

# Addiko Bank AG Vergütungsbericht 2025

Addiko Bank



Dieser Vergütungsbericht beinhaltet einen umfassenden Überblick über die im Geschäftsjahr 2025 an die aktuellen und ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands der Addiko Bank AG gezahlten oder gewährten Vergütungen.

|    |                                                                   |    |
|----|-------------------------------------------------------------------|----|
| 1. | Wesentliche Höhepunkte des Geschäftsjahres 2025                   | 3  |
| 2. | Allgemeine Grundsätze der Vergütung von Aufsichtsrat und Vorstand | 4  |
| 3. | Aufsichtsratsvergütung                                            | 4  |
| 4. | Vorstandsvergütung                                                | 6  |
| 5. | Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder für das Jahr 2025           | 11 |
| 6. | Vergleichsinformationen zur Vergütung und Unternehmensleistung    | 17 |
| 7. | Vorstandsvergütung vorangehender Jahre, die 2025 bezahlt wurde    | 17 |

## 1. Wesentliche Höhepunkte des Geschäftsjahres 2025

Die Addiko Gruppe blickt auf ein Jahr zurück, das einmal mehr ihre Widerstandskraft, Flexibilität und Ausrichtung auf nachhaltigen Mehrwert für ihre Kundinnen und Kunden unterstrichen hat. Im Geschäftsjahr 2025 erzielte die Bank ein Ergebnis nach Steuern von EUR 44 Mio. Der Nettozinsertrag erhöhte sich leicht auf EUR 316,9 Mio., die Risikokosten lagen mit 96 Basispunkten weiterhin auf einem günstigen Niveau, und die Kapitalausstattung blieb solide.

Der strategische Kurs wurde konsequent fortgeführt. Kredite an Konsumentinnen und Konsumenten sowie kleine und mittlere Unternehmen machten nahezu 92 % des Performing-Portfolios aus und bestätigten damit die Bedeutung des spezialisierten Geschäftsmodells in Mittel- und Südosteuropa. Das Konsumentengeschäft entwickelte sich robust. Gleichzeitig führten neue makroprudenzielle Maßnahmen und gesetzliche Vorgaben in Kroatien, Serbien, der Republik Srpska und Montenegro zu Einschränkungen im Kreditgeschäft, welche die Profitabilität belasteten. Die Nachfrage seitens der KMU blieb uneinheitlich, beeinflusst durch verhaltene Investitionsbereitschaft und intensiven Wettbewerb. Die Bank reagierte mit gezielten Anpassungen bei Preisen und Produkten sowie Maßnahmen zur Ergebnisverbesserung in Serbien, stets unter Einhaltung strenger Vergabestandards.

Die Qualität des Kreditportfolios blieb stabil. Die Quote notleidender Engagements veränderte sich kaum, die Risikovorsorge war weiterhin komfortabel, und der Kostenaufwand für Risiken blieb niedrig. Dies unterstreicht die breite Streuung der Portfolios und die robuste Risikosteuerung - ein entscheidender Faktor in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld.

Neben finanziellen Ergebnissen stand 2025 die operative Weiterentwicklung im Mittelpunkt. Digitale Kreditprozesse wurden weiter optimiert, Kooperationen am Point-of-Sale ausgebaut und Effizienzsteigerungen in allen Märkten erzielt. In Rumänien startete die Bank mit einem vollständig digitalen Angebot für Konsumentenkredite. Der Markteintritt erfolgt bewusst schrittweise, um Erkenntnisse über das Verhalten der Kundinnen und Kunden, Risikotendenzen und wirtschaftliche Parameter zu gewinnen, bevor umfassendere Entscheidungen getroffen werden.

Darüber hinaus hat die Bank ihr Engagement für Unternehmerinnen und Unternehmer ausgebaut. Gemeinsam mit der EBRD entwickelte sich die ursprünglich lokale „SME Academy for Entrepreneurs“ zu einer regionalen Plattform, die inzwischen in vier Ländern verfügbar ist und Unternehmen praxisnahe Unterstützung durch Wissen, Werkzeuge und Vernetzung bietet.

Im Bereich Nachhaltigkeit und Governance lag der Schwerpunkt auf der systematischen Integration regulatorischer Anforderungen in Berichts-, Risiko- und Steuerungsprozesse, stets orientiert an den Themen, die für das Geschäftsmodell und das Risikoprofil wesentlich sind.

Mit Blick auf die kommenden Jahre bleiben die Rahmenbedingungen anspruchsvoll. Auch wenn die monetäre Umgebung unterstützend bleiben könnte, werden Wettbewerbs- und Regulierungsdruck voraussichtlich hoch bleiben. Die Addiko Gruppe richtet sich auf klar definierte Prioritäten aus: fokussiertes Wachstum in Kernsegmenten, weitere Vereinfachung, tiefere Digitalisierung und ein konsequentes Risikomanagement, um langfristige Stabilität und eine nachhaltige Ertragskraft sicherzustellen.

Im Einklang mit aufsichtsrechtlichen Vorgaben bleibt die Dividendenausschüttung für 2025 ausgesetzt, insbesondere aufgrund regulatorischer Erwägungen im Zusammenhang mit der derzeitigen Aktionärsstruktur. Der Vorstand beabsichtigt, zu einer angemessenen und verlässlichen Dividendenpolitik zurückzukehren, sobald die zugrunde liegenden Themen bereinigt sind.

## 2. Allgemeine Grundsätze der Vergütung von Aufsichtsrat und Vorstand

Der Vergütungsansatz der Addiko Gruppe wurde so ausgestaltet, dass er den aktuellen internationalen und nationalen regulatorischen Vorgaben entspricht. Dazu zählen unter anderem:

- 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 sowie 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 hinsichtlich ausgenommener Unternehmen, Finanzholdinggesellschaften, gemischter Finanzholdinggesellschaften, Vergütung, Aufsichtsmaßnahmen und -befugnisse sowie Kapitalerhaltungsvorschriften („CRD V“)
- Richtlinie (EU) 2024/1619 des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU hinsichtlich Aufsichtsbefugnissen, Sanktionen, Drittstaattenniederlassungen sowie Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken („CRD VI“), anwendbar ab 11. Jänner 2026
- § 39 Abs. 2, § 39b und § 39c des Bankwesengesetzes (BWG) sowie der Anhang zu § 39b BWG
- § 78a des Aktiengesetzes (AktG)
- Delegierte Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25. März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU in Bezug auf regulatorische technischen Standards, die Kriterien zur Festlegung von Leitungsaufgaben, Kontrollfunktionen, wesentlichen Geschäftseinheiten sowie erheblichem Einfluss auf deren Risikoprofil definieren und Kriterien zur Identifikation von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festlegen, deren Tätigkeiten einen ebenso wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil haben wie die gemäß Artikel 92 Absatz 3 der Richtlinie genannten Funktionen
- 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 den Artikeln 74 Abs. 3 und 75 Abs. 2 der Richtlinie 2013/36/EU sowie Offenlegungen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (EBA/GL/2021/04), gültig seit 31. Dezember 2021
- FMA-Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG über Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken (Dokument-Nr. 05/2022) vom 15. Juni 2022

Die Vergütung innerhalb der Addiko Gruppe richtet sich grundsätzlich nach der Group Remuneration Policy. Für die Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG gelten darüber hinaus die Bestimmungen der Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG finden ergänzend die Regelungen der Vergütungspolitik des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG Anwendung.

## 3. Aufsichtsratsvergütung

Gemäß § 98a in Verbindung mit § 78a des österreichischen Aktiengesetzes („AktG“) legt der Vergütungsrahmen des Aufsichtsrats die Grundsätze der Vergütung der von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG („Gesellschaft“) fest. Dieser Rahmen und die darin definierten Grundsätze sind in der Vergütungspolitik des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG beschrieben.

Mitglieder des Aufsichtsrats, die nicht bei einem Unternehmen der Addiko Gruppe beschäftigt sind, erhalten für ihre Tätigkeit eine Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die bei einer Addiko-Gesellschaft angestellt sind, werden für dieses Mandat nicht gesondert vergütet, da ihre Aufsichtsaufgaben als Bestandteil ihrer dienstlichen Pflichten gelten. Dies ist in den jeweiligen Tätigkeits- bzw. Rollenbeschreibungen sowie in den Arbeitsverträgen der betreffenden Addiko-Gesellschaften



entsprechend festzuhalten. Die im Aufsichtsrat vertretenen Betriebsratsmitglieder erhalten für ihre Funktion ebenfalls keine Vergütung.

Gemäß der Vergütungspolitik des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG setzt sich das Vergütungspaket der Aufsichtsratsmitglieder aus folgenden Bestandteilen zusammen:

1. Fixvergütung - eine funktionsbezogene Zahlung, die auf Jahresbasis festgelegt und entsprechend der Dauer des Mandats aliquotiert wird. Sie richtet sich nach:
  - a. der Funktion im Aufsichtsrat und
  - b. der Rolle in einem Ausschuss des Aufsichtsrats.
2. Sitzungsgeld für die Teilnahme an einer Arbeitsgruppe des Aufsichtsrats (pro Sitzung).

Weitere Vergütungsbestandteile dürfen nicht an die Leistung der Bereiche gekoppelt sein, die vom jeweiligen Aufsichtsratsmitglied beaufsichtigt werden.

## Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Addiko Bank AG im Geschäftsjahr 2025 umfasste folgende Bestandteile:

1. Fixvergütung basierend auf der jeweiligen Funktion im Aufsichtsrat (Abbildung 1),
2. Fixvergütung basierend auf der Rolle in einem Ausschuss des Aufsichtsrats (Abbildung 2),
3. Sitzungsgeld für die Teilnahme an einer Arbeitsgruppe des Aufsichtsrats (EUR 1.000 brutto pro Sitzung).

Abbildung 1 - Fixvergütung nach Funktion im Aufsichtsrat im Jahr 2025 (EUR brutto)

| <b>Rolle im Aufsichtsrat</b> | <b>Jahresbetrag</b> |
|------------------------------|---------------------|
| Vorsitz                      | 115.000             |
| Vorsitz Stellvertretung      | 95.000              |
| Mitglied                     | 75.000              |

Abbildung 2 - Vergütung nach Rolle in einem Ausschuss des Aufsichtsrats im Jahr 2025 (EUR brutto)

| <b>Rolle im Aufsichtsratskomitee (pro Komitee)</b>                                                                                                   | <b>Betrag</b>      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Vorsitz                                                                                                                                              | 20.000 pro Komitee |
| Vorsitz Stellvertretung                                                                                                                              | 10.000 pro Komitee |
| Arbeitsgruppe<br>für die Teilnahme an Sitzungen der jeweiligen<br>Arbeitsgruppe des Aufsichtsrats, einberufen durch den<br>Vorsitz des Aufsichtsrats | 1.000 pro Sitzung  |

Während des Geschäftsjahres 2025 blieben die genannten Beträge unverändert und entsprachen somit dem Niveau des vorherigen Berichtszeitraums.

Die Gesamtvergütung, welche an die Mitglieder des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG für das Geschäftsjahr 2025 bezahlt wurde, betrug EUR 680.052,62. Dieser Betrag wurde zwischen den individuellen Mitgliedern des Aufsichtsrats wie in Abbildung 3 beschrieben aufgeteilt.

Abbildung 3 - Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG für das Jahr 2025 (EUR brutto)

| <b>Name</b>          | <b>Rolle im Aufsichtsrat</b> | <b>Fixe Vergütung</b> | <b>Andere Ausgaben<sup>1</sup></b> | <b>GESAMT</b>     |
|----------------------|------------------------------|-----------------------|------------------------------------|-------------------|
| Kurt Pribil          | Vorsitz                      | 156.000,00            | 62,10                              | <b>156.062,10</b> |
| Johannes Proksch     | Vorsitz Stellvertretung      | 135.000,00            | 0,00                               | <b>135.000,00</b> |
| Sava Ivanov Dalbokov | Mitglied                     | 126.000,00            | 820,87                             | <b>126.820,87</b> |
| Monika Wildner       | Mitglied                     | 126.000,00            | 571,05                             | <b>126.571,05</b> |
| Frank Schwab         | Mitglied                     | 126.000,00            | 9.598,60                           | <b>135.598,60</b> |

<sup>1</sup> Inklusive Reisekosten

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

## 4. Vorstandsvergütung

Die Grundsätze der Vergütung für die Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG werden gemäß § 78a des österreichischen Aktiengesetzes („AktG“) in der Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG geregelt.

Die gültige Fassung dieser Vergütungspolitik wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats bestätigt und anschließend durch Beschluss des Aufsichtsrats am 5. Dezember 2025 verabschiedet. Sie wird der Hauptversammlung der Addiko Bank am 20. April 2026 zur Kenntnis gebracht.

Neben der Erfüllung sämtlicher regulatorischer Anforderungen ist die Vergütungspolitik darauf ausgerichtet, die Zielsetzungen der Vorstandsmitglieder mit den langfristigen Interessen von Addiko und ihrer Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang zu bringen und gleichzeitig ein ausgewogenes Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungskomponenten sicherzustellen.

### 4.1. Voraussetzungen für die Aktivierung der variablen Vergütung

Variable Vergütungskomponenten dürfen nur ausbezahlt werden, wenn die finanzielle Lage der Addiko nachhaltig ist und eine Auszahlung sachlich gerechtfertigt erscheint. Ein Anspruch auf variable Vergütung - einschließlich aufgeschobener Vergütungsbestandteile aus früheren Jahren - besteht ausschließlich dann, wenn die nachfolgend beschriebenen grundlegenden Voraussetzungen erfüllt sind.

Die Aktivierung variabler Vergütung ist nur zulässig, wenn die Kapitalanforderungen gemäß den für die Addiko Gruppe geltenden SREP-Vorgaben erfüllt werden.

Werden die Kapitalanforderungen zum Ende des relevanten Leistungsjahres nicht erfüllt, gilt die grundlegende Voraussetzung als nicht erfüllt. Dies stellt ein Ausschlusskriterium dar („Knock-out-Kriterium“). In diesem Fall wird für das betreffende Leistungsjahr keine variable Vergütung kapitalisiert und nicht aktiviert - dies betrifft sowohl neu entstandene Bonusansprüche als auch aufgeschobene Vergütungsbestandteile, die in diesem Jahr fällig würden.

Zusätzliche Knock-out-Kriterien werden für jedes Geschäftsjahr festgelegt, um die Aktivierung der variablen Vergütung zu steuern. Der Aufsichtsrat definiert diese ergänzenden Kriterien jährlich; sie können Maßnahmen aus folgenden Kategorien umfassen:

- Risiko (z. B. notleidende Engagements, Liquidity Coverage Ratio)
- Finanzielle Leistung (z. B. Jahresüberschuss)

### 4.2. Erfüllung der Leistungskriterien für das jährliche Bonussystem

Das jährliche Bonussystem als Form der leistungsabhängigen variablen Vergütung bemisst sich sowohl am individuellen Erfolg - in quantitativer wie qualitativer Hinsicht - als auch am Unternehmenserfolg der Addiko Bank AG. Bei der Entscheidung über variable Vergütungskomponenten für Mitglieder des Vorstands berücksichtigt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats die festgelegten Leistungskriterien, die Marktsituation und relevante Markttrends, die Angemessenheit von Bonuszahlungen sowie die Risikodynamik. Im Falle einer Beendigung des Dienstverhältnisses werden Ansprüche und Rechte von Vorstandsmitgliedern individuell vereinbart.

Die quantitativen Ziele orientieren sich am für das jeweilige Jahr genehmigten Budget und umfassen folgende Kategorien:

- Geschäftstransformation (z. B. Anzahl der Kundinnen und Kunden mit aktiven Performing-Krediten im Fokusbereich, Wachstum der Fokus-Erträge, etc.)
- Risiko (z. B. Quote notleidender Engagements / NPE-Ratio, Bestand notleidender Kredite / NPL-Stock, Net-NPL-Migration-Ratio, etc.)
- Effizienz (z. B. Cost-Income-Ratio / CIR, Betriebsaufwand / OPEX, operatives Ergebnis / NBI minus OPEX, Eigenkapitalrentabilität / ROE, etc.)

#### 4.3. Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF)

Das PAIF-Modell, gestaltet als langfristiges Vergütungssystem mit einem dreijährigen Leistungsüberwachungszeitraum, endet nach dem Leistungsjahr 2025. Es umfasst eine hauptsächlich langfristige Komponente für den Zeitraum 2023-2025 sowie eine zweite Komponente, die jährliche Anpassungen innerhalb dieses Zeitraums ermöglicht.

Die Komponente für jährliche Anpassungen ermöglichte es dem Aufsichtsrat, den Anreiz zur Erreichung des zu Beginn festgelegten langfristigen Ziels bis zum Ende des dreijährigen Zeitraums auszubalancieren und externe Ereignisse angemessen zu berücksichtigen. Dies umfasste etwa Mechanismen für den Fall, dass der Auslösewert für das langfristige Ziel bereits vor Ende des Leistungszeitraums erreicht wurde, oder für Situationen, in denen ein außergewöhnlicher Rückgang des Aktienkurses im Vorjahr durch externe Faktoren verursacht wurde. Diese jährliche Komponente wurde für jedes Jahr des dreijährigen Überwachungszeitraums definiert.

Das PAIF-Modell wurde zusätzlich zum jährlichen Bonussystem eingeführt. Ziel war es, die Unternehmensstrategie und die langfristigen Ziele des Senior Managements der Addiko Gruppe mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang zu bringen und gleichzeitig einen langfristigen Leistungsanreiz zu schaffen, der eine nachhaltige Entwicklung der Addiko Gruppe sicherstellt.

Neben den bereits dargelegten Voraussetzungen für die Aktivierung variabler Vergütung gilt zusätzlich, dass die individuelle Zielerreichung eines Mitglieds des Vorstands - berechnet gemäß den Leistungskriterien des jährlichen Bonussystems - nicht unter 50 % liegen darf.

Aufgrund des langfristigen Charakters des PAIF-Modells und zur Sicherstellung einer nachhaltigen Kapitalstruktur hat die Bank ein weiteres langfristiges Kriterium bewertet, nämlich die Kapitalauslastung für Kreditrisiken im ICAAP (ökonomische Sicht).

Zusätzlich zu den grundlegenden Anforderungen bzw. Ausschlusskriterien wurde für beide PAIF-Komponenten - sowohl die langfristige als auch die jährlich anpassbare Komponente - ein leistungsabhängiger PAIF-Indikator mit Bezug zur Aktionärsbeteiligung definiert.

Dieser Indikator wurde mittels des Total Shareholder Return (TSR) bestimmt. Der TSR wird berechnet als Summe aus:

- Kursgewinnen oder -verlusten (Veränderung des Aktienkurses der Addiko Bank an der Wiener Börse) und
- ausgeschütteten Erträgen/Dividenden je Aktie (während des Leistungszeitraums).

Die Veränderung des Addiko-Aktienkurses wird als Differenz zwischen dem Volume Weighted Average Price (VWAP) der Addiko-Aktie im vierten Quartal am Ende des Leistungszeitraums und dem VWAP im vierten Quartal vor Beginn des Leistungszeitraums berechnet.

Der Ziel-TSR wird als prozentuale Verbesserung während des Leistungszeitraums definiert, basierend auf dem VWAP im vierten Quartal vor Beginn des Leistungszeitraums, und bildet den erwarteten zusätzlichen Wert für Aktionärinnen und Aktionäre ab.

Ziel-TSR-Werte wurden sowohl für die Langfristkomponente als auch für die jährliche Komponente festgelegt. Der Ziel-TSR der Langfristkomponente wurde zu Beginn des dreijährigen Zeitraums definiert; die Ziel-TSRs der jährlichen Komponenten wurden jeweils vor Beginn des betreffenden Jahres innerhalb des Dreijahreszyklus bestimmt.

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

#### **4.4. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder muss im Dienstvertrag eindeutig festgelegt sein**

Wie in der Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG festgelegt, ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder als Kombination aus fixer Vergütung, leistungsabhängiger variabler Vergütung und nicht-monetären Vergütungsbestandteilen zu bestimmen.

Die fixe Vergütung richtet sich nach dem Verantwortungsumfang des jeweiligen Vorstandsmitglieds und stellt einen wesentlichen Bestandteil der Gesamtvergütung dar.

Die variable Jahresvergütung ist an die Erreichung vorab definierter individueller Ziele sowie an ein umsichtiges Risikomanagement gekoppelt und hat in jedem Fall im Einklang mit den für variable Vergütung festgelegten Höchstgrenzen zu stehen.

#### **4.5. Für die variable Vergütung festgelegte Höchstgrenzen**

Fixe und variable Vergütungskomponenten müssen eindeutig voneinander getrennt sein.

Im Zuge der Vereinbarung der neuen Funktionsperiode der Vorstandsmitglieder genehmigte der Aufsichtsrat im Dezember 2024, dass der Gesamtbetrag des Vergütungspakets unverändert bleibt (lediglich auf die nächstliegenden EUR 100.000 aufgerundet), während eine Umverteilung zwischen fixen und variablen Vergütungskomponenten vorgenommen wurde, um sicherzustellen, dass das Verhältnis von variabler zu fixer Vergütung 100 % für CEO, CFO und CIO/CMO und 50 % für den CRO nicht überschreitet.

Zuvor hatte der Aufsichtsrat im Dezember 2022 beschlossen, ein dreijähriges Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF) einzuführen, wodurch die möglichen Obergrenzen der variablen Vergütung auf bis zu 200 % der Fixvergütung für CEO, CFO und CIO/CMO und bis zu 100 % für den CRO angehoben wurden - vorbehaltlich der erforderlichen internen Genehmigungen und, sofern zutreffend, regulatorischer Freigaben. Diese Entscheidung hatte keinen Einfluss auf die Gesamthöhe der Vergütungspakete, sondern erhöhte ausschließlich die Zielgröße des PAIF-Awards; die fixe Vergütung und die jährliche variable Vergütung blieben unverändert. Im Rahmen des PAIF darf die variable Vergütung die fixe Vergütung nur dann überschreiten, wenn die definierten mehrjährigen Leistungsziele erreicht werden.

In Übereinstimmung mit der zuvor genannten und genehmigten variablen Vergütung können sich die Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG, im Fall der Aktivierung der PAIF-Langfristkomponente für den 3-jährigen Leistungszeitraum 2023-2025, wie folgt zusammensetzen:

- Für den CEO, Herrn Herbert Juranek, bis zu 162% der fixen Vergütungskomponente,
- Für den CMO/CIO, Herrn Ganesh Krishnamoorthi, bis zu 135% der fixen Vergütungskomponente,
- Für den CFO, Herrn Edgar Flagg, bis zu 135% der fixen Vergütungskomponente,
- Für den CRO, Herrn Tadej Krašovec, bis zu 75% der fixen Vergütungskomponente.



Die oben genannten für die variable Vergütung festgelegten Höchstgrenzen sind nun erreicht, gelten jedoch jeweils für den gesamten 3-jährigen Leistungszeitraum, also für die Geschäftsjahre 2023, 2024 und 2025.

Die gesamte variable Vergütung für das Berichtsjahr 2025 setzt sich aus dem Jahresbonus, der PAIF-Jahreskomponente 2025 sowie der langfristigen PAIF-Komponente, die über drei aufeinanderfolgende Leistungsjahre zur Fälligkeit gelangt ist, zusammen.

Der langfristige Anreiz, der ursprünglich im Rahmen des PAIF-Modells gewährt wurde, wurde von der Hauptversammlung genehmigt, einschließlich der Anwendung eines höheren Verhältnisses von variabler zu fixer Vergütung, das durch einen Beschluss der Aktionärinnen und Aktionäre zugelassen wurde. Zum Zeitpunkt der Gewährung wurde dieses höhere Verhältnis beurteilt und als vollständig konform mit sämtlichen regulatorischen und internen Anforderungen bestätigt.

Dieser kombinierte Effekt kann dazu führen, dass die gesamte variable Vergütung höher erscheint als in den Vorjahren, obwohl der PAIF-Anteil aus bereits in früheren Jahren gewährten und genehmigten Awards stammt. Entscheidend ist, dass die PAIF-Auszahlung keine neu gewährte variable Vergütung darstellt, sondern die aufgeschobene Auszahlung von Anreizen ist, die auf Grundlage eines bereits vor mehreren Jahren von den Aktionärinnen und Aktionären genehmigten Regelwerks gewährt wurden. Da das Verhältnis von fixer zu variabler Vergütung zum Zeitpunkt der Gewährung beurteilt wird, bleibt die kumulierte Auszahlung vollständig innerhalb der von der Hauptversammlung festgelegten Grenzen.

Während des gesamten dreijährigen Zyklus sowie der nachgelagerten Aufschubperiode unterlagen die PAIF-Awards Leistungskriterien, Prozessen zur Risikoorientierung und einer laufenden Überwachung. Aktivierung und Auszahlung waren ausschließlich zulässig, nachdem die Einhaltung sämtlicher Knock-out-Kriterien in Bezug auf Kapitaladäquanz, Profitabilität und Risikokennzahlen bestätigt worden war. Zudem unterlag die Auszahlung sowohl ex-ante als auch ex-post Risikoadjustierungen, einschließlich Malus- und Clawback-Bestimmungen, wie in der Vergütungspolitik vorgesehen.

Insgesamt ergibt sich der höhere variable Betrag im Berichtsjahr aus dem Zusammentreffen dieser drei Komponenten und bleibt vollständig im Einklang mit der Zustimmung der Aktionärinnen und Aktionäre, der internen Governance sowie sämtlichen anwendbaren regulatorischen Vorgaben.

## **4.6. Risk Assessment for the Variable Remuneration**

### **Ex-ante-Risikoanpassung**

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

- Durchschnittliche PD des performenden Portfolios,
- NPE-Deckungsquote,
- 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 zugrundeliegenden 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“).

Die Dienstverträge der aktiven Vorstandsmitglieder enthalten eine Malus- und Clawback-Klausel. Malus und Clawback können auf alle Arten variabler Vergütung angewendet werden. Beide Mechanismen können unabhängig voneinander eingesetzt werden; den zuständigen Gremien der

Addiko Gruppe steht hierbei ein Ermessen sowie das rechtliche Entscheidungsrecht zu, ob eine Malus- oder Clawback-Situation vorliegt und welche Maßnahmen angemessen sind. Der Zeitraum, in dem ein Malus angewendet werden kann, entspricht dem festgelegten Aufschubzeitraum. Clawback-Maßnahmen können sich - abhängig von den im Dienstvertrag festgelegten Regelungen sowie den arbeits-, zivil- und strafrechtlichen Implikationen im Einzelfall (insbesondere im Falle von Betrug) - auf einen Teil oder die gesamte bereits ausbezahlte variable Vergütung erstrecken.

## Malus

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

- wenn das Unternehmen einen signifikanten Abschwung in seiner finanziellen Performance erleidet - mit Auswirkungen auf die variable Vergütung des Leistungsjahres und die aufgeschobenen Zahlungen auf Gruppenbasis, es sei denn, ein signifikanter Abschwung war eingeplant 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 aufgeschobenen Zahlungen auf einer gruppenweiten Basis;
- wenn Anzeichen für Fehlverhalten oder schwerwiegende Fehler des Vorstandsmitglieds festgestellt werden - was sich sowohl auf die variablen Zahlungen des Leistungsjahres als auch auf die aufgeschobenen Zahlungen 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 aufgeschobenen Zahlungen jeweils auf individueller Basis auswirkt;
- falls aufsichtsrechtliche Sanktionen verhängt werden, bei denen das Verhalten des Vorstandsmitglieds zu der Sanktion beigetragen hat, die sich sowohl auf die variablen Zahlungen des Leistungsjahres als auch auf die aufgeschobenen Zahlungen 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, indiziert die zugrundeliegende Auswirkung auf das Risikoprofil die Notwendigkeit der Anwendung der Malus-Regelung:

- 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 fälligen aufgeschobenen Zahlungen wird anhand der folgenden Bewertungsindikatoren vorgenommen:

- Zufluss in Non-Performing Exposures (NPE-Zufluss)
- Verhältnis des Non-Performing Exposures (NPE-Quote)
- Deckung des Non-Performing 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 Sanierungsplans für mehr als 6 Monate überschritten wird,
- wenn ein roter Schwellenwert für mehr als 3 Monate überschritten wird.

## Rückforderung (Clawback)

Eine Rückforderung erfolgt:

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

Je nach den Umständen und dem geltenden Arbeitsrecht kann eine Rückforderungsklausel auch für Angestellte gelten, die nicht zum Identified Staff gehören (z. B. im Falle von Betrug, um einen Bonus 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 Vertragslaufzeit 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 2025 wurde kein Aktienoptionsprogramm umgesetzt.

## Weitere Angaben

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG sind durch eine D&O-Versicherung abgesichert, deren Prämie von der Addiko Bank AG getragen wird. Darüber hinaus erhielten die Vorstandsmitglieder im Jahr 2025 Erstattungen der Bank in einer Gesamthöhe von EUR 64.000,00 brutto.

## 5. Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder für das Jahr 2025

### 5.1. Fixe Vergütung

Zusätzlich zum Grundgehalt umfasst die fixe Vergütungskomponente der Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG (MB) eine Kfz-Pauschale, Sozialversicherungsbeiträge sowie weitere Erstattungen.

Abbildung 4 - Fixvergütung der Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG für das Jahr 2025 (EUR brutto)

| Name                             | MB Mitglied von - bis | Grundgehalt | Sonstige fixe Vergütung <sup>1</sup> | Gesamtfixvergütung |
|----------------------------------|-----------------------|-------------|--------------------------------------|--------------------|
| Herbert Juranek<br>CEO           | 01.01.-31.12.2025     | 850.000,06  | 49.204,86                            | <b>899.204,92</b>  |
| Tadej Krašovec<br>CRO            | 01.01.-31.12.2025     | 599.999,96  | 49.204,86                            | <b>649.204,82</b>  |
| Ganesh Krishnamoorthi<br>CMO/CIO | 01.01.-31.12.2025     | 599.999,96  | 49.204,86                            | <b>649.204,82</b>  |
| Edgar Flagg<br>CFO               | 01.01.-31.12.2025     | 500.000,06  | 49.204,86                            | <b>549.204,92</b>  |

<sup>1</sup> Sonstige fixe Vergütung umfasst Kfz-Pauschale, Sozialversicherungsbeiträge und weitere Erstattungen

## 5.2. Variable Vergütung

Die Grundvoraussetzung für die Aktivierung der variablen Vergütung in der Addiko für das Jahr 2025 wurde durch die von der SREP und anderen Regulierungsbehörden vorgeschriebenen Kapitalanforderungen der Addiko Gruppe definiert.

Die zusätzlichen Knock-out-Kriterien, die für die Aktivierung der variablen Vergütung definiert wurden - bestehend aus dem Annual Bonus Scheme 2025, der PAIF-Jahreskomponente 2025 sowie der langfristigen PAIF-Komponente -, wurden wie folgt festgelegt:

- Liquidity Coverage Ratio (LCR) der Addiko Gruppe,
- NPE-Volumen der Addiko Gruppe,
- Ergebnis nach Steuern der Addiko Gruppe.

Wenn ein Knock-out-Kriterium - sei es ein grundlegendes oder ein zusätzliches - ausgelöst wurde, wäre der Annual Bonus nicht aktiviert worden.

Abbildung 5 - Erfüllung der Knock-out-Kriterien für die Aktivierung des jährlichen Bonussystems 2025, die zeigt, dass weder die grundlegende Voraussetzung noch eines der drei zusätzlichen Knock-out-Kriterien ausgelöst wurde.

|                                                  | Ziel      | Ergebnis Jahresende 2025 |
|--------------------------------------------------|-----------|--------------------------|
| <b>Grundlegendes Knock-out-Kriterium</b>         |           |                          |
| Addiko Group's Total Capital Ratio               | <= 18,35% | <b>22,38%</b>            |
| <b>Weitere Knock-out-Kriterien</b>               |           |                          |
| Liquidity Coverage Ratio (LCR) der Addiko Gruppe | < 150%    | <b>304%</b>              |
| NPE-Volumen der Addiko Gruppe (EBA)              | >= 4,7%   | <b>2,5%</b>              |
| Ergebnis nach Steuern der Addiko Gruppe          | <= 0      | <b>EUR 44,0 Million</b>  |

### Variable Vergütung - jährliches Bonussystem

Die Gesamtziele für das Jahr 2025 basieren auf dem genehmigten Budget für 2025 und stehen damit in engem Zusammenhang mit den Aktivitäten des Acceleration Program.

Für die Bonusberechnung ist nicht nur der Individuelle Erfolgsfaktor maßgeblich. Zusätzlich müssen die Knock-out-Kriterien erfüllt sein, und der Group Success Factor (GSF) ist zu berücksichtigen. Der Group Success Factor definiert die wesentlichen finanziellen Ergebnisse sowie die übergeordneten Transformationseffekte auf Ebene der Addiko Gruppe und wird als Multiplikator auf den Individuellen Erfolgsfaktor im Prozess der Berechnung des jährlichen Bonus angewendet.

Abbildung 6 - 2025 Group Success Factor

| KPI-Typ       | KPI-Beschreibungen                                     | Gewichtung | Gewichtete GSF-Zielerreichung 2025 |
|---------------|--------------------------------------------------------|------------|------------------------------------|
| Finanziell    | Nettozuwachs an Kundinnen und Kunden im Fokusportfolio | 25%        | <b>0,00%</b>                       |
| Finanziell    | NBI - OPEX der Gruppe                                  | 25%        | <b>21,36%</b>                      |
| Finanziell    | Bruttobestand der Performing-Kredite der Gruppe        | 25%        | <b>18,15%</b>                      |
| Finanziell    | Ergebnis der Gruppe vor Steuern                        | 25%        | <b>23,11%</b>                      |
| <b>Gesamt</b> |                                                        |            | <b>62,62%</b>                      |

Die individuellen Ziele, wie sie vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG für das Geschäftsjahr 2025 genehmigt wurden, sowie die Zielerreichung der quantitativen Ziele im jeweiligen Zeitraum werden in den Abbildungen 7a und 7b dargestellt.

Abbildung 7a - Balanced Scorecard für das Geschäftsjahr 2025 (CEO, CFO und CMO/CIO)

| KPI-Typ     | KPI-Beschreibungen                                                        | Gewichtung | 2025 gewichtete Zielerreichung |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------|
| Finanziell  | Nettozinsspanne der Gruppe (in Bp)                                        | 15%        | 12,29%                         |
| Finanziell  | CIR der Gruppe                                                            | 15%        | 13,32%                         |
| Finanziell  | RoATE der Gruppe                                                          | 20%        | 14,66%                         |
| Finanziell  | TCR der Gruppe                                                            | 10%        | 11,73%                         |
| Finanziell  | NPE-Quote der Gruppe (EBA)                                                | 10%        | 12,50%                         |
| Strategisch | Umsetzung regulatorischer Vorgaben und Anforderungen (einschließlich ESG) | 15%        | 13,50%                         |
| Strategisch | Expansion Rumänien                                                        | 5%         | 3,50%                          |
| Strategisch | Führung                                                                   | 10%        | 11,50%                         |

Figure 7b - Balanced Scorecard für das Geschäftsjahr 2025 (CRO)

| KPI-Typ     | KPI-Beschreibungen                                                                    | Gewichtung | 2025 gewichtete Zielerreichung |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------|
| Finanziell  | CIR der Gruppe                                                                        | 15%        | 13,32%                         |
| Finanziell  | RoATE der Gruppe                                                                      | 10%        | 7,33%                          |
| Finanziell  | TCR der Gruppe                                                                        | 10%        | 11,73%                         |
| Finanziell  | NPE-Quote der Gruppe (EBA)                                                            | 15%        | 18,75%                         |
| Finanziell  | Risikokosten der Gruppe (in €mn)                                                      | 20%        | 25,00%                         |
| Strategisch | Umsetzung regulatorischer Vorgaben und Anforderungen (einschließlich ESG)             | 15%        | 13,50%                         |
| Strategisch | Führung                                                                               | 10%        | 11,50%                         |
| Strategisch | Datenbasiertes Risikomanagement (Datenqualität und -produktion, Data Governance, ...) | 5%         | 4,50%                          |

Abbildung 8 zeigt die endgültigen Bonusbeträge für jedes Mitglied des Vorstands der Addiko Bank AG, berechnet gemäß der individuellen Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2025 und unter Berücksichtigung der in ihren Dienstverträgen definierten maximalen Bonusbeträge.

Abbildung 8 - Bonusberechnung für die Mitglieder des Vorstands (MB) im Jahr 2025 (EUR brutto)

| Name                  | MB Mitglied von - bis | 2025 Jahresbonus |
|-----------------------|-----------------------|------------------|
| Herbert Juranek       | 01.01.-31.12.2025     | 232.955,26       |
| Tadej Krašovec        | 01.01.-31.12.2025     | 82.682,68        |
| Ganesh Krishnamoorthi | 01.01.-31.12.2025     | 209.659,73       |
| Edgar Flaggl          | 01.01.-31.12.2025     | 145.597,04       |



## Variable Vergütung - Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF)

Im Zusammenhang mit dem PAIF gilt - zusätzlich zu den in Kapitel 5.2 definierten Knock-out-Kriterien - das Erreichen von weniger als 50% der jährlichen individuellen Ziele ebenfalls als Knock-out-Kriterium.

Wird ein Knock-out-Kriterium - entweder ein grundlegendes oder ein zusätzliches - erfüllt, wird das jährliche Bonussystem nicht aktiviert.

Werden die definierten Knock-out-Kriterien nicht ausgelöst, kann das PAIF-Modell aktiviert werden, wenn der Zielwert für den Total Shareholder Return (TSR) erreicht wird.

Der Ziel-TSR-Wert für die PAIF-Jahreskomponente 2025 wurde vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG im Dezember 2024 festgelegt. Als Referenz diente dabei der Aktienkurs, der in den Unterlagen zu den freiwilligen Übernahmeangeboten im Jahr 2024 als Angebotspreis herangezogen wurde. Daraus ergab sich ein Ziel-VWAP von EUR 15,15 pro Aktie im 4. Quartal 2025.

Unter Berücksichtigung des tatsächlichen VWAP von EUR 20,0953 im 4. Quartal 2025 wurde der **Zielwert der PAIF-Jahreskomponente 2025 erreicht**.

Abbildung 9 - Erreichung der PAIF-Jahreskomponente 2025

### Total Shareholder Return (TSR) der PAIF-Jahreskomponente 2025

|                                              |         |
|----------------------------------------------|---------|
| Ziel                                         | 15,1500 |
| 2025 Q4 Volume Weighted Average Price (VWAP) | 20,0953 |

Der Ziel-TSR-Wert für die langfristige Komponente von 60% für den dreijährigen Zeitraum wurde zu Beginn des Zeitraums festgelegt (in der 68. außerordentlichen Sitzung des Aufsichtsrats im Dezember 2022). Für die Berechnung des absoluten TSR-Werts der langfristigen Komponente wurde als Vergleichszeitraum das 4. Quartal 2022 herangezogen, in dem der tatsächliche VWAP EUR 11,1901 betrug. Daraus ergab sich ein Ziel-Economic-Value von EUR 17,90416 (Aktienkurs + je Aktie ausbezahlte Dividenden).

Bereits im Zeitraum Februar-April 2024 wurde der langfristige TSR erreicht, und zwar in jenem Teil, der vorsieht, dass der Zielwert in einem Zeitraum von aufeinanderfolgenden drei Monaten zuzüglich der gezahlten Dividenden pro Aktie erreicht wird:

- VWAP im Zeitraum Februar-April 2024: EUR 16,8794
- Dividende pro Aktie, bezahlt im Jahr 2023: EUR 1,21 (ausbezahlt am 4. Mai 2023)
- Dividende pro Aktie, bezahlt im Jahr 2024: EUR 1,26 (ausbezahlt am 7. Mai 2024)

Auf Basis der oben genannten Werte ergab sich ein erzielter TSR von EUR 19,3494, der somit über dem langfristigen Ziel-TSR von EUR 17,9042 lag.

Nichtsdestotrotz ist gemäß Definition des PAIF-Modells für die endgültige Bestätigung der Zielerreichung der langfristigen Komponente erforderlich, dass der TSR am Ende des Leistungszeitraums mindestens 75% des Ziel-TSR beträgt (EUR 13,42812).

Unter Berücksichtigung des tatsächlichen VWAP von EUR 20,0953 im 4. Quartal 2025 sowie der Dividenden von EUR 1,21 pro Aktie (ausbezahlt im Mai 2023) und EUR 1,26 pro Aktie (ausbezahlt im Mai 2024) wurde der Ziel-TSR für die langfristige Komponente erreicht.

Abbildung 10 - Erreichung der PAIF 2023-2025 Langzeitkomponente

**Total Shareholder Return der PAIF 2023-2025 Langzeitkomponente**

|                                                                 |                |
|-----------------------------------------------------------------|----------------|
| VWAP für Q4 2025 zur Aktivierung der PAIF-Jahreskomponente 2025 | 20,0953        |
| Dividende je Aktie, ausgezahlt im Jahr 2023                     | 1,2100         |
| Dividende je Aktie, ausgezahlt im Jahr 2024                     | 1,2600         |
| <b>Erzielter Total Shareholder Return (TSR) 2023-2025</b>       | <b>22,5653</b> |
| <b>Ziel-TSR (Ausgangswert)</b>                                  | <b>17,9042</b> |
| <b>75% des Ziel-TSR</b>                                         | <b>13,4281</b> |

Abbildung 11 veranschaulicht die endgültigen Beträge der jährlichen und langfristigen PAIF-Komponenten 2025 für jedes Mitglied des Vorstands der Addiko Bank AG. Diese Beträge werden gemäß der Zielerreichung des TSR für das Jahr 2025 sowie den in ihren Dienstverträgen definierten Ziel-PAIF-Beträgen berechnet.

Abbildung 11 - PAIF-Beträge 2025 für jährliche und langfristige Komponenten für Mitglieder des Vorstands (EUR brutto)

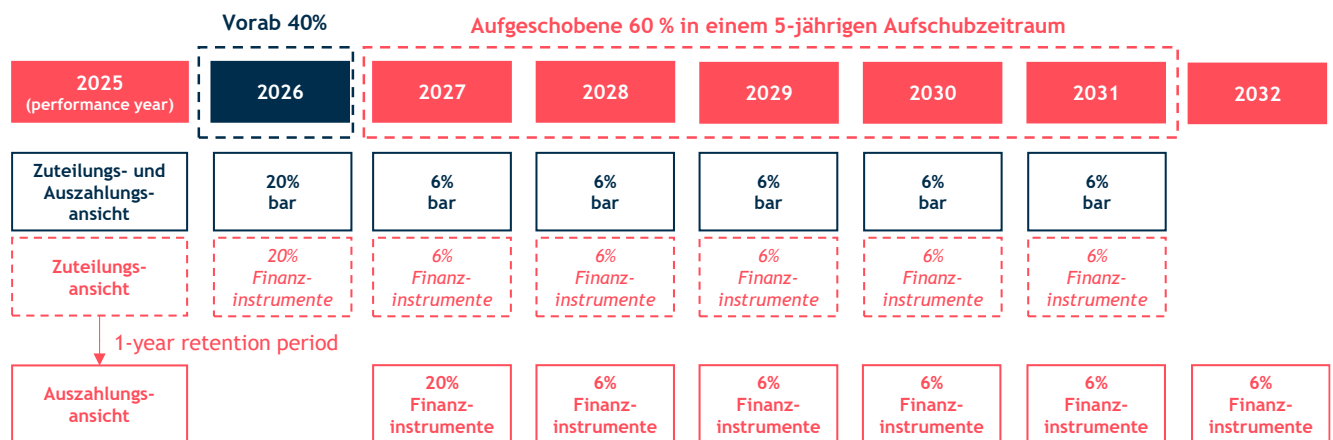
| Name                  | PAIF-Jahreskomponente 2025 | PAIF Langzeitkomponente | GESAMT PAIF aktiviert in 2025 |
|-----------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------|
| Herbert Juranek       | 280.000,00                 | 1.260.000,00            | <b>1.540.000,00</b>           |
| Tadej Krašovec        | 100.000,00                 | 450.000,00              | <b>550.000,00</b>             |
| Ganesh Krishnamoorthi | 150.000,00                 | 675.000,00              | <b>825.000,00</b>             |
| Edgar Flaggl          | 126.000,00                 | 567.000,00              | <b>693.000,00</b>             |

## Modell für die Auszahlung der variablen Vergütung

Die variable Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder besteht aus einer Auszahlung von 50 % in bar und 50 % in an Addiko-Aktien gebundene Finanzinstrumente, wie folgt:

- (i) In der ersten Hälfte des Jahres 2025 hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Rate der variablen Vergütung in Höhe von 40 % der gesamten variablen Vergütung, wovon die Hälfte in bar und die andere Hälfte in Finanzinstrumenten auszuzahlen ist. Für die in Finanzinstrumenten auszuzahlende Rate ist eine einjährige Behaltefrist vorgesehen.
- (ii) Die verbleibenden 60 % der gesamten variablen Vergütung werden aufgeschoben, und die Auszahlung erfolgt anteilig über einen Zeitraum von fünf Jahren (jeweils 12 % pro Jahr), zahlbar jeweils zur Hälfte in bar (6 %) und zur Hälfte in Finanzinstrumenten (6 %). Die Barauszahlungen erfolgen so früh wie möglich nach Ende des ersten / zweiten / dritten / vierten / fünften Geschäftsjahres (spätestens bis Ende des ersten Halbjahres 2026 / 2027 / 2028 / 2029 / 2030). Nach demselben Schema ist die jeweilige zweite Hälfte in Finanzinstrumenten auszuzahlen, wobei für jede einzelne Rate eine einjährige Behaltefrist gilt.

Abbildung 12 - Darstellung des Zuteilungs- und Auszahlungsmodells für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG



Der zur Ermittlung der Anzahl der Finanzinstrumente herangezogene Aktienkurs - für den Vergütungszyklus im Rahmen des Abschlusses des Geschäftsjahres 2025 - entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs (VWAP) der Aktien der Addiko Bank AG (Symbol: ADKO) an der Wiener Börse für das gesamte Jahr 2025. Basierend auf den Informationen der Wiener Börse betrug der volumengewichtete Durchschnittskurs der Aktien der Addiko Bank AG (Symbol: ADKO) für das Gesamtjahr 2025 EUR 20,0778.

Unter Berücksichtigung der für das Geschäftsjahr 2025 definierten variablen Vergütungsbeträge, des oben beschriebenen Mechanismus sowie des durchschnittlichen Aktienkurses werden 50 % der variablen Vergütung, die für die Mitglieder des Vorstands vorgesehen sind, wie folgt in an Addiko-Aktien gebundene Finanzinstrumente umgewandelt:

Abbildung 13 - Anzahl der für den Vergütungszyklus 2025 definierten Finanzinstrumente

| Name                  | Variable Vergütung 2025 | 50 % sind in Finanzinstru-<br>menten<br>auszuzahlen | VWAP für den<br>2025 Zyklus | Anzahl der für 2025<br>definierten<br>Finanzinstrumente |
|-----------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------|
| Herbert Juranek       | 1.772.955,26            | 886.477,63                                          | 20,0778                     | 44.152                                                  |
| Tadej Krašovec        | 632.682,68              | 316.341,34                                          | 20,0778                     | 15.755                                                  |
| Ganesh Krishnamoorthi | 1.034.659,73            | 517.329,86                                          | 20,0778                     | 25.766                                                  |
| Edgar Flagg           | 838.597,04              | 419.298,52                                          | 20,0778                     | 20.883                                                  |

Die in Finanzinstrumenten zugeteilten Raten werden den Mitgliedern des Vorstands der Addiko Bank AG gemäß dem oben beschriebenen Mechanismus ausgezahlt.

## 6. Vergleichsinformationen zur Vergütung und Unternehmensleistung

Abbildung 14 - Vergleichsinformationen zur Veränderung der Vergütung und der Unternehmensleistung (2021-2025)

| Vergütung und Beginn der Vorstandsmitglieder (MB)<br>(fixe + leistungsbezogene variable Vergütung in EUR brutto)              |            | 2021    | 2022      | 2023      | 2024      | 2025      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Herbert Juranek                                                                                                               | 01.05.2021 | 655.330 | 1.031.542 | 1.311.899 | 1.269.383 | 2.672.160 |
| Tadej Krašovec                                                                                                                | 01.06.2021 | 467.697 | 652.060   | 756.880   | 732.544   | 1.281.888 |
| Ganesh Krishnamoorthi                                                                                                         | 01.08.2020 | 889.053 | 831.522   | 981.880   | 945.504   | 1.683.865 |
| Edgar Flagg                                                                                                                   | 01.06.2022 |         | 370.019   | 782.880   | 755.713   | 1.387.802 |
| Addiko Bank AG Leistung                                                                                                       |            | 2021    | 2022      | 2023      | 2024      | 2025      |
| Ergebnis nach Steuern                                                                                                         |            | 13,6 m  | 25,7 m    | 41,1 m    | 45,4 m    | 44,0 m    |
| Operatives Ergebnis                                                                                                           |            | 54,9 m  | 73,6 m    | 103,9 m   | 112,3 m   | 109,8 m   |
| Betriebsaufwendungen                                                                                                          |            | 171,1 m | 168,0 m   | 178,6 m   | 192,4 m   | 195,4 m   |
| Kosten-Ertrags-Verhältnis                                                                                                     |            | 72,4%   | 67,5%     | 60,5%     | 60,9%     | 61,7%     |
| Durchschnittsvergütung von Mitarbeitenden der Addiko Bank AG<br>(fixe und leistungsbezogene variable Vergütung in EUR brutto) |            | 2021    | 2022      | 2023      | 2024      | 2025      |
| Addiko Bank AG Mitarbeitende ohne Vorstand <sup>1</sup>                                                                       |            | 92.537  | 97.712    | 100.372   | 101.765   | 113.666   |

<sup>1</sup> Addiko Bank AG Mitarbeitende in Österreich

## 7. Vorstandsvergütung vorangehender Jahre, die 2025 bezahlt wurde

Da die Addiko Bank AG die Kriterien für ein kleines und nicht-komplexes Institut gemäß Punkt 145 des Artikels 4(1) der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 erfüllt und keine bedeutende Institution im Sinne von Punkt 146 des Artikels 4(1) der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 ist, wurde für die Addiko Group folgendes Modell zur Auszahlung der variablen Vergütung angewendet:

- In der ersten Hälfte des folgenden Geschäftsjahres hat ein Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Rate der variablen Vergütung in Höhe von 60 % der variablen Vergütung, die in bar ausgezahlt wird. Diese erste Rate wird so bald wie möglich nach Abschluss des Geschäftsjahres ausgezahlt, für das sie dem Vorstandsmitglied gewährt wurde (spätestens bis zum Ende der ersten Jahreshälfte von Y+1).
- Die verbleibenden 40 % der variablen Vergütung werden aufgeschoben und proportional über einen Zeitraum von fünf Jahren ausgezahlt (8 % pro Jahr). Die Auszahlungen erfolgen jeweils so bald wie möglich nach Ablauf des ersten / zweiten / dritten / vierten / fünften Jahres nach dem Geschäftsjahr, für das die Vergütung gewährt wurde (spätestens bis zum Ende der ersten Jahreshälfte von Y+2 / Y+3 / Y+4 / Y+5 / Y+6).

Ausnahme: Übersteigt der Betrag der variablen Vergütung 175.000 EUR, beträgt die erste Rate 40 % der gesamten variablen Vergütung, während 60 % aufgeschoben und proportional über einen Zeitraum von fünf Jahren ausgezahlt werden.

Ab dem Auszahlungszyklus für das Geschäftsjahr 2021 wurde für die damals aktiven Mitglieder des Vorstands eine Aufteilung von 50 % in bar und 50 % in Addiko-Aktien eingeführt. Für die in Addiko-Aktien gewährte Vergütung galt eine einjährige Haltefrist.

Durch die Anwendung der oben beschriebenen Modelle in den bisherigen Zyklen der variablen Vergütung (2019, 2021, 2022 und 2023) wurde ein Betrag von EUR 511.319,53 brutto zur Auszahlung in bar fällig und im Jahr 2025 an die Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG ausgezahlt. Davon entfielen EUR 208.628,74 brutto auf aktive Mitglieder.

Unter Berücksichtigung der Änderungen in der Auszahlungslogik wurden die den aktiven Vorstandsmitgliedern der Addiko Bank AG aus früheren Vergütungszyklen (2021, 2022 und 2023) zugeteilten Aktien, die im Jahr 2025 fällig gewesen wären, im Verhältnis 1:1 in Finanzinstrumente umgewandelt. Aufgrund der regulatorisch vorgeschriebenen Behalterfrist von mindestens einem Jahr werden diese im Auszahlungszyklus 2026 ausbezahlt. Insgesamt wurden im Jahr 2025 15.182 Finanzinstrumente / Phantom-Aktien für die Vergütungszyklen 2021, 2022 und 2023 zugeteilt.

Abbildung 15 - Auszahlung der variablen Vergütungstranchen aus den Vorjahren an die aktiven Vorstandsmitglieder im Jahr 2025 (EUR brutto / Anzahl der Aktien)

| Name                  | Auszahlung<br>2025<br>(Baranteil) | Zuteilung im Jahr<br>2025<br>(Auszahlung in Finanz-<br>instrumenten) |
|-----------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Herbert Juranek       | 70.833,43                         | 5.490                                                                |
| Tadej Krašovec        | 28.421,01                         | 2.228                                                                |
| Ganesh Krishnamoorthi | 66.467,83                         | 5.323                                                                |
| Edgar Flagg           | 42.906,47                         | 2.141                                                                |

Zusätzlich zu den in Abbildung 15 dargestellten Daten erhielten die ehemaligen Vorstandsmitglieder Razvan Munteanu, Johannes Proksch, Csongor Nemeth und Markus Krause aufgeschobene Bonuszahlungen in Höhe von insgesamt EUR 302.690,79 brutto, die im Jahr 2025 vollständig in bar ausgezahlt wurden. Diese Zahlungen erfolgten aufgrund ihrer früheren Tätigkeit im Vorstand der Addiko Bank AG.