

VERGÜTUNGS-
BERICHT
2021



INHALTSVERZEICHNIS

3	HIGHLIGHTS	<hr/>
4	EINLEITUNG	<hr/>
5	VERGÜTUNG DES VORSTANDS	<hr/>
6	IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE VERGÜTUNG	<hr/>
8	AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG	<hr/>
9	VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN	<hr/>
10	VERGLEICHENDE DARSTELLUNG	<hr/>
11	LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2025	<hr/>
12	LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2018-2020- AUSGELAUFEN	<hr/>
12	MALUS AND CLAWBACK	<hr/>
12	ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK	<hr/>
13	GESAMTVERGÜTUNG IN ÜEBEREINSTIMMUNG MIT DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG VON LEISTUNGSKRITERIEN	<hr/>
14	VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS	<hr/>

HIGHLIGHTS

2021 IN ZAHLEN

480 Mio. €

Nettogewinn

16,1%

Return on Tangible Common Equity

39,5%

Cost/Income Ratio

15,0%

CET1 Quote

460 Mio. €

Dividende in 2021 ausgezahlt

267 Mio. €

Dividende abgegrenzt zur Auszahlung in 2022

1,4%

NPL Ratio

23 Basispunkte

Risikokosten / zinstragende Aktiva

FORTSCHRITTE IN DER UMSETZUNG DER STRATEGIE

1

WACHSTUM IN UNSEREN KERNMÄRKTEN MIT FOKUS AUF BETREUUNG UNSERER KUNDEN

- ▶ Starkes organisches Wachstum: im Durchschnitt +9% Wachstum der Kundenkredite über alle Segmente hinweg
- ▶ Übernahme von Hello bank! Österreich abgeschlossen, wesentliche Stärkung unserer Marktposition im Brokerage-Business im Retailbereich und erweiterte Fähigkeiten
- ▶ Wachstum in den Vereinigten Staaten: Unterfertigung einer Vereinbarung zur Übernahme von Peak Bancorp (Community Bank in Idaho) im Februar 2022 ... Zugang zu Plattform für Bankdienstleistungen in den Vereinigten Staaten

2

EFFIZIENZ UND OPERATIVE EXZELLENZ VORANTREIBEN

- ▶ In den letzten zwei Jahren haben wir mehrere Initiativen gestartet, die es uns ermöglichen, dem derzeit herrschenden Inflationsdruck entgegenzuwirken und weitere Kostenreduktion anzustreben
- ▶ Vereinfachung unseres Geschäftsmodells durch unsere Einstellung, uns kontinuierlich verbessern zu wollen, Investitionen in Technologie und Organisationsgestaltung
- ▶ Aufbau einer skalierbaren und effizienten Plattform für Bankdienstleistungen

3

AUFRECHTERHALTUNG EINES SICHEREN UND SOLIDEN RISIKOPROFILS

- ▶ Resilientes Geschäftsmodell über alle Zyklen hinweg mit beständiger Ertragskraft und Kapitalaufbau (+230 Basispunkte im Jahr 2021)
- ▶ Solide Qualität der Bilanz, Finanzierung und Kapitalisierung: NPL Quote von 1,4% (1,0% exklusive Stadt Linz), 35 Mrd. € Kundeneinlagen und konservatives Kapitalziel von 12,25% CET1
- ▶ Verstärkter Fokus auf besicherte Kreditvergabe bzw. Kreditvergabe an öffentlichen Sektor ... rund 80% der Gesamtaktiva

NEUE ZIELE & 4-JAHRES PLAN BIS 2025

Ertragsziele	Return on Tangible Common Equity	> 17%
	Cost/Income Ratio	< 38%
Finanzziele 2025	Ergebnis vor Steuern	> 750 Mio. €
	Ergebnis je Aktie	> 7,25 €
	Dividende je Aktie	> 4,00 €
ESG-Ziele 2025	CO2 Emissionen (eigene Scope 1&2 Emissionen)	> 50% reduction im Vergleich zu 2020
	Frauenquote	33%
	Neugeschäft „grüne“ Kreditvergabe	> 1,6 Mrd €

EINLEITUNG

In der Hauptversammlung 2020, genehmigten die Aktionäre der BAWAG Group AG ("**BAWAG Group**") die Vergütungspolitik (die "**Vergütungspolitik**") für die Mitglieder des Vorstands der BAWAG Group (einzeln, "**Vorstandsmitglied**") und für die Mitglieder des Aufsichtsrats der BAWAG Group (einzeln, "**Aufsichtsratsmitglied**"). In Anwendung der Bestimmungen des österreichischen Aktiengesetzes (Aktiengesetz – "**AktG**") präsentiert die BAWAG Group mit diesem Bericht einen detaillierten und umfassenden Überblick über die Vergütung von amtierenden sowie ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern in Bezug auf das Geschäftsjahr 2021 (der "**Vergütungsbericht**"). Die BAWAG Group und ihre unmittelbaren und mittelbaren Tochtergesellschaften bilden die BAWAG-Gruppe. Die BAWAG-Gruppe ist in einem stark regulierten Umfeld tätig und unterliegt der direkten Aufsicht der Europäischen Zentralbank (EZB).

2021 war für die BAWAG Group ein unglaubliches Jahr. Wir haben ein Rekordergebnis von 480 Mio. € Nettogewinn erzielt, ein Ergebnis je Aktie von 5,39 €, einen Return on Tangible Common Equity (RoTCE) von 16,1% und eine Cost/Income Ratio (CIR) von 39,5%. Ich möchte mich daher zunächst bei unseren Kunden für ihr Vertrauen, unseren Aktionären für ihre stetige Unterstützung und unseren Teammitgliedern für ihr Engagement und ihren Einsatz bedanken.

Auch im zweiten Jahr der Pandemie war uns bewusst, dass wir die Transformation unseres Geschäfts fortsetzen müssen. Dies nicht nur als Reaktion auf die Pandemie, sondern als Ergebnis eines sich über die Jahre hinweg ständig ändernden Kundenverhaltens und der sich wandelnden Erwartungen unserer Stakeholder. Ziel unserer Transformation ist es, einerseits unser herausragendes Geschäft aufrechtzuerhalten und andererseits für die Herausforderungen der Zukunft gewappnet zu sein. Dies erfordert eine dynamischere Interaktion mit Kunden, vermehrten Einsatz von Technologie, eine neue Bewertung des traditionellen Jobprofils und wie wir arbeiten, den Aufbau eines diversen und inklusiven Teams und die Übernahme einer positiven Rolle bei der Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen. Banken – und Unternehmen ganz allgemein – können nicht einfach zuwarten oder wegsehen, wenn es um Umweltfragen, unsere Gesundheit und das Wohlergehen unserer Gemeinschaft geht. Bei der BAWAG Group sind wir stolz darauf, das Kapital unserer Aktionärinnen und Aktionäre effizient einzusetzen, unsere finanziellen Zusagen einzuhalten, und eine Plattform für Bankdienstleistungen der Zukunft zu bauen. Zugleich möchten wir aber auch einen Beitrag für die Gesellschaft in jenen Regionen leisten, in denen wir tätig sind. Unsere finanzielle Ertragskraft und unsere Rolle, einen positiven Beitrag für die Gemeinschaft zu leisten, schließen einander nicht aus.

Im vierten Quartal 2021 und zu Beginn des Jahres 2022 haben wir eine erhöhte Marktvolatilität erlebt. Dies wird höchstwahrscheinlich erstmal so bleiben, weil die Zentralbanken weltweit beginnen, die Zinssätze zu erhöhen und ihre Bilanzen abzubauen, um dem erheblichen Inflationsdruck zu begegnen. Kein Unternehmen wird gegen diese Entwicklungen immun sein. Hinzu kommen die zunehmenden geopolitischen, klimatischen und gesundheitlichen Risiken. Dies führt zu erhöhter Volatilität und verlangt von uns eine größere Wachsamkeit beim Umgang mit diesen Risiken. Die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells besteht jedoch darin, dass wir über alle Zyklen hinweg Ergebnisse liefern können. Die Vorteile der Schaffung einer skalierbaren und effizienten Plattform für Bankdienstleistungen, die einen positiven operativen Hebel erzielen kann, sind heute deutlicher denn je. In der Vergangenheit konnten wir dadurch in einem Negativzinsumfeld, das durch gedämpftes Wirtschaftswachstum und ein günstiges Kreditumfeld gekennzeichnet war, Renditen im Bereich von 15% erzielen. Wir glauben, dass sich dies mit steigenden Zinsen, erheblichem inflationären Gegenwind und der Neubewertung von Risiken ändern wird. In Zukunft werden wir in der Lage sein, anhaltend einen positiven operativen Hebel zu erzielen, weil wir zusätzliche Möglichkeiten für Umsatzwachstum sehen und gleichzeitig die Kosten weiter senken können. Unser Ansatz ist durchgängig derselbe: Wir konzentrieren uns auf die Dinge, die wir kontrollieren können, sind diszipliniert bei der Kreditvergabe, behalten eine konservative Risikobereitschaft bei und verfolgen ausschließlich profitables Wachstum.

Wir haben im Laufe der Pandemie über die letzten zwei Jahre viel gelernt und die erforderlichen Veränderungen in unserem Geschäftsmodell vorgenommen. Die Pandemie hat uns widerstandsfähiger gemacht, näher an unsere Kunden herangeführt und als Katalysator zur Beschleunigung der bereits seit einem Jahrzehnt laufenden Transformation gewirkt. Die letzten zwei Jahre haben uns eine größere Wertschätzung für all das vermittelt, was wir unser Eigen nennen dürfen und wir sind dankbar für die harte Arbeit, das Engagement und die Resilienz unserer Arbeitnehmer, die unsere Kunden servieren und zeigen, was eine auf das Wohl der örtlichen Gemeinschaft ausgerichtete Bank leisten kann.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Vergütungsgrundsätze gemäß Vergütungspolitik

Im Oktober 2020 hat die Hauptversammlung der BAWAG Group die in Übereinstimmung mit §§ 78a und 98a AktG erstellte Vergütungspolitik mit einer deutlichen Mehrheit der abgegebenen Stimmen angenommen. Die Vergütungspolitik ist auf der Webseite der BAWAG Group abrufbar (www.bawaggroup.com).

Die Vergütungspolitik ist auf die Geschäftsstrategie der BAWAG Group ausgerichtet, die auf drei Säulen beruht:

(i) **Wachstum** in Kernmärkten der BAWAG-Gruppe mit Fokus auf Kundenbetreuung; (ii) **Effizienz** und operative Exzellenz vorantreiben; und (iii) **Beibehaltung** eines sicheren und soliden Risikoprofils. In Einklang mit ihrer Geschäftsstrategie, hat die BAWAG Group klare, objektive, vorab festgelegte und transparente Kriterien für feste und variable Vergütungsbestandteile definiert.

Jegliche Vergütung, die an Vorstandsmitglieder ausbezahlt wird, stellt entweder einen festen oder variablen Vergütungsbestandteil dar

Feste Vergütung

Grundgehalt

Das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder ist ermessensunabhängig und wird grundsätzlich monatlich ausbezahlt. Das Grundgehalt entspricht dem Umfang der individuellen Berufserfahrung, der jeweils ausgeübten Vorstandsposition und dem Aufgabenbereich des betreffenden Vorstandsmitglieds.

Sachbezüge

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

Variable Vergütung

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 Group. Bei der Entscheidung über eine allfällige variable Vergütung ("**Bonus**") 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.

Die BAWAG Group kann Vorstandsmitgliedern einen Bonus auf Basis der Erreichung von Zielen gewähren. Wie in der Vergütungspolitik erläutert, sind die Ziele derzeit in drei gleichmäßig gewichtete Kategorien gegliedert:

- ▶ **Gruppenziele** die an die extern kommunizierten Ziele gebunden sind;
- ▶ **Individuelle Ziele** wie die Ergebnisse der jeweiligen Geschäftseinheit, spezifische Initiativen und Aufgaben; sowie
- ▶ **Ziele im Bereich ESG und Leadership** wie zum Beispiel Mitarbeiterführung, Nachfolgeplanung, Talententwicklung, Stärkung der internen Governance sowie Förderung der Compliance-Kultur und nachhaltigkeitsbezogener Themen innerhalb der gesamten Gruppe.

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

In der Regel werden 60% des Bonus zurückgestellt. Die Dauer des Rückstellungszeitraums (*deferral period*) beträgt fünf Jahre. Der Rechtsanspruch im Hinblick auf jenen Teil des Bonus, der nicht einer Rückstellung unterliegt, entsteht in dem Jahr, in dem der Bonus zugesprochen wird (Jahr 0). Der Rechtsanspruch im Hinblick auf jenen Teil des Bonus, der einer Rückstellung unterliegt, entsteht nachfolgend in fünf Jahrestanchen zu gleichen Beträgen. Erst mit Entstehen des Rechtsanspruchs wird das jeweilige Vorstandsmitglied, vorbehaltlich einer anwendbaren einjährigen Behaltefrist im Hinblick auf den in Form von Instrumenten gewährten Bonus, rechtmäßiger Eigentümer des Bonus. 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.

IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE VERGÜTUNG

Im Jahr 2021 bestellte der Aufsichtsrat Guido Jestädt als weiteres Vorstandsmitglied; er übernahm die Funktion des Chief Administrative Officer ab 1. Juli 2021. Vor seiner Bestellung war Guido Jestädt als General Counsel tätig und leitete BAWAGs General Counsel Office.

Aufgrund dieser Änderung im Vorstand sowie aufgrund des Verzichts der Vorstandsmitglieder auf ihren Bonus für das Jahr 2020, können die Zahlen für das Geschäftsjahr 2021 nicht unmittelbar mit jenen für das Geschäftsjahr 2020 verglichen werden, soweit dies die Gesamtvergütung des Vorstands betrifft. Der relative Anteil der fixen und variablen Vergütung von Guido Jestädt ist nicht angeführt, weil dies irreführend wäre. Der für ihn ausgewiesene Bonusbetrag bezieht sich auf das gesamte Jahr 2021, während sich die dargestellte fixe Vergütung lediglich auf die Periode von 1. Juli 2021 bis einschließlich 31. Dezember 2021 bezieht.

Das Grundgehalt wird an die Vorstandsmitglieder in vierzehn gleichen Teilen ausbezahlt und vergütet die gesamte vom jeweiligen Vorstandsmitglied erbrachte Leistung. Vorstandsmitglieder erhalten keine separate Vergütung für die Übernahme von Organfunktionen innerhalb der BAWAG-Gruppe. Sonstige Bezüge, wie in der Tabelle unten angezeigt, bestehen insbesondere aus der Übernahme von Versicherungsbeiträgen im Zusammenhang mit Krankenversicherung, Unfallversicherung und Ablebensversicherung sowie allfälligen Allowances die den Vorstandsmitgliedern gewährt werden können. Darüber hinaus sind Vorstandsmitglieder in der bestehenden D&O-Versicherung mitversichert. Die Kosten dieser D&O-Versicherung werden von der BAWAG-Gruppe getragen.

Die für das Geschäftsjahr 2021 gewährte Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied zeigt nachfolgende Tabelle:

in Tsd. €	Funktion 2021	Grundgehalt	Pension	Sonstige Bezüge	in % GV	Bonus	in % GV	Gesamtvergütung
Anas Abuzaakouk	CEO	5.200	780	39	57%	4.500	43%	10.519
Enver Sirucic	CFO, Deputy CEO	3.200	480	39	57%	2.825	43%	6.544
Sat Shah	Retail & SME, Deputy CEO	3.900	585	26	56%	3.500	44%	8.011
Guido Jestädt (seit 1. Juli 2021)	CAO	625 ¹	94	19	n/a	1.200	n/a	1.938
David O'Leary	CRO	3.100	465	1	56%	2.750	44%	6.316
Andrew Wise	CIO, Non-retail lending	3.600	540	1	56%	3.225	44%	7.366
Gesamt aktive Vorstandsmitglieder		19.625	2.944	125	56%	18.000	44%	40.694

Die für das Geschäftsjahr 2020 gewährte Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied zeigt nachfolgende Tabelle:

in Tsd. €	Funktion 2020	Grundgehalt	Pension	Sonstige Bezüge	Bonus ²	Gesamtvergütung
Anas Abuzaakouk	CEO	3.990	806	494	0	5.290
Enver Sirucic	CFO, Deputy CEO	2.300	345	115	0	2.760
Sat Shah	Retail & SME, Deputy CEO	3.000	606	584	0	4.190
David O'Leary	CRO	2.400	520	370	0	3.290
Andrew Wise	CIO, Non-retail lending	2.880	585	395	0	3.860
Gesamt aktive Vorstandsmitglieder		14.570	2.862	1.958	0	19.390
Stefan Barth	vormals CRO	1.580	236	94	0	1.910
Gesamt Vorstandsmitglieder zum 31.12.2020		16.150	3.098	2.052	0	21.300

Weil die Vorstandsmitglieder auf ihren potenziellen Bonus für das Geschäftsjahr 2020 und 2019 verzichteten, wird der relative Anteil der fixen und variable Vergütung in obiger Tabelle im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2020 nicht ausgewiesen.

¹ 1.250 auf Jahresbasis.

² Die Vorstandsmitglieder haben auf einen potenziellen Bonus für das Jahr 2020 und 2019 freiwillig verzichtet.

AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG

Bezahlte Gesamtvergütung

In den Geschäftsjahren 2020 and 2021 sind die in der nachfolgenden Tabelle angeführten Beträge an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt worden. Die Tabelle beinhaltet die zurückgestellten Bonusanteile aus vorangegangenen Geschäftsjahren beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017, dem Jahr des Börsengangs der BAWAG Group. Zurückgestellte Bonusanteile werden nach Maßgabe regulatorischer Vorschriften an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Wie in nachfolgender Tabelle ersichtlich, haben die Vorstandsmitglieder auf einen potenziellen Bonus für das Jahr 2020 freiwillig verzichtet, nachdem sie bereits auf ihren Bonus für das Geschäftsjahr 2019 freiwillig verzichteten.

Im Jahr 2017 wurde den Vorstandsmitgliedern kein Bonus gewährt, weil auf Basis ihrer individuellen Leistungen im Jahr 2017 an Stelle eines Bonus der LTIP 2018-2020 Award gewährt wurde. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktien, die unter dem LTIP 2018-2020 im Geschäftsjahr 2021 an Vorstandsmitglieder übertragen wurden. 60.497 Aktien wurden einem ehemaligen Vorstandsmitglied übertragen. Weiterführende Informationen hinsichtlich des LTIP 2018-2020 sind im Punkt "Long-term Incentive Program 2018-2020 - ausgelaufen" sowie in der Vergütungspolitik veröffentlicht.

in Tsd. €	Anas Abuzaakouk		Enver Sirucic		Sat Shah		Guido Jestädt	David O'Leary		Andrew Wise	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2021	2020	2021	2020	2021
Fixe Vergütung											
Grundgehalt	3.990	5.200	2.300	3.200	3.000	3.900	625	2.400	3.100	2.880	3.600
Pension	806	780	345	480	606	585	94	520	465	585	540
Sonstige Bezüge	494	39	115	39	584	26	19	370	1	395	1
Variable Vergütung											
<i>Barzahlung</i>											
Geschäftsjahr 2020	0	0	0	0	0	0	n/a	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2019	0	0	0	0	0	0	n/a	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2018	87	87	81	81	60	60	n/a	84	84	66	66
Geschäftsjahr 2017	0	0	0	0	0	0	n/a	0	0	0	0
<i>Phantom Shares (in bar ausbezahlt)</i>											
Geschäftsjahr 2020	0	0	0	0	0	0	n/a	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2019	0	0	0	0	0	0	n/a	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2018	185	69	173	64	128	48	n/a	179	67	141	52
Geschäftsjahr 2017	0	0	0	0	0	0	n/a	0	0	0	0
Gesamt (in bar)	272	156	254	145	188	108	n/a	263	151	207	118
<i>Anzahl an übertragenen BAWAG Group Aktien (LTIP 2018-2020)</i>											
Gesamt in bar (€)	5.562	6.175	3.014	3.864	4.378	4.619	738	3.553	3.717	4.067	4.259
Gesamt in Aktien #	0	169.880	0	60.497	0	136.979	n/a	0	108.395	0	124.573

Der Sperrfrist unterliegende Phantom Shares

Die Anzahl an Phantom Shares, auf die im Jahr 2021 ein Rechtsanspruch entstanden ist, welche allerdings einer einjährigen Sperrfrist unterliegen, wird in nachfolgender Tabelle angezeigt:

	Anzahl der 2021 gevesteten Phantom Shares
Anas Abuzaakouk	2.175
Enver Sirucic	2.025
Sat Shah	1.500
David O'Leary	2.100
Andrew Wise	1.650
Total	9.450

Der Barbetrag der Phantom Shares, auf die im Jahr 2021 ein Rechtsanspruch entstanden ist, wird im Vergütungsbericht 2022 veröffentlicht.

VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl an Aktien der BAWAG Group die von einzelnen Vorstandsmitgliedern zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts gehalten werden, aufgeteilt nach Aktien, die seit dem Börsengang im Jahr 2017 über die Börse erworben wurden, sowie solche Aktien, die im Jahr 2021 und 2022 im Zusammenhang mit dem LTIP 2018-2020 übertragen wurden. Wie sich aus nachfolgender Tabelle ergibt, halten die Vorstandsmitglieder rund 2,9 % der Aktien der BAWAG Group.

	# der gehaltenen Aktien	Davon: # der erworbenen Aktien	# der unter LTIP 2018-2020 übertragenen Aktien
Anas Abuzaakouk	923.367	725.174	198.193
Enver Sirucic	240.083	169.503	70.580
Sat Shah	558.901	399.092	159.809
Guido Jestädt	48.142	31.911	16.231
David O'Leary	353.118	226.657	126.461
Andrew Wise	442.359	297.024	145.335
Gesamt	2.565.970 (2,9%)	1.849.361	716.609

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolgs der BAWAG Group und des durchschnittlichen Fixgehalts von Mitarbeitern der gesamten BAWAG-Gruppe. Wie bereits oben ausgeführt, können die Zahlen des Geschäftsjahres 2021 aufgrund der Änderung in der Zusammensetzung des Vorstands sowie aufgrund des Verzichts der Vorstandsmitglieder auf ihren Bonus 2020 (und 2019), im Hinblick auf die Gesamtvergütung des Vorstands, nicht unmittelbar mit den Zahlen des Vorjahres verglichen werden.

	2019	2020	2021	2020 vgl. 2021 absolut / Pkt.
Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Tsd. €				
<i>Fixe Vergütung</i>	19.800	21.300	22.694	1.394
<i>Bonus</i>	0	0	18.000	18.000
Gesamtvergütung einzelner Vorstandsmitglieder in Tsd. €				
<i>Anas Abuzaakouk</i>	4.920	5.290	10.519	5.229
<i>Enver Sirucic</i>	1.900	2.760	6.544	3.784
<i>Sat Shah</i>	4.110	4.190	8.011	3.821
<i>Guido Jestädt</i>	n/a	n/a -	1.938	n/a -
<i>David O'Leary</i>	3.170	3.290	6.316	3.026
<i>Andrew Wise</i>	3.780	3.860	7.366	3.506
Vormalige Vorstandsmitglieder				
<i>Stefan Barth</i>	1.920	1.910	-	-
Performance der BAWAG Group				
Return on Tangible Common Equity (RoTCE)	16,1%	10,2%	16,1%	5,9
Cost/Income Ratio (CIR)	42,7%	44,3%	39,5 %	4,8
Common Equity Tier 1 Quote (fully loaded)	13,2%	14,0%	15,0%	1,0
Zur Ausschüttung vorgesehene Dividende	230 Mio. €	230 Mio. €	267 Mio. €	37 Mio. €
Durchschnittliche Entlohnung auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Beschäftigte der BAWAG Gruppe	63.670 €	63.790 €	64.360 €	570 €

Die durchschnittliche Entlohnung von Mitarbeitern in obiger Tabelle bezieht sich auf das Fixgehalt (exklusive Bonus) und ist im Hinblick auf sämtliche Mitarbeiter der BAWAG-Gruppe berechnet (einschließlich Tochtergesellschaften/Zweigniederlassungen im In- und Ausland).

BAWAG LONG TERM INCENTIVE PROGRAM 2025

Allgemeines

Im Jänner 2022, hat der Nominierungs- und Vergütungsausschuss der BAWAG ein neues long-term incentive program ("BAWAG LTIP 2025") verabschiedet. Der Zweck des BAWAG LTIP 2025 ist es einerseits Schlüsselkräfte zu halten und andererseits die Interessen der Teilnehmer effektiv mit der langfristigen Leistung der BAWAG Group in Einklang zu bringen, dies unter Einbeziehung von BAWAGs mehrjährigen öffentlich kommunizierten Leistungszielen bis 2025. Die wesentlichen kommerziellen Grundlagen des BAWAG LTIP 2025 werden in diesem Abschnitt zusammengefasst.

Am BAWAG LTIP 2025 nehmen neben sämtlichen Vorstandsmitgliedern auch rund 80 ausgewählte Führungskräfte der BAWAG teil. Das Gesamtvolumen des Programms beläuft sich auf rund 800.000 Aktien für alle Teilnehmer des BAWAG LTIP 2025, einschließlich der Vorstandsmitglieder, wobei rund 50% des BAWAG LTIP 2025 an Vorstandsmitglieder und die verbleibenden rund 50% an die ausgewählten Führungskräfte gewährt wurde. Der BAWAG LTIP 2025 Award wird, abhängig von konkreten Bedingungen, wie unten näher ausgeführt, in Form von Aktien der BAWAG Group (keine Phantom Shares) in den Jahren 2026 and 2027 zugeteilt.

Aufgrund der anwendbaren Veröffentlichungspflichten ist eine quantitative Veröffentlichung von individuellen Awards gemäß dem BAWAG LTIP 2025 in diesem Vergütungsbericht nicht erforderlich. Eine quantitative Veröffentlichung wird in den Vergütungsberichten der folgenden Jahre erfolgen.

Vesting Bedingungen

Die vesting Bedingungen setzen sich zusammen wie folgt:

- ▶ **Retentions-Bedingung:** Im Hinblick auf den Retentions-Aspekt des BAWAG LTIP 2025, ist ein aufrechtes Vertragsverhältnis mit dem jeweiligen Teilnehmer am Beginn des Jahres 2026 erforderlich.
- ▶ **Leistungs-Bedingung:** Extern veröffentlichte Ziele der BAWAG Group bis 2025, die unten im Detail angeführt werden.
- ▶ **Regulatorische Vesting-Voraussetzung:** Einhaltung der anwendbaren regulatorischen Vesting-Vorschriften (z.B. keine malus Anwendung bei einem oder allen Teilnehmern am BAWAG LTIP 2025, vesting ist nachhaltig im Hinblick auf die Finanz- und Risikosituation der BAWAG Group).

Details hinsichtlich der Leistungs-Bedingungen sowie ratchets für die jeweiligen Ziele

Um die Interessen der Teilnehmer effektiv mit der langfristigen Leistung der BAWAG Group in Einklang zu bringen, sind die Leistungs-Bedingungen an die mehrjährigen öffentlich kommunizierten Leistungszielen der BAWAG Group bis 2025 gebunden. Diese bestehen aus finanziellen sowie nicht-finanziellen/ESG Zielen, die aufgeteilt sind wie folgt:

<u>Finanzielle Ziele</u>	<u>70%</u>	<u>Nicht-Finanzielle /ESG Ziele</u>	<u>30%</u>
Ergebnis vor Steuern ("PBT") Ziel (>€750 Mio.)	30%	CO2 Emissions Ziel (>50% Reduktion)	10%
Ergebnis per Aktie ("EPS") Ziel (>€7,25)	20%	Frauenquote Ziel	10%
Dividende je Aktie ("DPS") Ziel (>€4,00)	20%	Aufsichtsrat (33%)	5%
		Senior Leadership Team (33%)	5%
		Green lending business Ziel	10%

Weitere Bedingungen (bedingte Zuteilung von Aktien (vesting des Awards) / Sperrfrist)

Vorbehaltlich der oben angeführten 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 (*Teil II*). Die zugeteilten Aktien unterliegen einer Sperrfrist unter Beachtung der regulatorischen Vorschriften; diese beträgt gegenwärtig ein Jahr (einjährige Sperrfrist).

Die finanziellen bzw. nicht-finanziellen/ESG Ziele gelten als erfüllt, wenn sämtliche finanziellen bzw. sämtliche nicht-finanziellen/ESG Ziele am Ende eines Jahres erreicht werden (somit zu Jahresende 2022/23/24). Die Beurteilung ob und in welchem Umfang die Vesting-Bedingungen (inklusive der Leistungsziele) gemäß BAWAG LTIP 2025 erfüllt wurde, erfolgt durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss.

LONG TERM INCENTIVE PROGRAM 2018-2020 - AUSGELAUFEN

Die Vorstandsmitglieder haben am long-term incentive program ("LTIP 2018-2020") teilgenommen. Vorstandsmitgliedern wurde auf Basis ihrer individuellen Leistungen im Jahr 2020 an Stelle eines Bonus ein LTIP Award gewährt. Weitere Informationen im Zusammenhang mit dem LTIP 2018-2020 sind in der Vergütungspolitik veröffentlicht.

Die Anzahl der an die Vorstandsmitglieder im Jahr 2021 zugeteilten Aktien im Zusammenhang mit dem LTIP 2018-2020 ist oben im Abschnitt "Ausbezahlte Gesamtvergütung" dargestellt.

MALUS UND CLAWBACK

Im Geschäftsjahr 2021 ist kein *Malus* oder *Clawback*-Fall eingetreten. Daher wurden kein in Vorjahren gewährter Bonus reduziert oder zurückverlangt.

Wie in der Vergütungspolitik erläutert, bestehen *Malus*- und *Clawback*-Bestimmungen, 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.

ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Im Geschäftsjahr 2021 wurde von der Vergütungspolitik nicht abgewichen.

GESAMTVERGÜTUNG IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG VON LEISTUNGSKRITERIEN

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung korrespondiert mit den Vorgaben der Vergütungspolitik. Hinsichtlich der variablen Vergütung und den in diesem Zusammenhang angewendeten Leistungskriterien setzt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss in seiner formellen Sitzung im ersten Quartal eines jeden Jahres die Ziele individuell für jedes einzelne Vorstandsmitglied im Einklang mit den Grundsätzen der Vergütungspolitik fest. Die Gruppenziele sowie die ESG- und Leadership- Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder identisch, während die individuellen Ziele abweichen, um die Rolle sowie fachliche Zuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen.

Die Tabelle unten zeigt die für den CEO für das Geschäftsjahr 2021 definierten Ziele, die jeweilige Gewichtung dieser Ziele sowie den vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss ermittelten Wert hinsichtlich des CEO. Darüber hinaus enthält die Tabelle den durchschnittlichen Wert der übrigen Vorstandsmitglieder.

Anas Abuzaakouk, CEO

	Gewichtung	Wert CEO	durchschn. Wert der weiteren Vorstandsmitglieder
PERFORMANCE der GRUPPE			
Jahresüberschuss vor Steuern & Nettogewinn	7,0%	7,0%	
Cost/Income Ratio	4,5%	4,5%	
Return on Tangible Common Equity	7,3%	7,3%	
Common Equity Tier 1 Quote (fully loaded)	7,0%	7,0%	
Ergebnis per Aktie (EPS)	7,5%	7,5%	
	33,3%	33,3%	33,3%
INDIVIDUELLE PERFORMANCE			
Kapitalmanagement & individuelle Kostenziele	10,5%	9,5%	
Technologie: Talententwicklung, Weiterentwicklung & Umsetzung sowie Systemstabilität	7,6%	6,8%	
Weiterentwicklung der Risiko-, Compliance-, Innenrevision & Regulatory Teams	7,6%	6,1%	
Weiterentwicklung der Organisationsstruktur (einschließlich Nachfolgeplanung, Beurteilung des Senior Leadership Teams, Beförderungen und Neueinstellungen)	7,6%	6,8%	
	33,3%	29,2%	31,0%
ESG & LEADERSHIP			
Human Capital Entwicklung	8,25%	7,8%	
Förderung der Risiko- & Compliance-Kultur innerhalb der Gruppe	8,65%	8,2%	
Förderung der Werte der Gruppe – Integrität in der täglichen Aufgabenerfüllung und Förderung von Meritokratie	8,25%	7,8%	
Unternehmergeist, Innovation und Thought-Leadership	8,25%	7,8%	
	33,3%	31,7%	31,3%
	Gesamt	94,2%	95,6 %

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

Dieser Teil des Vergütungsberichts beinhaltet die Details der Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder. Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine Vergütung, die im besonderen Maße an den Markt und die Interessen der Aktionäre der Gesellschaft ausgerichtet ist. Jede Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder erfolgt nach Maßgabe der Beschlüsse, die von der Hauptversammlung gefasst wurden.

Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine feste Vergütung, die von deren jeweiligen Funktion abhängt (Vorsitzende(r), Stellvertreter(in) des/der Vorsitzende(n) oder (einfaches) Mitglied des Aufsichtsrats). Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss angehören, erhalten eine zusätzliche Vergütung, die einerseits vom jeweiligen Ausschuss (Prüfungs- und Complianceausschuss oder ein anderer Ausschuss) und andererseits von der jeweiligen Funktion des Aufsichtsratsmitglieds (Vorsitzende(r) oder (einfaches) Ausschussmitglied) abhängt. Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine darüber hinausgehenden Sitzungsgelder.

Der Aufsichtsrat hat folgende Ausschüsse eingerichtet:

- ▶ Prüfungs- und Complianceausschuss
- ▶ Risiko- und Kreditausschuss
- ▶ Nominierungs- und Vergütungsausschuss
- ▶ ESG Ausschuss (seit 2021)

Abweichung von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik.

Mitgliedschaft in Ausschüssen (per Jahresende 2021)

	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Prüfungs- und Complianceausschuss	Risiko- und Kreditausschuss	ESG Ausschuss
Vorsitzender	Egbert Fleischer	Gerrit Schneider	Frederick Haddad	Tamara Kapeller
Mitglied	Kim Fennebresque	Egbert Fleischer	Kim Fennebresque	Egbert Fleischer
Mitglied	Frederick Haddad	Frederick Haddad	Adam Rosmarin	Gerrit Schneider
Mitglied	Adam Rosmarin	Adam Rosmarin	Tamara Kapeller	Verena Spitz
Mitglied	Verena Spitz	Verena Spitz	Verena Spitz	Beatrix Pröll
Mitglied	Konstantin Latsunas	Konstantin Latsunas	Beatrix Pröll	

Teilnahme an Sitzungen im Jahr 2021

	Aufsichtsrat 5 Sitzungen	Nominierungs- und Vergütungsausschuss 2 Sitzungen	Prüfungs- und Compliance- ausschuss 4 Sitzungen	Risiko- und Kreditausschuss 4 Sitzungen	ESG Ausschuss 1 Sitzung
Egbert Fleischer	100%	100%	100%	Kein Mitglied	100%
Kim Fennebresque	100%	100%	Kein Mitglied	100%	Kein Mitglied
Frederick Haddad	100%	100%	100%	100%	Kein Mitglied
Adam Rosmarin	100%	100%	100%	100%	Kein Mitglied
Gerrit Schneider	100%	Kein Mitglied	100%	Kein Mitglied	100%
Tamara Kapeller	100%	Kein Mitglied	Kein Mitglied	100%	100%
Verena Spitz	100%	100%	100%	100%	100%
Konstantin Latsunas	100%	100%	100%	Kein Mitglied	Kein Mitglied
Beatrix Pröll	100%	Kein Mitglied	Kein Mitglied	100%	100%

Im Jahr 2021 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats an allen Sitzungen des Aufsichtsrats und des jeweiligen Ausschusses teilgenommen (Anwesenheit 100%). Außerhalb dieser formellen Sitzungen hat ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat zu aktuellen Themen stattgefunden.

An Aufsichtsratsmitglieder gezahlte Vergütung für 2021

Die Gesamtvergütung die im Geschäftsjahr 2021 von der BAWAG Group sowie der BAWAG PSK an Aufsichtsratsmitgliederausbezahlt wurde, wird in folgender Tabelle gezeigt.

in Tsd. €	BAWAG Group	BAWAG PSK	Gesamt
Egbert Fleischer	88	262	350
Kim Fennebresque	66	199	265
Frederick Haddad	54	161	215
Adam Rosmarin	49	148	197
Gerrit Schneider (seit August / September 2021)	19	58	77
Tamara Kapeller (seit August / September 2021)	18	52	70
Gesamt	294	880	1.174

Darüber hinaus sind Aufsichtsratsmitglieder in der bestehenden D&O-Versicherung mitversichert. Die Kosten dieser D&O-Versicherung werden von der BAWAG-Gruppe getragen.