

**Vergütungspolitik des
Vorstandes der
Addiko Bank AG**

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 08.03.2022 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. Der Prozess erfolgt unter Anleitung der zuständigen Gruppenfunktionen.

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. Im Zuge der Beurteilung der soliden Kapitalbasis soll die Gesellschaft die Gesamteigenmittel, insbesondere das harte Kernkapital (Tier 1), die Eigenkapitalanforderung, einschließlich der kombinierten Kapitalpufferanforderung, die Pufferanforderung der Verschuldungsquote, die Mindestanforderung für Eigenmittel und berücksichtigungsfähige Verbindlichkeiten und jeglicher Kapitalaufschlag und Ausschüttungsbeschränkungen berücksichtigen.

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/2021/04) (oder jeglichen nachfolgenden Leitlinien) (und sonstigen Leitlinien und Empfehlungen von Aufsichtsbehörden) entsprechen und werden vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG 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 alle MitarbeiterInnen - einschließlich der Vorstandsmitglieder - einzuhalten haben. 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 Lohngleichheit

Bei der Festlegung des Vergütungssystems muss die Gesellschaft alle gesetzlichen Anforderungen, einschließlich der Bestimmungen zur Lohngleichheit, erfüllen.

Lohngleichheit ist der Grundsatz und die Praxis, Männer und Frauen sowie alle anderen diversen Geschlechter in derselben Organisation für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich zu bezahlen. Dieser Grundsatz der Lohngleichheit, d. h. gleiche Arbeit von gleichem Wert, gilt nicht nur in Bezug auf das Geschlecht, sondern für alle Arten von Diversität, die in der *Group Diversity Policy* festgehalten sind.

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 eine feste noch eine variable Vergütung 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, genehmigen und überwachen 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 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 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 (Job Enrichment), Erweiterung des Arbeitsfelds oder erhöhte Verantwortlichkeiten

Jede Zulage und/oder jeder Zuschlag zum Grundgehalt, die sich auf eine Aufwertung (*Job Enrichment*) 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 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 6.6 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.

Die Vergütung des Vorstandsmitglieds, das für das Risikomanagement verantwortlich ist (CRO), soll vorwiegend fest sein und der individuelle variable Maximalvergütungsbetrag soll 50 % der jährlichen festen Vergütung des Vorstandsmitglieds in keinem Fall übersteigen.

Addiko Bank AG kann einen niedrigeren Maximalprozentsatz festlegen, aber auch den Aktionären vorschlagen, ein höheres maximales Verhältnis der variablen zur festen Vergütungsanteile zu genehmigen, unter der Voraussetzung, dass das Verhältnis der variablen Vergütung zur festen Vergütung des Vorstandsmitglieds 200% nicht übersteigt. Eine solche Ausnahme ist nur gerechtfertigt, wenn sie das Beibehalten einer soliden Kapitalbasis der Gesellschaft insbesondere im Hinblick auf die zwingenden Eigenmittelanforderungen nicht gefährdet. Die Ausnahme sollte von Group HR und Group Compliance befürwortet werden, vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss und Aufsichtsrat empfohlen sowie von der Hauptversammlung genehmigt werden.

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

Anerkennungszuschläge sind eine Möglichkeit für Arbeitgeber, um Teams oder einzelne Angestellte für ihre Leistungsbereitschaft, besondere Bemühungen und das Erfüllen der Addiko-Werte auszuzeichnen, die nicht mit anderen variablen Zahlungen (wie in Punkt 6, 7 und 8 definiert) belohnt werden. Sie sind rückwirkend, da sie vergangene Leistungen und Verhaltensweisen anerkennen, und können auch informell und diskretionär erfolgen.

Maximaler Wert der Preise/Auszeichnungen:

- Im Falle von nicht-monetären Anreizplänen muss der Wert des Preises / der Auszeichnung symbolisch sein.
- Der maximale Betrag oder Wert ist mit 30 % eines durchschnittlichen Bruttomonatsgehalts eines Angestellten in keiner Führungsposition oder mit 5.000 EUR, jedenfalls mit dem geringeren Betrag, definiert.

Da Auszeichnungen über einem gewissen Betrag der Einkommensteuer unterliegen, müssen steuerliche Folgen berücksichtigt werden.

Die Kriterien und Merkmale eines jeglichen Anreizplanes müssen vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss sowie dem Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt werden.

5.6 Variable Vergütung, die nicht auf Leistungskriterien basiert

Bindungsprämien

Bindungsprämien dürfen nur unter der Voraussetzung, dass das Vorstandsmitglied der Gesellschaft für einen vorbestimmten Zeitraum erhalten bleibt, gewährt werden. Eine Bindungsprämie kann nur unter speziellen Umständen, wie z. B. bei Umstrukturierungen oder organisatorischen Änderungen und in Fällen, in denen ein großes Interesse besteht, Schlüsselpersonal beizubehalten, gewährt werden.

Bei der Beurteilung und Prüfung, ob die Gewährung einer Bindungsprämie an ein Vorstandsmitglied angemessen ist, kann die Gesellschaft und zuständige Behörde mindestens Folgendes berücksichtigen:

- a. die Bedenken, die zu dem Risiko führen, dass das Vorstandsmitglied das Institut verlassen könnte;
- b. die Gründe, warum die Bindung des Vorstandsmitglieds für das Institut von entscheidender Bedeutung ist;
- c. die Folgen, wenn das betreffende Vorstandsmitglied das Institut verlässt; und
- d. ob die Höhe der gewährten Bindungsprämie notwendig und verhältnismäßig ist, um das angestrebte Vorstandsmitglied zu halten.

Im Falle, dass eine Bindungsprämie gewährt wird, muss Addiko das Ereignis bzw. die Begründung, die die Gewährung einer Bindungsprämie erforderlich gemacht hat, sowie den Zeitraum (Start- und Enddatum) dokumentieren, für den der Grund angenommen wird. Für jede Bindungsprämie sind die Bindungs- und Leistungsbedingungen zu definieren. In diesem Rahmen soll Addiko auch eine Sperrfrist und ein Datum/Ereignis festlegen, nach dem festgestellt wird, ob die Bindungs- und Leistungsbedingungen erfüllt wurden.

Grundsätzlich sollten keine mehrfachen Bindungsprämien gewährt werden. Nur in begründeten Ausnahmefällen kann mehr als eine Bindungsprämie gezahlt werden. Bindungsprämien sollten nicht gewährt werden, um die aufgrund einer unzureichenden Leistung oder der Finanzlage des Instituts nicht erfolgte Zahlung einer leistungsbezogenen Vergütung auszugleichen. Darüber hinaus sollte die Bindungsprämie nur dann gewährt werden, wenn keine Gründe vorliegen, die dazu führen, dass die Bindungsprämie nicht gewährt werden sollte, z. B. wesentliche Compliance-Verstöße, Fehlverhalten oder andere Versäumnisse des Vorstandsmitglieds.

Bindungsprämien sind variable Vergütungen und müssen daher die Anforderungen an die variable Vergütung erfüllen, einschließlich des Höchstwertes des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Vergütung, Ex-post-Risikoausrichtung, Zahlung in Instrumenten, Zurückbehaltung, Sperrfrist, Malus und Rückforderung. Ex-ante-Risikoanpassung ist nicht notwendig, da Bindungsprämien nicht ausschließlich auf Leistungskriterien, sondern auch auf anderen Voraussetzungen basieren.

Eine Bindungsprämie ist bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung als variable Vergütung zu berücksichtigen. Die Bindungsprämie ist auf jährliche Anteile entsprechend des Bindungszeitraumes, linear und anteilsmäßig berechnet, aufzuteilen.

Garantierte variable Vergütung

Eine garantierte variable Vergütung kann in verschiedenen Formen vorliegen, etwa als „garantierter Bonus“, „Willkommensbonus“, „Anfangsbonus“, „Mindestbonus“ usw. und kann entweder in Barmitteln oder in Instrumenten gewährt werden.

Garantierte variable Vergütung kann nur unter außergewöhnlichen Umständen im ersten Beschäftigungsjahr und nur wenn die Kapitalbasis gemäß Punkt 2.1.2 solide ist, gewährt werden. Garantierte variable Vergütung kann sofort in bar ausgezahlt werden und Malus und Rückforderung sind nicht zwingend auf diese Art von Vergütung anzuwenden.

5.7 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 wichtigsten Überlegungen, auf denen die Bewertung beruht, darlegt;
- eine klare und vollständige Dokumentation der endgültigen Entscheidung über die Risiko- und Leistungsmessung oder Risikoanpassung;
- die Einbeziehung von ExpertInnen 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. VARIBALE 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, für mindestens 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 eine 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 Vorstandsbereichsziel 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, mit einer Gesamtgewichtung von 100 %.

Die quantitativen Ziele basieren auf Budgetzielen aus den folgenden Kategorien:

- Geschäftstransformation (z. B. Anzahl an KundInnen mit aktiven, ordnungsmäßig bedienten Krediten im Fokusbereich, Umsatzwachstum im Fokusbereich usw.)
- Risiko (z. B. notleidendes Exposure / NPE-Quote, notleidende Kredite / NPL-Bestand, Netto-NPL-Migrationsquote usw.)
- Effizienz (z. B. Cost-Income-Ratio [CIR], Betriebsausgaben [OPEX], Betriebsergebnis [NBI-OPEX], Eigenkapitalrendite [ROE] usw.)
- Finanzielle Leistung (Bilanzgewinn, Gewinn nach Steuern usw.)

Die Leistungsziele und Risikoziele, die für die Risikovorstandsposition (CRO) definiert werden, sollen überwiegend auf Zielen bezogen auf den Risikobereich basieren, losgelöst von den Abteilungen, die der Risikovorstand kontrolliert. Davon umfasst ist auch die Leistung, die aus Geschäftsentscheidungen resultiert, in die der Risikovorstand als Kontrollfunktion involviert war.

Die spezifischen Ziele und deren Gewichtung werden jedes Geschäftsjahr am Beginn des jährlichen Bonus-Zyklus vom Aufsichtsrat festgelegt.

Für jedes quantitative/finanzielle Ziel werden präzise Indikatoren (KPI) für eine geringe (*Floor-*), eine anvisierte (*Target-*) und eine hohe (*Cap-*) Zielerreichung definiert. Die Berechnung der KPI für die quantitativen Ziele wird vom CFO / Financial Controlling, Risikomanagement und anderen relevanten Funktionen vorbereitet. Eine finale Bestätigung der KPIs erfolgt durch den Aufsichtsrat.

Die diskretionären/nicht finanziellen Ziele werden auf Grundlage des Geschäftsverlaufes und der konkreten Anforderungen an den Vorstand definiert und umfassen z. B. Teamführungscompetenz, 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 konkreten Ziele, deren Gewichtung und die Erreichung dieser Ziele werden im 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

Für die quantitativen Ziele gemäß Punkt 6.2 sind folgende Erreichungsmöglichkeiten gegeben:

- 50 % für ein Ergebnis entsprechend dem Floor-Wert
- 100 % für ein Ergebnis entsprechend dem Target-Wert und
- 125 % für ein Ergebnis entsprechend dem Cap-Wert.

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

Der individuelle Erfolgsfaktor wird auf der Grundlage der Erreichung der Leistungsziele aus der individuellen *Balanced Scorecard* berechnet.

Die Erreichung von quantitativen Zielen wird wie folgt berechnet:

- ein Ergebnis gleich oder über dem Cap-KPI wird als 125 % Zielgewichtung in % erachtet;
- ein Ergebnis unterhalb des Floor-KPI wird als 0 % Zielgewichtung in % erachtet;
- ein Ergebnis zwischen dem Floor- und dem Target-KPI wird linear zwischen 50 % und 100 % Zielgewichtung in % berechnet;
- ein Ergebnis zwischen dem Target- und dem Cap-KPI wird linear zwischen 100 % und 125 % Zielgewichtung in % berechnet.

Die Erreichung der qualitativen Ziele wird wie folgt berechnet:

- die Bewertung der Zielerreichung kann 100 % nicht übersteigen, daher ist die maximale Zielerreichung 100 % Zielgewichtung;
- eine Bewertung der Zielerreichung unter 50 % wird als 0 % Zielgewichtung erachtet;
- eine Bewertung der Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % wird linear zwischen 50 % und 100 % Zielgewichtung berechnet.

Individueller Erfolgsfaktor - Berechnungsbeispiel:

Zielbeschreibung	Gewichtung	KPI-Werte (in mEUR)			Zielerreichung bei			Tatsächliche	Gewichtete Zielerreichung
		Floor	Target	Cap	Floor	Target	Cap		
1 ZIEL 1 (quantitativ)	20%	1,00	2,00	3,00	50%	100%	125%	1,50	15,0%
2 ZIEL 2 (quantitativ)	20%	5,00%	3,00%	2,00%	50%	100%	125%	1,80%	25,0%
3 ZIEL 3 (quantitativ)	10%	60,00	50,00	40,00	50%	100%	125%	61,00	0,0%
4 ZIEL 4 (quantitativ)	30%	10,00	15,00	18,00	50%	100%	125%	15,00	30,0%
5 ZIEL 5 (qualitativ)	20%	definiert durch den Aufsichtsrat			50%	100%	100%	90%	18,0%
Total	100%								88,0%

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 Auszahlungsvoraussetzungen

6.4.1 Grundvoraussetzungen / Knock-out-Kriterien

Variable Vergütungsbestandteile dürfen nur dann ausgezahlt werden, wenn die Finanzposition der Addiko Gruppe nachhaltig und der Bonus gerechtfertigt ist. Ein Anspruch auf eine neue variable Vergütung sowie die Auszahlung aufgeschobener Zahlungen aus den Vorjahren besteht nur, wenn die Grundvoraussetzungen erfüllt sind.

Bonuszahlungen können nur gewährt werden, wenn die Kapitalanforderungen erfüllt sind. Die Kapitalanforderungen werden durch die SREP-Anforderungen der Addiko Gruppe 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).

6.4.2 Zusätzliche Knock-out Kriterien

Außerdem werden für jedes Geschäftsjahr neben den in Punkt 6.4.1 festgelegten Knock-out Kriterien weitere Ausschlusskriterien für das Aktivieren der variablen Vergütung definiert.

Diese zusätzlichen Ausschlusskriterien werden für jedes Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat festgelegt und können Maßnahmen aus den folgenden Kategorien enthalten:

- Risiko (z. B. notleidendes Exposure, risikoadjustierte Eigenkapitalrendite [RAROC] usw.)
- Finanzielle Leistung (z. B. Bilanzgewinn usw.)

Die Berechnung der KPIs für die zusätzlichen Ausschlusskriterien wird vom CFO/Financial Controlling, Risikomanagement und anderen relevanten Funktionen vorbereitet. Eine finale Bestätigung der KPIs erfolgt durch den Aufsichtsrat.

Der Bonus wird einmal pro Jahr berechnet und ausgezahlt.

6.5 Risikobewertung und Auszahlungsmodell

Vorausgesetzt, dass die Risikobewertung wie in Punkt 9 beschrieben erfolgreich abgeschlossen wurde, kommt es zur Auszahlung gemäß Punkt 11 der vorliegenden Vergütungspolitik.

6.6 Malus und Rückforderung

Die Gesellschaft kann Ex-post-Risikoanpassungen vornehmen, indem sie Zahlungen an Vorstandsmitglieder verringert (Malus) oder das Vorstandsmitglied zur Rückzahlung auffordert (Clawback), 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 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 Clawback 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.

•

6.7 Sonstige Bestimmungen

6.7.1 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.

6.7.2 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.

6.7.3 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.

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.

6.7.4 Governance-Strukturen

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

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrates der Gesellschaft ist verantwortlich für die Evaluierung der qualitativen Ziele aller Vorstandsmitglieder.

Eine jährliche vorläufige Kalkulation der quantitativen Zielerreichung wird von der Personalfunktion der Addiko Gruppe für die Sitzung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten vorbereitet. Zuvor wird die Personalfunktion der Addiko Bank AG folgende Informationen von der Finanz-Controlling-Abteilung der Addiko Gruppe erhalten:

- jährliches Bonus-Budget;
- Zielerreichung der quantitativen Ziele (Erreichung der Ziele der Gruppe, der Gesellschaft sowie Vorstandsziele);

Die Personalfunktion der Addiko Gruppe ist für die Vorbereitung der vorläufigen Bonusberechnung aller Vorstandsmitglieder verantwortlich. Die Berichte müssen mindestens eine Woche vor der Sitzung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten vorgelegt werden.

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten ist dafür verantwortlich, die endgültigen Bonusbeträge zu bestätigen, um sicherzustellen, dass die Situation der Addiko Gruppe angemessen berücksichtigt wird. Diese endgültige Aktivierung der festgelegten Bonusbeträge hängt von der Risikobewertung ab, wie in Punkt 9 beschrieben.

7. VARIABLE VERGÜTUNG - ANREIZSYSTEM FÜR LEISTUNGSSTEIGERUNG (Performance Acceleration Framework Programme, PAIF)

Das PAIF ist ein vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigtes Anreizsystem für Schlüsselkräfte, die eine wichtige Rolle in der Erreichung der Gruppenziele spielen, das zusätzlich zum jährlichen Bonus besteht. Die Höhe des PAIF-Zielbetrages für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat festgelegt.

7.1 Grundvoraussetzungen

Die Struktur der Grundvoraussetzungen sowie die zusätzlichen Ausschlusskriterien für die Aktivierung des PAIF entsprechen jenen des jährlichen Bonus und sind in den Punkten 6.4.1 und 6.4.2 der vorliegenden Vergütungspolitik beschrieben. Sollte ein für das PAIF definiertes KPI von jenen des jährlichen Bonus abweichen, so kann es nur strenger sein.

7.2 Zusätzliche Voraussetzungen/Scalers

Neben den Grundvoraussetzungen und zusätzlichen Ausschlusskriterien werden noch weitere Voraussetzungen (*Scalers*), die an die Aktionärsbeteiligung und Geschäftstransformation geknüpft sind, für jedes Geschäftsjahr definiert.

Die Struktur und Gewichtung sowie die Floor- (niedriger Wert) und Cap- (hoher Wert) Werte des Scalers werden für jeden definierten Scaler durch den Aufsichtsrat festgelegt.

7.2.1 An die Aktionärsbeteiligung geknüpfter Scaler

Der Scaler, der an die Aktionärsbeteiligung geknüpft ist, wird durch die volumengewichtete Gesamtrendite (*volume-weighted total return*, VWTR) der Aktie der Addiko Bank AG an der Wiener Börse (ADKO) in den letzten zwei Monaten des jeweiligen Jahres gemessen.

7.2.2 An die Geschäftstransformation geknüpfter Scaler

Der Scaler, der an die Geschäftstransformation geknüpft ist, wird jedes Jahr vom Aufsichtsrat im Einklang mit der Addiko-Geschäftsstrategie (z. B. Einkommenswachstumsrate vs. Ausgabenwachstumsrate, Anzahl an KundInnen mit aktiven, ordnungsmäßig bedienten Krediten im Fokusbereich usw.) bestimmt.

7.3 Berechnung des individuellen PAIF-Betrags

Die Erreichung der individuellen Scalers wird wie folgt berechnet:

- ein Ergebnis gleich oder über dem Cap-KPI wird als 100 % Scaler-Gewichtung in % erachtet;
- ein Ergebnis unterhalb des Floor-KPI wird als 0 % Scaler-Gewichtung in % erachtet;
- ein Ergebnis zwischen dem Floor- und dem Cap-KPI wird linear zwischen 50 % und 100 % Scaler-Gewichtung in % berechnet.

Der endgültige PAIF-Betrag für die Mitglieder des Gruppenvorstands wird wie folgt berechnet:

$$\begin{array}{c} \text{ZIEL-PAIF-BETRAG} \\ \times \\ \text{ERREICHUNG DER SCALER} \\ = \\ \text{INDIVIDUELLER PAIF-BETRAG} \end{array}$$

7.4 Risikobewertung und Auszahlungsmodell

Vorausgesetzt, dass die Risikobewertung wie in Punkt 9 beschrieben erfolgreich abgeschlossen wurde, kommt es zur Auszahlung gemäß Punkt 11 der vorliegenden Vergütungspolitik.

7.5 Allgemeine/persönliche Voraussetzungen

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

1. Jegliche Auszahlung von Beträgen ist nicht möglich, wenn die individuelle Leistung des PAIF-Teilnehmenden nicht die volle Leistung widerspiegelt (Erreichen von 80 % oder mehr seiner individuellen jährlichen Leistungsziele).
2. Die PAIF-Zahlungen sind diskretionär und die Beträge sind jedenfalls nur zahlbar, wenn die Aktivierungsvoraussetzungen des PAIF erfüllt sind.
3. Das PAIF wird zusätzlich zum (und nicht eingebettet in den) Jahresbonus gewährt, 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 10) oder bei InhaberInnen von Kontrollfunktionen niedriger ist.
4. Für den Fall, dass ein/e MitarbeiterIn intern ernannt oder extern eingestellt wird und im laufenden Jahr eine Vorstandsfunktion übernimmt, wird eine anteilige Vergütung festgelegt.

5. Das 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 6.7 gilt analog auch für das PAIF.
6. Dieses Anreizsystem ist geschlechtsneutral. Alle Richtlinien werden gleichermaßen auf weibliche und männliche Teilnehmende angewendet, ohne dass es zu einer Diskriminierung kommt.
7. Malus und Clawback werden bei Bedarf aktiviert und folgen den in Punkt 6.6. dargestellten Regeln.
8. Vorstandsmitglieder, die am PAIF teilnehmen, (a) dürfen 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. Sollte die Aufsichtsbehörde zusätzliche Richtlinien oder Beschränkungen in Bezug auf die Auszahlung der variablen Vergütung auferlegen, die sich auf das PAIF-Belohnungssystem im entsprechenden Jahr auswirken, wird die Bank entsprechend handeln und die Teilnehmenden schriftlich über die Entscheidungen und Änderungen informieren. In einem solchen Fall würden der Bank keine Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem PAIF-Belohnungsprogramm für das jeweilige Jahr 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 Vergütungspolitik 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.

8. VARIABLE VERGÜTUNG - LANGFRISTIGES ANREIZSYSTEM (Long-Term Incentive, LTI)

Das langfristige Anreizsystem (LTI) ist ein mehrjähriges Anreizsystem, das sich auf die feste Laufzeit der Vorstandsmitgliedsvereinbarung bezieht (LTI-Laufzeit) und das die erfolgreiche Transformation und Implementierung der Strategie der Addiko Gruppe honorieren soll. Die Beteiligung an diesem System liegt vollends im Ermessen des Aufsichtsrates.

Jeder Zeitraum von 12 Monaten der festen Laufzeit einer Vorstandsmitgliedsvereinbarung (LTI-Laufzeit) wird als ein LTI-Jahr betrachtet.

8.1 Grundvoraussetzungen

Die Struktur der Grundvoraussetzungen sowie die zusätzlichen Ausschlusskriterien für die Aktivierung des LTI entsprechen jenen des jährlichen Bonus und sind in den Punkten 6.4.1 und 6.4.2 der vorliegenden Vergütungspolitik beschrieben. Sollte ein für das LTI definiertes KPI von jenen des jährlichen Bonus abweichen, so kann es nur strenger sein.

Die Bewertung der Grundvoraussetzungen der relevanten Jahre basiert auf finanziellen Daten und Geschäftsjahren der Addiko Gruppe.

8.2 Zusätzliche Voraussetzungen/Scalers

Neben den Grundvoraussetzungen und zusätzlichen Ausschlusskriterien werden noch zusätzliche Voraussetzungen (Scalers), die an die Aktionärsbeteiligung geknüpft sind, für jeweils 12 Monate der festen Laufzeit einer Vorstandsmitgliedsvereinbarung definiert.

Die Struktur und die Floor- (niedriger Wert) und Cap- (hoher Wert) Werte des Scalers sollten in der Vorstandsmitgliedsvereinbarung definiert sein.

Die Erreichung der Scalers wird wie folgt berechnet:

- ein Ergebnis gleich oder über dem Cap-KPI wird als 100 % Scaler-Gewichtung in % erachtet;
- ein Ergebnis unterhalb des Floor-KPI wird als 0 % Scaler-Gewichtung in % erachtet;

- ein Ergebnis zwischen dem Floor- und dem Cap-KPI wird linear zwischen 50 % und 100 % Scaler-Gewichtung in % berechnet.

Das für den Scaler ausschlaggebende Monat ist das letzte Monat des LTI-Jahres sein.

8.3 Berechnung des individuellen LTI-Betrages

Der endgültige LTI-Betrag wird wie folgt berechnet:

$$\begin{array}{c} \text{VERTRAGLICH FESTGELEGTER JÄHRLICHER LTI-BETRAG} \\ \times \\ \text{SCALER-ERREICHUNG} \\ = \\ \text{INDIVIDUELLER LTI-BETRAG} \end{array}$$

In den Jahren, in denen der LTI nicht für ein ganzes Kalenderjahr aktiviert wird, wird der anteilige vertraglich vereinbarte jährliche LTI-Betrag für die Berechnung des individuellen LTI-Betrags verwendet.

Die Erreichung der Jahresziele führt nur zu einer Auszahlung von 40 % des vertraglich vereinbarten jährlichen LTI-Betrags. Der verbleibende Anteil von 60 % des errechneten Betrags für jedes LTI-Jahr wird nur dann ausgezahlt, wenn alle Ziele im gesamten LTI-Zeitraum erreicht werden.

8.4 Risikobewertung und Auszahlungsmodell

Vorausgesetzt, dass die Risikobewertung wie in Punkt 9 beschrieben erfolgreich abgeschlossen wurde, kommt es zur Auszahlung gemäß Punkt 11 der vorliegenden Vergütungspolitik.

9. VARIABLE VERGÜTUNG - RISIKOBEWERTUNG

Sind die Grundvoraussetzungen und zusätzlichen Voraussetzungen für jegliche Art von variabler Vergütung gemäß Punkt 6 (jährlicher Bonus), Punkt 7 (PAIF) und Punkt 8 (LTI) erfüllt, findet vor der Auszahlung eine Ex-ante- und Ex-post-Risikobewertung¹ statt. Die folgenden Indikatoren² sind für diese Risikobewertung relevant:

- 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 wesentlichen 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.

¹ Vor der Auszahlung jeglicher variablen Vergütung (Bonuszahlung, PAIF, LTI) entsprechen die Addiko-Banken den in der Vergütungspolitik der Addiko Gruppe festgelegten Richtlinien und führen Ex-ante- (für neu gewährte Belohnungen) und Ex-post-Risikobewertungen (für aufgeschobene Teilzahlungen) durch

² Diese drei Indikatoren sind im Sanierungsplan sowie innerhalb des Risikobereitschaftsrahmens der Gruppe (Group Risk Appetite Framework) festgelegt und nachverfolgt. Diese Indikatoren zeigen die Auswirkungen der Management- und Vertriebsaktivitäten früherer Zeiträume auf die Höhe des Risikos, das die Bank in ihrem Portfolio eingegangen ist, und werden ständig mit festgelegten Schwellenwerten verglichen. So wird eine permanente Beobachtung ermöglicht, ob sich das Risiko oberhalb einer Grenze befindet, die die Bank einzugehen bereit ist. Die beobachteten Schwellenwerte werden auch an die Aufsichtsbehörde kommuniziert und ihre Kalibrierung wird von der Aufsichtsbehörde kommentiert sowie von Aktionären und anderen Stakeholdern beobachtet.

Wenn die wesentliche Risikobewertung die Notwendigkeit einer Risikoanpassung ergibt, wird die variable Vergütung nicht zur Auszahlung aktiviert. Die Risikobewertungen werden vom Risikoausschuss der Gruppe bestätigt, während die Entscheidung, die Auszahlung der variablen Vergütung nicht zu aktivieren, vom Aufsichtsrat der Gruppe bestätigt wird.

10. OBERGRENZE DER VARIABLEN VERGÜTUNG

Die individuelle Höhe der variablen Vergütung, einschließlich des jährlichen Zielbonusbetrags, des PAIF-Bonus sowie der LTI, sollte in Übereinstimmung mit Punkt 5.3 betrachtet werden.

11. AUSZAHLUNGSMODELL FÜR DIE VARIABLE VERGÜTUNG

Wenn die Grundvoraussetzung erfüllt ist, wird der gemäß Punkt 6.3.3 (Jahresbonus) und Punkt 7 (PAIF) oder Punkt 8 (LTI) ermittelte Betrag als Grundlage für die Berechnung der Teilzahlungen der variablen Vergütung betrachtet.

Auf der Grundlage der derzeit gültigen Regelungen wurde eine Wertgrenze für den Aufschub der variablen Vergütung festgelegt. Der variable Vergütungsbetrag wird nur dann aufgeschoben, wenn:

- der variable Vergütungsbetrag gleich oder höher als EUR 50.000 ist; oder
- der variable Vergütungsbetrag 1/3 (ein Drittel) der jährlichen festen Vergütung des Vorstandsmitglieds übersteigt.

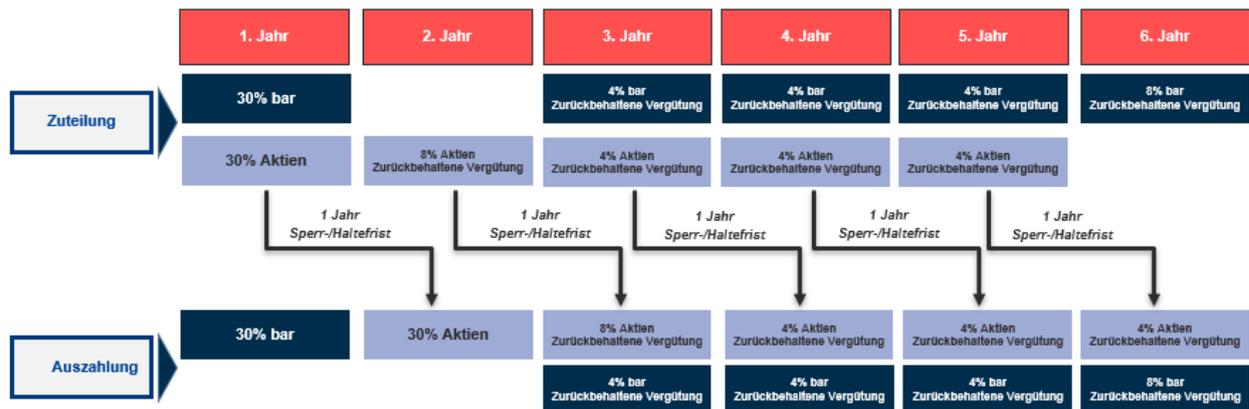
Falls anwendbare Vorschriften bei einem der oben genannten Schwellenwerte strenger sind, wird eine Kombination aus den strengeren Schwellenwerten angewandt.

Die variable Vergütung des Vorstandes besteht aus einer Zahlung in der Höhe von 50 % in bar sowie einer Auszahlung in der Höhe von 50 % in Gesellschaftsaktien wie folgt:

- (i) In der ersten Hälfte des folgenden Geschäftsjahres hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Teilzahlung der variablen Vergütung in der Höhe von 60 % der gesamten variablen Vergütung, berechnet gemäß Punkt 6.3.3 (Jahresbonus) und Punkt 7.3 (PAIF) oder Punkt 8 (LTI), zahlbar zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Gesellschaftsaktien. Die erste Rate in bar wird so bald wie möglich nach dem Ende des Geschäftsjahres, für das das Vorstandsmitglied belohnt wurde, ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von J+1). Zur selben Zeit soll das Vorstandsmitglied die andere Hälfte der Bonusrate in Gesellschaftsaktien erhalten, für welche eine Behaltefrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
- (ii) Die restlichen 40 % der variablen Vergütung, berechnet gemäß Punkt 6.3.3 (Jahresbonus) und Punkt 7.3 (PAIF) oder Punkt 8 (LTI) werden aufgeschoben und anteilig über einen Zeitraum von 5 Jahren (8 % pro Jahr) in folgender Weise verteilt und ausgezahlt:
 - Die zweite Rate entspricht 8 % der berechneten gesamten variablen Vergütung und wird in Gesellschaftsaktien sobald wie möglich nach dem Ende des ersten Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von J+2). Für die Gesellschaftsaktien ist eine Behaltefrist von 1 Jahr vorgeschrieben.
 - Die dritte, vierte und fünfte Rate entsprechen 8 % der gesamten variablen Vergütung und sind zur Hälfte in bar (4 %) und zur Hälfte in Gesellschaftsaktien (4 %) auszuzahlen. Die Raten in bar werden so bald wie möglich nach dem Ende des zweiten/dritten/vierten Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von J+3 / J+4 / J+5). Dem gleichen Schema folgend soll die andere Hälfte in Gesellschaftsaktien ausgezahlt werden, wobei für jeden Anteil eine Behaltefrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
 - Die sechste Rate entspricht 8 % der gesamten variablen Vergütung und wird in bar so bald wie möglich nach dem Ende des fünften Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von J+6).

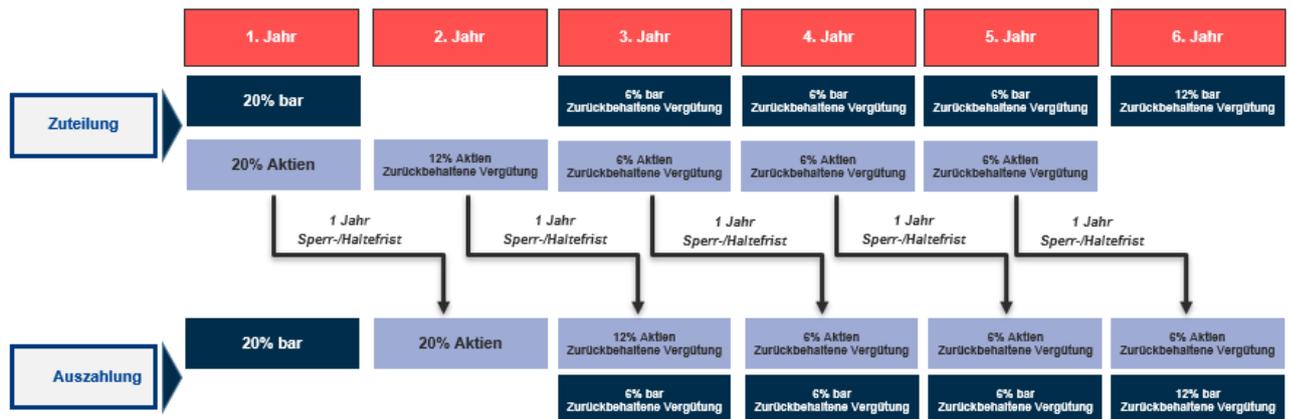
Falls der Betrag der gesamten variablen Vergütung, berechnet gemäß Punkt 6.3.3 (Jahresbonus) und Punkt 7.3 (PAIF) oder Punkt 8 (LTI), ausnahmsweise 150.000 EUR übersteigt, werden 60 % der gesamten variablen Vergütung zurückgestellt und anteilig über einen Zeitraum von 5 Jahren wie folgt ausgezahlt:

- (i) In der ersten Hälfte des folgenden Geschäftsjahres hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Teilzahlung der variablen Vergütung in Höhe von 40 % der gesamten variablen Vergütung, welche zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Gesellschaftsaktien zahlbar ist. Die erste Rate in bar wird so bald wie möglich nach dem Ende des Geschäftsjahres, für das das Vorstandsmitglied belohnt wurde, ausgezahlt



(spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von J+1). Zur selben Zeit soll das Vorstandsmitglied die andere Hälfte der Bonusrate in Gesellschaftsaktien erhalten, für welche eine Behaltefrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.

- (ii) Die restlichen 60 % der gesamten variablen Vergütung, berechnet gemäß Punkt 6.3.3 und Punkt 7.3 (PAIF) oder Punkt 8 (LTI), werden aufgeschoben und anteilig über einen Zeitraum von 5 Jahren (12 % pro Jahr) in folgender Weise verteilt und ausgezahlt:
- Die zweite Rate entspricht 12 % der berechneten gesamten variablen Vergütung und wird in Gesellschaftsaktien so bald wie möglich nach dem Ende des ersten Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von J+2). Für die Gesellschaftsaktien ist eine Behaltefrist von 1 Jahr vorgeschrieben.
 - Die dritte, vierte und fünfte Rate entsprechen 12 % der gesamten variablen Vergütung und sind zur Hälfte in bar (6 %) und zur Hälfte in Gesellschaftsaktien (6 %) auszuzahlen. Die Raten in bar werden so bald wie möglich nach dem Ende des zweiten/dritten/vierten Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von J+3 / J+4 / J+5). Dem gleichen Schema folgend soll die andere Hälfte in Gesellschaftsaktien ausgezahlt werden, wobei für jede Rate eine Behaltefrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
 - Die sechste Rate entspricht 12 % der gesamten variablen Vergütung und wird in bar so bald wie möglich nach dem Ende des fünften Geschäftsjahres ausgezahlt (spätestens bis zum Ende der ersten Hälfte von J+6).



Der Betrag, welcher in Aktien beglichen wird, beträgt fünfzig Prozent (50 %) der gesamten variablen Vergütung wie definiert in Punkt 6.3.3 (Jahresbonus) und Punkt 7.3 (PAIF) oder Punkt 8 (LTI). Der zur Bestimmung der Anzahl der Aktien zu verwendende Aktienkurs entspricht dem durchschnittlichen Aktienkurs der Addiko Bank AG (Symbol: ADKO) an der Wiener Börse in den drei (3) Monaten vor dem Kalendermonat, in dem der Aufsichtsrat die Vergütung für ein bestimmtes Jahr genehmigt hat.

12. 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.

Bei identifizierten Verfehlungen sollte zwischen Verfehlungen der Gesellschaft und Verfehlungen des Vorstandsmitglieds unterschieden werden (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 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 rechtskräftigen Gerichtsentscheidung gezahlt wird;
- Abfindungen in der zusätzlich zu bezahlenden Höhe, 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 in dem Wettbewerbsklausel-Zeitraum gezahlt werden würde, wenn der oder die Angestellte noch beschäftigt wäre;
- Beträge, die als Schadenersatz bei einer gerichtlichen Vertragsauflösung gemäß dem nationalen Arbeitsrecht, das das Dienstverhältnis regelt, gezahlt werden.

•

13. SONSTIGE LEISTUNGEN

13.1 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 Risikübernahme haben, werden als feste Vergütung betrachtet.

13.2 Gesetzlich vorgeschriebene Leistungen

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

14. 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:

1. verzögerte Zahlungen und Zahlung in Gesellschaftsaktien,
2. die Beachtung der anwendbaren gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen und
3. 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 % Gesellschaftsaktien, 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.

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

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der ArbeitnehmerInnen 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.

16. 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.

17. 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, gegebenenfalls 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.

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

18. 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/2021/04) 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:

Addiko Bank

- 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.