

Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG

1. Einführung

1.1. Anwendungsbereich

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

Diese Vergütungspolitik wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats aufgestellt und mit Aufsichtsratsbeschluss vom 3. März 2023 beschlossen. Die Vorlage zur Beschlussfassung an die Hauptversammlung der Gesellschaft erfolgt im Rahmen der nächstfolgenden ordentlichen Hauptversammlung.

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

1.2. Adressaten

Diese Vergütungspolitik gilt für alle Vergütungen, die ab dem Beginn des Jahres 2023 und in den Folgejahren zu zahlen sind, unabhängig von dem Leistungszeitraum, für den die Vergütung gewährt wird und deckt somit auch rückgestellte Zahlungen variabler Vergütungen aus früheren Jahren ab, sofern vorhanden.

Diese Vergütungspolitik bezieht sich auf den Leistungsprüfungszeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres.

Diese Vergütungspolitik gilt für die Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG.

1.3. Rechtliche Grundlagen

Diese Vergütungspolitik basiert auf den §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG und der Anlage zu § 39b BWG ("Anlage"), die die Vergütungsregeln der Richtlinie (EU) 2019/878 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU bezüglich hiervon ausgenommener Unternehmen, Finanzholdinggesellschaften, gemischte Finanzholdinggesellschaften, Vergütungen, Aufsichtsmaßnahmen und -befugnisse sowie Kapitalerhaltungsmaßnahmen ("CRD V") in Österreich umsetzen. Sie berücksichtigt auch die EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß der Richtlinie 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04) vom 2. Juli 2021 ("EBA-Leitlinien") sowie das FMA-Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG über die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praxis (FMA-Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG über Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken) (Dokument-Nr. 05/2022) vom 15. Juni 2022 ("FMA-Rundschreiben"), den Österreichischen Corporate Governance Kodex und alle anderen anwendbaren Gesetze und Vorschriften.

Diese Vergütungspolitik steht unter dem Vorbehalt der:

- Genehmigung durch den Aufsichtsrat auf der Grundlage einer Empfehlung des Nominierungs- und Vergütungsausschusses des Aufsichtsrats; und
- Beschlussfassung durch die Hauptversammlung der Gesellschaft

2. Vorgaben

2.1. Ziele

Diese Vergütungspolitik zielt darauf ab, die Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern. Zu diesem Zweck werden bei den Grundsätzen für die Vergütung der Vorstandsmitglieder unter anderem folgende Aspekte berücksichtigt:

- die Aufgaben und die Arbeitsbelastung der Vorstandsmitglieder;
- ihrer Expertise und Erfahrung;
- ihrer Verantwortung und der damit verbundenen Risiken;
- der Größe, Lage und einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und der Addiko Gruppe;
- des Ziels, für die Mitarbeiter der Gesellschaft und der Addiko Gruppe im Einklang mit den berechtigten Interessen der Aktionäre gemeinsamen Wert zu schaffen; und
- die anwendbaren gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorschriften und einschlägigen Richtlinien.

Diese Vergütungspolitik sollte ausreichend Flexibilität bieten, um auf kurzfristige Marktentwicklungen reagieren und eine ausgewogene Besetzung der Mitglieder des Vorstands 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.

2.2. Grundsätze der Vergütung

2.2.1. Finanzielle Leistungsfähigkeit der Addiko Gruppe

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

2.2.2. Solide Kapitalbasis

Die Gesellschaft muss das mit ihrem Vergütungssystem verbundene Risiko im Hinblick auf seine möglichen Auswirkungen auf die Kapitalbasis der Gesellschaft und die Kapitalbasis der Addiko Gruppe berücksichtigen.

Daher muss die Gesellschaft die Auswirkungen der Vergütungshöhe - sowohl sofort zahlbarer als auch rückgestellter Vergütungsbestandteile - in die Kapitalplanung und in den gesamten Kapitalbewertungsprozess einbeziehen und dabei die aktuelle Kapitalposition berücksichtigen. Die jeweiligen Konzerneinheiten haben die Aufgabe, den erforderlichen Input und die Leitlinien für diesen Prozess zu liefern.

Die gesamte von der Gesellschaft gewährte variable Vergütung darf die Fähigkeit der Gesellschaft und der Addiko Gruppe, langfristig eine solide Kapitalbasis zu erhalten oder wiederherzustellen, nicht einschränken. Im Zuge der Beurteilung der soliden Kapitalbasis soll die Gesellschaft die Gesamteigenmittel, insbesondere das harte Kernkapital („Core Equity Tier 1“), die Kapitalanforderung, einschließlich der kombinierten Kapitalpufferanforderung, die Pufferanforderung der Verschuldungsquote, die Mindestanforderung für Eigenmittel und berücksichtigungsfähige Verbindlichkeiten sowie etwaige Kapitalaufschläge und Ausschüttungsbeschränkungen berücksichtigen.

Sollte die Gesellschaft oder die Addiko Gruppe ihre Kapitalziele nicht erreichen, wird dem Aufbau des erforderlichen Kapital- oder Solvenzpuffers Vorrang eingeräumt, und es muss eine konservative Vergütungspolitik verfolgt werden, insbesondere in Bezug auf die variable Vergütung, bis diese Kapitalziele erreicht sind.

2.2.3. Langfristige 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 auf Basis eines mehrjährigen Planungshorizonts umfasst.

2.2.4. Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen

Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen sind solche Vergütungselemente, die den Vorstandsmitgliedern normalerweise nicht gewährt werden und als Ausnahmen gelten (z. B.

Willkommensbonus, Sign-on-Bonus, garantierter Bonus, Bindungsprämie sog. *retention bonus*, Abfindungspaket).

Solche außergewöhnlichen Vergütungsregelungen müssen Kapitel 9 der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik und dem FMA-Rundschreiben entsprechen und werden vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG für Vorstandsmitglieder nur auf Einzelfallbasis genehmigt.

Außergewöhnliche Vergütungsregelungen sind auf bestimmte Ausnahmesituationen beschränkt, z.B. im Zusammenhang mit Rekrutierungsphasen, besonderen Projekten, hohem Risiko des Ausscheidens oder Umstrukturierungen usw. Sie müssen mit den Grundsätzen dieser Vergütungspolitik und den geltenden Gesetzen und Vorschriften übereinstimmen und sind schriftlich zu dokumentieren.

2.2.5. Interessenkonflikte

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, der auch Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten beinhaltet.

2.2.6. Lohnleichheit

Das Vergütungssystem muss alle rechtlichen und regulatorischen Anforderungen, einschließlich der Bestimmungen zur Lohnleichheit, erfüllen.

Lohnleichheit ist der Grundsatz und die Praxis, Männer, Frauen sowie alle anderen Geschlechter in derselben Organisation für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich zu bezahlen. Dieser Grundsatz der Lohnleichheit, 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.

2.2.7. Beteiligung der Aktionäre

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

2.2.8. Marktdaten

Bei der Festlegung der Vergütung sollte ein Benchmarking mit der eigenen Branche und mit Unternehmen ähnlicher Größe auf dem lokalen Markt angewandt werden (Markttrends, ausgewählte Wettbewerber, Vergleichsgruppen, internationale Praktiken usw.).

3. Vergütungsstruktur

3.1. Allgemeines

Diese Vergütungspolitik unterscheidet zwischen drei Hauptkomponenten der Vergütung:

- feste Vergütung, die jede nicht leistungsabhängige Zahlung umfasst;
- variable Vergütung, die einen Jahresbonus (siehe Kapitel 6) und das Performance Acceleration Incentive Framework („PAIF“, siehe Kapitel 7) umfasst; und
- sonstige Leistungen (siehe Kapitel 5.5.).

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird als Kombination aus (i) fester, (ii) leistungsbezogener variabler Vergütung und (iii) nicht monetären Leistungen festgelegt, wobei die Ziele dieser Vergütungspolitik (siehe Kapitel 2) zu berücksichtigen sind.

Der Aufsichtsrat (bzw. seine zuständigen Ausschüsse) bestimmt, genehmigt und überwacht die Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder muss im Anstellungsvertrag eindeutig festgelegt werden, wobei der folgende Rahmen zu beachten ist:

- Die feste Vergütung soll sich an der Verantwortung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientieren, wobei die feste Vergütung einen relevanten Teil der Gesamtvergütung ausmachen soll;
- die variable Jahresvergütung ist an die Erreichung vorher festgelegter individueller Zielvereinbarungen und ein umsichtiges Risikomanagement geknüpft und hält sich an die in Kapitel 9 festgelegten Obergrenzen;

- im Falle einer vorzeitigen Beendigung durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund oder aus einem wichtigen Grund, den das jeweilige Vorstandsmitglied nicht zu vertreten hat, sowie im Falle einer berechtigten vorzeitigen Beendigung durch das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen Grund, den die Gesellschaft zu vertreten hat, können Ansprüche auf Abfindungen (wie in Kapitel 11 beschrieben) oder auf eine Kündigungsentschädigung (wie in Kapitel 15 beschrieben) entstehen.

Die Vorstandsmitglieder erhalten keine gesonderte oder zusätzliche Vergütung für eine etwaige Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats einer direkten oder indirekten Tochtergesellschaft der Gesellschaft.

4. Feste Vergütung

4.1. Definition der festen Vergütung

Feste Vergütungen sind Vergütungen, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern für die Erbringung von Arbeitsleistung, während eines vertraglich vereinbarten Zeitraums und für die Übernahme von Verantwortung gezahlt werden, und die der erforderlichen Erfahrung und Kompetenz entsprechen sollten.

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 angemessen 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, die Entwicklung des Marktwerts und die Inflationsrate.

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

4.3. Gesetzlich vorgeschriebene Leistungen, Zulagen und Zuschläge

Etwaige gesetzlich vorgeschriebene Leistungen, Zulagen und Zuschläge zum Grundgehalt werden als feste Vergütung angesehen und müssen dem Vorstandsmitglied unter Einhaltung der gesetzlichen 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 Aufgabenbereiches (Job Enrichment), Erweiterung des Aufgabenbereiches 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. Einführung

Die variable Vergütung dient der Honorierung von Leistungen, indem die Vergütung direkt an die Leistung (Konzern-, Unternehmens- und Einzelleistung) gekoppelt wird. Sie dient auch dazu, die Vorstandsmitglieder zu motivieren, die gesetzten Ziele und Interessen der Gesellschaft und der Gruppe zu verfolgen und sie am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen.

Die variable Vergütung wird einmal im Jahr berechnet und ausgezahlt.

5.2. Flexibilität/Risikoanpassung

Jedes variable Vergütungssystem muss so flexibel sein, dass die variable Vergütung bei negativen Ergebnissen oder auf Verlangen der zuständigen Aufsichtsbehörde - auch auf Null - reduziert werden kann.

Bei der Zuteilung variabler Vergütungsbestandteile müssen alle Arten von aktuellen und künftigen Risiken berücksichtigt werden. Die zur Berechnung der variablen Vergütungskomponenten oder Vergütungspools herangezogene Leistungsbemessung muss einen Anpassungsmechanismus für alle Arten von aktuellen und künftigen Risiken enthalten und die Kapitalkosten und die erforderliche Liquidität berücksichtigen.

Ex-post-Risikoanpassungen der variablen Vergütung werden als Reaktion auf die tatsächlichen Risikoergebnisse der Handlungen eines Vorstandsmitglieds oder auf veränderte Umstände vorgenommen. Bei einer solchen Ex-post-Risikoanpassung handelt es sich um einen expliziten Risikoanpassungsmechanismus, bei dem die Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds mittels einer Malus-Vereinbarung oder Clawback-Klauseln, wie in Kapitel 8 beschrieben, angepasst wird.

5.3. Auszahlungsbeschränkungen

Variable Vergütungsbestandteile (einschließlich erfolgsabhängiger Boni) dürfen nur dann gezahlt werden, wenn die finanzielle Situation des Unternehmens nachhaltig und die Zahlung gerechtfertigt ist. Ein Anspruch auf eine variable erfolgsabhängige Vergütung (sowohl neue als auch rückgestellte Elemente) kann nur entstehen und die Zahlung kann nur erfolgen, wenn die geltenden Kapitalanforderungen (siehe unten) erfüllt sind.

Ausnahmen sind nur möglich, wenn die Zahlung der variablen Vergütung mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist und dieses fördert und nicht zum Eingehen von Risiken ermutigt, die über das von der Gesellschaft tolerierte Maß hinausgehen, und die Fähigkeit der Gesellschaft, eine solide Kapitalbasis zu erhalten oder wiederherzustellen, nicht einschränkt.

5.4. Knock-out-Kriterien

Die Gesellschaft wendet strenge Knock-out-Kriterien für die variable Vergütung des Vorstands an. Angesichts der Auswirkungen der Knock-out-Kriterien auf die Zuteilung und Auszahlung der variablen Vergütung (sowohl für die neue als auch für die rückgestellte variable Vergütung) dienen diese Kriterien sowohl als Ex-ante- als auch als Ex-post-Risikoanpassung.

5.4.1. Generelles Knock-out-Kriterium

Zuteilungen und Zahlungen von variablen Vergütungen dürfen nur erfolgen, wenn alle Kapitalanforderungen erfüllt sind. Die Kapitalanforderungen werden durch die SREP-Anforderungen der Addiko Gruppe definiert. Für die Zwecke dieser Vergütungspolitik beziehen sich die SREP-Anforderungen auf den Stand am Ende des jeweiligen Leistungsjahres.

Sind die Kapitalanforderungen als Knock-Out-Kriterium am Ende des jeweiligen Leistungsjahres nicht erfüllt, wird die variable Vergütung für das jeweilige Jahr nicht aktiviert, es erfolgen weder Zahlungen

auf neue variable Vergütungen noch Zahlungen auf rückgestellte variable Vergütungsbestandteile, die in dem jeweiligen Jahr fällig wären.

5.4.2. Zusätzliche Knock-out Kriterien

Neben dem in Kapitel 5.4.1 definierten Knock-Out-Kriterium werden für die Aktivierung der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr zusätzliche Knock-Out-Kriterien festgelegt.

Diese zusätzlichen Knock-Out-Kriterien sind vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festzulegen und können Maßnahmen aus den folgenden Kategorien umfassen:

- Risiko (z. B. non-performing exposures, NPE coverage, usw.)
- Finanzielle Leistung (z. B. net profit, net banking income, OPEX, usw.)

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

5.5. Bargeldlose Auszeichnungen und Anerkennungsprogramme

Anerkennungsprämien und Auszeichnungen sind Methoden des Arbeitgebers zur Anerkennung der Arbeitsergebnisse von Teams oder einzelner Mitarbeiter, die die Addiko-Werte vorbildlich umsetzen und durch ihr Engagement und ihren außergewöhnlichen Einsatz einen Beitrag leisten, der nicht bereits durch andere variable Vergütungen (wie in den Kapiteln 6, 7 und 8 definiert) belohnt wurde. Sie können informell und optional sein und sind rückwirkend, da sie vergangene Leistungen und Verhaltensweisen anerkennen.

Maximaler Betrag oder Wert der Prämien/Auszeichnungen:

- Bei unbaren Anreizen muss der Wert der Prämien/Auszeichnungen symbolisch sein.
- Der Höchstbetrag oder -wert ist definiert als 30 % des durchschnittlichen monatlichen Bruttogrundgehalts nichtleitender Mitarbeiter oder 5.000 EUR, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist.

Steuerliche Auswirkungen müssen berücksichtigt werden, da bestimmte Formen oder Beträge von Belohnungen der Einkommensteuer unterliegen können.

Die Kriterien und Merkmale jeglicher Anreizprogramme müssen vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss und vom Aufsichtsrat genehmigt werden.

5.6. Variable Vergütung, die nicht auf Leistungskriterien basiert

5.6.1. Bindungsprämien

Voraussetzung für Bindungsprämien ist, dass das Vorstandsmitglied der Gesellschaft für einen vorbestimmten Zeitraum erhalten bleibt. 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, hat die Gesellschaft zumindest Folgendes zu berücksichtigen:

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

Im Falle, dass eine Bindungsprämie gewährt wird, muss die Gesellschaft das Ereignis bzw. die Begründung, die die Gewährung einer Bindungsprämie erforderlich gemacht hat, sowie den Zeitraum (Start- und Enddatum) dokumentieren. Für jede Bindungsprämie sind die Bindungs- und Leistungsbedingungen zu definieren. Die spezifischen Leistungsbedingungen für eine Bindungsprämie sollten geeignet sein, zum Verbleib des Vorstandsmitgliedes in der Gesellschaft für einen vorher festgelegten Zeitraum oder bis zu einem bestimmten Ereignis zu führen und sich von den Leistungsbedingungen für andere Teile der variablen Vergütung unterscheiden.

Grundsätzlich sollten Bindungsprämien nur einmal gewährt werden. Mehrere Bindungsprämien sind nur in Ausnahmefällen und in begründeten Fällen zulässig, jedoch zu unterschiedlichen Zeitpunkten und unter den im vorstehenden Absatz für jede Halteprämie genannten Bedingungen.

Bindungsprämien sollten nicht gewährt werden, um die aufgrund einer unzureichenden Leistung oder der Finanzlage der Gesellschaft nicht erfolgte Zahlung einer leistungsbezogenen Vergütung auszugleichen.

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, der ex-post Risikoanpassung, Zahlung in Instrumenten, Rückstellung von Vergütungsbestandteilen, Malus und Clawback beachtet werden. Ex-ante Risikoanpassungen sind nicht in jedem Fall notwendig, weil die Bindungsprämie nicht ausschließlich auf Leistungskriterien beruht, sondern auch andere Faktoren miteinbezieht.

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 die Jahre des Bindungszeitraumes linear und anteilmäßig aufzuteilen.

Bindungsprämien sollten nicht dazu führen, dass die gesamte variable Vergütung, die sich aus der leistungsbezogenen variablen Vergütung und der Bindungsprämie zusammensetzt, nicht mehr an die Leistung des Einzelnen, des betreffenden Geschäftsbereichs und die Gesamtergebnisse der Gesellschaft gekoppelt ist.

5.6.2. Garantierte variable Vergütung

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

Weiters kann eine garantierte variable Vergütung nur in Ausnahmefällen und nur im ersten Jahr der Übernahme der Vorstandsfunktion in der Gesellschaft gewährt werden, d.h. wäre nur für neue Vorstandsmitglieder anwendbar, und nur wenn die Kapitalbasis gemäß Kapitel 3.1.2. solide ist. Die Anforderungen betreffend Auszahlung in Aktien, Rückstellung von Vergütungsbestandteilen, Malus- und Clawback-Regelungen sind für diese Art der variablen Vergütung nicht zwingend.

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 Vergütungssystem 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 erfolgt, 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, welche auch die Knock-out-Kriterien umfassen, 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, für mindestens fünf Monate bei der Gesellschaft beschäftigt war.

Falls dein ausscheidendes Vorstandsmitglied als „guter Abgänger“ (*good leaver*) angesehen wird, behält es das Recht auf die Auszahlung des Bonus- bzw. von rückgestellten 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, Tod oder dauerhafter Behinderung, entsprechend den geltenden Gesetzen;
- Ruhestand, auch im Falle einer besonderen Vereinbarung mit der Gesellschaft;
- 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 Gruppenzielen, Verantwortungsbereich des Vorstands und individuellen Zielen definiert werden. Für Vorstandsmitglieder mit kombinierten Vorstandsaufgaben wird festgelegt, welches Vorstandszielsziel mit welcher Gewichtung gemessen wird.

Die Leistungsziele des Vorstands werden als ausgewogene Kombination aus quantitativen/finanziellen („harten“) Zielen sowie qualitativen/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. Non-performing Exposure / NPE ratio, NPL migration ratio, NPE coverage, capital ratio, usw.)
- Effizienz (z. B. Cost-Income-Ratio / CIR, Operating Expenses / OPEX, net banking income / NBI-OPEX, usw.)
- Finanzielle Leistung (Net profit, Return on Equity / ROE, usw.)

Die Leistungsziele und Risikoziele, die für die Risikovorstandsposition (CRO) und die identifizierten Mitarbeiter definiert werden, sollen alle Risiken und die Leistung der Gesellschaft, des Geschäftsbereichs und des Einzelnen berücksichtigen. Die Kriterien für die Bewertung der Leistung und der Risiken sollten sich in erster Linie auf die Ziele stützen, die mit dem Risikobereich des CRO verbunden sind, und zwar

getrennt von den Geschäftsbereichen, die der CRO kontrolliert, einschließlich der Leistung, die sich aus Geschäftsentscheidungen ergibt, an denen der CRO als Kontrollfunktion beteiligt ist.

Die spezifischen Ziele und deren Gewichtung werden jedes Geschäftsjahr am Beginn des jährlichen Leistungs-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 Financial Controlling, Risikomanagement und anderen relevanten Gruppenfunktionen vorbereitet. Eine finale Bestätigung der KPIs erfolgt durch den Aufsichtsrat.

Die qualitativen/nicht finanziellen Ziele werden auf Grundlage des Geschäftsverlaufes und der konkreten Anforderungen an den Vorstand definiert und umfassen z. B. Teamführungscompetenz, erfolgreiche Beendigung der Geschäftsfelderberichterstattung, Unterstützung der gruppenweiten digitalen Transformation, Stärkung der Risikokultur usw.

Da den Vorstandsmitgliedern eine tragende Rolle im Zusammenhang mit Durchführung des Aktionsplans zur Umsetzung der ESG-Strategie zukommt, müssen sie Ziele, die der Erfüllung des intern festgelegten ESG-Aktionsplans dienen, in ihre Scorecards aufnehmen, und die Gesamtgewichtung darf nicht unter 5 % liegen.

Die individuellen *Balanced Scorecard* sollen ausgewogen sein und sicherstellen, dass die Ziele mit der Geschäftsstrategie, der Risikobereitschaft und dem Risikomanagement-Rahmenwerk der Gesellschaft, abgestimmt sind.

Die konkreten Ziele, deren Gewichtung und die Erreichung dieser Ziele werden im jährlichen Vergütungsbericht der Gesellschaft 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 Kapitel 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 erachtet;
- ein Ergebnis unterhalb des Floor-KPI wird als 0 % Zielgewichtung erachtet;
- ein Ergebnis zwischen dem Floor- und dem Target-KPI wird linear zwischen 50 % und 100 % Zielgewichtung berechnet;
- ein Ergebnis zwischen dem Target- und dem Cap-KPI wird linear zwischen 100 % und 125 % Zielgewichtung 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 müssen 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 werden.

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 Vorstands wird der endgültige Bonusbetrag wie folgt berechnet:

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

6.4. Knock-out-Kriterien, Risikobewertung und Auszahlungsmodell

Die Zuteilung und Auszahlung des Jahresbonus erfolgt in Übereinstimmung mit Kapitel 11 dieser Vergütungspolitik, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass:

- die Knock-out-Kriterien, wie in Kapitel 5.4 dieser Vergütungspolitik definiert, erfüllt sind und
- die Risikobewertung, wie in Kapitel 9 dieser Vergütungspolitik beschrieben, erfolgreich abgeschlossen wurde.

6.4.1. Disclaimer

Ungeachtet aller anderen Bestimmungen zum jährlichen Bonus 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.

6.4.2. Prozess

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

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrats 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 Gruppe folgende Informationen von der Finanz Controlling Funktion 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 des Aufsichtsrats ist dafür zuständig, die endgültigen Bonusbeträge zu bestätigen. Diese endgültige Aktivierung der festgelegten Bonusbeträge hängt von der Erfüllung der in Kapitel 5.4 definierten Knock-out-Kriterien und der Risikoanpassung gemäß Kapitel 8 ab.

7. Variable Vergütung - Anreizsystem Für Leistungssteigerung (Performance Acceleration Incentive Framework Programme, PAIF)

Das Performance Acceleration Incentive Framework („PAIF“) ist als langfristiges Vergütungssystem mit einem Leistungsüberwachungszeitraum von drei Jahren konzipiert. Es besteht aus einer langfristigen Hauptkomponente, die die Überwachung Leistungen über einen Dreijahreszeitraum und einer zweiten Komponente, die jährliche Anpassungen ermöglicht.

Die Komponente, die jährliche Anpassungen ermöglicht, gibt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, den Anreiz zur Erreichung des ursprünglich festgelegten langfristigen Ziels am Ende des Dreijahreszeitraums auszugleichen und externe Ereignisse innerhalb des Dreijahreszeitraums zu berücksichtigen, z. B. um einen zusätzlichen Mechanismus zu haben, wenn der Auslöser für das langfristige Ziel bereits erreicht wurde (vor dem Ende des Leistungszeitraums) oder wenn der Aktienkurs im Vorjahr aufgrund externer Ereignisse außerordentlich gefallen ist. Eine solche Komponente wird für jedes Jahr des dreijährigen Leistungsüberwachungszeitraums festgelegt.

Das PAIF wird für Mitarbeiter in Schlüsselpositionen, die eine entscheidende Rolle bei der Erzielung der Ergebnisse der Addiko Gruppe spielen, zusätzlich zum Jahresbonus (wie in Kapitel 6 definiert) festgelegt und vom Aufsichtsrat genehmigt. Ziel des PAIF ist es, vorbehaltlich der geltenden Gesetze und Vorschriften, die Geschäftsstrategie und die langfristigen Ziele des Senior Management Teams der Addiko Gruppe mit den Interessen der Aktionäre in Einklang zu bringen und einen langfristigen Anreiz für das Management zu schaffen, um eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zu gewährleisten.

Das PAIF muss vom Aufsichtsrat genehmigt werden. Die PAIF-Zielbeträge für Vorstandsmitglieder werden ebenfalls vom Aufsichtsrat festgelegt.

7.1. Grundvoraussetzungen

Für das PAIF gelten die in Kapitel 6.1 dargelegten Anspruchsregelungen für Jahresboni entsprechend, wobei die nach Kapitel 6.3.2 berechnete individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds in dem Jahr, für das das PAIF aktiviert werden soll, nicht unter 50% liegen darf. Darüber hinaus gelten die in Kapitel 5.4 beschriebenen Knock-Out-Kriterien auch für die Aktivierung des PAIF. Weicht einer der für die PAIF relevanten KPIs von den in Kapitel 5.4 oder Kapitel 6 festgelegten ab, können diese nur strenger sein.

Die für die Aktivierung der PAIF festgelegten Kriterien gelten sowohl für die langfristige Komponente (am Ende des Leistungszeitraums) als auch für die Komponente, die jährliche Anpassungen ermöglicht (für das jeweilige Jahr).

7.2. PAIF Performance Kennzahlen

Zusätzlich zu den in Kapitel 7.1 dieser Vergütungspolitik definierten Grundanforderungen wird die PAIF-Leistungskennzahl sowohl für die langfristige Komponente als auch für die Komponente, die jährliche Anpassungen ermöglicht, festgelegt.

Diese PAIF-Leistungskennzahl ist definiert als der Total Shareholder Return ("TSR"). Der TSR wird wie unten in Abschnitt 7.3.2 beschrieben berechnet.

Der TSR-Zielwert wird als Prozentsatz ausgedrückt und errechnet sich aus dem Verhältnis des erwarteten TSR im Leistungszeitraum zum volumengewichteten Durchschnittskurs (VWAP) der Addiko-Aktien im vierten Quartal vor Beginn des Leistungszeitraums.

Die TSR-Zielwerte werden sowohl für die langfristige Komponente als auch für die Komponente, die jährliche Anpassungen zulässt ("jährliche Komponente"), festgelegt, wobei die TSR-Zielwerte für die langfristige Komponente zu Beginn des Dreijahreszeitraums und die TSR-Zielwerte für die jährlichen Komponenten vor Beginn eines jeden Jahres des Dreijahreszyklus festgelegt werden.

Das TSR-Ziel wird vom Aufsichtsrat festgelegt.

7.3. PAIF-Betrag

7.3.1. Ziel PAIF-Betrag

Der PAIF-Zielbetrag hängt von der Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds und von den relevanten Benchmarks des Marktes bezüglich des jeweiligen Arbeitsbereiches ab. Der PAIF-Zielbetrag sollte zusammen mit dem jährlichen Bonus unter Berücksichtigung der Obergrenze der variablen Vergütung gemäß Kapitel 9 festgelegt werden.

Die PAIF-Zielbeträge werden vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten vorgeschlagen und vom Aufsichtsrat genehmigt.

Die Höhe Gesamt-PAIF soll für den gesamten Leistungszeitraum von drei Jahren festgelegt werden, wobei ein Verhältnis zwischen der langfristigen und der jährlichen Komponente vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten vorgeschlagen und vom Aufsichtsrat genehmigt wird. Unter Berücksichtigung des angegebenen Verhältnisses, besteht die Höhe des Gesamt-PAIF aus:

- langfristigen Zielbetrag; und
- jährlichen Zielbetrag, der gleichmäßig auf jedes der drei Jahre des Leistungszeitraums verteilt wird.

7.3.2. PAIF-Leistungsbewertung

Die Berechnung der langfristigen Zielerreichung erfolgt am Ende des Leistungszeitraums von drei Jahren auf Basis des TSR, basierend auf der Summe von:

- der Veränderung des Aktienkurses der Gesellschaft, berechnet als Differenz des VWAP der Aktien der Gesellschaft in den drei Monaten des vierten Quartals am Ende des Leistungszeitraums und dem VWAP der Aktien der Gesellschaft in den drei Monaten des vierten Quartals vor Beginn des Leistungszeitraums; und
- dem Gesamtbetrag der während des Leistungszeitraums gezahlten Dividenden pro Aktie.

Wenn die Erreichung des langfristigen Ziels gleich oder größer als der Ziel-TSR ist, gilt die langfristige Komponente als aktiviert.

Die Berechnung der Zielerreichung der jährlichen Komponenten erfolgt am Ende jedes Jahres des Dreijahreszyklus auf der Grundlage des TSR, der wie folgt berechnet wird:

- die Veränderung des Aktienkurses der Gesellschaft, berechnet als Differenz zwischen dem VWAP der Aktien der Gesellschaft in den drei Monaten des vierten Quartals des relevanten Jahres und dem VWAP der Addiko-Aktien in den drei Monaten des vierten Quartals vor dem relevanten Jahr des Dreijahreszyklus; und
- der Gesamtbetrag der während des relevanten Jahres gezahlten Dividenden pro Aktie.

Wenn die Zielerreichung der Jahreskomponente gleich oder größer als der Ziel-TSR für diese Jahreskomponente ist, gilt die jeweilige Jahreskomponente als aktiviert.

Während des Evaluierungszeitraums von drei Jahren wird die Erreichung des Langfristziels kontinuierlich überwacht. Diese Berechnung erfolgt rollierend und basiert auf dem VWAP der vorangegangenen drei Monate inklusive bereits gezahlter Dividenden pro Aktie (seit Programmstart). Wenn der langfristige Ziel-

TSR während eines Zeitraums von drei Jahren erreicht wird, aber bis zum Ende dieses Zeitraums der erreichte TSR unter den Zielwert fällt, bleibt die langfristige Komponente des PAIF aktiviert, wenn der erreichte TSR gleich oder mehr als 75 % des langfristigen Ziel-TSR ist.

7.3.3. Berechnung des individuellen PAIF-Betrags

Für jede aktivierte Komponente des PAIF wird der entsprechende PAIF-Zielbetrag als endgültiger individueller PAIF-Betrag betrachtet.

7.4. Risikoanpassung und Auszahlungsmodell

Die Zuerkennung und Zahlung des PAIF-Betrags erfolgen gemäß Kapitel 10, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass:

- die grundlegenden Anforderungen, wie in Kapitel 7.1 dieser Vergütungspolitik definiert (unter Berücksichtigung der Kock-Out-Kriterien) erfüllt sind; und
- die Risikobewertungen, wie in Kapitel 8 dieser Vergütungspolitik beschrieben, erfolgreich abgeschlossen wurden.

7.5. Sonstige Bestimmungen

- Da der langfristige Zielbetrag für einen dreijährigen Zeitraum und nicht sich wiederholend jährlich festgelegt wird, wird er durch Drei geteilt. Der sich daraus ergebende jedes Jahr anfallende Betrag ("Jährliche Zielbetrag") wird bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütung berücksichtigt. Sollten für ein bestimmtes Jahr keine Beträge zu zahlen sein, so dürfen diese Beträge auch in den Folgejahren nicht ausgezahlt werden.
- Der Jährliche Zielbetrag wird bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütung für jedes Jahr des dreijährigen Leistungszeitraums berücksichtigt.
- Jede individuelle PAIF-Zuteilung erfordert eine schriftliche Vereinbarung mit dem Begünstigten. Weder diese PAIF-Beschreibung noch irgendeine Vergütungsrichtlinie oder -politik gewährt einen Anspruch auf Teilnahme am PAIF und/oder Leistungen daraus. Wiederholte Leistungen oder Zahlungen im Rahmen des PAIF begründen keinen Anspruch für die Zukunft.
- Das PAIF ist eingebettet in und unterliegt dieser Vergütungspolitik und den aufsichtsrechtlichen Vergütungsanforderungen. Insbesondere gelten die Regelungen zu Risikoausgleich, Rückstellung, Malus und Clawback.
- Die Gesellschaft behält sich das Recht vor, das PAIF jederzeit aufzuheben, zu ändern und zu ergänzen, insbesondere aufgrund von Änderungen der regulatorischen Anforderungen oder Anfragen der Aufsichtsbehörden.
- Wenn eine Aufsichtsbehörde zusätzliche Richtlinien, Empfehlungen oder Beschränkungen in Bezug auf die Auszahlung der variablen Vergütung für das jeweilige Jahr auferlegt, die sich auf das PAIF auswirken, wird die Gesellschaft entsprechend handeln und die Teilnehmer schriftlich über die Entscheidungen und Änderungen informieren. Unter diesen Umständen entstehen der Gesellschaft keine Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem PAIF für das jeweilige Jahr.

8. Variable Vergütung - Risikoanpassung

Sobald die in den Kapiteln 5.4.1 und 5.4.2 festgelegten grundlegenden und zusätzlichen Anforderungen erfüllt sind, werden vor einer Auszahlung zusätzliche Ex-ante und Ex-post-Risikoanpassungen durchgeführt. Vor der Auszahlung einer leistungsbezogenen variablen Vergütung (Jahresbonus, PAIF) führt die Gesellschaft die in der Vergütungsrichtlinie der Addiko Gruppe beschriebenen Ex-ante- (für neu ausgegebene Vergütungen) und Ex-post- (für rückgestellte Vergütungsbeträge) Risikobewertungen durch.

Wenn die Risikobewertung auf eine mögliche Risikoanpassung indiziert, kann die variable Vergütung angepasst oder sogar nicht zur Auszahlung aktiviert werden. Die Risikoeinschätzungen werden im Kredit- und Risikoausschuss des Aufsichtsrats bestätigt, während eine Entscheidung zur Anpassung oder Nichtaktivierung der Auszahlung der variablen Vergütung vom Aufsichtsrat getroffen wird.

8.1. Ex-ante-Risikoanpassung

Für jegliche neuen variablen Vergütungen werden die Ex-ante-Risikoanpassungen anhand der folgenden Indikatoren durchgeführt:

- Durchschnittliche PD des performenden Portfolios

- Risikokosten
- Anteil Stage 2 am performenden Portfolio
- Risikotragfähigkeit („Risk Bearing Capacity“)

Sind die Werte der oben genannten Indikatoren schlechter als die vom Aufsichtsrat innerhalb der Budgetziele genehmigten Schwellenwerte, weist dies aufgrund der zugrunde liegenden Auswirkungen auf das Risikoprofil auf die Notwendigkeit einer möglichen Risikoanpassung hin. Aufgrund einer Entscheidung des Aufsichtsrats kann eine (ex-ante) Risikoanpassung bis zur vollen Höhe der ansonsten gewährten variablen Vergütung des Vorstandsmitglieds vorgenommen werden.

8.2. Ex-post-Risikoanpassung

Die Gesellschaft kann Ex-post-Risikoanpassungen vornehmen und die Zahlung kürzen („Malus“) oder die Person zur Rückzahlung auffordern, wenn die Zahlung nicht gerechtfertigt war („Clawback“).

Dienstverträge für neu eingestellte und bestehende Vorstandsmitglieder haben eine Malus- und Clawback-Klausel zu enthalten. Malus und Clawback können auf alle Arten von variablen Vergütungen und unabhängig voneinander angewandt werden. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit und das Recht zu entscheiden, ob eine Malus- oder Clawback-Situation vorliegt und welche Maßnahme angemessen ist. Der Zeitraum, in dem ein Malus angewandt werden kann, entspricht dem festgelegten Zeitraum der Rückstellung der Zahlungen, während Clawback-Maßnahmen auf einen Teil oder auf die gesamte ausgezahlte variable Vergütung angewandt werden können je nach den im Arbeitsvertrag festgelegten Besonderheiten sowie den arbeitsrechtlichen, zivilrechtlichen und strafrechtlichen Implikationen im jeweiligen Einzelfall (insbesondere im Falle von Betrug).

8.2.1. Malus

Eine Anpassung der variablen Vergütung im Sinne des Malus wird mit Wirkung für die für das jeweilige Leistungsjahr zur Auszahlung vorgesehenen neuen und rückgestellten variablen Vergütungsbeträge aktiviert,

- gruppenweit bei einem erheblichen Rückgang in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Gesellschaft - es sei denn, ein erheblicher Rückgang war geplant und budgetiert und keine Knock-Out-Kriterien kommen zur Anwendung. Die quantitative Definition der Schwellenwerte für einen signifikanten Rückgang wird Teil der jährlichen Festlegung der Ziel-KPI sein, die vom Aufsichtsrat genehmigt werden muss;
- signifikante Änderungen der ökonomischen oder regulatorischen Kapitalbasis der Gesellschaft - betreffend sowohl die variable Vergütung des Leistungsjahres als auch rückgestellte Vergütung auf der Basis der gesamten Addiko Gruppe;
- auf individueller Basis bei Beweisen für Fehlverhalten oder schwerwiegende Fehler des jeweiligen Vorstandsmitglieds - betreffend sowohl die variable Vergütung des Leistungsjahres als auch rückgestellte Vergütung auf individueller Basis;
- auf individueller Basis bei einem erheblichen Versagen des Risikomanagements der Gesellschaft - betreffend sowohl die variable Vergütung des Leistungsjahres als auch rückgestellte Vergütung auf individueller Basis;
- auf individueller Basis bei aufsichtsrechtlichen Sanktionen, bei denen das Verhalten des jeweiligen Vorstandsmitglieds zur Sanktionierung beigetragen hat - betreffend sowohl die variable Vergütung des Leistungsjahres als auch rückgestellte Vergütung auf individueller Basis.

Falls die Werte der unten genannten mehrjährigen Indikatoren schlechter sind als die vom Aufsichtsrat im Rahmen der der Festlegung der Budgetziele genehmigten Schwellenwerte, weist dies aufgrund der zugrunde liegenden Auswirkungen auf das Risikoprofil auf die Notwendigkeit der Anwendung des Malus hin:

- Kreditportfolio-Vintage-Kohortenanalyse der Ausfallrate
- Kreditportfolio-Vintage-Kohortenanalyse des Stage 2 Anteils

Aufgrund einer Entscheidung des Aufsichtsrats kann eine (ex-post) Risikoanpassung bis zur vollen Höhe des gemäß der jeweiligen Vintage Kohorte des individuellen Leistungszyklus auszuzahlenden rückgestellten Vergütungsbetrages vorgenommen werden.

Die Risikoanpassung der gesamten zur Auszahlung zurückgestellten Vergütungsbeträge erfolgt anhand der folgenden Bewertungskennzahlen:

- Erhöhung der notleidenden Exposure („NPE-Inflow“)
- Non-Performing Exposure Ratio („NPE-Ratio“)

- Deckung des notleidenden Exposures durch Rückstellungen („NPE Coverage Ratio“)

Diese drei Indikatoren werden im „Recovery Plan“ und im „Group Risk Appetite Framework“ definiert und nachverfolgt. Diese Indikatoren zeigen die Auswirkungen der Management- und Geschäftsaktivitäten der vorangegangenen Perioden auf das Risiko, das die Gesellschaft hinsichtlich ihres Kreditportfolios einzugehen bereit ist und werden ständig mit vordefinierten Schwellenwerten verglichen, wodurch eine kontinuierliche Überprüfung einer potenziellen Überschreitung des Risikoappetits der Gesellschaft ermöglicht wird.

Basierend auf einem Beschluss des Aufsichtsrats kann eine (nachträgliche) Risikoanpassung bis zur vollen Höhe des rückgestellten Auszahlungsbetrags vorgenommen werden, wenn im Hinblick auf die zuvor beschriebenen Indikatoren

- ein gelber Schwellenwert des Recovery Plans länger als 6 Monate überschritten wird
- wenn ein roter Schwellenwert des Recovery Plans länger als 3 Monate überschritten wird.

8.2.2. Clawback

Ein Clawback soll verwendet werden, wenn ein Vorstandsmitglied

- einen Betrug begangen oder dazu beigetragen hat;
- durch ein Disziplinarverfahren seiner Funktion aufgrund eines Verhaltens enthoben wurde, das einen negativen Einfluss auf die finanziellen Ergebnisse der Gesellschaft hatte oder einen Verlust verursachte;
- zu schwachen oder negativen Finanzergebnissen beigetragen hat;
- ein sonstiges vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verhalten gesetzt hat, dass zu einem erheblichen Schaden führte.

9. Obergrenze der variablen Vergütung

Die Trennung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen muss klar und nachvollziehbar sein. Der variable Vergütungsbestandteil, einschließlich Jahresbonus, PAIF und Sonderleistungen jeglicher Art, darf 100% des festen Bestandteils der Gesamtvergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied nicht übersteigen.

Die Vergütung des für das Risikomanagement zuständigen Vorstandsmitglieds („CRO“) soll überwiegend fest vergütet sein und der individuelle Höchstbetrag der gesamten variablen Vergütung soll 50% der jährlichen Festvergütung eines solchen Vorstandsmitglieds nicht übersteigen.

Die Gesellschaft kann einen niedrigeren maximalen Prozentsatz festlegen, kann jedoch den Aktionären auch vorschlagen, einen höheren maximalen Prozentsatz des Verhältnisses zwischen der festen und der variablen Vergütungskomponente zu genehmigen. Voraussetzung ist, dass die Gesamthöhe der variablen Komponente 200% (100% bzgl. des CRO) der Festvergütung für jedes Vorstandsmitglied nicht übersteigt. Solche Ausnahmen können gerechtfertigt sein, wenn sie die Aufrechterhaltung einer soliden Kapitalbasis der Gesellschaft insbesondere im Hinblick auf die vorgeschriebenen Eigenmittelanforderungen nicht beeinträchtigen, und sollten von Group HR und Group Compliance befürwortet, vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten und vom Aufsichtsrat beschlossen, der Hauptversammlung empfohlen und von dieser genehmigt werden.

10. Auszahlungsmodell der variablen Vergütung

Bei Erfüllung der Grundvoraussetzungen gilt die gemäß Kapitel 6.3.3 (Jahresbonus) und Kapitel 7.3 (PAIF) ermittelte variable Gesamtvergütung als Grundlage für die Berechnung der Vergütungsbeträge.

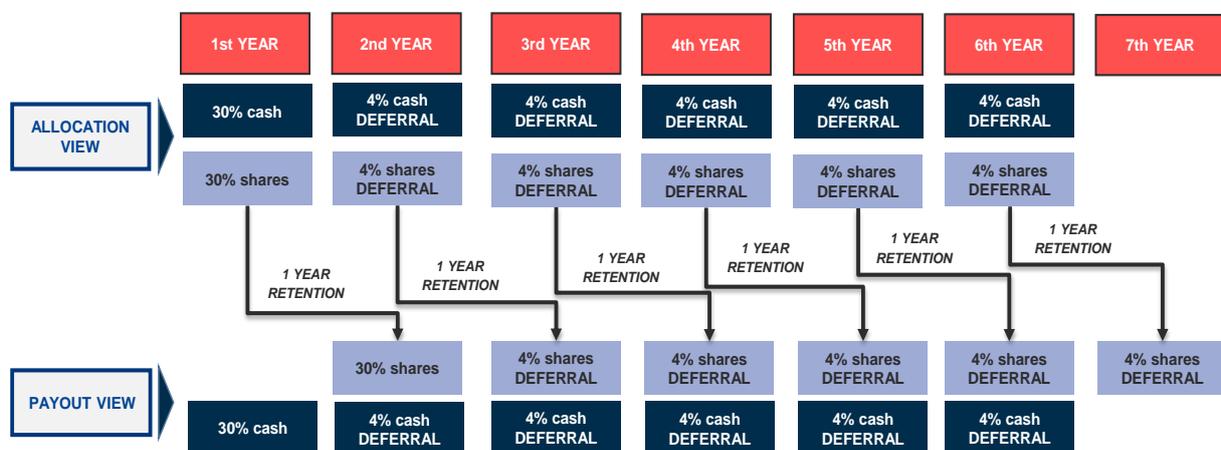
Auf Basis der derzeit geltenden Regelungen wurde eine Wertgrenze für die Rückstellung der variablen Vergütung und Auszahlung in Instrumenten festgelegt. Der Betrag der variablen Vergütung wird nur rückgestellt und teilweise in Instrumenten ausbezahlt, wenn:

- der Betrag der jährlichen variablen Vergütung 50.000 EUR übersteigt; oder
- die Höhe der variablen Vergütung 1/3 (ein Drittel) der jährlichen Festvergütung des Vorstandsmitglieds übersteigt.

Wenn die anwendbaren gesetzlichen Regelungen für einen der oben genannten Schwellenwerte strenger sind, wird der strengeren Schwellenwert angewendet.

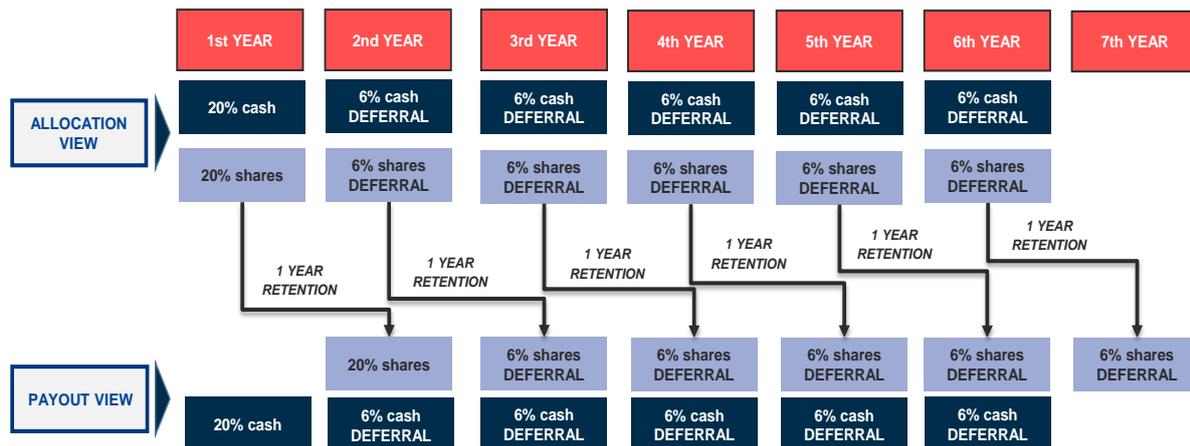
Die variable Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder wird wie folgt zu 50 % in bar und zu 50 % in Aktien der Gesellschaft ausgezahlt:

- (i) Ein Vorstandsmitglied hat in der ersten Hälfte des folgenden Geschäftsjahres Anspruch auf eine variable Vergütung in Höhe von 60 % gemäß Kapitel 7.3.3 (Jahresbonus) und Kapitel 8.3 (PAIF), zahlbar je zur Hälfte in bar (30%) und in Aktien der Gesellschaft (30%). Die Auszahlung des Baranteils erfolgt schnellstmöglich nach Ablauf des Geschäftsjahres, für das das Vorstandsmitglied gratifiziert wurde (spätestens bis zum Ende des ersten Halbjahres J+1). Gleichzeitig erhält das Vorstandsmitglied die anderen 30% variablen Vergütung in Aktien der Gesellschaft, für die eine Sperrfrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
- (ii) Die verbleibenden 40 % der gemäß Kapitel 7.3.3 (Jahresbonus) und Kapitel 8.3 (PAIF) berechneten gesamten variablen Vergütung werden rückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren ausgezahlt und anteilig verteilt (8 % pro Jahr), zahlbar je zur Hälfte in bar (4 %) und in Gesellschaftsanteilen (4 %). Die Auszahlung der Teilbeträge in Bar erfolgt schnellstmöglich nach Ablauf des ersten / zweiten / dritten / vierten / fünften Geschäftsjahres (spätestens bis zum Ende des ersten Halbjahres J+2 / J+3 / J+4 / J +5 / Y+6). Die andere Hälfte soll nach dem gleichen Schema in Aktien ausgezahlt werden, mit einer Sperrfrist von einem Jahr für jede Rate.



Sollte der Gesamtbetrag der variablen Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder gemäß den in Kapitel 7.3.3. (Jahresbonus) und Kapitel 8.3 (PAIF) 150.000 EUR übersteigen, werden 60 % der variablen Vergütung rückgestellt und anteilig über einen Zeitraum von 5 Jahren wie folgt ausgezahlt:

- (i) Dem Vorstandsmitglied steht im ersten Halbjahr des folgenden Geschäftsjahres eine variable Vergütung in Höhe von 40 % der gesamten variablen Vergütung zu, die zur Hälfte in bar (20%) und in Aktien der Gesellschaft (20%) auszuzahlen ist. Die Auszahlung der ersten Barrate erfolgt schnellstmöglich nach Ablauf des Geschäftsjahres, für das das Vorstandsmitglied gratifiziert wurde (spätestens bis zum Ende des ersten Halbjahres J+1). Gleichzeitig erhält das Vorstandsmitglied die anderen 20% der variablen Vergütung in Aktien der Gesellschaft, für die eine Sperrfrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
- (ii) Die restlichen 60 % der gemäß Kapitel 7.3.3. (Jahresbonus) und Kapitel 8.3 (PAIF) berechneten variablen Vergütung, werden rückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren (12 % pro Jahr) anteilig ausbezahlt und verteilt, zahlbar zur Hälfte in bar (6 %) und in Aktien der Gesellschaft (6 %). Die Auszahlung des Baranteils erfolgt schnellstmöglich nach Ablauf des ersten / zweiten / dritten / vierten / fünften Geschäftsjahres (spätestens bis zum Ende des ersten Halbjahres J+2 / J+3 / J+4 / J +5 / Y+6). Die andere Hälfte soll nach dem gleichen Schema in Aktien ausgezahlt werden, mit einer Sperrfrist von einem Jahr für jede Rate.



Der in Aktien umzutauschende Betrag beträgt fünfzig Prozent (50 %) der gesamten variablen Vergütung gemäß Kapitel 7.3.3 (Jahresbonus) und Kapitel 8.3 (PAIF). Der zur Ermittlung der Aktienanzahl heranzuziehende Aktienkurs entspricht dem VWAP der Gesellschaft (Kürzel: ADKO) an der Wiener Börse in den drei (3) Monaten vor dem Kalendermonat, in dem der Aufsichtsrat die Vergütung für ein bestimmtes Jahr genehmigt. Für aktive Vorstandsmitglieder, deren Vergütung teilweise in Aktien (d. h. nicht in bar) gezahlt wird, müssen diese Zahlungen den Kapitalmarkt-Compliance-Regeln entsprechen, die in der Compliance-Richtlinie und den jeweiligen anderen anwendbaren Vorschriften enthalten sind.

Die Auszahlungsmethode für nicht aktive Vorstandsmitglieder richtet sich nach den vorstehenden Regelungen, mit der Ausnahme, dass Anteilzahlungen ehemaliger Vorstandsmitglieder in begründeten Fällen (das heißt vorbehaltlich der Vereinbarung angemessener Malus- und Clawback-Regelungen) und, soweit sie nicht aufgrund eines Kontrollwechsels bei der Gesellschaft („change of control“) mit Zustimmung des Aufsichtsrats in bar ausgezahlt werden, sofern dies den geltenden Vorschriften entspricht. Mit Inkrafttreten eines Kontrollwechsels werden diese Aktienraten automatisch in Barzahlungen umgewandelt, vorbehaltlich der Vereinbarung angemessener Malus- und Clawback-Bestimmungen und sofern dies im Einklang mit den anwendbaren Regeln und Vorschriften steht. Kontrollwechsel bedeutet, dass eine Person (allein oder gemeinsam mit gemeinsam handelnden Personen) gemäß § 22 Abs 2 und 3 Übernahmegesetz direkt oder indirekt eine kontrollierende Beteiligung an der Gesellschaft erwirbt.

11. 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 Fehlverhaltens 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 offensichtliches Fehlverhalten vorliegt, das die sofortige Kündigung des Dienstvertrags oder die Abberufung des Vorstandsmitglieds erlaubt oder wenn ein Vorstandsmitglied kündigt, um eine Position bei einer anderen juristischen Person zu übernehmen.

Abfindungen sollten generell als variable Vergütung angesehen werden, können aber in den folgenden Fällen ohne Anwendung einer Rückstellung und ohne Auszahlung in Instrumenten gezahlt werden, wenn:

- die Höhe der Abfindung, die den durch Gesetz (Arbeitsrecht) festgelegten Betrag nicht übersteigt;
- eine Abfindung aufgrund einer rechtskräftigen Gerichtsentscheidung gezahlt wird;
- die Abfindung auf einer Wettbewerbsklausel im Dienstvertrag beruht und in zukünftigen Perioden ausgezahlt wird, aber nur in der Höhe der festen Vergütung, die für diese Periode durch Gehälter in dem -Zeitraum aus der Wettbewerbsklausel gezahlt werden würde, wenn das Mitglied des Vorstands noch beschäftigt wäre;
- die Beträge als Schadenersatz aufgrund einer gerichtlichen Vertragsauflösung gemäß dem nationalen Arbeitsrecht, dem das Dienstverhältnis unterliegt, gezahlt werden.

12. Sonstige Leistungen

12.1. Definition

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

- bei Marktpraxis (z.B. Firmenwagen);
- sofern sie dem Vorstandsmitglied als Absicherung dient (z.B. Unfall- oder D&O-Versicherung); oder
- um das Vorstandsmitglied zu halten.

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

12.2. Gesetzliche Leistungen

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

13. Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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

1. rückgestellte Zahlungen und Zahlungen 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 Leistung auf Kosten des langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolgs verbessert.

14. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter 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.

15. 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 Gesellschaft 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 Gesellschaft 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 dieser Vergütungspolitik und des anwendbaren Aufsichtsrechts liegen.

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

16. Verfahrensbestimmungen

16.1. Steuern und Sozialversicherung

Alle im Rahmen dieser Vergütungsrichtlinie geleisteten Zahlungen unterliegen allen anwendbaren Vorschriften bezüglich gesetzlicher Abzüge, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einkommensteuer, Sozialversicherung und anderen ähnlichen Abgaben.

16.2. Keine Absicherung

Das Vorstandsmitglied soll keine Maßnahmen treffen, um sich gegen Risiken aus variablen Vergütungsvereinbarungen abzusichern.

Ein variabler Teil der Vergütung, der hauptsächlich aus Anreizen besteht, die sofort, ohne Rückstellung oder nachträgliche Risikoanpassungsmechanismen (Malus oder Clawback) gezahlt werden und/oder auf einer Formel basieren, die die variable Vergütung nur an die Geschäftsergebnisse des laufenden Jahres koppelt und nicht auf den risikobereinigten Gewinn und die langfristige Rentabilität abstellt, ist nicht zulässig.

17. Vorübergehende Abweichung von dieser Vergütungsrichtlinie

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft vorübergehend von Kapitel 6. bis (einschließlich) 8. dieser Vergütungspolitik abweichen, sofern dies vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigt wurde. Abweichungen von dieser Vergütungspolitik sind nur im Rahmen des österreichischen Bankwesengesetzes, des FMA-Rundschreibens zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG, den 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:

- 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.