

EXECUTIVE SUMMARY

Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG

Die **Vergütungspolitik für den Vorstands** legt die Grundsätze für die Vergütung des Vorstands der Addiko Bank AG fest. Sie basiert weitgehend auf der Vergütungspolitik der Addiko Gruppe und ist mit dieser abgestimmt. Die Richtlinie entspricht der Strategie der Bank, setzt klare Grenzen und Schutzmechanismen und gewährleistet gleichzeitig die notwendige Flexibilität, um außergewöhnliche Vergütungssachverhalte transparent zu regeln.

Die aktuelle Fassung wurde am 5. Dezember 2025 vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG verabschiedet. Sie enthält mehrere wesentliche Anpassungen, die sowohl die interne Steuerung als auch die regulatorische Konformität stärken.

Ein wesentliches Update ist die Einführung eines neuen und deutlich präziser definierten **Long-Term-Incentive-Modells (LTIP)**, welches das bisherige Performance Acceleration Incentive Scheme (PAIF) ersetzt. Das neue LTIP ist klar strukturiert, konsistent formuliert und transparenter in seinen Leistungsmechanismen, was eine einheitliche Anwendung über alle relevanten Vorstandsprozesse hinweg ermöglicht und stärker mit den Erwartungen der EBA-Leitlinien an langfristige, nachhaltige Vergütungssysteme übereinstimmt.

Der **Country Success Factor** wurde weiter präzisiert, um vollständige Transparenz hinsichtlich seines Beitrags zur Vorstandsvergütung sicherzustellen und die Vergleichbarkeit der länderspezifischen Performance-Komponenten innerhalb der Addiko Gruppe zu erhöhen.

Eine weitere wesentliche Änderung ist die **Anhebung der Schwelle für die Anwendung erweiterter Aufschubregelungen („Deferrals“)** von EUR 150.000 auf EUR 175.000 oder 100 % der Fixvergütung. Diese Anpassung spiegelt die Einhaltung regulatorischer Proportionalitätsgrundsätze wider.

Darüber hinaus wurden – in Erwartung zukünftiger regulatorischer Entwicklungen – relevante Elemente der CRD VI integriert, sodass das Vergütungsrahmenwerk des Vorstands frühzeitig an das kommende europäische Aufsichtsregime angepasst wird.

Im Rahmen der Ex-ante-Risikoadjustierung wurde die bisher verwendete **Kennzahl „Cost of Risk“** durch das **NPE-Coverage-Ratio ersetzt**, wodurch das Risikobewertungssystem stärker an aufsichtsrechtliche Erwartungen und risikosensitive Kapitalkennzahlen ausgerichtet wird.

Zudem wurden die **„Good-Leaver“-Kategorien** für Vorstandsmitglieder um ein weiteres Szenario erweitert: Ein Vorstandsmitglied gilt nun ebenfalls als Good Leaver, wenn dessen Mandat innerhalb von 12 Monaten nach einem Change-of-Control-Ereignis ohne wichtigen Grund beendet wird. Im Falle eines Change of Control sind der Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat verpflichtet, sämtliche KPIs und Leistungsziele im jährlichen Bonussystem – einschließlich Knock-out-Kriterien, Multiplikatoren und individueller Zielsetzungen – kurzfristig zu überprüfen und anzupassen. Dabei können transaktionsbezogene Ziele ergänzt werden, sofern dies zur Sicherstellung strategischer und rechtlicher Anforderungen notwendig ist. Alle übrigen Bestimmungen des Bonusplans, einschließlich Zielbeträgen, Leistungskennzahlen und Auszahlungsmechanismen, bleiben für die Bank und deren Rechtsnachfolger bindend. Vorstandsmitglieder behalten Anspruch auf jenen Bonus, den sie

erhalten hätten, wenn der Plan unverändert fortbestanden hätte. Leistungsziele, die aufgrund des Eigentümerwechsels nicht mehr bewertet werden können, gelten entweder anteilig oder vollständig als erreicht, sofern die Transaktion das geschäftliche Umfeld wesentlich verändert.

Insgesamt stellt die überarbeitete Vergütungspolitik sicher, dass das Vergütungsrahmenwerk für den Vorstand der Addiko Bank AG klar strukturiert, strategisch ausgerichtet und vollständig mit regulatorischen Erwartungen vereinbar bleibt – und gleichzeitig darauf vorbereitet ist, zukünftige aufsichtsrechtliche Anforderungen im sich weiterentwickelnden europäischen Regulierungsumfeld zu erfüllen.