

## Informationen zur Änderungshistorie gemäß des Art. 12 Offenlegungsverordnung EU 2019/2088

Änderungen des Textes der Information gem. Art. 5 Offenlegungsverordnung in „4. Erklärung zur Vergütungspolitik im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ zum 30.06.2022

**Erklärung:** Die Änderung liegt an der jährlichen Überprüfung der Vergütungsstrategie sowie der Zustimmung der HSBC Deutschland Gremien im Zusammenhang mit der Vergütungsrichtlinie.

### Änderung des Textes:

Art. 5 Vergütungspolitik—Veröffentlichungen mit Veröffentlichung vom 10.22.03.21 2021

„Wir haben die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in unsere Strategie und Prozesse integriert; die Einhaltung dieser ist Bestandteil unserer Vergütungspolitik. Daneben werden in die Vergütungspolitik für das Jahr 2021 nähere Ausführungen zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken implementiert.“

HSBC Deutschland bekennt sich zu einer nachhaltigen Unternehmensführung, die das Fundament unserer fast mehr als 235jährigen Unternehmensgeschichte darstellt.

Neben den Strategien zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken und nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen in den Investmentprozessen und der Anlageberatung werden auch im Rahmen der Vergütungspolitik der HSBC Deutschland Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt.

Die Vergütungsstrategie der Bank verfolgt das Ziel, eine angemessene und marktgerechte Gesamtvergütung aller Mitarbeitenden und Geschäftsführer bei gleichzeitiger Vermeidung negativer Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen und zur unsachgemäßen Berücksichtigung von Kundeninteressen sicherzustellen. Die geschieht im Einklang mit der Geschäftspolitik sowie der Unternehmens-, Risiko- und Conduct-Kultur.

Unter Conduct verstehen wir hierbei richtiges Verhalten sicherzustellen, indem wir fair mit Kunden umgehen und den geordneten und transparenten Betrieb der Finanzmärkte nicht stören. Unser Ziel ist es außerdem, unsere Geschäftstätigkeiten langfristig und nachhaltig aufzubauen und bei unseren Entscheidungen soziale, ökologische und Governance-Aspekte zu berücksichtigen, um Nachhaltigkeitsrisiken zu reduzieren. Daher ist das Wirken auf die Reduzierung von Nachhaltigkeitsrisiken, unter Berücksichtigung der jeweiligen Tätigkeit, in die Performance-Bewertung aufgenommen worden.

Damit stellen wir im Rahmen unserer Vergütungspolitik sicher, dass die Leistung unserer Geschäftsführer und Mitarbeitenden nicht in einer Weise vergütet oder

bewertet wird, die mit unserer Pflicht, im bestmöglichen Interesse der Kundinnen und Kunden zu handeln, kollidiert.

-

Die Vergütungsrichtlinie von HSBC Deutschland wird jährlich überarbeitet und fortlaufend weiterentwickelt, um Verhaltensweisen zu fördern, welche die Rolle von HSBC Deutschland als kundenorientiertes, innovatives und nachhaltiges Bankhaus unterstützen. Hierbei fasst eine nachhaltige Unternehmensführung in Bezug auf ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Aspekte, auch nachhaltige Finanzprodukte, nachhaltiges Personalmanagement, Umweltmanagement sowie gesellschaftliches Engagement zusammen und stellt eine aktive Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei unseren Produkten und Dienstleistungen sicher.

-

Die Vergütungsrichtlinie ist als Betriebsvereinbarung ausgestaltet und wurde zuletzt am 21. März 2022 vom Vorstand genehmigt, am 28. April 2022 vom Aufsichtsrat zu Kenntnis genommen und allen Mitarbeitenden über mehrere Kanäle zugänglich gemacht.

„Die Vergütungsstrategie der Bank verfolgt das Ziel, im Einklang mit der Geschäftspolitik sowie der Unternehmens-, Risiko- und Conduct-Kultur eine angemessene und marktgerechte Gesamtvergütung aller Mitarbeiter und Vorstände bei gleichzeitiger Vermeidung negativer Anreize zur Eingehung unverhältnismäßig hoher Risikopositionen und zur unsachgemäßen Berücksichtigung von Kundeninteressen sicherzustellen. Unter Conduct verstehen wir hierbei richtiges Verhalten sicherzustellen, indem wir fair mit Kunden umgehen und den geordneten und transparenten Betrieb der Finanzmärkte nicht stören. Unser Ziel ist es außerdem, unsere Geschäftstätigkeiten langfristig und nachhaltig aufzubauen und bei unseren Entscheidungen soziale, ökologische und ökonomische Aspekte zu berücksichtigen, um Nachhaltigkeitsrisiken zu reduzieren.“

Vergütungspolitik im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsrisiken (Art. 5 SFDR)

**Wording zur Veröffentlichung zum 10.03.2021 im Internet**

*„Wir haben die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in unsere Strategie und Prozesse integriert; die Einhaltung dieser ist Bestandteil unserer Vergütungspolitik. Daneben wird die Vergütungspolicy für das Jahr 2021 Nachhaltigkeitsrisiken adressieren.“*

**Wording zur Veröffentlichung nach 14. April 2021**

*„Wir haben die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in unsere Strategie und Prozesse integriert; die Einhaltung dieser ist Bestandteil unserer Vergütungspolitik. Unsere Vergütungsstrategie verfolgt das Ziel, unsere Geschäftstätigkeiten langfristig und nachhaltig aufzubauen und bei unseren Entscheidungen soziale, ökologische und ökonomische Aspekte zu berücksichtigen, um Nachhaltigkeitsrisiken zu reduzieren. Individuelle Zielvereinbarungen der Mitglieder des Vorstands enthalten angemessene Vorgaben speziell zu Nachhaltigkeits-Aspekten und zur Reduzierung von Nachhaltigkeits-Risiken. Die Verpflichtung zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken ist mittelbar über das Globale Risiko-Ziel Bestandteil aller individuellen Zielvereinbarungen unserer Mitarbeiter.“*