



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

In der UniCredit bedeutet Wertschöpfung mehr als nur die Schaffung von finanziellem Wert. Sie bedeutet auch, dass die Nachhaltigkeit im Mittelpunkt aller Aktivitäten der Gruppe steht.

Im Jahr 2024 kündigte die UniCredit ihr Ziel für 2030 für den Stahlsektor an. Es ist Teil der Verpflichtung der Bank, ihr Ziel von „Net Zero“ im Jahr 2050 in ihrem Kreditportfolio zu erreichen und ihre eigenen Ziele für 2030 für die drei kohlenstoffintensivsten Sektoren, darunter Öl und Gas, Stromerzeugung und Automobilsektor, die dem Markt im Jahr 2023 mitgeteilt wurden, zu verbessern. Dies steht im Einklang mit der „Net Zero“-Verpflichtung, die die Bank im Oktober 2021 unterzeichnet hat, und mit ihrer anhaltenden Unterstützung für eine nachhaltigere Weltwirtschaft.

Die Vergütungspolitik trägt zur Strategie der UniCredit, zur Verfolgung langfristiger Interessen und zur dauerhaften Nachhaltigkeit bei. Die UniCredit verfügt über eine Vergütungsstruktur, die sich an der risikobereinigten/-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 werden.

Mehrere Prozesse und Initiativen unterstützen die Verbindung zwischen der Vergütungspolitik und der Nachhaltigkeit.

Das Group-Incentive-System wird durch den jährliche Performance-Management-Prozess unterstützt, der den Zusammenhang, die Übereinstimmung und die Klarheit der Leistungsziele mit der Geschäftsstrategie sicherstellt. Die Festlegung der jährlichen Ziele (sogenannte Zielsetzung) ist eine Schlüsselpphase 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 aufsichtsrechtlichen Bestimmungen und Gruppenstandards. Diese zeichnen sich unter anderem aus durch:

- die Festlegung von risikobereinigten/-bezogenen Zielen (z. B. mindestens ein KPI – Key-Performance-Index-Leistungskennzahl – in den Zielen);
- die Verknüpfung mit ESG (Environmental, Social, Governance – Umwelt, Soziales, verantwortungsvolle Unternehmensführung) und Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, abgekürzt „DE&I“) – z. B. mindestens ein ESG-KPI für alle Risikoträger der Gruppe mit besonderem Fokus auf DE&I-KPIs für Mitarbeiter:innen, die dem Group Executive Committee (GEC) und ihrer direkten Berichtslinie unterstellt sind;
- die Festlegung von Nachhaltigkeitszielen für die Wertschöpfung (z. B. soll etwa die Hälfte der Ziele mit Nachhaltigkeit zusammenhängen) – für ausgewählte Personen sind ESG-Ziele als zusätzliche langfristige Bedingungen enthalten;
- die Festlegung von Zielen, die sich auf das Geschäft, die Unternehmenswerte, das Verhalten und die Compliance-/Risikokultur beziehen, mit folgenden Schwerpunkten:
 - der Einhaltung und Verbreitung der Kultur, der Werte und der Ziele der Gruppe;
 - dem richtigen Ton von oben und dem richtigen Ton der mittleren Führungsebene in Bezug auf die Compliance-Kultur und das Risikobewusstsein.

Auf lokaler Ebene folgt die Schoellerbank den Prozessen und Initiativen der Gruppe, um die Verbindung zwischen der Vergütungspolitik und der Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstützen.

.....

*Seit der letzten Veröffentlichung der vorliegenden **Offenlegung gemäß Artikel 5 der Verordnung (EU) 2019/2088** im Jahr 2021 wurden das Engagement für Nachhaltigkeit und die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken in die Vergütungspolitik weiterentwickelt, die Informationen aktualisiert und im November 2024 ausführlicher erläutert.

FOKUS: Diversity, Equity & Inclusion („DE&I“) – Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion

In der UniCredit sind Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion – „DE&I“) strategische Faktoren für unser Geschäft, unser Wachstum, unsere Innovationen und unsere Leistung. Sie sind ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und fest in unserer ESG-Roadmap verankert.

Wir bauen auf eine Kultur, die unsere Werte Integrität, Eigenverantwortung und Fürsorge (Integrity, Ownership & Caring) in den Mittelpunkt unserer Entscheidungen und unseres Handelns stellt. Unsere Kultur und diese Werte verkörpern, wofür wir stehen, bestimmen unser Handeln, prägen die Entscheidungen, die wir jeden Tag treffen, und leiten all unsere Handlungen und Verhaltensweisen.

Dies trägt auch dazu bei, ein nachhaltigeres langfristiges Wachstum und neue Geschäftsmöglichkeiten zu gewährleisten, Innovationen und Kreativität zu fördern und das Arbeitsumfeld generell zu verbessern, was sich positiv auf die Produktivität, das Wohlbefinden und das Engagement unserer Mitarbeiter:innen auswirkt.

Um eine Kultur der Inklusion weiter zu fördern, die auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung basiert, hat die UniCredit eine eigene „DE&I Global Policy“ eingeführt, die klare Richtlinien und Prinzipien für Mitarbeiter:innen und Dritte festlegt. Die Richtlinie gilt für alle wichtigen Phasen im Arbeitsleben von Mitarbeiter:innen – von der Rekrutierung und dem Einstieg über das Lernen und die Entwicklung bis hin zum Performance-Management und der Vergütung. Sie gewährleistet vorurteilsfreie, leistungsbezogene 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 personalbezogenen Prozessen, die die Verfahren für den Umgang mit Diskriminierung oder Mobbing festlegen, als auch in den externen Beziehungen zu den Vertragspartnern.

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 unabhängig von Geschlechtsidentität, Alter, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Fähigkeiten und kulturellem Hintergrund. Die UniCredit verfolgt eine geschlechtsneutrale Vergütungs- und Anreizpolitik, die dazu beiträgt, eine echte Gleichstellung der Mitarbeiter:innen zu erreichen. Sie stellt sicher, dass gleiche Arbeit mit gleichem Lohn einhergeht, sodass alle Menschen unabhängig von ihrer Vielfalt dieselbe Chancengleichheit haben.

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

Die UniCredit setzt sich dafür ein, die Geschlechterparität auf allen Organisationsebenen zu fördern und eine ausgewogene Verteilung der Geschlechter in den Talente-Pools, bei der Einstellung und Rekrutierung, bei Ernennungen und Beförderungen mit einer breiteren ethnischen Vertretung sowie eine vielfältige und nachhaltige Nachfolgeplanung zu gewährleisten.

Die UniCredit ist die erste paneuropäische Bank, die die „Global EDGE“-Zertifizierung für Geschlechtergerechtigkeit und -integration erhalten hat, die mehr als 80 % unserer Mitarbeiter:innen in den Ländern, in denen die Bank vertreten ist, einbezieht. Dies ist ein weiterer Beweis für unsere umfassenden gemeinsamen Bemühungen zur Förderung eines vielfältigeren und nachhaltigeren Arbeitsplatzes.

Die Gruppe unterstreicht seit Langem die Bedeutung der Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern, und es wurden konzernweit mehrere Initiativen zur Beseitigung von Lohnunterschieden umgesetzt. Dazu gehören 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 Talente-Pools und bei der Einstellung bzw. Rekrutierung von Mitarbeiter:innen sowie Gewährleistung gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit und Erhöhung der kulturellen und ethnischen Vielfalt in unserer Belegschaft), die den Führungskräften im Rahmen des jährlichen Zielsetzungsprozesses zugewiesen werden.

FOKUS: Environmental, Social, Governance („ESG“) – Umwelt, Soziales und Unternehmensführung

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Hebel für unsere künftigen Geschäftsstrategien und entscheidender Bestandteil unseres Erfolgs. In der Tat haben wir uns im Rahmen des Strategieplans 2022–2024 ehrgeizige ESG-Ziele gesetzt, da die Gruppe weiterhin Fortschritte bei ihren „Net Zero“-Verpflichtungen macht sowie 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. Einige unserer wichtigsten ESG-Ziele sind in die CEO Performance Scorecard eingebettet, um die Ausrichtung des Managements an den aktuellen und zukünftigen ESG-Ambitionen der UniCredit Gruppe zu fördern.