in the current year. Potential outcomes under the accountability review process are:

- malus - to reduce (to zero if appropriate) the amount of any unvested variable pay awards prior to payment;
- clawback - to recover awards that have already vested; and
- in-year bonus reductions - to adjust variable pay that would have otherwise been awarded for the current year.

As part of the acceptance of variable pay awards, colleagues must agree to terms that state that malus and clawback may be applied. Any variable pay awarded to MRTs is subject to clawback for seven years from the date of grant. This period can be extended to 10 years for MRTs who perform a 'senior management function' under the Senior Managers Regime where there are outstanding internal or regulatory investigations at the end of the normal seven-year clawback period. Awards to other colleagues (non-MRTs) are subject to clawback for 12 months from each vesting date.

During 2022 a number of issues and events were considered under the accountability review framework. The outcomes covered a range of actions including reduction (to zero where appropriate) of unvested awards through malus, in-year bonus reduction and the suspension of awards pending further investigation.

## Remuneration of Material Risk Takers ('MRTs')

### Summary of approach taken

We disclose MRT remuneration details for each of our legal entities in scope of the Capital Requirements Regulations ('CRR firms') in line with the requirements of Article 450 of the CRR, the Basel Committee on Banking Supervision Pillar 3 disclosure requirements and the EBA guidelines on sound remuneration policies. In line with regulations, we identify MRTs at consolidated, sub-consolidated and solo regulated subsidiary entity levels.

The following pages contain the quantitative disclosures for NatWest Holdings Limited ('NWH'). Separate disclosures are made for other CRR firms within NatWest Group including National Westminster Bank Plc ('NWB'), The Royal Bank of Scotland plc ('RBS'), Coutts and Company Limited ('Coutts') and Ulster Bank Ireland DAC ('UBIDAC') which are large subsidiaries of NatWest Group. You can find details of remuneration paid to MRTs in our Pillar 3 reporting for other entities within NatWest Group at [natwestgroup.com](http://natwestgroup.com).

In addition, this Pillar 3 report contains the remuneration disclosures for NatWest Bank Europe GmbH ('NWBE'), a newly authorised CRR firm. NWBE is a direct subsidiary of NatWest Holdings which does not meet the definition of a large institution; we make remuneration disclosures to meet local regulatory expectations in Germany.

### Solo Regulated Entity reporting

Our approach to MRT identification means that many colleagues hold MRT criteria for more than one legal entity. In order to make the disclosures as meaningful as possible, we only report each MRT's compensation in the disclosures for the solo regulated entity for which they perform their primary role. This means that for example where a colleague holds MRT criteria for NWB, RBS, Coutts and NWBE, their pay will only be reported once for the entity in which they perform their primary role. Their pay is excluded from the tables for the other entities.

## Remuneration of Material Risk Takers ('MRTs') – NatWest Bank Europe GmbH

The quantitative disclosures below are made in accordance with regulatory requirements in relation to 53 individuals who have been identified as MRTs for NWBE.

We have excluded 39 individuals from the tables below on the basis that, although they have been identified as an MRT in relation to a role within NWBE, they do not receive any remuneration for this role and they perform their primary role for another entity within the Group. You can find details of remuneration paid to MRTs in our Pillar 3 reporting for other entities within NatWest Group, at a consolidated, sub-consolidated and solo entity level, at [natwestgroup.com](http://natwestgroup.com). Note the numbers in the tables all agree to the underlying source data, but when presented to two decimal places and aggregated, this can result in small rounding differences.

In line with the EBA Guidelines on Remuneration Benchmarking published in June 2022, the total number of MRTs reported excludes colleagues who left the Group prior to year end (but their remuneration remains within the pay values reported); and all severance payments made to MRTs are included in the variable remuneration value disclosed, even when some or all of that severance does not count towards the calculation of the ratio of fixed to variable pay.

NWBE has a Supervisory Board which oversees remuneration matters (NWBE SB). The NWBE SB is expected to ensure that the remuneration policies, procedures and practices being applied are appropriate for NWBE. The key areas of focus for the NWBE SE include:

- reviewing and recommending, or where appropriate ratifying, remuneration arrangements for key employees;
- providing input on the proposed bonus pool for relevant entities, and ensuring such proposals are adjusted for performance and risk and meet capital adequacy requirements; and
- inputting to and subsequently adopting the NatWest Group Remuneration Policy Principles on behalf of NWBE.

The NWBE SB must be able to act independently and the non-executive directors serving on it are supported by the necessary entity-specific management information in order to carry out their duties. The NWBE SB met five times in 2022, with remuneration matters discussed at two of the meetings.

## EU REM1 and EU REM5 - Total remuneration awarded to MRTs for the financial year

	NWBE		Other	Other senior management and other MRTs split by business area						Total
	NWBE NEDs	NWBE EDs	senior mngt.	Other MRTs	Commercial Banking	Retail Banking	Customer Facing Business	Corporate functions	Control functions	
<b>Fixed remuneration</b>										
Total number of MRTs	—	4	9	1						14
Other senior management - split by business area					—	—	1	—	8	
Other MRTs - split by business area					—	—	—	—	1	
	£m	£m	£m	£m	£m	£m	£m	£m	£m	£m
Total fixed remuneration of MRTs	—	1.44	1.02	0.08	—	—	0.12	—	0.99	2.55
Cash-based	—	1.44	1.02	0.08	—	—	0.12	—	0.99	2.55
Share-based	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Other instruments or forms	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Variable remuneration</b>										
Total number of MRTs	—	3	8	1						12
Other senior management - split by business area					—	—	1	—	7	
Other MRTs - split by business area					—	—	—	—	1	
Total variable remuneration of MRTs	—	0.55	0.27	—	—	—	0.09	—	0.18	0.82
Cash-based	—	0.27	0.22	—	—	—	0.05	—	0.18	0.50
Of which: deferred cash	—	0.11	0.02	—	—	—	0.02	—	—	0.13
Share-based (annual bonus)	—	0.27	0.05	—	—	—	0.05	—	—	0.32
Of which: deferred shares	—	0.11	0.02	—	—	—	0.02	—	—	0.13
Share-based (RSP awards)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Of which: deferred shares	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Other instruments or forms	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Total remuneration of MRTs</b>	—	1.99	1.29	0.09	—	—	0.21	—	1.16	3.37

- (1) The breakdown by business areas required in template EU REM5 has been combined with EU REM1 above, as permitted under regulatory guidance for the templates.
- (2) Fixed remuneration consists of salaries, allowances, pension and benefit funding.
- (3) Variable remuneration consists of a combination of annual bonus and RSP awards, deferred over a four to seven year period in accordance with regulatory requirements; and (where applicable) severance payments. Under the NatWest Group bonus deferral structure, immediate cash awards are limited to £2,000 per person, with a further payment of cash and shares within Year 0.
- (4) RSP awards vest subject to the extent to which performance conditions are met and can result in zero payment.
- (5) Under the regulations, a notional discount is available which allows variable pay to be awarded at a level that would otherwise exceed the 1:1 ratio, provided that variable pay is delivered 'in instruments' (shares) and deferred over five years or more. The discount rate was not used for remuneration awarded in respect of the 2022 performance year.

## Annex XXXIII: Remuneration continued

### EU REMA - Derogations

The regulations allow some flexibility not to apply certain requirements that would normally apply to MRTs where an individual's annual variable remuneration does not exceed €50,000 and does not represent more than one third of the individual's total annual remuneration (derogations permitted under point (b) of Article 94(3) of CRD V). We have used this flexibility to disapply MRT rules relating to deferral and delivery of awards in shares for 8 MRTs in respect of performance year 2022. Total remuneration for these individuals in 2022 was €1.33 million (£1.14 million), of which €1.13 million (£0.96 million) was fixed pay and €0.21 million (£0.18 million) was variable pay.

### EU REMA - Ratio between fixed and variable remuneration

The variable component of total remuneration for MRTs at NatWest Group shall not exceed 100% of the fixed component (except where local jurisdictions apply a lower maximum ratio for variable pay). The average ratio between fixed and variable remuneration for 2022 was approximately 1 to 0.32. The majority of MRTs were based in Germany.

### EU REM2 - Guaranteed awards (including 'sign-on' awards) and severance payments

Special payments	NWBE NEDs	NWBE EDs	Other Other senior management	Other MRTs
<b>Guaranteed awards and sign on awards</b>				
Number of MRTs	—	1	—	—
	£m	£m	£m	£m
Total amount	—	0.28	—	—
<i>Of which: paid during the financial year that are not taken into account in the bonus cap</i>	—	—	—	—
<b>Severance payments awarded in previous periods, paid out during the financial year</b>				
Number of MRTs	—	—	—	—
	£m	£m	£m	£m
Total amount	—	—	—	—
<b>Severance payments awarded during the financial year</b>				
Number of MRTs	—	—	—	—
	£m	£m	£m	£m
Total amount	—	—	—	—
<i>Of which: paid during the financial year</i>	—	—	—	—
<i>Of which: deferred</i>	—	—	—	—
<i>Of which: paid during the financial year that are not taken into account in the bonus cap</i>	—	—	—	—
<i>Of which: highest payment that has been awarded to a single person</i>	—	—	—	—

- (1) This table reports details of new hire guarantees and severance. The disclosures do not include buy-outs or retention bonuses (where these have been granted).  
(2) No severance payments in excess of contractual payments, local policies, standards or statutory amounts were made to MRTs during the year.

## EU REM3 - Outstanding deferred remuneration

The table below includes deferred remuneration awarded or paid out in 2022 relating to prior performance years.

Deferred and retained remuneration	Total amount of deferred remuneration awarded for previous performance periods £m	Of which: due to vest in the financial year £m	Of which: vesting in subsequent financial years £m	Amount of performance adjustment to deferred remuneration that was due to vest in the financial year £m	Amount of performance adjustment to deferred remuneration due to vest in future financial years £m	Total amount of adjustment during the financial year due to ex post implicit adjustments* £m	Total amount of deferred remuneration awarded before the financial year actually paid out in the financial year £m	Total amount of deferred remuneration awarded for previous performance period that has vested but is subject to retention £m
<b>NWBE NEDs - No deferred or retained remuneration held</b>								
<b>NWBE EDs</b>								
Cash-based	—	—	—	—	—	—	—	—
Shares or equivalent interests	0.41	0.14	0.28	—	—	0.04	0.14	0.14
Share-linked or equivalent non-cash instruments	—	—	—	—	—	—	—	—
Other instruments or forms	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Other senior management</b>								
Cash-based	—	—	—	—	—	—	—	—
Shares or equivalent interests	—	—	—	—	—	—	—	—
Share-linked or equivalent non-cash instruments	—	—	—	—	—	—	—	—
Other instruments or forms	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Other MRTs</b>								
Cash-based	—	—	—	—	—	—	—	—
Shares or equivalent interests	—	—	—	—	—	—	—	—
Share-linked or equivalent non-cash instruments	—	—	—	—	—	—	—	—
Other instruments or forms	—	—	—	—	—	—	—	—
<b>Total amount</b>	<b>0.42</b>	<b>0.14</b>	<b>0.28</b>	<b>—</b>	<b>—</b>	<b>0.04</b>	<b>0.14</b>	<b>0.14</b>

\*I.e. Changes of value of deferred remuneration due to the changes of prices of instruments.

- (1) Deferred remuneration reduced during the year relates to long-term incentives that lapsed when performance conditions were not met, long-term incentives and deferred awards forfeited on leaving and malus adjustments of prior year deferred awards and long-term incentives.

## EU REM4 - Total remuneration by band for all colleagues earning &gt;€1million

Total remuneration by band for employees earning >€1 million for 2022	Number of MRTs
€1.0 million to below €1.5 million	1
€1.5 million to below €2.0 million	—
€2.0 million to below €2.5 million	—
€2.5 million to below €3.0 million	—
€3.0 million to below €3.5 million	—
€3.5 million to below €4.0 million	—
More than €4.0 million	—
<b>Total</b>	<b>1</b>

- (1) Total remuneration in the table above includes fixed pay, pension and benefit funding and variable pay (including severance, where applicable).  
(2) Where applicable, the table is based on an average exchange rate of €1.1731748 to £1 for 2022.

## Anhang XXXIII: Vergütung

Dieser Abschnitt enthält Informationen, die gemäß aufsichtsrechtlichen Anforderungen, die im Vereinigten Königreich gelten, sowie gemäß den vom Basler Ausschuss für Bankenaufsicht zu Säule 3 festgelegten Offenlegungspflichten mitzuteilen sind. Die Leitlinien der Europäischen Bankaufsichtsbehörde (EBA) für eine solide Vergütungspolitik (2013/36/EU) sind ebenfalls berücksichtigt. Der Abschnitt ist in Verbindung mit dem Bericht zur Vergütung der Geschäftsleiter (*Directors' Remuneration Report*) ab Seite 138 des Geschäftsberichts ARA 2022 der NatWest-Gruppe zu lesen.

### UK REM A - Vergütungshandbuch für alle Mitarbeiter

Das Vergütungshandbuch untermauert die Unternehmensstrategie und dient dem langfristigen Erfolg der NatWest-Gruppe. Ziel ist die Anerkennung guter Leistungen, sofern diese im Einklang mit den Werten der NatWest-Gruppe und innerhalb akzeptabler Risikoparameter erbracht werden.

Vorbehaltlich einiger geringfügiger Anpassungen, die zur Einhaltung vor Ort geltender aufsichtsrechtlicher Bestimmungen erforderlich sind, wendet das Vergütungshandbuch für alle Mitarbeiter, einschließlich derjenigen Personen, die besondere Risiken für die Gesellschaft eingehen ("Risikoträger"), dieselben Grundsätze an. Die wichtigsten Inhalte des Handbuchs sind im Folgenden zusammengefasst.

### Grundgehalt

Der Zweck ist, eine fixe Barvergütung auf marktgerechtem Niveau zu bieten.

### Handhabung

Wir überprüfen die Grundgehälter jährlich, um sicherzustellen, dass sie den Talenten, Fähigkeiten und Kompetenzen entsprechen, die der Einzelne in das Unternehmen einbringt.

### Funktionsbasierte Leistungen

Risikoträger in bestimmten Positionen erhalten funktionsbasierte Leistungen. Zweck ist, eine fixe Vergütung zu gewähren, die den für die

Funktion erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen entspricht.

### Handhabung

Funktionsbasierte Leistungen sind fixe Prämien, die für aufsichtsrechtliche Zwecke ein Element der gesamten fixen Vergütung darstellen. Sie beruhen auf der Funktion, die die Person ausübt.

Gemessen an der Höhe der funktionsbasierten Leistung und der Seniorität des Empfängers werden sie in bar ausgezahlt und/oder in Aktien gewährt. Für Aktien gilt eine Sperrfrist von mindestens drei Jahren.

### Zusätzliche Leistungen und Altersversorgung

Der Zweck ist, eine Reihe flexibler und marktgerechter zusätzlicher Leistungen zu bieten.

### Handhabung

In den meisten Ländern werden zusätzliche Leistungen oder Bargeldäquivalente von einem flexiblen Nebenleistungskonto bereitgestellt. Die Finanzierung der Altersversorgung ist Teil der fixen Vergütung. Die NatWest-Gruppe bietet keine zusätzlichen Leistungen zur Altersversorgung.

### Jährliche variable Vergütung

Ziel ist es, eine Kultur zu fördern, in der jeder Einzelne erkennt, wie wichtig es ist, Menschen, Familien und Unternehmen, die Möglichkeit zu bieten, sich erfolgreich zu entwickeln, und in der herausragende Leistungen belohnt werden. Mitarbeitern, die eine untergeordnete Funktion ausfüllen, wird in der Regel keine jährliche variable Vergütung gewährt. Diese ist in der Regel Mitarbeitern einer bestimmten Seniorität vorbehalten, darunter Risikoträger, Mitglieder der Geschäftsleitung und Mitglieder und Teilnehmer von leitenden Exekutivausschüssen (*senior executive committees*) der NatWest-Gruppe, da es bei diesen sachgerecht ist, einen variablen Vergütungsanteil zu vereinbaren, der bei Leistungen unterhalb des erforderlichen Niveaus entfallen kann.



### Handhabung

Die Zusammensetzung des jährlichen Bonuspools basiert auf einer ausgewogenen Mischung geschäftlicher Parameter, wie Finanzen, Kunden, Mitarbeiter und Unternehmenskultur, Klima, Finanzkraft, geschäftliche Unternehmungen sowie Risiken und Kontrollmaßnahmen. Die Zuweisung aus dem Pool hängt von der Leistung des Geschäftsbereichs und der einzelnen Person ab.

Wir nutzen zur Beurteilung individueller Leistungen ein strukturiertes Leistungsbewertungssystem zur Messung der Erreichung längerfristiger Geschäftsziele anhand einer Reihe finanzieller und nicht-finanzieller Faktoren. Die Einhaltung interner Kontrollmaßnahmen und das Risikomanagement werden ebenfalls damit beurteilt. Der Abgleich anhand der Unternehmensstrategie erfolgt mittels einer ausgewogenen Mischung geschäftlicher Faktoren. Für jede Funktion werden konkrete Erfolgsmaßstäbe definiert.

Zudem werden Risiken und verhaltensbasierte Faktoren berücksichtigt. Kontrollfunktionen werden unabhängig von den Geschäftsbereichen bewertet, für deren Kontrolle sie zuständig sind. Leistungsziele und Vergütung werden gemäß den Prioritäten der Kontrolleinheit (*control area*), nicht anhand der Ziele der von diesen unterstützten Geschäftsbereichen festgelegt. Der Chief Risk Officer und der Chief Audit Executive der Gruppe sind befugt, Angelegenheiten auf Vorstandsebene weiterzuleiten, falls die Geschäftsleitung nicht angemessen reagiert.

Unabhängige Kontrollfunktionen existieren bei den wichtigsten Gesellschaften innerhalb der Gruppe, die nicht im Privatkundengeschäft tätig sind (NWM Plc und RBS International). Es sind mehrere Berichtslinien zu den entsprechenden CEOs der Einzelgesellschaften und der Leitung der Kontrollfunktionen (*Control Function Head*) der NatWest-Gruppe vorhanden.

Die Prämienhöhe darf 100 % der fixen Vergütung nicht überschreiten. Für Prämien bezüglich des Leistungsjahrs 2022 sind die unmittelbaren Bargeldprämien weiter auf maximal GBP 2.000 begrenzt. Gemäß den aufsichtsrechtlichen Anforderungen für

Risikoträger werden 40 % der Prämien unter GBP 500.000 für einen Zeitraum von vier, fünf oder sieben Jahre zurückbehalten (*deferred*). Bei Prämien von mehr als GBP 500.000 und Prämien, die Vorstandsmitgliedern bedeutender britischer Firmen gewährt werden, erhöht sich der zurückbehaltene Anteil auf 60 %. Bei Risikoträgern werden mindestens 50 % des variablen Gehalts in Aktien und mit einer Sperrfrist von 12 Monaten nach Zuteilung ausgezahlt.

Bei normalen Risikoträgern (*standard MRTs*) und Risikoträgern mit Risikomanagement-Funktionen (*Risk Manager MRTs*), die zu den "nicht höher bezahlten" Mitarbeitern zählen, erstreckt sich der Zurückbehaltungszeitraum über vier Jahre. Für "höher bezahlte" Risikoträger mit Risikomanagement-Funktionen, für der Aufsicht der britischen Finanzaufsichtsbehörde Financial Conduct Authority ("**FCA**") unterliegende Höhere Leitungsfunktionen (*Senior Management Functions, SMFs*), und "nicht höher bezahlte", der Aufsicht der britischen Finanzaufsichtsbehörde Prudential Regulation Authority ("**PRA**") unterliegende Höhere Leitungsfunktionen, verlängert sich dieser Zeitraum auf fünf Jahre, für "höher bezahlte", der Aufsicht der PRA unterliegende Höhere Leitungsfunktionen, auf sieben Jahre. Für alle Prämien gelten Malus-Regeln und Rückforderungsbestimmungen.

Garantierte Prämien können nur neuen Mitarbeitern in außergewöhnlichen Fällen als Entschädigung für Prämien gewährt werden, die ihnen bei ihrem bisherigen Unternehmen entgangen sind. Sie sind auf das erste Dienstjahr beschränkt. Die NatWest-Gruppe zahlt keine Einstellungsprämien. Halteprämien (*retention awards*) werden nur unter ganz außergewöhnlichen Umständen gewährt, so beispielsweise bei einer größeren Umstrukturierung oder einer Person, bei der ein Risiko besteht, dass sie das Unternehmen verlässt, deren Verbleib im Unternehmen aber als maßgeblich für den erfolgreichen Betrieb des betreffenden Unternehmensteils oder den Abschluss eines für den Unternehmenserfolg entscheidenden Projekts angesehen wird. Zwar sind Halteprämien nicht an bestimmte Leistungen geknüpft, der Mitarbeiter muss jedoch vor Zuteilung der Prämie weiter den üblichen Erwartungen entsprechen, die an

## Anhang XXXIII: Vergütung (Forts.)

Geschäftsgebaren, Verhalten und Mindestleistungen gestellt werden.

Abfindungszahlungen und/oder -vereinbarungen können mit Mitarbeitern getroffen werden, die die NatWest-Gruppe in bestimmten Situationen verlassen, beispielsweise aufgrund von Personalabbaumaßnahmen. Solche Zahlungen werden nach einer vorab festgelegten Formel berechnet, die in den entsprechenden Sozialplänen, Richtlinien, Vereinbarungen oder jeweils geltenden Gesetzen vorgesehen sind. Sofern nach lokalem Recht zulässig, ist der zahlbare Höchstbetrag begrenzt.

### Prämien in Form von leistungsabhängiger Aktienvergütung (*Restricted Share Plan*, "RSP")

Der Zweck und die Ausgestaltung RSP-Prämien werden im Bericht zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ausführlich erläutert. Die NatWest-Gruppe bietet Mitgliedern der Geschäftsleitung und bestimmten Mitgliedern leitender Exekutivausschüsse der NatWest-Gruppe Prämien in Form von leistungsabhängiger Aktienvergütung an, die vollständig durch Übertragung von Aktien erfolgt. Die Gewährung erfolgt nach vorheriger Leistungsbewertung und vorbehaltlich einer weiteren Bewertung anhand der zugrundeliegenden Kriterien (*against underpin criteria*) vor Zuteilung.

### Aktienbesitz

Die Anforderungen an den Aktienbesitz fördern langfristig das zahlenmäßige Verhältnis von leitenden Mitarbeitern und Gesellschaftern der NatWest-Gruppe.

### Handhabung

Mitglieder der Geschäftsleitung und bestimmte Mitglieder von leitenden Exekutivausschüssen der NatWest-Gruppe sind verpflichtet, einen Aktienbesitz aufzubauen und zu halten, der einem bestimmten Prozentsatz ihres Gehalts entspricht. Bis dieser Prozentsatz erreicht ist, dürfen sie Aktien nur in begrenztem Umfang veräußern.

### Mitarbeiterbeteiligungsprogramme (*company share plans*)

Ziel ist es, natürlichen Personen eine einfache Möglichkeit zu bieten, Aktien an der NatWest Group plc zu halten, was zur Förderung der Finanzkraft und einer langfristigen Denkweise beiträgt und eine direkte Beteiligung an der Wertentwicklung der NatWest-Gruppe ermöglicht.

### Handhabung

Mitarbeiter in bestimmten Ländern erhalten die Möglichkeit, im Rahmen von Mitarbeiterbeteiligungsprogrammen Teile ihres Gehalts zum Erwerb von Aktien an der NatWest Group plc zu verwenden. Im Vereinigten Königreich sind dies "Sharesave" und der "Buy As You Earn Plan". Ein Aktienbesitz ist unabhängig von der Erfüllung bestimmter Leistungen.

### Kriterien für die Identifizierung von Risikoträgern

Die EBA hat Kriterien für die Identifizierung von Risikoträgerfunktionen herausgegeben. Dazu zählen Mitarbeiter, deren Aktivitäten einen wesentlichen Einfluss auf die Wertentwicklung bzw. das Risikoprofil der NatWest-Gruppe haben. Diese Kriterien sind sowohl qualitativer als auch quantitativer Art (basierend auf der Funktion eines Mitarbeiters bzw. der Höhe der Gehaltszahlungen). 2022 wurden für 13 Gesellschaften innerhalb der NatWest-Gruppe (auf der Ebene der Mutter- und Holdinggesellschaft sowie auf der Ebene der nachgelagerten Gesellschaften) Risikoträger identifiziert. Die Kriterien für eine Einordnung als Risikoträger werden für jede dieser Gesellschaften angewandt, mit der Folge, dass zahlreiche Risikoträger in mehr als einer Gesellschaft Risikoträger sind.

Die qualitativen Kriterien lassen sich wie folgt zusammenfassen: Mitarbeiter innerhalb des Leitungsorgans; leitende Mitarbeiter; andere Mitarbeiter mit wichtigen funktionalen oder leitenden Verantwortlichkeiten, beispielsweise für Risikomanagement; und Mitarbeiter, die individuell oder als Teil eines Ausschusses die Befugnis haben, neue Geschäftsprodukte zu genehmigen oder Kreditrisiken einzugehen und mit Marktrisiken verbundene Transaktionen

## Anhang XXXIII: Vergütung (Forts.)

abzuschließen, die ein bestimmtes Niveau überschreiten.

Die quantitativen Kriterien erfüllen Personen, die im Vorjahr GBP 660.000 oder mehr verdient haben (bzw. EUR 750.000 oder mehr, wenn es sich um Personen handelt, die für in der EU gegründete Gesellschaften arbeiten); Personen, die im Vorjahr weniger als GBP 660.000 (oder EUR 750.000) verdient haben, aber Einfluss auf das Risikoprofil eines bedeutenden Geschäftszweigs nehmen können, und deren Verdienst den Schwellenwert überschreitet (der GBP 440.000 (EUR 500.000 für in der EU gegründete Gesellschaften) oder dem durchschnittlichen Gesamtgehalt der Geschäftsleitung und der Leitungsebene der entsprechenden Gesellschaft entspricht, wobei der höhere der beiden vorstehend genannten Werte maßgeblich ist); sowie Personen, die im Vorjahr zu den 0,3 % der am besten verdienenden Mitarbeiter der entsprechenden Gesellschaft gezählt haben. Zusätzlich zu den qualitativen und quantitativen Kriterien hat die NatWest-Gruppe eigene Mindeststandards zur Identifizierung von Funktionen angewandt, deren Einfluss auf das Risikoprofil der Gruppe als wesentlich anzusehen ist.

### Persönliche Absicherungsstrategien

Die Bedingungen für die Gewährung ermessensabhängiger aktienbasierter Prämien untersagen den Einsatz persönlicher Absicherungsstrategien, die das Ziel verfolgen, die Auswirkungen einer Wertminderung solcher Prämien zu verringern. Die Empfänger nehmen diese Bedingungen ausdrücklich zur Kenntnis, wenn aktienbasierte Prämien gewährt werden, und erklären sich damit einverstanden.

### Berücksichtigung von Risiken im Rahmen der Vergütung

Der von der NatWest-Gruppe in Vergütungsfragen zugrunde gelegte Ansatz fördert ein wirkungsvolles Risikomanagement, indem eine klare Unterscheidung zwischen (funktionsbasierter) fixer Vergütung und (direkt leistungsbasierter und ggf. risikoangepasster) variabler Vergütung getroffen wird. Durch eine fixe Vergütung in angemessener Höhe, die gegebenenfalls eine Reduzierung des variablen Gehalts bis auf null ermöglichen würde, wird ein

Anreiz geschaffen, keine unverhältnismäßigen Risiken einzugehen.

Die Berücksichtigung von Risiken erfolgt durch eine transparente Einbeziehung von Risikobetrachtungen bei Leistungszielen, Leistungsbewertungen, die Festlegung von variablen Vergütungspools, die Gestaltung von Anreizplänen und die Anwendung von Malus-Regeln und Rückforderungsbestimmungen. Der Vergütungsausschuss (*Remuneration Committee*, "RemCo") wird dabei von dem Risikoausschuss des Vorstands (*Board Risk Committee*, "BRC") und der Risikoabteilung (*Risk function*) unterstützt und von der Internen Revision (*Internal Audit function*) kontrolliert.

Zur Beurteilung von Risiken und Chancen wird ein robustes Verfahren angewendet. Dazu wird eine Reihe von Faktoren betrachtet, vor allem Kapitalausstattung, Liquiditäts- und Finanzierungsrisiken; Bonitätsrisiko; Marktpreisrisiken; Pensionsrisiko; Compliance- und sonstige verhaltensbezogene Risiken; Risiken bezogen auf Wirtschaftskriminalität; Klimarisiken; betriebliche Risiken, Geschäftsrisiken und Reputationsrisiken. Zudem wird unsere allgemeine Risikokultur berücksichtigt.

Die Vergütungsregelungen entsprechen den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, und wir legen die Schritte, die zur Gewährleistung einer angemessenen und gründlichen Risikoanpassung unternommen werden, vollständig offen und erörtern sie mit der PRA und der FCA.

### Ermittlung der variablen Vergütung

Für das Leistungsjahr 2022 hat die NatWest-Gruppe für die Leistungsbewertung und die Ermittlung eines angemessenen Bonuspools für jeden Geschäftsbereich und jede Funktion ein robustes, durch die Kontrollfunktionen gesteuertes und mehrstufiges Verfahren angewendet. Während des gesamten Prozesses haben wir mehrfach Bezug auf die konzernweite Geschäftsentwicklung genommen (sowohl unter dem Gesichtspunkt der Finanzierbarkeit als auch der Angemessenheit) sowie auf die Notwendigkeit, zwischen "Go forward"- und "Resolution"-Tätigkeiten zu unterscheiden.

Im Rahmen des Verfahrens erfolgt eine Leistungsbewertung für jeden

## Anhang XXXIII: Vergütung (Forts.)

Geschäftsbereich und jede Funktion anhand einer ausgewogenen Mischung von Faktoren wie Finanzen, Kunden, Mitarbeiter und Unternehmenskultur, Klima, Finanzkraft und geschäftliche Unternehmungen. Danach erfolgen Risiko- und Kontrollbewertungen auf derselben Ebene, um sicherzustellen, dass Leistungen, die ohne angemessene Berücksichtigung der Risiken, der Risikokultur und von Verhaltenskontrollen erzielt wurden, nicht unangemessen belohnt werden.

Der BRC prüft alle wesentlichen Risiko- und Verhaltensvorfälle, und gegebenenfalls werden weitere zugrundeliegende Kriterien für den Bonuspool der einzelnen Geschäftsbereiche und Funktionen oder für den Gesamtbonuspool angewendet. Der BRC kann eine Reduzierung des Bonus-Pools empfehlen, falls er der Meinung ist, dass Risiko- und Verhaltensleistung nicht akzeptabel sind oder dass die Auswirkungen eines schlechten Risikomanagements noch nicht vollständig in den jeweiligen Daten berücksichtigt wurden.

Nach einer weiteren Überprüfung anhand von Gesamtleistung und -verhalten, unter Berücksichtigung von Informationen des CFO zu Finanzierbarkeit sowie Kapital- und Liquiditätsausstattung, unterbreitet der CEO letzte Empfehlungen an das RemCo, die auf allen vorgenannten Schritten und seiner strategischen Beurteilung des Geschäfts beruhen. Das RemCo trifft dann auf Grundlage sämtlicher vorgenannten Schritte eine unabhängige Entscheidung über den endgültigen Bonuspool.

### Ermittlung der variablen Vergütung (Fortsetzung)

Das Bewertungsverfahren für RSP-Prämien an Mitglieder der Geschäftsleitung und andere berechnete leitende Mitarbeiter verwendet unsere interne Bewertungsskala, um zu ermitteln, ob im Jahr vor der Gewährung eine zufriedenstellende Leistung erbracht wurde. Eine weitere Leistungsbewertung anhand der zugrundeliegenden Kriterien, einschließlich risikobezogener Überlegungen, findet vor der Zuteilung statt.

### Vergütung und Unternehmenskultur

Die NatWest-Gruppe bewertet weiterhin das Verhalten und seine Auswirkung auf die

Vergütung im Rahmen des jährlichen konzernweiten Bonus-Pool-Verfahrens und der Überprüfung der Rechenschaftspflichten. Viele Mitarbeiter erhalten ausschließlich eine fixe Vergütung, was ihnen eine größere Sicherheit bietet und ihnen erlaubt, sich vollkommen auf die Bedürfnisse des Kunden zu konzentrieren. Das RemCo prüft weiterhin die Vergütung der Mitarbeiter und die Ausrichtung der Anreize und Prämien an der Unternehmenskultur.

Die Steuerung der Unternehmenskultur ist klar geregelt. Leitende Führungskräfte haben klar definierte Rechenschaftspflichten, die bei ihren Leistungs- und Gehaltsentscheidungen berücksichtigt werden. Darüber hinaus üben der Vorstand und der Ausschuss für einen nachhaltigen Bankbetrieb (*Sustainable Banking Committee*) eine wichtige Funktion bei der Entwicklung einer Unternehmenskultur aus. Außerdem gibt es einen Rahmen für die Messung von Fortschritten.

### Verfahren zur Überprüfung der Rechenschaftspflichten und Malus/Rückforderung

2012 haben wir das Verfahren zur Überprüfung der Rechenschaftspflichten eingeführt, um wesentliche Verletzungen der Vorgaben für Risikomanagement, Kontrolle und allgemeine Themen oder ein Fehlverhalten von Mitarbeitern feststellen zu können und sicherzustellen, dass solchen Vorfällen angemessen Rechnung getragen wird. So kann die NatWest-Gruppe auf Vorfälle reagieren, bei denen neue Informationen Entscheidungen über die variable Vergütung ändern würden, die in vergangenen Jahren getroffen wurden und/oder im aktuellen Jahr zu treffen sind. Mögliche Ergebnisse der Überprüfung der Rechenschaftspflichten sind

- Malus - Reduzierung des Betrags einer noch nicht verdienten variablen Zuwendung (ggf. auf Null) vor deren Auszahlung;
- Rückforderung - Rückerlangung von bereits verdienten Prämien; und
- Bonusreduzierungen im laufenden Jahr - Anpassung einer variablen Vergütung, die anderenfalls für das laufende Jahr gewährt worden wäre.

## Anhang XXXIII: Vergütung (Forts.)

Im Rahmen der Annahme variabler Vergütungsprämien müssen Mitarbeiter den Bedingungen zustimmen, die eine mögliche Anwendung von Malusregelungen und Rückforderungen vorsehen. Eine Risikoträgern gewährte variable Vergütung erfolgt unter dem Vorbehalt der Rückforderung für einen Zeitraum von sieben Jahren ab dem Gewährungsdatum. Dieser Zeitraum kann für Risikoträger, die eine "leitende Führungsfunktion" gemäß dem Führungskräftechema innehaben und bei denen am Ende des normalen siebenjährigen Rückforderungszeitraums interne oder aufsichtsrechtliche Untersuchungen anstehen, auf 10 Jahre ausgedehnt werden. Prämien an andere Mitarbeiter (Nicht-Risikoträger)

unterliegen für einen Zeitraum von 12 Monaten ab dem Datum der Zuteilung einem Rückforderungsvorbehalt.

2022 wurden mehrere Probleme und Ereignisse im Rahmen der Prüfung der Rechenschaftspflichten untersucht. Die Ergebnisse umfassten eine Reihe von Maßnahmen, einschließlich der Reduzierung (gegebenenfalls auf Null) noch nicht zugeteilter Prämien durch einen Malus, die unterjährige Bonusreduzierung und die Aussetzung von Prämien bis zur weiteren Untersuchung.

### Vergütung von Risikoträgern Zusammenfassung des zugrunde gelegten Ansatzes

Wir veröffentlichen Vergütungsinformationen über Risikoträger für jede unserer Gesellschaften, die unter die Kapitaladäquanzverordnung (CRR-Institute) fällt, in Einklang mit den Anforderungen von Artikel 450 der Kapitaladäquanzverordnung, den Offenlegungsanforderungen der Säule 3 des Basler Ausschusses für Bankenaufsicht und den EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik. Gemäß den Vorschriften ermitteln wir Risikoträger auf Konzern- und Teilkonzernebene sowie auf der Ebene einzelner regulierter Tochtergesellschaften.

Die folgenden Seiten enthalten die quantitativen Offenlegungen für die NatWest Holdings Limited ("NWH"). Separate Offenlegungen erfolgen für andere CRR-Institute der NatWest-Gruppe, einschließlich der National Westminster Bank Plc ("NWB"), der Royal Bank of Scotland plc ("RBS"), Coutts and Company Limited ("Coutts") und der Ulster Bank Ireland DAC ("UBIDAC"), welche große Tochtergesellschaften der NatWest-Gruppe sind. Näheres zu Vergütungen, die an Risikoträger gezahlt werden, finden Sie in unseren Säule-3-Berichten für andere Gesellschaften der NatWest-Gruppe unter [natwestgroup.com](http://natwestgroup.com).

Zusätzlich enthält dieser Säule-3-Bericht Offenlegungen zur Vergütung der NatWest Bank Europe GmbH ("NWBE"), einem neu zugelassenen CRR-Institut. Die NWBE ist eine direkte Tochtergesellschaft der NatWest Holdings, die nicht die Definition einer großen Einrichtung erfüllt; wir nehmen Vergütungs-Offenlegungen vor, um den aufsichtsrechtlichen Anforderungen in Deutschland zu entsprechen.

### Berichte über einzelne regulierte Gesellschaften

Unser Ansatz bei der Ermittlung von Risikoträgern bedeutet, dass viele Mitarbeiter Risikoträgerkriterien von mehr als einer Gesellschaft erfüllen. Im Interesse einer möglichst aussagekräftigen Offenlegung wird die Vergütung jedes Risikoträgers nur in der Offenlegung der jeweiligen einzelnen regulierten Gesellschaft, bei der der Risikoträger hauptsächlich tätig ist, dargestellt. Das bedeutet, dass die Vergütung eines Mitarbeiters, der beispielsweise Risikoträgerkriterien bei der NWB, RBS, Coutts und NWBE erfüllt, nur einmal bei derjenigen Gesellschaft offengelegt wird, bei der er hauptsächlich tätig ist. In der Offenlegung der anderen Gesellschaften findet seine Vergütung keine Berücksichtigung.

## Vergütung von Risikoträgern der NatWest Bank Europe GmbH

Die nachfolgenden quantitativen Offenlegungen erfolgen gemäß den regulatorischen Anforderungen bezüglich der 53 Personen, die als Risikoträger für NWBE identifiziert wurden.

39 Personen wurden aus den nachfolgenden Tabellen auf der Grundlage ausgelassen, dass sie zwar als Risikoträger bezüglich einer Funktion bei NWBE identifiziert wurden, aber für diese Stelle keine Vergütung erhalten und hauptsächlich für eine andere Gesellschaft innerhalb des Konzerns tätig sind. Sie finden Näheres zur Vergütung, die an Risikoträger gezahlt wird, in unseren Säule-3-Berichten für andere Gesellschaften innerhalb der NatWest-Gruppe, auf Konzern-, Teilkonzernerbene und auf der Ebene einzelner Gesellschaften unter natwestgroup.com. Beachten Sie, dass die Zahlen in den Tabellen alle den zugrundeliegenden Quelldaten entsprechen. Durch die zusammenfassende Darstellung mit zwei Stellen hinter dem Komma kann es jedoch zu kleinen Rundungsdifferenzen kommen.

Gemäß den im Juni 2022 veröffentlichten EBA-Leitlinien zum Vergütungsvergleich sind von der Gesamtzahl der Risikoträger die Mitarbeiter ausgenommen, die den Konzern vor Jahresende verlassen haben (ihre Vergütung wird jedoch in den berichteten Gehaltswerten berücksichtigt) und alle Abfindungszahlungen an Risikoträger wurden in den Wert der variablen Vergütung aufgenommen, selbst wenn einige oder alle der Abfindungen nicht für die Berechnung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung zählen.

NWBE verfügt über einen Aufsichtsrat, der die Vergütungsfragen überwacht (Aufsichtsrat der NWBE). Vom Aufsichtsrat der NWBE wird erwartet, dass er sicherstellt, dass die angewandten Vergütungsrichtlinien, -verfahren und -praktiken für NWBE angemessen sind. Zu den wichtigsten Fokusbereichen für den Aufsichtsrat zählen:

- Prüfung und Empfehlung oder gegebenenfalls Ratifizierung von Vergütungsvereinbarungen für zentrale Mitarbeiter;
- Informationen zum geplanten Bonus-Pool für relevante Rechtsträger und Sicherstellung, dass solche Pläne an Leistung und Risiko angepasst werden und die Anforderungen an die Kapitaladäquanz erfüllen; und
- Informationen zu den Grundsätzen der Vergütungspolitik der NatWest-Gruppe und danach Übernahme derselben für die NWBE.

Der Aufsichtsrat muss in der Lage sein, unabhängig zu fungieren. Seine Mitglieder, die keine Führungspositionen innehaben, werden in der Erfüllung ihrer Pflichten durch die Übermittlung von erforderlichen unternehmensspezifischen Informationen unterstützt. Der Aufsichtsrat hat im Jahr 2022 fünf Sitzungen abgehalten, Vergütungsfragen wurden in zwei der Sitzungen diskutiert.

## Anhang XXXIII: Vergütung (Forts.)

### EU REM1 und EU REM5 - Gesamtvergütung, die Risikoträgern im Geschäftsjahr gewährt wurde

	Sonstige				Sonstige Geschäftsleiter und sonstige Risikoträger nach Geschäftsbereichen					Gesamt
	NWBE NEDs (non-executive directors)	NWBE EDs (executive directors)	Geschäftsleitung	Sonstige Risikoträger	Commercial Banking	Retail Banking	Kundenseitiges Geschäft	Kontrollfunktionen	Kontrollfunktionen	
<b>Fixe Vergütung</b>										
Gesamtanzahl an Risikoträgern	-	4	9	1						14
Sonstige Geschäftsleiter - nach Geschäftsbereichen					-	-	1	-	8	
Sonstige Risikoträger - nach Geschäftsbereichen					-	-	-	-	1	
	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.
Gesamtbetrag fixe Vergütung von Risikoträgern	-	1,44	1,02	0,08	-	-	0,12	-	0,99	2,55
Bargeldbasiert	-	1,44	1,02	0,08	-	-	0,12	-	0,99	2,55
Aktienbasiert	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andere Instrumente oder Formen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Variable Vergütung</b>										
Gesamtanzahl an Risikoträgern	-	3	8	1						12
Sonstige Geschäftsleiter - nach Geschäftsbereichen					-	-	1	-	7	
Sonstige Risikoträger - nach Geschäftsbereichen					-	-	-	-	1	
Gesamtbetrag variable Vergütung von Risikoträgern	-	0,55	0,27	-	-	-	0,09	-	0,18	0,82
Bargeldbasiert	-	0,27	0,22	-	-	-	0,05	-	0,18	0,50
Davon: zurückbehaltene Barmittel	-	0,11	0,02	-	-	-	0,02	-	-	0,13
Aktienbasiert (jährliche variable Vergütung)	-	0,27	0,05	-	-	-	0,05	-	-	0,32
Davon: zurückbehaltene Aktien	-	0,11	0,02	-	-	-	0,02	-	-	0,13
Aktienbasiert (Prämien aus Belegschaftsaktienprogrammen)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Davon: zurückbehaltene Aktien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Andere Instrumente oder Formen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag Vergütung von Risikoträgern</b>	-	1,99	1,29	0,09	-	-	0,21	-	1,16	3,37

- (1) Die in Meldebogen EU REM5 verlangte Aufschlüsselung nach Geschäftsbereich wurde mit EU REM1 oben kombiniert, wie dies gemäß den aufsichtsrechtlichen Leitlinien für die Meldebögen zulässig ist.
- (2) Die fixe Vergütung besteht aus Gehältern, Prämien, Pensions- und Nebenleistungsfinanzierung.
- (3) Die variable Vergütung besteht aus einer Kombination von Jahresbonus und RSP-Prämien, die gemäß aufsichtsrechtlichen Vorschriften über einen Zeitraum von vier bis sieben Jahren zurückbehalten werden, und gegebenenfalls Abfindungszahlungen. Nach der Zurückhaltungssystematik der NatWest-Gruppe sind unmittelbare Bargeld-Prämien auf GBP 2.000 pro Jahr und Person begrenzt, mit einer weiteren Zahlung von Bargeld und Aktien während Jahr 0.
- (4) RSP-Prämien werden vorbehaltlich der Erreichung der Leistungsanforderungen zugeteilt und können zu einer Zahlung von Null führen.
- (5) Gemäß den Vorschriften ist ein nomineller Rabatt zulässig, der eine Gewährung von variabler Vergütung in einer Höhe erlaubt, die andernfalls das 1:1-Verhältnis überschreiten würde, solange die variable Vergütung in Instrumenten (Aktien) erfolgt und über mindestens fünf Jahre zurückbehalten wird. Der Diskontsatz fand auf die für das Leistungsjahr 2022 gewährte Vergütung keine Anwendung.

### EU REMA – Ausnahmeregelungen

Die Vorschriften erlauben eine gewisse Flexibilität, bestimmte Anforderungen, die normalerweise für Risikoträger gelten würden, nicht anzuwenden, wenn die variable Jahresvergütung einer Person EUR 50.000 nicht überschreitet und nicht mehr als ein Drittel der gesamten Jahresvergütung der Person darstellt (zulässige Ausnahmeregelungen gemäß Punkt (b) von Artikel 94(3) von CRD V). Wir haben diese Flexibilität genutzt, um von der Anwendung der Risikoträger-Regeln für Zurückbehaltung und Lieferung von Prämien in Aktien für 8 Risikoträger in Bezug auf das Leistungsjahr 2022 abzusehen. Die Gesamtvergütung für diese Personen betrug 2022 EUR 1,33 Millionen (GBP 1,14 Millionen), wovon EUR 1,13 Millionen (GBP 0,96 Millionen) auf die fixe Vergütung und EUR 0,21 Millionen (GBP 0,18 Millionen) auf die variable Vergütung entfielen.

### EU REMA - Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung

Die variable Komponente der Gesamtvergütung für Risikoträger bei der NatWest-Gruppe soll 100 % der fixen Komponente nicht überschreiten (außer, wenn auf lokaler Ebene ein niedrigeres maximales Verhältnis für die variable Vergütung angewendet wird). Das durchschnittliche Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung betrug 2022 rund 1 zu 0,32. Die Mehrheit der Risikoträger waren in Deutschland ansässig.

## EU REM2 - Garantierte Prämien (einschließlich Einstellungsprämien) und Abfindungen

	NWBE NEDs (non- executive directors)	NWBE EDs (executive directors)	Sonstige Sonstige Geschäfts- leitung	Sonstige Risikoträger
<b>Sonderzahlungen</b>				
<b>Garantierte Zuteilungen und Antrittsprämien</b>				
Anzahl an Risikoträgern	-	1	-	-
	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.
Gesamtbetrag	-	0,28	-	-
<i>Davon: im Laufe des Geschäftsjahrs gezahlt und nicht beim Bonuscap berücksichtigt</i>	-	-	-	-
<b>In früheren Zeiträumen gewährte Abfindungen, die im Laufe des Geschäftsjahrs ausgezahlt wurden</b>				
Anzahl an Risikoträgern	-	-	-	-
	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.
Gesamtbetrag	-	-	-	-
Im Laufe des Geschäftsjahrs ausgezahlte Abfindungen	-	-	-	-
Anzahl an Risikoträgern	-	-	-	-
	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.	GBP Mio.
Gesamtbetrag	-	-	-	-
<i>Davon: im Laufe des Geschäftsjahrs gezahlt</i>	-	-	-	-
<i>Davon: zurückbehalten</i>	-	-	-	-
<i>Davon: im Laufe des Geschäftsjahrs gezahlt und nicht beim Bonuscap berücksichtigt</i>	-	-	-	-
<i>Davon: höchste Zahlung, die einer einzelnen Person gewährt wurde</i>	-	-	-	-

- (1) Diese Tabelle enthält Einzelheiten zu Garantien für Neueinstellungen und Abfindungen. Die Angaben umfassen keine Buy-outs oder Halteprämien (sofern diese gewährt wurden).
- (2) Während des Jahres wurden keine Abfindungszahlungen an Risikoträger geleistet, die über die vertraglichen Zahlungen, die lokalen Richtlinien, Standards oder die gesetzlichen Beträge hinausgehen.



## Anhang XXXIII: Vergütung (Forts.)

### EU REM3 - Ausstehende zurückbehaltene Vergütung

Die nachstehende Tabelle enthält zurückbehaltene Vergütungsanteile, die im Jahr 2022 für frühere Leistungsjahre gewährt oder ausgezahlt wurden.

Zurückbehalten und einbehalten Vergütung	Gesamtbetrag der zurückbehaltenen Vergütung, die für frühere Leistungszeiträume zugeteilt wurde GBP Mio.	Davon: im Laufe des Geschäftsjahrs zuzuteilen GBP Mio.	Davon: in nachfolgenden Geschäftsjahren zuzuteilen GBP Mio.	Betrag der leistungsbedingten Adjustierung der zurückbehaltenen Vergütung, die im Geschäftsjahr zuzuteilen ist GBP Mio.	Betrag der leistungsbedingten Adjustierung der zurückbehaltenen Vergütung, die in künftigen Geschäftsjahren zuzuteilen ist GBP Mio.	Gesamtbetrag der Anpassung während des Geschäftsjahrs aufgrund von impliziten Ex-post-Adjustierungen* GBP Mio.	Gesamtbetrag der zurückbehaltenen Vergütung, die vor dem Geschäftsjahr gewährt wurde und im Geschäftsjahr tatsächlich ausgezahlt wurde GBP Mio.	Gesamtbetrag der zurückbehaltenen Vergütung für den vorangegangenen Leistungszeitraum, die zugeteilt wurde, aber einbehalten werden muss GBP Mio.
<b>NWBE NEDs (non-executive directors) - Keine zurück- oder einbehaltene Vergütung</b>								
<b>NWBE EDs</b>								
Bargeldbasiert	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	0,41	0,14	0,28	-	-	0,04	0,14	0,14
Aktienbezogene oder gleichwertige unbare Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Andere Instrumente oder Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstige Geschäftsleiter</b>								
Bargeldbasiert	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktienbezogene oder gleichwertige unbare Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Andere Instrumente oder Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Sonstige Risikoträger</b>								
Bargeldbasiert	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktien oder gleichwertige Beteiligungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Aktienbezogene oder gleichwertige unbare Instrumente	-	-	-	-	-	-	-	-
Andere Instrumente oder Formen	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtbetrag</b>	<b>0,42</b>	<b>0,14</b>	<b>0,28</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,04</b>	<b>0,14</b>	<b>0,14</b>

\*D. h. Änderungen des Wertes der zurückbehaltenen Vergütung aufgrund von Preisänderungen bei Instrumenten.

- (1) Zurückbehaltene Vergütungen, die im Laufe des Jahres gekürzt wurden, beziehen sich auf langfristige Anreize, die bei Nichterfüllung der Leistungsbedingungen verfallen sind, auf langfristige Anreize und zurückbehaltene Zuteilungen, die bei Ausscheiden verfallen sind, sowie auf Malus-Anpassungen zurückbehaltener Zuteilungen und langfristiger Anreize aus dem Vorjahr.

## Anhang XXXIII: Vergütung (Forts.)

### EU REM4 - Gesamtvergütung pro Gehaltsband für alle Mitarbeiter mit einem Einkommen > EUR 1 Mio.

Gesamtvergütung pro Gehaltsband für Mitarbeiter mit einem Einkommen von > EUR 1 Mio. für 2022	Anzahl an Risikoträgern
EUR 1,0 Mio. bis unter 1,5 Mio.	1
EUR 1,5 Mio. bis unter 2,0 Mio.	-
EUR 2,0 Mio. bis unter 2,5 Mio.	-
EUR 2,5 Mio. bis unter 3,0 Mio.	-
EUR 3,0 Mio. bis unter 3,5 Mio.	-
EUR 3,5 Mio. bis unter 4,0 Mio.	-
Mehr als EUR 4,0 Mio.	-
<b>Gesamt</b>	<b>1</b>

- (1) Die Gesamtvergütung in der obigen Tabelle umfasst die fixe Vergütung, die Finanzierung von Renten und Sozialleistungen sowie die variable Vergütung (einschließlich etwaigen Abfindungen).
- (2) Soweit zutreffend basiert die Tabelle auf einem durchschnittlichen Wechselkurs von EUR 1,1731748 für GBP 1 im Jahr 2022.