

GRI Index zum ESG Journal 2022 der HYPO NOE

Die HYPO NOE hat den Anspruch, die eigenen Leistungen kontinuierlich gemäß nachhaltigen Kriterien zu messen und zu bewerten. Um die Daten vergleichbar und transparent aufzubereiten, orientiert sich das Unternehmen an den Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative (GRI-Standards). Dieser Bericht wurde unter Bezugnahme auf die GRI-Standards erstellt. Zusätzlich wurden die Sector Disclosures für Finanzdienstleister („Financial Services“) berücksichtigt. Die Ergebnisse beziehen sich, soweit nicht anders angegeben, auf den österreichischen Markt.

Der GRI Index ist in Verbindung mit dem Geschäftsbericht 2022 und dem ESG Journal zum Geschäftsbericht 2022 zu lesen.¹ Der Geschäftsbericht und das ESG Journal wurde extern geprüft. Die ökonomischen Kennzahlen werden im Rahmen des Konzerngeschäftsberichtes durch die Wirtschaftsprüfung verifiziert.

Im Zuge des Wesentlichkeitsprozesses wurden von der HYPO NOE die wesentlichen Themenfelder identifiziert. Diese wurden den einzelnen GRI-Themen und Aspekten zugeordnet. Nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die wesentlichen Themen und die entsprechenden GRI-Indikatoren nach den GRI-Standards.²

Wesentliche Themen HYPO NOE	
1	Ökonomische Performance / Kontinuierlich positive wirtschaftliche Entwicklung
2	Regionale Verantwortung / Beiträge zu einer nachhaltigen Entwicklung im Heimmarkt Niederösterreich und Wien und Kernmarkt Österreich
3	Verständliche, sichere und nachhaltige Finanzprodukte (inkl. verantwortungsvolle Verkaufspraktiken, Kundenzufriedenheit)
4	Verantwortungsvolle Finanzierungen (Öffentliche Hand, Immobilienkunden und Unternehmenskunden)
5	Anti-Korruption und Compliance
6	Energie und Klimaschutz
7	Attraktive Arbeitgeberin: Lebensphasengerechtes Arbeiten, Diversity und Chancengleichheit / Weiterbildung

¹ Zusätzliche Informationen zum Berichtsjahr 2022 sind im Geschäftsbericht der HYPO NOE abgebildet <https://ir.hyponoe.at/de/>. Bei den Seitenangaben wird unterschieden zwischen Angaben im ESG Journal zum Geschäftsbericht und Angaben im Jahresfinanzbericht des HYPO NOE Konzerns mit NFI-Erklärung

² Alle Indikatoren werden angegeben nach GRI-Standards 2016 und 2021

Statement of use: Die HYPO NOE Landesbank für Niederösterreich und Wien AG berichtet für die Berichtsperiode von 01. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards. Die konkreten GRI Punkte sind dem Index zu entnehmen.

GRI 1 verwendet: GRI 1: Foundation 2021

GRI Sector Standards: Banking / Zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht verfügbar

GRI Standard	Angabe	Seite	Anmerkungen
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	GB S.16, S.33, S.54	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	GB S.33, S.173 Journal S.8	Die Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht dem Umfang der Gesellschaften im Umfang des Konzernabschluss.
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Journal S.8, S.30	Der Bericht und der Index wurden am 9.3.2023 veröffentlicht.
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	GRI Index	Die Vergleichbarkeit des Berichts 2021 zu 2022 ist inhaltlich gewährleistet. Es sind keine Anpassungen oder Neuformulierungen von Vorjahresinformationen erforderlich. Die Bezeichnung der einzelnen GRI's wurden an die Originale angepasst.
	2-5 Externe Prüfung	Journal S. 31	Die Richtlinien und Praktiken für die Einholung von externen Prüfungen entsprechen den Vorgaben des APRÄG, sowohl Vorstand als auch Aufsichtsrat werden bei der Auswahl miteinbezogen. Für externe Prüfungen oder Zertifizierungen, die nicht die finanzielle Berichterstattung betreffend gelten die internen Richtlinien zur Beraterauswahl.

	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	GB 33, 57-61 Journal S.6-7	<ul style="list-style-type: none"> a) GB S. 33 b) i) Die Wertschöpfungskette einer Bank gliedert sich insbesondere in die Elemente Produktentwicklung, also die eigentliche „Produktion“, Marketing und Vertrieb der Finanzdienstleistungen, Abwicklung der Transaktionen, Eigenveranlagung sowie Administration und Kundenmanagement. <ul style="list-style-type: none"> ii. GB S.33 c) es gibt keine anderen relevanten Geschäftsbeziehungen d) im Vergleich zum Vorjahr gibt es keine wesentlichen Änderungen
	2-7 Angestellte	GB S.42-44	<p>100% der Mitarbeiter sind permanent und in Österreich beschäftigt.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) GB S.42-43 b) GB S.42-43 <ul style="list-style-type: none"> iv. GB S.42-43 v. GB S.42-43 c) i + ii) GB S.42-44 e) GB S.44
	2-8 Mitarbeiter, die nicht angestellt sind	GRI Index	Eine Mitarbeiterin ist über ein externes Unternehmen angestellt, ist aber in ihren Rechten und Pflichten den übrigen Mitarbeiter:innen gleichgestellt.
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	GRI Index	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	GRI Index	
	2-11 Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	GRI Index	
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	GRI Index	

	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	GRI Index	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	GRI Index	
	2-15 Interessenskonflikte	GRI Index	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	GRI Index	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	GRI Index	
	2-18 Bewertung der Leitung des höchsten Kontrollorgans	GRI Index	
	2-19 Vergütungspolitik	GRI Index	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	GRI Index	
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Journal S.4-5	
	2-23 Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	GB S.38-40 Journal S.19, S.29	<p>a) GB S.39, Journal S.29</p> <ul style="list-style-type: none"> i. GB S.37 ii. Verhaltenskodex S.16 iii. Verhaltenskodex S.12 iv. GB S.39 <p>b) Die ethischen Leitlinien und Geschäftsgrundsätze umfassen Ausschlusskriterien sowie sensible soziale und ökologische Sektoren (Vorsichtsprinzip). Die ethischen Leitlinien und Geschäftsgrundsätze sind Teil der Geschäftsstrategie und finden sich unter anderem in den Risikohandbüchern wieder. Der Verhaltenskodex der HYPO NOE regelt die gemeinsamen Werte und Grundsätze auf Konzernebene und ist - wie auch die ethischen Leitlinien und Geschäftsgrundsätze - auf der Website der HYPO NOE veröffentlicht. Die HYPO NOE ist zudem Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt. Die HYPO NOE legt im Rahmen ihrer HR Strategie einen besonderen</p>

			<p>Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Förderung von Frauenkarrieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> i. GB S.39 ii. GB S.39 <p>c) Ethische Leitlinien und Geschäftsgrundsätze, Verhaltenskodex, Charta der Vielfalt</p> <p>d) der Vorstand als höchste Ebene genehmigt die Erklärungen</p> <p>e) GB S.40</p> <p>f) Alle Mitarbeiter:innen bestätigen den Verhaltenskodex bei Eintritt</p>
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	GB S.39-41	<p>Die HYPO NOE unterliegt dem Kollektivvertrag der Hypobanken. Diese kollektivvertraglichen Regelungen sind in der HYPO NOE implementiert und garantieren faire Entlohnung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Der Betriebsrat der HYPO NOE ist in stetem Austausch mit der Gewerkschaft, mit Vorstand und Personalabteilung und informiert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter laufend über die aktuellen Entwicklungen. Neben der Einhaltung der ethischen Leitlinien und Geschäftsgrundsätze ist für Finanzierungen ein ESG Fragebogen unter Einbeziehung des Kunden auszufüllen. Dieser umfasst die Themen Nachhaltigkeitsrisiken, soziale Risiken sowie Fragen zur Unternehmensführung. Alle Mitarbeiter:innen müssen zumindest jährlich, verpflichtende Compliance Schulungen und Tests absolvieren. Die HYPO NOE hat eine eigene Ombudsstelle für Beschwerden eingerichtet. Kund:innenbeschwerden und -anfragen werden in einer Feedback- und Beschwerdedatenbank erfassen. Zumindest jährlich wird ein Ombudsbericht für den Aufsichtsrat erstellt.</p>
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	GB S.25, S.33-34, S.39-40, S.168-169	<p>c) Gesundheitsthemen in sitzenden Tätigkeiten: Beseitigung negativer Auswirkungen Gesundheitsmanagement: Maßnahmen zur Beseitigung: Journal S.20, S.27 und GB S. 25</p>

		Journal S.18-19, S.20-21, S.27, S.38	<p>Gender Pay Gap und Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Maßnahmen zur Beseitigung: Journal S.18-19, S.21, S.27 und GB S. 27, S. 38</p> <p>Der Klimawandel und seine Folgen: Bauen und Wohnen Sustainable Finance</p> <p>Maßnahmen zur Beseitigung: Betriebsökologie: Journal S. 22-23. S.26, S.28, GB S.36-37</p> <p>Nachhaltigkeit in Kerngeschäft grüne Linie, Nachhaltigkeit und Verhaltenskodex Datenschutz und Korruption: Maßnahmen zur Beseitigung: Journal S.26, S.29, GB S.39</p>
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	GRI Index	Der Prozess zur Abarbeitung der Kund:innenbeschwerden ist in einer Richtlinie geregelt, die von den betroffenen Einheiten verpflichtend einzuhalten ist: die Anliegen der Kundinnen und Kunden werden durch die Fachabteilungen geprüft, beantwortet und evaluiert, ob anhand der gewonnenen Erkenntnisse die internen Prozesse verbessert werden können.
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	GB S.40-41	a) Es gab keine Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen während des Berichtszeitraumes. Der Rechtsabteilung sind keine Verstöße gegen Gesetze oder Verordnungen bekannt bzw. wurden in den aktuell laufenden Verfahren bisher noch keine Normenverstöße behördlich oder gerichtlich festgestellt. Eine Auflistung der Kriterien nach lit. b und lit. c ist daher nicht erforderlich.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	GRI Index	Die wesentlichen Mitgliedschaften für die Interessensvertretung der HYPO NOE sind der Verband der österreichischen Landes-Hypothekenbanken sowie die Wirtschaftskammer.
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Journal 9-11	Grundlage für die Auswahl der Stakeholdergruppen erfolgte aufgrund von Relevanz, bestehenden Kontakten oder thematischer Nähe. Erklärtes Ziel ist, alle Stakeholder:innen aktuell, transparent und umfangreich über die Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit zu informieren. Folgende Formate werden für die Kommunikation genutzt: Kundenumfragen, Mitarbeiterumfragen, Investorengespräche,

			Ratinggespräche, Aufsichtsratssitzungen und direkter Austausch sowohl mit den Gemeinden als auch dem Eigentümer.
	2-30 Tarifverträge	GRI Index	100% der Mitarbeiter:innen fallen unter die österreichischen kollektivvertragliche Regelungen (Kollektivvertrag für die Angestellten der österreichischen Landes-Hypothekenbanken oder Landesschema Leasing)
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Prozess zur Bestimmung der wesentlichen Themen	Journal S.9-11	<p>a ii) "Beim Update der Wichtigkeitsanalyse wurden die Ergebnisse verschiedener Stakeholder Einbindungen (Kundenumfrage, Mitarbeiterumfrage, Investorendialog, Diskussionen & Schulungen im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen, Aktiver Austausch mit Gemeinden, Ratinggespräche, Dialog mit Buchungsgemeinschaft etc.) qualitativ miteinbezogen. Da keine quantitative Erhebung erfolgte, gab es keine Gewichtung zwischen den Stakeholdergruppen. Die Auswahl der wesentlichen Themen erfolgte auf Basis der Beschreibung und Bewertung des Impacts und der finanziellen Risiken. Risikomanagement: Berücksichtigung von physischen und transitorischen Nachhaltigkeitsrisiken in der Risikoinventur sowie im ESG Fragebogen.</p> <p>b) Die Diskussion und Bewertung der Auswirkungen / Handlungsfelder erfolgte in Abstimmung mit dem internen Risikomanagement ohne weitere Einbeziehung der Stakeholder. Im Zuge der Vorbereitung auf die CSRD-Umsetzung ist eine weitere Stakeholdereinbindung geplant.</p>
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	Journal S.10 GRI Index	
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	GRI Index	Die HYPO NOE bezieht bis dato für ihre Banktätigkeiten keine öffentlichen Förderungen bzw. keine mit ihrer Banktätigkeit verbundenen Steuervergünstigungen.
GRI 203 indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	GB S.41 Journal S.12, S.14, S.26	ökonomischer Fußabdruck der HYPO NOE

GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	GRI Index	a) nicht zutreffend, da keine Vorfälle im Berichtszeitraum b) Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	GRI Index	a) nicht zutreffend, da keine Vorfälle im Berichtszeitraum. b) Keine Vorfälle im Berichtszeitraum, die freiwilligen Verhaltensregeln sind in der Marketing Policy festgeschrieben.
GRI 418 Privatsphäre von Kunden 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	GB S.39, Journal S.29	a + b) nicht zutreffend c) Keine signifikanten Beschwerden oder Verstöße
Branchenbezogene Angaben			
FS 7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	GB S.33, S.58-59	
FS 8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach dem Zweck	GRI Index	Verweis Green Bond Allocation und Impact Report
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016	205-1 Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	GRI Index	Korruptionsrisiken werden im Rahmen der Compliance-Prüfung (jährlich) erhoben. 2022 wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken im Rahmen der Risikobewertung ermittelt. Dies betrifft alle Geschäftsstandorte und Mitarbeiter
	205-2 Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	GB S.40 Journal S.29	a) Der gesamte Vorstand wird im Rahmen des Tätigkeitsberichts jährlich über Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung informiert. Weiters wird der gesamte Vorstand und der gesamte

			<p>Aufsichtsrat regelmäßig vom Leiter Compliance informiert bzw. geschult</p> <p>b) Alle Mitarbeiter:innen haben an den verpflichtenden Compliance Schulungen teilgenommen, daher erfolgt keine Aufteilung nach Angestelltenkategorie</p> <p>d) Der gesamte Vorstand und der gesamte Aufsichtsrat wird regelmäßig vom Leiter Compliance informiert bzw. geschult</p> <p>e) Alle Mitarbeiter:innen haben an den verpflichtenden Compliance Schulungen teilgenommen, daher erfolgt keine Aufteilung nach Angestelltenkategorie</p>
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	GB S.40-41 Journal S.29	Im Berichtszeitraum gab es keine bestätigten Korruptionsfälle. Es wurden keine Arbeitnehmer diesbezüglich abgemahnt oder entlassen, sowie es auch zu keinen Kündigungen von Verträgen mit Geschäftspartner in diesem Zusammenhang kam.
GRI 415 Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	GRI Index	Keine Parteispenden im Berichtszeitraum
GRI 302 Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	GB S.42, Journal S.24-25	<p>a) Der gesamte Brennstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen beträgt 42.193 MJ. Dies betrifft das Notstromaggregat der Zentrale in St-Pölten.</p> <p>b) Es gibt keinen Brennstoffverbrauch aus erneuerbaren Quellen</p> <p>c) i + ii) siehe ESG Journal S.24-25</p> <p> iii. es gibt keinen eigenen Zähler für den Kühlenergieverbrauch, dieser ist im Stromverbrauch inkludiert</p> <p> iv. keine passende Geschäftstätigkeit für Dampf</p> <p>d) nicht zutreffend, da keine passende Geschäftstätigkeit</p> <p>e) der gesamte Energieverbrauch beträgt 9.726.494 MJ</p> <p>f) siehe ESG Journal S.24</p> <p>g) siehe ESG Journal S.24</p>
GRI 305 Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	GB S.42 Journal S.24-25	<p>a) ESG Journal S.24-25</p> <p>b) Die Organisation stößt mit ihrer Tätigkeit keine dieser Emissionen aus</p>

			<ul style="list-style-type: none"> c) Die Organisation stößt mit ihrer Tätigkeit keine biogene CO2 Emissionen aus. d) Das Basisjahr ist 2014 für das Berichtsjahr 2013 <ul style="list-style-type: none"> i. Beginn der Berichterstattung ii. die Emissionen im Basisjahr betragen 311.094 kg CO2-e iii. Ökologisierung, Reduktion Mobilität KFZ, Erhöhung E-Anteil e) Der Co2-e Umrechnungsfaktor der DEFRA ist aktuell aus 2022 f) Keine passende Geschäftstätigkeit g) DEFRA
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	GB S.42 Journal S.24-25	<ul style="list-style-type: none"> a) ESG Journal S.24-25 b) Die Organisation stößt mit ihrer Tätigkeit keine dieser Emissionen aus c) Die Organisation stößt mit ihrer Tätigkeit keine dieser Emissionen aus d) Das Basisjahr ist 2014 für das Berichtsjahr 2013 <ul style="list-style-type: none"> i. Beginn der Berichterstattung ii. die Emissionen im Basisjahr betragen 713.137 kg CO2-e iii. Die deutliche Reduktion spiegelt die laufenden Initiativen der Umwelt- und Klimastrategie wider e) Der Co2-e Umrechnungsfaktor der DEFRA ist aktuell aus 2022 f) Keine passende Geschäftstätigkeit g) DEFRA
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	GB S.42 Journal S.24-25	<ul style="list-style-type: none"> a) ESG Journal S.24-25 b) Die Organisation stößt mit ihrer Tätigkeit keine dieser Emissionen aus c) Die Organisation stößt mit ihrer Tätigkeit keine biogene CO2 Emissionen aus. d) Alle vor- und nachgelagerte Tätigkeiten e) Das Basisjahr ist 2014 für das Berichtsjahr 2013 <ul style="list-style-type: none"> i. Beginn der Berichterstattung

			<ul style="list-style-type: none"> ii. die Emissionen im Basisjahr betragen 91.278 kg CO2-e iii. Geschäftsreisen werden bevorzugt mit öffentlichen Verkehrsmittel wahrgenommen, Dank der Digitalisierung und laufenden Initiativen konnte auch der Papierverbrauch reduziert werden. f) DEFRA g) DEFRA
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	GB S.42 Journal S.24-25	d) In die Berechnung einbezogen wurde nur Co2
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	GB S.44	Österreich ist der Kernmarkt, deshalb gibt es keine Aufteilung nach Regionen.
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten zur Verfügung stehen	GB S.38-39, Journal S.20, S.27	<ul style="list-style-type: none"> a) Die betrieblichen Leistungen gelten für alle Mitarbeiter:innen <ul style="list-style-type: none"> i. Wird nicht angeboten ii. Die betrieblichen Leistungen gelten für alle Mitarbeiter:innen iii. Ist im Rahmen der AUVA abgedeckt iv. Die betrieblichen Leistungen gelten für alle Mitarbeiter:innen, Elternkarenz v. Wird nicht angeboten vi. Wird nicht angeboten vii. Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen, Yoga, Shiatsu, Impfkostenzuschuss b) Es gibt keine Unterteilung nach wichtigen Betriebsstätten
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte	GB S.38, S.44	<ul style="list-style-type: none"> a) Der Umfang der Weiterbildung wird aufgrund der unterschiedlichen Regel-Sollarbeitszeiten in den einzelnen Konzerngesellschaften in Tagen angegeben. <ul style="list-style-type: none"> i + ii) Eine Aufteilung der Weiterbildungstage nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ist momentan noch nicht für den gesamten Konzern möglich, dies wird ab 2024 (für das Geschäftsjahr 2023) geplant.

	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	GB S.25, S.38	Alle Angestellten der HYPO NOE (100%) erhalten eine jährliche Leistungsbeurteilung sowie Feedbackgespräch
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	GB S.42-44 Journal S.18-19, S.27	a iii) ist nicht zutreffend b iii) ist nicht zutreffend
GRI 406 Gleichbehandlung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	GB S.38-39	a) Keine Vorfälle im Berichtszeitraum b) Keine Vorfälle im Berichtszeitraum i. Keine Vorfälle im Berichtszeitraum ii. Regelung im Verhaltenskodex, Verpflichtung ILO, Mitglied Charta der Vielfalt iii. Ist nicht zutreffend, da es keinen Vorfall gegeben hat iv. Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
GRI 3: Wesentliche Themen 2021 <u>Verantwortungsvolle Finanzierungen</u>	3-3 Management wesentlicher Themen	Journal S.11	e) Auswertungen über Green Bond fähige und Taxonomie-konforme Finanzierungen (jährliches Impact Reporting), Berichterstattung über die Entwicklung Green Bond fähiger Assets, Zusammensetzung des Green Bond Asset Pools und des CO2 Impacts im Green Bond Committee, Auswertungen über die grünen Konten (Verwendung der Spareinlagen), Auswertungen zu Energieausweisen, Auswertung der Zuordnung zu den SDG Zielen iv. Beschreibung siehe Punkt f f) Die HYPO NOE führt regelmäßig anonyme Mitarbeiter:innenumfragen durch. Dabei wird ein Stimmungsbild zu Kernthemen abgefragt, wie bspw. zur Arbeitszufriedenheit, zu den Arbeitsbedingungen zu Home-Regelungen und die Zufriedenheit mit den abgeleiteten Maßnahmen aus den letzten Mitarbeiter:innenumfragen. Die gesetzten Maßnahmen umfassen unter anderem Themen wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilisierung der Arbeit, die digitale Transformation und die Kommunikation bzw. die Formate,

			<p>die zur Information genutzt werden (Intranet, Meetings, Veranstaltungen, Mitarbeitermagazin, etc...) Kund:innen werden regelmäßig zu unterschiedlichen Themen anonym befragt, diese umfassen unter anderem Beraterqualität als auch Digitalisierung bzw. Prozesse. Investor:innen werden aktiv vom Bereich Treasury betreut, Anfragen können direkt an eine IR Mailadresse via die Website gestellt werden, die zeitnahe Beantwortung wird von den jeweiligen Experten sichergestellt und gegebenenfalls in die Investorenkommunikation als Themen aufgenommen. Die Kommunikation mit externen Ratingagenturen wird vom Team Rating/ESG verantwortet, abgeleitete Maßnahmen werden ebenso von diesem Team koordiniert. Die Themen und die Umsetzung von Maßnahmen werden direkt mit der Geschäftsleitung thematisiert, im ESG Gremium oder in der internen Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit. Die Bewertungen durch Ratingagenturen spiegeln die Wirksamkeit der Maßnahmen wider. Die Refinanzierung findet durch den Green Bond und Ratingbeurteilungen statt.</p>
--	--	--	---

GRI 2: Standardangaben

GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	
<p>a) Führungsstruktur, einschließlich der Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans</p>	<p>a) Vorstand, Aufsichtsrat, Hauptversammlung. Der Aufsichtsrat bildet folgende Ausschüsse: Prüfungsausschuss Vergütungsausschuss Risikoausschuss Nominierungsausschuss Kreditausschuss</p>

<p>b) Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans, die für Entscheidungen und die Überwachung des Managements der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig sind</p> <p>c) Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Ausschüsse, beschrieben nach:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitgliedern ii. Unabhängigkeit; iii. Dauer der Position im Kontrollorgan; iv. Anzahl der sonstigen wichtigen Positionen und Verpflichtungen jeder Person sowie die Art der Verpflichtungen; v. Geschlecht; vi. Anteil von unterrepräsentierten sozialen Gruppen im Kontrollorgan; vii. Kompetenzen bezüglich ökonomischer, ökologischer und sozialer Themen; viii. Repräsentation der Stakeholder 	<p>b) Der Aufsichtsrat und dessen Ausschüsse sind die höchsten Kontrollorgane der Gesellschaft.</p> <p>c) i. Geschäftsführendes Mitglied: - nicht geschäftsführende Mitglieder: 8 (Kapitalvertreter), 4 (Arbeitnehmervertreter)</p> <p>ii. Anzahl unabhängiger Kapitalvertreter aufgrund regulatorischer Beurteilung: 4</p> <p>iii. Durchschnittlich ca. 9 Jahre</p> <p>iv. Wirtschaft: 1 Universität/Fachhochschule: 1 Rechts- und Steuerberatung: 2 vom Betriebsrat entsendet: 4</p> <p>v. 4 weiblich, 8 männlich</p> <p>vi. 0</p> <p>vii. 12</p> <p>viii. 4 Arbeitnehmervertreter</p>
--	--

GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	
<p>a) Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und seine Ausschüsse</p> <p>b) Kriterien für die Nominierung und Auswahl der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Ansichten der Stakeholder (einschließlich Aktionär:innen) ii. Diversität iii. Unabhängigkeit iv. Kompetenz, die für die Auswirkungen der Organisation relevant sind 	<p>a) Berücksichtigung finden dabei insbesondere die Anforderungen und Prozesse die sich aus der internen Fit & Proper Policy sowie gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben ergeben.</p> <p>b) i. Berücksichtigung der Eigentümerinteressen erfolgt im Rahmen der Entscheidungsfindung in der Hauptversammlung. ii – iv. Berücksichtigung im Rahmen des Fit & Proper Prozesses</p>
GRI 2-11 Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	
<p>a) Ist der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans auch eine Führungskraft in der Organisation</p> <p>b) Wenn der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans auch ein leitender Angestellter ist, müssen seine Funktion innerhalb der Geschäftsleitung der Organisation, die Gründe für diese Regelung beschrieben werden. Außerdem ist anzuführen, wie Interessenkonflikte vermieden und gemildert werden</p>	<p>a) Der Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans ist keine Führungskraft in der Organisation</p> <p>b) nicht zutreffend</p>
GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	
<p>a) Rolle des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte bei der Entwicklung, Genehmigung und Aktualisierung des Zwecks, der Werte oder der Leitbilder, Strategien, Politik und Ziele der Organisation in Bezug auf nachhaltige Entwicklung</p>	<p>a) Der Vorstand und die Führungskräfte haben eine bedeutende Rolle bei der aktiven Entwicklung, Genehmigung und Aktualisierung der Zwecke, Unternehmenswerte oder -leitbilder, Strategien, Politik und Ziele der Organisation bezüglich nachhaltiger Themen. Dem Aufsichtsrat wird regelmäßig über relevante Themen berichtet bzw. wird dieser, wenn gemäß Geschäftsordnung erforderlich, in die Entscheidungsfindung und Beschlussfassung miteinbezogen.</p>

	<p>Die Kapitalvertreter im Aufsichtsrat werden von der Hauptversammlung, somit den Eigentümern der HYPO NOE, bestellt.</p> <p>Dem Aufsichtsrat sowie den Ausschüssen wird regelmäßig über relevante Themen berichtet. Sofern notwendig kann der Aufsichtsrat zur Auskunftserteilung Personen zu einzelnen Tagesordnungspunkten beiziehen. Das Leitungsorgan ist an die Vorgaben der Satzung und Geschäftsordnungen (Vorstand, Aufsichtsrat) sowie Entscheidungen des Aufsichtsrates gebunden.</p> <p>In der Geschäftsordnung sind die Aufgaben, Berichts- und Zustimmungserfordernisse für den Aufsichtsrat und dessen Ausschüsse geregelt. Diese werden im Rahmen von tourlichen Sitzungen abgehandelt.</p>
GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	
<p>b) Beschreiben Sie das Verfahren und die Häufigkeit, mit der Führungskräfte oder andere Angestellte dem höchsten Kontrollorgan über das Management der Auswirkungen der Organisation über Wirtschaft, Umwelt und Menschen berichten</p>	<p>b) Der Vorstand führt die Geschäfte. Der Aufsichtsrat überwacht die Vorstandstätigkeiten.</p> <p>Es finden tourliche Sitzungen des Aufsichtsrates und der Ausschüsse statt. Anlassbezogen werden auch außerhalb dieser Sitzungen Berichte und Beschlussfassungen an die Mitglieder des Kontrollorgans gerichtet. Die Berichterstattung erfolgt durch den Vorstand, erforderlichenfalls unter Beiziehung der/des jeweilige:n Bereichsleiters:in. Im Risikoausschuss ist stets ein Vertreter der Risikomanagementabteilung zur Berichterstattung anwesend.</p>
GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	
<p>a) Berichten Sie, ob das höchste Kontrollorgan für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, verantwortlich ist. Falls ja, beschreiben Sie das Verfahren zur Überprüfung und Genehmigung der Informationen</p>	<p>a) Themen, die gemäß Geschäftsordnung in dessen Kompetenz fallen, werden in den Sitzungen, bei Bedarf auch außerhalb dieser, behandelt und diskutiert. Sofern erforderlich wird darüber auch der letztgültige Beschluss gefasst. Die Nachhaltigkeitsrisiken werden regelmäßig im Risikoausschuss berichtet.</p>

GRI 2-15 Interessenskonflikte	
a) Beschreibung des Verfahrens, mit denen das höchste Kontrollorgan sicherstellt, dass Interessenkonflikte vermieden und gemindert werden	a) Interessenkonflikte des Vorstandes oder Aufsichtsrates werden anhand der „Richtlinie Interessenskollisionen für Mitglieder des Leitungsorgans der HYPO NOE“ beurteilt.
GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	
a) Beschreibung ob und wie kritische Angelegenheiten an das höchste Kontrollorgan herangetragen werden	a) An den Ausschuss- und Aufsichtsratssitzungen nehmen üblicherweise auch die Vorstände teil. Durch das konstruktive Gesprächsklima können Anliegen jederzeit an den Aufsichtsrat herangetragen werden.
b) Mitteilung der Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen, die dem höchsten Kontrollorgan während der Berichtsperiode mitgeteilt wurden	b) Aus der Satzung/Geschäftsordnung ergibt sich keine Unterteilung in kritische und nicht kritische Anliegen. Sämtliche Themen werden mit der gleichen Sorgfalt behandelt.
GRI 2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	
a) Maßnahmen zur Weiterentwicklung und Verbesserung des gesammelten Wissens, Fähigkeiten und Erfahrung des höchsten Kontrollorgans zu nachhaltiger Entwicklung	a) Fortbildungsmaßnahmen erfolgen gemäß der Fit & Proper Policy
GRI 2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	
a) Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung des Managements der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, Umwelt und die Menschen	a + b) Die Leistungsbeurteilung des Aufsichtsrates findet im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben und des Fit & Proper Prozess jährlich durch den Nominierungsausschuss statt.
b) Erfolgen die Bewertungen unabhängig und wie häufig erfolgen diese	
c) Maßnahmen, die als Reaktion auf die Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans ergriffen wurden, inkl. Änderungen bei den Mitgliedern des Kontrollorgans und in der operativen Praxis.	c) Eine Maßnahmenergreifung bei der Leistungsbewertung war bislang nicht erforderlich.
GRI 2-19 Vergütungspolitik	
a) Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, einschließlich	a) i.
i. Grundgehalt und variabler Vergütung	Das Grundgehalt wird entsprechend dem internen Berufsbildmodell und der aktuellen Benchmarks externer Gehälter (Deloitte Bankengehaltsstudie) festgelegt. Die variable Vergütung des Identified Staff ist in der Bonusrichtlinie für den Identified Staff

<p>ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz</p> <p>iii. Abfindungen</p> <p>iv. Rückforderungen</p> <p>v. Altersversorgungsleistungen,</p> <p>b) Beschreibung wie die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die Führungskräfte mit ihren Zielen und Leistungen in Bezug auf das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zusammenhängen.</p>	<p>grundsätzlich geregelt und wird jeweils entsprechend der Zielerreichung vom Vorstand festgelegt. Beim Vorstand übernimmt die Festlegung der fixen und variablen (auch erfolgsabhängigen) Vergütung der Aufsichtsrat.</p> <p>Die Vergütung des Aufsichtsrates erfolgt gemäß HV-Beschluss vom 28.2.2018, Valorisierung gemäß Referenzstufe G9 des Kollektivvertrages für die Angestellten der österreichischen Landeshypotheken-Banken. Zusätzlich gibt es noch Sitzungsgelder und Fahrtkostensersatz. Es erfolgt keine erfolgsabhängige Vergütung.</p> <p>Im HV-Beschluss vom 28.02.2018 wurde die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden, des Vorsitzenden-Stellvertreters, der einfachen Aufsichtsratsmitglieder sowie die Höhe der Sitzungsgelder beschlossen.</p> <p>ii. Grundsätzlich werden keine Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz gewährt.</p> <p>iii. Abfindungen sind grundsätzlich nicht vorgesehen.</p> <p>iv. Rückforderungen sind vertraglich bzw. in der Bonusrichtlinie für den Identified Staff geregelt und sind gegebenenfalls im Vergütungsausschuss zu beschließen.</p> <p>v. Der angegebene Personenkreis ist im beitragsorientierten System (derzeit APK Pensionskasse)</p> <p>b) Die Unternehmensziele (getrennt nach quantitativen und qualitativen Zielen) werden im Vergütungsausschuss beschlossen. Bei den quantitativen Zielen ist immer eine risikogewichtete Kennzahl beinhaltet (RORAC). Aus den Unternehmenszielen werden im Rahmen des Performance- und Entwicklungsdialoges</p>
---	---

	die Abteilungsziele heruntergebrochen und diese nach unten mit den Mitarbeiter:innen vereinbart.
GRI 2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	
<p>a) Beschreibung der Gestaltung der Vergütungspolitik und die Festlegung der Vergütung einschließlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. ob unabhängige Mitglieder des höchsten Kontrollorgans oder ein unabhängiger Vergütungsausschuss das Verfahren zur Festlegung der Vergütung überwachen ii. wie die Ansichten der Stakeholdern (einschließlich der Aktionär:innen) zur Vergütung eingeholt und berücksichtigt werden iii. ob Vergütungsberater:innen an der Festlegung der Vergütung beteiligt sind und wenn ja, ob sie von der Organisation, ihrem höchsten Kontrollorgan und den Führungskräften unabhängig sind 	<p>a) i – iii. Der Aufsichtsrat bestellt gemäß den regulatorischen Anforderungen den Vergütungsschuss, dieser setzt sich aus zumindest zwei Kapitalvertretern (davon ein Vergütungsexperte) und zumindest einem Arbeitnehmervertreter zusammen. Der Vergütungsausschuss tagt zumindest 1x pro Jahr. Zu den Aufgaben zählen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Vorbereitung von Beschlüssen zum Thema Vergütung, einschließlich solcher, die sich auf Risiko und Risikomanagement des betreffenden Kreditinstitutes auswirken - die Überwachung der Vergütungspolitik, Vergütungspraktiken und vergütungsbezogenen Anreizstrukturen, jeweils im Zusammenhang mit der Steuerung, Überwachung und Begrenzung von Risiken gemäß § 39 Abs. 2b Z 1-10 BWG, der Eigenmittelausstattung und Liquidität, wobei auch die langfristigen Interessen von Aktionär:innen, Investoren:innen und Mitarbeiter:innen der Gesellschaft zu berücksichtigen sind - die Beaufsichtigung der zentralen und unabhängigen Überprüfung der Vergütungspraxis, erforderlichenfalls unter Zuziehung von externen Prüfern (vor allem Wirtschaftsprüfern) - die Bestimmung und unmittelbare Überprüfung der Vergütung des Vorstandes (ohne Mitwirkung des:der Arbeitnehmervertreter:in). - Die laufende Prüfung der Grundsätze der Vergütungspolitik und der Bonusrichtlinie für den Identified Staff wird von einer externen Anwaltskanzlei begleitet.