

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

Offenlegung gemäß Artikel 5  
der Verordnung (EU) 2019/2088  
am 10. März 2021

# INHALT

---

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 1   | AUSRICHTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK AN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE | 2 |
| 1.1 | Einführung  | 2 |
| 1.2 | Übersicht und Grundsätze  | 2 |
|     | Disclaimer  | 4 |

# 1 AUSRICHTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK AN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

---

## 1.1 Einführung

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 Vergütungspolitik<sup>1</sup> für ihr Commercial Network vor, die darauf abzielt, dieses auf die Formulierung von Anlagevorschlägen in Bezug auf Produkte auszurichten, die die oben beschriebenen ESG-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.

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:

Der **LTI-Plan 2020-2023** zielt darauf ab, die Interessen des Top- und Senior-Managements an der langfristigen Wertschöpfung für den Aktionär auszurichten. Der LTI-Plan, der auf den Strategieplan von Team 23 abgestimmt ist, verfügt über einen Nachhaltigkeitshebel, der einen 10%igen Anteil an der gesamten Scorecard hat, um die Geschäftsziele noch stärker an nachhaltigem Verhalten auszurichten. Die betrachteten KPIs – ESG-Rating, Kundenzufriedenheit und Mitarbeiterengagement – gewährleisten ein Gleichgewicht zwischen der Wahrnehmung von UniCredit seitens der Mitarbeiter, der Kunden sowie der Einschätzung einer ESG-Ratingagentur von UniCredit.

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** berücksichtigt ökonomische und nicht-ökonomische Ziele und weist folgende Kennzeichen auf:

- mindestens 50 % der Ziele, müssen risikoadjustiert/-bezogen sein
- etwa die Hälfte der Ziele müssen nachhaltig/langfristig ausgerichtet sein (z. B. „Tone from the Top“ zur Verbesserung der Compliance- und Risikokultur, „Ethics and Respect“-Werte, Integrität der Mitarbeiter sowie „Human Capital Value & Inclusion“, welches sich mit dem Gleichgewicht zwischen den Geschlechtern und der Lohngerechtigkeit sowie der Sicherheit und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter und auch mit dem Übergang zum Mobilien Arbeiten befasst)
- 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

---

<sup>1</sup> Dem Gruppenprozess der UniCredit-Gruppe folgend wird die HVB im zweiten Quartal 2021 eine Aktualisierung der Vergütungspolitik für ihr Commercial Network verabschieden.

- Erneuter Fokus auf Diversity & Inclusion, eingebettet in „Human Capital Value & Inclusion“ (z. B. Gender Pay Gap/Gleichgewichtsziele, Initiativen zur Geschlechtervielfalt).

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 beschreiben die **UniCredit Fähigkeiten** („Capabilities“) die Verhaltensweisen, die UniCredit von seinen Mitarbeitern erwartet, um die ehrgeizigen Ziele der Gruppe zu unterstützen und zu erreichen und um somit den Anforderungen der Stakeholder zu entsprechen, indem sie alle „das Richtige tun“, was einen homogenen und einzigartigen Standard für die Bewertung der Mitarbeiter auf alle Ebenen der Gruppe garantiert. Die UniCredit-Fähigkeiten (zwei für jedes der Five Fundamentals<sup>2</sup>) zeigen die Verhaltensweisen auf, die die Kollegen bei der Arbeit an ihren Zielen zeigen sollten, und verdeutlichen die Erwartungen, dass sie die Werte der „Five Fundamentals“ und Ethik & Respekt in ihren täglichen Aktivitäten anwenden, um individuelle sowie Teamergebnisse auf verantwortungsvolle Weise zu erreichen.

Schließlich sind die Richtlinien zur **Vielfalt und Inklusion** („Diversity & 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 oder anderen Diversitätsmerkmalen,

UniCredit hat seit Jahren eine Methodik zur Bewertung und Überwachung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles entwickelt, deren Ergebnisse in den Diversity- & 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.

---

<sup>2</sup> Die „Five Fundamentals“ sind: Customers First, People Development, Cooperation & Synergies, Risk Management, Execution & Discipline. Die „Five Fundamentals“ sind die wichtigsten Säulen der UniCredit-Kultur und bilden die Grundlage des UniCredit-Kompetenzmodells, das die Verhaltensweisen beschreibt, die von allen UniCredit-Mitarbeitern erwartet werden und anhand derer alle Mitarbeiter in den Performance-Management-Prozessen beurteilt werden.

## Disclaimer

Dieser Offenlegungsbericht dient ausschließlich dem Zweck, den geltenden aufsichtsrechtlichen Offenlegungspflichten nachzukommen. Die Inhalte dieses Offenlegungsberichts beziehen sich auf den 10. März 2021 als Berichtsstichtag.

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.