

VERGÜTUNGSBERICHT

2023



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>2</b>	<b>HIGHLIGHTS</b>	<hr/>
<b>5</b>	<b>EINLEITUNG</b>	<hr/>
<b>9</b>	<b>VERGÜTUNGSRELEVANTE ENTWICKLUNGEN SEIT VERÖFFENTLICHUNG DES LETZTEN VERGÜTUNGSBERICHTS</b>	<hr/>
<b>16</b>	<b>VERGLEICHENDE INFORMATIONEN</b>	<hr/>
<b>18</b>	<b>VERGÜTUNG DES VORSTANDS</b>	<hr/>
<b>24</b>	<b>IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE VERGÜTUNG</b>	<hr/>
<b>25</b>	<b>AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG</b>	<hr/>
<b>27</b>	<b>VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN</b>	<hr/>
<b>28</b>	<b>LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2025</b>	<hr/>
<b>30</b>	<b>LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2018-2020- AUSGELAUFEN</b>	<hr/>
<b>30</b>	<b>MALUS AND CLAWBACK</b>	<hr/>
<b>30</b>	<b>ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK</b>	<hr/>
<b>31</b>	<b>EINHALTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN</b>	<hr/>
<b>38</b>	<b>VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS</b>	<hr/>

# HIGHLIGHTS 2023

## ANHALTEND STARKE PROFITABILITÄT UND KAPITALGENERIERUNG

Nettogewinn	683 Millionen €	+34% gg. Vorjahr
Gewinn je Aktie	8,31 €	+43% gg. Vorjahr
RoTCE	25,0%	+6,4 %Pkt.
CIR	31,8%	-4,1 %Pkt.

## KAPITALAUSSCHÜTTUNG AN AKTIONÄRE ... ÜBERSCHUSSKAPITAL FÜR POTENZIELLE M&A TRANSAKTIONEN

305 Millionen €	ausgeschüttete Dividende in 2023	3,70 € Dividende je Aktie
175 Millionen €	durchgeführter Aktienrückkauf	3,9 Mio. Aktien storniert
393 Millionen €	Dividende, die der HV 2024 vorgeschlagen wird	5,00 € Dividende je Aktie
475 Millionen €	Überschusskapital zur Zielquote von	12,25% CET1

## ALLE 2023 ZIELE ERREICHT

	Berichtet	
Jahresüberschuss vor Steuern	910 Millionen €	✓
Ergebnis je Aktie	8,31 €	✓
Dividende je Aktie	5,00 €	✓

## 2024 ZIELE

Exkl. Kürzlich unterschriebener Transaktion in den Niederlanden

Jahresüberschuss vor Steuern	>920 Millionen €
RoTCE	>20%
CIR	<34%

## WOFÜR WIR STEHEN

### WIR SIND ...

- ... eine Bank mit mehreren Marken und mehreren Vertriebskanälen
- ... mit einer Geschichte, die in Österreich bis ins Jahr 1883 zurückgeht
- ... mit Fokus auf das Privatkundengeschäft in der DACH/NL-Region
- ... mit 2,1 Millionen Kunden

### WIR WOLLEN ...

- ... unseren Kunden einfache, transparente und leistbare Finanzprodukte und -dienstleistungen anbieten

### WIR FOKUSIEREN UNS ...

- ... auf Vereinfachung, Standardisierung, Transparenz und einfacher Bedienung

### UNSERE STRATEGISCHEN PFEILER

- I. Wachstum in unseren Kernmärkten mit Fokus auf Kundenbetreuung
- II. Effizienz durch operative Exzellenz
- III. Sicheres Risikoprofil

### WIR BIETEN AN ...

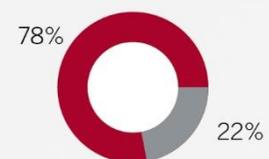
- ... Produkte, die mit den Bedürfnissen unserer Kunden im Einklang stehen

- Girokonten, Kreditkarten
- Sparprodukte (Einlagen)
- Kreditvergabe
- Investments
- Leasing und Factoring
- Versicherung

### EINE AUF PRIVATKUNDEN FOKUSSIERTE BANK

Kernerträge, Gesamtjahr 2023

- Retail & SME
- Corporates, Real Estate & Public Sector

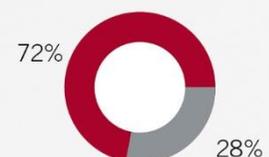


### FOKUS AUF ENTWICKELTE UND REIFE MÄRKTE

Kundenaktiva, 2023\*

- \*) Kein Exposure gegenüber Russland, Ukraine, limitiertes Exposure gegenüber Zentral- und Osteuropa

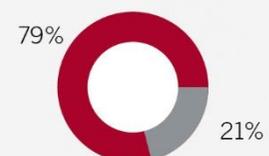
- DACH/NL
- Westeuropa & USA



### SICHERES UND SOLIDES RISIKOPROFIL

Kundenaktiva, 2023

- Besichert
- Unbesichert



### SOLIDES FINANZIERUNGSPROFIL

# A1

Moody's Emittentenrating mit positivem Ausblick

# >90%

Einlagen von Privatkunden oder Kunden des öffentlichen Sektors

# EINLEITUNG

## **Sehr geehrte Mitaktionärinnen und Mitaktionäre!**

Das vergangene Jahr war ein weiteres Rekordjahr für die BAWAG. Wir haben einen Nettogewinn von 683 Mio. €, einen Gewinn je Aktie von 8,31 €, eine Eigenkapitalrendite (RoTCE) von 25,0% und eine Cost-Income-Ratio (CIR) von 31,8% erzielt - und das trotz der starken Zinsentwicklung, der hohen Inflation und der gedämpften Verbraucherstimmung.

Darüber hinaus schütteten wir 480 Mio. € Kapital aus: 305 Mio. € in Form von Dividenden (3,70 € je Aktie) und 175 Mio. € in Form eines Aktienrückkaufs, wodurch sich die Anzahl unserer Aktien um 5% auf 78,6 Mio. Aktien verringerte. Wir beendeten das Jahr mit einer CET1-Quote von 14,7% (nach Dividendenabgrenzung von 393 Mio. € bzw. 5,00 € je Aktie) und einem Überschusskapital von 475 Mio. € gegenüber unserer CET1-Zielquote von 12,25%.

Ich möchte mich bei unseren Kunden für ihr Vertrauen, bei unseren Aktionären für ihre anhaltende Unterstützung und bei unseren Mitarbeitern für ihr Engagement und ihre Leistung bedanken.

## **2023 - ein Rekordjahr**

2023 war ein Rekordjahr für die Gruppe, in dem alle Ziele trotz eines schwierigen makroökonomischen Umfelds erreicht wurden. Der Grundstein für den Erfolg des vergangenen Jahres wurde vor mehr als einem Jahrzehnt gelegt, als wir unseren strategischen Wandel einleiteten. Wir müssen stets bedenken, dass wir nicht kurzfristig denken dürfen, um Jahr für Jahr erfolgreich zu sein. Wir müssen die Zukunft antizipieren und uns auf sie vorbereiten, uns stets anpassen und laufend in unser Geschäft investieren. Auch wenn sich das Unternehmen in einer hervorragenden Verfassung befindet, müssen wir uns vor Selbstzufriedenheit hüten und uns aus einer Position der Stärke heraus weiter entwickeln. Diese Kultur der kontinuierlichen Verbesserung wird mehr als alles andere den langfristigen Erfolg des Unternehmens sichern.

## **Umsichtiger Umgang mit Kapital**

Eine disziplinierte Kapitalallokation, insbesondere bei M&A, ist der Schlüssel zu unserer Strategie und der Art und Weise, wie wir die Bank führen. Wir sind bestrebt, unser Kapital gut zu verwalten, indem wir bei unseren Kapitalverteilungsplänen umsichtig vorgehen, unsere solide Bilanz aufrechterhalten und bereit sind, einzigartige Gelegenheiten zu nutzen. Grundlage hierfür ist unsere hohe Rentabilität, die es uns ermöglicht, jedes Jahr erhebliches Volumen an Kapital aufzubauen. Dieses Kapital verwenden wir in der Folge, um in unser Geschäft und unsere Teams zu investieren, unseren Kunden Kredite zu gewähren, Unternehmen zu erwerben und für Ausschüttungen an unsere Aktionäre. Unsere Priorität ist es, in unser Geschäft zu investieren, sowohl organisch als auch durch Übernahmen. Im Rahmen unserer Kapitalausschüttungsstrategie planen wir eine Dividendenausschüttungsquote in Höhe von 55% des Nettogewinns. Die Dividende ist eine wichtige Einkommensquelle für Investoren, die sich aus den Pensionsfonds, privaten Pensionsvorsorgeplänen, Kleinanlegern und Mitarbeitern zusammensetzt. Wir nutzen auch das Instrument der Aktienrückkäufe, da dies ein wertvolles Instrument ist, das sowohl den Besitz der verbleibenden Aktionäre als auch die Dividende pro Aktie für zukünftige Aktionäre erhöht.

Seit unserem Börsengang im Oktober 2017 haben wir 3,1 Mrd. € Bruttokapital generiert, was auf Jahresbasis etwa 230 Basispunkten CET1 entspricht. Wir haben 47 Mrd. € an Krediten an unsere Kunden vergeben und 9 Akquisitionen abgeschlossen, die alle selbstfinanziert waren und es uns ermöglicht haben, unser Geschäft auszubauen. Darüber hinaus haben wir mehr als 2,6 Mrd. € an Kapital ausgeschüttet, und zwar in Form von 1,7 Mrd. € an Dividenden (ausgezahlt oder zur Auszahlung vorgesehen), was 19,70 € pro Aktie entspricht, und 900 Mio. € an Aktienrückkäufen, wodurch sich die Zahl der Aktien um 21 % verringert hat.

## **Geduldig und diszipliniert bleiben**

Was die Geschäftstätigkeit betrifft, so war das Jahr 2023 von Geduld und Disziplin geprägt. Die hohen Zinssätze und die Inflation wirkten sich auf das Kundenkreditvolumen aus und führten zu einem schwachen Wachstum, das sich negativ auf die Kreditvergabe im Privatkunden- und KMU-Geschäft sowie in den Bereichen Unternehmen, Immobilien und öffentlicher Sektor auswirkte.

Trotz unserer Rekordleistung im Jahr 2023 liegen unsere besten Jahre noch vor uns. Unsere Strategie ist seit 2012 konsistent. Sie konzentriert sich auf Geduld, Disziplin, den Fokus auf das Wesentliche und eine konsequente Umsetzung. Dieser "geduldige und disziplinierte" Ansatz für die gewerbliche Kreditvergabe, der sich auf risikoangepasste Renditen konzentriert, nicht blindlings dem Volumenwachstum nachjagt und über das nächste Quartal hinaus denkt, ist nicht immer offensichtlich oder wird nicht immer verstanden. Wir werden jedoch belohnt, wenn sich einzigartige Gelegenheiten bieten und wir über das Kapital und die Liquidität verfügen, um solche Gelegenheiten zu nutzen.

Wir schlossen das Jahr mit einer beträchtlichen Menge an Überschusskapital in Höhe von 475 Mio. € und 13 Mrd. € an Barmitteln ab. Wir investieren jetzt in eine transformative und äußerst gewinnbringende Übernahme der Knab Bank in den Niederlanden. Diese Transaktion wird unsere DACH/NL-Präsenz erweitern, unser Kundengeschäft ausbauen und uns ermöglichen, das Geschäft und die Erträge in den kommenden Jahren deutlich zu steigern. Bei den 13 Akquisitionen, die wir in den letzten zehn Jahren getätigt haben, sind wir diszipliniert vorgegangen, und das ist auch bei dieser Übernahme nicht anders. Unsere Erfahrung mit Akquisitionen, die Kontinuität unseres Senior Leadership Teams und das bemerkenswerte Engagement unserer Teams und Berater haben es uns ermöglicht, diese einzigartige Gelegenheit zu nutzen. Auch wenn wir den Zeitpunkt von Übernahmen nicht bestimmen können, so können wir doch sicherstellen, dass wir bereit sind, wenn sie sich bieten.

Das überschüssige Kapital in Höhe von 475 Mio. € wird für die Übernahme der Knab Bank sowie für die Verfolgung anderer strategischer Möglichkeiten verwendet. Angesichts des beträchtlichen Kapitalzuwachses von über 300 Basispunkten pro Jahr werden wir Rückkäufe als Teil unserer Gesamtkapitalausschüttung im Jahr 2025 erneut prüfen.

## **Die Kultur der BAWAG Group**

Unser Fundament ist so stark wie eh und je. Ich bin fest davon überzeugt, dass dies auf unsere einzigartige Kultur zurückzuführen ist. Eine Kultur, die die besten Teile unseres Erbes als Gewerkschaftsbank, die sich auf die Unterstützung lokaler Gemeinschaften konzentriert und eine Kultur des Unternehmertums, der Verantwortlichkeit, der Leistungsgesellschaft und der Integration pflegt, in sich vereint.

Heute besteht unser Team aus 53 verschiedenen Nationalitäten, die in 7 Kernmärkten tätig sind, wobei Österreich unser Fundament bildet. Wir sind stolz darauf, die besten und klügsten Mitarbeiter zu fördern, den Status quo in Frage zu stellen und uns und unser Unternehmen ständig zu verbessern. Wir schrecken nicht vor Veränderungen zurück, denn wir wissen, dass dies die einzige Konstante ist.

Wie ich schon oft gesagt habe, sehen wir jeden Fehler als eine Gelegenheit, zu lernen und zu wachsen. Wir haben eine ganze Reihe von Fehlern gemacht, und ich bin sicher, dass wir auch in Zukunft noch viele Fehler machen werden. Ich bin mir aber auch sicher, dass wir lernen werden, uns anzupassen und aus diesen Erfahrungen zu wachsen. Unser geschäftlicher Wandel ist noch nicht abgeschlossen und wird durch unsere Kultur und die Werte, die wir hochhalten, verankert sein. Seit dem Beginn unserer strategischen Umgestaltung im Jahr 2012 haben wir viel erreicht. Wir haben ein Rekordjahr 2023 hinter uns, aber es liegt noch viel mehr vor uns und es gibt noch viel mehr zu tun.

## **Unterstützung unserer lokalen Gemeinschaften**

Im Laufe der Jahre haben wir gelernt, dass von Unternehmen mehr verlangt wird, wenn es darum geht, sich für die Probleme unserer Zeit zu engagieren. Sei es bei der Bewältigung der Klimakrise, bei Fragen, die sich aus

sozioökonomischen Ungleichheiten in der Gesellschaft ergeben, oder bei der Wiederaufnahme der grundlegenden Zusammenarbeit mit den Gemeinschaften, denen wir servizieren.

Die Bemühungen des Teams um soziales Engagement führten zu einem Rekordjahr sowohl bei der finanziellen Unterstützung als auch beim ehrenamtlichen Engagement, was die Werte unserer Teammitglieder und der Bank widerspiegelt. Im Jahr 2023 haben wir die Marke von 3.500 Stunden ehrenamtlicher Arbeit überschritten, wobei rund 400 Teammitglieder (über 15 % aller Mitarbeiter) aktiv an Freiwilligenprogrammen teilgenommen haben.

Im vergangenen Jahr konzentrierten sich unsere Bemühungen auf die Zusammenarbeit mit dem Samariterbund und der Kinderuni, die Unterstützung unterversorgter Gemeinschaften und die Förderung der finanziellen Allgemeinbildung. Diese Partnerschaften waren für alle Beteiligten unglaublich bereichernd, und wir haben uns daher verpflichtet, auch in den nächsten zwei Jahren finanzielle und ehrenamtliche Unterstützung zu leisten. Die Bank hat auch verschiedene Katastrophenhilfsmaßnahmen unterstützt, zuletzt in Kärnten und der Steiermark in 19 Gemeinden in Österreich.

Um unsere Programme zur Unterstützung von Gemeinden weiter auszubauen, haben der Vorstand und die erweiterte Geschäftsleitung gemeinsam 1 Million € gespendet, die von der Bank zu 100% aufgestockt wird, um die verschiedenen von der BAWAG unterstützten Sozialprogramme zu finanzieren.

Als großes Finanzinstitut sind wir sehr stolz darauf, eine positive Rolle in der Gesellschaft zu spielen, da dies die Werte unseres Unternehmens widerspiegelt und den positiven Einfluss zeigt, den wir in unseren lokalen Gemeinschaften haben können. Ein besonderer Dank gilt unseren Partnern und den vielen Teammitgliedern, die sich freiwillig gemeldet haben und so großzügig mit ihrer Zeit und ihren Ressourcen umgegangen sind.

### **Investitionen in unsere Teammitglieder**

Zusätzlich zu unserer Präsenz in der Gemeinschaft haben wir hart daran gearbeitet, in unser größtes Kapital, unsere Mitarbeiter, zu investieren.

Unser Personal- und Kommunikationsteam hat in Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat hervorragende Arbeit geleistet, indem es unsere Sozialleistungen überarbeitet hat, um ein modernes und fortschrittliches Unternehmen widerzuspiegeln, unseren Ansatz bei der Personalbeschaffung neu belebt und mehrere Foren zur Mitarbeiterentwicklung und soziale Veranstaltungen ins Leben gerufen hat. Die verschiedenen Mitarbeiterbeteiligungen, angefangen von der Aktienzuteilung für Mitarbeiter bis hin zum BAWAG "3+1" Aktienprogramm, wurden mit dem Ziel eingeführt, die Mitarbeiterbeteiligung zu erhöhen. Um die Auswirkungen der hohen Inflation für viele unserer Mitarbeiter abzufedern, haben wir im Jahr 2023 zwei separate Inflationsprämien eingeführt. Außerdem werden wir 2024 ein Gewinnbeteiligungsprogramm einführen, bei dem jeder Mitarbeiter direkt am Gesamterfolg der Gruppe beteiligt wird. Diese verschiedenen Programme basieren auf der Schaffung fortschrittlicher und gerechter Mitarbeitervorteile, bei denen jeder Mitarbeiter einen Anteil am Unternehmen besitzt. Außerdem haben wir im vergangenen Jahr unseren jährlichen Summer & Winter Bash in Wien und Salzburg veranstaltet. Es war das siebte Jahr, in dem wir einen BAWAG Family Bash veranstaltet haben, ein großartiges Wochenend-Event, bei dem unsere Teammitglieder, deren Familien und Angehörige gefeiert werden. Diese Veranstaltung ist zu einem Markenzeichen der BAWAG Group geworden und darf nicht verpasst werden!

Außerdem haben wir unser Senior Leadership Team (SLT), das heute aus 98 Teammitgliedern besteht, im Vergleich zum Vorjahr um 12 % aufgestockt. Dies spiegelt unsere wachsende Präsenz und die umfassenderen Führungsaufgaben innerhalb der Gruppe wider und stellt sicher, dass wir über die richtige Führung und Bandbreite verfügen, um mehrere Integrationen zu bewältigen. Nach den jüngsten Beförderungen setzt sich das SLT aus 13 Nationalitäten zusammen, und wir haben den Frauenanteil von 28% auf 32% erhöht. Unsere Beförderungen beruhen auf Verdiensten, Charakter und Arbeitsmoral. Dies sind die Kriterien, die wir bei der Beurteilung unserer Mitarbeiter anwenden und immer anwenden werden. Ich bin stolz darauf, dass es uns gelungen ist, ein vielfältiges und integratives Führungsteam zu finden, zu fördern und auszubauen. Aber wir haben noch mehr zu tun. Das SLT repräsentiert die Vielfalt des gesamten Unternehmens, unseres Kundenstamms und unserer lokalen Gemeinschaften. Vielfalt ist eine echte Stärke des Konzerns und eine Säule der BAWAG-Kultur.

### **Ich danke Ihnen!**

Das vierte Quartal des Jahres 2023 war eines der intensivsten, das ich persönlich erlebt habe. Die Teams arbeiteten an zahlreichen Initiativen, die die Weichen für 2024 und darüber hinaus stellen werden. Ein GROSSES DANKESCHÖN an alle Teammitglieder der BAWAG Group in Österreich, Deutschland, der Schweiz, den Niederlanden, Großbritannien, Irland und den Vereinigten Staaten. Eure Arbeitsmoral, euer Engagement und eure Leidenschaft sind unübertroffen!

Ich bin wirklich dankbar, Teil eines Unternehmens mit engagierten und hart arbeitenden Mitarbeitern zu sein, die sich umeinander kümmern und als ein Team arbeiten. Ich bin stolz darauf, wie wir gemeinsam das Streben nach Spitzenleistungen verkörpern, die Messlatte jedes Jahr höher legen und das Beste aus uns herausholen, um unsere Kunden, unsere Aktionäre und die Gemeinden, denen wir servizieren, zu unterstützen. Seit ich vor mehr als zehn Jahren zur BAWAG gekommen bin, hatte ich das Glück, jedes Jahr dieses Gefühl zu haben, das ich nie als selbstverständlich betrachte. Diese Gruppe von Menschen ist wirklich etwas Besonderes und dieses Unternehmen wirklich einzigartig.

Ich danke Ihnen.

Mit besten Grüßen,

Anas



Anas Abuzaakouk, Vorstandsvorsitzender der BAWAG Group AG

## VERGÜTUNGSRELEVANTE ENTWICKLUNGEN SEIT VERÖFFENTLICHUNG DES LETZTEN VERGÜTUNGSBERICHTS

### Abstimmung in der Hauptversammlung 2023

Die Abstimmung über den Vergütungsbericht 2022 im Rahmen der Hauptversammlung 2023 am 31. März 2023 fiel mit rund 80% Zustimmung positiv aus, was eine deutliche Verbesserung gegenüber den Ergebnissen des Vorjahres darstellt. Wir haben weiterhin aktiv mit Aktionären und externen Vergütungsberatern zusammengearbeitet, um die geäußerten Bedenken bezüglich unserer Vergütungsstruktur gründlich zu überprüfen und auszuräumen.

Insbesondere wurde ein neues Vergütungssystem für den Jahresbonus der Vorstandsmitglieder erstellt, mit einem formelhaften Ansatz, der zu einem großen Teil (80%) auf finanziellen KPIs basiert, die den extern kommunizierten Zielen entsprechen. Das neue Vergütungssystem sieht auch zusätzliche Bewertungskriterien im Hinblick auf die Zielerreichung sowie eine Einstiegshürde (*Bonus Entry Condition*) vor, die sicherstellt, dass die Vorstandsmitglieder nur bei entsprechend guter Finanzlage der BAWAG einen Bonus erhalten. Diese Anpassungen wurden sowohl von den externen Beratern während des Evaluierungsprozesses als auch von den Aktionären während der Investorengespräche im vierten Quartal 2023 positiv aufgenommen (siehe nächstes Kapitel).

### Investorenfeedback: *zuhören – gestalten – kommunizieren*

Nach dem Abstimmungsergebnis des Jahres 2022 wurde 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 Managements weiterentwickelt wurde. Wir nehmen die Sichtweise und das Feedback unserer Aktionäre ernst und sind bestrebt, den Dialog mit unseren Investoren fortzusetzen. Nach dem umfassenden Investorenfeedback Anfang 2023 im Vorfeld der Hauptversammlung 2023 haben wir die aktive Einbindung der Aktionäre im vierten Quartal 2023 fortgesetzt. Wir haben uns an 20 Aktionäre, die mehr als 40% unserer gesamten Aktionärsbasis abdecken, gewandt und haben mit etwa 15 Aktionären gesprochen und ihnen die im Jahr 2023 umgesetzten Änderungen des Vergütungssystem vorgestellt. 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.

Als Reaktion auf das Feedback der Aktionäre haben wir für das Geschäftsjahr 2023 wesentliche Änderungen am jährlichen Bonusplan für den Vorstand vorgenommen. Die Änderungen erfolgten nach einer gründlichen Bewertung der Vergütungen bei vergleichbaren Unternehmen (siehe unten), nach Gesprächen mit externen Vergütungsberatern, und dem Feedback unserer Aktionäre und anderer Stakeholder. Nach der Prüfung der Marktpraxis und der Einbindung der Aktionäre wurde der der jährliche Bonus für den Vorstand durch den Vergütungsausschuss neu gestaltet, wobei der Schwerpunkt auf die im Folgenden dargestellten und in den entsprechenden Abschnitten näher erläuterten Themen gelegt wurde.

► **Stärkerer Fokus auf quantifizierbare KPIs und formelhafter Ansatz zur Berechnung des Jahresbonus:**

Im Zusammenhang mit dem früheren Vergütungssystem haben die Aktionäre angemerkt, dass die Messgrößen für die individuellen und die ESG- und Leadership-Ziele (die 67 % der STI-Ziele ausmachten) vage waren und dass es keine direkte Übersetzung der MbO-Scorecard-Ergebnisse in die Berechnung des individuellen Jahresbonus des Vorstands gab.

**Unsere Maßnahme in 2023:** Die Gewichtung der finanziellen KPIs wurde auf 80% erhöht (außer für den Chief Risk Officer (CRO) und den Chief Administrative Officer (CAO), siehe unten), wobei die KPIs der neuen Scorecards an unsere extern kommunizierten Ziele gebunden sind. Auch für die nicht-finanziellen KPIs haben wir Ziele eingeführt, die sich hauptsächlich an quantifizierbaren Kennzahlen orientieren (Ziel für soziales Engagement), und für alle qualitativen Ziele sieht dieser Vergütungsbericht ein höheres Maß an Offenlegung und Erläuterung vor.

Unser – erstmals für das Geschäftsjahr 2023 eingeführte – formelhafter Ansatz, der weiter unten beschrieben wird, stellt sicher, dass sich der Grad der Erreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Ziele direkt auf den Jahresbonus jedes Vorstandsmitglieds auswirkt. Weitere Einzelheiten sind dem Abschnitt "*Einhaltung der Vergütungspolitik und Anwendung der Leistungskriterien - Neuer formelhafter Ansatz*" zu entnehmen.

► **Einführung einer Bonus Entry Condition als Einstiegshürde:**

Unsere Analyse der Vergütungen bei Vergleichsunternehmen ergab, dass viele Vergleichsunternehmen eine Einstiegshürde für die Gewährung eines Jahresbonus an Vorstandsmitglieder festgelegt haben. Die Aktionäre merkten an, dass die Einführung einer übergeordneten Hürde für Bonuszahlungen dazu beitragen würde, dass ein entsprechendes Maß an finanzieller Solidität für das Unternehmen sichergestellt wird.

**Unsere Maßnahme in 2023:** Die *Bonus Entry Condition* legt eine Einstiegshürde für jeglichen Jahresbonus für Vorstandsmitglieder fest und behandelt, ob es angesichts der finanziellen Situation der BAWAG angemessen ist, dem Vorstand einen Jahresbonus zu gewähren. Sie ist an bestimmte KPIs (CET1 für Kapital, LCR für Liquidität, Risk/RCC für Risiko) und Schwellenwerte gebunden, die im geltenden aufsichtsrechtlichen Sanierungsplan der BAWAG definiert sind. Wird einer der definierten Schwellenwerte für einen Zeitraum von mehr als drei aufeinanderfolgenden Monaten innerhalb des jeweiligen Kalenderjahres unterschritten, gilt die *Bonus Entry Condition* nicht erfüllt. Als Folge wird in so einem Fall den Vorstandsmitgliedern für das betreffende Jahr kein Bonus gewährt.

Weitere Einzelheiten sind dem Abschnitt "*Einhaltung der Vergütungspolitik und Anwendung der Leistungskriterien – Bonus Entry Condition*" zu entnehmen.

► **Formalisierte und transparente Festlegung der Ziele und Bewertungskriterien für die Zielerreichung:**

Die Aktionäre haben angemerkt, dass unser Vergütungssystem keine Abstufungen oder sonstige spezifische Richtlinien für die Bewertung der Zielerreichung vorsah.

**Unsere Maßnahme in 2023:** Wir haben umfassende Bewertungskriterien mit Abstufungen und Obergrenzen für alle finanziellen und nicht-finanziellen Ziele eingeführt, wie in diesem Vergütungsbericht offengelegt. 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.

Weitere Einzelheiten sind dem Abschnitt „*Einhaltung der Vergütungspolitik und Anwendung der Leistungskriterien – Zielbewertung & Generelle Obergrenze bei 125%*“ zu entnehmen.

► **Beibehaltung einer allgemeinen Obergrenze für den jährlichen Bonusplan und keine Verrechnung zwischen den einzelnen Zielen:**

Die Aktionäre haben angemerkt, dass unser früherer Bonusplan keine spezifische Obergrenze für den STI vorsah. Wir

haben offengelegt, dass die variable Vergütung gedeckelt ist und 200% der fixen Vergütung in einem bestimmten Geschäftsjahr nicht überschreiten darf, wobei diese Deckelung für den STI und den LTIP kombiniert gilt.

**Unsere Maßnahme 2023:** Wir haben eine freiwillige Obergrenze von 125% für den Jahresbonus eingeführt, was allerdings voraussetzt, dass alle (finanziellen und nicht-finanziellen) Ziele übererfüllt werden. Es gibt keine Aufrechnung zwischen den einzelnen Zielen (d.h. eine Übererfüllung eines Ziels kann nicht dazu verwendet werden, eine Untererfüllung eines anderen Ziels auszugleichen).

► **Differenzierung des jährlichen Bonusplans nach Vorstandsfunktion:**

Verschiedene Stakeholder haben angemerkt, dass Vorstandsmitglieder mit Risikomanagement- und Compliance-Aufgaben auf der Grundlage von Scorecards bewertet werden sollten, die nicht auf finanziellen Kennzahlen beruhen.

**Unsere Maßnahme in 2023:** Die variable Vergütung, die jedes Vorstandsmitglied jedes Jahr aus dem Bonusplan erhalten kann, basiert auf einer Scorecard, die zu 80% mit finanziellen und zu 20% mit nicht-finanziellen Kennzahlen des Konzerns gewichtet ist. Bereits für das Geschäftsjahr 2022 haben wir für den Chief Risk Officer (CRO) und den Chief Administrative Officer (CAO) einen anderen Ansatz eingeführt, der weiterhin verfolgt wird. Aufgrund der Art ihrer Risikomanagement- und Compliance-Rollen werden diese Personen auf der Grundlage von Scorecards bewertet, die zu 100% mit ebenso anspruchsvollen nicht-finanziellen Kennzahlen gewichtet sind, mit einem Schwerpunkt auf individuellen Zielen im Zusammenhang mit ihren spezifischen Funktionen und Verantwortlichkeiten (Scorecard gewichtet mit 80 % auf individuellen Zielen).

► **Bestätigung, dass Marktreferenzen weiterhin die wichtigsten Vergleichspunkte für Vergütungsentscheidungen sind:**

Im Jahr 2022 haben wir einen externen Vergütungsberater beauftragt, die primäre Vergleichsgruppe von Konkurrenten um Talente zu bestimmen, die zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung von Führungskräften herangezogen wird.

**Unsere Maßnahme in 2023:** Wir überprüften weiterhin die Angemessenheit der Vergleichsgruppe mit Unterstützung des Vergütungsberaters. Es wurde festgelegt, dass für 2024 leichte Anpassungen der Vergleichsgruppe als Folge von M&A-Aktivitäten unter den Vergleichsunternehmen vorgenommen werden sollen.

Weitere Einzelheiten sind dem Abschnitt „Festlegung der Vorstandsvergütung (Marktanalyse)“ zu entnehmen.

► **Gesamthöhe der Vorstandsvergütung:**

Eine Minderheit von Aktionären teilte ihre Bedenken hinsichtlich der Gesamthöhe der Vorstandsvergütung mit.

**Unsere Maßnahme in 2023:** Trotz des Rekordjahres 2023 und nachdem der Bonuspool 2022 um mehr als 20% gekürzt wurde, wurde der Bonuspool für den Vorstand 2023 vom Vergütungsausschuss um weitere 6,3% gekürzt. Dies war das Ergebnis der Anwendung des *Individual Deduction Factors* durch den Vergütungsausschuss, der im Vergleich zum Ergebnis der Bonusformel einen durchschnittlichen Abzug von ~34% bezogen auf den gesamten Vorstand vorsah. Der Vergütungsausschuss entschied sich für diese Kürzung angesichts der wiederholten Empfehlung der Aufsichtsbehörde, bei der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 vorsichtig und umsichtig vorzugehen, sowie der unterdurchschnittlichen Entwicklung des Aktienkurses gegenüber den beiden wichtigsten Bankenindizes (SX7E & SX7P).

Weitere Einzelheiten sind dem Abschnitt "Einhaltung der Vergütungspolitik und Anwendung der Leistungskriterien - Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2023" zu entnehmen.

## **Verbesserung der Offenlegung im Vergütungsbericht**

Im Einklang mit den Themen, die wir im Zuge des Investorenfeedbacks während der letzten beiden Jahre gehört haben, führt dieser Vergütungsbericht unseren Weg einer verbesserten und transparenteren Offenlegung der Vergütung in der

BAWAG fort. Wir haben erneut eine aussagekräftigere Beschreibung des Prozesses und der Informationen, die für die Vergütungsentscheidungen zum Jahresende 2023 angewendet wurden, aufgenommen und werden dies auch 2024 und in den Folgejahren so handhaben.

- ▶ **Umfassendere Erläuterungen zur Zielerreichung:** Der diesjährige Vergütungsbericht enthält eine umfassendere qualitative und quantitative Offenlegung in Bezug auf den vom Vergütungsausschuss durchgeführten Prozess zur Bewertung der Zielerreichung. Die Erhöhung der Transparenz in Bezug auf den Entscheidungsfindungsprozess des Vergütungsausschusses ermöglicht es den Aktionären, die diesjährigen Änderungen zu überprüfen und zu verstehen und sich eine fundierte Meinung über die Robustheit unseres Vergütungskonzepts zu bilden.
- ▶ **Verfahren zur Entscheidungsfindung bei Vergütungsthemen:** Der Vergütungsausschuss führt ein gründliches, datengestütztes Verfahren durch, das dazu beiträgt, Vergütungsentscheidungen zu treffen, die im besten Interesse der Strategie der BAWAG und seiner Aktionäre sind. Dieser Prozess berücksichtigt zahlreiche Perspektiven innerhalb und außerhalb der BAWAG, einschließlich der absoluten finanziellen Performance, der relativen Performance im Finanzdienstleistungssektor, der Beurteilung des Vorstands und der Best Practices der Corporate Governance.

Im Jahr 2023 prüfte der Vergütungsausschuss zunächst die finanzielle und strategische Leistung des Vorstands, um die angemessene Höhe der Leistungsvergütung für das vergangene Jahr zu bestimmen, darauf folgte eine Prüfung der Angemessenheit des Programms für das folgende Jahr. Die Gesamthöhe des Vergütungsprogramms wurde mit Hilfe eines externen Vergütungs-Beraters (FW Cook) mit externen Marktbenchmarks verglichen (siehe unten). Die Struktur des Programms wurde mit Hilfe desselben externen Beraters neu gestaltet, um einen formelhafteren Ansatz zu verfolgen und die oben in diesem Kapitel zusammengefassten Verbesserungen umzusetzen.

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

### **Festlegung der Vorstandsvergütung (Marktanalyse)**

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 Peer Groups auf jährlicher Basis auf ihre Angemessenheit überprüfen.

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

GRUPPE	KPI	Ausgewählte Gruppe
GRUPPE 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geschäftsmodell</li> <li>- Geografischer Fokus (Westeuropa und USA)</li> <li>- Größe (Fokus auf Bilanzgröße und Erträge)</li> </ul>	<b>18 Banken</b> AIB Group plc, Bankinter, S.A., Banque Cantonale Vaudoise, Basler Kantonalbank, Berner Kantonalbank AG, Cadence Bank, Citizens Financial Group, Inc., Close Brothers Group plc, Comerica Incorporated, First Horizon Corporation, Huntington Bancshares Incorporated, Jyske Bank A/S, KeyCorp, Synchrony Financial, Texas Capital Bancshares, Valiant Holding AG, Valley National Bancorp, Virgin Money UK PLC
GRUPPE 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profitabilität</li> <li>- Europäische Banken als Investition</li> </ul>	<b>14 Banken</b> ABN AMRO Bank NV, Banco Bilbao Vizcaya Argentaria SA, Banco Santander SA, BNP Paribas SA, Commerzbank AG, Danske Bank A/S, Deutsche Bank AG, Erste Group Bank AG, ING Groep NV, Intesa Sanpaolo SpA, KBC Group NV, Nordea Bank Abp, Societe Generale SA, UniCredit SpA
GRUPPE 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Branchenunabhängige Konkurrenten in Bezug auf Beschäftigungsmöglichkeiten für hoch qualifizierte Führungskräfte</li> </ul>	<b>ATX, DAX, SMI20</b>

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

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

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

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

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

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

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

# KONSEQUENTE UMSETZUNG UNSERER STRATEGIE SEIT 2013

## WACHSTUM IN UNSEREN KERNMÄRKTEN MIT FOKUS AUF KUNDENBETREUUNG



## EFFIZIENZ DURCH OPERATIVE EXZELLENZ

### Wir transformierten uns

... von einer transaktionsorientierten zu einer auf Beratung fokussierten Privatkundenbank

### Wir vereinfachen

... Arbeitsabläufe, Prozesse und Entscheidungswege

### Jährliche Ausgaben für Technologie

(%-Anteil an operativen Aufwendungen)

### Wir digitalisieren & modernisieren

... unsere Produkte, Kundenerfahrungen und wie wir arbeiten

### Wir veräußern

... Geschäftsbereiche oder Produkte, die nicht zu unserem Kerngeschäft gehören



## SICHERES UND SOLIDES RISIKOPROFIL



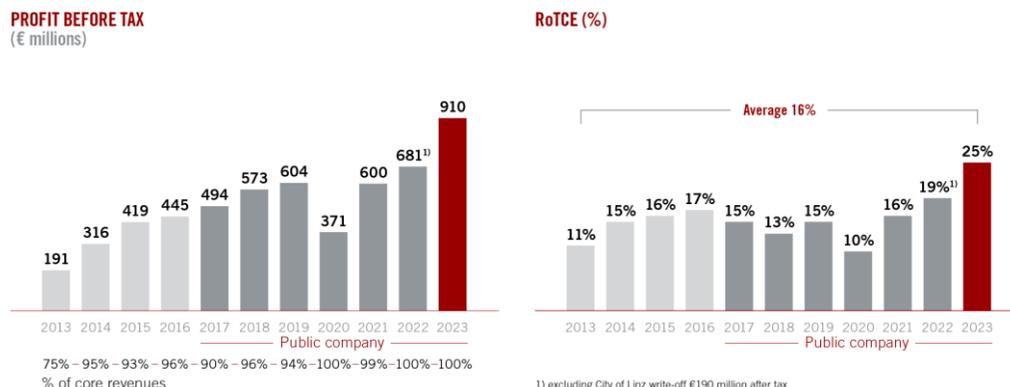
## VERGLEICHENDE INFORMATIONEN

### Unsere Strategie im letzten Jahrzehnt ... Beständigkeit + Umsetzung

Unsere Strategie ist während des letzten Jahrzehnts unverändert geblieben. Wir konzentrieren uns auf das Wachstum unseres Geschäfts in unseren Kernmärkten „Anbieten von einfachen, transparenten und erschwinglichen Finanzprodukten und -dienstleistungen an unsere Kunden zur Förderung ihrer finanziellen Gesundheit.“ Wir differenzieren uns durch unser Engagement für operative Exzellenz, Technologie, Einfachheit und kontinuierliche Verbesserungen, die es uns ermöglichen, ein hohes Maß an Produktivität und Effizienz zu erreichen. Wir betreiben ein sicheres Geschäft und verfügen über eine solide Bilanz mit hoher Qualität der Aktiva und einem robusten Finanzierungsprofil. Dies untermauert unsere Strategie, unser Wachstum und die Investitionen, die wir im letzten Jahrzehnt getätigt haben.

Heute ist die BAWAG Group eine Multi-Channel- und Multi-Marken-Kommerzbank mit einem starken Fokus auf das Privatkunden- und KMU-Geschäft in der DACH/NL-Region, in Westeuropa und in den Vereinigten Staaten. Wir betreuen 2,1 Millionen Kunden mit Österreich als unsere Basis. Unsere Kundenbasis besteht zu 78% aus Privatkunden und KMUs, wobei 72% des Geschäfts in der DACH/NL-Region und 28% in Westeuropa/den USA angesiedelt sind.

Unser strategischer Wandel war der Katalysator für nachhaltiges, langfristiges Wachstum und Wertschöpfung für alle Stakeholder. Seit 2013 haben wir den Gewinn vor Steuern in jedem Jahr gesteigert, mit Ausnahme des Jahres 2020, in dem wir erhebliche Rückstellungen gebildet haben, um potenziellen wirtschaftlichen Gegenwind durch die COVID-Pandemie aufzufangen, von denen weiterhin 80 Mio. EUR in der Bilanz stehen. Wir haben in den letzten zehn Jahren eine durchschnittliche Eigenkapitalrendite von 16% erzielt, trotz acht Jahren in einem negativen Zinsumfeld. Wir haben 13 Akquisitionen abgeschlossen und eine strategische Akquisition unterzeichnet, die allesamt aus organischen Erträgen und Kapitalbildung finanziert wurden



### Entwicklung der Vergütungen & KPIs

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

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

- ▶ **Wirtschaftlicher Erfolg seit dem Börsengang:** Zwischen dem Börsengang und dem Jahresende 2023 erzielten wir eine Verbesserung des RoTCE um 10 Prozentpunkte und eine Senkung der CIR um 16 Prozentpunkte, wobei die operativen Erträge um 52% gestiegen und die operativen Aufwendungen im selben Zeitraum um 8% gesunken sind. Kurz gesagt, wir haben uns bei jeder operativen und finanziellen Kennzahl verbessert.
  
- ▶ **Erhöhung der Dividende und zusätzliche Aktienrückkäufe:** Seit unserem Börsengang im Jahr 2017 haben wir € 2,2 Milliarden an Kapital in Form von € 1,3 Milliarden Dividenden und € 900 Millionen Aktienrückkäufen ausgeschüttet. Darüber hinaus haben wir € 393 Millionen für die Dividende 2023 abgezogen, die der Hauptversammlung am 8. April 2024 vorgeschlagen wird.
  
- ▶ **Mitarbeiterbeteiligungsprogramme & Einmalzahlung in 2023:** Im Jahr 2023 wurde bei der BAWAG ein neues Mitarbeiterbeteiligungsprogramm eingeführt, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihren Einsatz zu belohnen und ihnen die Möglichkeit zu geben, am Unternehmenserfolg durch direkte Aktienbeteiligung sowie durch eine finanzielle Beteiligung am Unternehmenserfolg in Form von direkten Gewinnbeteiligungen teilzuhaben. Dieses neue Benefit-System umfasst drei Komponenten: (i) eine jährliche Gewinnbeteiligung in Form von 1 € pro 1 Million € Nettogewinn der BAWAG Group, (ii) ein laufendes Aktienbeteiligungsprogramm ab 2024, wonach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für jeden Monat der Beschäftigung in der BAWAG Group eine Aktie der BAWAG Group erhalten (*BAWAG Mitarbeiterbeteiligungsprogramm*) und (iii) ein laufendes Matching-Programm in den Jahren ohne Aktienzuteilung, wonach Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für je 3 gekaufte BAWAG Group Aktien eine kostenlose BAWAG Group Aktie bis zu einem Wert von 3.000 € an Matching Shares erhalten (*BAWAG 3+1 Matching Programm*). Im Jahr 2023 erhielten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine zusätzliche Einmalzahlung zur Abfederung des finanziellen Drucks aufgrund der hohen Inflation in den Ländern, in denen die BAWAG tätig ist. Darüber hinaus erhielten sie bis zu 24 Aktien der BAWAG Group (2 Aktien pro Monat der Beschäftigung in der BAWAG Group im vorhergehenden Jahr), zur weiteren Angleichung der Interessen der gesamten Belegschaft der BAWAG Group und des Unternehmens. Keines dieser Programme oder Initiativen gilt für die Vorstandsmitglieder.
  
- ▶ **Gehaltsverzicht des Vorstands im Jahr 2023 zur Förderung des sozialen Engagements der BAWAG:** Als Ausdruck des eindeutigen Bekenntnisses der BAWAG Group zur Weiterentwicklung ihrer sozialen Programme und zur Unterstützung von Bedürftigen verzichteten die Vorstandsmitglieder im Jahr 2023 auf einen Gesamtbetrag von 725.000 € ihres Grundgehalts zur Finanzierung verschiedener sozialer Programme der BAWAG Group.
  
- ▶ **Bonusverzichts des Vorstands in 2019 and 2020:** Die Mitglieder des Vorstands verzichteten auf ihre Boni für das Geschäftsjahr 2020, nachdem sie bereits auf ihre potenziellen Boni für das Geschäftsjahr 2019 verzichtet hatten. Dieser Verzicht wurde vom gesamten Vorstand proaktiv vorgeschlagen, um den wirtschaftlichen Unsicherheiten vor dem Hintergrund der Pandemie zu begegnen.
  
- ▶ **Kürzung des Bonuspools für den Vorstand für 2023:** Trotz des Rekordjahres 2023 und trotz des Umstands, dass der Bonuspool für den Vorstand bereits in 2022 um 20% gekürzt wurde, wurde der Bonuspool (für die variable Vergütung) durch den Vergütungsausschuss insgesamt um weitere 6,3% im Vergleich zu 2022 gekürzt. Dies war Folge der Anwendung des *Individual Deduction Factors* durch den Vergütungsausschuss, der einen durchschnittlichen Abzug von etwa 34% für den gesamten Vorstand vom Ergebnis der Bonusberechnungsformel vorsah. Der Vergütungsausschuss entschied sich für diese Kürzung angesichts der wiederholten Empfehlung der Aufsichtsbehörde, bei der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 vorsichtig und umsichtig vorzugehen, sowie angesichts der unterdurchschnittlichen Performance des Aktienkurses im Vergleich zu den beiden wichtigsten Bankenindizes (SX7E & SX7P).

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

	2019	2020	2021	2022	2023	2022 vs 2023
<b>Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Tsd. €</b>	<b>19.800</b>	<b>21.536</b>	<b>41.638</b>	<b>38.261</b>	<b>36.637</b>	<b>-4.2%</b>
<i>Fixe Vergütung (vor Gehaltsverzicht)</i>	19.800	21.536	23.638	24.011	24.012	
<i>Gehaltsverzicht</i>					-725	
<b>Fixe Vergütung (nach Gehaltsverzicht)</b>	<b>19.800</b>	<b>21.536</b>	<b>23.638</b>	<b>24.011</b>	<b>23.287</b>	<b>-3.0%</b>
<i>Cash Bonus</i>	0	0	18.000	14.250	13.350	-6.3%
<b>Gesamtvergütung einzelner Vorstandsmitglieder in Tsd. €</b>						
<i>Anas Abuzaakouk</i>	4.920	5.290	10.575	9.443	9.039	-4.3%
<i>Enver Sirucic</i>	1.900	2.760	6.544	6.869	6.806	-1%
<i>Sat Shah</i>	4.110	4.190	8.067	7.473	6.913	-7.5%
<i>Guido Jestädt</i>	n/a	n/a -	2.676	2.470	2.570	+4%
<i>David O'Leary</i>	3.170	3.290	6.343	4.994	5.010	-0.3%
<i>Andrew Wise</i>	3.780	3.860	7.433	7.012	6.299	-10.2%
<b>Vormalige Vorstandsmitglieder</b>						
<i>Stefan Barth</i>	1.920	2.146	-	-	-	-
<b>Performance der BAWAG Group</b>						
Return on Tangible Common Equity (RoTCE)	16.1%	10.2%	16.1%	18.6%	25.0%	+6.4 Pkt.
Cost-income ratio (CIR)	42.7%	44.3%	39.5 %	35.9%	31.8%	-4.1 Pkt.
Common Equity Tier 1 capital ratio (fully loaded)	13.2%	14.0%	15.0%	13.5%	14.7%	+1.2 Pkt.
earmarked dividends	230 Mio. €	230 Mio. €	267 Mio. €	305 Mio. €	393 Mio. €	+28%
<b>Durchschnittliche Entlohnung auf Vollzeitäquivalenzbasis *</b>						
Mitarbeiter der BAWAG Group	63.670 €	63.790 €	64.360 €	69.350 €	70.865 €	+2%
Mitarbeiter Stock-Grant-Programm				947 €	966 €	
Mitarbeiter Stock-Matching-Programm				347 €		
Weitere Zahlungen in cash **		366 €	268 €	551 €	892 €	
<b>Total</b>	<b>63.670 €</b>	<b>64.156 €</b>	<b>64.628 €</b>	<b>71.195 €</b>	<b>72.723 €</b>	<b>+2%</b>

\* Die durchschnittliche Entlohnung von Mitarbeitern in obiger Tabelle bezieht sich auf das Fixgehalt (exklusive Bonus) und ist im Hinblick auf sämtliche Mitarbeiter der BAWAG-Gruppe im gesamten Geschäftsjahr 2023 berechnet (einschließlich Tochtergesellschaften/Zweigniederlassungen im In- und Ausland)).

\*\* Andere Zahlungen in Cash beinhalten Einmalzahlungen im Zusammenhang mit speziellen Umständen, wie z.B. die COVID-19-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 oder die Inflation im Jahr 2022 oder 2023.

## **Verantwortung und Prozess im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung**

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

Zu diesem Zweck stimmten die Aktionäre der BAWAG Group im Oktober 2020 über die Vergütungspolitik ab und genehmigten die Vergütungspolitik mit einer großen Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Die Vergütungspolitik ist auf der Website der BAWAG Group ([www.bawaggroup.com](http://www.bawaggroup.com)) abrufbar. Eine neue Vergütungspolitik wird der Hauptversammlung im Jahr 2024 zur Genehmigung vorgelegt.

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

## **Abstimmung der Vorstandsvergütung auf die BAWAG Strategie**

Nachhaltiges Wirtschaften ist der Schlüssel zum langfristigen Erfolg für alle unsere Interessengruppen. Wir sind bestrebt, Mehrwert für alle unsere Interessengruppen zu schaffen, indem wir ein attraktiver und stabiler Arbeitgeber sind, der sich auf Entwicklung und Chancen konzentriert, ein beständiger Partner für unsere Kunden und lokalen Gemeinschaften, ein zuverlässiger Steuerzahler in den Ländern, in denen wir tätig sind, und eine beständige Quelle von Finanzerträgen für unsere Investoren. Um dies zu erreichen, bedarf es finanzieller Belastbarkeit und einer Mentalität der kontinuierlichen Verbesserung. Der Aufbau eines Unternehmens, das langfristig nachhaltige Werte schafft, erfordert die konsequente Umsetzung einer soliden Geschäftsstrategie, die Konzentration auf operative Spitzenleistungen und die Einsicht, dass wir die Art und Weise, wie wir Ressourcen verbrauchen, im Laufe der Zeit grundlegend ändern müssen, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Daher steht die nachhaltige Wertschöpfung im Mittelpunkt unserer Entscheidungsfindung und spiegelt sich in der Art und Weise wider, wie wir die Bank führen. Wir verfolgen keine separate ESG-Strategie, da wir sie als integralen Bestandteil unserer allgemeinen Geschäftsstrategie betrachten und sie im gesamten Unternehmen und in unserem strategischen Fahrplan verankert ist. Trotz unserer starken Leistung über die letzten zehn Jahre, in denen wir durchschnittlich ein RoTCE von 16% erwirtschaftet haben, liegen unsere besten Jahre noch vor uns. Wir haben jetzt die Möglichkeit, in den kommenden Jahren normalisierte Renditen in einem normalisierten Zinsumfeld zu erzielen.

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

Während die BAWAG Gruppe mit einem RoTCE von 25% und einer CIR von 32 % im Jahr 2023 zu den profitabelsten und effizientesten Banken in Europa zählt, haben wir uns für 2024 entsprechende Ziele für die Gruppe und nachhaltige Renditeziele gesetzt. Die Erreichung dieser Ziele kann anhand der folgenden KPIs gemessen werden:

- 1) Gewinn vor Steuern > 920 Millionen €
- 2) Return on tangible common equity >20%

3) Cost-income ratio < 34%.

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

### Allgemeine Vergütungsgrundsätze

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

<b>Abstimmung an die Strategie der BAWAG</b>	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.
<b>Ausrichtung auf alle Interessengruppen und ESG-Grundsätze</b>	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.
<b>Verwendung von mehreren Zeithorizonten</b>	<p>Unser Vergütungsprogramm setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen, die unterschiedliche Zeithorizonte abdecken. Dies geschieht dadurch, dass die variable Vergütung auf kurzfristigen Ergebnissen basiert, ein erheblicher Teil der Vergütung jedoch über eine mehrjährige Zeitperiode rückgestellt wird, wodurch sichergestellt wird, dass Managemententscheidungen mehrere Perspektiven berücksichtigen.</p> <p>In den jeweiligen Kapiteln dieses Vergütungsberichts finden Sie jeweils Darstellungen der verschiedenen Zeithorizonte, über die sich der STI/das jeweilige LTIP erstrecken.</p>
<b>Aufrechterhaltung einer angemessenen Risikokontrolle</b>	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.
<b>Best Practice in Bezug auf Corporate Governance</b>	Der Vergütungsausschuss wendet eine Reihe von Corporate Governance Best Practice Verfahren an, um sicherzustellen, dass die Vergütung in angemessener Weise gestaltet und gewährt wird.

<b>Obergrenze der variablen Vergütung</b>	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.
<b>Variable Vergütung mit Mitarbeiterbindungsaspekten</b>	Die variable Vergütung ist an Bindungsaspekte geknüpft, insofern als rückgestellte Teile der variablen Vergütung nur dann ausbezahlt werden, wenn das jeweilige Vorstandsmitglied im Jahr der Zuteilung in einem aufrechten Arbeitsverhältnis steht. Daher können rückgestellte Teile der gewährten Vergütungen unter Umständen verfallen und nie realisiert werden, wenn das jeweilige Vorstandsmitglied vor dem Ende seiner Funktionsperiode (derzeit bis März 2026) ausscheidet.

### **Vergütungsgrundsätze der Remuneration Policy**

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

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

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE	DETAILS
<b>Fixe Vergütung</b>	
<i>Grundgehalt</i>	<p>Das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder ist fest (nicht diskretionär) und wird in monatlichen Raten ausgezahlt. Es spiegelt das individuelle Niveau der Berufserfahrung, die spezifische Vorstandsfunktion und die Verantwortlichkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds wider.</p> <p>Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit keine gesonderte Vergütung für Organfunktionen in verbundenen Unternehmen.</p>
<i>Pension</i>	<p>Die Pensionsleistungen sind im Voraus festgelegt und belaufen sich auf 15 % des Grundgehalts.</p> <p>Diese Komponente unseres Vergütungsprogramms belohnt die Vorstandsmitglieder für ihre Loyalität zum Unternehmen und stellt sicher, dass angemessene Mittel für das Einkommen im Ruhestand zurückgelegt werden.</p>
<i>Fringe Benefits ("Sonstige")</i>	<p>Um auf den Märkten, auf denen wir um Talente konkurrieren, wettbewerbsfähig zu bleiben, bieten wir Fringe Benefits an. Zu den Sachleistungen gehören die folgenden Versicherungsleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• private Krankenversicherung</li> <li>• Unfall-/Invaliditätsversicherung</li> <li>• Risikolebensversicherung</li> <li>• D&amp;O-Versicherung.</li> </ul> <p>Diese Aufzählung ist erschöpfend und die Mitglieder des Vorstands erhalten keine weiteren <i>Fringe Benefits</i> oder Sachleistungen, die über die oben aufgeführten Versicherungsleistungen hinausgehen.</p>
<b>Short Term Incentive</b>	
<i>Zielvorgaben für STI</i>	<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 ab dem Geschäftsjahr 2023 und darüber hinaus einen größeren Prozentsatz (80%) für quantifizierbare Finanzkennzahlen/KPIs wie in diesem Vergütungsbericht dargelegt, vorgesehen.</p>
<i>Aktiengebundene Vergütung</i>	<p>Mehr als die Hälfte des STI ist an die Performance der BAWAG-Aktie gebunden und daher ungewiss. Ein etwaiger Bonus setzt sich aus einer Barzahlung und virtuellen Aktien (Phantom Shares) zusammen, die mindestens 50% des gesamten Bonus ausmachen.</p>

<i>Rückstellung des Bonus über einen Zeitraum von 5 Jahren &amp; ein Jahr Sperrfrist für (Aktien- und aktiengebundene) Instrumente</i>	60% der den Vorstandsmitgliedern gewährten Boni werden über einen Zeitraum von 5 Jahren rückgestellt und bleiben somit ungewiss. Der Rechtsanspruch auf jenen Teil des Bonus, der nicht rückgestellt wird, entsteht in dem Jahr, in dem der Bonus gewährt wird, wobei mindestens 50% (Phantom Shares) einer einjährigen Sperrfrist unterliegen und daher ungewiss bleiben. Der Rechtsanspruch auf die rückgestellten Teile der Boni entsteht dann in fünf gleichen jährlichen Raten. Dieser Ansatz bietet angemessene risikomindernde Sicherheitsvorkehrungen und Aspekte der Mitarbeiterbindung in unserem Vergütungsprogramm.
<i>Obergrenze für Vergütungen für STI + LTI (regulatorisch)</i>	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.
<i>Obergrenze von 125% für STI (freiwillig)</i>	Als zusätzliche Grenze zu der oben beschriebenen regulatorischen Vergütungsobergrenze haben wir eine Obergrenze von 125 % der festen Vergütung für einen Jahresbonus eingeführt, 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).
<i>Long Term Incentive Program (LTIP)</i>	Long Term Incentive-Pläne richten die Interessen des Vorstands weiter auf die langfristige Strategie der BAWAG aus. Derzeit gibt es den BAWAG LTIP 2025, der einen mehrjährigen Leistungszeitraum von 2022 bis 2025 umfasst.

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
<b>STI Annual Bonus</b>	<b>40%</b> 20% Cash 20% Phantom Shares	<b>12%</b> 6% Cash 6% Phantom Shares					

## IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE VERGÜTUNG

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

Die Gesamtbezüge pro Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2023 sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

2023 in € Tausend	Position	Grund- gehalt	Gehalts- verzicht	Grundgehalt (inkl. Gehalts- verzicht)			Gesamtfix- vergütung	in % der Gesamt- vergütung	Bonus	in % der Gesamt- vergütung	Total
				Pension	Sonstiges						
Anas Abuzaakouk	CEO	5.200	-250	4.950	780	109	5.839	65%	3.200	35%	9.039
Enver Sirucic	CFO. Deputy CEO	3.500	-125	3.375	525	31	3.931	58%	2.875	42%	6.806
Sat Shah	Retail & SME. Deputy CEO	3.900	-100	3.800	585	78	4.463	65%	2.450	35%	6.913
Guido Jestädt	CAO	1.250	-50	1.200	188	32	1.420	55%	1.150	45%	2.570
David O'Leary	CRO	3.100	-100	3.000	465	70	3.535	71%	1.475	29%	5.010
Andrew Wise	CIO. Non-retail lending	3.600	-100	3.500	540	59	4.099	65%	2.200	35%	6.299
<b>Total of Management Board members</b>		<b>20.550</b>	<b>-725</b>	<b>19.825</b>	<b>3.083</b>	<b>379</b>	<b>23.287</b>	<b>64%</b>	<b>13.350</b>	<b>36%</b>	<b>36.637</b>

2022 in € Tausend	Position	Grund- gehalt	Pension	Sonstiges	Gesamtfix- vergütung	in % der Gesamt- vergütung	Bonus	in % der Gesamt- vergütung	Total
Enver Sirucic	CFO. Deputy CEO	3.500	525	44	4.069	59%	2.800	41%	6.869
Sat Shah	Retail & SME. Deputy CEO	3.900	585	88	4.573	61%	2.900	39%	7.473
Guido Jestädt	CAO	1.250	188	32	1.470	60%	1.000	40%	2.470
David O'Leary	CRO	3.100	465	29	3.594	72%	1.400	28%	4.994
Andrew Wise	CIO. Non-retail lending	3.600	540	72	4.212	60%	2.800	40%	7.012
<b>Total of Management Board members</b>		<b>20.550</b>	<b>3.083</b>	<b>378</b>	<b>24.011</b>	<b>63%</b>	<b>14.250</b>	<b>37%</b>	<b>38.261</b>

## Erläuterungen zu den Änderungen von 2022 auf 2023

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

Als Ausdruck des eindeutigen Bekenntnisses der BAWAG Group zur Weiterentwicklung ihrer sozialen Programme und zur Unterstützung von Bedürftigen verzichteten die Vorstandsmitglieder im Jahr 2023 auf einen Gesamtbetrag von 725.000 € ihres Grundgehalts zur Finanzierung verschiedener sozialer Programme der BAWAG Group.

---

## AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG

### Bezahlte Gesamtvergütung

In den Geschäftsjahren 2022 und 2023 sind die in der nachfolgenden Tabelle angeführten Beträge an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt worden. Die Tabelle beinhaltet die zurückgestellten Bonusanteile aus vorangegangenen Geschäftsjahren beginnend mit dem Geschäftsjahr 2017, dem Jahr des Börsengangs der BAWAG Group. Zurückgestellte Bonusanteile werden nach Maßgabe regulatorischer Vorschriften an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Wie in nachfolgender Tabelle ersichtlich, haben die Vorstandsmitglieder auf einen potenziellen Bonus für das Jahr 2020 freiwillig verzichtet, nachdem sie bereits auf ihren Bonus für das Geschäftsjahr 2019 freiwillig verzichteten.

Im Jahr 2017 wurde den Vorstandsmitgliedern kein Bonus gewährt, weil auf Basis ihrer individuellen Leistungen im Jahr 2017 an Stelle eines Bonus der LTIP 2018-2020 Award gewährt wurde. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktien, die unter dem LTIP 2018-2020 in den Geschäftsjahren 2022 und 2023 an Vorstandsmitglieder übertragen wurden. Insgesamt 60.497 Aktien wurden einem ehemaligen Vorstandsmitglied übertragen. Weiterführende Informationen hinsichtlich des LTIP 2018-2020 sind im Punkt "*Long-term Incentive Program 2018-2020 - ausgelaufen*" sowie in der Vergütungspolitik veröffentlicht.

In Tsd. €	Anas Abuzaakouk		Enver Sirucic		Sat Shah		Guido Jestädt		David O'Leary		Andrew Wise	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
<b>Fixe Vergütung</b>												
Grundgehalt (vor Gehaltsverzicht)	5.200	5.200	3.500	3.500	3.900	3.900	1.250	1.250	3.100	3.100	3.600	3.600
Gehaltsverzicht		-250		-125		-100		-50		-100		-100
Grundgehalt (nach Gehaltsverzicht)	5.200	4.950	3.500	3.375	3.900	3.800	1.250	1.200	3.100	3.000	3.600	3.500
Pension	780	780	525	525	585	585	188	188	465	465	540	540
Sonstiges	113	109	44	31	88	78	32	32	29	70	72	59
<b>Variable Vergütung</b>												
<i>Cash Anteil</i>												
Geschäftsjahr 2022		670		560		580		200		290		560
Geschäftsjahr 2021	887	270	565	170	691	210	240	72	543	165	636	194
Geschäftsjahr 2020	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2019	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2018	87	87	81	81	60	60	n/a	n/a	84	84	66	66
Geschäftsjahr 2017	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
<i>Phantom share Anteil (in cash)</i>												
Geschäftsjahr 2022		0		0		0		0		0		0
Geschäftsjahr 2021	0	851	0	534	0	662	0	227	0	520	0	610
Geschäftsjahr 2020	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2019	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2018	101	103	95	95	69	71	n/a	n/a	97	99	76	78
Geschäftsjahr 2017	0	0	0	0	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
<b>Variable Vergütung gesamt (in cash)</b>	<b>1.075</b>	<b>1.981</b>	<b>741</b>	<b>1.440</b>	<b>820</b>	<b>1.523</b>	<b>240</b>	<b>499</b>	<b>724</b>	<b>1.158</b>	<b>778</b>	<b>959</b>
Zugeteilte BAWAG Group Aktien (LTIP 2018-2020)	28.313	28.313	10.083	10.083	22.830	22.830	2.319	2.319	18.066	18.066	20.762	20.762
<b>Cash gesamt (€)</b>	<b>7.168</b>	<b>7.820</b>	<b>4.810</b>	<b>5.371</b>	<b>5.393</b>	<b>5.986</b>	<b>1.710</b>	<b>1.919</b>	<b>4.318</b>	<b>4.693</b>	<b>4.990</b>	<b>5.058</b>
<b>Aktien gesamt #</b>	<b>28.313</b>	<b>28.313</b>	<b>10.083</b>	<b>10.083</b>	<b>22.830</b>	<b>22.830</b>	<b>2.319</b>	<b>2.319</b>	<b>18.066</b>	<b>18.066</b>	<b>20.762</b>	<b>20.762</b>

## Der Sperrfrist unterliegende Phantom Shares

Die Anzahl an Phantom Shares, auf die im Jahr 2023 ein Rechtsanspruch entstanden ist, welche allerdings einer einjährigen Sperrfrist unterliegen, wird in nachfolgender Tabelle angezeigt:

	Anzahl an Phantom Shares auf die in 2023 ein Rechtsanspruch entstanden ist
Anas Abuzaakouk	19.953
Enver Sirucic	15.757
Sat Shah	16.412
Guido Jestädt	5.676
David O'Leary	10.758
Andrew Wise	15.864
<b>Total</b>	<b>84.420</b>

Der Barbetrag der Phantom Shares, auf die im Jahr 2023 ein Rechtsanspruch entstanden ist, wird im Vergütungsbericht 2024 veröffentlicht. Die Berechnung des entsprechenden Betrags basiert auf dem VWAP der BAWAG Gruppe während des Zurückbehaltungsjahres.

## VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN

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

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

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl an Aktien der BAWAG Group die von einzelnen Vorstandsmitgliedern zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts gehalten werden, aufgeteilt nach Aktien, die selbst über die Börse erworben wurden sowie solche Aktien, die im Zusammenhang mit dem LTIP 2018-2020 übertragen wurden. Wie sich aus nachfolgender Tabelle ergibt, halten die Vorstandsmitglieder 3.8% der Aktien der BAWAG Group. Das gesamte Senior Leadership Team der BAWAG (inklusive der Vorstandsmitglieder) halten 4.4%.

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

	# an eigenständig erworbenen Aktien	# an LTIP 2018-2020 Aktien	# an gehaltenen Aktien
Anas Abuzaakouk	953.494	226.506	1.180.000
Enver Sirucic	189.503	80.663	270.166
Sat Shah	479.364	182.639	662.003
Guido Jestädt	39.412	18.550	57.962
David O'Leary	231.657	144.526	376.183
Andrew Wise	297.024	166.097	463.121
<b>Total</b>	<b>2.190.454</b>	<b>818.981</b>	<b>3.009.435</b>

## BAWAG LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2025

### Allgemeines

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.

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

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

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

### Vesting Bedingungen

Die Vesting-Bedingungen setzen sich wie folgt zusammen:

**Retentions-Bedingung:** Im Hinblick auf den Retentions-Aspekt des BAWAG LTIP 2025 ist ein aufrechtes Vertragsverhältnis mit dem jeweiligen Teilnehmer am Beginn des Jahres 2026 erforderlich.

**Leistungs-Bedingung:** Leistungsziele wie unten im Detail angeführt.

**Regulatorische Vesting-Voraussetzung:** Einhaltung der anwendbaren regulatorischen Vesting-Vorschriften (z.B. keine malus Anwendung bei einem oder allen Teilnehmern am BAWAG LTIP 2025, vesting ist nachhaltig im Hinblick auf die Finanz- und Risikosituation der BAWAG Group).

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

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

<u>Finanzielle Ziele</u>	<u>70%</u>	<u>Non-Financial /ESG targets</u>	<u>30%</u>
Ergebnis vor Steuern ("PBT") Ziel (>€750 Mio.)	30%	CO2 Emissions Ziel (>50% Reduktion)	10%
Ergebnis per Aktie ("EPS") Ziel (>€7.25)	20%	Frauenquote Ziel	10%
Dividende je Aktie ("DPS") Ziel (>€4.00)	20%	Aufsichtsrat (33%)	5%
		Senior Leadership Team (33%)	5%
		Green lending business Ziel	10%

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

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

Die finanziellen und nicht-finanziellen/ESG Ziele gelten als erfüllt, wenn sämtliche finanziellen bzw sämtliche nicht-finanziellen/ESG Ziele am Ende eines Jahres erreicht werden (somit zu Jahresende 2022/23/24). Die Beurteilung der Vesting-Bedingungen (inklusive der Leistungsziele) gemäß BAWAG LTIP 2025 erfolgt durch den Vergütungsausschuss der BAWAG. Zum Jahresende 2023 hat die BAWAG alle finanziellen Ziele erfüllt, was vom Vergütungsausschuss der BAWAG Group bestätigt wurde.



## LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2018-2020 - AUSGELAUFEN

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

Das Vesting von 75% der LTIP-Zuteilung hing von einer einzigen Leistungskennzahl ab (EPS vor Steuern für 2018-2020), die Anfang 2021 vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss bewertet und bestätigt wurde. Dieser 75%ige Anteil war an keine zusätzliche Bedingung geknüpft und die entsprechende Anzahl von Aktien der BAWAG-Gruppe wurde den Begünstigten im Jahr 2021 zugeteilt. Das Vesting der verbleibenden 25% der LTIP-Zuteilung war an eine zusätzliche Bedingung geknüpft, nämlich das Bestehen eines aufrechten Arbeitsverhältnisses am 31. März 2021. Die entsprechenden BAWAG Group-Aktien wurden in zwei gleichen Tranchen von jeweils 12.5% in den Jahren 2022 und 2023 zugeteilt. Alle im Rahmen dieses LTIP 2018-2020 zugeteilten Aktien unterliegen einer einjährigen Sperrfrist. Darüber hinaus gelten Malus- und Clawback-Regeln (siehe unten).

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

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

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



## MALUS UND CLAWBACK

Im Geschäftsjahr 2023 ist kein *Malus* oder *Clawback*-Fall eingetreten. Daher wurden kein in Vorjahren gewährter Bonus reduziert oder zurückverlangt.

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

## ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Im Geschäftsjahr 2023 wurde von der Vergütungspolitik nicht abgewichen.

# EINHALTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

## Neuer formelhafter Ansatz

Die Ausgestaltung des BAWAG Vergütungssystems war ein Thema, das von den Aktionären im Rahmen des Investorenfeedbacks zu Beginn des Jahres 2023 angesprochen wurde. 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 einer Gewichtung von 80% der Scorecards auf extern kommunizierte 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.

## Bonus Entry Condition

Wir haben eine neue Einstiegshürde, die *Bonus Entry Condition*, eingeführt, die als Vorbedingung für die Aktivierung der Bonusberechnungsformel erfüllt sein muss. Die *Bonus Entry Condition* legt fest, ob es angesichts der finanziellen Situation der BAWAG angemessen ist, dem Vorstand einen Jahresbonus zu gewähren.

Die *Bonus Entry Condition* ist an bestimmte KPIs (CET1 für Kapital, LCR für Liquidität, Risk/RCC für Risiko) und Schwellenwerte gebunden, 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 Nichterfüllung der *Bonus Entry Condition* hat zur Folge, dass den Vorstandsmitgliedern für das betreffende Jahr kein Bonus gewährt wird.

## Erläuterungen zur jährlichen Bonusformel

$$\text{Jahresbonus} = \text{Fixe Vergütung} \times \text{Overall Adjustment Factor (0-100\%)} \times \text{Scorecard Ergebnisse (0-125\%)} - \text{Individual Deduction (bis zu 50\%)}$$

Die nachstehenden Erläuterungen enthalten Erklärungen zu jeder der Variablen:

**Fixe Vergütung:** Die fixe Vergütung entspricht der Summe aus Grundgehalt, Pension und Sonstiges, wie in der Tabelle auf Seite 24 oben dargestellt.

**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. Für das Jahr 2023 waren spezifische Ziele in den Bereichen *Compliance & Conduct*, *soziales Engagement* und *Leadership* umfasst. Für 2024 wird entsprechend den Erwartungen der EZB ein größerer Schwerpunkt auf umwelt-/klimabezogene Ziele gelegt.

► **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.

### Finanzielle und Nicht-Finanzielle Ziele 2023

Der Vergütungsausschuss hat die folgenden finanziellen und nicht-finanziellen Ziele für 2023 festgelegt:

<b>FINANZIELLE ZIELE – 80%</b>		<b>Gewichtung</b>
Return on Tangible Common Equity (RoTCE)	<b>Ziel: 20%</b>	40%
Cost-income ratio (CIR)	<b>Ziel: 34%</b>	20%
Risk Cost ratio (in Basispunkte)	<b>Ziel: 25 Basispunkte</b>	20%
<b>NICHT-FINANZIELLE ZIELE – 20%</b>		
<b>Compliance &amp; Conduct</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leben eines verantwortungsvollen und ethischen Verhalten und Setzen des richtigen Tons in Bezug auf Compliance-Kultur und Risikobewusstsein</li> <li>Förderung von Offenheit und Verantwortlichkeit innerhalb der BAWAG Group</li> <li>Beachtung und Einhaltung der Risikoneigung der BAWAG Group</li> <li>Förderung eines proaktiven Compliance-Risikomanagements</li> </ul>		5%
<b>Social Engagement</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verdoppelung der Stunden an Freiwilligentätigkeit innerhalb der BAWAG Group im Vergleich zu 2022</li> <li>Verbesserung / Förderung der sozialen Initiativen</li> </ul>		5%
<b>Leadership</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung der BAWAG Group Werte</li> <li>Schaffung eines meritokratischen Umfelds im Rahmen von Human Capital &amp; Governance</li> <li>Förderung der Meritokratie</li> <li>Unternehmertum. Innovation und Vordenkerrolle</li> <li>Förderung von Technologie und Änderung des Status quo</li> <li>Entwicklung des Human Capital und Förderung der Vielfalt von Führungskräften</li> </ul>		10%

## Zielbewertung & Generelle Obergrenze bei 125%

### FINANZIELLE ZIELE

Mit Hinblick auf die finanziellen Ziele gelten die folgenden Abstufungen:

RoTCE Ziel 20% (+/- 25% Bandbreite)	Cost-Income Ratio Ziel 34% (+/- 25% Bandbreite)	Risk Cost Ratio Ziel 25 Basispunkte (+/- 25% Bandbreite)
unter 15%	über 42.5%	über 31.25 bps
0%	0%	0%
zwischen 15% & 25%	zwischen 42.5% & 25.5%	zwischen 31.25 & 18.75 bps%
<b>lineare Erhöhung</b>	<b>linear increase</b>	<b>lineare Erhöhung</b>
über 25%	beunterlow 25.5%	unter 18.75%
<b>Obergrenze 125%</b>	<b>Obergrenze 125%</b>	<b>Obergrenze 125%</b>

### NICHT-FINANZIELLE ZIELE:

Mit Hinblick auf die nicht-finanziellen Ziele gelten die folgenden Bewertungskriterien:

<i>At below threshold</i>	<b>0-2%</b>
<i>At threshold</i>	<b>2-5%</b>
<i>At Target</i>	<b>5%</b>
<i>At Max</i>	<b>5-6.25%</b>

Eine lineare Auszahlung erfolgt für Leistungen zwischen den oben genannten Zielbereichen. Für die Leadership-Ziele gilt eine qualitative Bewertung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds. Das Ziel kann übererfüllt werden, ist aber ebenfalls mit 125% (d. h. 12.5% der Gesamtziele) begrenzt.

Die oben genannten Bewertungskriterien begrenzen den Jahresbonus für jedes Vorstandsmitglied effektiv auf 125% der fixen Vergütung.

### Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2023

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung korrespondiert mit den Vorgaben der Vergütungspolitik. Hinsichtlich der variablen Vergütung und den in diesem Zusammenhang angewendeten Leistungskriterien setzt der Vergütungsausschuss in seiner formellen Sitzung im ersten Quartal eines jeden Jahres die Ziele individuell für jedes einzelne Vorstandsmitglied im Einklang mit den Grundsätzen der Vergütungspolitik fest.

Sämtliche Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder identisch, abgesehen vom CRO und dem CAO, für die wir keine finanziellen Ziele aufgrund deren Funktion, Rolle und Verantwortlichkeiten festlegen. Die Bewertungen der Leadership Ziele können abweichen, während die finanziellen und die anderen nicht-finanziellen Ziele für sämtliche Vorstandsmitglieder (außer CRO und CAO) beurteilt werden.

Die Tabelle unten zeigt die für den CEO für das Geschäftsjahr 2023 definierten Ziele, die jeweilige Gewichtung dieser Ziele sowie den vom Vergütungsausschuss ermittelten Wert hinsichtlich des CEO. Darüber hinaus enthält die Tabelle den durchschnittlichen Wert der übrigen Vorstandsmitglieder.

## ANAS ABUZAAKOUK; CEO

FINANZIELLE ZIELE		Weighting	Actual	Score CEO	Avg. score other MB members*
Return on Tangible Common Equity	20%	40%	25.0%	125%	125%
Cost-income ratio	34%	20%	31.8%	106%	106%
Risk Cost ratio (in Basispunkte)	25 Basispunkte	20%	22.0%	112%	112%
<i>Finanzielle Ziele gesamt</i>		<b>80%</b>			
NICHT_FINANZIELLE ZIELE					
<b>Compliance &amp; Conduct</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Leben eines verantwortungsvollen und ethischen Verhalten und Setzen des richtigen Tons in Bezug auf Compliance-Kultur und Risikobewusstsein</li> </ul>		5%		90%	90%
<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung von Offenheit und Verantwortlichkeit innerhalb der BAWAG Group</li> <li>Beachtung und Einhaltung der Risikoneigung der BAWAG Group</li> <li>Förderung eines proaktiven Compliance-Risikomanagements</li> </ul>					
<b>Social Engagement</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verdoppelung der Stunden an Freiwilligentätigkeit innerhalb der BAWAG Group im Vergleich zu 2022</li> <li>Verbesserung / Förderung der sozialen Initiativen</li> </ul>		5%		125%	125%
<b>Leadership</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung der BAWAG Group Werte</li> <li>Schaffung eines meritokratischen Umfelds im Rahmen von Human Capital &amp; Governance</li> <li>Förderung der Meritokratie</li> <li>Unternehmertum. Innovation und Vordenkerrolle</li> <li>Förderung von Technologie und Änderung des Status quo</li> <li>Entwicklung des Human Capital und Förderung der Vielfalt von Führungskräften</li> </ul>		10%		95%	90%
		<i>Nicht-finanzielle Ziele gesamt</i>	<b>20%</b>		
				<b>114%</b>	
<b>GEWICHTETE CEO ZIELERREICHUNG</b>					

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

### Erläuterungen zur Bewertung der finanziellen Ziele

In 2023 haben wir alle unsere finanziellen Ziele übererreicht, mit

- RoTCE von 25% (vs 20% Ziel).
- CIR von 31.8% (vs 34% Ziel) and
- Risk Cost ratio von 22 Basispunkte (vs 25 Basispunkte Ziel).

Die Anwendung der zuvor in diesem Kapitel beschriebenen Abstufungen und Bewertungskriterien führt zu den oben in der Scorecard Tabelle dargestellten Ergebnissen.

### Erläuterungen zu der Bewertung der nicht-finanziellen Ziele

- **Compliance & Conduct:** Kern unserer Strategie ist es, ein sicheres Risikoprofil aufrechtzuerhalten, da dies ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal und ein Wettbewerbsvorteil für die BAWAG Group ist. Trotz der herausfordernden Marktbedingungen sind wir geduldig, diszipliniert und wachsam geblieben und haben unseren Risikoappetit nicht in der Hoffnung auf die Generierung vom Geschäftsvolumen gelockert. Dies ist das Ergebnis der Einhaltung unserer Gruppen-

Risikobereitschaft, indem wir uns auf risikoadjustierte Renditen konzentrieren, eine hohe Qualität der Aktiva erhalten, ein konservatives Zins- und Liquiditätsrisikomanagement betreiben, den Schwerpunkt auf besicherte Kredite in stabilen Kernmärkten legen und unsere Bilanz trotz wesentlich strengerer theoretischer Stressannahmen proaktiv risikomindernd erstellen. Dies spiegelte sich am besten in den Ergebnissen des EBA/EZB-Stresstests im vergangenen Jahr wider, bei dem die BAWAG Platz 2 unter den 57 stress-getesteten Banken der Eurozone und Platz 5 unter den 70 EBA-Banken insgesamt belegte. Wir haben sorgfältig daran gearbeitet, unseren konservativen Risikoappetit aufrechtzuerhalten, indem wir unser Underwriting verbessert, das Portfolio proaktiv durch wöchentliche Kreditüberprüfungen in Echtzeit gemanagt, notleidende Kredite verkauft Verbriefungstransaktionen abgeschlossen unser Geschäft laufend Stresstests unterzogen und neue und verbesserte Risikomodelle eingeführt haben. Wir haben uns auch darauf konzentriert, unsere Compliance-Kultur und -Fähigkeiten zu verbessern, unser internes Fachwissen auszubauen und sicherzustellen, dass die gesamte Gruppe die Hintergrund-Arbeit der Compliance-, Rechts- und Regulierungsteams zum Schutz des Unternehmensvermögens, die den Erfolg unseres Unternehmens untermauert, versteht, anerkennt und schätzt.

Die Erreichung dieser nicht-finanziellen Kennzahl wurde vom Vergütungsausschuss mit 90% (4.5% der Gesamtziele/Punkte) bewertet.

- **Soziales Engagement:** 2023 war ein unglaubliches Jahr, was das soziale Engagement angeht. Im Jahr 2023 haben wir die Marke von 3.500 Stunden Freiwilligentätigkeit überschritten (3.711 Stunden im Jahr 2023 gegenüber 891 Stunden im Jahr 2022; ein Anstieg um das Vierfache). wobei rund 400 Teammitglieder (mehr als 15% aller Mitarbeiter) aktiv an verschiedenen Veranstaltungen teilgenommen haben, wobei der Vorstand und das Senior Leadership Team mit gutem Beispiel vorangegangen sind. Wir haben vorbereitende Schritte gesetzt, um im Jahr 2024 eine neue BAWAG Stiftung ins Leben zu rufen (das neue Gesetz ist am 1. Januar 2024 in Kraft getreten). um unser Engagement für die Gesellschaft zu fördern und noch zu erweitern. Darüber hinaus haben wir unsere Partnerschaften mit dem Samariterbund und der Kinderuni für die nächsten zwei Jahre verlängert, in denen wir uns zu finanzieller Unterstützung sowie zur aktiven Unterstützung durch unsere Mitarbeiter verpflichtet haben. und natürlich werden wir auch in Zukunft Ocean Blue und die Beach-Cleaning-Aktionen unterstützen. Als Managementteam eines großen Finanzinstituts haben wir versucht, der gesamten Gruppe die wichtige Rolle, die wir in der Gesellschaft spielen zu vermitteln. Der Schwerpunkt unseres sozialen Engagements liegt weiterhin auf benachteiligten Gruppen und der Verbesserung der finanziellen Bildung.

Die Erreichung dieser nicht-finanziellen Kennzahl wurde vom Vergütungsausschuss mit Hinblick auf die Überreichung der sozialen Initiativen mit 125% (6.25% der Gesamtziele/des Gesamtergebnisses) bewertet.

- **Leadership (CEO Ergebnis):** Führungsqualitäten werden am besten in schwierigen Zeiten unter Beweis gestellt. Ob es sich um die regionale Bankenkrise in den USA, die Bewältigung einer Shortselling-Attacke oder die Verhandlung strategischer Transaktionen handelt - für den Erfolg eines Unternehmens ist es unerlässlich, dass die Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre und wichtigen Stakeholder der Gruppe über die Entwicklungen auf dem Laufenden gehalten werden, dass sie in der Lage sind, Fakten von Fiktionen zu unterscheiden und dass mit ihnen offen und transparent kommuniziert wird. Die Erläuterung der Werte des Unternehmens, unseres Zwecks und die Sicherstellung der langfristigen Nachhaltigkeit des Unternehmens betrifft den Kern der Rolle eines CEO. Obwohl 2023 ein Rekordjahr mit Hinblick auf die finanziellen Ergebnisse war, war dies ein direktes Ergebnis strategischer Entscheidungen, Investitionen und Führungsqualitäten zur Vorbereitung auf Zeiten mit gedämpftem Wachstum über die Jahre hinweg. Dieses Jahr erforderte mehr als jedes andere ein größeres Engagement durch 1:1-Gespräche mit verschiedenen Stakeholdern, Mitarbeiter-Townhalls und Unternehmensveranstaltungen, CEO-Newsletter, Kundentreffen, Investorengespräche, Treffen mit Aufsichtsbehörden, Programme zur Förderung der Gemeinschaft und die Aufrechterhaltung eines engen Kontakts mit den Mitgliedern des Aufsichtsrats, um einen Echtzeit-Dialog zur Bewältigung der verschiedenen Herausforderungen und zur Führung des Unternehmens sicherzustellen.

Wir glauben auch, dass unsere Vielfalt, Inklusivität und leistungsorientierte Kultur eine echte Quelle unserer Stärke sind. Dies ist Teil unserer Unternehmenskultur die vom gesamten Vorstand verkörpert werden. Unsere Teammitglieder kommen aus 53 verschiedenen Ländern und wir setzen uns voll und ganz für Gleichberechtigung und Vielfalt ein. Dies ist ein Nebenprodukt von Verdienst, Integrität und Arbeitsethik. Unser größtes Kapital ist unser Human Capital, weshalb wir uns auf die Entwicklung und Betreuung unserer Teammitglieder auf allen Ebenen konzentrieren. Unser Senior Leadership Team mit 98 Mitgliedern umfasst Mitglieder aus 13 Ländern und einen Anteil an Frauen von 32%.

Schließlich ist das Managementteam sowohl Treuhänder als auch Aktionär der BAWAG. Die Anreize sind direkt an finanzielle und nicht-finanzielle Ziele geknüpft, die unserer Meinung nach langfristigen Shareholder- und Stakeholder-Wert schaffen. Das Senior Leadership Team ist derzeit mit 4.4% an der BAWAG beteiligt. Wir sind davon überzeugt, dass Aktienbesitz der beste Weg ist, um eine Ausrichtung auf die Aktionäre und eine langfristige strategische Wertschöpfung zu erreichen. Um diese Einstellung im gesamten Unternehmen zu verankern, haben wir Mitarbeiterbeteiligungsprogramme institutionalisiert, um unsere Teammitglieder für ihren Einsatz und ihr Engagement zu belohnen und jedem die Chance zu geben, durch direkten Aktienbesitz und Gewinnbeteiligungen am Erfolg des Unternehmens im Jahr 2023 und darüber hinaus teilzuhaben.

Die Erreichung dieser nicht-finanziellen Kennzahl in Bezug auf den CEO wurde vom Vergütungsausschuss mit **95%** bewertet.

#### **Erläuterungen zum *Overall Adjustment Factor* 2023:**

Der Vergütungsausschuss hat den *Overall Adjustment Factor* unter Berücksichtigung der finanziellen Situation / Performance der BAWAG Group im Jahr 2023, besonderer finanzieller / nicht-finanzieller Risiken und makroökonomischen Risiken / monetärer Aussichten mit 80% festgelegt:

**Besondere finanzielle/nicht-finanzielle Risiken:** Hinsichtlich der *ex-ante*-Anpassungsfaktoren zur Berücksichtigung besonderer finanzieller / nicht-finanzieller Risiken hat der Vergütungsausschuss die Erhöhung der *Risk Bearing Capacity Utilization* berücksichtigt (quantitative Risikobewertung) und darüber hinaus die Innenrevisions- und Compliance-Berichte ausgewertet, um zu beurteilen, ob das Risikoverhalten der Mitarbeiter im Hinblick auf eine mögliche Bonuszahlung beeinflusst wurde (qualitative Risikobewertung). Diese Auswertung ergab im Jahr 2023 keine wesentlichen Feststellungen.

- **Makroökonomische Risiken / monetäre Aussichten:** Als weiteren *Ex-ante*-Anpassungsfaktor bewertete der Vergütungsausschuss die künftigen Entwicklungen mit Schwerpunkt auf den makroökonomischen Risiken und den monetären Aussichten wie folgt:
- Nach wie vor gedämpfte Wirtschaftswachstumsaussichten für 2024 / erwartete stagnierende Wirtschaft in den Hauptmärkten der BAWAG Group, bedingt durch hohe Zinsen, negative Stimmung und eine schwache Fertigungsauftragssituation.
  - Angespannte Arbeitsmarkt-Situation und voraussichtlich nur geringfügiger Anstieg der Arbeitslosenquote.
  - Erwarteter nur allmählicher Rückgang der Inflation nach dem jüngsten raschen Rückgang aufgrund großer Basiseffekte.
  - Die Zinssätze in der Eurozone haben ihren Höhepunkt erreicht und es wird erwartet, dass die EZB ihren Schwerpunkt darauf verlagern wird, die Zinssätze für einen längeren Zeitraum hoch zu halten.

#### **Erläuterungen zur Anwendung des diskretionären *Individual Deduction Factor* durch den Vergütungsausschuss:**

Nach Überprüfung der berechneten Bonusbeträge gemäß der Bonusformel und des Gesamtbonuspools für den Vorstand hat der Vergütungsausschuss beschlossen, von der Möglichkeit des diskretionären Abzugs Gebrauch zu machen und den Gesamtbonusbetrag für den Vorstand um über ein Drittel (34%) zu kürzen. Hintergrund ist die wiederholte Empfehlung der Aufsichtsbehörde bei der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 einen vorsichtigen und umsichtigen Ansatz zu verfolgen.

Obwohl der Total Shareholder Return (TSR) und der Aktienkurs der BAWAG nicht als finanzielle Ziele festgelegt sind, wurde die unterdurchschnittliche Entwicklung des Aktienkurses im Vergleich zu den beiden wichtigsten Bankenindizes (SX7E und SX7P) ebenfalls in den Abzug einbezogen. Während der Gesamtabzug für den gesamten Vorstand 34% beträgt, variieren die einzelnen Abzüge prozentuell, um die spezifische Situation jedes einzelnen Vorstandsmitglieds angemessen zu berücksichtigen:

- Für Guido Jestädt wurde kein Abzug vom berechneten Bonusbetrag vorgenommen, da seine Gesamtfixvergütung aufgrund seiner konkreten Funktion im Vorstand außerhalb der Gehaltsspanne der anderen Vorstandsmitglieder liegt.
- Für Enver Sirucic wurde ein reduzierter Abzug von 20% angewendet, um die herausragende Leistung des in seinen Verantwortungsbereich fallenden M&A-Teams im Jahr 2023 sowie seine herausragenden Führungsqualitäten in

Bezug auf soziale Initiativen, die Übernahme größerer operativer Verantwortung und die Bemühungen um den kommerziellen Einsatz zu würdigen.

- Für die übrigen Vorstandsmitglieder (Anas Abuzaakouk, Sat Shah, David O'Leary, Andrew Wise) wurde ein Abzugsfaktor von 40% auf den berechneten individuellen Bonus angewendet.
- Schließlich wurden alle Boni nach dem individuellen Abzug auf € 25k auf- oder abgerundet.

### **CEO Jahresbonus – Anwendung der jährlichen Bonusformel**

Übersetzt man die Zielerreichung und die Erläuterungen in die jährliche Bonusformel, so ergibt sich aus der Formel ein Jahresbonus 2023 für den CEO in Höhe von € 3.200.000.

<p><i>€ 5.839.000</i>  <i>x 80%</i>  <i>x 114%</i>  <i>- 40%</i></p>	<p><i>(Jährliche fixe Vergütung)</i>  <i>(Overall Adjustment Factor)</i>  <i>(Gewichtetes Scorecard Resultat)</i>  <i>(Deduction Factor – siehe Erläuterungen oben)</i></p>
<p><i>€ 3.200.000</i></p>	<p><i>(gerundet auf/ab zur nächsten € 25k Marke)</i></p>

---

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

### **Grundsätze der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat**

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

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

Der Aufsichtsrat hat folgende Ausschüsse eingerichtet:

**Prüfungs- und Complianceausschuss**

**ESG-Ausschuss**

**Nominierungsausschuss**

**Vergütungsausschuss**

**Risiko- und Kreditausschuss**

### Abweichung von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Abweichungen von der Vergütungspolitik.

### Mitgliedschaft in Ausschüssen (per Jahresende 2023)

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

### Teilnahme an Sitzungen im Jahr 2023

	Aufsichtsrat 8 Sitzungen	(Nominierungs- und Vergütungsausschuss 5 Sitzungen)	Prüfungs- und Compliance- ausschuss 5 Sitzungen	Risiko- und Kreditausschuss 4 Sitzungen	ESG Ausschuss 3 Sitzungen
Egbert Fleischer	100%	100%	100%	Kein Mitglied	100%
Kim Fennebresque	88%	100%	-	100%	-
Frederick Haddad	100%	100%	100%	100%	-
Adam Rosmarin	100%	100%	100%	100%	-
Gerrit Schneider	100%	100%	100%	-	100%
Tamara Kapeller	100%	-	-	100%	100%
Verena Spitz	75%	100%	80%	75%	67%
Konstantin Latsunas	88%	100%	75%	-	-
Beatrix Pröll	100%	100%	-	100%	100%

Im Jahr 2023 hat die überwiegende Mehrheit der Mitglieder des Aufsichtsrats an allen Sitzungen des Aufsichtsrats und der jeweiligen Ausschüsse teilgenommen (Teilnahmerate 100%), mit sehr wenigen Ausnahmen, wo Mitglieder entschuldigt waren. Außerhalb dieser formellen Sitzungen hat ein regelmäßiger Austausch zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat zu aktuellen Themen stattgefunden.

### An Aufsichtsratsmitglieder gezahlte Vergütung für 2023

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

In Tsd. €	BAWAG Group	BAWAG PSK	Gesamt
Egbert Fleischer	95	284	379
Kim Fennebresque	71	212	283
Frederick Haddad	54	161	215
Adam Rosmarin	53	157	210
Gerrit Schneider	55	164	219
Tamara Kapeller	52	157	209
<b>Gesamt</b>	<b>380</b>	<b>1.135</b>	<b>1.515</b>

### Erläuterungen zu Änderungen zwischen 2022 und 2023

Im März 2023 wurde der Nominierungs- und Vergütungsausschuss in zwei separate Ausschüsse (Nominierungsausschuss und Vergütungsausschuss) nach entsprechendem Feedback der regulatorischen Behörden getrennt. Dies führte zu Änderungen der Zusammensetzungen der jeweiligen Ausschüsse wie näher im BAWAG Group Konzerngeschäftsbericht ausgeführt. Dies führte weiters dazu, dass einzelne Mitglieder weitere Aufgaben in Ausschüssen übernommen haben, was im Einklang mit den von der Hauptversammlung genehmigten und oben beschriebenen Vergütungsgrundsätzen zu einer zusätzlichen Vergütung für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen geführt hat.

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