

(Konsolidierter) Nichtfinanzieller Bericht

(KONSOLIDIERTER) NICHTFINANZIELLER BERICHT

ALLGEMEINE INFORMATIONEN UND BERICHTSGRENZEN

Mit dem NaDiVeG (Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz) wurden die Berichtspflichten zu nichtfinanziellen Informationen (Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung) im Lagebericht in Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU ab dem Geschäftsjahr 2017 erweitert und konkretisiert.

Um der gesetzlichen Verpflichtung zur Offenlegung nicht-finanzieller Informationen nachzukommen, hat sich die BAWAG-Group entschlossen, den (konsolidierten) nichtfinanziellen Bericht in ihren Geschäftsbericht aufzunehmen und damit ihre Verpflichtungen gemäß §§ 243b und 267a UGB zu erfüllen. Die BAWAG Group hat diesen nichtfinanziellen Bericht in Übereinstimmung mit der Global Reporting Initiative (nach GRI-Standards) erstellt, einschließlich branchenspezifischer Indikatorensets für Finanzdienstleistungen – der Bericht wurde nach den Prinzipien Genauigkeit, Ausgewogenheit, Klarheit, Vergleichbarkeit, Vollständigkeit, Nachhaltigkeitskontext, Aktualität und Überprüfbarkeit erstellt. Der CSR-Bericht wird begleitet vom GRI-Index (ab Seite 353) und den Fortschrittsberichten des UN Global Compact (Seite 364). Darüber hinaus werden die Anforderungen an die Offenlegung von Informationen gemäß der EU-Taxonomieverordnung (Artikel 8) erfüllt.

In diesem Bericht beschreiben wir unsere Konzepte, nicht-finanziellen Risiken und Chancen und (laufenden) Maßnahmen sowie die Leistungsindikatoren, mit denen wir unsere wichtigsten Handlungsfelder steuern und lenken. In diesem Zusammenhang erläutern wir auch die Neuerungen und Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit im Jahr 2022 und knüpfen an den CSR-Bericht 2021 an.

Sofern nicht anders angegeben, bezieht sich dieser Bericht auf alle operativen Einheiten der BAWAG Group sowie deren Marken.

Haftungsausschluss:

Wir haben alle Daten und Informationen, die in diesem Bericht enthalten sind, mit größter Sorgfalt erhoben und verarbeitet. Dennoch sind Fehler nicht vollständig auszuschließen. Soweit dieser Bericht Aussagen über zukünftige Entwicklungen oder Erwartungen enthält, wurden diese Annahmen auf der Basis der zum Zeitpunkt der Erstellung verfügbaren Daten und Informationen getroffen. Aufgrund von derzeit nicht absehbaren Ereignissen können die getroffenen Aussagen daher von den tatsächlichen Gegebenheiten abweichen. Wir verwenden geschlechtsneutrale Begriffe wie „Kunden“ und „Mitarbeiter“ und meinen damit sowohl Frauen als auch Männer.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND GOVERNANCE

Wir sind sehr stolz auf unsere Arbeit und darauf fokussiert, die richtigen Maßnahmen für unsere Kunden und Mitarbeiter zu setzen und das Kapital unserer Aktionäre effizient einzusetzen. Wir sind diszipliniert bei der Kreditvergabe, konzentrieren uns auf risikoangepasste Renditen und sind überzeugt, dass ESG die Grundlage für nachhaltige langfristige Rentabilität und Kapitalwachstum ist, da wir sowohl organisch in unseren Kernmärkten als auch durch Fusionen und Übernahmen wachsen wollen.

2-13 NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

Für uns ist es wichtig, dass Nachhaltigkeit und ESG-bezogene Themen in unserer gesamten Organisation verankert sind und jeder Mitarbeiter in seinem Verantwortungsbereich einen Beitrag leistet. Die interne Organisationsstruktur wurde in den letzten Jahren erweitert, um die Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit und ESG zu steuern und zu überwachen.



Wir überwachen relevante Parameter und Initiativen im Non-Financial Risk- & ESG-Committee, das vom CRO geleitet wird und an dem auch alle anderen Vorstandsmitglieder und ausgewählte leitende Mitarbeiter der BAWAG (einschließlich der ESG Officer der BAWAG) teilnehmen. Das Non-Financial Risk & ESG Committee ist für die operative Umsetzung des Nachhaltigkeitsprogramms der BAWAG Group und der konzernweiten ESG-Strategie verantwortlich und tagt vierteljährlich. Das Non-Financial Risk & ESG Committee arbeitet mit Experten aus verschiedenen Bereichen und Abteilungen zusammen, um das Nachhaltigkeitsengagement der BAWAG Group kontinuierlich voranzutreiben. Darüber hinaus haben wir weitere Plattformen eingerichtet, in denen ESG-Officer und spezifische Arbeitsgruppen strategische Prioritäten mit Vertretern der Unternehmensbereiche diskutieren, die diese Themen auch in ihren Teams verankern. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit und ESG-Themen hat unser Aufsichtsrat einen eigenen ESG-Ausschuss auf Aufsichtsratsebene eingerichtet.

ESG-ZIELE

Wir haben uns verpflichtet, die unmittelbare Notwendigkeit zur Bekämpfung des Klimawandels in unserem gesamten Unternehmen anzugehen. Die Realität sieht jedoch so aus, dass die heutigen Maßnahmen erst nach einiger Zeit echte Auswirkungen auf unser Klima haben werden. Als eine auf das Retail-Business ausgerichtete Bank werden wir unsere Kunden dabei unterstützen, ihren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Wir sind auch bestrebt, unser Engagement in Sektoren mit hohen Treibhausgasemissionen in unserem Firmenkundenportfolio gering zu halten.

Daher haben wir uns zu konkreten ESG-Zielen verpflichtet, die wir in unsere operativen Pläne einbinden:

- ▶ Wir streben eine **Reduktion unserer eigenen Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen um mehr als 50% bis zum Jahr 2025 an**, ausgehend von einem Ausgangswert von 2020 (Ausgangswert wird adjustiert, wie z.B. im Falle von erweitertem Scope, M&A, ...)
- ▶ Im Hinblick auf die Vielfalt haben wir eine **Frauenquote von 33%** sowohl für den Aufsichtsrat als auch für das Senior Leadership Team bis 2025 festgelegt.
- ▶ Um den ökologischen Wandel weiter voranzutreiben, streben wir bis 2025 ein jährliches Neugeschäft bei grünen Krediten von über 1,6 Mrd. € an, was einer Verdoppelung des Volumens von 2020 entspricht (an der EU Taxonomie bzw. an der EU-Taxonomie orientierter Zweck außerhalb der EU).

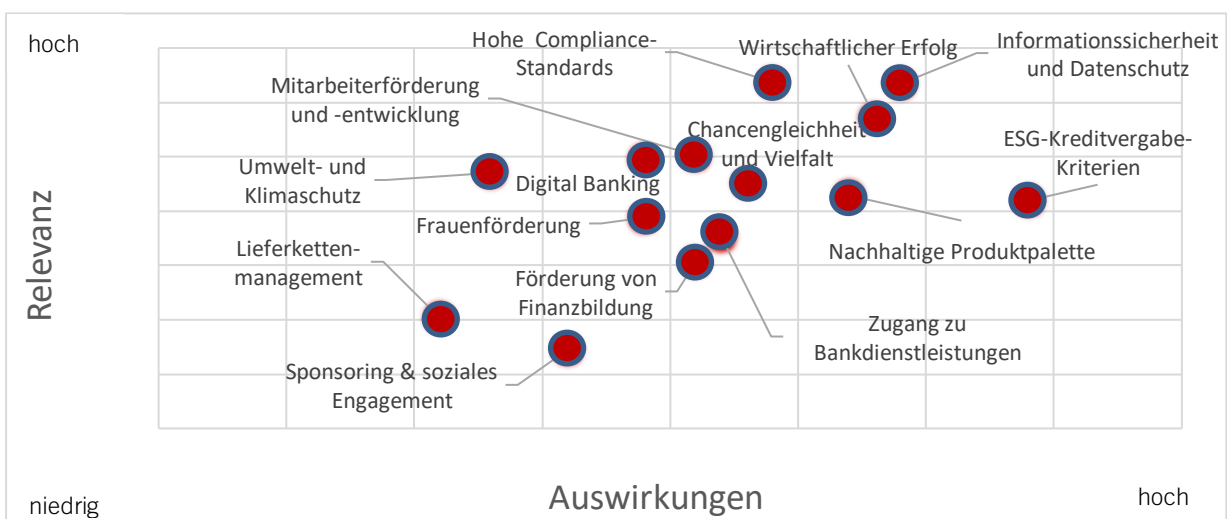
ENGAGEMENT DER STAKEHOLDER UND WESENTLICHKEITSPROZESS

Gruppen von Interessenvertretern

Zehn Stakeholdergruppen wurden 2018 im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses durch eine Analyse des CSR-Teams und externer Berater definiert (CSR-Bericht 2018, S. 9). Diese Auswahl wurde auch für die Diskussionen im Jahr 2021 verwendet, als die Wesentlichkeitsmatrix neu definiert wurde. Die Stakeholder sind eine Zusammenstellung aller wesentlichen internen und externen Anspruchsgruppen und wurden in Absprache mit Nachhaltigkeitsexperten festgelegt, die mit der Durchführung der Stakeholder-Analyse betraut waren (Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 289 ff.). Mit all diesen Stakeholdern stehen wir über verschiedene Kommunikationskanäle in regelmäßigem Kontakt. Zu unseren Stakeholdern gehören verschiedene Gruppen unserer Gesellschaft. Der Dialog mit unseren Stakeholdern und ihre Rückmeldungen ermöglichen es uns, die Bedeutung und die Auswirkungen unseres Handelns auf unsere Stakeholdergruppen zu verstehen. Für unsere Stakeholder gibt es verschiedene Möglichkeiten, mit uns in den Dialog zu treten: Sie können uns in unseren Filialen besuchen oder uns per Telefon/E-Mail an unsere Investor-Relations-Abteilung, Pressestelle, Call-Center oder während unserer Hauptversammlungen Feedback geben.

2-12
2-29
3-1

Wesentlichkeitsmatrix



Im Jahr 2021 hat unsere Bank eine Online-Stakeholderbefragung durchgeführt. Ziel war es, die Bedeutung verschiedener Nachhaltigkeitsthemen der BAWAG Group aus Sicht von Vertretern unserer internen und externen Stakeholder zu evaluieren. Stakeholder der gesamten BAWAG Group waren eingeladen, an der Onlinebefragung teilzunehmen. Im Hinblick auf die BAWAG Mitarbeiter lud der Vorstandsvorsitzende alle Mitarbeiter im Rahmen eines internen Town-Hall-Meetings ein, und die Mitarbeiter erhielten über entsprechende interne Plattformen (z.B. Intranet) Zugang zur Stakeholderbefragung. Die Ergebnisse zeigen, dass alle Stakeholder die Themen „Informationssicherheit und Datenschutz“, „Einhaltung rechtlicher und ethischer Standards“ und „Wirtschaftlicher Erfolg“ als die relevantesten Themen einstufen. Hinsichtlich der drei wichtigsten Themen konnten keine Stakeholder-spezifischen Präferenzen oder signifikante Abweichungen festgestellt werden. Die Ergebnisse der Stakeholderbefragung 2021 wurden anschließend im Rahmen eines internen Workshops mit dem CFO, den Mitgliedern des Non-Financial Risk & ESG Committee und weiteren Nachhaltigkeitsexperten der BAWAG präsentiert und überprüft. Der Wesentlichkeitsprozess 2021 diente als Grundlage für die Priorisierung einzelner Nachhaltigkeitsmaßnahmen und die Identifizierung von Verbesserungsfeldern bei bestehenden Initiativen. Da es im Jahr 2022 keine Änderungen bei den wesentlichen Themen gab, betrachten wir die Online-Stakeholderbefragung 2021 als repräsentativ für die Evaluierung und Bewertung unserer wesentlichen Themen für die gesamte BAWAG Group und für die Entwicklung zukünftiger Nachhaltigkeitsinitiativen. Die Liste der wesentlichen Themen hat sich im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum nicht verändert.

3-3 WESENTLICHE THEMEN UND WICHTIGE HANDLUNGSFELDER

Die sieben wesentlichen Themen der BAWAG Group bilden die Grundlage für die CSR-Strategie und die Nachhaltigkeitsberichterstattung: „Wirtschaftlicher Erfolg“, „Ethik & Integrität“, „Verantwortung gegenüber Kunden“, „Nachhaltigkeit im Kerngeschäft“, „Soziale Verantwortung und persönliches Engagement“, „Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Diversität und Chancengleichheit“ sowie „Umwelt- & Klimaschutz“. Die Handlungsfelder und das Nachhaltigkeitsprogramm der BAWAG Group wurden daraus abgeleitet und sind auch eng mit externen Rahmenwerken wie der GRI, den UN-SDGs, den Prinzipien und Zielen des UN Global Compact und den Prinzipien des UN Global Compact Women's Empowerment Program sowie den Anliegen gemäß NaDiVeg verknüpft. Die folgende Tabelle zeigt die Hauptthemen und entsprechende Aspekte wie (potenziell) positive/negative Auswirkungen, Wirksamkeit der Maßnahmen, Sorgfaltspflicht, Risiken und Einbindung von Stakeholdern. Zusätzliche Anmerkungen zum Managementansatz jedes wesentlichen Themas finden sich im entsprechenden Kapitel. Darüber hinaus wurden neben dem Text des CSR-Kapitels Verweise auf GRI-Kodizes, SDG, COP und WEP aufgenommen, um eine bessere Orientierung zu den verschiedenen Themen zu ermöglichen. Jedes Kapitel bietet weitere Einblicke in die Art und Weise, wie wir wesentliche Themen managen.

Die BAWAG Group verfügt über solide Governance-Regelungen. Vorstand und Aufsichtsrat sorgen für eine angemessene und transparente Unternehmensstruktur, die eine effektive und umsichtige Unternehmensführung sowohl auf Einzel- als auch auf Konzernebene fördert und demonstriert. Auf Konzernebene tragen der Vorstand und der Aufsichtsrat die Gesamtverantwortung für eine angemessene Unternehmensführung im gesamten Konzern. Der Vorstand und der Aufsichtsrat kennen und verstehen die operative Struktur der Gruppe genau und stellen sicher, dass sie mit der genehmigten Geschäftsstrategie und dem Risikoprofil übereinstimmt. Der Governance-Rahmen ist transparent, da er die aktuelle Lage und die Zukunftsaussichten des Unternehmens klar, ausgewogen, präzise und zeitnah darstellt. Der Konzern stellt allen relevanten Interessengruppen (einschließlich Aktionären, Mitarbeitern, Kunden und der allgemeinen Öffentlichkeit) die wichtigsten Informationen zur Verfügung, die sie benötigen, um die Effizienz des Vorstands bei der Leitung des Konzerns zu beurteilen. Der Vorstand informiert die Mitarbeiter in klarer und konsistenter Art und Weise über Strategien und Policies und hält sie auf dem Laufenden. Strategien und Policies werden konzernweit über das Intranet an die Mitarbeiter weitergegeben. Die Mitarbeiter verstehen die Richtlinien und Verfahren, die ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten betreffen, und sind dazu angehalten, diese einzuhalten. Alle relevanten Arten von Dokumenten sind in der Dokumentenhierarchie enthalten, in der die Verpflichtungen der jeweiligen Policy eingebettet und die jeweiligen Verantwortungsbereiche klar definiert sind. Darüber hinaus sind die Verpflichtungen in organisatorische Strategien, betriebliche Richtlinien oder betriebliche Verfahren integriert. Die Richtlinien sind in deutscher und englischer Sprache verfügbar. Die übergreifenden Governance-Regelungen gelten somit für das Management aller aufgelisteten wesentlichen Themen, einschließlich der Verpflichtungen, der Maßnahmen zum Management der jeweiligen Themen und der damit verbundenen Auswirkungen.

Sofern nicht anders angegeben, wird bei der Festlegung der Ziele in den jeweiligen wesentlichen Themen ein Nachhaltigkeitskontext berücksichtigt, der mit der jeweiligen Auswirkung zusammenhängt (z.B. die SDGs, sofern zutreffend). Darüber hinaus orientieren sich die Strategien und Verpflichtungen an den Erwartungen an maßgebliche zwischenstaatliche Instrumente, wie (nicht ausschließlich) den UN Global Compact oder das Women's Empowerment Program (siehe Tabellen).

3-2 Tabelle: Wesentliche Themen

3-3

Wesentliches Thema	Auswirkung, Wirksamkeit, Sorgfaltspflicht und Einbeziehung von Interessengruppen	GRI	SDGs	COP, WEP	NaDiVeG
Wirtschaftlicher Erfolg	... <u>positive Auswirkungen</u>: Umsetzung unseres einfachen und transparenten Geschäftsmodells, das auf geringes Risiko, hohe Effizienz und regional auf Österreich, Deutschland und entwickelte Märkte ausgerichtet ist. ... Schaffen von Wert für Stakeholder in der gesamten Wertschöpfungskette, was sich positiv auf die Wirtschaft auswirkt. ... Beitrag zum Erfolg unserer Stakeholder durch konsequente Umsetzung strategischer Initiativen ... Setzen von klaren finanziellen Ziele sowie Schaffen von Transparenz für die jeweiligen Fortschritte ... <u>mögliche negative Auswirkungen</u>: wirtschaftliche Risiken, negative Auswirkungen auf verschiedene Interessengruppen, Vertrauensverlust bei den relevanten Interessengruppen, Rückgang des Aktienkurses und des Kundenstamms, Aufzehrung der Kapitalreserven. ... <u>Sorgfaltspflicht</u>: Regelmäßige Prüfung, Kontrolle ... <u>Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen</u>: Verfolgung der wichtigsten Kennzahlen, Abmilderung von Veränderungen des makroökonomischen Umfelds, Beibehaltung eines niedrigen Risikoprofils, externe Leistungsbewertungen, Benchmarking, externe Audits, starke interne Auditfunktion ... <u>Einbindung von Stakeholdern</u>: verschiedene Feedback- und Interaktionsformate mit Schwerpunkt auf Investoren, Analysten, Ratingagenturen, Regulierungsbehörden, Mitarbeitern und Kunden	201-1, 201-2, 201-3 201-4, 202-1, 202-2	1, 8, 9	Keine	Keine
Ethik und Integrität	... <u>positive Auswirkungen</u>: Schaffung eines positiven Umfelds für rechtskonformes Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens. ... Handeln in Übereinstimmung mit den ethischen Werten des Verhaltenskodex, den zehn Prinzipien des UN Global Compact und den sieben Prinzipien des UN Global Compact Women's Empowerment Program ... Orientierung an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung der UN, die einen Rahmen für nachhaltiges Handeln bilden. ... Sicherstellung, dass die Gewinne in den Ländern zu versteuern sind, in denen die Wertschöpfung stattfindet. ... Sicherstellung durch geeignete Maßnahmen und Leitlinien, dass alle Mitarbeiter ethisch und integer handeln. ... Einräumung eines besonderen Stellenwertes für die Themen Anti-Korruption und Datenschutz im Compliance-Management ... Klare Zielsetzungen und Fortschritte in wesentlichen Schlüsselbereichen	205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4 418-1, 419-1	8, 16	COP 1, COP 2, COP 10	Wahrung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption

	... <u>mögliche negative Auswirkungen</u>: Die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften kann zu einem dauerhaften Vertrauens- und Reputationsverlust führen. ... <u>Sorgfaltspflicht</u>: Mitarbeiterschulungen, Kontrollsysteme ... <u>Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen</u>: Verfolgung der wichtigsten Prozesse, Sicherstellung, dass geopolitische Veränderungen mit entsprechenden Maßnahmen einhergehen (z.B. Änderung von Gesetzen, Sanktionen ...), Integration von Feedback von verschiedenen Regulierungsbehörden, starke interne Auditfunktion ... <u>Einbindung von Stakeholdern</u>: verschiedene Feedbackschleifen mit einem breiten Spektrum interner (Mitarbeiter) und externer (Schwerpunkt: Regulierungsbehörden) Stakeholder				
Verantwortung gegenüber den Kunden	... <u>positive Auswirkungen</u>: Wir wollen unseren Kunden die Möglichkeit geben, ihre Bankgeschäfte nach ihren individuellen Wünschen zu erledigen, wann und wo immer sie wollen, über unsere digitalen und physischen Vertriebskanäle. ... Zugang zu Finanzdienstleistungen, leicht verständlich und 24/7 über digitale Geräte zugänglich. ... erfolgreiche und langfristige Geschäftsbeziehungen mit Kunden über alle Vertriebskanäle und Plattformen hinweg. ... Setzen klarer Ziele und Aufzeigen von Fortschritten in Schlüsselbereichen ... <u>mögliche negative Auswirkungen</u>: Verlust von Vertrauen und Kunden, Verlust von Marktanteilen, wirtschaftliche und finanzielle Risiken ... <u>Sorgfaltspflicht</u>: Kundenfeedback, Umfragen, Marktanteile, Produkteinführungsprozess, Kontrollsysteme, Beschwerdeprozess ... <u>Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen</u>: Verfolgung der prioritären Initiativen, Gewährung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen, Einholung von Rückmeldungen von Mitarbeitern und Kunden, Konzentration auf die ständige Verbesserung der Produktpalette, starke interne Auditfunktion ... <u>Engagement mit Stakeholdern</u>: verschiedene Feedbackmöglichkeiten für Kunden	417-1, 417-2, 417-3, FS 13, FS 14	1, 8	COP 1, COP 8	Keine Zuweisung
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	... <u>positive Auswirkungen</u>: die Entwicklung nachhaltiger Geschäftsfelder fördern und ein vielfältiges Angebot an Produkten und Dienstleistungen bereitstellen, das sich an ökologischen, ökonomischen und sozialen Anforderungen orientiert. ... ein verlässlicher Partner für Unternehmen und die regionale Wirtschaft sein und ökologische und soziale Verantwortung übernehmen. ... Unterstützung von Produkten und Dienstleistungen mit nachhaltiger Ausrichtung und Finanzierung von Projekten mit Mehrwert für die regionale Wirtschaft ... Umsetzung der Maßnahmen, die entwickelt wurden, um eine stetige und positive Entwicklung in den Schlüsselbereichen für nachhaltiges Wirtschaften zu schaffen ... Klare Zielsetzungen und Aufzeigen von Fortschritten in Schlüsselbereichen (z. B. regelmäßige	FS 1, FS 2, FS 6, FS 7, FS 8, FS 11, 203-1, 412-1, 412-2, 412-3	1, 7, 8, 9, 12, 13	COP 1, COP 2, COP 7-9	Öko-logische und soziale Belange, Achtung der Menschenrechte

	Aktualisierungen im Zusammenhang mit dem Green Finance Framework) ... <u>Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen</u>: Verfolgung wichtiger ESG-bezogener Zahlen im Kerngeschäft (z.B. Erhöhung des Anteils an ESG-Fonds), Abmilderung laufender Veränderungen des übergeordneten makro-ökonomischen Hintergrunds und der nachhaltigen Geschäftsentwicklung (z.B. höhere Inflationsraten und geringeres verfügbares Einkommen) und Zugang zu Wohnungsbaudarlehen für Kunden, die sich ein Darlehen leisten können, starke interne Auditfunktion ... <u>potenzielle negative Auswirkungen</u>: Reputationsrisiko, wirtschaftliches Risiko, Klimawandel ... <u>Sorgfaltspflicht</u>: Produkteinführungsprozess, Screening von regulatorischen Änderungen, interne Prüfverfahren ... <u>Engagement mit Stakeholdern</u>: verschiedene Feedbackschleifen mit einem breiten Spektrum interner (z. B. Vertriebsmitarbeiter und Manager) und externer Stakeholder				
Soziale Verantwortung und persönliches Engagement	... <u>positive Auswirkungen</u>: Förderung des sozialen Engagements und Commitments der Mitarbeiter ... verstärktes Bewusstsein für soziale Fragen ... Verringerung von Ungleichheit und Armut ... Stärkung der Zivilgesellschaft ... <u>(potenzielle) negative Auswirkungen</u>: Reputationsrisiko, Vertrauensverlust ... <u>Due-Diligence-Prüfung</u>: Prüfverfahren für gemeinnützige Crowdfunding.at-Projekte, Genehmigungsverfahren für freiwilliges Engagement von Mitarbeitern, Prüfung von Spendenprojekten sowie NGOs ... klare Zielvorgaben für wichtige Kennzahlen (z.B. Anzahl der Freiwilligentage sowie Anzahl der teilnehmenden Mitarbeiter) ... <u>Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen</u>: Nachverfolgung der wichtigsten Aktivitäten im Bereich des sozialen Engagements (z.B. Anzahl der Freiwilligenstunden), Einholung von Rückmeldungen von Mitarbeitern und NGOs, Konzentration auf eine stetig wachsende Unterstützung von Menschen in Not, Messung der Reaktions- und Interaktionsraten, Mischung von Maßnahmen (z.B. nach Themen: Finanzwissen, soziales Engagement - nach Formaten: Corporate Volunteering, Spendenkampagnen); ... <u>Einbindung von Stakeholdern</u>: verschiedene Feedback- und Interaktionsformate (z.B. intern: Klicks im Intranet, Teilnehmer von Workshops, Townhall-Meetings ...)	Keine	1, 4	Keine	Soziale Fragen
Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter, Vielfalt und Chancengleichheit	... <u>positive Auswirkungen</u>: gesundes und karriereförderndes Arbeitsumfeld für die Mitarbeiter. ... offener, wertschätzender Umgang mit den Mitarbeitern, Förderung ihres Potenzials. ... aktive Verwirklichung von Chancengleichheit und Vielfalt im Unternehmen. ... Chancen durch die Erhöhung des Wissensniveaus. ... aktive Steuerung des neuen Arbeitsumfelds, Promoten von „Flex Office“ sowie Abmildern der Herausforderungen ... Festlegung klarer Zielvorgaben für die wichtigsten	401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, FS 4,	4, 5, 8	COP 3-6, WEP 1-7	Soziale und arbeitsrechtliche Fragen, Achtung der Menschenrechte

	Kennzahlen, Steuerung positiver Auswirkungen sowie Abmilderung potenzieller negativer Auswirkungen ... <u>(potenzielle) negative Auswirkungen</u> : Fluktuation, erhöhter Krankenstand, Vertrauensverlust, Fachkräftemangel ... <u>Sorgfaltspflichten</u> : Bewertungsplattformen, Nachhaltigkeitsratings, Mitarbeiterfeedback zu verschiedenen Programmen, Frauenförderplan ... <u>Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen</u> : Verfolgung der wichtigsten HR-Kennzahlen, Abfederung von Veränderungen in der Personalentwicklung, Integration von Mitarbeitern im Rahmen von M&A-Prozessen, Feedbackschleifen, starke interne Auditfunktion ... <u>Einbindung von Stakeholdern</u> : verschiedene Formate für Feedback und Interaktion	403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10			
Umwelt- und Klimaschutz	... <u>(mögliche) positive Auswirkungen</u> : Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen des Menschen ... die direkten Auswirkungen auf die Umwelt bei der täglichen Arbeit und die indirekten Auswirkungen durch Produkte und Dienstleistungen so gering wie möglich halten und damit eine lebenswerte Umwelt für künftige Generationen sichern ... Eindämmung des Klimawandels und Förderung der Kreislaufwirtschaft ... Festlegung klarer Ziele für die wichtigsten Kennzahlen, Stärkung positiver Auswirkungen (z.B. Erhöhung von Green Lending) und Abschwächung potenzieller negativer Auswirkungen (z.B. Verringerung der eigenen CO ₂ -Emissionen) ... <u>(potenzielle) negative Auswirkungen</u> : Risiken des Klimawandels, finanzielle Risiken und Reputationsrisiken ... <u>Sorgfaltspflicht</u> : Umwelt- und Ressourcenmanagement, konzernweite Prozesse und Standards für Geschäftsbeziehungen ... <u>Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen</u> : Verfolgung von KPIs, Zielbewertung, Feedback-Schleifen, starke interne Auditfunktion ... <u>Einbindung von Stakeholdern</u> : regelmäßiges Feedback mit den wichtigsten Interessengruppen in Bezug auf das Thema (sowohl intern als auch extern)	204-1, 302-1, 302-2, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5, 305-6, 305-7	1, 7, 8, 13, 16	COP 1-8	Umwelt

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Maßnahmen, die derzeit in der gesamten Organisation durchgeführt werden, sowie über den aktuellen Stand der einzelnen Initiativen.

Bereich der Aktivität	Maßnahme	Aktueller Stand¹⁾
ESG-Strategie	Ziel: Verstärkung der ESG/CSR-Aktivitäten und Sensibilisierung	
	... Definition einer konkreten ESG-Strategie	Laufend
	... Integration von ESG-Risiken in die ESG-Strategie und in das Geschäftsmodell	Erledigt
	... Bewertung der grünen Kreditvergabe, Wege zur Erreichung des Ziels und weitere Ermittlung potenzieller Möglichkeiten	Laufend
	... Bewertung und Definition eines Prozesses, im Zusammenhang mit anstehenden rechtlichen Anforderungen	Laufend
	... Verbesserung in den Rankings von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen (Schwerpunkt: MSCI, ISS-ESG, Sustainalytics, Vigeo Eiris, DJ Sustainability Index)	Laufend

Ethik und Integrität	Ziel: Sicherstellung der Einhaltung aller Richtlinien und Grundsätze	
	... Umsetzung & Veröffentlichung einer konzernweiten Strategie zum Thema „Steuern“	Erledigt
	... Umsetzung & Veröffentlichung der Human Rights Policy	Erledigt
	... Umsetzung & Veröffentlichung der Political Involvement Policy	Erledigt
	... Bewertung der internationalen Arbeitsnormen für die Lieferkette	Laufend
	... Ausweitung des Schulungsprogramms für Mitarbeiter zum Thema Informationssicherheit	Laufend
	... Einführung eines überarbeiteten, obligatorischen Selbstlernprogramms zur Korruptionsbekämpfung für Mitarbeiter	Laufend
	... Durchführung jährlicher Risikoanalysen und Audits und darauf aufbauend Festlegung von konzernweiten Kontrollprioritäten	Laufend
	... Integration der Bewertung potenzieller Nachhaltigkeitsrisiken in den jährlichen Selbstbewertungsprozess der Risikokontrolle für Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften	Laufend
Verantwortung gegenüber den Kunden	... Einrichtung einer klaren Governance für den Umgang mit Klimarisiken, um den Erwartungen der Aufsichtsbehörden und regulatorischen Vorgaben gerecht zu werden	Laufend
	Ziel: Geeignete Produkte und Dienstleistungen für jede Lebenslage und jede Lebensphase	Laufend
Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft	... Bewertung von Prozessen und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinfachung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen sowie die Erhöhung der Nutzung von digitalen Services für Anlageprodukte	Laufend
	Ziel: Verlässlicher Finanzpartner für Privat- und Geschäftskunden und für die regionale Wirtschaft ...	
	... Jährliches Neugeschäft bei grünen Krediten von über 1,6 Mrd. € (EU-Taxonomie sowie daran orientierte Ziele außerhalb der Europäischen Union)	2025
	... Ausbau des nachhaltigen Produktangebots (z.B. im Wohnbau- und Konsumkreditgeschäft der BAWAG)	Laufend
	... Fortführung des „Neue Chance“-Kontos für die finanzielle Inklusion benachteiligter Bevölkerungsgruppen	Laufend
	... Ausbau des Angebots an papierlosen, rein digitalen Produktantragsprozessen für Kunden	Laufend
Soziale Verantwortung und persönliches Engagement	... Integration von ESG-Risiken in den Kreditantrag	Laufend
	Ziel: Weitere Konzentration auf Freiwilligentage, soziales Engagement und Maßnahmen zur Verbesserung der Finanzbildung	
	... Fortsetzung des Engagements für Finanzbildung	Laufend
	... Erhöhung der Corporate-Volunteering-Stunden der Mitarbeiter der BAWAG Group	Laufend
	... Entwicklung und Veröffentlichung einer konzernweiten Strategie für soziales Engagement	Laufend
Human Resources: Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Vielfalt und Chancengleichheit	... Unterstützung für die Finanzierung regionaler sozialer Projekte auf crowdfunding.at	Laufend
	Ziel: Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter	
	... Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen im Senior Leadership Team und Aufsichtsrat auf je 33%	2025
	... Vereinfachung der Bewerbungsverfahren durch den Einsatz innovativer Rekrutierungstechnologien	Laufend
	... Ausbau der Angebote für Mitarbeiter zum individuellen Lernen durch neue Online-Plattformen und BAWAG Academy	Laufend
	... Harmonisierung der Sozialleistungen für alle Tochtergesellschaften	Laufend
	... Ausweitung des Frauen-Mentoring-Programms der BAWAG	Laufend
Umwelt- und Klimaschutz	... Relaunch des Leadership-Programms für neue Führungskräfte	Erledigt
	Ziel: Verringerung unseres Impacts auf die Umwelt, um die Lebensgrundlagen künftiger Generationen nicht zu gefährden	

... Reduktion der eigenen Scope- 1- und Scope-2-CO ₂ -Emissionen um >50% gegenüber 2020	2025
... Beibehaltung eines geringen Exposures zu moderaten bis hohen ESG Risikosektoren im Corporates Portfolio	Laufend
... Umsetzung von Maßnahmen zur Optimierung des Energieverbrauchs bei Filialumbauten in Österreich (z.B. Austausch der Beleuchtung durch LED-Lampen und Austausch von Klima- und Heizungsanlagen)	Laufend
... Laufende Evaluierung der Geschäftsreiserichtlinie	Laufend
... Voller Umstieg der Kfz-Flotte auf Elektroautos	2025
... Digitalisierungsmaßnahmen zur Reduzierung des Papierverbrauchs	Laufend
... Fortsetzung des Austauschs bestehender IT-Geräte durch Geräte mit Energieeffizienz-zertifikat	Laufend
... Reduktion der Scope-1- und Scope-2-CO ₂ -Emissionen	Laufend

1) Erläuterung des aktuellen Status:

- 2025: Ziel soll im Jahr 2025 erreicht werden
- Laufend = Maßnahme wurde beschlossen und wird regelmäßig aktualisiert ODER Maßnahme wird 2023 umgesetzt
- Erledigt = Maßnahme wurde abgeschlossen und im Jahr 2022 erfolgreich durchgeführt

WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG

201-1 Das Schaffen von Wertschöpfung für verschiedene Stakeholder der BAWAG Group steht an oberster Stelle. Wirtschaftlicher Erfolg ermöglicht es uns, Stakeholder-Interessen, wie etwa jenen von Kunden, Mitarbeitern, Aktionären sowie der Gesellschaft im Allgemeinen, Rechnung zu tragen. Darüber hinaus erhöht das die Stabilität der Wirtschaft und des Finanzsektors im Speziellen. Von wirtschaftlichem Erfolg profitieren unterschiedliche Stakeholder, wie beispielsweise Aktionäre durch Kapitalausschüttungen und höheren Unternehmenswert, Mitarbeiter können von einer höheren Job-Sicherheit profitieren sowie marktgerecht oder über dem Marktdurchschnitt entlohnt werden. Kunden profitieren von einem umfassenden Produkt- und Dienstleistungsangebot, während die öffentliche Hand Steuereinnahmen und andere Beiträge erhält (wie zum Beispiel Abgaben, Sozialversicherungsbeiträge etc.).

Weiters beeinflusst unsere wirtschaftliche Stabilität als Bank das Kreditvergabegeschäft positiv, was zur Schaffung oder Sanierung von Wohneigentum und zur Umsetzung nachhaltiger Infrastrukturprojekte sowie zur Unternehmensfinanzierung beiträgt. Dies fördert die Verteilung des Wohlstands und die Ankurbelung der Wirtschaft sowie das Wachstum von Waren und Dienstleistungen, von denen Kunden und Unternehmen über alle Wirtschaftszyklen hinweg profitieren.

Wirtschaftlicher Erfolg setzt eine verantwortungsbewusste, qualifizierte, transparente und auf langfristige Wertsteigerung ausgerichtete Führung und Kontrolle voraus. Wesentliche Aufgaben erfüllen hier die Bereiche Accounting und Financial Planning & Analysis. Etablierte Prozesse stellen im Bereich Accounting die Umsetzung von Änderungen der österreichischen GAAP, IFRS und regulatorischen Richtlinien und Vorschriften sicher und der Bereich ist dementsprechend Ansprechpartner für Wirtschaftsprüfer.

Im Bereich Financial Planning & Analysis (FP&A) laufen die Prozesse für die Berichtsanforderungen in Verbindung mit den klassischen methodischen Controllingaufgaben (PCR, FTP, KPI-Definition etc.) für die gesamte BAWAG Group. Die Controlling-Einheiten steuern die Bank auf Einzel- und Gruppenebene durch ein regelmäßiges Berichtswesen. Diese Berichte bilden das Kernelement des Management Information Systems (MIS). Das regulatorische Reporting-Team bereitet und implementiert existierende und neue Reporting-Vorschriften. Wie in allen Geschäftsbereichen und wesentlichen Themen setzt die BAWAG Group auch hier auf Offenheit und Transparenz. Auf unserer Website werden von unserer Investor-Relations-Abteilung umfangreiche Informationen dargestellt und laufend aktualisiert, wie Geschäfts- und Zwischenberichte, Investor-Relations-Mitteilungen, Kursinformationen und Daten zur Aktie, Unternehmenspräsentationen, Adhoc-Mitteilungen oder Pressemeldungen, um Aktionären und der interessierten Öffentlichkeit, transparente Informationen zur Verfügung zu stellen.

Tabelle: Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

in Mio. €	2022	2021
Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert		
Zinserträge	1.309,4	1.128,0
Dividendenerträge	16,0	17,7
Provisionserträge	389,0	353,0
Gewinne und Verluste aus finanziellen Vermögenswerten und Schulden	-13,2	11,3
Sonstige betriebliche Erträge	87,7	168,1
Anteil am Ergebnis von assoziierten Unternehmen, die nach der Equity-Methode bilanziert werden	2,7	3,8
Abschreibung Forderung gegenüber der Stadt Linz	-254,0	-
ECL-Management-Overlay	-39,0	-23,0
Summe direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	1.498,6	1.658,9
Verteilter wirtschaftlicher Wert		
Provisionsaufwendungen	79,7	70,9
Sonstige betriebliche Aufwendungen	117,5	241,2
Operative Aufwendungen (exkl. Mitarbeitern exkl. Investitionen in die Gemeinschaft)	192,1	194,7
Risikokosten	83,3	72,0
Löhne und Sozialleistungen für Arbeitnehmer	286,9	295,4
Personalaufwand	286,9	295,4
Zahlungen an Kapitalgeber	595,3	691,9
Zinsaufwendungen	304,3	207,4
AT1-Kupon	24,0	24,5
Dividenden	267,0	460,0
Zahlungen an den Staat ¹⁾	182,0	53,0
Bezahlte Steuern vom Einkommen	174,0	46,0
Bankenabgabe	8,0	7,0
Investitionen in die Gemeinschaft	0,2	0,2
Summe verteilter wirtschaftlicher Wert	1.537,0	1.619,3
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	-38,4	39,6
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert ohne Stadt Linz	151,6	39,6

1) Bericht nach Ländern siehe Notes im Geschäftsbericht

In den letzten beiden Jahren war der einbehaltene wirtschaftliche Wert durch besondere Ereignisse geprägt: Im Jahr 2022 wirkte sich die Abschreibung der Forderung gegenüber der Stadt Linz mit 254 Mio. € auf den erwirtschafteten wirtschaftlichen Wert aus. Im Jahr 2021 schütteten wir die Nachholddividende an unsere Aktionäre aus, nachdem die Europäische Zentralbank während der Pandemie empfohlen hatte, keine Dividenden auszuschütten.

RATINGS

Die BAWAG P.S.K., die relevanteste operative Tochtergesellschaft der BAWAG Group AG, wird von Moody's Investors Service bewertet.

	2022
Long-term Senior Unsecured / Issuer Rating	A2 (stable outlook)
Long-term Bank Deposits Rating	A2 (stable outlook)
Short-term Issuer / Bank Deposits Rating	P-1

Unsere Nachhaltigkeitsleistung wird regelmäßig von ESG-Rating-Anbietern bewertet. Nach einer deutlichen Verbesserung unserer ESG-Ratings im Jahr 2021, konnten wir die Ratings im Jahr 2022 stabil halten. Wir nutzen die Ergebnisse, um weitere Potenziale für Verbesserungen zu beurteilen. Um unsere Stakeholder regelmäßig über die Fortschritte unserer ESG-Initiativen auf dem Laufenden zu halten, haben wir ESG als integralen Bestandteil in unsere Kommunikation integriert und stellen außerdem Updates auf unserer ESG-Website auf bawaggroup.com zur Verfügung. Die aktuellen ESG Ratings werden auf unserer ESG Website bawaggroup.com zur Verfügung gestellt.

201-2 FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN UND RISIKEN AUFGRUND DES KLIMAWANDELS

Der Klimawandel hat Folgen für den Planeten und die Umwelt, aber auch für die Wirtschaft und das Finanzsystem. Er wird das Kundenverhalten und die Kundenauswahl verändern und sich folglich auf die Rentabilität bestimmter Anlageklassen auswirken. Dies kann zu „stranded assets“ und in Frage gestellten Geschäftsmodellen führen, falls die Unternehmen nicht zu einem nachhaltigeren Geschäftsmodell übergehen. Wir haben uns dazu verpflichtet, die unmittelbare Notwendigkeit zur Bekämpfung des Klimawandels in unserem gesamten Unternehmen anzugehen. Die Realität sieht jedoch so aus, dass die heutigen Maßnahmen erst nach einiger Zeit echte Auswirkungen auf unser Klima haben werden. Als eine auf das Privatkundengeschäft ausgerichtete Bank werden wir unsere Kunden dabei unterstützen, ihren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Wir sind auch bestrebt, unser Engagement in Sektoren mit hohen Treibhausgasemissionen in unserem Firmenkundenportfolio gering zu halten.

Das Pariser Abkommen, das 2015 unterzeichnet wurde und 2016 in Kraft trat, hat das Ziel, die globale Erwärmung bis 2050 auf deutlich unter 2 Grad zu begrenzen – vorzugsweise auf 1,5 Grad. Um dieses Ziel zu erreichen, benötigen Mitgliedsstaaten Pläne, wie sie dieses Ziel auf nationaler Ebene erreichen wollen. Die Europäische Union hat mit ihren Mitgliedsstaaten Maßnahmen festgelegt, die ein breites Spektrum an Initiativen umfassen. Diese Maßnahmen wurden zum zentralen Element des Europäischen Green Deals, des European Climate Act und des Fit-for-55-Pakets, mit dem verbindlichen Ziel, die Netto-Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55% gegenüber 1990 zu senken und bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen. Österreich hat sich ehrgeizigere Ziele gesetzt und strebt Klimaneutralität bis 2040 und Strom aus erneuerbaren Energien bis 2030 an.

Wenn wir uns auf die Reduktion von Treibhausgasemissionen konzentrieren, können wir als Bank direkt und indirekt dazu beitragen. Unser direkter Ressourcenverbrauch als Bank ist begrenzt, aber wir haben kontinuierlich Initiativen zur Verringerung unserer Emissionen vorangetrieben und uns Ziele gesetzt, unsere CO₂-Emissionen (Scope 1 und 2) bis 2025 um mehr als 50% gegenüber 2020 zu senken. Wichtiger sind unsere indirekten Auswirkungen durch unsere Kredit- und Anlagetätigkeit und die Anlagen, die wir unseren Kunden anbieten. Um die negativen Auswirkungen unseres Kreditportfolios zu begrenzen, haben wir seit 2021 Kreditvergabekriterien für ausgewählte Branchen mit hohen ESG-Risiken eingeführt, die aus Branchenausschlüssen und Beschränkungen bestehen.

Wir überprüfen diese Liste jährlich, um neue Entwicklungen zu berücksichtigen, und werden die Kriterien gegebenenfalls verschärfen. Wir haben derzeit kein Engagement in verbotenen Unternehmen. Unsere Engagements in der Öl- und

Gasindustrie machen weniger als 1% der gesamten Vermögenswerte aus. Die detaillierte Liste ist im Bericht veröffentlicht, ebenso wie die aktuellen Kreditvergabekriterien auf unserer Website. Wir gehen davon aus, dass wir das bereits niedrige Niveau der ESG-Risiken in unserem Portfolio beibehalten werden: <2% Engagement in Branchen mit moderat bis hohen oder hohen Treibhausgasemissionen.

Als SSM-Institut nahm die BAWAG Group am ersten Stresstest zu Klima- und Umweltrisiken teil, bei dem die EZB bewertete, wie gut die Banken auf finanzielle und wirtschaftliche Schocks vorbereitet sind, die aus Klimarisikoszenarien über einen Zeithorizont von 30 Jahren resultieren. Wir haben die Übung mit einer überdurchschnittlichen Gesamtbewertung (ca. die besten 35% der Banken) abgeschlossen, wobei alle bewerteten Elemente berücksichtigt wurden und die Auswirkungen von Klimarisiken auf unser Geschäftsmodell eher gering sind. Darüber hinaus hat die BAWAG in den sieben Sektoren mit den höchsten Treibhausgasemissionen, die von der EZB für den Stresstest definiert wurden, einen Anteil von 8,7% am Gesamtengagement nichtfinanzieller Unternehmen in diesen Sektoren. Im Vergleich dazu liegt der Median des Engagements in diesen Sektoren bei allen teilnehmenden Banken in der EZB-Klimastresstest-Stichprobe bei 29%. Wir arbeiten jedoch weiter an der Entwicklung und Erweiterung unseres Klima- und Umweltrisikomanagements und werden die aus dieser Übung gewonnenen Erkenntnisse umsetzen.

Während wir derzeit nur Scope-1- und Scope-2-Emissionen offenlegen, haben wir beschlossen, finanzierte Emissionen anhand des PCAF Global GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry zu messen und offenzulegen. Wir haben damit begonnen, ESG-Daten von Kunden zu erheben, und verfügen über definierte Methoden. Unser Ziel ist es, im Jahr 2023 mit der Offenlegung der CO₂-Emissionen unseres Kredit- und Anlagebuchs zu beginnen. Die größte Herausforderung bei der Berichterstattung über klimabezogene Themen ist die Verfügbarkeit und Qualität der Daten, die von den Kunden zur Verfügung gestellt werden, um die CO₂-Emissionen in unserem Kreditportfolio umfassend zu berechnen.

201-3 VERPFLICHTUNGEN AUS LEISTUNGSORIENTIERTEN PLÄNEN UND ANDEREN PENSIONSPLÄNEN

Die Ansprüche der Mehrheit der Arbeitnehmer auf Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind beitragsorientierte Pläne. Die Beiträge, die an diese Pensionsfonds geleistet werden, werden in der laufenden Periode als Aufwand verbucht; weitere Verpflichtungen bestehen nicht. Die Zahlungen an Pensionsfonds für beitragsorientierte Pläne beliefen sich im Jahr 2022 auf 7 Mio. €. Die Pensionspläne der BAWAG Group, die als leistungsorientierte Verpflichtungen zu qualifizieren sind, belaufen sich auf 174 Mio. €. Die Pensionszahlungen an die Begünstigten belaufen sich im Jahr 2022 auf 18 Mio. €. Für weitere Details verweisen wir auf den Anhang zum konsolidierten Jahresabschluss (Note 1 und 29).

ETHIK UND INTEGRITÄT

RISIKOKULTUR UND COMPLIANCE

- 2-23** Die BAWAG Group verfügt über solide Governance-Regelungen. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sorgen für eine geeignete und transparente Unternehmensstruktur, die eine effektive und umsichtige Führung auf Einzel- und Konzernebene fördert und demonstriert. Auf Konzernebene tragen der Vorstand und der Aufsichtsrat die Gesamtverantwortung für eine angemessene Unternehmensführung innerhalb des Konzerns. Der Vorstand und der Aufsichtsrat kennen und verstehen die operative Struktur des Konzerns und stellen sicher, dass sie mit der genehmigten Geschäftsstrategie und dem Risikoprofil in Einklang steht.
- 2-24**

Der Governance-Rahmen ist transparent, da er die aktuelle Lage und die Zukunftsaussichten der Gruppe klar, ausgewogen, präzise und zeitnah darstellt. Die BAWAG Group stellt allen relevanten Interessengruppen (einschließlich Aktionären, Mitarbeitern, Kunden und der allgemeinen Öffentlichkeit) die wichtigsten Informationen zur Verfügung, die sie benötigen, um die Effizienz des Vorstands bei der Leitung des Konzerns zu beurteilen. Der Vorstand informiert die Mitarbeiter regelmäßig in klarer und einheitlicher Weise über die Strategien und Policies. Die Strategien und Policies werden konzernweit über das Intranet an alle Mitarbeiter weitergegeben. Die Mitarbeiter verstehen die Richtlinien und Verfahren, die ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten betreffen, und sind dazu angehalten, diese einzuhalten. Alle relevanten Arten von Dokumenten sind in der Dokumentenhierarchie enthalten, in der die Verpflichtungen eingebettet und die jeweiligen Verantwortungsbereiche klar definiert sind. Darüber hinaus sind die Commitments in organisatorische Strategien, betriebliche Richtlinien oder betriebliche Verfahren integriert. Somit beziehen sich die Verpflichtungen und Richtlinien auf die gesamte Bandbreite der wesentlichen Themen. Die Richtlinien sind in deutscher und englischer Sprache verfügbar.

Alle Mitarbeiter des Konzerns, ob Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte, sollen fair und gleich behandelt werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, Herkunft (national und ethnisch) oder Religion und Weltanschauung. Die Gruppe lehnt jede Form von Diskriminierung ab und betrachtet Vielfalt und Chancengleichheit als Stärke und Wettbewerbsvorteil. Die Gruppe wendet sich entschieden gegen alle Formen von Mobbing, sexueller Belästigung, Einschüchterung und Gewalt. Das Management Board entwickelt und fördert hohe ethische und berufliche Standards, die im Verhaltenskodex beschrieben sind.

Wir sind in einem stark regulierten Umfeld tätig und werden im Rahmen des einheitlichen Aufsichtsmechanismus (SSM) direkt von der Europäischen Zentralbank (EZB) beaufsichtigt. Damit unterliegen wir dem regulatorischen Rahmen, der für die Leitung bedeutender Kreditinstitute gilt, und halten ihn ein. Darüber hinaus haben wir interne Maßnahmen ergriffen, die über den aufsichtsrechtlichen Rahmen hinausgehen und sicherstellen sollen, dass wir in Bezug auf unsere Risikokultur und Compliance den höchsten Standards verpflichtet bleiben.

Wir sind überzeugt davon, dass ein wirksames Compliance- und Risikomanagement ein entscheidender Aspekt für den Erfolg einer Bank ist. Wir sind uns bewusst, dass neben den klassischen Risikoarten auch das Management nicht-finanzieller Risiken zunehmend an Bedeutung gewinnt. Ein konzernweites Compliance- und nicht-finanzielles Risikomanagement setzt den Rahmen für die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Standards und zielt auf einen umfassenden Schutz von Anlegern, Kunden und des Unternehmens ab. Zu den Aufgaben gehören neben dem Management operationeller Risiken die Geldwäscheprävention, die Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung, die Überwachung der Einhaltung von Sanktionen, die Betrugsprävention, die Korruptionsbekämpfung, der Datenschutz, die Informationssicherheit, die Wertpapier-Compliance sowie die Prävention von Insiderhandel, Marktmissbrauch und Interessenkonflikten. Der Begriff „Compliance“ bezeichnet die Summe aller Maßnahmen, die ein Unternehmen, sein Management und seine Mitarbeiter dazu verpflichten, geltende regulatorische und rechtliche Anforderungen einzuhalten. Darüber hinaus soll sichergestellt werden, dass das Geschäftsverhalten mit allen gesellschaftlichen Richtlinien und Werten übereinstimmt. Eine moderne Compliance-Struktur achtet auf Verdachtsmomente, nimmt sie ernst, reagiert, handelt und setzt durch die fundierte Aufbereitung von Risikoanalysen und die intensive Schulung aller Mitarbeiter präventive Maßnahmen um.

Alle Risikoeinheiten in der BAWAG Group berichten an den Chief Risk Officer. Die Trennung zwischen Risikoverursachungs- und Risikomanagementfunktionen wird strikt beachtet. Der Gesamtvorstand wird proaktiv und zumindest monatlich über die relevanten Risikokennzahlen informiert. Im Jahr 2021 hat die BAWAG Group die Compliance-Themen unter der Leitung eines designierten Vorstandsmitglieds konsolidiert und funktional zentralisiert, um die Unabhängigkeit und das Bewusstsein

zu fördern und Unternehmen und Stakeholder zu unterstützen. Alle Compliance-Einheiten unterliegen einer gemeinsamen Managementverantwortung und berichten an den Chief Administration Officer (CAO). Nichtfinanzielle Risiken werden im Non-Financial Risk & ESG Committee erörtert und im Rahmen der vorgeschriebenen Produkteinführungsprozesse bewertet. Vierteljährliche Risiko- und Compliance-Berichte werden den jeweiligen Ausschüssen des Aufsichtsrates vorgelegt. Die risikopolitischen Leitlinien werden laufend im Hinblick auf Anpassungen der Geschäftsstrategie, geänderte regulatorische Anforderungen und veränderte Marktbedingungen überprüft. Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften und interne Verhaltensregeln können zu Reputationsrisiken und schwerwiegenden Konsequenzen wie Strafen, Bußgeldern und negativen Auswirkungen für die BAWAG Group führen. Einzelnen Mitarbeitern, die in solche Verstöße verwickelt sind, drohen Geld- oder Freiheitsstrafen sowie arbeitsrechtliche Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung. Jeder Versuch, eine Wirtschaftsstrafat zu begehen, wird als schwerwiegender Verstoß gegen die Geschäftsprinzipien und die Integrität der BAWAG Group betrachtet und entsprechend untersucht. Die BAWAG Group verfolgt eine Null-Toleranz-Politik in Bezug auf derartige Angelegenheiten.

Selbsteinschätzungen zur Risikokontrolle (RCSA)

Sonstige nicht-finanzielle Risiken, die mit Auswirkungen aus Geschäftstätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen (im Sinne des § 267a Abs. 3 UGB) verbunden sind, werden jährlich in den Fachbereichen im Rahmen der Risk Control Self Assessments (RCSA) identifiziert. In diesen Prozess sind alle Bereiche und Tochtergesellschaften eingebunden. Das operationelle Risiko umfasst verschiedene Unterkategorien, wie z.B. Verletzung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, Diskriminierung, Verletzung von Richtlinien und Verletzung der Privatsphäre. Alle Organisationseinheiten sind aufgefordert, ihr jeweiliges Risiko zu identifizieren und zu bewerten, ebenso wie die Wirksamkeit der Kontrollen und Maßnahmen, die sie ergriffen haben.

Im Jahr 2022 wurden potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken sowohl auf quantitativer als auch auf qualitativer Ebene bewertet: Zum einen mussten alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften per Fragebogen einschätzen, ob in ihrem Tätigkeits- und Geschäftsfeld potenzielle Risiken aus Umweltthemen oder dem sozialen Wandel entstehen könnten. Bei den Umweltthemen wurde zwischen physischen Risiken (die sich direkt aus den Folgen des Klimawandels ergeben) und Übergangsrisiken (die sich aus dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft ergeben) unterschieden. Zu den physischen Risiken zählten Klimawandel/Wetterextreme/Naturkatastrophen und Ressourcenknappheit. Bei den Übergangsrisiken wurde unterschieden zwischen Veränderungen/Unterbrechungen der Lieferkette, potenzieller Kohlenstoffbesteuerung/Abgaben, Auswirkungen auf bestehende Geschäftsbereiche und der Entwicklung neuer Geschäftsbereiche/Branchen. Bei den sozialen Faktoren wurden Pandemien/Gesundheitskrisen, die Alterung der Gesellschaft, die wachsende Kluft zwischen Arm und Reich, der fehlende Zugang zu Bankinfrastruktur/Produkten, der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, die hohe Fluktuation und neue Arbeitsmodelle sowie Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht, Alter und/oder andere Faktoren berücksichtigt.

Alle operationellen Risiken wurden im Hinblick auf ihre ESG-Relevanz geprüft und prozentual bewertet. Diese neue Methode ermöglicht es uns, das Bewusstsein und die Sensibilität für ESG-bezogene Themen in unserer Gruppe zu erhöhen.

Die gesammelten Risikobewertungen werden dem Vorstand im Rahmen des RCSA-Prozesses vorgelegt.

Selbstlernprogramme

Regelmäßige und umfassende Schulungen und die Vermittlung rechtlicher Anforderungen und interner Richtlinien sind der Schlüssel, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter mit den für ihren Verantwortungsbereich geltenden Anforderungen vertraut sind. Als Teil des Onboarding-Prozesses sind alle neuen Mitarbeiter verpflichtet, innerhalb von 30 Tagen nach Beginn ihrer Beschäftigung die wichtigsten Themen durch Selbstlernprogramme erfolgreich abzuschließen. Diese anfänglichen Selbstlernprogramme beziehen sich auf Conduct & Securities Compliance, AML (verschiedene Module, z.B. KYC, Ultimate Beneficial Owner), operationelles Risiko, Sicherheit/Datenschutz und Anti-Korruption. Weitere Schulungen werden das ganze Jahr über im Rahmen der laufenden Ausbildungsprogramme der BAWAG durchgeführt.

Verhaltenskodex

- COP 1** Der Code of Conduct der BAWAG Group legt das banken- und verhaltensethische Verständnis der BAWAG Group fest. Es ist
COP 2 wichtig, dass die Mitarbeiter diese Regeln und Werte verinnerlichen. Daher werden (halb-)jährlich entsprechende Schulungen
COP 6 zu diesem Thema durchgeführt. Im Rahmen dieser Schulungen werden die Mitarbeiter mit Aspekten der Geschäftsethik und Antikorruptionsregeln, allen Aspekten der Compliance und den allgemeinen Verhaltensgrundsätzen, die im Geschäftsalltag gelten, vertraut gemacht. Der Verhaltenskodex gilt auch für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig auf Überarbeitungsbedarf überprüft und ist auf der Website der BAWAG Group in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht.

2-6 Verhaltenskodex für Lieferanten

- 205-2**
SDG 8 Während der Code of Conduct (siehe oben) die Werte repräsentiert, für die die BAWAG Group steht, definiert der Supplier
SDG 13 Code of Conduct unsere Erwartungen an Geschäftspartner. Diese Erwartungen beziehen sich insbesondere auf ethisch korrektes und rechtskonformes Verhalten, Umweltschutz und Menschenrechte. Die Geschäftspartner verpflichten sich u.a.
SDG 16 dazu, dass sie:
COP 1
COP 2
COP 4 ▶ die geltenden Gesetze der jeweiligen Gerichtsbarkeit einhalten;
COP 5 ▶ Handlungen unterlassen, die die Entscheidungen von Regierungsvertretern und öffentlichen Einrichtungen oder Behörden unrechtmäßig beeinflussen könnten;
COP 6 ▶ die Annahme von Geschenken und Zuwendungen von Mitarbeitern im Zusammenhang mit ihrer Arbeit und ihren Aufgaben verbieten, die über die üblichen Geschenke oder sonstigen Vorteile hinausgehen;
COP 10 ▶ die Grundrechte, die Gesundheit und die Sicherheit der Mitarbeiter respektieren; und
 ▶ den Umweltschutz durch Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und internationalen Normen respektieren.

Jeder Lieferant ist verpflichtet, sich zu diesen Grundsätzen zu bekennen, bevor er eine Geschäftsbeziehung mit der BAWAG Group eingeht. Die Verpflichtung zur Unterzeichnung des Supplier Code of Conduct ist in der konzernweiten Corporate Procurement Policy festgeschrieben und gilt dementsprechend für alle Unternehmen der BAWAG Group.

204-1 Tabelle: Ausgaben für lokale Lieferanten¹⁾

COP 4

	2022	2021
Ausgaben für lokale Lieferanten	72%	74%

1) Lieferanten mit Hauptstandort in Österreich, Deutschland oder der Schweiz werden als „lokal“ betrachtet. Internationale Unternehmen, deren Niederlassungen in den genannten Ländern angesiedelt sind und als Rechnungssteller gegenüber der BAWAG Group auftreten, werden in der Darstellung ebenfalls als „lokal“ eingestuft. Aufgrund der Datenlage war es nur möglich, die Aufwendungen der BAWAG (inkl. easybank, SÜDWESTBANK) auszuweisen. Eine Ausweitung der Darstellung auf andere Tochtergesellschaften ist geplant.

Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung (AML / CTF)

Die BAWAG Group konzentriert sich auf risikoarme Geschäfte in ihren Kernmärkten Österreich, Deutschland, Schweiz, Niederlande (DACH/NL-Region), Westeuropa und USA. Die BAWAG Group hat sich verpflichtet, Finanzkriminalität zu bekämpfen und sicherzustellen, dass die bei ihr geführten Konten nicht für illegale Aktivitäten wie Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung missbraucht werden. Dementsprechend hat die BAWAG Group konzernweite Richtlinien, Prozesse und Kontrollen in Bezug auf die Bekämpfung von Geldwäsche („AML“) und Terrorismusfinanzierung („CTF“) implementiert, die in Kombination mit anderen umfassenden Maßnahmen und Verfahren auf die Anwendung eines risikobasierten Ansatzes abzielen. Diese Richtlinien setzen den geltenden Rechtsrahmen, wie das österreichische Finanzmarkt-

Geldwäschegesetz (FM-GwG) und die geltenden EU-Verordnungen, um. In Bezug auf AML und CTF gelten die folgenden Grundsätze:

- ▶ Die AML/CTF-Strategie der BAWAG Group ist eng mit der definierten ESG-Risikobereitschaft der BAWAG Group abgestimmt und zielt auf Kunden mit einem niedrigen AML/CTF-Risikoprofil ab. Dementsprechend wurden verbotene und eingeschränkte Länder, Kunden, Branchen und Produkte definiert.
- ▶ Die AML/CTF-Gruppenstrategie der BAWAG definiert Mindeststandards in Bezug auf Know-Your-Customer („KYC“)-, Customer-Due-Diligence („CDD“)- und Enhanced-Due-Diligence („EDD“)-Anforderungen. Die definierten KYC-Prozesse verlangen Nachweise über Herkunft, Nutzung, Domizil und Wohnsitz sowie Branchenrisiko und definieren regelmäßige risikobasierte Kunden-Updates. Die Onboarding-Prozesse für Neukunden verlangen die Identifizierung und Überprüfung von Privatkunden, Unternehmen, Treuhändern und Treugebern sowie deren letztlich wirtschaftlich Berechtigten vor der Kontoeröffnung oder der Durchführung einer einzigen Transaktion außerhalb einer dauerhaften Geschäftsbeziehung auf risikobasierte Weise und gemäß den definierten CDD- oder EDD-Anforderungen.
- ▶ Die AML/CTF-Prävention wird technisch durch verschiedene Anwendungen unterstützt, die eine Risikoklassifizierung und ein Kunden- sowie Transaktionsscreening gewährleisten. Während des Onboarding-Prozesses wird ein Kundenscreening (PEP und Embargo) durchgeführt, sowohl bevor der Kunde onboardet wird als auch um PEPs (wöchentlich), sanktionierte Personen und Terroristen (täglich) zu identifizieren. Unterstützt wird dies durch ein automatisiertes Überwachungssystem, das die Kunden anhand international anerkannter Listen überprüft. Transaktionen werden in Echtzeit (Sanktionen und CTF) und ex post über spezifische AML/CTF-Szenarien und definierte Schwellenwerte je nach Risikoklasse der Kunden überwacht.
- ▶ Zusätzlich hat die BAWAG Group interne Kontrollsysteme („IKS“) im Einklang mit den geltenden Gesetzen definiert, implementiert und dokumentiert. Das IKS soll effiziente und qualitativ hochwertige Prozesse sicherstellen. Feststellungen werden regelmäßig gemeldet, wobei außergewöhnliche Feststellungen sofort gemeldet werden. Das IKS umfasst u.a. KYC-Onboarding-Prozesse, Transaktionsscreenings und verschiedene Geschäftsfeldprüfungen. Sie werden laufend aktualisiert, insbesondere bei der Einführung neuer Produkte, Vertriebskanäle, Geschäftszweige oder Geschäftsfelder.
- ▶ Die BAWAG Group berichtet an internationale und nationale Behörden und unterstützt diese bei der Bekämpfung illegaler Aktivitäten (einschließlich Terrorismusfinanzierung, Steuerbetrug und anderer illegaler Aktivitäten).
- ▶ Die BAWAG Group AML/CTF-Richtlinien enthalten klare Vorgaben für die Mitarbeiter und definieren verpflichtende, festgelegte AML/CTF-Schulungen (AML/CTF-Modul, KYC-Modul, Ultimate Beneficial Ownership-Modul, Cash-Modul) für alle Mitarbeiter, die über computergestützte Selbstlernprogramme und über Präsenzs Schulungen durch Compliance Officers oder externe Unternehmen durchgeführt werden.
- ▶ Die Einhaltung der Richtlinien wird vom AML Office in so genannten Compliance Reviews überprüft, die nach einem risikobasierten Jahresplan durchgeführt und vom Prüfungs- und Complianceausschuss des Aufsichtsrates abgesegnet werden. Diese Überprüfungen umfassen auch Tochtergesellschaften der BAWAG Group.

Weitere Details zur Vorgehensweise der BAWAG Group in Bezug auf AML und CTF finden Sie in der Anti-Geldwäsche-Politik, die auf unserer ESG-Website (<https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG>) veröffentlicht ist.

Securities Compliance

Ein regelkonformes Verhalten hinsichtlich interner und externer Bestimmungen zu allen wertpapierbezogenen Geschäften, wie z.B. Beratungsgeschäften für Kunden, persönlichen Handelsverpflichtungen von Mitarbeitern und Vorständen sowie Regeln zur Vermeidung von Marktmissbrauch und Interessenkonflikten ist der BAWAG ein zentrales Anliegen. Die BAWAG Group ist bestrebt, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen transparent zu kommunizieren.

Die BAWAG Group hat konzernweite Richtlinien, Prozesse und Kontrollen in Bezug auf die Wertpapier-Compliance implementiert, die in Kombination mit anderen umfassenden Maßnahmen und Verfahren auf die Anwendung eines risikobasierenden Ansatzes abzielen. Daher basiert die Wertpapier-Compliance-Strategie der BAWAG Group auf einer regelmäßigen Risikobewertung, die wertpapierrelevante Daten und Prozesse im gesamten Konzern berücksichtigt.

Die umgesetzten Maßnahmen ergeben sich aus dem geltenden Rechtsrahmen wie dem Wertpapiergesetz (WAG 2018), dem Börsengesetz (BörseG 2018) und den geltenden EU-Verordnungen wie MiFID II und der Marktmissbrauchsverordnung (MAR).

- ▶ Konzernweite Richtlinien regeln die persönlichen Wertpapiergeschäfte der Mitarbeiter sowie den Umgang mit Compliance-relevanten Informationen, die Vermeidung von Interessenkonflikten und Marktmissbrauch einschließlich eines täglichen technisch unterstützten Screenings der Wertpapiergeschäfte von Kunden. Zusätzlich hat die BAWAG Group interne Kontrollsysteme im Einklang mit den geltenden Gesetzen definiert, implementiert und dokumentiert.
- ▶ Mitarbeiterschulungen zum Thema Wertpapier-Compliance werden (halb-)jährlich auf der Grundlage einer Bewertung des individuellen Risikos der betreffenden Mitarbeiter durchgeführt (z. B. jährliche Schulung für Wertpapierberater).
- ▶ Die Wertpapier-Compliance-Richtlinien der BAWAG Group enthalten klare Vorgaben für die Mitarbeiter und definieren verpflichtende, zweckgebundene und maßgeschneiderte Wertpapier-Compliance-Schulungen für alle Mitarbeiter, die sowohl über computergestützte Selbstlernprogramme als auch über Präsenzs Schulungen durch Compliance-Beauftragte (z.B. in der BAWAG Akademie) durchgeführt werden. Das verpflichtende Selbstlernprogramm „Wertpapier-Compliance“ deckt Aspekte der Group Compliance Policy und der Group Conflicts of Interest Policy ab.
- ▶ Die Einhaltung der Richtlinien wird vom Compliance Office in so genannten Compliance-Reviews überprüft, die nach einem risikoanalysebasierten Jahresplan durchgeführt und vom Prüfungs- und Complianceausschuss des Aufsichtsrates abgesegnet werden. Dies umfasst auch Überprüfungen bei ausgewählten Tochtergesellschaften der BAWAG Group.
- ▶ Das tägliche Screening von Wertpapiertransaktionen wird technisch durch verschiedene Anwendungen innerhalb der Group unterstützt, die hohe Standards gewährleisten, um Marktmissbrauch zu verhindern.
- ▶ Die Mitarbeiter des Wertpapier-Compliance-Büros nehmen das ganze Jahr über an internen und externen Schulungen teil, die sich insbesondere, aber nicht nur, auf die regulatorischen Entwicklungen in den Bereichen Wertpapier-Compliance, Ethik und Verhalten beziehen, um den hohen Standard an Fachwissen in diesen Bereichen kontinuierlich zu verbessern und zu erhalten.

Korruptionsbekämpfung und Ethik

205-2
SDG 16
COP 10

Die BAWAG Group duldet keine Wirtschaftskriminalität und verfolgt in dieser Hinsicht eine Null-Toleranz-Politik. Jeglicher Missbrauch von Macht, Position oder Ressourcen zur Erlangung eines persönlichen Vorteils oder eines Vorteils für Dritte und zur Beeinflussung des Verhaltens des Empfängers in einer bestimmten Weise ist verboten. Wir untersagen daher ausdrücklich jede Form der Bestechung oder Korruption. Jeder Versuch der Bestechung oder der Erlangung sonstiger unrechtmäßiger Vorteile ist zurückzuweisen und unverzüglich dem Compliance Office zu melden und die zuständige Abteilung zu informieren. Gegen Korruptionsversuche gehen wir in allen unseren Geschäftsbereichen entschieden vor.

Die Antikorruptionsrichtlinie definiert die Begriffe Vorteile/Gratifikationen, Korruption und Amtsträger und regelt den Umgang mit Geschenken sowie Sponsoring und Spenden. Die Antikorruptionsrichtlinie sieht eine breite Definition von Zuwendungen vor, die alle Arten von Zuwendungen umfasst. Die Richtlinie steht allen Mitarbeitern in deutscher und englischer Sprache zur

Verfügung. Zusätzlich gibt es einen kompakten Leitfaden, der die wichtigsten Verpflichtungen der Mitarbeiter zur Korruptionsbekämpfung in leicht verständlicher Form zusammenfasst.

Die Richtlinie sieht bestimmte Zuwendungen vor, die bis zu bestimmten Schwellenwerten akzeptiert werden können und der Dokumentations-/Genehmigungs- und Meldepflicht unterliegen, und definiert gleichzeitig Zuwendungen, die unter allen Umständen verboten sind (z. B. Zuwendungen, die gegen geltendes Recht oder ethische Grundsätze verstoßen und/oder diskriminierender Natur sind, oder Zuwendungen an und von Amtsträgern). Alle Geschäftsbereiche der BAWAG Group werden in einem sehr engen Rahmen im Rahmen einer Risikobewertung überwacht. Die Überwachungsprozesse finden regelmäßig und individuell statt und richten sich nach der Größe eines Geschäftsfeldes, seinen Aufgaben, seinen Beziehungen zu Externen, seiner Selbsteinschätzung der operationellen Risiken und ggf. nach früheren Vorfällen. Je nach individueller Einstufung werden bestimmte Präventivmaßnahmen ergriffen. Zu diesen Maßnahmen gehören eine höhere Frequenz von Schulungen und Compliance-Audits für Einheiten mit hohem Risiko.

Alle Mitarbeiter (auch Teilzeitbeschäftigte) und Mitglieder des Leitungsgremiums der BAWAG Group erhalten maßgeschneiderte Schulungen zu den Themen Ethik und Anti-Korruption. Zu Schulungszwecken wurde ein verpflichtendes E-Self-Learning-Programm eingerichtet, das alle Themen im Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex und der Antikorruptionspolitik abdeckt. Neue Mitarbeiter müssen dieses Selbstlernprogramm zu Beginn ihrer Beschäftigung absolvieren. Das Programm wird ständig an die sich ändernden rechtlichen Anforderungen und aktuellen Vorfälle angepasst und wird regelmäßig, mindestens alle zwei Jahre (zuletzt im Herbst 2021), an alle Mitarbeiter verteilt. Jede Schulung endet mit einem obligatorischen Test, bei dem eine Mindestpunktzahl erreicht werden muss, um die Schulung abzuschließen. Zusätzlich zu diesen regelmäßigen Schulungsinitiativen werden auch Ad-hoc-Schulungsmaßnahmen nach bestimmten Vorfällen und den Ergebnissen der regelmäßigen Risikobewertung zur Korruptionsbekämpfung durchgeführt. Diese Ad-hoc-Schulungsmaßnahmen können in Form von spezifischen Schulungen für einzelne Mitarbeiter, Schulungen für bestimmte Abteilungen oder Informationen für die gesamte Organisation über einen Artikel im Intranet des Unternehmens erfolgen.

Besonders relevante Abteilungen werden bei Compliance-Audits regelmäßig auf ihre Pflichten hingewiesen. Darüber hinaus tragen Compliance SPOCs (Single Point of Contacts) im gesamten Unternehmen dazu bei, das Bewusstsein für den regelkonformen Umgang mit Zuwendungen zu schärfen. Basierend auf den Schulungen, die jeder Mitarbeiter erhält, erwartet die BAWAG Group von ihren Mitarbeitern ein verantwortungsvolles Verhalten in Bezug auf Antikorruption und Bestechung. Zu diesem Zweck wird in der ersten Kontrollebene ein Self-Assessment durch den jeweiligen Mitarbeiter durchgeführt. Neben der Selbsteinschätzung findet ein Kontroll- und ggf. Genehmigungsprozess für die Annahme und Gewährung von Zuwendungen statt, der sich im Wesentlichen nach Art und Wert der Zuwendung richtet. Alle Zuwendungen werden in einem Zuwendungsregister erfasst, um eine nachträgliche Überprüfung zu ermöglichen.

Das Compliance Office überprüft jährlich das Schenkungsregister und bewertet Einzelfälle im Rahmen des Bewilligungsverfahrens. Mindestens einmal im Jahr werden in den einzelnen Bereichen regelmäßige Audits durchgeführt. Diese Audits befassen sich mit Fragen der Korruptionsbekämpfung und Ethik. Im Zuge des Konzernansatzes der BAWAG gelten alle Bestimmungen der Antikorruptionspolitik für alle Bereiche der BAWAG Group, einschließlich der Tochtergesellschaften und Niederlassungen in Deutschland, der Schweiz, Großbritannien und den Vereinigten Staaten von Amerika.

205-3 Die BAWAG Group beachtet auch in den Geschäftsbeziehungen zu ihren Lieferanten die im Supplier Code of Conduct verankerten Antikorruptionsbestimmungen. Die Einhaltung der Anti-Korruptionsrichtlinie wird z.B. im Rahmen von „Compliance Reviews“ überprüft, die immer auch das Thema Antikorruption beinhalten. Weitere Details zum Ethik- und Anti-Korruptionsansatz der BAWAG Group finden sich in der Antikorruptionspolicy und den Business Ethics Guidelines, die auf unserer ESG-Website (<https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG>) veröffentlicht sind.

Alle Mitglieder des Aufsichtsrates der BAWAG Group wurden im Berichtsjahr im Rahmen des Jahresberichtes über Compliance-Themen informiert. Im Jahr 2022 wurden in der BAWAG-Gruppe keine Korruptionsfälle gemeldet.

CYBERSICHERHEIT

SDG 16 Informations- und IT-Sicherheit

Das Chief Information Security Office der BAWAG Group und das IT Security Operations Team verpflichten sich, die Informationen, IKT-Systeme und Interessen von Mitarbeitern, Kunden und anderen Stakeholdern in Bezug auf Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit zu schützen. Die BAWAG Group hat eine Reihe von Sicherheitsrichtlinien implementiert, die sowohl allgemeine als auch spezifische Sicherheitsthemen wie Identifikation und Zugangsmanagement abdecken.

Die Sicherheitsrichtlinien werden regelmäßig an aktuelle Herausforderungen (z.B. hinsichtlich der zunehmenden Cloud-Nutzung oder Social-Media-Nutzung) angepasst und umfassend erweitert. Um das erwartete hohe Niveau an interner und externer Sicherheit zu erreichen, werden modernste Technologien und Dienste eingesetzt. Darüber hinaus werden organisatorische Maßnahmen wie regelmäßige Security Awareness Trainings für MitarbeiterInnen, Security Trainings on Demand, Security Information Blogs und Security Alerts für MitarbeiterInnen und Kunden (auf unserem öffentlichen BAWAG Sicherheitsportal) umgesetzt.

Die in Zusammenarbeit zwischen dem CISO Office und den IT-Experten definierten Sicherheitsmaßnahmen werden von zertifizierten Sicherheitsexperten ausgeführt – sowohl im CISO Office als auch im IT Security Operations / SOC Team. Ein besonderer Sicherheitsschwerpunkt wurde auf die Entwicklung, die Implementierung, den Betrieb, die Nutzung und die Wartung neuer IKT-Lösungen gelegt, um entstehende Sicherheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und die Einhaltung neuer regulatorischer Anforderungen zu erreichen.

Neben dezidierten organisatorischen Sicherheitseinheiten hat die BAWAG Group interdisziplinäre Gremien und Arbeitsgruppen eingerichtet, um eine umfassende und konsequente Umsetzung von organisatorischen und technischen Sicherheitsmaßnahmen zu gewährleisten, wie z.B. den IT Security Roadmap Workshop, die Cyber Crime Working Group und das Fraud and Information Security Committee (CFIS).

Die BAWAG Group führt regelmäßig Penetrationstests (=anspruchsvolle Sicherheitstests) mit Hilfe von spezialisierten Fachfirmen durch, insbesondere für Systeme mit Internetanbindung (wie z.B. unsere digitalen Banklösungen). Die regelmäßige Durchführung von Penetrationstests ist in der BAWAG Group nicht nur durch die Finanzmarktvorschriften, sondern auch durch die interne Penetration Testing Standard Policy vorgeschrieben. Die Ergebnisse der Penetrationstests werden genutzt, um die Sicherheit der getesteten Systeme weiter zu verbessern. Für alle internen Systeme führt die BAWAG nicht nur spezifische Penetrationstests, sondern auch laufende Schwachstellenscans durch, um Unzulänglichkeiten in der internen IT-Landschaft zu identifizieren. Erkannte Schwachstellen werden entsprechend ihrer Kritikalität zeitnah behoben. Zur Validierung unseres umfassenden Cybersecurity-Ansatzes nutzen wir ein renommiertes Cybersecurity-Rating, das die vergleichsweise gute Cybersecurity-Position der BAWAG Group (inklusive unserer internationalen Einheiten) im Finanzsektor belegt.

DATENSCHUTZ

Da wir sensible Daten über das finanzielle Leben unserer Kunden verwalten, ist ein lückenloses Datenschutzkonzept für uns von besonderer Bedeutung. Die BAWAG Group verpflichtet sich daher zur Umsetzung hoher Datenschutzstandards im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung und den Datenschutzgesetzen der Länder, in denen sie tätig ist, sowie unter Berücksichtigung der Menschenrechte. Die Konzerndatenschutzbeauftragte berät die relevanten Stakeholder der BAWAG Group. Die Abteilung Datenschutz ist im General Counsel Office integriert und berichtet an den Chief Administrative Officer. Darüber hinaus werden Themen des Datenschutzes und der Informationssicherheit im Non-Financial Risk & ESG Committee behandelt. Auch im Berichtsjahr wurden Projekte mit dem Schwerpunkt Datenschutz umgesetzt, darunter die Überprüfung des IT-Systemkatalogs auf Datenschutzkonformität (z.B. Datenlöschroutinen). Darüber hinaus wurde das Verzeichnissverzeichnis aktualisiert.

Weitere Details zum Datenschutz finden Sie in den Datenschutzrichtlinien der BAWAG, die unserer ESG-Website (<https://www.bawagroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG>) veröffentlicht sind.

Verantwortungsvoller Umgang mit Daten

Die BAWAG Group ist verpflichtet, die Rechte ihrer Kunden und Mitarbeiter auf Auskunft und Zugang zu ihren Daten sowie auf Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit und das Widerspruchsrecht zu beachten. Die Kunden werden über die Erhebung, Verwendung, Weitergabe und Speicherung von Daten (einschließlich der Datenübermittlung an Dritte) informiert. Dritte, an die Daten weitergegeben werden sollen, müssen die Unternehmensrichtlinien einhalten und Vereinbarungen über Auftragsverarbeitung und Vertraulichkeit abschließen. Ein Online-Anfrageformular für Kunden und ausführliche Informationen über die Datenverarbeitung sind auf den Websites der Konzerngesellschaften verfügbar. Darüber hinaus werden die Kunden über die Möglichkeit informiert, sich über Online-Kontaktformulare auf den jeweiligen Websites oder per E-Mail direkt an das Datenschutzteam zu wenden.

Verfahren bei Verdacht auf Datenschutzverstöße

Datenschutzverstöße werden der Datenschutzbehörde gemäß der Allgemeinen Datenschutzverordnung gemeldet. Jeder potenzielle Verstoß, der von Kunden oder Mitarbeitern gemeldet wird, wird gründlich untersucht und weiterverfolgt. Sobald die Ergebnisse der Analyse vorliegen, werden Maßnahmen ergriffen, um einen neuen Vorfall zu verhindern, wenn ein tatsächlicher Verstoß festgestellt wird. Zu den Maßnahmen gehören die Änderung von Prozessabläufen, die Einführung einer weiteren Prüfungsmaßnahme, die Vornahme erforderlicher technischer Anpassungen und die Schulung von Mitarbeitern. Kunden erhalten beim Öffnen von Produkten eine Datenschutzhinweise gemäß Artikel 13 und 14 DSGVO, die unter anderem die Kontaktmöglichkeiten zur Datenschutzbehörde bei Verdachtsfällen von Datenschutzverletzungen enthält. Die Benachrichtigung ist für den Kunden kostenlos. Nach der Meldung eines Kunden prüft die Datenschutzbehörde den Verdacht im Unternehmen. Die BAWAG Group ist verpflichtet, innerhalb von 14 Tagen eine Stellungnahme zum Einzelfall an die Datenschutzbehörde abzugeben.

Ausbildung der Mitarbeiter

Für alle Mitarbeiter gilt ein umfassender Datenschutzleitfaden. Zu Schulungszwecken wurde ein verbindliches SLP eingeführt, das regelmäßig aktualisiert wird. Das SLP muss von allen Mitarbeitern alle zwei Jahre ausgefüllt werden. Darüber hinaus tragen Ansprechpartner in der Gruppe zur Sensibilisierung für den vertraulichen Umgang mit den persönlichen Daten unserer Kunden und Mitarbeiter bei.

Whistleblowing

Ein offener Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist uns sehr wichtig. Mitarbeiter können ihren Vorgesetzten jederzeit Hinweise auf Verdachtsmomente melden. Auf Wunsch können Mitarbeiter solche Meldungen auch anonym und vertraulich über ein Whistleblowing-System abgeben, denn fundierte Hinweise helfen uns, uns als Unternehmen und als Team zu verbessern. Das webbasierte Hinweisgebersystem wird von einem externen, unabhängigen Anbieter betrieben und ist nach dem europäischen Datenschutzrecht zertifiziert. Das Whistleblowing-System ist für die Mitarbeiter rund um die Uhr zugänglich und steht in deutscher und englischer Sprache zur Verfügung. Der Mitarbeiter kann wählen, ob die Meldung anonym erfolgen soll oder nicht. Möchte der Hinweisgeber anonym bleiben, wird ein geschütztes mehrstufiges Anmeldeverfahren mit selbstgewähltem Pseudonym und Passwort eingesetzt, um die Anonymität des Hinweisgebers zu gewährleisten.

Mit Hilfe einer individuellen Verschlüsselung werden Meldungsdaten, Mailboxdaten und Bearbeitungsdaten vor dem Zugriff durch Dritte geschützt. Nur die Administratoren und ausgewählte, autorisierte und speziell geschulte Mitarbeiter der BAWAG Group als „legitime Empfänger“ können die Daten bearbeiten. Das Sicherheitssystem verwehrt unbefugten Dritten jeden Zugriff. Alle Mitarbeiter, die Zugriffsrechte auf das Meldesystem haben, werden durch die Annahme der Berechtigung zur strengen Geheimhaltung verpflichtet. Diese besondere Verschwiegenheitspflicht gilt auch nach Löschung der Berechtigung auf unbestimmte Zeit weiter. Der Whistleblowing-Prozess ist Teil des Selbstlernprogramms „Compliance und Verhalten“ für Mitarbeiter.

Detaillierte Informationen zum Verfahren finden sich in der konzernweiten Whistleblowing-Policy, die den Mitarbeitern in deutscher und englischer Sprache im Intranet zur Verfügung steht. Sie enthält Regeln für den sorgfältigen Umgang mit gemeldeten Fällen und gibt Hinweise, wie die meldende Person vor Nachteilen und negativen Konsequenzen geschützt werden kann. Alle Whistleblower-Meldungen werden nach der vorgegebenen Matrix behandelt, detailliert dokumentiert und im Einzelfall an die Geschäftsleitung gemeldet.

STEUERN

207-1 Steuerkonzept

207-2

207-3

Im Geschäftsjahr 2022 wurde eine gruppenweit geltende Tax Strategy eingesetzt, die vom Gesamtvorstand genehmigt wurde. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Punkte dieser Tax Strategy befindet sich auf der Internetseite der BAWAG Group. Die Tax Strategy wird zumindest jährlich überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Die Verantwortung für die Einhaltung der Tax Strategy liegt im Bereich Accounting, zu dem die Steuerabteilung zählt. Über relevante Steuerthemen wird quartalsweise an den CFO berichtet. BAWAG Group anerkennt den Grundsatz, dass Steuern den Geschäften folgen und somit Gewinne in den Ländern steuerpflichtig sind, in denen die Wertschöpfung stattfindet. Die Erfüllung der geltenden steuerlichen Verpflichtungen in den Ländern, in denen wir tätig sind, spielt eine bedeutende Rolle. Dies gilt gleichermaßen für eigene Agenden wie auch für unsere Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner. BAWAG Group bekennt sich zur Beachtung der geltenden Steuergesetze, Richtlinien und Reportingverpflichtungen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit. Dies erfolgt unter Einbindung von Mitarbeitern und Beratungsunternehmen des jeweiligen Landes. Insbesondere verwendet BAWAG Group keine intransparenten Jurisdiktionen oder Steueroasen zur Steuervermeidung. Verrechnungen innerhalb des Konzerns werden nach den geltenden Verrechnungspreisvorschriften dem Fremdvergleichsgrundsatz entsprechend gestaltet. BAWAG Group beachtet die ökonomischen und sozialen Auswirkungen von relevanten steuerlichen Entscheidungen auf die geschäftliche und nachhaltige Entwicklung in den Ländern, in denen wir tätig werden.

Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

Unsere Tax-Compliance-Kultur gibt die Grundeinstellungen und Verhaltensweisen der Organe und des Managements unseres Unternehmens zur Einhaltung von steuerlichen Vorschriften wieder. Uns ist wichtig, dass auf jeder Unternehmensebene die Wahrnehmung vorherrscht, dass die Einhaltung der steuerlichen Regelungen notwendig und bedeutend ist und jeder Mitarbeiter dazu beitragen muss. In unserem Unternehmen sind bei jeder Handlung die gesetzlich bindenden Vorschriften auf nationaler und internationaler Ebene sowie alle freiwillig eingegangenen Verpflichtungen einzuhalten. Zu den für BAWAG Group relevanten Steuerthemen werden interne Schulungen für Mitarbeiter abgehalten. Die Mitarbeiter der Steuerabteilung nehmen an diversen internen und externen steuerrelevanten Fortbildungen teil. Bei der Einführung von neuen Produkten wird stets vorab eine steuerliche Einstufung vorgenommen. Auf die Einhaltung von steuerlichen Meldeverpflichtungen, die der Steuertransparenz dienen (wie GMSG oder DAC-6) wird besonderer Wert gelegt. Das Steuerrisikomanagement ist wie in den vergangenen Jahren Teil des gruppenweiten IKS und Risikomanagements der BAWAG Group. Angaben zu steuerlichen Themen werden im Rahmen der Prüfung des Jahresabschlusses der BAWAG geprüft. Die BAWAG Group plant für die Zukunft den schrittweisen Einsatz eines zusätzlichen Steuerkontrollsystems. Die Remuneration der Mitarbeiter ist gänzlich unabhängig von Faktoren wie etwa dem Erzielen von Steuereinsparungen oder der Senkung der Steuerquote.

Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

Das Abwägen von Interessen aller Stakeholder ist Teil der Entscheidungsfindung bei jeder relevanten Steuerthematik. Für Mitarbeiter besteht neben der Möglichkeit, die Whistleblowing-Hotline zu verwenden, auch jederzeit die Möglichkeit, Fragen und Bedenken hinsichtlich der steuerlichen Auswirkungen der (geplanten) Geschäftstätigkeit oder der Positionierung vom BAWAG Group direkt an die Steuerabteilung zu richten und um Stellungnahme zu bitten. Externe Stakeholder, wie Lieferanten und Geschäftspartner, können Bedenken hinsichtlich des Geschäftsverhaltens und der steuerlichen Auswirkungen über die E-Mail-Adresse csr@bawaggroup.com äußern. Auf diese Kontaktmöglichkeit wird auf der Homepage www.bawaggroup.com hingewiesen. Aufsichtsratsmitglieder können Fragen in den quartalsweisen stattfindenden Aufsichtsratssitzungen zur Sprache bringen, Aktionäre haben die Möglichkeit, in der Hauptversammlung ihr Auskunftsrecht im gesetzlich vorgesehenen Rahmen auszuüben. Die BAWAG Group ist bestrebt, einen offenen und konstruktiven Dialog mit allen Steuerbehörden zu führen, der auf Transparenz und gegenseitigem Vertrauen beruht. Damit soll Rechtssicherheit und Finanzplanungssicherheit geschaffen werden. Unsere Haltung zur politischen Einflussnahme ist in der Richtlinie für politisches Engagement geregelt, die auf der Website www.bawaggroup.com zu finden ist. Die BAWAG Group erbringt keine Steuerberatung für Kunden und bietet nach unserem besten Wissen und Gewissen keine (eigenen) steueroptimierten Modelle oder Finanzinstrumente an.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER DEN KUNDEN

Die BAWAG Group ist ständig bestrebt, den Bedürfnissen ihrer Kunden gerecht zu werden und möglichst vielen Menschen Zugang zu Bankdienstleistungen und -produkten zu verschaffen, die ihren individuellen Lebensumständen entsprechen und ihre finanziellen Ziele unterstützen. Die Bedürfnisse unserer Kunden stehen dabei an erster Stelle. Ihr Verhalten und ihre Bedürfnisse entwickeln sich ständig weiter, unter anderem aufgrund der zunehmenden Digitalisierung des Alltags und der sich verändernden wirtschaftlichen und finanziellen Rahmenbedingungen, die ihre Lebensumstände beeinflussen. Dementsprechend ändern sich auch die Erwartungen der Kunden an die Produkte und Dienstleistungen einer Bank rasant, denen die BAWAG Group mit Innovationskraft über alle Vertriebskanäle hinweg begegnen will.

VERANTWORTUNGSVOLLER UMGANG MIT KUNDEN

Wir sind bestrebt, auf allen Vertriebskanälen die höchste Kundenzufriedenheit zu erreichen. Ein respektvoller Dialog und eine proaktive Kommunikation mit unseren Kunden sind uns besonders wichtig, weshalb wir unseren Kunden die Möglichkeit bieten, Anfragen und Feedback über verschiedene Kanäle zu übermitteln. Neben den Mitarbeitern, die in den Filialen direkt mit den Kunden arbeiten, sind das Kunden-Service-Center, die Beschwerdestelle und die sozialen Medien wichtige Feedback-Plattformen.

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Wie in unserer Geschäftsstrategie festgelegt, wollen wir unseren Kunden über eine Multikanal- und Multimarken-Plattform für Geschäftskunden rund um die Uhr Zugang zum Bankgeschäft bieten. In den letzten Jahren haben wir die Kreditvergabe an Privatkunden und KMU von den Filialen weg diversifiziert und damit die Zugänglichkeit unserer Produkte und Dienstleistungen verbessert. Während wir unsere Filialpräsenz als Reaktion auf das veränderte Kundenverhalten reduzierten, sind wir Partnerschaften eingegangen, arbeiten mit Maklern zusammen und haben unseren Online-/Digitalzugang kontinuierlich verbessert. Ein Schlüsselement ist die Digitalisierung der Produkte: Heute werden mehr als 75% der Finanzierungen über Kanäle außerhalb der Filialen abgewickelt, da wir in digitale Kanäle, Partnerschaften und Plattformen investiert haben. Mehr als 90% unserer Bankgeschäfte werden digital abgewickelt, sei es über unsere mobilen oder Web-Banking-Funktionen oder über Selbstbedienungsgesäte. Und heute haben wir über 900.000 Online-Kunden. Zusätzlich zum Transaktionsbanking werden mehr als 45% unserer Privatkundenkredite über nicht-traditionelle Kanäle vergeben.

Für alle Fragen zu Produkten, Dienstleistungen usw. haben wir auf der Website (<https://www.bawag.at/bawag/faq>) einen eigenen Bereich eingerichtet, in dem sich die Kunden in „Selbstbedienung“ informieren können. 95% der Haushalte in Österreich haben Zugang zum Internet: Durch die Onlinebereitstellung der Informationen stieg die Zahl der Kunden, die von zu Hause aus rund um die Uhr auf die Inhalte zugreifen können. Da der österreichische Bankenmarkt mit Wertpapieren und Investmentfonds noch nicht ausreichend durchdrungen ist, haben wir ein erstes Webinar für Kunden veranstaltet, um einen einfachen Zugang zu Wissen über Wertpapieranlagen zu schaffen und die Finanzkompetenz zu erhöhen. Darüber hinaus können die Kunden auf virtuelle Schulungsunterlagen zugreifen und erhalten einen „Börsenführerschein“ – kostenlos.

Unsere Infrastruktur in der Region gewährleistet den Zugang zu Bankdienstleistungen

Auf dem österreichischen Markt bietet die BAWAG ihren Kunden den Zugang zu Bankdienstleistungen über verschiedene Zugangspunkte an. Neben dem Filialnetz gibt es 1.215 Geldausgabegeräte außerhalb der Filialen. Außerdem können BAWAG-Kunden an jedem der rund 9.000 Geldautomaten in Österreich im Rahmen des erweiterten Netzes Bargeld abheben. Telefonische Kundenbetreuung und 24/7-Onlineangebote runden das Serviceportfolio ab. Durch die Aufrechterhaltung dieser Infrastruktur ermöglichen wir auch Bewohnern in dünn besiedelten Regionen den Zugang zu Bankdienstleistungen. In den folgenden Bundesländern liegt die Zahl der Einwohner pro Quadratkilometer unter dem österreichischen Durchschnitt (106,1*):

FS 13 **Tabelle: Zugang zu Bankdienstleistungen in dünn besiedelten Bundesländern in Österreich**

2022	Einwohner pro Quadrat-kilometer*	Filialen	Geldautomaten (außerhalb von Filialen)
Niederösterreich	89,5	8	219
Salzburg	79,4	4	67
Steiermark	77,1	12	212
Burgenland	76,0	3	54
Tirol	60,8	4	99
Kärnten	59,7	4	94

Quelle: Statistik Austria

BAWAG Filialnetz

Als Bank trägt die BAWAG dazu bei, den Zugang zu Bankdienstleistungen in den ländlichen Regionen Österreichs zu ermöglichen. Zum 31. Dezember 2022 bestand unser physisches Filialnetz in Österreich aus 61 Filialstandorten und 9 zusätzlichen Self-Service-Filialen, einschließlich Selbstbedienungszonen, die rund um die Uhr zugänglich sind. Das Filialnetz ermöglicht es 84% der Kunden der BAWAG P.S.K., eine Filiale in einer Entfernung von 25 km oder weniger zu erreichen, und 88% der Kunden in einer Entfernung von bis zu 30 km. Unter der Marke Südwestbank in Deutschland verfügen wir über 11 Filialen.

Barrierefreier Zugang zu Filialen und App

FS 14
SDG 1 Bis zum 31. Dezember 2022 hat die BAWAG in Österreich 70 Standorte mit Selbstbedienungszonen ausgestattet. Alle diese SB-Zonen sind barrierefrei für hör- und sehbehinderte Menschen. Die dafür notwendigen Funktionen wurden nach den Kriterien des Österreichischen Blinden- und Sehbehindertenverbandes umgesetzt. Sehbehinderte können die Geräte nach ihren Bedürfnissen bedienen, unter anderem den Bildschirmkontrast erhöhen, größere Schriftarten auswählen und Bilder und Animationen ausschalten. Kontostandsabfragen, Abhebungen und PIN-Verwaltung können mit Hilfe der Audiofunktion erledigt werden. Der barrierefreie Zugang zu BAWAG-Standorten mit Selbstbedienungszonen ist während der Öffnungszeiten in 100% der Filialen und außerhalb der Öffnungszeiten in 96% der Standorte möglich. Der barrierefreie Zugang zu Tresoren ist während der Öffnungszeiten in 72% der Filialen, die über einen Tresor verfügen, möglich. In 39% der SB-Zonen ist es auch für Rollstuhlfahrer möglich, unter den Geldautomaten zu fahren, was die Bedienung des Automaten für diese Kundengruppe deutlich erleichtert. Alle Standorte der Südwestbank verfügen über rollstuhlgerechte Einrichtungen. Darüber hinaus werden die BAWAG klar App und die easybank App für den Onlinezugang zu unseren Dienstleistungen rund um die Uhr berücksichtigt.

Cash Service

BAWAG-Kunden, denen der Weg zur nächsten Filiale oder zum nächsten Bankomaten zu beschwerlich ist, können sich Bargeld an einem Tag ihrer Wahl persönlich nach Hause liefern lassen. Jeder Kunde mit Wohnsitz in Österreich kann eine „Bargeldbestellung im Inland“ für sein Konto bestellen.

Privatkunden

Auch im Jahr 2022 wurden die digitalen Banking-Apps klar und easybank der BAWAG kontinuierlich erweitert und verbessert. Heuer wurden den Kunden mehrere Updates mit Verbesserungen und zusätzlichen Funktionen angeboten. Vor allem die Selbstbedienungsfunktionen (Änderung der persönlichen Daten in den Apps) und das Kartenmanagement (Beantragung einer neuen Kreditkarte und Anzeige des Kreditkarten-PIN-Codes, SmartCash und 3D Secure) standen auf der Wunschliste der Kunden ganz oben und wurden erfüllt. Dies gilt auch für Funktionen wie benutzerdefinierte Kontonamen, Verkaufsbelege und das Kopieren und Teilen von IBANs/BICs. Mehr als 12,6 Millionen Überweisungen wurden im Jahr 2022 über die Apps klar und easybank getätigt.

1) „Österreichische Wohnbevölkerung“ ist definiert als die Anzahl der Personen mit Hauptwohnsitz im Land. Stand der Daten: 2016. Quelle: Statistik Austria.

Partnerschaften & Plattformen

Die BAWAG pflegt Partnerschaften mit Einzelhändlern in Österreich (z.B. Supermärkten), bei denen man auch Bargeld abheben kann, was den Zugang zu Finanzierungen weiter erleichtert. Darüber hinaus bietet die BAWAG den Zugang zu Finanzierungen über verschiedene Plattformen an, insbesondere für Hypothekarkredite.

Geschäftskunden

Die BAWAG hat ihr digitales Geschäftskundenangebot 2022 weiter ausgebaut und bietet heimischen Ein-Personen-Unternehmen die Möglichkeit, ein Geschäftskonto rein digital zu eröffnen, ohne eine Filiale aufsuchen zu müssen. Nach erfolgreichem Abschluss des neuen Online-Antragsprozesses für das Produkt KontoBox XLarge Business kann noch am selben Tag über das neue BAWAG Geschäftskonto verfügt werden.

Outbound-Dienstleistungen

Darüber hinaus unterstützen BAWAG Outbound Call Center Agents die Kunden an verschiedenen Touchpoints der Customer Journey: Im Rahmen von Onboarding-Prozessen unterstützen Customer Service Mitarbeiter Kunden, die aus technischen oder anderen Gründen nicht durch unsere Online-Antragsbereiche kommen. Darüber hinaus werden die Kunden bei verschiedenen Antragsprozessen unterstützt (z.B. Beschaffung von Unterlagen, Erläuterung von Vertragspassagen usw.). Im Bereich der digitalen Beratung und der Multi-Touchpoint-Services bieten die Outbound-Teams den Kunden eine Online-Beratung als Alternative zum Gang in die Filiale an.

2-26

Beschwerdemanagement

Wir analysieren regelmäßig das Feedback unserer Kunden und leiten bei Bedarf Maßnahmen zur Verbesserung von Produkten und Prozessen ein. Die Beschwerdemanagement-Richtlinie der BAWAG legt fest, wie mit Kundenbeschwerden umgegangen wird und wie dies organisatorisch und rechtskonform ausgestaltet ist. Unser Ziel ist es, mit Beschwerden verantwortungsvoll und vorschriftsmäßig umzugehen, die Kundenzufriedenheit wiederherzustellen und unsere Servicequalität durch eingehende Analyse der vorgebrachten Anliegen zu verbessern. Wir bemühen uns, jede Kundenbeschwerde so schnell und effizient wie möglich zu bearbeiten und zufriedenstellende Lösungen zu finden. Beschwerden können über verschiedene Kanäle eingereicht werden (telefonisch, per Webformular, persönlich in den Filialen oder per Post). Unabhängig von der Art der Einreichung werden alle Beschwerden registriert und die Kunden erhalten eine schriftliche Eingangsbestätigung mit einer individuellen Beschwerdennummer, wenn die Angelegenheit nicht sofort gelöst wird. Das Beschwerdemanagement übernimmt die Prüfung/Koordinierung der Angelegenheit und schaltet bei Bedarf Fachabteilungen ein, um zusätzliche Unterlagen zu erhalten. Der Kunde wird vom Beschwerdemanagement oder anderen Fachabteilungen kontaktiert, um eine einvernehmliche Lösung zu finden. Kann mit dem Kunden keine Einigung erzielt werden, wird der Kunde schriftlich über das Ergebnis der Überprüfung informiert. Kunden haben auch die Möglichkeit, sich an Schlichtungsstellen zu wenden, die offizielle Einrichtungen zur alternativen Streitbeilegung (ADR) nach dem Gesetz über alternative Streitbeilegung (ASTG) sind. Nach diesem Gesetz können Unternehmen und Verbraucher ein alternatives Streitbeilegungsverfahren zum Gerichtsverfahren in Anspruch nehmen. Ein solches Verfahren kann nur vom Verbraucher eingeleitet werden. Jede dieser unabhängigen Stellen muss durch ihre Verfahrensordnung sicherstellen, dass Streitigkeiten auf faire und praktikable Weise auf der Grundlage einer objektiven Bewertung der Umstände der Verbraucherbeschwerde und unter angemessener Berücksichtigung der Rechte der Parteien beigelegt werden. Das Gesetz schreibt außerdem vor, dass die Verfahren zügig durchgeführt werden müssen. Für die außergerichtliche Beilegung von Streitigkeiten im Zusammenhang mit bestimmten Kundenbeschwerden im Bankensektor wurde die gemeinsame Schlichtungsstelle der österreichischen Kreditwirtschaft (bankenschlichtung.at) eingerichtet.

Bei online geschlossenen Verträgen hat der Verbraucher auch die Möglichkeit, sich an die von der Europäischen Kommission eingerichtete Streitbeilegungsplattform (ec.europa.eu/odr) zu wenden. Der Internet-Ombudsmann ([ombudsmann.at](https://www.ombudsmann.at)) ist zuständig für die außergerichtliche Beilegung von Streitigkeiten im Zusammenhang mit Verträgen, die über das Internet abgeschlossen wurden, oder anderen Fragen des E-Commerce, Internetrechts, Datenschutzes, Urheber- und Markenrechts im Zusammenhang mit dem Internet. Für Beschwerden im Zusammenhang mit Fremdwährungskrediten ist die

Verbraucherschlichtung Österreich (www.verbraucherschlichtung.at) die zuständige Stelle. Auf die Möglichkeit, diese Schlichtungsstellen anzurufen, werden die VerbraucherInnen bereits in den Vertragsunterlagen ausdrücklich hingewiesen. Die Abteilung Beschwerdemanagement analysiert laufend die eingegangenen Daten und Informationen und formuliert auf dieser Basis Verbesserungsvorschläge für Produkte und interne Prozesse. Die Auswertungsergebnisse werden dem Non-Financial Risk & ESG Committee vorgelegt und in der Sitzung diskutiert.

Verantwortungsvolles Kundenmanagement

- 417-1** Ein verantwortungsvoller und respektvoller Umgang mit unseren Kunden ist uns wichtig und in verschiedenen Richtlinien (u.a. dem Verhaltenskodex) festgeschrieben. Wir halten uns an die einschlägigen gesetzlichen Vorschriften und setzen uns auch intern strenge Richtlinien. So wollen wir sicherstellen, dass an jeder Stelle im Unternehmen die Bedürfnisse unserer Kunden im Vordergrund stehen. Im Jahr 2020 haben wir die konzernweite Responsible Marketing and Sales Policy eingeführt und an die Mitarbeiter kommuniziert, die für die Umsetzung direkt verantwortlich sind. Die Richtlinie dient als strategischer Verhaltenskodex für verantwortungsvolles Verhalten in Marketing und Vertrieb und zur Vertrauensbildung mit unseren Kunden. Zu den Grundprinzipien der Richtlinie gehören die Verpflichtung zu rechtskonformem, respektvollem und ethischem Verhalten, vertraulichem Umgang mit Informationen, keine Diskriminierung, Erweiterung der analytischen Fähigkeiten, Beseitigung von Barrieren sowie profitables und verantwortungsvolles Wachstum. Zu den Leitlinien im Marketing gehören die Verpflichtung zu einer transparenten und klaren Sprache bei Kommunikationsmaßnahmen, eine faire Preisgestaltung, Vielfalt in der Werbung und ein respektvoller Umgang mit allen Kundengruppen. Im Vertrieb verpflichten wir uns zu angemessenen Empfehlungen für unsere Kunden, zur kontinuierlichen Schulung unserer Vertriebsmitarbeiter, zu ständigen Qualitätskontrollen und zur Konzentration auf unsere Kernkompetenzen.

Die Richtlinie kann unter folgendem Link eingesehen werden: www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/DE/ESG

Weitere Eckpfeiler eines verantwortungsvollen Kundenmanagements

- ▶ Es werden nur jene BAWAG-Kunden proaktiv durch Marketingaktionen angesprochen, bei denen wir davon ausgehen, dass ihre finanzielle Situation die Inanspruchnahme des beworbenen Finanzdienstleistungsproduktes erlaubt.
- ▶ Die Inanspruchnahme von Überziehungskrediten durch BAWAG-Kunden unterliegt einem laufenden Monitoring. Wenn wir feststellen, dass sich ein Kunde dem oberen Verfügungsrahmen nähert und auch über einen längeren Zeitraum dort verbleibt, nehmen wir Kontakt mit dem Kunden auf und bieten ihm gegebenenfalls eine Alternative zum Überziehungskredit an. Auf diese Weise spart der Kunde nicht nur Sollzinsen, sondern erhält auch die Möglichkeit eines übersichtlichen und strukturierten Schuldenabbaus. Dieses Service geht über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, da in Frage kommende Kunden proaktiv angesprochen werden und die Kriterien, nach denen die BAWAG die relevante Kundengruppe definiert, umfassender sind als gesetzlich vorgeschrieben.
- ▶ Um dem langfristigen Kreditrisiko der Kunden entgegenzuwirken, bieten wir bei der Aufnahme eines Kredits spezielle Versicherungspakete für den Fall von Krankheit und Arbeitslosigkeit an. Dieser Service ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, wird aber von der BAWAG zum Nutzen ihrer Kunden angeboten.
- ▶ BAWAG-Kunden werden zu einem jährlichen Finanz-Check-up in die Filialen eingeladen, wo sie gemeinsam mit persönlichen Beratern ihre kurz- und langfristigen finanziellen Ziele definieren. Auf dieser Basis wird ein individueller Finanzplan erstellt.
- ▶ Je nach Kontomodell informiert die BAWAG ihre Girokonto-Kunden monatlich oder vierteljährlich proaktiv über neue Entgeltabrechnungen per ePostbox-Nachricht. Auf diese Weise will die Bank sicherstellen, dass die Kunden immer über die aktuellen Konditionen informiert sind. Der Gesetzgeber schreibt vor, dass diese Information nur einmal pro Jahr erfolgen muss.
- ▶ Als verlässlicher Finanzpartner ist die BAWAG bestrebt, ihre Kunden transparent über alle Vor- und Nachteile zu informieren. Kundeninformationen in Werbematerialien, die bisher in kleingedruckten Fußnoten dargestellt wurden, werden nun unter der Überschrift „Gut zu wissen“ und in gleicher Größe wie der übrige Text abgedruckt, insbesondere in Werbematerialien für Kredit- und Veranlagungsprodukte. Damit soll mehr Transparenz bei wichtigen Kundeninformationen geschaffen werden.

NACHHALTIGKEIT IN UNSEREM KERNGESCHÄFT

Durch die Verankerung von verantwortungsvollem und profitabilem Wachstum unter Berücksichtigung der ESG-Faktoren in unsere Konzernunternehmensstrategie stellen wir sicher, dass die Weiterentwicklung unserer Geschäftstätigkeit in Einklang mit Umwelt und Sozialem steht. Durch die Arbeit des „Regulatory Office“ wird sichergestellt, dass EU-weite und nationale Regelwerke und Änderungen laufend beobachtet und an die relevanten Bereiche zur Adaption von Prozessen und Richtlinien weitergeleitet werden. Dies betrifft auch gesetzliche Vorschriften hinsichtlich „Sustainable Finance.“

RISIKOVERSE ESG-STRATEGIE

Wir sind der Überzeugung, dass ESG-Verantwortung eine nachhaltige, langfristige Rentabilität untermauert und ein wichtiger Bestandteil unseres Risikomanagements ist. In der Vergangenheit haben wir bei unseren Kreditentscheidungen Faktoren mit ökologischen und sozialen Auswirkungen berücksichtigt, da sie sich auf die langfristige Rückzahlung von Krediten durch unsere potenziellen Kreditnehmer auswirken werden. Dies untermauert unseren kontinuierlichen Fokus auf ESG-Risiken als Stärkung unseres aktuellen Geschäftsmodells.

FS 6 Tabelle: Branchenexposure der BAWAG Group (% des Gesamtexposures) ¹⁾

zum 31.12. in %	2022	2021
Rüstungsindustrie	0,0%	0%
Produktion und Vertrieb von ABC-Waffen	0,0%	0%
Produktion und Vertrieb von konventionellen Waffen	0,0%	0%
Produktion und Vertrieb von sonstigen militärischen Dienstleistungen	0,0%	0%
Nuklearenergie	0,0%	0%
Erzeugung von Strom in Kernkraftwerken	0,0%	0%
Produktion von Nukleartechnologien für Kernkraftwerke	0,0%	0%
Uranabbau und Uranhandel	0,0%	0%
Sonstige ethische Risiken	0,3%	<0,1%
Produktion von und Handel mit Suchtmitteln (Tabak, Alkohol >20 Volumens-%)	0,0%	0%
Produktion, Handel und Anwendung der grünen Gentechnologie	0,0%	0%
Betrieb von Glücks- und Wettspielen und dazugehörige Dienstleistungen/Anlagen	0,3%	0,02%
Fossile Energieträger	0,0%	<0,1%
Gesamtsektor fossile Energien	0,0%	0,01%
Förderung und Verstromung von Kohle	0,0%	0%
Gewinnung von Erdöl und Erdgas durch Fracking oder Teersande	0,0%	0%
Klimawandel	0,2%	0,1%
Erneuerbare Energie	0,2%	0,1%
Nachhaltige Mobilität	0,0%	0%
Nachhaltiges Bauen	0,0%	0%
Sonstige ethische Chancen	1,4%	1,5%
Sozial ausgerichtete Unternehmen/Projekte	0,1%	0,0%
Sozialer Wohnbau	1,3%	1,5%
Ökologische Landwirtschaft	0,0%	0%

1) ohne Auto-Leasing- und Kreditkarten-Exposures

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN

Die Unternehmensstrategie der BAWAG Group sieht für die kommenden Jahre einen verstärkten Fokus auf ESG-Themen vor. Durch eine umfassende Betrachtung der Wertschöpfungskette aus einer ESG-Perspektive will die BAWAG Group ihr Risikoverständnis erweitern und Geschäftschancen zum Nutzen ihrer Aktionäre, Kunden und anderer Stakeholder

wahrnehmen. Neben dem Ansatz des ESG-Risikomanagements sieht die BAWAG Gruppe auch spezifische ESG-bezogene Trends als Geschäftschancen. Wir sind bestrebt, spezifische Wachstumschancen zu nutzen, die mit ökologischen und sozialen Entwicklungen verbunden sind. Beispiele dafür sind der Übergang zu einer ressourceneffizienten Wirtschaft und die Notwendigkeit von mehr Umweltschutz und sozialer Inklusion.

Taxonomie-Ratios

Tabelle: Taxonomie-Kennzahlen

Taxonomie-Ratios	in % der Einnahmen	in % der CapEx
A1: Risikopositionen in taxonomiefähige Aktivitäten / Gesamte Aktiva	24,09%	24,16%
A2: Risikopositionen in nicht taxonomiefähige wirtschaftliche Aktivitäten / Gesamte Aktiva	3,12%	3,06%
B: Risikopositionen an Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationale Emittenten und Derivate / Gesamte Aktiva	22,37%	
C: Anteil der Risikopositionen an Unternehmen, die nicht der NFRD unterliegen / Gesamte Aktiva	14,82%	
Interbanken-Kredite (täglich fällig)	1,23%	

Tabelle: Taxonomie-Ratios und kontextuelle Informationen

Taxonomie-Ratios	Kontextbezogene Informationen
A1	Im Allgemeinen beruhen die für die Berechnung von A1 verwendeten Daten auf NFRD-Unternehmen und taxonomiefähigen Aktivitäten sowie auf Finanzierungszwecken, die gemäß der Taxonomieverordnung förderfähig sind.
<i>Private Hypothekendarlehen</i>	Hypothekarkredite wurden anhand der Produktklassifizierung und der Höhe der Immobiliensicherheiten ermittelt. Privatpersonen wurden auf der Grundlage des entsprechenden NACE-Codes für private Haushalte in den EU-Ländern ausgewählt.
<i>NFRD-Unternehmen</i>	NFRD-verpflichtete Firmenkunden wurden einzeln überprüft, wobei der Schwerpunkt auf den jeweiligen CSR-Berichten oder anderen nichtfinanziellen Berichten lag. Für jeden relevanten Kunden wurden die Anteile der jeweiligen förderfähigen Aktivitäten nach Umsatz und Investitionsausgaben erhoben. Für die NFRD-verpflichteten Banken und Versicherungen sind die Angaben zu den finanzierten förderfähigen Aktivitäten nach Umsatz und CapEx der Basiswerte noch nicht verfügbar. Daher wurden für beide Berechnungsmethoden dieser Anlageklassen die für 2021 offengelegten KPIs verwendet.
<i>Spezialfinanzierung von Gewerbeimmobilien</i>	Es wurden spezialisierte Immobilienkreditprojekte ermittelt. Da keiner der betreffenden Kunden der NFRD unterliegt, beträgt der Betrag 0.
A2	Die Kennzahl A2 umfasst die der NFRD unterliegenden Unternehmen in der EU, die in Kennzahl A1 nicht berücksichtigt sind.
B	Die Risikopositionen gegenüber Zentralbanken, Zentralstaaten und supranationalen Emittenten wurden nach dem Segment der Assetklasse identifiziert, in dem sie angesiedelt sind, ebenso wie die Derivate (inkl. Hedge Accounting).
C	Kennzahl C umfasst Unternehmen, die nicht der NFRD unterliegen und in Kennzahl B nicht berücksichtigt wurden. Folgende Rechtsformen wurden ausgewählt: GmbH; AG; GmbH&Co KG; AG & Co KG
Interbankenkredite	Diese Kennzahl berücksichtigt Interbankenkredite auf Abruf auf der Grundlage der entsprechenden Bilanzpositionen.

Als Finanzdienstleister setzt sich die BAWAG dafür ein, die Wirtschaft in den von uns bearbeiteten Märkten zu unterstützen, damit Regierungen, Unternehmen und Kunden wichtige Schritte in Richtung einer klimaneutralen, klimaresilienten, ressourceneffizienten und kreislaforientierten Wirtschaft setzen können.

Als Bank haben wir die Möglichkeit, zu allen Umweltzielen beizutragen, die in der EU-Taxonomieverordnung aufgeführt sind:

- ▶ Abschwächung des Klimawandels;
- ▶ Anpassung an den Klimawandel;
- ▶ nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen;
- ▶ Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft;
- ▶ Verhütung und Bekämpfung der Umweltverschmutzung;
- ▶ Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme.

Als Bank tragen wir wesentlich zu diesen Umweltzielen bei – im Wesentlichen dienen die Beiträge unserer Kerngeschäftsaktivitäten zwei Hauptzielen, nämlich der Kanalisierung von Kapitalströmen in nachhaltige Investitionen:

- ▶ Erhöhung der positiven Auswirkungen durch „enabling activities“ zur Unterstützung der Umweltziele
- ▶ Verringerung der negativen Auswirkungen durch Reduktion oder Einstellen von Aktivitäten, die dem Erreichen der Umweltziele schaden

Durch die Aufstockung der Mittel für umwelt- und klimabezogene Ausgaben können wir den gemeinschaftlichen Fortschritt bei der Zielerreichung bei den nachhaltigen Entwicklungszielen sowie bei der Reduktion von Treibhausgasen unterstützen.

Um sicherzustellen, dass Kapital in jene wirtschaftliche Aktivitäten gelenkt wird, die sich am positivsten auf die Umweltziele auswirken, haben wir uns zu organisatorischen ESG-Zielen verpflichtet. Ein Beispiel ist unser ESG-Ziel für grüne Finanzierungen. Grüne Finanzierungen erweitern den Zugang zu umweltfreundlichen Waren und Dienstleistungen für Privatpersonen und Unternehmen und unterstützen den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Möglichkeiten für grüne Finanzierungen können als produktives Kapital mit angemessener Risiko- und Ertragsdynamik dienen. Wir gehen davon aus, dass grüne Finanzierungen bis 2025 mindestens 1,6 Mrd. € unseres jährlichen Neugeschäfts (auf der Grundlage der EU-Taxonomie oder einer an der EU-Taxonomie ausgerichteten Zweckbestimmung außerhalb der EU) ausmachen werden, verglichen mit 0,8 Mrd. € im Jahr 2020.

Wir stellen sicher, dass unseren Kunden Finanzprodukte und Strategien zur Verfügung stehen, die ökologisch nachhaltige Ziele verfolgen. Im Rahmen unseres Beratungs- und Veranlagungsangebots bietet die BAWAG mehrere Publikumsfonds und Exchange Traded Funds (ETFs) mit ökologischer Zielsetzung an, die wir gemeinsam mit unserem Kooperationspartner Amundi Austria auf Basis von Risikoadäquanz und Eignung für unsere Kunden bereitstellen.

Darüber hinaus ist die Prüfung von Nachhaltigkeitszielen ein wesentlicher Bestandteil unserer internen Prozesse: Der Produktimplementierungsprozess (PIP) spielt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, beim Eintritt in neue Märkte und bei wichtigen Änderungen bestehender Produkte, Dienstleistungen und Märkte. Bei der Produktentwicklung müssen alle Risiken wie Kreditrisiko, Marktrisiko und operationelles Risiko berücksichtigt werden. Seit Anfang 2020 ist die Einbeziehung von ESG-Kriterien in den Produktentwicklungsprozess obligatorisch.

Im Jahr 2022 wurden alle neu eingeführten Produkte auch im Hinblick auf CSR/ESG-Aspekte überprüft. Vor der Markteinführung neuer Produkte werden die positiven ökologischen und sozialen Auswirkungen der Produktumsetzung bewertet und bestätigt. Die Auswirkungen werden anhand einer Erklärung zu Nachhaltigkeitsaspekten (CSR/ESG-Erklärung) dargestellt, die ein integrierter Bestandteil des Instruments für Produkteinführungen ist, wobei Umweltziele wie der Ausbau von

Ökostrom oder Elektromobilität, die Steigerung der Energieeffizienz und die Verringerung des Verbrauchs natürlicher Ressourcen positiv bewertet werden.

Eine wirtschaftliche Aktivität sollte dann als wesentlicher Beitrag zu einem oder mehreren der Umweltziele gelten, wenn sie es anderen Aktivitäten direkt ermöglicht, einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren dieser Ziele zu leisten.

Es gibt Prozesse, die sicherstellen, dass Aktivitäten, die den Umweltzielen erheblich schaden, eingedämmt werden. Ein Beispiel dafür sind unsere Kreditvergabekriterien, die Branchenausschlüsse und Beschränkungen bei der Kreditvergabe vorsehen. Sie sind über <https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG> zugänglich.

WIE WIR KLIMABEZOGENE RISIKEN IN UNSEREM GESCHÄFT ANGEHEN

Der eingeführte Rahmen für das Risikomanagement gewährleistet die wirksame Ermittlung, Messung und Steuerung von Risiken in der gesamten BAWAG Group und bildet die Grundlage für fundierte risikobasierte Geschäftsentscheidungen. Er ermöglicht eine schnelle und proaktive Reaktion auf Markttrends oder andere sich verschlechternde Entwicklungen und unterstützt das nachhaltige organische und anorganische Wachstum der Bank im Rahmen der allgemeinen Risikobereitschaft.

Identifizierung von Risiken

Im Einklang mit den aufsichtsrechtlichen Erwartungen werden ESG-Risiken als horizontale Risiken identifiziert, d.h. sie können sich direkt oder indirekt über andere Risikoarten materialisieren. Da Umweltrisiken der wichtigste Treiber sind, wurden die folgenden Auswirkungen als Grundlage für die jährliche Risikoselbstbewertung ermittelt:

Finanzielles Risiko	Physisches Risiko	Mögliche Auswirkungen	Übergangsrisiko	Mögliche Auswirkungen
Kreditrisiko	Extreme Wetterereignisse mindern den Wert von Sicherheiten	Höhere Verlustquote bei Ausfall (LGD)	Hohe Abschreibungen auf kohlenstoffintensive Anlagen	Höhere Ausfallwahrscheinlichkeit (PD), höherer Abschreibungsbedarf
	Extreme Wetterereignisse verringern die Schulden-tragfähigkeit	Höhere Ausfallwahrscheinlichkeit (PD), mehr NPLs	Geringere Einnahmen von Schuldern aufgrund von CO ₂ -Steuern	Höhere Ausfallwahrscheinlichkeit (PD)
	Höhere Temperatur senkt Produktivität/ Einkommen	Höhere Ausfallwahrscheinlichkeit (PD), mehr NPLs	Mehr Investitionen in neue, risikoreichere Technologien	Höhere Ausfallwahrscheinlichkeit (PD)
Marktrisiko	Extreme Wetterereignisse erhöhen die Preisvolatilität	Zunehmende Volatilität des Realzinses	Veränderungen im Verbraucherverhalten	Verschiebung der Nachfrage, Preisvolatilität
	Extreme Wetterereignisse verwüsten ganze Regionen	Risikokonzentration bei kleineren regionalen Banken	Verpassen der Trendwende zu klimaneutralen Anlagen	Gestrandete Vermögenswerte, mehr Abschreibungsbedarf
	Ungewissheit über extreme Wetterereignisse	Steigende Risikoprämien	Steigende Inflationserwartungen aufgrund von CO ₂ -Steuern	Höhere Unsicherheit über die realen Zinssätze
	Extreme Wetterereignisse führen zu schnellem Kapitalabfluss	Steigendes Wechselkursrisiko	Abwertung von Ländern, die hohe CO ₂ -Emissionen haben	Stranded assets, steigende Risiko-prämien
	Steigender Meeresspiegel erhöht Länderrisiko	Wert der Staatsanleihen sinkt, weniger risikolose Vermögenswerte verfügbar	Höhere Unsicherheit über zukünftige Technologien/ Gesetze	Steigende Risikoprämien
Liquiditätsrisiko	Plötzliche Rücknahmen aufgrund von extremen Wetterereignissen	Rollover-Risiko, regionale Bank-Runs	Gestrandete Vermögenswerte können nicht mehr gehandelt werden	mehr Abschreibungsbedarf
	Plötzliche Nachfrage nach Notkrediten	Rollover-Risiko		

Reputations- risiko	Ansteckung aufgrund der Nähe zu den betroffenen Regionen	Steigende Risikoprämien	Mangelnde Konzentration auf Klimarisiken Stigmatisierung von Unternehmen	Herabstufung der Ratings, steigende Risikoprämien Verlust von Kunden, weniger attraktiver Arbeitgeber
------------------------	--	-------------------------	---	--

Klimarisiko

Um das Übergangsrisiko zu bewerten, muss ermittelt werden, welche Tätigkeiten relativ viel CO₂ ausstoßen und daher stärker von einer Kohlenstoffsteuer betroffen wären und möglicherweise zu stranded assets führen würden. Für die Unternehmensfinanzierung bildet die Klimarisiko-Heatmap die Grundlage für die Identifizierung von Sektoren und Regionen mit hohem Übergangsrisiko. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf Sektoren mit hohen Emissionen (>1.000 t CO₂/Mio. €).

Wie aus der nachstehenden Tabelle hervorgeht, entfallen weniger als 2% des Engagements auf Branchen mit moderaten bis hohen Emissionen. Von den Kunden in diesen Sektoren ist ein großer Teil staatlich oder teilweise staatlich, was bedeutet, dass ihr Engagement für einen klimaneutralen Übergang als sehr hoch angesehen werden kann.

Tabelle: Moderate-high/high emitting exposures¹⁾

	Exposure (€m)	% of total exposure
Corporates, Real Estate & Public		
Versorgung mit Elektrizität, Gas, Dampf und Klimaanlage	522,0	0,8%
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen	60,0	0,1%
Pflanzliche und tierische Erzeugung, Jagd und damit verbundene Dienstleistungen	36,9	0,1%
Schifffahrt	29,6	0,0%
Metallerzeugung und -bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen (ohne Maschinen und Ausrüstungen)	24,4	0,0%
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	1,6	0,0%
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen aus nichtmetallischen Mineralien	0,1	0,0%
Herstellung von Koks und Mineralölerzeugnissen	0,0	0,0%
Total	674,8	1,1%

Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft bei Immobilienkrediten ist mit der Verbesserung der Energieeffizienz von Immobiliensicherheiten verbunden. Da die Datenverfügbarkeit nach wie vor die größte Herausforderung darstellt, wurde die automatische Erfassung von Energieausweisen über eine intern entwickelte Schnittstelle im Jahr 2022 eingeführt. Die Klimarisiko-Heatmap besteht aus Daten der OECD über die Verteilung der CO₂-Emissionen pro Kopf und Land und Sektor. Dadurch wird deutlich, welche Branchen in einem bestimmten Land am meisten zu den Kohlenstoffemissionen dieses Landes beitragen, und es wird ein vergleichbarer Indikator auf Pro-Kopf-Basis geschaffen. Das für die Bewertung des Portfolios verwendete Instrument des physischen Risikos basiert auf geografischen Daten mit unterschiedlicher Granularität je nach Risikotyp. Zum Beispiel sind die Basisdaten für das Hochwasserrisiko granularer als für den Hitzestress, da diese Auswirkungen auf spezifischere Orte festgelegt werden können. Die Risiken werden für verschiedene Zeithorizonte und RCP-Szenarien auf der Grundlage von Daten von WRI, CMIP5, NOAA und Climate Central modelliert. Physische Risiken, die sich aus einzelnen extremen Wetterereignissen und den damit verbundenen Folgen ergeben, stehen hauptsächlich im Zusammenhang mit dem Hochwasserrisiko im Hypothekengeschäft in unseren Kernmärkten in der DACH-Region sowie dem Risiko des Meeresspiegelanstiegs in den Niederlanden. Während das Überschwemmungsrisiko in Österreich und Deutschland aufgrund der Lage der Vermögenswerte eher begrenzt ist, ist das Risiko des Anstiegs des Meeresspiegels in den Niederlanden relevanter. Da die Möglichkeiten zur direkten Minderung dieser eher langfristigen Risiken sehr begrenzt sind, liegt der Fokus auf einer ausreichenden Risikotragfähigkeit. Zusätzliche Sicherheitsabschläge werden in unserem internen Stresstest berücksichtigt. Darüber hinaus ist ein Großteil der niederländischen Hypotheken durch die NHG garantiert. Wir werden diese Risiken kontinuierlich überwachen und ausreichende Puffer vorhalten.

1) Definition der Sektoren mit mäßig hohen/hohen Emissionen gemäß dem EZB-Klimastresstest: NACE-Sektoren mit >1.000 tCO₂/mIn€

Kriterien für die Kreditvergabe

Die BAWAG Group hat für das Segment Corporate Kreditvergabekriterien definiert, nach denen alle Kunden überprüft werden. Wenn ein Unternehmen in einen dieser Bereiche involviert ist und für sein Engagement verantwortlich gemacht werden kann, kann es von der Kreditvergabe ausgeschlossen oder eingeschränkt werden. Die eingeschränkten/verbotenen Kriterien werden regelmäßig überprüft und können sich ändern. Die derzeit gültige Liste der Kreditvergabekriterien wird veröffentlicht und ist über <https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG> zugänglich.

EZB-Klimarisiko-Stresstest

Als SSM-Institut³⁾ nahm die BAWAG Group am ersten Stresstest zu Klima- und Umweltrisiken teil, bei dem die EZB bewertete, wie gut die Banken auf finanzielle und wirtschaftliche Schocks vorbereitet sind, die aus Klimarisikoszenarien über einen Zeithorizont von 30 Jahren resultieren. Wir haben die Übung mit einer überdurchschnittlichen Gesamtbewertung (ca. die besten 35% der Banken) abgeschlossen, wobei alle bewerteten Elemente berücksichtigt wurden und die Auswirkungen von Klimarisiken auf unser Geschäftsmodell eher gering sind. Darüber hinaus hat die BAWAG in den sieben Sektoren mit den höchsten Treibhausgasemissionen, die von der EZB für den Stresstest definiert wurden, einen Anteil von 8,7% am Gesamtengagement nichtfinanzieller Unternehmen in diesen Sektoren. Im Vergleich dazu liegt der Median des Engagements in diesen Sektoren bei allen teilnehmenden Banken in der EZB-Klimastresstest-Stichprobe bei 29%. Wir arbeiten jedoch weiter an der Entwicklung und Erweiterung unseres Klima- und Umweltrisikomanagements und werden die aus dieser Übung gewonnenen Erkenntnisse umsetzen.

Interner ICAAP- und Stresstest-Rahmen

Das ESG-Risiko wird auch im ICAAP⁴⁾ - und Stresstest-Rahmen der BAWAG-Gruppe berücksichtigt. Es wurde ein eigenes Szenario implementiert, das die folgenden Komponenten umfasst:

- ▶ Makroökonomische Effekte
- ▶ Idiosynkratische Schocks für Übergangs- und physisches Risiko
- ▶ Auswirkungen auf das operationelle Risiko

Als Ergebnis der jährlichen Risikobewertung wird eine Quantifizierung und Verwendung des internen Kapitals für ESG-Risiken beibehalten, um einen ausreichenden Puffer zu gewährleisten, und wird monatlich im Vergleich zu den zugewiesenen Limits überwacht.

Produkteinführungsprozess

Der Produkteinführungsprozess (PIP) spielt eine zentrale Rolle bei der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen, beim Eintritt in neue Märkte und bei wichtigen Änderungen an bestehenden Produkten, Dienstleistungen und Märkten. Bei der Produktentwicklung müssen alle Risiken, wie das Kreditrisiko, das Marktrisiko und das operationelle Risiko, berücksichtigt werden. Seit Anfang 2020 ist die Einbeziehung von ESG-Kriterien in den Produktentwicklungsprozess verpflichtend.

3) Single Supervisory Mechanism: Der einheitliche Aufsichtsmechanismus (Single Supervisory Mechanism, SSM) bezeichnet das System der Bankenaufsicht in Europa. Er setzt sich aus der EZB und den nationalen Aufsichtsbehörden der teilnehmenden Länder zusammen. Da die BAWAG direkt von der EZB beaufsichtigt wird, ist sie ein SSM-Institut.

4) Internal Capital Adequacy Assessment Process.

PIP: Berücksichtigung von ökologischen, sozialen und Governance-Faktoren

3-3 Im Jahr 2022 wurden alle neu eingeführten Produkte auf CSR/ESG-Aspekte hin überprüft. Vor der Einführung neuer Produkte wurden die verantwortlichen Produktmanager gebeten, mögliche Auswirkungen der Produktimplementierung in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte zu bewerten und zu beschreiben. Die Auswirkungen werden mit Hilfe einer Erklärung zu Nachhaltigkeitsaspekten (CSR/ESG-Erklärung) abgefragt und dargestellt, die ein integrierter Bestandteil des Tools für Produkteinführungen ist:

FS 2
FS 11

- ▶ Umwelt: Positiv bewertet werden u.a. der Ausbau von Ökostrom bzw. Elektromobilität, die Steigerung der Energieeffizienz und die Reduzierung des Verbrauchs natürlicher Ressourcen wie Papier.
- ▶ Soziales: Faktoren wie die Zugänglichkeit für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, der Abbau von Diskriminierung, die Armutsbekämpfung und die Erweiterung der Bildungsmöglichkeiten werden positiv bewertet.
- ▶ Governance: Die Einhaltung interner Richtlinien wie Verhaltenskodex, Anti-Korruption und Datenschutz wurde als zwingende Voraussetzung für eine Produkteinführung definiert.

Insgesamt wurden 23 Produkteinführungsprozesse durchgeführt, von denen 7 mindestens ein Umweltkriterium, 7 mindestens ein soziales Kriterium und alle die Governance-Kriterien erfüllten.

FS 1 PIP-Leitfaden und interne Schulungen

CSR/ESG-Informationen sind Teil des Leitfadens für den Produkteinführungsprozess. Sie besagt, dass jede Produktidee auf ESG-Kriterien geprüft werden muss, bevor der Produktimplementierungsprozess gestartet wird. In der verwendeten Rolle werden CSR/ESG-Daten im Zusammenhang mit der Produktimplementierung automatisch in einer zentral verfügbaren Datenbank gespeichert und können für die Berichterstattung verwendet werden. Darüber hinaus ermitteln wir die Eignung des Produkts für bestimmte Kunden und stellen sicher, dass den Kunden Produkte angeboten werden, die für ihre Risikotoleranz, ihre finanziellen Ziele usw. geeignet sind.

ESG-Ziel

Durch die Aufstockung der Mittel für umwelt- und klimabezogene Ausgaben können wir den kollektiven Fortschritt bei der Erreichung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung und die Verringerung der Emissionen unterstützen. Um sicherzustellen, dass Investitionen in wirtschaftliche Aktivitäten gelenkt werden, die die größten positiven Auswirkungen auf die Umweltziele haben, haben wir uns zu organisatorischen ESG-Zielen verpflichtet. Ein Beispiel dafür ist unser ESG-Ziel für grüne Finanzierungen. Grüne Finanzierungen erweitern den Zugang zu umweltfreundlichen Waren und Dienstleistungen für Privatpersonen und Unternehmen und unterstützen den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft. Grüne Finanzierungen können als produktives Kapital mit angemessener Risiko- und Ertragsdynamik dienen. Wir gehen davon aus, dass grüne Finanzierungen bis 2025 mindestens 1,6 Mrd. € unseres jährlichen Neugeschäfts ausmachen werden (gegenüber 0,8 Mrd. € im Jahr 2020), auf der Grundlage der EU-Taxonomie oder einer an die EU-Taxonomie angepassten Zweckbestimmung außerhalb der EU.

203-1 Finanzierung

203-2

SDG 1 Corporate & Public Sector Business

SDG 8 Im Bereich der öffentlichen Hand wurde im Dezember 2020 ein Refinanzierungsdarlehen mit der EIB abgeschlossen (Volumen: 100 Mio. €). Der Schwerpunkt liegt auf Investitionsvorhaben von Kommunen, kommunalen Verbänden etc. in den Bereichen Klima, Energie, Bildung, Wasser/Abfallverwertung und Gesundheit. Ein Großteil dieses städtebaulichen Refinanzierungsdarlehens der EIB wurde bereits in den Jahren 2021 und 2022 erfolgreich eingesetzt, indem vor allem Investitionen in den Bereichen Bildung und Wasserversorgung/Abwasserentsorgung unterstützt wurden. EIB-Darlehen für die Stadtentwicklung: <https://www.eib.org/de/projects/loans/all/20200238>

Darüber hinaus vertrauen zahlreiche Unternehmen, Gemeinden und die öffentliche Hand auf die BAWAG, wenn es um die Finanzierung und Umsetzung von Projekten geht. Von den Infrastrukturprojekten, die die Bank in den letzten Jahren (mit-)finanziert hat, waren die meisten Projekte, die den Ausbau und die Verbesserung der Infrastruktur in ländlichen Regionen in ganz Österreich beschleunigten. Die einzelnen Fazilitäten bewegten sich im Jahr 2022 meist zwischen 0,5 Mio. € und 5 Mio. € und wurden für folgende Projekte verwendet:

- ▶ Bildung: Die BAWAG finanziert zahlreiche Bildungseinrichtungen in Österreich. Dazu gehören verschiedene Immobilien, die von Bildungscampus über Schulen bis hin zu Kindertagesstätten reichen
- ▶ Wasserwirtschaft: Sowohl die Wasserversorgung als auch die Abwasserentsorgung (Filteranlagen, Dekarbonisierung) werden finanziert
- ▶ Gesundheitssektor: Finanzierung eines medizinischen Zentrums
- ▶ Versorgungsunternehmen: Finanzierung von umweltfreundlichen Projekten von Energieversorgern
- ▶ Lebensmitteleinzelhändler: ESG-gebundene Finanzierungen
- ▶ Eisenbahnlogistik: Finanzierung der Erweiterung eines Güterterminals – Straße auf Schiene

Die BAWAG hat im Jahr 2022 ESG-bezogene Finanzierungen vergeben. Das Volumen war jedoch nicht-wesentlich.

Darüber hinaus arbeitet die BAWAG laufend an der Ausweitung der Förderungen für deutsche Social Housing-Unternehmen. Zu den Firmenkunden der BAWAG zählen auch Unternehmen, die den Ausbau alternativer Energieerzeugungsanlagen vorantreiben, wichtige Einrichtungen des Gesundheitswesens betreiben, einen Beitrag zur Erhaltung der österreichischen Flora und Fauna leisten und sich um die Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Behinderungen oder erschwertem Zugang zum Arbeitsmarkt kümmern.

KMU-Kunden – Unternehmensfinanzierung

SDG 1 Die KMU-Einheit konnte ihre Fähigkeit zur Unterstützung von Unternehmen mit Mikrofinanzierungen beibehalten. Das
SDG 8 Neugeschäft in der Mikrofinanzierung unter 5.000 € für KMU-Kunden belief sich 2022 auf über 44.000 € (Überziehungskredite und einmalige Darlehen). Die 2020 eingeführte KMU-Upload-Funktion (d.h. Geschäftsdokumente können hochgeladen und Filialbesuche oder Ausdrucke reduziert werden) wurde erneut erweitert und bietet Kunden die Möglichkeit, ihre Dokumente rund um die Uhr hochzuladen, wodurch sie noch mehr Kunden zugänglich wird.

Privatkunden – Verbraucher- und Wohnungsbaufinanzierung und Leasing

COP 7
SDG 12
SDG 13

- ▶ Hypothekarkredite: Die BAWAG hat die Daten des Energieausweises implementiert, der für jeden Neubau und jede Bestandsimmobilie im Falle des Verkaufs erstellt werden muss (gesetzliche Verpflichtung). Die Daten (die im Energieausweis enthalten sind) können automatisch ausgelesen werden. Der Energieausweis ermöglicht es dem Kunden, Maßnahmen zur Energieeffizienz zu ergreifen.
- ▶ Inkasso-Policy: Im Jahr 2021 hat die BAWAG Group ihre Inkasso-Policy umgesetzt. Wir sind bestrebt, nachhaltige, auf die individuelle Situation der Kunden zugeschnittene Finanzhilfslösungen anzubieten, die stets die richtigen Ergebnisse liefern. Die angebotene Lösung basiert immer auf einer Bewertung der individuellen Situation des Kunden, bei der wir (a) die Gründe und die Art der finanziellen Schwierigkeiten und (b) die aktuelle und zukünftige Finanzierbarkeit ermitteln. Die Inkassopolitik ist über <https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG> zugänglich.
- ▶ Bauspardarlehen: Die start:bausparkasse bietet als einzige Bausparkasse Österreichs ein Bauspardarlehen zur Finanzierung von Wohnbaumaßnahmen mit einer 30-jährigen Zinsbindung an.
- ▶ Niederländische Hypotheken mit staatlichen Garantien: In den Niederlanden bieten wir den Zugang zu staatlich garantierten Hypotheken an und ermöglichen so einem breiteren Kundenkreis den Zugang zu erschwinglichen Hypothekendarlehen.
- ▶ Autoleasing: easyleasing: ist auf das Automobilgeschäft fokussiert, etwa 90% des Geschäftsvolumens entfallen auf diesen Bereich. Neben dem Autoleasing wird den Kunden ein Ratenmodell „easykauf“ zur Finanzierung von Gebrauchtwagen angeboten. Ein wesentlicher Unterschied zu einem Konsumkredit ist das Risiko – „easykauf“ ist ein besicherter Kredit, bei dem die Bewilligungsvoraussetzungen im Vergleich zu einem unbesicherten

Konsumentenkredit deutlich geringer sind. Daher wird Interessenten ein noch einfacherer Zugang zur Finanzierung ihres Fahrzeugs angeboten. Mit der Unterzeichnung eines entsprechenden Vertrages verpflichten sich die Kunden, das Auto in gutem Zustand zu halten – ein oft „natürlicher“ Anreiz für die Kunden, da die meisten Kunden den Gebrauchtwagen nach Ablauf der Finanzierungsdauer erwerben möchten.

Investitionen

FS 7 Amundi: breite Palette von Investmentfonds mit ESG-Ansatz

FS 8
SDG 13 Für eine Bank ist es besonders wichtig, bei der Geldanlage soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen. Zu den angebotenen Fonds gehören der „Amundi Ethik Fonds“, der „Amundi Ethik Fonds ausgewogen“, der „Amundi Ethik Fonds Evolution“, der „Amundi Öko Sozial Euro Short Term Bond“, der „Amundi Öko Sozial Euro Aggregate Bond“, der „Amundi Öko Sozial Dollar Bond“, der „Öko Sozial Euro Corporate Bond“, der „Öko Sozial Net Zero Ambition Bond“, der „Öko Sozial Global High Yield Bond“, „Amundi Öko Sozial Stock“ und „Amundi CPR Climate Action“ und acht Amundi ETFs unseres Kooperationspartners Amundi Austria sowie „BGF ESG Multi-Asset“, „Candriam Sustainable Equity Emerging Market“, „Robeco Sustainable Global Stars Equities Fund“, „RobecoSAM Sustainable Water“ und „Schroder ISF Global Climate Change“ unserer Kooperationspartner innerhalb der BAWAG Best In Class; damit bietet die BAWAG 16 Publikumsfonds und acht ETFs mit ESG-Schwerpunkt an. Die Einzeltitel und internationalen Emittenten der Fonds werden nach strengen ethischen und ökologischen Ausschlusskriterien (festgelegt von Amundi und der jeweiligen Fondsgesellschaft) ausgewählt, sodass die nachhaltige, ökologische und soziale Ausrichtung der Veranlagung gewährleistet ist. Alle Amundi-Fonds sind mit dem „EUROSIF“-Transparenzlogo für Nachhaltigkeitsfonds ausgezeichnet, die Amundi-Fonds aus Österreich zusätzlich mit dem österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte. Im Laufe des Jahres 2022 haben die Kunden ihre Nachfrage nach nachhaltigen Investments weiter gesteigert: Der BGF ESG Multi-Asset des Kooperationspartners BlackRock war im Jahr 2022 der meistverkaufte Fonds im Retailsegment der BAWAG. Die BAWAG Group vertreibt überwiegend Fonds, die von Drittanbietern ausgegeben werden. Die BAWAG produziert und emittiert selbst keine Fonds. Die BAWAG hat nur ein begrenztes Produktangebot für die Vermögensverwaltung unter der Marke Südwestbank und easybank.

Konten und Karten

Konten für soziale Inklusion bei der BAWAG

SDG 1 Das 2009 eingeführte **Neue Chance Konto** der BAWAG ist für Menschen gedacht, die sonst vom Zahlungsverkehr ausgeschlossen wären. Weder aus der Kontonummer noch aus der Bankleitzahl geht hervor, dass ein Kunde ein solches Konto hat. So wird verhindert, dass Kunden bei der Durchführung ihrer Finanztransaktionen direkt oder indirekt stigmatisiert werden. Darüber hinaus bietet unser **Verbraucherzahlungskonto**, das im Einklang mit dem Verbraucherzahlungsgesetz steht, allen Menschen einen sehr günstigen Zugang zu einem Bankkonto. Vor allem Menschen in finanziellen Schwierigkeiten können dieses Flatrate-Konto inklusive einer Kontokarte für 40 € pro Jahr erhalten. Beihilfenkonten ermöglichen es bestimmten Zielgruppen (z. B. Asylbewerbern), am Finanzleben teilzunehmen und Finanztransaktionen zu tätigen.

Rund 5% aller Girokonten sind Konten für soziale Inklusion bei der BAWAG. Berücksichtigt man die Aufteilung der Konten für soziale Inklusion, so ergibt sich derzeit eine Aufteilung von 76% für Neue-Chance-Konten, 23% für Beihilfenkonten und <0,1% für Verbraucherzahlungskonten.

COP 8 KontoBoxen – einfach und papierlos

Die KontoBoxen S und L bieten maximalen Komfort und richten sich an Kunden, die ihre Kontobewegungen online und offline erledigen möchten. Der Antragsprozess und die Kontoeröffnung erfolgen vollständig online. Der papierlose Kontoeröffnungsantrag wurde im Jahr 2021 auf weitere Kanäle ausgeweitet. Wir haben unseren kompletten Onlineantrag auf der easybank- und BAWAG-Website live geschaltet: Damit können wir allen Neukunden mit den Rechtsformen „non-prot. EU“, „prot. EU“ und „GmbH“ ein vollständig digitales und papierloses Antragsverfahren von zu Hause aus anbieten. Vor allem während der Schließungen waren keine Filialbesuche zur Eröffnung eines Girokontos notwendig. Auch wenn das Girokonto in einer Filiale eröffnet wird, erfolgt der Vorgang völlig papierlos.

Qlick – Ratenkredite

Ratenkredite unter der Marke Qlick werden ebenfalls ausschließlich digital angeboten.

Debit Mastercard

Mit der Debit Mastercard können Kunden auch ohne Kreditkarte online einkaufen. Damit können auch Kunden, die keine Kreditkarte wünschen oder nicht berechtigt sind (z.B. aus Bonitätsgründen), bei Onlinehändlern einkaufen, ohne durch geringere Sicherheitsstandards benachteiligt zu werden. Es nutzt das international standardisierte Verfahren 3D-Secure für Mastercard-Produkte, das lediglich eine kostenlose Registrierung erfordert.

Kreditkarten

Alle unsere BAWAG-, easybank- und PayLife-Kreditkartenkunden haben die Möglichkeit, ihre PIN für die Zahlungsfreigabe direkt in der App, der easybank-App oder myPayLife abzurufen, wodurch der Versand eines PIN-Briefes per Post entfällt.

Apple Pay

Apple Pay ist für alle Debit- und Kreditkarten vorgesehen, die kontakt- und papierlose Zahlungen ermöglichen.

Echtzeit-Sofortüberweisungen

Im November 2022 wurde mit der Einführung von Echtzeit-Sofortzahlungen ein weiterer Meilenstein durch eine stärkere Nutzung der Informationstechnologie und dieser Möglichkeiten erreicht, was zu erheblichen indirekten wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen mit noch größerem Zukunftspotenzial führt: Technologisch gesehen haben wir eine Echtzeit-Infrastruktur implementiert, die in der Lage ist, 100.000 € pro Transaktion in ganz Europa so schnell wie eine Chat-Nachricht zu bewegen. Das bedeutet, dass unsere Kunden Zahlungen innerhalb von maximal 20 Sekunden aus ganz Europa senden und empfangen können. Der Absender erhält ebenfalls innerhalb dieser 20 Sekunden eine Bestätigungsnachricht, dass das Geld auf dem Konto des Empfängers angekommen ist – und das alles nach einer Reihe von Sicherheitsüberprüfungen. Diese Technologie ermöglicht es den Kunden, mehr Funktionen zu nutzen, die ihr tägliches Finanzleben erleichtern und die Flexibilität in Echtzeit unterstützen.

SOZIALE VERANTWORTUNG UND PERSÖNLICHES ENGAGEMENT

Wir betrachten Bildung als einen der wichtigsten Eckpfeiler, um die Partnerschaft unserer Branche mit der Gesellschaft auf Augenhöhe zu halten. Durch ein höheres (finanzielles) Bildungsniveau und den Zugang zu Bildungsmöglichkeiten wollen wir den Menschen helfen, ihr Wissen und ihr Wohlbefinden zu steigern, wobei wir eine aktive Rolle bei der Schaffung von Partnerschaften und der Entwicklung von Projekten spielen. Bildungschancen sollten weder eine Frage der Herkunft sein noch ausschließlich vom Bildungsniveau der Eltern abhängen. Wir sind von der Unterstützung von Projekten mit einem sozialen Zweck für alle Altersgruppen überzeugt, vor allem in den Märkten, in denen wir tätig sind. Wir setzen auf langfristige Projekte und engagieren uns über viele Jahre hinweg für Initiativen. Daher haben viele unserer Kampagnen und Maßnahmen eine lange Tradition, was für die finanzielle Struktur von Projekten mit einem sozialen Zweck wichtig ist. Darüber hinaus sehen wir Spenden für einen guten Zweck als einen wichtigen Faktor, um Menschen in Not zu helfen. Wir sind stolz auf das Engagement unserer Mitarbeiter in unseren Communities und werden dieses Engagement auch in Zukunft sowohl finanziell als auch durch ehrenamtliche Arbeit unterstützen. Deshalb bekennen wir uns dazu, unsere Maßnahmen zu intensivieren: Ein exemplarischer Zielbereich wird sich auf die Steigerung der Corporate-Volunteering-Aktivitäten konzentrieren.

Die BAWAG Group nimmt ihre soziale Verantwortung wahr und engagiert sich für gesellschaftsrelevante Themen. Unser Engagement soll den Menschen Nutzen und Mehrwert bringen. Wir spenden als Unternehmen regelmäßig für Initiativen und soziale Projekte. Im Jahr 2022 haben wir unser Spendenaufkommen erhöht: Insgesamt wurden über 250.000 € von der BAWAG Group gespendet (2021: mehr als 200.000 €). Seit 2014 unterstützt die BAWAG über die Plattform crowdfunding.at soziale Projekte und ökologisch nachhaltige Vorhaben von Einzelpersonen oder privaten Organisationen dabei, ihre Vorhaben der Öffentlichkeit zu präsentieren und durch Crowdfunding-Beiträge von Privatpersonen zu finanzieren. Bislang wurden mehr als 1.000.000 € an Spendengeldern gesammelt. Auf der Plattform werden soziale Projekte aus den Bereichen Arbeit, Wohnen, Bildung, Gesundheit, Kultur, Umwelt und Technologie in den Fokus gerückt. Im Jahr 2022 konnten über diese Plattform Projekte finanziert werden, die sich vor allem an weniger privilegierte Mitglieder unserer Gesellschaft richten, darunter Projekte von Caritas, Rote Nasen und vom Österreichischen Roten Kreuz.

Finanzbildung

Darüber hinaus verstärkte die BAWAG ihr soziales Engagement im Bereich der finanziellen Bildung mit dem Kinderbüro der Universität Wien. Dieses bringt Kinder aus allen sozialen Schichten zusammen und motiviert sie, ihr Leben lang neugierig zu sein. Damit vermittelt es der nächsten Generation eine sehr wichtige Botschaft, die auch uns als Bank am Herzen liegt: Bildung ist die beste Investition in die Zukunft! Bildung hilft den Menschen, selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen, und hat auch einen positiven Einfluss auf den Umgang zum Beispiel mit Geld. Als Bank ist es uns wichtig, herausragende Projekte im Bereich der Bildung zu unterstützen. Im Jahr 2022 wurden einige Meilensteine erreicht: Nach dem Freiwilligentag im Dezember 2021, an dem zahlreiche Kolleginnen und Kollegen an einem virtuellen CoCreation-Workshop teilnahmen, um die Grundlagen für die Entwicklung eines Finanzworkshops für Kinder zu schaffen, fand im April 2022 der nächste Corporate Volunteering Day statt. Die Vertreter der KinderUni moderierten einen Workshop, bei dem unsere Mitarbeiter in mehreren Brainstorming-Sessions ihre Zeit und Expertise einbrachten (z.B. Fragen der Kinder beantworten, Feedback zu Ideen für Workshop-Sequenzen geben etc.). Die Ergebnisse dieses Workshops bildeten die Grundlage für die Entwicklung von Workshops, die im Juni 2022 an der KinderUni gestartet wurden und seither regelmäßig stattfinden.

Um die Entwicklung von Finanzkompetenz bereits im frühen Alter zu fördern, setzt die BAWAG auch auf ein im Jahr 2020 von „Three Coins“ entwickeltes Finanzquiz für Kinder ab 6 Jahren, um ihnen den Einstieg in ihr Finanzleben zu erleichtern: Jedes Kind kann den Safe&Cool-Check auf der BAWAG Website ausfüllen, entweder alleine oder gemeinsam mit den Eltern. Der Check mit seinen zehn Fragen vermittelt die Grundlagen für sinnvolles Konsumieren und Sparen sowie den sicheren Umgang mit persönlichen Bankdaten. Der Check ist auch als Einstiegsquiz für alle Safe&Cool-Guthabenkonten der BAWAG konzipiert, um eine Grundlage für den sicheren Umgang mit Geld in der digitalen Welt zu schaffen.

Soziales Engagement

Unterstützung für Flüchtlinge aus der Ukraine / Sonderprojekt mit Haidehof

In den vergangenen Monaten haben die Mitarbeiter unsere Sachspendenaktion im ICON sowie eine (Geld-)Spendenaktion an die Volkshilfe, CARITAS und SOS Kinderdorf unterstützt – die gesammelten Spenden wurden von der Bank aufgerundet, sodass der Gesamtwert von 75.000 € zu je einem Drittel an die teilnehmenden Organisationen ging. Darüber hinaus wurde in enger Zusammenarbeit zwischen dem Vorstand, dem Betriebsrat und dem Arbeitersamariterbund eine langfristige Partnerschaft aufgebaut: Ein erster Schwerpunkt dieser Partnerschaft liegt in der Unterstützung von Vertriebenen aus der Ukraine, die in der Notunterkunft Haidehof in Wien-Simmering untergebracht sind. Einige Beispiele zeigen die laufende Unterstützung im Jahr 2022, wobei der Schwerpunkt auf einigen Initiativen der Mitarbeiter liegt:

- ▶ Geld- und Sachspenden: Die Mitarbeiter sammelten Geld, um dringend benötigte Güter des täglichen Bedarfs zu kaufen – insbesondere Kleidung und Hygieneartikel. Einige andere Sachspenden wurden im Laufe des Jahres kontinuierlich zur Verfügung gestellt (z. B. Spielzeug, Sportgeräte, ...).
- ▶ Schulstartpakete und Bücher für Kinder: Insgesamt wurden 100 Schulstartpakete an bedürftige Kinder überreicht. Weiters spendete ein Geschäftskunde der BAWAG Bücher für Kinder.
- ▶ BAWAG „Wichtelchallenge“: Viele Familien konnten heuer Weihnachten nicht in ihrer Heimat feiern, weil sie vor dem Krieg in der Ukraine fliehen mussten. Der Samariterbund hatte zu diesem Zweck Kinder und Jugendliche der betreuten Familien nach ihren Weihnachtswünschen gefragt. Das Ergebnis war eine Liste mit individuellen und persönlichen Wünschen, die die Mitarbeiter erfüllten. Zu den Wünschen der Kinder und Jugendlichen gehörten Spielzeug, Sportgeräte oder Gutscheine für Kleidung, Winterschuhe etc.

BAWAG Frauenpreis

Im Jahr 2022 wurde Monika Langthaler, M.Sc., mit dem 10. BAWAG Frauenpreis ausgezeichnet. Die mit 5.000 € dotierte Auszeichnung würdigt herausragende Leistungen von Frauen und besonderes Engagement zur Positionierung von Frauen in der Gesellschaft. Monika Langthaler beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema Nachhaltigkeit und verknüpft ökologische und soziale Fragen mit der Wirtschaft. Sie ist die Organisatorin einer jährlich in Wien stattfindenden Klimaschutzkonferenz, des AUSTRIAN WORLD SUMMIT. Dadurch ist in den letzten Jahren ein internationales Netzwerk entstanden, das Stakeholder aus Politik, Wirtschaft und Finanzwelt mit der UNO, NGOs, Regionen und Städten verbindet. Die BAWAG würdigt das große Engagement von Frau Langthaler bei der Vermittlung von Wissen zu Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsthemen sowie ihre Bemühungen um internationale Vernetzung. Neben der Auszeichnung hat die BAWAG Fraueninitiative ein Fundraising-Projekt ermittelt, das anlässlich der Preisverleihung mit 5.000 € unterstützt wird: Der Verein „Train of Hope“ war auch 2022 wieder aktiv, um jene Menschen zu unterstützen, die vor dem Krieg in der Ukraine fliehen mussten. Train of Hope betreibt seit März 2022 mit vielen freiwilligen Helfern ein Ankunftscenter in Wien und leistet Akuthilfe, Erstversorgung und Unterstützung für die Schutzsuchenden. Der Spendenscheck der BAWAG Fraueninitiative wurde an die Mitbegründerin von Train of Hope Manuela Ertl überreicht.

Corporate Volunteering

Im Jahr 2022 können Arbeitnehmer wieder bis zu zwei Arbeitstage pro Jahr für ehrenamtliche Tätigkeiten in gemeinnützigen Organisationen und Projekten nutzen, ohne Urlaubstage nehmen zu müssen.

Kinderuni

Nach dem Freiwilligentag im Dezember 2021, an dem zahlreiche Kolleginnen und Kollegen an einem virtuellen CoCreation-Workshop teilnahmen, um die Grundlagen für die Entwicklung eines Finanzworkshops für Kinder zu schaffen, fand der nächste Corporate Volunteering Day im April 2022 statt. 11 Freiwillige aus der BAWAG Group nahmen daran teil: Die Vertreter der KinderUni moderierten einen Workshop, bei dem unsere Mitarbeiter in mehreren Brainstorming-Sessions

ihre Brainpower einbrachten (z.B. Fragen der Kinder beantworten) – die Ergebnisse dieses Workshops bildeten die Grundlage für die Entwicklung von Vorlesungen, die im Juni 2022 an der KinderUni gestartet wurden und seitdem regelmäßig stattfinden: Im Juni 2022 fand der erste Workshop mit einer Schulklasse im DOCK statt. Während der Workshops (jeweils ca. 3 Stunden) begleiten Freiwillige die verschiedenen Workshop-Methoden und fungieren als Bankexperten, die vor allem im „Special Guest“-Teil des Programms die Fragen der Kinder beantworten. Die Erfahrung der Mitarbeiter, die tagtäglich mit Geldangelegenheiten befasst sind, war sehr gefragt, und die praktischen Einblicke in das Arbeitsleben waren ein sehr wertvoller Beitrag für die Schüler. Im Laufe des zweiten Halbjahres wurden so zahlreiche Workshops von Mitarbeitern begleitet.

Beach Cleaning Days

In Zusammenarbeit mit Oceanblue, einer Organisation, die Unternehmen die Möglichkeit bietet, ihren individuellen Beitrag zur Erhaltung und Reinigung der Ozeane zu leisten, bot die BAWAG ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, an zwei „BAWAG Community Days“ teilzunehmen, die dem Corporate Volunteering und dem Umweltschutz gewidmet sind. Im Juni 2022 nahmen 116 Mitarbeiter am ersten „BAWAG Community Day“ teil, um einen sinnvollen Beitrag für eine bessere und gesündere Umwelt zu leisten. In Gruppen eingeteilt und mit entsprechendem Werkzeug – Handschuhen, Kassierern, Greifern und Müllsäcken – ausgestattet, säuberten die Teilnehmer die Ufer der Donauufer und die Grünflächen im Wasserpark Floridsdorf. Das Gewicht des gesammelten Mülls betrug 190 kg. Im September leisteten 43 Mitarbeiter einen sinnvollen Beitrag für eine bessere und gesündere Umwelt. Diesmal fand der „BAWAG Beach Cleaning“-Tag auf der Donauinsel statt. Die Teilnehmer säuberten den Abschnitt zwischen Reichsbrücke und Brigittenauer Brücke und erzielten dabei einen „Sammelwert“ von rund 150 kg Müll.

Tabelle: Freiwilligenengagement (in Stunden)

	# Stunden 2022
Name der Organisation	
Ocean Blue	795
Kinderuni	55
Sonstige (Arbeitersamariterbund, CARITAS & Direkthilfe)	41
GESAMT	891

SDG 4 **Zusätzliche Aktivitäten (Auszug)**

- ▶ Licht ins Dunkel: Auch im Jahr 2022 unterstützte die BAWAG „Licht ins Dunkel“ mit einer Gesamtspende von 50.000 €. Davon flossen 20.000 Euro in den „Licht ins Dunkel“-Nothilfefonds. Die Organisationen „SOS-Kinderdorf Moosburg“ (Tiergestützte Therapien bei Kindern und Jugendlichen), „Lebenshilfe Bruck – Kapfenberg“ (Neue Einrichtung Wohnen Bruck) sowie die „Österreichische Krebshilfe Steiermark“ (Projekt: Mama/Papa hat Krebs) erhielten jeweils 10.000 €.
- ▶ Arbeitersamariterbund Wien: Im Dezember 2022 spendete die Bank 20.000 € an den Arbeitersamariterbund.
- ▶ „Ö3 Weihnachtswunder“: Auf Initiative eines engagierten Mitarbeiters wurde eine interne Spendenaktion gestartet: Die bundesweite Aktion „Ö3 Weihnachtswunder“, die 2014 zugunsten des Licht-ins-Dunkel-Nothilfefonds ins Leben gerufen wurde, wird jährlich von Ö3 organisiert. Der durch die Mitarbeiter gesammelte Spendenbetrag in Höhe von rund 11.500 € wurde von der Bank auf 20.000 € aufgerundet.
- ▶ Rote Nasen in Kärnten: Den Roten Nasen wurde im Dezember ein Spendenbetrag von 5.000 € übergeben.
- ▶ Christkindlbriefaktion: Kolleginnen und Kollegen aus Salzburg, Tirol und Vorarlberg nahmen an der Christkindlbriefaktion der Caritas in Salzburg teil. Gemeinsam konnten rund 50 Geschenke an die Caritas überreicht werden.

SDG 1 Die BAWAG ist seit Jahrzehnten die Hausbank zahlreicher karitativer Organisationen in Österreich.

HUMAN RESOURCES: MITARBEITER-FÖRDERUNG UND -ENTWICKLUNG, VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

COP 6 Unsere Mitarbeiter sind die Grundlage für die Umsetzung unserer Strategie und den Aufbau der BAWAG Group von morgen. Die Technologie hat nicht nur das Kundenverhalten verändert, sondern auch die Art und Weise, wie wir zusammenarbeiten. Neben dem traditionellen Bankfachwissen wurden und werden die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter von **WEP 1** Finanzinstituten weiterentwickelt, um sich an diese Veränderungen anzupassen. Hervorragende Mitarbeiter zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten ist von zentraler Bedeutung, und deshalb liegt es in unserer Verantwortung, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Menschen den Raum für ihre Entwicklung erhalten. Eine aktive Gleichstellungspolitik und die Förderung der Vielfalt unter den Mitarbeitern sind ein Synonym für einen modernen Arbeitgeber und ein kundenorientiertes Unternehmen. **WEP 2**
WEP 4

Unsere Kultur und unsere Werte sind geprägt von Verantwortungsbewusstsein, Bescheidenheit und der Bereitschaft zum Wandel. Wir schätzen Führungskräfte, die dynamisch sind, mit kompromissloser Integrität führen, eine starke Arbeitsethik haben und sich nicht scheuen, harte Entscheidungen zu treffen. Unser Senior Leadership Team, das unseren Wandel in den letzten zehn Jahren vorangetrieben hat, verfügt über durchschnittlich 14 Jahre Berufserfahrung in der BAWAG. Wir tun unser Bestes, um eine einfache Konzernstruktur und eine flache Organisation beizubehalten. Wir ermutigen alle Teammitglieder, sich auf die anstehende Arbeit zu konzentrieren, den Lärm auszublenden und den Status quo zum Wohle des Teams stets in Frage zu stellen.

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Vielfalt, unsere Inklusivität und unsere leistungsorientierte Kultur eine echte Quelle der Stärke sind. Wir setzen uns uneingeschränkt für die Gleichstellung der Geschlechter und die Vielfalt ein. Unsere Vielfalt und Gleichstellung der Geschlechter ist ein Nebenprodukt von Leistung, Integrität und Arbeitsethik. Unser größtes Kapital ist unser Humankapital, daher konzentrieren wir uns auf die Entwicklung und Betreuung unserer Teammitglieder auf allen Ebenen.

In der BAWAG Group arbeiten täglich Menschen aus 53 Nationen, aus allen Altersgruppen, mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen, mit Einschränkungen und verschiedenen Glaubensrichtungen zusammen. Diversität und Chancengleichheit für alle MitarbeiterInnen sind wesentliche Erfolgsfaktoren für den Konzern und werden von der Geschäftsführung verantwortet, von Human Resources operativ umgesetzt und von allen Führungskräften und Mitarbeitern des Unternehmens gelebt. Alle Mitarbeiter der BAWAG Gruppe, ob Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte, sind gleich und fair zu behandeln. Die BAWAG Gruppe duldet keine Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, Herkunft oder Religion. Die BAWAG Group lehnt auch jede Form von Mobbing, sexueller Belästigung, Drohungen und Gewalt entschieden ab.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiter bei der Entwicklung ihrer Talente und Fähigkeiten auf verschiedenen Ebenen ihrer Karriere. Wir bieten nicht nur spezifische Programme, sondern auch eine breite Palette von Schulungsmöglichkeiten an, um ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten zu entwickeln. Aufgrund der COVID-19-Bedingungen wurden mehrere Schulungen und Workshops online, aber auch vor Ort abgehalten. So konnten die Schulungspläne im Jahr 2022 erfolgreich abgeschlossen werden.

FÖRDERUNG VON VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

ESG-Ziele

Die Förderung und das Vorleben einer echten Leistungskultur ermöglicht es uns, attraktiv für neue Mitarbeiter zu sein, diese zu entwickeln und zu motivieren, was die Grundlage für unseren Erfolg ist. Vor allem aber bewahrt uns unsere auf Leistung ausgerichtete Unternehmenskultur vor Selbstgefälligkeit. Im Jahr 2021 haben wir personalbezogene ESG-Ziele in unsere operativen Pläne aufgenommen: In Bezug auf die Vielfalt haben wir eine Frauenquote von 33% festgelegt, sowohl für den Aufsichtsrat als auch für das Senior Leadership Team, und zwar bis 2025.

Es ist eine Herausforderung, die richtige Mischung von Mitarbeitern zu gewinnen und zu halten. In den letzten Jahren haben wir mit unseren Initiativen große Fortschritte gemacht. Ein wichtiger Aspekt unseres Frauenförderungsplans war es, Frauen zur Teilnahme an Personalentwicklungsprogrammen zu ermutigen. Wir ermutigen Frauen, Führungsaufgaben zu übernehmen, insbesondere nach dem Mutterschaftsurlaub.

Frauenförderplan

Der seit 2012 bestehende Frauenförderplan dient als verbindlicher Rahmen zur Förderung der Gleichstellung und zur Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im Unternehmen. Der Plan basiert auf vier Grundsätzen und konkreten Maßnahmen: Sensibilisierung, gleiche Karrierechancen, finanzielle Gleichstellung und Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer.

Fraueninitiative

WEP 6 Die BAWAG Fraueninitiative ist ein Netzwerk von Expertinnen und weiblichen Führungskräften aus allen Bereichen der Bank, das vom Vorstand der BAWAG Group unterstützt wird. Ziel der Initiative ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen in der BAWAG Group in Form der Erreichung von Karrierezielen in Führungs- oder Expertenpositionen, der finanziellen Gleichstellung und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mentoring-Programm für Frauen

SDG 5 Das Frauen-Mentoring-Programm richtet sich an Mitarbeiterinnen mit längerer Führungserfahrung, die von internen und externen Topmanagern aus der Wirtschaft als Mentees profitieren und ihren Horizont erweitern möchten, sowie an alle Kolleginnen, die sich weiterentwickeln möchten, bereits erste Führungserfahrungen gesammelt haben oder sich in diese Richtung bewegen möchten. Ziel des Frauen-Mentoring-Programms ist es, den Mitarbeiterinnen die Möglichkeit zu geben, sich intensiv mit dem Thema Frau und Karriere auseinanderzusetzen, einen intensiven persönlichen Austausch mit ihren Mentorinnen zu führen und ein Netzwerk innerhalb der Bank aufzubauen. In diesem Programm stellen sich Top-Führungskräfte der BAWAG Gruppe den Mentorinnen zur Verfügung, um in gemeinsamen Gesprächen ihre Erfahrungen zu teilen und die Mentees zu beraten.

Während des Mentoring-Jahres werden den Mentees im Rahmen der BAWAG Academy fachliche und persönliche Entwicklungsinhalte in Workshops, Networking-Veranstaltungen und umfangreichen Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Die Teilnehmerinnen haben die Möglichkeit, sich mit internen Experten zu den Themen Finanzen, Risiko und Handel auszutauschen sowie sich in einem sehr persönlichen Rahmen mit Vorstandsmitgliedern der BAWAG Group im Rahmen von Business Talks auszutauschen. Das 7. BAWAG Frauen-Mentoring-Programm wurde im 3. Quartal 2021 erfolgreich abgeschlossen. Das aktuelle Frauen-Mentoring-Programm wird im 1. Quartal 2023 abgeschlossen sein.

Frauenpreis

Im September 2022 wurde der 10. BAWAG Frauenpreis an Monika Langthaler verliehen. Der mit 5.000 € dotierte Preis würdigt herausragende Leistungen von Frauen und besonderes Engagement zur Positionierung von Frauen in der

Gesellschaft. Monika Langthaler beschäftigt sich seit Jahren mit dem Thema Nachhaltigkeit und verknüpft ökologische und soziale Fragen mit der Wirtschaft. Sie ist die Organisatorin einer jährlich in Wien stattfindenden Klimaschutzkonferenz, des AUSTRIAN WORLD SUMMIT. Dadurch ist in den letzten Jahren ein internationales Netzwerk entstanden, das Stakeholder aus Politik, Wirtschaft und Finanzwelt mit der UNO, NGOs, Regionen und Städten verbindet. Die BAWAG würdigt das große Engagement von Frau Langthaler bei der Vermittlung von Wissen zu Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsthemen sowie ihre Bemühungen um internationale Vernetzung. Neben der Auszeichnung hat die BAWAG Fraueninitiative ein Fundraising-Projekt identifiziert, das mit 5.000 € unterstützt werden soll: Der Verein „Train of Hope“, der sich im September 2015 spontan aus der Zivilgesellschaft heraus organisiert und gegründet hat, um geflüchteten Menschen zu helfen, ist auch heuer wieder im Einsatz, um jene Menschen zu unterstützen, die vor dem Krieg in der Ukraine fliehen mussten. Train of Hope betreibt seit März 2022 mit vielen Freiwilligen das Ankunftszentrum in der Engerthstraße in Wien und leistet Akuthilfe, Erstversorgung und Betreuung für Schutzsuchende. Der Spendenscheck der BAWAG Fraueninitiative wurde an die Mitbegründerin von Train of Hope Manuela Ertl überreicht.

2-7 DIVERSITÄTSKENNZAHLEN

405-1

Tabelle: Entwicklung der Mitarbeiterzahlen

	2022	2021
Anzahl der Mitarbeiter	3.305	3.671
Fluktuationsrate (in %)¹)	11%	13%

1) Ohne Abgänge von Mitarbeitern im Rahmen des Sozialplans. Die Berechnung wurde auf der Grundlage der Mitarbeiterzahl vorgenommen.

Tabelle: Ausmaß des Beschäftigungsverhältnisses

	2022	2021
Vollzeit	2.117	2.364
weiblich	967	1.088
männlich	1.150	1.276
Teilzeit	1.188	1.307
weiblich	939	1.025
männlich	249	282

Tabelle: Art des Beschäftigungsverhältnisses nach Geschlecht

	2022	2021
Unbefristet	3.213	3.577
weiblich	1.852	2.056
männlich	1.361	1.521
Befristet	92	94
weiblich	54	57
männlich	38	37

Tabelle: Art des Beschäftigungsverhältnisses nach Ländern

	2022	2021
Unbefristet	3.213	3.577
Österreich	2.784	3.098
Deutschland	359	428
Andere	70	51
Befristet	92	94
Österreich	84	79
Deutschland	6	15
Andere	2	0

WEP 1 **Tabelle: Geschlechterverteilung (in %)**
WEP 7

	2022	2021
weiblich	58%	58%
männlich	42%	42%
Anteil von Frauen in Führungspositionen	35%	36%

Tabellen: Belegschaft/leitende Organe nach Altersgruppe und Geschlecht¹⁾

		Altersgruppe			Anzahl
		<30	30-50	>50	
2022					
männlich	Senior Leadership Team (SLT) (einschließlich Vorstand) ¹⁾	0	50	13	63
	außerhalb des SLT	233	551	552	1.336
Gesamt (männlich)		233	601	565	1.399
weiblich	Senior Leadership Team (SLT) (einschließlich Vorstand) ¹⁾	0	15	10	25
	außerhalb des SLT	414	876	591	1.881
Insgesamt (weiblich)		414	891	601	1.906
Insgesamt		647	1.492	1.166	3.305
		Altersgruppe			Anzahl
		<30	30-50	>50	
2021					
männlich	Senior Leadership Team (SLT) (einschließlich Vorstand) ¹⁾	0	48	9	57
	außerhalb des SLT	268	627	606	1.501
Gesamt (männlich)		268	675	615	1.558
weiblich	Senior Leadership Team (SLT) (einschließlich Vorstand) ¹⁾	0	16	6	22
	außerhalb des SLT	461	1.008	624	2.093
Insgesamt (weiblich)		461	1.024	630	2.115
Insgesamt		729	1.699	1.245	3.673

1) Wir haben unser Senior Leadership Team (SLT), das sich aus 88 Teammitgliedern zusammensetzt, neu konstituiert, einschließlich unserer Kernmärkte (DACH, Westeuropa und die USA).

405-1		2022	2021
Aufsichtsrat (Anzahl der Mitglieder)		9	9
davon männlich		5	5
davon weiblich		4	4

	2022	2021
Aufsichtsrat nach Altersgruppen	9	9
30-50	2	2
>50	7	7

RECRUITING

COP 6 Die BAWAG Group steht für Chancengleichheit und Vielfalt. Alle Mitarbeiter der BAWAG Group, egal ob in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung, sollen fair und gleich behandelt werden, unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, Herkunft (national und ethnisch), Religion oder Weltanschauung.

WEP 2

Als Multiplikatoren haben unsere Recruiter dieses Wissen in den Einführungsworkshops zum Recruiting-Tool an die Führungskräfte der BAWAG Group Austria weitergegeben. Das Recruiting-Workflow-Tool der BAWAG Group ist erfolgreich im Einsatz und unterstützt den Recruiting-Prozess weiterhin. Die Recruiting Policy definiert wesentliche Grundsätze und Regeln des internen und externen Recruitingprozesses und ist auf die strategischen und kostenbezogenen Unternehmensziele abgestimmt. Die BAWAG Group fördert generell unbefristete Arbeitsverhältnisse. Leihpersonal wird nur in Ausnahmefällen übernommen.

404-2 MITARBEITERENTWICKLUNG

Programme für neu eingestellte Mitarbeiter

Come & Learn-Praktikum

Die BAWAG Group bietet Studierenden in bis zu sechsmonatigen Praktika interessante Einblicke in die Berufswelt. Die Praktikanten können ihr im Studium erworbenes Wissen weiter ausbauen. Sie arbeiten aktiv an bankspezifischen Projekten und Aufgaben mit und sammeln nicht nur wertvolle praktische Erfahrungen in verschiedenen Fachbereichen, sondern lernen auch die Abläufe der Bank kennen. Praktika in der BAWAG Group bieten ideale Einstiegsmöglichkeiten für eine erfolgreiche Karriere im Unternehmen.

Trainee-Programm

Das Traineeprogramm richtet sich an Hochschulabsolventen. Im Rahmen des einjährigen Programms erhalten die Trainees, unterstützt durch Job-Rotationen, einen umfassenden Einblick in das Unternehmen, arbeiten an banknahen Projekten mit und können ein erstes internes Netzwerk aufbauen. Darüber hinaus erhalten sie eine fundierte Ausbildung in ihrem Einsatzbereich sowie im Rahmen der BAWAG Academy und können ihre Fähigkeiten kontinuierlich erweitern.

Programme für bestehende Mitarbeiter

Die Förderung von Talenten, (neuen) Führungskräften und Experten ist eine wesentliche Säule der Personalentwicklungsstrategie der BAWAG Group. Bei der Auswahl von Programmteilnehmern und spezifischen Ausbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet. Bei der Evaluierung und Erstellung von individuellen Entwicklungsprogrammen für Mitarbeiter arbeiten wir mit externen Bildungseinrichtungen zusammen, um gemeinsame Ausbildungsprogramme für unsere Mitarbeiter zu entwickeln oder durchzuführen: Im Frühjahr 2022 wurde das Führungstraining für neue Führungskräfte wieder aufgenommen: Es unterstützt die neuen Führungskräfte bei ihren Aufgaben und gibt im Rahmen des Programms Antworten auf die täglichen beruflichen Herausforderungen, wie z.B. Teamarbeit und Führen im Rahmen von Homeoffice. Zur Vorbereitung auf das Programm wird die PCM-Methode (Process Communication Model) eingesetzt, basierend auf einer Onlineanalyse, die das menschliche Persönlichkeits- und Kommunikationsverhalten beschreibt. Eine neue Kohorte hat bereits Ende 2022 begonnen.

Die gezielte gruppenspezifische Nutzung des vielfältigen Online-Schulungsangebots der GoodHabit-Lernplattform ist erfolgreich im Einsatz. Diese Trainingskurse fördern die Weiterbildung jedes Mitarbeiters in der gesamten Gruppe. Mit über 100 Online-Trainingskursen ermöglicht dieses Tool den Mitarbeitern, ein breites Spektrum an persönlichen, Führungs-, Teamwork- und technischen Fähigkeiten zu entwickeln.

Der Fokus liegt weiterhin auf der Erweiterung der Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz. Die 2020 gegründete BAWAG Academy, bestehend aus Webinaren, Impulsvorträgen und Onlinetrainings, bietet eine Erweiterung des Fachwissens: Die Kompetenzen der eigenen Expertinnen und Experten werden strukturiert an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben und so der Wissenstransfer aktiv gefördert. Erfahrene Führungskräfte und Managementteams werden durch individuelles (Management-)Coaching und strategische Teamworkshops bedarfsorientiert unterstützt. Eine Trainingsakademie (BAWAG Academy Technical Training) für alle Data Analyst Trainees wurde im Herbst 2022 erfolgreich durchgeführt und mit neuen Inhalten (Python & Data Stack Training, Data Scientist Training mit Fokus auf Predictive Models, Data Pipelines und Model Lifecycle Management) erweitert. Die BAWAG Academy bietet auch vertiefende interne Praxisschulungen an (z.B. Bankfachwissen, Technik- und Programmierkenntnisse). Jedes Webinar dauerte zwischen 1,5 und 3 Stunden.

Nachfolgeplanung

Die BAWAG Group ist stolz darauf, ein Unternehmen zu sein, das Beförderungen auf der Grundlage von Verdiensten vornimmt. Das Potenzial der Mitarbeiter, ihr beruflicher Werdegang und die entsprechenden Beförderungsmöglichkeiten werden auf der Grundlage von Talent, Ehrgeiz und Leistung bestimmt. Karrieremöglichkeiten und Karrierewege werden im

Einklang mit der strategischen Nachfolgeplanung definiert. Ein gruppenweites Führungsziel für das obere Führungsteam machte die Entwicklung von Führungskräften, die Nachfolgeplanung, die Talententwicklung und die Verbesserung von Talenten zu einer der obersten Prioritäten der Führung. Daher gibt es eine integrierte strategische Personalplanung – ein Teil des integrierten Maßnahmenbündels bezieht sich auf unsere Rekrutierungsstrategie: Im Jahr 2022 waren 55% der neu eingestellten Mitarbeiter Frauen. Darüber hinaus werden alle unsere Schulungs- und Entwicklungsprogramme regelmäßig bewertet und neu kalibriert, um sicherzustellen, dass wir auf dem richtigen Weg sind, um unser Ziel einer Frauenquote von 33% in unserem Senior Leadership Team bis Ende 2025 zu erreichen.

Seit 2019 gibt es das Extended Management Board, um den Führungskräften eine breitere Plattform für strategische Diskussionen und Know-how-Transfer mit dem Vorstand zu bieten.

Die BAWAG bietet Übergangshilfen zur Erleichterung der Weiterbeschäftigungsfähigkeit und zur Bewältigung des Berufsausstiegs durch Pensionierung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses an. Beispiele dafür sind flexible Vereinbarungen zur Arbeitszeitreduktion (z.B. in einem höheren Alter) und Altersteilzeit. Bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen bietet die BAWAG Unterstützung an, wenn nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Umschulung erforderlich ist (z.B. Weiterbildungsprogramme wie WAFF).

Growth Academy für Vertriebsleiter

Sowohl für potenzielle zukünftige Führungskräfte als auch für Vertriebsexperten wurde ein einjähriger Lehrgang, die Growth Academy, geschaffen. Ziel ist es, einerseits die Kommunikation und Zusammenarbeit des Teams zu stärken, andererseits in Zusammenarbeit mit externen und internen Trainern zahlreiche vorgegebene Sozial- und Vertriebskompetenzen zu entwickeln. Durch die Einbindung der Leitung des Retail-Vertriebs und des Topmanagements der Bank ist zudem eine enge Synchronisation von Theorie und Praxis gewährleistet. Außerdem haben die Vertriebsmitarbeiter so die Möglichkeit, sich aktiv mit dem Topmanagement auszutauschen.

WEP 1 Führungsentwicklung für Vertriebsleiter - Leader's Choice

Um die bestehenden Führungskräfte optimal auszubilden, müssen verschiedene Einflussfaktoren berücksichtigt werden. Zum einen gibt es unterschiedliche Rollenprofile im Vertrieb, differenzierte Anforderungen und die strategische Ausrichtung des Filialvertriebs. Andererseits müssen die Ergebnisse von Potenzialanalysen, aktueller Performance und Vertriebsbefragungen berücksichtigt werden. Ziel ist es, den Vertriebsleitern ein vielfältiges und maßgeschneidertes Angebot an Kursen zur Persönlichkeitsentwicklung, Führung und zu Fachthemen zu bieten, um ihnen das Rüstzeug zu geben, ihre Teams zum Erfolg zu führen. Wie der Titel schon sagt, werden Themen zur Führung und Persönlichkeitsentwicklung als Wahlmodule angeboten. Bei der Auswahl der Themen wurden die Wünsche und Anregungen der Vertriebsführungskräfte sowie die Trends in der Bankenbranche berücksichtigt. So findet jede Führungskraft die für sie optimalen Trainingsmaßnahmen, um für den Führungsalltag gut gerüstet zu sein.

Persönlichkeitsanalyse für Verkaufsleiter

Um die laufende Weiterentwicklung von Führungskräften über die Standardprogramme hinaus individuell zu gestalten, erhalten Führungskräfte im Vertrieb persönliche Profile aus zwei sich ergänzenden Persönlichkeitsanalysen: Die TMA (Talent- und Motivationsanalyse) ist ein online-basiertes Instrument zur Analyse von Talenten und Motiven von Menschen. Die TMA misst Talente und Kompetenzen, die für den Arbeitskontext relevant sind. PCM (Process Communication Model) ist eine online-basierte Analyse, die die menschliche Persönlichkeit und Kommunikation beschreibt. Dieses Profil hilft, Kommunikation, Motivation und Stressauslöser besser zu verstehen. Das Training steht allen aktiven Mitarbeitern der BAWAG Group in Österreich zur Verfügung, unabhängig davon, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten.

Schulungen für alle Mitarbeiter: Maßgeschneiderte Ansätze zur Minderung von Risiken bei der Mitarbeiterbindung

Generell sind Weiterbildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter (Vollzeit oder Teilzeit) des gesamten Konzerns zugänglich. Im Rahmen von Feedbackprozessen können spezifische Entwicklungsfelder der Mitarbeiter identifiziert und entsprechende Maßnahmen vereinbart werden. Die durchgeführten Trainingsmaßnahmen variieren zwischen einem maßgeschneiderten Konzept (z.B. Einzelcoaching), der Vertiefung des Bank-Know-hows (z.B. berufsspezifische Entwicklung) und individuellen Entwicklungsprogrammen, die sich speziell an Talente und Leistungsträger richten.

Die laufend überarbeiteten Onboarding-Seiten im Intranet der Bank unterstützen neue Mitarbeiter in ihren ersten Tagen in der BAWAG Group. In den ersten Wochen lernen die Mitarbeiter die Bank durch verpflichtende Selbstlernprogramme (siehe Kapitel Ethik und Integrität) und individuelle Schulungen in ihren Teams kennen. Die zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeitsfragen ist für uns ein Thema von hoher Wichtigkeit: ESG-Officer steuern als dezentrales Gremium Projekte und Prozesse. Beispiel: Nach einem ersten Schritt (Risikobeauftragte besuchten einen speziellen Workshop zum ESG-Risikomanagement mit einem externen Experten) wurden insbesondere ESG-Risiken, Instrumente und Methoden sowie die damit verbundenen Herausforderungen diskutiert. In einem zweiten Schritt erhielten alle Mitarbeiter in einem verpflichtenden Selbstlernprogramm einen Überblick über Nachhaltigkeitsthemen. In einem dritten Schritt wurden bis Ende Februar 2021 alle Mitarbeiter im Bereich Privat- und Geschäftskunden, Mitarbeiter in der Wertpapierberatung, Mitarbeiter im Bereich Firmenkunden und Mitarbeiter im Bereich Risiko in einem verpflichtenden Selbstlernprogramm zu den Themen nachhaltiges Wirtschaften und ESG und deren Anwendung im Tagesgeschäft vertieft.

Mit diesen Maßnahmen verfolgt die BAWAG Group das Ziel, ein unternehmensweites Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schaffen, Produktinnovationen langfristig zu fördern und ESG-Überlegungen in die Geschäftsprozesse der Bank zu integrieren. Neben Selbstlernprogrammen und Trainingsangeboten der BAWAG Group haben die Mitarbeiter auch die Möglichkeit, sich durch externe Trainings und Workshops weiterzubilden. Die spezifischen Anforderungen und Voraussetzungen werden in regelmäßigen persönlichen Gesprächen mit dem direkten Vorgesetzten festgelegt. Inhalt und Umfang der Ausbildung sind auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen und die betrieblichen Anforderungen abgestimmt. Die BAWAG Group unterstützt auch spezifische Ausbildungsbedürfnisse (z.B. CFA, MBA, externe Schulungen) durch zusätzliche Studienzeit, Kostenrückerstattung oder jährliche Mitgliedschaft (z.B. CEFA, CRM, CIIA, CISSP, CISA). Die BAWAG Group in Österreich unterstützt ihre Mitarbeiter bei der beruflichen Neuorientierung durch eine Arbeitsstiftung in Zusammenarbeit mit dem WAFF. Die Arbeitsstiftung hilft bei der Planung des beruflichen Wiedereinstiegs, sorgt für die finanzielle Absicherung während dieser Zeit und vermittelt Aus- und Weiterbildungen sowie Praktika. Auf Wunsch bietet die Arbeitsstiftung auch Unterstützung bei der aktiven Suche nach einem Arbeitsplatz.

Tabelle: Ausbildungstage nach Geschlecht

404-1	Tage insgesamt	Durchschnitt- liche Tage	Stunden
2022¹⁾			
Weiblich	5.949	4,3	47.592
Männlich	5.692	5,3	45.536
Insgesamt	11.641	4,8	93.128

2021 ¹⁾	Tage insgesamt	Durchschnittliche Tage	Stunden
Weiblich	5.086	3,0	40.688
Männlich	5.042	3,7	40.336
Insgesamt	10.128	3,3	81.024

Tabellen: Ausbildungstage nach Position

2022 ¹⁾	Tage insgesamt	Durchschnittliche Tage	Stunden
Manager			
Weiblich	663	6,0	5.304
Männlich	971	5,0	7.768
Vertriebsmitarbeiter			
Weiblich	2.609	8,6	20.872
Männlich	2.491	11,1	19.928
Mitarbeiter in zentralen Funktionen			
Weiblich	2.677	2,8	21.416
Männlich	2.230	3,4	17.840

2021 ¹⁾	Tage insgesamt	Durchschnittliche Tage	Stunden
Manager			
Weiblich	487	3,4	3.896
Männlich	760	2,9	6.080
Vertriebsmitarbeiter			
Weiblich	2.549	3,99	20.392
Männlich	2.689	6,7	21.512
Mitarbeiter des Hauptsitzes			
Weiblich	2.050	2,2	16.400
Männlich	1.593	2,3	12.744

1) Ein Schultag ist definiert als acht Stunden

Spezielle Schulungen für Mitarbeiter der Zentrale

Neue Mitarbeiter beginnen ihre Banklaufbahn mit einem „Willkommenstag“-Workshop. Dieser Workshop bietet einen ersten Einblick in die Bank und ihre Strategie, gefolgt von Präsentationen zu den Themen Risikomanagement, Informationssicherheit und Innenrevision. Darüber hinaus wird allen neuen Mitarbeitern die Risikoabteilung vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf der Risikostrategie und der Risikosteuerung liegt. Neue Mitarbeiter erhalten auch einen Einblick in das Group Data Warehouse und die Bedeutung von Daten für unsere Geschäftstätigkeit. In der Präsentation zur Informationssicherheit werden anhand von praktischen Beispielen neue Mitarbeiter sensibilisiert und Richtlinien und Ratschläge zu individuellen Vorsichtsmaßnahmen vermittelt.

Spezielle Schulungen für das Verkaufspersonal**Sales Camp: Schulung neuer Vertriebsmitarbeiter**

Neue Mitarbeiter beginnen ihre Tätigkeit in der Filiale mit einem Willkommenstag. Anschließend beginnen die Vertriebsmitarbeiter mit ihrer Grundausbildung, dem Sales Camp. Alle neuen Mitarbeiter werden von ihrem eigenen Vorgesetzten unterstützt und angeleitet. Im Sales Camp durchlaufen neue Filialmitarbeiter vielseitige Ausbildungsmodulare – dabei werden sowohl fachliche Kenntnisse als auch persönliche Kompetenzen (wie z.B. Verkaufstrainings) vermittelt. Die BAWAG

berücksichtigt bei der Schulung ihrer Mitarbeiter den Blended-Learning Ansatz, also vielseitige und abwechslungsreiche Trainingsansätze. Neben Präsenztrainings gibt es zahlreiche Online-Schulungen, wobei (verpflichtende) Selbstlernprogramme (SLPs), die Mitarbeiter selbstständig durcharbeiten – zwischen den Trainings und Praxistagen absolviert werden.

Berufliche Entwicklung im Verkauf

Im Anschluss an das Sales Camp können sich die Mitarbeiter im Bereich Wertpapiere oder Baufinanzierung weiterbilden. Für beide Fachrichtungen sind die Lehrgänge ähnlich aufgebaut und bestehen aus vier Modulen: Vorbereitungsaufgaben, Schulung, Nachbereitung und Prüfung/Zertifizierung

Nach der Schulung bieten wir den Mitarbeitern die Möglichkeit, an einem Workshop teilzunehmen. Hier können sie ihre ersten Erfahrungen besprechen, Fragen klären und das Gelernte festigen. Außerdem setzen wir ein Mentorensystem ein: Jedem neuen Mitarbeiter wird ein erfahrener Mentor zur Seite gestellt. Für alle Vertriebsmitarbeiter stehen verschiedene Selbstlernprogramme, Online- und Präsenzs Schulungen zur Verfügung, um ihr Wissen auf dem neuesten Stand zu halten und die gesetzlichen Weiterbildungsanforderungen zu erfüllen.

Kompetenzen und Verkaufstraining

Jährlich werden spezielle Themen zur Weiterentwicklung von Kompetenzen, Kundenorientierung oder Verkaufstechniken angeboten – je nach aktueller Strategie und Schwerpunktsetzung. Die Trainingsmethoden sind vielfältig und reichen von Training on the Job in den Filialen über Onlinekurse bis hin zu mehrtägigen Präsenztrainings. In der Südwestbank haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, interne und externe Seminare zu unterschiedlichen Themen wie Persönlichkeitstraining, Fachschulungen sowie Fach- und Vertriebsseminare zu absolvieren. Die Zufriedenheit mit der jeweiligen Bildungsmaßnahme wird nach den Veranstaltungen evaluiert. Die Südwestbank legt großen Wert auf eine bedarfsorientierte Personalentwicklung. Die Abteilung Personalentwicklung plant in enger Abstimmung mit der Geschäftsleitung und den Abteilungsleitern Maßnahmen zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter. Neben den bankinternen Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es auch externe Lehrgänge sowie Bachelor- und Masterstudiengänge, an denen sich die Südwestbank durch gezielte Fördermaßnahmen beteiligt.

Filial-Coachings

Um die Vertriebsmitarbeiter bei branchenspezifischen, individuellen Herausforderungen zu unterstützen, wird ein auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittenes, themenspezifisches Coaching durch professionell ausgebildete interne Trainer vor Ort in den Filialen angeboten.

EMPLOYEE EXPERIENCE

COVID-19

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter stehen für uns an erster Stelle: Auch im dritten Jahr der Pandemie hielt die 2020 gegründete interne COVID-19-Taskforce regelmäßige virtuelle Treffen ab, um nationale und internationale COVID-19-Entwicklungen und deren Auswirkungen auf unsere Standorte und unser Geschäft zu diskutieren, Maßnahmen mit dem Management abzustimmen und Maßnahmen über unsere Kanäle an Mitarbeiter und Kunden zu kommunizieren. Es wurden breit angelegte Kommunikationskampagnen für Mitarbeiter in der gesamten BAWAG Group und in allen Tochtergesellschaften und Marken gestartet. Dazu gehörte auch die Kommunikationskampagne der BAWAG „Stay safe! Homeoffice bevorzugt“ lautete das Motto für die Zentralfunktionen, d.h. es wurde empfohlen, nach Möglichkeit überwiegend von zu Hause aus zu arbeiten. Ende des 2. Quartals bot die BAWAG Group ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich über das Intranet zu registrieren, um einen Termin für eine COVID-19-Auffrischungsimpfung zu erhalten. Während des gesamten Jahres führte die COVID-19-Taskforce aufgrund von Gesetzesänderungen regelmäßige Updates durch, um die Mitarbeiter über aktualisierte Gesundheitsprotokolle zur Bekämpfung der Pandemie zu informieren. Die COVID-19-Pandemie hatte keine Auswirkungen auf die vereinbarten Arbeitszeitmodelle der Beschäftigten oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

WEP 2

Flexible Arbeit

In der BAWAG Group gibt es viele Vorteile, die für Voll- und Teilzeitbeschäftigte in allen Einheiten und Ländern zugänglich sind. Das Arbeiten in einem flexiblen Umfeld mit hybriden Teams wird auch in Zukunft eine wichtige Säule der Kultur in der BAWAG Group sein. Die Erfahrungen der letzten beiden Jahre haben gezeigt, dass flexibles Arbeiten von verschiedenen Standorten aus in vielen Bereichen gut funktioniert und Vorteile für die Mitarbeiter und die Bank bringt. Eine im Jahr 2022 durchgeführte Befragung hat gezeigt, dass die Mehrheit unserer Mitarbeiter weiterhin flexibel arbeiten möchte. Die BAWAG Group hat gemeinsam mit dem BAWAG Betriebsrat entsprechende Regelungen und Empfehlungen erarbeitet. Der entsprechende Flex-Office-Leitfaden für Mitarbeiter und Führungskräfte ist weiterhin im Einsatz und z.B. Teil des neuen Führungskräfteprogramms.

In den meisten Organisationseinheiten gelten variable Arbeitszeiten mit definierten Funktionszeiten. Es können individuelle Zeitmodelle vereinbart werden, wie z.B. eine tägliche reduzierte Arbeitszeit oder eine Gesamtzahl von Stunden an einer bestimmten Anzahl von Tagen pro Woche. Für Mitarbeiter, die aufgrund persönlicher Verpflichtungen eine Auszeit nehmen oder ihre Arbeitszeit reduzieren wollen, bieten wir verschiedene Modelle und Möglichkeiten an. Dazu gehören:

- ▶ Bildungsurlaub für 2–12 Monate
- ▶ Teilzeitarbeit für die Ausbildung für 4–24 Monate
- ▶ Sabbatical: eine Kombination aus einer Ansparphase, in der der Arbeitnehmer nur einen Teil des üblichen Monatsgehalts erhält, und einer Auszeitphase
- ▶ Wiedereingliederung auf Teilzeitbasis: Wiedereingliederung auf Teilzeitbasis nach einem langen Krankheitsurlaub für einen vereinbarten Zeitraum von 1–6 Monaten mit der zusätzlichen Möglichkeit einer Verlängerung um drei Monate.
- ▶ Familienhospizurlaub für drei Monate mit Verlängerungsmöglichkeiten und besonderen Bedingungen für schwer- kranke Kinder
- ▶ Eine Woche Urlaub pro Jahr für die Pflegeperson, eine zweite Woche für die notwendige Pflege eines kranken Kindes unter 12 Jahren
- ▶ Pflegeurlaub/Teilzeitpflegeurlaub für 1–3 Monate
- ▶ Flex-office – flexible Arbeitsorte

Das Arbeiten in einem flexiblen Umfeld mit hybriden Teams wird auch weiterhin eine wichtige Säule der Kultur in der BAWAG Group sein. Die Erfahrungen der letzten Monate haben gezeigt, dass flexibles Arbeiten von verschiedenen Standorten aus in vielen Bereichen gut funktioniert und Vorteile für die Mitarbeiter und die Bank bringt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- SDG 4** Die BAWAG Group arbeitet kontinuierlich daran, ihren Mitarbeitern ein flexibles und familienfreundliches Arbeitsumfeld zu bieten. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es der BAWAG Group wichtig, dass die verschiedenen Lebensphasen ihrer Mitarbeiter mit Beruf, Familie und Freizeit in Einklang gebracht werden können. Auf Wunsch der Mitarbeiter bietet die BAWAG Group in Österreich die Möglichkeit, während der Elternzeit in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis zu bleiben. Dieses Modell soll den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternkarenz erleichtern. Weiters bietet der Konzern flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmodelle nach der Elternkarenz an. Abhängig von der Führungsposition wird diese Möglichkeit auch Führungskräften angeboten. Die Personalabteilung unterstützt sie dabei, individuelle Teilzeitmodelle, klare Strukturen und Verantwortlichkeiten zu vereinbaren.
- SDG 5**
- WEP 2**
- WEP 3**

401-3 Tabelle: Teilzeitarbeit der Eltern

	2022	2021
Gesamtzahl der Mitarbeiter, die im Berichtszeitraum Elternzeit genommen haben	261	270
Weiblich	230	240
Männlich	31	30
Gesamtzahl der Mitarbeiter, die im Berichtszeitraum nach Beendigung der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	84	77
Weiblich	67	60
Männlich	17	17
Gesamtzahl der Mitarbeiter, die nach der Elternzeit zurückgekehrt sind und 12 Monate später noch beschäftigt waren	86	104
Weiblich	72	82
Männlich	14	22
Rückkehrquote		
Weiblich	92%	92%
Männlich	85%	80%
Verbleibsrate		
Weiblich	91%	73%
Männlich	82%	91%

Zertifizierung

Im Jahr 2013 hat sich die BAWAG im Rahmen eines strukturierten Auditierungsprozesses zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet und das Zertifikat als familienfreundliches Unternehmen erhalten, das für drei Jahre gültig ist. Zuletzt erhielt die BAWAG das Zertifikat im Jahr 2020 und es ist weiterhin gültig. Gleichzeitig haben wir auch erstmals an der neuen Zertifizierung „Homeoffice / Mobiles Arbeiten“ teilgenommen und auch diese Zertifizierung erhalten.

Vätermonat und Sonderurlaubstage

Wir unterstützen Väter in der BAWAG gerne bei der Inanspruchnahme der Karenz oder des sogenannten Vätermonats. Seit 2014 erhalten alle Väter in der BAWAG zusätzlich zu den zwei kollektivvertraglichen Sonderurlaubstagen unmittelbar nach der Geburt ihres Kindes zwei weitere Sonderurlaubstage. Damit stehen den Vätern zusätzlich vier Tage für die Familie zur Verfügung.

Betriebskindertagesstätte an zentraler Stelle

Die BAWAG Group bietet Kinderbetreuung in der Betriebskindertagesstätte am zentralen Standort in Wien an. Teilzeitbeschäftigte, Alleinerzieher und Mitarbeiter mit besonderen Arbeitszeitregelungen werden bei der Vergabe von freien Plätzen bevorzugt berücksichtigt.

Unterstützung bei der Pflege von Familienangehörigen

Die BAWAG Group bietet ihren Mitarbeitern die Möglichkeit einer Notfallbetreuung und/oder Altenpflege. Die Inanspruchnahme erfolgt auf Antrag und wird auf Basis von Sondersituationen geregelt. Seit 1. Jänner 2014 ist es möglich, nach vorheriger Absprache mit der jeweiligen Führungskraft Pflegekarenz oder Pflegezeit zu nehmen. Arbeitnehmer können einen Monat bis maximal drei Monate Pflegeurlaub nehmen oder die Arbeitszeit auf mindestens zehn Stunden pro Woche reduzieren. Das gesamte Verfahren wird vom Bundesministerium für soziale Angelegenheiten abgewickelt.

Informationsveranstaltung für werdende Eltern und Willkommensveranstaltung

Alle werdenden Mütter und Väter in der BAWAG Group werden zweimal jährlich zu Online-Informationsveranstaltungen zum Thema Karenzmanagement und Wiedereinstieg in die Bank eingeladen. Seit 2009 organisieren die Personalabteilung und der Betriebsrat eine „Welcome Back“-Veranstaltung, die einen reibungslosen Übergang für MitarbeiterInnen, die aus der Elternkarenz zurückkehren, ermöglicht.

2-25 Kommunikationsplattformen und Beschwerden

Die Informationen werden über Kommunikationsplattformen an die Mitarbeiter weitergegeben. Um den zusätzlichen Informationsbedarf im Vertrieb zu decken, wurde eine spezielle SharePoint-Plattform implementiert. Im Jahr 2022 wurden konzernweite Town-Hall-Meetings mit dem Vorstand online abgehalten. Alle Mitarbeiter waren eingeladen, an dieser Veranstaltung teilzunehmen. Auch die Vorstandsmitglieder nutzten diese Form der Onlinemeetings, um Updates und wichtige Informationen direkt an ihre Teams weiterzugeben.

Die BAWAG Group fördert den offenen Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitern. Die Mitarbeiter können sich mit ihren Anliegen oder Beschwerden direkt an ihren Vorgesetzten wenden. Die Personalabteilung folgt einem strukturierten Verfahren, um berechnete Beschwerden zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, wenn eine Beschwerde eines Mitarbeiters begründet ist. Weitere Details zu Beschwerdeverfahren finden Sie in den BAWAG Grundsätzen zum Beschwerdeverfahren, die auf unserer ESG-Website (<https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG>) veröffentlicht sind.

Im Jahr 2022 wurden Mitarbeiterumfragen durchgeführt, einerseits gab es eine breitere Umfrage zum Thema „Home-office“, andererseits gab es bereichsspezifische Kurzumfragen.

403-1 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**403-2****403-3****403-4****403-5****403-6****403-7****403-8**

Die BAWAG verfügt über einen umfassenden Management-Ansatz für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, das für alle Mitarbeiter der BAWAG Group gilt. Die internen Vorgaben ergeben sich u.a. aus externen Richtlinien und Gesetzen, wie z.B. der EBA Guideline, ASchG, OIB-Richtlinien und Baubescheiden. Die Umsetzung und Einhaltung der Richtlinien werden regelmäßig durch interne Prüfungen und Audits kontrolliert. Im Sicherheitshandbuch der BAWAG sind wesentliche Aspekte dazu zusammengefasst – diese beinhalten unter anderem folgende Themenstellungen: Umgang mit Umweltgefahren, Brandschutzordnung, Verhalten in Gefahrensituationen, Sicherheitstechnik in Filialen, Zutrittsregelungen für Bürogebäude, Hausordnung und Schlüsselverwaltung. Die Präventivfachkräfte des BAWAG Arbeitnehmerschutzes beraten den Arbeitgeber, die Mitarbeiter sowie den Betriebsrat hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung auf Basis der geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Als Teil dieser Tätigkeit werden Arbeitsplatzbesichtigungen in den Filialen und Bürogebäuden der BAWAG, in Kooperation mit den Arbeitsmedizinern und Arbeitsmedizinerinnen, durchgeführt. Eine Maßnahme betrifft Informationen und Unterweisungen betreffend den ergonomischen Bildschirmarbeitsplatz.

Eine eigene Gruppe „Sicherheit“ beschäftigt sich mit dem Themengebiet der physischen Sicherheit. Das Ziel besteht darin, im gegenseitigen Austausch mit Mitarbeitern sowie technischen Lösungen, einen höchstmöglichen Sicherheitslevel im Unternehmen zu gewährleisten. Die Möglichkeiten, nach denen Mitarbeiter arbeitsbedingte Gefahren und gefährliche Situationen melden können, sind in den unterschiedlichen Arbeitshandbüchern festgehalten. Neben dem Sicherheitshandbuch existieren diverse Arbeitsanweisungen, welche den Umgang mit z.B. brandgefährlichen Tätigkeiten, Kontrollen

Sicherheitstechnik sowie den Umgang mit gefährlichen Drohungen regeln. Darüber hinaus gibt es eine telefonische Kontaktmöglichkeit in der Sicherheitszentrale der BAWAG, an die sich Mitarbeiter jederzeit wenden können, wenn derartige Situationen auftreten. Die Ablaufmöglichkeiten für den Notfall sind ebenfalls klar geregelt, ebenso der Umgang mit Erster Hilfe und das Thema Brandschutz. Zusätzlich zu den Arbeitshandbüchern ist im Intranet eine eigene Rubrik zum Thema eingerichtet. Mitarbeiter haben keine Repressalien zu befürchten, wenn sie arbeitsbedingte Gefahren bzw. gefährliche Situationen melden – dies ist durch den allgemeinen Arbeitnehmerschutz sowie interne Prozesse festgehalten.

Die Prävention von arbeitsbedingten psychischen Belastungen wird pro Tochtergesellschaft bzw. Abteilung in Form einer Onlinebefragung durch den externen Arbeitspsychologen des Arbeitsmedizinischen Dienstes durchgeführt. Die von der BAWAG Group angebotenen Leistungen stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung (sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigte haben Anspruch darauf). Von den Maßnahmen sind alle Mitarbeiter erfasst. Die Rahmenbedingungen sind im Intranet umfassend dargestellt. So finden die Mitarbeiter alles rund um die Themen Bank-Sicherheit, Arbeitnehmerschutz, Informationssicherheit und Cybersecurity und Business Continuity Management. Im Rahmen der physischen Sicherheit geht es u.a. um Zutrittsregelungen, Schulungen und Handbücher für unterschiedliche Situationen und Kontaktlagen. Beim Arbeitnehmerschutz finden Mitarbeiter umfassende Informationen rund um das Thema Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie, Bildschirmarbeitsplatz sowie Erste Hilfe und weitere Themen.

Business Continuity Management (BCM) ist der Aufbau und die laufende Wartung und Weiterentwicklung eines leistungsfähigen Notfall- und Krisenmanagements. Aufgrund gesetzlicher Vorschriften (§ 39 BWG – Sorgfaltspflicht) und eines Vorstandsauftrages ist für alle Bereiche ein BCM vorzusehen. Ziel ist es, wichtige Geschäftsprozesse in kritischen Situationen und in Notfällen nicht oder nur temporär zu unterbrechen und die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens trotz Schadenereignis zu sichern.

Zur Bewusstseinsbildung wurde im Jahr 2022 das neue, verpflichtende Selbstlernprogramm Arbeitnehmerschutz angeboten. Die Inhalte umfassten Ergänzungen zu den bestehenden SLPs Bildschirmarbeitsplatz und SLP Brandschutz: Arbeitnehmerschutz in der BAWAG Group, Sicherheit und Gesundheitsschutz, Verwendungsschutz, Arbeitsstoffe, Sicherheitsdatenblatt, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung, Persönliche Schutzausrüstung, Gefahren im Büro, Arbeitsgestaltung, Pflichten der Arbeitnehmer.

Arbeitsmedizinische Dienste

Die Arbeitsmedizin ist eine präventive Disziplin im Rahmen des Arbeitnehmerschutzes, welche sich mit dem Zusammenhang zwischen arbeitsbedingten Einflussfaktoren und der Gesundheit der Mitarbeiter beschäftigt. Sie nimmt Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitsvorgänge, um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu bewirken und Gesundheitsbelastungen zu vermeiden. Zu den Aufgaben der Arbeitsmedizin zählen: ergonomische Beratungen, Arbeitsplatzbegehungen, Arbeitsumfeld (Raumklima, Lärm), Beratung bei der Auswahl von neuen Arbeitsmitteln, Wiedereingliederung nach langem Krankenstand, Beratung bei körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen, individuelle Beratungsgespräche nach Vereinbarung, Sehtests, Organisation der Ersten Hilfe, Nichtraucherchutz, Mutterschutzevaluierung und Beratung, Zusammenarbeit mit der Arbeitspsychologie, den Sicherheitsfachkräften und den Sicherheitsvertrauenspersonen, Beratung und Unterstützung des Arbeitgebers und des Betriebsrates. Informationen dazu sind im Intranet transparent zugänglich. Die Leistungen der Betriebsordination umfassen: arbeitsmedizinische Untersuchungen und Begutachtungen, Behandlung von Akuterkrankungen, Impfaktionen, ärztliche Erste-Hilfe-Leistungen sowie physikalische Therapie. Es besteht die Möglichkeit, ab dem 19. Lebensjahr jährlich eine kostenlose Vorsorgeuntersuchung in Anspruch zu nehmen. In der Betriebsordination bekommen Mitarbeiter auch alle Informationen zur Therapiekostenrückerstattung (Gewährung eines Zuschusses anlässlich psychotherapeutischer Behandlungen).

Neben der Arbeitsmedizin steht Mitarbeitern auch regelmäßig die Arbeitspsychologie des AMD (Arbeitsmedizinischer Dienst) mit vielfältigen Angeboten für Mitarbeiter der BAWAG Group in unterschiedlichen Anliegen zur Verfügung. Neben der Bearbeitung von Themen rund um betriebliche Gesundheitsförderung und der Evaluierung der Arbeitsplätze auf

psychische Belastungen, bieten die Arbeitspsychologen auch weiterhin eine regelmäßige arbeits- und gesundheitspsychologische Sprechstunde an. Die Termine können individuell vereinbart werden und finden entweder direkt vor Ort in der Betriebsordination oder digital bzw. telefonisch statt. Im Rahmen dieser persönlichen Gespräche (Verschwiegenheitspflicht!) können u.a. Themen wie der Umgang mit (fehl-)belastenden Arbeitsbedingungen und Konflikten, Schlafschwierigkeiten oder auch Möglichkeiten der Stressbewältigung sowie die Förderung der Entspannung angesprochen und bearbeitet werden. Die Arbeitspsychologinnen versuchen dabei zum einen Orientierung zu geben, neue Perspektiven und ggf. weiterführende Anlaufstellen aufzuzeigen und zum anderen sollen vorhandene Ressourcen und Gesundheitskompetenzen gestärkt werden. Darüber hinaus stehen im Intranet breitflächige Informationen zu Ernährungs- und Bewegungstipps sowie Entspannungsübungen zur Verfügung.

Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Präventivfachkräfte des BAWAG Arbeitnehmerschutzes beraten den Arbeitgeber, die Mitarbeiter sowie den Betriebsrat hinsichtlich der Arbeitsplatzgestaltung auf Basis der geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Als Teil dieser Tätigkeit werden Arbeitsplatzbesichtigungen in den Filialen und Bürogebäuden der BAWAG, in Kooperation mit den Arbeitsmedizinern und Arbeitsmedizinerinnen, durchgeführt. Mindestens einmal jährlich findet der sogenannte Arbeitsschutzausschuss (ASA) statt: Teilnehmer sind Mitarbeiter/Präventivfachkräfte und Sicherheitsfachkräfte der Bank, Entscheidungsträger aus den Bereichen EF, HR, Betriebsrat, Arbeitsmediziner, Arbeitspsychologen und Sicherheitsvertrauenspersonen der Bank. Alle in diesem Zusammenhang relevanten Themen und Maßnahmen werden hier in der Rückschau für das vergangene Jahr und in der Vorschau für das kommende Jahr evaluiert, Auflagen kontrolliert, Schwerpunkte definiert und Maßnahmen diskutiert.

Von den Maßnahmen sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfasst. Die Rahmenbedingungen sind im Intranet umfassend dargestellt: In diesem Bereich finden Sie alles rund um die Banksicherheit, den Arbeitnehmerschutz, Information- & Cybersecurity und BCM.

Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Es finden regelmäßig Schulungen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz statt – entweder in Form von Seminaren vor Ort oder im Rahmen von Selbstlernprogrammen, wie etwa dem Selbstlernprogramm „Arbeitnehmerschutz“, das vor allem auf Bewusstseinsbildung rund um den Umgang mit gefährlichen Situationen am Arbeitsplatz abzielt. Zusätzlich wurden im Jahr 2022 Erste-Hilfe-Kurse durchgeführt, um sicherzustellen, dass ausreichend Ersthelfer zur Verfügung stehen. Die Teilnehmer absolvierten jeweils die Hälfte der erforderlichen Ausbildungsstunden online und besuchten im Anschluss einen Praxistag im ICON. Es wurden sechs Erste-Hilfe-Kurse im ICON abgehalten, insgesamt nahmen 97 Mitarbeiter daran teil. Zusätzlich fanden 2022 im Auftrag von EF auch wieder Schulungen für Sicherheitsvertrauenspersonen und Brandschutzbeauftragte statt. Die Schulungen wurden in Kooperation mit einem externen Berater abgehalten.

Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

Hier lag der Themenschwerpunkt 2022 bei Augenuntersuchungen gemäß Bildschirmarbeits-Verordnung durch die Arbeitsmediziner des AMD/Arbeitsmedizinischen Dienstes (Anamnese, Sehtest, Beratung Bildschirmbrille, Info zu Augen(muskel)entspannungsübungen, Beratung zu Arbeiten im Homeoffice). Des Weiteren umfassen die Maßnahmen Begehungen und Beratung von Mitarbeitern im ICON zur Ergonomie am Arbeitsplatz. Gesundheitsgespräche rund um Themen wie Ergonomie im Homeoffice, mentale, psychische und soziale Herausforderungen, Rückengesundheit am Bildschirmarbeitsplatz finden dabei ebenso Berücksichtigung. Im Zusammenhang mit der Wiedereingliederungsteilzeit erstellen die Mitarbeiter aus HR Pläne zu Wiedereingliederung und Begleitung. Darüber hinaus wurden Webinare von Arbeitspsychologinnen zu den Themen „Stärken stärken – Herausforderungen positiv meistern“, „Führen in der Arbeitswelt 4.0“ (explizit für Führungskräfte) und der Start der neuen, 8-teiligen Webinar-Reihe zum Thema „Resilienz“ angeboten. Darüber hinaus stehen im Intranet breitflächige Informationen zu Ernährung und Bewegung sowie Entspannungsübungen zur Verfügung. Grundsätzlich gelten die oben erwähnten Maßnahmen (trotz unterschiedlicher Auflagen) für alle BAWAG Group Betriebsstandorte in Österreich und Deutschland und somit für die entsprechenden Mitarbeiter. Um potenzielle negative Auswirkungen auf

die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz zu vermeiden oder abzumildern, ist der kontinuierliche Einsatz von geschulten (inhouse) Präventivfachkräften (aus dem Bereich EF sowie AMD-Arbeitsmediziner), der Sicherheitsfachkräfte, der Ersthelfer, der Evakuierungsbeauftragten und der Sicherheitsvertrauenspersonen sichergestellt.

Sonstige betriebliche Sozialleistungen

Tabelle: Sonstige betriebliche Sozialleistungen

401-2

in Tausend €	2022	2021
Fahrtkostenzuschüsse	197	592
Beiträge zur Pensionskasse	7.155	7.547
Jubiläumszulagen	2.380	1.922 ¹⁾
Beihilfen (insbesondere bei Heirat/Geburt/Tod, WAFF)	295	113
Krankenversicherung	181	194
Unfallversicherung	385	401
Zuschuss zur Zusatzkrankenversicherung	150	193
Verpflegungszuschüsse	1.433	1.429
Betriebsarzt und Gesundheitsprogramme	171	138
Betriebliche Kindertagesstätte	185	215
Mitarbeiterveranstaltungen (insbesondere Weihnachtsgutscheine/Weihnachtsessen/Ausflüge)	251	56
Zuschuss für den Betriebsrat (Impfkampagnen, Ferienzimmer, Sportverein usw.)	295	295
Insgesamt	13.078	13.094

1) angepasst

Benefits

Die von der BAWAG Gruppe angebotenen Leistungen stehen allen Mitarbeitern in allen Regionen zur Verfügung, sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit. Einige Leistungen werden in der Regel ab dem ersten Tag der Beschäftigung gewährt, andere Leistungen gelten erst nach Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis oder nach Erfüllung der jeweiligen Wartezeit.

Mitarbeiteraktienprogramm

Vorstand, Aufsichtsrat und Betriebsrat sind stolz darauf, jedem Teammitglied die Möglichkeit zu geben, auch Miteigentümer des Unternehmens zu sein. Daher hat die BAWAG Group im Jahr 2022 zwei Mitarbeiterbeteiligungsprogramme aufgelegt: Im ersten Programm – „BAWAG Mitarbeiterbeteiligungsprogramm 2022“ – erhielten alle MitarbeiterInnen 25 Aktien der BAWAG Group AG als Anerkennung für ihren Einsatz und ihr Engagement, in Summe 64.875 Aktien. Im Rahmen des zweiten Programms – „BAWAG Matching Program 2022“ – erhielten die Mitarbeiter für je drei erworbene Aktien eine zusätzliche BAWAG Group AG Matching-Aktie bis zu einem Maximalwert von 2.000 € an Matching-Aktien. Die Gesamtzahl der gewährten Matching-Aktien belief sich auf 19.427.

Zusätzliche Tabellen zu Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Vielfalt und Chancengleichheit

401-1	Tabelle: Abgänge	2022	2021
	Nach Land		
	Österreich	392	369
	Deutschland	82	113
	Andere	11	12
	Nach Altersgruppen		
	<30	204	203
	30-50	197	192
	>50	84	99
	Nach Geschlecht		
	Weiblich	246	255
	Männlich	239	239

	Tabelle: Abgänge	2022	2021
	in %		
	Nach Land		
	Österreich	81%	75%
	Deutschland	17%	23%
	Andere	2%	2%
	Nach Altersgruppen		
	<30	42%	41%
	30-50	41%	39%
	>50	17%	20%
	Nach Geschlecht		
	Frauen	51%	52%
	Männer	49%	49%

Tabelle: Verhältnis der Einstiegsgehälter nach Geschlecht und Region im Vergleich zum regionalen Mindestentgelt

202-1		2022	2021
	Weiblich		
	Österreich	1,22	1,22
	Deutschland	1,22	1,16
	Andere	N/A	N/A
	Männlich		
	Österreich	1,22	1,22
	Deutschland	1,24	1,20
	Andere	N/A	N/A

Die Einstiegsgehälter für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen zumeist oberhalb des kollektivvertraglichen Mindestentgelts.

405-2

Tabelle: Verhältnis des Grundgehalts zwischen Frauen und Männern

	Ratio Durchschnitt	Ratio Median	Gap Durchschnitt	Gap Median
Group	60	81	40%	19%
Excl. Management Board	72	81	28%	19%
Austria (excl. MB)	78	81	22%	19%
SLT	61		39%	
Führungskräfte	82		18%	
Mitarbeiter	86		14%	
Germany (excl. MB)	72		28%	
SLT	N/A		N/A	N/A
Führungskräfte	78		22%	
Mitarbeiter	77		23%	

Tabelle: Verhältnis der Gesamtbezüge von Frauen und Männern

	Ratio Durchschnitt	Ratio Median	Gap Durchschnitt	Gap Median
Group	49	79	51%	21%
Excl. Management Board	66	80	34%	20%
Austria (excl. MB)	74	81	26%	19%
SLT	50		50%	
Führungskräfte	82		18%	
Staff	85		15%	
Germany (excl. MB)	69	76	31%	24%
SLT	N/A		N/A	N/A
Führungskräfte	73		27%	
Staff	75		25%	

Der Gender Pay Gap reflektiert der Struktur der BAWAG Group. Die Bank hat einen Frauenanteil von ca. 55% bei Einstellungen, jedoch sind Frauen in Führungsfunktionen weniger stark vertreten. Die BAWAG Group setzt sich daher das Ziel, sich dieses strukturellen Themas durch frauenspezifische Trainings, Workshops und Mentoring anzunehmen. Darüber hinaus haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 eine Frauenquote von 33% im Senior Leadership Team zu erreichen.

Tabelle: Neueinstellungen**401-1**

	2022	2021
Nach Land		
Österreich	295	205
Deutschland	62	34
Andere	22	8
Nach Altersgruppen		
<30	196	155
30-50	137	65
>50	46	27
Nach Geschlecht		
Frauen	210	143
Männer	169	104

Tabelle: Neueinstellungen

in %	2022	2021
Nach Land		
Österreich	78%	83%
Deutschland	16%	14%
Andere	6%	3%
Nach Altersgruppen		
<30	52%	63%
30-50	36%	26%
>50	12%	11%
Nach Geschlecht		
Weiblich	55%	58%
Männlich	45%	42%

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

UMWELTKENNZAHLEN

SDG 13 Tabelle: Umweltindikatoren¹⁾

	Einheit	2022	2021
Materialverbrauch			
Papierverbrauch	kg	180.701	160.445
Umschläge für Kontoauszüge	Stück	3.547.364	4.910.262 ²⁾
Energieverbrauch			
Stromverbrauch insgesamt	kWh	7.253.705	8.093.078
Raumheizung			
Gas	kWh	3.717.691	3.915.356
Fernwärme	kWh	4.456.934	5.327.975
Raumheizung insgesamt	kWh	8.259.488	9.419.041
Fernkälte ³⁾	kWh	616.005	899.862
Heizöl ⁴⁾	kWh	84.863	175.710
Flotte/Mobilität			
Flottenbenzin	kWh	418.681	289.360
Flotte Diesel	kWh	1.074.144	1.336.681
Flugreisen	kWh	1.000.259	353.476
Gesamtverbrauch an Energie	kWh	18.622.282	20.391.498
CO₂ Emissionen⁵⁾			
Scope 1 – direkte Emissionen			
Fuhrpark	t CO ₂ -e	480	528
Raumheizung (Gas)	t CO ₂ -e	996	1.049
Heizöl	t CO ₂ -e	28	58
Zwischensumme Umfang 1	t CO ₂ -e	1.504	1.636
Scope 2 – indirekte Emissionen aus Energieeinkäufen (marktbasiert)			
Elektrizität	t CO ₂ -e	0,5	0
Fernwärme/Kühlung ⁶⁾	t CO ₂ -e	1.081	1.163
Zwischensumme Scope 2	t CO ₂ -e	1.082	1.163
Scope 2 – indirekte Emissionen aus Energieeinkäufen (standortbezogen)			
Elektrizität	t CO ₂ -e	2.070	2.079
Fernwärme/Kühlung	t CO ₂ -e	1.081	1.163
Zwischensumme Scope 2	t CO ₂ -e	3.151	3.242
Bereich 3 – andere indirekte Emissionen			
Flugreisen	t CO ₂ -e	182	114
Zwischensumme Scope 3	t CO ₂ -e	182	114
Gesamte CO ₂ -Emissionen (Scope 1-3, marktbasiert)	t CO ₂ -e	2.768	2.854
Gesamte CO ₂ -Emissionen (Scope 1-3, standortbezogen)	t CO ₂ -e	4.837	4.933
Energieintensität (Gesamtenergieverbrauch/durchschn. FTE)	kWh/FTE	6.283	6.319
Energieintensität (Gesamtenergieverbrauch/Kernertr. in Mio. €)	kWh/Mio. €	13.998	16.714
Emissionsintensität (Scope 1-3, marktbasiert/durchschn. FTE)	t CO ₂ -e/FTE	0,93	0,88
Emissionsintensität (Scope 1-3, marktbasiert/Kernertr. in Mio. €)	t CO ₂ -e/Mio. €	2,08	2,34

1) Die Energieverbrauchsdaten werden auf der Grundlage der aktuellen Abrechnungsdaten dargestellt. Aufgrund unterschiedlicher Abrechnungszeiträume ist es nicht möglich, die Daten zum Stichtag darzustellen.

2) Angepasster Wert für das Berichtsjahr 2021: Nur Stückzahl für Umschläge für Kontoauszüge.

3) Der Fernkälteverbrauch betrifft ausschließlich die BAWAG-Konzernzentrale. Angepasster Wert für das Jahr 2021 aufgrund von fehlerhafter Datenlieferung eines Providers.

4) Heizöl wird erst seit 2020 und nur für die BAWAG P.S.K. ausgewiesen.

5) Aufgrund von Rundungen der Nachkommastellen können geringfügige Abweichungen auftreten. Die Berechnung der CO₂-Bilanz erfolgt nach dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard und bezieht sich jährlich auf die aktuell veröffentlichten Emissionsfaktoren des österreichischen und deutschen Umweltbundesamtes, der deutschen Agentur für Erneuerbare Energien und Stromkennzeichnungen verschiedener Energieversorger. Neben CO₂ werden auch alle anderen Gase mit THG-Potenzial – einschließlich Methan und Lachgas – entsprechend ihrer Klimawirksamkeit in der Treibhausgasbilanz berücksichtigt. Fernkälte wurde nicht in die Scope-2-Berechnung einbezogen, da keine Emissionsfaktoren verfügbar waren.

6) Für Fernwärme wurde der Umrechnungsfaktor für den Standort verwendet. Fernkälte wurde aufgrund eines fehlenden Faktors im Jahr 2021 nicht umgerechnet.

MASSNAHMEN UND INITIATIVEN

Auch wenn die von Banken direkt verursachten Umweltauswirkungen sehr begrenzt sind, ist sich die BAWAG Group ihrer indirekten Verantwortung bewusst und achtet auf die Umweltgefahren, die sich aus ihrem Finanzierungsgeschäft ergeben können. Wir sind bestrebt, die Auswirkungen auf die Umwelt bei Produkten, Dienstleistungen und in der täglichen Arbeit aller Mitarbeiter zu minimieren. Durch die regelmäßige Optimierung des Energieverbrauchs an unseren Standorten und in unserer IT-Infrastruktur sowie durch die Konzentration auf lokale Lieferanten wollen wir dazu beitragen, die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren. Umwelt- und Klimaschutz bilden die Grundlage für die langfristige Existenz unseres Unternehmens. Durch unser Engagement positionieren wir uns als verantwortungsvoller Partner und Arbeitgeber, der eine lebenswerte Zukunft mitgestaltet. Als Bank tragen wir zu einem nachhaltigen Wandel bei, indem wir Kredite für innovatives, ressourcenschonendes Wirtschaften vergeben. Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten und Dienstleistern in der DACH-Region tragen wir zu kurzen Transportwegen und CO₂-Einsparungen sowie zur Steigerung der Wertschöpfung in den Ländern bei, in denen wir tätig sind. Darüber hinaus unterstützen wir den Schutz und Fortbestand unserer Standorte durch Klimaschutzmaßnahmen.

ESG-Ziele

ESG ist ein roter Faden, der sich durch unsere Geschäftsstrategie zieht – daher haben wir uns zu konkreten ESG-Zielen verpflichtet, die wir in unsere Betriebspläne einbinden: Um unseren CO₂-Fußabdruck weiter zu verringern, planen wir, unsere CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) bis 2025 um mehr als 50% zu senken. Dies soll durch Investitionen in effiziente und nachhaltige Raumheizung und -kühlung, Effizienzmaßnahmen beim Raumbedarf und eine vollständige Umstellung unseres Fuhrparks auf Elektroautos erreicht werden.

Lieferanten-Management

- 2-6** Der Supplier Code of Conduct definiert unsere Erwartungen an die Lieferanten in Bezug auf den Umweltschutz. Wie bereits
- 204-1** erwähnt, ist jeder Lieferant verpflichtet, sich zu diesen Grundsätzen zu bekennen, bevor er eine Geschäftsbeziehung mit
- SDG 8** der BAWAG Group eingeht. Im Zuge des Lieferanten-Onboarding-Prozesses werden kaufmännische, fachliche/technische,
- SDG 13** rechtliche und allgemeine Rahmenbedingungen der zukünftigen Zusammenarbeit umfassend geprüft und bewertet. Im
- SDG 16** Rahmen der Harmonisierung der Beschaffungsprozesse wird konzernweit eine einheitliche Richtlinie verwendet, die eine
- COP 1** einheitliche Vorgangsweise im Einkauf sicherstellt. Weitere interne Richtlinien regeln alle Themen rund um die Organisa-
- COP 2** tion, Abläufe und Systeme im Beschaffungsprozess. Diese Prozesse sehen vor, dass bei mehreren Angeboten mit gleichem
- COP 4** Preis-/Leistungsverhältnis das nachhaltigere Unternehmen bevorzugt werden soll.
- COP 5**
- COP 6** Rund 72% aller Ausgaben der BAWAG (inkl. easybank und SÜDWESTBANK) gingen 2022 an lokale Lieferanten¹⁾. Die Be-
- COP 8** schaffung umfasst vor allem Software und Informationsdienste, Marketing, Miete, Versicherungen und Facility-Manage-
- COP 10** ment/Betriebsausstattung.

Betriebsführung

- SDG 7** **100% grüne Energie und Energieeffizienz**
- SDG 13** Die BAWAG Group versorgt alle ihre Standorte mit Ökostrom. Dies wurde bereits 2020 weitgehend erreicht und auch für 2021 und 2022 vorangetrieben. Das Gebäude ICON VIENNA strebt weiterhin die höchste Zertifizierung „Leadership in Energy and Environmental Design Zertifizierung „Platin“ und die Building Research Establishment Environmental Assessment Method-Zertifizierung „Excellent“ an. Die Arbeiten an den Einreichungen für die Zertifizierung wurden fortgesetzt. Im Jahr 2022 setzte die BAWAG die Konsolidierung des Filialnetzes fort.

Die Nutzung von Ökostrom ist ein Schritt, aber für uns ist es auch wichtig, den Stromverbrauch generell zu senken. Deshalb haben wir in unseren Büros Lichtsensoren installiert. In unseren Filialen investieren wir in LED-Leuchten und nachhaltige Produkte mit niedrigem Energieverbrauch. Zusätzlich zu den Lichtsensoren sind unsere Außenschilder mit einer automatischen Zeitsteuerung ausgestattet.

1) Lieferanten mit Hauptstandort in Österreich, Deutschland oder der Schweiz gelten als „lokal“. Internationale Unternehmen, deren Niederlassungen sich in den oben genannten Ländern befinden und die Rechnungen an die BAWAG Group stellen, werden in der Darstellung ebenfalls als „lokal“ eingestuft.

Grüne Post- und Kurierdienste

Im Jahr 2020 wurde ein Elektrofahrzeug für die interne Logistik der zentralen Standorte der BAWAG Group in Österreich angeschafft. Die Südwestbank setzt bereits seit mehreren Jahren ein Elektrofahrzeug für innerstädtische Kurierdienste ein. Die Österreichische Post AG stellte weiterhin alle BAWAG-Sendungen CO₂-neutral zu. Die Südwestbank verschickte Briefe und Pakete klimaneutral mit GOGREEN. Mit Hilfe eines unabhängigen Messsystems werden die CO₂-Emissionen aller Sendungen genau ermittelt. Der Ausgleich der Treibhausgase erfolgt durch die Unterstützung verschiedener Klimaschutzprojekte.

Fuhrpark-Management

Zur Unterstützung des CO₂-Reduktionsziels (Scope 1 und Scope 2 um >50% bis 2025) hat die BAWAG Group begonnen, die Dienstwagenflotte auf Elektrofahrzeuge umzustellen. Der Plan ist, bis 2025 keine konventionellen Fahrzeuge in der Flotte zu haben.

Abfallwirtschaft

Die BAWAG Group hat verschiedene Initiativen gesetzt, um nicht nur den Abfall in unseren eigenen Betrieben zu reduzieren, sondern auch gefährliche Abfälle auf ein sehr geringes Maß zu beschränken. Wir haben alle Einwegplastikbecher, -strohhalm, -beutel und -flaschen in unseren Büros in Deutschland und Österreich, die 41% unserer Liegenschaften ausmachen, entfernt. In unserem Hauptsitz haben wir auf jeder Etage Kücheneinrichtungen, in denen z. B. Soda-Wasser zur Verfügung steht, so dass die Mitarbeiter eine gute Alternative zu Plastikflaschen haben.

An unserem Hauptsitz trennen wir den Abfall so weit wie möglich. Glas, Metallabfälle, Kunststoffe und biologische Abfälle werden getrennt gesammelt und dem Recycling zugeführt, die Wärme des in Müllverbrennungsanlagen verbrannten Restmülls wird für Fernwärme und/oder Kühlung genutzt. Elektronische Geräte werden recycelt (~8 Tonnen im Jahr 2022).

Wasserwirtschaft

Wir sind uns bewusst, dass Wasser in vielen Ländern der Welt eine knappe Ressource ist. Im Sommer 2022 haben wir auch eine Hitzewelle in Europa erlebt, bei der Wasser ebenfalls zu einer knappen Ressource wurde, was das Bewusstsein für den Klimawandel schärfte.

Obwohl sich der Wasserverbrauch einer Bank auf die Bürogebäude beschränkt – und dies daher keinen wesentlichen Faktor darstellt – haben wir eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um Wasser zu sparen. Wir setzen u.a. auf die Nutzung von Regenwasser im ICON als Brauchwasser für die Toilettenanlagen. Die Reduzierung des Wasserverbrauchs wird für uns schwieriger werden, da bereits viele Initiativen ergriffen wurden.

Unser Wasser stammt ausschließlich aus der kommunalen Wasserversorgung oder anderen öffentlichen oder privaten Wasserversorgungsunternehmen. Wir haben kein Oberflächenwasser, Grundwasser, Meerwasser, Produktionswasser oder Wasser von Dritten verwendet. In der Zentrale wird Regenwasser aufgefangen und für die Abwasserentsorgung verwendet.

Digitalisierung von Prozessen

Verschiedene Initiativen zur Digitalisierung unserer Prozesse und zur Verringerung der Zahl unserer Anwendungen und damit des Umfangs der Serverinfrastruktur. Auf der Prozessseite haben wir die papier- und briefbasierten Interaktionen in unseren Front-, Mid- und Backoffices reduziert. Eine Reihe von Produkten wird über papierlose Filialen und digitale Unterschriftstechnologien eröffnet und abgewickelt. Sofern die Kunden dies nicht ausdrücklich wünschen, werden Zahlungsverkehrsbelege und Dokumente für Produktabschlüsse nicht ausgedruckt, sondern elektronisch übermittelt. Auf der Infrastrukturseite haben wir unsere Architektur gestrafft und unsere eigenen Rechenzentren außer Betrieb genommen. Wir arbeiten mit führenden Technologieunternehmen zusammen, die sich verpflichtet haben, bis 2030 einen Netto-Null-Fußabdruck zu erreichen. Darüber hinaus setzt die BAWAG Group energieeffiziente und ressourcenschonende Geräte in ihrer IT-Infrastruktur ein. Mehr als 6.000 Laptops und Desktop-Computer, Tablets, Monitore und Workstations, die in der BAWAG

Group in Österreich im Einsatz sind, sind mit dem „Energy Star“ zertifiziert und damit ressourcenschonender als Standardgeräte.

Arbeitsweg / Homeoffice

Für das Jahr 2023 planen wir, die CO₂-Emissionen für den Arbeitsweg unserer Mitarbeiter sowie für das Home-Office offenzulegen. Wir haben jedoch bereits in der Vergangenheit Initiativen gesetzt, um die CO₂-Emissionen in diesem Bereich zu reduzieren. Unser Firmensitz befindet sich am Hauptbahnhof in Wien, was eine breite Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel ermöglicht. Außerdem haben wir die Anzahl der zur Verfügung gestellten Parkplätze kontinuierlich reduziert, so dass Anreize für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel geschaffen werden. Außerdem wohnen 66% unserer Mitarbeiter in Wien innerhalb Wiens.

Biodiversität

Die BAWAG besitzt, pachtet oder verwaltet keine Betriebsflächen in oder angrenzend an Schutzgebiete und Gebiete mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten.

APPENDIX

GRI-INDEX

Dieser GRI-Index wurde in Übereinstimmung mit den Richtlinien der Global Reporting Initiative 2021 erstellt (GRI-Standards, Anwendungsebene „in Übereinstimmung mit GRI-Standards“, branchenbezogenes Indikatorenset für Finanzdienstleistungen). Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Daten auf das Jahr 2022 bzw. den 31. Dezember 2022. Im Zuge des Wesentlichkeitsprozesses hat die BAWAG Group ihre wesentlichen Handlungsfelder identifiziert. Diese wurden den einzelnen GRI-Themen zugeordnet. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wesentlichen Themen und die entsprechenden GRI-Indikatoren nach den GRI-Standards. Zusätzlich wurden die GRI-Indikatoren in den einzelnen Abschnitten dieses Berichts den Textinhalten zugeordnet.

Bereiche der Aktion	GRI-Codes
Wirtschaftlicher Erfolg	201-1, 201-2, 201-3, 201-4, 202-1, 202-2
Ethik und Integrität	205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 207-1, 207-2, 207-3, 207-4, 415-1, 418-1, 419-1
Verantwortung gegenüber den Kunden	417-1, 417-2, 417-3, FS 13, FS 14
Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft	203-1, 412-1, 412-2, 412-3, FS 1, FS 2, FS 6, FS 7, FS 8, FS 11
Soziale Verantwortung und persönliches Engagement	
Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Diversität und Chancengleichheit	401-1, 401-2, 401-3, 404-1, 404-2, 404-3, 405-1, 405-2, 406-1, FS 4, 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10
Umwelt- und Klimaschutz	204-1, 302-1, 302-2, 302-3, 302-4, 302-5, 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

ALLGEMEINE ANGABEN

GRI-Code	Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Anmerkungen
Die Organisation und ihre Berichtsverfahren	2-1	Organisatorische Details	Konsolidierter Jahresbericht 2022, S. 5 und S. 17 ff.
	2-2	Unternehmen, die in die Nachhaltigkeitsbericht-erstellung der Organisation einbezogen sind	Konsolidierter Jahresbericht 2022, S. 198 (Note 49)..
	2-3	Berichtszeitraum, Häufigkeit und Kontaktstelle	Berichtszeitraum: 1. Januar 2022 – 31. Dezember 2022 (in Übereinstimmung mit dem konsolidierten Geschäftsbericht 2022) Stichtag: 8. März 2023 Frequenz: jährlich Kontaktstelle für Fragen zum Bericht: csr@bawaggroup.com
	2-4	Anpassungen von Informationen	Wenn Zahlen für 2021 angepasst wurden, haben wir dies mit Fußnoten unter den jeweiligen Tabellen angegeben. Die Auswirkungen aller Änderungen waren nicht wesentlich. Tabelle Sozialleistungen: Änderung der Berechnungsgrundlage für Jubiläumszuwendungen. Tabelle Umwelt: Angepasster Wert für 2021 durch Änderung des Fokus (nur Kuverts). Fernkälte: Angepasster Wert für 2021 wegen falscher Datenlieferung des Anbieters.
	2-5	Externe Prüfung	S. 361
Tätigkeiten und Arbeitnehmer	2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Konsolidierter Jahresbericht 2022, S. 198ff Zum 31. Dezember 2022 verfügte die BAWAG Gruppe über einen Hauptstandort, drei weitere Standorte und 72 Filialen in der DACH/NL-Region.
	2-7	Mitarbeiter	S. 330 Die BAWAG beschäftigt keine Mitarbeiter mit nicht garantierten Arbeitszeiten.
	2-8	Arbeitskräfte, die nicht angestellt sind	Die BAWAG beschäftigt keine Arbeitskräfte, die nicht angestellt sind.
Governance	2-9	Governance-Struktur und Zusammensetzung	Siehe Abschnitt Governance-Bericht, S. 276ff.

Strategie, Policies und Praxis	2-10	Ernennung und Auswahl des höchsten Leitungsorgans		Siehe Abschnitt Governance-Bericht, S. 276-285
	2-11	Vorsitz des höchsten Leitungsorgans		Siehe Abschnitt Governance-Bericht, S. 276-285
	2-12	Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Überwachung des Impact-Managements	S. 289	
	2-13	Delegation der Verantwortung für das Impact-Management	S. 287	Den Vorsitz des NFR & ESG-Komitees hat der Chief Risk Officer (Stellvertreter: Chief Executive Officer; Stellvertreter: Chief Financial Officer) inne. Er berichtet direkt an den Aufsichtsrat der BAWAG Gruppe.
	2-14	Rolle des höchsten Leitungsorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Siehe Abschnitt Governance-Bericht, S. 276-285
	2-15	Interessenkonflikte		Siehe Abschnitt Governance-Bericht, S. 276-285
	2-16	Mitteilung von kritischen Anliegen		Siehe Abschnitt Governance-Bericht, S. 276-285
	2-17	Kollektives Know-how des höchsten Leitungsorgans		Siehe Abschnitt Governance-Bericht, S. 276-285
	2-18	Evaluierung der Leistung des höchsten Leitungsorgans		Siehe Abschnitt Governance-Bericht, S. 276-285
	2-19	Vergütungspolitik		Siehe Vergütungsbericht.
	2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung		Siehe Vergütungsbericht.
	2-21	Jährliche Gesamtvergütungsquote		Für die BAWAG Group beträgt das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person im Vergleich zum Median der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeiter (ohne die höchstbezahlte Person) für das Jahr 2022 146 zu 1. Für die Zwecke der Berechnung berücksichtigt die BAWAG Group alle vollkonsolidierten Konzernunternehmen. Die Jahresgesamtvergütung beinhaltet das Grundgehalt, funktionsbezogene Zulagen, Beiträge zu Pensionskassen, Mitarbeiterbeteiligungsprogramme und Einmalzahlungen sowie – sofern anwendbar – die gewährte jährliche variable Vergütung. Bei Teilzeitmitarbeitern wurde die Jahresgesamtvergütung auf ein Vollzeitäquivalent hochgerechnet, die Vergütung für Mitarbeiter welche während des Jahres 2022 angestellt wurden, wurden annualisiert. Die prozentuale Veränderung der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der BAWAG Group von 2021 auf 2022 beträgt minus 11% während die prozentuale Veränderung des Medians der Jahresgesamtvergütung aller Mitarbeiter (ohne die höchstbezahlte Person) von 2021 auf 2022 plus 7% beträgt.
	2-22	Erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung		Konsolidierter Jahresbericht 2022, S. 11.
	2-23	Commitments im Rahmen der Governance-Prozesse	S. 300	Weitere Informationen finden Sie in unserer „Human Rights Policy“: https://www.bawaggroup.com/linkableblob/BAWAGGROUP/536278/530f6d00de2575d79e69e48a034485e3/human-rights-policy-data.pdf und im Verhaltenskodex: https://www.bawaggroup.com/linkableblob/-/443748/d19eec87be5bc747787e2ab13d1404d5/code-of-conduct-data.pdf . Die Verpflichtungen gelten für alle Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen der Organisation gleichermaßen.
	2-24	Einbettung der Policies	S. 300	
	2-25	Verfahren zur Behebung negativer Impacts	S. 340	
	2-26	Mechanismen für die Einholung von Rat und die Meldung von Bedenken	S. 312	Bitte beachten Sie auch unsere Grundsätze für das Beschwerdeverfahren: https://www.bawaggroup.com/linkableblob/BAWAGGROUP/523118/53a89bfa8498b04f6be6280501475ec9/grievance-policy-principles-data.pdf
	2-27	Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften		Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Fälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. Bei der Beurteilung der Wesentlichkeit von Verstößen haben wir die Schwere der daraus resultierenden reputativen, organisatorischen und finanziellen Auswirkungen auf die BAWAG berücksichtigt.
	2-28	Mitgliedschaften in Verbänden		UN Global Compact, UN Global Compact WEP, Österreichischer Bankenverband, WKO (Wirtschaftskammer).

Engagement der Interessengruppen	2-29	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	Zehn Stakeholdergruppen wurden 2018 im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses durch eine Analyse des CSR-Teams und externer Berater definiert (CSR-Bericht 2018, S. 9). Diese Auswahl wurde auch für die Diskussionen im Jahr 2021 verwendet, als die Wesentlichkeitsmatrix neu definiert wurde. Die Stakeholder sind eine Zusammenstellung aller wesentlichen internen und externen Stakeholdergruppen und wurden in Absprache mit Nachhaltigkeitsexperten ermittelt, die mit der Durchführung der Stakeholderanalyse betraut waren (Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 289 ff.)
	2-30	Kollektivvereinbarungen	Rund 90% der Mitarbeiter der BAWAG-Gruppe sind kollektivvertraglich abgesichert. (Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der außerkollektivvertraglichen Mitarbeiter werden durch andere kollektivvertragliche Vereinbarungen nicht beeinflusst oder bestimmt.)

MANAGEMENTKONZEPTE UND LEISTUNGSINDIKATOREN

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Offenlegung zu wesentlichen Themen	3-1	Prozess zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 289	
	3-2	Liste der wesentlichen Themen	S. 290f	

Handlungsfeld 1: Wirtschaftlicher Erfolg

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 290ff	
Wirtschaftliche Leistung	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 297	
	201-2	Finanzielle Auswirkungen und andere Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels	S. 298	v. Informationen nicht verfügbar/unvollständig: Das Management von Risiken und Chancen im Zusammenhang mit dem Klimawandel ist in den robusten Governance-Rahmen der BAWAG Group integriert. Die Verfügbarkeit von Daten bleibt jedoch eine der größten Herausforderungen in dieser Hinsicht. Wir arbeiten aktiv an der Implementierung von Erweiterungen unserer bestehenden Infrastruktur, um die Quantifizierungsmethoden innerhalb des nächsten Jahres zu verbessern.
	201-3	Verpflichtungen aus leistungsorientierten Plänen und anderen Pensionsplänen	S. 299	
	201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		Um die österreichische Wirtschaft in Folge der Corona-Krise zu unterstützen, hat die Bundesregierung mit der AWS Investitionsprämie ein Förderungsprogramm konzipiert, welches Anreize für Unternehmensinvestitionen schafft. Die BAWAG hat für Investitionen in Digitalisierungsprojekte und Filialen. insgesamt Investitionsprämien in Höhe von rd. 0,5 Mio. € erhalten.
Marktpräsenz	202-1	Verhältnis der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht im Vergleich zum lokalen Mindestlohn	S. 344	
	202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen Führungskräfte		100% der Mitglieder des Senior Leadership Teams (Tabelle „Belegschaft/Leitungsorgane nach Altersgruppen und Geschlecht“) stammen aus unseren Kernmärkten (DACH, Westeuropa und USA).

Aktionsbereich 2: Ethik und Integrität

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 291ff	
Korruptionsbekämpfung	205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		Während der Risikoassessments konnten keine signifikanten Risiken identifiziert werden.
	205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 303, 305	
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 305	
Wettbewerbswidriges Verhalten	206-1	Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- und Monopolbildung		Keine Vorfälle im Berichtszeitraum.
	415-1	Parteispenden		Politische Spenden sind in der gesamten Gruppe durch die Antikorruptions-Policy verboten.
Steuern	207-1	Ansatz zu Steuern	S. 309	
	207-2	Steuer-Governance, Steuerung und Risikomanagement	S. 309	
	207-3	Einbeziehung von Interessengruppen und Umgang mit Bedenken hinsichtlich Steuern	S. 309	
	207-4	Nach Ländern aufgeschlüsselte Berichterstattung		Jahresbericht, S. 257 (Note 66).
Rechte indigener Völker	411-1	Vorfälle von Rechtsverletzungen gegenüber indigenen Völkern		Es wurden keine Vorfälle festgestellt, in denen die Rechte indigener Völker verletzt wurden. Im Allgemeinen gibt es Beschwerde-mechanismen, über die Beteiligte Feedback geben können.
Privatssphäre von Kunden	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Es gab 38 begründete Beschwerden über die Löschung oder Berichtigung von Daten. Neben diesen Beschwerden gab es 43 Datenschutzverletzungen, die alle gelöst wurden.

Handlungsfeld 3: Verantwortung gegenüber Kunden

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 291ff	
Marketing und Kennzeichnung	417-1	Anforderungen an die Produkt- und Dienstleistungs-informationen und die Kennzeichnung	S. 313	
	417-2	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs-informationen		Während des Berichtszeitraums gab es keine Verstöße.

	417-3	Verstöße gegen die Vorschriften im Bereich der Marketing-kommunikation		Während des Berichtszeitraums gab es keine Verstöße.
Lokale Gemeinschaften	FS 13	Zugangspunkte in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten	S. 311	
	FS 14	Initiativen, um den Zugang von Menschen mit Benachteiligungen zu Bankdienstleistungen zu verbessern	S. 311	

Handlungsfeld 4: Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft

GRI-Code	Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 291ff
	FS 6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Branche	S. 291ff
Branchen-bezogene Angaben: Produktportfolio	FS 1	Richtlinien mit speziellen ökologischen und sozialen Komponenten im Kerngeschäft	S. 320
	FS 2	Prozesse zur Bewertung und Prüfung ökologischer und sozialer Risiken im Kerngeschäft	S. 320
	FS 7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach Zweck	S. 322
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
Branchen-bezogene Angaben: Active-Ownership-Ansatz	FS 8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach Zweck	S. 322
	FS 11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis nach ökologischen oder	S. 320ff
			Die BAWAG Group vertreibt überwiegend Fonds, die von Drittherstellern ausgegeben werden. Die BAWAG produziert und emittiert selbst keine Fonds. Die BAWAG hat nur ein begrenztes Produktangebot für die Vermögensverwaltung unter der Marke Südwestbank und easybank.

		gesellschaftlichen Aspekten geprüft werden		
	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 320	
Indirekte Auswirkungen	203-2	Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	S. 320	

Handlungsfeld 5: Soziale Verantwortung und persönliches Engagement

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 292ff	
		Von Mitarbeitern geleistete ehrenamtliche Stunden	S. 327	

Handlungsfeld 6: Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Vielfalt und Chancengleichheit

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 292ff	
Branchenspezifische Offenlegung: Produktportfolio	FS 4	Verfahren zur Verbesserung der Kompetenz der Mitarbeiter bei der Umsetzung der Umwelt- und Sozialpolitik und -Verfahren, die für unser Kerngeschäft gelten	S. 335	
Beschäftigung	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 344, 346	
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 333	
	401-3	Elternteilzeit	S. 340	
Ausbildung und Schulung	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 336	
	404-2	Programme zur Verbesserung der Qualifikationen von Arbeitnehmern und Programme zur Unterstützung des Übergangs	S. 334	
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Alle Mitarbeiter sind eingeladen, gemeinsam mit ihren Führungskräften regelmäßige Leistungs- und Entwicklungsgespräche zu führen, um die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter zu fördern. Es ist nicht möglich, Zahlen gemäß 404-3 für 2022 offenzulegen, da wir derzeit die Häufigkeit und den Umfang des Feedback-Prozesses auf neue Beine stellen. Wir werden im Bericht 2023 eine Aktualisierung vornehmen.
Vielfalt und Chancengleichheit	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 331ff	

	405-2	Verhältnis zwischen Grundgehalt und Vergütung von Frauen im Vergleich zu Männern	S. 345	
Gleich-behandlung	406-1	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Keine Vorfälle im Berichtszeitraum.
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 340ff	
	403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 340ff	
	403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	S. 340ff	
	403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 340ff	
	403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	S. 340ff	
	403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 340ff	
	403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	S. 340ff	
	403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 340ff	
	403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen		Es gab bei der BAWAG im Jahr 2022 insgesamt fünf Arbeitsunfälle – davon zwei auf dem Weg von zuhause ins Office und einen im Home-office. Es gab keine Todesfälle. In den Tochtergesellschaften liegen aktuell keine Daten vor.
	403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen		Es liegt keine gesicherte Datenlage zu arbeitsbedingten Erkrankungen vor.

Aktionsbereich 7: Umwelt- und Klimaschutz

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	3-3	Management der wesentlichen Themen	S. 293	
Beschaffungspraktiken	204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 348	
Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 347	
	302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 347	
	302-3	Energieintensität	S. 347	
	302-4	Reduktion des Energieverbrauchs		Nicht zutreffend. Reduktion des Energieverbrauchs in erster Linie durch Energiesparmaßnahmen und Reduktion der Fläche.

	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen		Nicht zutreffend.
Emissionen	305-1	Direkte (Scope 1) Treibhausgasemissionen	S. 347	
	305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen aus Energie (Scope 2)	S. 347	
	305-3	Andere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	S. 347	
	305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen		
	305-5	Reduktion von Treibhausgasemissionen		Nicht zutreffend. Reduktion des Energieverbrauchs in erster Linie durch Energiesparmaßnahmen und Reduktion der Fläche.
	305-6	Emissionen von Ozon abbauenden Stoffen (ODS)		Nicht zutreffend.
	305-7	Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen		Nicht zutreffend.

27. Februar 2023



Anas Abuzaakouk
CEO und Vorsitzender des Vorstands



Enver Sirucic
Mitglied des Vorstands



Sat Shah
Mitglied des Vorstands



David O'Leary
Mitglied des Vorstands



Andrew Wise
Mitglied des Vorstands



Guido Jestädt
Mitglied des Vorstands

UNABHÄNGIGER PRÜFBERICHT

- 2-5** Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts gemäß §§ 243b und 267a UGB (im Folgenden "NFI-Bericht") für das Geschäftsjahr 2022, bezeichnet als konsolidierter Nichtfinanzieller Bericht der **BAWAG Group AG, Wien** (im Folgenden auch kurz "BAWAG" oder "Gesellschaft" genannt), durchgeführt.

Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB), den Vorschriften gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 in der jeweils geltenden Fassung und der ergänzenden delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 (im Folgenden "EU-Taxonomie-VO") sowie den GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option "in Übereinstimmung mit") aufgestellt wurde.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB) sowie die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards) in der aktuellen Fassung in der Option "in Übereinstimmung mit" als Berichtskriterien an. Zudem erstellt die Gesellschaft Angaben im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie-VO, welche im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht werden. Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB), den gesetzlichen Vorschriften der EU-Taxonomie-VO sowie den GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option "in Übereinstimmung mit") übereinstimmt. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Trotz einer gewissenhaften Planung und Durchführung des Auftrags kann nicht ausgeschlossen werden, dass wesentliche Fehler, rechtswidrige Handlungen oder Unregelmäßigkeiten bei der nichtfinanziellen Berichterstattung unentdeckt bleiben.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- ▶ — Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- ▶ — Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;

- ▶ — Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- ▶ — Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;
- ▶ — Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- ▶ — Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an zumindest einem ausgewählten Standort;
- ▶ — Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben für die im GRI-Index aufgeführten GRI Standards, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- ▶ — Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§§ 243b und 267a UGB), der EU-Taxonomie-VO sowie der GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option "in Übereinstimmung mit") mit den Angaben und Kennzahlen im NFI-Bericht;
- ▶ — Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des NFI-Berichts.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie zB von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie Verweise auf weiterführende der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrages.

Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Der Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem NFI-Bericht stimmen wir zu. Diese darf jedoch nur in der vollständigen und von uns bescheinigten Fassung erfolgen.

Auftragsbedingungen

Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung.

Wien, 1. März 2023

KPMG Austria GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Peter Ertl
Wirtschaftsprüfer

Mag. Georg Blazek
Wirtschaftsprüfer

UN GLOBAL COMPACT MITTEILUNG ÜBER DIE FORTSCHRITTE (COP)

MITTEILUNG ÜBER DEN FORTSCHRITT (COP)

Als Unterzeichner des UN Global Compact bekennt sich die BAWAG Group zur Einhaltung der zehn Prinzipien mit den Schwerpunkten Arbeitsrechte, Menschenrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und seit der Unterzeichnung der UN Global Compact Women's Empowerment Principles (WEP) im Jahr 2015 auch zur Einhaltung der sieben WEP. Der vorliegende CSR-Bericht 2022 ist somit auch ein Bericht im Sinne der jährlichen „Communication on Progress“ (COP). Für jedes Prinzip wird beispielhaft dargestellt, wie es in der BAWAG Group umgesetzt wurde und wird.

DIE ZEHN PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT UND BEISPIELE FÜR IHRE UMSETZUNG

Die zehn Grundsätze	Beispiele für die Umsetzung
Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten. (COP 1)	S. 303, 349 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Lieferanten, Human Rights Policy
Grundsatz 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen. (COP 2)	S. 303, 349 Allgemeines/Grundsätze/Leitlinien: Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Lieferanten, Human Rights Policy
Prinzip 3: Die Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren. (COP 3)	Allgemeines/Grundsätze/Leitlinien: Die Vereinigungsfreiheit und die Registrierung von Gewerkschaften sind in unseren Kernmärkten gesetzlich verankert. Es findet ein ständiger Informationsaustausch zwischen Management und Betriebsrat statt, und es werden regelmäßig neue Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.
Prinzip 4: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen. (COP 4)	S. 303, 349 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Supplier Code of Conduct; der Großteil unserer Lieferanten kommt aus der DACH-Region. Die Themen Verhandlungsfreiheit, Zwangsarbeit, Arbeitszeiten und Löhne sind Teil des Supplier Code of Conduct Punkt 3 „Respektieren der Grundrechte, der Gesundheit und der Sicherheit der Mitarbeiter“.
Prinzip 5: Die Unternehmen sollen sich für die Abschaffung der Kinderarbeit einsetzen. (COP 5)	S. 303, 349 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Verhaltenskodex für Lieferanten
Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten. (COP 6)	S. 303, 328, 349 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Lieferanten, Einstellungspolitik, Frauenförderplan, Mentoring-Programm für Frauen
Grundsatz 7: Die Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen. (COP 7)	S. 322 Produkte und Dienstleistungen zur Energieeffizienz
Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um eine größere Verantwortung für die Umwelt zu fördern. (COP 8)	S. 303, 349, 323 Energieeffiziente Standorte, papierlose Filialen, Digitalisierung von Prozessen, Ausbau von Onlineangeboten
Grundsatz 9: Die Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern. (COP 9)	S. 321 Finanzierung von nachhaltigen Projekten

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung. (COP 10)	S. 305, 349 Allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Lieferanten, Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung und Geschenkannahme, Richtlinie zu Interessenkonflikten. Neueinsteiger in Österreich müssen eine Schulung zur Verhinderung von Geldwäsche erfolgreich absolvieren. Mitarbeiter müssen Schulungen zu Themen wie Korruptionsbekämpfung und Betrugsvermeidung absolvieren.
---	---

DIE SIEBEN PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT WOMEN'S EMPOWERMENT PROGRAM UND BEISPIELE FÜR DIE UMSETZUNG

WEP 7	Die sieben Grundsätze	Beispiele für die Umsetzung
	Grundsatz 1: Aufbau einer hochrangigen Unternehmensführung für die Gleichstellung der Geschlechter (WEP 1)	S. 329ff Frauenförderplan, Frauen-Mentoring-Programm, flexible Arbeitszeitmodelle, Schwerpunktthema in Managementprogrammen
	Grundsatz 2: Faire Behandlung aller Frauen und Männer am Arbeitsplatz – Achtung und Unterstützung der Menschenrechte und Nichtdiskriminierung (WEP 2)	S. 329ff Rekrutierungspolitik, Verhaltenskodex, flexible Arbeitszeitmodelle, Verhaltenskodex für Lieferanten, Frauenförderplan, Elternteilzeit, Vätermonat
	Grundsatz 3: Gewährleistung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (WEP 3)	S. 329ff Audit Beruf und Familie, Informationsveranstaltungen für werdende Eltern, Willkommensveranstaltungen für Eltern, die aus der Elternzeit zurückkehren, betriebliche Kindertagesstätten, betriebliche Gesundheitsförderung, arbeitsmedizinische Dienste
	Grundsatz 4: Förderung von Bildung, Ausbildung und beruflicher Entwicklung von Frauen (WEP 4)	S. 329ff Frauenförderplan, Mentoring-Programm für Frauen
	Prinzip 5: Umsetzung von Unternehmensentwicklung, Lieferketten- und Marketingpraktiken, die die Rolle der Frauen stärken (WEP 5)	S. 329ff Preis für Frauen
	Grundsatz 6: Förderung der Gleichstellung durch Gemeinschaftsinitiativen und Interessenvertretung (WEP 6)	S. 329ff Frauenpreis, Fraueninitiative
	Grundsatz 7: Messung der Fortschritte bei der Verwirklichung der Gleichstellung der Geschlechter und öffentliche Berichterstattung darüber (WEP 7)	S. 329ff Bericht über Maßnahmen, Ziele und Zielerreichung im Rahmen des jährlichen CSR-Berichts und der Fortschrittsmitteilung (COP); Anteil der weiblichen Führungskräfte; ESG-Ziel in Bezug auf Frauenquote in Senior Leadership Team und Aufsichtsrat