

Vergütungsbericht 2022 der Addiko Bank AG

Der vorliegende Vergütungsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die Vergütungen, die den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands der Addiko Bank AG im Geschäftsjahr 2022 bezahlt bzw. gewährt wurden.

Die Highlights des Geschäftsjahres 2022

Der Start ins Jahr 2022 war schwierig für Addiko, nachdem das slowenische Parlament im Februar ein rückwirkendes Gesetz zu vor langer Zeit abgeschlossenen Schweizer-Franken-Krediten verabschiedete. Dies führte zu erheblichem Managementaufwand, um finanziellen Schaden von der Bank abzuwenden. Addiko richtete als Reaktion eine Task Force ein und reichte beim Verfassungsgericht in Slowenien Beschwerde gegen dieses Gesetz ein.

Aufgrund dieser Entwicklung und der Rückmeldung der zuständigen Aufsichtsbehörde hat Addiko die Dividende für das erfolgreiche Geschäftsjahr 2021 ausgesetzt. Im Dezember 2022 hob das Verfassungsgericht das Schweizer-Franken-Gesetz auf und bestätigte damit die Gültigkeit der slowenischen Verfassung, der Rechtsvorschriften des Landes und der Europäischen Union. Die Bemühungen von Addiko und seiner Task Force waren erfolgreich.

Gerade als sich die Welt von den Auswirkungen von Covid-19 zu erholen begann, führte Russlands militärische Invasion der Ukraine zu neuen Unsicherheiten in Europa und allen Märkten, in denen die Gruppe tätig ist.

Insgesamt war 2022 ein Jahr wie kein anderes und zeigt die Erfolge der Transformation des Unternehmens - mit starken Finanzergebnissen und einer anerkannten Position als Spezialbank für Konsumenten- und SME-Kunden.

Um Addikos Weg zur führenden Spezialbank für Konsumenten- und SME-Kredite zu unterstützen, wurde eine neue Werbefigur namens Oskar eingeführt. Mittels mehr als 120 Marketingkampagnen im Jahr 2022 wurden erfolgreich neue Vertriebskanäle eröffnet und zahlreiche Partnerschaften mit Einzelhändlern in der Region gestartet, um das Kundenerlebnis noch weiter zu verbessern.

Das Jahr 2022 war auch ein Jahr intensiver Vorbereitungen für die kroatische Tochterbank der Gruppe im Rahmen der Euro-Einführung. Am 1. Januar 2023 trat Kroatien als 20. Mitglied der Eurozone und dem Schengen-Raum bei.

Addikos Fokus auf die Durchführung der letzten Phase des 18-monatigen Transformationsprogramms ermöglichte es, starke Ergebnisse zu erzielen:

- Nettogewinn auf EUR 25,7 Mio. fast verdoppelt
- Operatives Ergebnis um 34% EUR 73,6 Mio. gestiegen
- Fokus-Portfolio ohne mittlere SME-Kredite um 17% gewachsen
- Neugeschäft in Fokusbereichen um insgesamt 24% gesteigert
- Betriebsaufwendungen unterhalb der Guidance: CIR verbesserte sich von 72,4% auf 67,5% trotz der Euro-Einführungskosten iHv. EUR 3,9 Mio. in Kroatien und einer deutlich höheren Inflation
- Risikokosten bei 0,47% und EUR 15,4 Mio.
- Return on Tangible Equity @14,1% CET1-Quote auf von 2,5% auf 4,5% gestiegen

Die Qualität der entsprechenden Vermögenswerte und die Kapitalposition blieben weiterhin stark:

- NPE- Quote von 2,9% auf 2,4% gesunken - mit höherer NPE-Deckung bei 75,4%
- CET1-Quote lag bei 21,1% auf Übergangsbasis und 20,0% IFRS 9 fully-loaded unter Berücksichtigung des Jahresüberschusses und abzüglich der vorgeschlagenen Dividende

Angesichts der zunehmenden Bedeutung von ESG-Themen hat Addiko seine erste ESG-Strategie im Laufe des Jahres 2022 entwickelt und verabschiedet und sich dem ihr zugrundeliegenden Aktionsplan verpflichtet.

Der Dividendenvorschlag in Höhe von EUR 1,21 pro Aktie, der 60% des Gewinns für die Jahre 2021 und 2022 entspricht, soll der Hauptversammlung 2023 vorgeschlagen werden. Dieser spiegelt den Unternehmenserfolg der letzten 18 Monate wider und zeigt durch die Einhaltung der Guidance Addikos klares Bekenntnis gegenüber seinen Aktionären.

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 2022

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 2022 (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 2022 (EUR brutto)

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

Die oben genannten Beträge haben sich während des Geschäftsjahres 2022 nicht verändert und sind auf demselben Niveau des Vorjahres geblieben.

Die Gesamtsumme der Vergütungen, die den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt wurde, belief sich auf EUR 666.619,45. Diese Summe wurde, wie in Abbildung 3 dargestellt, auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder aufgeteilt.

Abbildung 3 - Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Addiko Bank AG im Jahr 2022 (EUR brutto)

Name	Funktion im Aufsichtsrat	Feste Vergütung	Reisekosten	GESAMT
Kurt Pribil	Vorsitzender	155.000,00	1.204,00	156.204,00
Sava Ivanov Dalbokov ¹	Stellvertreter des Vorsitzenden	94.945,21	702,66	95.647,87
Johannes Proksch	Mitglied	74.479,45	0	74.479,45
Monika Wildner	Mitglied	115.000	0	115.000
Frank Schwab	Mitglied	116.643,84	3.916,82	120.560,66
Pieter van Groos ²	Stellvertreter des Vorsitzenden	87.547,95	0,00	87.547,95
Dragica Pilipovic-Chaffey ³	Mitglied	105.054,79	0,00	105.054,79
Sebastian Prinz Schoenaich-Carolath ⁴	Mitglied	122.465,75	3.376,84	125.842,59

¹ Stellvertreter des Vorsitzenden ab April 2022

^{2,3,4} ausgeschieden am 14. April 2022

Im Einklang mit der Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG wurde den vom Betriebsrat entsandten Aufsichtsratsmitgliedern (Herr Thomas Wieser, Herr Christian Lobner) 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 gültige Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats bestätigt, per Aufsichtsratsbeschluss am 8. März 2022 verabschiedet und in der ordentlichen Hauptversammlung der Addiko Bank am 14. April 2022 bestätigt.

Über die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen hinaus, 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 nichtfinanziellen Zielen mit einer Gesamtgewichtung von 100 % festgelegt.

Die quantitativen Ziele basieren auf den genehmigten Budgetzielen für das jeweilige Geschäftsjahr aus den folgenden Kategorien:

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

Anreizsystem für Leistungssteigerung (Performance Acceleration Incentive Framework, PAIF)

Das PAIF ist ein vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigtes Anreizsystem, das das Jahresbonussystem ergänzt. Es steht im Zusammenhang mit den Transformationsergebnissen der r Addiko Gruppe sowie der Entwicklung der Wertschöpfung für die Aktionäre/innen über den Aktienkurs sowie Dividenden, um zu gewährleisten, dass die Interessen des Senior-Managementteams und der Aktionäre/innen in Einklang gebracht werden.

Neben den Grundvoraussetzungen und weiteren Ausschlusskriterien, sind weitere Anforderungen („Scaler“) an die Wertschöpfung für die Aktionäre/innen geknüpft. Diese Scaler, die die Wertschöpfung für Aktionäre/innen und die Unternehmenstransformation widerspiegeln, wurden von für das Geschäftsjahr 2022 definiert.

Struktur, Gewichtungen, Floor (Einstiegswert) und Cap (Maximalwert) dieser beiden Scaler wurden vom Aufsichtsrat für das Jahr 2022 festgelegt.

Diese Scaler stehen im Zusammenhang mit der Wertschöpfung für die Aktionäre/innen und werden durch die durchschnittliche volumengewichtete Gesamtrendite (volume-weighted total return, „VWTR“) der Aktie der Addiko Bank AG an der Wiener Börse (ADKO) in den letzten zwei Monaten des jeweiligen Geschäftsjahres gemessen.

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 Exposures (NPE-Quote)
- Deckung des notleidenden Exposures 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 der Gesellschaft 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. Die Festvergütung basiert auf dem Verantwortungsniveau des jeweiligen Vorstandsmitglieds und ist ein erheblicher Teil der Gesamtvergütung.

Die variable Jahresvergütung, die im Geschäftsjahr 2022 unter der Festvergütung lag, ist an das Erreichen individueller Ziele und Risikokennzahlen gekoppelt.

Obergrenzen für die variable Vergütung:

Die Trennung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen muss klar nachvollziehbar sein. Die variable Vergütungskomponente, einschließlich jeglicher Art von außerordentlichen Leistungen, wurde für 2022 so festgelegt, dass sie 100 % der festen Komponente der Gesamtvergütung für jedes derzeitige Vorstandsmitglied nicht übersteigt.

Die Vergütung des Vorstandsmitglieds, das das Risikomanagement (CRO) verantwortlichen ist, sollte überwiegend fest sein. Der individuelle Höchstbetrag der gesamten variablen Vergütung für 2022 sollte 50% der jährlichen Festvergütung nicht überschreiten.

Das jährliche Bonussystem wird als Teil der gesamten variablen Vergütung betrachtet und beträgt für den CRO 25% und zwischen 54 % und 60 % für die anderen Vorstandspositionen der jährlichen Festvergütung. Im Vergleich zum Vorjahr gab es nur wesentliche Änderungen für den CRO, bei dem das Vergütungspaket gemäß Artikel 196. der EBA-Leitlinien zur soliden Vergütungspolitik angepasst wurde.

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 haben die entsprechenden Gremien der Addiko Gruppe die Möglichkeit, 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 der Addiko-Gruppe. 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-Gruppe,
- 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 Leistungsjahr 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 Leistungsjahr 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 2022 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 2022

Feste Vergütung

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

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.

Variable Vergütung - jährliches Bonussystem

Die zusätzlichen Knock-in-Kriterien, die für die Aktivierung des jährlichen Bonussystems für 2022 definiert wurden, sind die folgenden:

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

Abbildung 4 - Erreichen der Knock-in-Kriterien zur Aktivierung des jährlichen Bonussystems für 2022, die zeigen, dass die Grundvoraussetzungen sowie alle drei zusätzlichen Ausschlusskriterien erfüllt wurden: Alle drei Knock-in-Kriterien wurden erreicht.

	Ziel	Ergebnis JE 2022
Grundvoraussetzung		
Gesamtkapitalquote der Addiko Gruppe	>17,2 %	21,1 %
Zusätzliche Knock-in-Kriterien		
Gewinn nach Steuern der Addiko Gruppe	EUR 6,1 Mio.	EUR 25,7 Mio.
RAROC der Addiko Gruppe	>-9,5 %	-5,9 %
NPE Volumen der Addiko Gruppe	<EUR 194,04 Mio.	EUR 163,3 mio.

Die Ziele für 2022 basieren auf dem genehmigten Budget des Geschäftsjahres 2022 und sind daher an das Transformationsprogramm gebunden, 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 2022 festgelegt wurden, sowie das Erreichen der quantitativen Ziele in dem entsprechenden Zeitraum sind in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5 - Balanced Scorecard für das Geschäftsjahr 2022

KPI-Typ	KPI-Beschreibungen	Gewichtung	Gewichtete Zielerreichung H1 2021
Quantitativ	Netto Zuwachs des Focus Portfolios der Gruppe	30 %	37,5 %
Quantitativ	NPE Quote der Gruppe (EBA)	25 %	31,3 %
Quantitativ	NBI - OPEX Gruppe	10 %	12,5 %
Quantitativ	Netto Gewinn Gruppe	10 %	12,4 %
Qualitativ	Kulturelle Transformation	25 %	Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat evaluiert

Die Abbildung 6 zeigt die Ziele für die finalen Bonusbeträge für jedes Vorstandsmitglied der Gesellschaft, berechnet auf Basis der individuellen Zielerreichungen für das Geschäftsjahr 2022 unter Berücksichtigung der in den jeweiligen Anstellungsverträgen definierten Bonushöchstgrenzen. Für Herrn Edgar Flaggl, der mit 1 Juni 2022 zum Mitglied des Vorstandes der Gesellschaft berufen wurde, wurde der Bonusbetrag aliquot berechnet und wurde der Zielbonus in seinem Anstellungsvertrag definiert:

Abbildung 6 - Bonusbeträge für jedes Vorstandsmitglied 2022 (EUR brutto)

Name	Mitglied des VS von - bis	Zielbonus in EUR	Bonusbetrag in EUR2022
Herbert Juranek	01.01.-31.12.2022	350.000	350.000
Tadej Krasovec	01.01.-31.12.2022	156.250	156.250
Ganesh Krishnamoorti	01.01.-31.12.2022	300.000	300.000
Edgar Flaggl	01.06.-31.12.2022	131.250	131.250

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

Für das PAIF wurden weitere Ausschlusskriterien für 2022 aufgenommen und wurden durch den Aufsichtsrat wie folgt festgelegt:

- NPE Quote der Gruppe,
- RAROC der Gruppe,
- Gewinn nach Steuern bzgl PAIF,
- Individuelle Zielerreichung.

Abbildung 7 - Zielerreichung der Ausschlusskriterien zur Aktivierung des PAIF Schema für 2022 - Ausschlusskriterien wurden nicht aktiviert

	Ziel	JE 2022 Resultat
Basic requirement		
Kapitalbasis der Gruppe	> 17,2%	21,1%
zusätzliche Ausschlusskriterien		
NPE Quote der Gruppe	< 3,7%	3,25%
RAROC der Gruppe	> -6,5%	-5,9%
Netto Gewinn bzgl PAIF 2022	> EUR 27,67 million	EUR 25,7 million
Individuelle Zielerreichung	>= 80%	118,7%

Das PAIF Schema 2022 wurde nicht aktiviert, weil nur bei Erreichung aller Indikatoren inklusive der Ausschlusskriterien diese zum Tragen kommt. Da der Nettogewinn bzgl des PAIF nicht erreicht wurde, wurde folglich das PAIF nicht aktiviert.

Überblick über die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Die im Jahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder erhielten insgesamt EUR 2.885.143,03, davon EUR 937.500 als leistungsbezogene variable Vergütung.

Abbildung 10 - Vergütung der Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG im Jahr 2022 (EUR brutto) und Vergleich zur geleisteten Vergütung im Jahr 2020

Name	Vorstandsmitglied von - bis	Grundgehalt	Andere feste V. ¹	Gesamte feste V.	Variable Vergütung	Gesamt
Herbert Juranek CEO	01.01.-31.12.2022	650.020,00	31.521,92	681.541,92	350.000	1.031.541,92
	01.05.-31.12.2021	433.349,76	21.422,91	454.772,67	200.557,18	655.329,85
Tadej Krašovec CRO	01.01.-31.12.2022	464.288,61	31.521,92	495.810,53	156.250	652.060,53
	01.06.-31.12.2021	233.336,10	43.964,61	277.300,71	190.396,09	467.696,80
Ganesh Krishnamoorthi CMO/CIO	01.01.-31.12.2022	500.000,06	31.521,92	531.521,98	300.000	831.521,98
	01.01.-31.12.2021	500.000,06	31.256,06	531.256,12	357.797,11	889.053,23
Edgar Flagg CFO	01.06.-31.12.2022	221.427,64	17.340,96	238.768,60	131.250	370.018,60

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

Die Auszahlung jeglicher leistungsbezogenen variablen Vergütung für 2022 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.

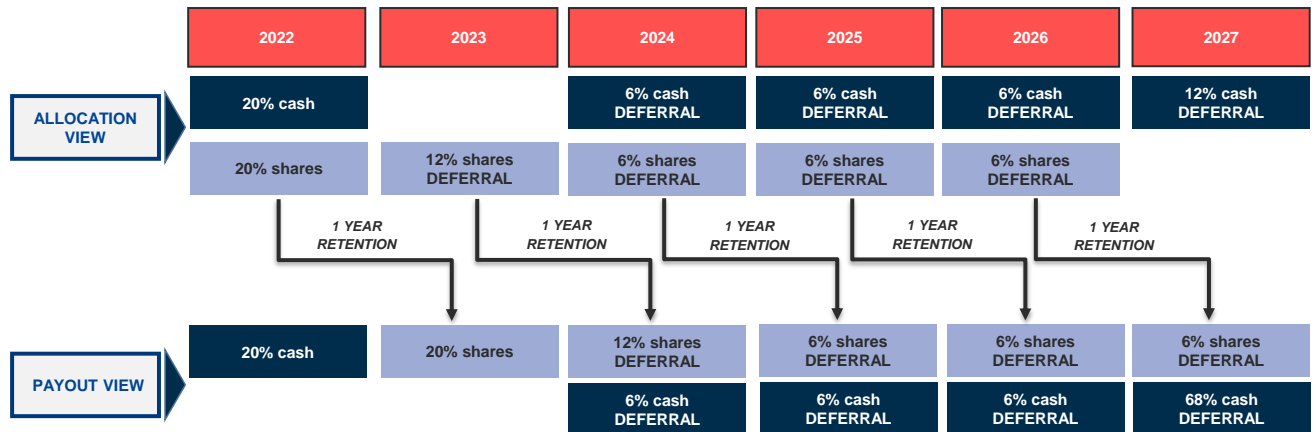
Die variable Vergütung für aktive Vorstandsmitglieder besteht, wie folgt, aus einer Zahlung von 50 % in bar und einer Zahlung von 50 % in Addiko-Aktien:

- (i) In der ersten Hälfte des Jahres 2023 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.

Die restlichen 60 % der Gesamtsumme der variablen Vergütung für das Jahr 2022 werden zurückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren (12 % pro Jahr) anteilig wie folgt ausbezahlt,

Addiko Bank

- 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 des ersten/ zweiten/ dritten/ vierten/ fünften Geschäftsjahres zu bezahlen. Gemäß demselben System ist die andere Hälfte in Aktien der Gesellschaft zu bezahlen, wobei für jede Teilzahlung eine Sperrfrist von einem Jahr gilt.



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 den drei vorangehenden Monaten, die dem Kalendermonat vorangeht, in dem der Aufsichtsrat die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 genehmigte (Dezember 2022, Januar and Februar 2023).

Auf Grundlage der Informationen der Wiener Börse betrug der durchschnittliche volumengewichtete Aktienkurs der Addiko Bank AG in den entsprechenden Monaten EUR 12,0023.

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

Abbildung 11 - Anzahl von Aktien, die für den variablen Vergütungszyklus 2022 definiert wurden

Name	Variable Vergütung 2022	50 % in Aktien ausbezahlt	VWAP für den Zyklus 2022	Anzahl von Aktien, die für 2022 definiert wurden
Herbert Juranek	350.000	175.000	12,0023	14.577
Tadej Krašovec	156.250	78.125	12,0023	6.508
Ganesh Krishnamoorthi	300.000	150.000	12,0023	12.494
Edgar Flagggl	131.250	65.625	12,0023	5.467

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

Vergleichsinformationen zur Entwicklung von Vergütung und Unternehmensleistung

Abbildung 12 - Vergleichsinformationen zur Entwicklung von Vergütung und Unternehmensleistung (2020 & 2021)

Vergütung für Vorstandsmitglieder (feste V. + leistungsabhängige variable Vergütung, EUR brutto)	2021	2022 vs. 2021	2022
GESAMT¹	2.851.248,93	+33.894,10 oder +1,2%	2.885.143,03
Leistung der Addiko Bank AG	2021	2022 vs. 2021	2022
Ergebnis nach Steuern	13,6 Mio.	+12,1 Mio. oder +89%	25,7,6 Mio.
Betriebsergebnis (neue GuV-Struktur)	54,9 Mio.	+18,7 Mio. oder +34,1%	73,6 Mio.
Betriebsausgaben	-171,1 Mio.	-3,1 Mio. oder - 1,8%	-168 Mio.
Cost-Income-Ratio	72,4 %	-4,9pp oder - 6,8%	67,5 %
Durchschnittliche Vergütung der Angestellten der Addiko Bank AG (feste V. + Leistungsbonus, EUR brutto)	2021	2022 vs. 2021	2022
Angestellte der Addiko Bank AG ohne Vorstandsmitglieder	92.537,30	+5.275,16 oder +5,6 %	97.712,42

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

Vergütungen aus Vorjahren, die dem Vorstand im Geschäftsjahr 2022 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 den variable Vergütungszyklen vor dem Geschäftsjahr 2021 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, betrug die erste Rate 40% der gesamten variablen Vergütung, während 60 % der Gesamtsumme der variablen Vergütung zurückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren anteilig ausbezahlt wurde.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden 50% in bar und 50% in Aktien der Gesellschaft ausgezahlt, sodass die Mitglieder des Vorstands in der ersten Hälfte des Jahres 2022 berechtigt waren, 40% der

gesamten variablen Vergütung zu erhalten, wovon 50% in bar und 50% in Aktien der Gesellschaft ausbezahlt wurden.

Durch die Anwendung des oben beschriebenen Auszahlungsmodi auf die vergangenen Zyklen der variablen Vergütung (2016, 2017, 2018, 2019 & 2021) war eine Gesamtsumme von EUR 1.449.494,64 im Jahr 2022 zu zahlen und wurde an die Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG ausbezahlt, wovon EUR 289.768,45 an aktive (davon 50% in Aktien der Gesellschaft) und EUR 1.150.726,19 an ehemalige Vorstandsmitglieder ausbezahlt wurden.

Abbildung 13 - Bonus-Teilzahlungen für den Bonus Zyklus 2021 für die aktiven Vorstandsmitglieder im Jahr 2022 (EUR brutto)

Name	Bonus 2021 (Anteil Barzahlung in EUR)	Bonus 2021 (Anteil Aktien in Stückzahl)
Herbert Juranek CEO	40.111,44	3.589
Tadej Krasovec CRO	41.595,11	3.722
Ganesh Krishnamoorthi CMO/CIT	71.559,42	6.403

Zusätzlich zu den oben angeführten Beträgen erhielten die früheren Vorstandsmitglieder Ulrich Kissing, Martin Thomas, Christian Kubitschek, Razvan Munteanu, Johannes Proksch, Csongor Nemeth und Markus Krause im Jahr 2022 zurückgestellte Bonuszahlungen von insgesamt EUR 1.150.726,19 für ihre frühere Tätigkeit im Vorstand der Addiko Bank AG.