



Member of  UniCredit

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

Offenlegung gemäß Artikel 5  
der Verordnung (EU) 2019/2088  
Juli 2025

# INHALT

---

AUSRICHTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK AN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	2
<b>1.    Einleitung</b>	<b>2</b>
<b>2.    Übersicht und Grundsätze</b>	<b>2</b>
DISCLAIMER	6

# AUSRICHTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK AN DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

---

## 1. Einleitung

Die Verordnung (EU) 2019/2088 über die Offenlegung von Nachhaltigkeitsaspekten im Finanzdienstleistungssektor definiert Nachhaltigkeitsrisiken als ein Ereignis oder eine Bedingung in Bezug auf Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung ("ESG-Kriterien"), die, wenn sie eintreten, erhebliche tatsächliche negative Auswirkungen oder potenzielle Auswirkungen auf den Wert der Anlage haben könnten.

In Bezug auf Anlageprodukte sieht die Bank eine Vergütungspolitik<sup>1</sup> für ihr Commercial Network vor, die darauf abzielt, diese auf die Formulierung von Anlagevorschlägen in Bezug auf Produkte auszurichten, die den oben beschriebenen ESG-Kriterien (**Environmental, Social & Governance**) entsprechen, die für das Management von Nachhaltigkeitsrisiken relevant sind. Die folgenden Erläuterungen geben einen Überblick darüber, wie die Bank die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in ihrer Vergütungspolitik verankert.

## 2. Übersicht und Grundsätze

Wertschöpfung bedeutet in der UniCredit mehr als nur finanzielle Wertschöpfung zu generieren. Sie bedeutet auch, dass Nachhaltigkeit im Mittelpunkt aller Aktivitäten der Gruppe steht.

In diesem Zusammenhang verpflichtet sich UniCredit, ihren Beitrag zur Net-Zero-Transformation zu leisten, indem sie bestrebt ist, direkte und indirekte Umweltauswirkungen zu reduzieren und gleichzeitig Europas grüne Transformation zu unterstützen. In diesem Rahmen ist UniCredit im Oktober 2021 der **Net-Zero Banking Alliance (NZBA)** beigetreten und hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 Netto-Null bei den eigenen Emissionen und bis 2050 bei den finanzierten Emissionen in den relevantesten, kohlenstoffintensivsten Sektoren zu erreichen.

Im Einklang mit dem Zeitplan der NZBA hat UniCredit ihre Ambitionen für sieben der kohlenstoffintensivsten Sektoren formuliert, einschließlich einer branchenführenden Ausstiegsstrategie aus der Kohlefinanzierung. Damit wird ESG weiterhin fest in die Finanzierungstätigkeiten integriert und der Net-Zero-Transformationsplan konsequent umgesetzt, um die gesetzten Klimaziele zu erreichen.

Unsere ESG-Prioritäten und -Verpflichtungen, wie im spezifischen ESG-Schwerpunkt dieser Richtlinie beschrieben und in der Festlegung von Emissionszielen verankert, sind unter anderem unser Weg, mit gutem Beispiel voranzugehen und unsere Kundinnen und Kunden auf dem Weg zu einem fairen und gerechten Übergang zu unterstützen. Weitere Einzelheiten zur Nachhaltigkeitsstrategie von UniCredit finden Sie in den Offenlegungen auf der Unternehmenswebsite.

Die Vergütungspolitik trägt zur UniCredit-Strategie, zur Verfolgung langfristiger Interessen und zur dauerhaften Nachhaltigkeit bei. Die 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 des Konzerns mit einer nachhaltigen Vergütung für nachhaltige Leistung, indem die Konsistenz zwischen Vergütung und Leistung sowie zwischen Vergütung und langfristiger Wertschöpfung für die Stakeholder gewahrt wird und sowohl die tatsächlich erzielten Ergebnisse als auch die Art und Weise, wie sie erzielt werden, verbessert wird.

Mehrere Prozesse und Initiativen unterstützen die Verbindung zwischen der 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. Die Festlegung von Jahreszielen (sog. Zielsetzung) ist eine Schlüsselphase und wird durch ein strukturiertes Rahmenwerk, das KPI Bluebook unterstützt. Das KPI Bluebook wird jährlich unter Einbeziehung der relevanten Schlüsselfunktionen der Gruppe (z.B. People & Culture, Finance, Risk Management, Group Strategy & ESG) überprüft und aktualisiert. Das durch Compliance geprüfte Rahmenwerk steht im Einklang mit den regulatorischen Vorgaben und Gruppenstandards.

---

<sup>1</sup> Im Anschluss an den Konzernprozess der UniCredit Group wird die Bank in 2025 eine Aktualisierung der Vergütungspolitik für ihr kommerzielles Netzwerk verabschieden

Diese zeichnen sich für Risikoträger unter anderem aus durch:

- die Verwendung von risikobereinigten/-bezogenen Zielen (z. B. mindestens ein KPI in den Zielen); für Risikoträger sind mindestens 50% der Ziele risikoadjustiert/-bezogen;
- 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 Mitarbeitende, die an das GEC (Group Executive Committee) berichten, sowie deren direkte Berichtslinie);
- die Verwendung von Zielen für die nachhaltige Wertschöpfung (z. B. soll etwa die Hälfte der Ziele mit Nachhaltigkeit zusammenhängen). Für ausgewählte Personen sind ESG-Ziele als zusätzliche langfristige Bedingungen enthalten;
- die Verwendung von Zielen in Bezug auf Geschäfts- und Unternehmenswerte, Verhalten und Compliance-/Risikokultur mit Schwerpunkt auf:
  - Einhaltung und Verbreitung der Kultur, der Werte und Ziele der Gruppe;
  - den richtigen Ton von oben und von der mittleren Führungsebene in Bezug auf Compliance-Kultur und Risikobewusstsein festzulegen.

## **FOCUS**

### **Diversity, Equity & Inclusion (DE&I)**

Bei UniCredit setzen wir uns dafür ein, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die unsere Werte Integrität, Verantwortung und Fürsorge in den Mittelpunkt unseres Handelns und unserer Entscheidungen stellt – in allem, was wir für unsere Stakeholder tun. Unsere Kultur und diese Werte verkörpern, wofür wir stehen, bestimmen unser Verhalten, und prägen unsere täglichen Entscheidungen. Sie leiten all unsere Handlungen und unser Verhalten.

Unser Hauptfokus liegt darauf, das volle Potenzial unserer Mitarbeitenden zu entfalten und ein positives sowie integratives Arbeitsumfeld zu fördern. Dieser Ansatz gewährleistet nachhaltiges Wachstum, neue Geschäftsmöglichkeiten und ein kohärentes Arbeitsumfeld, das auf Produktivität, persönliches und berufliches Wohlbefinden sowie kontinuierliches Engagement unserer Mitarbeitenden ausgerichtet ist.

Diversität, Chancengleichheit und Inklusion (DE&I) sind geschäftskritische Prinzipien. Unsere DE&I-Strategie geht über das Thema Geschlecht hinaus und umfasst vielfältige Dimensionen von Diversität. Sie ist vollständig in unser ESG-Rahmenwerk und unsere Geschäftsstrategie in allen 13 Ländern integriert, in denen UniCredit tätig ist.

Um eine Kultur der Inklusion weiter zu fördern, die auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung basiert, hat UniCredit eine spezielle globale DE&I Policy eingeführt, die klare Richtlinien und Prinzipien für Mitarbeitende und Dritte festlegt. Die Richtlinie gilt für jeden wichtigen Moment der Employee Journey, von der Rekrutierung und dem Onboarding bis hin zum Lernen und zur Entwicklung, Performance-Management und Vergütung. Sie gewährleistet vorurteilsfreie, leistungs- und kompetenzbasierte Entscheidungen sowie Lohngleichheit, unabhängig von Diversitätsmerkmalen.

Unser Verhaltenskodex hebt die Prinzipien der Inklusion hervor. Diese umfassen die Kriterien Objektivität, Kompetenz, Professionalität und Chancengleichheit sowohl in mitarbeiterbezogenen Prozessen, die die Verfahren für den Umgang mit Diskriminierung, Mobbing oder Bullying festlegen, als auch in den Beziehungen zu externen Parteien.

Im Rahmen der Gruppenvergütungspolitik bekennt sich die UniCredit zu einem Grundsatz der Lohngleichheit, der eine faire Behandlung in Bezug auf die Vergütung gewährleistet, und zwar auf der Grundlage der ausgeübten Rolle, des Verantwortungsumfangs, der Leistungsergebnisse und der Gesamtqualität des Beitrags zum Geschäftsergebnis. Dies ist unabhängig von Geschlechtsidentität, Alter, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Fähigkeiten und kulturellem Hintergrund. Die UniCredit verfolgt geschlechtsneutrale Vergütungs- und Anreizrichtlinien, die dazu beitragen, echte Gleichberechtigung unter den Mitarbeitenden zu erreichen. Sie stellen sicher, dass gleiche Arbeit mit gleichem Lohn einhergeht, und geben den Menschen unabhängig von ihrer Vielfalt den gleichen Zugang zu Chancen.

Mit der Unterzeichnung des CEO Champion Commitment "Towards the Zero Gender Gap" bekräftigt die Gruppe ihr unternehmerisches Engagement mit konkreten Zielen und einem Rahmen für mehr Geschlechtergleichstellung, Vielfalt und Inklusion in unserer Bank.

Wir bauen aktiv eine vielfältige Organisation auf – Ausdruck unseres festen Glaubens an die transformative Kraft von Diversität. Die UniCredit setzt sich dafür ein, die Geschlechterparität auf allen Organisationsebenen zu fördern, eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Talentpools, bei Einstellungen und Rekrutierungen, bei Ernennungen und Beförderungen mit einer breiteren ethnischen Vertretung zu gewährleisten und eine vielfältige und nachhaltige Nachfolgeplanung zu gewährleisten.

Ein weiterer Beweis für unsere umfassenden gemeinsamen Bemühungen zur Förderung eines vielfältigeren und nachhaltigeren Arbeitsplatzes ist die Tatsache, dass die UniCredit die erste paneuropäische Bank ist, die eine **Global EDGE-Zertifizierung für Geschlechtergerechtigkeit und Inklusion erhalten hat**, an der mehr als 80 % unserer Mitarbeitenden in den Ländern beteiligt sind, in denen die Bank vertreten ist.

Die Gruppe unterstreicht seit langem die Bedeutung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern, und es wurden konzernweit mehrere Initiativen umgesetzt, um Lohnunterschiede zu beseitigen. Darunter fallen Richtlinien für unseren Vergütungsprozess, die Zuweisung von Gehaltsbudgets sowie spezifische Ziele im Zusammenhang mit DE&I (d. h. Förderung der Geschlechterparität auf allen Organisationsebenen, in Talentpools, bei der Einstellung und Rekrutierung, gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu gewährleisten, die kulturelle und ethnische Vielfalt unserer Mitarbeitenden zu erhöhen), die den Führungskräften im Rahmen des jährlichen Zielsetzungsprozesses zugewiesen werden.

Um zusätzlich die Aufmerksamkeit für die Gleichstellung der Geschlechter, Vielfalt und Inklusion innerhalb der Organisation auf allen Ebenen zu schärfen und die Geschlechtsneutralität in der Vergütungspolitik zu verfolgen, wurden die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- Das Management ist für die geschlechtsneutrale Anwendung der Vergütungssysteme verantwortlich. Die individuellen Scorecards der Risikoträger enthalten spezifische DE&I-KPIs – als eigenständiges Ziel oder als Teil eines umfassenderen Nachhaltigkeitsziels, neben nichtfinanziellen Kennzahlen – als eines der Elemente für ihre Leistungsbewertung. Dies wurde auch auf andere Senior-Positionen übertragen, um nachhaltige Ergebnisse zu erzielen, einschließlich DE&I-Ambitionen, wie z. B.: Gewährleistung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit, Förderung der Geschlechterparität auf allen Organisationsebenen, Erhöhung der kulturellen und ethnischen Repräsentation unserer Mitarbeitenden, Steigerung der Qualität des Arbeitslebens, des Wohlbefindens und des flexiblen Arbeitens für unsere Mitarbeitenden;
- Seit 2022 wurden rund 50 Mio. € in die UCG Group investiert, was zu einer deutlichen Schließung der geschlechtsbezogenen Lohnlücke bei vergleichbaren Rollen geführt hat. Diese liegt nun auf einem vernachlässigbaren Niveau von 1,0 % (nicht-demografischer Gender Pay Gap) (HVB: 1 %) – ein klarer Beleg für das eingegangene Engagement und ein weiterer Impuls für eine respektvolle und inklusive Kultur, die auf Gleichbehandlung und Lohngleichheit basiert;
- Es gibt eine solide DE&I-Governance, die verschiedene Netzwerke innerhalb der Gruppe nutzt, um Synergien zu schaffen, Best Practices auszutauschen und den gegenseitigen Austausch in unserem Geschäft zu fördern;
- Ein ganzheitlicher Wellbeing-Rahmen auf Gruppenebene adressiert mentale, physische, soziale, berufliche und finanzielle Aspekte des Wohlbefindens. Ziel ist es, Stigmata abzubauen, Bewusstsein zu schaffen, offene Gespräche zu fördern und Mitarbeitenden in entscheidenden Momenten sinnvolle Unterstützung zu bieten;
- Die UniCredit ist für den DE&I-Fortschritt im Vergleich zu den erklärten Ambitionen verantwortlich, und zwar durch einen Überwachungsprozess, der relevante DE&I-Kennzahlen und KPIs verfolgt. Darüber hinaus stellt die UniCredit im Consolidated Non-Financial Statement sowohl intern als auch extern, relevante Daten, Verpflichtungen und Initiativen zur Verfügung.

## FOCUS

### ESG - Environmental, Social & Governance

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Hebel für unsere zukünftigen Geschäftsstrategien und ein entscheidender Bestandteil unseres Erfolgs. In der Tat haben wir uns im Rahmen unserer Strategie ehrgeizige ESG-Ziele gesetzt, da die Gruppe weiterhin Fortschritte bei ihren „Net Zero“-Verpflichtungen macht und ESG in allen Geschäftsbereichen verankert und gleichzeitig die Unternehmenskultur stärkt, um unsere Gemeinschaften zum Fortschritt zu befähigen.

Unsere Vergütungspolitik wurde entwickelt, um die Nachhaltigkeitsstrategie der UniCredit zu unterstützen. Ein Kernsatz unserer ESG-Ziele ist in die CEO Performance Scorecard eingebettet, um die Ausrichtung des Managements an den aktuellen und zukünftigen ESG-Ambitionen der UniCredit Gruppe zu fördern.

Die aktuelle Strategie sieht einen aktualisierten Satz von ESG-KPIs der UniCredit Gruppe vor:

- **ESG-Geschäftsdurchdringung:** Unterstützung unserer Kund:innen auf ihrem Weg zur Nachhaltigkeit durch ESG-bezogene Produkte und Dienstleistungen, um einen angemessenen ESG-Anteil am Gesamtgeschäft sicherzustellen (z. B. lending Neuausreichung, sustainable bonds, stock of AuM<sup>2</sup>), beginnend mit den ESG-Zielen ab 2025 und deren Weiterentwicklung gemäß ESG-Strategie;
- **Net-Zero-Verpflichtungen:** Fortschritte in Richtung der bis 2030 angestrebten Net-Zero-Ziele, wie sie dem Markt offengelegt wurden – insbesondere in den Sektoren Öl & Gas, Energieerzeugung, Automobilindustrie und Gewerbeimmobilien, für die jährlich Tier-1-RAF-Ziele definiert und überwacht werden;
- **DE&I-Prioritäten:**
  - Fortschritte in Richtung Geschlechterparität auf allen Ebenen im Einklang mit den besten Marktpraktiken;
  - Sicherstellung gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit bei Beibehaltung des erreichten vernachlässigbaren Gender Pay Gaps (ca. 1 %);
  - Ausbau der DE&I-Initiativen und Förderung von Unternehmenskultur und Wohlbefinden durch gezielte Maßnahmen.

Diese ESG-Verpflichtungen, die auch der Entwicklung der ESG-Regulierung unterliegen, wurden in den Abschnitt "Nachhaltigkeit" der CEO- und Top Management Scorecards aufgenommen, und zwar als langfristige zusätzliche Leistungsbedingungen, übereinstimmend mit ihrem Ausblick.

Der gesamte Abschnitt "Nachhaltigkeit" wird im Rahmen der Regeln des Group Incentive Systems 2025 eine Gewichtung von 20 % in der langfristigen Scorecard für CEO und Top-Management<sup>3</sup> haben.

---

<sup>2</sup> Anteil der Neuausreichung von ESG-Krediten an der gesamten Neuausreichung von mittel- und langfristigen Krediten, Anteil nachhaltiger Anleihen an den gesamten emittierten Anleihen, Anteil des verwalteten ESG-Vermögens am gesamten verwalteten Vermögen

<sup>3</sup> In der HVB Group: Mitglieder der Geschäftsführung der UCB GmbH und weitere GEC-1

# DISCLAIMER

---

Der Zweck dieses Offenlegungsberichts besteht ausschließlich darin, die geltenden Offenlegungsanforderungen zu erfüllen. Der Inhalt dieses Offenlegungsberichts bezieht sich auf den Stand von Juli 2025.

Der Inhalt dieses Offenlegungsberichts basiert – soweit nicht ausdrücklich anders angegeben – auf der zum Bilanzstichtag bestehenden Rechtslage. Die Auslegung der Rechtslage kann sich in Zukunft ändern oder durch regulatorische Vorgaben (regulatorische Normen etc.) weiter konkretisiert werden. Zukünftige Offenlegungsberichte können daher anders strukturiert sein, einen anderen Inhalt haben und/oder auf anderen Daten beruhen und daher nicht mit früheren Veröffentlichungen vergleichbar sein.

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf gegenwärtigen Prognosen, Erwartungen sowie Schätzungen beruhen und für die die UniCredit Bank GmbH keine Verantwortung übernimmt. Die zukünftige Entwicklung unterliegt naturgemäß einer Vielzahl von Faktoren, auf die die UniCredit Bank GmbH keinen Einfluss hat und die daher wesentlich von den in diesem Bericht prognostizierten Prognosen, Erwartungen und Einschätzungen abweichen können. Die UniCredit Bank GmbH übernimmt – abgesehen von den bestehenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen – keine Verpflichtung, den Inhalt dieses Offenlegungsberichts zu aktualisieren oder zusätzliche Veröffentlichungen zur Verfügung zu stellen.

## **Redaktionelle Änderungen im Vergleich zu 2024:**

- Überblick und Grundsätze (zweiter und dritter Absatz) – Seite 2
- Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) (erste drei Absätze, Absatz 7, dritter Aufzählungspunkt) Seite 3/4
- ESG - Environmental, Social & Governance (erster und zweiter Fragebogen, zweiter und dritter Aufzählungspunkt) Seite 4

## **Inhaltliche Änderungen im Vergleich zu 2024:**

- Diversity, Equity & Inclusion (DE&I) (zweiter Aufzählungspunkt zum prozentualen Anteil des Gender Pay Gaps und vierter Aufzählungspunkt, der die aktuellen Maßnahmen in Bezug auf DE&I beschreibt, die sich vom Vorjahr unterscheiden) Seite 4
- ESG - Environmental, Social & Governance (erster und zweiter Aufzählungspunkt; präzisere Darstellung ersetzt den Verweis auf die Marktpräsentation; Dritter Aufzählungspunkt ergänzte und präzisere Beschreibung der DE&I-Maßnahmen) Seite 4