



Unlocking ...

A better bank
A better world
A better future

Offenlegung der Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken der UniCredit Bank AG

Offenlegung gemäß Artikel 5
der Verordnung (EU) 2019/2088
August 2023

Empowering
Communities to Progress.

 **HypoVereinsbank**
Member of  **UniCredit**

INHALT

1	AUSRICHTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK AN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	2
1.1	Einleitung	2
1.2	Übersicht und Grundsätze	2
	Disclaimer	5

1 AUSRICHTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK AN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

1.1. Einleitung

Die Verordnung (EU) 2019/2088 über die Offenlegung von Informationen zur Nachhaltigkeit im Finanzdienstleistungssektor definiert das Nachhaltigkeitsrisiko als ein ökologisches, soziales oder Governance-Ereignis oder eine Bedingung, die, wenn sie eintritt, eine erhebliche tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkung auf den Wert einer Anlage haben könnte.

In Bezug auf Anlageprodukte sieht die Bank eine Vergütungspolitik¹ für ihr Commercial Network vor, die darauf abzielt, dieses auf die Formulierung von Anlagevorschlägen in Bezug auf Produkte auszurichten, die die oben beschriebenen **ESG - Environmental, Social & Governance**-Kriterien erfüllen, die für die Zwecke des Managements von Nachhaltigkeitsrisiken relevant sind.

Im Folgenden finden Sie einen Überblick darüber, wie die Bank die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken in ihrer Vergütungspolitik verankert.

1.2. Übersicht und Grundsätze

Wertschöpfung bedeutet in der UniCredit mehr als nur finanzielle Werte zu generieren. Sie bedeutet auch die Einbeziehung von Nachhaltigkeit in die Geschäftsstrategien in Bezug auf Humankapital, Gesellschaft und Umwelt.

Im vierten Quartal 2019 kündigte UniCredit im Rahmen eines langfristigen Commitment zu Nachhaltigkeit neue Ziele für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) an – die Teil der DNA der Gruppe und somit auch eine Schlüsselkomponente des Geschäftsmodells der UniCredit sind. Der Aufbau einer nachhaltigen Zukunft ist eine besondere Herausforderung für Menschen und Unternehmen. Jedes Unternehmen muss mehr als „Business as usual“ tun – es ist Zeit zu handeln und Einfluss zu nehmen.

Darüber hinaus gab UniCredit im ersten Quartal 2023 eigene 2030-Ziele für die drei kohlenstoffintensivsten Sektoren in ihrem Portfolio bekannt, darunter Öl und Gas, Energieerzeugung und Automobilssektor, um ihr „Net-Zero“ Ziel im Jahr 2050 zu erreichen. Dies steht im Einklang mit der „Net-Zero“ Verpflichtung, die die Bank im Oktober 2021 unterzeichnet hat, und ihrer kontinuierlichen Unterstützung für eine nachhaltigere Weltwirtschaft. Wir werden unsere Kunden und Gemeinschaften weiterhin in einem gerechten und fairen Übergang betreuen und unterstützen und uns bemühen, in allen ESG-Komponenten mit gutem Beispiel voranzugehen.

Die Vergütungspolitik trägt zur UniCredit-Strategie, zur Verfolgung langfristiger Interessen und zur dauerhaften Nachhaltigkeit bei. UniCredit verfügt über eine Vergütungsstruktur, die sich an der risikoadjustierten/-bezogenen Leistung orientiert und nicht zu einer erhöhten Risikobereitschaft ermutigt, auch nicht in Bezug auf das Eingehen von Nachhaltigkeitsrisiken.

Darüber hinaus befasst sich eine der Säulen der Vergütungspolitik der Gruppe mit einer nachhaltigen Vergütung für nachhaltige Leistung, indem sie die Konsistenz zwischen Vergütung und Leistung sowie zwischen Belohnung und langfristiger Wertschöpfung für die Stakeholder aufrechterhält und sowohl das tatsächlich erzielte Ergebnis als auch die Mittel, mit denen es erzielt wird, verbessert.

Mehrere Prozesse und Initiativen unterstützen die Verbindung zwischen Vergütungspolitik und Nachhaltigkeit:

Das **Group Incentive System** wird durch das jährliche Performance Management unterstützt, das Kohärenz, Konsistenz und Klarheit der Leistungsziele mit der Geschäftsstrategie sicherstellt. Der Prozess der Festlegung von Jahreszielen (sogenannte Zielsetzung) ist eine Schlüsselphase und wird durch ein strukturiertes Rahmenwerk, das **KPI Bluebook**, unterstützt. Das KPI Bluebook, das jährlich unter Einbeziehung der relevanten Schlüsselfunktionen der Gruppe überprüft und aktualisiert wird, ist ein Dashboard bestehend aus von der Gruppe zertifizierten KPIs, das zwingend für die Zuweisung von Zielen an die wesentlichen Risikoträger der Gruppe verwendet werden muss, und eine konsistente Zielsetzung mit den regulatorischen Anforderungen und den Gruppenstandards ermöglicht.

Die **Zielsetzungsstruktur** für Risikoträger berücksichtigt ökonomische und nicht-ökonomische Ziele und weist folgende Kennzeichen auf:

- mindestens 50% der Ziele, müssen risikoadjustiert/-bezogen sein
- mindestens die Hälfte der Ziele müssen nachhaltig/langfristig ausgerichtet sein (z. B. "Winning the right way together" zur Verbesserung der Compliance- und Risikokultur, „Integrity, Ownership and Caring“ Werte, Integrität der Mitarbeiter sowie "Diversity, Equity and Inclusion ambitions", welches sich mit dem Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern und der Lohn-gerechtigkeit sowie der Sicherheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter und auch mit dem Übergang zum Mobilien Arbeiten befasst)
- die Verbindung mit ESG- und Diversity, Equity & Inclusion („DE&I“) -Strategien (z. B. mindestens ein ESG-KPI für alle Risikoträger der Gruppe mit besonderem Fokus auf DE&I-KPIs für Mitarbeiter, die an das GEC (Group Executive Committee) berichten, sowie deren direkte Berichtslinie)

¹ Dem Gruppenprozess der UniCredit-Gruppe folgend wird die HVB im zweiten Quartal 2023 eine Aktualisierung der Vergütungspolitik für ihr Commercial Network verabschieden

- zum Thema "Umwelt" wurden spezifische KPIs, die sich aus der ESG-Strategie ableiten, dem Ziel des Strategieplans hinzugefügt, wie z. B. die Verringerung der Umweltbelastung durch die Reduzierung von Kohlenstoffemissionen und die Nutzung erneuerbarer Energien sowie die Erweiterung des ESG-Produkt-/Beratungsangebots
- die Verwendung von Zielen im Zusammenhang mit Geschäft-, Unternehmenswerten, Verhalten und Compliance-/Risikokultur, mit Schwerpunkt auf: (a) Vorbildfunktion für die Kultur, Werte und Ziele der Gruppe; (b) den richtigen Ton von Oben und von der mittleren Führungsebene in Bezug auf Compliance-Kultur und Risikobewusstsein festlegen.

Die Ziele stellen das **"Was"** dar, das erreicht werden soll, um zum Erfolg der Geschäftsstrategie der UniCredit beizutragen, während die Verhaltensweisen, mit denen sie erreicht werden sollen, das **"Wie"** darstellen.

In diesem Zusammenhang ist im nichtfinanziellen Bereich ein spezifisches Ziel „Winning, The Right Way, Together“ verpflichtend und bezieht sich auf Unternehmenswerte, Verhalten und Compliance-/Risikokultur, wobei der Schwerpunkt auf der Kultur, den Werten („Integrity“, „Ownership“ and „Caring“) und dem Zweck der Gruppe liegt (Ton von oben und Ton von der Mitte zur Compliance-Kultur und Risikoachtsamkeit).

FOCUS

Diversity, Equity and Inclusion (DE&I)

Bei UniCredit sind „Diversity, Equity & Inclusion“ strategische Vermögenswerte für unser Geschäft, unser Wachstum, unsere Innovation und unsere Leistung. Sie sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und fest in unserer ESG-Roadmap verankert.

Um eine Kultur der Inklusion, die auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung basiert, weiter zu fördern, verfügt UniCredit über eine spezifische, globale DE&I-Richtlinie („Diversity Equity & Inclusion“), die klaren Richtlinien und Grundsätze für alle Mitarbeiter und Dritte festlegt. Die Richtlinie deckt jeden wichtigen Moment der Mitarbeiterlaufbahn, von der Rekrutierung und Onboarding, bis hin zu Weiterbildung und Entwicklung, Leistungsmanagement und Vergütung ab, und gewährleistet vorurteilsfreie, leistungs- und kompetenzbasierte Entscheidungen sowie Lohngleichheit, unabhängig von Diversitätsmerkmalen.

Schließlich sind die Richtlinien zur „Diversity, Equity & Inclusion“ ein Eckpfeiler der Personalstrategie des Geschäftsmodells der UniCredit, die im Laufe der Zeit erfolgreich zur Wertschöpfung beigetragen hat. Die Förderung von Gleichstellung und Inklusion ist ein Weg, um das Wohlbefinden des Einzelnen zu verbessern und die Geschäftsstrategien langfristig nachhaltiger zu gestalten.

Innerhalb des von der Konzernvergütungspolitik vorgegebenen Rahmens hat sich die UniCredit selbst verpflichtet, eine faire Behandlung bei der Vergütung auf der Grundlage der übernommenen Rolle, des Umfangs der Verantwortlichkeiten, der Leistungsergebnisse und der Gesamtqualität des Beitrags zum Geschäftsergebnis sicherzustellen, unabhängig vom Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Fähigkeiten und kulturellem Hintergrund. UniCredit führt geschlechtsneutrale Vergütungs- und Incentivierungsrichtlinien ein, die dazu beitragen, eine echte Gleichstellung der Mitarbeiter zu erreichen. Sie stellen sicher, dass gleiche Arbeit mit gleichem Entgelt einhergeht, und ermöglichen den Menschen unabhängig von ihrer Diversitätsorientierung den gleichen Zugang zu Chancen.

UniCredit ist bestrebt, die Geschlechterparität auf allen Organisationsebenen zu fördern, eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Talentpools, Einstellungen und Rekrutierungen, Beförderungen mit einer breiteren ethnischen Repräsentation sicherzustellen und eine vielfältige und nachhaltige Nachfolgeplanung zu gewährleisten.

Die Gruppe unterstreicht seit langem die Bedeutung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern und hat in der gesamten Gruppe mehrere Initiativen zur Adressierung von Lohnunterschieden umgesetzt, darunter Richtlinien für unseren Vergütungsprozess, die Zuweisung von Gehaltsbudgets sowie spezifische Ambitionen im Zusammenhang mit DE&I, die den leitenden Führungskräften innerhalb der Gruppe zugewiesen werden (d. h. Förderung der Geschlechterparität auf allen Organisationsebenen, in Talentpools, Einstellung und Rekrutierung, Gewährleistung gleichen Lohns für gleiche Arbeit, Erhöhung der kulturellen und ethnischen Vielfalt unserer Mitarbeiter).

Um die Aufmerksamkeit für Geschlechtergleichheit, Diversität und Inklusion innerhalb der Organisation auf allen Ebenen weiter zu erhöhen und das Ziel der Geschlechterneutralität in der Vergütungspolitik zu verfolgen, wurden die folgenden Maßnahmen ergriffen:

Die Geschäftsführung ist für die geschlechtsneutrale Anwendung der Vergütungssysteme verantwortlich. Die individuellen Zielsets der Risikoträger umfassen spezifische DE&I-KPIs – als eigenständiges Ziel oder als Teil eines umfassenderen Nachhaltigkeitsziels, neben nichtfinanziellen Maßnahmen – als eines der Elemente für ihre Leistungsbewertung. Es wurde auch auf andere Führungspositionen übertragen, um nachhaltige Ergebnisse zu erzielen, einschließlich DE&I-Ambitionen, wie z. B.: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, Geschlechterparität auf allen Organisationsebenen fördern, kulturelle und ethnische Repräsentation in unserem Personal erhöhen, Arbeits- und Privatlebenintegration fördern, Wohlbefinden und flexibles Arbeitsmodell für unsere Mitarbeiter;

Der Mehrjahresplan 2022–2024, UniCredit Unlocked, bestätigt als eines der strategischen Ziele das Engagement für gleichen Lohn für gleiche Arbeit und stellt ca. 100 Millionen Euro bereit, um die Lücke schrittweise zu schließen. Um die Gleichstellung der Geschlechter bei der Entlohnung zu erreichen, gibt es bei UniCredit eine definierte Methodik zur Bewertung und Überwachung der Fortschritte innerhalb der Gruppe und zur Förderung einer respektvollen und integrativen Kultur, die auf Gleichbehandlung und gleichem Entgelt basiert. Diese Methodik gilt für die gesamte Gruppe;

Unsere DE&I-Governance wurde gestärkt durch die Nutzung verschiedener Netzwerke in der gesamten Gruppe zur Schaffung von Synergien, Austausch von Best Practices Methoden und Förderung von übergreifender Zusammenarbeit: DE&I-verantwortliche Führungskräfte, die unter jedem GEC-Mitgliedernominiert werden, arbeiten mit dem DE&I Manager der Gruppe und den ernannten, lokalen DE&I Managern zusammen in unseren Konzernländern, um sicherzustellen, dass DE&I zu den Hauptthemen unserer Geschäftsagenda gehört und unsere Unternehmenskultur durchdringt;

UniCredit hat seit Jahren eine Methodik zur Bewertung und Überwachung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles entwickelt, deren Ergebnisse in den Diversity, Equity & Inclusion-Ausschüssen vorgestellt und diskutiert werden. Diese Methodik ist für die gesamte Gruppe gültig. Darüber hinaus wurden dem Top-Management spezifische Ziele für das geschlechtsspezifische Lohngefälle bzw. Gleichgewicht und für Initiativen zur Geschlechtervielfalt vorgegeben. Zusätzlich veröffentlicht UniCredit seit 2017 den UK GPG, wie von der Gender Pay Gap-Gesetzgebung in Großbritannien gefordert.

FOCUS

ESG - Environmental, Social & Governance

Nachhaltigkeit ist ein zentraler Hebel für unsere zukünftigen Geschäftsstrategien und eine entscheidende Komponente unseres Erfolgs. Tatsächlich haben wir uns im Rahmen des Strategieplans 2022–2024 ehrgeizige ESG-Ziele gesetzt, während die Gruppe ihre „Net-Zero“ Verpflichtungen weiter umsetzt und ESG in allen Geschäftsbereichen verankert, während wir gleichzeitig die Unternehmenskultur stärken im Rahmen des gemeinsamen Ziels, unsere Gemeinschaften zu befähigen, sich weiterzuentwickeln.

Unsere Vergütungspolitik wurde entwickelt, um die Nachhaltigkeitsstrategie der UniCredit zu unterstützen. Ein Kernsatz unserer ESG-Ziele ist in dem Zielesets des CEO verankert, um die Ausrichtung des Managements auf die aktuellen und zukünftigen ESG-Ambitionen der Gruppe zu fördern.

Die aktuelle Strategie sieht vor:

- 140 Milliarden Euro hinsichtlich Umweltkredite, ESG-Anlageprodukte, nachhaltige Anleihen bis 2024;
- 10 Milliarden Euro „Social“-Volumen (Social Lending) bis 2024;
- Geschlechterparität in unserer gesamten Organisation, in Übereinstimmung mit dem italienischen G20-Frauenforum CEO Champion „Towards the Zero Gender Gap“;
- 100 Millionen Euro für die Gewährleistung gleichen Lohns für gleiche Arbeit bis 2024.

Diese und andere ESG-Verpflichtungen, einschließlich Maßnahmen zum Klimarisiko im Zusammenhang mit „Net-Zero“ Zielen, wurden in den Abschnitt „Nachhaltigkeit“ der CEO- und Top-Management-Zielesets aufgenommen und wurde von kurzfristigen zu langfristigen Leistungsbedingungen verschoben, im Einklang mit dem längerfristigen Ziel und auch als Reaktion auf das Feedback spezifischer Aktionäre. Der gesamte Abschnitt „Nachhaltigkeit“ wird in der langfristigen Zielvergabe für CEOs und Top-Management im Rahmen der Regeln des Group Incentive Systems 2023 eine Gewichtung von 20 % haben.

Disclaimer

Dieser Offenlegungsbericht dient ausschließlich dem Zweck, den geltenden aufsichtsrechtlichen Offenlegungspflichten nachzukommen. Die Inhalte dieses Offenlegungsberichts entsprechen dem Stand August 2023.

Die Inhalte dieses Offenlegungsberichts basieren – soweit nicht explizit anders bezeichnet – auf der am Berichtsstichtag geltenden Rechtslage. Deren Interpretation kann auch in Zukunft Veränderungen unterliegen bzw. durch aufsichtsrechtliche Vorgaben (Regulierungsstandards etc.) weiter konkretisiert werden. Dies kann dazu führen, dass zukünftige Offenlegungsberichte anders zu strukturieren sind, andere Inhalte aufweisen und/oder auf anderen Daten basieren und deshalb nicht mit früheren Veröffentlichungen vergleichbar sind.

Soweit der Offenlegungsbericht zukunftsgerichtete Aussagen tätigt, basiert er auf derzeitigen Prognosen, Erwartungen und Einschätzungen, für die die UniCredit Bank AG keinerlei Gewähr übernimmt. Zukünftige Entwicklungen unterliegen naturgemäß einer Vielzahl von Faktoren, auf die die UniCredit Bank AG keinen Einfluss hat, und können daher erheblich von den in diesem Bericht getroffenen Prognosen, Erwartungen und Einschätzungen abweichen. Die UniCredit Bank AG übernimmt – außerhalb der bestehenden aufsichtsrechtlichen Vorgaben – keinerlei Verpflichtung, die Inhalte dieses Offenlegungsberichts ganz oder teilweise regelmäßig oder im Einzelfall zu aktualisieren oder weitere Veröffentlichungen vorzunehmen.