

Addiko Bank AG Vergütungsbericht 2023

Addiko Bank



Dieser Vergütungsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die gezahlten oder gewährten Vergütungen an derzeitige und ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrates und des Vorstandes der Addiko Bank AG für das Geschäftsjahr 2023.

1.	Die Highlights des Geschäftsjahres 2023	3
2.	Vergütungen des Aufsichtsrats und des Vorstandes	5
3.	Aufsichtsratsvergütung	5
4.	Vorstandsvergütung	7
5.	Vergütung des amtierenden Vorstandes für das Jahr 2023	12
6.	Vergleichende Informationen über Vergütung und Geschäftsergebnisse	16
7.	Vorstandsvergütung aus Vorjahren, die im Jahr 2023 gezahlt wird	16

Gender-Disclaimer: In diesem Bericht wird darauf verzichtet, bei Personenbezeichnungen sowohl die weibliche als auch die männliche und diverse Form zu nennen. Das generische Maskulinum adressiert alle Leserinnen und Leser und gilt in allen Fällen, in denen dies nicht explizit ausgeschlossen wird, für alle Geschlechter.

1. Die Highlights des Geschäftsjahres 2023

Die Addiko Gruppe verzeichnete im Jahr 2023 einen Nettogewinn von EUR 41,1 Millionen, was einer Steigerung von 60% gegenüber 2022 entspricht. Das Betriebsergebnis hat sich mit einem Anstieg um 41 % auf EUR 103,9 Millionen ebenfalls deutlich verbessert, was durch zweistellige Wachstumsraten in den Fokusbereichen Consumer und SME im Jahresvergleich unterstützt wurde.

Das effiziente Kostenmanagement der Gruppe ist in Zeiten erhöhter Inflation offensichtlich und zeigt sich in einer verbesserten Cost/Income Ratio von 60% (YE22: 67%). Darüber hinaus ist es der Addiko Gruppe gelungen, die NPEs auf einen historischen Tiefstand von EUR 138 Millionen zu reduzieren. Diese Entwicklungen sind eine Fortsetzung der soliden Ergebnisse, die es Addiko ermöglichen, den Aktionären auf der Hauptversammlung am 26 April 2024 eine Dividende für das Jahr 2023 in Höhe von EUR 24,6 Millionen oder EUR 1,26 pro Aktie vorzuschlagen.

Das Acceleration Programm, welches darauf abzielt, auf die sich ändernden Kundenbedürfnisse zu reagieren, konzentriert sich auf das Wachstum des Geschäfts der Addiko Gruppe mit Consumer und SME-Kunden, die Verbesserung der Betriebsabläufe und die Stärkung der digitalen Fähigkeiten. Das Programm stützt sich auf drei Säulen:

Geschäftswachstum in Fokusbereichen: Im Jahr 2023 hat Addiko ihre digitale Plattform erheblich verbessert, um Kunden ein besseres Service bieten zu können. Der nächste Schritt besteht darin, die bestehende Plattform zu nutzen, zu optimieren und das Maximum aus ihr herauszuholen. Die Addiko Gruppe wird weiterhin digitale E2E-Funktionen einführen, um digitale Kunden anzuziehen und mit Hilfe seines Partnerschaftsökosystems weiter zu expandieren.

Operative Exzellenz & Digitales: Im Laufe des Jahres 2023 hat Addiko einen "Operational Excellence"-Stream eingerichtet, der darauf abzielt, die schnellsten Konto- und Kreditprozesse durch Back-Office-Exzellenz, Automatisierung und einen kundenorientierten Ansatz zu etablieren. Addiko hat erhebliche Verbesserungen an den Business Intelligence-Berichtssystemen vorgenommen, die dazu beitragen, das Kundenverständnis zu verbessern und Innovationen in den E2E-Prozessen voranzutreiben. Mit Blick auf die Zukunft ist es wichtig zu betonen, dass der Operational Excellence Stream ein fortlaufender Prozess ist und Addiko sich der Umsetzung weiterer Verbesserungen im Jahr 2024 verschrieben hat, um eine nachhaltige Optimierung und kontinuierliche Verbesserung der betrieblichen Kernprozesse sicherzustellen.

Best-in-Class Risikomanagement: Addiko ist davon überzeugt, dass das Ziel, die beste Spezialbank für Consumer und SME in CSEE zu werden, auch bedeutet, beim Management der damit verbundenen Risiken überlegen zu sein. Angesichts der aktuellen wirtschaftlichen Situation ist die Bedeutung von Datenmanagement und Analytik im Bereich des Risikomanagements wichtiger denn je. Addiko hat eine signifikante Erhöhung der Rate automatischer Entscheidungen im Privatkundensegment verzeichnet und erfolgreich eine umfassende Plattform für die Risikoberichterstattung in der gesamten Gruppe eingeführt, wodurch die Möglichkeiten zur Steuerung und zum Management von Risiken auf gruppenweiter Basis weiter verbessert wurden. Darüber hinaus ermöglichten die laufenden Initiativen zur Reduktion von notleidenden Krediten eine weitere Verringerung des notleidenden Exposures im Jahr 2023 auf ein Allzeittief.

Vor dem Hintergrund des soliden Ergebnisses für das Geschäftsjahr 2023 und der Dynamik des Acceleration Programms hat Addiko die mittelfristige Guidance aktualisiert. Die neue Guidance wahrt Konsistenz mit den zuvor veröffentlichten Zielen, weist jedoch ein höheres Maß an Transparenz und Granularität auf.

In einem strategischen Schritt zur weiteren Stärkung der Marktposition in der CESEE-Region hat Addiko beschlossen, im Jahr 2024 in den rumänischen Markt einzutreten. In diesem Zusammenhang wird Addiko Investitionen und Risiken sorgfältig abwägen und einen angemessenen Zeitrahmen festlegen, um wertsteigernde Erträge zu erzielen. Dieser Schritt steht im Einklang mit der allgemeinen Vision des Unternehmens, die führende Spezialbank für Consumer und SME in der Region zu werden.

Addiko Bank

ESG war ein weiterer Schwerpunkt im Jahr 2023. Addiko hat 15 Initiativen gestartet, um die nachhaltigen Entwicklungsziele zu erreichen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Verringerung des CO₂-Fußabdrucks von Addiko und die Förderung der sozialen Gleichstellung innerhalb und außerhalb der Organisation. Mit Blick auf die Zukunft ist die Bank entschlossen, ihre Bemühungen in diesem Bereich weiter zu intensivieren und mehr Ressourcen bereitzustellen, um einen sinnvollen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

2. Vergütungen des Aufsichtsrats und des Vorstands

Der Vergütungsansatz der Addiko Gruppe wurde so definiert, dass er mit den neuesten internationalen und nationalen Vorschriften, einschließlich der folgenden Dokumente, übereinstimmt:

- 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 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 ausgenommene Unternehmen, Finanzholdinggesellschaften, gemischte Finanzholdinggesellschaften, Vergütung, Aufsichtsmaßnahmen und -befugnisse sowie Kapitalerhaltungsmaßnahmen ("CRD V")
- § 39 Abs. 2, 39b und 39c des österreichischen Bankwesengesetzes (BWG) und die Anlage 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 in Bezug auf technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition von Führungsverantwortung, Kontrollfunktionen, wesentlichen Geschäftsbereichen und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung von Kriterien für die Ermittlung von Mitarbeitenden oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten eine vergleichbar erhebliche Auswirkung auf das Risikoprofil des Instituts haben wie die von Mitarbeitenden oder Mitarbeiterkategorien im Sinne von Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie
- EBA-Leitlinien zur internen Governance gemäß Richtlinie 2013/36/EU (EBA/GL/2021/05) vom 2 Juli 2021
- EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04) vom 2 Juli 2021
- FMA-Rundschreiben zu § 39(2), 39b und 39c BWG über die Grundsätze der Vergütungspolitik und -praxis

In der Addiko Gruppe ist die Vergütung im Allgemeinen in der Vergütungspolitik der Addiko Gruppe festgelegt. Für die Mitglieder des Gruppenvorstandes ist sie zusätzlich in der Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG, für die Mitglieder des Gruppenaufsichtsrates zusätzlich in der Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG festgelegt.

3. Aufsichtsratsvergütung

Der Vergütungsrahmen für den Aufsichtsrat legt die Grundsätze der Vergütung der von der Hauptversammlung gemäß § 98a in Verbindung mit § 78a AktG gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG ("Gesellschaft") fest. Dieser Rahmen und die Grundsätze sind in der "Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG" beschrieben.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht bei einer Gesellschaft der Addiko Gruppe angestellt sind, werden für dieses Mandat vergütet. Mitglieder des Aufsichtsrats, die bei einer Gesellschaft der Addiko Gruppe angestellt sind, werden für dieses Mandat nicht entschädigt, da ihre Aufsichtstätigkeit als Teil ihrer offiziellen Pflichten angesehen wird. Dies muss in den jeweiligen Stellen-/Rollenbeschreibungen und Arbeitsverträgen innerhalb jedes Addiko Unternehmens angemessen geregelt werden. Betriebsratsvertreter, die Mitglieder des Aufsichtsrats sind, erhalten keine Vergütung für diese Funktion.

Addiko Bank

Wie in der Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG festgelegt, bestehen die Vergütungspakete der Aufsichtsratsmitglieder aus folgenden Komponenten:

1. Fixe Vergütung - Funktionsvergütung, die auf jährlicher Basis und aliquot zur Tätigkeitsdauer festgelegt wird, basierend auf der:
 - a. Rolle im Aufsichtsrat und
 - b. Rolle in einem Ausschuss eines Aufsichtsratskomitees
2. Sitzungsgeld für die Teilnahme an einer Arbeitsgruppe des Aufsichtsrates (pro Sitzung)

Alle anderen Bestandteile der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder dürfen nicht an die Leistung des von ihnen überwachten Bereichs gekoppelt sein.

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023

Das Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder der Addiko Bank AG im Geschäftsjahr 2023 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 2023 (EUR brutto)

<u>Aufsichtsratsrolle</u>	<u>Jährlicher Betrag</u>
Vorsitzender	115.000
Stellvertretende Vorsitzende	95.000
Mitglieder	75.000

Abbildung 2 - Feste Vergütung nach Funktion in einem Aufsichtsratsausschuss im Jahr 2023 (EUR brutto)

<u>Funktion in einem Ausschuss des Aufsichtsrates (pro Ausschuss)</u>	<u>Jährlicher Betrag</u>
Vorsitzender	20.000
Stellvertretende Vorsitzende	10.000

Die oben genannten Beträge haben sich im Finanzjahr 2023 nicht verändert, sie blieben auf dem Niveau des vorangegangenen Zeitraums.

Die Gesamtvergütung, die an die Mitglieder des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG für das Jahr 2023 bezahlt wurde, betrug EUR 654.131,02. Diese Summe wurde auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder wie in Abbildung 3 dargestellt aufgeteilt.

Abbildung 3 - Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der Addiko Bank AG im Jahr 2023 (EUR brutto)

<u>Name</u>	<u>Aufsichtsratsrolle</u>	<u>Fixe Vergütung</u>	<u>Andere Ausgaben³</u>	<u>GESAMT</u>
Kurt Pribil	Vorsitzender	156.000,00	919,00	156.919,00
Sava Ivanov Dalbokov ¹	Stellvertretender Vorsitzender / Mitglied	124.273,97	1.283,39	125.557,36
Johannes Proksch ²	Stellvertretender Vorsitzender / Mitglied	117.726,03	0,00	117.726,03
Monika Wildner	Mitglied	116.000,00	0,00	116.000,00
Frank Schwab	Mitglied	126.000,00	11.928,63	137.928,63

¹ Stellvertretender Vorsitzender bis 31 Mai 2023

² Stellvertretender Vorsitzender ab 1 Juni 2023

³ Inklusive Reisekosten

Gemäß der Vergütungspolitik des Aufsichtsrates der Addiko Bank AG wurde an die vom Betriebsrat entsandten Aufsichtsratsmitglieder, Herrn Christian Lobner und Herrn Thomas Wieser, keine Aufsichtsratsvergütung gezahlt.

4. Vorstandsvergütung

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

Die gültige Fassung der Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates bestätigt und durch einen Beschluss des Aufsichtsrates am 8 März 2023 angenommen und anschließend durch die Mehrheit der Stimmen auf der Jahreshauptversammlung (HV) der Addiko Bank am 14 April 2023 bestätigt.

Zusätzlich zu allen abgedeckten aufsichtsrechtlichen Anforderungen ist die Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG darauf ausgerichtet, die Ziele der Vorstandsmitglieder mit den langfristigen Interessen von Addiko und ihren Aktionären in Einklang zu bringen und gleichzeitig ein angemessenes Gleichgewicht zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen zu gewährleisten.

4.1. Voraussetzungen für die Aktivierung der variablen Vergütung

Variable Vergütungsbestandteile dürfen nur dann gezahlt werden, wenn die finanzielle Lage von Addiko nachhaltig und die variable Vergütung gerechtfertigt ist. Der Anspruch auf eine variable Vergütung, einschließlich der Auszahlung aufgeschobener Zahlungen aus den Vorjahren, besteht nur, wenn die Grundvoraussetzungen, wie unten beschrieben, erfüllt sind.

Die variable Vergütung kann nur aktiviert werden, wenn die Kapitalanforderungen erfüllt sind. Die Kapitalanforderungen der Addiko Gruppe werden durch den jährlichen SREP und andere relevante regulatorische Anforderungen definiert.

Sind die Kapitalanforderungen am Ende des jeweiligen Leistungsjahres nicht erfüllt, ist die Grundanforderung nicht erfüllt, was ein Knock-out-Kriterium darstellt. Dies bedeutet, dass die variable Vergütung für das Leistungsjahr nicht kapitalisiert und nicht aktiviert wird (dies gilt für alle neuen Zahlungen und aufgeschobenen Zahlungen im Zusammenhang mit der variablen Vergütung, die in dem jeweiligen Jahr fällig wären).

Für die Aktivierung der variablen Vergütung werden für das jeweilige Geschäftsjahr zusätzliche Knock-Out-Kriterien festgelegt. Diese zusätzlichen Knock-Out-Kriterien werden vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt und können Maßnahmen aus den folgenden Kategorien umfassen:

- Risiko (z.B. Notleidende Exposures, Liquiditätsdeckungsgrad)
- Finanzergebnis (z.B. Bilanzgewinn)

4.2. Erfüllung der Leistungskriterien für das Jahresbonussystem

Der Jahresbonus als Form der erfolgsabhängigen variablen Vergütung richtet sich nach dem Erfolg des Einzelnen (in quantitativer und qualitativer Hinsicht) sowie dem Erfolg der Addiko Bank AG (der Gesellschaft). Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrates berücksichtigt bei der Entscheidung über jegliche Form der variablen Vergütung für Vorstandsmitglieder Leistungskriterien, die Marktsituation und -entwicklung, die Angemessenheit von Bonuszahlungen und die Risikoentwicklung. Im Falle der Beendigung des Dienstverhältnisses werden die Ansprüche und Forderungen der Vorstandsmitglieder individuell vereinbart.

Die Leistungsziele für den Vorstand werden in einer ausgewogenen Kombination aus quantitativen finanziellen Zielen und nicht-finanziellen Zielen mit einer Gesamtgewichtung von 100% festgelegt. Die quantitativen Ziele basieren auf dem genehmigten Budget für das jeweilige Jahr aus den folgenden Kategorien:

- Business Transformation (z.B. Anzahl an Kunden 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.)
- Finanzergebnis (z.B. Bilanzgewinn, usw.)

4.3. Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF)

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

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

Die PAIF-Regelung wird zusätzlich zur jährlichen Bonusregelung festgelegt. Das Ziel des PAIF-Programms ist es, die Geschäftsstrategie und die langfristigen Ziele des Senior Management Teams der Addiko Gruppe mit den Interessen der Aktionäre in Einklang zu bringen und einen langfristigen Anreiz für das Management zu schaffen, um eine nachhaltige Entwicklung der Addiko Gruppe zu gewährleisten.

Zusätzlich zu den zuvor genannten Voraussetzungen für die Aktivierung der variablen Vergütung darf die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, berechnet nach den Leistungskriterien für das Jahresbonusprogramm, nicht unter 50% liegen.

Aufgrund des langfristigen Charakters des PAIF-Programms und um die langfristige Tragfähigkeit der Kapitalstruktur zu gewährleisten, würde die Bank ein zusätzliches langfristiges Kriterium bewerten, nämlich die Kapitalnutzung für das Kreditrisiko im ICAAP (ökonomische Betrachtung).

Zusätzlich zu den grundlegenden Anforderungen/Knock-out-Kriterien wird sowohl für die langfristige Komponente als auch für die jährliche Komponente ein PAIF-Leistungsmaßstab definiert, der an die Beteiligung der Aktionäre gekoppelt ist und jährliche Anpassungen ermöglicht.

Eine solche PAIF-Leistungskennzahl wird durch den Total Shareholder Return (TSR) definiert. Der TSR wird berechnet als die Summe aus:

- Veräußerungsgewinne oder -verluste (die Veränderung des Kurses der Addiko-Aktie an der Wiener Börse) und
- Gewinnausschüttung/Dividende je Aktie (im Leistungszeitraum gezahlt)

Die Veränderung des Kurses der Addiko-Aktie wird als Differenz zwischen dem volumengewichteten Durchschnittskurs (VWAP) der Addiko-Aktie im vierten Quartal am Ende des Leistungszeitraums und dem VWAP der Addiko-Aktie im vierten Quartal vor Beginn des Leistungszeitraums berechnet.

Der Ziel-TSR wird als prozentuale Verbesserung während des Leistungszeitraums auf der Grundlage des VWAP der Addiko-Aktie im vierten Quartal vor Beginn des Leistungszeitraums ausgedrückt und spiegelt den erwarteten zusätzlichen Shareholder Value wider, der im Leistungszeitraum erzielt werden soll.

Die TSR-Zielwerte werden sowohl für die langfristige Komponente als auch für die Komponente, die jährliche Anpassungen zulässt ("jährliche Komponente"), festgelegt. Der TSR-Zielwert für die langfristige Komponente wurde zu Beginn des Dreijahreszeitraums festgelegt und die TSR-Zielwerte

für die jährlichen Komponenten werden vor Beginn eines jeden Jahres innerhalb des Dreijahreszyklus festgelegt.

Der Ziel-TSR wird vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG festgelegt.

4.4. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder muss im Arbeitsvertrag klar festgelegt sein

Wie in der Vergütungspolitik des Vorstandes der Addiko Bank AG festgelegt, ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder als eine Kombination aus fixer Vergütung, erfolgsabhängiger variabler Vergütung und nicht-monetärer Vergütung zu bestimmen. Die fixe Vergütung richtet sich nach dem Verantwortungsgrad des jeweiligen Vorstandsmitglieds, der einen relevanten Teil der Gesamtvergütung ausmacht.

Die variable Jahresvergütung ist an die Erreichung vorher festgelegter individueller Ziele und ein umsichtiges Risikomanagement geknüpft und sollte in jedem Fall die für die variable Vergütung festgelegten Höchstgrenzen einhalten.

4.5. Für die variable Vergütung festgelegte Höchstschwellenwerte

Die Trennung zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen muss klar nachvollziehbar sein.

Im Dezember 2022 beschloss der Aufsichtsrat der Addiko Bank AG, den variablen Vergütungsanteil für den CEO, den CFO und den CMO/CIO des Vorstandes der Gesellschaft auf bis zu 200% der jährlichen Festvergütung und für den CRO auf bis zu 100% der jährlichen Festvergütung für die Geschäftsjahre 2023 zu erhöhen, 2024 und 2025 auf bis zu 100% der jährlichen Festvergütung zu erhöhen, vorbehaltlich i) aller erforderlichen internen Genehmigungen, ii) gegebenenfalls erforderlicher aufsichtsrechtlicher Genehmigungen und/oder Nichtverbote und iii) quantitativer und qualitativer Bewertungen der einzelnen Ziele im Einklang mit den EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik und dem FMA-Rundschreiben über Grundsätze der Vergütungspolitik und -praxis.

Mit diesem Vorschlag wird das zuvor genehmigte Vergütungspaket für die Mitglieder des Vorstandes der Addiko Bank AG nicht erhöht, lediglich der Zielbetrag der neu definierten Performance Acceleration Incentive Framework ("PAIF") Zuteilung wurde erhöht, während die Beträge der jährlichen fixen und variablen Vergütung unverändert blieben. Das PAIF bezieht sich auf einen Leistungszeitraum von drei Jahren, beginnend mit dem Geschäftsjahr 2023, und die variable Vergütungskomponente kann die feste Vergütungskomponente nur übersteigen, wenn die Ziele innerhalb des Leistungszeitraums erreicht werden.

In Übereinstimmung mit der zuvor erwähnten und genehmigten variablen Vergütung können die Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstandes der Addiko Bank AG im Falle der Aktivierung der PAIF-Langzeitkomponente wie folgt sein:

- Für den CEO Herrn Herbert Juranek auf bis zu 162% der fixen Vergütungskomponente,
- Für den CMO/CIO Herrn Ganesh Krishnamoorthi auf bis zu 135% der fixen Vergütungskomponente,
- Für den CEO Herrn Edgar Flaggl auf bis zu 135% der fixen Vergütungskomponente und
- Für den CRO Herrn Tadej Krasovec auf bis zu 75% der fixen Vergütungskomponente.

Die oben genannten Höchstschwellenwerte für die variable Vergütung gelten jeweils für den dreijährigen Leistungszyklus, die Geschäftsjahre 2023, 2024 und 2025.

4.6. Risikobewertung für die variable Vergütung

Ex-ante-Risikoanpassung

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

- Durchschnittliche PD des performenden Portfolios,
- Risikokosten,
- Anteil Stage 2 am performenden Portfolio,
- Risikotragfähigkeit („Risk Bearing Capacity“).

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

Ex-post-Risikoanpassung

Addiko kann Ex-post-Risikoanpassungen vornehmen und die Zahlung kürzen („Malus“) oder die Person zur Rückzahlung auffordern, wenn die Zahlung nach den vordefinierten Regeln nicht gerechtfertigt war („Clawback“).

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

Malus

Eine leistungsbezogene Anpassung in Form einer Malus-Regelung wird aktiviert:

- wenn das Unternehmen einen signifikanten Abschwung in seiner finanziellen Leistung erleidet - mit Auswirkungen auf die variable Vergütung des Leistungsjahres und die Aufschiebe auf einer Addiko-Gruppenbasis, es sei denn, ein signifikanter Abschwung war geplant und budgetiert und es gelten keine Knock-out-Kriterien. Die quantitative Definition der Schwellenwerte für einen signifikanten Abschwung wird Teil der jährlichen Festlegung der Ziel-KPIs sein, die vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt werden muss;
- im Falle wesentlicher Änderungen der ökonomischen oder regulatorischen Kapitalbasis des Unternehmens - mit Auswirkungen sowohl auf die variablen Zahlungen des Leistungsjahres als auch auf die Aufschiebung auf einer Addiko gruppenweiten Basis;
- wenn Anzeichen für Fehlverhalten oder schwerwiegende Fehler des Mitarbeitenden festgestellt werden - was sich sowohl auf die variablen Zahlungen des Leistungsjahres als auch auf die Aufschiebe auf individueller Basis auswirkt;
- wenn das Unternehmen unter einem erheblichen Versagen im Risikomanagement leidet, was sich sowohl auf die variablen Zahlungen für das Leistungsjahr als auch auf die individuellen Abgrenzungen auswirkt;
- falls aufsichtsrechtliche Sanktionen verhängt werden, bei denen das Verhalten des Mitarbeitenden zu der Sanktion beigetragen hat, die sich sowohl auf die variablen Zahlungen des Leistungsjahres als auch auf die Aufschiebe auf individueller Basis auswirken.

Für den Fall, dass die unten genannten mehrjährigen Bewertungsindikatoren unterhalb der definierten Schwellenwerte liegen, die vom Aufsichtsrat im Rahmen der Budgetziele genehmigt wurden, zeigt die zugrunde liegende Auswirkung auf das Risikoprofil die Notwendigkeit der Anwendung der Malus-Regelung an:

- Kohortenanalyse der Ausfallquote bei Krediten
- Kohortenanalyse des Darlehensportfolios nach Jahrgängen des Anteils der Stufe 2

Auf der Grundlage eines Beschlusses des Aufsichtsrats der Gruppe kann eine (nachträgliche) Risikoanpassung bis zur vollen Höhe des aufgeschobenen Auszahlungsbetrags aus dem individuellen Leistungszyklus (der jeweiligen Jahrgangskohorte) vorgenommen werden.

Die Risikoanpassung der gesamten aufgeschobenen Raten, die zur Auszahlung fällig sind, wird anhand der folgenden Bewertungsindikatoren vorgenommen:

- Zufluss in notleidendes Exposure (NPE-Zufluss)
- Verhältnis des notleidenden Exposures (NPE-Quote)
- Deckung des notleidenden Exposures durch Rückstellungen (NPE- Deckungsquote)

Diese drei Indikatoren werden im Sanierungsplan und innerhalb des Rahmens für die Risikobereitschaft der Gruppe anerkannt und nachverfolgt. Sie zeigen die Auswirkungen der Management- und Verkaufsaktivitäten in den vorangegangenen Zeiträumen auf die Höhe des Risikos, welches das Unternehmen in ihrem Portfolio übernommen hat und werden ständig mit vordefinierten Schwellenwerten verglichen, was eine stete Überwachung ermöglicht, wenn das Risiko über den Grenzen liegt, die das Unternehmen bereit ist zu übernehmen.

Auf der Grundlage eines Beschlusses des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG kann eine (nachträgliche) Risikoanpassung bis zur vollen Höhe des aufgeschobenen Auszahlungsbetrags vorgenommen werden, wenn die folgenden Indikatoren "gelb" oder "rot" sind:

- wenn ein gelber Schwellenwert des Wiederauffüllungsplans für mehr als 6 Monate überschritten wird
- wenn ein roter Schwellenwert für mehr als 3 Monate überschritten wird.

Rückforderung (Claw back)

Eine Rückforderung erfolgt:

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

Je nach den Umständen und dem geltenden Arbeitsrecht kann eine Rückforderungsklausel auch für Mitarbeitende gelten, die nicht zum Identified Staff gehören (z. B. im Falle von Betrug, um eine Prämie zu erhalten).

Grundsätze für die Beendigung des Vertrags eines Vorstandsmitglieds:

Da es sowohl im Interesse der Gesellschaft als auch der Vorstandsmitglieder liegt, die Stabilität des Vorstands zu gewährleisten, wird für die derzeit gültige Amtszeit festgelegt, dass während der Festlaufzeit sowohl die Gesellschaft als auch das Vorstandsmitglied den Vertrag vor Ablauf nur aus wichtigem Grund kündigen können. Eine vorzeitige Kündigung ohne wichtigen Grund ist weder für die Gesellschaft noch für die Mitglieder des Vorstands möglich.

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

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

Aktienoptionsprogramm

Im Geschäftsjahr 2023 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.

5. Vergütung des amtierenden Vorstands für das Jahr 2023

5.1. Feste Vergütung

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

5.2. Variable Vergütung

Die Grundvoraussetzung für die Aktivierung der variablen Vergütung in der Addiko für das Jahr 2023 wurde durch die von der SREP und anderen Regulierungsbehörden vorgeschriebenen Kapitalanforderungen der Addiko Gruppe definiert.

Variable Vergütung - jährliches Bonussystem

Die zusätzlichen Knock-out-Kriterien für die Aktivierung des jährlichen Bonusprogramms für 2023 wurden wie folgt festgelegt:

- Der Liquiditätsdeckungsgrad der Addiko Gruppe (LCR),
- RAROC der Addiko Gruppe,
- NPE Volumen der Addiko Gruppe.

Wenn ein Knock-out-Kriterium, sei es ein grundlegendes oder ein zusätzliches, erfüllt ist, wird der Jahresbonus nicht aktiviert.

Abbildung 4 - Erreichung der Knock-out-Kriterien für die Aktivierung des Jahresbonusprogramms für 2023, wobei die Grundvoraussetzung und alle drei zusätzlichen Knock-out-Kriterien erfüllt wurden.

	Kriterium	Ergebnis JE 2023
Grundlegendes Knock-out-Kriterium		
Gesamtkapitalquote der Addiko Gruppe	< 18,6%	20,4%
Zusätzliche Knock-out-Kriterien		
Liquiditätsdeckungsgrad der Addiko Gruppe (LCR)	<= 120%	313%
NPE-Quote der Addiko Gruppe (EBA)	>= 5,0%	2,8%
Gewinn nach Steuern der Addiko Gruppe	<= 0	EUR 41,1 Mio.

Die Ziele für 2023 basieren auf dem genehmigten Budget für das Jahr 2023 und sind somit eng mit den Aktivitäten des Acceleration Programms verbunden.

Die vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigten individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2023 sowie die Erreichung der quantitativen Ziele im jeweiligen Zeitraum sind in den Abbildungen 5a und 5b dargestellt.

Abbildung 5a - Balanced Scorecard für das Geschäftsjahr 2023 (CEO, CFO and CMO/CIO)

KPI Typ	KPI-Beschreibungen	Gewichtung	2023 gewichtete Zielerreichung
Quantitativ	Nettozuwachs des Fokusportfolios der Gruppe	10%	12,50%
Quantitativ	Nettozinsspanne der Gruppe (in Bp)	10%	12,03%
Quantitativ	NPE-Quote der Gruppe (EBA)	15%	18,75%
Quantitativ	NBI - OPEX der Gruppe	20%	25,00%
Quantitativ	Nettogewinn der Gruppe	20%	25,00%
Qualitativ	Umsetzung der ESG-Strategie	10%	10%
Qualitativ	Vorbereitung des Expansionsprojekts	10%	10%
Qualitativ	Kulturelle Transformation	5%	5%

Abbildung 5b - Balanced Scorecard für das Geschäftsjahr 2023 (CRO)

KPI Typ	KPI-Beschreibungen	Gewichtung	2023 gewichtete Zielerreichung
Quantitativ	Nettozuwachs des Fokusportfolios der Gruppe	10%	12,50%
Quantitativ	Deckungsgrad von NPE-Rückstellungen der Gruppe (in %)	10%	12,50%
Quantitativ	NPE-Quote der Gruppe (EBA)	25%	31,25%
Quantitativ	NBI - OPEX der Gruppe	10%	12,50%
Quantitativ	Nettogewinn der Gruppe	15%	18,75%
Qualitativ	Umsetzung der ESG-Strategie	15%	15%
Qualitativ	Vorbereitung des Expansionsprojekts	10%	10%
Qualitativ	Kulturelle Transformation	5%	5%

Abbildung 6 zeigt die endgültigen Bonusbeträge für jedes Vorstandsmitglied der Addiko Bank AG, berechnet nach der individuellen Leistung für das Geschäftsjahr 2023 und unter Berücksichtigung der in den Arbeitsverträgen festgelegten maximalen Bonusbeträge.

Abbildung 6 - Berechnung des Bonus für die Mitglieder des Vorstands (MB) im Jahr 2023 (EUR brutto)

Name	MB Mitglied von - bis	2023 Jahresbonus
Herbert Juranek	01.01.-31.12.2023	350.000
Tadej Krašovec	01.01.-31.12.2023	125.000
Ganesh Krishnamoorthi	01.01.-31.12.2023	300.000
Edgar Flaggel	01.01.-31.12.2023	225.000

Variable Vergütung - Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF)

In Bezug auf den PAIF wurden die folgenden zusätzlichen Knock-out-Kriterien für die Aktivierung des PAIF 2023-2025 festgelegt:

- Liquiditätsdeckungsquote (LCR) der Addiko Gruppe,
- NPE-Quote der Addiko Gruppe (EBA),
- Gewinn nach Steuern der Addiko Gruppe,
- Individuelle Leistung.

Wenn ein Knock-out-Kriterium, sei es ein grundlegendes oder ein zusätzliches, erfüllt wird, würde der Jahresbonus nicht aktiviert werden.

Abbildung 7 - Erfüllung der Knock-Out-Kriterien für die Aktivierung der jährlichen Komponente 2023 des PAIF Programms 2023-2025, die zeigt, dass die Grundvoraussetzung und alle vier zusätzlichen Knock-Out-Kriterien erfüllt wurden.

Kriterium	Ergebnis JE 2023
Grundlegendes Knock-out-Kriterium	
Die Gesamtkapitalquote der Addiko Gruppe	< 18,6% 20,4%
Zusätzliche Knock-out-Kriterien	
Die Liquiditätsdeckungsquote (LCR) der Addiko Gruppe	<= 120% 313%
NPE-Ratio der Addiko-Gruppe (EBA)	>= 5,0% 2,8%
Gewinn nach Steuern der Addiko Gruppe	<= 0 EUR 41,1 Mio.
Individuelle Leistung	>= 80% > 100%

Wenn die definierten Knock-Out-Kriterien nicht erfüllt sind, kann das PAIF-Programm aktiviert werden, wenn der Zielwert für den Total Shareholder Return (TSR) erreicht wird.

Der TSR-Zielwert für die Jahreskomponente 2023 wurde vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG im Dezember 2022 auf 23% festgelegt. Unter Berücksichtigung des volumengewichteten Durchschnittskurses (VWAP) der ADKO-Aktie im vierten Quartal 2022, der EUR 11,1901 betrug, ergibt sich eine angestrebte Steigerung des Total Shareholder Return im Jahr 2023 von EUR 2,5737.

Dies bedeutet, dass der VWAP der ADKO-Aktien im vierten Quartal 2023 zuzüglich der im Jahr 2023 gezahlten Dividenden pro Aktie mindestens EUR 13,7638 pro Aktie betragen muss.

Abbildung 8 - Erreichung der jährlichen Komponente 2023 des PAIF 2023-2025 Programms, die zeigt, dass das Ziel des Total Shareholder Return (TSR) erreicht wird.

Total Shareholder Return für 2023 PAIF - jährliche Komponente	
Q4 VWAP für die Aktivierung der jährlichen PAIF-Komponente 2023	12,96
Dividende je Aktie (gezahlt im Jahr 2023)	1,21
2023 Total Shareholder Return (TSR)	14,17

Abbildung 9 zeigt die endgültigen PAIF-Jahreskomponentenbeträge 2023 für jedes Vorstandsmitglied der Addiko Bank AG. Diese Beträge werden in Abhängigkeit von der Erreichung des TSR-Ziels für das Jahr 2023 und den für die Jahreskomponente 2023 in den Anstellungsverträgen festgelegten PAIF-Zielbeträgen berechnet.

Abbildung 9 - PAIF 2023 jährliche Komponentenbeträge für die Mitglieder des Vorstands (MB) (EUR brutto)

Name	MB Mitglied von - bis	PAIF 2023 jährliche Komponente
Herbert Juranek	01.01.-31.12.2023	280.000
Tadej Krašovec	01.01.-31.12.2023	100.000
Ganesh Krishnamoorthi	01.01.-31.12.2023	150.000
Edgar Flagg	01.01.-31.12.2023	126.000

Überblick über die Gesamtvergütung der amtierenden Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Die im Geschäftsjahr 2023 tätigen Mitglieder des Vorstandes der Addiko Bank AG erhielten insgesamt EUR 3.833.539,18 brutto, davon EUR 1.656.000,00 brutto als variable Vergütung.

Abbildung 10 - Vergütung der Mitglieder des Vorstands (MB) der Addiko Bank AG für das Jahr 2023 (EUR brutto) mit einem Vergleich zur Vergütung für das Jahr 2022

Name	MB Mitglied von - bis	Grundgehalt	Sonstige Festbeträge ¹	Gesamte Festvergütung	Variable Vergütung	Gesamt
Herbert Juranek CEO	01.01.-31.12.2023	650.020,00	31.879,76	681.899,76	630.000,00	1.311.899,76
	01.01.-31.12.2022	650.020,00	31.521,92	681.541,92	350.000,00	1.031.541,92
Tadej Krašovec CRO	01.01.-31.12.2023	500.000,00	31.879,76	531.879,82	225.000,00	756.879,82
	01.01.-31.12.2022	464.288,61	31.521,92	495.810,53	156.250,00	652.060,53
Ganesh Krishnamoorthi CMO/CIO	01.01.-31.12.2023	500.000,00	31.879,76	531.879,82	450.000,00	981.879,82
	01.01.-31.12.2022	500.000,00	31.521,92	531.521,98	300.000,00	831.521,98
Edgar Flagg ² CFO	01.01.-31.12.2023	400.000,00	31.879,76	431.879,78	351.000,00	782.879,78
	01.06.-31.12.2022	221.427,64	17.340,96	238.768,60	131.250,00	370.018,60

¹ Sonstige Festbeträge umfassen Kfz-Zulage und Sozialversicherung

² Die Daten für 2022 sind anteilig seit dem Eintritt des Vorstandsmitglieds am 01 Juni 2022 dargestellt.

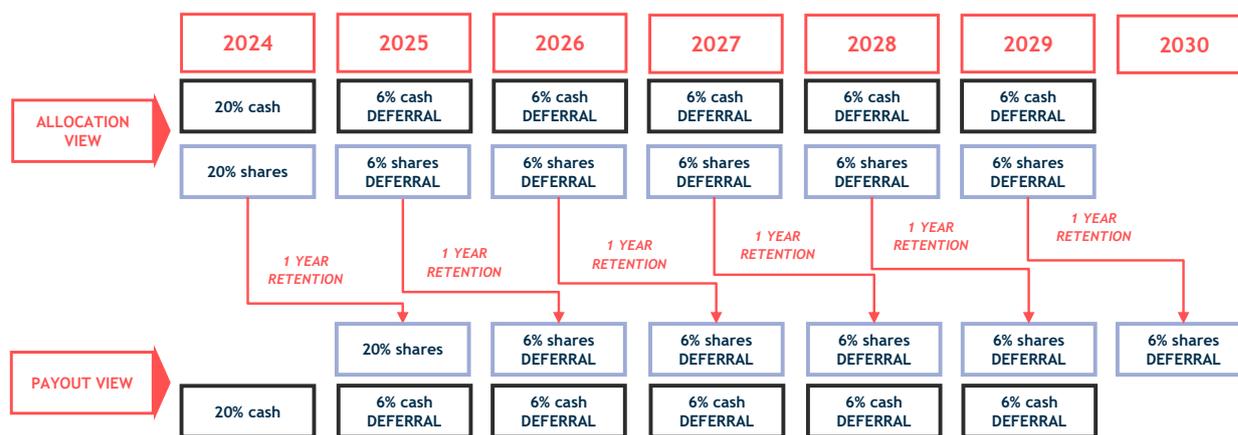
Addiko Bank

Die Auszahlung jeglicher leistungsbezogenen variablen Vergütung für 2023 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 2024 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 verbleibenden 60% der gesamten variablen Vergütung werden aufgeschoben und die Auszahlung erfolgt anteilig über einen Zeitraum von 5 Jahren (12% pro Jahr), wobei die Hälfte in bar (6%) und die andere Hälfte in Aktien der Gesellschaft (6%) ausgezahlt wird. Die Barauszahlung erfolgt so bald wie möglich nach Ablauf des ersten / zweiten / dritten / vierten / fünften Geschäftsjahres (spätestens bis zum Ende des ersten Halbjahres 2025 / 2026 / 2027 / 2028 / 2029). Nach der gleichen Regelung wird die andere Hälfte in Form von Aktien des Unternehmens ausgezahlt, wobei für jede Tranche eine Sperrfrist von einem Jahr gilt.

Abbildung 11 - Darstellung des Zuteilungs- und Auszahlungsmodells für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG



Der für die Ermittlung der Anzahl der Aktien heranzuziehende Aktienkurs entspricht dem durchschnittlichen volumengewichteten Aktienkurs (VWAP) der Addiko Bank AG (Symbol: ADKO) an der Wiener Börse in den drei (3) Monaten vor dem Kalendermonat, in dem der Aufsichtsrat die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 genehmigt hat (Dezember 2023, Januar und Februar 2024).

Basierend auf den Informationen der Wiener Börse betrug der durchschnittliche volumengewichtete Aktienkurs der Addiko Bank AG in den jeweiligen Monaten EUR 14.1818.

Unter Berücksichtigung der für das Geschäftsjahr 2023 festgelegten variablen Vergütungsbeträge, des oben erwähnten Mechanismus und durchschnittlichen Aktienkurses werden die für die Mitglieder des Vorstands festgelegten 50% der variablen Vergütung wie folgt in Addiko-Aktien übertragen:

Figure 12 - Anzahl der für den variablen Vergütungszyklus 2023 festgelegten Aktien

Name	2023 variable Vergütung	50% Auszahlung in Aktien	VWAP für 2023 Zyklus	Anzahl der für 2023 festgelegten Aktien
Herbert Juranek	630.000	315.000	14.1818	22,209
Tadej Krašovec	225.000	112.500	14.1818	7,928
Ganesh Krishnamoorthi	450.000	225.000	14.1818	15,861
Edgar Flaggel	351.000	175.500	14.1818	12,375

Die Zuteilung von Aktien an die Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG erfolgt nach den oben beschriebenen Mechanismen.

6. Vergleichende Informationen über Vergütung und Geschäftsergebnisse

Abbildung 13 - Vergleichsinformationen zur Entwicklung von Vergütung und Unternehmensleistung (2022 & 2023)

Vergütung für Vorstandsmitglieder (feste V. + leistungsabhängige variable Vergütung, EUR brutto)	2022	2023 vs. 2022	2023
GESAMT¹	2.885.143,03	+948.396,15 or +32,9%	3.833.539,18
Leistung der Addiko Bank AG	2022	2023 vs. 2022	2023
Ergebnis nach Steuern	25,7 m	+15,4 m or +59,9%	41,1 m
Betriebsergebnis (neue GuV-Struktur)	73,6 m	+30,3 m or +41,1%	103,9 m
Betriebsausgaben	-168,0 m	-10,6 m or +6,3%	-178,6 m
Cost-Income-Ratio	67,5%	- 7,0pp or -10,4%	60,5%
Durchschnittliche Vergütung der Angestellten der Addiko Bank AG (feste V. + Leistungsbonus, EUR brutto)	2022	2023 vs. 2022	2023
Angestellte der Addiko Bank AG ohne Vorstandsmitglieder	97.712,46	+2.659,25 or +2,7%	100.371,71

¹ nur auf Ebene des Gesamtvorstands relevant, da der Vorstand im Laufe des Jahres 2022 ausgetauscht wird

7. Vorstandsvergütung aus Vorjahren, die im Jahr 2023 gezahlt wird

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 Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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.

Ab dem Auszahlungszyklus ab dem Geschäftsjahr 2021 wurde für die dann aktiven Vorstandsmitglieder die Zahlung von 50% in bar und 50% in Addiko-Aktien angewandt. Für die Auszahlung in Addiko-Aktien wurde eine Sperrfrist von einem Jahr festgelegt.

Unter Anwendung der oben beschriebenen Auszahlungsmodelle in den vorangegangenen variablen Vergütungszyklen (2017, 2018, 2019, 2021 und 2022) wurde ein Betrag von EUR 1.075.447,10 brutto zur Auszahlung fällig und im Jahr 2023 an die Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG ausgezahlt, wovon EUR 251.837,14 brutto an aktive Mitglieder und EUR 823.609,96 brutto an ehemalige Mitglieder des Vorstands ausgezahlt wurden. Für aktive Vorstandsmitglieder wurde im Jahr 2023 die Gesamtzahl von 19.114 Aktien aus den vorangegangenen variablen Vergütungszyklen (2021 und 2022) zugeteilt.

Abbildung 14 - Auszahlung der variablen Vergütungstranchen aus den Vorjahren an die aktiven Vorstandsmitglieder im Jahr 2023 (EUR brutto / Anzahl der Aktien)

Name	Auszahlung 2023 (Baranteil)	Zuteilung im Jahr 2023 (Anzahl der Aktien)
Herbert Juranek	82.033,43	6.908
Tadej Krašovec	36.796,01	3.099
Ganesh Krishnamoorthi	81.467,83	6.920
Edgar Flagggl	51.539,87	2.187

Zusätzlich zu den Daten aus Abbildung 14 haben die ehemaligen Vorstandsmitglieder Ulrich Kissing, Martin Thomas, Christian Kubitschek, Razvan Munteanu, Johannes Proksch, Csongor Nemeth und Markus Krause aufgrund ihrer bisherigen Tätigkeit im Vorstand der Addiko Bank AG aufgeschobene Bonuszahlungen in Höhe von insgesamt EUR 823.609,96 brutto erhalten, die alle im Laufe des Jahres 2023 in bar ausgezahlt werden.