

EXECUTIVE SUMMARY:

DIE ÄNDERUNGEN DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Im Juli 2020 hat die Addiko Bank AG eine Analyse der Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG von Glass Lewis erhalten. Der Bericht von Glass Lewis hat vier Bereiche identifiziert, die in der Vergütungspolitik verbessert werden können (Tabelle 1). Die Addiko Bank AG nahm sich der Vorschläge von Glass Lewis an und hat die Vergütungspolitik der Vorstandsmitglieder überarbeitet. Dieser Kurzüberblick behandelt: (i) die Änderungen der Vergütungspolitik des Vorstandes; und (ii) den Omnibus-Plan, der die Leistung von Führungskräften mit dem Erfolg der Aktien verknüpft - indem Aktienzahlungen genutzt werden - und dadurch einen Anreiz für die Leistungserbringung des Vorstandes schaffen soll.

Die Vergütungspolitik schafft die Rahmenbedingungen für die Vergütung des Vorstandes. Sie basiert auf der Strategie der Bank, setzt angemessene Grenzen und Schutzmaßnahmen und bietet die Flexibilität, außergewöhnliche Vergütungsthemen transparent zu handhaben. Die Vergütungspolitik beschreibt den jährlichen Bonusprozess und spiegelt nun die Ratschläge des Glass Lewis Berichts wider (Tabelle 2).

Der Glass Lewis Bericht empfiehlt, dass die Rahmenbedingungen der Vergütung des Vorstandes langfristige Anreizsysteme (Long-Term - Incentive Plans) sowie Instrumente zur langfristigen Leistungsbewertung, die mit den Interessen der Aktionäre verknüpft sind, umfassen sollen.

Daraus resultierend hat die Addiko Bank AG zwei Szenarien evaluiert: die Einführung eines Aktienoptions-Programms und einen Omnibus-Plan, der den Erfolg der Aktie mit anteilsbasierter Vergütung verbindet. Die Einführung eines Aktienoptions-Programms als Vergütungsinstrument birgt mehrere Schwierigkeiten und Risiken in sich. Die regulatorischen Vorgaben in Österreich für variable Vergütungen sind sehr komplex und restriktiv, weshalb die meisten Banken des österreichischen Marktes ihre Aktienoptions-Programme gestoppt haben. Deshalb wird die Addiko Bank AG zum gegenwärtigen Zeitpunkt kein Aktienoptions-Programm starten.

Alternativ wird die Addiko Bank AG einen Omnibus-Plan für eine 2-Jahresperiode (2021 und 2022) einführen. Dieser Plan verknüpft die Vergütung der Addiko Bank AG Führungskräfte mit dem Wert der Aktie entsprechend der EBA-Leitlinien und der österreichischen regulatorischen Vorgaben. Mit dem Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF) gibt es ein weiteres Vergütungsinstrument, das die Empfehlung des Glass Lewis Berichts - langfristige Anreizsysteme und Instrumente für langfristige Leistungsbewertung, die im Einklang mit den Aktionärsinteressen stehen - umsetzt. Tabelle 3 beschreibt die Grundsätze und Kriterien des PAIF 2021-2022.

Tabelle 1: Anmerkungen des Glass Lewis Berichts und Änderung der Vergütungspolitik der Addiko Bank AG

Anmerkungen des Glass Lewis Berichts	Änderungen in der Vergütungspolitik des Vorstandes
Leistungskennzahlen und deren Gewichtungen waren nicht offengelegt	<ul style="list-style-type: none"> Klarstellung in der Vergütungspolitik des Vorstandes
Befugnis zur Gewährung von diskretionären Boni	<ul style="list-style-type: none"> Klarstellung in der Vergütungspolitik des Vorstandes
langfristige Anreizsysteme: Omnibus Plan, Aktien-Eigentümerschaft, aktienbasierte Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> Die Verknüpfung von aktienbasierter Vergütung mit der langfristigen Leistungserbringung wurde in der Vergütungspolitik des Vorstandes klargestellt Omnibus Plan (PAIF)* wird als weiteres Instrument eingeführt, um den Wert der Aktie mit aktienbasierter Vergütung zu verknüpfen

*Das Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF) ist ein mittelfristiges Anreizsystem für die ABG Führungskräfte, das die individuelle Leistung mit dem Wert der Aktie verknüpft.

Tabelle 2: Klauseln der Vergütungspolitik, die geändert wurden, um die Empfehlungen des Glass Lewis Berichts umzusetzen

Anmerkungen des Glass Lewis Berichts	Klausel in der Vergütungspolitik
Erläuterung der Leistungskennzahlen und deren Gewichtungen	<ul style="list-style-type: none"> Klausel 6.2 bezieht sich auf die Balanced Scorecards für den Vorstand, die die Leistungskennzahlen und deren Gewichtung umfasst. Klausel 6.3.2 statuiert ein Beispiel für die Balanced Scorecards sowie für die individuellen Erfolgsfaktoren des Vorstandes.
Befugnis zur Gewährung von diskretionären Boni	<ul style="list-style-type: none"> Klausel 2.1.4 stellt klar, dass außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen von dem Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt werden und den EBA-Leitlinien entsprechen müssen. Klausel 3.1 definiert die drei Komponenten der Vergütung. Klausel 5.3 legt das maximale Verhältnis zwischen der variablen und festen Vergütung fest. Die maximale jährliche variable Vergütung darf 100% der festen Vergütung nicht übersteigen (entsprechend der EBA-Leitlinien). Klausel 5.4 beschreibt die Auszahlung von variabler Vergütung unter Berücksichtigung der

	<p>Risikoadjustierung, wobei aktuelle und zukünftige Risiken in Betracht gezogen werden.</p> <ul style="list-style-type: none">• Alle Ausnahmen von Klausel 5.4 waren von dem vom Aufsichtsrat zu genehmigen. Dieses Erfordernis wurde gestrichen.• Klausel 5.5 begrenzt bargeldlose Anreiz- und Anerkennungspläne mit 3.000 EUR.• Klausel 13 beschreibt, dass Abweichungen der Vergütungspolitik im Einklang mit den EBA-Leitlinien sowie jeglichen anderen anwendbaren Bestimmungen stehen müssen.
<p>Langfristige Anreizsysteme: Omnibus Plan, Aktien-Eigentümerschaft, aktienbasierte Vergütung</p>	<ul style="list-style-type: none">• Klausel 6.4.2 weist eine signifikante Änderung des Auszahlungsmodells auf, um eine Bedachtnahme auf langfristige Aktionärsinteressen zu ermöglichen. Zukünftig werden die auf 5-Jahre zurückgestellten Boni zu 50% in bar und 50% in Aktien ausbezahlt.• Klausel 9 beschreibt, wie die individuelle variable Vergütung mit der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft verknüpft ist und somit eine Bedachtnahme auf langfristige Aktionärsinteressen ermöglicht.• Klausel 13 erläutert, dass eine mögliche Abweichung von dieser Vergütungspolitik z.B. die Einführung eines jährlichen oder mehrjährigen Anreizsystems für ausgewählte Führungskräfte sein kann.

Tabelle 3: Grundsätze des 2021-2022 PAIF (Performance Acceleration Incentive Framework)

KONTEXT	Das Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF) ist seit 2019 ein Teil der Group Remuneration Policy und ist für ausgewählte Führungskräfte vorgesehen. Das PAIF stellt ein zusätzliches Anreizsystem dar, unabhängig von dem jährlichen leistungsbezogenen Bonus. Alle in der Group Remuneration Policy festgelegten Regeln sind auch auf das PAIF (z.B. die Regeln über den Zahlungsaufschub, Knock-Out Kriterien, Ermessenspielraum, Malus and Rückforderung) anwendbar.
ZIELGRUPPE	ABG Führungskräfte: Gruppen-Vorstand, Vorstände der Tochtergesellschaften, leitende Mitarbeiter
ZIEL	<p>Der anzustrebende Aktienpreis wird vom Aufsichtsrat Ende 2020 festgelegt und sollte höher angesetzt sein als der zu diesem Zeitpunkt geltende Aktienpreis, um einen Anreiz zur Verbesserung der Bank und damit des Aktienkurses von Addiko-Aktien zu schaffen.</p> <p>Die Notwendigkeit der Einführung von spezifischen risikobasierten Zielen, um riskantes Verhalten, das nicht im Einklang mit der Risikostrategie der Addiko steht, zu vermeiden, wird Ende 2020 von der ABG Risikokontroll-Funktion beurteilt.</p>
ZEITRAUM	Kick-off: Jänner 2021 für 2021; Neustart in Dezember 2021 für 2022
VERGÜTUNG	Wenn der angestrebte Aktienpreis erreicht wird, erhält die Zielgruppe eine Vergütung bis zu 30% ihres Jahresgehaltes, die 50% in bar und 50% in Aktien sein könnte*

* Details werden im Dezember 2020 fixiert