

Vergütungspolitik für Mitglieder des Vorstands

der

BAWAG Group AG

(FN 269842 b)

1. Allgemeines

BAWAG Group AG (die "**Gesellschaft**") ist die börsennotierte Holdinggesellschaft der BAWAG P.S.K. mit Sitz in Wien, Österreich. Diese Vergütungspolitik (die "**Vergütungspolitik für den Vorstand**") enthält die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft (jedes Mitglied des Vorstands der Gesellschaft im Folgenden, ein "**Vorstandsmitglied**") gemäß § 78a AktG. Die Gesellschaft und ihre unmittelbaren und mittelbaren Tochtergesellschaften bilden die BAWAG-Gruppe (die "**BAWAG-Gruppe**").

Die Vergütungspolitik für den Vorstand wurde vom Aufsichtsrat der Gesellschaft (der "**Aufsichtsrat**") – nach entsprechender Vorbereitung durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats – genehmigt und wird den Aktionären erstmals im Rahmen der Hauptversammlung 2020 und anschließend mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr oder, im Falle von wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik für den Vorstand, einer früheren Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt.

Die BAWAG-Gruppe ist in einem stark regulierten Umfeld tätig und unterliegt der direkten Aufsicht der Europäischen Zentralbank (EZB). Die Vergütungspolitik für den Vorstand steht im Einklang mit den regulatorischen Vorschriften, die auf die BAWAG-Gruppe anwendbar sind.

2. Grundsätze und Ziele

2.1. Grundsätze der Vergütungspolitik für den Vorstand ausgerichtet auf die Geschäftsstrategie der Gesellschaft

Für den langfristigen Erfolg der Gesellschaft und der BAWAG-Gruppe ist ein konkurrenzfähiges Vergütungssystem von maßgeblicher Bedeutung. Die Vergütungspolitik für den Vorstand orientiert sich an der Geschäftsstrategie der Gesellschaft und der BAWAG-Gruppe, die auf vier Pfeilern beruht:

- ▶ **Wachstum** in Kernmärkten der BAWAG-Gruppe;
- ▶ **Fokus** auf Kundennähe;
- ▶ **Steigerung** der Effizienz und der operativen Exzellenz;
- ▶ **Beibehaltung** eines sicheren und soliden Risikoprofils.

In Einklang mit ihrer Geschäftsstrategie, hat die Gesellschaft klare, objektive, vorab festgelegte und transparente Kriterien für feste und variable Vergütungsbestandteile. Jede von der Gesellschaft gewährte Vergütung stellt entweder einen festen oder einen variablen Vergütungsbestandteil dar. Die Gesellschaft vergleicht ihr Vergütungssystem regelmäßig mit entsprechenden Marktanalysen, um anhand eines validen Maßstabs sicherzustellen, dass die Vergütungspolitik für den Vorstand internationalen Standards entspricht.

Die Vergütungspolitik für den Vorstand legt die Grundsätze der Vergütung von Vorstandsmitgliedern nach Maßgabe europäischer und nationaler Vorschriften fest. Die Vergütungspolitik für den Vorstand ist mit einem wirksamen Risikomanagement vereinbar. Sie ist darauf ausgerichtet, die persönlichen Zielsetzungen der Vorstandsmitglieder mit den langfristigen Interessen der Gesellschaft in Einklang zu bringen und ein angemessenes Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen sicherzustellen.

Die variable Vergütung, insoweit eine solche variable Vergütung gewährt wird, richtet sich nach dem individuellen Erfolg des jeweiligen Vorstandsmitglieds (in quantitativer und qualitativer Hinsicht) sowie nach dem Erfolg der BAWAG-Gruppe. Bei der Entscheidung über eine allfällige variable Vergütung berücksichtigt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss neben der Evaluierung der Leistungskriterien unter anderem auch die Marktsituation und -entwicklungen, die Angemessenheit, die Risikoentwicklung sowie die Stärkung der Eigenkapitalbasis.

2.2. Ziele der Vergütungspolitik für den Vorstand

Folgende Ziele wurden festgelegt:

- ▶ **Nachhaltigkeit** durch eine langfristige, risikoadjustierte Beurteilung der Leistung;
- ▶ **Angemessenheit der Vergütung** mit einem Schwerpunkt auf einem ausgewogenen Verhältnis zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen;
- ▶ **leistungsabhängige variable Vergütung**, die an die Erreichung von Zielen geknüpft ist.

2.3. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft

§ 78a Abs 3 AktG ist lediglich auf die Gesellschaft als börsennotierte Holdinggesellschaft anwendbar, nicht jedoch auf Tochtergesellschaften der Gesellschaft. Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Arbeitnehmern, die bei Tochtergesellschaften der Gesellschaft beschäftigt sind, wurden bei der Festlegung der Vergütungspolitik für den Vorstand dennoch berücksichtigt.

Arbeitnehmer beziehen ein Grundgehalt gemäß den anwendbaren Gehaltsschemata.

Sowohl Arbeitnehmern als auch Vorstandsmitgliedern kann diskretionär eine variable Vergütung gewährt werden. Die Gewährung einer allfälligen diskretionären variablen Vergütung an Arbeitnehmer hängt von der Erreichung von definierten Zielen ab. Die in Punkt 2.2 angeführten Ziele sind bei der Gewährung einer variablen Vergütung zu berücksichtigen.

3. Vergütungsregelwerk

Die Gesellschaft vergütet Vorstandsmitglieder nach Maßgabe dieser Vergütungspolitik für den Vorstand.

Die Gesellschaft hat einen Nominierungs- und Vergütungsausschuss eingerichtet. Die Mitglieder des Nominierungs- und Vergütungsausschuss verfügen über angemessene Kenntnis, Fachwissen und praktische Erfahrung im Bereich der Vergütungspolitik und -praktiken. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss verfügt zumindest über einen Vergütungsexperten. Das Fachwissen dieses Vergütungsexperten wird durch das Fit&Proper Office der BAWAG-Gruppe auf Basis eines persönlichen Interviews, des Lebenslaufs oder anderen Unterlagen beurteilt.

Das Nominierungs- und Vergütungsausschuss ist im Hinblick auf Vorstandsmitglieder für folgende Aufgaben zuständig:

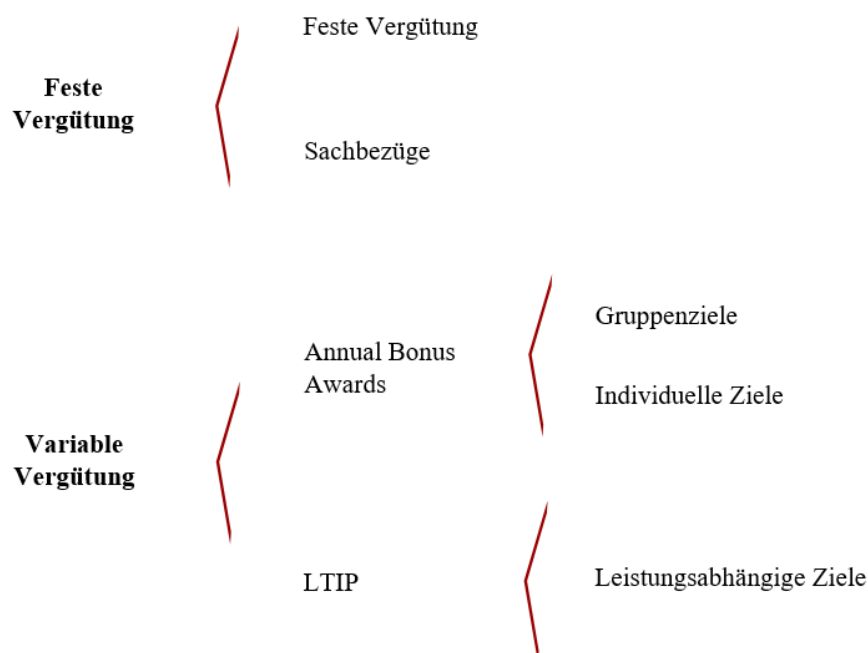
- ▶ **Festlegung** der Vertragsbestimmungen für Vorstandsverträge sowie Zielvorgaben und -bewertungen, sowie allfällige Bonusgewährung an einzelne Vorstandsmitglieder;
- ▶ **Vorbereitung** der Vergütungspolitik für den Vorstand und des Vergütungsberichts;
- ▶ **Überprüfung** der Vergütungspolitik für den Vorstand, den angewandten Vergütungspraktiken sowie der vergütungsbezogenen Anreizstrukturen (zumindest jährlich);
- ▶ **Genehmigung** des Gesamt-Bonuspools für die BAWAG-Gruppe;
- ▶ **Empfehlungen** an den Aufsichtsrat im Hinblick auf die Vergütungspolitik für den Vorstand und des Vergütungsberichts, die einer Beschlussfassung durch die Hauptversammlung bedürfen.

Dem Aufsichtsrat obliegt unter anderem die Beschlussfassung im Hinblick auf die Vergütungspolitik für den Vorstand, den Vergütungsbericht sowie jegliche damit zusammenhängende Beschlussvorschläge, die einer Beschlussfassung durch die Hauptversammlung bedürfen.

4. Vergütungsstruktur

4.1. Überblick

Die Vergütung von Vorstandsmitgliedern enthält feste und variable Vergütungsbestandteile.



4.2. Feste Vergütung

4.2.1. Grundgehalt

Das fixe Grundgehalt wird grundsätzlich monatlich ausbezahlt.

4.2.2. Sachbezüge

Vorstandsmitglieder können Sachbezüge erhalten. Sachbezüge können zum Beispiel Versicherungsleistungen, wie beispielsweise private Kranken-, Unfall-/Invaliditäts-, Ablebens- oder D&O-Versicherungen umfassen. Ihnen kann auch angeboten werden, an einem beitragsorientierten Pensionsplan teilzunehmen.

4.3. Variable Vergütung

Die Gesellschaft kann Vorstandsmitgliedern eine diskretionäre variable Vergütung für eine spezifische Periode gewähren (der "**Award**").

4.3.1. Annual Bonus Award

Die Gesellschaft kann Vorstandsmitgliedern einen Award auf Basis der Erreichung von Zielen gewähren. Derzeit sind die Ziele in drei gleichmäßig gewichtete Kategorien gegliedert, die von Zeit zu Zeit unter Berücksichtigung der in Punkt 2.1 dargelegten Geschäftsstrategie der Gesellschaft angepasst werden können:

- ▶ **Gruppenziele**, die an die extern kommunizierten Ziele gebunden sind;
- ▶ **individuelle Ziele**, wie Ergebnisse der jeweiligen Geschäftseinheit, spezifische Projekte und Aufgaben; sowie
- ▶ **Ziele im Bereich Leadership/Kultur/Compliance/Integrität/Nachhaltigkeit/ESG**, wie zum Beispiel Mitarbeiterführung, Nachfolgeplanung, Talentförderung, Ergebnisse interner und externer Audits, Vor-Ort-Prüfungen durch Aufsichtsbehörden, Übernahme und Entwicklung von Technologie und Unternehmergeist.

Jeder Award soll aus einer Barzahlung und Instrumenten, derzeit *Phantom Shares*, bestehen, wobei entsprechend der derzeitigen regulatorischen Vorschriften zumindest 50% des gesamten Awards in Instrumenten gewährt werden soll.

In der Regel werden 60% des Awards zurückgestellt. Die Dauer des Rückstellungszeitraums (*deferral period*) beträgt fünf Jahre. Der Rechtsanspruch im Hinblick auf jenen Teil des Awards, der nicht einer Rückstellung unterliegt, entsteht in dem Jahr, in dem der Award zugesprochen wird (Jahr 0). Der Rechtsanspruch im Hinblick auf jenen Teil des Awards, der einer Rückstellung unterliegt, entsteht nachfolgend in fünf Jahrestriechen zu gleichen Beträgen. Erst mit Entstehen des Rechtsanspruchs wird das jeweilige Vorstandsmitglied, vorbehaltlich einer allenfalls anwendbaren einjährigen Behaltefrist, rechtmäßiger Eigentümer des Awards. Die Aufteilung zwischen Barzahlung und der Gewährung von Instrumenten sowie die Rückstellungszeiträume (*deferral periods*) können – stets unter Berücksichtigung der regulatorischen Vorschriften – von Zeit zu Zeit angepasst werden.

Eine grafische Übersicht des aktuellen Prozesses hinsichtlich der Rückstellung von 60% ist nachfolgend dargestellt:

	Jahr 0 (Gewährung)	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5
Anteil in Instrumenten (derzeit: Phantom Shares)	20 % ausbezahlter Anteil in Instrumenten	6 % zurückgestellter Anteil in Instrumenten	6 % zurückgestellter Anteil in Instrumenten	6 % zurückgestellter Anteil in Instrumenten	6 % zurückgestellter Anteil in Instrumenten	6 % zurückgestellter Anteil in Instrumenten
		1 Jahr Sperrfrist	1 Jahr Sperrfrist	1 Jahr Sperrfrist	1 Jahr Sperrfrist	1 Jahr Sperrfrist
	1 Jahr Sperrfrist					
Baranteil	20 % ausbezahlter Baranteil	6 % zurückgestellter Baranteil	6 % zurückgestellter Baranteil	6 % zurückgestellter Baranteil	6 % zurückgestellter Baranteil	6 % zurückgestellter Baranteil

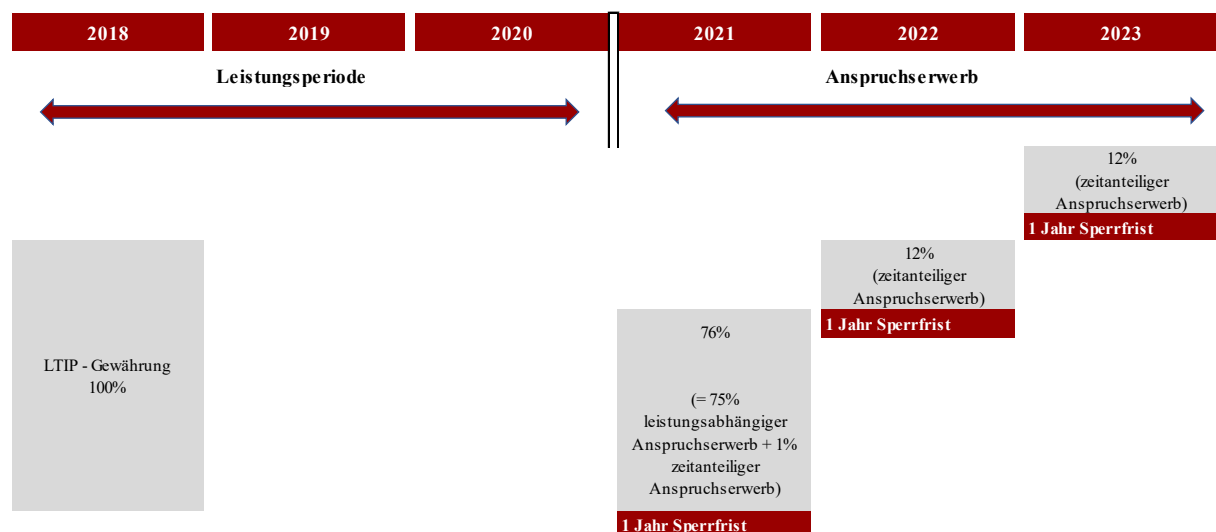
4.3.2. Aktuelles Long Term Incentive Program 2018-2020

Vorstandsmitglieder nehmen an einem *Long Term Incentive Program* ("LTIP") teil. Im Jahr 2018 wurde Vorstandsmitgliedern auf Basis ihrer individuellen Leistungen an Stelle des *Annual Bonus Awards* ein LTIP Award gewährt. Der Zweck des LTIPs besteht insbesondere darin, die Interessen der Vorstandsmitglieder auf die langfristige Leistung der Gesellschaft auszurichten.

Ein Teil des Awards in Höhe von 75% des gesamten Awards hängt von der Erreichung eines Leistungsziels ab. Basierend auf dem erreichten durchschnittlichen konsolidierten Ergebnis vor Steuern je Aktie, gegebenenfalls normalisiert, werden zwischen 0% und 100% dieser Aktien zugeteilt. Ein Teil des gesamten Awards in Höhe von 25% ist an eine dienstzeitabhängige Voraussetzung gebunden.

Die finale Beurteilung, ob die Leistungsziele im Hinblick auf das LTIP für die Jahre 2018-2020 erreicht wurden, findet Anfang 2021 statt.

Eine grafische Übersicht des Prozesses ist nachstehend dargestellt:



4.3.3. Zukünftige Long-Term Incentive Programs

Andere langfristige Programme mit abweichenden Bestimmungen zum aktuellen LTIP können beschlossen und für die Zukunft in Kraft gesetzt werden.

4.4. Beurteilung der Zielerreichung

Die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds wird jährlich durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss beurteilt, der über die Gewährung eines allfälligen *Annual Bonus Award* entscheidet.

4.5. Vergütungsobergrenzen

Im Allgemeinen liegt das Ziel für die variable Vergütung von Vorstandsmitgliedern bei 100% der jeweiligen festen Vergütung. Die variable Vergütung darf die Grenzen nicht übersteigen, die aufgrund regulatorischer Bestimmungen anwendbar sind und derzeit bei 200% liegen.

4.6. Malus and Clawback

Die Gesellschaft hat *Malus* und *Clawback*-Bestimmungen festgelegt, 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 *Clawback*-Bestimmungen zur Anwendung gelangen, entspricht regulatorischen Vorgaben.

4.7. Bonuspool

Der Bonuspool begrenzt den maximalen Betrag der variablen Vergütung, der im Rahmen des Prozesses insgesamt gewährt werden kann.

Bei der Bestimmung der Höhe des Bonuspools für den Vorstand werden bestimmte festgelegte Leistungs- und Risikofaktoren berücksichtigt, die zu einer Anpassung des Gesamtpools führen können. Solche Anpassungsfaktoren können Gewinn vor Steuern, *Return on tangible equity* (RoTE), *Common Equity Tier 1 Quote*, *Cost-income ratio*, die Bilanzsumme oder Dividende umfassen. Um sicherzustellen, dass die variable Vergütung aktuelle und potentielle Risiken berücksichtigt, werden *ex-ante* Anpassungen vorgenommen basierend auf quantitativen und qualitativen Kriterien, wie beispielsweise die Risikotragfähigkeit (*risk-bearing capacity*) oder die Beurteilung von internen Audits und Compliance-Berichten. Darüber hinaus werden makroökonomische Risiken und der geldpolitische Ausblick im Anpassungsprozess berücksichtigt.

5. Vertragliche Bestimmungen

5.1. Vertragslaufzeiten

Vorstandsverträge werden für die Dauer von bis zu fünf Jahren abgeschlossen und können von jeder Partei aus wichtigem Grund ohne Einhaltung von Kündigungsfristen gekündigt werden.

5.2. Ansprüche bei Beendigung

Im Falle des Todes oder einer dauerhaften Invalidität vor Ablauf der Vertragslaufzeit entsteht der Anspruch auf eine Abfindung.

Die Gesellschaft kann Vorstandsmitgliedern Vorruhestandspläne anbieten. Derartige Pläne werden Vorstandsmitgliedern derzeit jedoch nicht angeboten.

6. Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik für den Vorstand

6.1. Außergewöhnliche Umstände

Gemäß § 78a Abs 8 AktG ist eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik für den Vorstand im Hinblick auf die Vergütung von Vorstandsmitgliedern im Falle außergewöhnlicher Umstände zulässig, wie beispielsweise, aber nicht ausschließlich, bei:

- ▶ Änderungen innerhalb der BAWAG-Gruppe wie beispielsweise Re-/Umstrukturierungen, organisatorische Änderungen, Erwerb von Unternehmen;
- ▶ Änderungen in Bedingungen, die generell den Banken- und Finanzdienstleistungssektor betreffen;
- ▶ Änderungen von regulatorischen Rechnungslegungsvorschriften, die den Banken- und Finanzdienstleistungssektor betreffen, in dem die BAWAG-Gruppe oder eine ihrer Tochtergesellschaften tätig ist;
- ▶ Änderungen in anwendbaren Rechtsvorschriften im Hinblick auf, aber nicht ausschließlich, Vorschriften betreffend die Vergütung, die auf den Banken- und Finanzdienstleistungssektor anwendbar sind; oder
- ▶ Änderungen der globalen, nationalen oder regionalen politischen Bedingungen.

Bei Vorliegen eines vorstehend beschriebenen außergewöhnlichen Umstands sind Abweichungen von der Vergütungspolitik für den Vorstand zulässig. Diese Abweichungen können Änderungen wie zum Beispiel die Reduktion oder Erhöhung der festen Vergütung (fixes Grundgehalt und/oder Sachbezüge) sowie Abänderungen der variablen Vergütung betreffen. Dies ist gerechtfertigt solange es dem Interesse der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften dient und sie darin unterstützt, ihre Ziele zu erreichen und die in Punkt 2.1 dargelegte Geschäftsstrategie der Gesellschaft umzusetzen.

6.2. Prozessuale Bedingungen

Soweit eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik für den Vorstand erforderlich wird, um dem langfristigen Interesse und der Nachhaltigkeit der Gesellschaft zu dienen, wird der Nominierungs- und Vergütungsausschuss entsprechende Änderungsvorschläge vorbereiten. Allfällige vorübergehende Abweichungen von der Vergütungspolitik für den Vorstand erfordern die Zustimmung des Aufsichtsrats.