

# BAWAG GROUP

AUF DEM WEG ZU EINER PAN-  
EUROPÄISCHEN UND US-BANKENGRUPPE



2025



easybank

knab

easyleasing

PayLife

MoCo

BFL

startbausparkasse  
eine marke der bawag p.s.k.

Qlick

SÜDWESTBANK

zahnärzte  
kasse

IDAHO FIRST BANK

Health AG

PEAK BANK

# INHALT

HIGHLIGHTS 2025 .....	3
VERGLEICHENDE INFORMATIONEN.....	5
VERGÜTUNG DES VORSTANDS.....	9
IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE GESAMTVERGÜTUNG.....	13
AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG.....	15
VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN & SHARE OWNERSHIP GUIDELINES.....	17
BAWAGS LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2025.....	18
MALUS UND CLAWBACK .....	20
ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK.....	20
EINHALTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN.....	21
VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS.....	29

# HIGHLIGHTS 2025

Nettogewinn

**859,9 Mio. €**

RoTCE

**26,9%**

CIR

**36,1%**

Gewinn pro Aktie

**10,87 €**

## FINANZERGEBNIS

**859,9 Mio. €**

Nettogewinn  
+13% gg. Vorjahr

**10,87 €**

Gewinn pro Aktie  
+13% gg. Vorjahr

**26,9%**

+0,9% Pp  
gg. Vorjahr

- Voller Jahresbeitrag von Knab und 11-monatiger Beitrag von easybank in Deutschland
- Starke operative Performance mit primärem Fokus auf Integrationen

## OPERATIVE EXZELLENZ

**36,1%**

+3% Pkt. gg. Vorjahr

- 80% der Integrationen abgeschlossen, Synergien beginnen sich zu materialisieren
- Umwandlung von Knab in eine Niederlassung im vierten Quartal abgeschlossen
- Entwicklung zu einer paneuropäischen und US-amerikanischen Bankengruppe

## KAPITALAUFBAU

**417 Basispunkte**

Kapitalaufbau  
durch Gewinne

**14,6%**

Pro-forma CET1-Quote

- Stark kapitalbildendes Geschäftsmodell
- 14 vollständig eigenfinanzierte Akquisitionen

## KAPITALVERWENDUNG

**6,25 €**

+13% gg. Vorjahr

**468 Mio. €**

Pro-forma Überschusskapital

- Dividende in Höhe von 6,25 € wird der Hauptversammlung vorgeschlagen
- Aktienrückkaufprogramm über 175 Mio. € 2025 abgeschlossen, anschließend 1,6 Mio. Aktien eingezogen – 23% geringere Aktienanzahl seit Börsengang
- Seit dem Börsengang sind 3,7 Mrd. € ausgeschüttet worden: 2,6 Mrd. € in Form von Dividenden und 1,1 Mrd. € in Form von Aktienrückkäufen
- Überschusskapital in Höhe von 468 Mio. € über dem CET1 Quotenziel von 12,5%

## HIGHLIGHTS DER VERGÜTUNGSPOLITIK

### ABSTIMMUNG ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK

---

**~70% Zustimmung**

Bei der Hauptversammlung 2025 genehmigten die Aktionäre der BAWAG Group die überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand und den Aufsichtsrat mit rund 70% Zustimmung. Die Vergütungspolitik legt die Leitprinzipien und strukturellen Parameter des Vergütungsrahmens für beide Gremien fest. Dieser Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit diesen Bestimmungen erstellt.

### UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

---

**Senkung der Fixvergütung  
des CEOs um 25%**

**Group Combined Plan:** Der neue Group Combined Plan integriert kurz- und langfristige Anreize in einem Rahmen, bei dem 50% der variablen Vergütung an jährliche KPIs und 50% der variablen Vergütung an mehrjährige Leistungsziele gekoppelt sind. Beide Komponenten werden nur gewährt, wenn definierte Leistungsschwellen erreicht werden, was die Verknüpfung zwischen Vergütung und Leistung sowie die langfristige Ausrichtung mit Aktionärsinteressen stärkt.

**Reduktion der fixen Vergütung:** Nach einem umfassendem Dialog mit Aktionären haben wir die fixe Vergütung des Vorstands mit Wirkung zum 1. Juli 2025 reduziert, einschließlich einer 25%igen Kürzung für den CEO. Die fixe Vergütung wird auf Grundgehalt plus Pension vereinfacht, wobei alle anderen fixen Komponenten eliminiert wurden.

### NEUE VERGLEICHSGRUPPE

---

**Banken aus dem SX7P, die  
etwa 80% des  
Index repräsentieren**

Eine neue Vergleichsgruppe wurde 2025 etabliert, die etwa 80% des SX7P Index (STOXX Europe 600 Banks) abdeckt. Der Index dient als weitverwendete Benchmark für Anleger und bietet eine repräsentative Sicht auf die Performance europäischer Banken. Zuvor verwendete die BAWAG drei separate Vergleichsgruppen.

### KONTINUIERLICHER DIALOG

---

**Mehr als 30% des Aktien-  
kapitals bei Governance  
Roadshow abgedeckt**

Von Oktober 2025 bis Januar 2026 führten der Vorsitzende des Aufsichtsrats und des Vergütungsausschusses einen Dialog mit Investoren, die mehr als 30% des Grundkapitals der BAWAG repräsentieren. Während wir die wichtigsten Vergütungsthemen einschließlich der damit verbundenen Offenlegungserwartungen in den vergangenen Jahren behandelt haben, werden wir diesen Dialog je nach Investorenpräferenz jährlich oder alle zwei Jahre fortsetzen.

## VERGLEICHENDE INFORMATIONEN

### Geschäftsergebnis & Kultur

#### Finanzergebnis 2025

---

2025 war ein weiteres Rekordjahr für die Gruppe. Wir erzielten einen **Nettogewinn von 860 Mio. €**, einen **Gewinn je Aktie von 10,87 €**, eine **Rendite auf materielles Eigenkapital (RoTCE) von 26,9%** und eine **Aufwand-Ertrags-Relation (CIR) von 36,1%**. Wir haben 607 Mio. € an die Aktionäre ausgeschüttet, davon 432 Mio. € in Form von Dividenden (5,50 € je Aktie) und 175 Mio. € durch ein Aktienrückkaufprogramm. Auf das Rückkaufprogramm folgend reduzierten wir die Gesamtzahl der Aktien um 1,6 Millionen (2%), sodass die Gesamtzahl zum Jahresende 2025 77 Millionen betrug. Seit unserem Börsengang im Oktober 2017 haben wir die Stückzahl um 23% reduziert. Wir schlossen das Jahr mit einer CET1-Quote von 14,2% ab, nachdem wir 481 Mio. € für Dividenden (6,25 € je Aktie, eine Steigerung von 14% gegenüber dem Vorjahr) zurückgestellt haben, die wir auf unserer Hauptversammlung vorschlagen werden.

#### Performance seit dem Börsengang

---

Zwischen dem Börsengang im Jahr 2017 und dem Jahresende 2025 erzielten wir eine Gesamtk Aktionärsrendite von 326% mit einer Outperformance gegenüber dem Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P) von 183%, was zu einer Outperformance von +143 Prozentpunkten bzw. dem 1,8-fachen führte. Unser Gewinn je Aktie stieg um das 26-fache (von 0,42 € auf 10,87 €), und die Dividende je Aktie wuchs von 0,58 € auf 6,25 € im Jahr 2025.

**Erhöhung der Dividenden & zusätzliche Aktienrückkäufe:** Wir haben außerdem 3,7 Mrd. € an Kapital durch 2,6 Mrd. € an Dividenden und 1,1 Mrd. € an Aktienrückkäufen ausgeschüttet bzw. zurückgestellt. Dies umfasst 481 Mio. € für die Dividende 2025, die der Hauptversammlung am 22. April 2026 vorgeschlagen wird.

#### Aufbau einer Kultur des Unternehmertums

---

Unsere Kultur ist nicht in einem Leitbild oder Mitarbeiterhandbuch definiert, sondern zeigt sich täglich darin, wie wir zusammenarbeiten, Prioritäten setzen und unsere Werte leben. Sie spiegelt sich in unseren leistungsorientierten Grundsätzen wider: Wir schätzen Arbeitsmoral, Integrität und Leistung. Wir fördern eine Unternehmer-Mentalität unter den Angestellten, ermutigen zu unternehmerischem Denken, hinterfragen kontinuierlich den Status quo und sind zurückhaltend. Wir scheuen uns nicht vor Veränderungen, denn wir wissen, dass sie die einzige Konstante sind. Unser künftiger Erfolg hängt davon ab, diese wirklich einzigartige und dynamische Kultur zu bewahren, während unser Unternehmen weiter wächst und sich entwickelt.

#### Beteiligungsprogramme für Mitarbeitende:

Im Jahr 2023 wurde bei der BAWAG ein neues Mitarbeiterbeteiligungsprogramm eingeführt, um unsere Teammitglieder für ihre Leistung und ihr Engagement zu vergüten sowie jedem die Möglichkeit zu geben, durch direkten Aktienbesitz sowie monetäre Beteiligung in Form von Gewinnbeteiligungen am Erfolg der BAWAG Group teilzuhaben.

Das Mitarbeiterprogramm besteht aus drei Komponenten:

- I) einer jährlichen Gewinnbeteiligung in Höhe von 1 € pro Mio. € Nettogewinn der BAWAG Group,
- II) einem laufenden Aktienbeteiligungsprogramm seit 2024, wonach Mitarbeiter eine BAWAG Group-Aktie pro Beschäftigungsmonat innerhalb der BAWAG Group erhalten, die alle drei Jahre übertragen werden (BAWAG Mitarbeiterbeteiligungsprogramm) und
- III) einem laufenden Matching-Programm in den Jahren, in denen keine Zuteilung nach Maßgabe des BAWAG Mitarbeiterbeteiligungsprogramms erfolgt, wonach Mitarbeiter eine kostenlose BAWAG Group-Aktie für je drei gekaufte BAWAG Group Aktien erhalten (BAWAG 3+1 Matching-Programm), bis zu einem Wert von 3.000 € an Matching-Aktien.

### BAWAG 3+1 Matching-Programm & Mitarbeiter-Gewinnbeteiligungsprogramm 2025:

Wir erzielten einen Nettogewinn von 760 Mio. € für das Geschäftsjahr 2024, was einer Gewinnbeteiligung von 760 € für jeden Mitarbeiter entspricht, die mit den Gehältern im Juli 2025 ausgezahlt wurde. Das BAWAG 3+1 Matching-Programm wurde von unseren Mitarbeitenden sehr gut angenommen und führte zu einer Gesamtausschüttung von 13.669 kostenlosen Matching-Aktien.

Keines dieser Programme oder Initiativen gilt für Vorstandsmitglieder.

### Vergütung des Vorstands

#### Reduktion der Fixvergütung

---

Nach dem Dialog mit unseren Aktionären im Jahr 2024, im Rahmen dessen wir mit rund der Hälfte der Aktionärsbasis im Austausch waren, und als Reaktion auf das Feedback von Investoren und Stimmrechtsberatern wurde die fixe Vergütung des Vorstands im Rahmen der Vergütungspolitik, die der Hauptversammlung 2025 vorgelegt wurde, mit Wirkung zum 1. Juli 2025 wie folgt reduziert:

- **Die gesamte Fixvergütung für den Vorstand** wurde um **21,25%** reduziert, wobei die annualisierte fixe Vergütung des CEOs im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024 um **25%** gekürzt wurde.
- **Die Struktur der fixen Vergütungsbestandteile wurde vereinfacht** und besteht nun ausschließlich aus Grundgehalt plus Pensionsbeiträgen (15%). Alle anderen Bestandteile der Fixvergütung wurden eliminiert.

Diese Anpassung spiegelt einen transparenten und aktionärsorientierten Governance-Ansatz wider, verstärkt die Verlagerung hin zu variabler, leistungsgebundener Vergütung unter dem Group Combined Plan (siehe unten) und unterstreicht unser Bekenntnis zur langfristigen Ausrichtung mit unseren Investoren.

#### Wechsel zum Group Combined Plan

---

Zusätzlich zur Umsetzung einer Gesamtreduzierung der fixen Vorstandsvergütung um 21,25% sieht die von der Hauptversammlung 2025 genehmigte Vergütungspolitik eine aktualisierte variable Vergütungsstruktur vor. Diese ist darauf ausgelegt, die Anreizmechanismen für Vorstandsmitglieder zu stärken, indem sowohl das Wertversprechen vereinfacht als auch gezielte Veränderungen durchgeführt werden, die mit den besten Marktpraktiken, Investorenerwartungen und regulatorischen Anforderungen übereinstimmen.

Der Jahresbonus und der langfristige Anreizplan, die zuvor angewendet wurden, werden ab dem Geschäftsjahr 2025 in einem neuen einheitlichen Group Combined Plan zusammengefasst. Dieser überarbeitete Plan soll die Ausrichtung auf unsere strategischen Ziele verstärken und die Verbindung zwischen Vergütung, Risiko und Nachhaltigkeit sowohl kurz- als auch langfristig stärken. Der Übergang stellt einen bedeutenden Fortschritt für den Vergütungsrahmen dar und spiegelt Trends wider, die von führenden börsennotierten Bankengruppen weltweit übernommen werden. Durch die Integration sowohl kurz- als auch langfristiger Anzeilelemente in ein einheitliches Modell, ist die Ausrichtung auf die Organisationsstrategie und Leistungsziele gewährleistet. Gleichzeitig fördern wir nachhaltige Exzellenz und langfristige Wertschöpfung.

Dieser neu gestaltete Ansatz erhöht das risikoabhängige Element der Vergütung, reduziert aber die Gesamtkomplexität. Die Hauptmerkmale des neuen Combined Plans lauten wie folgt:

- **Rollierende Struktur:** Ermöglicht die jährliche Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung.
- **Leistungsbewertung zu zwei Zeitpunkten:** Umfasst eine jährliche Bewertung (für die STI-Komponente) und eine Bestätigung nachhaltiger Leistung über drei Jahre (für die LTI-Komponente).
- **Investorenausrichtung:** Beinhaltet hauptsächlich die Auszahlung in Eigenkapitalinstrumenten (BAWAG Group Aktien), begleitet von verlängerten Aufschubzeiten und Haltefristen für Finanzinstrumente.

## Vorstandsvergütung

Die nachstehende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in den vergangenen fünf Jahren. Gehaltsreduzierungen mit Wirkung zum 1. Juli 2025 sind als Halbjahreseffekt in diesen Zahlen berücksichtigt. Diese Übersicht ermöglicht einen transparenten Vergleich der Vergütungsentwicklung und gibt Einblick darüber, wie sich aktuelle Anpassungen, wie die Reduzierung der fixen Vergütung, künftig auf die Gesamtvergütung auswirken.

€ Beträge in Tausend	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Fixvergütung</b>	<b>23.638 €</b>	<b>24.011 €</b>	<b>23.287 €</b>	<b>24.174 €</b>	<b>21.634 €</b>
<b>STI-Bonus in bar</b>	<b>18.000 €</b>	<b>14.250 €</b>	<b>13.350 €</b>	<b>18.500 €</b>	<b>7.577 €</b>
<b>Fixe Vergütung inkl. STI-Bonus in bar</b>					<b>29.211 €</b>
<b>STI-Bonus in Aktien / €</b>					<b>57.019 Aktien</b> entspricht <b>7.577 €</b>
<b>Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder (exklusive LTI)</b>	<b>41.638 €</b>	<b>38.261 €</b>	<b>36.637 €</b>	<b>42.674 €</b>	<b>36.788 €</b>
<b>LTI-Bonus in Aktien</b>	<b>412.317 Aktien</b>				<b>114.042 Aktien</b>
<b>Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds</b>					
<b>€ Beträge in Tausend</b>					
<b>Anas ABUZAAKOUK</b>					
Fixvergütung + STI-Bonus in bar	10.575 €	9.443 €	9.039 €	10.936 €	7.444 €
STI-Bonus in Aktien					15.576 Aktien
LTI-Bonus in Aktien	104.333 Aktien				31.158 Aktien
<b>Enver SIRUČIĆ</b>					
Fixvergütung + STI-Bonus in bar	6.544 €	6.869 €	6.806 €	7.560 €	5.311 €
STI-Bonus in Aktien					11.684 Aktien
LTI-Bonus in Aktien	70.224 Aktien				23.367 Aktien
<b>Sat SHAH</b>					
Fixvergütung + STI-Bonus in bar	8.067 €	7.473 €	6.913 €	8.127 €	5.592 €
STI-Bonus in Aktien					11.684 Aktien
LTI-Bonus in Aktien	78.250 Aktien				23.367 Aktien
<b>Andrew WISE</b>					
Fixvergütung + STI-Bonus in bar	7.433 €	7.012 €	6.299 €	7.433 €	5.191 €
STI-Bonus in Aktien					10.905 Aktien
LTI-Bonus in Aktien	72.231 Aktien				21.810 Aktien
<b>David O'LEARY</b>					
Fixvergütung + STI-Bonus in bar	6.343 €	4.994 €	5.010 €	5.895 €	3.733 €
STI-Bonus in Aktien					4.755 Aktien
LTI-Bonus in Aktien	62.199 Aktien				9.510 Aktien
<b>Guido JESTÄDT</b>					
Fixvergütung + STI-Bonus in bar	2.676 €	2.470 €	2.570 €	2.724 €	1.940 €
STI-Bonus in Aktien					2.415 Aktien
LTI-Bonus in Aktien	25.080 Aktien				4.830 Aktien

In Bezug auf den langfristigen Bonus unter dem Group Combined Plan (wirksam ab dem Geschäftsjahr 2025) ist anzumerken, dass der langfristige Anteil der Bonusgewährung 2025 einer neuerlichen Beurteilung am Ende einer dreijährigen Leistungsperiode unterliegt, die 2027 endet. Das bedeutet, dass der langfristige Bonus basierend auf der Zielerreichung während des Bewertungszeitraums weiter angepasst werden kann. Die Hälfte des Bonus aus dem kurzfristigen sowie der gesamte Bonus aus dem langfristigen Anreizsystem werden ausschließlich in Aktien der BAWAG Group gewährt. Folglich werden die reinen aktienbasierten Elemente für verbesserte Transparenz und Vergleichbarkeit gesondert ausgewiesen.

	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Ergebnis der BAWAG Group AG</b>					
Rendite auf materielles Eigenkapital (RoTCE)	16,1%	18,6%	25,0%	26,0%	26,9%
Aufwand-Ertrags-Relation (CIR)	39,5%	35,9%	31,8%	33,5%	36,1%
Harte Kernkapitalquote (CET1) (fully loaded)	15,0%	13,5%	14,7%	15,2%	14,2%
Vorgesehene Dividenden	267 Mio. €	305 Mio. €	393 Mio. €	432 Mio. €	481 Mio. €
<b>Durchschnittliche Vergütung je Vollzeitäquivalent<sup>1</sup></b>					
Mitarbeitende der BAWAG Group	64.360 €	69.350 €	70.865 €	83.149 €	84.941 €
Aktienprogramm		947 €	966 €		
Aktien-Matching-Programm		347 €		393 €	484 €
Gewinnbeteiligung in bar				683 €	760 €
Sonstige Barzahlungen	268 €	551 €	892 €		
<b>GESAMT</b>	<b>€ 64.628</b>	<b>€ 71.195</b>	<b>€ 72.723</b>	<b>€ 84.225</b>	<b>€ 86.185</b>

- 1) Die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter in der obigen Tabelle zeigt den Durchschnitt der fixen Vergütung (ohne Boni) in Bezug auf alle Mitarbeiter, die während des gesamten Geschäftsjahres 2025 in der BAWAG-Gruppe beschäftigt waren (einschließlich in- und ausländischer Tochtergesellschaften und Niederlassungen). Der für das Aktien-Matching-Programm dargestellte Durchschnittsbetrag schließt kürzliche Akquisitionen aus, um einen sinnvollen Vergleich mit den Zahlen aus 2024 zu ermöglichen.
- 2) Sonstige Barzahlungen umfassen einmalige Zahlungen im Zusammenhang mit der Bewältigung spezifischer Umstände, wie der Covid-19-Pandemie im Geschäftsjahr 2021 oder der Inflation in den Geschäftsjahren 2022 oder 2023.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

### Verantwortung und Prozess im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung

Der Vergütungsausschuss ist damit beauftragt, die Entwicklung des Vergütungssystems zu überwachen und sowohl die Höhe als auch die Verfahren für die Gewährung der Vergütung an den Vorstand zu bestimmen. Er überprüft regelmäßig, wie das System umgesetzt wird, und nimmt bei Bedarf Anpassungen vor. Bei wesentlichen Änderungen und mindestens alle vier Jahre wird die Vergütungspolitik gemäß §§ 78b und 98a des österreichischen Aktiengesetzes der Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

Im April 2025 stimmten die Aktionäre der BAWAG Group über die Vergütungspolitik ab und genehmigten sie mit Mehrheitsbeschluss. Die Vergütungspolitik ist auf der Website der BAWAG Group ([www.bawaggroup.com](http://www.bawaggroup.com)) zu finden.

Basierend auf dieser Politik legt der Vergütungsausschuss jährliche Ziele für jedes Vorstandsmitglied fest, wobei deren spezifische Verantwortlichkeiten und die finanzielle Situation der BAWAG Group berücksichtigt werden. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt auch Marktstandards, die durch regelmäßige Überprüfungen der Vergütung innerhalb einer Vergleichsgruppe ermittelt werden.

Wie im Vergütungsbericht 2024 offengelegt, wurde die Vergleichsgruppe, die für Benchmarking-Zwecke verwendet wird, neugestaltet. Seit 2025 wendet der Vergütungsausschuss eine Vergleichsgruppe an, die 80% der Gewichtung des SX7P-Bankenindex (Stoxx Europe 600 Banks Index) abdeckt. Die Gruppe wird auf jährlicher Basis bewertet, um Änderungen in der Indexzusammensetzung abzubilden und eine Abdeckung von 80 % aufrechtzuerhalten.

Der oben beschriebene Ansatz führte im Jahr 2025 zur Einbeziehung der folgenden 20 Banken in die Peer Group:

HSBC Holdings PLC	NatWest Group PLC
Banco Santander SA	Nordea Bank Abp
UniCredit SpA	Societe Generale SA
Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA	Commerzbank AG
BNP Paribas SA	Standard Chartered PLC
Intesa Sanpaolo SpA	CaixaBank SA
ING Groep NV	Skandinaviska Enskilda Banken AB
Barclays PLC	Erste Group Bank AG
Deutsche Bank AG	Danske Bank A/S
Lloyds Banking Group PLC	Swedbank AB

# FINANZIELLE ENTWICKLUNGEN

## ZENTRALE ENTWICKLUNGEN

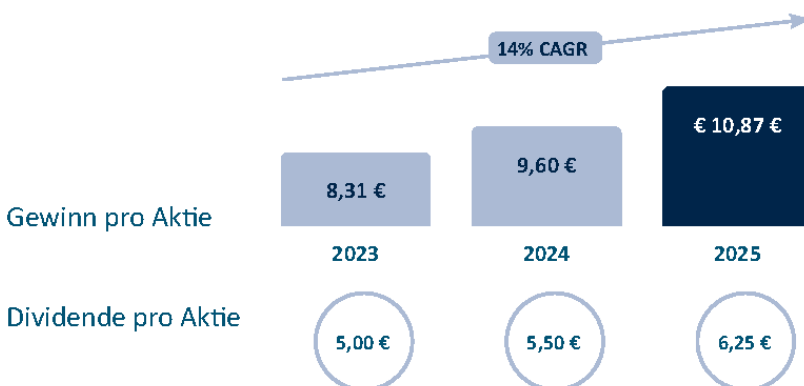
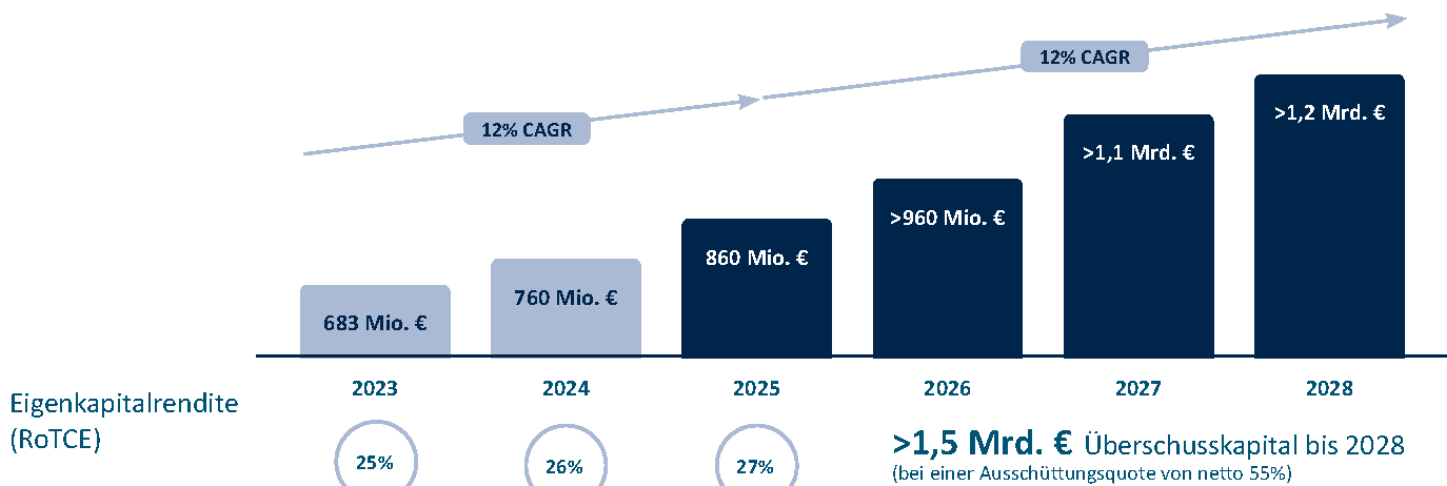
**Kreditwachstum:** +3% organisches Wachstum / +12% einschließlich M&A

**Barmittel:** 14 Mrd. € Barmittel / 19% der Bilanzsumme

**Marge:** 329 Basispunkte Nettozinsmarge

**Assetqualität:** 0,8% Quote notleidender Kredite (NPL)

## ALLE ZIELE FÜR 2025 ÜBERTROFFEN; EINFÜHRUNG ROLLIERENDER 3-JAHRES-ZIELE



## ZYKLUSÜBERGREIFENDE ZIELE

Eigenkapitalrendite (ROTCE)  
**>20%**

Aufwand-Ertrags-Verhältnis (CIR)  
**<33%**

Harte Eigenkapitalquote (CET1)  
**12,5%**

## Allgemeine Vergütungsgrundsätze

---

Die in der Vergütungspolitik dargelegten Grundsätze sind in Übereinstimmung mit den derzeit geltenden Bestimmungen in Österreich und der EU definiert. Im Einklang mit dem geltenden regulatorischen Rahmen steht die Vergütungspolitik in Übereinstimmung mit allen anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere dem österreichischen Aktiengesetz (AktG), dem österreichischen Bankwesengesetz (BWG), den Leitlinien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) zu soliden Vergütungspraktiken unter der Richtlinie 2013/36/EU sowie allen anderen nationalen und EU-weiten Vorschriften, die jeweils anwendbar sind und sich von Zeit zu Zeit ändern.

Innerhalb dieses gemeinsamen politischen Rahmens werden Leitlinien zur Umsetzung von Vergütungsprogrammen und -plänen etabliert. Diese sind darauf ausgelegt, ein effektives Risikomanagement und die langfristigen strategischen Ziele zu unterstützen. Der Fokus liegt dabei auf nachhaltiger Wertschöpfung des Unternehmens, im Einklang mit regulatorischen Anforderungen. Um Wettbewerbsfähigkeit und Wirksamkeit des Vergütungssystems sowie dessen Transparenz und Fairness zu gewährleisten, dienen die Grundsätze verantwortlichen Verhaltens und der Leistung als Eckpfeiler der Konzern-Vergütungspolitik.

- **Ausrichtung auf BAWAG-Strategie:** Der Vergütungsrahmen unterstützt dabei BAWAGs strategische Ziele zu erreichen: Wachstum, Effizienz und der Aufrechterhaltung eines sicheren Risikoprofils. Er bietet klare Anreize für das Management, im Einklang mit diesen Prioritäten zu handeln und zur langfristigen Wertschöpfung beizutragen.
- **Ausrichtung auf Investoreninteressen:** Die Anreizstruktur stellt sicher, dass die Handlungen des Vorstands mit den langfristigen Interessen der Aktionäre übereinstimmen. Vergütungsentscheidungen fördern die verantwortliche und konsequente Umsetzung strategischer Ziele.
- **Ausrichtung auf regulatorischen Rahmen:** Die Vergütungspolitik entspricht den österreichischen Unternehmens- und Bankgesetzen sowie den Leitlinien der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde zu einer soliden Vergütungspolitik. Sie wird regelmäßig überprüft, um nationale und EU-weite regulatorische Aktualisierungen zu berücksichtigen.
- **Leistungsorientiertes Anreizsystem:** Der Rahmen folgt dem „Pay-for-Performance-Prinzip“. Klare Leistungskriterien, die mit strategischen Zielen übereinstimmen, gewährleisten leistungsorientierte, faire und transparente Ergebnisse bei der Bonusbestimmung.
- **Nachhaltigkeit & ESG:** Das Vergütungssystem integriert ESG-Ziele und unterstützt verantwortliche Managementpraktiken. Es ermutigt zu Handlungen, die mit den Erwartungen von Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten, der Gesellschaft und der Umwelt übereinstimmen, im Einklang mit anerkannten Nachhaltigkeitsstandards.

## Vergütungskomponenten wie in der Vergütungspolitik dargelegt

---

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus fixen und variablen Vergütungskomponenten. Während die Fixvergütung nicht leistungsbezogen ist, ist die variable Vergütung leistungsabhängig und darauf ausgelegt, geeignete Anreize für die Erreichung wichtiger Unternehmensziele zu schaffen. Die Struktur der Vergütung ist so gestaltet, dass sie den Vorstandsmitgliedern Motivation gibt, ihre Ziele sowohl auf Konzernebene als auch auf individueller Ebene zu erreichen.

Die an Vorstandsmitglieder gezahlte Vergütung kann als entweder fixe oder variable Vergütung qualifiziert werden. Die folgende Übersicht bietet Orientierung und weitere Details zu spezifischen Vergütungskomponenten sowie zu Besonderheiten der Vergütungsgestaltung bei der BAWAG.

- Die **Fixvergütung** des Vorstands ist auf (angepasste) Grundgehälter und eine Pension (15%) beschränkt, ohne sonstige bzw. zusätzliche Benefits.
- Die **variable Vergütung** besteht aus einem GCP, der in einem Instrument sowohl kurz- als auch langfristige Anreizprogramme integriert, bestehend aus Barzahlungen und aktienbasierten Vergütungen im Einklang mit dem in diesem Kapitel beschriebenen regulatorischen Rahmen.

Zur Vervollständigung des gesamten Vergütungsstrukturrahmens bilden auch Aktienbesitz-Leitlinien (eingeführt durch die neueste Vergütungspolitik als zusätzliche Aktualisierung) und Abfindungszahlungen einen integralen Bestandteil des Vergütungspakets des Vorstands.



### 1. Fixvergütung

Die fixe Vergütung bezieht sich auf den stabilen und garantierten Teil der Vergütung, der auf der Grundlage vorher festgelegter, nicht ermessensbedingter Kriterien wie Berufserfahrung, Verantwortungsebene und Dienstalter festgelegt wird. Diese Komponente incentiviert nicht zur Risikoübernahme und ist nicht von der Leistung der BAWAG abhängig. Die fixe Vergütung setzt sich aus Grundgehalt und Pension zusammen, wie nachfolgend näher beschrieben. Abgesehen vom Grundgehalt und Pension profitieren Vorstandsmitglieder nicht von Nebenleistungen oder Sachbezügen.

- Grundgehalt:** Das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder ist fix (nicht ermessensbedingt) und wird in monatlichen Teilen gezahlt. Es spiegelt das individuelle Niveau der Berufserfahrung, die spezifische Vorstandsfunktion und die Verantwortlichkeiten der jeweiligen Vorstandsmitglieder wider. Das Vergütungspaket wird mit Unterstützung externer Vergütungsberater normalerweise mindestens jährlich gegen verschiedene Vergleichsgruppen gebenchmarkt und kann nach Ermessen des Vergütungsausschusses häufiger überprüft werden, beispielsweise wenn Änderungen in den Verantwortlichkeiten, Funktionen und/oder Rollen der Vorstandsmitglieder auftreten. Der Vergütungsausschuss überprüft und genehmigt Änderungen des Grundgehalts unter Berücksichtigung von Faktoren wie dem Umfang, der Rolle und Verantwortung der jeweiligen Vorstandsmitglieder, Entwicklungen der Größe, des Wertes oder der Komplexität der BAWAG Group und Erhöhungen innerhalb der Mitarbeiterbasis während eines vergleichbaren Zeitrahmens. Vorstandsmitglieder erhalten keine separate Vergütung für ihre Tätigkeiten bei Vorstandsmitgliedschaften in verbundenen Unternehmen.
- Pensionen:** Pensionsleistungen sind vordefiniert und entsprechen derzeit 15% des Grundgehalts. Diese Komponente unseres Vergütungsprogramms ist für die Vorstandsmitglieder für ihre Loyalität zum Unternehmen und stellt sicher, dass angemessene Mittel zur Unterstützung des Einkommens während des Ruhestands zurückgelegt werden.

### 2. Variable Vergütung – Group Combined Plan (GCP)

Das variable Anreizsystem, bestehend aus kurz- und langfristigen Komponenten, wurde im Vergleich zum Vorjahr neu ausgerichtet, um eine bessere Übereinstimmung auf die strategischen Ziele der Gruppe zu erreichen und die Wirksamkeit zu verbessern. Dieses System wurde entwickelt, um die jährliche Erreichung der strategischen Ziele zu unterstützen und gleichzeitig sicherzustellen, dass die erzielten Ergebnisse langfristig nachhaltig sind.

Im Wesentlichen beinhaltet der Group Combined Plan eine Aufteilung zwischen  $\frac{1}{3}$  fixer und  $\frac{2}{3}$  variabler Vergütung, sodass ein hoher Anteil der Vergütung risikoabhängig ist. Insgesamt werden 75% der variablen Vergütung in Form von BAWAG Group Aktien und 25% in bar ausgezahlt, vorbehaltlich langer Aufschubzeiten und Haltefristen für übertragene Aktien, was eine größere Interessenausrichtung mit den Aktionären schafft.

Jegliche variable Vergütung wird basierend auf der Leistung gezahlt. Spezifische finanzielle und nicht-finanzielle Leistungsindikatoren werden vom Vergütungsausschuss ex ante für das jeweilige Geschäftsjahr sowohl für die kurz- als

auch die langfristige Leistung definiert. Die Zielsetzung für jedes Vorstandsmitglied berücksichtigt den Umfang und die Komplexität der jeweiligen funktionalen Verantwortlichkeiten sowie die finanzielle Situation der BAWAG.

Der kurzfristige Anreiz, der 50% der Vergütung entspricht, wird durch die Entwicklung verschiedener finanzieller und nicht-finanzieller Indikatoren bestimmt, vorbehaltlich eines jährlichen Messzeitraums. Die langfristige Komponente, die ebenfalls 50% des Gesamtbonus entspricht, wird aufgeschoben und unterliegt zusätzlichen langfristigen Leistungsbedingungen. Die langfristige Komponente wird vollständig in Aktien der BAWAG Group ausgezahlt, und die langfristigen Leistungskriterien werden durch spezifische, auf Gruppenebene festgelegte Ziele bestimmt, die einen dreijährigen Bewertungszeitraum umfassen.

Die variable Vergütung ist gedeckelt und darf 200% der fixen Vergütung nicht überschreiten. Dies gilt für alle Elemente der variablen Vergütung zusammengenommen, einschließlich kurz- als auch langfristiger Anreize sowie des LTIP 2025, welches 2022 etabliert wurde.

### *Aktienbesitz des Senior Leadership Team & Anwendung des Group Combined Plan*

Wir sind der festen Überzeugung, dass eine substanzielle Beteiligung am Unternehmen das wirksamste Instrument ist, um gemeinsame Interessen zu fördern und die langfristige Wertschöpfung voranzutreiben. Derzeit hält die oberste Führungsebene gemeinsam mehr als 5 % des Unternehmens, wobei 4,7 % auf den Vorstand entfallen (weitere Einzelheiten finden Sie im Kapitel „VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN & SHARE OWNERSHIP GUIDELINES“) und 0,7 % auf Mitglieder des BAWAG Senior Leadership Teams außerhalb des Vorstands.

Um die Einheitlichkeit im gesamten Unternehmen zu fördern und die Parität mit der Vergütungsstruktur des Vorstands zu wahren, wurde die gleiche STI/LTI-Auszahlungslogik, die für Vorstandsmitglieder gilt, auf Mitglieder des BAWAG-Senior Leadership Teams ausgeweitet, deren Bonus einen bestimmten Schwellenwert überschreitet. Die Harmonisierung dieser Standards gewährleistet Fairness, Transparenz und interne Angleichung zwischen den Vergütungsstrukturen des Vorstands und des BAWAG Senior Leadership Teams und bekräftigt unser Bekenntnis zum Grundsatz der Gleichbehandlung.

## IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE GESAMTVERGÜTUNG

Das fixe Grundgehalt wird den Vorstandsmitgliedern in vierzehn Anteilen ausgezahlt und deckt alle von dem jeweiligen Vorstandsmitglied ausgeführten Arbeiten ab. Vorstandsmitglieder haben keinen Anspruch auf separate Vergütung für die Ausübung von Vorstandsfunktionen innerhalb der BAWAG Group. Darüber hinaus sind Vorstandsmitglieder durch eine D&O-Versicherung abgedeckt, deren Kosten von der BAWAG Group getragen werden.

Die Gesamtvergütung pro Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2025 ist in den folgenden Tabellen dargestellt:

**BAWAG GROUP VERGÜTUNGSBERICHT 2025**

<b>2025</b> Beträge in Tausend €	Anas ABUZAAKOUK	Enver SIRUČIĆ	Sat SHAH	Guido JESTÄDT	David O'LEARY	Andrew WISE	GESAMT
Fixe Gehälter	4.600 €	3.250 €	3.450 €	1.400 €	2.650 €	3.200 €	<b>18.550 €</b>
Pension (15%)	690 €	488 €	518 €	210 €	398 €	480 €	<b>2.783 €</b>
Sonstiges	84 €	21 €	72 €	9 €	53 €	62 €	<b>301 €</b>
Gesamte Fixvergütung	5.374 €	3.759 €	4.040 €	1.619 €	3.101 €	3.742 €	<b>21.634 €</b>
<b>% der Gesamtvergütung</b>	<b>39%</b>	<b>38%</b>	<b>39%</b>	<b>56%</b>	<b>55%</b>	<b>39%</b>	<b>42%</b>
Fixvergütung + STI Bonus in bar	7.444 €	5.312 €	5.593 €	1.940 €	3.733 €	5.191 €	<b>29.211 €</b>
STI Bonus in bar	2.070 €	1.553 €	1.553 €	321 €	632 €	1.449 €	<b>7.577 €</b>
STI Bonus in Aktien	15.576 Aktien	11.684 Aktien	11.684 Aktien	2.415 Aktien	4.755 Aktien	10.905 Aktien	<b>57.019 Aktien</b>
STI Aktien in €* LTI Bonus in Aktien	2.070 € Aktien	1.553 € Aktien	1.553 € Aktien	321 € Aktien	632 € Aktien	1.449 € Aktien	<b>7.577 € 114.042 Aktien</b>
Wert der LTI Aktien in €* Gesamtbonus in €	4.140 €	3.105 €	3.105 €	642 €	1.264 €	2.898 €	<b>15.154 € 30.307 €</b>
<b>% der Gesamtvergütung</b>	<b>61%</b>	<b>62%</b>	<b>61%</b>	<b>44%</b>	<b>45%</b>	<b>61%</b>	<b>58%</b>
<b>% des Bonus in bar</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>
<b>% des Bonus in Aktien</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>	<b>75%</b>

\*Wert der Aktien berechnet auf Basis eines Aktienkurses von € 132,88 (anwendbarer Berechnungswert bei Gewährung des Jahresbonus).

<b>2024</b> Beträge in Tausend €	Anas <b>ABUZAAKOUK</b>	Enver <b>SIRUČIĆ</b>	Sat <b>SHAH</b>	Guido <b>JESTÄDT</b>	David <b>O'LEARY</b>	Andrew <b>WISE</b>	<b>GESAMT</b>
Fixe Gehälter	5.200 €	3.500 €	3.900 €	€1.250 €	3.100 €	3.600 €	<b>20.550 €</b>
Pension (15%)	780 €	525 €	585 €	188 €	465 €	540 €	<b>3.083 €</b>
Sonstiges	157 €	35 €	134 €	36 €	81 €	95 €	<b>538 €</b>
<b>Gesamte Fixvergütung</b>	<b>6.137 €</b>	<b>4.060 €</b>	<b>4.619 €</b>	<b>1.474 €</b>	<b>3.646 €</b>	<b>4.235 €</b>	<b>24.171 €</b>
<b>% der Gesamtvergütung</b>	<b>56%</b>	<b>54%</b>	<b>57%</b>	<b>54%</b>	<b>62%</b>	<b>57%</b>	<b>57%</b>
Bonus	4.800 €	3.500 €	3.500 €	1.250 €	2.250 v	3.200 €	<b>18.500 €</b>
<b>% der Gesamtvergütung</b>	<b>44%</b>	<b>46%</b>	<b>43%</b>	<b>46%</b>	<b>38%</b>	<b>43%</b>	<b>43%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>10.937 €</b>	<b>7.560 €</b>	<b>8.119 €</b>	<b>2.724 €</b>	<b>5.896 €</b>	<b>7.435 €</b>	<b>42.671 €</b>

### Erläuterungen zu den Änderungen von 2024 zu 2025

Die Position *Sonstiges* in der Spalte 2024 umfasst eine private Krankenversicherung, Unfall-/Invaliditätsversicherung und Risikolebensversicherung. Diese Leistungen wurden bis zum 30. Juni 2025 fortgeführt. Ab dem 1. Juli 2025 wurde die fixe Vergütung des Vorstands vereinfacht und umfasst nur noch Grundgehalt und Pension. Ab diesem Zeitpunkt zeigt die Spalte "Sonstiges" für alle Vorstandsmitglieder 0 an.

Eine Anpassung der fixen Vergütung für Vorstandsmitglieder trat ebenfalls am 1. Juli 2025 in Kraft, wobei die Halbjahresauswirkung in der obigen Tabelle dargestellt ist. Für das Geschäftsjahr 2025 wird der LTI-Bonus im Rahmen des Group Combined Plan einer neuerlichen Beurteilung unterzogen werden, nachdem der dreijährige Leistungszeitraum im Jahr 2027 endet. Je nach Zielerreichung während dieser Zeit kann der LTI-Bonus weiter angepasst werden. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden die Hälfte des STI-Bonus sowie der gesamte LTI-Bonus ausschließlich in Aktien der BAWAG Group gewährt, und folglich werden die reinen aktienbasierten Elemente für verbesserte Transparenz und Vergleichbarkeit gesondert ausgewiesen.

## AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG

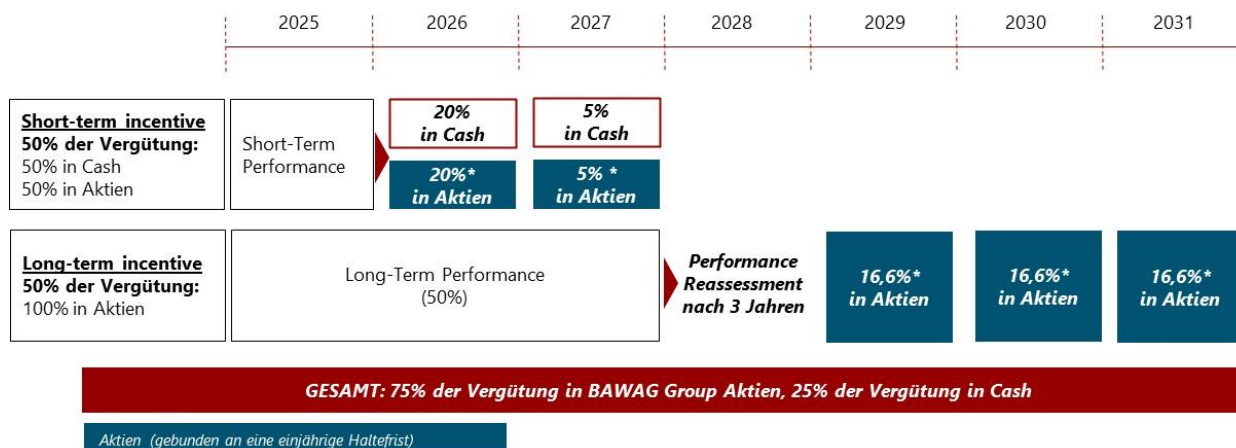
### Ausgezählte Vergütung

Die nachstehende Tabelle stellt die an die Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 ausgezahlten Beträge dar. Sie umfasst auch aufgeschobene Bonuszahlungen, die in vorherigen Perioden gewährt und entsprechend dem regulatorischen Rahmen im Jahr 2024 bzw. 2025 ausgezahlt wurden.

**BAWAG GROUP VERGÜTUNGSBERICHT 2025**

In Tausend €	Anas ABUZAAKOUK		Enver SIRUČIĆ		Sat SHAH		Guido JESTÄDT		David O'LEARY		Andrew WISE	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
<b>Realisierte fixe Vergütung (Gehaltsreduzierung wirksam ab 1. Juli 2025)</b>												
Grundgehalt	5.200	4.600	3.500	3.250	3.900	3.450	1.250	1.400	3.100	2.650	3.600	3.200
Pension	780	690	525	488	585	518	188	210	465	398	540	480
Sonstiges	157	84	35	21	134	72	36	9	81	53	95	62
<b>Variable Vergütung</b>												
<b>Baranteil (Geschäftsjahr)</b>												
2024	0	960	0	700	0	700	0	250	0	450	0	640
2023	645	192	580	173	490	147	230	69	295	89	445	134
2022	201	201	168	168	174	174	60	60	87	87	168	168
2021	270	270	170	170	210	210	72	72	165	165	194	194
2020	0	0	0	0		0	n/a	n/a	0	0	0	0
2019	0	0	0	0		0	n/a	n/a	0	0	0	0
2018	87	0	81	0	60	0	n/a	n/a	84	0	66	0
<b>Phantom Share Anteil (bar ausgezahlt; Geschäftsjahr)</b>												
2024	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2023	0	835	0	750	0	639	0	300	0	385	0	580
2022	563	229	471	191	488	198	168	68	244	99	471	191
2021	247	334	155	210	192	260	66	89	151	204	177	239
2020	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
2019	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
2018	99	0	92	0	68	0	n/a	n/a	96	0	75	0
<b>Gesamte variable Vergütung (in bar)</b>	<b>2.112</b>	<b>3.021</b>	<b>1.717</b>	<b>2.362</b>	<b>1.682</b>	<b>2.328</b>	<b>596</b>	<b>908</b>	<b>1.122</b>	<b>1.479</b>	<b>1.596</b>	<b>2.146</b>
<b>Gesamtbarbetrag (realisiert)</b>	<b>8.249</b>	<b>8.395</b>	<b>5.777</b>	<b>6.121</b>	<b>6.301</b>	<b>6.368</b>	<b>2.070</b>	<b>2.527</b>	<b>4.768</b>	<b>4.580</b>	<b>5.831</b>	<b>5.888</b>

Im Einklang mit der Vergütungspolitik und in Übereinstimmung mit den geltenden regulatorischen Anforderungen folgt die Auszahlung der jährlichen variablen Vergütung der in der nachstehenden Grafik beschriebenen Auszahlungsstruktur:



\*Alle Leistungsbedingungen, sowohl für die kurzfristige als auch für die langfristige Leistung, beruhen auf spezifischen Zielen, die zu Beginn des jeweiligen Zeitraums auf Gruppenebene festgelegt werden. Die Ziele werden gemäß der Methodik zum Zeitpunkt ihrer Festlegung berechnet. Im Falle methodischer Änderungen oder wesentlicher Veränderungen der makroökonomischen Szenarien oder im Falle strategischer Transaktionen oder wesentlicher Änderungen der BAWAG-Konzernstruktur behält sich der Vergütungsausschuss die Möglichkeit vor, die Ziele entsprechend dem aktualisierten Szenario mechanisch neu festzulegen.

### Der Sperrfrist unterliegende Phantom Shares

Die Anzahl der Phantom Shares, auf die im Jahr 2025 ein Rechtsanspruch entstanden ist, welche allerdings einer einjährigen Sperrfrist unterliegen, wird in nachfolgender Tabelle angezeigt:

Anzahl an Phantom Shares, auf die 2025 ein Rechtsanspruch entstanden ist	
Anas <b>ABUZAAKOUK</b>	24.059
Enver <b>SIRUČIĆ</b>	18.078
Sat <b>SHAH</b>	18.462
Andrew <b>WISE</b>	17.051
David <b>O'LEARY</b>	11.881
Guido <b>JESTÄDT</b>	7.015
<b>Gesamt</b>	<b>96.546</b>

Der Barbetrag der Phantom Shares, auf die im Jahr 2025 ein Rechtsanspruch entstanden ist, wird im Vergütungsbericht 2026 veröffentlicht. Die Berechnung des entsprechenden Betrags basiert auf dem VWAP der BAWAG Group während des Zurückbehaltungsjahres.

## VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN & SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

### Übersicht

Die Vorstandsmitglieder der BAWAG Group halten gemeinsam 4,7% des Unternehmens, wobei 74% dieses Anteils aus ihren eigenen persönlichen Investitionen stammen. Diese Beteiligungsquoten unterstreichen ein starkes Engagement und spiegeln die Kultur wider, die wir fördern: eine tief verwurzelte Unternehmermentalität. Durch freiwillige Investitionen in die BAWAG Group verstärkt der Vorstand die Verbindung zwischen ihrer Leistung, den strategischen Entscheidungen, die sie treffen, und ihrem Fokus auf langfristige Wertschöpfung in Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre. Darüber hinaus ist der Vorstand bestrebt diese Mentalität in der gesamten Organisation zu verankern, indem er jeden Mitarbeiter ermutigt, wie ein Eigentümer zu denken und zu handeln.

Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der BAWAG Group Aktien, die jedes Vorstandsmitglied zum Datum dieses Vergütungsberichts hält:

	Aktienbesitz	davon private Investitionen	private Investitionen in %
Anas <b>ABUZAAKOUK</b>	1.386.911	1.121.817	81%
Enver <b>SIRUČIĆ</b>	314.654	232.306	74%
Sat <b>SHAH</b>	824.255	622.583	76%
Andrew <b>WISE</b>	545.610	357.183	65%
David <b>O'LEARY</b>	444.245	283.397	64%
Guido <b>JESTÄDT</b>	78.756	55.170	70%
<b>Gesamt</b>	<b>3.594.431</b>	<b>2.672.456</b>	<b>74%</b>

### Share Ownership Guidelines des Vorstands

Die BAWAG hat formelle Aktienbesitzrichtlinien für Vorstandsmitglieder eingeführt, die Mindestbesitzschwellen festlegen, um Vorstandsinteressen mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Diese Interessenausrichtung untermauert unsere Vergütungsstrategie und verstärkt eine Kultur langfristiger Leistung und Verantwortlichkeit innerhalb des Vorstands.

Als Teil unserer Vergütungsstrategie bieten wir Anreize, die Möglichkeiten für Aktienbesitz schaffen, die vollständig im Einklang mit den bestehenden regulatorischen Anforderungen stehen. Diese neue Richtlinie sieht einen strengeren Standard in Bezug auf die beobachteten Marktpraktiken innerhalb der EU vor. Die Anforderung ist während der gesamten Amtszeit anwendbar. Neue Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, die anwendbare Aktienbesitzanforderung innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren zu erfüllen, nach einem jährlichen anteiligen Ansatz, während vorübergehende Ausnahmen vom Vergütungsausschuss nur unter außergewöhnlichen Umständen gewährt werden können.

Mindestaktienbesitzanforderung	Grundgehalts-Multiplikator	
	Vorstandsvorsitzender	Andere Vorstandsmitglieder
Gegenwert der gehaltenen Aktien	5x des jährlichen Grundgehalts	3x des jährlichen Grundgehalts

## BAWAGS LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2025

### Allgemein

Im Januar 2022 etablierte der Vergütungsausschuss ein neues Long-Term Incentive Program ("**BAWAG LTIP 2025**"). Der Zweck des BAWAG LTIP 2025 ist es, Schlüsselpersonal zu halten (*Bindungsaspekt*) und die Interessen der Teilnehmer effektiv mit der langfristigen Performance der BAWAG Group in Einklang zu bringen, indem BAWAGs extern kommunizierte mehrjährige Leistungsziele bis 2025 berücksichtigt werden (*Interessengleichrichtungsaspekt*). Die wichtigsten kommerziellen Bedingungen des BAWAG LTIP 2025 sind in diesem Abschnitt zusammengefasst.

Alle Vorstandsmitglieder nehmen am BAWAG LTIP 2025 teil, sowie etwa 80 ausgewählte Schlüsselführungskräfte der BAWAG. Der Gesamtprogrammumfang beläuft sich auf etwa 800.000 Aktien für alle Teilnehmer des BAWAG LTIP 2025, einschließlich der Vorstandsmitglieder, wobei etwa 50% des BAWAG LTIP 2025 dem Vorstand zugeteilt wurden und die verbleibenden etwa 50% ausgewählten Schlüsselführungskräften zugeteilt wurden. Die Zuteilungen unter dem BAWAG LTIP 2025 werden, vorbehaltlich bestimmter nachfolgend dargelegter Bedingungen, in Form von Aktien der BAWAG Group AG (keine Phantom Shares) im Jahr 2026 und 2027 durchgeführt.

Wie bereits in unserem Halbjahresfinanzbericht 2022 dargestellt, wurden den Vorstandsmitgliedern folgende Anzahl von Aktien unter dem BAWAG LTIP 2025 gewährt:

	<b>Anzahl der ausgegebenen Aktien unter dem BAWAG LTIP 2025</b>
Anas Abuzaakouk	104.333
Enver Siručić	70.224
Sat Shah	78.250
Andrew Wise	72.231
David O’Leary	62.199
Guido Jestädt	25.080

### Vesting Bedingungen

Die Vesting-Bedingungen umfassen folgende Punkte:

- **Retention-Bedingung:** Aufgrund des Bindungsaspekts des BAWAG LTIP 2025 müssen die Teilnehmer zu Beginn des Jahres 2026 beschäftigt sein.
- **Leistungsbedingung:** Die nachfolgend spezifizierten Leistungsbedingungen.
- **Regulatorische Vesting-Voraussetzung:** Regulatorische Vesting-Vorschriften in Übereinstimmung mit dem anwendbaren regulatorischen Rahmen (z.B. kein Malus wird auf den Einzelnen oder auf alle BAWAG LTIP 2025-Teilnehmer angewendet, das Vesting ist nachhaltig entsprechend der finanziellen und Risikosituation der BAWAG Group).

### Details zu Leistungsbedingungen und Staffelungen für Ziele

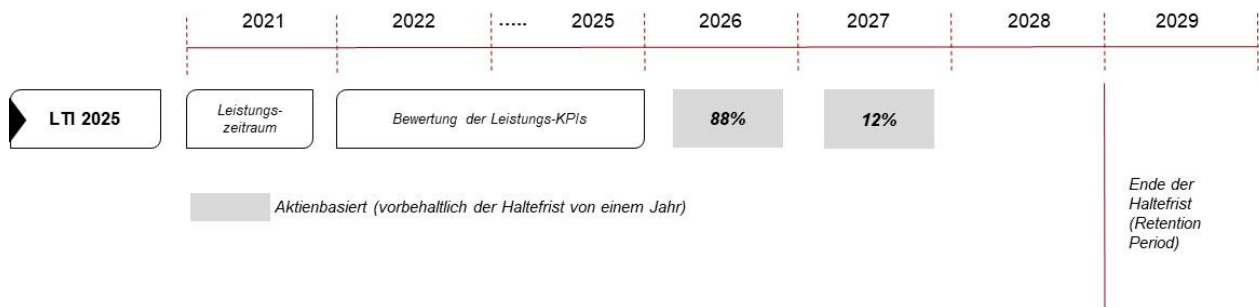
Um die Interessen der Teilnehmer des BAWAG LTIP 2025 effektiv mit der langfristigen Performance der BAWAG Group in Einklang zu bringen, sind die Leistungsbedingungen an die mehrjährigen Leistungsziele bis 2025 geknüpft, wie sie am Investor Day 2021 präsentiert wurden. Sie bestehen aus finanziellen und nicht-finanziellen/ESG-Zielen, die wie folgt aufgeteilt sind:

<b>Finanzielle Ziele</b>	<b>70%</b>	<b>Nicht-finanzielle &amp; ESG-Ziele</b>	<b>30%</b>
Gewinn vor Steuern (“PBT”) (>750 Mio. €)	30%	CO <sub>2</sub> -Emissionsziel (>50% Reduzierung)	10%
Gewinn je Aktie (“EPS”) (>7,25 €)	20%	Ziele für die Frauenquote	10%
Dividende je Aktie (“DPS”) (>4,00 €)	20%	Aufsichtsrat (33%)	5%
		Senior Leadership Team (33%)	5%
		Ziel für grünes Kreditgeschäft	10%

### Weitere Bedingungen (bedingte Lieferung von Aktien (Vesting of Award) / Sperrfrist)

Vorbehaltlich der oben dargelegten Vesting-Bedingungen entsteht der Rechtsanspruch im Hinblick auf 88% des BAWAG LTIP 2025 Awards (Teil I) Anfang 2026 und im Hinblick auf 12% des BAWAG LTIP 2025 Awards Anfang 2027. Nach Zuteilung der Aktien unterliegen die Aktien weiterhin einer Sperrfrist während eines Zeitraums entsprechend den geltenden regulatorischen Anforderungen, der derzeit bei einem Jahr liegt (einjährige Retention-Periode).

Die finanziellen und nicht-finanziellen/ESG-Ziele gelten als erfüllt, wenn alle finanziellen Ziele oder alle nicht-finanziellen/ESG-Ziele zu einem beliebigen Geschäftsjahresende erfüllt werden (d.h. Jahresende 2022/23/24). Die Bewertung der Vesting-Bedingungen (einschließlich der Leistungsziele) unter dem BAWAG LTIP 2025 wird vom Vergütungsausschuss der BAWAG Group durchgeführt. Zum Jahresende 2023 erfüllte die BAWAG alle finanziellen Ziele, was vom Vergütungsausschuss der BAWAG bestätigt wurde.



## **MALUS UND CLAWBACK**

Im Geschäftsjahr 2025 ist kein Malus oder Rückforderungsfall eingetreten. Daher wurde kein in Vorjahren gewährter Bonus reduziert oder zurückverlangt.

Wie in der Vergütungspolitik erläutert, bestehen Malus- und Rückforderungsbestimmungen, um einen Mechanismus zur Risikoanpassung insbesondere für Betrugsfälle und vorsätzlich rechtswidriges Verhalten vorzusehen. Die Bestimmungen wurden nach Maßgabe der regulatorischen Anforderungen umgesetzt. Die Dauer, während der die Malus- und Rückforderungsbestimmungen zur Anwendung gelangen, entspricht regulatorischen Vorgaben.

## **ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK**

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Abweichung von der Vergütungspolitik.

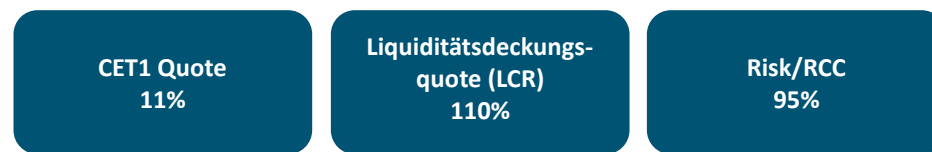
## EINHALTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

### Bonus-Entry Condition

Die *Bonus-Entry Condition* dient als anfängliche Anforderung, die erfüllt werden muss, bevor die Bonusberechnungsformel aktiviert wird. Diese Bedingung bewertet, ob die Gewährung eines jährlichen Bonus an Vorstandsmitglieder auf Basis der finanziellen Situation der BAWAG angemessen ist.

Die *Bonus-Entry Condition* ist mit spezifischen Leistungsfaktoren verknüpft – einschließlich dem Harten Kernkapital (CET1), der Liquiditätsdeckungsquote (LCR) und Risk/RCC (Risiko) sowie Schwellenwerten, die in BAWAGs aufsichtsrechtlichen Sanierungsplan festgelegt sind. Wird einer der definierten Schwellenwerte in einem Zeitraum von mehr als drei aufeinanderfolgenden Monaten innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres unterschritten, ist die Bonus-Entry Condition nicht erfüllt. Folglich entfällt die Bonusgewährung an Vorstandsmitglieder für dieses Jahr zur Gänze.

Keiner der anwendbaren Schwellenwerte wurde während des Geschäftsjahres 2025 überschritten. Die nachfolgenden Zahlen stellen Jahresendwerte 2025 dar:

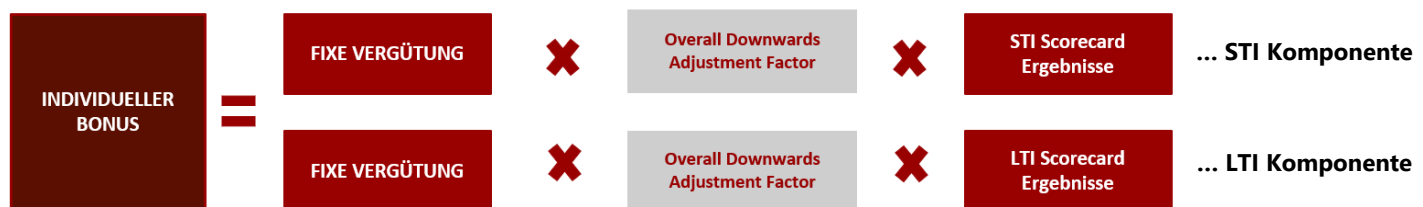


### Details zur Jahresbonus-Formel

Für 2025 wurde die Pay-for-Performance-Verknüpfung durch die Einführung von zwei verschiedenen Scorecards verstärkt, die darauf abzielen, den Grad der Zielerreichung sowohl bei kurzfristigen Zielen als auch bei langfristig nachhaltiger Performance im Einklang mit dem Group Combined Plan zu überwachen. Die kurz- und langfristigen Scorecards sehen vor:

- eine 80% Gewichtung spezifischer finanzieller KPIs basierend auf Gewinn, Risiko und operativer Performance
- eine 20% Gewichtung nicht-finanzieller KPIs, die grundsätzlich mit Nachhaltigkeit und den strategischen Prioritäten der BAWAG verknüpft sind. Nicht-finanzielle Leistungsbereiche werden durch ein rigoroses Set messbarer KPIs im Einklang mit dem ESG-Dashboard/der ESG-Strategie bewertet, die vom Vergütungsausschuss überwacht wird.

Die folgende Darstellung zeigt die allgemeine Struktur für die individuelle Bonusberechnung; die nachstehenden Erläuterungen bieten weitere Details zu jeder der Variablen.



Die nachstehenden Erläuterungen enthalten Erklärungen zu jeder der Variablen:

- **Bonus-Ziel:** Das Bonus-Ziel wird vom Vergütungsausschuss zu Beginn jedes Bonuszyklus festgelegt, im Einklang mit den Prinzipien und der Methodik, wie sie in dieser Vergütungspolitik dargelegt sind.
- **Overall Downwards Adjustment Factor:** Der Overall Downwards Adjustment Factor ist ein Risikoanpassungsfaktor, der unabhängig vom Bewertungsergebnis der oben beschriebenen kurz- und langfristigen Performance-Scorecards anwendbar ist. Dieser Faktor berücksichtigt Ex-ante-Anpassungsfaktoren. Ex-ante-

Anpassungsfaktoren umfassen quantitative und qualitative Risikobewertungen (z.B. Risikotragfähigkeit, Risikoverhalten der Mitarbeiter) sowie zukünftige Entwicklungen (z.B. makroökonomische Risiken und/oder geldpolitische Aussichten).

- Der Overall Downwards Adjustment Factor beträgt höchstens 100%. Negative Anpassungen können durch positive ausgeglichen werden, sodass sich der gesamte Abwärtsanpassungsfaktor zwischen 0% und 100% ergibt (d. h. der Overall Downwards Adjustment Factor kann auf null reduziert werden, sofern eine Bewertung der relevanten Anpassungsfaktoren zeigt, dass eine solche Reduzierung erforderlich ist (ex-ante-Risikoanpassung).
- Dieses Element der jährlichen Bonusformel ist ein Eckpfeiler der BAWAG-Vergütungsgestaltung, um der Erwartung der Regulierungsbehörde Rechnung zu tragen, dass der Bonuspool bestimmten Ex-ante-Risikoanpassungen unterliegt, mit dem Potenzial, den Bonuspool vollständig zu streichen.
- **Kurzfristige Scorecard-Ergebnisse:** Die Kurzfristigen Scorecard-Ergebnisse entsprechen den Ergebnissen der jährlichen Performance-Scorecards, wie weiter unten dargestellt. Finanzielle Ziele wurden an extern kommunizierte Ziele der BAWAG Group geknüpft. In Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene Ziele wurde ein Set von Zielen definiert, die BAWAGs Prioritäten hinsichtlich nicht-finanzieller Angelegenheiten/Nachhaltigkeit berücksichtigt und vom Vergütungsausschuss festgelegt sind. Falls die Art der Risikomanagement- und Compliance-Rolle eines Vorstandsmitglieds es erfordert, werden unterschiedliche Scorecards angewendet, die zu 100 % auf nicht-finanzielle Kennzahlen gewichtet werden. Derzeit gilt dies für den Chief Risk Officer (CRO).
- **Langfristige Scorecard-Ergebnisse:** Die Langfristigen Scorecard-Ergebnisse entsprechen den Ergebnissen der 3-Jahres-Performance-Scorecards, wie weiter unten dargestellt. Das Ergebnis der Scorecard kann die LTI-Komponente des Gesamtbonusbetrags bestätigen, reduzieren, streichen oder erhöhen, wobei ein zusätzliches Set finanzieller und nicht-finanzieller Performance berücksichtigt wird.
- **Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung (Variable Vergütungsobergrenze):** Die variable Vergütung ist begrenzt und darf 200% der fixen Vergütung nicht überschreiten. Dies gilt für das maximale Potenzial unter dem Group Combined Plan.

**STI-Scorecard – Finanzielle KPIs (anwendbar auf alle Vorstandsmitglieder, außer CRO)**

Der Vergütungsausschuss hat die folgenden STI-finanziellen KPIs für alle Vorstandsmitglieder festgelegt, mit Ausnahme des CRO, der anhand separater individueller Ziele statt finanzieller KPIs bewertet wird (wie nachfolgend detailliert dargestellt):

Finanzielle KPIs	Gewichtung	Eingangsschwelle (80 Punkte)	Ziel (100 Punkte)	Maximum (120 Punkte)	2025 Berichtet
Harte Kernkapitalquote (CET1)	20%	12.0%	12.5%	13%	14.2%
Quote notleidender Kredite (NPL Ratio)	20%	2.5%	2.0%	1.5%	0.8%
Operative Aufwendungen (gemäß Berichterstattung im Lagebericht)	20%	850 Mio. €	825 Mio. €	800 Mio. €	799 Mio. €
Nettogewinn	20%	750 Mio. €	800 Mio. €	850 Mio. €	860 Mio. €
<b>Gesamt</b>	<b>80%</b>	<b>120 Punkte</b>			

STI – Scorecard – Nachhaltigkeitsbezogene Ziele (anwendbar auf alle Vorstandsmitglieder)

Der Vergütungsausschuss hat die folgenden nachhaltigkeitsbezogenen STI-Ziele festgelegt, die für alle Vorstandsmitglieder gelten:

Nachhaltigkeitsbezogene Ziele	Gewichtung	Eingangsschwelle (80 Punkte)	Ziel (100 Punkte)	Maximum (120 Punkte)	2025 Berichtet
<b>Übergangsplan (Umwelt)</b> Übergang des kohlenstoffintensivsten/emissionsstärksten Portfoliosektors. Intensitätsziel bis Ende 2025 entsprechend der relevanten Zielkurve für Energieerzeugung als emissionsstärkstes Portfolio	<b>10%</b>	+10% Abweichung vom anwendbaren Übergangsplan	im Einklang mit anwendbarem Übergangsplan	-10% Abweichung vom anwendbaren Übergangsplan	<b>-15%</b> besser als SBTi 1,5-Grad-Pfad
<b>Reduzierung der eigenen Emissionen (Umwelt)</b> Reduzierung der eigenen Emissionen (Scope 1 & Scope 2) gegenüber der Basis 2020 (Hinweis: Akquisitionen nicht in Basis enthalten)	<b>5%</b>	30%	<b>40%</b>	50%	<b>67%</b>
<b>Corporate Volunteering/ Community-Stunden (Soziales)</b> Anzahl der konzernweiten Stunden freiwilliger Arbeit	<b>5%</b>	2.500 Stunden	<b>3.000 Stunden</b>	3.500 Stunden	<b>4.155 Stunden</b>
<b>Gesamt</b>	<b>20%</b>			<b>120 Punkte</b>	

CRO STI – Individuelle Ziele anstatt finanzieller KPIs

Für den CRO hat der Vergütungsausschuss die folgenden individuellen Ziele anstatt finanzieller KPIs für 2025 definiert:

Schwerpunkt	Gewichtung	Details	
<b>Risikomanagement-Effektivität</b>	<b>30%</b>	Einhaltung des Risikoappetit-Rahmens, effektive Risikoidentifikation und -management (Qualität, Fristgerechtigkeit, Eskalation entstehender Risiken mit Minderungsplänen), Effektivität der Kontrollen über Geschäftsprozesse hinweg.	<b>90 Punkte</b>
<b>Unterstützung bei strategischen konzernweiten Initiativen</b>	<b>20%</b>	Entwicklung und erfolgreiche Umsetzung funktionsübergreifender Projekte (einschließlich M&A-Integrationen), die mit organisatorischen Prioritäten und Risikoaufsicht übereinstimmen.	<b>90 Punkte</b>
<b>Verstärkung der Risiko-Governance in der Gruppe</b>	<b>10%</b>	Verbesserung struktureller und funktionaler Fähigkeiten der Risikoororganisation in der gesamten Gruppe.	<b>85 Punkte</b>
<b>Gesamtbewertung der Modelllandschaft</b>	<b>10%</b>	Sicherstellung und Verbesserung der Qualität und Governance interner Modelle. Entwicklung priorisierter Verbesserungspläne bezüglich der Modelllandschaft der Gruppe.	<b>90 Punkte</b>
<b>Sicherstellung der Compliance mit regulatorischen und Prüfungserwartungen</b>	<b>10%</b>	Bearbeitung von Feststellungen und Empfehlungen aus externen regulatorischen Überprüfungen und internen Prüfungen, Sicherstellung zeitnaher und effektiver Lösung sowie laufender Compliance.	<b>85 Punkte</b>
<b>Gesamt</b>	<b>80%</b>	<b>89 Punkte</b>	

LTI – Scorecard

Entsprechend den Charakteristika des Group Combined Plans werden 50% des Jahresbonus an die Erreichung zusätzlicher langfristiger Ziele geknüpft, die über einen dreijährigen Bewertungszeitraum evaluiert werden. Die langfristigen KPIs werden zu Jahresbeginn im Einklang mit der STI-Zielsetzung festgelegt und jährlich überprüft, um einen aktuellen Status des potenziellen verzögerten Auszahlungskomponenten zu haben, die am Ende des gesamten dreijährigen Leistungszeitraums unverfallbar werden und in den nachfolgenden Tranchen ausgezahlt werden.

Die folgende Scorecard präsentiert die LTI-Scorecard für den dreijährigen Bewertungszeitraum von 2025 bis 2027:

2025-2027 Ziele	Gewichtung	Eingangsschwelle (80%)	Ziel (100%)	Maximum (+20%)
<b>Rendite auf das materielle Eigenkapital (RoTCE)</b> Durchschnittswert 2025-2027 (mit CET1 @ 12,5%)	80%	16%	20%	24%
<b>Soziales / Diversität</b> Ziel-Frauenquote in BAWAGs Senior Leadership Team	10%	20%	30%	40%
<b>Langfristiger Übergangsplan</b> Übergang des kohlenstoffintensivsten/emissionsstärksten Sektors im Portfolio. Intensitätsziel bis Ende 2027 entsprechend der relevanten Zielkurve für Energieerzeugung als emissionsstärkstes Portfolio (Akquisitionen in Basis enthalten)	5%	+10% Abweichung vom anwendbaren Übergangsplans	<b>im Einklang</b> mit anwendbarem Übergangsplan	-10% Abweichung vom anwendbaren Übergangsplan
<b>Reduzierung der eigenen Emissionen</b> Reduzierung der eigenen Emissionen (Scope 1 & Scope 2) gegenüber der Basis 2025 (Akquisitionen in Basis enthalten)	5%	+10% Abweichung vom anwendbaren Übergangsplan	<b>im Einklang</b> mit anwendbarem Übergangsplan	-10% Abweichung vom anwendbaren Übergangsplan

Basierend auf der oben dargelegten LTI-Scorecard wird die Hälfte des Bonus aufgeschoben und an weitere langfristige Leistungskriterien geknüpft. Diese Bedingungen können die LTI-Komponente des individuellen Bonus, die ursprünglich durch jährliche Leistungsbeurteilungen bestimmt wurde, wie folgt modifizieren:

- Vollständige Streichung (Reduktion auf null), wenn die Ergebnisse unter die Mindestschwelle fallen.
- Reduktion, wenn die Ergebnisse über der Mindestschwelle, aber unter dem Ziel liegen.
- Bestätigung (100%), wenn die Ergebnisse das Ziel erreichen.
- Erhöhung (um bis zu 20%), wenn die Ergebnisse das Ziel überschreiten und bis zur maximalen Schwelle reichen, was eine Anerkennung für Überperformance ermöglicht.

Die Anwendung dieses Modifikators bedeutet, dass die gesamten finanziellen und nicht-finanziellen KPIs zu einem Ergebnis führen können, das von einer vollständigen Reduktion (-100%) bis zu einer Erhöhung von bis zu 20% der ursprünglich gewährten Langfristigen Anreiz (LTI)-Komponente reicht. Diese Anpassung hängt sowohl von quantitativen als auch qualitativen Bewertungen ab, während sichergestellt wird, dass die Gesamtvergütung innerhalb der regulatorischen Obergrenze für das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung bleibt.

Dieser Aspekt des Group Combined Plans ändert oder ersetzt nicht das bestehende BAWAG LTIP 2025, das weiterhin gültig bleibt, wie es vom Vergütungsausschuss im Januar 2022 etabliert wurde, mit Zuweisungen, die für die Leistung der Begünstigten im Geschäftsjahr 2021 gewährt wurden. Weitere Informationen über das BAWAG LTIP 2025 finden sich in diesem Vergütungsbericht.

### Zielbewertung & Pay for Performance

Die variable Vergütung für 2025 basiert auf der Erreichung der kurzfristigen Performance-Scorecard. Der Gesamtleistungsscore wird als gewichteter Durchschnitt der finanziellen und nicht-finanziellen Leistung ermittelt, auf eine Skala von 0 bis 120 Punkten der Zielvariablenvergütung abgebildet und auf die anwendbare Obergrenze für das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung begrenzt. Die Leistungsindikatoren funktionieren unabhängig, weil kein Ausgleichsmechanismus zwischen einzelnen Leistungsindikatoren erlaubt ist, und werden wie folgt bewertet:

Unter Eingangsschwelle	Zwischen Eingangs- und Maximalschwelle	Überschreitet Maximalschwelle
0 Punkte	Punkte berechnet im linearen Kontinuum	Begrenzt auf 120 Punkte

Der Vergütungsausschuss legte die **Pay-for-Performance-Kurve** zur Bonusbestimmung wie folgt fest:

Punkte	80 Punkte (Eintrittsschwelle)	100 Punkte (Ziel)	120 Punkte (Maximale Punktzahl)
<b>Bonus als % der fixen Vergütung</b>			
Alle Vorstandsmitglieder außer			
Chief Administrative Officer	80%	100%	200%
Chief Administrative Officer	32%	40%	80%

**Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2025**

Die Auszahlung der Vergütung an Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025 erfolgte in Entsprechung der Vergütungspolitik, die von der Hauptversammlung genehmigt wurde. In Bezug auf die variable Vergütung und die damit verbundenen Leistungskriterien legt der Vergütungsausschuss die individuellen Ziele für jedes Vorstandsmitglied zu Beginn des Bonuszyklus fest, in Übereinstimmung mit den in der Vergütungspolitik festgelegten Grundsätzen.

Alle Vorstandsmitglieder werden anhand identischer Ziele bewertet, mit Ausnahme des Chief Risk Officer (CRO), für den aufgrund der Art seiner Funktion, Rolle und Verantwortlichkeiten keine finanziellen Ziele definiert sind. Die nachstehende Tabelle zeigt den Zielerreichungsscore jedes einzelnen Vorstandsmitglieds, basierend auf den Zielerreichungen, wie sie im vorherigen Kapitel dargelegt wurden.

	Zielerreichung (Punkte)					
	Anas ABUZAAKOUK	Sat SHAH	Enver SIRUČIĆ	Andrew WISE	David O'LEARY	Guido JESTÄDT
<b>FINANZIELLE ZIELE SHORT-TERM INCENTIVE</b>						
Harte Kernkapitalquote (CET 1)	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	-	120 Punkte
Quote notleidender Kredite (NPL)	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	-	120 Punkte
Operative Aufwendungen (Mio. €)	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	-	120 Punkte
Nettogewinn (Mio. €)	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	-	120 Punkte
<b>INDIVIDUELLE ZIELE - CRO SHORT-TERM INCENTIVE</b>						
Risikomanagement-Effektivität	-	-	-	-	90 Punkte	-
Unterstützung bei strategischen konzernweiten Initiativen	-	-	-	-	90 Punkte	-
Verstärkung der Risiko-Governance in der Gruppe	-	-	-	-	85 Punkte	-
Gesamtbewertung der Modelllandschaft	-	-	-	-	90 Punkte	-
Sicherstellung der Compliance mit regulatorischen und Prüfungserwartungen	-	-	-	-	85 Punkte	-
<b>FINANZIELLE/INDIVIDUELLE ZIELE GESAMT</b>	<b>120 Punkte</b>	<b>120 Punkte</b>	<b>120 Punkte</b>	<b>120 Punkte</b>	<b>89 Punkte</b>	<b>120 Punkte</b>
<b>NICHT-FINANZIELLE ZIELE SHORT-TERM INCENTIVE</b>						
Übergangsplan (Portfolio)	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte
Reduktion der eigenen Emissionen	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte
Corporate Volunteering	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte	120 Punkte
<b>GESAMTE KURZFRISTIGE ANREIZ-ZIELERREICHUNG</b>	<b>120 Punkte</b>	<b>120 Punkte</b>	<b>120 Punkte</b>	<b>120 Punkte</b>	<b>95 Punkte</b>	<b>120 Punkte</b>

**Erklärung der finanziellen Ziele**

Im Jahr 2025 übertraf die BAWAG Group alle finanziellen Ziele:

<b>CET1 Quote</b> 2025: 14,24% Ziel: 12,50%	<b>NPL Quote</b> 2025: 0,80% Ziel: 2,00%	<b>Operative Ausgaben</b> 2025: 799 Mio. € Ziel: 825 Mio. €	<b>Nettogewinn</b> 2025: 860 Mio. € Ziel: 800 Mio. €
---	--	---	--

### Erläuterungen zur Bewertung nachhaltigkeitsbezogener Ziele

- **Übergangsplan (Portfolio):** Das Portfolio von Energieerzeugern ist jenes Portfolio mit dem größten Anteil an Treibhausgasemissionen der BAWAG Group. Um die Emissionen zu reduzieren, hat die BAWAG 2024 einen Transformationsplan für dieses Portfolio definiert, der auf dem Jahr 2023 basiert und mit dem SBTi-1,5-Grad-Szenario übereinstimmt. 2025 erreichte die BAWAG eine um 15 Punkte höhere Reduktion als der SBTi-Zielwert für 2025. Die Übererfüllung des Ziels wurde durch einen diversifizierteren Mix innerhalb dieses Portfolios sowie die Dekarbonisierung der Kunden erreicht.
- **Reduktion der eigenen Emissionen:** 2021 verpflichtete sich die BAWAG Group, ihre Scope-1- und Scope-2-Emissionen um mehr als 50% im Vergleich zur Basis von 2020 zu reduzieren. Bis 2025 erreichte die Gruppe eine Reduktion ihrer eigenen Scope-1- und Scope-2-Emissionen von 67%. Zusätzlich zum Übertreffen des Ziels um 17 Prozentpunkte absorbierte die BAWAG auch die Emissionen erworbener Unternehmen, die nicht in der Basis von 2020 enthalten waren.
- **Corporate Volunteering:** Das Engagement für die Gesellschaften, in denen die BAWAG tätig ist, und die Rückgabe an diese ist ein integraler Bestandteil unserer Kultur. Unser Engagement basiert auf drei Säulen: Finanzbildung, Unterstützung benachteiligter Gruppen und die Stärkung von Frauen.

### Erläuterungen zum *Overall Downwards Adjustment Factor* 2025

Der Vergütungsausschuss legte den *Overall Downwards Adjustment Factor* auf 90% fest. Dies wurde durch die finanzielle Überperformance der finanziellen Ziele der BAWAG Group 2025 beeinflusst und verrechnet mit den *Ex-ante*-Risikoanpassungsfaktoren (besondere finanzielle/nicht-finanzielle Risiken und makroökonomische Risiken/geldpolitische Aussichten), wobei der Vergütungsausschuss folgende Überlegungen berücksichtigte:

- **Besondere finanzielle/nicht-finanzielle Risiken:** In Bezug auf *Ex-ante*-Anpassungsfaktoren zur Behandlung besonderer finanzieller/nicht-finanzieller Risiken berücksichtigte der Vergütungsausschuss die Entwicklung der internen Kapitalnutzung und bewertete ferner die internen Audit- und Compliance-Berichte, um zu beurteilen, ob das Risikoverhalten der Mitarbeiter im Hinblick auf eine mögliche Bonuszahlung beeinflusst wurde (qualitative Risikobewertung). Eine solche Bewertung ergab für 2025 keine signifikanten Erkenntnisse. Darüber hinaus wurden Feststellungen von Aufsichtsbehörden berücksichtigt.
- **Makroökonomische Risiken/geldpolitische Aussichten:** Als weiterer *Ex-ante*-Anpassungsfaktor bewertete der Vergütungsausschuss zukünftige Entwicklungen mit Fokus auf makroökonomische Risiken und die geldpolitische Aussicht wie folgt:
  - Es wird erwartet, dass sich das globale BIP-Wachstum bis 2026-27 aufgrund schwächeren Handels und schwächerer Investitionen moderat verlangsamt. Die USA, Europa und Asien stehen alle vor Herausforderungen, wobei China eine stärkere Verlangsamung erlebt.
  - Es wird erwartet, dass sich die Arbeitsmärkte leicht abschwächen, aber keine Anzeichen einer größeren Verschlechterung zeigen. Die Arbeitslosigkeit soll sich schrittweise normalisieren ohne große Zunahmen bei Entlassungen.
  - Höhere US-Zölle werden zur Inflation beitragen und den globalen Preisdruck bis Mitte 2026 hoch halten. Steigende Importkosten werden in die Erzeuger- und Verbraucherpreise in den betroffenen Ländern einfließen.
  - Zentralbanken stehen vor widersprüchlichen Signalen aus sich verlangsamendem Wachstum und anhaltender Inflation. Es wird erwartet, dass die Fed weiterhin schrittweise lockert, während die EZB ihren Senkungszyklus beendet hat. Der politische Kurs im Vereinigten Königreich und in Japan wird weiterhin von innenpolitischem Druck geprägt.

**Berechnung des Management-Bonus 2025 – Anwendung der Jahresbonus-Formel**

Die Anwendung der Zielerreichung und zugehörigen Erläuterungen auf die Bonusformel bestimmt den Jahresbonus 2025 für jedes Vorstandsmitglied, wie in der nachstehenden Tabelle dargestellt:

€ Beträge in Tausend	Grundgehalt	Pension	Gesamte Fixvergütung	Overall Downwards Adjustment Factor	STI gemäß Bonusformel	LTI, in Aktien gemäß Bonusformel
Anas <b>ABUZAAKOUK</b>	4.000 €	600 €	4.600 €	(10%)	4.140 €	31.158 Aktien
Sat <b>SHAH</b>	3.000 €	450 €	3.450 €	(10%)	3.105 €	23.367 Aktien
Enver <b>SIRUČIĆ</b>	3.000 €	450 €	3.450 €	(10%)	3.105 €	23.367 Aktien
Andrew <b>WISE</b>	2.800 €	420 €	3.220 €	(10%)	2.898 €	21.810 Aktien
David <b>O'LEARY</b>	2.200 €	330 €	2.530 €	(10%)	1.264 €	9.510 Aktien
Guido <b>JESTÄDT</b>	1.550 €	233 €	1.783 €	(10%)	642 €	4.830 Aktien
<b>Gesamt</b>	<b>16.550 €</b>	<b>2.483 €</b>	<b>19.033 €</b>	<b>(10%)</b>	<b>15.154 €</b>	<b>114.042 Aktien</b>

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

### Grundsätze der Vergütungspolitik

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine Vergütung, die eng an Marktstandards und an den Interessen der Aktionäre der BAWAG Group ausgerichtet ist. Alle Vergütungen werden in Übereinstimmung mit den von der Hauptversammlung gefassten Beschlüssen gezahlt.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine fixe Vergütung, die von der spezifischen Funktion abhängt, die sie ausüben - ob sie als Vorsitzender des Aufsichtsrats, stellvertretender Vorsitzender oder als ordentliches Mitglied fungieren. Mitglieder, die auch in einem Ausschuss tätig sind, können zusätzliche Vergütung basierend auf dem jeweiligen Ausschuss (z.B. dem Prüfungs- und Compliance-Ausschuss) und ihrer Rolle innerhalb dieses Ausschusses erhalten, wie Vorsitzender oder ordentliches Mitglied. Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Sitzungsgebühren.

Die BAWAG Group hat folgende Aufsichtsratsausschüsse:

- Prüfungs- und Compliance-Ausschuss
- Nominierungs- und Governance-Ausschuss
- Vergütungsausschuss
- Risiko- und Kreditausschuss

### Abweichung von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Abweichung von der Vergütungspolitik.

### Zusammensetzung der Aufsichtsratsausschüsse

	Nominierungs- und Governance-Ausschuss	Prüfungs- und Compliance-Ausschuss	Risiko- und Kreditausschuss	Vergütungsausschuss
Vorsitz	Tamara KAPPELLER	Veronika von HEISE-ROTENBURG <sup>1)</sup>	Frederick HADDAD	Kim FENNEBRESQUE
Mitglied	Kim FENNEBRESQUE	Tamara KAPPELLER	Robert OUDMAYER <sup>1)</sup>	Tamara KAPPELLER
Mitglied	Frederick HADDAD	Pat MCCLANAHAN <sup>1)</sup>	Tina REICH <sup>1)</sup>	Pat MCCLANAHAN <sup>1)</sup>
Mitglied	Ahmed SAEED <sup>1)</sup>	Robert OUDMAYER <sup>1)</sup>	Ahmed SAEED <sup>1)</sup>	Ahmed SAEED <sup>1)</sup>
Mitglied	Verena SPITZ	Verena SPITZ	Verena SPITZ	Verena SPITZ
Mitglied	Konstantin LATSUNAS	Ursula NELL <sup>2)</sup>	Beatrix PRÖLL	Beatrix PRÖLL

1) Mitglied des Aufsichtsrats seit April 2025

2) Mitglied des Aufsichtsrats seit September 2025

## Anwesenheitsquote 2025

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nahmen an den Sitzungen des Aufsichtsrats mit einer **Gesamtanwesenheitsquote von 97%** teil und an den Sitzungen seiner Ausschüsse mit einer durchschnittlichen Anwesenheitsquote von 95%, entweder persönlich oder per Vollmacht. Zusätzlich zu den formellen Sitzungen informierte der Vorstand die Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig über laufende Angelegenheiten.

	Aufsichtsrat	Nominierungs- und Governance-Ausschuss	Prüfungs- und Compliance-Ausschuss	Risiko- und Kreditausschuss	Vergütungsausschuss	ESG-Ausschuss (bis April 2025)
Zahl der Sitzungen	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
Kim FENNEBRESQUE	86%	100%	-	100% <sup>2</sup>	100%	-
Frederick HADDAD	100%	100%	100% <sup>2</sup>	100%	100% <sup>2</sup>	-
Tamara KAPELLER	100%	100%	100%	100% <sup>2</sup>	100%	100%
Ahmed SAEED	86%	100%	-	100%	100%	-
Pat MCCLANAHAN	100%	-	100%	-	100%	-
Robert OUDMAYER	100%	-	100%	100%	-	-
Tina REICH	100%	-	-	100%	-	-
Veronika von HEISE-ROTENBURG	100%	-	100%	-	-	-
Verena SPITZ	100%	100%	100%	100%	100%	100%-
Konstantin LATSUNAS	100%	100%	100% <sup>2</sup>	-	-	-
Beatrix PRÖLL	100%	-	-	100%	100%	100%
Ursula NELL <sup>1</sup>	100%	-	100%	-	-	-

### Mitglieder bis April 2025

Egbert FLEISCHER	100%	100%	100%	-	100%	100%
Adam ROSMARIN	100%	100%	100%	100%	-	-
Gerrit SCHNEIDER	100%	-	100%	-	100%	0%

1) Ursula Nell wurde im September 2025 als Arbeitnehmervertreterin in den Aufsichtsrat entsandt.

2) Mitglied bis April 2025.

## Aufsichtsratsvergütung 2025

Die von der BAWAG Group und ihren Tochtergesellschaften, einschließlich BAWAG P.S.K., gezahlte Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der nachstehenden Tabelle dargestellt:

in Tausend €	BAWAG Group	Tochtergesellschaften <sup>1</sup>	Gesamt
Kim <b>FENNEBRESQUE</b>	83	473	555
Frederick <b>HADDAD</b>	64	289	353
Tamara <b>KAPELLER</b>	70	221	291
Ahmed <b>SAEED</b>	39	128	168
Pat <b>MCCLANAHAN</b>	35	114	149
Robert <b>ODMAYER</b>	35	114	149
Veronika von <b>HEISE-ROTENBURG</b>	34	107	141
Tina <b>REICH</b>	32	99	130
<b>Gesamt</b>	<b>393</b>	<b>1.544</b>	<b>1.936</b>

1) USD-denominierte Vergütung in € umgerechnet mit Wechselkurs zum Jahresende.

#### Mitglieder des Aufsichtsrats bis April 2025

in Tausend €	BAWAG Group	Tochtergesellschaften <sup>1</sup>	Gesamt
Egbert <b>FLEISCHER</b>	25	75	99
Adam <b>ROSMARIN</b>	14	111	125
Gerrit <b>SCHNEIDER</b>	14	41	54
<b>Gesamt</b>	<b>52</b>	<b>226</b>	<b>278</b>

1) USD-denominierte Vergütung in € umgerechnet mit Wechselkurs zum Jahresende.

#### Erläuterungen zu den Änderungen von 2024 zu 2025

Nach der Wahl der Aufsichtsratsmitglieder bei der Hauptversammlung 2025, wurde BAWAGs Aufsichtsrat neu konstituiert, was zu Änderungen bei den Rollen des Vorsitzenden, der stellvertretenden Vorsitzenden und den Ausschussmitgliedschaften sowie Ausschussvorsitzen führte. Weitere Details zu diesen Änderungen sind im konsolidierten Corporate Governance Bericht 2025 der BAWAG Group enthalten. Als Ergebnis dieser Änderungen haben bestimmte Mitglieder zusätzliche Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowohl auf BAWAG Group als auch auf BAWAG P.S.K. Ebene übernommen und erhalten dadurch zusätzliche Vergütung entsprechend den von der Hauptversammlung genehmigten und zuvor in diesem Kapitel zusammengefassten Vergütungsgrundsätzen.

Aufsichtsratsmitglieder sind zusätzlich durch eine Organhaftpflichtversicherung (D&O) abgesichert. Die mit dieser Versicherungsdeckung verbundenen Kosten werden von der BAWAG Group getragen.