

Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG

Dokumenten- zusammenfassung	Die Vergütungspolitik für den Vorstand der Addiko Bank AG regelt die Grundsätze der Vergütung des Vorstands der Addiko Bank AG gemäß § 78a des österreichischen Aktiengesetzes („AktG“). Sie basiert weitgehend auf der konzernweiten Vergütungspolitik der Addiko Bank (Vergütungspolitik gemäß § 39b BWG) und steht mit dieser im Einklang.
Adressaten	Vorstand der Addiko Bank AG
Bank	ABH
Version	4.0

I. Inhaltsverzeichnis

I.	Inhaltsverzeichnis	2
II.	L-Regeln	4
1	Allgemeine Grundsätze	4
1.1.	Zweck dieses Dokuments	4
1.2.	Warum ist diese interne Vorschrift für Addiko relevant?	4
2	Vergütungsgrundsätze	4
2.1.	Solide Kapitalbasis	4
2.2.	Unterstützung der langfristigen Strategie	5
2.3.	Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen	5
2.4.	Vermeidung von Interessenkonflikten	5
2.5.	Equal Pay / Gleichbehandlung in der Vergütung	5
2.6.	Beteiligung der Aktionärinnen und Aktionäre	6
2.7.	Marktdaten	6
3	Vergütungsstruktur	6
4	Grundsätze der Fixvergütung	7
4.1.	Definition	7
4.2.	Grundgehalt	7
4.2.1.	Positionierung des Grundgehalts	7
4.2.2.	Erhöhung des Grundgehalts	7
4.3.	Benefits, Zulagen und Zuschläge zum Grundgehalt	7
4.4.	Verbesserung oder Erweiterung des Arbeitsumfelds bzw. erhöhte Verantwortlichkeiten ..	7
4.5.	Regelmäßige Überprüfung	8
5	Grundsätze der variablen Vergütung	8
5.1.	Definition	8
5.2.	Flexibilität / Anpassung	8
5.3.	Einschränkungen bei der Zahlung variabler Vergütungskomponenten und Risikoadjustierung	8
5.4.	Knock-out-Kriterien	8
5.4.1.	Grundanforderungen / Knock-out-Kriterien	9
5.4.2.	Zusätzliche Knock-out-Kriterien	9
5.5.	Nicht-monetäre Incentive- und Anerkennungsprogramme	9
5.6.	Variable Vergütung ohne leistungsbezogene Kriterien	10
5.7.	Wirksames Risikomanagement, Risikoidentifikation und Risikobewertung	11
6	Variable Vergütung - Jährlicher Bonus	11
6.1.	Jährlicher Bonusanspruch	11
6.1.1.	Grundlegende Information	11
6.2.	Persönlicher Anspruch	12
6.3.	Balanced Scorecards für Vorstandsmitglieder	12
6.4.	Bonus Beträge	13
6.4.1.	Zielbonus / Maximale Bonusbeträge	13
6.4.2.	Individueller Erfolgsfaktor	13
6.4.3.	Company Success Factor	15
6.4.4.	Berechnung des Bonus	15
6.5.	Knock-out-Kriterien, Risikobewertung und Auszahlungsmodell	15
6.6.	Weitere Bestimmungen	15
6.6.1.	Verhältnis der jährlichen Bonusbestimmungen zum Beschäftigungsverhältnis	15
6.6.2.	Governance-Strukturen	15
6.6.3.	Anpassungen im Falle eines Change of Control	16
7	Variable Vergütung - Long-term Incentive Program (LTIP)	16
7.1.	Allgemeine Hinweise	16
7.2.	Persönlicher Anspruch	17
7.3.	Grundanforderungen	17
7.4.	LTIP-Leistungsmessung	18

7.5.	LTIP-Betrag	19
7.5.1.	Ziel-LTIP-Betrag	19
7.5.2.	LTIP Performance Evaluation	20
7.5.3.	Berechnung des individuellen LTIP-Betrags.....	20
7.6.	Risikoanpassung und Auszahlungsmodell	20
7.7.	Weitere Bestimmungen	21
8	Variable Vergütung - Risikoanpassung.....	21
8.1.	Ex-Ante Risikoanpassung	21
8.2.	Ex-Post Risikoanpassung	22
9	Variable Vergütung - Obergrenzen.....	23
10	Variable Vergütung - Auszahlungsmodell	24
11	Abfindung	26
12	Weitere Benefits	26
12.1.	Definition.....	26
12.2.	Gesetzliche Leistungen.....	27
13	Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung	27
14	Berücksichtigung der Vergütungs- und Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden des Unternehmens.....	27
15	Vertragslaufzeit, Kündigungsfristen und sonstige Vertragsbestimmungen	27
16	Verfahrensvorschriften.....	28
16.1.	Steuern und Sozialversicherung.....	28
16.2.	Persönlicher Schutz und Versicherung	28
17	Vorübergehende Abweichung von dieser Vergütungspolitik	28
III.	Glossary of Terms.....	30

II. L-Regeln

1 Allgemeine Grundsätze

1.1. Zweck dieses Dokuments

Die Vergütungspolitik für den Vorstand der Addiko Bank AG regelt die Grundsätze der Vergütung des Vorstands der Addiko Bank AG gemäß § 78a des österreichischen Aktiengesetzes („AktG“). Sie basiert weitgehend auf der konzernweiten Vergütungspolitik der Addiko Bank (Vergütungspolitik gemäß § 39b BWG) und steht mit dieser im Einklang.

Diese Vergütungspolitik findet Anwendung auf jährliche Bonuszahlungen für Leistungen ab dem Zeitpunkt ihrer Anpassung und ersetzt alle früheren Fassungen. Sie gilt ebenso für Auszahlungen aufgeschobener Tranchen aus Vorjahren, sofern solche bestehen. Der Leistungsbeurteilungszeitraum erstreckt sich jeweils vom 1. Jänner bis 31. Dezember des betreffenden Jahres.

Die Vergütungspolitik gilt ausschließlich für die Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG.

1.2. Warum ist diese interne Vorschrift für Addiko relevant?

Eine klare und strukturierte Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder gewährleistet Transparenz, die Ausrichtung an den strategischen Zielsetzungen sowie die Einhaltung regulatorischer Anforderungen. Sie unterstützt eine nachhaltige Unternehmensperformance, indem sie die Vergütung an langfristige Wertschaffung, ein wirksames Risikomanagement sowie die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre und sonstigen Stakeholder koppelt. Zudem fördert sie verantwortungsbewusste Entscheidungsfindung, stärkt die Corporate Governance und erhöht die Glaubwürdigkeit der Bank durch die konsequente Beachtung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Vorgaben. Darüber hinaus trägt sie dazu bei, erfahrene Führungskräfte zu gewinnen und zu halten und damit Stabilität und Kontinuität in der Unternehmensleitung sicherzustellen.

Die Vergütungspolitik für die Mitglieder des Konzernvorstands soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Bank fördern. Dies erfolgt durch die Festlegung von Grundsätzen für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG unter Berücksichtigung von:

- ihren Aufgaben und ihrer Arbeitsbelastung
- ihrer Expertise und Erfahrung
- ihren Verantwortlichkeiten sowie der damit verbundenen Risiken
- der Größe, dem Standort sowie der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften
- den einschlägigen gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen sowie dem Österreichischen Corporate Governance Kodex.

Darüber hinaus muss sie ausreichende Flexibilität bieten, um auf kurzfristige Marktveränderungen reagieren zu können und eine ausgewogene Zusammensetzung des Vorstands sicherzustellen.

2 Vergütungsgrundsätze

2.1. Solide Kapitalbasis

Das Unternehmen hat die mit seinem Vergütungssystem verbundenen Risiken im Hinblick auf deren mögliche Auswirkungen auf seine eigene Kapitalbasis sowie auf die Kapitalbasis der Addiko-Gruppe zu berücksichtigen.

Dementsprechend hat das Unternehmen die Auswirkungen der Höhe der Vergütung - sowohl der sofort fälligen als auch der aufgeschobenen Bestandteile - in der Kapitalplanung und im gesamten

Kapitalbewertungsprozess zu berücksichtigen, unter Einbeziehung der aktuellen Kapitalsituation. Die Prozessrichtlinien werden dabei von den jeweils zuständigen Gruppenbereichen vorgegeben.

Die insgesamt vom Unternehmen gewährte variable Vergütung darf weder die Fähigkeit des Unternehmens noch die der Gruppe beeinträchtigen, langfristig eine solide Kapitalbasis aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Bei der Beurteilung, ob die Kapitalbasis solide ist, hat das Institut seine gesamten Eigenmittel und insbesondere das harte Kernkapital (CET1), die Kapitalanforderungen einschließlich der kombinierten Kapitalpufferanforderung, der Leverage-Ratio-Pufferanforderung sowie der Mindestanforderung an Eigenmittel und berücksichtigungsfähigen Verbindlichkeiten sowie etwaige zusätzliche Kapitalanforderungen sowie Ausschüttungsbeschränkungen zu berücksichtigen.

Erreicht das Unternehmen oder die Gruppe die definierten Kapitalziele nicht, ist vorrangig der notwendige Kapital- bzw. Solvenz-Puffer aufzubauen, und es ist eine konservative Vergütungspolitik zu verfolgen, insbesondere im Hinblick auf die variable Vergütung.

2.2. Unterstützung der langfristigen Strategie

Das Vergütungssystem muss an der langfristigen Geschäftsstrategie des Unternehmens und der Gruppe ausgerichtet sein, indem es die allgemeine Geschäftsstrategie sowie quantifizierte Risikotoleranzniveaus mit einem mehrjährigen Planungshorizont berücksichtigt.

2.3. Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen

Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen sind jene Vergütungselemente, die Vorstandsmitgliedern üblicherweise nicht gewährt werden und als Ausnahmen gelten (z. B. Willkommensbonus, Sign-on-Bonus, garantierter Bonus, Retentionsbonus, Abfindungspaket).

Solche außergewöhnlichen Vergütungsvereinbarungen haben den Vorgaben des Artikels 9 der EBA-Leitlinien zu entsprechen und sind für Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG im Einzelfall zu genehmigen.

Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen sind auf bestimmte Situationen im Zusammenhang mit Rekrutierungsphasen, Sonderprojekten, hohem Abgangsrisiko oder Restrukturierungen beschränkt. Sie müssen allen relevanten Grundsätzen dieser Vergütungspolitik entsprechen und schriftlich dokumentiert werden.

2.4. Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen handelt in Übereinstimmung mit dem Code of Business Conduct & Ethics, dem alle Mitarbeitenden - einschließlich der Mitglieder des Vorstands - verpflichtet sind. Das Vergütungssystem entspricht vollständig dem Code of Business Conduct sowie den Fit-&-Proper-Leitlinien, welche Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten vorsehen.

2.5. Equal Pay / Gleichbehandlung in der Vergütung

Bei der Festlegung des Vergütungssystems hat das Unternehmen sämtliche gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, einschließlich der Bestimmungen zur Gleichbehandlung in der Vergütung.

Equal Pay bedeutet, dass Personen aller Geschlechter sowie jede weitere diverse Geschlechtsidentität innerhalb derselben Organisation für gleiche oder gleichwertige Arbeit gleich vergütet werden. Dieses Prinzip der Entgeltgleichheit - gleiche Vergütung für gleichwertige Arbeit - gilt nicht nur in Bezug auf das Geschlecht, sondern für alle Dimensionen von Diversität, die von der jeweils gültigen Fassung der Group Diversity Policy erfasst sind.

2.6. Beteiligung der Aktionärinnen und Aktionäre

Gemäß § 78b Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat der Bank diese Vergütungspolitik der Hauptversammlung des Unternehmens zur Beschlussfassung vorzulegen.

2.7. Marktdaten

Bei der Festlegung der Vergütung wird ein Benchmarking gegenüber der eigenen Branchenlandschaft der Bank sowie gegenüber Unternehmen vergleichbarer Größe am lokalen Markt durchgeführt (Marktentwicklungen, ausgewählte Wettbewerberinnen bzw. -wettbewerber, Peer Groups, internationale Praktiken).

3 Vergütungsstruktur

Die Vergütungspolitik des Konzernvorstands unterscheidet zwischen drei Hauptbestandteilen der Vergütung:

- Fixe Vergütung, die alle nicht leistungsbezogenen Zahlungen umfasst,
- Variable Vergütung, einschließlich eines jährlichen Bonus sowie allfälliger Anreizprogramme (die auch mehrmals jährlich ausbezahlt werden können), und
- Sonstige Leistungen (alle sonstigen Anerkennungs- und Vergütungselemente, die weder fix noch variabel sind).

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einer Kombination von (i) fixer Vergütung, (ii) leistungsabhängiger variabler Vergütung und (iii) nicht-monetären Leistungen zusammen, wobei der gegenseitige Wertbeitrag für die Mitarbeitenden des Unternehmens und der Gruppe im Einklang mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre zu berücksichtigen ist.

Der Aufsichtsrat bzw. seine zuständigen Ausschüsse legen die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, genehmigen diese und überwachen die Einhaltung der definierten Vergütungsgrundsätze.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder muss im Anstellungsvertrag klar geregelt sein und unterliegt folgenden Rahmenbedingungen:

- Fixe Vergütung, basierend auf dem Verantwortungsniveau des jeweiligen Vorstandsmitglieds; die fixe Vergütung soll einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung darstellen,
- Variable jährliche Vergütung, die an die Erreichung vorab definierter individueller Zielvereinbarungen und an ein vorsichtiges Risikomanagement gebunden ist und in jedem Fall unterhalb der fixen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr liegen muss,
- Im Falle einer vorzeitigen Beendigung durch die Bank ohne wichtigen Grund oder aus wichtigem Grund, der nicht dem Vorstandsmitglied zuzurechnen ist, sowie bei gerechtfertigter vorzeitiger Beendigung durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem, der Bank zuzurechnendem Grund, können folgende Ansprüche entstehen:
 - Einkommensausfallentschädigung für den Zeitraum bis zum Ende der Befristung, maximal jedoch bis zu 75 % eines Bruttojahresgrundgehalts oder bis zum Ablauf der Befristung, je nachdem, was niedriger ist. Für Vorstandsmitglieder ist hierfür die Zustimmung des Aufsichtsrats des Unternehmens erforderlich,
 - Eine aliquote Bonuszahlung für jenes Jahr, in dem der Anstellungsvertrag endet, auf Basis der Annahme, dass nicht mehr als 100 % Zielerreichung erzielt wurden,
 - Anspruch auf Versicherungsdeckung, einschließlich D&O-Versicherung, gemäß den bestehenden Gruppenversicherungsverträgen für Vorstandsmitglieder.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten keine gesonderte Vergütung für ihre Tätigkeit als Mitglieder des Aufsichtsrats einer direkten oder indirekten Tochtergesellschaft der Bank.

4 Grundsätze der Fixvergütung

4.1. Definition

Die fixe Vergütung ist jene Vergütung, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands für die Erbringung ihrer Arbeitsleistungen während eines vertraglich vereinbarten Zeitraums sowie für den Umfang ihrer Verantwortung bezahlt wird und die die erforderliche Erfahrung und Kompetenz widerspiegelt. Folgende Komponenten gelten als fixe Vergütung:

- Grundgehalt, Vorteile, Zulagen und Zuschläge, die Bestandteil einer allgemeinen, nicht-ermessensabhängigen, unternehmensweiten Regelung sind und keinen Anreiz zur Risikoübernahme bieten,
- Vergütungskomponenten, die ihrem Wesen nach nicht fix sind, aber nicht von der Leistung eines Vorstandsmitglieds abhängen und als Ausnahmen gelten.

4.2. Grundgehalt

4.2.1. Positionierung des Grundgehalts

Das Grundgehalt muss ausreichend hoch sein, um keine unangemessene Bereitschaft zur Übernahme überhöhter Risiken zu fördern.

Eine Positionierung des Grundgehalts oberhalb des Marktwerts ist nur für Vorstandspositionen gerechtfertigt, die am Markt selten sind und für das Unternehmen von wesentlicher strategischer Bedeutung.

4.2.2. Erhöhung des Grundgehalts

Die wichtigsten Faktoren, die die Entscheidung über eine Erhöhung des Grundgehalts beeinflussen, sind die wirtschaftliche Situation des Unternehmens (insbesondere Nachhaltigkeit), die Entwicklung der Marktzinssätze sowie die Inflationsrate.

Eine Erhöhung des Grundgehalts muss auf einer Kombination aus Marktgegebenheiten, Fähigkeiten und Dienstalter der jeweiligen Person beruhen.

4.3. Benefits, Zulagen und Zuschläge zum Grundgehalt

Alle Benefits, Zulagen und Zuschläge zum Grundgehalt gelten als fixe Vergütung. Sie beruhen auf den anwendbaren gesetzlichen Bestimmungen und müssen den Vorstandsmitgliedern entsprechend diesen Bestimmungen gewährt werden.

Alle gesetzlich vorgeschriebenen Vorteile, Zulagen und/oder Zuschläge, die über nationale Anforderungen hinausgehen, sind vor der Vorlage an den Aufsichtsrat durch die People & Culture Abteilung der Bank zu prüfen und zu genehmigen.

4.4. Verbesserung oder Erweiterung des Arbeitsumfelds bzw. erhöhte Verantwortlichkeiten

Jede Zulage und/oder jeder Zuschlag zum Grundgehalt, der auf einer Aufwertung der Tätigkeit, einer Erweiterung des Arbeitsbereichs oder einer Erhöhung der Verantwortung bzw. der erforderlichen Fähigkeiten innerhalb der bestehenden Position beruht, gilt als fixe Vergütung.

Solche Zulagen und Zuschläge richten sich nach der Dauer der jeweiligen Aufwertung, Erweiterung oder erhöhten Verantwortung und dürfen 20 % des Bruttogrundgehalts im jeweiligen Zeitraum nicht überschreiten.

4.5. Regelmäßige Überprüfung

Die Bestandteile der fixen Vergütung sind regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich, zu überprüfen. Die Bedeutung der fixen Vergütung liegt darin, das Risiko eines übermäßigen Eingehens von Risiken zu verringern, Initiativen mit kurzfristigem Ergebnisfokus zu verhindern und Flexibilität in der Vergütungsstruktur (fixe vs. variable Vergütung) zu gewährleisten.

5 Grundsätze der variablen Vergütung

5.1. Definition

Variable Vergütung wird eingesetzt, um Leistungen zu honorieren, indem die Vergütung direkt an die Performance (auf Gruppen-, Unternehmens- und individueller Ebene) gekoppelt wird. Sie dient zudem dazu, die Mitglieder des Vorstands zu motivieren, die Ziele und Interessen des Unternehmens zu verfolgen und sie am Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen.

5.2. Flexibilität / Anpassung

Jedes System variabler Vergütung muss ausreichend flexibel ausgestaltet sein, um eine Reduktion der variablen Vergütung - bis hin zu null - zu ermöglichen, wenn die Ergebnisse negativ sind oder wenn die zuständige Aufsichtsbehörde dies verlangt.

Ex-post-Risikoadjustierungen variabler Vergütung erfolgen als Reaktion auf die tatsächlichen Risikoeffekte der Handlungen eines Vorstandsmitglieds oder auf geänderte Rahmenbedingungen. Eine solche Ex-post-Risikoadjustierung ist ein ausdrücklicher Mechanismus zur Risikoberücksichtigung, bei dem die Vergütung des Vorstandsmitglieds mittels Malus-Vereinbarung oder Claw-back-Klauseln angepasst wird, wie in Kapitel 7.5. beschrieben.

5.3. Einschränkungen bei der Zahlung variabler Vergütungskomponenten und Risikoadjustierung

Bei der Zuteilung variabler Vergütungskomponenten innerhalb des Unternehmens sind alle Arten gegenwärtiger und zukünftiger Risiken zu berücksichtigen. Die für die Berechnung variabler Vergütungskomponenten bzw. variabler Vergütungspools verwendeten Leistungsmessgrößen müssen eine Anpassung an sämtliche gegenwärtige und zukünftige Risiken beinhalten und die Kapitalkosten sowie den erforderlichen Liquiditätsbedarf berücksichtigen. Variable Vergütungskomponenten (einschließlich leistungsabhängiger Boni) dürfen nur ausbezahlt werden, wenn die finanzielle Situation des Unternehmens nachhaltig und die Auszahlung gerechtfertigt ist. Ein Anspruch auf leistungsbezogene variable Vergütung (sowohl neue Elemente als auch aufgeschobene Bestandteile) entsteht nur, wenn die nachstehend beschriebenen Kapitalanforderungen erfüllt sind.

Auszahlungen variabler Vergütungskomponenten sind ausschließlich zulässig, wenn die maßgeblichen Kapitalanforderungen eingehalten werden. Ausnahmen sind nur möglich, wenn die Auszahlung mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar ist, keine übermäßige Risikoübernahme fördert und die Fähigkeit des Unternehmens, eine solide Kapitalbasis zu erhalten oder wiederherzustellen, nicht beeinträchtigt.

5.4. Knock-out-Kriterien

Vergütungspolitiken und -praktiken müssen mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement vereinbar sein und dieses fördern. Darüber hinaus ist sicherzustellen, dass variable Vergütung nicht der Aufrechterhaltung einer soliden Kapitalbasis entgegensteht.

Daher wendet die Addiko Bank strenge Knock-out-Kriterien für die variable Vergütung an, die für alle Mitarbeitenden gelten. Aufgrund der Auswirkungen dieser Kriterien auf sowohl die Zuteilung als auch

die Auszahlung variabler Vergütung (für neue wie für aufgeschobene variable Vergütung) dienen sie sowohl der Ex-ante- als auch der Ex-post-Risikoadjustierung.

Angesichts des wesentlichen Einflusses von Identified Staff auf das Risikoprofil der Addiko-Gruppe ist die Verknüpfung ihrer risikobezogenen Leistung mit ihrer variablen Vergütung von besonderer Bedeutung. Daher sind insbesondere für die Mitglieder des Group Management Boards als Identified Staff zusätzliche Ex-ante-/Ex-post-Anpassungen vorgesehen (siehe Kapitel 8.).

5.4.1. Grundanforderungen / Knock-out-Kriterien

Variable Vergütungskomponenten dürfen nur dann zugesagt oder ausbezahlt werden, wenn die finanzielle Lage der Gruppe nachhaltig und der Bonus gerechtfertigt ist. Ein Anspruch auf neue variable Vergütung sowie auf die Auszahlung aufgeschobener Vergütungsbestandteile aus Vorjahren besteht ausschließlich, wenn die Grundanforderungen erfüllt sind.

Bonuszahlungen können nur gewährt werden, wenn die Kapitalanforderungen erfüllt sind. Die Kapitalanforderungen werden durch die SREP-Vorgaben der Gruppe definiert. Für Zwecke dieser Vergütungspolitik beziehen sich die SREP-Vorgaben und die Kapitalposition auf den Status zum Ende des jeweiligen Leistungsjahres.

Werden die Kapitalanforderungen am Ende des relevanten Leistungsjahres nicht erfüllt, gilt die Grundanforderung als nicht erfüllt, was ein Knock-out-Kriterium darstellt. Dies bedeutet, dass für das jeweilige Jahr kein Bonus kapitalisiert wird und keine Bonuszahlung erfolgt (weder ein neuer Bonus noch fällige aufgeschobene Bonusbestandteile).

5.4.2. Zusätzliche Knock-out-Kriterien

Neben den in Kapitel 5.4.1. definierten Knock-out-Kriterien werden für jedes Geschäftsjahr zusätzliche Knock-out-Kriterien festgelegt, die für die Aktivierung der Auszahlung der variablen Vergütung gelten.

Diese zusätzlichen Knock-out-Kriterien werden vom Aufsichtsrat definiert und gelten ausschließlich für die Bewertung der Aktivierung der variablen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr, für das sie festgelegt wurden. Die zusätzlichen Knock-out-Kriterien können Maßnahmen aus den folgenden Kategorien umfassen:

- Risiko (z. B. Non-performing Exposures, NPE-Quote usw.)
- Finanzielle Leistung (z. B. Nettogewinn)

Die Berechnung der KPIs für die definierten zusätzlichen Knock-out-Kriterien erfolgt durch CFO / Financial Controlling, Risikomanagement und andere relevante Funktionen. Die endgültige Bestätigung dieser KPIs liegt beim Aufsichtsrat.

Die variable Vergütung wird einmal jährlich berechnet und ausbezahlt.

5.5. Nicht-monetäre Incentive- und Anerkennungsprogramme

Anerkennungsprämien sind Instrumente des Arbeitgebers zur Würdigung von Teams oder einzelnen Mitarbeitenden, die die Werte von Addiko vorleben und durch ihr Engagement sowie besondere Leistungen beitragen (wie in Kapitel 6., Kapitel 7. und Kapitel 8. definiert). Sie können informell und freiwillig sein und sind rückwirkend, da sie vergangene Leistung und Verhalten anerkennen.

Höchstbetrag bzw. maximaler Wert von Preisen, Auszeichnungen oder Anerkennungen:

- Bei nicht-monetären Anreizen muss der Wert von Preisen, Auszeichnungen oder Anerkennungen symbolisch sein.
- Der Höchstbetrag bzw. maximale Wert beträgt 50% des durchschnittlichen monatlichen Bruttogrundgehalts von Mitarbeitenden ohne Führungsverantwortung oder 5.000 EUR, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist.

Steuerliche Auswirkungen sind zu berücksichtigen, da Auszeichnungen über einem bestimmten Wert lohnsteuerpflichtig sind.

Die Kriterien und Ausgestaltung jedes Anerkennungs- oder Incentive-Plans müssen vom Vergütungsausschuss sowie vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt werden.

5.6. Variable Vergütung ohne leistungsbezogene Kriterien

Retention-Boni

Retention-Awards bzw. Retention-Boni können unter der Bedingung gewährt werden, dass das Vorstandsmitglied für einen vordefinierten Zeitraum im Institut verbleibt. Sie können nur in begrenzten Ausnahmefällen gewährt werden, etwa im Rahmen einer Restrukturierung, einer organisatorischen Veränderung, der Liquidation der gesamten Bank oder einzelner Geschäftseinheiten oder wenn ein zwingender Grund für den Verbleib von Schlüsselpersonen besteht.

Bei der Bewertung, ob die Gewährung eines Retention-Bonus an ein Vorstandsmitglied angemessen ist, können Institute und Aufsichtsbehörden zumindest folgende Aspekte berücksichtigen:

- a) die Umstände, die zu einem erhöhten Risiko führen, dass ein bestimmtes Vorstandsmitglied das Institut verlassen könnte,
- b) die Gründe, weshalb der Verbleib dieses Vorstandsmitglieds für das Institut wesentlich ist,
- c) die möglichen Folgen, wenn das betroffene Vorstandsmitglied das Institut verlässt, und
- d) ob die Höhe des gewährten Retention-Bonus erforderlich und verhältnismäßig ist, um das betreffende Vorstandsmitglied zu halten.

Im Fall der Gewährung eines Retention-Bonus muss die Addiko Bank den Anlass bzw. die Begründung, die den Retention-Bonus notwendig gemacht hat, sowie den Zeitraum (Startdatum und Enddatum), für den diese Gründe bestehen, dokumentieren. Für jeden Retention-Bonus müssen Retention-Bedingungen und Leistungsbedingungen definiert werden. In diesem Rahmen hat die Bank einen Retentionszeitraum sowie ein Datum oder Ereignis festzulegen, nach dem beurteilt wird, ob die Retentions- und Leistungsbedingungen erfüllt sind.

Die spezifischen Leistungsbedingungen eines Retention-Bonus müssen zum Retentionsziel führen (z. B. Verbleib im Institut für einen definierten Zeitraum oder bis zu einem bestimmten Ereignis). Sie sollen sich von jenen Leistungsbedingungen unterscheiden, die auf andere Bestandteile der variablen Vergütung angewendet werden.

Grundsätzlich sollen mehrere Retention-Boni nicht gewährt werden; sie sind nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig und müssen zeitlich versetzt sowie unter den oben beschriebenen Voraussetzungen einzeln gerechtfertigt werden.

Retention-Boni dürfen nicht gewährt werden, um lediglich leistungsbezogene variable Vergütung zu ersetzen, die aufgrund unzureichender Leistung oder ungünstiger finanzieller Lage des Unternehmens nicht ausbezahlt wurde. Ebenso darf ein Retention-Bonus nur gewährt werden, wenn keine Gründe vorliegen, die eine Gewährung ausschließen würden, z. B. schwerwiegende Compliance-Verstöße, Fehlverhalten oder sonstiges Fehlverhalten des Vorstandsmitglieds.

Retention-Boni gelten als variable Vergütung und müssen daher allen Anforderungen an variable Vergütung entsprechen, einschließlich Bonus-Cap, Ex-post-Risikoadjustierung, Auszahlung in Instrumenten, Aufschub, Retention, Malus und Claw-back. Ex-ante-Risikoadjustierungen sind nicht erforderlich, da Retention-Boni nicht ausschließlich auf Leistungsparametern basieren.

Ein Retention-Bonus ist für die Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fixer Vergütung als variable Vergütung zu berücksichtigen. Die Bonusbeträge sind dabei auf linearer Pro-rata-Basis auf die einzelnen Jahre des Retentionszeitraums aufzuteilen.

Retention-Boni dürfen nicht dazu führen, dass die gesamte variable Vergütung - bestehend aus leistungsbezogener variabler Vergütung und Retention-Bonus - nicht mehr mit der individuellen

Leistung, der Leistung der jeweiligen Organisationseinheit und den Gesamtergebnissen des Instituts verknüpft ist.

Garantierte variable Vergütung

Garantierte variable Vergütung darf nur als Sign-on-Bonus oder Willkommensbonus gewährt werden, wenn dies als wesentlich erachtet wird. Sie kann entweder in Bar oder in Form von Instrumenten ausbezahlt werden. Garantierte variable Vergütung darf ausschließlich in Ausnahmefällen im ersten Jahr der Beschäftigung und nur dann gewährt werden, wenn die Kapitalbasis solide ist - gemäß der allgemeinen Vergütungspolitik der Addiko Bank AG. Garantierte variable Vergütung kann in nicht-aufgeschobener Barform ausbezahlt werden; die Anforderungen an Malus- und Claw-back-Regelungen sind für diese Art der variablen Vergütung nicht verpflichtend.

5.7. Wirksames Risikomanagement, Risikoidentifikation und Risikobewertung

Das Vergütungssystem muss mit einem wirksamen Risikomanagement vereinbar sein und dieses fördern. Es darf keinen Anreiz zur Übernahme von Risiken bieten, die über das vorgeschriebene bzw. tolerierte Risikoniveau hinausgehen.

Jedes variable Vergütungsprogramm muss mit dem Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP) des Unternehmens sowie mit der individuellen Liquiditätsbeurteilung des Unternehmens im Einklang stehen.

Sobald eine Bewertung für Zwecke der Risiko- oder Leistungsbeurteilung oder zur Risikoadjustierung verwendet wird, sind folgende Anforderungen einzuhalten:

- ein klar formuliertes Dokument, das die Parameter und wesentlichen Überlegungen, auf denen die Bewertung beruht, festlegt,
- eine klare und vollständige Dokumentation der endgültigen Entscheidung zur Risiko- bzw. Leistungsbewertung oder Risikoadjustierung,
- die Einbindung von Expertinnen bzw. Experten aus relevanten Kontrollfunktionen, und
- die Einholung der erforderlichen Genehmigungen, insbesondere durch den Aufsichtsrat des Unternehmens.

Bei der Festlegung variabler Vergütungspools oder individueller Vergütung sollte das Unternehmen alle aktuellen und potenziellen (unerwarteten) Risiken berücksichtigen, die mit den ausgeübten Tätigkeiten verbunden sind.

Die für die Ermittlung des Vergütungspools verwendeten Leistungsindikatoren erfassen die eingegangenen Risiken unter Umständen nicht oder nicht angemessen; daher sollten Ex-ante-Anpassungen vorgenommen werden, um sicherzustellen, dass die variable Vergütung vollständig an die übernommenen Risiken angepasst ist.

Um ein solides und wirksames Vergütungssystem sicherzustellen, sollte das Unternehmen sowohl quantitative als auch qualitative Kriterien für seinen Risikoadjustierungsprozess verwenden. Die Bewertung von Risiko und Leistung sollte sowohl aktuelle als auch zukünftige Risiken berücksichtigen, die von einem Vorstandsmitglied, dessen Verantwortungsbereich, dem Unternehmen und der gesamten Gruppe eingegangen werden.

6 Variable Vergütung - Jährlicher Bonus

6.1. Jährlicher Bonusanspruch

6.1.1. Grundlegende Information

Die jährlichen Bonuszahlungen („Bonuszahlungen“) sind leistungsbezogen und nicht garantiert, mit Ausnahme einer möglichen garantierten variablen Vergütung im ersten Beschäftigungsjahr. Bonuszahlungen sollen die Geschäftsergebnisse widerspiegeln, die individuelle Leistung

berücksichtigen sowie die konsolidierten Geschäftsergebnisse und die Kapitalposition der Gruppe einbeziehen.

Bonuszahlungen dürfen erst nach Vorlage der geprüften konsolidierten IFRS-Finanzberichte, die vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt wurden, erfolgen.

6.2. Persönlicher Anspruch

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

Wenn das ausscheidende Vorstandsmitglied als „Good Leaver“ gilt, behält es den Anspruch auf Bonuszahlungen bzw. aufgeschobene Bonuszahlungen und hat zudem Anspruch auf eine aliquote Bonuszahlung für jenes Jahr, in dem das Dienstverhältnis endet. In dieser Vergütungspolitik umfasst der „Good-Leaver“-Status folgende Fälle:

- Beendigung des Dienstverhältnisses aufgrund körperlicher Krankheit, Verletzung oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen,
- Pensionierung, auch im Fall einer Sondervereinbarung mit dem Unternehmen,
- Tod des Vorstandsmitglieds (Bonus bzw. aufgeschobene Bonusbeträge werden gemäß geltendem Erbrecht an die Erbberechtigten ausbezahlt),
- Das Dienstverhältnis wurde vom Unternehmen ohne gerechtfertigten außerordentlichen Grund beendet,
- Das Vorstandsmitglied wurde innerhalb der Gruppe versetzt,
- Das Vorstandsmitglied wurde ohne wichtigen Grund innerhalb von 12 Monaten nach einem Change-of-Control-Ereignis gekündigt.

Wenn das Vorstandsmitglied anhand der oben genannten Kriterien nicht als „Good Leaver“ eingestuft werden kann, verliert es den Anspruch auf eine Bonuszahlung für jenes Jahr, in dem die Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses eingetreten sind.

6.3. Balanced Scorecards für Vorstandsmitglieder

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

Die Ziele - eine Liste von mindestens 4 (vier) (nicht mehr als 8 (acht) werden vorgeschlagen) Leistungszielen - sollen als Kombination aus Gruppen-, Verantwortungsbereichs- und individuellen Zielen festgelegt werden. Für Vorstandsmitglieder mit kombinierten Verantwortlichkeiten ist festzulegen, welches Bereichsziel mit welcher Gewichtung gemessen wird.

Vorstandszielsetzungen werden als ausgewogene Kombination von quantitativen/finanziellen („harten“) Zielen und qualitativen/nicht-finanziellen („weichen“) Zielen festgelegt, mit einer Gesamtgewichtung von 100 %.

Quantitative Ziele basieren auf dem Budget und umfassen Ziele aus den folgenden Kategorien:

- Transformation des Geschäfts (Anzahl der Kundinnen und Kunden mit aktivem performendem Kredit in Fokusbereichen, Fokusumsatzwachstum usw.)
- Risiko (Non-performing Exposures / NPE-Quote, Non-performing Loans / NPL-Bestand, Net-NPL-Migrationsrate, usw.)
- Effizienz (Cost-Income-Ratio / CIR, Operating Expenses / OPEX, Operating Result / NBI - OPEX, Return on Equity / ROE, usw.)
- Finanzielle Leistung (Ergebnis vor Steuern, Ergebnis nach Steuern, usw.)

Die Leistungs- und Risikoziele für die CRO-Position sollen überwiegend auf Zielen basieren, die sich auf den Risikobereich beziehen, und getrennt von den Geschäftseinheiten festgelegt werden, die die/der CRO kontrolliert, einschließlich jener Leistungen, die aus Geschäftsentscheidungen resultieren, bei denen Risk als Kontrollfunktion involviert ist.

Die spezifischen Ziele für jedes Geschäftsjahr sowie die Gewichtung jedes Ziels werden vom Aufsichtsrat zu Beginn des Leistungsüberwachungszyklus festgelegt.

Für jedes quantitative/finanzielle Ziel werden präzise Indikatoren (KPIs) für geringe (Floor), angestrebte (Target) und hohe (Cap) Zielerreichung definiert. Die Berechnung der KPIs für quantitative Ziele erfolgt durch CFO / Financial Controlling, Risikomanagement und andere relevante Funktionen. Die endgültige Bestätigung dieser KPIs erfolgt durch den Aufsichtsrat.

Qualitative/nicht-finanzielle Ziele werden auf Grundlage der Geschäftsentwicklung und der spezifischen Anforderungen an den Vorstand definiert und umfassen beispielsweise Teamführungsqualitäten, erfolgreiche Implementierung des Reportings in den Geschäftssegmenten der Addiko Gruppe, Unterstützung der gruppenweiten digitalen Transformation sowie die Stärkung der Risikokultur.

Da Vorstandsmitglieder wesentlich zur Erfüllung der ESG-Strategie beitragen, müssen sie Ziele zum ESG-Aktionsplan in ihre Scorecards aufnehmen, und deren Gesamtgewichtung darf nicht unter 5 % liegen.

Die individuelle Balanced Scorecard soll ausgewogen sein und sicherstellen, dass die Ziele mit der Geschäftsstrategie im Einklang stehen und innerhalb des Risikoappetits sowie des Risikomanagementrahmens des Unternehmens liegen.

Individuelle Ziele, Gewichtungen und Zielerreichungen werden jährlich im Vergütungsbericht der Bank berichtet.

6.4. Bonus Beträge

6.4.1. Zielbonus / Maximale Bonusbeträge

Die Höhe des Zielbonus sowie der maximale Bonusbetrag hängen von der Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds und von relevanten Marktbenchmarks im jeweiligen Arbeitsumfeld ab.

Der Zielbonus für ein Vorstandsmitglied, das nicht während des gesamten Geschäftsjahres tätig war, wird aliquot berechnet, wobei die Tage berücksichtigt werden, an denen das Vorstandsmitglied im jeweiligen Jahr für das Unternehmen tätig war (der Zeitraum, für den es ein Gehalt vom Unternehmen erhalten hat).

6.4.2. Individueller Erfolgsfaktor

Für jedes in Übereinstimmung mit Kapitel 6.2. festgelegte quantitative Ziel werden folgende Zielerreichungen definiert:

- 50 % für ein Ergebnis auf Höhe des Floor-Werts,
- 100 % für ein Ergebnis auf Höhe des Target-Werts und
- 125 % für ein Ergebnis auf Höhe des Cap-Werts.

Die endgültige individuelle Leistungsbeurteilung für Vorstandsmitglieder wird durch die Berechnung des Individuellen Erfolgsfaktors bestimmt, der die gewichtete Zielerreichung der Ziele aus der individuellen Balanced Scorecard widerspiegelt.

Der Individuelle Erfolgsfaktor wird auf Basis der Zielerreichung der Leistungsziele aus der individuellen *Balanced Scorecard* berechnet.

Die Zielerreichung der quantitativen Ziele wird wie folgt berechnet:

- Ein Ergebnis, das dem Cap-KPI entspricht oder darüber liegt, wird als 125 % der Zielgewichtung gewertet,
- Ein Ergebnis unterhalb des Floor-KPI wird als 0 % der Zielgewichtung gewertet,
- Ein Ergebnis zwischen Floor-KPI und Target-KPI wird linear zwischen 50 % und 100 % der Zielgewichtung berechnet,
- Ein Ergebnis zwischen Target-KPI und Cap-KPI wird linear zwischen 100 % und 125 % der Zielgewichtung berechnet.

Die Zielerreichung der qualitativen Ziele wird wie folgt berechnet:

- Eine Beurteilung der Zielerreichung kann nicht höher als 100 % sein; die maximale Zielerreichung beträgt somit 100 % der Zielgewichtung,
- Eine Beurteilung der Zielerreichung unter 50 % wird als 0 % der Zielgewichtung gewertet,
- Eine Beurteilung der Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % wird linear zwischen 50 % und 100 % der Zielgewichtung berechnet.

Beispiel für die Berechnung des individuellen Erfolgsfaktors:

Zielbeschreibung	Gewich- tung	KPI-Werte			Leistung bei			Ist- Werte	Gewichtete Erreichung
		Floor	Target	Cap	Floor	Target	Cap		
Finanzielle Ziele	75%								
1 ZIEL 1 (Finanziell)	20%	1,00	2,00	3,00	50%	100%	125%	1,5	15,0%
2 ZIEL 2 (Finanziell)	20%	5,0%	3,0%	2,0%	50%	100%	125%	1,8%	25,0%
3 ZIEL 3 (Finanziell)	10%	60,00	50,00	40,00	50%	100%	125%	61,0	0,0%
4 ZIEL 4 (Finanziell)	25%	10,00	15,00	18,00	50%	100%	125%	15,00	25,0%
Strategische Ziele	25%								
5 ZIEL 5 (Strategisch)	10%	Festlegung durch den Aufsichtsrat			50%	100%	125%	100%	10,0%
6 ZIEL 6 (Strategisch)	15%	Festlegung durch den Aufsichtsrat			50%	100%	125%	90%	13,5%
Total	100%								88,5%

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

Bei der Beurteilung der individuellen Leistung werden auch Verstöße gegen Verhaltens- oder Compliance-/Wertevorschriften, Feststellungen und Beurteilungen von Aufsichtsbehörden oder der Internen Revision, Compliance, Risikomanagement und People & Culture strikt berücksichtigt.

Es sollte sichergestellt werden, dass die Bonusergebnisse nicht nur die individuelle Leistung, sondern auch die Geschäftsergebnisse und die Tragbarkeit (auch aus Kapitalsicht) widerspiegeln.

Target-KPIs basieren auf dem Budget, ausgenommen außergewöhnliche Umstände. Dabei handelt es sich um unvorhergesehene Ereignisse oder Situationen, die gemäß der gültigen Group Remuneration Policy (Allgemeine Vergütungspolitik) bei der Bewertung der Zielerreichung berücksichtigt werden sollen, um den langfristigen Interessen und der Nachhaltigkeit der Gruppe insgesamt zu dienen oder deren Lebensfähigkeit sicherzustellen. Dies umfasst insbesondere, aber nicht ausschließlich, folgende Fälle:

- regulatorische Änderungen;
- Kosten im Zusammenhang mit einem Change-of-Control-Ereignis;
- Übernahmen von Vermögenswerten oder Geschäftsbereichen Dritter;
- Veräußerungen wesentlicher Vermögenswerte oder von Teilen des Geschäfts;
- wesentliche Veränderungen im makroökonomischen oder bankenspezifischen Umfeld; und/oder
- wesentliche Änderungen im Zusammenhang mit unvorhergesehenen rechtlichen Risiken.

6.4.3. Company Success Factor

Der gesamte Unternehmenserfolg wird als Prozentsatz (Bewertung von 0 % bis 125 %) durch den Unternehmenserfolgsfaktor ausgedrückt und repräsentiert die wichtigsten finanziellen Ergebnisse sowie die gesamten Transformationsbemühungen der Addiko Bank Group und der jeweiligen Einheit.

Der Unternehmenserfolgsfaktor wird auf Basis der finanziellen Ergebnisse und der gesamten Transformationseffekte auf Ebene der Addiko Group definiert. Er wird innerhalb des Bereichs Group CFO festgelegt und berechnet und vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG auf Empfehlung des Vergütungsausschusses genehmigt und verabschiedet.

6.4.4. Berechnung des Bonus

Der endgültige Bonusbetrag für die Mitglieder des Konzernvorstands berechnet sich wie folgt:

$$\text{ZIEL-BONUSBETRAG} \times \text{INDIVIDUELLER ERFOLGSFAKTOR} \times \text{ERFOLGSFAKTOR DES UNTERNEHMENS} = \text{INDIVIDUELLER BONUSBETRAG}$$

6.5. Knock-out-Kriterien, Risikobewertung und Auszahlungsmodell

Die Zuerkennung und Auszahlung des jährlichen Bonus erfolgt gemäß Kapitel 10., jedoch nur unter der Voraussetzung, dass:

- die Knock-out-Kriterien, wie in Kapitel 5.4. definiert, erfüllt wurden und
- die Risikobewertung, wie in Kapitel 8. beschrieben, erfolgreich abgeschlossen wurde.

6.6. Weitere Bestimmungen

Das jährliche Bonussystem ist geschlechtsneutral. Alle Richtlinien werden für alle Teilnehmenden gleichermaßen angewendet, ohne jegliche Form der Diskriminierung.

6.6.1. Verhältnis der jährlichen Bonusbestimmungen zum Beschäftigungsverhältnis

Ungeachtet aller anderen Bestimmungen der jährlichen Bonusregelungen und sofern nicht durch geltendes Recht anders vorgesehen, gilt Folgendes:

- Aus den Bonusbestimmungen kann keinesfalls abgeleitet oder interpretiert werden, dass das Unternehmen oder ein verbundenes Unternehmen verpflichtet ist, das Beschäftigungsverhältnis und/oder die Verpflichtungen des Vorstandsmitglieds für den Zeitraum fortzusetzen, in dem Ansprüche gemäß den Bonusbestimmungen unverfallbar werden oder ausgeübt werden können. Ebenso wird dadurch das Recht des Unternehmens oder eines verbundenen Unternehmens nicht eingeschränkt, das Beschäftigungsverhältnis des Vorstandsmitglieds jederzeit - mit oder ohne Grund - zu beenden.
- Jede Zahlung, die im Zusammenhang mit den Bonusbestimmungen geleistet werden kann, ist leistungsbezogen und rein freiwillig. Sollte dem Vorstandsmitglied in einem bestimmten Jahr variable Vergütung zustehen, wird eine solche Zahlung als einmalige, unverbindliche Leistung betrachtet, die kein Recht des Vorstandsmitglieds auf erneute oder zukünftige Bonuszahlungen oder ähnliche Leistungen begründet.
- Wenn das Vorstandsmitglied nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen steht, hat es keinen Anspruch auf Entschädigung für den Verlust eines Rechts oder Vorteils oder eines zukünftigen Rechts oder Vorteils aus den Bonusbestimmungen - weder als Schadenersatz noch in sonstiger Weise.

6.6.2. Governance-Strukturen

Die Meilensteine bzw. Zeitrahmen des Überprüfungsprozesses werden von der Group People & Culture Abteilung festgelegt.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG ist für die Bewertung der qualitativen Ziele aller Vorstandsmitglieder zuständig.

Eine jährliche vorläufige Berechnung der Zielerreichung der quantitativen Ziele wird von Group People & Culture für die Sitzung des Vergütungsausschusses vorbereitet. Zuvor erhält Group People & Culture von der Abteilung Group Finance Controlling folgende Informationen:

- Jahresbonusbudget,
- Zielerreichung der quantitativen Ziele (Erreichung der Gruppen-, Unternehmens- und Vorstandszielsetzungen).

Die Group People & Culture Funktion ist für die Erstellung der vorläufigen jährlichen Bonusberechnung für alle Vorstandsmitglieder verantwortlich. Die entsprechenden Berichte müssen mindestens eine Woche vor der Sitzung des Vergütungsausschusses eingereicht werden.

Der Vergütungsausschuss ist für die Bestätigung der endgültigen Bonusbeträge verantwortlich, um sicherzustellen, dass die Situation der Addiko Bank Group angemessen berücksichtigt wird. Die endgültige Aktivierung der festgelegten Bonusbeträge hängt von der Erfüllung der Knock-out-Kriterien gemäß Kapitel 5.4. sowie der Risikoadjustierung gemäß Kapitel 8. ab.

6.6.3. Anpassungen im Falle eines Change of Control

Für den Fall, dass ein Change of Control durch eine der im Glossar beschriebenen Umstände (ACoC, CoC) ausgelöst wird, sollen der Vergütungsausschuss und der Aufsichtsrat der Addiko Bank AG vorrangig alle Key Performance Indicators (KPIs) und Leistungsziele, einschließlich Knock-out-Kriterien, Multiplikatoren und individueller Ziele, die für das jährliche Bonussystem gelten, prüfen und anpassen. Dies umfasst unter anderem, jedoch nicht ausschließlich, folgende Aspekte:

- Hinzufügung von Zielen im Zusammenhang mit dem erfolgreichen Abschluss der Transaktion,
- zusätzliche Aufwendungen im Zusammenhang mit dem Change-of-Control-Ereignis,
- rechtliche Beschränkungen in Bezug auf das österreichische Übernahmegesetz,
- Ziele, die der Strategie des künftigen Eigentümers nicht widersprechen,
- Sicherstellung von Anreizstabilität und Transaktionserfolg mit zwei zentralen Aspekten:
 - Ziele im Zusammenhang mit der Durchführung und dem Erfolg der Transaktion,
 - Ziele im Zusammenhang mit Geschäftskontinuität und Mitarbeiterbindung.

Darüber hinaus bleiben alle Bestimmungen des Bonusplans, einschließlich Zielbeträgen, Leistungskennzahlen und Auszahlungsmechanismen, unverändert und für das Unternehmen sowie dessen Rechtsnachfolger verbindlich. Sollte unter dem neuen Eigentümer ein potenziell geänderter Bonusplan in Kraft treten oder sollte er ausgesetzt oder eingestellt werden, hat die/der Mitarbeitende Anspruch auf eine Zahlung in jener Höhe, die zu leisten gewesen wäre, wenn der Bonusplan während des gesamten Leistungszeitraums in Kraft geblieben wäre.

Zusätzlich gelten alle Leistungsziele oder Bedingungen, die aufgrund des Eigentümerwechsels nicht mehr bewertet oder gemessen werden können, als aliquot bis zum Datum des Change of Control erfüllt oder - wenn der Eigentümerwechsel das Geschäftsumfeld oder die Kennzahlen wesentlich verändert - als vollständig erfüllt.

7 Variable Vergütung - Long-term Incentive Program (LTIP)

7.1. Allgemeine Hinweise

Das LTIP-Modell ist als langfristiges Vergütungssystem ausgestaltet, mit einem Leistungsüberwachungszeitraum von drei Jahren. Es besteht aus einer langfristigen Komponente, die die Zielerreichungen über einen Zeitraum von drei Jahren kumuliert, sowie einer weiteren Komponente, die jährliche Anpassungen des Ziels ermöglicht.

Die Komponente, die jährliche Anpassungen zulässt, bietet dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, den Anreiz zur Erreichung des ursprünglich festgelegten langfristigen Ziels am Ende des dreijährigen

Zeitraums auszubalancieren und externe Ereignisse innerhalb dieses Zeitraums zu berücksichtigen. Dies ermöglicht beispielsweise einen zusätzlichen Mechanismus für Fälle, in denen der Auslöser für das langfristige Ziel bereits vor Ende des Leistungszeitraums erreicht wurde oder sich die Situation aufgrund externer Ereignisse wesentlich verändert hat. Das Ziel für diese jährliche Komponente wird vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG für jedes Jahr des dreijährigen Leistungsüberwachungszeitraums überprüft und festgelegt. Darüber hinaus sollte das LTIP langfristige Risikoindikatoren enthalten.

Das Ziel des LTIP besteht darin, das Anreizsystem des Senior Management Teams der Addiko Group mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre im Einklang mit der genehmigten langfristigen Geschäftsstrategie abzustimmen, um eine nachhaltige Entwicklung der Bank sicherzustellen.

Das LTIP-Modell wird vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt.

7.2. Persönlicher Anspruch

Das LTIP-Modell ist für die Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG definiert und wird zusätzlich zum jährlichen Bonus (wie in Kapitel 6. dieser Richtlinie beschrieben) vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt.

Wenn das ausscheidende Vorstandsmitglied als „Good Leaver“ gilt, behält es den Anspruch auf LTIP-/aufgeschobene LTIP-Zahlungen und hat somit Anspruch auf einen aliquoten LTIP-Betrag. In dieser Vergütungspolitik umfasst der Status „Good Leaver“ die folgenden Bedingungen:

- Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses aufgrund körperlicher Krankheit, Verletzung oder dauerhafter Arbeitsunfähigkeit gemäß den geltenden Gesetzen,
- Pensionierung, auch im Falle einer Sondereinbarung mit dem Unternehmen,
- Tod des Vorstandsmitglieds (der Bonus bzw. aufgeschobene Bonusbeträge werden gemäß dem anwendbaren Erbrecht an die Erbberechtigten ausbezahlt),
- Der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds wurde vom Unternehmen ohne gerechtfertigten außerordentlichen Grund beendet, und
- Das Vorstandsmitglied wurde in ein anderes Unternehmen der Gruppe versetzt (der Anspruch auf die Zahlung bezieht sich ausschließlich auf den zurückliegenden Zeitraum in jener Addiko-Einheit, aus der das Vorstandsmitglied versetzt wird, und stellt keine Verpflichtung dar, die LTIP-Berechtigung in der empfangenden Gruppengesellschaft fortzuführen).

Wird ein Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund innerhalb von 12 Monaten nach einem Change-of-Control-Ereignis und/oder vor der Auszahlung eines zu diesem Zeitpunkt gültigen LTIP gekündigt, gilt es als „Good Leaver“ und behält Anspruch auf den vollen LTIP-Betrag.

Kann das Vorstandsmitglied aufgrund der oben genannten Umstände nicht als „Good Leaver“ eingestuft werden, verliert es das Recht auf eine Bonuszahlung für jenes Jahr, in dem die Gründe für die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses eingetreten sind.

Das Vorstandsmitglied verliert automatisch jeden Anspruch auf jegliche Art von LTIP-/aufgeschobenen LTIP-Zahlungen, wenn es gemäß der Group Disciplinary Policy Gegenstand qualifizierter disziplinarischer Maßnahmen des Arbeitgebers ist.

7.3. Grundanforderungen

Die Struktur der Knock-out-Kriterien für die Aktivierung des LTIP ist in Kapitel 5.4. beschrieben. Falls sich irgendeiner der für das LTIP definierten KPIs von jenen in Kapitel 5.4. unterscheidet, dürfen diese nur strenger ausgestaltet sein.

Die auf diese Weise definierten Kriterien für die Aktivierung des LTIP-Modells gelten sowohl für die langfristige Komponente (am Ende des Leistungszeitraums) als auch für die Komponente mit jährlichen Anpassungsmöglichkeiten (für das jeweilige Jahr).

Zusätzlich zu den in Kapitel 5.4. definierten Knock-out-Kriterien darf die individuelle Zielerreichung des Vorstandsmitglieds, berechnet gemäß Kapitel 6.4.2., nicht unter 50 % liegen.

Zusätzliche langfristige Kriterien

Aufgrund der langfristigen Natur des LTIP-Modells und zur Sicherstellung einer langfristigen Nachhaltigkeit der Kapitalstruktur bewertet die Bank ein zusätzliches langfristiges Kriterium:

- Kapitalnutzung für Kreditrisiken im ICAAP (ökonomische Sicht)

Dieses Kriterium wurde ausgewählt, weil das Kreditrisiko für Addiko ein wesentliches Risiko darstellt – sowohl aus Perspektive der Geschäfts- und Risikostrategie als auch im Hinblick auf das durch Kreditrisiko gebundene Kapital und die aus Risikoübernahme erzeugten Erträge. Daher besitzt dieser Indikator höchste Bedeutung und beeinflusst die langfristige Nachhaltigkeit des Instituts.

Darüber hinaus umfasst der Indikator eine zukunftsorientierte wirtschaftliche Perspektive des Risikos, dem das Institut ausgesetzt ist, sowie die Fähigkeit des verfügbaren Kapitals, potenzielle Verluste in der wirtschaftlichen Betrachtung abzudecken. Dadurch wird die Nachhaltigkeit des Instituts langfristig sichergestellt.

Die langfristigen Kriterien wirken als „Knock-out-Kriterien“, die sowohl die Zuteilung als auch die Auszahlung der Vergütung beeinflussen und somit als Ex-ante- und Ex-post-Risikoadjustierung dienen.

7.4. LTIP-Leistungsmessung

Zusätzlich zu den Grundanforderungen / Knock-out-Kriterien muss die LTIP-Leistungsmessung sowohl für die langfristige Komponente als auch für die Komponente mit jährlichen Anpassungsmöglichkeiten definiert werden. Die LTIP-Leistungsmessung muss die Perspektive (und Interessen) der Aktionärinnen und Aktionäre abdecken und gleichzeitig die Vorschriften aller zuständigen Aufsichtsbehörden erfüllen.

Aufgrund der aktuellen Eigentümerstruktur und der damit verbundenen regulatorischen Bedenken ist die Ausschüttung von Dividenden ausgesetzt. Darüber hinaus ist aufgrund der sehr niedrigen Handelbarkeit von Addiko-Aktien an der Wiener Börse sowie der bestehenden Eigentümerstruktur die Nutzung des Aktienkurses als LTIP-Messgröße nicht geeignet. Insbesondere, da die Ermittlung des tatsächlichen Unternehmensgesamtwerts ein Übernahmeangebot bzw. eine Übernahmetransaktion voraussetzen würde.

Damit entfallen jene beiden Variablen, die zuvor im Performance Acceleration Incentive Program (PAIF) für die Messgröße Total Shareholder Return (TSR) verwendet wurden. Daher wird eine alternative Leistungskennzahl definiert.

Diese LTIP-Leistungsmessung wird unter folgenden Überlegungen festgelegt:

- Das Ziel des LTIP ist es, das Eigenkapital der Aktionärinnen und Aktionäre zu schützen und weiter zu verbessern sowie eine nachhaltige langfristige Entwicklung der Addiko Gruppe sicherzustellen.
- Das Programm ist unabhängig vom jährlichen Bonussystem.
- Es dürfen ausschließlich öffentlich offengelegte Informationen, konsolidierte geprüfte Finanzberichte und aufsichtsrechtliche Offenlegungen der Addiko Gruppe zur Berechnung verwendet werden.
- Es steht im Einklang mit den EBA-Leitlinien und regulatorischen Vorgaben.
- Es misst die Generierung von freiem Kapital in der Addiko Group (als Ergebnis von Eigenkapital- vs. RWA-Wachstum) als besten Indikator für das zukünftige Dividendenpotenzial aus Sicht der konsolidierten Addiko Gruppe – also das freie Kapital für künftige Dividendenausschüttungen.

Unter Berücksichtigung dieser Punkte soll die LTIP-Leistungsmessung die operative Kapitalgenerierung durch nachhaltige CET1-Schaffung mit einem Wachstum im Einklang mit dem Risikoappetit fördern, gestützt durch die Qualität der dadurch generierten RWAs der Addiko Gruppe.

Daher wird der Net Free Capital Build (NFCB) als LTIP-Leistungskennzahl definiert. NFCB wird berechnet als die Differenz zwischen Operational Capital Generation (OCG) und Growth Capital Drag

(GCD), wobei OCG und GCD anhand folgender Formeln berechnet werden, basierend auf den konsolidierten Finanz- und aufsichtsrechtlichen Offenlegungen der Addiko Gruppe:

$$\text{OCG} = \text{Ergebnis nach Steuern} + \text{Sonstiges Gesamtergebnis} + / - \text{Anpassungen für externe Faktoren (basierend auf Offenlegung)} - \text{Veränderungen in der Fremdwährungsrücklage} - \text{AT1-Kupons}$$

$$\text{GCD} = \frac{\text{Ziel-CET1 \%}}{\text{Ziel-CET1 \%}} * \Delta\text{RWA (geschäftsbedingt)}$$

Der Ziel-CET1-Prozentsatz basiert auf der SREP-Entscheidung und den zum Zeitpunkt des Starts des LTIP-Programms bekannten Kapitalzuschlägen, während die Größe ΔRWA (geschäftsbedingt) die rein geschäftsbedingte Veränderung der Risk-Weighted Assets (RWA) auf Jahresbasis darstellt und wie folgt berechnet wird:

$$\Delta\text{RWA (business driven)} = \Delta\text{RWA (laut Offenlegung)} + / - \Delta\text{RWA Modell/Regeln (basierend auf Offenlegung)} + / - \text{Anpassungen für externe Faktoren (basierend auf Offenlegung)} + / - \Delta\text{RWA_M\&A (laut Offenlegung)}$$

Der Target-NFCB wird auf Basis der genehmigten Budgetwerte berechnet. Der Target-NFCB für die jährliche Komponente wird im Dezember für das kommende Geschäftsjahr berechnet, und der Target-NFCB für die langfristige Komponente wird im Dezember vor Beginn des 3-Jahres-Zyklus als Summe der jährlichen NFCB-Werte für alle drei Jahre des LTIP festgelegt. Die Formeln für die Berechnung der Target-NFCB-Werte für die jährlichen und langfristigen Komponenten lauten wie folgt:

$$\text{NFCB} = \text{OCG} - \text{GCD}$$

$$\text{NFCB}_{3y} = \sum_{t=1..3} \text{NFCB}_t$$

Der Target-NFCB für die jährliche Komponente sowie der Target-NFCB für die langfristige Komponente (NFCB_{3y}) werden vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG bestätigt.

Die oben definierte LTIP-Leistungsmessgröße spiegelt die oben beschriebene außergewöhnliche Situation wider. Sollte sich die Situation in Bezug auf die Eigentümerstruktur und/oder die Aussetzung der Dividendenausschüttung vor dem Ende des LTIP-Zeitraums ändern und sofern dies nicht zu einem Change-of-Control-Ereignis führt, werden der Vergütungsausschuss bzw. der Aufsichtsrat der Addiko Bank AG die Anwendbarkeit und Angemessenheit der Leistungskennzahl(en) sowie der Mechanik des LTIP überprüfen.

7.5. LTIP-Betrag

7.5.1. Ziel-LTIP-Betrag

Der zielgerichtete LTIP-Betrag hängt von der Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie von relevanten Marktbenchmarks im jeweiligen Arbeitsumfeld ab. Er sollte - gemeinsam mit dem Zielbetrag des jährlichen Bonus - unter Berücksichtigung der Obergrenze für variable Vergütung gemäß Kapitel 9. dieser Richtlinie festgelegt werden.

Die LTIP-Zielbeträge werden vom Vergütungsausschuss vorgeschlagen und vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt.

Der gesamte LTIP-Zielbetrag sollte für den gesamten Leistungszeitraum von drei Jahren definiert werden, wobei das Verhältnis zwischen der langfristigen Komponente und der jährlichen Komponente vom Vergütungsausschuss vorgeschlagen und vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG

genehmigt wird. Durch Anwendung des festgelegten Verhältnisses wird der gesamte LTIP-Zielbetrag wie folgt aufgeteilt:

- langfristiger Zielbetrag, und
- jährlicher Zielbetrag, der gleichmäßig auf jedes der drei Jahre des Leistungszeitraums verteilt wird.

7.5.2. LTIP Performance Evaluation

Am Ende des jeweiligen Leistungszeitraums werden die erzielten Ergebnisse anhand der vordefinierten Ziele unter Anwendung einer transparenten und risikosensitiven Methodik beurteilt.

Die Berechnung der Zielerreichung der jährlichen Komponenten erfolgt am Ende jedes Jahres des dreijährigen Zyklus auf Basis des Net Free Capital Build (NFCB), der wie Kapitel 7.4. beschrieben, basierend auf den tatsächlichen Ergebnissen des jeweiligen Geschäftsjahres berechnet wird.

Die Berechnung der langfristigen Zielerreichung erfolgt am Ende des dreijährigen Leistungszeitraums auf Basis des Net Free Capital Build (NFCB_3y), berechnet als Summe der tatsächlich erreichten NFCB-Werte im dreijährigen Leistungszeitraum.

Die Festlegung der LTIP-Vergütung folgt einem proportionalen Ansatz, der die Einhaltung der Grundsätze einer soliden Vergütung sowie die Bonusobergrenze gemäß der geltenden Gesetzgebung sicherstellt:

- **Keine Vergütung unterhalb der Mindestleistung:** Liegt die Zielerreichung unter 50 % des Zielwerts des NFCB und/oder NFCB_3y, wird für die jeweilige Komponente keine LTIP-Vergütung gewährt.
- **Proportionale Vergütung bei teilweiser Zielerreichung:** Bei einer Leistung zwischen 50 % und 100 % des Zielwerts des NFCB und/oder NFCB_3y wird die LTIP-Vergütung linear berechnet, sodass die Vergütung an den Grad der Zielerreichung gekoppelt ist.
- **Begrenzung der maximalen Vergütung:** Übersteigt die Leistung den Zielwert des NFCB und/oder NFCB_3y, ist die Auszahlung auf 100 % der Zielvergütung begrenzt.

Change of Control

Wenn sich die rechtlichen und wirtschaftlichen Einflussmöglichkeiten auf die Entscheidungsfindung der Bank entscheidend verändern - etwa durch den Verkauf der Mehrheit der Anteile an einem Unternehmen, auch wenn diese Veränderung nicht auf einmal erfolgt -, gelten die Ziel-Performance-Kennzahlen für alle verbleibenden Jahre des LTIP-Leistungszeitraums, einschließlich der jährlichen Komponente des Jahres, in dem ein Change-of-Control-Ereignis eintritt, als (unwiderruflich) erreicht.

Der Change of Control beeinflusst nicht die Dynamik des LTIP in Bezug auf Auszahlungszeitpunkte und Mechanismen.

7.5.3. Berechnung des individuellen LTIP-Betrags

Für jede aktivierte Komponente des LTIP-Modells gilt der gemäß Kapitel 7.5.2. berechnete Betrag als endgültiger individueller LTIP-Betrag.

7.6. Risikoanpassung und Auszahlungsmodell

Die Zuerkennung und Auszahlung des LTIP-Betrags erfolgt in Übereinstimmung mit Kapitel 10., jedoch nur unter der Voraussetzung, dass:

- die grundlegenden Anforderungen gemäß Kapitel 7.1. erfüllt wurden und
- die Risikobewertungen gemäß Kapitel 8. erfolgreich abgeschlossen wurden.

7.7. Weitere Bestimmungen

- a) Das LTIP-Modell ist genderneutral. Alle Richtlinien werden für alle Teilnehmenden gleichermaßen angewendet, ohne jegliches diskriminierendes Element.
- b) Da der langfristige Zielbetrag für einen dreijährigen Ansammlungszeitraum definiert ist, der sich nicht jährlich erneuert, wird er durch drei geteilt. Der daraus resultierende Betrag wird jedes Jahr angesammelt und für die Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fixer Vergütung berücksichtigt.
- c) Der jährlich festgelegte Zielbetrag, gleichmäßig über drei Jahre verteilt, wird für die Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fixer Vergütung für jedes Jahr des dreijährigen Leistungszeitraums berücksichtigt.
- d) Jede individuelle LTIP-Zuteilung erfordert eine schriftliche Vereinbarung mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter. Weder diese LTIP-Programmbeschreibung noch die Vergütungspolitik begründen einen Anspruch auf Teilnahme am LTIP und/oder auf Leistungen aus dem LTIP. Wiederholte Leistungen oder Zahlungen im Rahmen des LTIP schaffen keinen Anspruch für die Zukunft.
- e) Das LTIP-Programm ist in diese Policy eingebettet und unterliegt dieser sowie den regulatorischen Anforderungen an die Vergütung von Banken. Insbesondere gelten die Regeln zu Risikoanpassung, Aufschub, Malus und Claw-back. Im Falle von Widersprüchen oder Zweifeln haben diese Policy sowie die regulatorischen Anforderungen an die Vergütung von Banken Vorrang.
- f) Das LTIP-Programm entspricht den regulatorischen Anforderungen an die Vergütung von Banken. Addiko behält sich das Recht vor, das LTIP-Programm jederzeit abzuschaffen, zu ändern oder zu ergänzen, insbesondere aufgrund von Änderungen regulatorischer Anforderungen oder Vorgaben der Aufsichtsbehörden.
- g) Falls die Aufsicht zusätzliche Richtlinien oder Beschränkungen in Bezug auf die Auszahlung variabler Vergütung für das jeweilige Jahr auferlegt, die das LTIP-Vergütungsmodell beeinflussen, wird die Bank entsprechend handeln und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer schriftlich über Entscheidungen und Änderungen informieren. In solchen Fällen entstehen für das jeweilige Jahr keine Verpflichtungen der Bank im Zusammenhang mit dem LTIP-Anreizmodell.
- h) Die Obergrenze der Vergütung gemäß Kapitel 9. ist im Kontext des LTIP-Modells zu berücksichtigen.

8 Variable Vergütung - Risikoanpassung

Falls die grundlegenden und zusätzlichen Anforderungen gemäß Kapitel 5.4. erfüllt sind, werden vor jeder Auszahlung Ex-ante-Risikobewertungen und Ex-post-Risikobewertungen durchgeführt. Vor der Auszahlung einer leistungsbezogenen variablen Vergütung (Bonus, LTIP) folgt Addiko Bank den Vorgaben der Vergütungsrichtlinie der Addiko Gruppe und führen Ex-ante- (für neu gewährte Vergütungselemente) sowie Ex-post-Risikobewertungen (für aufgeschobene Tranchen) durch.

Falls das materielle Niveau der Risikobewertung eine mögliche Risikoanpassung erkennen lässt, kann die variable Vergütung angepasst oder sogar nicht zur Auszahlung aktiviert werden. Die Risikobewertungen werden im Kredit- und Risikoausschuss bestätigt, während eine Entscheidung über die Anpassung oder Nicht-Aktivierung der variablen Vergütung vom Aufsichtsrat getroffen wird.

8.1. Ex-Ante Risikoanpassung

Für jede neu gewährte Vergütung werden die Ex-ante-Risikobewertungen anhand der folgenden Indikatoren durchgeführt:

- Exposure-gewichteter durchschnittlicher PD der neu ausgegebenen Kredite im Fokusportfolio
- NPE-Deckungsgrad
- Anteil der Stage-2-Positionen am Performing-Portfolio
- Risikotragfähigkeit

Sollten die oben genannten Indikatoren schlechter sein als der definierte oder implizite Risikoappetit, wie er in dem vom Aufsichtsrat genehmigten Risk Appetite Statement festgelegt ist und im Einklang mit Budget und Unternehmenszielen steht, weist die daraus resultierende Auswirkung auf das Risikoprofil auf die Notwendigkeit einer möglichen Risikoanpassung hin. Basierend auf einer Entscheidung des Gruppenaufsichtsrats kann eine (Ex-ante) Risikoanpassung bis zur vollen Höhe der ansonsten zuerkannten variablen Vergütung der Identified Staff angewendet werden.

8.2. Ex-Post Risikoanpassung

Addiko Bank kann Ex-post-Risikoadjustierungen vornehmen und Zahlungen reduzieren (Malus) oder die betreffende Person zur Rückzahlung verpflichten, wenn die Zahlung nicht gerechtfertigt war (Claw-back), basierend auf den vordefinierten Regeln.

Arbeitsverträge für neu eingestellte und bestehende Vorstandsmitglieder müssen eine Malus- und Claw-back-Klausel enthalten. Malus und Claw-back können auf alle Arten variabler Vergütung angewendet werden. Malus und Claw-back können unabhängig voneinander angewendet werden, und die zuständigen Gremien der Addiko Bank Gruppe haben das Ermessen und das gesetzliche Recht zu entscheiden, ob eine Malus- oder Claw-back-Situation vorliegt und welche geeigneten Maßnahmen zu ergreifen sind. Der Zeitraum, in dem ein Malus angewendet werden kann, entspricht dem definierten Aufschubzeitraum, während Claw-back-Maßnahmen auf Teile oder die gesamte bereits ausgezahlte variable Vergütung angewendet werden können - abhängig von den Spezifikationen im Arbeitsvertrag sowie von arbeits-, zivil- und strafrechtlichen Implikationen in Abhängigkeit von den jeweiligen Umständen (insbesondere im Falle von Betrug). Zur Klarstellung muss die Anwendung eines Malus auf aufgeschobene variable Vergütungen oder eines Claw-back auf bereits ausgezahlte variable Vergütungen direkt mit dokumentierten Entscheidungen oder Handlungen der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters im Leistungsjahr verknüpft sein, in dem die Zahlung gewährt wurde.

Malus

Leistungsbezogene Anpassungen im Rahmen einer Malus Regelung werden aktiviert im Falle von:

- einem erheblichen Rückgang der finanziellen Leistung des Unternehmens - der die variable Vergütung des Leistungsjahres und die aufgeschobenen Beträge auf Ebene der Addiko Bank Gruppe betrifft, außer ein solcher signifikanter Rückgang war geplant und budgetiert und es greifen keine Knock-out-Kriterien. Die quantitative Definition der Schwellenwerte für einen signifikanten Rückgang ist Teil der jährlichen Ziel KPI Festlegung, die vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt werden muss,
- wesentlichen Änderungen der wirtschaftlichen oder regulatorischen Kapitalbasis des Unternehmens, die sowohl variable Vergütungen des Leistungsjahres als auch aufgeschobene Vergütungen gruppenweit betreffen,
- einem Nachweis von Fehlverhalten oder schwerwiegenden Fehlern des Vorstandsmitglieds, die sowohl variable Vergütungen des Leistungsjahres als auch aufgeschobene Vergütungen individuell betreffen,
- einem erheblichen Versagen des Risikomanagements im Unternehmen - das sowohl variable Vergütungen des Leistungsjahres als auch aufgeschobene Vergütungen individuell betrifft,
- regulatorischen Sanktionen, zu denen das Verhalten des Vorstandsmitglieds beigetragen hat, die sowohl variable Vergütungen des Leistungsjahres als auch aufgeschobene Vergütungen individuell betreffen.

Wenn die unten genannten mehrjährigen Bewertungsindikatoren schlechter sind als der definierte oder implizite Risikoappetit, wie im Risk Appetite Statement festgelegt, das vom Aufsichtsrat im Einklang mit Budget und Unternehmenszielen genehmigt wurde, weist die daraus resultierende Auswirkung auf das Risikoprofil auf die Notwendigkeit der Anwendung von Malus Regelungen hin:

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

Basierend auf einer Entscheidung des Gruppenaufsichtsrats kann eine (Ex-post) Risikoadjustierung bis zur vollen Höhe des aufgeschobenen, aus dem individuellen Leistungszyklus (der jeweiligen Vintage-Kohorte) auszuzahlenden Betrags angewendet werden.

Die Risikoanpassung der insgesamt zur Auszahlung anstehenden aufgeschobenen Tranchen erfolgt anhand der folgenden Bewertungsindikatoren:

- Zufluss in notleidende Forderungen (NPE Inflow)
- Non-Performing Exposure Ratio (NPE-Quote)
- Deckung notleidender Forderungen durch Wertberichtigungen (NPE Coverage Ratio)

Diese drei Indikatoren werden im Recovery Plan sowie im Group Risk Appetite Framework berücksichtigt und überwacht. Sie zeigen, wie sich Management- und Vertriebsaktivitäten in früheren Perioden auf das Risikoniveau ausgewirkt haben, das das Unternehmen in seinem Portfolio übernommen hat, und werden kontinuierlich mit vordefinierten Schwellenwerten verglichen, um laufend zu prüfen, ob das Risiko über den Grenzen liegt, die das Unternehmen zu tragen bereit ist

Basierend auf einer Entscheidung des Gruppenaufsichtsrats kann eine (Ex-post-)Risikoadjustierung bis zur vollen Höhe des zur Auszahlung anstehenden aufgeschobenen Betrags angewendet werden, wenn die oben genannten Indikatoren auf Gelb oder Rot stehen:

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

Claw-back

Ein Claw-back sollte angewendet werden im Falle von:

- Betrug oder Beteiligung an Betrug durch ein Vorstandsmitglied,
- wenn ein Vorstandsmitglied nach einem Disziplinarverfahren aufgrund eines Verhaltens, das negative Auswirkungen auf das finanzielle Ergebnis hatte oder zu einem Verlust geführt hat, von der Position abberufen wurde,
- wenn ein Vorstandsmitglied zu schwachen oder negativen finanziellen Ergebnissen beigetragen hat,
- jedem anderen vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhalten eines Vorstandsmitglieds, das zu einem erheblichen Verlust geführt hat.

Je nach Umständen sowie gemäß dem anwendbaren Arbeitsrecht kann ein Claw-back auch für Mitarbeitende angewendet werden, die nicht Teil der Identified Staff sind (z. B. im Falle von Betrug zur Erlangung eines Bonus).

9 Variable Vergütung - Obergrenzen

Die Trennung zwischen den fixen und variablen Vergütungskomponenten muss klar verständlich sein. Die variable Vergütungskomponente, einschließlich des jährlichen Bonus, des LTIP und jeglicher Art von außerordentlichen Leistungen, darf 100 % der fixen Komponente der Gesamtvergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied nicht überschreiten.

Die Vergütung des für das Risikomanagement verantwortlichen Vorstandsmitglieds (CRO) sollte überwiegend fix sein, und der individuelle Höchstbetrag der gesamten variablen Vergütung darf niemals 50 % der jährlichen fixen Vergütung des Vorstandsmitglieds überschreiten.

Die Addiko Bank AG kann einen niedrigeren Höchstprozentsatz festlegen, aber sie kann auch den Aktionärinnen und Aktionären vorschlagen, ein höheres zulässiges Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungskomponenten zu genehmigen, sofern das Gesamtniveau der variablen Komponente 200 % (100 % für die CRO-Position) der fixen Komponente der Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied nicht überschreitet. Solche Ausnahmen können gerechtfertigt werden, wenn sie die Aufrechterhaltung einer soliden Kapitalbasis für das Unternehmen nicht gefährden, insbesondere im Hinblick auf die vorgeschriebenen Eigenmittelanforderungen, und sollten von Group People & Culture sowie Group Compliance & AML befürwortet und vom Vergütungsausschuss und dem Gruppenaufsichtsrat empfohlen und von der Hauptversammlung genehmigt werden.

10 Variable Vergütung - Auszahlungsmodell

Wenn die grundlegenden Bedingungen erfüllt sind, gilt die gemäß Kapitel 6.4. („Jahresbonus“) und Kapitel 7.3. (LTIP) („Jahresvergütung“) ermittelte gesamte variable Vergütung als Grundlage für die Berechnung der variablen Vergütungsraten.

Eine Wertgrenze für die Stundung der variablen Vergütung wurde auf Basis der derzeit geltenden Vorschriften festgelegt. Die variable Vergütung wird nur dann gestundet, wenn:

- die Jahresvergütung gleich oder höher als EUR 50.000 ist; oder
- die Jahresvergütung mehr als 1/3 (ein Drittel) der jährlichen fixen Vergütung des Vorstandsmitglieds übersteigt.

Wenn die geltenden Regeln für eine der oben genannten Schwellen strenger sind, wird eine Kombination der strengeren Schwellen angewendet.

Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer Zahlung von 50 % in bar und einer Zahlung von 50 % in Form von Finanzinstrumenten, bei denen es sich um Unternehmensaktien (Addiko Bank AG Aktien, Symbol: ADKO) oder aktiengebundene Instrumente wie Phantomaktien, die an die Addiko Bank AG Aktien (Symbol: ADKO) gekoppelt sind, handeln kann.

Das Auszahlungsmodell für Jahresvergütungen bis zu EUR 175.000 oder 100 % der fixen Vergütung besteht aus einem 60 % Sofortanteil und einem 40 % gestundeten Anteil, wie folgt:

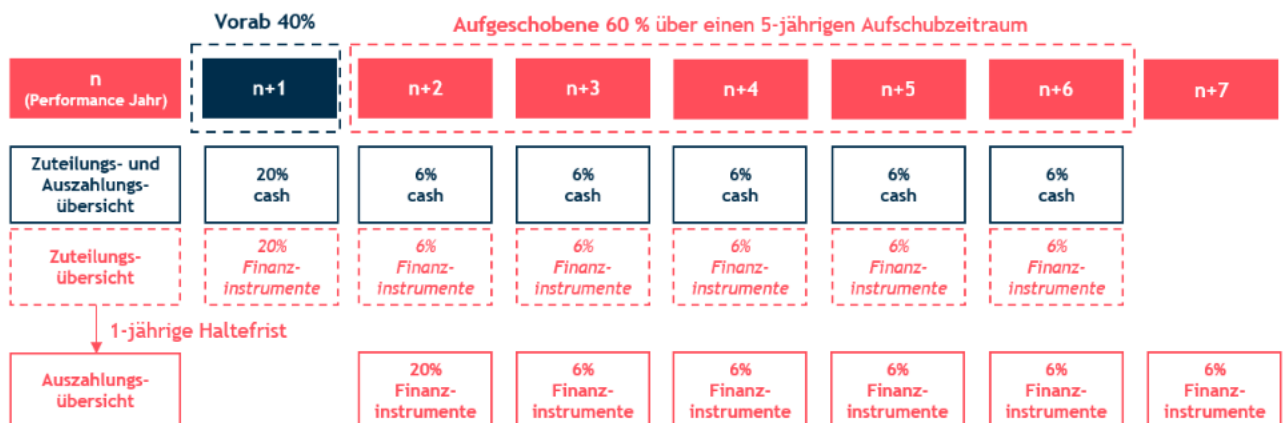
- In der ersten Hälfte des folgenden Geschäftsjahres hat ein Vorstandsmitglied Anspruch auf eine variable Vergütungsrate in Höhe von 60 % der Jahresvergütung, zahlbar zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Finanzinstrumenten. Die erste Barauszahlung erfolgt so bald wie möglich nach Ende des Geschäftsjahres, für das das Vorstandsmitglied vergütet wurde (spätestens bis Ende der ersten Hälfte von Jahr Y+1). Gleichzeitig erhält das Vorstandsmitglied die andere Hälfte der Bonusrate in Form von Finanzinstrumenten, für die eine einjährige Haltefrist vorgeschrieben ist.
- Die verbleibenden 40 % der Jahresvergütung werden gestundet und proportional über einen Zeitraum von fünf Jahren ausgezahlt und verteilt (8 % pro Jahr), jeweils zur Hälfte in bar (4 %) und zur Hälfte in Finanzinstrumenten (4 %). Die Barauszahlungen erfolgen so bald wie möglich nach Ende des ersten / zweiten / dritten / vierten / fünften Geschäftsjahres (spätestens bis Ende der ersten Hälfte von Jahr Y+2 / Y+3 / Y+4 / Y+5 / Y+6). Nach demselben Schema erfolgt die Auszahlung des anderen Teils in Finanzinstrumenten, jeweils mit einer Haltefrist von einem Jahr



Wenn die jährliche Vergütung ausnahmsweise EUR 175.000 oder 100% der Fixvergütung¹ übersteigt, werden 60 % der jährlichen Vergütung zurückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren anteilig ausgezahlt, wie folgt:

¹ Gemäß dem FMA-Rundschreiben zu den Grundsätzen der Vergütungspolitik und -praktiken (veröffentlicht am 02.11.2022)

- i. In der ersten Hälfte des Folgegeschäftsjahres hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine variable Vergütungstranche in Höhe von 40 % der jährlichen Vergütung, die zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Finanzinstrumenten ausgezahlt wird. Die erste Barzahlung erfolgt so bald wie möglich nach dem Ende des Geschäftsjahres, für das das Vorstandsmitglied vergütet wurde (spätestens bis Ende der ersten Jahreshälfte von Jahr Y+1). Gleichzeitig erhält das Vorstandsmitglied die zweite Hälfte der Bonus-Tranche in Finanzinstrumenten, für die eine Haltefrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
- ii. Die verbleibenden 60 % der jährlichen Vergütung werden aufgeschoben und über einen Zeitraum von 5 Jahren proportional ausgezahlt (12 % pro Jahr), wobei die Zahlung je zur Hälfte in bar (6 %) und in Finanzinstrumenten (6 %) erfolgt. Die Barauszahlungen erfolgen so bald wie möglich nach dem Ende des ersten / zweiten / dritten / vierten / fünften Geschäftsjahres (spätestens bis zum Ende der ersten Jahreshälfte von Jahr Y+2 / Y+3 / Y+4 / Y+5 / Y+6). Nach demselben Schema wird die andere Hälfte in Finanzinstrumenten ausgezahlt, wobei für jede Tranche eine Haltefrist von einem Jahr gilt.



Der Betrag, der in Finanzinstrumente umgewandelt werden soll, entspricht fünfzig Prozent (50 %) der gesamten variablen Vergütung, wie in Kapitel 6.4. (Jahresbonus) und Kapitel 7.3. (LTIP) definiert. Der zur Bestimmung der Anzahl der Finanzinstrumente zu verwendende Aktienkurs entspricht dem durchschnittlichen, volumen-gewichteten Aktienkurs der Addiko Bank AG (Symbol: ADKO) an der Wiener Börse in den 12 Monaten des Geschäftsjahres, für das der Aufsichtsrat die variable Vergütung genehmigt hat und für das sie gewährt wird.

Finanzinstrumente in Form von Unternehmensaktien

Im Falle der Verwendung von Finanzinstrumenten in Form von Unternehmensaktien müssen die Auszahlungen im Einklang mit den kapitalmarktrechtlichen Compliance-Regeln stehen, die in der Compliance Policy sowie in den jeweils anderen anwendbaren Vorschriften enthalten sind.

Finanzinstrumente in Form von aktiengebundenen Instrumenten, z. B. Phantomaktien

Im Falle der Verwendung von Finanzinstrumenten in Form von aktiengebundenen Instrumenten, wie etwa Phantomaktien, wird der Auszahlungsbetrag der in Finanzinstrumenten auszukehrenden Tranchen in Relation zur Anzahl der zur Zahlung fälligen Finanzinstrumente und dem durchschnittlichen volumen-gewichteten Aktienkurs der Addiko Bank AG (Symbol: ADKO) an der Wiener Börse in den 12 Monaten des Kalenderjahres - das dem Geschäftsjahr entspricht -, das dem Auszahlungsjahr vorangeht, bestimmt.

Im Falle eines Change of Control, wie in Kapitel 6.6.3. beschrieben, wird der angebotene Übernahmepreis zur Berechnung des Auszahlungsbetrags für die in Finanzinstrumenten festgelegten Tranchen verwendet.

11 Abfindung

Eine Abfindung / ein Exit Package wird im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses in den folgenden Fällen gewährt:

- Das Unternehmen beendet die Arbeitsverträge der Vorstandsmitglieder aufgrund eines Versagens des Unternehmens (behördliches Eingreifen, Liquidationsmaßnahmen, Insolvenz, fehlende solide Kapitalbasis etc.),
- das Unternehmen möchte den Arbeitsvertrag nach einer erheblichen Reduktion der Tätigkeit des Unternehmens oder von Geschäftsbereichen, die von anderen Institutionen übernommen werden, beenden, ohne dass für die Vorstandsmitglieder eine Möglichkeit besteht, in den übernehmenden Institutionen weiter beschäftigt zu bleiben, oder
- im Falle der Beilegung eines arbeitsrechtlichen Streits.

Identifizierte Versäumnisse sollten unterschieden werden zwischen Versäumnissen des Unternehmens und Versäumnissen des Vorstandsmitglieds (Fehlen angemessener Standards an Eignung und Angemessenheit, Handeln entgegen internen Regeln, Werten oder Prozessen auf Basis von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit etc.).

Die Kriterien für die Festlegung der Höhe der Abfindungszahlungen beziehen sich auf die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses mit dem Unternehmen, eine mögliche Abfindung für den Funktionsverlust sowie eine Konkurrenzklausel aus dem Arbeitsvertrag. Bei der Festlegung der Abfindungsbeträge sollte 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 vorlag, das eine sofortige Beendigung des Arbeitsvertrags oder die Abberufung des Vorstandsmitglieds ermöglichen würde, oder wenn ein Vorstandsmitglied zurücktritt, um eine Position in einer anderen juristischen Person anzutreten.

Abfindungen sollten grundsätzlich als variable Vergütung betrachtet werden, jedoch können Abfindungen in den folgenden Fällen in Finanzinstrumenten ohne Anwendung eines Aufschubs und ohne Zurückhaltung gezahlt werden:

- in einer Höhe, die den Bestimmungen des nationalen Arbeitsrechts entspricht,
- Abfindungen, die auf Grundlage einer rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidung gezahlt werden,
- Abfindungen, die dem zusätzlichen Betrag entsprechen, der aufgrund einer im Vertrag enthaltenen Konkurrenzklausel geschuldet ist und in zukünftigen Perioden ausgezahlt wird, jedoch nur in der Höhe bis zur fixen Vergütung, die für diesen Zeitraum in Form von Gehältern für die Dauer der Konkurrenzperiode gezahlt worden wäre, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter weiterhin beschäftigt wäre,
- Beträge, die als Schadenersatz gezahlt werden, wenn das Gericht das Arbeitsverhältnis gemäß den Vorschriften des nationalen Arbeitsrechts beendet, das die Arbeitsbeziehungen regelt.

12 Weitere Benefits

12.1. Definition

Eine Reihe von nicht-monetären Leistungen und Sachbezügen kann dem Vorstandsmitglied zur Verfügung gestellt werden:

- um der Marktüblichkeit zu entsprechen (z. B. Dienstwagen),
- sofern sie dem Vorstandsmitglied einen gewissen Grad an Sicherheit bieten (z. B. Unfall- oder D&O-Versicherung), oder
- um das Vorstandsmitglied im Unternehmen zu halten.

Leistungen, die Teil einer allgemeinen, nicht-diskretionären, unternehmensweiten Regelung sind und keinen Anreizeffekt im Hinblick auf die Übernahme von Risiken haben, gelten als fixe Vergütung.

12.2. Gesetzliche Leistungen

Verpflichtend sind jene Leistungen, die auf Grundlage arbeitsrechtlicher Vorschriften zu gewähren sind. Gesetzliche Leistungen gelten als fixe Vergütung.

13 Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung

Die Vergütungsstruktur des Management Boards der Bank, wie sie in dieser Vergütungspolitik beschrieben ist, unterstützt die in Kapitel 2 festgelegten Ziele, indem die individuelle variable Vergütung mit der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens verknüpft wird:

1. verspätete Auszahlungen und Auszahlungen in Unternehmensaktien
2. Einhaltung der geltenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen; und
3. Sicherstellung, dass die individuellen Erfolgsfaktoren der Vorstandsmitglieder mit der Geschäftsstrategie der Addiko Bank Gruppe im Einklang stehen, mittels des Balanced Scorecard Modells.

Das variable Vergütungsmodell, bestehend aus Auszahlungen von 50 % in bar und 50 % in Unternehmensaktien über einen Zeitraum von 6 Jahren, ermöglicht die Berücksichtigung langfristiger Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre und wirkt risikoreichem Verhalten entgegen, das die kurzfristige Leistung auf Kosten eines langfristig nachhaltigen Geschäftserfolgs verbessert.

14 Berücksichtigung der Vergütungs- und Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden des Unternehmens

Die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden des Unternehmens wurden bei der Festlegung dieser Vergütungspolitik nicht ausdrücklich berücksichtigt. Relevante Faktoren können in den einzelnen Balanced Scorecards als Ziele für die Vorstandsmitglieder definiert werden.

15 Vertragslaufzeit, Kündigungsfristen und sonstige Vertragsbestimmungen

Die Laufzeit der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder soll 5 (fünf) Jahre nicht überschreiten. Die Laufzeit der Anstellungsverträge ist in jedem Fall an die Bestellung in den Vorstand geknüpft.

Wird ein Vorstandsmitglied aufgrund schuldhafter Handlungen abberufen, die in analoger Anwendung des § 27 Angestelltengesetz als Kündigungsgrund oder Abberufung gemäß § 75 Abs 4 AktG gelten, so kann der Anstellungsvertrag von der Gesellschaft außerordentlich mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. Eine außerordentliche Kündigung aus anderen wichtigen Gründen, einschließlich des Verlusts des Fit & Proper-Status, bleibt unberührt.

- a) Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Kündigungsfristen. Kündigt die Gesellschaft die Anstellungsverträge ordnungsgemäß, haben die Vorstandsmitglieder in bestimmten Fällen Anspruch auf Abfindung aus Anlass der Kündigung, insbesondere bei:
- b) vorzeitiger Beendigung durch die Bank ohne wichtigen Grund oder aus wichtigem Grund ohne Verschulden des Vorstandsmitglieds und
- c) einer berechtigten vorzeitigen Beendigung durch das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen, der der Bank zuzurechnen ist.

Dem Vorstandsmitglied steht für den verbleibenden Zeitraum bis zum Ende der Amtszeit eine einmalige Erwerbsausfallentschädigung in Höhe von bis zu 100 % eines Bruttojahresgrundgehalts

zuzüglich 100 % des Zielbonus zu. Dieser Anspruch muss im Einklang mit der Vergütungspolitik des Unternehmens und dem anwendbaren Aufsichtsrecht stehen.

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder enthalten grundsätzlich marktübliche Wettbewerbs- und Abwerbeverbotsklauseln.

16 Verfahrensvorschriften

Diese Vergütungspolitik für den Vorstand der Addiko Bank AG („Vergütungspolitik“) wird vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG erstellt und von diesem mindestens einmal jährlich überprüft.

Diese Vergütungspolitik muss gemäß § 78b (1) AktG mindestens alle vier Geschäftsjahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Der Aufsichtsrat der Addiko Bank AG hat die Vergütungspolitik im Vorfeld, gegebenenfalls angepasst, zu beschließen und der Hauptversammlung einen Beschlussvorschlag vorzulegen.

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

Diese Vergütungspolitik muss nach Beschlussfassung in der Hauptversammlung zusammen mit dem Datum des Beschlusses und dessen Ergebnis spätestens am zweiten Werktag nach der Beschlussfassung auf der Website der Gesellschaft veröffentlicht werden und ist für die Dauer ihrer Gültigkeit kostenlos zugänglich zu halten.

Das monatliche Bruttogehalt des Vorstandsmitglieds umfasst Beiträge an eine Pensionskasse; daher haben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf zusätzliche Vergütung oder Zahlungen im Zusammenhang mit der Pensionskasse.

16.1. Steuern und Sozialversicherung

Alle Zahlungen, die im Rahmen dieser Vergütungspolitik geleistet werden, unterliegen sämtlichen gesetzlichen Abzügen, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Einkommenssteuer, Sozialversicherungsbeiträge und sonstige vergleichbare Abgaben.

16.2. Persönlicher Schutz und Versicherung

Ein Vorstandsmitglied darf persönliche Versicherungen oder bestimmte Arten von Versicherungen nicht nutzen, um sich gegen die Risiken variabler Vergütungsvereinbarungen abzusichern.

Ein variabler Vergütungsbestandteil, der hauptsächlich aus sofort ausgezahlten Anreizen besteht, keinem Aufschub oder nachträglichen Risikoadjustierungsmechanismen (Malus oder Claw-back) unterliegt und / oder ausschließlich an die Geschäftsergebnisse des laufenden Jahres gebunden ist, ohne den risikoadjustierten Gewinn und die langfristige Tragfähigkeit zu berücksichtigen, ist nicht zulässig.

17 Vorübergehende Abweichung von dieser Vergütungspolitik

In außergewöhnlichen Umständen kann das Unternehmen vorübergehend von Kapitel 5. bis (einschließlich) Kapitel 7. dieser Vergütungspolitik abweichen, sofern dies vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt wurde. Abweichungen von dieser Vergütungspolitik sind nur im Rahmen der EBA-Leitlinien für solide Vergütungspolitiken (EBA/GL/2021/04) oder anderer anwendbarer Bestimmungen möglich und müssen der Hauptversammlung gemeldet werden.

Eine solche Abweichung könnte beispielsweise die Einführung eines jährlichen oder mehrjährigen Anreizsystems für ausgewählte Vorstandsmitglieder sein.

Nur Situationen, in denen die Abweichung von dieser Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder zur Sicherstellung seiner Lebensfähigkeit notwendig ist, gelten als außergewöhnliche Umstände. Dazu zählen insbesondere:

- wesentliche Änderungen des rechtlichen oder regulatorischen Rahmens,
- wesentliche Änderungen der Beurteilungs- und Berechnungskriterien im Zusammenhang mit variabler Vergütung,
- höhere Gewalt und wesentliche Veränderungen im makroökonomischen Umfeld, sowie
- wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik gemäß Artikel 39b BWG, die aufgrund eines Mandats, einer Empfehlung oder einer Feststellung durch eine zuständige Behörde erforderlich sind.

III. Glossar

Begriff	Definition
Abfindung	Bezieht sich auf Zahlungen an Mitarbeitende im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags, d. h. bei befristeten Verträgen vor Ablauf des Enddatums und bei unbefristeten Verträgen vor der vertraglichen oder gesetzlichen Pensionierung durch ein Institut oder dessen Tochtergesellschaften.
ABG or Group	Addiko Bank Gruppe
ABH	Addiko Bank AG (Holding)
AktG	Österreichisches Aktiengesetz (Aktiengesetz)
Anticipated Change of Control (“ACoC”)	Im Kontext dieser Vergütungspolitik bezieht sich ein ACoC auf eine Situation, in der eine verbindliche Vereinbarung über die Übertragung der Kontrolle unterzeichnet oder angekündigt wurde und die Transaktion mit hinreichender Sicherheit abgeschlossen wird, der rechtliche und regulatorische Vollzug jedoch noch nicht erfolgt ist.
Aufgeschobene variable Vergütung	Ein Teil der variablen Vergütung, der aufgeschoben werden muss.
Aufsichtsrat	Aufsichtsrat der Addiko Bank AG.
Aufsichtsrat	Aufsichtsrat eines Unternehmens der Addiko Gruppe.
BWG	Österreichisches Bankwesengesetz (BWG)
Change of Control (“CoC”) (transaction closed)	Im Kontext dieser Vergütungspolitik bezieht sich ein CoC auf eine Situation, in der das Eigentum oder der beherrschende Einfluss am Unternehmen gemäß § 22 Abs. 2 und 3 des österreichischen Übernahmegesetzes („Übernahmegesetz“) auf eine andere Einheit übertragen wird.
Claw-back	Eine vertragliche Vereinbarung, nach der sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter verpflichtet, einen Vergütungsbetrag unter bestimmten Umständen, wie durch anwendbare gesetzliche Bestimmungen und regulatorische Anforderungen sowie EBA-Leitlinien, Group-People-&Culture-Richtlinien und weitere Vorgaben oder Kriterien der lokalen Regulatoren/Aufsichtsbehörden definiert, an das Unternehmen zurückzuzahlen. Dies kann sowohl auf sofort fällige als auch auf aufgeschobene variable Vergütung angewendet werden.
CRD IV	Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG (Capital Requirements Directive IV).
CRD V	Richtlinie (EU) 2019/878 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU hinsichtlich ausgenommener Unternehmen, Finanzholdinggesellschaften, gemischter Finanzholdinggesellschaften, Vergütung, Aufsichtsmaßnahmen und -befugnisse sowie Kapitalerhaltungsmaßnahmen.
CRD VI	Richtlinie (EU) 2024/1619 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. Mai 2024 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU hinsichtlich Aufsichts-befugnissen, Sanktionen, Niederlassungen von Drittstaaten sowie Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (ESG-Risiken). Die Richtlinie führt einen harmonisierten Rahmen für die Regulierung und

	Zulassung von Niederlassungen aus Drittstaaten (TCBs) ein, stärkt die Anforderungen an Governance und Risikomanagement - insbesondere in Bezug auf ESG-Risiken - und verbessert die den nationalen zuständigen Behörden zur Verfügung stehenden Aufsichtsinstrumente und Sanktionsbefugnisse.
EBA	European Banking Authority (Europäische Bankenbehörde)
Fixvergütung	Zahlungen oder Leistungen ohne Berücksichtigung von Leistungskriterien.
ICAAP	Internal Capital Adequacy Assessment Process
KPI, KRI	Key Performance Indicator, Key Risk Indicator
Leitungsorgan	Vorstand (Management Body in its management function) und Aufsichtsrat (Management Body in its supervisory function).
Malus	Eine vertragliche Vereinbarung, die es einem Unternehmen ermöglicht, die Auszahlung der gesamten oder eines Teils der aufgeschobenen Vergütung aufgrund von Risikoergebnissen oder anderen Umständen, wie durch anwendbare gesetzliche Bestimmungen und regulatorische Anforderungen sowie EBA-Leitlinien, Group-People-&Culture-Richtlinien und weitere Vorgaben oder Kriterien der lokalen Regulatoren/Aufsichtsbehörden definiert, zu verhindern.
Unternehmen	In dieser Richtlinie hat der Begriff „Unternehmen“ folgende Bedeutung: ein Unternehmen / eine juristische Person innerhalb der Addiko Gruppe.
Variable Vergütung	Zusätzliche Zahlungen oder Leistungen, die von der Leistung abhängen, in der Regel Zahlungen im Rahmen eines Anreizsystems oder Bonusmodells.
Vergütungsausschuss	Etabliert auf Ebene eines beliebigen Unternehmens der Addiko Gruppe.
Vergütungsausschuss des Konzerns	Etabliert auf Ebene der Addiko Bank AG.
Vergütungspaket / Gesamtvergütung	Gesamte Vergütung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, einschließlich Boni und Zusatzleistungen: das Gehalt, Pensionsbeiträge, Boni und andere Formen von Zahlungen oder Leistungen, die ein Arbeitgeber einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter gewährt (auch Gesamtvergütung genannt).
Vergütungspolitik	Gemäß § 78b und § 98 des österreichischen Aktiengesetzes (Aktiengesetz - AktG) die „Vergütungspolitik“.
Vergütungszuteilung	Gewährung variabler Vergütung für einen bestimmten Ansammlungszeitraum, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt der Auszahlung des gewährten Betrags.
Weitere Benefits	Leistungen, die Mitarbeitenden von ihrem Arbeitgeber freiwillig angeboten werden, d. h. ohne gesetzlichen Anspruch darauf (nicht gesetzlich, kollektivvertraglich oder vertraglich vorgeschrieben).