

VERGÜTUNGSPOLITIK

INHALT

3	EINFÜHRUNG
8	ALLGEMEINE VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE
7	GOVERNANCE DER VERGÜTUNG
10	VERGÜTUNGSSTRUKTUR
21	MALUS UND CLAWBACK
22	VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR AUFSICHTSRATSMITGLIEDER
22	ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK

EINFÜHRUNG

PRÄAMBEL

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

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

Die Grundsätze des vorliegenden Dokuments sind in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der geltenden österreichischen und EU-Verordnung definiert. Im Einklang mit dem geltenden Rechtsrahmen steht die Vergütungspolitik im Einklang mit allen anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, wie insbesondere dem österreichischen Aktiengesetz, dem österreichischen Bankwesengesetz, den Leitlinien der Europäischen Bankaufsichtsbehörde (EBA) für eine solide Vergütungspolitik gemäß der Richtlinie 2013/36/EU sowie allen anderen nationalen und EU-Vorschriften in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Diese Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat der BAWAG - nach Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates - genehmigt. Gemäß dem österreichischen Aktiengesetz wird die Vergütungspolitik den Aktionären in der Hauptversammlung 2025 zur Abstimmung vorgelegt und danach mindestens jedes vierte Geschäftsjahr oder bei wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik in einer früheren Hauptversammlung.

ABSTIMMUNG IN DER HAUPTVERSAMMLUNG 2024 UND ENTWICKLUNGEN SEIT DER ABSTIMMUNG

Abstimmung in der Hauptversammlung 2024

In der Hauptversammlung 2024 legten wir gemäß dem vorgeschriebenen vierjährigen Überprüfungszyklus eine Vergütungspolitik zur Genehmigung vor. Die Vergütungspolitik erhielt nicht die erforderliche Mehrheit. Daher muss die Vergütungspolitik gemäß dem österreichischen Aktiengesetz bei der nächsten Hauptversammlung erneut vorgelegt werden. Wir wollen auf die Bedenken der Aktionäre eingehen, die in diesem Abstimmungsergebnis zum Ausdruck gebracht wurden, und haben uns nach der Hauptversammlung 2024 mit unseren Aktionären in Verbindung gesetzt, um Feedback zu den wichtigsten Verbesserungsbereichen für die künftige Vergütungspolitik einzuholen.

Governance Roadshow mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Nach dem Abstimmungsergebnis der Hauptversammlung 2024 führten wir eine Governance-Roadshow durch, die von unserem Aufsichtsratsvorsitzenden und unserem Vorsitzenden des Vergütungsausschusses geleitet wurde. Unsere persönlichen Treffen mit Aktionären in New York, London, Paris, Frankfurt und Wien sowie virtuelle Treffen führten dazu, dass wir ~50 % unserer Aktionärsbasis erreichten und zwischen September und November 2024 insgesamt 25 Treffen mit Investoren abhielten. In Bezug auf vergütungsbezogene Themen ergaben diese Treffen die folgenden Bereiche, in denen die Aktionäre weitere Verbesserungen wünschen:

- ▶ **Peer-Group & allgemeine Offenlegung:** Die Peer-Group soll neu festgelegt und auf eine einzige Peer-Group (gegenüber derzeit drei verschiedenen Peer-Groups), bestehend aus Banken, reduziert werden. Die Offenlegung soll auch durch die Bereitstellung detaillierterer Informationen über die Bewertung der Zielerreichung sämtlicher Vorstandsmitglieder (und nicht nur des CEO) verbessert werden.

- ▶ **Struktur:** Die Aktionäre haben in den letzten Jahren mehrere positive Entwicklungen wahrgenommen, die sie gerne in der Vergütungsstruktur beibehalten würden (z.B. hoher Anteil finanzieller Ziele im STI und LTI, detaillierte Bewertungsrichtlinien für Ziele), aber sie würden auch eine Erhöhung des pay-for-performance Elements begrüßen.
- ▶ **Höhe der fixen Vergütung:** Wie schon bei früheren Feedback-Sitzungen mit Aktionären äußerte eine kleine Minderheit von Aktionären ihre Bedenken hinsichtlich der Höhe der fixen Vergütung.
- ▶ **Share Ownership Guidelines:** Die Proxy Advisors bemängelten trotz der Höhe des aktuellen Aktienbesitzes des Vorstandes, dass es in der BAWAG keine formalen Aktienbesitzrichtlinien (*Share Ownership Guidelines*) gibt.

Die folgende Übersicht fasst zusammen, wie wir das Feedback der Aktionäre, das wir während unserer Governance-Roadshow erhalten haben, umsetzen wollen:

MERKMALE	INVESTOREN & PROXY ADVISORS	BAWAG Group	
		AKTUELLES VERGÜTUNGSSYSTEM	NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM
Vergütungsstruktur: fixe und variable Vergütung	Präferenz für höheren Anteil an variabler Vergütung	~60% fixe Vergütung, ~40% variable Vergütung	1/3 fixe Vergütung 2/3 variable Vergütung Potenzial ✓
Vergütungsstruktur: Mix aus Cash und Aktien	Eindeutige Präferenz für Aktien aufgrund der stärkeren Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre	50% Cash, 50% Phantom Shares	75% BAWAG Aktien 25% Cash ✓
Höhe der fixen Gesamtvergütung	Höhe der Fixvergütung wird von einer ausgewählten Minderheit von Aktionären als zu hoch angesehen	-	Angepasste fixe Gesamtvergütung CEO -25% Vorstand -21% ✓
Aktienbesitz (Share Ownership)	Starke Unterstützung, in Höhe eines Mehrfachen der Gehälter für CEOs	Keine formellen Aktienbesitzrichtlinien (<i>Share Ownership Guidelines</i>)	CEO – 5x Jahresgrundgehalt Vorstand – 3x Jahresgrundgehalt ✓

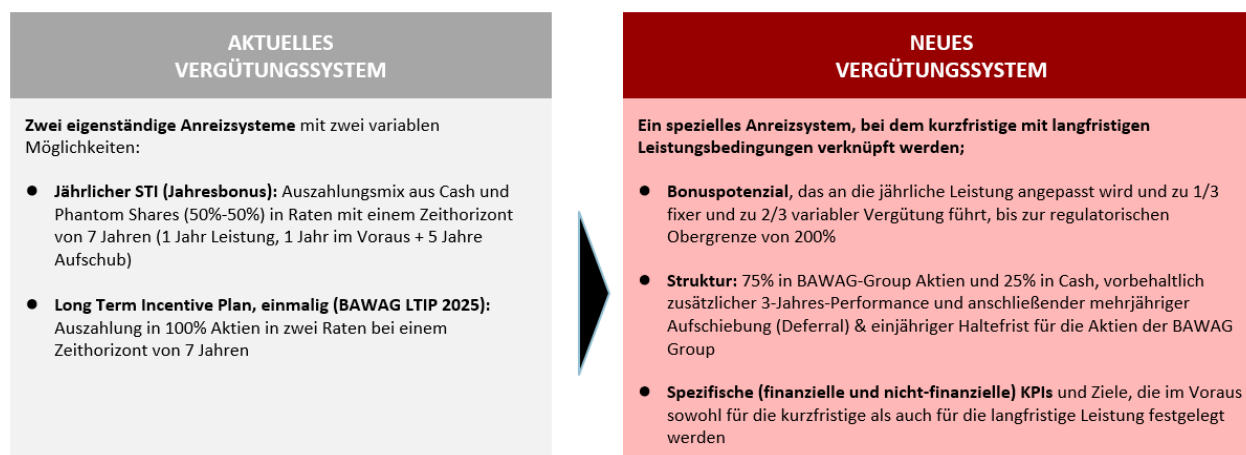
Im Einzelnen schlagen wir im Rahmen dieser Vergütungspolitik die folgenden drei Initiativen vor

Initiative 1: Incentive Struktur - Entwicklung zu einem neuen Group Combined Plan (GCP) (vorbehaltlich der Genehmigung der Vergütungspolitik durch die Hauptversammlung)

Der Jahresbonus und der langfristige Incentive-Plan, wie sie derzeit angewandt werden und in der letztjährigen Vergütungspolitik offengelegt sind, wurden umgestaltet und zu einem neuen kombinierten Gruppenplan ("Group Combined Plan – GCP") weiterentwickelt, um die Ausrichtung an unseren strategischen Zielen zu verbessern und die Verbindung zwischen Vergütung, Risiko und Nachhaltigkeit sowohl im kurz- als auch im langfristigen Zeithorizont zu stärken.

Die Umstellung auf ein GCP stellt eine strategische Weiterentwicklung der Vergütungssysteme dar, die von vielen führenden Unternehmen weltweit zunehmend übernommen wird. Bei diesem Ansatz werden sowohl kurzfristige als auch langfristige Anreizkomponenten in einem kohärenten Rahmen zusammengeführt, um sicherzustellen, dass die Vergütungsstruktur mit den strategischen Zielen und Leistungsvorgaben des Unternehmens übereinstimmt. Durch die Integration dieser beiden Komponenten können Unternehmen eine Kultur der nachhaltigen Spitzenleistung und langfristigen Wertschöpfung fördern. Die wichtigsten Grundsätze des neuen GCP sind die folgenden:

- **Aufteilung zwischen fixer und variabler Vergütung:** Übergang zu einem höheren Anteil an variabler Vergütung, um das Risikoelement im Rahmen des GCP zu erhöhen (1/3 fixe Vergütung, 2/3 variable Vergütung im Rahmen des GCP, gegenüber ~60% fixe Vergütung, ~40% variable Vergütung im Rahmen des derzeitigen Vergütungssystems).
- **Mix aus Cash und Aktien:** Stärkere Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre durch Erhöhung des Zahlungsmixes des Bonus auf 75% Stammaktien der BAWAG-Group im Rahmen des GCP (im Vergleich zu nur 50% des Jahresbonus, die im Rahmen des derzeitigen Vergütungssystems in Form von Phantom Shares ausgezahlt werden), mit langen Deferral-Perioden und Sperrklauseln für unverfallbare Aktien (vested shares) der BAWAG-Group.
- **Rollierende Struktur:** Um eine jährliche Bewertung der Angemessenheit der Vergütungsstruktur zu ermöglichen.
- **Performance Bewertung an zwei Zeitpunkten:** Auf jährlicher Basis plus Bestätigung der Erreichung einer nachhaltigen Leistung über drei Jahre.
- **Compliance:** In voller Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen und im Einklang mit unserer Risiko- und ESG-Strategie.



Weitere Einzelheiten über den GCP finden Sie im Kapitel *Vergütungsstruktur - 2. Variable Vergütung - Entwicklung zum Group Combined Plan (GCP)* in dieser Vergütungspolitik.

Initiative 2: Höhe der fixen Vergütung - Anpassungen der Fixvergütung des Vorstandes (vorbehaltlich der Genehmigung der Vergütungspolitik durch die Hauptversammlung)

Im Falle eines positiven Votums der Hauptversammlung 2025 über die Vergütungspolitik werden wir mit Wirkung zum 1. Juli 2025 eine umfassende Kürzung der fixen Vergütung des Vorstands vornehmen. Die Auswirkungen dieser Reduzierung der Fixvergütung sind im Folgenden zusammengefasst:

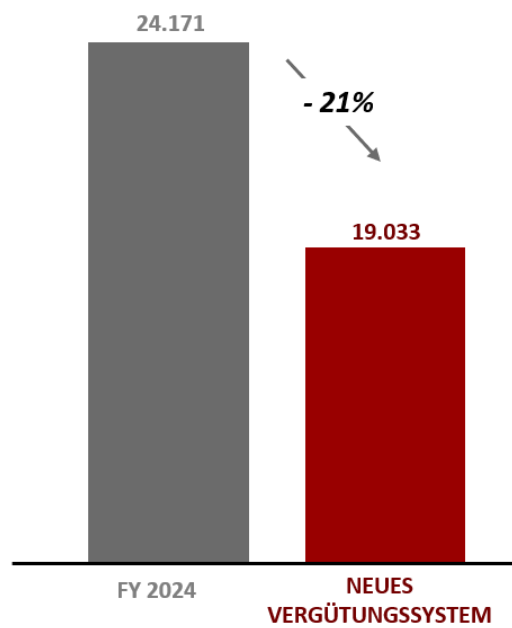
- Die fixe Gesamtvergütung des CEO wird im Vergleich zur fixen Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 um 25% gekürzt.
- Die fixe Gesamtvergütung des Vorstands wird um 21,25% im Vergleich zur fixen Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 gekürzt.

- Um die Struktur der fixen Vergütung zu vereinfachen, haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf ein Grundgehalt plus Pension (15%). Alle anderen fixen Vergütungsbestandteile werden abgeschafft.

in € Tausend

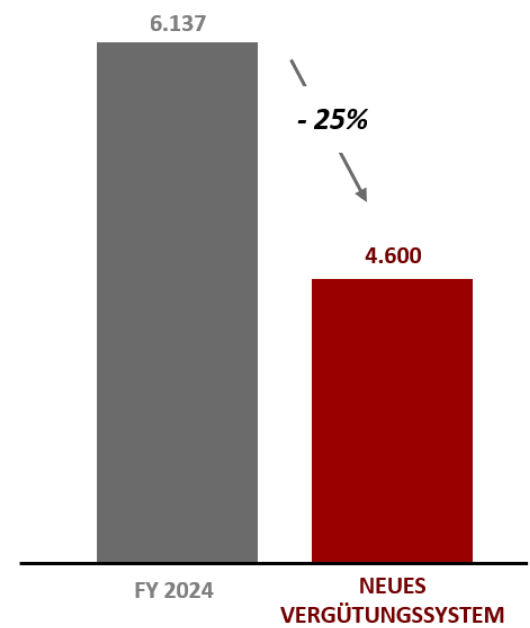
Gesamtvorstand

*Reduzierung der gesamten Fixvergütung
(für alle sechs Mitglieder des Vorstands zusammen)*



Chief Executive Officer

Reduzierung der gesamten Fixvergütung



Einzelheiten zu den vorgeschlagenen künftigen Anpassungen in Bezug auf jedes Vorstandsmitglied sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Weitere Einzelheiten zu künftigen Anpassungen der Festvergütung des Vorstands finden Sie im Kapitel *Vergütungsstruktur - 1. Fixe Vergütung* dieser Vergütungspolitik.

in Tsd. €		AKTUELLES VERGÜTUNGSSYSTEM				NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM (anwendbar ab 1. Juli 2025, vorbehaltlich der Genehmigung der Vergütungspolitik durch die Hauptversammlung 2025)				
		Position	Grundgehalt	Pension (15%)	Sonstiges	Gesamte Fixvergütung	Grundgehalt	Pension (15%)	Sonstiges	Gesamte Fixvergütung
Anas Abuzaakouk	CEO	5.200	780	157	6.137	4.000	600	0	4.600	-25%
Enver Sirucic	Retail & SME, Deputy CEO	3.500	525	35	4.060	3.000	450	0	3.450	-15%
Sat Shah	CFO, Deputy CEO	3.900	585	134	4.619	3.000	450	0	3.450	-25%
Andrew Wise	CIO, Non-retail lending	3.600	540	95	4.235	2.800	420	0	3.220	-24%
David O'Leary	CRO	3.100	465	81	3.646	2.200	330	0	2.530	-31%
Guido Jestädt	CAO	1.250	188	36	1.474	1.550	232	0	1.782	21%
GESAMT					24.171				19.033	- 21,25%

Obwohl die Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig vom Vergütungsausschuss überprüft wird, verpflichten wir uns, diese Gehaltsniveaus während der Geltungsdauer der der Hauptversammlung vorgelegten 2025 Vergütungspolitik beizubehalten. Eine Ausnahme davon sind Anpassungen, die sich aufgrund von Änderungen des Umfangs und/oder der Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder und ihrer Rollen/Funktionen oder aus Änderung des BAWAG-Geschäfts ergeben.

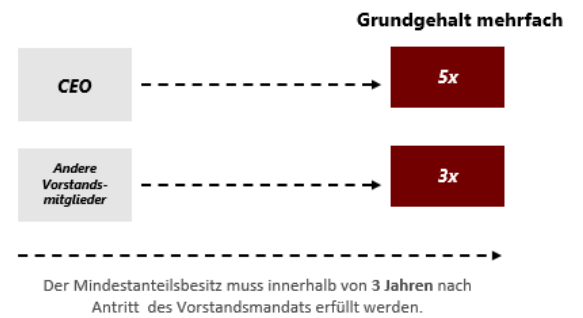
Wie im Vergütungsbericht 2024 dargestellt, wurden die Ziele der Leistungsdaten kontinuierlich übertroffen. Obwohl wir davon überzeugt sind, dass die Vergütungshöhe nicht isoliert von den Leistungsdaten betrachtet werden kann, möchten wir zeigen, dass wir eine konstruktive und transparente Beziehung zu unserer Aktionärsbasis haben, indem wir ihr Feedback und ihre Kommentare bei der Entwicklung unserer neuen Vergütungsgrundsätze berücksichtigen. Um diesen Ansatz zu untermauern, hätten die Überprüfung der Festvergütung und die sich daraus ergebenden Anpassungen der Festvergütung des Vorstands im Prinzip nur im Rahmen des Vergütungsberichts 2025 offengelegt werden können, aber sowohl der Vergütungsausschuss als auch der Vorstand haben beschlossen, die Vorgehensweise und die damit verbundenen Gründe zusammen mit den anderen Vergütungsinitiativen für 2025 transparent zu machen.

Initiative 3 – Share Ownership - Einführung formeller Leitlinien für den Aktienbesitz

Die Höhe des Aktienbesitzes des Vorstandes ist im Vergleich zu anderen europäischen Finanzinstituten außergewöhnlich und ein Zeichen für das Engagement unserer unseres Leaderships für dieses Unternehmen. Die Vorstandsmitglieder halten 3,9% der Aktien der BAWAG Group. Das gesamte Senior Leadership Team der BAWAG (einschließlich des Vorstandes) hält 4,5%. Unabhängig von der Höhe des Aktienbesitzes wurde von den Proxy Advisors kritisiert, dass es in der BAWAG keine formellen Richtlinien für den Aktienbesitz gibt. Um das Engagement des Vorstandes zu unterstreichen, wurden nun formelle Aktienbesitzrichtlinien (*Share*

Ownership Guidelines) für Vorstandsmitglieder eingeführt, die Mindestschwellen für den Aktienbesitz festlegen, um die Interessen der Vorstandsmitglieder mit jenen der Aktionäre in Einklang zu bringen, und die in dieser Vergütungspolitik näher beschrieben werden.

Diese neu eingeführten Richtlinien sehen vor, dass der CEO während seiner gesamten Amtszeit eine bestimmte Anzahl von BAWAG Aktien zu halten hat, die einem Gegenwert von mindestens dem Fünffachen seines jährlichen Jahresgrundgehaltes entsprechen, während für andere Vorstandsmitglieder der Mindestaktienbesitz zumindest dem Dreifachen des Jahresgrundgehaltes entsprechen muss, wie in der folgenden Grafik dargestellt:



ALLGEMEINE VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

Die in der Vergütungspolitik dargelegten Grundsätze sind in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der jeweils geltenden österreichischen und EU-Verordnung definiert. Die Vergütungspolitik steht im Einklang mit dem derzeit geltenden regulatorischen Rahmen und entspricht allen anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, wie insbesondere dem österreichischen Aktiengesetz (AktG), dem österreichischen Bankwesengesetz (BWG), den Leitlinien der Europäischen Bankaufsichtsbehörde (EBA) für eine solide Vergütungspolitik gemäß der Richtlinie 2013/36/EU sowie allen anderen nationalen und EU-Vorschriften in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Innerhalb dieses gemeinsamen Rahmens werden Leitlinien für die Umsetzung von Vergütungsprogrammen und -plänen festgelegt. Diese sind so konzipiert, dass sie ein wirksames Risikomanagement unterstützen und mit den langfristigen strategischen Zielen in Einklang stehen, wobei der Schwerpunkt auf der nachhaltigen Wertschöpfung des Unternehmens liegt, immer im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen. Um die Wettbewerbsfähigkeit und Wirksamkeit des Vergütungssystems sowie seine Transparenz und Fairness zu gewährleisten, dienen die Grundsätze des verantwortungsvollen Verhaltens und der Leistung als Eckpfeiler der Vergütungspolitik der Gruppe.

Ausrichtung an der BAWAG-Strategie	Die Geschäftsstrategie der BAWAG basiert auf den Säulen Wachstum, Effizienz und Aufrechterhaltung eines sicheren Risikoprofils. Unsere Vergütungsstrategie ist darauf ausgerichtet, Anreize für das Management zu schaffen, diese Säulen zu verfolgen, um ein wertvolleres Unternehmen zu schaffen.
Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre	Bei der Ausgestaltung der Struktur des Anreizsystems, einschließlich der Festlegung der individuellen Vergütungshöhe und der Art der Vergütungsverteilung, liegt das Hauptaugenmerk darauf, die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen unserer Aktionäre in Einklang zu bringen. Damit wird sichergestellt, dass das Handeln des Managements stets im Einklang mit den Interessen der Aktionäre steht und gleichzeitig das Erreichen der Ziele des strategischen Plans langfristig fördert.
Angeleichung an die regulatorischen Vorgaben	Unsere Vergütungspolitik steht im Einklang mit allen anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere dem österreichischen Aktiengesetz, dem österreichischen Bankwesengesetz, den Leitlinien der Europäischen Bankaufsichtsbehörde für eine solide Vergütungspolitik gemäß der Richtlinie 2013/36/EU sowie allen anderen nationalen und EU-Vorschriften in ihrer jeweils gültigen Fassung.
Leistungsorientiertes Anreizsystem	Das Prinzip der leistungsgerechten Entlohnung gilt als Hauptfaktor für die Auszahlung von Boni. Es werden daher klare Leistungskriterien, die auf die Säulen unseres Strategieplans abgestimmt sind festgelegt. Die ehrgeizigen Ziele und die strenge leistungsbezogene Vergütungsstruktur gewährleistet Leistungsorientierung und Gerechtigkeit.
Sustainability & ESG	Die Ausrichtung auf Stakeholder, die über die Finanzkennzahlen hinausgeht, wird durch ein leistungsorientiertes Vergütungssystem erleichtert. Das Management wird dazu angehalten, Strategien im Einklang mit den Zielen von Kunden, Mitarbeitern, Lieferanten, der Gemeinschaft und der Umwelt umzusetzen und gleichzeitig die Einhaltung anerkannter ESG-Standards zu gewährleisten.

GOVERNANCE DER VERGÜTUNG

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

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

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

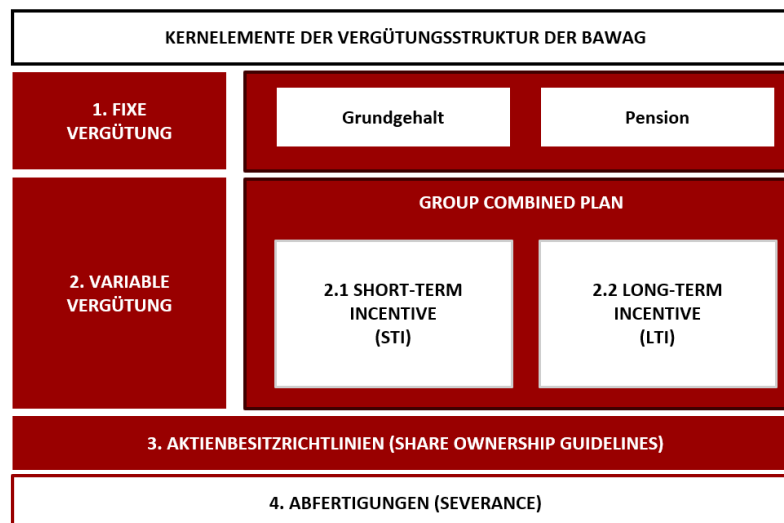
VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Während die fixe Vergütung erfolgsunabhängig ist, ist die variable Vergütung erfolgsabhängig und soll geeignete Anreize für die Erreichung der wesentlichen Unternehmensziele schaffen.

Vorbehaltlich der Genehmigung dieser Vergütungspolitik durch die Hauptversammlung 2025,

- wird die fixe Vergütung des Vorstands auf das (angepasste) Grundgehalt und die Pension (15%) beschränkt werden, wobei keine anderen oder zusätzlichen Leistungen vorgesehen sind,
- werden die variable Vergütungen aus einem Group Combined Plan (GCP) bestehen, der sowohl kurzfristige als auch langfristige Anreizprogramme in einem System vereint, die sich aus Cash-Zahlungen und aktienbasierten Vergütungen, im Einklang mit dem in diesem Kapitel beschriebenen regulatorischen Rahmen, zusammensetzen.

Zur Vervollständigung der Gesamtvergütungsstruktur sind auch Richtlinien für den Aktienbesitz (die mit dieser Vergütungspolitik als zusätzliche Aktualisierung eingeführt wurden) und Abfindungszahlungen ein integraler Bestandteil des Vergütungspakets des Vorstands.



1. FIXE VERGÜTUNG

Fixe Vergütung bezieht sich auf den stabilen und garantierten Teil der Vergütung, der auf der Grundlage vorher bestimmter, nicht diskretionärer Kriterien wie Berufserfahrung, Verantwortungsgrad und Dienstalter festgelegt wird. Diese Komponente bietet keinen Anreiz zur Risikobereitschaft und ist nicht von der Leistung der BAWAG abhängig.

Vorbehaltlich der Genehmigung dieser Vergütungspolitik durch die Hauptversammlung 2025 setzt sich die fixe Vergütung ab dem 1. Juli 2025 wie folgt zusammen:

- **Grundgehalt:** Das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder ist fix (nicht diskretionär) und wird in monatlichen Raten ausbezahlt. Es spiegelt das individuelle Niveau der Berufserfahrung, die spezifische Vorstandsfunktion und die Verantwortlichkeiten des jeweiligen Vorstandsmitglieds wider.

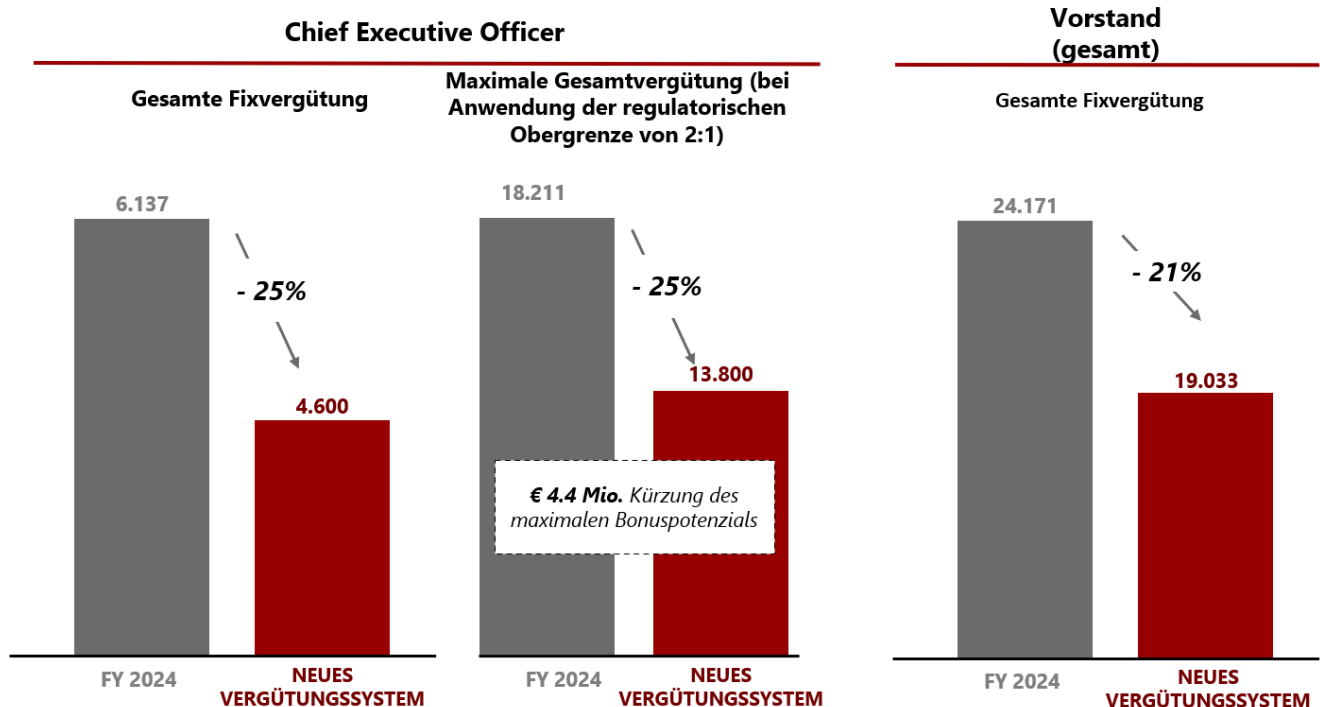
- **Pensionen:** Die Pensionsleistungen sind im Voraus festgelegt und belaufen sich auf 15% des Grundgehalts. Diese Komponente unseres Vergütungsprogramms belohnt die Vorstandsmitglieder für ihre Loyalität zum Unternehmen und stellt sicher, dass angemessene Mittel für das Einkommen im Ruhestand zurückgelegt werden.

Vorbehaltlich der Genehmigung dieser Vergütungspolitik durch die Hauptversammlung 2025 wird diese Liste ab dem 1. Juli 2025 erschöpfend sein. Dementsprechend würden die Mitglieder des Vorstands in Zukunft keine Fringe Benefits oder Sachleistungen mehr erhalten.

Die Streichung der derzeitigen Fringe Benefits/Sachleistungen kann als integraler Bestandteil der Gesamtinitiative zur Senkung der Fixvergütung für die Mitglieder des Vorstands betrachtet werden. Wie bereits in dieser Vergütungspolitik erwähnt, wird die Fixvergütung für die Mitglieder des Vorstands mit Wirkung vom 1. Juli 2025 im Falle einer positiven Abstimmung über diese Vergütungspolitik auf der Hauptversammlung 2025 gesenkt. Die Auswirkungen dieser Kürzung der festen Vergütung sind im Folgenden zusammengefasst:

- Die fixe Gesamtvergütung des CEO wird um 25% gegenüber der fixen Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 gekürzt, was einer absoluten Kürzung von mehr als € 1,5 Millionen entspricht.
- Die fixe Gesamtvergütung des Vorstands wird im Vergleich zur fixen Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 um 21,25% gekürzt.
- Infolge der Reduzierung der fixen Gesamtvergütung des CEO sinkt die maximale Gesamtvergütung gemäß der 2:1-Obergrenze um mehr als 25% von € 18,411 Millionen auf € 13,8 Millionen.

in € Tausend



Details zu den vorgeschlagenen zukünftigen Anpassungen in Bezug auf die einzelnen Vorstandsmitglieder sind in der folgenden Tabelle dargestellt. Die vorgeschlagene künftige Erhöhung der fixen Gesamtvergütung von Guido Jestädt steht im Zusammenhang mit der Übernahme zusätzlicher Aufgaben innerhalb des Gesamtvorstands neben seiner Funktion und berücksichtigt, dass seine Vergütung außerhalb der Gehaltsspanne der anderen Vorstandsmitglieder liegt.

in Tsd. €

	AKTUELLES VERGÜTUNGSSYSTEM					NEUES VERGÜTUNGSSYSTEM (anwendbar ab 1. Juli 2025, vorbehaltlich der Genehmigung der Vergütungspolitik durch die Hauptversammlung 2025)				
	Position	Grundgehalt	Pension (15%)	Sonstiges	Gesamte Fixvergütung	Grundgehalt	Pension (15%)	Sonstiges	Gesamte Fixvergütung	Delta
Anas Abuzaakouk	CEO	5.200	780	157	6.137	4.000	600	0	4.600	-25%
Enver Sirucic	Retail & SME, Deputy CEO	3.500	525	35	4.060	3.000	450	0	3.450	-15%
Sat Shah	CFO, Deputy CEO	3.900	585	134	4.619	3.000	450	0	3.450	-25%
Andrew Wise	CIO, Non-retail lending	3.600	540	95	4.235	2.800	420	0	3.220	-24%
David O'Leary	CRO	3.100	465	81	3.646	2.200	330	0	2.530	-31%
Guido Jestädt	CAO	1.250	188	36	1.474	1.550	232	0	1.782	21%
GESAMT					24.171				19.033	- 21,25%

Obwohl die Vergütung der Vorstandsmitglieder in regelmäßigen Abständen vom Vergütungsausschuss überprüft wird, verpflichten wir uns, diese Gehaltsniveaus während der Geltungsdauer dieser Vergütungspolitik beizubehalten, mit Ausnahme von Anpassungen, die sich aus Änderungen des Umfangs und/oder der Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder und ihrer Rollen/Funktionen oder aus der Art des Geschäftsbereichs der BAWAG ergeben.

2. VARIABLE VERGÜTUNG - ENTWICKLUNG ZUM GROUP COMBINED PLAN (GCP)

2.1 ALLGEMEINES

Hintergrund

Der Übergang zu einem Group Combined Plan (GCP) stellt eine strategische Weiterentwicklung der Vergütungssysteme dar, die von vielen führenden Unternehmen weltweit zunehmend übernommen wird. Bei diesem Ansatz werden sowohl kurzfristige als auch langfristige Anreizkomponenten in einem kohärenten Rahmen zusammengeführt, um sicherzustellen, dass die Vergütungsstruktur auf die strategischen Ziele und die Leistungsvorgaben des Unternehmens abgestimmt ist. Durch die Integration dieser beiden Komponenten können Unternehmen eine Kultur nachhaltiger Spitzenleistungen und langfristiger Wertschöpfung fördern.

Einer der Hauptvorteile eines GCP ist die Fähigkeit, die Interessen des Managements mit denen des Unternehmens und seiner Aktionäre in Einklang zu bringen. Kurzfristige Anreize sind in der Regel an jährliche finanzielle und nicht-finanzielle Ziele gebunden, die das Management motivieren, unmittelbare Ziele zu erreichen und die Leistung innerhalb des Geschäftsjahres zu steigern. Langfristige Anreize hingegen, die sich oft über mehrere Jahre erstrecken und an umfassendere strategische Ziele geknüpft sind, stellen sicher, dass das Management die langfristige Gesundheit und das Wachstum des Unternehmens im Blick behält. Dieser doppelte Fokus mindert das Risiko der Kurzsichtigkeit und ermutigt die Führungskräfte, Entscheidungen zu treffen, die langfristig von Vorteil sind.

Darüber hinaus stellen die in einem GCP enthaltenen Schwellenwerte für die Leistungsbedingungen sicher, dass Boni nur dann gewährt werden, wenn vorher festgelegte Kriterien erfüllt werden, wodurch eine zusätzliche Ebene der Verantwortlichkeit und der leistungsbezogenen Vergütung geschaffen wird. Dies entspricht den aufsichtsrechtlichen Anforderungen und bewährten Praktiken der Unternehmensführung und fördert Transparenz und Fairness. Die Zurückstellung eines beträchtlichen Teils des

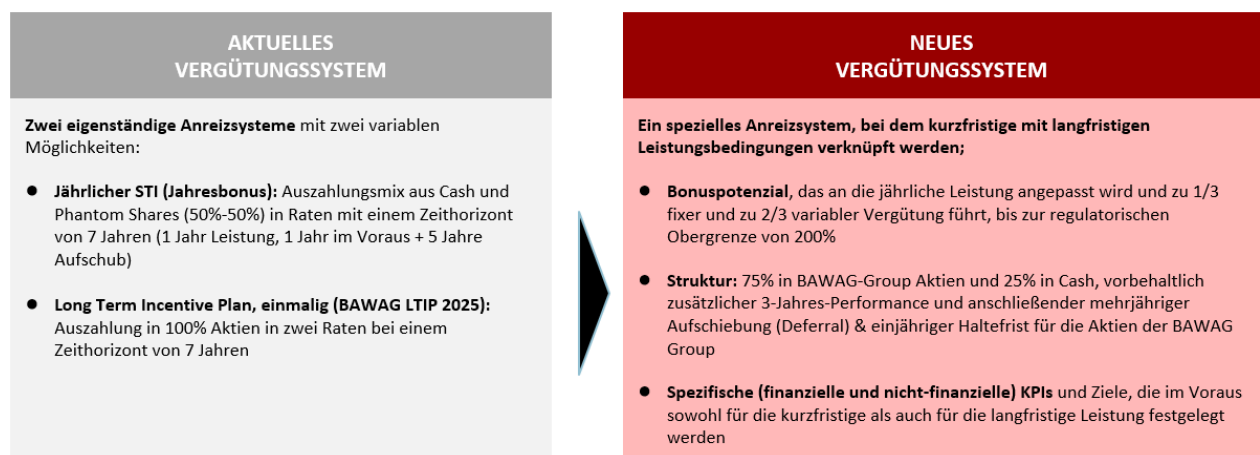
Bonus über mehrere Jahre dient auch als Bindungsinstrument, da es für die Führungskräfte einen Anreiz darstellt, im Unternehmen zu bleiben und weiterhin zum langfristigen Erfolg beizutragen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Einführung eines GCP als Vergütungssystem ein kluger Schritt ist, den viele führende Unternehmen bereits vollzogen haben. Es bringt kurzfristige Erfolge mit langfristigen strategischen Zielen in Einklang, fördert die Abstimmung zwischen Management und Aktionärsinteressen und hält strenge Leistungsstandards aufrecht. Dieser umfassende Ansatz fördert nicht nur die unmittelbare Leistung, sondern sorgt auch für nachhaltiges Wachstum und Stabilität des Unternehmens.

Übersicht

Das derzeitige Anreizsystem, das sich wie oben beschrieben aus einer kurz- und einer langfristigen Komponente zusammensetzt, wurde im Vergleich zum Vorjahr umstrukturiert, um es besser auf die strategischen Ziele der BAWAG Group abzustimmen und seine allgemeine Wirksamkeit zu verbessern. Dieses System wurde so konzipiert, dass es die jährliche Erreichung der strategischen Ziele unterstützt und gleichzeitig sicherstellt, dass die erzielten Ergebnisse auf lange Sicht nachhaltig sind.

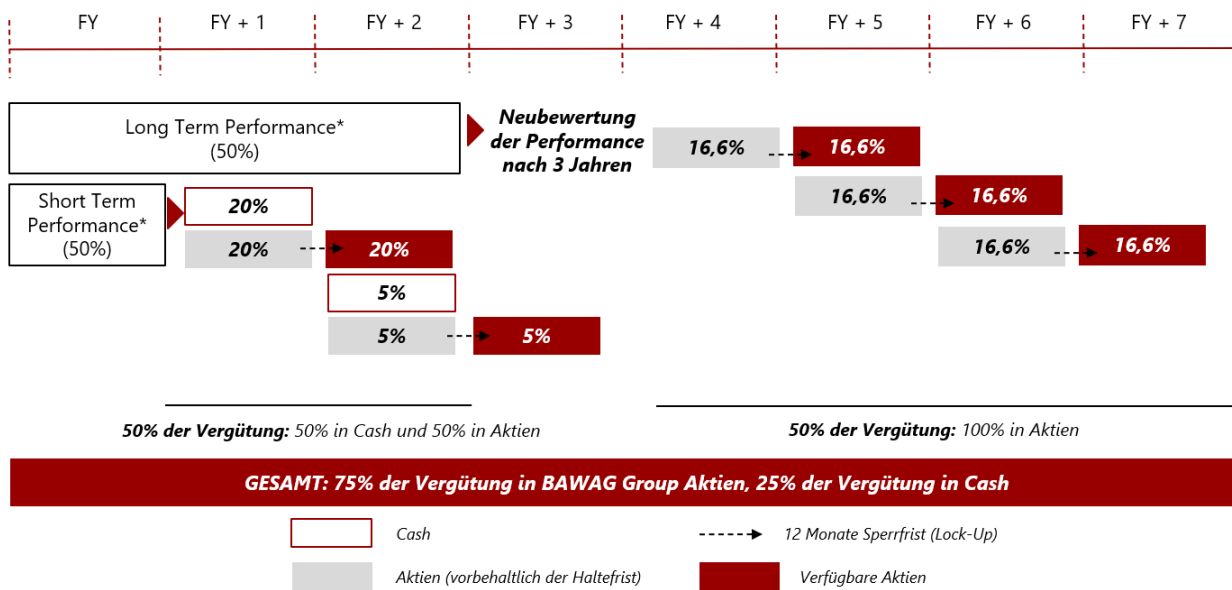
- **Aufteilung zwischen fixer und variabler Vergütung:** Übergang zu einem höheren Anteil an variabler Vergütung, um das Risikoelement im Rahmen des GCP zu erhöhen (1/3 fixe Vergütung, 2/3 variable Vergütung im Rahmen des GCP, gegenüber ~60% fixe Vergütung, ~40% variable Vergütung im Rahmen des derzeitigen Vergütungssystems).
- **Mix aus Cash und Aktien:** Stärkere Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre durch Erhöhung des Auszahlungsmixes des Bonus auf 75% Stammaktien der BAWAG-Group im Rahmen des GCP (im Vergleich zu nur 50% des Jahresbonus, die im Rahmen des derzeitigen Vergütungssystems in Form von Phantom Shares ausgezahlt werden), mit langen Deferral-Perioden und Sperrklauseln für unverfallbare Aktien (vested shares) der BAWAG-Group.
- **Rollierende Struktur:** Um eine jährliche Bewertung der Angemessenheit der Vergütungsstruktur zu ermöglichen.
- **Performance Bewertung an zwei Zeitpunkten:** Auf jährlicher Basis plus Bestätigung der Erreichung einer nachhaltigen Leistung über drei Jahre.
- **Compliance:** In voller Übereinstimmung mit den regulatorischen Anforderungen und im Einklang mit unserer Risiko- und ESG-Strategie.



Mit diesem neuen GCP werden die folgenden Schlüsselemente in das Anreizsystem der BAWAG-Group eingeführt:

- Die jährliche variable Vergütung wurde umgestaltet, um zwei separate Komponenten in das GCP zu integrieren: ein kurzfristiges Incentive (*Short-Term Incentive*) und ein langfristiges Incentive (*Long-Term Incentive*).
- Die Anwachsung und Auszahlung dieser beiden Komponenten, entweder ganz oder teilweise, hängt von der Erfüllung der Leistungskriterien ab.

- Das Short-Term Incentive, welches 50% ausmacht, wird durch die Leistung verschiedener finanzieller und nicht finanzieller Indikatoren bestimmt, die einem jährlichen Bewertungszeitraum unterliegen.
- Das Long-Term Incentive, welches 50% ausmacht, wird aufgeschoben (deferred) und unterliegt zusätzlichen langfristigen Performance Bedingungen. Die langfristige Komponente wird zur Gänze in Aktien der BAWAG-Group ausgezahlt.
- Die langfristigen Leistungskriterien werden durch spezifische, auf Gruppenebene festgelegte Ziele bestimmt, die einen drei-jährigen Bewertungszeitraum abdecken.



* Alle Leistungsbedingungen, sowohl für die kurzfristige als auch für die langfristige Leistung, beruhen auf spezifischen Zielen, die zu Beginn des jeweiligen Zeitraums auf Gruppenebene festgelegt werden. Die Ziele werden gemäß der Methodik zum Zeitpunkt ihrer Festlegung berechnet. Im Falle methodischer Änderungen oder wesentlicher Änderungen der makroökonomischen Szenarien oder im Falle strategischer Transaktionen oder wesentlicher Änderungen der BAWAG-Konzernstruktur behält sich der Vergütungsausschuss die Möglichkeit vor, die Ziele entsprechend dem aktualisierten Szenario mechanisch neu festzulegen.

2.2 SHORT-TERM INCENTIVE (STI)

Jährliche Performance-Scorecard (zur Veranschaulichung)

Die variable Gesamtvergütung für das Jahr 2025 hängt davon ab, inwieweit die nachstehende Short-Term Performance-Scorecard erreicht wird.

2025 Short Term Goals		Ziel 2025	Assessment
80% Finanziell	CET1 (20%)	12,50%	Quantitative Bewertung in % der Zielerreichung im Vergleich zum Ziel Finanzielle Gesamtleistung als Durchschnitt der Score jedes einzelnen KPI, wobei die Mindestschwelle bei 80% und die Höchstschwelle bei 120% liegt.
	NPL Ratio (20%)	< 2,0 %	
	OPEX (20%)	<€ 825 Mio.	
	Nettogewinn (20%)	> € 800 Mio.	
20% Nicht-Finanziell	Nicht-Finanzielle / ESG Ziele	Fokus auf die aus dem Transition Plan abgeleiteten Ziele, die eine quantitative Bewertung ermöglichen	Quantitatives Assessment
			Gesamtpunktzahl Opt - 120pt

Die Gesamtleistung wird als gewichteter Durchschnitt der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungen berechnet und in eine Skala von 0-120 Punkten für die variable Zielvergütung eingeteilt, wobei die Obergrenze für das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung gilt. Ein Ausgleichsmechanismus ist nicht zulässig, so dass jeder KPI unabhängig zur Erreichung der Gesamtpunktzahl beiträgt. Die oben genannte Short-Term Performance-Scorecard gilt für alle Mitglieder des Vorstands, mit Ausnahme des CRO, für den eine separate STI-Scorecard ohne finanzielle Ziele gilt

Die Punktzahl jedes KPI kann auf einer Bewertungsskala von 0 bis 120 Punkten wie folgt angegeben werden:

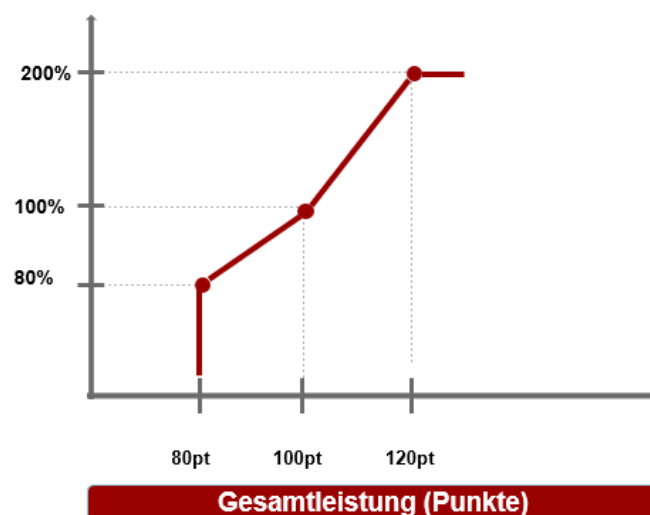
- 0 Punkte, wenn die Leistung unter dem unteren Schwellenwert liegt
- wird in einem linearen Kontinuum zwischen dem unteren und dem oberen Schwellenwert berechnet;
- ist gedeckelt (120 Punkte), wenn sie über dem oberen Schwellenwert liegt.

Die **pay-for-performance Kurve**, die zur Bestimmung des Bonus herangezogen wird, setzt

- eine Mindestpunktzahl von 80 Punkten, was einem Bonus von 80% der fixen Vergütung entspricht,
- eine Zielpunktzahl von 100 Punkten, die zu einem Bonus in Höhe von 100 % der fixen Vergütung führt, und
- ist mit der maximalen Punktzahl von 120 Punkten gedeckelt, was eine Bonusauszahlung von 200 % der fixen Vergütung ermöglicht.

Die Leistungserfüllung zwischen der Mindestpunktzahl und der Höchstpunktzahl wird in einem linearen Kontinuum berechnet. Der Großteil der finanziellen Ziele ist an strenge, anspruchsvolle extern kommunizierte Ziele/KPIs der BAWAG-Group gebunden. Die folgende Abbildung veranschaulicht die Regeln für die Bonusauszahlung:

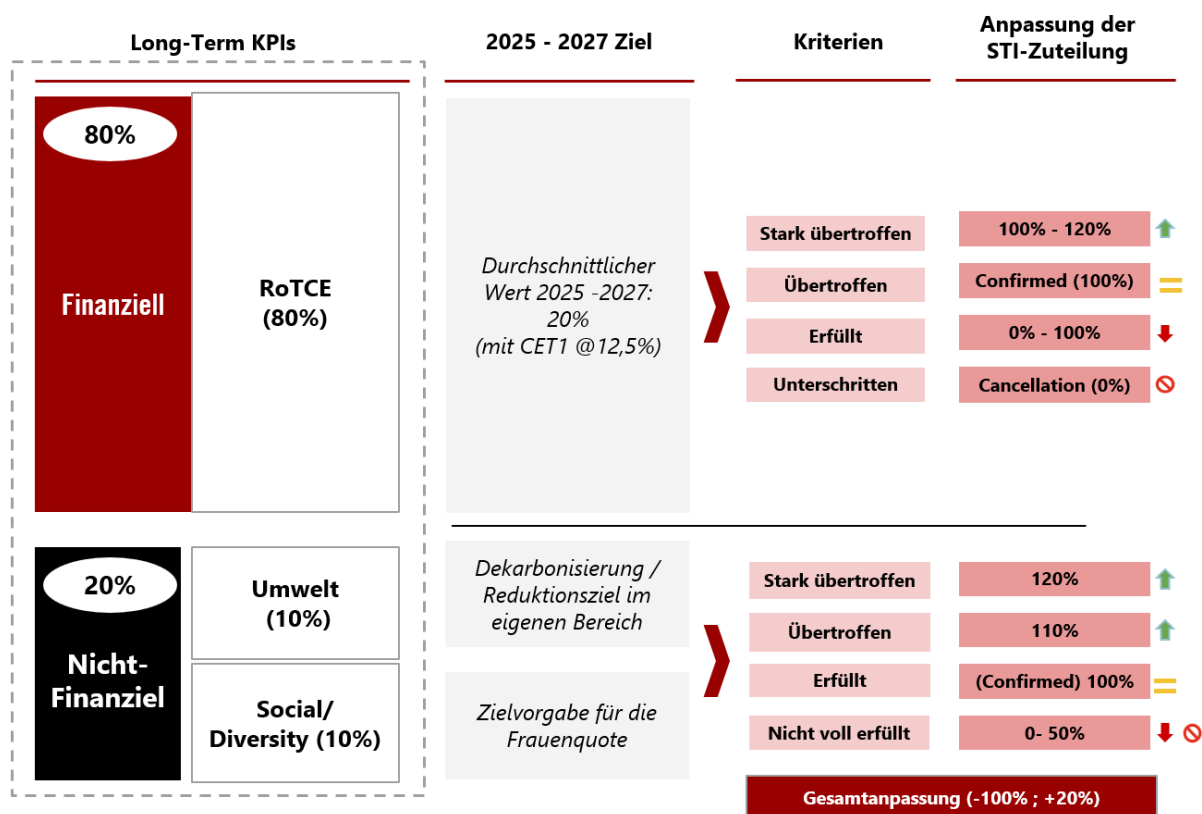
**2025 Bonusauszahlung
(in % der fixen Vergütung)**



2.3 LONG-TERM INCENTIVE (LTI)

SCORECARD FÜR DIE LANGFRISTIGE PERFORMANCE (ILLUSTRATIV)

Gemäß den Merkmalen des GCP sind 50% des oben genannten Incentives an die Erreichung zusätzlicher langfristiger Ziele geknüpft, die über einen dreijährigen Performancezeitraum bewertet werden. Die langfristigen KPIs werden zu Beginn des Jahres im Einklang mit der Festlegung der STI-Ziele definiert. Diese werden jährlich überprüft, um den aktuellen Stand der potenziellen aufgeschobenen Vergütungskomponente zu erhalten. Am Ende des gesamten dreijährigen Performancezeitraums wird diese Vergütungskomponente unverfallbar (vested) und in nachfolgenden Tranchen ausgezahlt. Die entsprechende illustrative Scorecard ist unten dargestellt



Für die Bereiche "0 - 100%" und "100%-120%" wird ein lineares Kontinuum verwendet.

Die langfristigen Leistungsbedingungen beruhen auf spezifischen Zielen, die zu Beginn des Zeitraums auf Gruppenebene für einen Zeitraum von drei Jahren festgelegt wurden. Die folgenden messbaren KPIs wurden definiert, um die Nachhaltigkeit der langfristigen Leistungsergebnisse zu bewerten:

- RoTCE (80% Gewichtung): Absolute Kennzahl, die die Kernrentabilität der Bank widerspiegelt und sich an der Rendite-kennzahl der BAWAG orientiert, wobei die Effizienz der Kapitalallokation berücksichtigt.
- ESG (20% Gewichtung): Die Ziele stehen im Einklang mit der ESG-Strategie der BAWAG und konzentrieren sich auf die nicht-finanziellen/ESG-Ziele der BAWAG in Bezug auf Dekarbonisierung/Eigenverbrauchsreduktion als ökologisches Ziel und Frauenquote als soziales/ Diversitätsziel.

Gemäß der obigen Scorecard werden 50% des Bonus aufgeschoben (*deferred*) und unterliegen zusätzlichen langfristigen Leistungsbedingungen, die als Modifikator des individuellen Bonus dienen. Der Modifikator wird auf der Grundlage der individuellen jährlichen Leistungsbeurteilungs-Scorecard festgelegt und bewirkt im Hinblick auf den aufgeschobenen Teil des Bonus, dass dieser

- (bis auf Null) zu streichen ist, wenn die Ergebnisse unter einer bestimmten Mindestschwelle liegen,
- zu senken ist, wenn die Ergebnisse über dem Schwellenwert, aber unter dem Zielwert liegen,
- zu bestätigen ist, wenn die Ergebnisse mit dem Ziel übereinstimmen,
- zu erhöhen ist (bis zu +20%), wenn die Ergebnisse über dem Zielwert liegen, so dass eine Übererfüllung erfolgte.

Die Anwendung des Modifikators bedeutet, dass die Gesamtergebnisse der oben genannten finanziellen und nicht-finanziellen KPIs je nach quantitativem und qualitativem Bewertungsergebnis bis zu Null (-100%) oder bis zu+ 20% der ursprünglichen Zuteilung führen können, vorausgesetzt, dass die Gesamtzuteilung in jedem Fall innerhalb der regulatorischen Grenze für das Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung bleibt.

Die vorgeschlagene Implementierung eines GCP ersetzt oder berührt nicht den bestehenden BAWAG LTIP 2025. Dieser bleibt weiterhin in Kraft, da er vom Vergütungsausschuss im Jänner 2022 aufgelegt wurde und die Zuteilung für die Leistung der Begünstigten für das Geschäftsjahr 2021 gewährt wurde. Details zum BAWAG LTIP 2025 wurden bereits im Vergütungsbericht 2024 sowie in früheren Vergütungsberichten offengelegt

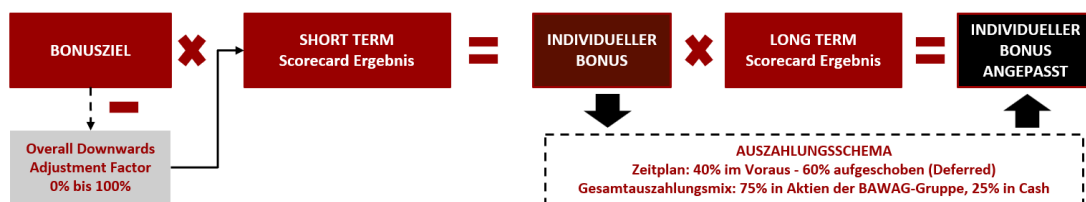
ENTWICKLUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DER BAWAG HIN ZUM NEUEN GROUP COMBINED PLAN (GCP) UND BONUSBERECHNUNG

Bis zum Geschäftsjahr 2022 wurde das Management durch unser Vergütungssystem entlohnt, das auf gleich gewichteten Performancesäulen (finanzieller-, individueller- und ESG-/Führungserfolg) beruhte. Mit diesem Plan wurden zwar strenge Ziele für das Management festgelegt, aber letztlich die finanzielle Leistung nicht in dem Maße betont, wie es unsere Aktionäre wünschten. Nachdem wir entsprechendes Feedback eingeholt hatten, haben wir 2024 den Fokus auf finanzielle Kennzahlen erhöht, während wir weiterhin hohe Leistungen in individuellen und nicht-finanziellen/ESG-bezogenen Angelegenheiten verlangen.

Für das Jahr 2025 wurde die pay-for-performance Verknüpfung durch die Einführung von zwei verschiedenen Scorecards verstärkt. Diese zielen darauf ab, den Grad der Verwirklichung sowohl kurzfristiger Ziele als auch langfristiger nachhaltiger Leistungen im Einklang mit dem Ziel des GCP zu überwachen. Die kurz- und langfristigen Scorecards sind wie folgt aufgebaut:

- Für 80% der Gewichtung spezifischer finanzieller KPIs auf der Grundlage von Gewinn, Risiko und operativer Leistung
- Für 20% der Gewichtung nicht-finanzieller KPIs, die im Wesentlichen aus den ESG und den allgemeinen strategischen Prioritäten der BAWAG abgeleitet sind. Die Bewertung der nicht-finanziellen Parameter erfolgt anhand einer strengen Reihe messbarer KPIs im Einklang mit dem ESG-Dashboard/der ESG-Strategie, die vom Vergütungsausschuss überwacht werden.

Die folgende Abbildung zeigt die allgemeine Struktur für die individuelle Bonusberechnung, die nachfolgenden Erläuterungen geben weitere Details zu den einzelnen Variablen.

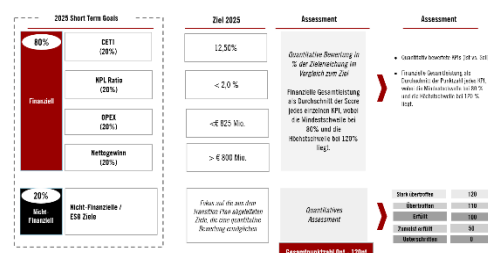


- ▶ **Bonusziel:** Das *Bonusziel* wird vom Vergütungsausschuss zu Beginn eines jeden Bonuszyklus im Einklang mit den in dieser Vergütungspolitik dargelegten Grundsätzen und Methoden festgelegt.
- ▶ **Overall Downwards Adjustment Factor:** Der *Overall Downwards Adjustment Factor* ist ein Risikoanpassungsfaktor, der unabhängig von den Bewertungsergebnissen der oben beschriebenen kurzfristigen und langfristigen Performance-Scorecards gilt. Dieser Faktor berücksichtigt die ex ante Anpassungsfaktoren. Zu den ex-ante-Anpassungsfaktoren gehören quantitative und qualitative Risikobewertungen (z.B. Risikotragfähigkeit, Risikoverhalten der Mitarbeiter) sowie zukünftige Entwicklungen (z.B. makroökonomische Risiken und/oder monetäre Aussichten).

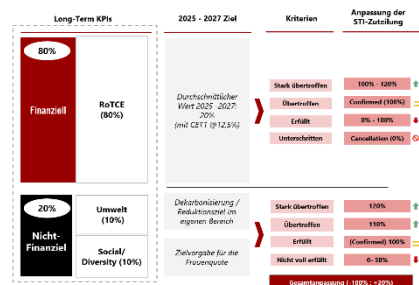
Der *Overall Downwards Adjustment Factor* ist mit 100% gedeckelt und liegt zwischen 0 % und 100 % (d. h. der *Overall Downwards Adjustment Factor* kann auf Null reduziert werden, wenn eine Bewertung der relevanten Anpassungsfaktoren zeigt, dass eine solche Reduzierung erforderlich ist (*Ex-ante-Risikoanpassung*)).

Dieses Element der jährlichen Bonusformel ist ein Eckpfeiler des BAWAG-Vergütungskonzepts, um den Erwartungen von Aufsichtsbehörden Rechnung zu tragen, dass der Bonuspool bestimmten ex ante Risikoanpassungen unterworfen wird, wobei die Möglichkeit besteht, den Bonuspool vollständig zu streichen.

- ▶ **Short-Term Scorecard-Ergebnisse:** Die *Short-Term Scorecard-Ergebnisse* entsprechen den Ergebnissen der jährlichen Performance-Scorecards, wie im obigen Absatz dargestellt. Finanzielle Ziele werden immer mit extern kommunizierten Zielen der BAWAG Group verknüpft sein. Was die nicht-finanziellen/ESG-Ziele betrifft, so werden jedes Jahr neue nicht-finanzielle/ESG-Ziele vom Vergütungsausschuss festgelegt. Wenn die Art der Risikomanagement- und Compliance-Rollen der Vorstandsmitglieder dies erfordern, werden unterschiedliche Scorecards angewendet, die mit bis zu 100 % auf nichtfinanzielle Kennzahlen gewichtet werden. Gegenwärtig gilt dies für den Chief Risk Officer (CRO).



- ▶ **Long-Term Scorecard-Ergebnisse:** Die *Long-Term Scorecard-Ergebnisse* entsprechen den Ergebnissen der 3-Jahres-Performance-Scorecards, wie ebenfalls rechts dargestellt. Das Ergebnis der Scorecard kann den Gesamtbonusbetrag bestätigen, reduzieren, streichen oder erhöhen, wobei zusätzliche finanzielle und nicht-finanzielle Leistungen berücksichtigt



Verhältnis zwischen variabler und fixer Vergütung (Variable Remuneration Cap)

Die variable Vergütung ist nach begrenzt und darf 200% der fixen Vergütung nicht überschreiten. Dies gilt für das maximale Zuteilungspotenzial im Rahmen des GCP.

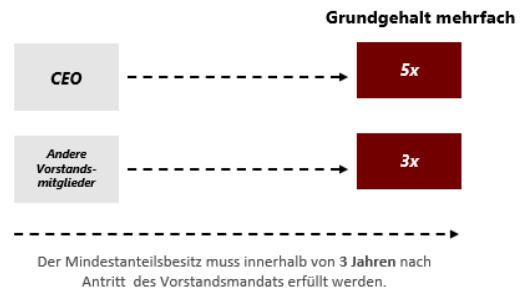
3. RICHTLINIEN FÜR DEN AKTIENBESITZ (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Die BAWAG hat formelle Richtlinien für den Aktienbesitz (*Share Ownership Guidelines*) der Vorstandsmitglieder eingeführt, die Mindestschwellen für den Aktienbesitz festlegen, um die Interessen der Vorstandsmitglieder mit jenen der Aktionäre in Einklang

zu bringen. Diese Angleichung ist ein Eckpfeiler unserer Vergütungsstrategie und fördert eine Kultur der langfristigen Leistung und Verantwortlichkeit im gesamten Vorstand. Die jeweilige Höhe des Aktienbesitzes der einzelnen Vorstandsmitglieder wird im jährlichen Vergütungsbericht offengelegt.

Als Teil unserer Vergütungsstrategie bieten wir Eigenkapitalanreize, die Möglichkeiten zum Aktienbesitz schaffen, und zwar in voller Übereinstimmung mit den bestehenden regulatorischen Anforderungen. Diese neue Richtlinie sieht einen strengeren Standard im Vergleich zu den in der EU beobachteten Marktpraktiken vor. So muss der Vorstandsvorsitzende während seiner gesamten Amtszeit eine Anzahl von BAWAG-Aktien mit einem Gegenwert halten, der mindestens dem Fünffachen seines Jahresgrundgehalts entspricht, während für die anderen Vorstandsmitglieder die Mindestanforderung an den Aktienbesitz das Dreifache ihres Jahresgrundgehalts beträgt, wie in der folgenden Grafik dargestellt

Neue Vorstandsmitglieder müssen die geltenden Anforderungen an den Aktienbesitz innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren erfüllen, wobei ein jährlicher pro rata Ansatz verfolgt wird, wobei der Vergütungsausschuss nur unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehende Ausnahmen gewähren kann.



MALUS UND CLAWBACK

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

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

VERTRAGLICHE BESTIMMUNGEN

Allgemeine Vertragsbedingungen

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

Ansprüche bei Vertragsbeendigung (Abfertigung)

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

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

Konkurrenzklausele

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

zu beteiligen, es sei denn, seine Beteiligung ermöglicht es ihm nicht, Einfluss auf die Organe des betreffenden Unternehmens zu nehmen.

VERGÜTUNGSPOLITIK FÜR AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

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

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine fixe Vergütung, die von der tatsächlich ausgeübten Funktion (Aufsichtsratsvorsitzender, stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender oder (ordentliches) Mitglied des Aufsichtsrats) abhängt. Aufsichtsratsmitglieder, die auch Mitglied eines Ausschusses sind, können eine zusätzliche Vergütung erhalten, die vom jeweiligen Ausschuss (Audit- und Compliance-Ausschuss oder sonstiger Ausschuss) und von der spezifischen Funktion in dem jeweiligen Ausschuss (Vorsitz oder sonstiger (ordentlicher) Sitz im Ausschuss) abhängt. Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Sitzungsgelder. Die in den Aufsichtsrat entsandten Arbeitnehmervertreter haben entsprechend der österreichischen Regelung der Rechte und Pflichten von Arbeitnehmervertretern keinen Anspruch auf eine Vergütung.

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

ABWEICHUNG VON VERGÜTUNGSPOLITIK

Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder

Außergewöhnliche Umstände

Bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände kann gemäß § 78a Abs 8 AktG vorübergehend von den variablen Anreizparametern (z.B. Performancebedingungen für STI/LTI, Pay Split und Mix von STI/LTI, Details zur Anwendung der Bonusformel) abgewichen werden, wobei die regulatorische Obergrenze von derzeit 200% der fixen Vergütung in keinem Fall überschritten werden darf. Außergewöhnliche Umstände, die eine Abweichung von der Vergütungspolitik im Einklang mit den zugrunde liegenden Bestimmungen rechtfertigen, sind Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der BAWAG, zur Sicherstellung der Rentabilität, auf Verlangen der Aufsichtsbehörden oder aufgrund wesentlicher Änderungen der geltenden Gesetze/Vorschriften erforderlich ist.

Verfahrenstechnische Bedingungen

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