(Konsolidierter) Nichtfinanzieller Bericht

(KONSOLIDIERTER) NICHTFINANZIELLER BERICHT

ALLGEMEINE INFORMATIONEN UND BERICHTSGRENZEN

102-46
102-48
102-49
102-50
102-54

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 dafür entschieden, den (konsolidierten) nicht-finanziellen Bericht in den 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 (GRI-Standard: Kernoption) inklusive branchenspezifischer Indikatorensets für Finanzdienstleistungen erstellt - der Bericht wurde nach den Prinzipien der Genauigkeit, Ausgewogenheit, Klarheit, Vergleichbarkeit, Zuverlässigkeit und Aktualität erstellt. Darüber hinaus wird den Offenlegungspflichten im Sinne der EU Taxonomie-Verordnung (Artikel 8) entsprochen. Dem CSR-Bericht liegen der GRI-Index (ab Seite 352) und die Fortschrittsberichte des UN Global Compact (Seite 362) bei.

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. In diesem Zusammenhang erläutern wir auch die Neuerungen und Fortschritte im Bereich der Nachhaltigkeit im Jahr 2021 und schließen an den CSR-Bericht 2020 an.

Sofern nicht anders angegeben, umfasst dieser Bericht alle operativen Einheiten der BAWAG Group sowie deren Marken. Da die Übernahmen der DEPFA BANK plc und der Hello bank! Österreich erst vor kurzem abgeschlossen wurden, sind die entsprechenden Daten in diesem Bericht nicht enthalten, werden aber im nächsten Bericht 2022 berücksichtigt. Einzig bei den Diversitäts- und HR-Kennzahlen wurde die Hello bank! berücksichtigt.

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 bestrebt, das Kapital effizient einzusetzen. 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.

ESG-ZIELE

Wir betrachten ESG in unserer Organisation nicht isoliert, da wir der Meinung sind, dass das Wahrnehmen von Verantwortung im Bereich ESG das Fundament für eine nachhaltige, langfristige Rentabilität schafft und ein wichtiger Bestandteil unseres Risikomanagements ist. Seit jeher berücksichtigen wir bei unseren Kreditentscheidungen ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen, da sie sich auf die langfristige Rückzahlung von Krediten durch unsere potenziellen Kreditnehmer auswirken. Dies untermauert unseren kontinuierlichen Fokus auf ESG-Risiken als Stärkung unseres aktuellen Geschäftsmodells. ESG ist ein roter Faden, der sich durch unsere Geschäftsstrategie zieht, und ein wesentlicher Bestandteil jedes umsichtigen Risikomanagementrahmens. 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-CO_2-Emissionen um mehr als 50% bis zum Jahr 2025 an**, ausgehend von einem Ausgangswert von etwa 3.200 Tonnen im Jahr 2020.
- 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 Neugeschäftsvolumen bei "grünen" Finanzierungen von über 1,6 Mrd. € an, was einer Verdoppelung des Volumens von 2020 entspricht.

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

102-20
102-46

Für uns ist es wichtig, dass Nachhaltigkeit und ESG-bezogene Themen in unserer gesamten Organisation verankert sind und dass jeder Mitarbeiter im Rahmen seiner Zuständigkeiten einen Beitrag leistet. Die interne Organisations-struktur 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 and ESG Committee, das vom CRO geleitet wird und an dem auch alle anderen Vorstandsmitglieder und ausgewählte leitende Mitarbeiter der BAWAG (einschließlich der ESG-Beauftragten 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 für ESG Officer und spezifische Arbeitsgruppen geschaffen, die strategische Prioritäten mit Vertretern aus Unternehmensbereichen diskutieren, die diese Themen auch in ihren Teams verankern. Aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Nachhaltigkeit und ESG-Themen hat unser Aufsichtsrat beschlossen, einen eigenen ESG-Ausschuss auf Aufsichtsratsebene einzurichten. Der ESG-Ausschuss wird eng mit dem Vorstand und den ESG-Beauftragten zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass wir weiterhin ein verantwortungsvolles, nachhaltiges und profitables Wachstum vorantreiben.

ENGAGEMENT DER STAKEHOLDER UND WESENTLICHKEITSPROZESS

Stakeholder-Gruppen

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses 2018 haben wir unsere relevanten Stakeholder in 10 Gruppen eingeteilt (siehe CSR-Bericht 2018, S. 9). Mit all diesen Stakeholdern stehen wir über verschiedene Kommunikationskanäle in ständigem Kontakt. Zu unseren Stakeholdern gehören verschiedene Gruppen der 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 per Telefon/E-Mail an unsere Investor-Relations-Abteilung, Pressestelle, Call-Center oder im Rahmen von Hauptversammlungen Feedback geben.

102-21
102-40
102-42
102-43
102-44

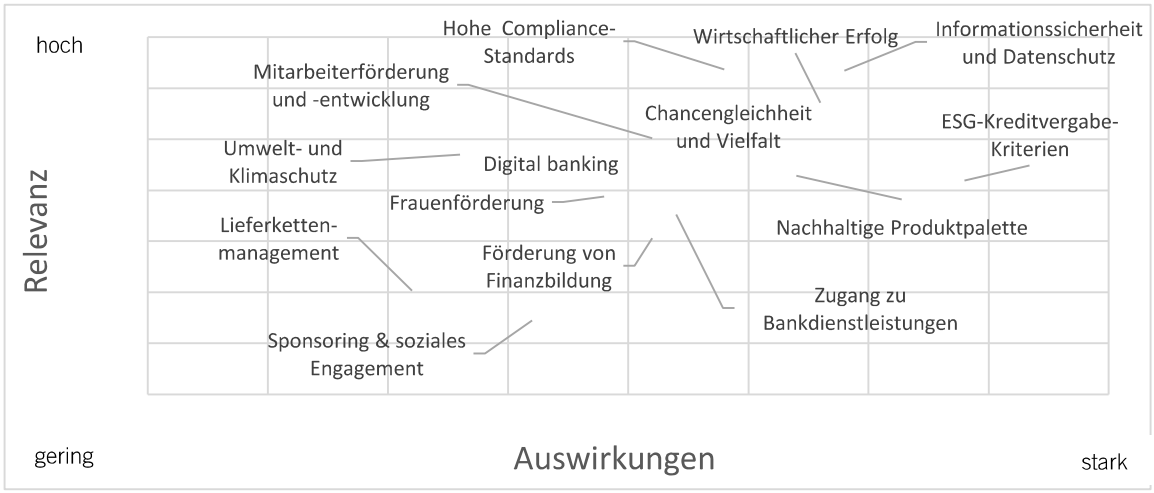
2021: Onlinebefragung von Interessengruppen durchgeführt

Im Jahr 2021 hat unsere Bank eine Online-Stakeholderbefragung durchgeführt. Ziel war es, die Bedeutung verschiedener Nachhaltigkeitsthemen der BAWAG aus der Sicht von Vertretern unserer internen und externen Stakeholder zu evaluieren. Stakeholder der gesamten BAWAG waren eingeladen, an der Onlinebefragung teilzunehmen. Der CEO lud alle Mitarbeiter im Rahmen eines internen Townhall-Meetings zur Befragung ein, diese 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 einstufen. Hinsichtlich der drei wichtigsten Themen konnten weder stakeholderspezifische Präferenzen noch signifikante Abweichungen festgestellt werden. Wir erachten 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.

Wesentlichkeitsmatrix

Die Ergebnisse der Stakeholderbefragung 2021 wurden anschließend in einem internen Workshop mit dem CFO, den Mitgliedern des Non-Financial Risk & ESG Committee und weiteren Nachhaltigkeitsexperten der BAWAG überprüft. Der Wesentlichkeitsprozess 2021 diente als Grundlage für die Priorisierung einzelner Nachhaltigkeitsmaßnahmen und die Identifizierung von Verbesserungspotenzialen bei bestehenden Initiativen. Die 14 Themen, die in der nachstehenden Grafik zu sehen sind, wurden zu sieben Wesentlichkeitsthemen zusammengefasst, die jeweils einem Kapitel in diesem Bericht entsprechen.

102-46
102-47



NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

WESENTLICHE THEMEN UND WICHTIGE HANDLUNGSFELDER

102-16
102-47
103-1
103-2
103-3

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" (detaillierte Übersicht siehe Anhang, S. 346 ff.). 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 Programms sowie den Anliegen nach NaDiVeg verknüpft. Die folgende Tabelle zeigt die Hauptthemen und die entsprechenden Aspekte wie Bedeutung, Managementansatz, Auswirkungen, Chancen, Risiken und Due Diligence. Darüber hinaus wurden neben dem Text des CSR-Kapitels Verweise auf GRI-Codes, SDG, COP und WEP aufgenommen, um eine bessere Orientierung zu den verschiedenen Themen zu ermöglichen. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die wichtigsten Maßnahmen, die derzeit in der gesamten Organisation ergriffen werden, sowie über den aktuellen Stand der einzelnen Initiativen.

Bereich der Aktion	Maßnahme	Aktueller Stand [1)]
ESG-Strategie	**Ziel: Verstärkung der ESG/CSR-Aktivitäten und Sensibilisierung**	
	... Auswertung der bestehenden Wesentlichkeitsanalyse mit den Tochtergesellschaften der BAWAG Group in Deutschland und der Schweiz	erledigt
	... Neudefinition der internen CSR-Organisation und Ausweitung der Zuständigkeiten innerhalb der Gruppe	erledigt
	... Verbesserung in den Rankings von Nachhaltigkeits-Ratingagenturen	laufend
Ethik und Integrität	**Ziel: Sicherstellung der Einhaltung aller Richtlinien und Policies**	
	... Ausweitung des Whistleblowing-Tools auf deutsche Tochtergesellschaften	erledigt
	... 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
	... Einrichtung einer klaren Governance für den Umgang mit Klimarisiken, um den Erwartungen der Aufsichtsbehörden und den Vorschriften gerecht zu werden	laufend
Verantwortung gegenüber den Kunden	**Ziel: geeignete Produkte und Dienstleistungen für jede Lebenslage und jede Lebensphase**	
	... Bewertung und Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinfachung von Prozessen für Anlageprodukte	laufend
	... Prozessauswertungen und Screenings, um unsere Kunden bei der Umstellung auf die Digitalisierung und der Nutzung digitaler Dienste zu unterstützen	laufend
Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft	**Ziel: ein verlässlicher Finanzpartner für Privat- und Geschäftskunden und für die regionale Wirtschaft zu sein**	
	... Einführung von ESG-bezogenen Kreditvergabe-/Ausschlusskriterien für bestimmte Branchen	erledigt
	... Emission eines Green Bonds (vorbehaltlich der Marktbedingungen)	erledigt
	... Ausbau des nachhaltigen Angebots im Wohnbau- und Konsumkreditgeschäft der BAWAG	laufend
	... Fortführung des "Neue Chance"-Kontos für die finanzielle Inklusion benachteiligter Bevölkerungsgruppen	laufend
	... Ausweitung des Angebots an ESG-bezogenen Produkten	laufend

	... Ausbau des Angebots an papierlosen, rein digitalen Produktantragsprozessen für Kunden	laufend
Soziale Verantwortung und persönliches Engagement	**Ziel: Weitere Fokussierung auf Freiwilligentage, Crowdfunding.at und Maßnahmen zur Verbesserung der finanziellen Bildung und digitalen Kompetenz**	
	... Fortführung des Engagements für Finanzbildung & Fortführung von Maßnahmen zur Steigerung der digitalen Kompetenz in verschiedenen Altersgruppen und sozialen Schichten	laufend
	... Ausweitung des Bewusstseins für freiwilliges Engagement unter den Mitarbeitern der BAWAG Group	laufend
	... Entwicklung und Veröffentlichung einer konzernweiten Strategie für soziales Engagement	laufend
	... Unterstützung für die Finanzierung regionaler sozialer Projekte auf crowdfunding.at	laufend
Personalwesen: Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Vielfalt und Chancengleichheit	**Ziel: Wertschätzung und Förderung der Mitarbeiter**	
	... Ausweitung des Feedback-Prozesses auf Mitarbeiter der Südwestbank	laufend
	... Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	laufend
	... Vereinfachung der Bewerbungsverfahren durch den Einsatz innovativer Technologien im Recruiting	laufend
	... Ausweitung der Angebote für Mitarbeiter zum individualisierten Lernen durch neue Onlineplattformen	laufend
	... Harmonisierung der Sozialleistungen für alle Tochtergesellschaften	laufend
Umwelt- und Klimaschutz	**Ziel: Verringerung der eigenen negativen Auswirkungen auf die Umwelt, um die Lebensgrundlagen künftiger Generationen nicht zu gefährden**	
	... Wechsel zu Ökostromanbietern an allen Standorten der BAWAG Group	erledigt
	... 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
	... Erwerb von Elektroautos für die interne Logistik	laufend
	... Digitalisierungsmaßnahmen zur Reduzierung des Papierverbrauchs	laufend
	... Fortsetzung des Austauschs bestehender IT-Geräte durch Geräte mit Energieeffizienzzertifikat	laufend
	... Reduktion der Scope 1 und Scope 2 CO2-Emissionen	laufend

1) Erläuterung des aktuellen Status:
- Laufend = Maßnahme wurde entschieden und es wird regelmäßig an einer Verbesserung gearbeitet.
- Erledigt = Maßnahme wurde im Jahr 2021 erfolgreich durchgeführt und abgeschlossen

WIRTSCHAFTLICHER ERFOLG

Das Schaffen von Wertschöpfung für verschiedene Stakeholder der BAWAG Group an oberster Stelle. Wirtschaftlicher Erfolg ermöglicht es uns, Stakeholder-Interessen, wie etwa jener von Kunden, Mitarbeitern, Aktionären, der öffentlichen Hand sowie der Gesellschaft im Allgemeinen, Rechnung zu tragen. Darüber hinaus erhöht es die Stabilität der Wirtschaft und des Finanzsektors im Speziellen. Von wirtschaftlichem Erfolg profitieren unterschiedliche Stakeholder, wie beispielsweise Aktionäre durch die Steigerung des Unternehmenswerts sowie Kapitalausschüttungen. Mitarbeiter können marktgerecht entlohnt werden. Kunden profitieren von einem umfassenden Produkt- und Dienstleistungsangebot, Geschäftspartner und Lieferanten erhalten Aufträge, die öffentliche Hand Steuereinnahmen. Weiters beeinflusst unsere wirtschaftliche Stabilität als Bank das Kreditvergabegeschäft positiv, was zur Schaffung oder Sanierung von Wohneigentum oder zur Umsetzung nachhaltiger Infrastrukturprojekte sowie zur Unternehmensfinanzierung beiträgt. Dies trägt zur Wohlstandsverteilung und Förderung der Wirtschaft bei.

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 der 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.

201-1

Tabelle: Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

in Mio. €	2021	2020[2)]
Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert		
Zinserträge	1.128,0	1.113,7
Dividendenerträge	17,7	2,8
Provisionserträge	353,0	329,1
Gewinne und Verluste aus finanziellen Vermögenswerten und Schulden	11,3	-26,7
Sonstige betriebliche Erträge	168,1	127,7
Anteil am Ergebnis von assoziierten Unternehmen, die nach der Equity-Methode bilanziert werden	3,8	1,1
Summe direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	1.681,9	1.547,7
Verteilter wirtschaftlicher Wert		
Betriebskosten	578,4	677,7
Provisionsaufwendungen	70,9	74,3
Sonstige betriebliche Aufwendungen	218,0	152,5
Operative Aufwendungen (exkl. Mitarbeiter exkl. Investitionen in die Gemeinschaft)	194,5	226,3
Risikokosten	95,0	224,6
Löhne und Sozialleistungen für Arbeitnehmer	295,4	297,4
Personalaufwand	295,4	297,4
Zahlungen an Kapitalgeber	691,9	215,2
Zinsaufwendungen	207,4	201,1
AT1-Kupon	24,5	15,0
Dividenden[1)]	460,0	0,0
Zahlungen an die Regierung (aufgeschlüsselt nach Land)	46,1	35,0
Bezahlte Steuern vom Einkommen	46,1	35,0
Investitionen in die Gemeinschaft	0,2	0,3
Summe verteilter wirtschaftlicher Wert	1.612,0	1.225,6
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	**69,9**	**322,1**

1) bezieht sich auf tatsächlich ausgezahlte Dividenden

2) angepasst

RATINGS

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

	2021
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. Im Jahr 2021 haben sich unsere ESG-Ratings weiter verbessert und wir nutzen die Ergebnisse, um weitere Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln. 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.

ETHIK UND INTEGRITÄT

RISIKOKULTUR UND COMPLIANCE

Wir sind in einem stark regulierten Umfeld tätig und werden im Rahmen des Single Supervisory Mechanism (SSM) direkt von der Europäischen Zentralbank (EZB) beaufsichtigt. Damit unterliegen wir dem regulatorischen Rahmen, der für die Leitung bedeutender Kreditinstitute gilt und den wir einhalten. 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. **102-11** **102-16**

Wir glauben, 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 Verhinderung von Geldwäsche, die Bekämpfung der Terrorismusfinanzierung, die Überwachung der Einhaltung von Sanktionen, die Betrugsprävention, der Datenschutz, die Informationssicherheit, die Wertpapier-Compliance sowie das Verhindern von Insiderhandel, Marktmissbrauch und Interessenkonflikten. Der Begriff "Compliance" bezeichnet die Summe aller Maßnahmen, die ein Unternehmen, sein Management und seine Mitarbeiter zur Einhaltung geltender regulatorischer und rechtlicher Anforderungen verpflichten. 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 Bereichen, in denen Risiken entstehen können, und Risikomanagement-Funktionen wird strikt beachtet. Der Gesamtvorstand wird proaktiv und zumindest monatlich über die relevanten Risiko-KPIs informiert. Im Jahr 2021 hat die BAWAG Group die Compliance-Themen unter der Leitung eines designierten Vorstandsmitglieds konsolidiert und funktional zentralisiert, um die Unabhängigkeit, das Bewusstsein und die Unterstützung von Unternehmen und Stakeholdern zu fördern. Alle Compliance-Einheiten unterliegen einer gemeinsamen Managementverantwortung und berichten an den Chief Administration Officer (CAO). Nichtfinanzielle Risiken werden im Ausschuss für nichtfinanzielle Risiken und ESG diskutiert und im Rahmen der obligatorischen Produktimplementierungsprozesse bewertet. Vierteljährliche Risiko- und Compliance-Berichte werden den jeweiligen Ausschüssen des Aufsichtsrates vorgelegt. Die risikopolitischen Leitlinien werden laufend im Hinblick auf Anpassungen der Geschäftsstrategie, Änderungen der regulatorischen 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 Wirtschaftsstraftat 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

Sonstige nicht-finanzielle Risiken, die mit Auswirkungen aus Geschäftstätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen (im Sinne des § 267a [3] UGB) verbunden sind, werden jährlich in den Fachbereichen im Rahmen der Risk Control Self Assessments (RCSA) identifiziert. In den Prozess sind alle Bereiche und Tochtergesellschaften involviert. Beim operationellen Risiko gibt es 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 ermitteln und zu bewerten, ebenso wie die Wirksamkeit der eingerichteten Kontrollen und Maßnahmen.

Im Jahr 2021 wurde die Bewertung auf potenzielle Nachhaltigkeitsrisiken ausgeweitet. Erstmals waren im Berichtsjahr alle Geschäftsbereiche und Tochtergesellschaften aufgefordert, zu bewerten, ob in ihren Tätigkeits- und Geschäftsfeldern potenzielle Risiken aus dem gesellschaftlichen Wandel oder dem Klimawandel 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 "Low-Carbon"-Wirtschaft ergeben) unterschieden. Zu den physischen Risiken zählen 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/Industrien. Bei den sozialen Faktoren wurden Pandemien/Gesundheitskrisen, die Alterung der Gesellschaft, die wachsende Kluft zwischen Arm und Reich, der fehlende Zugang zu Bankinfrastrukturen/Produkten, der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, die hohe Fluktuation und neue Arbeitsmodelle sowie Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter oder/und anderen Faktoren berücksichtigt.

Ein weiterer Schwerpunkt des diesjährigen RCSA-Fragebogens betraf die Informationssicherheit: Mögliche Sicherheitsvorfälle (Phishing/Hacking-Versuche etc.) sowie mögliche Auswirkungen auf Daten und Systeme wurden bewertet. Im Laufe des Jahres 2021 wurden Geschäftsbereiche der BAWAG sowie Tochterunternehmen in Österreich, Deutschland und der Schweiz gebeten, ihr Feedback zu CSR-Themen abzugeben - insbesondere, wie sich potenzielle Risiken im Zusammenhang mit ökologischen Entwicklungen (Klimawandel und Energiewende) und sozioökonomischen Entwicklungen (demografischer Wandel oder soziale Fragen) auf ihren Bereich auswirken könnten. In Bezug auf ökologische Entwicklungen wurden Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen als die größten Risiken angesehen, welche Auswirkungen auf bestehende Geschäftsbereiche haben könnten. Im sozialen Bereich wurden eine hohe Fluktuation und eine Ausweitung von Pandemien/Gesundheitskrisen als die größten Risiken angesehen. Die gesammelten Risikobewertungen wurden dem Vorstand im Rahmen des RCSA-Prozesses vorgelegt.

Selbstlern-Programme
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, die wichtigsten Themen innerhalb von 30 Tagen nach Beginn ihrer Beschäftigung durch Selbstlernprogramme erfolgreich abzuschließen. Diese ersten Selbstlernprogramme beziehen sich auf Compliance, AML, operationelle Risiken, Sicherheit/Datenschutz und Korruptionsbekämpfung. Weitere Schulungen werden das ganze Jahr über im Rahmen der BAWAG Fortbildungsprogramme durchgeführt.

Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex der BAWAG Group legt das banken- und verhaltensethische Verständnis der BAWAG Group fest. Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter diese Regeln und Werte verinnerlichen. Daher wird (halb-)jährlich eine entsprechende Schulung zu diesem Thema durchgeführt. Im Rahmen dieser Schulung werden die Mitarbeiter mit Aspekten der Geschäftsethik und der Antikorruptionsregeln, allen Aspekten der Compliance und den allgemeinen Verhaltensgrundsätzen, die im Tagesgeschäft gelten, vertraut gemacht. Der Verhaltenskodex gilt auch für die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates. Im November 2021 wurde ein spezielles Selbstlernprogramm zum Thema "Conduct & Securities Compliance" gestartet. 95% der Mitarbeiter haben das Programm erfolgreich abgeschlossen. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig auf Überarbeitungsbedarf überprüft und ist auf der Website der BAWAG Group in deutscher und englischer Sprache veröffentlicht.

Verhaltenskodex für Lieferanten

102-9
205-2
SDG 8
SDG 13
SDG 16
COP 1
COP 2
COP 4
COP 5
COP 6
COP 10

Während der Verhaltenskodex (siehe oben) die Werte repräsentiert, für die die BAWAG Group steht, definiert der "Supplier 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. dazu, dass sie …

- die im Bereich der jeweiligen Gerichtsbarkeit geltenden Gesetze einhalten;.
- Handlungen unterlassen, die die Entscheidungen von Regierungsvertretern und öffentlichen Einrichtungen oder Behörden unrechtmäßig beeinflussen könnten;
- 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;

- 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 Conducts" ist in der konzernweiten "Corporate Procurement Policy" festgeschrieben und gilt dementsprechend für alle Einheiten der BAWAG Group.

204-1
COP 4

Tabelle: Ausgaben für lokale Lieferanten [1)]

	31.12.2021	31.12.2020
Ausgaben für lokale Lieferanten	74%	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 für die BAWAG Group fungieren, werden in der Darstellung ebenfalls als "lokal" eingestuft. Aufgrund der Datenlage war es nur möglich, die Aufwendungen der BAWAG P.S.K. (inkl. easybank und SÜDWESTBANK) auszuweisen. Eine Ausweitung der Darstellung auf weitere 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 ist bestrebt, Finanzkriminalität zu bekämpfen und sicherzustellen, dass Konten, die in ihrem Unternehmen geführt werden, 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 setzten 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, Sitz und Wohnsitz sowie Branchenrisiko und legen regelmäßige risikobasierte Kundenaktualisierungen fest. Der Onboarding-Prozess für neue Kunden erfordert die Identifizierung und Überprüfung von Privatkunden, Unternehmen, Treuhändern und Treugebern und deren letztendlichen wirtschaftlichen Eigentümern 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 regelmäßiges Kundenscreening durchgeführt, um PEPs (wöchentlich), sanktionierte Personen und Terroristen (täglich) zu identifizieren. Dies wird durch ein automatisiertes Überwachungssystem unterstützt, das die Kunden anhand international anerkannter Listen überprüft. Transaktionen werden in Echtzeit (Sanktionen und CTF) und im Nachhinein über spezifische AML/CTF-Szenarien und definierte Schwellenwerte je nach Risikoklasse der Kunden überwacht.

- Darüber hinaus 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. Es wird laufend aktualisiert, insbesondere im Falle 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 Policies beinhalten 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 Präsenzschulungen durch Compliance Officers oder externe Firmen durchgeführt werden. Die Schulungen müssen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses von jedem Mitarbeiter unabhängig von seiner Position oder seinem Bereich absolviert werden. Obligatorische Nachschulungen finden mindestens alle 18 Monate statt.

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.

Wertpapier-Compliance

Konzernweite Richtlinien regeln die persönlichen Wertpapiergeschäfte der Mitarbeiter sowie den Umgang mit Compliance-relevanten Informationen und die Vermeidung von Interessenkonflikten. Jährlich werden Mitarbeiterschulungen zum Thema Wertpapier-Compliance durchgeführt, die auf einer Einschätzung des individuellen Risikos der jeweiligen Mitarbeiter basieren. Das verpflichtende Selbstlernprogramm "Wertpapier-Compliance" deckt Aspekte der *Compliance-Richtlinie* und der *Richtlinie zu Interessenkonflikten ab*. Die Einhaltung der Richtlinien wird vom Compliance Office in sogenannten Compliance-Reviews überprüft, die nach einem vom Prüfungs- und Complianceausschuss des Aufsichtsrates abgesegneten Jahresplan durchgeführt werden. Dies umfasst auch Überprüfungen bei ausgewählten Tochtergesellschaften der BAWAG Group.

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. Wir gehen entschieden gegen Korruptionsversuche in allen unseren Geschäftsbereichen vor. Die Anti-Korruptionsrichtlinie definiert die Begriffe Zuwendungen, Korruption und Amtsträger und regelt den Umgang mit Geschenken. Die Antikorruptionsrichtlinie sieht eine weit gefasste Definition von Zuwendungen vor, um alle Arten von Zuwendungen zu erfassen. 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 angenommen werden können und einer Dokumentations- bzw. Genehmigungspflicht unterliegen, und definiert gleichzeitig Zuwendungen, die unter allen Umständen verboten sind (z.B. Zuwendungen, die gegen geltendes Recht oder ethische Grundsätze verstoßen und/oder diskriminierenden Charakter haben). 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 des Geschäftsbereichs, dessen Aufgaben, Beziehungen zu Externen, Selbsteinschät-

zung 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 Teilzeitkräfte) der BAWAG Gruppe erhalten 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 Anti-Korruptionspolitik 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 ausgerollt. Jede Schulung endet mit einem obligatorischen Test, bei dem eine Mindestpunktzahl erreicht werden muss, um die Schulung abzuschließen. Zusätzlich zu diesen regelmäßigen Schulungen werden auch Ad-hoc-Schulungen nach bestimmten Vorfällen und den Ergebnissen der regelmäßigen Risikobewertung zur Korruptionsbekämpfung durchgeführt. Diese Ad-hoc-Schulungen können in Form einer spezifischen Schulung für einzelne Mitarbeiter, einer Schulung für bestimmte Abteilungen oder einer Information für die gesamte Organisation über einen Artikel im Intranet des Unternehmens erfolgen.

Besonders gefährdete 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 Handeln in Bezug auf Anti-Korruption 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 Geschenkregister erfasst, um eine nachträgliche Überprüfung zu ermöglichen. Das Compliance Office prüft das Schenkungsregister jährlich und bewertet die 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. Tochtergesellschaften in Deutschland: Bei der BFL Leasing mussten alle Mitarbeiter an der verpflichtenden jährlichen Geldwäsche- und Betrugspräventionsschulung teilnehmen. In diesem Rahmen wird auch das Thema Korruption angesprochen. Alle Mitarbeiter haben an der Schulung teilgenommen. Bei der start:bausparkasse Deutschland wurde die jährliche Pflichtschulung zum Thema Geldwäsche, initiiert durch den Geldwäschebeauftragten, in Form eines Selbstlernprogramms durchgeführt. Insgesamt haben 24 Mitarbeiter an der Schulung teilgenommen.

Im Jahr 2021 wurden in der BAWAG Group keine Korruptionsfälle gemeldet. Die im Supplier Code of Conduct verankerten Anti-Korruptionsbestimmungen werden auch in den Geschäftsbeziehungen zu den Lieferanten eingehalten. Die Einhaltung der Antikorruptionsrichtlinie wird z.B. im Rahmen von "Compliance Audits", die das Thema Antikorruption beinhalten, überprüft.

Weitere Details zum Ethik- und Anti-Korruptionsansatz der BAWAG Group finden sich in der Anti-Korruptionspolitik und den Richtlinien zur Geschäftsethik, 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 2021 wurden in der BAWAG-Gruppe keine Korruptionsfälle gemeldet. **205-3** **205-2**

CYBERSICHERHEIT

Datenschutz und Informationssicherheit

SDG 16

Der Chief Information Security Officer 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 wurden an die aktuellen Herausforderungen (z.B. hinsichtlich der zunehmenden Cloud-Nutzung) angepasst und umfassend erweitert. Um das erwartete hohe Niveau an interner und externer Sicherheit zu erreichen, werden modernste Technologien und Dienste eingesetzt. Zusätzlich werden organisatorische Maßnahmen wie regelmäßige Security Awareness Trainings für Mitarbeiter, Security Information Blogs und Security Alerts für Mitarbeiter und Kunden (auf unserem öffentlichen BAWAG Sicherheitsportal) umgesetzt. Die in Zusammenarbeit zwischen dem CISO Office und IT-Experten definierten Sicherheitsmaßnahmen werden von zertifizierten Sicherheitsexperten - sowohl im CISO Office als auch im IT Security Operations Team - umgesetzt. Ein besonderer Sicherheitsfokus 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 der 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 (Sicherheitstests) mit Hilfe von spezialisierten Fachfirmen durch, insbesondere für internetbasierte Systeme (wie z.B. unsere digitalen Banklösungen). Die regelmäßige Durchführung von Penetrationstests ist in der BAWAG Group nicht nur durch die Finanzmarktvorschriften, sondern auch durch den internen Penetrationstest-Standard vorgeschrieben. Die Ergebnisse der Penetrationstests werden genutzt, um die Sicherheit der getesteten Systeme weiter zu verbessern. Für interne Systeme führt die BAWAG nicht nur spezifische Penetrationstests durch, sondern auch laufende Schwachstellenscans, um Schwachstellen in der internen IT-Landschaft zu identifizieren. Erkannte Schwachstellen werden entsprechend ihrer Gefährlichkeit zeitnah behoben. Zur Validierung unseres umfassenden Cybersecurity-Ansatzes bedienen wir uns eines renommierten Cybersecurity-Ratings, das die vergleichsweise gute Cybersecurity-Position der BAWAG Group (inklusive unserer internationalen Einheiten) im Finanzsektor belegt.

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 jeglichen Zugriff. Alle Mitarbeiter, die Zugriffsrechte auf das Meldesystem haben, werden durch die Annahme der Berechtigung zur 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 den Vorstand berichtet.

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 Einhaltung der Menschenrechte. Der 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 Verfahrensverzeichnis aktualisiert.

Weitere Details zum Datenschutz finden Sie in den *Datenschutzrichtlinien* der BAWAG, die auf unserer ESG-Website (https://www.bawaggroup.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 diesen Maßnahmen gehören die Änderung von Prozessabläufen, die Einführung einer weiteren Prüfungsmaßnahme, das Vornehmen notwendiger technischer Anpassungen und die Schulung von Mitarbeitern. Kunden erhalten beim Öffnen von Produkten ein Datenschutzinformationsdokument gemäß Artikel 13 und 14 der DSGVO, das unter anderem die Kontaktmöglichkeiten zur Datenschutzbehörde bei Verdachtsfällen von Datenschutzverletzungen enthält. Die Benachrichtigung ist für 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 gegenüber der Datenschutzbehörde abzugeben.

Training 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 personenbezogenen Daten unserer Kunden und Mitarbeiter bei.

VERANTWORTUNG GEGENÜBER KUNDEN

Die BAWAG Group verfolgt seit jeher den Ansatz, den Bedürfnissen ihrer Kunden gerecht zu werden, möglichst vielen Menschen den Zugang zu Bankdienstleistungen zu verschaffen und lebenszyklisch passende Produkte und Services anzubieten. Den Bedürfnissen der Kunden kommt oberste Priorität zu. Ihr Verhalten und ihre Bedürfnisse befinden sich –unter anderem bedingt durch die zunehmende Digitalisierung des Alltags – im ständigen Wandel. Dementsprechend schnell verändern sich auch die Erwartungen der Kunden an die Produkte und Dienstleistungen einer Bank, denen die BAWAG Group mit Innovationskraft über alle Vertriebskanäle hinweg entsprechen möchte.

PRODUKTEINFÜHRUNGSPROZESS

Der Produkeinführungsprozess (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.

PIP: Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Faktoren

102-11 **FS 2** **FS 11**

Im Jahr 2021 wurden alle neu eingeführten Produkte auch im Hinblick auf CSR/ESG-Aspekte überprüft. Vor der Markteinführung neuer Produkte wurden die verantwortlichen Produktmanager aufgefordert, positive 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 integraler Bestandteil des Tools für Produkteinführungen ist:

- Umwelt: Positiv bewertet werden u.a. der Ausbau von Ökostrom bzw. Elektromobilität, die Steigerung der Energieeffizienz und die Reduzierung des Verbrauchs von 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, Antikorruption und Datenschutz wurde als zwingende Voraussetzung für eine Produkteinführung definiert.

PIP-Leitfaden und interne Schulungen

FS 1

CSR/ESG-Informationen sind Teil des Leitfadens für den Produkteinführungsprozess. Dieser besagt, dass jede Produktidee auf ESG-Kriterien hin bewertet werden muss, bevor der Produkteinführungsprozess gestartet wird. Zur Förderung des konzernweiten Bewusstseins wurde die Bedeutung von CSR/ESG in internen Schulungen hervorgehoben, in denen ein neues Instrument zur Durchführung des PIP vorgestellt und erläutert wurde. Alle Mitarbeiter auf Gruppenebene, die an Produkteinführungen beteiligt sind, wurden zu diesen Schulungen eingeladen. Auf der Grundlage dieses Tools werden die CSR/ESG-Daten im Zusammenhang mit der Produkteinführung automatisch in einer zentral verfügbaren Datenbank gespeichert und können für die Berichterstattung verwendet werden.

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. Deshalb bieten wir unseren Kunden die Möglichkeit, über verschiedene Kanäle Anfragen und Feedback zu geben. Neben den Mitarbeitern, die in den Filialen direkt mit den Kunden arbeiten, sind das Kunden-Service-Center, das Beschwerdemanagement und die sozialen Medien wichtige Feedback-Plattformen.

Zugang zu Finanzdienstleistungen

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. 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 Selbstbedienungsgeräte. Und heute haben wir über 900.000 Onlinekunden. Zusätzlich zum Transaktionsbanking werden mehr als 45% unserer Retailkunden-Kredite über nicht-traditionelle Kanäle vergeben.

Für alle Fragen zu Produkten, Dienstleistungen usw. haben wir auf der Website (https://www.bawagpsk.com/BAWAGPSK/PK/services/276976/faqs-.html) einen eigenen Bereich eingerichtet, in dem sich die Kunden selbst informieren können: 95% aller Haushalte in Österreich verfügen über einen Internetzugang: Durch das Bereitstellen von Informationen online erhöhte sich die Anzahl der Kunden, welche Inhalte rund um die Uhr von zuhause aus abrufen können. Da der österreichische Bankenmarkt mit Wertpapieren und Investmentfonds unterdurchdrungen ist, haben wir beispielsweise ein erstes Webinar für Kunden abgehalten, um Kunden einen „niederschwelligen" Zugang zu Wertpapierveranlagungswissen zu ermöglichen und Finanzbildung auszubauen. Darüber hinaus können Kunden auch Zugang zu virtuellem Schulungsmaterial erhalten und einen „Börsenführerschein" machen - 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 Kanäle an. Neben dem Filialnetz gibt es mehr als 1.139 Geldausgabegeräte außerhalb der Filialen. 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**

31.12.2021	Einwohner pro Quadrat-kilo-meter*	Filialen	Geldausgabe--geräte (außerhalb von Filialen)
Niederösterreich	88,2	8	215
Salzburg	78,4	4	78
Steiermark	76,0	12	210
Burgenland	74,7	3	49
Tirol	60,1	4	95
Kärnten	58,9	5	88

Quelle: de.statista.com

BAWAG Filialnetz

Als Bank trägt die BAWAG dazu bei, den Zugang zu Bankdienstleistungen in den ländlichen Regionen Österreichs zu ermöglichen. Zum 31. Dezember 2021 bestand unser physisches Filialnetz aus 77 Filialen, einschließlich Selbstbedienungszonen, die rund um die Uhr zugänglich sind. Das Filialnetz ermöglicht es und 87% der BAWAG P.S.K. Kunden, eine Filiale innerhalb einer Fahrstrecke von 25 km oder weniger zu erreichen, und der 90% der Kunden bis zu einer Entfernung von maximal 30 km. Im Jahr 2021 wurden weitere Fortschritte bei der Fertigstellung des unabhängigen Filialnetzes der BAWAG erzielt.

Barrierefreier Zugang zu Filialen und App

Bis zum 31. Dezember 2021 hat die BAWAG 77 Standorte mit Selbstbedienungszonen ausgestattet. Alle diese SB-Zonen sind barrierefrei für hör- und sehbehinderte Menschen. Die dafür notwendigen Funktionen wurden nach den Kriterien des **FS 14** **SDG 1**

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

Österreichischen Blinden- und Sehbehindertenverbandes umgesetzt. Die Sehbehinderten 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 96% der Filialen und außerhalb der Öffnungszeiten in 92% der Standorte möglich. Der barrierefreie Zugang zu Tresoren ist während der Öffnungszeiten in 62% der Filialen möglich. In 39% der SB-Zonen ist es auch für Rollstuhlfahrer möglich, unter das Geldausgabegerät zu fahren, was dieser Kundengruppe die Bedienung des Geräts deutlich erleichtert. Alle Standorte der Südwestbank verfügen über rollstuhlgerechte Einrichtungen. Zusätzlich werden die BAWAG P.S.K. klar app und die easybank app für einen 24/7-Zugang zu unseren Services online 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 Inland" für sein Konto bestellen. Darüber hinaus bietet die BAWAG österreichweit die Möglichkeit, bei Kartenzahlung an den Kassen der REWE-Marken Bargeld abzuheben.

Privatkunden
Auch im Jahr 2021 wurden die digitalen Banking-Apps klar und easybank der BAWAG kontinuierlich erweitert und verbessert. In diesem Jahr wurden den Kunden weitere Updates mit Verbesserungen und zusätzlichen Funktionen angeboten. Vor allem die Selbstbedienungsfunktionen (Änderungen 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. Im Jahr 2021 wurden über die Apps klar und easybank mehr als 8,9 Millionen Transaktionen getätigt.

Geschäftskunden
Die BAWAG baut ihr digitales Geschäftskundenangebot 2021 weiter aus 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 auf das neue BAWAG Geschäftskonto zugegriffen werden.

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 Beschwerdenummer, 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.

Die Kunden haben auch die Möglichkeit, sich an Schlichtungsstellen zu wenden, die offizielle Einrichtungen zur alternativen Streitbeilegung (ADR) gemäß 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. Die Internet-Ombudsstelle (ombudsstelle.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) zuständig. Auf die Möglichkeit, diese Schlichtungsstellen anzurufen, werden die Verbraucher 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 verantwortungsbewusster 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 direkt für die Umsetzung 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 das Bekenntnis zu rechtskonformem, respektvollem und ethischem Verhalten, zum vertraulichen Umgang mit Informationen, zum Verzicht auf Diskriminierung, zum Ausbau der analytischen Fähigkeiten, zum Abbau von Barrieren sowie zu profitablem und verantwortungsvollem 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 Marketingkampagnen angesprochen, bei denen wir davon ausgehen, dass ihre finanzielle Situation es erlaubt, das beworbene Finanzdienstleistungsprodukt abzuschließen.
- 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. Dieser 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 ePostfach-Nachricht. Auf diese Weise will die Bank sicherstellen, dass die Kunden immer über die aktuellen Konditionen informiert sind. Der Gesetzgeber schreibt diese Information nur einmal pro Jahr vor.
- Im Jahr 2021 investierte die BAWAG mehr Zeit in die Versicherungsausbildung ihrer Berater. Statt der verpflichtenden 15 Stunden umfasste die Ausbildung insgesamt 17 Stunden.
- 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 für wichtige Kundeninformationen geschaffen werden.

NACHHALTIGKEIT IN UNSEREM KERNGESCHÄFT

Durch die Verankerung von verantwortungsvollem und profitablem 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.

RISIKOAVERSE ANLAGESTRATEGIE

FS 6 **Tabelle: Branchenexposure der BAWAG Group (in % des Gesamtexposures) [1)]**

per 31.12. in %	2021	2020
Rüstungsindustrie	**0%**	**0%**
Produktion und Vertrieb von ABC-Waffen	0%	0%
Produktionund Vertrieb von konventionellen Waffen	0%	0%
Produktion und Vertrieb von sonstigen militärischen Dienstleistungen	0%	0%
Nuklearenergie	**0%**	**0%**
Erzeugung von Strom in Kernkraftwerken	0%	0%
Produktion von Nukleartechnologien für Kernkraftwerke	0%	0%
Uranabbau und Uranhandel	0%	0%
Sonstige ethische Risiken	<0,1%	**<0,1%**
Produktion von und Handel mit Suchtmitteln (Tabak, Alkohol >20 Volumens-%)	0%	0%
Produktion, Handel und Anwendung der grünen Gentechnologie	0%	0%
Betrieb von Glücks- und Wettspielen und dazugehörige Dienstleistungen/Anlagen	0,02%	0,05%
Fossile Energieträger	<0,1%	**0%**
Gesamtsektor fossile Energien	0,01%	0%
Förderung und Verstromung von Kohle	0%	0%
Gewinnung von Erdöl und Erdgas durch Fracking oder Teersande	0%	0%
Klimawandel	0,1%	**0,2%**
Erneuerbare Energie	0,1%	0,2%
Nachhaltige Mobilität	0%	0%
Nachhaltiges Bauen	0%	0%
Sonstige ethische Chancen	1,5%	**2,1%**
Sozial ausgerichtete Unternehmen/Projekte	0,0%	0,3%
Sozialer Wohnbau	1,5%	1,8%
Ökologische Landwirtschaft	0%	0%

1) Ohne 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 Group 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.

Tabelle: Taxonomy Ratios

Taxonomy Ratios	
A1: Risikopositionen in taxonomiefähige Aktivitäten / Gesamte Aktiva	21,74%
A2: Risikopositionen in nicht taxonomiefähige wirtschaftliche Aktivitäten / Gesamte Aktiva	2,69%
B: Risikopositionen an Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationale Emittenten und Derivate / Gesamte Aktiva	22,81%
C: Anteil der Risikopositionen an Unternehmen, die nicht der NFRD unterliegen / Gesamte Aktiva	16,42%
Interbanken-Kredite	19,39%

Tabelle: Taxonomy Ratios & Hintergrundinformationen

Taxonomy Ratio	Hintergrundinformationen
A1	Im Allgemeinen beruhen die für die Berechnung von A1 verwendeten Daten auf NFRD-fähigen Unternehmen und taxonomiefähigen NACE-Codes sowie taxonomiefähigen Finanzierungszwecken.
Private Hypothekarkredite	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.
NFRD-Unternehmen	Es wurden EU-Unternehmen ermittelt, die der NFRD unterliegen, und es wurde geprüft, ob diese Unternehmen der taxonomiefähigen NACE-Klassifikation angehören. Keines der betreffenden Unternehmen gehört zu den taxonomiefähigen Sektoren, daher beträgt der Betrag 0.
Spezialfinanzierungen von Gewerbe-Immobilien	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 kurzfristige Interbankenkredite auf der Grundlage entsprechender Bilanzpositionen.

Im Allgemeinen stehen unsere ESG-bezogenen Maßnahmen in gutem Einklang mit den Schlussfolgerungen des Pariser Abkommens von 2015: Eine der Schlussfolgerungen des Pariser Abkommens besteht darin, die Antwort auf den Klimawandel zu verstärken, indem die Finanzströme unter anderem mit einem Weg zu geringeren Treibhausgasemissionen und einer klimaresistenten Entwicklung in Einklang gebracht werden. Nachhaltigkeit ist für uns schon seit langem wichtig: Als Finanzdienstleister ist die BAWAG fest entschlossen, eine wichtige Rolle bei der Unterstützung der Volkswirtschaften jener Märkte zu spielen, in denen wir tätig sind, um Regierungen, Unternehmen und Kunden in die Lage zu versetzen, wichtige Schritte auf dem Weg zu einer sicheren, klimaneutralen, klimaresistenten, ressourceneffizienteren und kreislauforientierten Wirtschaft zu setzen. 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 der Schutz von Wasser- und Meeresressourcen;
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft;
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung;
- Schutz und die 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, indem sie Kapitalströme in nachhaltige Investitionen lenken:

- Erhöhung der positiven Auswirkungen durch "enabling activities" zur Unterstützung von Umweltzielen
- Verringerung der negativen Auswirkungen durch die Reduktion oder Einstellung von Aktivitäten, die den Umweltzielen erheblich schaden

Durch die Aufstockung der Mittel für umwelt- und klimabezogene Ausgaben können wir die Erreichung der Ziele der nachhaltigen Entwicklung unterstützen. Wir sind davon überzeugt, dass wir das Potenzial der Märkte, auf denen wir tätig sind, voll ausschöpfen müssen, um diese Ziele zu erreichen. In diesem Zusammenhang ist es von entscheidender Bedeutung, Hindernisse für den effizienten Kapitalfluss in nachhaltige Investitionen auf unseren Märkten zu beseitigen und das Entstehen neuer Hindernisse zu verhindern.

Um sicherzustellen, dass Investitionen in wirtschaftliche Aktivitäten gelenkt werden, die die größten positiven Auswirkungen auf die Umweltziele haben, haben wir uns zu klaren ESG-Zielen verpflichtet. Ein Beispiel dafür ist unser ESG-Ziel bei grünen Finanzierungen: Die Kreditdynamik bei grünen Finanzierungen ist positiv: Wir gehen davon aus, dass grüne Finanzierungen bis 2025 mindestens 1,6 Mrd. € unseres jährlichen Neugeschäfts ausmachen werden, verglichen mit 0,8 Mrd. € im Jahr 2020.

Auf der Anlageseite haben wir darauf geachtet, unseren Kunden Finanzprodukte zur Verfügung zu stellen, die ökologisch nachhaltige Ziele verfolgen. Wir sehen darin eine effektive Möglichkeit, private Investitionen in nachhaltige Aktivitäten zu lenken. Für eine Bank ist es besonders wichtig, bei der Geldanlage ökologische Verantwortung zu übernehmen. Die BAWAG bietet im Rahmen der Umweltfonds unseres Kooperationspartners Amundi Austria mehrere Investmentfonds und ETFs an, die auf Umweltaspekte ausgerichtet sind.

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 2021 wurden alle neu eingeführten Produkte auch im Hinblick auf CSR/ESG-Aspekte überprüft. Vor der Einführung neuer Produkte wurden die verantwortlichen Produktmanager aufgefordert, positive Auswirkungen der Produktimplementierung in Bezug auf ökologische, soziale und Governance-Aspekte zu bewerten und zu beschreiben. Abgefragt und dargestellt werden die Auswirkungen anhand einer Erklärung zu Nachhaltigkeitsaspekten (CSR/ESG-Erklärung), die integrierter Bestandteil des Tools zur Produkteinführung ist - hinsichtlich ökologischer Ziele werden u.a. der Ausbau von Ökostrom oder Elektromobilität, die Steigerung der Energieeffizienz und der reduzierte Einsatz von natürlichen Ressourcen positiv bewertet.

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. Wo dies nicht der Fall ist, haben wir unsere Verfahren so gestaltet, dass sie dazu beitragen, Aktivitäten, die den Umweltzielen

erheblich schaden, zu verringern. Ein Beispiel dafür sind unsere Kreditvergabekriterien, die Branchenausschlüsse und Beschränkungen bei der Kreditvergabe enthalten. Sie sind über https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG zugänglich.

Kriterien für die Kreditvergabe

Im Berichtszeitraum hat die BAWAG Group Kreditvergabekriterien veröffentlicht, die Branchenausschlüsse und Einschränkungen bei der Kreditvergabe enthalten. Sie sind über https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG zugänglich.

ESG-Ziel

Wir sehen Chancen in „grünen Finanzierungen“: Wir zielen darauf ab und gehen davon aus, dass grüne Finanzierungen bis 2025 jährlich mindestens 1,6 Mrd. € unseres Neugeschäfts ausmachen werden (ausgehend von der Basis 0,8 Mrd. € im Jahr 2020).

Finanzierung

203-1
SDG 1
SDG 8
SDG 9
COP 9

Corporate Business – Finanzierungen mit Mehrwert für die Region

Im Bereich der öffentlichen Hand wurde im Dezember 2020 ein Refinanzierungsdarlehen mit der EIB abgeschlossen (Volumen 100 Mio. €). Der Fokus liegt auf Investitionsvorhaben von Kommunen, kommunalen Verbänden etc. in den Bereichen Klima, Energie, Bildung, Wasser/Abfallverwertung und Gesundheit. Die erste Tranche dieses städtebaulichen Refinanzierungs-EIB-Darlehens wurde bereits 2021 erfolgreich eingesetzt, indem vor allem Investitionen in den Bereichen Bildung und Wasserver-/Abwasserentsorgung gefördert 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 reichten von 0,5 Mio. € bis zu 14 Mio. € im Jahr 2021 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: Krankenhausfinanzierung und öffentliche sowie private Pflegeeinrichtungen
- Versorgungsunternehmen: Finanzierung von umweltfreundlichen Projekten von Energieversorgern
- Lebensmitteleinzelhändler: Finanzierung eines Projekts der Recyclingabteilung

Darüber hinaus arbeitet die BAWAG laufend an der Ausweitung der Förderungen für deutsche Unternehmen, die einen Fokus auf sozialen Wohnbau haben. Zu den Firmenkunden der BAWAG zählen auch Unternehmen, die den Ausbau alternativer Energieerzeugungsanlagen vorantreiben, wichtige Gesundheitseinrichtungen errichten, einen Beitrag zur Erhaltung der österreichischen Flora und Fauna leisten, die Elektromobilität vorantreiben und sich um die Aus- und Weiterbildung von behinderten oder für den Arbeitsmarkt schwer vermittelbaren Menschen kümmern.

SDG 1
SDG 8

KMU-Kunden - Unternehmensfinanzierungen

Das KMU-Business behielt seine Möglichkeit, Unternehmen mit Mikrofinanzierungen zu unterstützen. Das Neugeschäft in der Mikrofinanzierung unter 5.000 € für KMU-Kunden belief sich 2021 auf über 122.000 € (Überziehungskredite und einmalige Darlehen). Das 2020 gestartete Corona-Finanzhilfeprogramm für KMU-Kunden wurde 2021 beibehalten. In diesem Jahr wurden Corona-Finanzhilfen in Höhe von rund 3.403.800 € gewährt (einmalige Kredite). Die 2020 eingeführte KMU-Upload-Funktion (d.h. Geschäftsdokumente können hochgeladen und Filialbesuche oder Ausdrucke reduziert werden) wurde für den Prolongationsprozess von Betriebsmittelkrediten eingeführt und damit für noch mehr Kunden zugänglich gemacht.

COP 7
SDG 12
SDG 13

Privatkunden – Konsum- und Wohnungsbaufinanzierung

- 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). Der Energieausweis ermöglicht es Kunden, Maßnahmen zur Energieeffizienz zu setzen. Darüber hinaus erstattet die BAWAG Kunden die Kosten für einen Energieausweis (bis zu 250 €).
- Umweltkredite: Der Internetauftritt der start:bausparkasse Deutschland (start-bsk.de) ist barrierefrei und Kunden und Vertriebspartner haben die Möglichkeit, Leistungen online zu beantragen oder Aufträge per E-Mail zu erteilen. Baufinanzierungsprodukte werden fast ausschließlich über die Vertriebsplattformen Europace und ehyp angeboten, die einen sehr hohen Grad an digitaler & papierloser Antragstellung und -bearbeitung ermöglichen.
- Inkasso-Policy: Im Jahr 2021 hat die BAWAG Group ihre Inkassopolitik umgesetzt. Wir sind bestrebt, nachhaltige, auf die individuelle Situation der Kunden zugeschnittene Finanzhilfelösungen anzubieten, die konsequent zu den richtigen Ergebnissen führen. 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 sowie (b) die aktuelle und künftige Erschwinglichkeit ermitteln. Die Inkasso-Policy ist über https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/EN/ESG zugänglich.
- Bauspardarlehen: Die start:bausparkasse bietet als einzige Bausparkasse in Österreich ein Bauspardarlehen zur Finanzierung von Wohnmaßnahmen mit 30-jähriger Zinsbindung an.
- Niederländische Hypotheken mit staatlichen Garantien: In den Niederlanden bieten wir Zugang zu staatlich garantierten Hypotheken und ermöglichen so auch einem breiteren Kundensegment Zugang zu leistbaren Wohnbaukrediten.

Investments

Amundi: breite Palette von Investmentfonds mit ESG-Ansatz

FS 7
SDG 13

Für eine Bank ist es besonders wichtig, bei der Geldanlage soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen. Mit den angebotenen Fonds "Amundi Ethik Fonds", "Amundi Ethik Fonds ausgewogen", "Amundi Ethik Fonds Evolution", "Amundi Öko Sozial Euro Short Term Bond", "Amundi Öko Sozial Euro Aggregate Bond", "Amundi Öko Sozial Dollar Bond", "Amundi Öko Sozial Stock" und "Amundi CPR Climate Action" sowie 8 Amundi ETFs unseres Kooperationspartners Amundi Austria bietet die BAWAG acht Publikumsfonds und acht ETFs an, die auf ESG-Aspekte setzen. Die Einzeltitel und internationalen Emittenten der Fonds werden nach strengen ethischen und ökologischen Ausschlusskriterien (festgelegt von Amundi) ausgewählt, sodass die nachhaltige, ökologische und soziale Ausrichtung der Veranlagung gewährleistet ist. Diese sind alle mit dem "EUROSIF"-Transparenzlogo für Nachhaltigkeitsfonds versehen und die Amundi-Fonds aus Österreich sind zusätzlich mit dem Österreichischen Umweltzeichen für nachhaltige Finanzprodukte ausgezeichnet. Im Laufe des Jahres 2021 haben die Kunden ihre Nachfrage nach nachhaltiger Veranlagung weiter gesteigert: Der Amundi Ethik Fonds ist auch 2021 der meistverkaufte Fonds im Retailsegment der BAWAG. Sowohl das Neugeschäft als auch das Gesamtvermögen an ESG-

Fonds im BAWAG- und easybank-Geschäft sind im Vergleich zu 2020 deutlich gestiegen: 31% des Neugeschäfts im Wertpapierbereich (vs. 22% in 2020) entfielen auf ESG-Fonds von Amundi, der Anteil der ESG-Fonds am gesamten Fondsvermögen stieg auf 14% (von 8% in 2020).

Konten und Karten

FS 7
SDG 1

Soziale Inklusionskonten bei der BAWAG

Das 2009 eingeführte **„Neue Chance"-Konto** der BAWAG ist für Menschen gedacht, die sonst vom Zahlungsverkehr ausgeschlossen sind. Weder aus der Kontonummer noch aus der Bankleitzahl geht hervor, dass der Kunde über ein derartiges Konto verfügt. So wird verhindert, dass die Kunden bei der Abwicklung ihrer Finanzgeschäfte direkt oder indirekt stigmatisiert werden. Darüber hinaus bietet unser **Verbraucherzahlungskonto (VZKG-Konto)** allen Menschen einen sehr günstigen Zugang zu einem Bankkonto. Besonders bedürftige Menschen erhalten dieses Flatrate-Konto inklusive einer Kontokarte für 40 € pro Jahr.

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. Das Antragsverfahren und die Kontoeröffnung erfolgen vollständig online. Der papierlose Kontoeröffnungsantrag wurde im Jahr 2021 auf weitere Kanäle ausgeweitet. Wir sind mit unserem kompletten Onlineantrag auf der easybank & BAWAG Website live gegangen: Damit können wir allen Neukunden mit den Rechtsformen "non-prot. EU", "prot. EU" und "GmbH" einen vollständig digitalen und papierlosen Antragsprozess von zu Hause aus anbieten. Vor allem während der Lockdowns waren keine Filialbesuche zur Eröffnung eines Girokontos notwendig.

Qlick-Ratenkredite

Auch Ratenkredite unter der Marke Qlick werden ausschließlich digital angeboten.

Debit-Mastercard

Mit der neuen Debit-Mastercard können Kunden auch ohne Kreditkarte online einkaufen. Damit können auch Kunden, die keine Kreditkarte wünschen oder nicht dazu 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 klar, der easybank-App oder myPayLife abzurufen, wodurch die Zusendung eines PIN-Briefes per Post entfällt.

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. Bildung sollte nie eine Frage der Herkunft oder des Bildungsniveaus der jeweiligen Elterngeneration sein.

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 gesellschaftspolitisch relevante Themen. Unser Engagement soll den Menschen Nutzen und Mehrwert bringen. Wir spenden als Unternehmen regelmäßig für Initiativen und soziale Projekte. Im Jahr 2021 haben wir die Spendensumme weiter erhöht: Mehr als 200.000 € wurde von der BAWAG Group im Jahr 2021 gespendet (2020: 104.000 €).

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 knapp 1.000.000 Euro an Spendengeldern gesammelt. Auf der Plattform werden soziale Projekte aus den Bereichen Arbeit, Wohnen, Bildung, Gesundheit, Kultur, Umwelt und Technologie in den Fokus gerückt.

Darüber hinaus verstärkte die BAWAG ihr soziales Engagement im Bereich der Finanzbildung und spendete 80.000 Euro an die Universität Wien. Das Kinderbüro der Universität Wien bringt Kinder aus allen sozialen Schichten zusammen und motiviert sie, ihr Leben lang neugierig und wissbegierig 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 2021 konnten Projekte finanziert werden, die sich vor allem an weniger privilegierte Mitglieder unserer Gesellschaft richten, darunter die Caritas-Projekte "Ein Funke Wärme" und "Ein Schlafsack als Lebensretter" für Obdachlose und "Schlafplatz für Mutter und Kind". Darüber hinaus wurde die Aufmerksamkeit auf schwer behinderte und kranke Kinder gelenkt, einschließlich der Initiativen von MOMO Kinderhospiz und den Rote Nasen Clowndoctors. Darüber hinaus wurden vom Österreichischen Roten Kreuz Projekte zur Unterstützung von Kindern in der Schulausbildung gestartet.

SDG 4

Auch im Jahr 2021 können Mitarbeiter bis zu zwei Arbeitstage pro Jahr nutzen, um sich ehrenamtlich für gemeinnützige Organisationen und Projekte zu engagieren, ohne dafür Urlaubstage in Anspruch nehmen zu müssen. Im Dezember 2021 wurde - aufgrund der Abriegelung in Österreich - gemeinsam mit der KinderUni Wien der erste virtuelle Corporate Volunteering Tag organisiert: 13 Freiwillige (entspricht 65 Freiwilligenstunden) aus der BAWAG Group meldeten sich an: Die KinderUni-Vertreterinnen moderierten einen Workshop, bei dem unsere Mitarbeiter in mehreren Brainstorming-Sitzungen ihre Brainpower einbrachten (z.B. wie man Kindern finanzielle Bildung näherbringen kann) - die Ergebnisse dieses Workshops bilden die Grundlage für die Entwicklung von Vorlesungen, die im Jahr 2022 und in Zukunft an der KinderUni durchgeführt werden sollen.

Um die Entwicklung von Finanzkompetenz bereits im frühen Alter zu fördern, setzt die BAWAG auch im Jahr 2020 auf ein 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 kostenlos 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.

Auch im Jahr 2021 unterstützte die BAWAG "Licht ins Dunkel" mit einer Gesamtspende von 50.000 €. Davon flossen 20.000 Euro in den "Licht ins Dunkel"-Nothilfefonds. Jeweils 10.000 € erhielten die Organisationen Caritas St. Pölten (für ein Projekt zur Unterstützung junger Erwachsener mit psychischen Erkrankungen), Gesellschaft Österreichischer Kinderdörfer (für eine Ferientagesbetreuung für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen) und Debra Salzburg (für Kinder, die an Epidermolysis bullosa leiden).

Im Dezember 2020 startete die BAWAG Group einen internen Spendenaufruf für den Hilfsfonds LERNEN.MÖGLICH.MACHEN der Volkshilfe Österreich. Der Hilfsfonds ermöglicht Kindern und Jugendlichen, die in armutsgefährdeten Haushalten in Österreich leben, den Zugang zu Bildungschancen. Insgesamt wurden 150.000 Euro gespendet, im Dezember 2021 wurden laut Volkshilfe bis Ende November 100 Kinder unterstützt und angekündigt, die Zahl bis Jahresende zu verdoppeln. Im Rahmen des BAWAG P.S.K. Frauenpreises 2021 unterstützte die BAWAG P.S.K. Fraueninitiative ZARA mit einer Spende von € 10.000 Ziel der Initiative ist es, Menschen zu helfen, die unter Hass und Rassismus leiden.

Ende 2021 und Anfang 2022 setzten die Mitarbeiter der BAWAG, der Betriebsrat, der Vorstand und die Bank ihr soziales Engagement im Bereich der Kinder- und Jugendarbeit fort und spendeten 55.875 € an den Verein RAINBOWS. RAINBOWS unterstützt Kinder und Jugendliche in schwierigen Zeiten - bei Trennung, Scheidung oder Tod von nahen Bezugspersonen. Kinder und Jugendliche stehen im Mittelpunkt ihrer Arbeit - sie werden dabei begleitet, ihre eigenen Gefühle wahrzunehmen und zu verstehen. So können sich Kinder und Jugendliche auch in schwierigen Zeiten mit Mut und Zuversicht auf neue Lebensumstände einstellen. Im Falle einer Scheidung oder Trennung unterstützt RAINBOWS beide Elternteile aktiv, damit auch nach der Trennung beide ihre Rolle als Eltern leben können. Alleinerziehende und Eltern nach einem Todesfall erhalten eine besondere Beratung und behutsame Begleitung. Alle RAINBOWS-Mitarbeiter haben eine RAINBOWS-spezifische Ausbildung absolviert und werden laufend weitergebildet.

Die BAWAG P.S.K. ist seit Jahrzehnten die Hausbank zahlreicher karitativer Organisationen in Österreich. **SDG 1**

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

COP 6
WEP 1
WEP 2
WEP 4

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 auch die Fähigkeiten der Mitarbeiter von 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, das den Menschen Raum für ihre Entwicklung gibt. Eine aktive Gleichstellungspolitik und die Förderung der Vielfalt unter den Mitarbeitern sind gleichbedeutend damit, ein moderner Arbeitgeber und ein kundenorientiertes Unternehmen zu sein.

Unsere Kultur und unsere Werte sind geprägt von Verantwortungsbewusstsein, Bescheidenheit und Offenheit für Veränderungen. 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 12 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, Nebengeräusche auszublenden und immer wieder den Status quo zum Wohle des Teams in Frage zu stellen.

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

In der BAWAG Group arbeiten täglich Menschen aus 47 Nationen, allen Altersgruppen, mit unterschiedlichen sexuellen Orientierungen, mit Einschränkungen und verschiedenen Glaubensrichtungen zusammen. Diversität und Chancengleichheit für alle Mitarbeiter 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 Group, ob Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte, sind gleich und fair zu behandeln. Die BAWAG Group 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, um ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten zu entwickeln. Während der COVID-19-Beschränkungen wurden alle Schulungen und Workshops online durchgeführt. So konnten die Schulungspläne im Jahr 2021 erfolgreich abgeschlossen werden.

FÖRDERUNG VON VIELFALT UND CHANCENGLEICHHEIT

ESG-Ziele

Die Förderung und das Vorleben einer echten Kultur der Leistungsgesellschaft 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 den gesetzten Initiativen große Fortschritte gemacht. Ein wichtiger Aspekt unseres Frauenförderplans ist die Ermutigung von Frauen zur Teilnahme an Personalentwicklungsprogrammen. 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 stützt sich auf vier Grundsätze und konkrete Maßnahmen: Sensibilisierung, gleiche Karrierechancen, finanzielle Gleichstellung und Förderung einer besseren Work-Life-Balance für Frauen und Männer.

Initiative für Frauen

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.

WEP 6
WEP 7

Mentoring-Programm für Frauen

Das Frauen-Mentoring-Programm richtet sich an Mitarbeiterinnen mit längerer Führungserfahrung, die von externen Topmanagern aus der Wirtschaft als Mentees profitieren und ihren Horizont erweitern möchten oder an alle Kolleginnen, die sich weiterentwickeln möchten, bereits erste Führungserfahrungen gesammelt haben und 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 Topführungskräfte der BAWAG Group den Mentorinnen zur Verfügung, um in gemeinsamen Gesprächen ihre Erfahrungen zu teilen und die Mentees zu beraten.

SDG 5
WEP 5
WEP 6

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

Preis für Frauen

Im Dezember wurde der 9. BAWAG Women's Award an Barbara Liegl, Geschäftsführerin von ZARA, verliehen. Der mit 5.000 Euro dotierte Preis würdigt herausragende Leistungen von Frauen und besonderes Engagement für die Positionierung von Frauen in der Gesellschaft. Der Verein ZARA setzt sich seit 1999 für die Gleichberechtigung aller Menschen ein, unabhängig von ethnischer und sozialer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, sexueller Orientierung, Alter oder Behinderung. Seit 1999 unterstützt ZARA Menschen, die mit rassistischer Diskriminierung und/oder Hass im Internet konfrontiert sind, durch psychosoziale und rechtliche Beratung, systematische Dokumentation, aktive Öffentlichkeits- und Projektarbeit, intensive Monitoringphasen.

Barbara Liegl, eine der beiden Geschäftsführerinnen von ZARA und auch im Ludwig Boltzmann Institut für Grund- und Menschenrechte tätig, ist eine engagierte und kompetente Expertin auf diesem Gebiet, was zur Auswahl durch die BAWAG Fraueninitiative beigetragen hat.

DIVERSITÄTSKENNZAHLEN

102-8
405-1
WEP 1
WEP 7
401-1

Tabelle: Entwicklung der Mitarbeiterzahlen

	31.12.2021	31.12.2020
Mitarbeiterzahl	3.671	4.073
Fluktuationsrate (in %) [1)]	13%	10%

1) Nicht berücksichtigt sind Mitarbeiteraustritte im Rahmen des Sozialplans. Die Berechnung erfolgte auf Basis von Köpfen.

Tabelle: Ausmaß des Beschäftigungsverhältnisses

	31.12.2021	31.12.2020
Vollzeit	**2.364**	**2.590**
Weiblich	1.088	1.178
Männlich	1.276	1.412
Teilzeit	**1.307**	**1.483**
Weiblich	1.025	1.129
Männlich	282	354

Tabelle: Art des Beschäftigungsverhältnisses nach Geschlecht

	31.12.2021	31.12.2020
Unbefristet	**3.557**	**3.996**
Weiblich	2.056	2.259
Männlich	1.521	1.737
Befristet	**94**	**77**
Weiblich	57	48
Männlich	37	29

Tabelle: Art des Beschäftigungsverhältnisses nach Ländern

	31.12.2021	31.12.2020
Unbefristet	**3.577**	**3.996**
Österreich	3.098	3.400
Deutschland	428	538
Andere	51	58
Befristet	**94**	**77**
Österreich	79	63
Deutschland	15	13
Andere	0	0

Tabelle: Geschlechterverteilung (in %)

	31.12.2021	31.12.2020
Weiblich	58%	57%
Männlich	42%	43%
Anteil von Frauen in Führungspositionen	36%	33%

Tabellen: Belegschaft/leitende Organe nach Altersgruppe und Geschlecht

		Altersgruppe			
2021		<30	30–50	>50	Summe
Männlich	Senior Leadership Team (SLT) (inkl. Vorstand) [1]	0	48	9	57
	außerhalb des SLT	268	627	606	1.501
Insgesamt (männlich)		**268**	**675**	**615**	**1.558**
Weiblich	Senior Leadership Team (SLT) (inkl. 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 aus 79 Teammitgliedern besteht, neu konstituiert, einschließlich unserer Kernmärkte (DACH, Westeuropa und USA).

		Altersgruppe			
31.12.2020		<30	30-50	>50	Summe
Männlich	Vorstand		6		6
	Bereichsleitung/Geschäftsführung		30	11	41
	Bereichs- bzw. Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung	1	55	31	87
	Filialleitung/ Gruppenleitung/ Teamleitung	6	104	42	152
	Keine leitende Funktion	317	578	585	1.480
Insgesamt (männlich)		**324**	**773**	**669**	**1.766**
Weiblich	Vorstand				
	Bereichsleitung/Geschäftsführung		7		7
	Bereichs- bzw. Vertriebsleitung regional / Verkaufsleitung / Abteilungsleitung	2	34	8	44
	Filialleitung/ Gruppenleitung/ Teamleitung	8	60	19	87
	Keine leitende Funktion	506	1,018	645	2.169
Insgesamt (weiblich)		**516**	**1.119**	**672**	**2.307**
Insgesamt		**840**	**1.892**	**1.341**	**4.073**

405-1

	31.12.2021	31.12.2020
Aufsichtsrat (Anzahl der Mitglieder)	9	6
davon männlich	5	4
davon weiblich	4	2

	31.12.2021	31.12.2020
Aufsichtsrat (nach Altersgruppe)	9	6
30-50	2	1
>50	7	5

RECRUITING

Die BAWAG Group hat ein Workflow-Tool eingeführt, das den Recruitingprozess weiter unterstützt und in der gesamten Organisation ausgerollt wurde. 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 steht für Chancengleichheit und Vielfalt. Alle MitarbeiterInnen der BAWAG Group, ob in Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung, werden fair und gleich behandelt, unabhängig von Alter, Geschlecht, Behinderung, sexueller Orientierung, Herkunft (national und ethnisch), Religion oder Weltanschauung. **WEP 2** **COP 6**

Als Multiplikatoren haben unsere Recruiter dieses Wissen in den Einführungsworkshops zum Recruiting-Tool an die Führungskräfte der BAWAG Group in Österreich weitergegeben. Die BAWAG Group fördert grundsätzlich unbefristete Arbeitsverhältnisse. Leihpersonal wird nur in Ausnahmefällen übernommen.

MITARBEITERENTWICKLUNG IN ZENTRALEN EINHEITEN

Programme für neu eingestellte Mitarbeiter

Come & Learn-Praktikum
Die BAWAG Group bietet Studenten im Rahmen von 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 dabei nicht nur wertvolle praktische Erfahrungen in verschiedenen Fachbereichen, sondern lernen auch die Prozesse der Bank kennen. Praktika in der BAWAG Group bieten ideale Einstiegsmöglichkeiten für eine erfolgreiche Karriere im Unternehmen.

Start & Move Trainee-Programm
Das Traineeprogramm Start & Move richtet sich an Hochschulabsolventen. Im Rahmen des einjährigen Programms erhalten die Trainees einen umfassenden Einblick in das Unternehmen, arbeiten an banknahen Projekten mit und können sich ein erstes internes Netzwerk aufbauen. Darüber hinaus erhalten sie eine fundierte Ausbildung in ihrem Einsatzbereich und können ihre Fähigkeiten kontinuierlich ausbauen.

Programme für bestehende Mitarbeiter

Bei der Auswahl der Programmteilnehmer und der spezifischen Ausbildungsmöglichkeiten für Mitarbeiter wird auf ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern geachtet. Die Förderung von Talenten, (neuen) Führungskräften und Experten ist eine wichtige Säule der Personalentwicklungsstrategie der BAWAG Group. 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 Herbst 2021 wurden bestehende Programme überarbeitet und an die Arbeitsanforderungen, wie z.B. Teamarbeit / Führen im Homeoffice, angepasst sowie die zielgruppenspezifische Nutzung des vielfältigen Online-Trainingsangebots der Lernplattform goodhabitz integriert. 768 Mitarbeiter nutzten in diesem Jahr aktiv die Angebote der GoodHabitz-Lernbibliothek.

Der Fokus liegt weiterhin auf dem Ausbau der Sozial-, Fach- und Methodenkompetenz. Die neue BAWAG Academy (gegründet 2020) bietet mit ihren Webinaren und Online-Trainings eine Erweiterung des Fachwissens: Die Kompetenzen der eigenen Experten werden strukturiert an die 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 Datenanalysten wurde im Jahr 2021 erfolgreich durchgeführt, wobei neue Inhalte (Python & Data Stack Training, Data Scientist Training mit Fokus auf Predictive Models, Data Pipelines und Model Lifecylce Management) vertieft wurden. Zielgruppe dieses Programms waren neue Mitarbeiter mit einem technischen Hintergrund. Dieses Programm bietet eine vertiefte interne praktische Ausbildung (z.B. Bankfachwissen, technische und Programmierkenntnisse). Seit dem Start der BAWAG Academy im Juni bis zum Herbst fanden 40 Online-Webinare mit insgesamt 573 Teilnehmern statt. Jedes Webinar dauerte zwischen 1,5 und 3 Stunden.

Darüber hinaus kooperiert die BAWAG Group mit einem weiteren Drittanbieter, die als Bildungspartner für innovative Onlinetrainings fungiert. Diese Trainings fördern die Weiterbildung jedes Mitarbeiters im gesamten Konzern. Mit über 100 Onlinetrainings ermöglicht dieses Tool den Mitarbeitern, ein breites Spektrum an persönlichen, Führungs-, Team- und Fachkompetenzen zu entwickeln.

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 Recruiting-Strategie: Im Jahr 2021 waren 58% 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“, das den Führungskräften eine breitere Plattform für strategische Diskussionen und Know-how-Transfer mit dem Vorstand bietet.

WEP 1 Entwicklung von Führungskräften - 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 Manager

Um die 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. Nur in Ausnahmefällen setzt die BAWAG Group Leiharbeitskräfte ein.

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

FS 4

Generell sind Schulungen für alle Mitarbeiter (Vollzeit oder Teilzeit) der gesamten Gruppe zugänglich. Da es im Rahmen des konzernweiten Feedbackprozesses regelmäßige Leistungsbeurteilungen gibt, können spezifische Bereiche zur Weiterentwicklung der Mitarbeiter identifiziert und entsprechende Maßnahmen vereinbart werden. Die durchgeführten Trainings 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-Beauftragte 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, unternehmensweit ein Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schaffen, Produktinnovationen langfristig zu fördern und ESG-Aspekte in die Geschäftsprozesse der Bank zu integrieren. Neben Selbstlernprogrammen und Ausbildungsangeboten der BAWAG Group haben die Mitarbeiter auch die Möglichkeit, sich durch externe Schulungen und Workshops weiterzubilden. Die spezifischen Anforderungen und Voraussetzungen werden in regelmäßigen persönlichen Gesprächen mit dem direkten Vorgesetzten festgelegt. Inhalt und Umfang der Ausbildung werden 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

31.12.2021 [1]	Tage insgesamt	Durchschnittliche Tage
Weiblich	5.086	3,0
Männlich	5.042	3,7
Insgesamt	**10.128**	**3,3**

31.12.2020 [1]	Tage insgesamt	Durchschnittliche Tage
Weiblich	6.152	3,2
Männlich	6.944	4,5
Insgesamt	**13.096**	**3,8**

Der Rückgang der Ausbildungstage ist vor allem der anhaltenden COVID-19-Pandemie und den damit im Zusammenhang stehenden Lockdowns zurückzuführen. Präsenzveranstaltungen wurden reduziert, gleichzeitig wurde verstärkt auf virtuelle Schulungen und Selbstlernprogramme gesetzt.

Tabellen: Ausbildungstage nach Position

31.12.2021 [1]	Tage insgesamt	Durchschnittliche Tage
Führungskräfte		
Weiblich	487	3,4
Männlich	760	2,9
Mitarbeiter Vertrieb		
Weiblich	2.549	3,99
Männlich	2.689	6,7
Mitarbeiter zentrale Standorte		
Weiblich	2.050	2,2
Männlich	1.593	2,3

31.12.2020 [1]	Tage insgesamt	Durchschnittliche Tage
Führungskräfte		
Weiblich	602	4,7
Männlich	1.079	3,8
Mitarbeiter Vertrieb		
Weiblich	5.538	5,7
Männlich	4.330	10,5
Mitarbeiter zentrale Standorte		
Weiblich	1.220	1,2
Männlich	327	0,4

1) Ein Ausbildungstag wird mit 8 Stunden definiert.

Spezielle Schulungen für Mitarbeiter der Zentralen Einheiten

Neue Mitarbeiter beginnen ihre Banklaufbahn mit einem "Willkommenstag"-Workshop. Dieser Workshop bietet erste Einblicke 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.

Berufliche Entwicklung im Verkauf

Im Anschluss an das Sales Camp können sich die Mitarbeiter im Bereich Wertpapiere oder Baufinanzierung weiterbilden. Für beide Spezialisierungen sind die Lehrgänge ähnlich aufgebaut und bestehen aus vier Modulen: Aufgaben zur Vorbereitung, Ausbildung, Nachbereitende Aufgaben 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 Präsenzschulungen 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 Online-Kurse bis hin zu mehrtägigen Präsenztrainings. In der Südwestbank haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, interne und externe Seminare zu verschiedenen Themen wie Persönlichkeitstraining, Fachtraining, 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.

EMPLOYEE EXPERIENCE

COVID-19

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter haben für uns oberste Priorität: Im zweiten Jahr der Pandemie hielten die im Jahr 2020 eingerichtete interne COVID-19-Taskforce weiterhin 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 umgesetzt. Dazu gehörte auch die Kommunikationskampagne der BAWAG P.S.K. "Bleibt sicher!“ Im 1. Quartal 2021 galt für die zentralen Bereiche das Motto "Home Office First", d.h. es wurde empfohlen, wenn möglich, von zu Hause aus zu arbeiten. Im 2. Quartal 2021 bot die BAWAG Group ihren Mitarbeitern organisatorische Unterstützung bei der Anmeldung zur COVID-19-Impfung über das Intranet an. Während des gesamten Jahres führte die COVID-19-Taskforce regelmäßige Aktualisierungen aufgrund von Gesetzesänderungen durch, um die Mitarbeiter über sich verändernde rechtliche Rahmenbedingungen bei der Pandemiebekämpfung zu informieren. Die COVID-19-Pandemie hatte keine Auswirkungen auf die vereinbarten Arbeitszeitzeitmodelle der Mitarbeiter oder die Beendigung von Dienstverhältnissen.

WEP 2

Flexible Arbeit

In der BAWAG Group gibt es eine Vielzahl von Leistungen, 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. Die im Sommer 2020 durchgeführte Mitarbeiterbefragung hat gezeigt, dass die überwiegende Mehrheit unserer MitarbeiterIn-

nen auch weiterhin flexibles Arbeiten nutzen möchte. Die BAWAG Group hat gemeinsam mit dem BAWAG P.S.K. Betriebsrat entsprechende Regelungen und Empfehlungen erarbeitet. Darüber hinaus haben wir einen Flex-Office-Leitfaden für Mitarbeiter und Führungskräfte erstellt.

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
- Bildungsteilzeit für 4-24 Monate
- Sabbatical: eine Kombination aus einer Ansparphase, in der der Arbeitnehmer nur einen Teil des üblichen Monatsgehalts erhält, und einer Freizeitphase
- 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.
- Familienhospizkarenz für drei Monate mit Verlängerungsmöglichkeiten und besonderen Bedingungen für schwerkranke Kinder
- Eine Woche Pflegefreistellung pro Jahr für die Pflegeperson, eine zweite Woche für die notwendige Pflege eines kranken Kindes unter 12 Jahren
- Pflegefreistellung/Teilzeitpflegefreistellung für 1-3 Monate
- Flex-office – örtlich flexibles Arbeiten

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. Die im letzten Jahr durchgeführte Mitarbeiterbefragung hat gezeigt, dass die überwiegende Mehrheit unserer Mitarbeiter weiterhin flexibel arbeiten möchte. Die BAWAG Group hat gemeinsam mit dem BAWAG Betriebsrat entsprechende Regelungen und Empfehlungen erarbeitet und einen Flex-Office-Leitfaden für Mitarbeiter und Führungskräfte erstellt.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

SDG 4
SDG 5
WEP 2
WEP 3

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 MitarbeiterInnen mit Beruf, Familie und Freizeit in Einklang gebracht werden können. Auf Wunsch der Mitarbeiterin bietet die BAWAG Group in Österreich die Möglichkeit, während der Karenz in geringfügiger Beschäftigung zu bleiben. Dieses Modell soll den Wiedereinstieg in den Beruf nach der Karenz erleichtern. Auch nach der Karenz bietet der Konzern flexible Arbeitszeiten und Teilzeitmodelle an. Abhängig von der Führungsposition wird diese Möglichkeit auch Führungskräften angeboten. Die Personalabteilung unterstützt sie dabei, individuelle Teilzeitmodelle, klare Strukturen und Verantwortlichkeiten zu vereinbaren.

401-3 Tabelle: Teilzeitarbeit der Eltern

	31.12.2021	31.12.2020
Gesamtzahl der Mitarbeiter, die im Berichtszeitraum Elternzeit genommen haben	**270**	**249**
Weiblich	240	211
Männlich	30	38
Gesamtzahl der Mitarbeiter, die im Berichtszeitraum nach Beendigung der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt sind	**77**	**85**
Weiblich	60	57
Männlich	17	28
Gesamtzahl der Mitarbeiter, die nach der Elternzeit zurückgekehrt sind und 12 Monate danach noch beschäftigt waren	**104**	**94**
Weiblich	82	81
Männlich	22	13
Rückkehrquote		
Weiblich	92%	86%
Männlich	80%	97%
Verbleibsrate		
Weiblich	73%	80%
Männlich	91%	62%

Zertifizierung
Im Jahr 2013 hat sich die BAWAG im Rahmen eines strukturierten Auditierungsprozesses zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verpflichtet und die Zertifizierung als familienfreundliches Unternehmen erhalten, die für drei Jahre gültig ist. Die BAWAG hat die Zertifizierung 2020 erneut erhalten, die noch immer gültig ist.

„Papa-Monat“ und Sonderurlaubstage
Wir unterstützen Väter in der BAWAG gerne bei der Inanspruchnahme der Karenz oder des sogenannten „Papa-Monats“. 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 vier zusätzliche Tage für die Familie zur Verfügung.

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

Unterstützung für die Pflege von Angehörigen
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 dem jeweiligen Vorgesetzten eine Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit zu nehmen. Arbeitnehmer können einen Monat bis maximal drei Monate Pflegekarenz nehmen oder die Arbeitszeit auf mindestens zehn Stunden pro Woche reduzieren. Das gesamte Verfahren wird vom Sozialministerium abgewickelt.

Informationsveranstaltung für werdende Eltern & Welcome Back Veranstaltung
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 Karenz zurückkehren, ermöglicht.

Mitarbeiterfeedback und -ideen

Die Mitarbeiter der BAWAG Group haben die Möglichkeit, innovative Ideen in einem definierten Prozess einzureichen. Die Ideen werden von einer Bewertungskommission evaluiert und anschließend prämiert. Damit soll die Weiterentwicklung von Produkten und Prozessen durch die Mitarbeiter gefördert werden. Im neuen anonymen Retail Feedback Corner haben die Vertriebsmitarbeiter die Möglichkeit, Ideen auszutauschen, Fragen zu Vertriebsthemen zu stellen und Feedback zu geben.

Mitarbeiterengagement und Umfragen zum Mitarbeiterengagement

Auf der Grundlage des laufenden Feedbacks zwischen Mitarbeitern und Führungskräften im Jahr 2021 hat der Vorstand beschlossen, die Feedback-Möglichkeiten für die Mitarbeiter im gesamten Konzern weiter zu verbessern: Ab 2022 haben die Mitarbeiter vierteljährlich die Möglichkeit, ihr Feedback im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung ("Pulse Check") abzugeben. Wir sind daran interessiert, Meinungen und Bewertungen einzuholen und die Stimmung und Moral der Mitarbeiter, den Grad des Engagements und auch die Leistungen der Mitarbeiter zu bewerten. Unser Ziel ist es, Mitarbeiterbefragungen als festen Bestandteil unserer Kultur zu etablieren, regelmäßig Feedback von den Mitarbeitern zu erhalten, um eine Perspektive auf Faktoren wie Arbeitskultur, "FlexOffice" und Punkte, die die Mitarbeiter am Arbeitsplatz motivieren oder demotivieren, zu erhalten. Wir werden sicherstellen, dass die geplanten Mitarbeiterbefragungen zu produktiven Ergebnissen führen, da wir uns verpflichten, das Feedback der Mitarbeiter entsprechend zu würdigen.

Kommunikationsplattformen und Beschwerden

Informationen werden über Kommunikationsplattformen an die Mitarbeiter weitergegeben. Um den zusätzlichen Informationsbedarf im Vertrieb zu decken, wurde eine spezielle SharePoint-Plattform implementiert. Im Jahr 2021 wurden konzernweite Town-Hall-Meetings mit dem Vorstand online abgehalten. Alle Mitarbeiter waren eingeladen, an diesen Veranstaltungen 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 berechtigte Beschwerden zu untersuchen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen, wenn eine Mitarbeiterbeschwerde 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.

Leistungsmanagement - Prozess des Mitarbeiterfeedbacks

Die Vergütungspolitik der BAWAG Group ist darauf ausgerichtet, ein Gleichgewicht zwischen Honorierung von Leistung, Kompetenz und Grad der Verantwortung herzustellen. Der neue und vereinfachte Mitarbeiter-Feedback-Prozess ist weiterhin ein wichtiges Managementinstrument zur Unterstützung der Unternehmensstrategie. Ziel dieses Prozesses ist es, die Feedback-Kultur im Unternehmen zu stärken, die Motivation der Mitarbeiter zu erhöhen und damit zum Erfolg der BAWAG Group beizutragen.

Tabelle: Beteiligung am Feedbackprozess nach Position und Geschlecht (in Prozent)

404-3
WEP 3

	31.12.2021	31.12.2020
Führungskräfte		
Weiblich	94%	91%
Männlich	94%	83%
Mitarbeiter Vertrieb		
Weiblich	87%	91%
Männlich	97%	94%
Mitarbeiter zentrale Standorte		
Weiblich	97%	87%
Männlich	95%	88%

Betriebliche Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement

Ein Eckpfeiler der betrieblichen Gesundheitsförderung ist das Leistungsangebot der Betriebsordination: Untersuchungen und Beurteilungen durch den Betriebsarzt, Behandlung von akuten Erkrankungen und Impfaktionen, COVID- 19-Antigentests, Erste Hilfe, kostenlose jährliche Vorsorgeuntersuchung, Betriebspsychologen und Heilmasseure in der Betriebsordination. Seit 2010 bietet die BAWAG ihren Mitarbeitern auch Unterstützung und Beratung im Bereich der Arbeitspsychologie an. Dieses Angebot kann u.a. in Form von Einzelberatungen in Anspruch genommen werden. Im Herbst 2021 wurden Webinare von Arbeitspsychologen angeboten, die sich mit der Prävention von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz beschäftigen. 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 (sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitbeschäftigte) zur Verfügung.

Tabelle: Sonstige betriebliche Sozialleistungen

401-2

In Tausend €	31.12.2021	31.12.2020
Fahrtkostenzuschüsse	592	451
Pensionskassenbeiträge	7.547	7.834
Jubiläumszulagen	708	462
Beihilfen (insbesondere bei Heirat/Geburt/Tod, WAFF)	113	125
Unfallversicherung	402	283
Zuschuss zur Krankenzusatzversicherung	193	135
Verpflegungszuschüsse	1.430	669
Betriebsarzt und Gesundheitsprogramme	138	104
Betriebskindergarten	215	388
Mitarbeiterveranstaltungen (insbesondere Weihnachtsgutscheine, -sessen und Ausflüge)	56	229
Zuschuss für den Betriebsrat (Impfaktionen, Ferienzimmer, Sportverein usw.)	295	320
Insgesamt	**11.689**	**11.000**

Vorteile

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

Mitarbeiteraktienprogramm

Darüber hinaus werden wir in der ersten Hälfte des Jahres 2022 Einzelheiten zu einem Mitarbeiteraktienprogramm bekannt geben. Dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und dem Betriebsrat ist es wichtig, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch Miteigentümer des Unternehmens sind.

UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

UMWELTKENNZAHLEN

Tabelle: Umweltindikatoren [1]

SDG 13

Per 31.12.	Einheit	31.12.2021	31.12.2020	
Materialverbrauch				
Papierverbrauch	kg	160.445	164.564	
Kontoauszugskuverts	Stück	7.703.280	9.049.198	
Energieverbrauch [2]				302-1
Summe Stromverbrauch	kWh	8.093.078	12.831.686	302-2
Raumwärme				
Gas	kWh	3.915.356	3.205.619	
Fernwärme	kWh	5.327.975	7.740.654	
Summe Raumwärme	kWh	9.419.040	11.135.205	
Fernkälte [3]	kWh	1.515.610	870.957	
Heizöl [4]	kWh	175.710	188.933	
Fuhrpark/Mobilität				
Fuhrpark Benzin	kWh	289.360	239.815	
Fuhrpark Diesel	kWh	1.336.681	1.433.704	
Flugreisen	kWh	353.476	550.731	
Gesamtverbrauch an Energie	kWh	21.007.244	27.062.098	
CO_2-Emissionen [5]				305-1
Bereich 1 - direkte Emissionen				305-2
Fuhrpark	t CO_2-e	528	534	305-3
Raumwärme (Gas)	t CO_2-e	1.049	869	
Heizöl	t CO_2-e	58	64	
Zwischensumme Scope 1	t CO_2-e	1.636	1.467	
Scope 2 - indirekte Emissionen aus Energiebezug (marktbasiert)				
Strom	t CO_2-e	0	147	
Fernwärme/Fernkälte [6]	t CO_2-e	1.163	1.578	
Zwischensumme Scope 2	t CO_2-e	1.163	1.725	
Scope 2 - indirekte Emissionen aus Energiebezug (standortbezogen)				
Strom	t CO_2-e	2.079	3.627	
Fernwärme/Fernkälte	t CO_2-e	1.163	1.578	
Zwischensumme Scope 2 (standortbezogen)	t CO_2-e	3.241	5.205	
Bereich 3 - sonstige indirekte Emissionen				
Flugreisen	t CO_2-e	245	378	
Zwischensumme Scope 3	t CO_2-e	245	378	
Gesamte CO_2 -Emissionen (Scope 1-3, marktbasiert)	t CO_2-e	3.044	3.570	
CO_2 -Emissionen insgesamt (Scope 1-3, standortbezogen)	t CO_2-e	5.123	7.050	

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

2) Berichtszeitraum 2020: Die Stromverbräuche der BFL Leasing, 2 BAWAG P.S.K. Filialen und 3 easyleasing Standorte sind nicht enthalten. Die Raumwärmeverbräuche der BFL Leasing, der 3 BAWAG P.S.K. Filialen und der 3 easyleasing Standorte sind nicht enthalten. In beiden Fällen waren keine Daten verfügbar.

3) Der Fernkälteverbrauch betrifft ausschließlich die BAWAG-Konzernzentrale und wird seit 2019 dargestellt.

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

5) Aufgrund von Rundungen von Nachkommastellen können geringfügige Abweichungen auftreten. Die Berechnungsmethode der CO_2 -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 CO_2 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 die Fernwärme wurde der Umrechnungsfaktor für den Standort verwendet, Fernkälte aufgrund eines fehlenden Faktors nicht umgerechnet.

MASSNAHMEN UND INITIATIVEN

Auch wenn die von Banken direkt ausgehende Umweltbelastung sehr begrenzt ist, ist sich die BAWAG Group ihrer indirekten Verantwortung bewusst und achtet auf die möglicherweise aus dem Finanzierungsgeschäft entstehenden Gefahren für die Umwelt. Wir möchten Auswirkungen auf die Umwelt mit Produkten, Dienstleistungen und im Arbeitsalltag aller Mitarbeiter gering halten. Durch die regelmäßige Optimierung des Energieverbrauchs bei unseren Standorten und bei unserer IT-Infrastruktur sowie durch den Fokus auf lokale Lieferanten wollen wir einen Beitrag zur Verringerung der Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit leisten. Umwelt- und Klimaschutz schaffen die Grundlagen für ein langfristiges Bestehen unseres Unternehmens. Durch unser Engagement positionieren wir uns als verantwortungsvoller Partner und Arbeitgeber, der zur Schaffung einer lebenswerten Zukunft beiträgt. Als Bank tragen wir durch Kredite für innovative, ressourcenschonende Geschäftsfelder zum nachhaltigen Wandel bei. Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Lieferanten und Dienstleistern der DACH-Region tragen wir zu kurzen Transportwegen und der Ersparnis von CO2 sowie zur Erhöhung der Wertschöpfung in den Ländern unserer Geschäftstätigkeit bei. Weiters unterstützen wir durch Klimaschutzmaßnahmen den Schutz und Fortbestand unserer Standorte.

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 verkleinern, planen wir, unsere CO2-Emissionen (Scope 1 & Scope 2) bis 2025 um > 50% zu reduzieren.

Lieferanten-Management

102-9
204-1
SDG 8
SDG 13
SDG 16
COP 1
COP 2
COP 4
COP 5
COP 6
COP 8
COP 10

Der Verhaltenskodex für Lieferanten definiert unsere Erwartungen an die Lieferanten in Bezug auf den Umweltschutz. Wie bereits erwähnt, ist jeder Lieferant verpflichtet, sich zu diesen Grundsätzen zu bekennen, bevor er eine Geschäftsbeziehung mit der BAWAG Group eingeht. Im Rahmen des Lieferanten-Onboarding-Prozesses werden kaufmännische, fachliche/technische, rechtliche und allgemeine Rahmenbedingungen der zukünftigen Zusammenarbeit umfassend geprüft und bewertet. Im Rahmen der Harmonisierung der Beschaffungsprozesse wird gruppenweit eine einheitliche Richtlinie verwendet, die ein einheitliches Vorgehen im Einkauf gewährleistet. Weitere interne Richtlinien regeln alle Themen rund um die Organisation, Abläufe und Systeme im Beschaffungsprozess. Diese Prozesse sehen vor, dass bei mehreren Angeboten mit gleichem Preis-/Leistungsverhältnis das nachhaltigere Unternehmen bevorzugt wird.

Rund 74% aller Ausgaben von BAWAG (inkl. easybank und SÜDWESTBANK) gingen 2021 an lokale Anbieter[1)]. Die Beschaffung umfasst vor allem Software und Informationsdienste, Marketing, Miete, Versicherungen und Gebäudemanagement/Geschäftsausstattung.

Betriebsmanagement

SDG 7
SDG 13

100% grüne Energie & Energieeffizienz

Die BAWAG Group versorgt alle ihre Standorte mit Ökostrom. Dies ist 2020 bereits weitgehend gelungen und wurde auch 2021 weiter vorangetrieben. Das Gebäude ICON VIENNA strebt weiterhin die höchste „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 im Jahr 2021 wurden fortgesetzt. Darüber hinaus setzt die BAWAG Group energieeffiziente und ressourcenschonende Geräte für ihre 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.

Grüne Post- und Botendienste

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 die innerstädtischen Kurierdienste ein. Die Österreichische Post AG stellte auch 2021 alle BAWAG Sendungen CO_2-neutral zu. Die Südwestbank verschickte

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.

Briefe und Pakete klimaneutral mit GOGREEN. Mit Hilfe eines unabhängigen Messsystems werden die CO_2-Emissionen aller Sendungen genau ermittelt. Der Ausgleich der Treibhausgase erfolgt durch die Unterstützung verschiedener Klimaschutzprojekte.

Digitalisierung von Prozessen

Verschiedene Initiativen zur Digitalisierung unserer Prozesse tragen seit Jahren zur Reduktion des Papierverbrauchs in der BAWAG Group bei. Im Zuge von COVID-19 wurden heuer auch die Vertriebsprozesse verstärkt digitalisiert und damit der Papierverbrauch weiter reduziert (mehr dazu im Kapitel Nachhaltigkeit im Kerngeschäft). Das Projekt der papierlosen Filiale ist eine der wichtigsten Initiativen zur Papierreduktion seit der Umstellung auf ein eigenständiges BAWAG Filialnetz. Zahlungsverkehrsbelege und Dokumente für Produktabschlüsse werden, sofern nicht ausdrücklich vom Kunden gewünscht, nicht ausgedruckt, sondern elektronisch übermittelt. Auch die Unterzeichnung von Verträgen wird elektronisch abgewickelt.

APPENDIX

Ergänzende Tabellen zu Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Vielfalt und Chancengleichheit

Tabelle: Abgänge

401-1

	31.12.2021	31.12.2020
Nach Land		
Österreich	369	320
Deutschland	113	69
Andere	12	12
Nach Altersgruppen		
<30	203	165
30-50	192	166
>50	99	70
Nach Geschlecht		
Weiblich	255	204
Männlich	239	197

Tabelle: Abgänge (in %)

in %	31.12.2021	31.12.2020
Nach Land		
Österreich	75%	80%
Deutschland	23%	17%
Andere	2%	3%
Nach Altersgruppen		
<30	41%	41%
30-50	39%	41%
>50	20%	17%
Nach Geschlecht		
Frauen	52%	51%
Männer	48%	49%

Tabelle: Neueinstellungen

401-1

	31.12.2021	31.12.2020
Nach Land		
Österreich	205	315
Deutschland	34	35
Andere	8	8
Nach Altersgruppen		
<30	155	219
30-50	65	124
>50	27	15
Nach Geschlecht		
Frauen	143	156
Männer	104	202

Tabelle: Neueinstellungen

in %	31.12.2021	31.12.2020
Nach Land		
Österreich	83%	88%
Deutschland	14%	10%
Andere	3%	2%
Nach Altersgruppen		
<30	63%	61%
30-50	26%	35%
>50	11%	4%
Nach Geschlecht		
Weiblich	58%	44%
Männlich	42%	56%

Tabelle: Wesentliche Themen

Wesentliches Thema	Bedeutung, Ansatz, Auswirkungen, Chancen und Risiken	GRI	SDGs	COP, WEP	NaDiVeG
Wirtschaft-licher Erfolg	... unser einfaches und transparentes Geschäftsmodell zu verfolgen, das auf geringes Risiko, Effizienz und regionale Ausrichtung auf Österreich, Deutschland und entwickelte Märkte ausgerichtet ist. ... schaffen Werte für die Beteiligten in der gesamten Wertschöpfungskette, was sich positiv auf die Wirtschaft auswirkt ... durch die konsequente Umsetzung strategischer Initiativen zum Erfolg unserer Stakeholder beitragen. ... Risiken: wirtschaftliche Risiken, negative Auswirkungen auf verschiedene Interessengruppen, Vertrauensverlust bei den relevanten Interessengruppen, Rückgang des Aktienkurses und des Kundenstamms, Aufzehrung der Kapitalreserven. ... Due Diligence: Prüfung, Kontrolle	201-1, 201-4, 202-2	1, 8, 9	Keine Zuweisung	Keine Zuweisung
Ethik und Integrität	... ein positives Umfeld für rechtskonformes Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens schaffen ... 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 Programme zu handeln. ... sich an den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung des UN Global Compact zu orientieren, die einen Zielrahmen für nachhaltiges Handeln bilden. ... durch geeignete Maßnahmen und Leitlinien sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter ethisch und integer handeln. ... den Themen Antikorruption und Datenschutz im Compliance-Management einen besonderen Stellenwert einzuräumen. ... Risiken: Die Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften kann zu einem nachhaltigen Vertrauens- und Reputationsverlust führen	205-1, 205-2, 205-3, 206-1, 415-1, 418-1, 419-1	8, 16	COP 1, COP 2, COP 10	Wahrung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung

	... Due Diligence: Mitarbeiterschulung, Kontrollsysteme				
Verantwortung gegenüber Kunden	... unseren Kunden die Möglichkeit zu geben, ihre Bankgeschäfte nach ihren individuellen Wünschen zu tätigen, wann und wo immer sie wollen, über unsere digitalen und physischen Vertriebskanäle. ... Zugang zu Finanzmitteln, leicht verständlich, 24/7 über digitale Geräte zugänglich ... erfolgreiche und langfristige Geschäftsbeziehungen mit Kunden über alle Vertriebskanäle und Plattformen hinweg. ... Risiken: Verlust von Vertrauen und Kunden, Verlust von Marktanteilen, wirtschaftliche und finanzielle Risiken ... Due-Diligence: Kundenfeedback, Umfragen, Marktanteile, Produkteinführungsprozess, Kontrollsysteme, Beschwerdeverfahren	417-1, 417-2, 417-3, FS 1, FS 2, FS 11, FS 13, FS 14	1, 8	COP 1, COP 8	Keine Zuweisung
Nachhaltigkeit im Kerngeschäft	... die Entwicklung nachhaltiger Geschäftsfelder zu fördern und ein vielfältiges Angebot an Produkten und Dienstleistungen bereitzustellen, das sich an ökologischen, ökonomischen und sozialen Anforderungen orientiert. ... ein verlässlicher Partner für Unternehmen und die regionale Wirtschaft zu sein und ökologische und soziale Verantwortung zu übernehmen. ... zur Unterstützung von Produkten und Dienstleistungen mit nachhaltiger Ausrichtung und zur Finanzierung von Projekten mit Mehrwert für die regionale Wirtschaft. ... die Entwicklung nachhaltiger Geschäftsfelder fördern und ein vielfältiges Angebot an Produkten und Dienstleistungen bereitstellen, das sich an ökologischen, ökonomischen und sozialen Anforderungen orientiert ... Risiken: Reputationsrisiken, wirtschaftliche Risiken, Klimawandel ... Due-Diligence: Produktimplementierungsprozess, Überprüfung von Änderungen der Rechtsvorschriften	FS 6, FS 7, 203-1, 412-3	1, 7, 8, 9, 12, 13	COP 1, COP 2, COP 7-9	Ökologische und soziale Belange, Achtung der Menschenrechte
Soziale Verantwortung und persönliches Engagement	... zur Förderung des bürgerschaftlichen Engagements und des sozialen Engagements der Mitarbeiter ... verstärktes Bewusstsein für soziale Fragen ... Verringerung von Ungleichheit und Armut ... Stärkung der Zivilgesellschaft ... Risiken: Reputationsrisiko, Vertrauensverlust ... Due-Diligence: Prüfverfahren für gemeinnützige Crowdfunding.at-Projekte, Genehmigungsverfahren für freiwilliges Engagement von Mitarbeitern, Prüfung von Spendenprojekten durch mehrere Personen	Keine Zuweisung	1, 4	Keine Zuweisung	Soziale Fragen

Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Diversität und Chancengleichheit	... um den Mitarbeitern ein gesundes und karriereförderndes Arbeitsumfeld zu bieten. ... einen offenen, wertschätzenden Umgang mit den Mitarbeitern zu pflegen und deren Potenzial zu fördern. ... um Chancengleichheit und Vielfalt im Unternehmen zu leben. ... Chancen schaffen durch Erhöhung des Bildungsniveaus ... Risiken: hohe Fluktuationsrate, erhöhter Krankenstand, Vertrauensverlust, Fachkräftemangel, Probleme bei der Geschäftsabwicklung ... Due Diligence: Bewertungsplattformen, Nachhaltigkeitsratings, Mitarbeiterfeedback zu verschiedenen Programmen, Frauenförderplan	401-1, 401-2, 401-3, 404-3, 405-1, 406-1, FS 4	4, 5, 8	COP 3-6, WEP 1-7	Soziale und arbeitsrechtliche Fragen, Achtung der Menschenrechte
Umwelt- und Klimaschutz	... die natürlichen Grundlagen des menschlichen Lebens zu erhalten ... die direkten Auswirkungen auf die Umwelt in der täglichen Arbeit und die indirekten Auswirkungen durch Produkte und Dienstleistungen so gering wie möglich zu halten und damit eine lebenswerte Umwelt für zukünftige Generationen zu sichern. ... zur Eindämmung des Klimawandels und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft ... Risiken: Risiken des Klimawandels, finanzielle Risiken und Reputationsrisiken ... Due Diligence: Umwelt- und Ressourcenmanagement, konzernweite Prozesse und Standards für Geschäftsbeziehungen	204-1, 302-1, 302-2, 305-1, 305-2, 305-3	1, 7, 8, 13, 16	COP 1-8	Umwelt

GRI-INDEX

Dieser GRI-Index wurde in Übereinstimmung mit den Leitlinien der Global Reporting Initiative 2016 erstellt (GRI-Standards, Anwendungsebene „in Übereinstimmung: Kernoption", branchenbezogenes Indikatoren-Set für Finanzdienstleistungen). Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich alle Daten auf das Jahr 2021 bzw. den 31. Dezember 2021. 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-Codes in den einzelnen Abschnitten dieses Berichts den Textinhalten zugeordnet.

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

ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Anmerkungen
Organisatorisches Profil	102-1	Name der Organisation		Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 5
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen		Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 5 ff.
	102-3	Ort des Hauptsitzes		Die Zentrale der BAWAG Group hat ihren Sitz in Wien, Österreich
	102-4	Betriebsstätten		Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 5 ff., 17.
	102-5	Eigentum und Rechtsform		Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 25 ff.
	102-6	Belieferte Märkte		Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 5 ff.
	102-7	Größe der Organisation		Zum 31. Dezember 2021 verfügte die BAWAG Group über einen Hauptstandort, drei weitere Standorte und 88 Filialen in der DACH-Region.
	102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	S. 332 ff	Kein nennenswerter Anteil nicht angestellter Arbeitnehmer..
	102-9	Lieferkette		Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 5 ff.
	102-10	Signifikante Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Keine wesentlichen Änderungen im Berichtszeitraum.
	102-11	Vorsorgeprinzip oder -Vorsichtsmaßnahmen	S. 308ff	
	102-12	Externe Initiativen		Audit Beruf und Familie; equalitA; Austrian Leading Companies; UN Global Compact; UN Global Women's Empowerment Program; 2030 Agenda Sustainable Development Goals
	102-13	Mitgliedschaften in Verbänden		UN Global Compact, UN Global Compact WEP
Strategie	102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 10
Ethik und Integrität	102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	S. 308ff	
Governance	102-18	Führungsstruktur		https://www.bawaggroup.com/BAWAGGROUP/IR/DE/ESG/495108/esg-article.html unter "Unsere Führungsstruktur"

	102-20	Verantwortung auf Führungsebene für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen		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.
Engagement der Interessengruppen	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		CSR-Bericht 2018, S. 9
	102-41	Tarifverhandlungs-vereinbarungen		Rund 92% der Mitarbeiter der BAWAG-Gruppe sind kollektivvertraglich abgesichert.
	102-42	Ermittlung und Auswahl von Interessengruppen		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 in diesem Berichtsjahr verwendet, als die Wesentlichkeitsmatrix neu definiert wurde. Die Stakeholder sind eine Zusammenstellung aller wesentlichen internen und externen Stakeholdergruppen und wurden in Absprache mit Nachhaltigkeitsexperten festgelegt, die mit der Durchführung der Stakeholderanalyse betraut waren.
	102-43	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern		CSR-Bericht 2018, S. 9
	102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen		In der Wesentlichkeitsanalyse 2021 wurden die Themen Datenschutz, Anti-Korruption/Compliance und wirtschaftlicher Erfolg von den Stakeholdergruppen der BAWAG-Gruppe als die drei wichtigsten Themen bewertet. Datenschutz und Anti-Korruption/Compliance wurden über alle Stakeholdergruppen hinweg als sehr wichtig eingestuft (- keine Stakeholdergruppenpräferenzen erkennbar). Wirtschaftlicher Erfolg wurde von den Mitarbeitern und Lieferanten als besonders wichtig eingestuft.
Meldepraxis	102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 211
	102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 301-303	
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 303-305	
	102-48	Neudarstellung von Informationen		Die Zahlen für das Jahr 2020 (Tabelle "Verteilter wirtschaftlicher Wert" (S. 307) sowie die Zahlen für das Jahr 2020 (Tabelle "Umweltindikatoren" (S. 345) sowie die Zahlen für das Jahr 2020 (Tabelle "Exits" (S. 348) wurden in diesem Bericht angepasst.
	102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	S. 301	
	102-50	Berichtszeitraum	S. 301	
	102-51	Datum des letzten Berichts		März 2021
	102-52	Berichtszyklus		Jährlich
	102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		Kontakt für Fragen zum Bericht: csr@bawaggroup.com
	102-54	Erklärung zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 301, S. 352	
	102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 352	
	102-56	Externe Prüfung	S. 359-361	

MANAGEMENTANSÄTZE UND LEISTUNGSINDIKATOREN

Handlungsfeld 1: Wirtschaftlicher Erfolg

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seiner Abgrenzungen	S. 306	
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	S. 306	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 306	
Wirtschaftliche Leistung	201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 307	
	201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		Keine Unterstützung während des Berichtszeitraums.
Marktpräsenz	202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte		100% der Mitglieder des Senior Leadership Teams in der BAWAG Group (Tabelle "Belegschaft/leitende Organe nach Altersgruppe und Geschlecht") stammen aus unseren Kernmärkten in der DACH-Region, Westeuropa und den USA.

Aktionsbereich 2: Ethik und Integrität

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seiner Abgrenzungen	S. 308	
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	S. 308	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 308	
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. 309-311	
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 312	
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 Antikorruptionspolitik verboten.
Privatsphäre von Kunden	418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Es gab zwei Beschwerden, von denen eine begründet und eine offen ist (es muss geklärt werden, ob die Beschwerde berechtigt ist): In einem Fall wurde ein Kunde fälschlicherweise im KSV registriert. Der Kunde beschwerte sich bei der Bank und bei der Datenschutzbehörde. Als die Datenschutzbehörde uns um eine Stellungnahme bat, hatten wir den Eintrag bereits gelöscht. Der Fall wurde abgeschlossen. In einem Fall wurden Cookies gesetzt. Der Kunde beschwerte sich über den Cookie-Banner. Die Cookies wurden gelöscht. Wir haben den Banner geändert. Es ist nicht klar, ob wir den Cookie-Banner tatsächlich hätten ändern müssen. Das Verfahren ist noch nicht abgeschlossen. Neben den beiden Beschwerden hatten wir 33 Datenschutzverletzungen, die alle gelöst wurden.

Sozio-ökonomische Compliance	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Keine Vorfälle im Berichtszeitraum.

Handlungsfeld 3: Verantwortung gegenüber Kunden

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seiner Abgrenzungen	S. 316	
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	S. 316	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 316	
Marketing und Kennzeichnung	417-1	Anforderungen an die Produkt- und Dienstleistungs-informationen und die Kennzeichnung	S. 319	
	417-2	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungs-informationen und -kennzeichnungen		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.
Branchen-bezogene Angaben: Produktportfolio	FS 1	Richtlinien mit speziellen ökologischen und sozialen Komponenten im Kerngeschäft	S. 316	
	FS 2	Prozesse zur Bewertung und Prüfung ökologischer und sozialer Risiken im Kerngeschäft	S. 316	
Branchen-bezogene Angaben: Active Ownership-Ansatz	FS 11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten geprüft werden	S. 316	
Lokale Gemeinschaften	FS 13	Zugangspunkte in dünn besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten	S. 317	
	FS 14	Initiativen, um den Zugang von Menschen mit Benachteiligungen zu Bankdienstleistungen zu verbessern	S. 317ff	

Handlungsfeld 4: Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seiner Abgrenzungen	S. 321	

	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	S. 321ff	Beispiel: Green Finance Framework: Mit der Fokussierung auf das wesentliche Thema "Nachhaltigkeit im Kerngeschäft" reagieren wir auf die sich verändernden Kundenbedürfnisse, die immer mehr Wert auf den Einsatz nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen legen. Gleichzeitig will die BAWAG Group ihrer Verantwortung für Nachhaltigkeit gerecht werden - im Gegensatz zur Erreichung ökonomischer Ziele auf Kosten von Ökologie und sozialen Beiträgen. Link: https://www.bawaggroup.com/linkableblob/BAWAGGROUP/530114/f8aec564d09ae29d917fe8536a0b47bf/green-finance-framework-2021-data.pdf
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 321ff	
Branchen-bezogene Angaben: Produktportfolio	FS 6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Branche	S. 321	Zusätzlich zu der Tabelle über das gesamte Branchenengagement im CSR-Bericht wird die Risikokonzentration nach Branchen für Corporates, Real Estate & Public Sector auch im Konzerngeschäftsbericht 2021 dargestellt (S. 254). Die Aufteilung des Kreditportfolios nach Größe kann auf der Grundlage der verfügbaren Daten nicht in Übereinstimmung mit den GRI-Anforderungen vorgenommen werden.
	FS 7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach Zweck	S. 325ff	
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	S. 324ff	
Prüfung und Einhaltung der Menschenrechtslage	412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden		Der Verhaltenskodex legt die Standards für die Einhaltung der Menschenrechte fest, die für alle Geschäftstätigkeiten verbindlich sind. Dies gilt auch für den Abschluss von Verträgen oder die Einführung von Produkten (PIP). Darüber hinaus gibt es derzeit keine Menschenrechtsklauseln in Investitionsvereinbarungen/Verträgen. Der für Zulieferer verbindliche Verhaltenskodex für Lieferanten deckt Menschenrechtsaspekte wie Gleichbehandlung, Kinderarbeit, Zwangsarbeit usw. ab.

Handlungsfeld 5: Soziale Verantwortung und persönliches Engagement

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seiner Abgrenzungen	S. 327ff	
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	S. 327ff	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 327ff	
		Absolvierte Stunden für Freiwilligenarbeit durch Mitarbeiter	S. 327ff	

Aktionsbereich 6: Mitarbeiterförderung und -entwicklung, Vielfalt und Chancengleichheit

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seiner Abgrenzungen	S. 329	
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	S. 329	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 329	
Branchen-spezifische	FS 4	Prozesse zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung	S. 336	

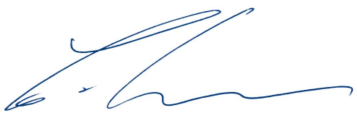
Angaben: Produktportfolio		der ökologischen und sozialen Richtlinien und Verfahren im Kerngeschäft		
Beschäftigung	401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 332, 349	
	401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeit-beschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeit-nehmern oder teilzeit-beschäftigten Angestellten angeboten werden	S. 343	
	401-3	Elternteilzeit	S. 341	
Aus- und Weiterbildung	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 337	
	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	S. 343	
Vielfalt und Chancen-gleichheit	405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 332-334	
Gleichbehandlung	406-1	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Keine Vorfälle im Berichtszeitraum.

Aktionsbereich 7: Umwelt- und Klimaschutz

GRI-Code		Inhalt nach GRI-Standards (Kern)	Referenz	Bemerkungen
Management-Ansatz	103-1	Erläuterung des materiellen Themas und seiner Abgrenzungen	S. 346	
	103-2	Der Managementansatz und seine Komponenten	S. 346	
	103-3	Beurteilung des Managementansatzes	S. 346	
Beschaffungspraktiken	204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 310, 346	Aufgrund der Datenlage war es nur möglich, die Ausgaben der BAWAG, (inkl. easybank und SÜDWESTBANK) darzustellen. Es ist geplant, die Darstellung in Zukunft auch auf andere Tochtergesellschaften auszuweiten.
Energie	302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 345	
	302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	S. 345	
Emissionen	305-1	Direkte (Scope 1) Treibhausgasemissionen	S. 345	
	305-2	Indirekte Treibhausgasemissionen aus Energie (Scope 2)	S. 345	
	305-3	Andere indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	S. 345	

23. Februar 2022

Anas Abuzaakouk
CEO und Vorsitzender des Vorstands



Enver Sirucic
Mitgleid des Vorstands

Sat Shah
Mitgleid des Vorstands

David O'Leary
Mitgleid des Vorstands

Andrew Wise
Mitgleid des Vorstand

Guido Jestädt
Mitgleid des Vorstand

UNABHÄNGIGER PRÜFBERICHT

102-56 Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts gemäß § 267a UGB (im Folgenden "NFI-Bericht") für das Geschäftsjahr 2021, 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 (§ 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 (Option "Kern") 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 (§ 267a UGB) sowie die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards) in der Option "Kern" 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.

Hervorhebung eines Sachverhaltes

Wir verweisen auf die Angaben in Abschnitt „Nachhaltigkeit in unserem Kerngeschäft“ der nichtfinanziellen Erklärung betreffend Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO, in denen die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der Vorschriften und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte dargelegt haben. Die Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO der nichtfinanziellen Erklärung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte beruhen auf Formulierungen und Begriffen, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen, und für die auch keine Klarstellungen von autorisierter Seite bestehen. Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Auswahl und Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist eine Beurteilung der Rechtskonformität mit den Vorschriften mit Unsicherheiten behaftet. Unsere Beurteilung ist in diesem Zusammenhang nicht eingeschränkt.

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 verlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB), den gesetzlichen Vorschriften der EU-Taxonomie-VO sowie den GRI Standards (Option "Kern") 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 (remote durchgeführte) Stichprobenerhebung bei der easyleasing GmbH, Wien.

- 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 (§ 267a UGB), der EU-Taxonomie-VO sowie der GRI Standards (Option "Kern") 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 Berichterstattungsformate 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, 23. Februar 2022

KPMG Austria GmbH

Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft

Peter Ertl

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 2021 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 Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten. (COP 1)	S. 309, 346; Allgemein/Grundsätze/Richtlinien: Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Lieferanten
Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechts-verletzungen mitschuldig machen. (COP 2)	S. 309, 346;Allgemein/Grundsätze/Richtlinien: Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Lieferanten
Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren. (COP 3)	Allgemeines/Grundsätze/Leitlinien: Die Vereinigungs-freiheit 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 für die Abschaffung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten. (COP 4)	S. 309, 310, 346; Allgemein/Grundsätze/Richtlinien: Verhaltenskodex für Lieferanten; die Themen Verhandlungsfreiheit, Zwangsarbeit, Arbeitszeiten und Löhne sind Teil des Lieferantenkodex Punkt 3 "Achtung der Grundrechte, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter".
Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten. (COP 5)	S. 309, 346; Allgemein/Grundsätze/Richtlinien; Supplier Code of Conduct
Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten. (COP 6)	S. 308, 329, 334, 346; allgemeines/Grundsätze/Richtlinien: Verhaltenskodex, Verhaltenskodex für Lieferanten, Einstellungsrichtlinien, Frauenförderplan, Mentoring-Programm für Frauen
Prinzip 7: Die Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen. (COP 7)	S. 325 ff: Produkte und Dienstleistungen zur Energieeffizienz
Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um eine größere Verantwortung für die Umwelt zu fördern. (COP 8)	S. 326, 346 Energieeffiziente Standorte, papierlose Filialen, Digitalisierung von Prozessen, Ausbau von Online-Angeboten
Prinzip 9: Die Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern. (COP 9)	S. 324 ff.; Finanzierung von nachhaltigen Projekten
Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung. (COP 10)	S. 309, 311, 346: 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.

WEP 7 DIE SIEBEN PRINZIPIEN DES UN GLOBAL COMPACT WOMEN'S EMPOWERMENT PROGRAMMS UND BEISPIELE FÜR DIE UMSETZUNG

Die sieben Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
Prinzip 1: Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur (WEP 1)	S. 329, 332ff, 335 Frauenförderplan, Frauen-Mentoring-Programm, flexible Arbeitszeitmodelle, Schwerpunktthema in Managementprogrammen
Prinzip 2: Faire Behandlung aller Frauen und Männer am Arbeitsplatz - Achtung und Unterstützung der Menschenrechte und Nichtdiskriminierung (WEP 2)	S. 329, 334, 339, 340 Recruitingpolitik, Verhaltenskodex, flexible Arbeitszeitmodelle, Verhaltenskodex für Lieferanten, Frauenförderplan, Elternteilzeit, Vätermonat
Prinzip 3: Gewährleistung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlergehen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (WEP 3)	S. 340, 343 Audit Beruf und Familie, Informationsveranstaltungen für werdende Eltern, Willkommensveranstaltungen für Eltern, die aus der Elternzeit zurückkehren, betriebliche Kindertagesstätten, betriebliche Gesundheitsförderung
Prinzip 4: Förderung von Bildung, Ausbildung und beruflicher Entwicklung von Frauen (WEP 4)	S. 329 Frauenförderplan, Mentoring-Programm für Frauen
Prinzip 5: Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt sowie Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen (WEP 5)	S. 330 Preis für Frauen
Prinzip 6: Förderung der Gleichstellung durch Gemeinschaftsinitiativen und Interessenvertretung (WEP 6)	S. 330 Frauenpreis, Fraueninitiative
Prinzip 7: Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann (WEP 7)	S. 330, 332ff, 362, 363 Bericht über Maßnahmen, Ziele und Zielerreichung im Rahmen des jährlichen CSR-Berichts und der Fortschrittsmitteilung (COP); Anteil der weiblichen Führungskräfte