

Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG

Datum:	30.03.2021
Version:	1.3

1. RECHTLICHE GRUNDLAGEN UND AUFSTELLUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK

Diese Vergütungspolitik für den Vorstand der Addiko Bank AG ("Vergütungspolitik") regelt die Grundsätze der Vergütung des Vorstandes der Addiko Bank AG ("Gesellschaft") gemäß § 78a des Aktiengesetzes ("AktG").

Diese Vergütungspolitik wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates aufgestellt und mit Aufsichtsratsbeschluss vom 30.3.2021 beschlossen. Die Vorlage zur Beschlussfassung an die Hauptversammlung der Gesellschaft erfolgt im Rahmen der nächstfolgenden ordentlichen Hauptversammlung.

Diese Vergütungspolitik basiert in wesentlichen Teilen auf, und steht im Einklang mit, der internen *Group Remuneration Policy* (Vergütungspolitik gemäß § 39b BWG) der Addiko Gruppe.

2. ZIELSETZUNG

Diese Vergütungspolitik hat die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Dies erfolgt durch Grundsätze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung:

- ihrer Aufgaben und Arbeitsbelastung;
- ihrer Expertise und Erfahrung;
- ihrer Verantwortung und der damit verbundenen Risiken;
- der Größe, Lage und einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft samt ihren Tochtergesellschaften; sowie
- der einschlägigen gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften und des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

Diese Vergütungspolitik hat ferner ausreichend Spielräume vorzusehen, um auf kurzfristige Marktentwicklungen reagieren und eine Ausgewogenheit in der Besetzung der Mitglieder des Vorstandes sicherstellen zu können.

Sie soll die Gesellschaft in die Lage versetzen, erfahrene und kompetente Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten und die Erreichung der Unternehmensziele in Übereinstimmung mit ihrer Strategie, ihren langfristigen Zielen und ihrem Risikoprofil sicherzustellen.

2.1 Grundsätze der Vergütung

2.1.1 Finanzielle Leistungsfähigkeit der Addiko Gruppe

Es ist zwingend erforderlich, dass das Vergütungssystem die Leistungsfähigkeit der Addiko Gruppe und nicht nur die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft oder einer Einzelperson berücksichtigt.

2.1.2 Solide Kapitalbasis

Die Gesellschaft muss das mit ihrem Vergütungssystem verbundene Risiko im Hinblick auf seine möglichen Auswirkungen auf ihre Kapitalbasis und die Kapitalbasis der Addiko Gruppe berücksichtigen. Daher muss die Gesellschaft die Auswirkungen der Vergütungshöhe - sowohl sofort zahlbarer als auch aufgeschobener Vergütungsbestandteile - in die Kapitalplanung und in den gesamten Kapitalbewertungsprozess einbeziehen und dabei die aktuelle Kapitalposition berücksichtigen.

Die von der Gesellschaft gewährte variable Gesamtvergütung darf die Fähigkeit der Gesellschaft und der Addiko Gruppe, eine solide Kapitalbasis langfristig zu erhalten oder wiederherzustellen, nicht einschränken.

Wenn die Gesellschaft oder die Addiko Gruppe ihre Kapitalziele nicht erreicht, ist dem Aufbau des erforderlichen Kapital- oder Solvenzpuffers Vorrang einzuräumen und eine konservative Vergütungspolitik zu verfolgen, insbesondere im Hinblick auf die variable Vergütung.

2.1.3 Unterstützung der langfristigen Strategie

Das Vergütungssystem muss in einer Weise auf die langfristige Geschäftsstrategie der Gesellschaft und der Addiko Gruppe abgestimmt sein, dass es die allgemeine Geschäftsstrategie und quantifizierte Risikotoleranzniveaus mit einem mehrjährigen Horizont umfasst.

2.1.4 Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen

Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen sind solche Vergütungselemente, die den Vorstandsmitgliedern normalerweise nicht zur Verfügung gestellt werden und als Ausnahmen betrachtet werden (z.B. Willkommensbonus, Sign-on-Bonus, garantierter Bonus, Halte-Bonus [sog. *retention bonus*], Abfindungspaket).

Solche außergewöhnlichen Vergütungsvereinbarungen sollen dem 9. Kapitel der EBA Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2015/22) (oder jeglichen nachfolgenden Leitlinien) (und sonstigen Leitlinien und Empfehlungen von Aufsichtsbehörden) entsprechen und werden vom Aufsichtsrat der Gesellschaft für Vorstandsmitglieder im Einzelfall genehmigt.

Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen sind auf bestimmte Situationen beschränkt, die mit Einstellungsphasen, Sonderprojekten, einem hohen Risiko des Ausscheidens oder Umstrukturierungen zusammenhängen. Sie müssen sämtlichen relevanten Grundsätzen dieser Vergütungspolitik entsprechen und schriftlich dokumentiert werden.

2.1.5 Vermeidung von Interessenkonflikten

Die Gesellschaft arbeitet in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex (Code of Business Conduct & Ethics), den jeder Mitarbeiter - einschließlich der Vorstandsmitglieder - einzuhalten hat. Das Vergütungssystem steht voll und ganz im Einklang mit dem Verhaltenskodex und den *fit&proper*-Richtlinien, die auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten beinhalten.

2.1.6 Gleiche Bezahlung

Bei der Festlegung des Vergütungssystems muss die Gesellschaft alle gesetzlichen Anforderungen, einschließlich der Bestimmungen zur Lohngleichheit erfüllen, um zu gewährleisten, dass gleiche Arbeit gleichem Wert entspricht, ungeachtet der Rasse, der Nationalität, der Religion, der nationalen Herkunft, der ethnischen Zugehörigkeit, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, des Alters, der Staatsbürgerschaft, des Familienstands oder einer Schwangerschaft.

2.1.7 Beteiligung der Aktionäre

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat gemäß § 78b Abs. 1 AktG diese Vergütungspolitik der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Beschlussfassung vorzulegen.

2.1.8 Marktdaten

Bei der Festlegung der Vergütung wird ein Benchmarking gegenüber der eigenen Branche und gegenüber Unternehmen ähnlicher Größe auf dem lokalen Markt vorgenommen (Markttrends, ausgewählte Wettbewerber, Peer-Groups, internationale Praktiken).

3. VERGÜTUNGSSTRUKTUR

3.1 Grundsätzliches zur Vergütungsstruktur

Diese Vergütungspolitik unterscheidet zwischen drei Hauptbestandteilen der Vergütung:

- Die feste Vergütung, die jede nicht leistungsabhängige Zahlung umfasst;
- eine variable Vergütung, die einen Jahresbonus und Anreizsysteme umfasst (die auch öfter als einmal pro Jahr ausgezahlt werden könnten); und
- sonstige Leistungen (alle anderen Arten von Belohnungs- und Anerkennungsinstrumenten, die weder in eine feste noch in eine variable Vergütung unterteilt sind).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll als eine Kombination aus (i) fester, (ii) leistungsabhängiger variabler Vergütung und (iii) nicht-monetärer Vergütung unter Berücksichtigung des gegenseitigen Wertes für Mitarbeiter der Gesellschaft und der Gruppe im Einklang mit den Interessen der Aktionäre festgelegt werden.

Der Aufsichtsrat bzw. seine zuständigen Ausschüsse legen die Vergütung der Vorstandsmitglieder spezifisch fest, genehmigt und überwacht sie.

Die Vergütung von Vorstandsmitgliedern muss im Dienstvertrag klar definiert werden, wobei der folgende Rahmen einzuhalten ist:

- Feste Vergütung auf der Grundlage des Verantwortungsniveaus des jeweiligen Vorstandsmitgliedes, wobei die feste Vergütung einen relevanten Teil der Gesamtvergütung darstellen soll;
- variable Jahresvergütung, die an das Erreichen vorher festgelegter individueller Zielvereinbarungen und ein umsichtiges Risikomanagement gebunden ist und in jedem Fall niedriger sein sollte, als die feste Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr;
- Im Falle einer vorzeitigen Beendigung durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund oder aus einem wichtigen Grund, der nicht durch das Vorstandsmitglied verschuldet wurde sowie im Falle einer gerechtfertigten vorzeitigen Beendigung durch das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund, der der Gesellschaft zuzurechnen ist, können folgende Ansprüche entstehen:
 - Eine Entschädigung für den Einkommensverlust für den dann verbleibenden Zeitraum bis zum Ende der Festlaufzeit bis zum Maximum von 75% eines Bruttojahresgrundgehalts oder bis zum Ende der Festlaufzeit, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist. Dies muss für Vorstandsmitglieder vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigt werden.
 - Eine anteilige jährliche Bonuszahlung für das Jahr, in dem der Dienstvertrag gekündigt wird, kann unter der Annahme einer Erreichung von nicht mehr als 100% in die Vergütung einbezogen werden.
 - Vorstandsmitgliedern kann ein Anspruch auf Versicherungen, einschließlich einer D&O-Versicherung, entsprechend den bestehenden Gruppenversicherungsverträgen für Vorstandsmitglieder gewährt werden.

Für ihre Funktion als Aufsichtsratsmitglied in einer direkten oder indirekten Tochtergesellschaft der Gesellschaft erhalten die Vorstandsmitglieder keine gesonderte Vergütung.

4. FESTE VERGÜTUNG

4.1 Definition der festen Vergütung

Die feste Vergütung ist die Vergütung, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern für die Ausführung ihrer Arbeit für einen vertraglich festgelegten Zeitraum und für den Umfang der Verantwortung gezahlt wird und die die erforderliche Erfahrung und Kompetenz widerspiegelt.

Folgende Komponenten werden als feste Vergütung angesehen:

- Grundgehalt; Leistungen, Zulagen und Zuschläge, die Teil einer allgemeinen, nicht diskretionären, unternehmensweiten Politik sind und keine Anreizwirkung in Bezug auf die Risikoübernahme haben;
- Vergütungsbestandteile, die naturgemäß nicht fest sind, die aber nicht von der Leistung eines Vorstandsmitglieds abhängen und als Ausnahmen betrachtet werden.

4.2 Grundgehalt

4.2.1 Positionierung des Grundgehalts

Das Grundgehalt muss so hoch sein, dass eine unangemessene Risikobereitschaft nicht gefördert wird.

Eine Positionierung des Grundgehalts über dem Marktwert ist nur für Vorstandspositionen gerechtfertigt, die im Markt selten und für die Gesellschaft von entscheidender Bedeutung sind.

4.2.2 Erhöhung des Grundgehalts

Die wichtigsten Faktoren, die die Entscheidung über eine Grundgehaltserhöhung beeinflussen, sind die wirtschaftliche Situation der Gesellschaft (Nachhaltigkeit), die Entwicklung der Marktzinsen und die Inflationsrate.

Die Erhöhung des Grundgehalts muss auf einer Kombination aus Marktzinsen und den Kompetenzen und der Seniorität der oder des Einzelnen beruhen.

4.3 Gesetzlich vorgeschriebene/geforderte Leistungen, Zulagen und Zuschläge zum Grundgehalt

Etwaige gesetzlich vorgeschriebene Leistungen, Zulagen und Zuschläge zum Grundgehalt werden als feste Vergütung angesehen. Sie basieren auf anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen und müssen dem Vorstandsmitglied unter Einhaltung dieser Bestimmungen gewährt werden.

Etwaige gesetzlich vorgeschriebene/geforderte Leistungen, Zulagen und/oder Zuschläge, die über nationale Bestimmungen hinausgehen, müssen, bevor sie dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorgelegt werden, von der Personalabteilung der Gesellschaft geprüft und genehmigt werden.

4.4 Aufwertung des Arbeitsfelds (*Jobenrichment*), Erweiterung des Arbeitsfelds oder erhöhte Verantwortlichkeiten

Jede Zulage und/oder jeder Zuschlag zum Grundgehalt, die sich auf eine Aufwertung (*Jobenrichment*) oder Erweiterung des Arbeitsfelds oder erhöhte Verantwortung / Befähigung innerhalb der bestehenden Position bezieht, wird als feste Vergütung angesehen.

Solche Zulagen und Zuschläge hängen von der Dauer der jeweiligen Aufwertung, Erweiterung oder erhöhten Verantwortung ab und sollen 20% des Bruttogrundgehalts in dem jeweiligen Zeitraum nicht überschreiten.

4.5 Vergütungsbestandteile, die naturgemäß nicht fest aber leistungsunabhängig sind

Vergütungskomponenten, die naturgemäß nicht fest sind, aber nicht von der Leistung der Addiko Gruppe, der Gesellschaft oder des Einzelnen abhängen, werden als feste Vergütung angesehen.

Ein Sign-on-Bonus kann nur unter außergewöhnlichen Umständen im ersten Jahr der Beschäftigung gewährt werden.

In begrenzten Fällen, wie z.B. bei einer Umstrukturierung und wenn es gute Gründe gibt, Schlüsselmitglieder des Vorstandes zu halten, kann eine Prämie oder ein Bonus zur Bindung des Vorstandsmitglieds gewährt werden.

4.6 Regelmäßige Überprüfung

Feste Vergütungsbestandteile müssen regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, überprüft werden. Die Relevanz der festen Vergütung besteht darin, das Risiko eines übermäßig risikoorientierten Verhaltens zu verringern, Initiativen, die sich auf kurzfristige Ergebnisse konzentrieren, zu verhindern und Flexibilität in Bezug auf den Vergütungsmix (feste vs. variable Vergütung) zu ermöglichen.

5. VARIABLE VERGÜTUNG - GRUNDSÄTZLICHES

5.1 Definition

Die variable Vergütung dient der Entlohnung von Errungenschaften, indem die Vergütung direkt an die Leistung (Gruppen-, Gesellschafts- und Einzelleistung) gekoppelt wird. Sie dient auch dazu, die Vorstandsmitglieder zur Verfolgung der Ziele und Interessen der Gesellschaft zu motivieren und sie am Erfolg der Gesellschaft teilhaben zu lassen.

5.2 Flexibilität / Anpassung

Jedes variable Vergütungssystem muss so flexibel sein, dass die variable Vergütung - auch auf Null - reduziert werden kann, wenn Ergebnisse negativ ausfallen oder die zuständige Aufsichtsbehörde dies verlangt.

Ex-post-Risikoanpassungen der variablen Vergütung werden als Reaktion auf die tatsächlichen Risikoergebnisse der Handlungen des Vorstandsmitglieds oder die veränderten Umstände vorgenommen. Eine solche Ex-post-Risikoanpassung ist ein expliziter Risikoangleichungsmechanismus, durch den die Vergütung des Vorstandsmitglieds mittels einer Malus-Vereinbarung oder Rückforderungsklauseln, wie weiter unten unter Punkt 6.5 beschrieben, angepasst wird.

5.3 Maximales Verhältnis der variablen zur festen Vergütungskomponente

Die Trennung zwischen dem festen und dem variablen Vergütungsanteil muss klar nachvollziehbar sein.

Der variable Vergütungsanteil, einschließlich jeglicher Typen von außerordentlichen Zuwendungen, darf 100% des festen Anteils der Gesamtvergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied nicht überschreiten.

5.4 Beschränkungen der Zahlung variabler Vergütungskomponenten und Risikoanpassung

Bei der Zuteilung der variablen Vergütungskomponenten innerhalb der Gesellschaft sind alle Arten aktueller und zukünftiger Risiken zu berücksichtigen. Die Leistungsmessung, die zur Berechnung der variablen Vergütungskomponenten oder Pools variabler Vergütungskomponenten verwendet wird, umfasst eine Anpassung für alle Arten von aktuellen und zukünftigen Risiken und berücksichtigt die Kapitalkosten und die erforderliche Liquidität.

Variable Vergütungskomponenten (einschließlich leistungsabhängiger Zuwendungen) dürfen nur dann ausgezahlt werden, wenn die finanzielle Lage der Gesellschaft nachhaltig ist und die Zahlung gerechtfertigt ist. Ein Anspruch auf eine variable leistungsabhängige Vergütung (sowohl neue als auch die Auszahlung zurückgestellter Elemente) kann nur dann entstehen, wenn die Kapitalanforderungen, wie weiter unten beschrieben, erfüllt sind.

Zahlungen variabler Vergütungskomponenten sind nur zulässig, wenn die anwendbaren Kapitalvorschriften erfüllt werden. Ausnahmen sind nur dann möglich, wenn die Auszahlung der variablen Vergütung mit einem soliden und effektiven Risikomanagement vereinbar ist und dieses fördert und nicht zur Übernahme von Risiken ermutigt, die über das von der Gesellschaft tolerierte

Risiko hinausgehen, und die Fähigkeit der Gesellschaft, eine solide Kapitalbasis zu erhalten oder wiederherzustellen, nicht einschränken.

5.5 Bargeldlose Anreiz- und Anerkennungspläne

Bargeldlose Anreize und Anerkennungspläne sind Methoden, um einzelne Vorstandsmitglieder für besondere außergewöhnliche Leistungen auszuzeichnen, die nicht mit anderen variablen Zahlungen belohnt werden.

Sie sind rückwirkend, da sie vergangene Leistungen und Verhaltensweisen anerkennen, und können auch diskretionär erfolgen.

Maximaler Wert der Preise / Auszeichnungen ist definiert mit 3.000,00 EUR.

5.6 Effektives Risikomanagement, Risikoidentifizierung und -quantifizierung

Das Vergütungssystem muss mit einem wirksamen Risikomanagement vereinbar sein und dieses fördern. Es darf nicht dazu ermutigen, Risiken einzugehen, die über das vorgeschriebene / tolerierte Risikoniveau hinausgehen.

Jedes Programm für variable Vergütungen soll mit dem internen Kapitaladäquanzverfahren (ICAAP) der Gesellschaft und mit der individuellen Liquiditätsbewertung der Gesellschaft in Einklang stehen.

Wann immer eine Beurteilung für eine Risiko- und Leistungsmessung oder eine Risikoanpassung verwendet wird, sind folgende Voraussetzungen zu beachten:

- Ein klar formuliertes Dokument, das die Parameter und Schlüsselüberlegungen, auf denen die Bewertung beruht, darlegt;
- Eine klare und vollständige Dokumentation der endgültigen Entscheidung über die Risiko- und Leistungsmessung oder Risikoanpassung;
- Die Einbeziehung von Experten der relevanten Kontrollfunktionen; und
- Die erforderlichen Zustimmungen, insbesondere durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft, liegen vor.

Bei der Festlegung variabler Vergütungspools oder individueller Vergütungen soll die Gesellschaft das gesamte Spektrum der aktuellen und potenziellen (unerwarteten) Risiken berücksichtigen, die mit den durchgeführten Aktivitäten verbunden sind.

Die bei der Festlegung des Vergütungspools verwendeten Leistungsindikatoren erfassen möglicherweise die eingegangenen Risiken nicht oder nur unzureichend, weshalb Ex-ante-Anpassungen vorgenommen werden sollen, um sicherzustellen, dass die variable Vergütung vollständig auf die eingegangenen Risiken abgestimmt ist.

Um ein solides und wirksames Vergütungssystem sicherzustellen, soll die Gesellschaft quantitative und qualitative Maßnahmen/Kriterien für ihren Risikoanpassungsprozess verwenden. Bei der Bewertung von Risiko und Leistung sollten sowohl aktuelle als auch zukünftige Risiken, die von einem Vorstandsmitglied, seinem Ressort, der Gesellschaft und der Addiko Gruppe als Ganzes eingegangen werden, berücksichtigt werden.

6. VARIABLE VERGÜTUNG - BONUSZAHLUNGEN

6.1 Anspruch auf Bonuszahlungen

6.1.1 Grundsätzliches

Die Bonuszahlungen sind leistungsabhängig und werden nicht garantiert, mit Ausnahme einer möglichen garantierten variablen Vergütung im ersten Jahr der Beschäftigung.

Bonuszahlungen sollen die Geschäftsergebnisse widerspiegeln, die individuelle Leistung sowie die konsolidierten Geschäftsergebnisse und die Kapitalposition der Addiko Gruppe berücksichtigen.

Bonuszahlungen können erst nach Vorlage des geprüften konsolidierten IFRS-Abschlusses erfolgen, der vom Aufsichtsrat der Gesellschaft festgestellt wurde.

6.1.2 Persönlicher Anspruch

Ein Vorstandsmitglied hat Anspruch auf eine Bonuszahlung, wenn es während des Geschäftsjahres, für das der Bonus gezahlt wird, mindestens für fünf Monate bei der Gesellschaft beschäftigt war.

Falls das ausscheidende Vorstandsmitglied als "guter Abgänger" (*good leaver*) angesehen wird, behält es das Recht auf die Auszahlung von Bonus- bzw. aufgeschobenen Bonusbeträgen und hat auch Anspruch auf anteilige Bonuszahlung für das Jahr, in dem das Dienstverhältnis endet. In dieser Vergütungspolitik umfasst der Status "guter Abgänger" (*good leaver*) die folgenden Umstände:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund körperlicher Krankheit, Verletzung oder dauerhafter Behinderung, entsprechend der geltenden Gesetze;
- Ruhestand, auch im Falle einer besonderen Vereinbarung mit der Gesellschaft;
- Tod des Vorstandsmitglieds (die Bonus- bzw. aufgeschobenen Bonusbeträge werden gemäß dem anwendbaren Erbrecht an die Erben ausgezahlt); und
- der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds wurde durch die Gesellschaft ungerechtfertigt außerordentlich gekündigt.

Wenn das Vorstandsmitglied aufgrund der oben genannten Umstände nicht als "guter Abgänger" (*good leaver*) betrachtet werden kann, verliert es den Anspruch auf Bonuszahlung für das Jahr, in dem die Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses aufgetreten sind.

6.2 Balanced Scorecards für Vorstandsmitglieder

Die Ziele für Vorstandsmitglieder werden in individuellen *Balanced Scorecards* definiert, die eine Grundlage für die Bewertung der individuellen Ergebnisse im jährlichen Leistungszyklus bilden.

Die Ziele, eine Auflistung von mindestens 4 (vier) (vorgeschlagen werden nicht mehr als 8 (acht)) Leistungszielen, sollen als eine Kombination aus Gruppe, Verantwortungsbereich des Vorstands und individuellen Zielen definiert werden. Für Vorstandsmitglieder mit kombinierten Aufgaben wird festgelegt, welches Vorstandsbezirksziel mit welcher Gewichtung gemessen wird.

Die Leistungsziele des Vorstandes werden als ausgewogene Kombination aus quantitativen/ finanziellen („harten“) Zielen sowie diskretionären/nicht finanziellen („weichen“) Zielen festgelegt.

Die quantitativen/finanziellen Ziele werden auf der Grundlage des Budgets definiert und konzentrieren sich in erster Linie auf den risikobasierten Rentabilitätsmessungsrahmen (RaRoC-Ziel - risikobereinigte Kapitalrendite), das Kostenmanagement (OPEX-Ziel) und die Produktivität (Nettobetriebsergebnis-Ziel). Die diskretionären/nicht finanziellen Ziele werden auf Grundlage des Geschäftsverlaufes und der konkreten Anforderungen an den Vorstand definiert und umfassen z.B. Teamführungskompetenz, erfolgreiche Beendigung der Geschäftsfeldberichterstattung, Unterstützung der gruppenweiten digitalen Transformation, Stärkung der Risikokultur.

Die individuelle *Balanced Scorecard* soll ausgewogen sein und sicherstellen, dass die Ziele mit der Geschäftsstrategie, innerhalb der Risikobereitschaft und des Risikomanagement-Rahmens der Gesellschaft, abgestimmt sind. Die Gewichtung der Leistungsziele wird auf der individuellen Ebene festgelegt, wobei der Schwerpunkt für die CRO Position auf den risikobasierten Zielen liegt.

Die folgenden Tabellen sind nur ein Beispiel für die Zielsetzung und deren Gewichtung, die in den Individuellen Balance Score Cards festgelegt wird. Die Zielsetzung und deren Gewichtung kann für jeden jährlichen Bonus-Zyklus variieren.

CEO / CRBO / CCBO / COO	Gewichtung %
Kostenmanagement	20,0%
Risiko-orientierte Rentabilität	30,0%
Produktivität	30,0%
Nicht-finanzielle Ziele	20,0%
GESAMT	100,0%

CRO / CFO*	Gewichtung %
Kostenmanagement	20,0%
Risiko-orientierte Rentabilität 1	30,0%
Risiko-orientierte Rentabilität 2	30,0%
Nicht-finanzielle Ziele	20,0%
GESAMT	100,0%

*In diesem Beispiel entspricht die CFO und CRO Vorstandsposition einer gemeinsamen Rolle und wird von einer Person erfüllt.

Für jedes quantitative/finanzielle Ziel sollen die genauen Indikatoren (KPIs) für niedrige und hohe Leistungserreichung, wie in dem Beispiel in Punkt 6.3.2 angeführt, definiert werden. Die endgültige Bestätigung aller quantitativen/finanziellen Ziele (Soll & Ist) soll vom CFO/dem Planungsstab, dem Risikomanagement und anderen relevanten Funktionen vorgenommen werden. Die konkreten Ziele, deren Gewichtung und die Erreichung dieser Ziele wird in dem jährlichen Vergütungsbericht der Bank dargestellt.

6.3 Bonus-Beträge

6.3.1 Zielbonus/Höchstbetrag des Bonus

Die Höhe des Zielbonus und des Höchstbetrags des Bonus hängt von der Funktion des Vorstandsmitglieds und von den relevanten Marktvergleichsmaßstäben im jeweiligen Arbeitsumfeld ab.

Die Höhe des Zielbonus für ein Vorstandsmitglied, das nicht das ganze Geschäftsjahr gearbeitet hat, wird anteilig berechnet, wobei die Tage berücksichtigt werden, an denen das Vorstandsmitglied im jeweiligen Jahr (Zeitraum, für den es von der Gesellschaft ein Gehalt erhalten hat) bei der Gesellschaft gearbeitet hat.

6.3.2 Individueller Erfolgsfaktor

Die abschließende individuelle Leistungsbeurteilung für Vorstandsmitglieder wird durch die Berechnung des individuellen Erfolgsfaktors (Bandbreite von 0% - 100%) ("*individual success factor*") definiert, der die gewichtete Zielerreichung aus der individuellen *Balanced Scorecard* darstellt.

Beispielrechnung für die individuelle *Balanced Scorecard* für einen Vorstand und ein Beispiel für den individuellen Erfolgsfaktor:

ZIELE	Gewichtung (%)	KPI (Zielsetzung)			KPI (Zielerreichung)		
		Wert		Zielgewichtung %	erzieltes Ergebnis	Faktor	Zielgewichtung (Gewichtung * Faktor)
1 Kostenmanagement OPEX	20%	Hoch	EUR 185,3 Million	100%	EUR 186,0 Million	90,5%	18,1%
		Niedrig	EUR 189,0 Million	50%			
2 Risiko-orientierte Rentabilität RAROC	30%	Hoch	-1,0%	100%	-0,5%	100,0%	30,0%
		Niedrig	-2,8%	50%			
3 Produktivität Nettobetriebsergebnis	30%	Hoch	EUR 56,2 Million	100%	EUR 53,8 Million	83,8%	25,1%
		Niedrig	EUR 48,8 Million	50%			
4 Nicht-finanzielle Ziele	20%	Ermessensbeurteilung			75,0%	75,0%	15,0%
		100%		INDIVIDUELLER ERFOLGSFAKTOR			88,2%

Der individuelle Erfolgsfaktor wird auf der Grundlage der Erreichung der Leistungsziele aus der individuellen *Balanced Scorecard* mit folgenden Anmerkungen berechnet:

- Ein Erreichungsfaktor ("*factor - Achievement*") gleich oder über dem hohen KPI wird als 100% Zielgewichtung in % ("*target weighting %*") betrachtet;
- Ein Erreichungsfaktor ("*factor - Achievement*") gleich dem niedrigen KPI wird als 50% Zielgewichtung in % ("*target weighting %*") betrachtet;
- Ein Erreichungsfaktor ("*factor - Achievement*"), der niedriger ist als der niedrige KPI wird als 0% Zielgewichtung in % ("*target weighting %*") betrachtet;
- Ein Erreichungsfaktor ("*factor - Achievement*") zwischen dem hohen und dem niedrigen KPI wird linear zwischen 50% und 100% Zielgewichtung in % ("*target weighting %*") berechnet.

Wenn der individuelle Erfolgsfaktor unter 50% liegt, hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf Bonuszahlungen für das Geschäftsjahr.

Bei der Bewertung der individuellen Leistung werden außerdem Verstöße gegen Verhaltens- oder Compliance-/Wertevorschriften, Erkenntnisse und Bewertungen der Aufsichtsbehörden oder der internen Revision, der Compliance, des Risikomanagements und des Personalmanagements streng berücksichtigt.

Es sollte sichergestellt werden, dass die Bonusergebnisse neben der individuellen Leistung auch die Geschäftsergebnisse und die Leistbarkeit (u.a. aus Kapitalsicht) widerspiegeln.

6.3.3 Berechnung des Bonus

Für die Mitglieder des Konzernvorstands wird der endgültige Bonusbetrag wie folgt berechnet:

$$\begin{array}{c} \text{ZIELBONUSBETRAG} \\ \times \\ \text{INDIVIDUELLER ERFOLGSFAKTOR} \\ = \\ \text{JÄHRLICHER INDIVIDUELLER} \\ \text{BONUSBETRAG} \end{array}$$

6.4 Auszahlungsvorgang

6.4.1 Grundvoraussetzung / Knock-out-Kriterium

Variable Vergütungsbestandteile dürfen nur dann ausgezahlt werden, wenn die Finanzposition der Addiko Gruppe (sowie der Gesellschaft) tragfähig und der Bonus gerechtfertigt ist. Ein Anspruch auf einen neuen Bonus sowie die Auszahlung aufgeschobener Zahlungen aus den Vorjahren besteht nur, wenn die Grundvoraussetzungen erfüllt sind.

Grundvoraussetzung / Knock-out-Kriterium

Bonuszahlungen können nur gewährt werden, wenn die Kapitalanforderungen erfüllt sind. Die Kapitalanforderungen werden durch die SREP-Anforderungen der Addiko Group definiert. Für Zwecke dieser Vergütungspolitik beziehen sich die SREP-Anforderungen und die Kapitalposition auf den am Jahresende des jeweiligen Leistungsjahres gültigen Status.

Wenn die Kapitalanforderungen am Jahresende des jeweiligen Leistungsjahres nicht erfüllt sind, ist die Grundvoraussetzung nicht erfüllt, was ein Knock-out-Kriterium darstellt. Dies bedeutet, dass der Bonus für das jeweilige Jahr nicht aktiviert wird und dass im jeweiligen Jahr kein Bonus ausgezahlt wird (sowohl kein neuer Bonus als auch keine aufgeschobenen Zahlungen, die im jeweiligen Jahr fällig wären).

Der Bonus wird einmal pro Jahr berechnet und ausgezahlt.

6.4.2 Bonus-Auszahlungsmodell

Wenn die Grundvoraussetzung erfüllt ist, wird der gemäß Punkt 0 ermittelte Bonus als Grundlage für die Berechnung der Bonusteilzahlungen betrachtet.

Auf der Grundlage der derzeit gültigen Regelungen wurde eine Wertgrenze für den Aufschub des Bonus festgelegt. Unter Berücksichtigung des Risikoprofils und der Art des Kreditgeschäfts der Addiko Gruppe wird der variable Vergütungsbetrag, der als Summe aller variablen Vergütungskomponenten in einem bestimmten Leistungsjahr berechnet wird, nur dann aufgeschoben, wenn:

- der variable Vergütungsbetrag gleich oder höher als EUR 30.000 ist; oder
- der variable Vergütungsbetrag 25% der jährlichen festen Vergütung des Vorstandsmitglieds übersteigt.

Falls anwendbare Vorschriften bei einem der oben genannten Schwellenwerte strenger sind, soll eine Kombination aus den strengeren Schwellenwerten angewandt werden.

Die Addiko Bank AG betrachtet sich mit dem heutigen Tag als ein mittelkomplexes Institut und wird nach den Kriterien, die in der delegierten Verordnung (EU) 527/2014 der Kommission in der geänderten

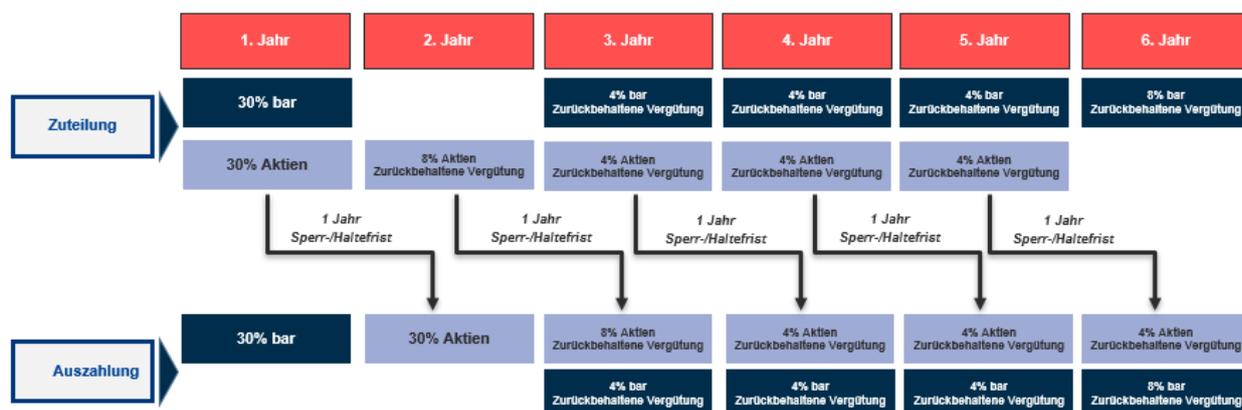
Fassung vom 12.03.2014 beschrieben sind, für den Vorstand ein variables Vergütungsmodell einführen, das aus einer Zahlung iHv 50% in bar sowie einer Auszahlung iHv 50% in Gesellschafts-Aktien wie folgt besteht:

- (i) In der ersten Hälfte des folgenden Geschäftsjahres hat ein Mitarbeiter Anspruch auf eine Bonusrate in Höhe von 60% des gemäß Punkt 6.3.3 berechneten Bonus, zahlbar zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Gesellschafts-Aktien. Die erste bare Rate wird so bald wie möglich nach dem Ende des Geschäftsjahres, für das der Mitarbeiter belohnt wurde, ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von Y+1). Zur selben Zeit soll der Vorstand die andere Hälfte der Bonusrate in Gesellschafts-Aktien erhalten, für welche eine Behaltefrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
- (ii) die restlichen 40% des gemäß Punkt 6.3.3 berechneten Bonus werden aufgeschoben und anteilig über einen Zeitraum von 5 Jahren (8% pro Jahr) in folgender Weise verteilt:

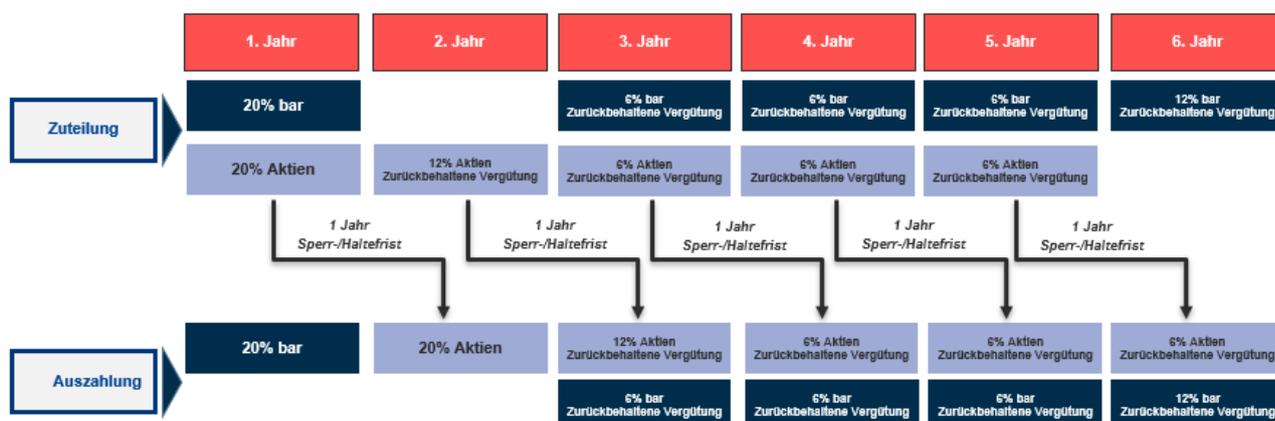
- die zweite Rate entspricht 8% des berechneten Bonus und wird in Gesellschafts-Aktien sobald wie möglich nach dem Ende des ersten Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von Y+2). Für die Gesellschafts-Aktien ist eine Behaltefrist von 1 Jahr vorgeschrieben.
- die dritte, vierte und fünfte Rate entsprechen 8% des Bonus und sind zur Hälfte in bar (4%) und zur Hälfte in Gesellschafts-Aktien (4%) auszuzahlen. Die baren Raten werden so bald wie möglich nach dem Ende des zweiten/ dritten/vierten Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von Y+3 / Y+4 / Y+5). Dem gleichen Schema folgend soll die andere Hälfte in Gesellschaft-Aktien ausgezahlt werden, wobei für jeden Anteil eine Behaltefrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
- Die sechste Rate entspricht 8% des Bonus und wird in bar so bald wie möglich nach dem Ende des fünften Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von Y+6).

Falls der gemäß Punkt 6.3.3. festgelegte Bonusbetrag ausnahmsweise 150.000 EUR übersteigt, werden 60% des gesamten Bonusbetrags zurückgestellt und anteilig über einen Zeitraum von 5 Jahren wie folgt ausgezahlt:

- (i) in der ersten Hälfte des folgenden Geschäftsjahres hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Bonusrate in Höhe von 40% des gemäß Punkt 6.3.3. berechneten Bonus, welche zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Gesellschafts-Aktien zahlbar ist. Die erste bare Rate wird so bald wie möglich nach dem Ende des Geschäftsjahres, für das der Mitarbeiter belohnt wurde, ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von Y+1). Zur selben Zeit soll der Vorstand die andere Hälfte der Bonusrate in Gesellschafts-Aktien erhalten, für welche eine Behaltefrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
- (ii) Die restlichen 60% des gemäß Punkt 6.3.3. berechneten Bonus werden aufgeschoben und und anteilig über einem Zeitraum von 5 Jahren (12% pro Jahr) in folgender Weise verteilt:



- die zweite Rate entspricht 12% des berechneten Bonus und wird in Gesellschafts-Aktien sobald wie möglich nach dem Ende des ersten Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von Y+2). Für die Gesellschafts-Aktien ist eine Behaltfrist von 1 Jahr vorgeschrieben.
- die dritte, vierte und fünfte Rate entsprechen 12% des Bonus und sind zur Hälfte in bar (6%) und zur Hälfte in Gesellschafts-Aktien (6%) auszuzahlen. Die baren Raten werden so bald wie möglich nach dem Ende des zweiten/ dritten/vierten Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von Y+3 / Y+4 / Y+5). Dem gleichen Schema folgend soll die andere Hälfte in Gesellschaft-Aktien ausgezahlt werden, wobei für jeden Anteil eine Behaltfrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
- Die sechste Rate entspricht 12% des Bonus und wird in bar so bald wie möglich nach dem Ende des fünften Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von Y+6).



Der Bonusbetrag, welcher in Aktien beglichen wird, beträgt 50% von dem in Punkt 6.3.3. berechneten Bonus. Der zur Bestimmung der Anzahl der Aktien zu verwendende Aktienkurs entspricht dem durchschnittlichen monatlichen Aktienkurs der Addiko Bank AG (Symbol: ADKO) an der Wiener Börse im Monat vor dem Kalendermonat, in dem der Aufsichtsrat die Vergütung für ein bestimmtes Jahr genehmigt hat.

6.5 Malus und Rückforderung

Die Gesellschaft kann Ex-post-Risikoanpassungen vornehmen, indem sie Zahlungen an Vorstandsmitglieder verringert (Malus) oder das Vorstandsmitglied zur Rückzahlung auffordert (Claw back), sofern die Zahlung nach den vordefinierten Regeln nicht gerechtfertigt war.

Dienstverträge für neu bestellte und bestehende Vorstandsmitglieder der Gesellschaft müssen eine Malus- und Rückforderungsklausel enthalten.

Malus and Rückforderung können auf sämtliche Formen der variablen Vergütung angewendet werden. Malus und Rückforderung können unabhängig voneinander angewandt werden und der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat das Ermessen und das Recht zu entscheiden, ob eine Malus- oder Rückforderungssituation vorliegt und welche Maßnahme angemessen ist. Der Zeitraum, in dem der Malus angewendet werden kann, entspricht dem festgelegten Zeitraum des Zahlungsaufschubs.

Rückforderungen können auf einen Teil oder die gesamte ausgezahlte variable Vergütung während (i) eines Zeitraumes von einem (1) Jahr nach Ende des Geschäftsjahres, für das das Vorstandsmitglied mit einer nicht aufgeschobenen Vergütung belohnt wurde und (ii) eines Zeitraumes von sechs (6) Jahren nach Ende des Geschäftsjahres, für das das Vorstandsmitglied mit einer aufgeschobenen variablen Vergütung belohnt wurde, angewendet werden.

Die leistungsbezogene Anpassung in Form eines Malus, der sich sowohl auf die variablen Zahlungen des Leistungsjahres als auch auf die Aufschübe auswirkt, kann in den folgenden Fällen angewandt werden:

- wenn die Gesellschaft einen signifikanten Rückgang ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit erleidet, es sei denn, es wurde ein signifikanter Rückgang geplant und budgetiert und kein Knock-out-Kriterium wurde erfüllt. Die quantitative Definition der Schwellenwerte für einen signifikanten Abschwung wird Teil der jährlichen Festlegung der Indikatoren (KPIs) sein, die vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigt werden müssen;
- signifikante Änderungen in der wirtschaftlichen oder regulatorischen Kapitalbasis der Gesellschaft;
- Beweise für Fehlverhalten oder schwerwiegende Fehler des Vorstandsmitglieds;
- ein erhebliches Versagen des Risikomanagements; oder
- aufsichtsrechtliche Sanktionen, wenn das Verhalten des Vorstandsmitglieds zu den Sanktionen beigetragen hat.

Eine Rückforderung der variablen Vergütung in Form eines Claw Back kann in den folgenden Fällen angewandt werden:

- Betrug oder Beitrag zum Betrug durch das Vorstandsmitglied;
- wenn ein Vorstandsmitglied aufgrund eines Disziplinarverfahrens wegen eines Verhaltens, das einen negativen Einfluss auf die finanziellen Ergebnisse hatte oder einen Verlust auslöste, abberufen wurde;
- das Vorstandsmitglied hat zu schwachen oder negativen finanziellen Ergebnissen beigetragen; oder
- jedes andere vorsätzliche oder grob fahrlässige Verhalten eines Vorstandsmitglieds, das zu einem erheblichen Verlust geführt hat.

6.6 Sonstige Bestimmungen

6.6.1 Verhältnis der jährlichen Bonusbestimmungen zum Dienstverhältnis

Ungeachtet aller anderen Bestimmungen der jährlichen Bonusbestimmungen und sofern nicht durch anwendbares Recht anders geregelt, gilt:

- Nichts in den Bonusbestimmungen ist so auszulegen oder zu verstehen, dass die Gesellschaft oder ein verbundenes Unternehmen verpflichtet ist, das Arbeitsverhältnis und/oder die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds für den Zeitraum, in dem die Ansprüche aus den Bonusbestimmungen unverfallbar sind oder ausgeübt werden können, fortzusetzen, noch darf es in irgendeiner Weise das Recht der Gesellschaft oder eines verbundenen Unternehmens beeinträchtigen, das Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds jederzeit mit oder ohne Grund zu beenden;
- Jede Zahlung, die eventuell in Verbindung mit den Bonusbestimmungen geleistet wird, ist leistungsabhängig und rein freiwillig; sollte das Vorstandsmitglied in einem bestimmten Jahr Anspruch auf eine variable Vergütung haben, so wird eine solche Zahlung als eine einmalige, nicht bindende Handlung betrachtet, die kein Recht des Vorstandsmitglieds auf den Erhalt eines weiteren Bonus oder einer ähnlichen Zuwendung in der Zukunft darstellt; und
- Wenn das Vorstandsmitglied nicht mehr in einem Dienstverhältnis mit der Gesellschaft steht, hat es keinen Anspruch auf Entschädigung für den Verlust eines Rechts oder einer Leistung oder eines voraussichtlichen Rechts oder einer Leistung im Rahmen der Bonusbestimmungen, sei es als Schadenersatz oder anderweitig.

6.6.2 Steuern und Sozialversicherung

Alle im Rahmen dieser Vergütungspolitik geleisteten Zahlungen unterliegen allen anwendbaren gesetzlichen Abzügen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einkommenssteuer, Sozialversicherungs- und andere ähnliche Abgaben.

6.6.3 Persönliche Absicherung und Versicherung; kurzfristige Anreize

Das Vorstandsmitglied soll keine persönlichen Absicherungen oder bestimmte Arten von Versicherungen nutzen, um sich gegen die Risiken von variablen Vergütungsvereinbarungen abzusichern.

6.7 Governance Strukturen

Ein variabler Teil der Vergütung, der überwiegend aus Anreizen besteht, die sofort, ohne Aufschub oder nachträgliche Risikoanpassungsmechanismen (Malus oder Rückforderung) ausgezahlt werden, und/oder auf einer Formel beruht, die die variable Vergütung an die Geschäftsergebnisse des laufenden Jahres und nicht an den risikobereinigten Gewinn und die langfristige Tragfähigkeit knüpft, ist nicht zulässig.

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrates der Gesellschaft wird über Bonusvorschläge informiert und bestätigt die endgültigen Bonusbeträge, um sicherzustellen, dass die Bonuszahlungen die Lage der Addiko Gruppe angemessen widerspiegeln.

Eine jährliche vorläufige Kalkulation der quantitativen Ziele wird von der Personalabteilung der Addiko Gruppe für die Sitzung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten vorbereitet. Zuvor wird die Personalabteilung der Addiko Bank AG folgende Berichte vom Group Finance Controlling der Addiko Bank AG erhalten:

- Jährliches Bonus-Budget;
- Zielerreichung (Erreichung der Ziele der Gruppe, der Gesellschaft sowie Vorstandsziele und Berechnung des Erfolgsbonusfaktors);
- Verteilung der einzelnen Leistungskriterien (gemäß der Bewertungskriterien); und
- Verteilung der höchsten 15%-Boni in jedem Institut.

Die Berichte müssen mindestens eine Woche vor der Sitzung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses und des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten vorgelegt werden.

Die Meilensteine / der Zeitrahmen des Überprüfungsprozesses werden von der Personalabteilung der Addiko Gruppe festgelegt.

7. VARIABLE VERGÜTUNG - PERFORMANCE ACCELERATION FRAMEWORK PROGRAMM (PAIF)

Das PAIF ist ein vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigtes mehrjähriges Anreizsystem, zusätzlich zu dem jährlichen Bonus, das durch folgende Trigger aktiviert wird:

- Das Gruppenergebnis nach Steuern¹ muss dem im Businessplan für das im Plan festgelegte Geschäftsjahr definierten Ergebnis entsprechen oder höher sein
- Die vom SREP vorgegebenen Kapitalerfordernisse der Addiko Bank AG sind erfüllt
- Folgender Aktienkurs (volumengewichteter Durchschnittskurs - VWAP) der Addiko Bank AG an der Wiener Börse muss im Dezember 2021 erreicht werden²:

ADKO an der Wiener Börse	Volumengewichteter Durchschnittskurs im Dezember 2021		
	12 EUR	12,01-13,99 EUR	14 EUR oder höher
% an der PAIF Ziel-Bonus Berechtigung	50%	anteilig	100%

(sog. „Aktivierungsvoraussetzungen“).

Sind die Aktivierungsvoraussetzungen erfüllt, findet vor der Auszahlung des PAIF Bonus eine ex-ante und ex-post Risikobewertung³ statt, in der folgende Risikoindikatoren⁴ berücksichtigt werden:

- der Zufluss in Non-Performing Exposures (NPE-Zufluss)
- die Non-Performing-Exposure-Ratio (NPE Ratio) und
- die Deckung des Non-Performing Exposure durch Rückstellungen (NPE Coverage Ratio).

Die Bewertung des materiellen Risikoniveaus ergibt die Notwendigkeit einer Risikoanpassung, wenn die oben genannten Indikatoren gelb oder rot sind:

- wenn der gelbe Schwellenwert des Wiederherstellungsplans für mehr als 6 Monate verletzt wird
- wenn ein roter Schwellenwert für mehr als 3 Monate überschritten wird.

Wenn die wesentliche Risikobewertung die Notwendigkeit einer Risikoanpassung ergibt, wird das PAIF nicht zur Auszahlung aktiviert. Die Risikobewertungen werden vom Risikoausschuss der Gruppe

¹ Gruppenergebnis nach Steuer = Gesamtergebnis - OPEX - Risikokosten - Steuern

² Für nachfolgende Geschäftsjahre ist der jeweils zu erreichende Aktienkurs vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Ziele des PAIF und der anwendbaren gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen festzulegen.

³ Vor der Auszahlung jeglicher variabler Vergütung (Bonus und / oder PAIF) führt die Addiko Bank AG gemäß den Vergütungsrichtlinien der Addiko Bank AG eine ex-ante (für neu ausgegebene Vergütungen) und ex-post (für aufgeschobene Raten) Risikobewertungen durch.

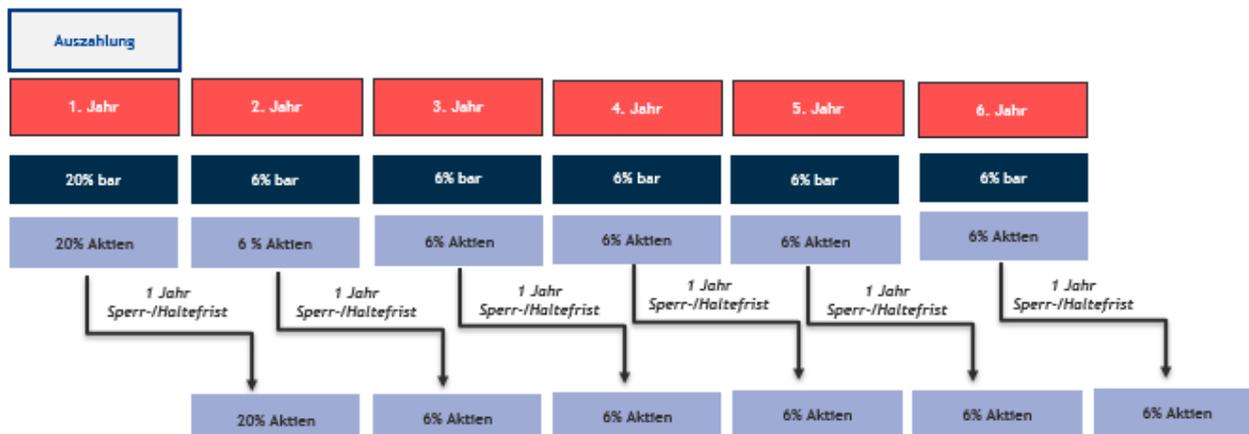
⁴ Diese drei Indikatoren werden im Sanierungsplan und innerhalb des Group Risk Appetite Framework aufgezeichnet und nachverfolgt. Die Indikatoren zeigen die Auswirkungen der Management- und Verkaufsaktivitäten in den vergangenen Perioden auf die Höhe des Risiko, das die Bank in ihrem Portfolio übernommen hat, und werden ständig mit vordefinierten Schwellenwerten verglichen. Das ermöglicht eine ständige Überwachung, ob das Risiko über den definierten Grenzen liegt. Die beobachteten Schwellenwerte werden der Aufsichtsbehörde kommuniziert und ihre Kalibrierung wird von der Aufsichtsbehörde kommentiert, ebenso unter dem Fokus der Aktionäre und anderer Stakeholder.

bestätigt, während die Entscheidung, die Auszahlung des PAIF nicht zu aktivieren, vom Vergütungsausschuss der Gruppe bestätigt wird.

Weiters unterliegt die Auszahlung des PAIF Bonus noch folgenden allgemeinen/persönlichen Voraussetzungen:

1. Jegliche Auszahlung von Beträgen ist nicht möglich, wenn die individuelle Leistung des Vorstandes nicht die volle Leistung widerspiegelt (Erreichen von 50 % oder mehr seiner individuellen jährlichen Leistungsziele oder meets expectations).
2. Die PAIF-Zahlungen sind diskretionär, und die Beträge sind jedenfalls nur zahlbar, wenn die Aktivierungsvoraussetzungen des PAIF erfüllt sind.
3. Der PAIF wird zusätzlich zum (und nicht eingebettet in den) Jahresbonus gewährt und nicht in den allgemeinen Vergütungsprozess einbezogen, aber der Gesamtbetrag ist so definiert, dass er zusammen mit dem Zielbonusbetrag die Höhe der jährlichen Festvergütung nicht übersteigt (ausgenommen im Falle einer Erhöhung der variablen Vergütungskomponente durch Beschluss der Aktionäre, siehe Punkt 8.) oder bei Inhabern von Kontrollfunktionen niedriger ist.
4. Für den Fall, dass ein Mitarbeiter intern ernannt oder extern eingestellt wird und im laufenden Jahr eine Vorstandsfunktion übernimmt, wird eine anteilige Vergütung festgelegt.
5. Der PAIF ist ein Anreizsystem der Addiko Bank und es gelten, soweit in diesem Kapitel 7 nichts anderes beschrieben ist, die Grundsätze der variablen Vergütung, die in der Vergütungspolitik der Addiko Gruppe beschrieben sind. Punkt 6.6 gilt analog auch für den PAIF.
6. Dieses Anreizsystem ist geschlechtsneutral. Alle Richtlinien werden gleichermaßen auf weibliche und männliche Teilnehmer angewendet, ohne dass es zu einer Diskriminierung kommt.
7. Malus und Clawback werden bei Bedarf aktiviert und folgen den in Punkt 6.5 dargestellten Regeln.
8. Vorstandsmitglieder, die am PAIF teilnehmen, dürfen (a) ihr Risiko aus der variablen Vergütung nicht absichern und werden aufgefordert, sich zu verpflichten, ihr Risiko aus der variablen Vergütung nicht abzusichern; (b) dürfen im relevanten Zeitraum keine Aktien handeln, um den Aktienkurs zu beeinflussen.
9. Der PAIF für 2021 wird inmitten der COVID-19-Pandemie aktiviert. Sollte die Aufsichtsbehörde zusätzliche Richtlinien oder Beschränkungen in Bezug auf die Auszahlung der variablen Vergütung auferlegen, die sich auf das PAIF-Belohnungssystem auswirken, wird die Bank entsprechend handeln und die Teilnehmer schriftlich über die Entscheidungen und Änderungen informieren. In einem solchen Fall würden der Bank keine Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem PAIF-Belohnungsprogramm für das Jahr 2021 entstehen.
10. Für Vorstandsmitglieder, deren Vergütung teilweise in Aktien (d.h. nicht in bar) ausgezahlt wird, müssen diese Zahlungen den in der Compliance-Richtlinie enthaltenen Kapitalmarkt-Compliance-Regeln und den sonstigen anwendbaren Vorschriften entsprechen.
11. Gemäß der Vergütungsrichtlinie der Addiko Gruppe wird vor der Auszahlung der Prämie eine ex-ante-Risikobewertung auf Basis der Leistung des Vorjahres durchgeführt, die die Auszahlung beeinflussen kann, während die ex-post-Risikobewertung im Jahr nach der Auszahlung der Prämie durchgeführt wird und zur Rückforderung des bereits ausgezahlten Betrags oder zu einem Malus für die nicht ausgezahlten oder aufgeschobenen Auszahlungen führen kann.

Die Auszahlung des PAIF-Bonus erfolgt zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien⁵ und folgt folgendem Schema:



8. OBERGRENZE DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Die individuelle Höhe der variablen Vergütung, einschließlich des jährlichen Zielbonusbetrag sowie des PAIF -Bonus, sollte den im Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds festgelegten Höchstbetrag nicht überschreiten und darf niemals die Höhe der jährlichen Festvergütung des Vorstandsmitglieds übersteigen.

9. ABFINDUNG

Eine Abfindung / ein Ausstiegspaket wird bei vorzeitiger Beendigung des Dienstverhältnisses in den folgenden Fällen gewährt:

- Die Gesellschaft kündigt die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder aufgrund eines Versagens der Gesellschaft (behördliche Intervention, Abwicklungsmaßnahmen, Insolvenz, fehlende solide Kapitalbasis usw.);
- Die Gesellschaft möchte den Dienstvertrag nach einer wesentlichen Reduzierung der Aktivitäten der Gesellschaft oder in Geschäftsbereichen, die von anderen Instituten übernommen werden, ohne die Möglichkeit für die Vorstandsmitglieder, in den übernehmenden Instituten zu bleiben, beenden; oder
- im Falle der Beilegung einer arbeitsrechtlichen Streitigkeit.

Identifizierte Verfehlungen sollen zwischen Verfehlungen der Gesellschaft und Verfehlungen des Vorstandsmitglieds unterscheiden (Fehlen angemessener Standards für Eignung und Angemessenheit, Handeln im Widerspruch zu internen Regeln, Werten oder Verfahren, das auf Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruht, usw.).

Die Kriterien für die Festlegung der Höhe der Abfindungsbeträge beziehen sich auf die Dauer des Dienstverhältnisses bei der Gesellschaft, eine mögliche Abfindung für den Verlust der Funktion und eine

⁵ Die Auszahlung der Aktien unterliegt einer 1-jährigen Sperr-/Haltefrist

Wettbewerbsklausel aus dem Dienstvertrag. Bei der Festlegung der Abfindungsbeträge soll die langfristige Leistung berücksichtigt werden.

Regelmäßige Vergütungszahlungen, die sich auf die Dauer einer Kündigungsfrist beziehen, sollten nicht als Abfindungszahlungen betrachtet werden.

Eine Abfindung sollte nicht gewährt werden, wenn ein offensichtlicher Fehler vorliegt, der die sofortige Kündigung des Dienstvertrags oder die Abberufung des Vorstandsmitglieds erlaubt oder wenn ein Vorstandsmitglied kündigt, um eine Position bei einem anderen Rechtsträger zu übernehmen.

Abfindungen sollten generell als variable Vergütung angesehen werden, aber in den folgenden Fällen können Abfindungen ohne Anwendung eines Aufschubs und ohne Auszahlung in Finanzinstrumenten gezahlt werden:

- In einer Höhe, die den durch nationales Arbeitsrecht festgelegten Betrag nicht übersteigt;
- Eine Abfindung, die auf der Grundlage einer endgültigen Gerichtsentscheidung gezahlt wird;
- Abfindungen für den Verlust der Funktion, wenn sie einer Wettbewerbsklausel im Dienstvertrag unterliegen und in zukünftigen Perioden ausgezahlt werden, aber nur in der Höhe der festen Vergütung, die für diese Periode durch Gehälter gezahlt werden würde; oder
- Beträge, die als Schadenersatz bei einer gerichtlichen Vertragsauflösung gemäß dem nationalen Arbeitsrecht, das das Dienstverhältnis regelt, gezahlt werden.

10. SONSTIGE LEISTUNGEN

10.1 Definition

Eine Reihe von nicht-monetären Leistungen und Sachleistungen können dem Vorstandsmitglied zur Verfügung gestellt werden:

- um der Marktpraxis zu genügen (z.B. Firmenwagen);
- sofern sie dem Vorstandsmitglied ein gewisses Maß an Sicherheit bieten (z.B. Unfall- oder D&O-Versicherung); oder
- um das Vorstandsmitglied zu behalten.

Leistungen, die Teil einer allgemeinen, nicht diskretionären, unternehmensweiten Politik sind und keine Anreizwirkung in Bezug auf die Risikoübernahme haben, werden als feste Vergütung betrachtet.

10.2 Gesetzlich vorgeschriebene Leistungen

Obligatorisch sind jene Leistungen, die auf der Grundlage arbeitsrechtlicher Vorschriften gezahlt werden müssen. Gesetzlich vorgeschriebene Leistungen werden als feste Vergütung betrachtet.

11. FÖRDERUNG DER GESCHÄFTSSTRATEGIE UND DER LANGFRISTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Die in dieser Vergütungspolitik beschriebene Vergütungsstruktur des Vorstandes der Gesellschaft fördert die in Punkt 2. genannten Ziele durch die Verknüpfung der individuellen variablen Vergütung mit der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft durch:

- (a) verzögerte Zahlungen und Zahlung in Gesellschafts-Aktien
- (b) die Beachtung der anwendbaren gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen und
- (c) die Sicherstellung, dass die individuellen Erfolgsfaktoren der Vorstandmitglieder im Wege des *Balanced Scorecard*-Modells mit der Geschäftsstrategie der Addiko Gruppe übereinstimmen.

Das variable Vergütungsmodell, bestehend aus Zahlungen in 50% bar und 50% Gesellschafts-Aktien, welche über 6 Jahre verteilt sind, ermöglicht eine Bedachtnahme auf langfristige Aktionärsinteressen

und wirkt risikobehaftetem Verhalten entgegen, das kurzfristig die Performance auf Kosten des langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolgs verbessert.

12. BERÜCKSICHTIGUNG DER VERGÜTUNGS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN DER ARBEITNEHMER DER GESELLSCHAFT

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft wurden bei der Festlegung dieser Vergütungspolitik nicht explizit berücksichtigt. Relevante Faktoren können als Ziele für Vorstandsmitglieder in den individuellen *Balanced Scorecards* definiert werden.

13. VERTRAGSLAUFZEIT, KÜNDIGUNGSFRISTEN UND SONSTIGE VERTRAGSBESTIMMUNGEN

Die Laufzeit der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder soll 4 (vier) Jahre nicht überschreiten. Die Laufzeit der Dienstverträge ist jedenfalls an die Vorstandsbestellung gekoppelt.

Bei Abberufung eines Vorstandsmitglieds wegen schuldhafter Handlungen, die in sinngemäßer Anwendung des § 27 des Angestelltengesetzes als Entlassungsgründe oder Abberufungsgründe gemäß § 75 Abs.4 AktG zu werten sind, kann der Dienstvertrag von der Gesellschaft mit sofortiger Wirkung außerordentlich gekündigt werden. Die außerordentliche Kündigung aus anderen wichtigen Gründen, einschließlich des Verlustes des *fit&proper*-Status, bleibt davon unberührt.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Kündigungsfristen. Sofern die Gesellschaft die Dienstverträge ordentlich kündigt, haben die Vorstandsmitglieder in bestimmten Fällen das Recht auf eine Kündigungsentschädigung. Im Falle einer:

- a) vorzeitigen Kündigung durch die Bank ohne wichtigen Grund oder aus einem wichtigen Grund, der nicht durch das Vorstandsmitglied verschuldet wurde, sowie
- b) im Falle einer gerechtfertigten vorzeitigen Kündigung durch das Vorstandsmitglied aus einem der Bank zuzurechnenden wichtigen Grund

hat das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf eine einmalige Entschädigung für den Einkommensausfall für den verbleibenden Zeitraum bis zum Ende der Bestellungslaufzeit in Höhe von bis zu 75% eines Bruttojahresgrundgehalts plus 75% des Zielbonus. Dieser Anspruch muss im Rahmen der Vergütungspolitik der Bank und des anwendbaren Aufsichtsrechts liegen.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten in der Regel marktübliche Konkurrenz- und Abwerbeverbotsklauseln.

Im Bruttomonatsgehalt des Vorstandmitgliedes sind Beiträge zu einem Pensionfonds enthalten, daher haben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung oder Zahlung im Zusammenhang mit dem Pensionfonds.

14. VERFAHRENSBESTIMMUNGEN

Diese Vergütungspolitik wird vom Aufsichtsrat aufgestellt und von ihm mindestens einmal jährlich überprüft.

Diese Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung der Gesellschaft gemäß § 78b Abs. 1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Beschlussfassung vorzulegen. Vorab hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft die, ggfls. abgeänderte, Vergütungspolitik zu beschließen und der Hauptversammlung einen Beschlussvorschlag vorzulegen.

Der Beschluss der Hauptversammlung über diese Vergütungspolitik hat empfehlenden Charakter und ist nicht anfechtbar.

Diese Vergütungspolitik ist nach der Beschlussfassung in der Hauptversammlung zusammen mit dem Datum der Beschlussfassung und dessen Ergebnis spätestens am zweiten Werktag nach der Beschlussfassung auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und für die Dauer ihrer Gültigkeit kostenfrei zugänglich zu machen.

15. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNG VON DIESER VERGÜTUNGSPOLITIK

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft vorübergehend von den Punkten 4. bis (einschließlich) 6. dieser Vergütungspolitik abweichen, sofern dies vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigt wurde. Abweichungen von dieser Vergütungspolitik sind nur im Rahmen der EBA Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2015/22) oder jeglicher anderer anwendbarer Bestimmungen möglich und sind der Hauptversammlung zu berichten.

Eine solche Abweichung kann beispielsweise die Einführung eines jährlichen oder mehrjährigen Anreizsystems für ausgewählte Führungskräfte sein.

Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen die Abweichung von dieser Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Dazu zählen insbesondere:

- Wesentliche Änderungen der gesetzlichen oder regulatorischen Rahmenbedingungen;
- Wesentliche Änderungen der Beurteilungs- und Berechnungskriterien in Bezug auf die variable Vergütung;
- Ereignisse höherer Gewalt und wesentliche Änderungen des makroökonomischen Umfelds; und
- Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik gemäß § 39b BWG, die aufgrund eines Auftrags, einer Empfehlung oder einer Feststellung durch eine zuständige Behörde erforderlich sind.