

Vergütungsbericht 2020



INHALTSVERZEICHNIS

4	EINLEITUNG	
5	VERGÜTUNG DES VORSTANDS	
7	IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE VERGÜTUNG	
8	AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG	
9	VON VORSTANDSMITGLIEDERN ERWORBENE AKTIEN	
10	VERGLEICHENDE DARSTELLUNG	
10	LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2018-2020	
10	MALUS UND CLAWBACK	
11	ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK	
11	GESAMTVERGÜTUNG IN ÜEBEREINSTIMMUNG MIT DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG VON LEISTUNGSKRITERIEN	
13	VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS	

BAWAG GROUP HIGHLIGHTS 2020



FINANZKENNZAHLEN

284 Mio. €

Nettogewinn
und 653 Mio. € Ergebnis vor
Risikovorsorgen

10,2%

**Return on Tangible
Common Equity**

44,3%

Cost/Income Ratio

KAPITALMANAGEMENT



14,0%

CET1 Ratio
nach Dividendenabgrenzung;
16,3% vor Abzug von Dividenden

+180 Bpkte.

**Brutto-Kapitalgenerierung
durch Gewinne**
in 2020 trotz
Wirtschaftsabschwung während
Pandemie

460 Mio. €

**Zur Ausschüttung in 2021
vorgesehene Dividenden**
40 Mio. € in Q1 2021 ausbezahlt und
420 Mio. € in Q4 2021 zur Ausschüttung
vorgesehen, vorbehaltlich der
Zustimmung durch Aktionäre

HIGHLIGHTS



2020 durch COVID-19-Pandemie gekennzeichnet
Ausbruch von COVID-19 hat Marktunsicherheiten
und Wirtschaftsabschwung hervorgerufen

**Generierung von 10% RoTCE trotz starkem
Wirtschaftsabschwung**
Durch die Transformation seit dem Jahr 2012 haben
wir die BAWAG Group so positioniert, dass wir für
ein sich verschlechterndes makroökonomisches
Umfeld gerüstet sind

Wir bleiben zurückhaltend und vorsichtig
Konservativer Ansatz bei Bildung von
Rückstellungen angesichts der anhaltenden
wirtschaftlichen Unsicherheiten

**460 Mio. € Dividende zur Ausschüttung in 2021
vorgesehen**
Angesichts der Empfehlung der EZB vom Dezember
2020 wurden von den als Dividende vorgesehenen
460 Mio.€ im ersten Quartal 2021 40 Mio. €
ausgeschüttet ... die verbleibenden
420 Mio. € werden in Q4 2021 ausgeschüttet,
vorbehaltlich der Zustimmung durch Aktionäre

ZIELE 2021

zum Zeitpunkt der H1 2021 Ergebnisse kommuniziert

~15%

**Return on Tangible
Common Equity**

~40%

Cost/Income Ratio

**NEUE ZIELE SOWIE DER 4-JAHRES-
PLAN BIS 2025 WERDEN AM
INVESTOR DAY AM 20. SEPTEMBER
2021 PRÄSENTIERT**

EINLEITUNG

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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 novellierten Bestimmungen des österreichischen Aktiengesetzes (Aktiengesetz – "**AktG**") präsentiert die BAWAG Group ihren Vergütungsbericht für Vorstandsmitglieder sowie Aufsichtsratsmitglieder (der "**Vergütungsbericht**") erstmals im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung 2021.

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).

Dieser Vergütungsbericht gewährt einen detaillierten und umfassenden Überblick über die Vergütung von Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsratsmitgliedern in Bezug auf das Geschäftsjahr 2020.

2020 war ein Jahr, wie wir es nie zuvor erlebt haben, ein Jahr, das viele Aspekte unseres Lebens für immer verändern wird. Es war geprägt durch den Ausbruch der globalen COVID-19-Pandemie. Diese Gesundheitskrise hat eine signifikante Marktvolatilität, und bisher einzigartige steuerliche und finanzielle Unterstützungsmaßnahmen von Regierungen und Zentralbanken überall auf der Welt ausgelöst. Die Regierungen in unseren Kernmärkten der DACH/NL-Region (Deutschland, Österreich, Schweiz und Niederlande) haben größte Anstrengungen zur Stützung der Wirtschaft unternommen und umfassende Konjunkturpakete und Unterstützungsmaßnahmen aufgesetzt, worin ihre finanzielle Stärke und ihre Entschlossenheit zum Ausdruck kommt, die durch diese Gesundheitskrise bedingten, wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen abzufedern.

Wir begegneten der Krise aus einer Position der Stärke, nachdem wir im Laufe der Jahre unser Geschäft transformiert haben, sodass es auch einem Konjunkturabschwung standhalten kann. Wir haben eine starke Kapitalbasis, eine solide Refinanzierung und ausreichend Liquidität sowie eine effiziente Plattform, die vor COVID-19 Renditen im mittleren Zehnerbereich generierte. So konnten wir unsere Kunden und die lokale Gesellschaft unterstützen, unser Geschäft schützen und auch im Umfeld einer nie zuvor erlebten, weltweiten Pandemie weiter wachsen. Die Ereignisse des abgelaufenen Jahres werden für immer verändern, wie wir arbeiten.

Mit einem Nettogewinn von 284 Mio. €, einem Gewinn pro Aktie von 3,19 € und einem RoTCE von 10% erwies sich unser Geschäft 2020 als krisenfest. Diese solide operative Performance war der Tatsache geschuldet, dass wir unser Geschäftsmodell bereits über die Jahre transformiert haben und somit als eine der effizientesten Bankenplattformen in die Krise gestartet sind. Dies versetzte uns in die Lage, den durch COVID-19 bedingten Gegenwind zu kompensieren und einen Gewinn vor Risikovorsorgen von 653 Mio.€ zu erwirtschaften. Obwohl die Erträge um insgesamt 5% zurückgingen und wir Restrukturierungsreserven von 22 Mio. € bildeten, um verschiedene Produktivitätsinitiativen zu beschleunigen, als auch Risikovorsorgen in Höhe von 225 Mio. € (rund 3,3x des Vorjahresniveaus) verzeichneten wir noch immer einen RoTCE von 10% und eine Cost/Income Ratio von 44%.

Wir haben 2020 die Vorstandsresorts Domestic Retail & SME und International Retail & SME zusammengeführt mit Sat Shah an der Spitze des neu konsolidierten Resorts und David O'Leary als Chief Risk Officer. Enver Sirucic fungiert weiterhin als CFO und Andy Wise als CIO und Leiter des gesamten Bereichs Non-Retail Lending. Stefan Barth hat den Vorstand der BAWAG Group mit Ende 2020 verlassen.

Als Reaktion auf die anhaltenden Folgen der weltweiten Pandemie haben die Europäische Bankenaufsicht und die EZB ihre Empfehlungen hinsichtlich Dividendenausschüttungen und variabler Vergütung präzisiert. Aufgrund dieser Empfehlungen und angesichts des allgemeinen Umfelds und der Herausforderungen, vor denen viele Menschen auf Grund der Gesundheitskrise stehen, hat der Vorstand - nach dem bereits erklärten Verzicht auf den Bonus für 2019 - freiwillig auch auf einen allfälligen Bonus für 2020 verzichtet, worauf in diesem Vergütungsbericht eingegangen wird.

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 vier Säulen beruht: (i) **Wachstum** in Kernmärkten der BAWAG-Gruppe; (ii) **Fokus** auf Kundennähe; (iii) **Steigerung** der Effizienz und der operativen Exzellenz; und (iv) **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 Vorstandposition 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 Projekte 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.

Wie bereits in der Einleitung erläutert, haben die Vorstandsmitglieder, nachdem sie bereits auf ihren Bonus für das Geschäftsjahr 2019 freiwillig verzichteten, auch freiwillig auf ihren Bonus für das Geschäftsjahr 2020 verzichtet.

Im Zusammenhang mit dem Verzicht auf den Bonus für das Geschäftsjahr 2020 folgten die Vorstandsmitglieder der an Institute gerichteten Empfehlung der EZB, bei der Gewährung variabler Vergütung insbesondere an Vorstandsmitglieder und andere identifizierte Mitarbeiter Zurückhaltung zu üben. Durch den freiwilligen Verzicht auf den Bonus für das Geschäftsjahr 2020 (nach dem bereits auf den Bonus für das Geschäftsjahr 2019 verzichtet wurde) haben die Vorstandsmitglieder proaktiv diese Empfehlung aufgegriffen und durch ihren Bonus-Verzicht die von der EZB an die Institute ausgesprochene Empfehlung hinsichtlich der Erhaltung einer soliden Kapitalbasis im Hinblick auf die möglichen Auswirkungen der Covid-19-Pandemie eingehalten.

IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE VERGÜTUNG

Im September 2020 beschloss der Aufsichtsrat die Mandate aller fünf Vorstandmitglieder für eine Fünfjahresperiode bis Ende März 2026 zu verlängern. Darüber hinaus wurden Enver Sirucic und Sat Shah zu Deputy CEOs ernannt. David O'Leary folgte als Chief Risk Officer Stefan Barth nach, der Ende 2020 aus der dem Vorstand der BAWAG Group ausschied.

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

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

Die für das Geschäftsjahr 2019 gewährte Gesamtvergütung je Vorstandmitglied zeigt nachfolgende Tabelle:

in Tsd. €	Funktion 2019	Fixe Bezüge	Pension	Sonstige Bezüge	Bonus	Gesamt
Anas Abuzaakouk	CEO	3.000	879	1.041	0	4.920
David O'Leary	Domestic Retail & SME	1.750	583	837	0	3.170
Sat Shah	Head of International Retail & SME	2.250	634	1.226	0	4.110
Enver Sirucic	CFO	1.500	225	175	0	1.900
Andrew Wise	CIO, Head of non-retail lending	2.250	631	899	0	3.780
Gesamt aktive Vorstandmitglieder		10.750	2.952	4.178	0	17.880
Stefan Barth	CRO	1.500	225	195	0	1.920
Gesamt Vorstandmitglieder zum 31.12.2020		12.250	3.177	4.373	0	19.800

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 oben 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.

Aufgrund des Verzichts der Vorstandsmitglieder auf einen potenziellen Bonus für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 enthält die oben angeführten Tabellen keine Angaben über den relativen Anteil der variablen und fixen Vergütung.

AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG

Bezahlte Gesamtvergütung

In den Geschäftsjahren 2019 und 2020 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.

in Tsd. €	Anas Abuzaakouk		David O'Leary		Sat Shah		Enver Sirucic		Andrew Wise		Stefan Barth	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Fixe Vergütung												
Grundgehalt	3.000	3.990	1.750	2.400	2.250	3.000	1.500	2.300	2.250	2.880	1.500	1.580
Pension	879	806	583	520	634	606	225	345	631	585	225	236
Sonstige	1.041	494	837	370	1226	584	175	115	899	395	195	94
Variable Vergütung												
Barzahlung												
Geschäftsjahr 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2018	290	87	280	84	200	60	270	81	220	66	60	18
Geschäftsjahr 2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Phantom Shares												
Geschäftsjahr 2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2018	0	185	0	179	0	128	0	173	0	141	0	38
Geschäftsjahr 2017	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamt	5.210	5.562	3.450	3.553	4.310	4.378	2.170	3.014	4.000	4.067	1.980	1.966

Wie aus der Tabelle oben hervorgeht, haben die Vorstandsmitglieder auf ihren möglichen Bonus für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 verzichtet. Im Jahr 2017 wurde den Vorstandsmitgliedern kein Bonus gewährt, weil für dieses auf Basis ihrer individuellen Leistungen im Jahr 2017 an Stelle eines Bonus ein LTIP Award (LTIP 2018-2020) gewährt wurde (für weitere Informationen zum LTIP 2018-2020 siehe unten).

Sperrfrist unterliegende Phantom Shares

Die Anzahl an Phantom Shares auf die im Jahr 2020 ein Rechtsanspruch entstanden ist, welche allerdings einer einjährigen Sperrfrist unterliegen wird in nachfolgender Tabelle angezeigt:

	Anzahl der 2020 gevesteten Phantom Shares
Anas Abuzaakouk	2.175
David O'Leary	2.100
Sat Shah	1.500
Enver Sirucic	2.025
Andrew Wise	1.650
Gesamt aktive Vorstandsmitglieder	9.450
Stefan Barth	450
Gesamt	9.900

Der Barbetrag der Phantom Shares auf die im Jahr 2020 ein Rechtsanspruch entstanden ist, wird im Vergütungsbericht 2021 veröffentlicht.

VON VORSTANDSMITGLIEDERN ERWORBENE AKTIEN

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der von Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 über die Börse erworbene Aktien.

	Anzahl erworbener Aktien in 2020	Kaufpreis
Anas Abuzaakouk	144.604	30,52 €
Sat Shah	34.923	29,23 €
Gesamt	179.527	30,27 €

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands für die Geschäftsjahre 2019 und 2020, des wirtschaftlichen Erfolgs der BAWAG Group und des durchschnittlichen Fixgehalts von Mitarbeitern der gesamten BAWAG-Gruppe.

	2019	2020	Absolut	Relativ
Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder	19,8 Mio. €	21,3 Mio. €	1,5 Mio. €	7,58%
Performance der BAWAG Group				
Return on Tangible Common Equity (RoTCE)	16,1%	10,2%		
Cost/Income Ratio (CIR)	42,7%	44,3%		
Common Equity Tier 1 capital ratio (fully loaded)	13,3%	14,0%		
Zur Ausschüttung vorgesehene Dividende	230 Mio. €	230 Mio. €		
Durchschnittliche Entlohnung auf Vollzeitäquivalenzbasis				
Beschäftigte der BAWAG Gruppe	63.670 €	63.790 €		0,2%

Die den einzelnen Vorstandsmitgliedern individuell gewährte Vergütung wird oben unter "Im Geschäftsjahr gewährte oder geschuldete Vergütung" dargestellt. 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).

LONG TERM INCENTIVE PROGRAM 2018-2020

Vorstandsmitglieder nehmen an einem Long Term Incentive Program teil ("LTIP 2018-2020"). Im Jahr 2018 wurde Vorstandsmitgliedern auf Basis ihrer individuellen Leistungen im Jahr 2017 an Stelle eines Bonus ein LTIP Award gewährt. Weiterführende Informationen im Zusammenhang mit dem LTIP 2018-2020 sind in der Vergütungspolitik veröffentlicht.

Im Zusammenhang mit dem LTIP 2018-2020 wurden im Geschäftsjahr 2020 keine Aktien gewährt oder geschuldet. Damit zusammenhängende Informationen werden, wie rechtlich vorgesehen, im Vergütungsbericht für das Jahr 2021 veröffentlicht.

MALUS UND CLAWBACK

Im Geschäftsjahr 2020 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 2020 wurde von der Vergütungspolitik nicht abgewichen.

GESAMTVERGÜTUNG IN ÜBEREINSTIMMUNG MIT DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG VON LEISTUNGSKRITERIEN

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 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. Diese Ziele sind auf den langfristigen Erfolg der BAWAG Group ausgerichtet. Die unten angeführte Tabelle zeigt die für den CEO definierten Ziele für das Geschäftsjahr 2020 und die jeweilige Gewichtung dieser Ziele. Die Gruppenziele sowie die ESG- und Leadership- Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder identisch.

Im April 2020 hat die BAWAG Group die Rücknahme ihrer Ziele für das Jahr 2020 aufgrund des Ausbruchs der COVID-19 Pandemie kommuniziert. Im Anschluss wurde ein angepasster 2020 Outlook für RoTCE von > 10% veröffentlicht. Die BAWAG Group erwirtschaftete einen RoTCE von 10,2% und eine CET1-Quote von 14% (nach Abzug der zur Ausschüttung vorgesehenen Dividende von € 460 Mio.). Die operative Performance des Geschäfts im Jahr 2020 war mit einem Gewinn vor Risikovorsorgen von € 653 Mio. und einer Cost/Income Ratio von 44% solide. Außerdem haben wir Risikovorsorgen von insgesamt € 225 Mio. € gebildet wovon € 100 Mio. auf Management Overlays und eine Erhöhung von ECL Reserven zurückzuführen sind. Die Änderungen der Verantwortungsbereiche im Vorstand in Q3 2020 und die Rücknahme der gruppenweiten Ziele haben zum Entfall der individuellen Ziele geführt.

Die Vorstandsmitglieder haben sich 2020 zuallererst darauf konzentriert, unsere Kunden, Arbeitnehmer sowie die lokale Gemeinschaft zu unterstützen. Dies hat sich in der Durchführung von "Take Care"-Anrufen bei Kunden, in der Unterstützung der lokalen Gemeinschaft, der Auszahlung eines Sonderbonus an Filialmitarbeiter, die dabei geholfen haben die kritische Infrastruktur während der Pandemie aufrechtzuerhalten, sowie der Verankerung einer ESG Roadmap widerspiegelt.

Anas ABUZAAKOUK, CEO

PERFORMANCE der GRUPPE	Gewichtung
Jahresüberschuss vor Steuern & Nettogewinn	7,0%
Cost/Income Ratio	4,5%
Return on Tangible Common Equity	7,3%
Common Equity Tier 1 Quote (fully loaded)	7,0%
Nettogewinn je Aktie	7,5%
	33,30%
INDIVIDUELLE PERFORMANCE	Gewichtung
Kapitalmanagement & individuelle Kostenziele	10,5%
Technologie: Talententwicklung, Weiterentwicklung & Umsetzung sowie Systemstabilität	7,6%
Weiterentwicklung der Risiko, Compliance, Innenrevision & Regulatory Teams	7,6%
Weiterentwicklung der Organisationsstruktur (einschließlich Nachfolgeplanung, Beurteilung des Senior Leadership Teams, Beförderungen und Neueinstellungen)	7,6%
	33,30%
ESG & LEADERSHIP	Gewichtung
Human Capital Entwicklung	8,25%
Förderung der Risiko- & Compliance-Kultur innerhalb der Gruppe	8,65%
Förderung der Werte der Gruppe – Integrität in der täglichen Aufgabenerfüllung und Förderung von Meritokratie	8,25%
Unternehmergeist, Innovation und Thought-Leadership	8,25%
	33,30%

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

Abweichung von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik.

Mitgliedschaft in Ausschüssen

	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Prüfungs- und Complianceausschuss	Risiko- und Kreditausschuss
Vorsitzender	Egbert Fleischer	Adam Rosmarin	Frederick Haddad
Mitglied	Kim Fennebresque	Egbert Fleischer	Kim Fennebresque
Mitglied	Frederick Haddad	Frederick Haddad	Adam Rosmarin
Mitglied	Ingrid Streibel-Zarfl	Ingrid Streibel-Zarfl	Ingrid Streibel-Zarfl
Mitglied	Verena Spitz	Verena Spitz	Verena Spitz

Teilnahme an Sitzungen im Jahr 2020

	Aufsichtsrat 6 Sitzungen	Nominierungs- und Vergütungs- ausschuss 3 Sitzungen	Prüfungs- und Complianceaus- schuss 4 Sitzungen	Risiko- und Kreditausschuss 4 Sitzungen
Egbert Fleischer	100%	100%	100%	kein Mitglied
Kim Fennebresque	100%	100%	Kein Mitglied	100%
Frederick Haddad	100%	100%	100%	100%
Adam Rosmarin	100%	kein Mitglied	100%	100%
Ingrid Streibel-Zarfl	100%	100%	100%	100%
Verena Spitz	100%	100%	100%	100%

Im Jahr 2020 haben die Mitglieder des Vorstandes 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 Aufsichtsratsmitgliedern gezahlte Vergütung für 2020

Die Gesamtvergütung die im Geschäftsjahr 2020 von der BAWAG Group sowie der BAWAG PSK an Aufsichtsratsmitgliedern ausbezahlt wurde, wird in folgender Tabelle gezeigt.

in Tsd. €	BAWAG Group	BAWAG PSK	Gesamt
Egbert Fleischer	86,25	258,75	345
Kim Fennebresque	66,25	198,75	265
Frederick Haddad	53,75	161,25	215
Adam Rosmarin	51,25	153,75	205
Gesamt	257,50	772,50	1.030

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