

Vergütungsbericht 2021 der Addiko Bank AG

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die Vergütung, die den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands der Addiko Bank AG im Geschäftsjahr 2021 bezahlt bzw. gewährt wurde.

Die Highlights des Geschäftsjahres 2021

2021 war ein ereignisreiches Jahr. Anfang Juni 2021 waren die Wechsel im Addiko-Managementteam abgeschlossen. Am 1. Mai 2021 trat Herbert Juranek seinen Posten als CEO an. Ihm zur Seite stehen Edgar Flaggel als CFO, der ihm direkt unterstellt ist, und seit 1. Juni 2021 Tadej Krašovec als CRO.

Gemeinsam begann das neue Managementteam das Transformationsprogramm, um das Wachstum in den Fokusbereichen zu fördern und die Kosten durch Straffung der Organisationsstruktur zu senken. Dabei ist das übergeordnete Ziel, Addiko zur führenden Spezialbank Konsumenten und SME-Kunden in der CSSE-Region zu machen.

Das Programm hat bereits erste Ergebnisse gezeigt:

- Beschleunigung der Transformation des Kreditbuches: Addiko verstärkt seinen Fokus auf kleinere SME-Kunden und verringert die Konzentration von hochvolumigen Krediten im mittleren SME-Segment, was zu einem Wachstum der Fokusbereiche von 9,5% (exklusive der mittelgroßen Unternehmen im SME-Segment) führte. Gleichzeitig wurde die Verringerung der Portfolios im den Nicht-Fokusbereichen wie geplant verfolgt - sie gingen um 33% zurück.
- Reduktion der Betriebsaufwendungen um etwa EUR 10 Mio. im Vergleich zum Ausblick 2021, der bei EUR 174 Mio. lag. Die ersten Ergebnisse sind schon sichtbar; die ausgewiesenen Betriebsaufwendungen betrugen EUR 171,1 Mio. (EUR 2,9 Mio. weniger als im Ausblick 2021 prognostiziert).
- Initiativen zur NPE-Reduktion: die in der zweiten Jahreshälfte 2021 gestarteten Initiativen führten zu einer Verringerung des NPE-Volumens um EUR 50 Mio., wodurch die NPE-Quote am Jahresende 2021 von 3,5 % aus dem Jahr 2020 auf 2,9% verbessert werden konnte. Die NPE-Quote bzgl. on-balance loans verringerte sich auf 4,0% (2020: 4,7%).

Insgesamt zeigten die CSEE-Wirtschaftsräume ein solides Wachstum und übertrafen mit ihrem starken Haushaltskonsum, florierenden Geschäftsinvestitionen und dem Wiederaufschwung des Tourismus die Prognosen. Die andauernde Pandemie hatte keine nennenswerten Auswirkungen auf die Wirtschaft; die Geschäftstätigkeit scheint sich zu normalisieren. Die Menschen und Unternehmen haben sich an die neue Normalität gewöhnt und verhalten sich, als gäbe es keine Pandemie.

Die vorteilhafte wirtschaftliche Situation zeigt sich auch in den Finanzergebnissen. Die Addiko Gruppe wies 2021 einen Gewinn von EUR 13,6 Mio. aus, unterstützt durch eine solide operative Performance und das Transformationsprogramm. In den Fokusbereichen wird Wachstum verzeichnet, der beschleunigte Abbau der Portfolios in den Nicht-Fokusbereichen geht wie geplant voran, und die Gruppe ist auf einem guten Weg, ihr Ziel von 95% des Kreditbestands in den Fokusbereichen mittelfristig zu erreichen. Zum Jahresende 2021 hatte sich der Anteil der beiden Fokussegmente Konsumenten und SME auf 74 % der Bruttokundenforderungen erhöht (JE20: 65%). Der Gesamtumfang der Bruttokundenforderungen (performing loans) verringerte sich auf EUR 3,28 Mrd. (JE20: EUR 3,60 Mrd.). Dies war das Resultat des beschleunigten Abbaus in den Nicht-Fokusbereichen sowie der Reduktion der ertragsschwachen mittelgroßen SME-Volumina.

Addiko Bank

Im Herbst 2021 erhielt Addiko den Entwurf des SREP-Bescheids 2021 von der Europäischen Zentralbank, der im Februar 2022 bestätigt wurde. Der neue SREP sieht eine beträchtliche Verringerung des Kapitalbedarfs der Gruppe vor. Die Anforderungen der Säule 2 (P2R) wurden auf 3,25% (2020: 4,1%) und die Empfehlungen der Säule 2 (P2G) auf 2% (2020: 4,0%) herabgesetzt.

Insgesamt blieb die Finanzlage der Addiko Gruppe solide. Die CET1-Quote verbesserte sich weiter, auf 22,2 % auf Übergangsbasis (21,6% bei IFRS 9 „fully loaded“), was die widerstandsfähige Portfolioqualität und die starke Bilanz der Gruppe bestätigt.

Vergütung für Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands (regulatorische Rahmenbedingungen)

Der Vergütungsansatz der Addiko Gruppe wurde so festgelegt, dass er den aktuellsten internationalen und nationalen regulatorischen Anforderungen entspricht, einschließlich der folgenden Dokumente:

- 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 (Bankenrichtlinie IV / Capital Requirements Directive IV, „CRD IV“)
- Richtlinie (EU) 2019/878 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU im Hinblick auf von der Anwendung ausgenommene Unternehmen, Finanzholdinggesellschaften, gemischte Finanzholdinggesellschaften, Vergütung, Aufsichtsmaßnahmen und -befugnisse und Kapitalerhaltungsmaßnahmen (CRD V“)
- §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c des Österreichischen Bankwesengesetzes („BWG“) und der Anhang zu § 39b BWG
- § 78a des Österreichischen Aktiengesetzes („AktG“)
- Delegierte Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates durch technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition der Managementverantwortung, der Kontrollaufgaben, der wesentlichen Geschäftsbereiche und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung der Kriterien für die Ermittlung der MitarbeiterInnen oder MitarbeiterInnenkategorien, deren berufliche Tätigkeiten vergleichsweise ebenso wesentliche Auswirkungen auf das Risikoprofil des Instituts haben wie diejenigen der in Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie aufgeführten MitarbeiterInnen oder MitarbeiterInnenkategorien
- EBA-Leitlinien zur internen Governance gemäß Richtlinie 2013/36/EU (EBA/GL/2021/05) vom 2. Juli 2021
- EBA-Leitlinien für solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04) vom 2. Juli 2021
- FMA-Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG über Grundsätze der Vergütungspolitik

Bei der Addiko Gruppe ist die Vergütung im Allgemeinen durch die Vergütungspolitik der Addiko Gruppe („Addiko Group Remuneration Policy“) festgeschrieben. Für die Mitglieder des Vorstands ist sie zusätzlich in der „Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG“ und für die Mitglieder des Aufsichtsrates der Gruppe in der „Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG“ festgelegt.

Vergütung für den Aufsichtsrat

Der Vergütungsrahmen für den Aufsichtsrat definiert die Vergütungsprinzipien für die Aufsichtsratsmitglieder der Addiko Bank AG, die gemäß § 98a in Verbindung mit § 78a des Österreichischen Aktiengesetzes („AktG“) durch die Generalversammlung gewählt werden. Dieser Rahmen und die Prinzipien sind in der Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG beschrieben.

Mitglieder des Aufsichtsrates, die nicht bei einem Addiko-Unternehmen angestellt sind, erhalten für diese Funktion eine Vergütung. Mitglieder des Aufsichtsrates, die bei einem Addiko-Unternehmen angestellt sind, erhalten für diese Funktion keine Vergütung, da die Aufsichtstätigkeit als Teil ihrer Dienstpflicht angesehen wird. Dies ist in den jeweiligen Stellen-

/Funktionsbeschreibungen und Arbeitsverträgen in jedem Addiko-Unternehmen entsprechend zu regulieren. Vertreter des Betriebsrats, die Mitglieder des Aufsichtsrats sind, erhalten für diese Funktion keine Bezahlung.

Auf Grundlage der Addiko Group Remuneration Policy können die Vergütungspakete der Aufsichtsratsmitglieder aus den folgenden Bestandteilen bestehen:

1. Feste Vergütung - Bezahlung für die Funktion, festgelegt auf Jahresbasis und aliquot für den Beschäftigungszeitraum, basierend auf
 - a. der Funktion im Aufsichtsrat und
 - b. der Funktion in einem Aufsichtsratsausschuss
2. Sitzungsgeld (pro Sitzung) für die Teilnahme an einer Arbeitsgruppe des Aufsichtsrates.

Andere Bestandteile der Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern dürfen nicht mit der Leistung des Bereichs, den sie beaufsichtigen, in Zusammenhang stehen.

Vergütung für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021

Das Vergütungssystem im Aufsichtsrat der Addiko Bank AG im Geschäftsjahr 2021 bestand aus:

1. fester Vergütung auf Grundlage der Funktion im Aufsichtsrat (Abbildung 1),
2. fester Vergütung auf Grundlage der Funktion in einem Aufsichtsratsausschuss (Abbildung 2),
3. Sitzungsgeld für die Teilnahme an einer Arbeitsgruppe des Aufsichtsrates (EUR 1.000 brutto pro Sitzung).

Abbildung 1 - feste Vergütung nach Funktion im Aufsichtsrat im Jahr 2021 (EUR brutto)

<u>Funktion im Aufsichtsrat</u>	<u>Jährlicher Betrag</u>
Vorsitzender	115.000
Stellvertreter des Vorsitzenden	95.000
Mitglied	75.000

Abbildung 2 - feste Vergütung nach Funktion in einem Aufsichtsratsausschuss im Jahr 2021 (EUR brutto)

<u>Funktion in einem Aufsichtsratsausschuss (pro Ausschuss)</u>	<u>Jährlicher Betrag</u>
Vorsitzender	20.000
Stellvertreter des Vorsitzenden	10.000

Die Gesamtsumme der Vergütungen, die den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt wurde, belief sich auf EUR 739.685,44. Diese Summe wurde, wie in Abbildung 3 dargestellt, auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder aufgeteilt.

Abbildung 3 - Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Addiko Bank AG im Jahr 2021 (EUR brutto)

Name	Funktion im Aufsichtsrat	Feste Vergütung	Reisekosten	GESAMT
Kurt Pribil	Vorsitzender	158.000,00	769,00	158.769,00
Pieter van Groos ¹	Stellvertreter des Vorsitzenden	87.547,95	0,00	87.547,95
Dragica Pilipovic-Chaffey	Mitglied	105.054,79	0,00	105.054,79
Monika Wildner	Mitglied	111.589,04	0,00	111.589,04
Sebastian Prinz Schoenaich-Carolath	Mitglied	122.465,75	3.376,84	125.842,59
Frank Schwab	Mitglied	101.589,04	3.388,92	104.977,96
Herbert Juranek ²	Stellvertreter des Vorsitzenden	45.904,11	0,00	45.904,11

¹ Stellvertreter des Vorsitzenden ab April 2021

² Stellvertreter des Vorsitzenden bis April 2021

Im Einklang mit der Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG wurde den vom Betriebsrat entsandten Aufsichtsratsmitgliedern keine Aufsichtsratsvergütung bezahlt.

Vergütung für den Vorstand

Die Grundsätze der Vergütung des Vorstands der Addiko Bank AG sind gemäß § 78a des Österreichischen Aktiengesetzes (AktG) in der „Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG“ geregelt.

Die Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats erstellt, per Aufsichtsratsbeschluss am 4. November 2021 verabschiedet und in der ordentlichen Hauptversammlung der Addiko Bank am 26. November 2021 bestätigt.

Außerdem soll die Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG die persönlichen Ziele der Vorstandsmitglieder mit den langfristigen Interessen der Addiko Gruppe in Einklang bringen und ein geeignetes Gleichgewicht zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen gewährleisten.

Voraussetzungen für die Aktivierung der variablen Vergütung

Die Komponenten der variablen Vergütung werden nur ausbezahlt, wenn die finanzielle Situation der Addiko Gruppe nachhaltig und die variable Vergütung gerechtfertigt ist. Das Recht, eine neue Form variabler Vergütung sowie die Auszahlung zurückgestellter Zahlungen aus Vorjahren zu erhalten, besteht nur, wenn die grundlegenden Voraussetzungen erfüllt werden. Dies ist nachstehend beschrieben.

Die variable Vergütung wird nur aktiviert, wenn die Kapitalanforderungen eingehalten werden. Die Kapitalanforderungen sind in den SREP-Anforderungen der Addiko Gruppe festgelegt.

Werden die Kapitalanforderungen am Ende des entsprechenden Leistungsjahres nicht eingehalten, so ist die Grundvoraussetzung nicht erfüllt. Dies ist ein Ausschlusskriterium. Das bedeutet, dass die variable Vergütung für das Leistungsjahr nicht kapitalisiert ist und nicht aktiviert wird (dies betrifft sämtliche neuen Bonuszahlungen und zurückgestellte Zahlungen, die im jeweiligen Jahr fällig sind).

Außerdem werden für jedes Geschäftsjahr weitere Ausschlusskriterien für das Aktivieren der variablen Vergütung definiert.

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

- Risiko (z.B. notleidendes Exposure, risikoadjustierte Eigenkapitalrendite / RAROC [Risk-Adjusted Return on Capital] usw.)
- Finanzielle Leistung (z.B. Bilanzgewinn usw.)

Erfüllung von Leistungskriterien für das Jahresbonussystem

Als leistungsabhängige variable Vergütung wird das Jahresbonussystem aufgrund des (quantitativen und qualitativen) Erfolges jedes Einzelnen sowie aufgrund des Unternehmenserfolgs bestimmt. Die Entscheidung für die Gewährung variabler Vergütung an Vorstandsmitglieder wird unter Berücksichtigung von Leistungskriterien, der Marktsituation und Markttrends, der Eignung von Bonuszahlungen sowie Risikotrends durch den Aufsichtsratsausschuss für Vorstandsangelegenheiten gefällt. Im Fall der Beendigung der Tätigkeit werden die Anwartschaften und Ansprüche der Vorstandsmitglieder individuell vereinbart.

Es werden Leistungsziele als ausgewogene Kombination aus quantitativen/finanziellen Zielen und Ermessens- / nichtfinanziellen Zielen mit einer Gesamtgewichtung von 100 % festgelegt.

Die quantitativen Ziele basieren auf Budgetzielen aus den folgenden Kategorien:

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

Anreizsystem für Leistungssteigerung (Performance Acceleration Incentive Framework, PAIF)

Das PAIF ist ein Anreizsystem, das das Jahresbonussystem ergänzt. Es steht mit der Leistung der Addiko Gruppe sowie dem Addiko-Aktienkurs in Zusammenhang, um die Interessen des Senior-Managementteams und der Aktionäre miteinander in Einklang zu bringen.

Zusätzlich zu den Grundvoraussetzungen steht ein weiteres Ausschlusskriterium in Zusammenhang mit der definierten Beteiligung der Aktionäre und wird für jedes Geschäftsjahr festgelegt.

Diese Zusatzvoraussetzung in Zusammenhang mit der Beteiligung der Aktionäre wird durch die durchschnittliche volumengewichtete Gesamtrendite (volume-weighted total return, VWTR) der Aktie der Addiko Bank AG an der Wiener Börse (ADKO) im letzten Monat des jeweiligen Geschäftsjahres gemessen.

Langfristiger Anreiz (Long Term Incentive, LTI):

Das langfristige Anreizsystem (LTI) ist ein mehrjähriges Anreizsystem für ausgewählte Vorstandsmitglieder. Es bezieht sich auf die feste Laufzeit der Vorstandsmitgliedervereinbarung (die sogenannte LTI-Laufzeit). Jeder Zeitraum von 12 Monaten in der festen Laufzeit der Vereinbarung eines Vorstandsmitglieds wird als ein LTI-Jahr betrachtet.

Die Grundvoraussetzungen und die zusätzlichen Ausschlusskriterien für die Aktivierung des LTI sind gleich wie für alle anderen Arten der variablen Vergütung. Wenn sich für LTI definierte KPIs von jenen für andere Arten variabler Vergütung unterscheiden sollten, so können die KPIs ausschließlich strenger sein.

Die Bewertung, ob die Grundvoraussetzungen und die zusätzlichen Ausschlusskriterien für einen bestimmten Zeitraum erfüllt wurden, wird auf Basis von Finanzdaten des Geschäftsjahres der Addiko Gruppe durchgeführt.

Zusätzlich zu den Grundvoraussetzungen und den zusätzlichen Ausschlusskriterien, die für alle Arten von variabler Vergütung definiert wurden, soll für jedes LTI-Jahr eine zusätzliche Voraussetzung im Zusammenhang mit Beteiligung der Aktionäre festgelegt werden. Diese Zusatzvoraussetzung in Zusammenhang mit der Beteiligung der Aktionäre wird durch den durchschnittlichen volumengewichteten Durchschnittskurs (volume-weighted average price, VWAP) der Aktie der Addiko Bank AG an der Wiener Börse (ADKO) gemessen. Der entsprechende Monat für die Zusatzvoraussetzung ist der letzte Monat des LTI-Jahres.

In den Jahren, in denen das LTI nicht für ein volles Kalenderjahr aktiviert ist, wird die anteilmäßige vereinbarte Jahres-LTI-Summe zur Berechnung der individuellen LTI-Summe herangezogen.

Das Erreichen der Jahresziele resultiert nur in einer Auszahlung von 40 % der vereinbarten Jahres-LTI-Summe. Die übrigen 60 % der berechneten Summe für jedes LTI-Jahr werden nur ausbezahlt, wenn alle Ziele in der gesamten LTI-Laufzeit erreicht wurden.

Die Beteiligung an diesem System liegt vollends im Ermessen des Aufsichtsrates.

Das LTI-System wurde im zweiten Quartal 2021, während der organisatorischen Veränderungen im Vorstand der Addiko Bank AG, und nach der Annahme der Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG in der Generalversammlung vom 26. April 2021 eingeführt. Das System wurde in der Vorstandsmitgliedervereinbarung des neuen CEO direkt angewendet. Die neue Version der Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG, die gemeinsam mit dem vorliegenden Bericht zur Annahme durch die nächste Generalversammlung am 14. April 2022 vorgelegt wird, umfasst eine Definition des LTI-Systems.

Risikobewertung für die variable Vergütung

Sind die Grund- und Zusatzvoraussetzungen für jegliche Art von variabler Vergütung erfüllt, werden Ex-ante-Risikobewertungen und Ex-post-Risikobewertungen durchgeführt, bevor eine Auszahlung erfolgt. Die folgenden Indikatoren sind für diese Risikobewertungen von Relevanz:

- Zufluss in notleidendes Exposure (NPE-Zufluss)
- Quote des notleidenden Exposure (NPE-Quote)
- Deckung des notleidenden Exposure mit Rückstellungen (NPE-Deckungsquote)

Die Bewertung des materiellen Risikoniveaus zeigt den Bedarf an Risikoanpassung, wenn die oben angeführten Indikatoren gelb oder rot sind:

- Wenn ein Sanierungsplan auf gelbem Niveau mehr als 6 Monate lang nicht eingehalten wird
- Wenn ein Schwellenwert auf rotem Niveau mehr als 3 Monate lang überschritten wird

Zeigt die Bewertung des materiellen Risikoniveaus einen Bedarf an Risikoanpassung, so wird die Auszahlung der variablen Vergütung nicht aktiviert. Die Risikobewertungen werden vom Kredit- & Risikoausschuss des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG bestätigt; eine Entscheidung gegen die Auszahlungsaktivierung der variablen Vergütung wird hingegen vom Aufsichtsrat bestätigt.

Die Vergütung für Vorstandsmitglieder muss im Arbeitsvertrag klar festgelegt sein:

Wie in der Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG festgeschrieben ist, wird die Vergütung von Vorstandsmitgliedern als Kombination aus festen, leistungsabhängigen variablen sowie nicht-monetären Vergütungen ‚im Einklang mit den Interessen des Vorstands und der Aktionäre‘ festgelegt. Die feste Vergütung basiert auf dem Verantwortungsniveau und stellt einen erheblichen Teil der Gesamtvergütung dar.

Die variable Jahresvergütung ist an das Erreichen individueller Ziele und umsichtiges Risikomanagement gekoppelt und sollte auf jeden Fall geringer sein als die feste Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr.

Obergrenzen für die variable Vergütung:

Im Einklang mit der Vergütungspolitik des Vorstandes ist in den derzeitigen Verträgen der Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG festgelegt, dass die Höhe der variablen Vergütung unter der Höhe der festen Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr liegt.

Das Jahresbonussystem wird als Teil der gesamten variablen Vergütung verstanden und liegt im Bereich von 50-60 % des Jahresgrundgehalts, ohne materielle Änderungen am Bonussystem im Vergleich zum Vorjahr.

Malus und Rückforderung:

Unter Berücksichtigung der festgelegten Regeln kann die Addiko Bank AG Ex-post-Risikoanpassungen und eine Minderungszahlung (Malus) einsetzen oder Einzelne bitten, eine Summe zurückzuzahlen, wenn die Zahlung nicht gerechtfertigt war (Rückforderung).

Malus und Rückforderungen können auf alle Arten von variabler Vergütung angewendet werden. Malus und Rückforderungen können unabhängig voneinander eingesetzt werden und es liegt im Ermessen der entsprechenden Gremien der Addiko Bank Gruppe, zu entscheiden, ob eine Situation für Malus oder Rückforderung vorliegt und welche die geeignete Vorgehensweise ist. Der Zeitraum für die Malus-Anwendung entspricht dem festgelegten Rückstellungszeitraum. Rückzahlungen können einen Teil oder die gesamte ausbezahlte variable Vergütung betreffen, und zwar in einem Zeitraum von einem Jahr nach dem Ende des Geschäftsjahres, für das dem/der Angestellten die nicht zurückgestellte Vergütung bezahlt wurde. Für die zurückgestellte variable Vergütung beträgt der Zeitraum sechs Jahre nach dem Ende des Geschäftsjahres, für das dem/der Angestellten die Vergütung bezahlt wurde.

Die leistungsbezogene Anpassung als Malus-Regelung wird aktiviert, wenn:

- die finanzielle Leistung des Instituts einen maßgeblichen Einbruch verzeichnet - dies betrifft die variable Zahlung des Leistungsjahres sowie die Rückstellungen auf der gesamten Addiko-Gruppenebene. War ein maßgeblicher Einbruch geplant und budgetiert und kommen keine Ausschlusskriterien zur Anwendung, so wird dies als Ausnahme angesehen. Die quantitative Definition der Schwelle eines maßgeblichen Einbruchs ist Teil der jährlichen KPI-Zielsetzung, die durch den Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt werden muss,

- die wirtschaftliche oder regulatorische Kapitalbasis des Instituts maßgebliche Veränderungen verzeichnet - dies betrifft die variable Zahlung des Leistungsjahres sowie die Rückstellungen auf der gesamten Addiko-Gruppenebene,
- es Beweise für ein Fehlverhalten oder einen ernsthaften Fehler durch den/die MitarbeiterIn gibt - dies betrifft die variable Zahlung für das Leistungsjahr sowie die Rückstellungen auf individueller Ebene,
- das Institut als Resultat eines maßgeblichen Fehlers im Risikomanagement in eine schwere Lage gerät - dies betrifft die variable Zahlung für das Leistungsjahres sowie die Rückstellungen auf individueller Ebene,
- regulatorische Sanktionen verhängt wurden und das Verhalten des/der MitarbeiterIn zu den Sanktionen beitrug - dies betrifft die variable Zahlung für das Leistungsjahres sowie die Rückstellungen auf individueller Ebene.

Eine Rückforderung erfolgt:

- im Fall von Betrug oder Beitrag zum Betrug durch den/die MitarbeiterIn,
- wenn ein/e MitarbeiterIn nach einem Disziplinarverfahren von seiner/ihrer Position entbunden wird, das auf ein Verhalten folgt, das einen schwächenden/negativen Einfluss auf das finanzielle Ergebnis oder einen Verlust herbeibrachte,
- wenn der/die MitarbeiterIn zu schwachen oder negativen finanziellen Ergebnissen beitrug,
- bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten eines/einer MitarbeiterIn, das zu einem wesentlichen Verlust führte.

Grundsätze für die Beendigung des Vertrags eines Vorstandsmitglieds

Im Fall einer vorzeitigen Kündigung des Arbeitsvertrags durch das Unternehmen ohne wichtigen Grund oder aus einem wichtigen Grund, der nicht von dem Vorstandsmitglied verschuldet wurde, sowie im Fall von gerechtfertigter vorzeitiger Kündigung durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund, der dem Unternehmen zuzurechnen ist, könnten für das Vorstandsmitglied Ansprüche auf eine einmalige Entschädigung für den Einkommensverlust für den verbleibenden Zeitraum bis zum Ende der Festlaufzeit entstehen. Eine solche einmalige Entschädigung kann (i) das Neunfache des monatlichen Brutto-Grundgehalts plus (ii) die anteilmäßigen Weihnachts- und Urlaubssonderzahlungen für sechs Monate plus (iii) den variablen Bonus, berechnet aus den jüngsten Zielwerten und -parametern (unter Annahme von nicht mehr als 100 % Zielerreichung) für neun Monate nicht übersteigen.

Grundsätze und Bedingungen für den Pensionsplan des Unternehmens für den Vorstand:

Bisher wurde im Vorstand der Addiko Bank AG noch kein Pensionsplan umgesetzt.

Aktienoptionsprogramm

Im Geschäftsjahr 2021 wurde kein Aktienoptionsprogramm umgesetzt.

D&O-Versicherung

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats erhalten D&O-Versicherungsdeckung auf der Ebene der Addiko Bank AG.

Vergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Feste Vergütung

Zusätzlich zum Grundgehalt umfasst der feste Bestandteil der Vergütung für Vorstandsmitglieder eine Dienstwagenpauschale und Sozialversicherungszahlungen.

Für das neu bestellte Vorstandsmitglied Tadej Krašovec wurde der Umzugszuschuss von EUR 25.000 als Teil des Vergütungspakets für 2021 definiert.

Für zwei Vorstandsmitglieder, deren Verträge im Verlauf des Jahres 2021 beendet wurden (Csongor Nemeth und Markus Krause), wurden die Zahlungen für nicht konsumierte Urlaubstage ebenfalls als Teil der festen Vergütung des Jahres 2021 festgelegt.

Variable Vergütung

Die Grundvoraussetzung für die Aktivierung der variablen Vergütung bei der Addiko Gruppe für 2021 wurde durch die SREP-Anforderungen der Addiko Gruppe festgelegt.

Die zusätzlichen Knock-in-Kriterien, die für die Aktivierung der variablen Vergütung für 2021 definiert wurden, sind die folgenden:

- Gewinn nach Steuern der Addiko Gruppe
- RAROC der Addiko Gruppe

Abbildung 4 - Erreichen der Knock-in-Kriterien zur Aktivierung der variablen Vergütung für 2021: Alle drei Knock-in-Kriterien wurden erreicht.

	Ziel	Ergebnis JE 2021
Grundvoraussetzung		
Gesamtkapitalquote der Addiko Gruppe	>18,6 %	22,19 %
Zusätzliche Knock-in-Kriterien		
Gewinn nach Steuern der Addiko Gruppe	EUR 10,2 Mio.	EUR 13,6 Mio.
RAROC der Addiko Gruppe	-12,3 %	-10,3 %

Variable Vergütung - Jahresbonussystem

In Anbetracht der organisatorischen Veränderungen im Vorstand im Laufe des Jahres 2021 und der Einführung des Transformationsprogramms in der zweiten Jahreshälfte wurden die individuellen Ziele für Vorstandsmitglieder, die am Beginn des Jahres definiert worden waren, für das zweite Halbjahr überarbeitet. Dies führte zu einer speziellen Situation, in der für die erste und zweite Jahreshälfte unterschiedliche Zielsetzungen vorhanden waren.

Die Ziele für die zweite Jahreshälfte 2021 nahmen das Transformationsprogramm zur Grundlage, das auf drei Säulen basiert:

- der Förderung von Wachstum in den Fokusbereichen durch neue Initiativen in den Bereichen Consumer und SME, der Ausweitung der digitalen und hybriden Angebote sowie der Beschleunigung der Transformation des Kreditportfolios hin zu den definierten Fokussegmenten,

- dem Ausrichten der Organisationsstruktur und Kostenbasis der Gruppe an ihrer Spezialistenstrategie, indem einerseits Kosten und Komplexität verringert werden und andererseits das Betriebsmodell optimiert wird, sowie dem Nutzen digitaler Fähigkeiten,
- dem proaktive In-Angriff-Nehmen spezifischer Themen, darunter einer ambitionierten NPE-Verringerung, sowie der Erforschung struktureller Möglichkeiten.

Die individuellen Ziele, die für die erste Jahreshälfte 2021 festgelegt wurden, sowie das Erreichen der quantitativen Ziele in dem entsprechenden Zeitraum sind in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5 - Balanced Scorecard für die erste Jahreshälfte 2021

KPI-Typ	KPI-Beschreibungen	Gewichtung	Gewichtete Zielerreichung H1 2021
Quantitativ	Betriebseinnahmen der Gruppe	30 %	29,3 %
Quantitativ	OPEX der Gruppe	20 %	20,3 %
Quantitativ	Netto-NPL-Migrationsquote der Gruppe	20 %	24,0 %
Quantitativ	Digitale Transformation der Gruppe	15 %	18,0 %
Qualitativ	Kulturelle Transformation	15 %	Ziel wird im Ermessen des Aufsichtsrates evaluiert

Die in Abbildung 5 dargestellten Ziele wurden für die Vorstandsmitglieder in der ersten Hälfte 2021 wie folgt definiert:

- Csongor Nemeth, für seine Funktionsperiode im Vorstand der Addiko Bank AG (01.01.2021-31.05.2021),
- Markus Krause, für seine Funktionsperiode im Vorstand der Addiko Bank AG (01.01.2021-31.05.2021),
- Ganesh Krishnamoorthi, für den Zeitraum 01.01.2021-30.06.2021

Abbildung 6 zeigt die individuellen Ziele, die für die zweite Jahreshälfte 2021 festgelegt wurden, sowie das Erreichen der quantitativen Ziele in dem entsprechenden Zeitraum.

Abbildung 6 - Balanced Scorecard für die zweite Jahreshälfte 2021

KPI-Typ	KPI-Beschreibungen	Gewichtung	Gewichtete Zielerreichung H1 2021
Quantitativ	Betriebsergebnis der Gruppe	20 %	24,0 %
Quantitativ	NPE-Quote der Gruppe	10 %	10,1 %
Quantitativ	Digitale Transformation der Gruppe	5 %	6,0 %
Quantitativ	Bereinigte hochgerechnete OPEX, Dezember 2021	30 %	16,2 %
Quantitativ	Bereinigter hochgerechneter Umsatz der Gruppe in den Fokusbereichen, Dezember 2021	20 %	14,7 %
Qualitativ	Kulturelle Transformation	15 %	Ziel wird im Ermessen des Aufsichtsrates evaluiert

Die in Abbildung 6 dargestellten Ziele wurden für die Vorstandsmitglieder in der zweiten Jahreshälfte wie folgt definiert:

- Herbert Juranek, für seine Funktionsperiode im Vorstand der Addiko Bank AG (01.05.2021-31.12.2021),
- Tadej Krašovec, für seine Funktionsperiode im Vorstand der Addiko Bank AG (01.06.2021-31.12.2021),
- Ganesh Krishnamoorthi, für den Zeitraum 01.07.2021-31.12.2021

Abbildung 7 zeigt die abschließenden Bonussummen für die jeweiligen Vorstandsmitglieder, die gemäß der individuellen Zielerreichung für den entsprechenden Zeitraum 2021 berechnet wurden (anteilige Zielbonussumme wie im Arbeitsvertrag definiert):

Abbildung 7 - Bonusberechnungen für Vorstandsmitglieder im Jahr 2021 (EUR brutto)

Name	Vorstandsmitglied von - bis	Anteiliger Zielbonus	2021 Jahresbonus
Herbert Juranek	01.05.-31.12.2021	233.333,33	200.557,18
Tadej Krašovec	01.06.-31.12.2021	116.666,67	100.278,59
Ganesh Krishnamoorthi	01.01.-31.12.2021	300.000,00	267.679,61
Csongor Nemeth	01.01.-31.05.2021	143.750,00	135.125,00
Markus Krause	01.01.-31.05.2021	125.000,00	117.500,00

Variable Vergütung - Anreizsystem für Leistungssteigerung (Performance Acceleration Incentive Framework, PAIF)

Abbildung 8 stellt die zusätzlichen PAIF-Ausschlusskriterien für 2021 in Zusammenhang mit der Beteiligung der Aktionäre und festgelegt durch den Aufsichtsrat dar:

Abbildung 8 - PAIF-Zusatzvoraussetzungen im Zusammenhang mit der Beteiligung der Aktionäre

	Addiko-Aktienkurs, Dezember 2021 (in EUR)		
	= 14,00	14,01-15,99	>= 16,00
Aktivierter % der PAIF-Zielsumme	50 %	Linear zwischen 50 % und 100 %	100 %

Abbildung 9 stellt das Erreichen der PAIF-Zusatzvoraussetzung für das Geschäftsjahr 2021 dar, gemessen durch die durchschnittliche volumengewichtete Gesamtrendite (volume-weighted total return, VWTR) der Aktie der Addiko Bank AG an der Wiener Börse (ADKO) im Dezember 2021:

Abbildung 9 - Erreichen der PAIF-Zusatzvoraussetzung für das Geschäftsjahr 2021

	Durchschnittlicher Aktienkurs im Dezember 2021	Ausbezahlte Dividende im November 2021	Volumengewichtete Gesamtrendite	Erreichen im Jahr 2021
PAIF-Zusatzvoraussetzung	13,5747 EUR	2,03 EUR	15,6047 EUR	90,12 %

Bei der Bewertung der PAIF-Zusatzvoraussetzung für das Geschäftsjahr 2021 wurde der Indikator der volumengewichteten Gesamrendite (VWTR) verwendet, der, zusätzlich zum volumengewichteten Durchschnittskurs (volume-weighted average price, VWAP), auch die im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlte Dividende umfasst. Die VWTR spiegelt den Einfluss auf die Aktienrendite besser wider und ist daher ein besserer Indikator für die Einbeziehung der Beteiligung der Aktionäre.

Die neue Version der Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG, die gemeinsam mit dem vorliegenden Bericht zur Annahme durch die nächste Generalversammlung der Addiko Bank AG am 14. April 2022 vorgelegt wird, umfasst eine Definition der durchschnittlichen volumengewichteten Gesamrendite (VWTR) als PAIF-Zusatzvoraussetzung.

Abbildung 10 zeigt die Vorstandmitglieder, die 2021 an dem PAIF-System teilnahmen, sowie ihre PAIF-Zielsummen wie definiert durch den Aufsichtsrat.

Abbildung 10 - Berechnung der PAIF-Summe für Vorstandmitglieder 2021 (EUR brutto)

Name	PAIF Zielbonus	PAIF-Erreichung 2021	PAIF-Summe 2021
Tadej Krašovec	100.000,00	90,12 %	90.117,50
Ganesh Krishnamoorthi	100.000,00	90,12 %	90.117,50

Variable Vergütung - Langfristiger Anreiz (Long Term Incentive, LTI):

Das langfristige Anreizsystem (LTI) ist ein mehrjähriges Anreizsystem für ausgewählte Vorstandmitglieder, das sich auf die feste Laufzeit der Vorstandmitgliedsvereinbarung bezieht (LTI-Laufzeit).

Im Jahr 2021 war nur eine Person daran teilnahmeberechtigt, Herbert Juranek, mit einer LTI-Laufzeit von 01.05.2021 bis 30.04.2024. Jeder Zeitraum von 12 Monaten der festen Laufzeit einer Vorstandmitgliedsvereinbarung wird als ein LTI-Jahr betrachtet, daher wird das erste LTI-Jahr als der Zeitraum von 01.05.2021 bis 30.04.2022 festgelegt.

Die Zusatzvoraussetzung im Zusammenhang mit der Beteiligung der Aktionäre für das erste LTI-Jahr ist in Abbildung 11 dargestellt:

Abbildung 11 - LTI-Zusatzvoraussetzung in Zusammenhang mit der Beteiligung der Aktionäre

	Addiko-Aktienkurs, April 2022 (EUR)		
	= 12,00	12,01-14,99	>= 14,00
Aktivierter % der LTI-Zielsumme	50 %	Linear zwischen 50 % und 100 %	100 %

Die Bewertung der Grundvoraussetzungen sowie der zusätzlichen Ausschlusskriterien für die LTI-Aktivierung für 2021 basiert auf finanziellen Daten des Geschäftsjahres 2021 der Addiko Gruppe, wie in Abbildung 4 dargestellt.

Da jedoch das erste LTI-Jahr bis 30.04.2022 läuft und die Zusatzvoraussetzung in Zusammenhang mit der Beteiligung der Aktionäre mit dem durchschnittlichen volumengewichteten Durchschnittskurs (VWAP) der Aktie der Addiko Bank AG im April 2022 berechnet werden sollte, kann die endgültige Evaluierung des Erreichens sowie die Berechnung der LTI-Summe für 2021 nicht vor der Veröffentlichung des vorliegenden Berichts abgeschlossen werden. Das Ergebnis der Evaluierung wird in den Bericht über die nächste Berichtsperiode einfließen.

Überblick über die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Die im Jahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder erhielten insgesamt EUR 4.216.248,93, davon EUR 1.001.375,38 als leistungsbezogene variable Vergütung und EUR 1.365.000,00 im Zusammenhang mit Kündigungsvereinbarungen.

Abbildung 12 - Vergütung der Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG im Jahr 2021 (EUR brutto) und Vergleich zur geleisteten Vergütung im Jahr 2020

Name	Vorstandsmitglied von - bis	Grundgehalt	Andere feste V. ¹	Gesamte feste V.	Variable Vergütung	Außerordentliche Vergütung	Gesamt
Herbert Juranek CEO	01.05.-31.12.2021	433.349,76	21.422,91	454.772,67	200.557,18	0	655.329,85
Tadej Krašovec CRO	01.06.-31.12.2021	233.336,10	43.964,61	277.300,71	190.396,09 ²	0	467.696,80
Ganesh Krishnamoorthi CMO/CIO	01.01.-31.12.2021	500.000,06	31.256,06	531.256,12	357.797,11 ³	0	889.053,23
	01.08.-31.12.2020	208.335,73	13.536,16	221.871,89	0	243.750,00 ⁴	465.621,88
Csongor Nemeth	01.01.-31.05.2021	239.586,07	54.661,66	294.247,73	135.125,00	690.000,00 ⁵	1.119.372,73
	01.01.-31.12.2020	492.502,01	31.018,33	523.520,34	0	0	523.520,34
Markus Krause	01.01.-31.05.2021	250.002,84	42.293,48	292.296,32	117.500,00	675.000,00 ⁵	1.084.796,32
	01.01.-31.12.2020	529.999,96	31.018,33	561.018,29	0	0	561.018,29

¹ Andere feste Vergütungen umfassen Dienstwagenpauschale, Sozialversicherung, Umzugszuschuss und Zahlungen für nicht konsumierte Urlaubstage im Fall einer Beendigung der Tätigkeit

² Berechneter Jahresbonus und PAIF-Bonus für 2021, wobei die auszubezahlende Summe unter Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen für die CRO-Position definiert wird

³ Die variable Vergütung umfasst den Jahresbonus und PAIF-Bonus

⁴ Vertraglicher Sign-on-Bonus & garantierter Bonus

⁵ Vergütung im Zusammenhang mit einvernehmlichen Kündigungsvereinbarungen

Die Auszahlung jeglicher leistungsbezogenen variablen Vergütung für 2021 wird nur veranlasst, wenn die Risikobewertung erfolgreich und gemäß den regulatorischen Vorgaben, wie sie in der Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG festgelegt sind, abgeschlossen wurde.

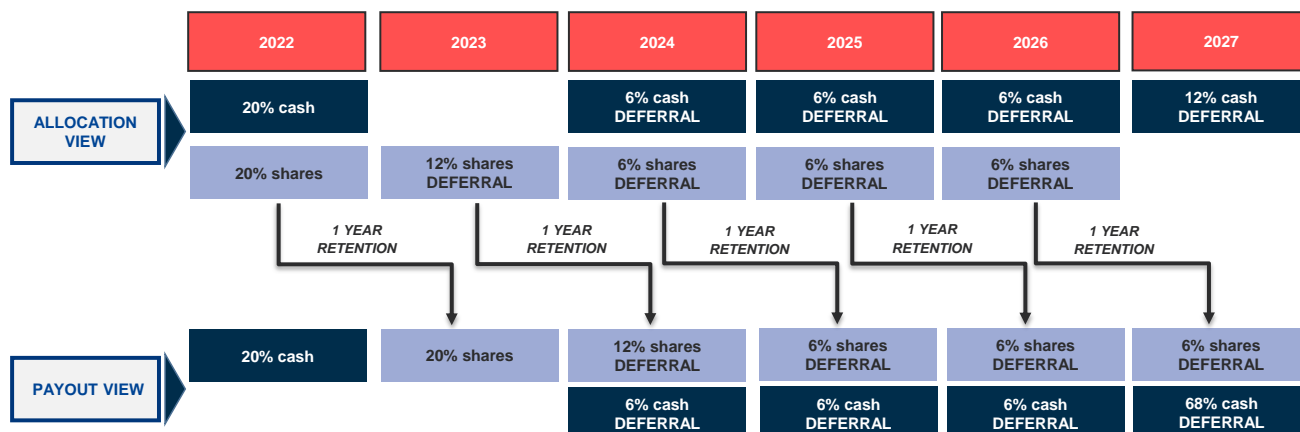
Die variable Vergütung für aktive Vorstandsmitglieder besteht, wie folgt, aus einer Zahlung von 50 % in bar und einer Zahlung von 50 % in Addiko-Aktien:

- (i) In der ersten Hälfte des Jahres 2022 hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Teilzahlung der variablen Vergütung entsprechend 40 % der variablen Vergütung, davon die Hälfte zahlbar in bar und die andere Hälfte in Addiko-Aktien. Für die Teilzahlung in Addiko-Aktien ist eine Sperrfrist von einem Jahr vorgeschrieben.
- (ii) Die restlichen 60 % der Gesamtsumme der variablen Vergütung für das Jahr 2021 werden zurückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren (12 % pro Jahr) anteilig wie folgt ausbezahlt:
 - Die zweite Teilzahlung entspricht 12 % der berechneten gesamten variablen Vergütung und wird so rasch wie möglich nach Jahresende 2022 in Addiko-Aktien ausbezahlt. Für diese Teilzahlung in Addiko-Aktien ist eine Sperrfrist von einem Jahr vorgeschrieben.
 - Die dritte, vierte und fünfte Teilzahlung entsprechen 12 % der gesamten variablen Vergütung und sind zur Hälfte in bar (6 %) und zur Hälfte in Unternehmensaktien (6 %) zu bezahlen. Die Teilzahlungen in bar sind so rasch wie möglich nach dem Ende der Geschäftsjahre

Addiko Bank

2023/2024/2025 zu bezahlen. Gemäß demselben System ist die andere Hälfte in Addiko-Aktien zu bezahlen, wobei für jede Teilzahlung eine Sperrfrist von einem Jahr gilt.

- Die sechste Teilzahlung entspricht 12 % der gesamten variablen Vergütung und wird so rasch wie möglich nach Ende des Geschäftsjahres 2026 (spätestens zum Ende der ersten Jahreshälfte 2027) in bar bezahlt.



Der Aktienkurs, der zur Festlegung der Anzahl an Aktien verwendet wird, entspricht dem durchschnittlichen volumengewichteten Aktienkurs (VWAP) der Addiko Bank AG (Aktiensymbol: ADKO) an der Wiener Börse in dem Monat, das dem Kalendermonat vorangeht, in dem der Aufsichtsrat die Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 genehmigte (Februar 2022).

Auf Grundlage der Informationen der Wiener Börse betrug der durchschnittliche volumengewichtete Aktienkurs der Addiko Bank AG in den entsprechenden Monaten EUR 11,0246.

In Anbetracht der variablen Vergütungssummen, die für das Geschäftsjahr 2021 festgelegt wurden, und des durchschnittlichen Aktienkurses werden 50 % der für die Vorstandsmitglieder definierten variablen Vergütung wie folgt in Addiko-Aktien übertragen:

Abbildung 13 - Anzahl von Aktien, die für den variablen Vergütungszyklus 2021 definiert wurden

Name	Variable Vergütung 2021	50 % in Aktien ausbezahlt	VWAP für den Zyklus 2021	Anzahl von Aktien, die für 2021 definiert wurden
Herbert Juranek	200.557,18	100.278,59	11,0246	9.095
Tadej Krašovec	190.396,09	95.198,05	11,0246	8.635
Ganesh Krishnamoorthi	357.797,11	178.898,56	11,0246	16.227

Die Aktien werden den Vorstandsmitgliedern gemäß dem oben dargelegten Schlüssel zugeteilt.

Vergleichsinformationen zur Entwicklung von Vergütung und Unternehmensleistung

Abbildung 14 - Vergleichsinformationen zur Entwicklung von Vergütung und Unternehmensleistung (2020 & 2021)

Vergütung für Vorstandsmitglieder (feste V. + leistungsabhängige variable Vergütung, EUR brutto)	2020	2021 vs. 2020	2021
GESAMT¹	1.811.080,94	+57,4 %	2.851.248,93
Leistung der Addiko Bank AG	2020	2021 vs. 2020	2021
Ergebnis nach Steuern	EUR 1,4 Mio.	+871,4 %	EUR 13,6 Mio.
Betriebsergebnis (neue GuV-Struktur)	EUR 62,8 Mio.	-12,6 %	EUR 54,9 Mio.
Betriebsausgaben	EUR -169,7 Mio.	-0,8 %	EUR -171,1 Mio.
Cost-Income-Ratio	72,4 %	keine Veränderung	72,4 %
Durchschnittliche Vergütung der Angestellten der Addiko Bank AG (feste V. + Leistungsbonus, EUR brutto)	2020	2021 vs. 2021	2021
Angestellte der Addiko Bank AG ohne Vorstandsmitglieder	84.239,62	+9,9 %	92.537,30

¹ nur relevant auf Gesamtvorstandsebene, da keine Vorstandsmitglieder die gesamten Jahre 2020 & 2021 arbeiteten

Vergütungen aus Vorjahren, die dem Vorstand im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt wurden

Da die Addiko Bank AG die Kriterien für kleine und nicht komplexe Institute mit Bezug auf Artikel 4 Absatz 1 Nr. 145 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfüllt und kein großes Institut nach Artikel 4 Absatz 1 Nr. 146 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ist, wurde in früheren variablen Vergütungszyklen das folgende Modell in Bezug auf die Auszahlung der variablen Vergütung in den Instituten der Addiko Gruppe angewandt:

- (i) in der ersten Hälfte des folgenden Wirtschaftsjahres hat der/die Angestellte Anspruch auf eine Teilzahlung der variablen Vergütung entsprechend 60 % der variablen Vergütung, zahlbar in bar. Die erste Teilzahlung wird nach Ende des Wirtschaftsjahres, für das sie dem/der Angestellten gewährt wurde, so rasch wie möglich bezahlt (spätestens am Ende der ersten Jahreshälfte von J+1).
- (ii) Die übrigen 40 % der variablen Vergütung werden zurückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren anteilig ausbezahlt (8 % pro Jahr), zahlbar so rasch wie möglich nach Ende des ersten/zweiten/dritten/vierten/fünften Jahres nach dem Wirtschaftsjahr, für das sie dem/der Angestellten gewährt wurde (spätestens am Ende der ersten Jahreshälfte von J+2/J+3/J+4/J+5/J+6).

In Ausnahmefällen, in denen sich die Summe der variablen Vergütung auf mehr als EUR 150.000 beläuft, werden 60 % der Gesamtsumme der variablen Vergütung zurückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren anteilig wie folgt ausbezahlt:

- (i) in der ersten Hälfte des folgenden Wirtschaftsjahres hat der/die Angestellte Anspruch auf eine Teilzahlung der variablen Vergütung entsprechend 40 % der variablen Vergütung, zahlbar in bar. Die erste Teilzahlung wird nach Ende des Wirtschaftsjahres, für das sie dem/der

Addiko Bank

Angestellten gewährt wurde, so rasch wie möglich bezahlt (spätestens am Ende der ersten Jahreshälfte von J+1).

- (ii) Die übrigen 60 % der variablen Vergütung werden zurückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren anteilig ausbezahlt (12 % pro Jahr), zahlbar so rasch wie möglich nach Ende des ersten/zweiten/dritten/vierten/fünften Jahres nach dem Wirtschaftsjahr, für das sie dem/der Angestellten gewährt wurde (spätestens am Ende der ersten Jahreshälfte von J+2/J+3/J+4/J+5/J+6).

Durch die Anwendung des oben beschriebenen Modells auf die vergangenen Zyklen der variablen Vergütung (2015, 2016, 2017, 2018 und 2019) war eine Gesamtsumme von EUR 884.786,27 im Jahr 2021 zu zahlen und wurde an die Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG ausbezahlt, wovon EUR 221.840,50 an aktive und EUR 662.945,77 an frühere Vorstandsmitglieder ausbezahlt wurden.

Abbildung 15 - Bonus-Teilzahlungen aus vergangenen Bonuszyklen, die aktiven Vorstandsmitgliedern im Jahr 2021 ausbezahlt wurden (EUR brutto)

Name	Bonus 2015	Bonus 2016	Bonus 2017	Bonus 2018	Bonus 2019	Gesamt 2021
Csongor Nemeth		24.959,84	24.960,00	20.238,48	24.560,59	94.718,91
Markus Krause	10.935,12	29.160,43	27.570,00	30.892,32	28.563,72	127.121,59

Zusätzlich zu den oben angeführten Beträgen erhielten die früheren Vorstandsmitglieder Ulrich Kissing, Martin Thomas, Christian Kubitschek, Razvan Munteanu und Johannes Proksch im Jahr 2021 zurückgestellte Bonuszahlungen von insgesamt EUR 662.945,77 für ihre frühere Tätigkeit im Vorstand der Addiko Bank AG.