

VERGÜTUNGSBERICHT
2022



HIGHLIGHTS 2022

"Das vergangene Jahr hat einen wichtigen Grundsatz bestätigt, den wir schon immer leben: Die einzige Konstante ist der Wandel."
(CEO Anas Abuzaakouk)

509 Mio. €

Nettogewinn*
318,3 Mio. € berichtet

5,81 €

Nettogewinn je Aktie*
3,64 € berichtet

18,6%

RoTCE*
11,6% berichtet

35,9%

CIR

100 Mio. €

ECL Management-Overlay versus 61 Mio. €
zum Jahresende 2021

Kapitalausschüttung

267 Mio. €

Dividende in 2022 ausgeschüttet

325 Mio. €

Aktienrückkauf, 6,6
Millionen Aktien
eingezogen

305 Mio. €

Dividende werden
der für HV 2023
vorgeschlagen

VERÄNDERTES MARKTUMFELD

Geopolitischer Konflikt
Volatilität bei Energiepreisen
Inflation in EU von 10%
EZB beendet Negativzinsen
3-Monats-Euribor um 270 Basispunkte gestiegen
Euro gleich oder unter der Parität zum US Dollar

*Angepasst = Exklusive der Abschreibung der Forderung gegen die Stadt Linz

Alle 2022 Ziele erreicht

- ✓ **9% Wachstum operative Kernerträge**
1.330 Mio. € versus 1.220 Mio. € in 2021
- ✓ **2% Netto Kostenreduktion**
475 Mio. € versus 485 Mio. € in 2021
- ✓ **~20bps zugrundeliegende Risikokosten**
(19 Bpkte. exkl. Stadt Linz Abschreibung, ECL Management-Overlay)
- ✓ **>675 Mio. € Gewinn vor Steuern**
681 Mio. € versus 600 Mio. € in 2021
- ✓ **> 17% RoTCE**
18,6% (angepasst) versus 16,1% in 2021
- ✓ **< 38% CIR**
35,9% versus 39,5% in 2021

2025 Finanzziele auf 2023 vorgezogen

- > **825 Mio. € Gewinn vor Steuern**
versus 681 Mio. € in 2022
- > **7,50 € Gewinn pro Aktie**
versus 5,81 € in 2022
- > **4,10 € Dividende pro Aktie**
versus 3,70 € in 2022

Höhere Renditeziele für 2023 & darauf folgend

- > **20% RoTCE**
versus 18,6% (angepasst) in 2022
- < **34% CIR**
versus 35,9% in 2022

INHALTSVERZEICHNIS

2	HIGHLIGHTS	<hr/>
3	EINLEITUNG	<hr/>
5	VERGÜTUNGSRELEVANTE ENTWICKLUNGEN SEIT VERÖFFENTLICHUNG DES LETZTEN VERGÜTUNGSBERICHTS	<hr/>
8	VERGLEICHENDE INFORMATIONEN	<hr/>
12	VERGÜTUNG DES VORSTANDS	<hr/>
16	IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE VERGÜTUNG	<hr/>
18	AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG	<hr/>
20	VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN	<hr/>
21	LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2025	<hr/>
23	LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2018-2020- AUSGELAUFEN	<hr/>
23	MALUS AND CLAWBACK	<hr/>
23	ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK	<hr/>
24	EINHALTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN	<hr/>
28	VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS	<hr/>

EINLEITUNG

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre!

Das vergangene Jahr hat einen wichtigen Grundsatz bestätigt, den wir schon immer leben: Die einzige Konstante ist der Wandel. Das Jahr 2022 war das Jahr des Unerwarteten. Unser Investor Day im September 2021 liegt gefühlt ein Jahrhundert zurück. Dies erscheint umso verrückter, wenn man bedenkt, dass die Jahre 2020 und 2021 von der COVID-Pandemie beherrscht waren. Zu Beginn des Jahres 2022 waren wir bereit, uns auf eine Welt nach der COVID-Pandemie einzustellen und erwarteten eine Rückkehr zur Normalität. Doch was wir erlebten, war alles andere als normal. Die Inflation in der EU erreichte mit 10% den höchsten Stand seit vier Jahrzehnten, der 3-Monats-Euribor stieg um 270 Basispunkte von -57 Basispunkten auf 213 Basispunkte, Russland marschierte in die Ukraine ein und löste damit eine Energiekrise in ganz Europa aus, der Euro lag über weite Teile des Jahres auf oder unter dem Stand des US-Dollars, die Neubewertung von Risiken führte zu einer Erhöhung der Zinsaufschläge für Investment Grade Unternehmen und Finanzinstituten und die EZB ließ nach acht Jahren die Negativzinsen hinter sich und nahm Kurs auf eine quantitative Straffung für 2023. Die Lehre daraus ist, dass wir bereit sein müssen, uns an alles anzupassen, was auf uns zukommt. Die Fähigkeit, sich anzupassen, ist für jedes Unternehmen wichtig und ein Markenzeichen der BAWAG Gruppe. Pläne sind wichtig, aber die Fähigkeit, zu reagieren und die Ausrichtung anzupassen, ist noch viel wichtiger. Diese Flexibilität haben wir in den letzten zehn Jahren kultiviert. Unser Management Team ist erfahren, erprobt und auf alles vorbereitet, was auf uns zukommen mag. In unserem Führungsteam betonen wir immer wieder flexibles Denken, Geduld, Konservatismus und eine Vorliebe für die Umsetzung mit einem Fokus auf die Dinge, die wir kontrollieren können.

Trotz des aufkommenden Gegenwinds, volatiler Kapitalmärkte und einer konjunkturellen Abschwächung in der zweiten Jahreshälfte war 2022 ein weiteres Rekordjahr für den Konzern, in dem wir alle unsere Ziele übertroffen haben. Auf bereinigter Basis (ohne die Auswirkungen des Rechtsstreits mit der Stadt Linz, auf die ich noch gesondert eingehen werde) erzielten wir einen Nettogewinn von 509 Mio. €, einen Gewinn pro Aktie von 5,81 €, einen Return on Tangible Common Equity (RoTCE) von 18,6% und eine Cost-Income-Ratio (CIR) von 35,9%. Die berichteten Ergebnisse lagen bei einem Nettogewinn von 318 Mio. €, einem Gewinn pro Aktie von 3,64 €, einem RoTCE von 11,6% und einer CIR von 35,9%.

Wir haben im Jahr 2022 außerdem Kapital in Höhe von insgesamt 592 Mio. € ausgeschüttet, 267 Mio. € in Form von Dividenden (3,00 € pro Aktie) und 325 Mio. € durch Aktienrückkäufe. Dadurch verringerte sich das Grundkapital um 7%, das sich nun auf 82,5 Mio. Aktien aufteilt. Wir schlossen das Jahr mit einer CET1-Quote von 13,5% (nach Dividendenabgrenzung in Höhe von 305 Mio. €) und einem Überschusskapital von 261 Mio. € gegenüber unserem CET1-Ziel von 12,25% ab. Dies berücksichtigt bereits zusätzliche Vorsorgen (den sogenannten Management-Overlay) in Höhe von 100 Mio. €, um wirtschaftliche Unsicherheiten zu adressieren. Wir halten bewusst Kapital für organische Wachstumsmöglichkeiten und potenzielle Übernahmen in den kommenden Quartalen vor. Wenn sich keine konkreten Wachstumsgelegenheiten verwirklichen, wird ein möglicher Aktienrückkauf im Jahr 2023 unter 100 Basispunkten der CET1% liegen, da wir weiterhin um-sichtig und konservativ vorgehen möchten.

Unser Fundament ist so stark wie eh und je. Ich bin fest davon überzeugt, dass dies auf unsere einzigartige Kultur zurückzuführen ist. Eine, die die besten Aspekte unseres Erbes als Gewerkschaftsbank mit einem Fokus auf den lokalen Gemeinschaften und eine Kultur der Verantwortlichkeit, der Leistungsorientierung, der Empathie und der Inklusion in sich vereint. Heute umfasst unser Team 53 verschiedene Nationalitäten, die in 7 Märkten tätig sind, mit Österreich als unser Fundament. Wir sind stolz darauf, die Besten und Klügsten zu fördern, unternehmerisch zu handeln, den Status quo in Frage zu stellen und uns und unser Unternehmen zu verbessern. Wir scheuen nicht vor Veränderungen zurück, denn wir wissen, dass dies die einzige Konstante ist.

Ich fühle mich gesegnet, Teil eines Unternehmens mit engagierten und fleißigen Mitarbeitern zu sein, die sich umeinander kümmern und als ein Team arbeiten. Ich und meine Kollegen im Senior Leadership Team sind unglaublich dankbar für die Unterstützung durch all unsere Stakeholder. Ich möchte unseren Kunden für das in uns gesetzte Vertrauen, unseren Aktionären für ihre beständige Unterstützung und unseren Mitarbeitern für ihr Engagement und ihre Leistung danken. Wir haben ein großartiges Team und ein robustes Unternehmen, das über alle Zyklen hinweg Ergebnisse liefern wird, die es uns ermöglichen, unsere Kunden, lokalen Gemeinschaften, Teammitglieder und Aktionäre beständig zu unterstützen.

Mit besten Grüßen

Anas

VERGÜTUNGSRELEVANTE ENTWICKLUNGEN SEIT VERÖFFENTLICHUNG DES LETZTEN VERGÜTUNGSBERICHTS

Abstimmung in der Hauptversammlung 2022

Die letztjährige Abstimmung über die Genehmigung des Vergütungsberichts wurde von den Aktionären mit 32% unterstützt. Sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat sind sich darüber im Klaren, dass dieses Maß an Unterstützung auf eine breite Unzufriedenheit der Aktionäre mit der für 2021 offengelegten Vergütung hindeutet. Aus diesem Grund haben wir im vergangenen Jahr viel Zeit und Aufmerksamkeit darauf verwendet, unser Vergütungskonzept und die Angemessenheit der Vergütungsniveaus zu überprüfen, und wir haben uns sowohl mit Aktionären als auch mit externen Vergütungsberatern (FW Cook) ausgetauscht, um Feedback einzuholen und Verbesserungsmöglichkeiten auszuloten.

Investorenfeedback

Nach einer gründlichen Überprüfung der Vergütungspolitik wurde ein umfassendes Programm zur Einbindung unserer Investoren gestartet. Anfang 2023 haben wir mit ungefähr 30 Aktionären gesprochen. Im Speziellen haben wir Feedback der Aktionäre zum Vergütungsprogramm für den Vorstand eingeholt, um Weiterentwicklungsmöglichkeiten des Programms prüfen zu können. Unser Aufsichtsrat war direkt an diesen Gesprächen beteiligt, wobei der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende persönlich an diesen Gesprächen mit Aktionären teilgenommen haben. Bei diesen Gesprächen erfuhren wir aus verschiedenen Blickwinkeln, mit welchen Aspekten des Programms Aktionäre unzufrieden waren und welche Elemente sie beibehalten wollten. Die wichtigsten Themen aus diesen Gesprächen und die Maßnahmen, die wir ergriffen haben, werden wie folgt dargestellt:

Thema	Beschreibung	BAWAGs Reaktion
Überarbeitung der Offenlegung	Bestimmte Abschnitte des letztjährigen Vergütungsberichts entsprachen nicht den Erwartungen der Aktionäre in Bezug auf die Offenlegung.	Unser Ziel ist es, ein Maß an Transparenz zu schaffen, das es den Aktionären ermöglicht, unser Vergütungskonzept zu verstehen, zu überprüfen und sich eine fundierte Meinung darüber zu bilden. Weitere Einzelheiten finden Sie im Abschnitt "Überarbeitung der Offenlegung im Vergütungsbericht" in diesem Kapitel.
Peer Group / Benchmarking	Fehlende Offenlegung einer <i>Peer Group</i> , die für vergütungsrelevante Themen herangezogen wurden und auf die Art und Weise, wie diese Peer Group für Benchmarking-Zwecke bewertet wird.	Wir haben einen eigenen Abschnitt zur Marktanalyse ergänzt, in dem die <i>Peer Group</i> und die Methodik, nach der die Vergleichsgruppe ermittelt wurde, offengelegt wird. Wir haben auch einen Abschnitt ergänzt zur Thematik, wie unser Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Marktdaten (einer von zahlreichen Faktoren im Vergütungsprozess) bewertet. Weitere Einzelheiten finden Sie im Abschnitt "Bewertung der Vorstandsvergütung (Marktanalyse)" in diesem Kapitel.

Erläuterungen zu den Gehaltserhöhungen im Vergleich zum Vorjahr	Gehaltserhöhungen von Grundgehältern zwischen 2020 und 2021 blieben unerklärt und führten zu Fehlinterpretationen und Unsicherheiten bei Investoren.	Neben den quantitativen Aspekten haben wir zusätzliche beschreibende und qualitative Angaben gemacht, um den Aktionären ein besseres Verständnis der Gründe für die jährlichen Gehaltsveränderungen zu geben.
STI Kennzahlen	Die STI-Leistungskennzahlen wurden als vage angesehen, sowohl bei den individuellen als auch bei den ESG-/Leistungs-Komponenten, die insgesamt zwei Drittel der STI-Ziele ausmachen.	Wir haben zusätzliche Angaben zu individuellen und ESG-/Leistungs-Zielen gemacht, um den Aktionären ein umfassenderes Bild von der Zielerreichung zu geben. Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird der Prozentsatz der quantifizierbaren finanziellen Kennzahlen/KPIs auf 75% erhöht, so dass nur noch 25% für individuelle Ziele (einschließlich ESG-Ziele) übrig bleiben. Weitere Einzelheiten finden Sie auf Seite 24 (im Abschnitt "Neue Leistungskriterien ab dem Geschäftsjahr 2023").
Gesamtvergütung des Vorstands	Eine kleine Minderheit von Aktionären äußerte Bedenken hinsichtlich des Gesamtbetrags der Vorstandsvergütung.	Trotz eines Rekordergebnisses im Jahr 2022 wurde der Bonuspool für die variable Vergütung des Vorstands um 20%+ gekürzt. Die Reduktion wurde vom CEO proaktiv vorgeschlagen, um den unsicheren makroökonomischen Entwicklungen und dem monetären Ausblick Rechnung zu tragen.

Wir bekennen uns weiterhin, Strategien und Maßnahmen mit Hinblick auf eine noch bessere Abstimmung der Interessen der Aktionäre und des Vorstands zu entwickeln.

Verbesserung der Offenlegung im Vergütungsbericht

Im Einklang mit den Themen, die wir bei unseren Gesprächen mit Investoren gehört haben, bietet dieser Vergütungsbericht eine verbesserte und transparentere Offenlegung der Vergütung in der BAWAG. Wir haben eine aussagekräftigere Beschreibung des Prozesses und der Informationen, die für die Vergütungsentscheidungen zum Jahresende 2022 angewendet werden, aufgenommen, die auch für 2023 und darüber hinaus Geltung haben wird.

- **Verfahren zur Entscheidungsfindung bei Vergütungsthemen:** Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss führt ein gründliches, datengestütztes Verfahren durch, das dazu beiträgt, Vergütungsentscheidungen zu treffen, die im besten Interesse der Strategie des Unternehmens und seiner Aktionäre sind. Dieser Prozess berücksichtigt zahlreiche Perspektiven innerhalb und außerhalb der BAWAG, einschließlich der absoluten finanziellen Performance, der relativen Performance im Finanzdienstleistungssektor, der Beurteilung des Vorstands und der Best Practices der Corporate Governance.

Im Jahr 2022 prüfte der Nominierungs- und Vergütungsausschuss zunächst die finanzielle und strategische Leistung des Vorstands, um die angemessene Höhe der Leistungsvergütung für das vergangene Jahr zu bestimmen, darauf folgte

eine Prüfung der Angemessenheit des Programms für das folgende Jahr. Die Gesamthöhe des Vergütungsprogramms wurde mit Hilfe eines externen Beraters mit externen Marktbenchmarks verglichen (siehe unten). Die Struktur des Programms, einschließlich der festen und variablen Vergütungskomponenten, wurde auf ihre Marktadäquanz hin überprüft. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hat sich dann mit Investoren zusammengesetzt, um die positiven sowie die negativen Aspekte des Programms aus der Sicht der Investoren zu berücksichtigen und um das Programm weiter zu verbessern sowie um weitere Anpassungen vorzunehmen, um dem Vorstand Anreize mit den Erwartungen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Weitere Einzelheiten zu diesem Prozess finden Sie im Abschnitt "Verantwortung und Prozesse im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung".

- ▶ **Marktvergleiche:** Um eine angemessene Vergütung für den Vorstand festzulegen, zieht der Nominierungs- und Vergütungsausschuss eine Reihe von Vergleichspunkten in geeigneten Vergleichsmärkten heran. Siehe den folgenden Abschnitt für weitere Einzelheiten.

Festlegung der Vorstandsvergütung (Marktanalyse)

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss zielt bei der Festlegung der Vergütung von Vorstandsmitgliedern nicht auf die spezifischen Mitbewerber auf dem Markt oder auf vergleichbare Unternehmen, da die strikte Fokussierung auf den spezifischen Wettbewerbsmarkt die Alleinstellung unseres Geschäftsportfolios und den Schwierigkeitsgrad der Führung des Unternehmens und der wichtigsten Geschäftsbereiche und Funktionen nach Ansicht des Nominierungs- und Vergütungsausschusses nicht angemessen widerspiegelt.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss ist jedoch der Ansicht, dass es wichtig ist, den Wettbewerbsmarkt für Führungskräfte zu verstehen, um Entscheidungsfindungen zu untermauern und sicherzustellen, dass unser Vergütungsprogramm für Führungskräfte unsere Bedürfnisse bei der Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern fördert. Aus diesem Grund wendet der Nominierungs- und Vergütungsausschuss einen vielschichtigen Ansatz mit verschiedenen Peer Groups an, um wettbewerbsfähige Vergütungspraktiken und -gestaltungen zu bewerten, und überprüft regelmäßig die öffentlich zugänglichen Vergütungsdaten der Peer Group. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft die Peer Groups regelmäßig auf ihre Angemessenheit.

Die drei Peer Groups, die zum Vergleich herangezogen werden, berücksichtigen unterschiedliche Aspekte: vergleichbare Geschäftstätigkeiten sowie eine vergleichbare Größe und internationale Präsenz, das Wettbewerbsumfeld aus einer Investitionsperspektive sowie eine breitere regionale Perspektive in Bezug auf das Beschäftigungspotenzial.

Gruppe	KPI	Ausgewählte Gruppe
GRUPPE 1	<ul style="list-style-type: none"> - Geschäftsmodell - Geografischer Fokus (Westeuropa und USA) - Größe (Fokus auf Bilanzgröße und Erträge) 	18 Banken AIB Group plc, Bankinter, S.A., Banque Cantonale Vaudoise, Basler Kantonalbank, Berner Kantonalbank AG, Cadence Bank, Citizens Financial Group, Inc., Close Brothers Group plc, Comerica Incorporated, First Horizon Corporation, Huntington Bancshares Incorporated, Jyske Bank A/S, KeyCorp, PacWest Bancorp, Signature Bank, Synchrony Financial, Valiant Holding AG, Virgin Money UK PLC
GRUPPE 2	<ul style="list-style-type: none"> - Profitabilität - Europäische Banken als Investition 	13 Banken ABN AMRO Bank NV, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA, Banco Santander SA, BNP Paribas SA, Commerzbank AG, Deutsche Bank AG, Erste Group Bank AG, ING Groep NV, Intesa Sanpaolo SpA, KBC Group NV, Nordea Bank Abp, Societe Generale SA, UniCredit SpA
GRUPPE 3	<ul style="list-style-type: none"> - Branchenunabhängige Konkurrenten in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten für hoch qualifizierte Führungskräfte 	ATX, DAX, SMI20

Für die **erste Peer Group** beauftragte die BAWAG FW Cook als externes Vergütungsberatungsunternehmen mit der Überprüfung des Vergütungsprogramms für Führungskräfte, einschließlich des Benchmarkings der Gehaltsniveaus und der Gehaltsgestaltung mit dem Markt auf der Grundlage einer maßgeschneiderten Gruppe von Peer-Unternehmen, die anhand der folgenden Kriterien ausgewählt wurden:

- ▶ Banken mit ähnlichem Geschäftsschwerpunkt wie BAWAG
- ▶ Geografischer Fokus auf Westeuropa und Nordamerika, da die BAWAG in diesen Regionen am stärksten um Talente und Geschäfte konkurriert
- ▶ Ähnliche finanzielle Größe, wobei der Schwerpunkt auf Vermögenswerten und Erträgen liegt, die die Komplexität von Finanzdienstleistungsunternehmen am ehesten widerspiegeln und daher gute Anhaltspunkte für die Ermittlung einer wettbewerbsfähigen Vergütung bieten, mit zusätzlicher Berücksichtigung von Rentabilität und Marktkapitalisierung

Die sich daraus ergebende Vergleichsgruppe von 18 Banken in Westeuropa und Nordamerika wurde herangezogen, um ein besseres Verständnis der aktuellen Marktgestaltung und der für die BAWAG relevanten Vergütungsniveaus zu erhalten.

Um die Vielfalt der Perspektiven, die in die Vergütungspolitik einfließen, zu erhöhen, bezieht der Nominierungs- und Vergütungsausschuss auch Vergütungstrends aus anderen Marktquellen aus den zu diesem Zweck gebildeten **Peer Groups 2 und 3** ein.

Für die **zweite Peer Group** verglich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss die Gestaltung des BAWAG-Vergütungsprogramms mit den Vergütungskonzepten und der Corporate-Governance-Politik großer Finanzinstitute in Westeuropa, einschließlich Österreich, Frankreich, Italien, Deutschland, Spanien, der Schweiz und darüber hinaus. Die Finanzinstitute in der Peer Group 2 spiegeln das europäische Banken-Investmentuniversum für Investoren wider.

Die **dritte Peer Group** berücksichtigt die breitere regionale Perspektive in Bezug auf die potenzielle Beschäftigung von Vorstandsmitgliedern, unabhängig von der Branche. Von großer Bedeutung für die Talentstrategie der BAWAG ist es, leistungsstarken Führungskräften in ganz Europa eine wettbewerbsfähige Beschäftigungsmöglichkeit zu bieten. Aus diesem Grund vergleicht der Nominierungs- und Vergütungsausschuss Unternehmen aus dem ATX, DAX und SMI20, die als Mitbewerber im Kampf um Talente in bestimmten Kernmärkten der BAWAG gelten.

Mit der Kombination aus der oben beschriebenen Peer Group, dem breiteren europäischen Finanzdienstleistungssektor und der zusätzlichen internationalen Perspektive internationaler Indizes verfügt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss über eine solide Grundlage für die marktüblichen Trends in der Vergütungsgestaltung, auf der ein äußerst wettbewerbsfähiges Vergütungsprogramm aufgebaut werden kann.

VERGLEICHENDE INFORMATIONEN

Unsere ersten fünf Jahre als börsennotiertes Unternehmen

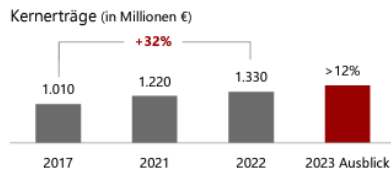
Trotz des Stimmungswandels an den Aktienmärkten haben wir unseren Kurs beibehalten und uns auf die Grundlagen einer guten Unternehmensführung konzentriert, ohne dabei kurzfristigen Trends hinterherzulaufen. Wir haben unser Geschäft gestärkt, indem wir unsere Erträge kontinuierlich gesteigert, unsere operative Leistung verbessert und unser Kapital gut verwaltet haben. Wir haben sieben Übernahmen getätigt und sind in zwei neue Märkte eingetreten, dies alles selbst finanziert, da wir durchschnittlich 220 Basispunkte CET1-Kapital pro Jahr generiert haben. 2017 erzielten wir einen Gewinn vor Steuern von 500 Mio. €, einen Gewinn pro Aktie von 4,49 €, einen RoTCE von 15,6% und eine CIR von 47,2%. Im Jahr 2022 erwirtschafteten wir einen bereinigten Gewinn vor Steuern von 681 Mio. €, einen Gewinn pro Aktie von 5,81 €, einen

RoTCE von 18,6% und eine CIR von 35,9%. Dies entspricht einem Wachstum des Gewinns pro Aktie von 30%, einer Verbesserung des RoTCE um 3,0 Prozentpunkte und einer Senkung der CIR um 11,3 Prozentpunkte. Die Operativen Erträge sind um 32% gestiegen und die operativen Aufwendungen sind im selben Zeitraum um 10% gesunken. Wir haben uns bei jeder operativen und finanziellen Kennzahl verbessert, indem wir uns auf die Dinge konzentrierten, die wir kontrollieren können, geduldig und umsichtig waren und nachhaltiges und profitables Wachstum anstrebten.

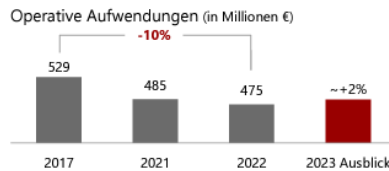
ENTWICKLUNGEN SEIT DEM IPO ...

Konsistente Umsetzung und Zielerreichung

WACHSTUM UNSERER KERNERTRÄGE ...



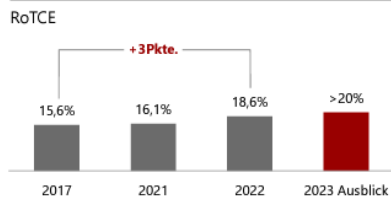
... BEI GLEICHZEITIGER VERBESSERUNG DER KOSTEN



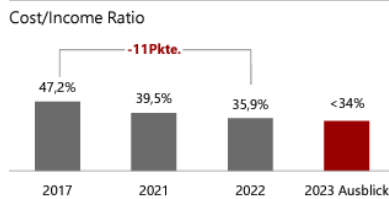
HOCH PROFITABLES GESCHÄFTSMODELL



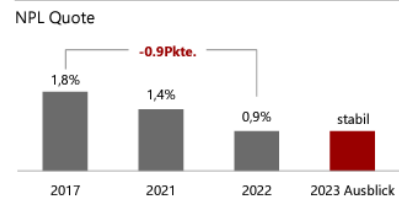
KONSISTENTE STEIGERUNG DER RENDITE ...



... MIT ERHÖHTER EFFIZIENZ



... UND HOHER QUALITÄT UNSERER BILANZ



Note: 2022 RoTCE bereinigt

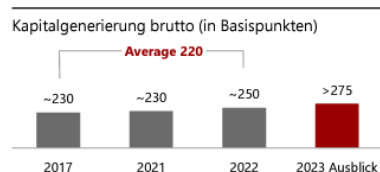
Wir sind stolz darauf, dass wir unser Kapital gut verwalten und bei der Kapitalallokation diszipliniert vorgehen. Wir haben seit 2017 insgesamt 1,725 Mrd. € Eigenkapital in Form von Dividenden und Aktienrückkäufen ausgeschüttet. Wir haben 1,0 Mrd. € Dividenden ausgeschüttet, was einer kumulativen Dividende pro Aktie von 10,96 € entspricht. Zudem haben wir Aktienrückkäufe im Wert von 725 Mio. € getätigt und damit die Anzahl der Aktien um 17,5% auf 82,5 Mio. Aktien reduziert. Wir werden der anstehenden Hauptversammlung eine Dividende von 3,70 € pro Aktie vorschlagen, d.h. vorbehaltlich der Zustimmung der Aktionäre insgesamt 305 Mio. € für das Jahr 2022 ausschütten. Damit steigt die kumulierte Kapitalausschüttung seit unserem Börsengang im Oktober 2017 auf über 2,0 Mrd. €.

Im gleichen Zeitraum betrug die Aktienrendite (Total Shareholder Return) +30% und übertraf damit die europäischen Benchmark-Indices für Banken, den SX7P und den SX7E, um 38 und 43 Punkte.

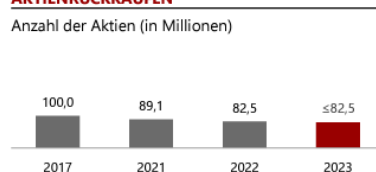
KAPITALGENERIERUNG und AUSSCHÜTTUNG

Ein nachhaltiger und ausgewogener Ertrag für unsere Aktionäre

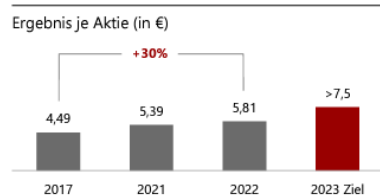
STARKE KAPITALGENERIERUNG



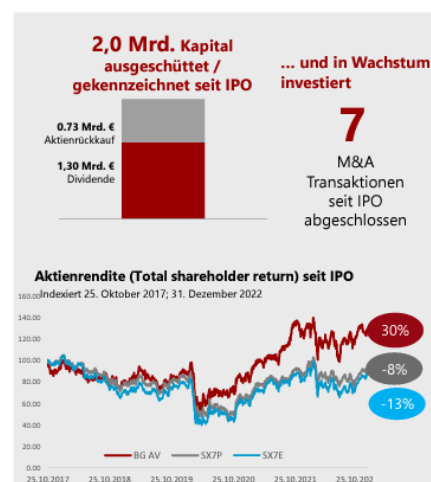
NIEDRIGERE AKTIENANZAHL ALS FOLGE VON AKTIENRÜCKKÄUFEN



KONTINUIERLICHER ANSTIEG DES ERGEBNISSES



14,6€ KUMULIERTE DIVIDENDE JE AKTIE SEIT IPO



Entwicklung der Vergütungen & KPIs

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolgs der BAWAG Group und des durchschnittlichen Fixgehalts von Mitarbeitern der gesamten BAWAG-Gruppe auf Vollzeitbasis, gemäß österreichischem Aktiengesetz.

Aus unserer Sicht sind die folgenden Faktoren bei der Analyse der Vergleiche zu berücksichtigen:

- ▶ **Wirtschaftlicher Erfolg seit dem Börsengang:** Weiter oben in diesem Kapitel haben wir unseren wirtschaftlichen Erfolg zwischen dem Börsengang und dem Jahresende 2022 hervorgehoben. In diesem Zeitraum erzielten wir einen Anstieg des Gewinns pro Aktie um 30%, eine Verbesserung des RoTCE um 3,0 Prozentpunkte und eine Senkung der CIR um 11,3 Prozentpunkte, wobei die operativen Erträge um 32% gestiegen und die operativen Aufwendungen im selben Zeitraum um 10% gesunken sind. Kurz gesagt, wir haben uns bei jeder operativen und finanziellen Kennzahl verbessert.
- ▶ **Erhöhung der Dividende und zusätzliche Aktienrückkäufe:** Seit unserem Börsengang haben wir 1,725 Milliarden € an Kapital in Form von Dividenden und Aktienrückkäufen ausgeschüttet. Für das Jahr 2022 werden wir eine Dividendenausschüttung von 3,70 € je Aktie vorschlagen, was 305 Mio. € entspricht. Damit steigen die Gesamtausschüttungen seit unserem Börsengang im Oktober 2017 auf über 2 Milliarden €.
- ▶ **Mitarbeiterbeteiligungsprogramme & Einmalzahlung in 2022:** In 2022 haben wir zwei Mitarbeiterbeteiligungsprogramme eingeführt, um unsere Teammitglieder für ihren Einsatz und ihr Engagement zu belohnen und jedem die Möglichkeit zu geben, durch direkte Beteiligung im Jahr 2022 am Erfolg des Unternehmens teilzuhaben. Das erste Programm bestand aus einer Zuteilung von 25 Aktien der BAWAG Group, was zum Zeitpunkt der Zuteilung einem Gegenwert von etwa 1.000 € entspricht. Das zweite Aktienprogramm war ein Stock-Matching-Programm, bei dem für je drei erworbene Aktien eine zusätzliche BAWAG Group Matching-Aktie bis zu einem

maximalen Wert von 2.000 € unentgeltlich gewährt wurde. Darüber hinaus haben Mitarbeiter für das Jahr 2022 eine Inflationsprämie in Form einer Einmalzahlung erhalten.

- ▶ **Bonusverzichts des Vorstands in 2019 and 2020:** Die Mitglieder des Vorstands verzichteten auf ihre Boni für das Geschäftsjahr 2020, nachdem sie bereits auf ihre potenziellen Boni für das Geschäftsjahr 2019 verzichtet hatten. Dieser Verzicht wurde vom gesamten Vorstand proaktiv vorgeschlagen, um den wirtschaftlichen Unsicherheiten vor dem Hintergrund der Pandemie zu begegnen.
- ▶ **Kürzung des Bonuspools für den Vorstand für 2022:** Trotz des Rekordjahres 2022 wurde der Bonuspool für den Vorstand (für die variable Vergütung) um mehr als 20% gekürzt. Dies wurde vom CEO proaktiv vorgeschlagen, um den unsicheren makroökonomischen Entwicklungen und dem monetären Ausblick Rechnung zu tragen.

	2019	2020	2021	2022	2021 vs 2022
Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Tsd. €	19.800	21.536	41.638	38.261	-8,1%
<i>Fixe Vergütung</i>	19.800	21.536	23.638	24.011	+1,6%
<i>Bonus</i>	0	0	18.000	14.250	-21%
Gesamtvergütung einzelner Vorstandsmitglieder in Tsd. €					
<i>Anas Abuzaakouk</i>	4.920	5.290	10.575	9.443	-11%
<i>Enver Sirucic</i>	1.900	2.760	6.544	6.869	+5%
<i>Sat Shah</i>	4.110	4.190	8.067	7.473	-7%
<i>Guido Jestädt</i>	n/a	n/a	2.676	2.470	-8%
<i>David O'Leary</i>	3.170	3.290	6.343	4.994	-21%
<i>Andrew Wise</i>	3.780	3.860	7.433	7.012	-8%
Vormalige Vorstandsmitglieder					
<i>Stefan Barth</i>	1.920	2.146	-	-	-
Performance der BAWAG Group					
Return on Tangible Common Equity (RoTCE)	16,1%	10,2%	16,1%	18,6%	+2,5Pkte.
Cost-income ratio (CIR)	42,7%	44,3%	39,5 %	35,9%	-3,6Pkte.
Common Equity Tier 1 capital ratio (fully loaded)	13,2%	14,0%	15,0%	13,5%	-1,5Pkte.
Zur Ausschüttung vorgesehene Dividende	230 Millionen €	230 Millionen €	267 Millionen €	305 Millionen €	+14%
Durchschnittliche Entlohnung auf Vollzeitäquivalenzbasis*					
Mitarbeiter der BAWAG Group	63,670 €	63,790 €	64,360 €	69,350 €	+8%
Mitarbeiter Stock-Grant-Programm				947 €	
Mitarbeiter Stock-Matching-Programm				347 €	
Weitere Zahlungen in cash				551 €	
Summe	63.670 €	64.156 €	64.628 €	71.195 €	

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

** Andere Zahlungen in Cash beinhalten Einmalzahlungen im Zusammenhang mit speziellen Umständen, wie z.B. die COVID-19-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 oder die Inflation im Jahr 2022.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Verantwortung und Prozess im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss ist für die Überwachung der Gestaltung des Vergütungssystems sowie für die Festlegung der individuellen Vergütungsbeträge und die Verfahren hinsichtlich der Gewährung von Vergütungen an den Vorstand zuständig. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss überwacht die Umsetzung des Vergütungssystems und nimmt bei regelmäßiger Überprüfung bei Bedarf Anpassungen des Systems vor. Bei wesentlichen Änderungen, mindestens aber alle vier Jahre, wird die Vergütungspolitik gemäß §§ 78b und 98a AktG der Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

Zu diesem Zweck stimmten die Aktionäre der BAWAG Group im Oktober 2020 über die Vergütungspolitik ab und genehmigten die Vergütungspolitik mit einer großen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Die Vergütungspolitik ist auf der Website der BAWAG Group (www.bawaggroup.com) abrufbar.

Auf Basis der genehmigten Vergütungspolitik legt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss für jedes Vorstandsmitglied Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr fest, wobei der Umfang und die Komplexität der funktionalen Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie die finanzielle Situation der BAWAG berücksichtigt werden. Dabei berücksichtigt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss auch die marktüblichen Vergütungen auf Basis einer periodischen Überprüfung einer *Peer Group* (siehe dazu auch den Abschnitt "Bewertung der Vorstandsvergütung (Marktanalyse)").

Abstimmung der Vorstandsvergütung auf die BAWAG Strategie

Nachhaltiges Wirtschaften ist der Schlüssel zu langfristigem Erfolg für alle unsere Interessengruppen. Durch unsere Wertschöpfung wollen wir ein attraktiver Arbeitgeber, ein beständiger Partner für unsere Kunden, ein zuverlässiger Steuerzahler und ein Leister eines positiven Beitrags zur Gesellschaft und zu den lokalen Gesellschaften, in denen wir tätig sind, sein. Während wir uns auf diese Kernwerte fokussieren, glauben wir auch daran, durch Kapitalausschüttungen eine beständige Quelle finanzieller Erträge für unsere Investoren zu sein. Um dies zu erreichen, bedarf es nicht nur finanzieller Belastbarkeit, sondern auch einer Mentalität der ständigen Verbesserung, um sicherzustellen, dass die BAWAG alle Initiativen vorantreibt und sich proaktiv an ein sich veränderndes Umfeld anpasst, um zu gewährleisten, dass unser Geschäftsmodell auch in Zukunft nachhaltig ist. Daher steht nachhaltige Wertschöpfung im Mittelpunkt unserer Entscheidungsfindung und spiegelt sich in der Art und Weise wider, wie wir die Bank führen.

Trotz unserer starken Leistung über die letzten zehn Jahre, in denen wir durchschnittlich ein RoTCE von rund 15% erwirtschaftet haben, haben wir aufgrund des negativen Zinsumfelds weniger verdient als in einem normalen Zinsumfeld möglich gewesen wäre. Wir haben jetzt die Möglichkeit, in den kommenden Jahren normalisierte Renditen zu erzielen.

Allerdings sollten sich durch ein normalisiertes Zinsumfeld ergebenden positiven Effekte und die kontinuierliche Umsetzung unserer Strategie stets auseinander halten. Unser Fokus auf Kostenmanagement und der Beibehaltung einer konservativen und disziplinierten Risikobereitschaft sind jetzt wichtiger als je zuvor. Unsere Möglichkeiten liegen darin, unsere Kostendisziplin aufrechtzuerhalten und uns auf risikoadjustierte Renditen zu fokussieren, während wir gleichzeitig die Vorteile eines normalisierten Zinsumfelds nutzen. Die Widerstandsfähigkeit unseres Konzerns bleibt durch unsere Fähigkeit erhalten, Ergebnisse über alle Zyklen hinweg zu liefern, da wir für alle Saisonen gerüstet sind. In Zukunft werden wir in der Lage sein, eine kontinuierlich operative Hebelwirkung zu erreichen, da wir höhere Umsatzwachstumschancen sehen, während wir gleichzeitig unsere Kosten kontrollieren. Unser Ansatz ist konsequent: Wir konzentrieren uns auf die Dinge, die wir kontrollieren können, sind diszipliniert bei der Kreditvergabe, behalten eine konservative Risikobereitschaft bei und verfolgen ausschließlich profitables Wachstum.

Während die BAWAG Gruppe mit einem RoTCE von 18,6% (bereinigt um die Abschreibung der Stadt Linz) und einer CIR von 35,9 % im Jahr 2022 zu den profitabelsten und effizientesten Banken in Europa zählt, haben wir uns für 2023 ehrgeizige Ziele für die Gruppe und nachhaltige Renditeziele gesetzt. Die Erreichung dieser ehrgeizigen Ziele kann anhand der folgenden KPIs gemessen werden:

- 1) Gewinn vor Steuern > 825 Millionen Euro
- 2) Gewinn pro Aktie > 7,50 Euro
- 3) Dividende pro Aktie > 4,10 Euro
- 4) ein nachhaltiger RoTCE > 20% und
- 5) CIR < 34%.

Unser Plan ist es daher, alle unsere finanziellen Ziele für 2025 im Jahr 2023 zu erreichen.

Um diese Renditeniveaus nachhaltig zu erreichen und aufrechtzuerhalten, ist die Grundlage unserer Strategie eine konsequente Umsetzung, eine Mentalität der kontinuierlichen Verbesserung und eine "Selbsthilfe"-DNA. Dies ergibt sich aus unserer einzigartigen Kultur der Verantwortlichkeit, Leistungsorientierung, Empathie und Integration. Unser Ziel ist es, unsere Führungskräfte intern zu entwickeln, die die Bank langfristig führen werden, was auch in das Vergütungssystem des Vorstands eingebettet ist. Im Interesse unserer Aktionäre ist die Vergütung des Vorstands vollständig auf die Strategie der BAWAG abgestimmt, die auf ein profitables und nachhaltiges Wachstum in der Zukunft abzielt und einen ausgewogenen Anreiz für die Erreichung der Ziele bietet. Dies spiegelt sich auch in der Kapitalausschüttung der BAWAG wider.

Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss orientiert sich bei seinen Vergütungsentscheidungen an der unten näher beschriebenen Vergütungspolitik und berücksichtigt dabei die folgenden Grundsätze:

Abstimmung an die Strategie der BAWAG	Die Geschäftsstrategie der BAWAG basiert auf den Säulen Wachstum, Effizienz und Aufrechterhaltung eines sicheren Risikoprofils. Unsere Vergütungsstrategie ist darauf ausgerichtet, Anreize für den Vorstand zu schaffen, diese Säulen zu verfolgen, um ein wertvolleres Unternehmen zu schaffen.
Ausrichtung auf alle Interessengruppen und ESG-Grundsätze	Als Verwalter der Interessen der Stakeholder ist die Vergütungspolitik darauf ausgerichtet, die Vergütung des Vorstands an den Erfahrungen aller Stakeholder auszurichten. Die Ausrichtung auf die Aktionäre erfolgt vor allem durch die Verknüpfung der variablen Vergütung mit dem wirtschaftlichen Erfolg sowie durch Vergütung in Anteilen. Die Ausrichtung auf Interessengruppen, die über die bloße Aktionärsenschaft hinausgehen, wird durch variable Vergütungsstrukturen erreicht, die Anreize für das Management schaffen, Strategien zu verfolgen, die mit den Interessen der Kunden, der Belegschaft, der Zulieferer, der Gemeinschaft und der Umwelt (einschließlich gemeinsamer ESG-Grundsätze) verbunden sind.
Verwendung von mehreren Zeithorizonten	<p>Unser Vergütungsprogramm setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen, die unterschiedliche Zeithorizonte abdecken. Dies geschieht dadurch, dass die variable Vergütung auf kurzfristigen Ergebnissen basiert, ein erheblicher Teil der Vergütung jedoch über eine mehrjährige Zeitperiode rückgestellt wird, wodurch sichergestellt wird, dass Managemententscheidungen mehrere Perspektiven berücksichtigen.</p> <p>In den jeweiligen Kapiteln dieses Vergütungsberichts finden Sie jeweils Darstellungen der verschiedenen Zeithorizonte, über die sich der STI/das jeweilige LTIP erstrecken.</p>

Gleichgewicht zwischen individueller Leistung und Teamleistung	Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss berücksichtigt, dass Leistung durch eine Kombination aus individuellen Beiträgen zur BAWAG und den kollektiven Leistungen des Teams bestimmt wird. Daher wird die Vergütung für jeden Einzelnen durch eine ganzheitliche Betrachtung dessen, was der Einzelne im vergangenen Jahr geleistet hat, und der Leistung des Unternehmens als Ganzes bestimmt.
Aufrechterhaltung einer angemessenen Risikokontrolle	Das Vergütungsprogramm ist so konzipiert, dass es unsere Vorstandsmitglieder dazu anregt, gute Ergebnisse zu erzielen, und sie gleichzeitig davon abhält, unnötige oder übermäßige Risiken einzugehen. Dies wird durch ein ausgewogenes Verhältnis von leistungsbezogener Vergütung und Sicherheitsvorkehrungen wie Obergrenzen für variable Vergütungsbestandteile und andere risikomindernde Maßnahmen erreicht.
Best Practice in Bezug auf Corporate Governance	Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss wendet eine Reihe von Corporate Governance Best Practice Verfahren an, um sicherzustellen, dass die Vergütung in angemessener Weise gestaltet und gewährt wird.
Obergrenze der variablen Vergütung	Die variable Vergütung ist nach oben begrenzt und darf 200% der festen Vergütung nicht überschreiten. Dies gilt sowohl für ein STI als auch für ein LTIP. Wenn in einem Jahr ein STI und ein LTIP gewährt werden, wird die Summe beider Vergütungen bei der Berechnung der 200%-Obergrenze berücksichtigt.
Variable Vergütung mit Mitarbeiterbindungsaspekten	Die variable Vergütung ist an Bindungsaspekte geknüpft, insofern als rückgestellte Teile der variablen Vergütung nur dann ausbezahlt werden, wenn das jeweilige Vorstandsmitglied im Jahr der Zuteilung in einem aufrechten Arbeitsverhältnis steht. Daher können rückgestellte Teile der gewährten Vergütungen unter Umständen verfallen und nie realisiert werden, wenn das jeweilige Vorstandsmitglied vor dem Ende seiner Funktionsperiode (derzeit bis März 2026) ausscheidet.

Vergütungsgrundsätze der Remuneration Policy

Die Gesamtvergütung setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Neben kurzfristigen Anreizen (Short Term Incentives) ist die Erreichung der ursprünglich für 2025 gesetzten Ziele mit einem Long Term Incentive Program verbunden. Die Struktur der Vergütung ist so angelegt, dass sie die Vorstandsmitglieder sowohl auf Gruppen- als auch auf individueller Ebene zur Zielerreichung motiviert.

Die Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder sind entweder als fixe oder als variable Vergütungsbestandteile zu qualifizieren. Die folgende Übersicht gibt Hinweise und weitere Details zu den einzelnen Vergütungsbestandteilen sowie zu den Besonderheiten der Vergütungsgestaltung in der BAWAG.

Komponente	Details
Feste Vergütung	
<i>Grundgehalt</i>	<p>Das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder ist fest (nicht diskretionär) und wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Es spiegelt das individuelle Niveau der Berufserfahrung, die spezifische Vorstandsfunktion und die Verantwortlichkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds wider.</p> <p>Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit keine gesonderte Vergütung für Organfunktionen in verbundenen Unternehmen.</p>
<i>Pension</i>	<p>Die Pensionsleistungen sind im Voraus festgelegt und belaufen sich auf 15 % des Grundgehalts.</p> <p>Diese Komponente unseres Vergütungsprogramms belohnt die Vorstandsmitglieder für ihre Loyalität zum Unternehmen und stellt sicher, dass angemessene Mittel für das Einkommen im Ruhestand zurückgelegt werden.</p>
<i>Fringe Benefits ("Sonstige")</i>	<p>Um auf den Märkten, auf denen wir um Talente konkurrieren, wettbewerbsfähig zu bleiben, bieten wir Fringe Benefits an. Zu den Sachleistungen gehören die folgenden Versicherungsleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • private Krankenversicherung • Unfall-/Invaliditätsversicherung • Risikolebensversicherung • D&O-Versicherung. <p>Diese Aufzählung ist erschöpfend, und die Mitglieder des Vorstands erhalten keine weiteren <i>Fringe Benefits</i> oder Sachleistungen, die über die oben aufgeführten Versicherungsleistungen hinausgehen.</p>
Short Term Incentive	
<i>Zielvorgaben für STI</i>	<p>Jede variable Vergütung wird rein erfolgsabhängig ausbezahlt. Die Zielvorgaben für jedes Vorstandsmitglied für das jeweilige Geschäftsjahr werden vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss unter Berücksichtigung des Umfangs und der Komplexität der funktionalen Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage der BAWAG festgelegt.</p> <p>Aus unseren Gesprächen mit den Aktionären wissen wir, dass die derzeitigen STI-Kennzahlen die finanzielle Leistung nicht in dem Maße betonen, wie es die Aktionäre wünschen. Daher werden wir ab dem Geschäftsjahr 23 und darüber hinaus einen größeren Prozentsatz (75%) für quantifizierbare Finanzkennzahlen/KPIs verwenden.</p> <p>Siehe Seite 24 (Abschnitt "<i>Neue Leistungskriterien ab dem Geschäftsjahr 2023</i>") für weitere Einzelheiten.</p>
<i>Aktiengebundene Vergütung</i>	<p>Mehr als die Hälfte des STI ist an die Performance der BAWAG-Aktie gebunden und daher ungewiss. Ein etwaiger Bonus setzt sich aus einer Barzahlung und</p>

	virtuellen Aktien (Phantom Shares) zusammen, die mindestens 50% des gesamten Bonus ausmachen.
<i>Rückstellung des Bonus über einen Zeitraum von 5 Jahren & ein Jahr Sperrfrist für (Aktien- und aktiengebundene) Instrumente</i>	60% der den Vorstandsmitgliedern gewährten Boni werden über einen Zeitraum von 5 Jahren rückgestellt und bleiben somit ungewiss. Der Rechtsanspruch auf jenen Teil des Bonus, der nicht rückgestellt wird, entsteht in dem Jahr, in dem der Bonus gewährt wird, wobei mindestens 50% (Phantom Shares) einer einjährigen Sperrfrist unterliegen und daher ungewiss bleiben. Der Rechtsanspruch auf die rückgestellten Teile der Boni entsteht dann in fünf gleichen jährlichen Raten. Dieser Ansatz bietet angemessene risikomindernde Sicherheitsvorkehrungen und Aspekte der Mitarbeiterbindung in unserem Vergütungsprogramm.
<i>Obergrenze für Vergütungen</i>	Die variable Vergütung ist nach oben begrenzt und darf 200% der festen Vergütung nicht überschreiten. Dies gilt sowohl für ein STI als auch für ein LTIP. Wenn in einem Jahr ein STI und ein LTIP gewährt werden, wird die Summe beider Vergütungen bei der Berechnung der 200%-Obergrenze berücksichtigt.
<i>Long Term Incentive Program (LTIP)</i>	Long Term Incentive-Pläne richten die Interessen des Vorstands weiter auf die langfristige Strategie der BAWAG aus. Derzeit gibt es den BAWAG LTIP 2025, der einen mehrjährigen Leistungszeitraum von 2022 bis 2025 umfasst.

IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE VERGÜTUNG

Das fixe Grundgehalt wird den Vorstandsmitgliedern in vierzehn Teilbeträgen ausbezahlt und deckt alle Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds ab. Die Vorstandsmitglieder haben keinen Anspruch auf eine gesonderte Vergütung für die Wahrnehmung von Organfunktionen innerhalb der BAWAG-Gruppe. Die in der nachstehenden Tabelle angeführten sonstigen Bezüge bestehen aus Versicherungsbeiträgen, wie z.B. Krankenversicherung, Invaliditätsversicherung und Risikolebensversicherung. Darüber hinaus besteht für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung. Die Kosten der D&O-Versicherung werden von der BAWAG-Gruppe getragen.

Die Gesamtbezüge pro Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2022 sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

in Tsd. €	Position 2022	Grundgehalt	Pension	Sonstiges	in % der Gesamtvergütung	Bonus	in % der Gesamtvergütung	Total
Anas Abuzaakouk	CEO	5.200	780	113	65%	3.350	35%	9.443
Enver Sirucic	CFO, Deputy CEO	3.500	525	44	59%	2.800	41%	6.869
Sat Shah	Retail & SME, Deputy CEO	3.900	585	88	61%	2.900	39%	7.473
Guido Jestädt	CAO	1.250	188	32	60%	1.000	40%	2.470
David O'Leary	CRO	3.100	465	29	72%	1.400	28%	4.994
Andrew Wise	CIO, Non-retail lending	3.600	540	72	60%	2.800	40%	7.012
Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder		20.550	3.083	378	63%	14.250	37%	38.261

In Tsd. €	Position 2021	Grundgehalt	Pension	Sonstiges	in % der Gesamtvergütung	Bonus	in % der Gesamtvergütung	Total
Anas Abuzaakouk	CEO	5.200	780	95*	57%	4.500	43%	10.575
Enver Sirucic	CFO, Deputy CEO	3.200	480	39	57%	2.825	43%	6.544
Sat Shah	Retail & SME, Deputy CEO	3.900	585	82*	56%	3.500	44%	8.067
Guido Jestädt** (seit 1. Juli 2021)	CAO	1.250	188	38	n/a	1.200	n/a	2.676
David O'Leary	CRO	3.100	465	28*	56%	2.750	44%	6.343
Andrew Wise	CIO, Non-retail lending	3.600	540	68*	56%	3.225	44%	7.433
Total of Management Board Members		20.250	3.038	350	57%	18.000	43%	41.638

*Die Spalte "Sonstiges" enthält bereinigte Zahlen, da Rechnungen für Krankenversicherungen einzelner Vorstandsmitglieder für Versicherungsschutz im Jahr 2021 erst nach der Veröffentlichung des Vergütungsberichts 2021 ausgestellt wurden.

** Die Zahlen wurden auf das Jahresgehalt hochgerechnet, um einen direkten Vergleich zu ermöglichen.

Erläuterungen zu den Änderungen von 2021 auf 2022

Das Grundgehalt von Enver Sirucic (stellvertretender CEO, CFO) erhöhte sich 2022 um 300 T€ auf insgesamt 3,5 Mio. €. Dies wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss beschlossen, um die interne Gehaltspartität zwischen Personen mit ähnlichen Verantwortungsbereichen zu verbessern und die wachsende Bedeutung der Geschäftsbereiche innerhalb des CFO-Ressorts widerzuspiegeln.

Die Gehaltszahlen für Guido Jestädt aus dem Jahr 2021 wurden angepasst, um die Vergleichsmöglichkeit mit den anderen Mitgliedern des Vorstands zu ermöglichen (die Zahlen stellen nun das hochgerechnete Jahresgehalt dar, um einen direkten Vergleich zu ermöglichen).

Die Spalte *Sonstiges* enthält private Krankenversicherungen, Unfall-/Invaliditätsversicherungen, Risikolebensversicherungen und D&O-Versicherungen. Über diese Versicherungen hinausgehende Zulagen oder sonstige Fringe Benefits gibt es nicht. Die Erhöhung resultiert aus individuellen Anpassungen sowie aus vertraglichen Indexierungen.

AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG

Bezahlte Gesamtvergütung

In den Geschäftsjahren 2021 and 2022 sind die in der nachfolgenden Tabelle angeführten Beträge an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt worden. Die Tabelle beinhaltet die zurückgestellten Bonusanteile aus vorangegangenen Geschäftsjahren beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017, dem Jahr des Börsengangs der BAWAG Group. Zurückgestellte Bonusanteile werden nach Maßgabe regulatorischer Vorschriften an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Wie in nachfolgender Tabelle ersichtlich, haben die Vorstandsmitglieder auf einen potenziellen Bonus für das Jahr 2020 freiwillig verzichtet, nachdem sie bereits auf ihren Bonus für das Geschäftsjahr 2019 freiwillig verzichteten.

Im Jahr 2017 wurde den Vorstandsmitgliedern kein Bonus gewährt, weil auf Basis ihrer individuellen Leistungen im Jahr 2017 an Stelle eines Bonus der LTIP 2018-2020 Award gewährt wurde. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktien, die unter dem LTIP 2018-2020 in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 an Vorstandsmitglieder übertragen wurden. 60.497 Aktien wurden einem ehemaligen Vorstandsmitglied übertragen. Weiterführende Informationen hinsichtlich des LTIP 2018-2020 sind im Punkt "*Long-term Incentive Program 2018-2020 - ausgelaufen*" sowie in der Vergütungspolitik veröffentlicht.

in € thousand	Anas Abuzaakouk		Enver Sirucic		Sat Shah		Guido Jestädt		David O'Leary		Andrew Wise	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Fixe Vergütung												
Grundgehalt	5.200	5.200	3.200	3.500	3.900	3.900	1.250	1.250	3.100	3.100	3.600	3.600
Pension	780	780	480	525	585	585	188	188	465	465	540	540
Sonstiges	95	113	39	44	82	88	38	32	28	29	68	72
Variable Vergütung												
<i>Cash Anteil</i>												
<i>Geschäftsjahr 2021</i>		887		565		691		240		543		636
<i>Geschäftsjahr 2020</i>	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
<i>Geschäftsjahr 2019</i>	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
<i>Geschäftsjahr 2018</i>	87	87	81	81	60	60	n/a	n/a	84	84	66	66
<i>Geschäftsjahr 2017</i>	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
<i>Phantom Share Anteil (in cash)</i>												
<i>Geschäftsjahr 2021</i>		0		0		0		0		0		0
<i>Geschäftsjahr 2020</i>	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
<i>Geschäftsjahr 2019</i>	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
<i>Geschäftsjahr 2018</i>	69	101	64	95	48	69	n/a	n/a	67	97	52	76
<i>Geschäftsjahr 2017</i>	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
Variable Vergütung gesamt (in cash)	156	1.075	145	741	108	820	n/a	240	151	724	118	778
<i>zugeteilte BAWAG Group Aktien (LTIP 2018-2020)</i>												
Cash gesamt (€)	6.231	7.168	3.864	4.810	4.675	5.393		1.710	3.744	4.318	4.326	4.990
Aktien gesamt #	169.880	28.331	60.497	10.083	136.979	22.830	n/a	2.319	108.395	18.066	124.573	20.762

Der Sperrfrist unterliegende Phantom Shares

Die Anzahl an Phantom Shares, auf die im Jahr 2022 ein Rechtsanspruch entstanden ist, welche allerdings einer einjährigen Sperrfrist unterliegen, wird in nachfolgender Tabelle angezeigt:

**Anzahl an Phantom Shares auf die in
2022 ein Rechtsanspruch entstanden ist**

Anas Abuzaakouk	20.230
Enver Sirucic	13.361
Sat Shah	15.543
Guido Jestädt	4.814
David O'Leary	13.134
Andrew Wise	14.589
Total	81.671

Der Barbetrag der Phantom Shares, auf die im Jahr 2022 ein Rechtsanspruch entstanden ist, wird im Vergütungsbericht 2023 veröffentlicht. Die Berechnung des entsprechenden Betrags basiert auf dem VWAP der BAWAG Gruppe während des Zurückbehaltungsjahres.

VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN

Die Höhe der Beteiligung des Vorstands ist sowohl im Vergleich zu anderen europäischen Finanzinstituten außergewöhnlich als auch ein Zeichen für das Engagement unserer Führungskräfte für dieses Unternehmen.

Mehr als 70% des Aktienbesitzes des Vorstands stammen aus persönlichem Investment, was das Engagement des Teams für die BAWAG unterstreicht. Die freiwillige persönliche Beteiligung an der BAWAG verdeutlicht die "Eigentümer-Betreiber"-Mentalität und stärkt die Verbindung zwischen der Leistung des Managements, den vom Management getroffenen Entscheidungen und dem Fokus auf risikoadjustierte Renditen mit jenen der Aktionäre. Dies ist auch die Haltung, die die Vorstandsmitglieder im Konzern verankern wollen - dass die Mitarbeiter wie Eigentümer handeln.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl an Aktien der BAWAG Group die von einzelnen Vorstandsmitgliedern zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts gehalten werden, aufgeteilt nach Aktien, die selbst über die Börse erworben wurden, sowie solche Aktien, die im Zusammenhang mit dem LTIP 2018-2020 übertragen wurden. Wie sich aus nachfolgender Tabelle ergibt, halten die Vorstandsmitglieder rund 3,7 % der Aktien der BAWAG Group.

Die im Rahmen des LTIP 2018-2020 ausgegebenen und in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Aktien wurden auf Bruttobasis übertragen. Um beispielsweise eine gewährte Prämie von 100 Aktien in vollem Umfang zu erhalten, musste jedes Vorstandsmitglied die auf die 100 Aktien erhobene Einkommensteuer aus seinem persönlichen versteuerten Einkommen zahlen. Unter der Annahme eines Einkommenssteuersatzes von 50 % beinhalten die unten in der Spalte LTIP 2018-2020 aufgeführten Zahlen daher eine individuelle Investition von 50 % der in der nachstehenden Tabelle aufgeführten Anzahl von Aktien.

	# an eigenständig erworbenen Aktien	# an LTIP 2018-2020 Aktien	# an gehaltenen Aktien
Anas Abuzaakouk	751.674	226.506	978.180
Enver Sirucic	169.503	80.663	250.166
Sat Shah	442.800	182.639	625.439
Guido Jestädt	31.911	18.550	50.461
David O'Leary	226.718	144.526	371.244
Andrew Wise	297.024	166.097	463.121
Total	1.919.630	818.981	2.738.611

BAWAG LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2025

Allgemeines

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

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

Wie bereits im Halbjahresfinanzbericht 2022 dargestellt, wurde den Vorstandsmitgliedern im Rahmen des BAWAG LTIP 2025 die folgende Anzahl an Aktien zugeteilt:

	# an BAWAG LTIP 2025 Aktien
Anas Abuzaakouk	104.333
Enver Sirucic	70.224
Sat Shah	78.250
Guido Jestädt	25.080
David O'Leary	62.199
Andrew Wise	72.231

Vesting Bedingungen

Die vesting Bedingungen setzen sich zusammen wie folgt:

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

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

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

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

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

Vorbehaltlich der oben angeführten Vesting-Bedingungen, entsteht der Rechtsanspruch im Hinblick auf 88% des BAWAG LTIP 2025 Awards (*Teil I*) Anfang 2026 und im Hinblick auf 12% des BAWAG LTIP 2025 Awards Anfang 2027 (*Teil II*). Die zugeteilten Aktien unterliegen einer Sperrfrist unter Beachtung der regulatorischen Vorschriften; diese beträgt gegenwärtig ein Jahr (einjährige Sperrfrist).

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



LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2018-2020 - AUSGELAUFEN

Die Vorstandsmitglieder haben am long-term incentive program ("LTIP 2018-2020") teilgenommen. Vorstandsmitgliedern wurde auf Basis ihrer individuellen Leistungen im Jahr 2017 an Stelle eines Bonus ein LTIP Award gewährt. Dementsprechend wurde die LTIP-Zuteilung im Rahmen des LTIP 2018-2020 für den Bonus-Cap für das Geschäftsjahr 2017 berücksichtigt.

Das Vesting von 75 % der LTIP-Zuteilung hing von einer einzigen Leistungskennzahl ab (EPS vor Steuern für 2018-2020), die Anfang 2021 vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss bewertet und bestätigt wurde. Dieser 75%ige Anteil war an keine zusätzliche Bedingung geknüpft, und die entsprechende Anzahl von Aktien der BAWAG-Gruppe wurde den Begünstigten im Jahr 2021 zugeteilt. Das Vesting der verbleibenden 25% der LTIP-Zuteilung war an eine zusätzliche Bedingung geknüpft, nämlich das Bestehen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses am 31. März 2021. Die entsprechenden BAWAG Group-Aktien wurden in zwei gleichen Tranchen von jeweils 12,5 % in den Jahren 2022 und 2023 zugeteilt. Alle im Rahmen dieses LTIP 2018-2020 zugeteilten Aktien unterliegen einer einjährigen Sperrfrist. Darüber hinaus gelten Malus- und Clawback-Regeln (siehe unten).

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

Nach der Einführung des LTIP 2018-2020 erhielten wir von den Aktionären die Rückmeldung, dass die Einführung eines langfristigen Anreizprogramms im Allgemeinen als positiv empfunden wurde. In unseren Diskussionen mit den Aktionären wurde jedoch das Thema angesprochen, dass der LTIP 2018-2020 auf einer einzigen finanziellen Leistungskennzahl (EPS vor Steuern für 2018-2020) basierte. Die Aktionäre hätten mehr als einen einzigen Leistungsindikator erwartet und auch, dass ein kleiner Teil der Zuteilung an die Erfüllung nicht-finanzieller Leistungsindikatoren geknüpft wird.

Wir haben dieses Feedback bei der Ausgestaltung des LTIP 2025 berücksichtigt. Die Leistungsbedingungen für den LTIP 2025 bestehen aus einer Reihe von finanziellen und nicht-finanziellen/ESG-Zielen, die im obigen Kapitel "BAWAG Long Term Incentive Program 2025" näher beschrieben sind.



MALUS UND CLAWBACK

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

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

ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Im Geschäftsjahr 2022 wurde von der Vergütungspolitik nicht abgewichen.

EINHALTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

Neue Leistungskriterien ab dem Geschäftsjahr 2023

Die Ausgestaltung des BAWAG Incentive Plans war ein Thema, das von den Aktionären während der Outreach-Meetings angesprochen wurde. Für das Geschäftsjahr 2022 wird der Vorstand über gleich gewichtete Leistungssäulen im Hinblick auf finanzielle, individuelle und ESG-/Leitungserfolge entlohnt. Dieser Plan legte zwar strenge und ambitionierte Ziele für das Management fest, setzt aber letztlich nicht in dem Maße den Schwerpunkt auf die wirtschaftlichen Erfolge, wie es unsere Aktionäre wünschten. Nach den Besprechungen haben wir den Fokus verstärkt auf finanzielle Kennzahlen gelegt, während weiterhin entsprechende Leistungen in individuellen und ESG-bezogenen Angelegenheiten verlangt werden.

FY22 Leistungskriterien	Feedback der Aktionäre	FY23 Leistungskriterien	Kommentare
33% Finanzielle Ziele 33% Individuelle Ziele 33% ESG & Leadership-Ziele	2/3 der derzeitigen Leistungskennzahlen sind nicht an finanzielle Ziele gebunden, was einer weitgehend diskretionären STI-Gestaltung entspricht	75% Finanzielle Ziele 25% Sonstige	Basierend auf extern kommunizierten KPIs Die nichtfinanziellen Kriterien werden weiterhin ESG- und individuelle Faktoren umfassen und so solide und messbar wie möglich sein

Beachten Sie, dass die 2022 Scorecards unverändert bleiben. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hat die oben genannten Änderungen am Vergütungskonzept zwar befürwortet, hielt es jedoch für unpraktisch und unfair, Änderungen an den Zielen vorzunehmen, die bereits sowohl der Geschäftsleitung als auch den externen Beteiligten mitgeteilt worden waren. Die Scorecards werden in den kommenden Jahren überarbeitet und im nächstjährigen Vergütungsbericht ausführlich beschrieben.

Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2022

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung korrespondiert mit den Vorgaben der Vergütungspolitik. Hinsichtlich der variablen Vergütung und den in diesem Zusammenhang angewendeten Leistungskriterien setzt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss in seiner formellen Sitzung im ersten Quartal eines jeden Jahres die Ziele individuell für jedes einzelne Vorstandsmitglied im Einklang mit den Grundsätzen der Vergütungspolitik fest.

Die Gruppenziele sowie die ESG- und Leadership- Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder identisch, während die individuellen Ziele abweichen, um die Rolle sowie fachliche Zuständigkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen. Anderes gilt für den CRO und den CAO, für die wir keine finanziellen Ziele aufgrund deren Funktion, Rolle und Verantwortlichkeiten festlegen.

Die Tabelle unten zeigt die für den CEO für das Geschäftsjahr 2022 definierten Ziele, die jeweilige Gewichtung dieser Ziele sowie den vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss ermittelten Wert hinsichtlich des CEO. Darüber hinaus enthält die Tabelle den durchschnittlichen Wert der übrigen Vorstandsmitglieder.

ANAS ABUZAAKOUK; CEO

PERFORMANCE der GRUPPE		Weighting	Actual	Score CEO	Avg. score other MB members*
Gewinn vor Steuern	> €675m	11,1%	€ 681m	11,1%	11,1%
Cost-income Ratio	< 38%	11,1%	35.9%	11,1%	11,1%
Return on Tangible Common Equity	>17%	11,1%	18.6%	11,1%	11,1%
		33,3%		33,3%	33,3%

INDIVIDUELLE PERFORMANCE

Kapitalmanagement & individuelle Kostenziele

- Festlegung der Kapitalausschüttung & verantwortungsvolle Kapitalverwaltung
- Förderung eines disziplinierten organischen Wachstums mit Schwerpunkt auf risikobereinigten Renditen
- Aufbau einer soliden M&A-Pipeline unter Wahrung der Bewertungsdisziplin
- Aktive Teilnahme an Investorenkommunikation, um die BAWAG-Story zu vermitteln
- Individuelles Kostenziel

10,5%

9,5%

Technologie: Talententwicklung, Weiterentwicklung & Umsetzung sowie Systemstabilität

- Talent-Upgrade in den Bereichen Technology Operations, Development & Data teams
- Modernisierung der Infrastruktur
- Kostenoptimierung bei gleichzeitiger Verbesserung der allgemeinen Stabilität und Zuverlässigkeit der Infrastruktur

7,6%

6,0%

Weiterentwicklung der Risiko-, Compliance-, Innenrevision & Regulatory Teams

- Erledigung von Feststellungen der Innenrevision sowie Erledigung offener Punkte aus Vor-Ort-Prüfungen
- Adressierung der im SREP-Bescheid angesprochenen Themen

7,6%

4,5%

Weiterentwicklung der Organisationsstruktur (einschließlich Nachfolgeplanung, Beurteilung des Senior Leadership Teams, Beförderungen und Neueinstellungen)

- Nachfolgeplanung und organisatorische Dynamik
- Bewertung des Senior Leadership Teams assessment, Reorganisation, Beförderungen und externes Recruitment

7,6%

7,6%

33,3%

27,5%

28,8%

ESG & LEADERSHIP

Human Capital Entwicklung

- Recruiting, Bindung und Förderung von Talenten innerhalb der Gruppe
- Förderung der Diversität in Führungspositionen (einschließlich der Förderung von Frauen)

8,25%

7,0%

Förderung der Risiko- & Compliance-Kultur innerhalb der Gruppe

- Sicherstellung der Kenntnisnahme von Richtlinien durch die Führungskräfte und die Belegschaft
- Verbesserung der 2. und 3. Line of Defence innerhalb der Gruppe
- Festlegung spezifischer Parameter für Umwelt- und Governance-Themen, die allen Stakeholdern mitgeteilt werden können und die den Erwartungen der Aufsichtsbehörden entsprechen.

8,65%

6,5%

Förderung der Werte der Gruppe - Integrität in der täglichen Aufgabenerfüllung und Förderung von Meritokratie im Rahmen von Human Capital und Governance als Teil der ESG-Roadmap

- Förderung der Meritokratie und der flachen Organisation, Führung durch Vorbild und Abbau von Bürokratie
- Verbesserung der 2. und 3. Line of Defence innerhalb der Gruppe

8,25%

8,0%

Unternehmergeist, Innovation und Thought-Leadership

- Verkörperung einer Vordenkerstellung und Förderung eines offenen und ehrlichen Dialogs
- Anwendung kritischen Denkens
- Förderung von Technologie und Aufbrechen de Status Quo

33,3%

29,75%

30,2%

TOTAL

100,0%

90,58%

92,1%

*CRO und CAO wurden bei der Durchschnittsberechnung nicht berücksichtigt, da sich ihre Scorecards erheblich unterscheiden (siehe Erklärung oben).

Wir haben verstanden, dass Aktionäre feste KPIs gegenüber soften Faktoren bevorzugen. Wie weiter oben in diesem Abschnitt beschrieben, wird sich die Aufteilung ab dem Geschäftsjahr 2023 und darüber hinaus ändern. Für die Vergangenheit wurde sie nicht geändert. Wir möchten jedoch Hintergrundinformationen und Erläuterungen zu bestimmten Aspekten der Gruppenziele, der individuellen Ziele und der ESG- und Leadership-Ziele für 2022 geben, zum einen zur Steigerung der Transparenz und zum anderen um den Aktionären die Möglichkeit zu geben, die Festlegung des STI für 2022 zu verstehen und zu bewerten.

Erläuterungen zu den Gruppenzielen

Alle Gruppenziele wurden im Jahr 2022 erreicht. Unser PBT landete bei 681 Mio. € (gegenüber > 675 Mio. € Ziel), unsere Cost-Income-Ratio sank auf 35,9 % (gegenüber <38 % Ziel) und unsere RoTCE betrug 18,6 % (gegenüber > 17 % Ziel).

Erläuterungen zu den individuellen Zielen

Im Jahr 2022 konzentrierten wir uns weiterhin auf ein diszipliniertes Wachstum hinsichtlich unserer Kernprodukte, das teilweise durch das sich verändernde Marktumfeld beeinträchtigt wurde. Die Expansion der BAWAG Group außerhalb Österreichs konzentrierte sich auf die Identifizierung reifer und entwickelter Märkte mit soliden makroökonomischen Fundamentaldaten und profitablen Wachstumsmöglichkeiten. Dies wurde durch eine Mischung aus organischen Wachstumsinitiativen und Akquisitionen erreicht. Während wir auf dem deutschen, niederländischen und schweizerischen Markt nach wie vor ein Nischenanbieter sind, bietet uns das geschaffene Fundament die Möglichkeit, unser Wachstum zu beschleunigen, ohne die Rentabilität zu beeinträchtigen.

Wir beobachten auch ständig die Möglichkeiten in unseren Kernmärkten in Westeuropa (z.B. Großbritannien und Irland) und den Vereinigten Staaten (USA). Im Jahr 2022 haben wir eine Repräsentanz in den USA eröffnet, um unsere US-Kunden besser betreuen zu können und künftiges Wachstum zu fördern. Seit über einem Jahrzehnt vergeben wir Kredite an US-Firmen- und -Immobilienkunden. M&A-seitig haben wir 2022 eine Akquisition getätigt und ein Portfolio erworben: Im Februar 2022 hat die BAWAG Group eine Vereinbarung zur Übernahme der Peak Bancorp, der Holdinggesellschaft der Idaho First Bank, einer Gemeinschaftsbank mit rund 10.000 Kunden und einer Bilanzsumme von 0,5 Milliarden Dollar abgeschlossen. Die Übernahme ermöglicht es uns, unsere Präsenz in den Vereinigten Staaten auszubauen und die BAWAG Group für zukünftiges Wachstum in einem der Kernmärkte der Bank besser zu positionieren. Durch die Übernahme erhält die BAWAG Group auch eine Bankplattform in den Vereinigten Staaten, um weitere Wachstumsmöglichkeiten zu verfolgen. Die Transaktion steht unter dem Vorbehalt der behördlichen Genehmigungen.

Am 1. März 2022 wurde der Sberbank Europe AG (jetzt in Liquidation) die Fortführung der Geschäftstätigkeit untersagt. Die BAWAG Group erwarb ein deutsches Konsumentenkreditportfolio und ein Anleiheportfolio mit einem Buchwert von 0,7 Milliarden Euro. Die Transaktion verbrauchte ca. 30 Basispunkte des CET1-Kapitals, wobei der Kaufpreis direkt an das österreichische Einlagensicherungssystem gezahlt wurde.

Die BAWAG Group schüttete 592 Millionen € Kapital in Form von 267 Millionen € Dividende (oder 3,00 € pro Aktie) aus und führte im Jahr 2022 einen Aktienrückkauf im Ausmaß von 325 Millionen € durch. Der Vorstand wird der Hauptversammlung im März eine Dividende von 3,70 € pro Aktie vorschlagen, was 305 Millionen € entspricht. Wir beendeten das Jahr mit einer CET1-Quote von 13,5% (nach Abzug der Dividende) und einem Überschusskapital von 261 Mio. € gegenüber unserem CET1-Ziel von 12,25%, mit einer zusätzlichen Management-Overlay-Rückstellung von 100 Mio. €, um etwaigen makroökonomischen Unsicherheiten zu begegnen. Der Vorstand hält bewusst eine Reserve für potenzielle organische Chancen und Fusionen in den kommenden Quartalen bereit. Sollten sich bestimmte Gelegenheiten nicht ergeben, wird der Rückkauf unter 100 Basispunkten des CET1% liegen (vorbehaltlich der aufsichtsrechtlichen Genehmigung), da wir umsichtig und konservativ bleiben.

Im Jahr 2022 trafen sich Mitglieder des Vorstands mit Investoren aus den Vereinigten Staaten, dem Vereinigten Königreich, Deutschland, Frankreich, Österreich, Dänemark, Norwegen, Finnland, den Niederlanden, Belgien, Italien, Spanien, Schweden, Polen und ganz Asien. Darüber hinaus nahmen wir im Jahr 2022 an 8 Konferenzen teil, die sich an Finanzinstitute oder kleine und mittlere Unternehmen richteten. Neben den Roadshows und Konferenzen haben wir (virtuelle) Einzelgespräche und Telefonate mit potenziellen neuen Investoren sowie mit bestehenden Investoren und ESG-

Teams geführt. Die wichtigsten Diskussionspunkte betrafen den Aktienrückkauf, das makroökonomische Umfeld, die Zinssensitivität, die Qualität der Vermögenswerte und Details zu unserem Geschäftsmodell.

Seit 2012 haben wir rund 600 Millionen € in Technologie investiert. Die kontinuierlichen Investitionen in Technologie in den letzten zehn Jahren haben es uns ermöglicht, unser Technologie-Paket zu modernisieren und zu vereinfachen, teure, frustrierte Digitalisierungsprojekte zu vermeiden und vor allem systematisch an der Skalierung unserer Bankplattform zu arbeiten. Im Zuge der Modernisierung unserer technologischen Infrastruktur, der Vereinfachung unserer Architektur und der Fokussierung auf eine geradlinige Verarbeitung haben wir Partnerschaften und Investitionen mit führenden Technologieunternehmen ausgebaut. Diese Investitionen werden fortgesetzt und machen heute einen größeren Prozentsatz unserer Gesamtausgaben in der gesamten Gruppe aus - von 15% im Jahr 2012 auf heute rund 25% unserer Gesamtausgaben in der Gruppe.

Erläuterungen zu ESG & Leadership

Unser Fundament, der Schlüssel zu unserem Wandel und der täglichen Umsetzung unserer Strategie sind unsere Mitarbeiter. Die weitere Verankerung unserer Kultur in der Organisation ist daher wesentlich für den Erfolg der BAWAG Group. Die Vorstandsmitglieder agieren als Eigentümer und repräsentieren die Werte, die sie in der Bank verankern wollen. Die Kultur basiert auf den folgenden Werten:

- ▶ **Leadership & Kultur des Wandels:** Wir schätzen dynamische Führungspersönlichkeiten, die mit kompromissloser Integrität führen, eine starke Arbeitsethik haben und sich nicht vor klaren Entscheidungen scheuen. Im Laufe des Jahres 2022 wurden mehrere Beförderungen in unser Senior Leadership Team vorgenommen, das sich nun aus 86 Mitgliedern aus dem Vorstand, dem Extended Management Board und den Senior Leaders zusammensetzt. Das SLT umfasst 11 Nationalitäten mit einem Frauenanteil von 28%. Die durchschnittliche Zugehörigkeit zur BAWAG Group beträgt 14 Jahre. Durch verschiedene Ausbildungs- und Entwicklungsprogramme, Mentoring und herausfordernde Aufgaben haben wir im Jahr 2022 unser Ziel erreicht, die Führungskräfte die die Bank in die Zukunft führen werden, intern zu fördern und zu entwickeln.
- ▶ **Einfache und flache Organisation:** Wir tun unser Bestes, um eine einfache Gruppenstruktur und eine flache Organisation beizubehalten. Wir ermutigen alle Teammitglieder, sich auf die anstehende Arbeit zu konzentrieren, den Lärm auszublenden und den Status quo stets zum Wohle des Teams in Frage zu stellen. Wir glauben, dass Hierarchie, Bürokratie und eine isolierte Organisation zu unzusammenhängenden Analysen, weitreichenden Ineffizienzen, schlechter Entscheidungsfindung und letztlich zu einer aufgeblähten Kostenstruktur führen. Mit dieser Denkweise war es möglich, unsere Betriebskosten in einem von hoher Inflation geprägten Umfeld um 2% zu senken.
- ▶ **Rechenschaftspflicht, Leistungsorientierung und Integration:** Wir sind davon überzeugt, dass unsere Vielfalt, Inklusivität und leistungsorientierte Kultur eine echte Quelle der Stärke sind. Unsere Teammitglieder kommen aus 50 verschiedenen Ländern, und wir setzen uns voll und ganz für Gleichberechtigung und Vielfalt ein. Dies ist ein Nebenprodukt von Verdienst, Integrität und Arbeitsethik. Unser größtes Kapital ist unser Personal, daher konzentrieren wir uns auf die Entwicklung und Betreuung unserer Teammitglieder auf allen Ebenen. Im Jahr 2022 haben wir den Frauenanteil in unserem Senior Leadership Team weiter auf nunmehr 28% erhöht.
- ▶ **Management, sowohl Treuhänder als auch Aktionäre:** Das Management-Team ist sowohl Treuhänder als auch Aktionär der Bank. Die Anreize sind direkt an reelle finanzielle und ESG-Ziele geknüpft, die unserer Meinung nach einen langfristigen Mehrwert für die Aktionäre und Stakeholder schaffen. Das Senior Leadership Team besitzt derzeit ~3,6% der Bank. Wir sind der Meinung, dass Beteiligung der beste Weg ist, um eine Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre und eine langfristige strategische Wertschöpfung zu erreichen. Um diese Einstellung auch innerhalb der Organisation zu verankern, haben wir zwei Mitarbeiterbeteiligungsprogramme eingeführt, um unsere Teammitglieder für ihren Einsatz und ihr Engagement zu belohnen und jedem die Möglichkeit zu geben, durch direkte Beteiligung im Jahr 2022 am Erfolg des Unternehmens teilzuhaben. Das erste Programm bestand aus einer Zuteilung von 25 Aktien der BAWAG Group, was einem Gegenwert von etwa 1.000 € entspricht. Das zweite Aktienprogramm war ein Stock-Matching-Programm, bei dem für je drei erworbene Aktien eine zusätzliche BAWAG Group Matching-Aktie bis zu einem maximalen Wert von 2.000 € unentgeltlich gewährt wurde.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

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

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

Der Aufsichtsrat hat folgende Ausschüsse eingerichtet:

- ▶ Prüfungs- und Complianceausschuss
- ▶ Risiko- und Kreditausschuss
- ▶ Nominierungs- und Vergütungsausschuss
- ▶ ESG Ausschuss

Abweichung von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2022 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik.

Mitgliedschaft in Ausschüssen (per Jahresende 2022)

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

Teilnahme an Sitzungen im Jahr 2022

	Aufsichtsrat 5 Sitzungen	Nominierungs- und Vergütungsausschuss 3 Sitzungen	Prüfungs- und Compliance- ausschuss 4 Sitzungen	Risiko- und Kreditausschuss 4 Sitzungen	ESG Ausschuss 3 Sitzungen
Egbert Fleischer	100%	100%	100%	Kein Mitglied	100%
Kim Fennebresque	100%	100%	-	100%	-
Frederick Haddad	100%	100%	100%	100%	-
Adam Rosmarin	100%	100%	100%	100%	-
Gerrit Schneider	100%	-	100%	-	100%
Tamara Kapeller	100%	-	-	100%	100%
Verena Spitz	100%	100%	100%	100%	100%
Konstantin Latsunas	80%	66%	75%	-	-
Beatrix Pröll	100%	-	-	100%	100%

Im Jahr 2022 haben die Mitglieder des Aufsichtsrats an allen Sitzungen des Aufsichtsrats und des jeweiligen Ausschusses teilgenommen, mit Ausnahme von Konstantin Latsunas, der für eine Sitzung entschuldigt war. Außerhalb dieser formellen Sitzungen hat ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat zu aktuellen Themen stattgefunden.

An Aufsichtsratsmitglieder gezahlte Vergütung für 2022

Die Gesamtvergütung die im Geschäftsjahr 2022 von der BAWAG Group sowie der BAWAG PSK an Aufsichtsratsmitgliederausbezahlt wurde, wird in folgender Tabelle gezeigt.

In Tsd. €	BAWAG Group	BAWAG PSK	Gesamt
Egbert Fleischer	91	274	365
Kim Fennebresque	66	199	265
Frederick Haddad	54	161	215
Adam Rosmarin	53	157	210
Gerrit Schneider	51	154	205
Tamara Kapeller	49	146	195
Gesamt	364	1.091	1.455

Erläuterungen zu Änderungen zwischen 2021 und 2022

Gerrit Schneider und Tamara Kapeller sind erst im August/September 2021 in die Aufsichtsräte der BAWAG Group und der BAWAG PSK eingetreten. Ihre Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 entspricht der entsprechenden Vergütung, die sie im Jahr 2021 erhielten (keine Erhöhung).

Die Bezüge von Egbert Fleischer und Adam Rosmarin haben sich im Jahr 2022 erhöht, da sie weitere Aufgaben in den Aufsichtsratsausschüssen der BAWAG übernommen haben. Egbert Fleischer wurde Mitglied des ESG-Ausschusses und Adam Rosmarin wurde Mitglied des Nominierungs- und Vergütungsausschusses, was im Einklang mit den von der Hauptversammlung genehmigten und oben beschriebenen Vergütungsgrundsätzen zu einer zusätzlichen Vergütung für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen führt.

Darüber hinaus sind die Aufsichtsratsmitglieder über eine D&O-Versicherung abgesichert. Die Kosten der D&O-Versicherung werden von der BAWAG-Gruppe getragen.