

VERGÜTUNGSBERICHT  
2024



# INHALT

3	HIGHLIGHTS
5	VERGÜTUNGSRELEVANTE ENTWICKLUNGEN SEIT VERÖFFENTLICHUNG DES LETZTEN VERGÜTUNGSBERICHTS
13	VERGLEICHENDE INFORMATIONEN
16	VERGÜTUNG DES VORSTANDS
21	IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTE ODER GESCHULDETE VERGÜTUNG
22	AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG
24	VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN
26	BAWAG LONG-TERM INCENTIVE PROGRAM 2025
28	MALUS UND CLAWBACK
28	ABWEICHUNG VON DER VERGÜTUNGSPOLITIK
29	EINHALTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN
38	VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

# HIGHLIGHTS 2024

## ANHALTEND STARKE PROFITABILITÄT UND KAPITALGENERIERUNG

Nettogewinn	<b>760 Millionen €</b>	<b>+11% gg. Vorjahr</b>
Gewinn pro Aktie	<b>9,60 €</b>	<b>+16% gg. Vorjahr</b>
CIR	<b>33,5%</b>	<b>+1,7% Pkt.</b>

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

<b>393 Millionen €</b>	ausgeschüttete Dividende in 2024	<b>5 € Dividende je Aktie</b>
<b>432 Millionen €</b>	Dividende, die der HV 2025 vorgeschlagen wird	<b>5,5 € Dividende je Aktie</b>
<b>~175 Millionen €</b>	Überschusskapital zur Zielquote von	<b>13% CET1 Quote</b>

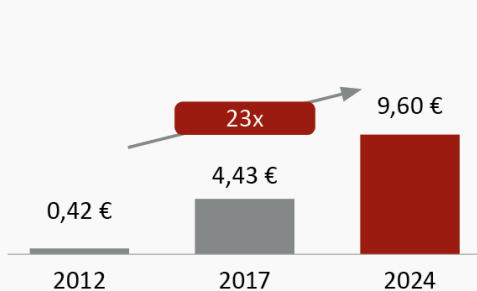
## ZIELE

	2024 erreicht	2025	2027
Nettogewinn	<b>760 Millionen €</b>	<b>&gt;800 Millionen €</b>	<b>&gt;1 Milliarde €</b>
Ergebnis pro Aktie	<b>9,60 €</b>	<b>&gt;10 €</b>	<b>&gt;13 €</b>

# UNSERE GRUNDPRINZIPIEN WIE WIR UNSERE BANK STEuern

## GEDULD & DISZIPLIN

Gewinn pro Aktie (EPS)



## EFFIZIENTE NUTZUNG VON KAPITAL

**2x**  
KUNDENFORDERUNGEN  
2012 - 2024

**14**  
AKQUISITIONEN  
ABGESCHLOSSEN

## UNTERNEHMENSKULTUR & EINSATZ

**4,5%**  
AKTIENANTEIL, GEHALTEN VOM  
SENIOR LEADERSHIP TEAM

**14 Jahre**  
DURCHSCHNITTliche BETRIEBS-  
ZUGEHÖRIGKEIT DES SENIOR LEADER-  
SHIP TEAM BEI BAWAG

# WIDERSTANDSFÄHIGES UNTERNEHMEN AUFBAUEN GUTER VERWALTER DES KAPITALS

GESCHÄFTSMODELL, DAS VON 2012 BIS 2024 ERHEBLICHES KAPITAL GENERIERT UND ES UNS ERMÖGLICHT ...

## KUNDEN

**2x Wachstum**

Die Kundenforderungen verdoppelten sich auf 50 Mrd. €, während wir unseren Kunden Kredite in Höhe von 79 Mrd. € gewährten.

Die Anzahl der Kunden verdoppelte sich auf >4 Millionen.

## INVESTITIONEN

**1,7 Mrd. €**

Gesamtinvestitionen in unsere digitale Transformation, grundlegende Stabilisierung unserer Kostenbasis und Stärkung der Bilanz.

## AKQUISITIONEN

**14 Akquisitionen**

Seit 2015 14 abgeschlossene Akquisitionen mit einer Bilanzsumme von 500 Mio. € bis 17 Mrd. €.

## STÄRKUNG DER KAPITALBASIS

**1,8 Mrd. €**

Erhöhung des CET1-Kapitals  
**CET1-QUOTE VON 6,2% AUF 13,8% PRO-FORMA**

## AKTIONÄRE

**3,0 Mrd. €**

Kapitalausschüttung über Dividenden und Aktienrückkäufe seit dem Börsengang.

## VERGÜTUNGSRELEVANTE ENTWICKLUNGEN SEIT DER VERÖFFENTLICHUNG DES LETZTEN VERGÜTUNGSBERICHTS

### Abstimmung auf der Hauptversammlung 2024

Auf der Hauptversammlung 2024 erhielt der zur Genehmigung vorgelegte Vergütungsbericht 2023, nicht die erforderliche Mehrheit. Wir nehmen uns der Bedenken der Aktionäre an, die in diesem Abstimmungsergebnis zum Ausdruck gebracht wurden, und haben im Anschluss an die Hauptversammlung 2024 mit den Aktionären Kontakt aufgenommen, um Feedback zu den wichtigsten Bereichen einzuholen, in denen der Vergütungsbericht in Zukunft verbessert werden sollte.

Wir haben die Rückmeldungen unserer Investoren berücksichtigt, indem wir die wichtigsten Elemente, die positiv aufgenommen wurden, beibehalten und gleichzeitig die Bereiche, die Anlass zur Sorge gaben, verbessert und ausgebaut haben. So haben wir das 80/20 Verhältnis zwischen finanziellen und nicht-finanziellen Zielen ebenso beibehalten wie den formelhaften Ansatz, der ein größtmögliches Maß an Klarheit und Transparenz gewährleistet. Wir haben auch die Grundsätze der Zielbewertung beibehalten, einschließlich der Definition der Abstufungen und der spezifischen Leitlinien zur Messung der Zielerreichung.

Darüber hinaus haben wir den Umfang der Offenlegung in diesem Vergütungsbericht 2024 unter Einhaltung aller gesetzlichen Offenlegungspflichten deutlich erweitert. Diese Erweiterung zielt nicht nur darauf ab, die Transparenz unseres Vergütungsrahmens zu erhöhen, sondern auch seine Ausrichtung an der Geschäftsstrategie und der langfristigen Wertschöpfung der BAWAG Group zu demonstrieren und sicherzustellen, dass er mit den Interessen der Aktionäre übereinstimmt - eine Voraussetzung für die Beurteilung der leistungsorientierten Vergütung. Dieser Vergütungsbericht enthält jedoch auch Hinweise auf nationale und europäische Rechtsvorschriften, die von der BAWAG einzuhalten sind und die von anderen regionalen Ansätzen oder Erwartungen abweichen können. Darüber hinaus haben wir weitere Erkenntnisse aus dem Feedback von Investoren eingearbeitet, die wir im Rahmen unserer Corporate Governance Roadshow, die 2024 sowohl persönlich als auch virtuell durchgeführt wurde, mit institutionellen Investoren gesammelt haben.

### 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	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	✓
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 (Share Ownership Guidelines)	CEO – 5x Jahresgrundgehalt Vorstand – 3x Jahresgrundgehalt	✓

In Bezug auf den Vergütungsbericht haben wir diese Themen mit den folgenden Maßnahmen behandelt:

► **Neugestaltung der Peer Group**

Wir sind derzeit dabei, die Peer Group, die für Benchmarking-Zwecke verwendet werden soll, neu zu gestalten. Das Auswahlverfahren für diese neue Peer Group basiert auf einer Teilmenge der führenden Banken in den SX7P-Indizes. Dies wird im Vergütungsbericht 2025 offenlegt werden. Für das Geschäftsjahr 2024 haben wir die bestehenden Peer-Groups, wie im Vergütungsbericht 2024 beschrieben, für unser Benchmarking verwendet. Diese Entscheidung wurde bewusst getroffen, um Konsistenz zu wahren und Änderungen innerhalb des laufenden Kalenderjahres zu vermeiden. Damit gewährleisten wir eine stabile und verlässliche Vergleichsbasis, definieren aber gleichzeitig unsere Peer-Group neu.

► **Anpassung der Gewichtung der finanziellen KPIs (Erhöhung der Gewichtung des RoTCE innerhalb der finanziellen Ziele):**

Wir haben das Feedback erhalten, dass die Aktionäre eine höhere Gewichtung des RoTCE-Ziels innerhalb der drei festgelegten finanziellen Ziele wünschen.

**Unsere Maßnahme 2024:** Wir haben die Gewichtung zwischen den drei finanziellen Zielen, RoTCE, CIR und Risk Cost Ratio von 40 (RoTCE)/ 20 (CIR)/ 20 (Risk Cost Ratio) auf 50 (RoTCE) /15 (CIR) /15 (Risk Cost Ratio) angepasst, um den Anteil des RoTCE-Ziels zu erhöhen und somit den Erwartungen der Investoren zu entsprechen.

► **Offenlegung der Zielerreichung des CRO/CAO:**

Einige Stakeholder haben eine weitergehende Offenlegung und Erläuterung der Zielerreichung des Chief Risk Officers (CRO) und des Chief Administrative Officers (CAO) gefordert, die ausschließlich an individuellen nicht-finanziellen Kriterien gemessen werden.

**Unsere Maßnahme 2024:** Für den Chief Risk Officer (CRO) und den Chief Administrative Officer (CAO) haben wir wesentliche Schritte unternommen, um die Offenlegung der Zielerreichung zu verbessern. Durch die Einbeziehung ihrer spezifischen Scorecards und Leistungsmetriken wollen wir eine größere Transparenz in unserer Berichterstattung gewährleisten. Dieser Ansatz ermöglicht es unseren Aktionären, ein besseres Verständnis für die Beiträge und die Effektivität dieser wichtigen Führungskräfte in unserem Unternehmen zu gewinnen. Darüber hinaus haben wir dieses Niveau der detaillierten Offenlegung auf alle Mitglieder des Vorstands ausgeweitet. Für jedes Vorstandsmitglied haben wir umfassende Erläuterungen zu den Kriterien gegeben, die zur Bewertung seiner Leistung herangezogen werden. Auf diese Weise wollen wir nicht nur die individuellen Leistungen und Verantwortungsbereiche unserer Führungskräfte hervorheben, sondern auch eine Kultur der Verantwortlichkeit und der kontinuierlichen Verbesserung fördern. Unser Ziel ist es, den Aktionären ein vollständigeres Bild davon zu vermitteln, wie der Vergütungsausschuss den Bonus der einzelnen Vorstandsmitglieder evaluiert hat.

► **Stärkere Fokussierung auf Umweltziele und Aufnahme messbarer Kennzahlen in die nicht-finanziellen KPIs:**

Eine Reihe von Aktionären sowie unsere Aufsichtsbehörden haben den Wunsch nach einer stärkeren Konzentration auf Umweltziele geäußert, auch im Rahmen des STI. Wir haben außerdem die Rückmeldung erhalten, dass die Aktionäre quantifizierbare Ziele bevorzugen, die tatsächlich gemessen werden können.

**Unsere Maßnahme 2024:** 50% der nicht-finanziellen Ziele wurden umwelt- und klimabezogenen Zielen gewidmet, die aus drei Unterzielen bestehen. Zwei dieser drei Unterziele (Ziel in Bezug auf die Emission grüner Anleihen und die Elektroautoflotte) sind quantitativ und ermöglichen eine objektive und datengestützte Bewertung, inwieweit diese Ziele erreicht wurden.

► **Offenlegung spezifischer KPIs im Rahmen der Bonus Entry Condition:**

Nach der Einführung einer Bonus Entry Condition im Jahr 2023 merkten einige Aktionäre an, dass eine weitere Offenlegung der Bonus Entry Condition im Vergütungsbericht gewünscht wird.

**Unsere Maßnahme 2024:** Die Bonus Entry Condition legt eine erste Hürde für einen Jahresbonus für Vorstandsmitglieder fest und befasst sich mit der Frage, ob die Gewährung eines Jahresbonus an das Management entsprechend der finanziellen Situation der BAWAG angemessen ist. Sie ist an ausgewählte KPIs (CET1 für Kapital, LCR für Liquidität, Risk/RCC für Risiko) und Schwellenwerte gebunden, wie sie 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 verletzt, ist die Bonus Entry Condition nicht erfüllt. Dies hat zur Folge, dass den Vorstandsmitgliedern für das betreffende Jahr kein Bonus gewährt wird. Um die Erwartungen der Aktionäre zu erfüllen, haben wir die geltenden Schwellenwerte im diesjährigen Vergütungsbericht offengelegt.

Weitere Einzelheiten finden Sie im Abschnitt "*Einhaltung der Vergütungspolitik und Anwendung der Leistungskriterien - Bonus Entry Condition*".

► **Gesamtbetrag der Vorstandsvergütung:**

Eine kleine Minderheit von Aktionären teilte ihre Bedenken hinsichtlich des Gesamtbetrags der Vorstandsvergütung mit.

**Unsere Maßnahme 2024:** Um die Bedenken hinsichtlich der Höhe der Vergütung auszuräumen, haben wir die Obergrenze für den Jahresbonus von 125 % auf 100 % gesenkt. Außerdem haben wir den Ausgangspunkt der Bonusberechnungsformel auf das Grundgehalt und nicht mehr auf die gesamte Festvergütung geändert. Diese Änderungen verringern das maximale Bonuspotenzial jedes Vorstandsmitglieds um ca. 32%.

Obwohl die finanziellen Ziele im Jahr 2024 übertroffen wurden, wurde der Bonuspool für das Management unter Berücksichtigung der Kürzungen von 2022 (-20%) und 2023 (-6%) vom Vergütungsausschuss im Jahr 2024 erneut um -8% gekürzt. Dies war das Ergebnis der Anwendung des individuellen Abzugsfaktors (*Individual Deduction Factor*) durch den Vergütungsausschuss.

## **Grundlegende Änderungen des Vergütungskonzepts ab dem Geschäftsjahr 2025, vorbehaltlich der Abstimmung der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik**

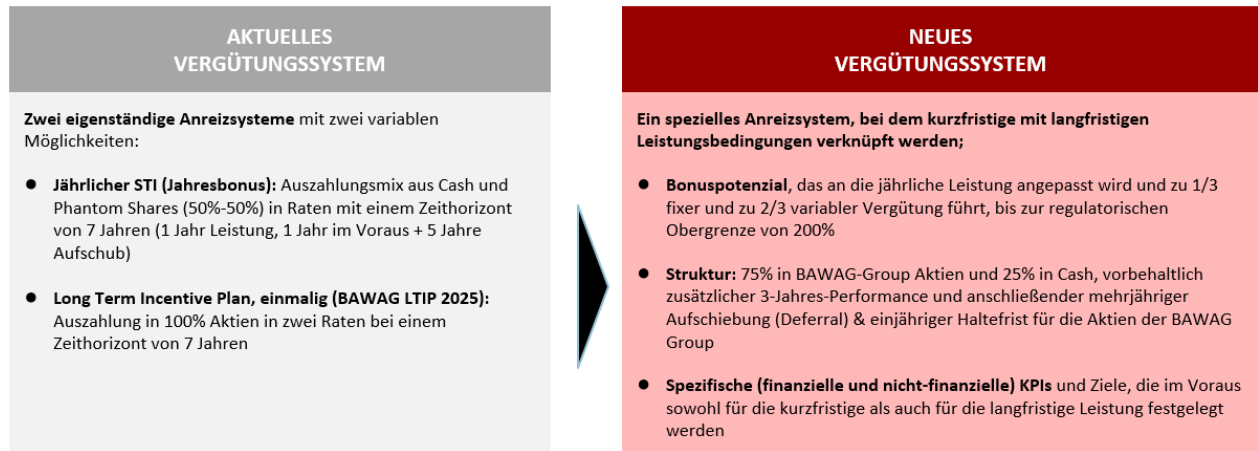
Das Feedback, das wir von unseren Aktionären während unserer Governance-Roadshow erhalten haben, hat im Großen und Ganzen zu den folgenden Initiativen geführt, die wir als Teil der Vergütungspolitik vorschlagen, die ebenfalls auf der diesjährigen Hauptversammlung zur Genehmigung vorgelegt wird:

### **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 und in der letztjährigen Vergütungspolitik offengelegt werden, 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 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.



Weitere Einzelheiten über den GCP finden Sie im Kapitel Vergütungsstruktur - 2. Variable Vergütung - Entwicklung zum Group Combined Plan (GCP) in der Vergütungspolitik 2025.

**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.

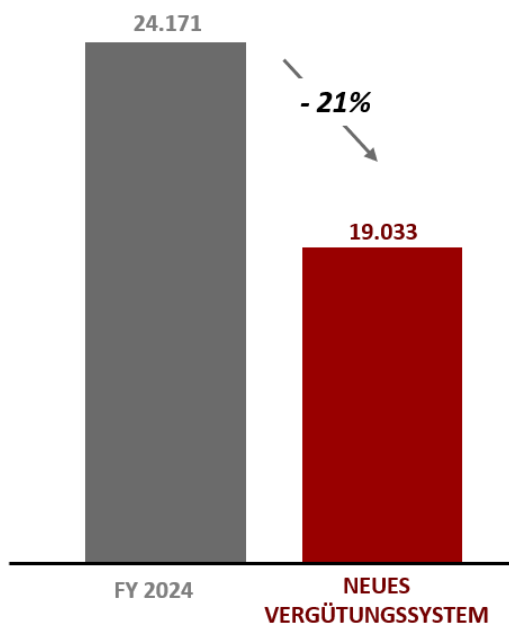


- Um die Struktur der fixen Vergütung zu vereinfachen, haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf ein Grundgehalt plus Pension (15%). Alle anderen fixen Vergütungsbestandteile werden abgeschafft.

in € Tausend

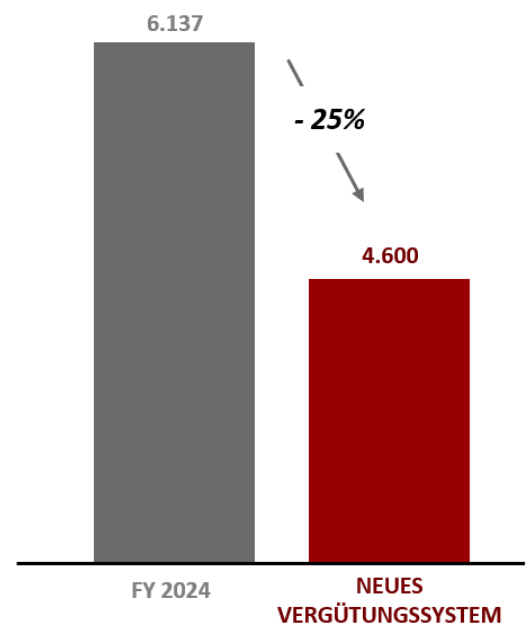
### Gesamtvorstand

*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 Fixvergütung des Vorstands finden Sie im Kapitel *Vergütungsstruktur - 1. Fixe Vergütung* der Vergütungspolitik 2025.

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	<b>6.137</b>	4.000	600	0	<b>4.600</b>	<b>-25%</b>
Enver Sirucic	Retail & SME, Deputy CEO	3.500	525	35	<b>4.060</b>	3.000	450	0	<b>3.450</b>	<b>-15%</b>
Sat Shah	CFO, Deputy CEO	3.900	585	134	<b>4.619</b>	3.000	450	0	<b>3.450</b>	<b>-25%</b>
Andrew Wise	CIO, Non-retail lending	3.600	540	95	<b>4.235</b>	2.800	420	0	<b>3.220</b>	<b>-24%</b>
David O'Leary	CRO	3.100	465	81	<b>3.646</b>	2.200	330	0	<b>2.530</b>	<b>-31%</b>
Guido Jestädt	CAO	1.250	188	36	<b>1.474</b>	1.550	232	0	<b>1.782</b>	<b>21%</b>
<b>GESAMT</b>					<b>24.171</b>				<b>19.033</b>	<b>- 21,25%</b>

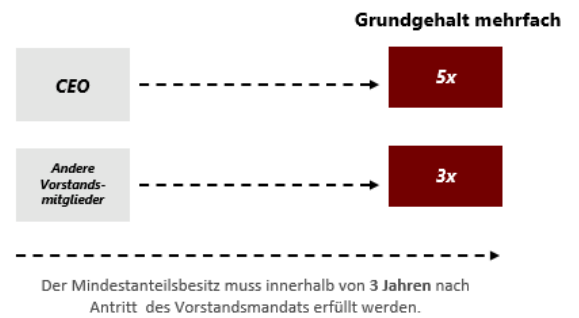
Obwohl die Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig vom Vergütungsausschuss überprüft wird, verpflichten wir uns, diese Gehaltsniveaus während der Geltungsdauer der der Hauptversammlung vorgelegten 2025 Vergütungspolitik beizubehalten, mit Ausnahme von Anpassungen, die sich aufgrund von Änderungen des Umfangs und/oder der Zuständigkeiten der einzelnen Vorstandsmitglieder und ihrer Rollen/Funktionen oder aus Änderungen 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 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 Vorstands zu unterstreichen, wurden nun formelle Aktienbesitzrichtlinien (*Share Ownership Guidelines*) für Vorstandsmitglieder eingeführt, die Mindestschwelle für den Aktienbesitz festlegen, um die Interessen der Vorstandsmitglieder mit jenen der Aktionäre in Einklang zu bringen, und die in der Vergütungspolitik 2025 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 Jahresgrundgehalts entsprechen muss, wie in der folgenden Grafik dargestellt:



# 2024 HIGHLIGHTS

## 2024 WAR EIN TRANSFORMATIVES JAHR

### VERGLEICHENDE INFORMATIONEN

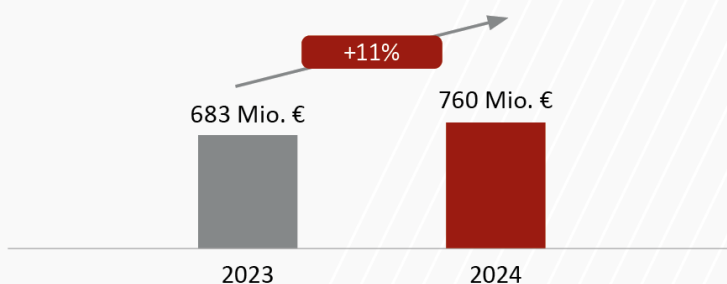
#### Entwicklung von Vergütungen und KPIs

Die Tabelle weiter unten in diesem Kapitel enthält Informationen über die jährliche Veränderung der Gesamtbezüge, die Entwicklung der BAWAG Group und der durchschnittlichen Fixbezüge auf Basis von Vollzeitäquivalenten der Mitarbeiter der gesamten BAWAG Group, wie sie das österreichische Aktiengesetz verlangt.

Das vergangene Jahr war ein weiteres Rekordjahr für die BAWAG-Group. Wir haben einen Nettogewinn von € 760 Millionen, einen Gewinn je Aktie von € 9,60, eine Eigenkapitalrendite (RoTCE) von 26% und eine Cost-Income-Ratio (CIR) von 33,5% erzielt. Wir haben € 393 Millionen Kapital in Form von Dividenden ausgeschüttet, was € 5,00 pro Aktie entspricht. Wir schlossen das Jahr mit einer CET1-Quote von 15,2% ab, nach einer Dividendenrückstellung von € 432 Millionen bzw. € 5,50 je Aktie, die wir der Hauptversammlung vorschlagen werden. Wir haben alle Ziele für 2024 erreicht und zwei strategische Akquisitionen abgeschlossen (Knab im November 2024 und Barclays Consumer Bank Europe im Februar 2025), während wir gleichzeitig zahlreiche operative Initiativen umgesetzt haben.

### FINANZIELLE ENTWICKLUNG

#### Rekordergebnisse (Nettogewinn)



### WEICHEN FÜR WACHSTUM GESTELLT

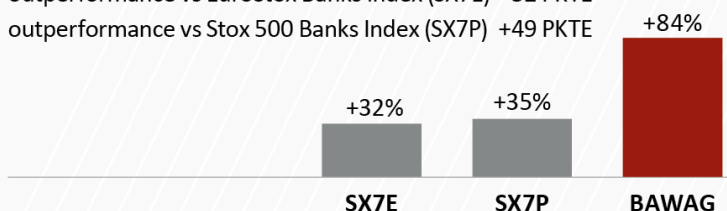
**2**  
strategische Akquisitionen

**>350 Mio. €**  
Beitrag zum Gewinn vor Steuern in 2027

### TOTAL SHAREHOLDER RETURN 2024

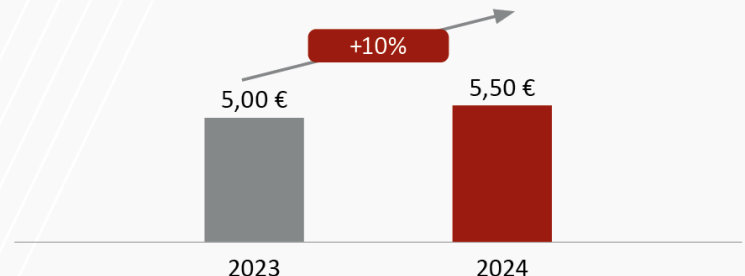
#### 2024

BAWAG Group +84%  
outperformance vs EuroStox Banks Index (SX7E) +52 PKTE  
outperformance vs Stoxx 500 Banks Index (SX7P) +49 PKTE



### REWARD FÜR UNSERE AKTIONÄRE

#### Rekorddividende



Wir sind der Meinung, dass die folgenden Faktoren bei der Analyse des Vergleichs berücksichtigt werden sollten:

- ▶ **Performance seit dem IPO:** Zwischen dem Börsengang im Jahr 2017 und dem Jahresende 2024 erzielten wir eine Gesamttrendite für unsere Aktionäre von +151% mit einer Outperformance gegenüber dem Euro Stoxx Banks Index (SX7E) von 51%, was einer Outperformance von +100 Pkt. oder 3x entspricht. Unser Gewinn pro Aktie wuchs mit einer CAGR von 12% und die Dividende pro Aktie wuchs mit einer CAGR von 38% seit dem Börsengang.
- ▶ **Erhöhung der Dividende und weitere Aktienrückkäufe:** Seit dem Börsengang im Jahr 2017 haben wir € 3 Milliarden an Kapital ausgeschüttet/vorgesehen durch € 2,1 Milliarden in Form von Dividenden und € 900 Millionen in Form von Aktienrückkäufen. Darin enthalten sind € 432 Millionen für die Dividende 2024, die der der Hauptversammlung am 4. April 2025 vorgeschlagen wird.
- ▶ **Mitarbeiterbeteiligungsprogramm & Einmalzahlung im Jahr 2023:** Im Jahr 2023 wurden bei der BAWAG neue Mitarbeiterbeteiligungsprogramme 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 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 (*Matching Shares*) erhalten, bis zu einem Wert von € 3.000 an Matching Shares (BAWAG 3+1 Matching Programm).

- ▶ **BAWAG 3+1 Matching Programm 2024 & Auszahlung im Rahmen der jährlichen Gewinnbeteiligung im Jahr 2024** Für das Geschäftsjahr 2023 wiesen wir einen Nettogewinn von € 683 Millionen aus, was sich in einer Gewinnbeteiligung von € 683 für jeden Mitarbeiter niederschlug, die mit den Juli-Gehältern 2024 ausbezahlt wurde. Das BAWAG 3+1 Matching Programm wurde von unseren Mitarbeitern sehr gut angenommen und führte zu einer unentgeltlichen Ausschüttung von insgesamt 13.721 Matching Aktien an unsere Mitarbeiter.

Mitglieder des Vorstands nehmen an diesen Programmen oder Initiativen nicht teil.

- ▶ **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, hat der Vergütungsausschuss den Bonuspool 2023 des Vorstands um weitere 6 % gegenüber dem Bonuspool 2022 gekürzt. Dies war das Ergebnis der Anwendung des *Individual Deduction Factors* durch den Vergütungsausschuss, der im Vergleich zum Ergebnis der jährlichen Bonusformel einen durchschnittlichen Abzug von ~34% für den gesamten Vorstand ergab. Der Vergütungsausschuss entschied sich für diese Reduzierung angesichts der wiederholten Empfehlung der Aufsichtsbehörde, bei der variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 vorsichtig und umsichtig vorzugehen, sowie der unterdurchschnittlichen Performance des Aktienkurses gegenüber den beiden wichtigsten Bankenindizes (SX7E & SX7P).
- ▶ **Reduzierung des Bonuspools für den Vorstand für 2024:** Obwohl das Jahr 2024 für die BAWAG Group sowohl aus kommerzieller als auch aus strategischer Sicht wieder ein herausragendes Jahr war, in dem zwei große strategische Transaktionen in Deutschland und den Niederlanden abgeschlossen wurden und die beiden wichtigsten europäischen Bankenindizes, der Euro Stoxx Banks Index (SX7E) und der Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P), mit einem Total Shareholder Return von 84% um +49 bzw. +52 Punkte deutlich übertroffen wurden, wurde der Bonuspool 2024 für den Vorstand um 8% gekürzt, indem der Vergütungsausschuss seinen Ermessensspielraum ausübte und den *Individual Deduction Factors* je nach Vorstandsmitglied in unterschiedlichem Maße anwandte, was zu einer Gesamtkürzung des Bonuspools um 8% gegenüber dem Ergebnis der jährlichen Bonusformel führte. Die Ermessensreduzierung wurde als Reaktion auf die Abstimmung während

der Hauptversammlung 2024 vorgenommen, nimmt aber auch die vorgeschlagenen Gehaltsanpassungen für die Vorstandsmitglieder vorweg, die der Hauptversammlung 2025 zur Umsetzung vorgeschlagen werden, sofern die überarbeitete Vergütungspolitik von der Hauptversammlung genehmigt wird.

	2020	2021	2022	2023	2024
<b>Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder in Tsd. €</b>	<b>21.536</b>	<b>41.638</b>	<b>38.261</b>	<b>36.637</b>	<b>42.674</b>
<i>Fixe Vergütung (vor Gehaltsverzicht)</i>	21.536	23.638	24.011	24.012	24.174
<i>Gehaltsverzicht</i>				-725	
<b>Fixe Vergütung (nach Gehaltsverzicht)</b>	<b>21.536</b>	<b>23.638</b>	<b>24.011</b>	<b>23.287</b>	<b>24.174</b>
<i>Cash-Bonus</i>	0	18.000	14.250	13.350	18.500
<b>Gesamtvergütung einzelner Vorstandsmitglieder in Tsd. €</b>					
<i>Anas Abuzaakouk</i>	5.290	10.575	9.443	9.039	10.936
<i>Enver Sirucic</i>	2.760	6.544	6.869	6.806	7.560
<i>Sat Shah</i>	4.190	8.067	7.473	6.913	8.127
<i>Andrew Wise</i>	3.860	7.433	7.012	6.299	7.433
<i>David O'Leary</i>	3.290	6.343	4.994	5.010	5.895
<i>Guido Jestädt</i>	k.A. -	2.676	2.470	2.570	2.724
<b>Performance der BAWAG Group AG</b>					
Return on Tangible Common Equity (RoTCE)	10,2%	16,1%	18,6%	25,0%	26,0%
Cost-income ratio (CIR)	44,3%	39,5 %	35,9%	31,8%	33,5%
Common Equity Tier 1 capital ratio (Tier 1) (fully loaded)	14,0%	15,0%	13,5%	14,7%	15,2%
vorgesehene Dividenden	€ 230 Millionen	€ 267 Millionen	€ 305 Millionen	€ 393 Millionen	€ 432 Millionen
<b>Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenzbasis*</b>					
Mitarbeiter der BAWAG Group	€ 63.790	€ 64.360	€ 69.350	€ 70.865	€ 83.149
Mitarbeiter Stock-Grant-Programm			€ 947	€ 966	
Mitarbeiter Stock-Matching-Programm			€ 347		€ 393
Cash Gewinnbeteiligung					€ 683
Weitere Zahlungen in Cash**	€ 366	€ 268	€ 551	€ 892	
<b>Insgesamt</b>	<b>€ 64.156</b>	<b>€ 64.628</b>	<b>€ 71.195</b>	<b>€ 72.723</b>	<b>€ 84.225</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-Group im gesamten Geschäftsjahr 2024 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.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

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

Zu diesem Zweck haben die Aktionäre der BAWAG Group im April 2024 über die Vergütungspolitik abgestimmt, wobei, wie bereits zu Beginn dieses Vergütungsberichts erwähnt, keine Mehrheit zustande kam. Daher wird gemäß der gesetzlichen Bestimmung des § 78b Abs 2 AktG der nächsten Hauptversammlung, der HV 2025, eine überarbeitete Vergütungspolitik zur Genehmigung vorgelegt. Die aktuelle Vergütungspolitik ist auf der Website der BAWAG Group ([www.bawaggroup.com](http://www.bawaggroup.com)) abrufbar.

Auf Basis der 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.

# ENTWICKLUNG UNSERER BANK

## GEDULDIG & DISZIPLINIERT ... ROTCE >20% ÜBER ALLE ZYKLEN HINDURCH

### KONSISTENTE STRATEGIE

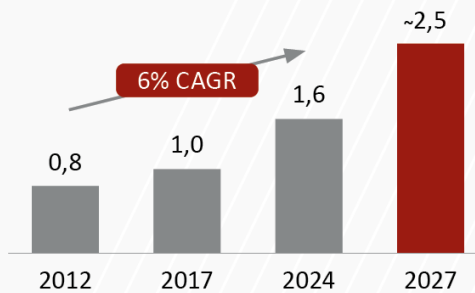
### KPIs

### FRANCHISE

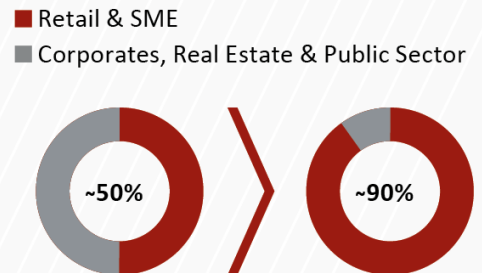
#### WACHSTUM

in Kernmärkten durch Anstieg der Kundenaktiva und M&A-Aktivitäten ... Fokus auf Service für unsere Kunden

Kernerträge (Mrd. €)



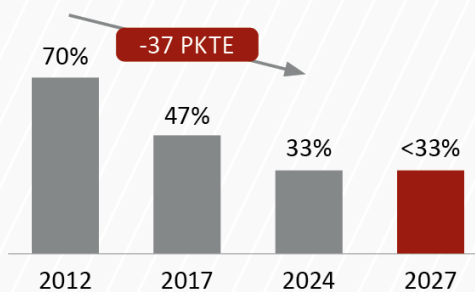
Segment- und geografische Verteilung ... Retail & SME + DACH/NL im Fokus



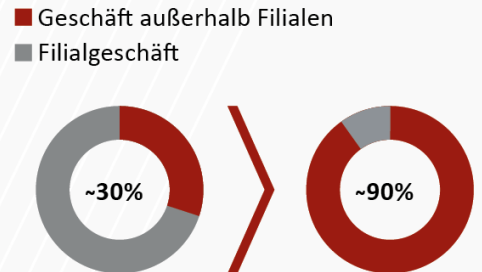
#### EFFIZIENZ

durch operative Exzellenz

Cost-Income Quote



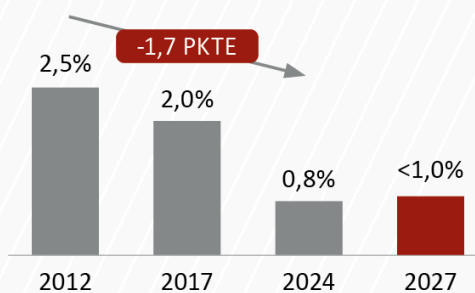
Vertriebskanäle ... Entwicklung einer digitalen Bank mit exzellentem Beratungsservice in Filialen



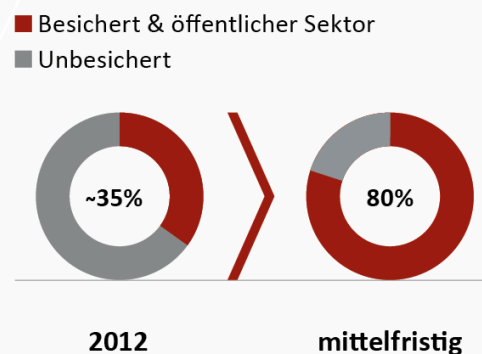
#### SICHER & ZUVERLÄSSIG

sicheres Risikoprofil

NPL-Quote



Fokus auf besichertes Kreditgeschäft





## 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.

<b>Ausrichtung an der BAWAG-Strategie</b>	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.
<b>Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre</b>	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.
<b>Angeleichen an die regulatorischen Vorgaben</b>	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.
<b>Leistungsorientiertes Anreizsystem</b>	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.
<b>Sustainability &amp; ESG</b>	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.

## Vergütungsbestandteile wie in der Vergütungspolitik dargelegt

*Im folgenden Kapitel werden die Vergütungskomponenten für die Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 beschrieben. Wie zu Beginn dieses Vergütungsberichts dargelegt und in der Vergütungspolitik weiter ausgeführt, schlagen wir wesentliche Änderungen der geltenden Struktur der fixen Vergütung vor, indem wir den Anspruch der Vorstandsmitglieder in Bezug auf die Fixvergütung auf ein (angepasstes) Grundgehalt plus Pension (15 %) vereinfachen, und zwar mit Wirkung ab dem 1. Juli 2025, vorbehaltlich einer positiven Abstimmung der Hauptversammlung 2025 über die Vergütungspolitik. Das Gleiche gilt für die variable Vergütung nach der Einführung eines Group Combined Plan (GCP), vorbehaltlich einer positiven Abstimmung auf der 2025 Hauptversammlung über die Vergütungspolitik, die sich auch auf die in diesem Kapitel zusammengefassten Aspekte der variablen Vergütung auswirken wird.*

Die Gesamtvergütung setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Neben kurzfristigen Incentives (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 Vergütungs-gestaltung 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 Fringe Benefits 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 ging hervor, dass die bisherigen STI-Kennzahlen die finanzielle Leistung nicht in dem Maße betonten, wie es die Aktionäre wünschen. Daher haben wir einen höheren Prozentsatz an quantifizierbaren Finanzkennzahlen/KPIs auf 80 % festgelegt, und zwar ab dem GJ 2023, wie in diesem Vergütungsbericht angegeben, und darüber hinaus.</p>

<i>Aktiengebundene Vergütung</i>	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.
<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 100% für STI (freiwillig)</i>	Als zusätzliche Ebene zu der oben beschriebenen regulatorischen Vergütungsobergrenze haben wir eine Obergrenze von 100% des Grundgehalts für einen Jahresbonus eingeführt, die jedoch voraussetzt, dass alle (finanziellen und nicht-finanziellen) Ziele übererfüllt worden sind. Es gibt keine Aufrechnung zwischen den verschiedenen Zielen (d.h. eine Übererfüllung eines Ziels kann nicht dazu verwendet werden, eine Untererfüllung eines anderen Ziels auszugleichen).
<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.

## GESAMTBETRAG DER IM GESCHÄFTSJAHR GEWÄHRTEN ODER GESCHULDETEN VERGÜTUNG BRUTTO

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-Group. Die in der nachstehenden Tabelle angeführten sonstigen Bezüge bestehen aus Versicherungsbeiträgen wie Krankenversicherung, Invaliditätsversicherung und Risikolebensversicherung. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder über eine D&O-Versicherung abgesichert. Die Kosten der D&O-Versicherung werden von der BAWAG-Group getragen.

Die Gesamtvergütung je Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2024 ist in der folgenden Tabelle aufgeführt:

<b>2024</b> in € Tsd.	Position	Fixe Gehälter	Pension	Sonstiges	Fixe Gesamtvergü- tung	in % der Gesamtve- rgütung	Bonus	in % der Gesamt- vergü- tung	Total
Anas Abuzaakouk	CEO	5.200	780	157	<b>6.137</b>	<b>56%</b>	4.800	<b>44%</b>	10.937
Enver Sirucic	CFO, Deputy CEO	3.500	525	35	<b>4.060</b>	<b>54%</b>	3.500	<b>46%</b>	7.560
Sat Shah	Retail & SME, Deputy CEO	3.900	585	134	<b>4.619</b>	<b>57%</b>	3.500	<b>43%</b>	8.119
Andrew Wise	CIO, Non-retail lending	3.600	540	95	<b>4.235</b>	<b>57%</b>	3.200	<b>43%</b>	7.435
David O'Leary	CRO	3.100	465	81	<b>3.646</b>	<b>62%</b>	2.250	<b>38%</b>	5.896
Guido Jestädt	CAO	1.250	188	36	<b>1.474</b>	<b>54%</b>	1.250	<b>46%</b>	2.724
<b>GESAMT</b>		<b>20.550</b>	<b>3.083</b>	<b>538</b>	<b>24.171</b>	<b>57%</b>	<b>18.500</b>	<b>43%</b>	<b>42.671</b>

<b>2023</b> in Tsd. €	Position	Fix Gehälter	Fixes Gehalt (nach Ge- haltsver- zicht)	Pension	Son- stiges	Fixe Gesamt vergü- tung	in % von Gesam- tvergü- tung	Bonus	in % von Gesamt vergü- tung	Total
Anas Abuzaakouk	CEO	5.200	4.950	780	109	5.839	65%	3.200	35%	9.039
Enver Sirucic	CFO, Deputy CEO	3.500	3.375	525	31	3.931	58%	2.875	42%	6.806
Sat Shah	Retail & SME, Deputy CEO	3.900	3.800	585	78	4.463	65%	2.450	35%	6.913
Andrew Wise	CIO, Non-re- tail lending	3.600	3.500	540	59	4.099	65%	2.200	35%	6.299
David O'Leary	CRO	3.100	3.000	465	70	3.535	71%	1.475	29%	5.010
Guido Jestädt	CAO	1.250	1.200	188	32	1.420	55%	1.150	45%	2.570
<b>GESAMT</b>		<b>20.550</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>

#### Erklärungen zu den Änderungen von 2023 bis 2024

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.

## AUSBEZAHLTE GESAMTVERGÜTUNG

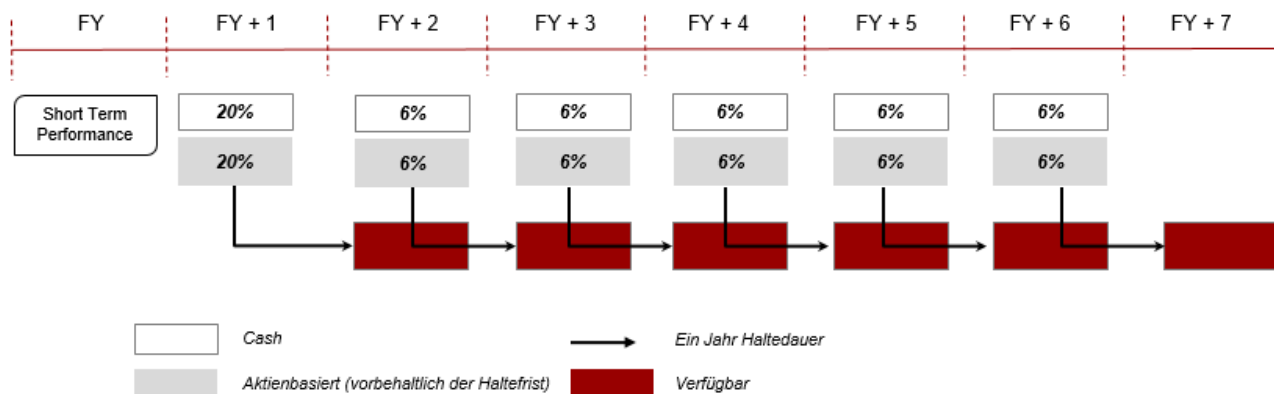
### Gezahlte Vergütungen

In den Geschäftsjahren 2023 und 2024 wurden die in der nachstehenden Tabelle angeführten Beträge an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt. Die Tabelle enthält auch die in früheren Geschäftsjahren gewährten aufgeschobenen Bonuszahlungen (*deferred bonus payments*), beginnend mit 2017, dem Jahr des Börsengangs der BAWAG-Group. Aufgeschobene Bonuszahlungen werden an Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit den regulatorischen Rahmenbedingungen ausbezahlt. Wie bereits oben erwähnt, haben die Vorstandsmitglieder auf ihre potenziellen Bonuszahlungen für das Geschäftsjahr 2020 verzichtet (nachdem sie bereits auf ihre potenziellen Bonuszahlungen für das Geschäftsjahr 2019 verzichtet hatten).

Für das Geschäftsjahr 2017 wurde kein Bonus ausgezahlt, da der LTIP 2018-2020 den Vorstandsmitgliedern anstelle eines jährlichen Bonus auf der Grundlage der individuellen Leistung im Jahr 2017 gewährt wurde.

In Tsd. €	Anas Abuzaakouk		Enver Sirucic		Sat Shah		Guido Jestädt		David O'Leary		Andrew Wise	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
<b>Fixe Vergütung</b>												
Grundgehalt (vor dem 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)	4.950	5.200	3.375	3.500	3.800	3.900	1.200	1.250	3.000	3.100	3.500	3.600
Pension	780	780	525	525	585	585	188	188	465	465	540	540
Sonstiges	109	157	31	35	78	134	32	36	70	81	59	95
<b>Variable Vergütung</b>												
<i>Cash Anteil</i>												
Geschäftsjahr 2023		645		580		490		230		295		445
Geschäftsjahr 2022	670	201	560	168	580	174	200	60	290	87	560	168
Geschäftsjahr 2021	270	270	170	170	210	210	72	72	165	165	194	194
Geschäftsjahr 2020	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2019	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2018	87	87	81	81	60	60	k.A.	k.A.	84	84	66	66
Geschäftsjahr 2017	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.	0	0	0	0
<i>Phantom share Anteil (in cash)</i>												
Geschäftsjahr 2023	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2022	0	563	0	471	0	488	0	168	0	244	0	471
Geschäftsjahr 2021	851	247	534	155	662	192	227	66	520	151	610	177
Geschäftsjahr 2020	0	0	0	0	0	0	k.A.	2	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2019	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.	0	0	0	0
Geschäftsjahr 2018	103	99	95	92	71	68	k.A.	k.A.	99	96	78	75
Geschäftsjahr 2017	0	0	0	0	0	0	k.A.	k.A.	0	0	0	0
<b>Variable Vergütung gesamt (in cash)</b>	<b>1.981</b>	<b>2.112</b>	<b>1.440</b>	<b>1.717</b>	<b>1.523</b>	<b>1.682</b>	<b>499</b>	<b>596</b>	<b>1.158</b>	<b>1.122</b>	<b>959</b>	<b>1.596</b>
Zugeteilte BAWAG Group Aktien (LTIP 2018-2020)	28.313		10.083		22.830		2.319		18.066		20.762	
<b>Cash gesamt (€)</b>	<b>7.820</b>	<b>8.249</b>	<b>5.371</b>	<b>5.777</b>	<b>5.986</b>	<b>6.301</b>	<b>1.919</b>	<b>2.070</b>	<b>4.693</b>	<b>4.768</b>	<b>5.058</b>	<b>5.831</b>
<b>Aktien gesamt #</b>	<b>28.313</b>		<b>10.083</b>		<b>22.830</b>		<b>2.319</b>		<b>18.066</b>		<b>20.762</b>	

Im Einklang mit der Vergütungspolitik und den geltenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen erfolgt die Auszahlung der jährlichen variablen Vergütung nach der Auszahlungsstruktur, die in der folgenden Grafik dargestellt ist:



### Der Sperrfrist unterliegende Phantom Shares

Die Anzahl an Phantom Shares, auf die im Jahr 2024 ein Rechtsanspruch entstanden ist, welche allerdings einer einjährigen Sperrfrist unterliegen, wird in nachfolgender Tabelle angezeigt:

	Anzahl an Phantom Shares, auf die in 2024 ein Rechtsanspruch entstanden ist
Anas Abuzaakouk	24.851
Enver Sirucic	20.699
Sat Shah	19.298
Guido Jestädt	7.966
David O'Leary	13.261
Andrew Wise	18.053
<b>Insgesamt</b>	<b>104.128</b>

Der Barbetrag der Phantom Shares, auf die im Jahr 2024 ein Rechtsanspruch entstanden ist, wird im Vergütungsbericht 2025 veröffentlicht. Die Berechnung des entsprechenden Betrags basiert auf dem VWAP der BAWAG Group während des Zurückbehaltungsjahres.

## VON VORSTANDSMITGLIEDERN GEHALTENE AKTIEN & SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

### Übersicht

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

Mehr als 70% des Aktienbesitzes des Vorstands stammen aus dessen privatem Investment, was das Engagement des Leaderships für die BAWAG unterstreicht. Die freiwilligen persönlichen Investments verdeutlicht das "Owner-Operator"-Mindset und stärkt den Konnex zwischen der Leistung des Managements, den vom Management getroffenen strategischen Unternehmensentscheidungen und deren Fokus auf langfristige Wertschöpfung in Einklang mit den Aktionären. Dies ist auch die Denkweise, welche die Vorstandsmitglieder im Unternehmen verankern wollen - dass die Mitarbeiter wie Eigentümer handeln.

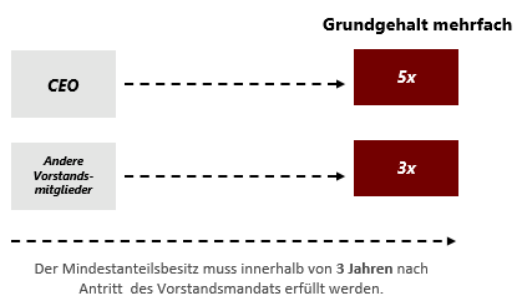
Die nachstehende Tabelle zeigt die Anzahl der von den einzelnen Vorstandsmitgliedern zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Vergütungsberichts gehaltenen Aktien der BAWAG Group, aufgeschlüsselt nach dem Gesamtaktienbesitz und dem Anteil der darunter befindlichen Privatinvestments. Wie unten angeführt, halten die Vorstandsmitglieder 3,9% der Aktien der BAWAG Group. Das gesamte Senior Leadership Team der BAWAG (einschließlich des Vorstandes) hält 4,5%.

	<b>Aktienbesitz</b>	<b>davon private Investition</b>	<b>% private Investitionen</b>
Anas Abuzaakouk	1.220.000	993.494	81%
Enver Sirucic	270.166	189.503	70%
Sat Shah	695.003	512.364	74%
Andrew Wise	463.121	297.024	64%
David O'Leary	378.183	233.657	62%
Guido Jestädt	62.462	43.852	70%
<b>Insgesamt</b>	<b>3.087.435</b>	<b>2.268.394</b>	<b>73%</b>

### Share Ownership Guidelines für den Vorstand

Trotz der Höhe des Aktienbesitzes kritisierten die Proxy Advisors, dass es bei der BAWAG keine formalen Richtlinien für den Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines) gibt. Um das Commitment des Vorstands zu unterstreichen, wurden formale *Share Ownership Guidelines* für Vorstandsmitglieder eingeführt, die Mindestschwellen für den Aktienbesitz festlegen, mit dem Ziel, 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 des gesamten Vorstands.

Im Rahmen unserer Vergütungsstrategie bieten wir Anreize in Form von Eigenkapitalbeteiligungen, die Möglichkeiten zum Aktienbesitz schaffen und zur Gänze mit den geltenden gesetzlichen Bestimmungen im Einklang stehen. Nach dieser Richtlinie muss der CEO während seiner gesamten Amtszeit eine Anzahl von BAWAG-Aktien mit einem Gegenwert halten, der zumindest 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 geltende Aktienbesitzanforderung innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren erfüllen, wobei ein jährlicher pro-rata-Ansatz verfolgt wird, während der Vergütungsausschuss nur unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehende Ausnahmen gewähren kann.



## 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, Schlüsselpersonen an das Unternehmen zu binden (*Bindungsaspekt*) und die Interessen der Teilnehmer effektiv mit der langfristigen Performance der BAWAG Group in Einklang zu bringen, indem die extern kommunizierten mehrjährigen Performanceziele der BAWAG bis 2025 berücksichtigt werden (*Interessenangleichungsaspekt*). 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
Andrew Wise	72.231
David O'Leary	62.199
Guido Jestädt	25.080

### Vesting Bedingungen

Die Vesting-Bedingungen setzen sich wie folgt zusammen:

- ▶ **Retention-Bedingung:** Im Hinblick auf den Retention-Aspekt des BAWAG LTIP 2025 ist ein aufrechtes Anstellungsverhältnis mit dem jeweiligen Teilnehmer am Beginn des Jahres 2026 erforderlich.
- ▶ **Performance-Bedingung:** Performance Ziele 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 Performance-Bedingungen sowie ratchets für die jeweiligen Ziele**

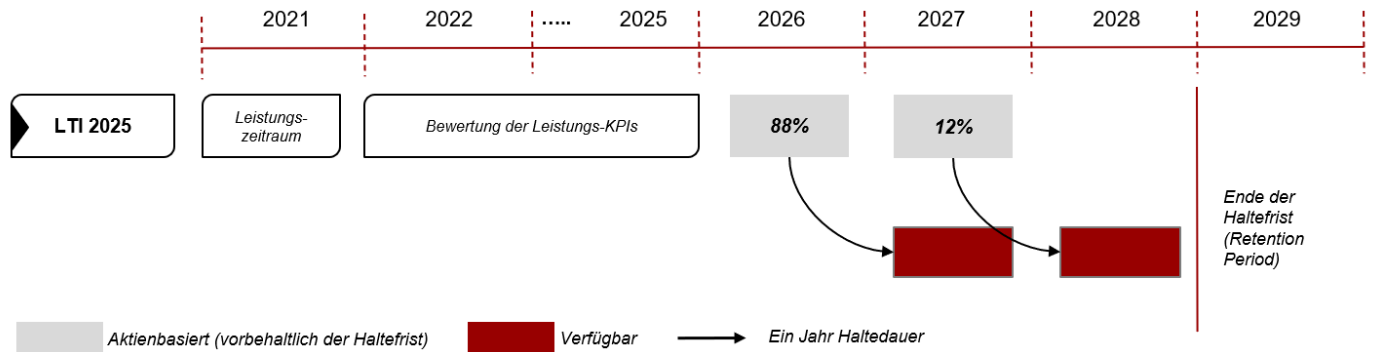
Um die Interessen der Teilnehmer des BAWAG LTIP 2025 effektiv an der langfristigen Performance der BAWAG Group anzugleichen, sind die Leistungsbedingungen an die auf dem Investors Day 2021 vorgestellten mehrjährigen Performanceziele bis 2025 gebunden. Sie bestehen aus finanziellen und nicht-finanziellen/ESG-Zielen, die wie folgt aufgeteilt sind:

<b>Finanzielle Ziele</b>			<b>70%</b>	<b>Nicht-finanzielle/ESG-Ziele</b>		<b>30%</b>
Ergebnis vor Steuern ("PBT")	Ziel (>€750 m)	30%		CO2-Emissionsziel (>50% Reduzierung)		10%
Gewinn je 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 Lieferung von Aktien (Vesting of Award) / 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 2024 hat die BAWAG alle finanziellen Ziele erfüllt, was vom Vergütungsausschuss der BAWAG Group bestätigt wurde.



---

## MALUS UND CLAWBACK

Im Geschäftsjahr 2024 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 2024 gab es keine Abweichung von der Vergütungspolitik.

---

## EINHALTUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK UND ANWENDUNG DER LEISTUNGSKRITERIEN

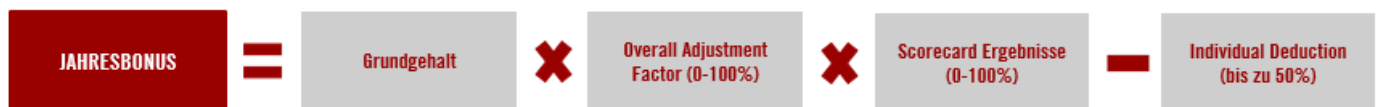
### Bonus-Entry Condition

Es gibt eine erste Einstiegshürde, die *Bonus Entry Condition*, 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 geknüpft, 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.

Die für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Schwellenwerte waren 10,9% für CET1, 110% für LCR und 95% für Risk/RCC. Keiner dieser Schwellenwerte wurde im Geschäftsjahr 2024 verletzt.

### Erläuterung zur jährlichen Bonusformel



Die nachstehenden Erläuterungen enthalten Erklärungen zu jeder der Variablen:

- ▶ **Grundgehalt:** Um den quantitativen Bedenken einiger Aktionäre Rechnung zu tragen, wurde der Ausgangspunkt für die jährliche Bonusformel auf das begrenzte *Grundgehalt* (im Vergleich zur gesamten fixen Vergütung, die auch *Pensionen* und *Sonstiges* umfasst, wie in der Tabelle auf Seite 18 oben dargestellt).
- ▶ **Overall Adjustment Factor:** Der *Overall Adjustment Factor* berücksichtigt die finanzielle Situation / Performance der BAWAG Group 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, sodass 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).

Dieses Element der jährlichen Bonusformel ist ein Eckpfeiler der BAWAG-Vergütungsgestaltung, um der Erwartung der Regulierungsbehörde Rechnung zu tragen, dass der Bonuspool bestimmten *Ex-ante*-Risikoanpassungen unterliegt.

- ▶ **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. Was die nicht-finanziellen/ESG-Ziele betrifft, so werden jedes Jahr neue nicht-finanzielle/ESG-Ziele vom Vergütungsausschuss festgelegt. Für das Jahr 2024 umfassen die Ziele spezifische Ziele in den Bereichen *Umweltziele* sowie *soziale und Führungsziele*, was eine leichte Verschiebung gegenüber den des Jahres 2023 darstellten Zielen (*Compliance & Conduct*, *soziales Engagement* und *Führung*) und im Einklang mit den Erwartungen der Investoren und der Aufsichtsbehörden steht, einen stärkeren Fokus auf umwelt- und klimabezogene Ziele zu legen.

- **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 & Nicht-Finanzielle Ziele 2024

Der Vergütungsausschuss hat die folgenden gemeinsamen finanziellen und nicht-finanziellen Ziele für 2024 für alle Vorstandsmitglieder festgelegt, mit Ausnahme des CRO und des CAO, für die eine separate Scorecard gilt (wie weiter unten dargestellt):

<b>FINANZIELLE ZIELE - 80 % GEWICHTUNG</b>		<b>Gewichtung</b>
Return on Tangible Common Equity (RoTCE)	<b>Ziel: 20,0%</b>	50%
Cost-income ratio (CIR)	<b>Ziel: 34,0%</b>	15%
Risk Cost ratio (in Basispunkten)	<b>Ziel: 30 Basispunkte</b>	15%

### **NICHT-FINANZIELLE ZIELE - 20 % GEWICHTUNG**

#### **Umweltziele**

- Entwicklung eines Transition Plan mit Dekarbonisierungszielen für alle wesentlichen Portfolios
- Emission grüner Anleihen in Höhe von 500 Millionen Euro
- 100% Elektroautos in der aktiven Flotte bis Ende 2024

#### **Soziales & Leadership**

- Förderung der Werte der BAWAG Group
- Schaffung eines meritokratischen Umfelds im Rahmen von Human Capital & Governance
- Förderung der Meritokratie
- Unternehmertum, Innovation und Vordenkerrolle
- Förderung von Technologie und Änderung des Status quo
- Entwicklung des Humankapitals und Förderung der Vielfalt von Führungskräften
- Umsetzung von HR-Initiativen und Maßnahmen auf der Grundlage der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung
- Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit
- Verstärkung des sozialen Engagements / Förderung des ehrenamtlichen Engagements in der gesamten BAWAG Group & Aufrechterhaltung des hohen Niveaus des Mitarbeiterengagements

Für den CRO und den CAO hat der Vergütungsausschuss die folgenden individuellen sowie gemeinsamen und individuellen nicht-finanziellen Ziele für 2024 festgelegt:

---

**NICHT-FINANZIELLE ZIELE - 100%****Gewichtung****Individuelle Ziele****CRO:**

• Verbesserung des gesamten Risikomanagements	30%
• Unterstützung konzernweiter Projekte	12.5%
• Stärkung der Risikoorganisation innerhalb des gesamten Konzerns	12.5%
• Gesamtbewertung der Model Landscape	12.5%
• Regulatorische Themen der Innenrevision / Aufsichtsbehörde ansprechen	12.5%

**80%****CAO:**

• Unterstützung der BAWAG bei der Expansion in neue Märkte und Produkte, um die Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen zu gewährleisten	30%
• Mit Regulierungsbehörden zusammenarbeiten	15%
• Sicherstellung der Umsetzung von Compliance-, Datenschutz- und Informationssicherheitsrichtlinien innerhalb des gesamten Konzerns und Gewährleistung, dass die Richtlinien und Prozesse mit den sich ändernden rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen übereinstimmen	15%
• Abbau des konzernweiten Portfolios an Rechtsstreitigkeiten	10%
• Überprüfung der AML/KYC-Kunden- und Transaktionsprüfungslogiken	10%

**Umweltziele**

- Entwicklung eines Transition Plan mit Dekarbonisierungszielen für alle wesentlichen Portfolios
- Emission grüner Anleihen in Höhe von 500 Millionen Euro
- 100% Elektroautos in der aktiven Flotte bis Ende 2024

**10%****Soziales & Leadership**

- Förderung der Werte der BAWAG Group
- Schaffung eines leistungsorientierten Umfelds im Rahmen von Humankapital und Governance
- Förderung der Meritokratie
- Unternehmertum, Innovation und Vordenkerrolle
- Technologie und Umwälzung des Status quo annehmen
- Entwicklung des Humankapitals und Förderung der Vielfalt von Führungskräften
- Umsetzung von HR-Initiativen und Maßnahmen auf der Grundlage der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung
- Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit
- Verstärkung des sozialen Engagements / Förderung des ehrenamtlichen Engagements in der gesamten BAWAG Group & Aufrechterhaltung des hohen Niveaus des Mitarbeiterengagements

**10%**

## Zielbewertung & Gesamtobergrenze bei 100%

### FINANZIELLE ZIELE

Für die finanziellen Ziele gelten die folgenden Abstufungen:

	RoTCE Ziel 20% (-25% Bandbreite)		Cost-Income Ratio Ziel 34% (-25% Bandbreite)		Risk Cost Ratio Ziel 30 Basispunkte (-25% Bandbreite)	
<b>0-75% Zielerreichung</b>	unter 15:	<b>0%</b>	über 42,5% :	<b>0%</b>	über 37,5 BPS:	<b>0%</b>
<b>75-100% Zielerreichung</b>	zwischen 15% & 25%	<b>lineare Erhöhung</b>	zwischen 42,5 und 34%	<b>lineare Erhöhung</b>	zwischen 37,5 & 30 BPS	<b>lineare Erhöhung</b>
<b>über 100% Zielerreichung</b>	über 25%	<b>bei 100 % gedeckelt</b>	unter 34%	<b>bei 100% gedeckelt</b>	unter 30 BPS.	<b>bei 100% gedeckelt</b>

### NICHT-FINANZIELLE ZIELE:

Für die nicht-finanziellen Ziele die gelten folgenden Bewertungskriterien:

<i>Bei Unterschreitung der Schwelle</i>	<b>0-50%</b>
<i>An der Schwelle</i>	<b>50-75%</b>
<i>Am Maximum</i>	<b>75-100%</b>

Eine lineare Auszahlung erfolgt für Leistungen zwischen den oben genannten Zielbereichen. Für die Leadership-Ziele gilt eine qualitative Bewertung jedes einzelnen Vorstandsmitglieds. Die Zielvorgabe kann übererfüllt werden, ist aber ebenfalls auf begrenzt 100 % (d. h. 10 % der Gesamtzielvorgaben/-punkte).

Die oben genannten Zielbewertungsrichtlinien begrenzen den Jahresbonus effektiv für jedes Vorstandsmitglied auf 100 %.

### Performance Kriterien für das Geschäftsjahr 2024

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte Vergütung korrespondiert mit den Vorgaben der Vergütungspolitik. Hinsichtlich der variablen Vergütung und den in diesem Zusammenhang angewendeten Leistungskriterien, legt der Vergütungsausschuss das Ziel für jedes einzelne Vorstandsmitglied im Einklang mit den in der Vergütungspolitik festgelegten Grundsätzen zu Beginn des Bonuszyklus fest.

Alle Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder identisch, außer (wie oben dargestellt) für den CRO und den CAO, für die wir aufgrund ihrer Funktion, Rolle und Verantwortung keine finanziellen Ziele festlegen. Die Ergebnisse der Leadership-Ziele können unterschiedlich ausfallen, während die finanziellen und anderen nicht-finanziellen Ziele für alle Vorstandsmitglieder (außer dem CRO und dem CAO) bewertet werden.

Die nachstehende Tabelle zeigt die für den Vorstand (mit Ausnahme des CRO und des CAO) festgelegten Ziele für das Geschäftsjahr 2024, die jeweilige Gewichtung dieser Ziele und die vom Vergütungsausschuss ermittelte Punktzahl für den Vorstand (mit Ausnahme des CRO und des CAO).

<b>FINANZIELLE ZIELE</b>		<b>Gewichtung</b>	<b>Tatsächlich</b>	<b>Score</b>
Return on Tangible Common Equity (RoTCE)	<b>20%</b>	50%	<b>26.0%</b>	100%
Cost-income ratio (CIR)	<b>34%</b>	15%	<b>33.5%</b>	100%
Risk Cost Ratio (in Basispunkten)	<b>30 Basispunkte</b>	15%	<b>19 bps</b>	100%
<b>Summe der finanziellen Ziele</b>		<b>80%</b>		
<b>NICHT-FINANZIELLE</b>				
<b>Umweltziele</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Entwicklung eines Transition Plan mit Dekarbonisierungszielen für alle wesentlichen Portfolios</li> <li>Emission grüner Anleihen in Höhe von 500 Millionen Euro</li> <li>100% Elektroautos in der aktiven Flotte bis Ende 2024</li> </ul>		10%		100%
<b>Soziales &amp; Leadership</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Förderung der Werte der BAWAG Group</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>Technologie und Umwälzung des Status quo annehmen</li> <li>Entwicklung des Humankapitals und Förderung der Vielfalt von Führungskräften</li> <li>Umsetzung von HR-Initiativen und Maßnahmen auf der Grundlage der Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung</li> <li>Verbesserung der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit</li> <li>Verstärkung des sozialen Engagements / Förderung des ehrenamtlichen Engagements in der gesamten BAWAG Group &amp; Aufrechterhaltung des hohen Niveaus des Mitarbeiterengagements</li> </ul>		10%		100%
<b>Summe der nicht-finanziellen Ziele</b>		<b>20%</b>		
<b>GEWICHTETE ZIELERREICHUNG</b>				<b>100%</b>

### Erklärungen zur Bewertung der Finanziellen Ziele

Im Jahr 2024 haben wir alle unsere finanziellen Ziele übererfüllt, indem wir ein

- RoTCE von 26,0 % (gegenüber 20% Ziel),
- CIR von 33,5 % (gegenüber 34% Ziel) und
- Risk Cost Ratio von 19 Basispunkten (gegenüber dem von 30 Zielwert Basispunkten).



Die nachstehende Tabelle zeigt die vom Vorstand im Geschäftsjahr 2024 erreichten Ziele, wie sie vom Vergütungsausschuss bewertet wurden. Für den CRO und den CAO gelten keine finanziellen Ziele, sondern nur nicht-finanzielle Ziele, die wiederum neben den Umweltzielen und den Zielen im Bereich Soziales & Leadership auch individuelle Ziele umfassen.

	FINANZIELLE ZIELE			NICHT-FINANZIELLE ZIELE			Gewichtete Scorecard Ergebnisse
	RoTCE Ziel	CIR Ziel	Risk Cost Ratio Ziel	Umwelt Ziele	Soziales & Leadership	Individuelle Ziele	
<b>Anas Abuzaakouk</b>	100%	100%	100%	100%	100%		<b>100%</b>
<b>Enver Sirucic</b>	100%	100%	100%	100%	100%		<b>100%</b>
<b>Sat Shah</b>	100%	100%	100%	100%	100%		<b>100%</b>
<b>Andrew Wise</b>	100%	100%	100%	100%	90%		<b>99%</b>
<b>Guido Jestädt</b>				100%	100%	100%	<b>100%</b>
<b>David O'Leary</b>				100%	100%	85%	<b>88%</b>

Unter Anwendung der zuvor in diesem Kapitel beschriebenen Abstufungen (ratchets) und Bewertungsregeln ergibt sich daraus die in der obigen Scorecard-Tabelle angegebene Punktzahl.

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

##### ► Umweltziele:

- Transition Plan: Die BAWAG hat einen *Transition Plan* mit Dekarbonisierungsprioritäten, -prinzipien und -hebeln entwickelt, um Transparenz darüber zu schaffen, wie das Übergangsrisiko (transition risk) gemindert wird. Der Transition Plan beinhaltet die Verpflichtung, bis 2050 Netto-Null-Emissionen für Scope 1 und 2 zu erreichen und die größten Portfolios auf das Szenario einer maximalen Erderwärmung von 1,5 Grad auszurichten. Es wurden Ziele für wesentliche Portfolios festgelegt, die 70 % der CO2-Emissionen im Geltungsbereich ausmachen.
- Emission von grünen Anleihen: Im Oktober 2024 emittierte die BAWAG Green Senior Bonds in Höhe von 500 Millionen Euro, die vollständig gezeichnet wurden.
- Elektroautos: Zum Jahresende 2024 bestand die gesamte aktive Flotte der BAWAG (100%) aus Elektrofahrzeugen.

Die Erreichung dieser nicht-finanziellen Kennzahl wurde vom Vergütungsausschuss mit **100%** bewertet (10 % der Gesamtziele/des Gesamtergebnisses).

##### ► Ziele im Bereich Soziales & Leadership:

- Chief Executive Officer (CEO): Im Jahr 2024 stand die BAWAG Group vor großen Herausforderungen, die sie jedoch erfolgreich meisterte, indem sie zwei strategische Akquisitionen durchführte, um ihre Position als führende Retail- und KMU-Bank in der DACH/NL-Region zu stärken. Eine klare Kommunikation mit unseren Stakeholdern war von entscheidender Bedeutung, unterstützt durch aktives Engagement über verschiedene Kanäle. Unsere Rekordergebnisse im Jahr 2024 waren das Ergebnis strategischer Entscheidungen aus den Vorjahren.
- Finanzvorstand (CFO, stellvertretender CEO): Der CFO spielte eine Schlüsselrolle bei der Steuerung der beiden strategischen Akquisitionen und sorgte dafür, dass alle Stakeholder die Vorteile dieser Akquisitionen erkannten. Er leitete M&A-Teams, beaufsichtigte das operative Geschäft und hob die Unternehmenswerte in den Vordergrund. Trotz des finanziellen Rekordergebnisses im Jahr 2024 konzentrierte er sich darauf, das Engagement der Stakeholder durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen zu verbessern, und bewies das ganze Jahr über eine starke Führungsrolle.

- **Head of Retail & SME (Deputy CEO):** Unser Head of Retail & SME führte die Teams durch wirtschaftliche Herausforderungen und bewies Geduld und Disziplin bei der Integration der Akquisitionsziele. Er arbeitete eng mit Führungskräften von Knab und Barclays Consumer Bank Europe zusammen, um Talente zu identifizieren und Integrationsstrategien zu planen. Erhebliche Investitionen wurden in die Kundenerfahrung und in Initiativen für unterrepräsentierte Segmente getätigt, um die BAWAG Group als Marktführer zu positionieren.
- **Chief Investment Officer (CIO):** Der CIO leitete das internationale Kreditteam und war während der Marktvolatilität als CEO der Idaho First Bank tätig, wobei er sich auf die Bankenintegration und den Ausbau der Plattformen für Privatkunden und KMU konzentrierte. Er hat sich zum Ziel gesetzt, unser US-Geschäft in den Bereichen Immobilien und Unternehmenskredite auszubauen und legt dabei großen Wert auf effektive Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Teams.
- **Chief Risk Officer (CRO):** Der CRO hat das Risikomanagement durch den Ausbau der Teamkapazitäten und die Umsetzung der Empfehlungen der Aufsichtsbehörden erheblich verbessert. Er engagiert sich für die Rekrutierung von Spitzentalenten und die Förderung der kontinuierlichen Verbesserung. Seine Führungsrolle war entscheidend für die Umstellung auf den Standardansatz und die Bewertung der Risiken im Zusammenhang mit den beiden M&A-Transaktionen.
- **Chief Administrative Officer (CAO):** Der CAO hat außergewöhnliche Führungsqualitäten in den Bereichen Compliance, Regulierung und Recht bewiesen, ein stabiles Team aufgebaut und fähige Führungskräfte gefördert. Er konzentriert sich auf die Verbesserung des internen Know-hows und beteiligte sich aktiv an M&A-Projekten und setzte sich für ein erstklassiges Compliance-Team als Wettbewerbsvorteil ein. Seine Führung war entscheidend beim Verkauf der start:bausparkasse Deutschland.

#### **Erläuterungen zum Overall Adjustment Factor 2024:**

Der Vergütungsausschuss hat den *Overall Adjustment Factor* auf 100 % festgelegt. Dies wurde durch die Übererfüllung der finanziellen Ziele der BAWAG-Group im Jahr 2024 begünstigt und durch die Ex-ante-Risikoanpassungsfaktoren (besondere finanzielle/ nichtfinanzielle Risiken und makroökonomische Risiken/ monetäre Aussichten) ausgeglichen, wobei der Vergütungsausschuss die folgenden Erwägungen berücksichtigt hat:

- ▶ **Besondere finanzielle/nicht-finanzielle Risiken:** In Bezug auf die *Ex-ante-Anpassungsfaktoren* zur Berücksichtigung besonderer finanzieller / nicht finanzieller Risiken hat der Vergütungsausschuss die Entwicklung der internen Kapitalnutzung berücksichtigt und zudem die Berichte der Innenrevision und der Compliance ausgewertet, um zu beurteilen, ob das der Mitarbeiter Risikoverhalten im Hinblick auf eine potenzielle Bonuszahlung beeinflusst wurde (qualitative Risikobewertung). In dieser Evaluierung wurden im Jahr 2024 keine wesentlichen Findings festgestellt.
- ▶ **Makroökonomische Risiken / monetäre Aussichten:** Als weiteren *Ex-ante-Anpassungsfaktor* bewertete der Vergütungsausschuss die künftige Entwicklung mit Schwerpunkt auf den makroökonomischen Risiken und den monetären Aussichten wie folgt:
  - ▶ Die Aussichten für das Wirtschaftswachstum in Europa werden sich 2025 nach Jahren der schwachen Leistung aufgrund sinkender Zinssätze erholen. Die US-Wirtschaft wird sich nach der Entwicklung der letzten Jahre voraussichtlich verlangsamen.
  - ▶ Der Erholungspfad in Österreich könnte durch die fiskalischen Maßnahmen gefährdet sein, die zur Stabilisierung des Staatshaushalts und zur Erfüllung der EU-Anforderungen erforderlich sind. Die allgemeine Unsicherheit über das makroökonomische Umfeld bleibt aufgrund möglicher Maßnahmen der neuen US-Regierung und einer möglichen Zunahme geopolitischer Spannungen bestehen.
  - ▶ Es wird erwartet, dass der Arbeitsmarkt angespannt bleibt und die Arbeitslosenquote nur geringfügig steigt, da die Normalisierung in den kommenden Quartalen schrittweise erfolgt.

- ▶ Es wird erwartet, dass die Zinsen in der Eurozone weiter sinken werden, nachdem die EZB im Jahr 2024 mit Zinssenkungen (insgesamt 1%) begonnen hat. Die Inflation dürfte sich 2025 weiter normalisieren, nachdem sie 2024 bereits deutlich zurückgegangen war. Die Rückkehr zur langfristigen Gleichgewichtsrates der EZB von 2% wird jedoch voraussichtlich nur schrittweise erfolgen.

#### Erklärungen zur Anwendung des *Discretionary Individual Deduction Facto* durch den Vergütungsausschuss:

Obwohl der Total Shareholder Return (TSR) der BAWAG mit 84 % die beiden primären europäischen Bankenindizes, den Euro Stoxx Banks Index (SX7E) und den Stoxx Europe 600 Banks Index (SX7P), um +49 Pkt. bzw. +52 Pkt., deutlich übertraf hat der Vergütungsausschuss nach Überprüfung der errechneten Bonusbeträge und des Gesamtbonuspools für den Vorstand beschlossen, von der Möglichkeit des Ermessensabzugs (*discretionary deduction*) Gebrauch zu machen und den Gesamtbonusbetrag für das Management um 8% zu kürzen. Dies geschah als Reaktion auf die Abstimmung während der Hauptversammlung 2024, nimmt aber auch Anpassungen der MB-Gehälter vorweg, die der Hauptversammlung 2025 zur Umsetzung vorgeschlagen werden, sofern die überarbeitete Vergütungspolitik von der Hauptversammlung genehmigt wird. Während sich der Gesamtabzug (*overall deduction*) auf 8% beläuft, variieren die einzelnen Abzüge prozentual, um die Besonderheiten jedes einzelnen Vorstandsmitglieds angemessen zu berücksichtigen:

- Für Enver Sirucic und Guido Jestädt erfolgt kein Abzug des errechneten Bonus. Die fixe Gesamtvergütung von Guido Jestädt liegt aufgrund seiner besonderen Funktion im Vorstand außerhalb des Gehaltsbandes der anderen Vorstandsmitglieder. Das M&A-Team, das unter der Verantwortung von Enver Sirucic steht, hat im Jahr 2024 eine hervorragende Leistung erbracht und in diesem Zeitraum zwei transformative M&A-Transaktionen abgeschlossen.
- Für David O'Leary wird ein Abzug von 17,5% vorgenommen, um seiner individuellen Funktion und Rolle innerhalb des Vorstands Rechnung zu tragen.
- Für Sat Shah und Andy Wise gilt ein Abzugsfaktor von 10%, um der insgesamt gedämpften Geschäftsentwicklung und den Verlusten im US-Büroportfolio Rechnung zu tragen. Für Anas Abuzaakouk gilt ein Abzug von 7,5%, der die Gesamtverantwortung für die regulatorischen Entwicklungen in der Gruppe und im US-Büroportfolio widerspiegelt.
- Abschließend wurden alle Boni nach dem individuellen Abzug auf die nächste € 25.000 Marke auf- oder abgerundet.

#### Berechnung des Jahresbonus - Anwendung der Jahresbonusformel

Übersetzt man die Zielerreichung und die Erläuterungen in die Jahresbonusformel, so ergibt sich aus der Formel ein Jahresbonus 2024 für jedes Vorstandsmitglied wie in der folgenden Tabelle dargestellt:

in Tsd. €	Grundgehalt	Overall Adjustment Factor	Gewichtete Scorecard-Ergebnisse	Abzugskoeffizient	Jährlicher Bonus (auf- bzw abgerundet auf die nächste 25k-Marke)
<b>Anas Abuzaakouk</b>	5.200	100%	100%	(7,5)%	<b>4.800</b>
<b>Enver Sirucic</b>	3.500	100%	100%	-	<b>3.500</b>
<b>Sat Shah</b>	3.900	100%	100%	(10)%	<b>3.500</b>
<b>Andrew Wise</b>	3.600	100%	99%	(10)%	<b>3.200</b>
<b>David O'Leary</b>	3.100	100%	88%	(17,5)%	<b>2.250</b>
<b>Guido Jestädt</b>	1.250	100%	100%	-	<b>1.250</b>

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

### Grundsätze der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats

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 fixe 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 darüberhinausgehenden Sitzungsgelder.

Der Aufsichtsrat hat die folgenden Ausschüsse:

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

### Abweichung von der Vergütungspolitik

Im Geschäftsjahr 2024 gab es keine Abweichung von der Vergütungspolitik.

### Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats (per Ende 2024)

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

### Anwesenheitsquote im Jahr 2024

	Aufsichtsrat 7 Sitzungen	Nominierungsausschuss 3 Sitzungen	Prüfungs- und Compliance- ausschuss 4 Sitzungen	Risiko- und Kreditausschuss 4 Sitzungen	ESG Ausschuss 4 Sitzung	Vergütungsausschuss 4 Sitzungen
Egbert Fleischer	100%	100%	100%	-	100%	100%
Kim Fennebresque	85.71%	100%	-	75%	-	100%
Frederick Haddad	85.71%	-	100%	100%	-	100%
Adam Rosmarin	100%	100%	100%	100%	-	-
Gerrit Schneider	100%	-	100%	-	100%	100%
Tamara Kapeller	100%	100%	100% <sup>1</sup>	100%	100%	-
Verena Spitz	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Konstantin Latsunas	100%	100%	100%	-	-	-
Beatrix Pröll	100%	-%	-	100%	100%	100%

1) Tamara Kapeller wurde als Mitglied (und Vorsitzende) des Prüfungs- und Complianceausschusses (ACC) am 1. Oktober 2024 bestellt, und nahm daher nur an der Sitzung im vierten Quartal teil.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nahmen an den Sitzungen des Aufsichtsrats mit einer Anwesenheitsquote von 96,83 % und an den Sitzungen seiner Ausschüsse mit einer durchschnittlichen Anwesenheitsquote von 99 % teil, jeweils eigens oder durch Stimmrechtsvertretung. Auch außerhalb dieser formellen Sitzungen informierte der Vorstand die Aufsichtsratsmitglieder regelmäßig über aktuelle Themen.

### Vergütungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats im Jahr 2024

Die Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder durch die BAWAG Group und die BAWAG PSK ist in der nachstehenden Tabelle dargestellt:

in Tsd. €	BAWAG-Group	BAWAG PSK	Insgesamt
Egbert Fleischer	96	289	385
Kim Fennebresque	73	218	290
Frederick Haddad	54	161	215
Adam Rosmarin	53	158	210
Gerrit Schneider	55	166	224
Tamara Kapeller	56	168	221
<b>Insgesamt</b>	<b>386</b>	<b>1.159</b>	<b>1.545</b>

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