

VERGÜTUNGSPOLITIK



INHALT

3	EINLEITUNG
5	ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UND ZIELE DER VERGÜTUNG
6	GOVERNANCE DER VERGÜTUNG
7	VERGÜTUNGSSTRUKTUR
10	VARIABLE VERGÜTUNG
13	MALUS UND CLAWBACK
14	VERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN
15	VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR AUFSICHTSRATSMITGLIEDER
15	ABWEICHUNGEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

EINLEITUNG

PRÄAMBEL

Die BAWAG Group AG ist die börsennotierte Holdinggesellschaft der BAWAG mit Sitz in Wien, die in einem stark regulierten Umfeld unter direkter Aufsicht der Europäischen Zentralbank (EZB) tätig ist .

Die vorliegende Vergütungspolitik enthält die Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats. Während diese Vergütungspolitik *ex ante* auf die Gestaltung einer angemessenen Vergütung abzielt und nach Genehmigung durch die Hauptversammlung den geltenden Vergütungsrahmen für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren festlegt, zielt der Vergütungsbericht, der jährlich der Hauptversammlung vorgelegt wird, darauf ab, *ex post* Transparenz zu gewährleisten und einen detaillierten und umfassenden Überblick über die den Mitgliedern des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats im Laufe des vergangenen Jahres gewährte und ausbezahlte Vergütung zu geben.

Diese Vergütungspolitik wurde – nach Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats - vom Aufsichtsrat der BAWAG genehmigt. Gemäß österreichischem Aktiengesetz wird die Vergütungspolitik den Aktionären in der Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung vorgelegt und danach mindestens jedes vierte Geschäftsjahr oder, bei wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik, in einer früheren Hauptversammlung.

ENTWICKLUNGEN SEIT DER LETZTEN GENEHMIGUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK IM JAHR 2020

Auf der Hauptversammlung 2020 haben wir der Hauptversammlung zum ersten Mal eine Vergütungspolitik zur Genehmigung vorgelegt. Seit der Genehmigung durch die Hauptversammlung haben wir unser Vergütungssystem kontinuierlich verbessert, indem wir Themen, die entweder im Dialog mit unseren Aktionären oder im Rahmen unserer routinemäßigen Benchmark-Bewertung ermittelt wurden, gründlich überprüft und eingearbeitet haben.

Institutionalisierter Einbindungs- und Dialogprozess mit den Aktionären

Wir haben ein Programm zur Einbindung der Aktionäre initiiert, das zu einem institutionalisierten Prozess der Einbindung und des Dialogs mit den Aktionären in Bezug auf die Vergütung des Vorstands weiterentwickelt wurde. Wir nehmen die Sichtweise und das Feedback unserer Aktionäre ernst und sind bestrebt, den Dialog mit unseren Investoren fortzusetzen. Wir haben die Aktionäre insbesondere um Feedback gebeten, um Möglichkeiten zur Weiterentwicklung unseres Programms evaluieren zu können. Diese Investorengespräche wurden von unserem Aufsichtsrat geleitet, wobei der Vorsitzende des Aufsichtsrats und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats (der auch der Vorsitzende des Vergütungsausschusses ist) persönlich an diesen Gesprächen mit den Aktionären teilgenommen haben. Ziel dieser Gespräche war:

- ▶ **zuhören:** Feedback von Investoren einholen, insbesondere von jenen, die gegen den Vergütungsbericht 2022 gestimmt haben, um die verbliebenen Bedenken unserer Aktionäre zu verstehen;
- ▶ **gestalten:** Erarbeitung von Anpassungen auf der Grundlage des Feedbacks mit unseren externen Vergütungsberatern, die uns bei der Neugestaltung des jährlichen Bonusplans für den Vorstand unterstützt haben;
- ▶ **kommunizieren:** Sicherstellen einer angemessenen und umfassenden Offenlegung der wichtigsten Merkmale des Vergütungssystems und der im Anschluss an die extensiven Investorengespräche vorgenommenen Anpassungen in diesem Vergütungsbericht.

Fokus auf quantifizierbare KPIs, formelhafter Ansatz & Bonus Entry Condition

Im Jahr 2023 haben wir ein neues Vergütungssystem für den Jahresbonus der Vorstandsmitglieder eingeführt, das einen formelhaften Ansatz vorsieht, der weitgehend auf finanziellen KPIs basiert, die den extern kommunizierten Zielen entsprechen. Auch bei den nicht-finanziellen KPIs haben wir den Anspruch, Ziele festzulegen, die sich hauptsächlich an quantifizierbaren Kennzahlen orientieren. Zusätzlich haben wir in Bezug auf die qualitativen Ziele ein gesteigertes Maß an Offenlegung und Erläuterung im Vergütungsbericht vorgesehen, um den Aktionären eine gründliche Überprüfung unserer Vergütungspolitik und der Entscheidungsprozesse zu ermöglichen. Ein weiteres Merkmal des neuen Vergütungssystems ist die Einführung einer Einstiegshürde (*Bonus Entry Condition*), die sicherstellt, dass der Vorstand nur dann einen Bonus erhält, wenn die finanzielle Lage der BAWAG entsprechend solide ist.

Formalisierte und transparente Festlegung der Ziele und Bewertungskriterien für die Zielerreichung

Der Vergütungsausschuss ist für die Festlegung der Jahresbonus-Ziele der Vorstandsmitglieder und deren Bewertung *ex post* zuständig. Die Bewertung erfolgt auf der Grundlage von Bewertungskriterien mit Abstufungen und Obergrenzen für alle finanziellen und nicht-finanziellen Ziele, die jeweils zu Beginn des Bonuszyklus festgelegt und im Vergütungsbericht des Folgejahres veröffentlicht werden. Unser Ziel ist es, in dieser Hinsicht ein Maß an Transparenz zu schaffen, das es den Aktionären ermöglicht, unser Vergütungssystem zu überprüfen und zu verstehen und sich eine fundierte Meinung über unser Vergütungssystem zu bilden.

Marktreferenzen

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

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

ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE UND ZIELE DER VERGÜTUNG

Der Vergütungsausschuss berücksichtigt bei seinen Entscheidungen betreffend Vergütung die folgenden Prinzipien:

<p>Grundprinzipien des Vergütungssystems</p>	<p>Die folgenden Grundprinzipien bilden die Grundlage unserer Vergütungspolitik: Nachhaltigkeit durch eine langfristige, risikoadjustierte Leistungsbewertung, Angemessenheit der Vergütung mit Fokus auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung sowie Leistungsorientierung, im Hinblick auf die variable Vergütung, die an die Erreichung von Zielen gebunden ist.</p>
<p>Gewinnung, Motivation und Bindung von Schlüsselkräften</p>	<p>Das vorrangige Ziel unserer Vergütungspolitik ist es, Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten sowie sie kontinuierlich zu motivieren, ihre Aufgaben im Rahmen eines nachhaltigen und angemessenen Vergütungsrahmens bestmöglich für den Erfolg der BAWAG Gruppe zu erfüllen.</p>
<p>Einklang mit den regulatorischen Vorgaben</p>	<p>Unsere Vergütungspolitik steht im Einklang mit allen anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, wie insbesondere dem österreichischen Aktiengesetz (AktG), dem österreichischen Bankwesengesetz (BWG), den Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß der Richtlinie 2013/36/EU der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA) sowie allen anderen nationalen und EU-Vorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung.</p>
<p>Abstimmung an die Strategie der BAWAG</p>	<p>Die Geschäftsstrategie der BAWAG basiert auf den Säulen Wachstum, Effizienz und Aufrechterhaltung eines sicheren Risikoprofils. Unsere Vergütungsstrategie ist darauf ausgerichtet, Anreize für den Vorstand zu schaffen, diese Säulen zu verfolgen, um ein wertvolleres Unternehmen zu schaffen.</p>
<p>Ausrichtung auf alle Interessengruppen und ESG-Grundsätze</p>	<p>Als Verwalter der Interessen der Stakeholder ist die Vergütungspolitik darauf ausgerichtet, die Vergütung des Vorstands an den Erfahrungen aller Stakeholder auszurichten. Die Ausrichtung auf die Aktionäre erfolgt vor allem durch die Verknüpfung der variablen Vergütung mit dem wirtschaftlichen Erfolg sowie durch Vergütung in Anteilen. Die Ausrichtung auf Interessengruppen, die über die bloße Aktionärsenschaft hinausgehen, wird durch variable Vergütungsstrukturen erreicht, die Anreize für das Management schaffen, Strategien zu verfolgen, die mit den Interessen der Kunden, der Belegschaft, der Zulieferer, der Gemeinschaft und der Umwelt (einschließlich gemeinsamer ESG-Grundsätze) verbunden sind.</p>
<p>Verwendung von mehreren Zeithorizonten</p>	<p>Unser Vergütungsprogramm setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen, die unterschiedliche Zeithorizonte abdecken. Dies geschieht dadurch, dass die variable Vergütung auf kurzfristigen Ergebnissen basiert, ein erheblicher Teil der Vergütung jedoch über eine mehrjährige Zeitperiode rückgestellt wird, wodurch sichergestellt wird, dass Managemententscheidungen mehrere Perspektiven berücksichtigen.</p> <p>In den jeweiligen Kapiteln dieser Vergütungspolitik finden Sie jeweils Darstellungen der verschiedenen Zeithorizonte, über die sich der STI/das jeweilige LTIP erstrecken.</p>

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

GOVERNANCE DER VERGÜTUNG

Wir haben einen Vergütungsausschuss eingerichtet, der für die Festlegung, Überprüfung und Genehmigung von vergütungsbezogenen Themen zuständig ist. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses verfügen über die erforderlichen Kenntnisse, Fachwissen und Berufserfahrung in Bezug auf Vergütungspolitik und -praxis, Risikomanagement und Kontrolltätigkeiten. Dem Vergütungsausschuss gehört mindestens ein Experte für Vergütungen und Benefits an. Seine/ihre Fachkenntnisse werden vom Fit&Proper Office der BAWAG Group auf der Grundlage eines persönlichen Gesprächs, der Überprüfung des Lebenslaufs und anderer Quellen bewertet.

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

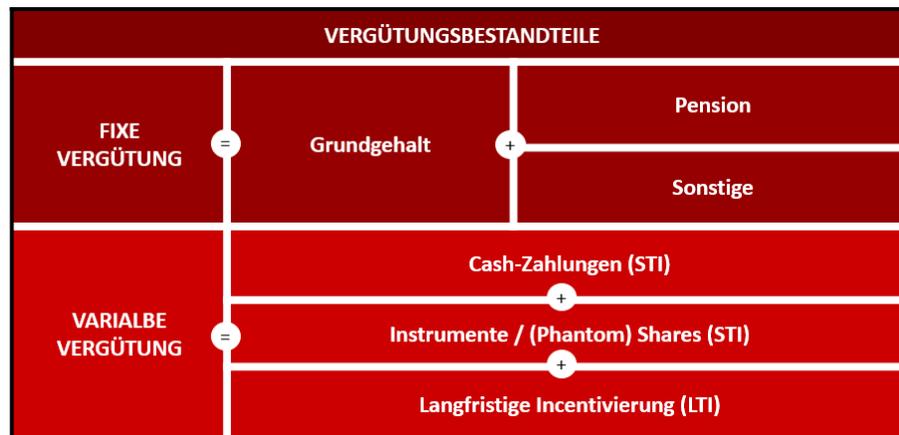
Auf Basis der genehmigten Vergütungspolitik legt der Vergütungsausschuss für jedes Vorstandsmitglied Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr fest, wobei er den Umfang und die Komplexität der funktionalen Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie die finanzielle Situation der BAWAG beachtet. Dabei berücksichtigt der Vergütungsausschuss auch marktübliche Vergütungen auf der Grundlage einer regelmäßigen Überprüfung einer Vergleichsgruppe.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Gesamtvergütung setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Neben den kurzfristigen Anreizen (STI) besteht ein langfristiges Anreizprogramm (LTIP) im Zusammenhang mit der Erreichung der ursprünglich für 2025 gesetzten Ziele. Die Vergütungsstruktur ist so angelegt, dass sie die Vorstandsmitglieder sowohl auf Gruppen- als auch auf individueller Ebene zur Zielerreichung motiviert, ohne Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken zu setzen.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Während die fixe Vergütung erfolgsunabhängig ist, ist die variable Vergütung erfolgsabhängig und soll geeignete Anreize für die Erreichung der wesentlichen Unternehmensziele schaffen. Die fixe Vergütung setzt sich zusammen aus Grundgehalt, Pension und Fringe Benefits ("Sonstige") in Form von Versicherungsleistungen, wie unten angegeben. Die variable Vergütung besteht aus kurzfristigen Anreizen (STI) und langfristigen Anreizprogrammen, derzeit ein LTIP, das ursprünglich einen mehrjährigen Leistungszeitraum von 2022 bis 2025 abdeckt. Der variable Teil der Vergütung setzt sich aus einer Cash-Komponente und aktienbasierten Anteilen zusammen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder kann entweder als fixe oder als variable Vergütung eingestuft werden. Die folgenden Übersichten geben Hinweise und weitere Details zu den einzelnen Vergütungskomponenten und der Vergütungsgestaltung in der BAWAG.



VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	DETAILS
Fixe Vergütung	
Grundgehalt	Das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder ist fest (nicht diskretionär) und wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Es spiegelt das individuelle Niveau der Berufserfahrung, die spezifische Vorstandsfunktion und die Verantwortlichkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds wider. Das Vergütungspaket wird mit Unterstützung externer Vergütungsberater in der Regel mindestens einmal jährlich mit verschiedenen Vergleichsgruppen verglichen. Im Ermessen des Vergütungsausschusses kann eine Überprüfung auch häufiger stattfinden, beispielsweise wenn sich die Zuständigkeiten, Funktionen und/oder Rollen im Vorstand ändern. Darüber hinaus wird vor dem Abschluss neuer Vorstandsverträge oder Vertragsverlängerungen ein Peer-Group-Vergleich durchgeführt. Der Vergütungsausschuss prüft und genehmigt Änderungen des Grundgehalts unter

	<p>Berücksichtigung von Faktoren wie Zuständigkeitsbereich, Rolle und Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds, Entwicklungen von Größe, Wert oder der Komplexität der BAWAG Group sowie Erhöhungen innerhalb der Belegschaft im vergleichbaren Zeitraum. Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit keine gesonderte Vergütung für Organfunktionen in verbundenen Unternehmen.</p>
Pension	<p>Die Pensionsleistungen sind im Voraus festgelegt und belaufen sich auf 15 % des Grundgehalts.</p> <p>Diese Komponente unseres Vergütungsprogramms belohnt die Vorstandsmitglieder für ihre Loyalität zum Unternehmen und stellt sicher, dass angemessene Mittel für das Einkommen im Ruhestand zurückgelegt werden.</p>
Fringe Benefits ("Sonstige")	<p>Um auf den Märkten, auf denen wir um Talente konkurrieren, wettbewerbsfähig zu bleiben, bieten wir Fringe Benefits an. Zu den Sachleistungen gehören die folgenden Versicherungsleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • private Krankenversicherung • Unfall-/Invaliditätsversicherung • Risikolebensversicherung • D&O-Versicherung. <p>Diese Aufzählung ist zum Datum dieser Vergütungspolitik erschöpfend, und die Mitglieder des Vorstands erhalten keine weiteren Fringe Benefits oder Sachleistungen, die über die oben aufgeführten Versicherungsleistungen hinausgehen. Weitere, über die oben aufgeführten Fringe Benefits hinausgehende Benefits werden nur ergänzt, wenn dies der Marktpraxis entspricht und als notwendig erachtet wird, um als Arbeitgeber wettbewerbsfähig zu bleiben und die Mitglieder des Vorstands zu halten und zu motivieren.</p>
Variable Vergütung	
Zielvorgaben für STI	<p>Jede variable Vergütung wird rein erfolgsabhängig ausbezahlt. Die Zielvorgaben für jedes Vorstandsmitglied für das jeweilige Geschäftsjahr werden vom Vergütungsausschuss unter Berücksichtigung des Umfangs und der Komplexität der funktionalen Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie der wirtschaftlichen Lage der BAWAG festgelegt.</p> <p>Aus unseren Gesprächen mit den Aktionären wissen wir, dass die bisherigen STI-Kennzahlen die finanzielle Leistung nicht in dem Maße betont haben, wie es die Aktionäre wünschen. Daher haben wir einen größeren Prozentsatz für quantifizierbare Finanzkennzahlen/KPIs (für 2023: 80%) vorgesehen und werden diesen Ansatz auch weiterhin verfolgen und den Prozentsatz auf einem vergleichbaren Niveau halten. Finanzielle Ziele werden an extern kommunizierte KPIs (z.B. PBT, RoTCE, CIR, Nettozinserträge, Core Revenues) gebunden sein. Nicht-finanzielle/ESG-Ziele beinhalten eine individuelle Leadership-Komponente und andere nicht-finanzielle/ESG-Ziele werden jährlich vom Vergütungsausschuss unter</p>

	<p>Berücksichtigung der Schwerpunktthemen der BAWAG Group in den Bereichen Umwelt/Klima, Soziales und Governance für das jeweilige Jahr festgelegt.</p> <p>Die STI-Ziele werden mit einer umfassenden Reihe von Bewertungskriterien, Abstufungen (gleitender Zielansatz) und Obergrenzen für alle finanziellen und nicht-finanziellen Ziele einhergehen, die im Vergütungsbericht des jeweiligen Jahres detailliert offengelegt werden.</p>
Aktiengebundene Vergütung	Mehr als die Hälfte des STI ist an die Performance der BAWAG-Aktie gebunden und daher ungewiss. Ein etwaiger Bonus setzt sich aus einer Barzahlung und virtuellen Aktien (Phantom Shares) zusammen, die mindestens 50% des gesamten Bonus ausmachen.
Rückstellung des Bonus über einen Zeitraum von 5 Jahren & ein Jahr Sperrfrist für (Aktien- und aktiengebundene) Instrumente	60% der den Vorstandsmitgliedern gewährten Boni werden über einen Zeitraum von 5 Jahren rückgestellt und bleiben somit ungewiss. Der Rechtsanspruch auf jenen Teil des Bonus, der nicht rückgestellt wird, entsteht in dem Jahr, in dem der Bonus gewährt wird, wobei mindestens 50% (Phantom Shares) einer einjährigen Sperrfrist unterliegen und daher ungewiss bleiben. Der Rechtsanspruch auf die rückgestellten Teile der Boni entsteht dann in fünf gleichen jährlichen Raten. Dieser Ansatz bietet angemessene risikomindernde Sicherheitsvorkehrungen und Aspekte der Mitarbeiterbindung in unserem Vergütungsprogramm.
Obergrenze für Vergütungen für STI + LTI (regulatorisch)	Die variable Vergütung ist nach oben begrenzt und darf 200% der festen Vergütung nicht überschreiten. Dies gilt für ein STI als auch für ein LTIP kombiniert. Wenn in einem Jahr ein STI und ein LTIP gewährt werden, wird die Summe beider Vergütungen bei der Berechnung der 200%-Obergrenze berücksichtigt.
Obergrenze von 125% für STI (freiwillig)	Als zusätzliche Grenze zu der oben beschriebenen regulatorischen Vergütungsobergrenze werden wir eine freiwillige Obergrenze unter der 200%-Obergrenze (für 2023: 125%) der festen Vergütung für einen Jahresbonus setzen, die jedoch voraussetzt, dass alle (finanziellen und nicht-finanziellen) Ziele übererfüllt wurden. Es gibt keine Verrechnung zwischen den verschiedenen Zielen (d.h. eine Übererfüllung eines Ziels kann nicht zum Ausgleich einer Untererfüllung eines anderen Ziels herangezogen werden).
Long Term Incentive Program (LTIP)	Long Term Incentive-Pläne richten die Interessen des Vorstands weiter auf die langfristige Strategie der BAWAG aus. Derzeit gibt es den BAWAG LTIP 2025, der einen mehrjährigen Leistungszeitraum von 2022 bis 2025 umfasst. Künftige Long Term Incentive-Programme werden sich über einen Leistungszeitraum von mindestens 3 Jahren erstrecken und in Form von Aktien oder aktiengebundenen Instrumenten ausbezahlt werden. Sie werden an extern kommunizierte mittelfristige Ziele der BAWAG Group geknüpft sein, um die Abstimmung auf die Interessen der Investoren und der Strategie der BAWAG Group sicherzustellen. Gemäß den aufsichtsrechtlichen Bestimmungen gilt für LTIP-Zuteilungen eine Obergrenze von 200% und alle im selben Jahr zugeteilten STI-Boni werden bei der Berechnung der Obergrenze von 200% berücksichtigt.

VARIABLE VERGÜTUNG

Annual Bonus Award

Bis zum Geschäftsjahr 2022 wurde der Vorstand über gleich gewichtete Leistungssäulen im Hinblick auf finanzielle, individuelle und ESG-/Leitungsziele entlohnt. Dieses Vergütungssystem legte zwar strenge und ambitionierte Ziele für den Vorstand fest, setzt aber letztlich nicht in dem Maße den Schwerpunkt auf die wirtschaftlichen Komponenten, wie es unsere Aktionäre wünschten. Als Resultat unserer Gespräche haben wir den Fokus verstärkt auf finanzielle Kennzahlen gelegt, während weiterhin entsprechende Leistungen in individuellen und nicht-finanziellen/ESG-Themen erforderlich sind.

Während auch im vorherigen Vergütungssystem die Ergebnisse der Scorecards vom Vergütungsausschuss zur Bestimmung des Jahresbonus der Vorstandsmitglieder herangezogen wurden, erfolgte keine direkte Übersetzung der Ergebnisse der früheren MbO-Scorecard auf die Berechnung des individuellen Jahresbonus des Vorstands. Mit der Erhöhung der Gewichtung extern kommunizierter Finanzziele und einer direkten Umsetzung der neuen Scorecard-Ergebnisse in Bezug auf die Höhe des individuellen Jahresbonus stellt das neue Vergütungssystem sicher, dass die Interessen zwischen der Unternehmensstrategie und dem Vorstand im Einklang sind.

Dies wird weiter durch die Einführung einer *Bonus Entry Condition* verstärkt, die an bestimmte KPIs und Schwellenwerte gebunden ist, die im geltenden aufsichtsrechtlichen Sanierungsplan der BAWAG definiert sind. Wird einer der definierten Schwellenwerte in einem Zeitraum von mehr als drei aufeinanderfolgenden Monaten innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres unterschritten, ist die *Bonus Entry Condition* nicht erfüllt.

Die folgende Darstellung zeigt die allgemeine Struktur der Jahresbonus-Formel.



Die nachstehenden Erläuterungen enthalten weitere Einzelheiten zu den einzelnen Variablen. Ausnahmen gelten derzeit für den Chief Risk Officer (CRO) und den Chief Administrative Officer (CAO), für die aufgrund ihrer Rolle und Funktion keine finanziellen Ziele festgelegt sind.

- ▶ **Bonuspotential:** Das Bonuspotential wird vom Vergütungsausschuss zu Beginn eines jeden Bonuszyklus festgelegt.
- ▶ **Overall Adjustment Factor:** Der *Overall Adjustment Factor* berücksichtigt die finanzielle Situation / Performance der BAWAG Gruppe sowie weitere ex ante Anpassungsfaktoren. Die für die Finanzlage / Performance der BAWAG Group relevanten KPIs entsprechen den extern kommunizierten Zielen. Ex-ante Anpassungsfaktoren beinhalten quantitative und qualitative Risikoeinschätzungen (z.B. *Risk Bearing Capacity*, Risikoverhalten der Mitarbeiter) sowie zukünftige Entwicklungen (z.B. makroökonomische Risiken und/oder monetäre Aussichten). Der *Overall Adjustment Factor* beträgt höchstens 100%. Negative Anpassungen können durch positive ausgeglichen werden, so dass sich ein *Overall Adjustment Factor* zwischen 0% und 100% ergibt (d. h. der Overall Adjustment Factor kann auf Null reduziert werden, sofern eine Bewertung der relevanten Anpassungsfaktoren zeigt, dass eine solche Reduzierung erforderlich ist (*ex-ante*-Risikoanpassung)).
- ▶ **Scorecard-Ergebnisse:** Die Scorecard-Ergebnisse entsprechen den Bewertungen der individuellen Scorecards wie unten dargestellt. Finanzielle Ziele sind stets an extern kommunizierte Ziele der BAWAG Group gebunden. Nicht-finanzielle/ESG-

Ziele werden auf jährlicher Basis vom Vergütungsausschuss festgelegt, wobei 10% Leadership-Ziele sind. Wenn die Art der Risikomanagement- und Compliance-Funktion der Vorstandsmitglieder dies erfordern, gelten andere, mit bis zu 100% auf nichtfinanzielle Kennzahlen gewichtete Scorecards. Dies gilt derzeit für den Chief Risk Officer (CRO) und den Chief Administrative Officer (CAO).

Jede Kennzahl ist an ein Ziel gebunden, wobei der Zielbonus nur ausgezahlt wird, wenn die jeweiligen Ziele für jede Kennzahl erreicht werden. Die finanziellen Kennzahlen enthalten "Abstufungen" innerhalb einer bestimmten Spanne vom Zielwert, die bestimmen, inwieweit die endgültigen Bonuszahlungen für jeden Teilnehmer über oder unter dem Zielbetrag liegen. Nicht-finanzielle Ziele werden auf einer ähnlichen Basis bewertet.

- ▶ **Individual Deduction:** Es liegt im Ermessen des Vergütungsausschusses, den individuellen Jahresbonus des Vorstands unter Berücksichtigung von Umständen und Fakten außerhalb der Formel zu kürzen. Der individuelle Abzug kann bis zu 50% betragen. Dabei handelt es sich um einen reinen Anpassungsfaktor nach unten, eine Erhöhung des Jahresbonus kommt nicht in Betracht.

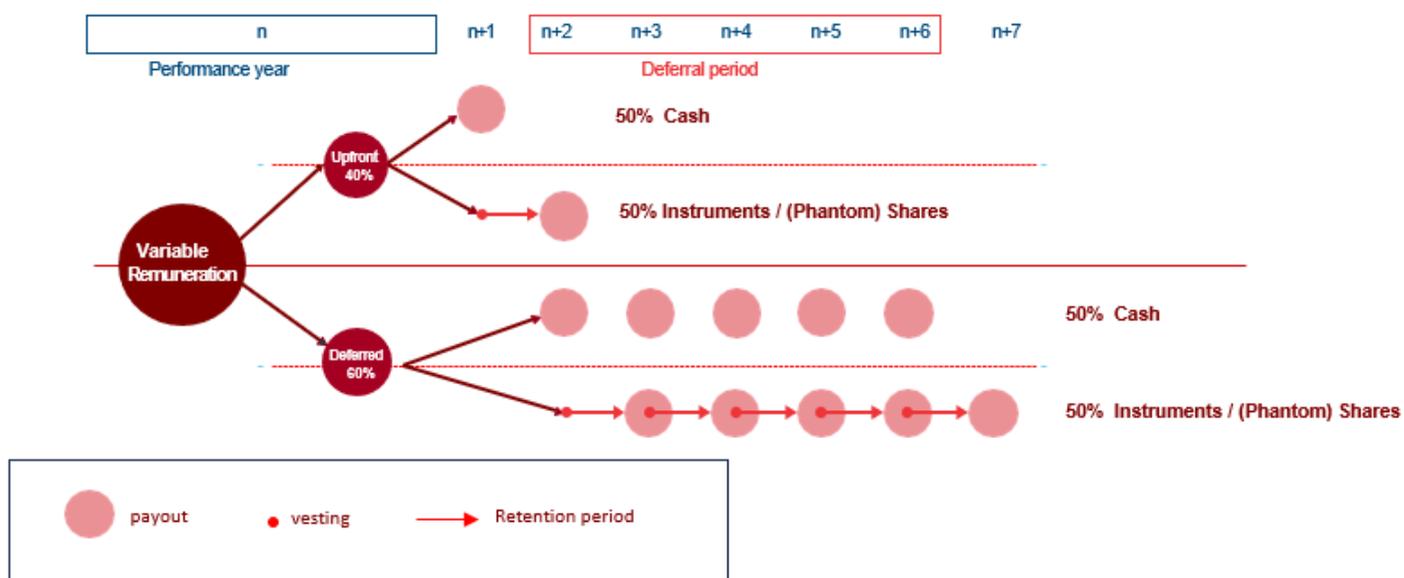
Lediglich zur Veranschaulichung ist nachstehend die Scorecard für 2023 abgebildet:

FINANZIELLE ZIELE – 80%	Gewichtung
Return on Tangible Common Equity (RoTCE)	Ziel: 20.0% 40%
Cost-income ratio (CIR)	Ziel: 34.0% 20%
Risk Cost ratio (in bps)	Ziel: 25 bps 20%
<hr/>	
NICHT-FINANZIELLE ZIELE – 20%	
Compliance & Conduct	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Leben eines verantwortungsvollen und ethischen Verhalten und Setzen des richtigen Tons in Bezug auf Compliance-Kultur und Risikobewusstsein</i> • <i>Förderung von Offenheit und Verantwortlichkeit innerhalb der BAWAG Group</i> • <i>Beachtung und Einhaltung der Risikoneigung der BAWAG Group</i> • <i>Förderung eines proaktiven Compliance-Risikomanagements</i> 	5%
Social Engagement	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Verdoppelung der Stunden an Freiwilligentätigkeit innerhalb der BAWAG Group im Vergleich zu 2022</i> • <i>Verbesserung / Förderung der sozialen Initiativen</i> 	5%
Leadership	
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Förderung der BAWAG Group Werte</i> • <i>Schaffung eines meritokratischen Umfelds im Rahmen von Human Capital & Governance</i> • <i>Förderung der Meritokratie</i> • <i>Unternehmertum, Innovation und Vordenkerrolle</i> • <i>Förderung von Technologie und Änderung des Status quo</i> • <i>Entwicklung des Human Capital und Förderung der Vielfalt von Führungskräften</i> 	10%

Jeder Bonus setzt sich aus einer Cash- und einer Instrumenten-Komponente zusammen, die derzeit in Form von Phantom Shares gewährt wird, wobei die in Instrument-Komponente des Bonus im Einklang mit den geltenden Vorschriften mindestens 50% des Gesamtbonus ausmachen muss.

60% des Bonus rückgestellt. Die Rückstellperiode beträgt 5 Jahre. Auf den Teil des Bonus, der nicht rückgestellt wird, entsteht in dem Jahr, in dem der Bonus gewährt wird, der Rechtsanspruch. Auf den rückgestellten Teil eines Bonus entsteht in fünf

aufeinander folgenden Jahrestanchen in gleicher Höhe jeweils der Rechtsanspruch. Erst mit dem Eintritt des Rechtsanspruchs wird das betreffende Vorstandsmitglied rechtlicher Eigentümer des Bonus, vorbehaltlich einer einjährigen Sperrfrist im Falle von Instrumenten. Die Aufteilung zwischen Cash- und Instrumenten-Komponente sowie die Rückstellperioden können unter Berücksichtigung der jeweils geltenden regulatorischen Anforderungen von Zeit zu Zeit angepasst werden. Eine grafische Übersicht über das derzeitige Deferral-Verfahren ist nachstehend abgebildet:



Long-Term Incentive Program 2025

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

Weitere Long-Term-Incentive-Programme mit anderen Bedingungen als der derzeitige BAWAG LTIP 2025 können in Zukunft beschlossen werden und in Kraft treten. Der Vergütungsausschuss wird die Angemessenheit jedes potenziellen zukünftigen Programms eingehend prüfen und die im Zusammenhang mit früheren Programmen gemachten Erfahrungen berücksichtigen, bevor er ein zukünftiges Programm beschließt.

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

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

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

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

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

MALUS UND CLAWBACK

Ein vorherrschendes Prinzip unseres Vergütungssystems ist es, sicherzustellen, dass variable Vergütungen nur dann ausbezahlt werden, wenn und soweit die Zahlung entsprechend der finanziellen Situation der BAWAG angemessen ist. In diesem Zusammenhang legt der Vergütungsausschuss in jedem Jahr fest, ob die zurückgestellten Anteile der Boni in dem betreffenden Jahr zugeteilt werden sollen. Keine Bonuszahlungen werden geleistet, wenn im vorangegangenen Geschäftsjahr bestimmte Schwellenwerte gemäß dem Sanierungsplan der BAWAG überschritten wurden (jährliche Vesting-Entscheidung des Vergütungsausschusses; ex post Anpassung).

Die BAWAG evaluiert regelmäßig, ob und inwieweit die Risikoanpassungen und Anreizeffekte des Vergütungssystems den regulatorischen Anforderungen entsprechen, um zu verhindern, dass Vorstandsmitglieder außergewöhnliche Risiken eingehen, um ihre jeweiligen Boni zu erhöhen oder zu optimieren. Zu diesem Zweck werden Malus- bzw. Clawback-Regelungen, die Teil des Vergütungssystems sind, in bestimmten Fällen ausgelöst, zB. wenn ein Vorstandsmitglied wesentlich zu einer negativen finanziellen Performance beiträgt oder sich eines Betrugs oder nachgewiesenen Fehlverhaltens schuldig gemacht hat. In solchen Fällen kann die BAWAG die variable Vergütung (i) bis zum Ende der Sperrfrist für den letzten Anteil eines Bonus und (ii) für einen Zeitraum von fünf Jahren nach der Auszahlung des Upfront-Teils des Bonus zurückfordern, wenn keine Sperrfrist gilt. Die gleichen Kriterien gelten für den Malus während des Zeitraums bis zum Entstehen des Rechtsanspruchs auf einen Bonus.

VERTRAGLICHE VEREINBARUNGEN

Vertragslaufzeit

Vorstandsverträge werden befristet für die Dauer von bis zu fünf Jahren abgeschlossen und an die Dauer der Bestellung nach dem österreichischen Aktiengesetz gekoppelt. Der Aufsichtsrat beschließt auf Empfehlung des Nominierungsausschusses frühzeitig, spätestens jedoch sechs Monate vor Ablauf der Bestelldauer, über eine erneute Bestellung. Beschließt der Aufsichtsrat, den Vorstandsvertrag nicht zu verlängern, endet er automatisch mit Ablauf der Frist, ohne dass es einer ausdrücklichen Kündigung bedarf. Vorstandsverträge können grundsätzlich von beiden Seiten aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist beendet werden.

Ansprüche bei Vertragsbeendigung

Die Vorstandsmitglieder haben bei vorzeitiger Beendigung ihrer Bestellung grundsätzlich Anspruch auf eine Abfertigung, sofern kein wichtiger Grund für den Widerruf der Bestellung oder die Kündigung vorliegt. Entsprechend der Empfehlung des Österreichischen Corporate Governance Code wird die Abfindung bei vorzeitiger Beendigung der Bestellung das Zweifache der Jahresbezüge nicht übersteigen, jedenfalls aber nicht den Betrag, der für die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages als Vergütung zu zahlen gewesen wäre.

In begründeten Fällen kann auch eine Abfindung in der Höhe eines Jahresgrundgehalks angeboten werden, z.B. im Falle des Todes oder der dauerhaften Invaliderität eines Vorstandsmitglieds vor Ablauf der Vertragslaufzeit. Malus- und Clawback-Regelungen bleiben anwendbar.

Konkurrenzklausele

Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Aufsichtsrats der BAWAG bzw. des kompetenten Ausschusses ist es dem Vorstandsmitglied nicht gestattet, während der Dauer des Vertrages für ein Unternehmen selbstständig, unselbständig oder in sonstiger Weise tätig zu werden, das im unmittelbaren oder mittelbaren Wettbewerb mit Unternehmen der BAWAG Group steht oder mit einem Wettbewerber der Gesellschaft im Sinne des § 15 AktG verbunden ist. Weiters ist es dem Vorstandsmitglied nicht gestattet, während der Dauer des Vertrages ein solches Unternehmen zu gründen, zu erwerben oder sich an ihm direkt oder indirekt zu beteiligen, es sei denn, seine Beteiligung ermöglicht es ihm nicht, Einfluss auf die Organe des betreffenden Unternehmens zu nehmen.

Tätigkeiten und Organfunktionen in verbundenen Unternehmen

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine gesonderte Vergütung für Tätigkeiten und Organfunktionen in verbundenen Unternehmen.

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine Vergütung, die sich stark am Markt und an den Interessen der Aktionäre der BAWAG Group orientiert. Alle Vergütungen der Aufsichtsratsmitglieder werden in Übereinstimmung mit den Beschlüssen der Hauptversammlung ausbezahlt.

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine fixe Vergütung, die von der tatsächlich ausgeübten Funktion (Aufsichtsratsvorsitzender, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender oder (ordentliches) Mitglied des Aufsichtsrats) abhängt. Aufsichtsratsmitglieder, die auch Mitglied eines Ausschusses sind, können eine zusätzliche Vergütung erhalten, die vom jeweiligen Ausschuss (Audit- und Compliance-Ausschuss oder sonstiger Ausschuss) und von der spezifischen Funktion in dem jeweiligen Ausschuss (Vorsitz oder sonstiger (ordentlicher) Sitz im Ausschuss) abhängt. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Sitzungsgelder.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine leistungsbezogenen Boni und haben keinen Anspruch auf Pensionsbeiträge. Jede Änderung des oben dargestellten Vergütungsrahmens für den Aufsichtsrat bedarf eines entsprechenden Beschlusses der Hauptversammlung.

ABWEICHUNGEN VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder

Außergewöhnliche Umstände

Bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände kann gemäß § 78a Abs. 8 AktG vorübergehend von den Grundsätzen für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder abgewichen werden. Als außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung von der Vergütungspolitik im Sinne der zugrunde liegenden Bestimmungen rechtfertigen, gelten Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der BAWAG oder zur Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

Verfahren

Die Feststellung von außergewöhnlichen Umständen, die eine Abweichung von der Vergütungspolitik rechtfertigen, fällt in den Zuständigkeitsbereich des Aufsichtsrats. Nach Feststellung solcher außergewöhnlichen Umstände berät der Vergütungsausschuss über geeignete Maßnahmen und arbeitet geeignete Vorschläge für Abweichungen aus, die der Genehmigung durch den Aufsichtsrat bedürfen. Derartige Abweichungen von der Vergütungspolitik werden im Vergütungsbericht veröffentlicht.