

Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG

Dokumenten- zusammenfassung	Die Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG („Vergütungspolitik des Vorstands“) regelt die Grundsätze der Vergütung für den Vorstand der Addiko Bank AG gemäß § 78a des österreichischen Aktiengesetzes („AktG“). Sie basiert weitgehend auf der Vergütungspolitik der Addiko Gruppe (Vergütungspolitik gemäß § 39b BWG) und steht mit dieser im Einklang.
Adressaten	Vorstand der Addiko Bank AG
Bank	ABH
Version	3.0

I. Inhaltsverzeichnis

I.	Inhaltsverzeichnis	2
II.	Geltungsbereich und Ziele	4
1	Zweck dieses Internen Dokuments?	4
2	Warum ist diese interne Vorschrift für Addiko relevant?	4
3	Vergütungsgrundsätze	4
3.1.	Finanzielle Ertragslage der Addiko Bank AG Gruppe	4
3.2.	Solide Kapitalbasis	4
3.3.	Unterstützung der langfristigen Strategie	5
3.4.	Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen	5
3.5.	Vermeidung von Interessenkonflikten	5
3.6.	Gleiches Entgelt	5
3.7.	Beteiligung der Aktionäre	6
3.8.	Marktdaten	6
4	Vergütungsstruktur	6
5	Grundsätze der Festvergütung	7
5.1.	Definition	7
5.2.	Grundgehalt	7
5.2.1.	Positionierung des Grundgehalts	7
5.2.2.	Erhöhung des Grundgehalts	7
5.3.	Leistungen, Zulagen und Zuschläge zum Grundgehalt, die gesetzlich vorgeschrieben sind	7
5.4.	Erweiterung und Ausweitung des Arbeitsumfelds oder erhöhte Verantwortlichkeiten	7
5.5.	Regelmäßige Überprüfung	8
6	Grundsätze der variablen Vergütung	8
6.1.	Definition	8
6.2.	Flexibilität / Anpassung	8
6.3.	Einschränkungen bei der Auszahlung variabler Vergütungskomponenten und Risikoadjustierung	8
6.4.	Knock-Out-Kriterien	8
6.4.1.	Grundvoraussetzungen / Knock-Out-Kriterien	9
6.4.2.	Zusätzliche Knock-Out-Kriterien	9
6.5.	Bargeldlose Anreiz- und Anerkennungspläne	9
6.6.	Variable Vergütung, die nicht auf Leistungskriterien basiert	10
6.7.	Effektives Risikomanagement, Risikoidentifikation und -quantifizierung	11
7	Variable Vergütung - Jahresbonus	11
7.1.	Anspruch auf Jahresbonus	11
7.1.1.	Grundlegende Informationen	11
7.1.2.	Persönlicher Anspruch	12
7.2.	Balanced Scorecards für Vorstandsmitglieder	12
7.3.	Bonusbeträge	13
7.3.1.	Zielbonus / Maximale Bonusbeträge	13
7.3.2.	Individueller Erfolgsfaktor	13
7.3.3.	Erfolgsfaktor des Unternehmens	14
7.3.4.	Berechnung des Bonus	14
7.4.	Knock-Out-Kriterien, Risikobewertung und Auszahlungsmodell	14
7.5.	Sonstige Bestimmungen	15
7.5.1.	Verhältnis der jährlichen Bonusregelungen zum Dienstverhältnis	15
7.5.2.	Governance-Strukturen	15
8	Variable Vergütung - Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF)	15
8.1.	Grundlegende Anforderungen	16
8.2.	PAIF-Leistungsmessung	17
8.3.	PAIF-Betrag	17
8.3.1.	Ziel-PAIF-Betrag	17
8.3.2.	PAIF-Leistungsbewertung	18

Addiko Bank

8.3.3.	Individuelle Berechnung des PAIF-Betrags	18
8.4.	Risikoanpassungs- und Auszahlungsmodell	19
8.5.	Sonstige Bestimmungen	19
9	Variable Vergütung - Risikoanpassung	19
9.1.	Ex-Ante-Risikoanpassung	20
9.2.	Ex-Post-Risikoanpassung	20
10	Variable Vergütung - Obergrenzen	21
11	Variable Vergütung - Auszahlungsmodell	22
12	Abfindung	24
13	Weitere Benefits	25
13.1.	Definition	25
13.2.	Gesetzliche Leistungen	25
14	Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung des Unternehmens ...	25
15	Berücksichtigung der Vergütungs- und Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden des Unternehmens	25
16	Vertragslaufzeit, Kündigungsfristen und sonstige Vertragsbestimmungen	25
17	Verfahrensvorschriften	26
17.1.	Steuern und Sozialversicherung	26
17.2.	Persönlicher Schutz und Versicherung	26
18	Vorübergehende Abweichung von dieser Vergütungspolitik	27
III.	Begriffsverzeichnis	27

II. Geltungsbereich und Ziele

1 Zweck dieses internen Dokuments?

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

Diese Vergütungspolitik gilt für jährliche Bonuszahlungen basierend auf der Leistung ab dem Zeitpunkt der Anpassung und ersetzt alle vorherigen Versionen. Sie erstreckt sich auf die Folgejahre sowie auf die Auszahlung aufgeschobener Tranchen aus Vorjahren, sofern vorhanden. Sie bezieht sich auf den Leistungsbewertungszeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des jeweiligen Jahres und findet ausschließlich auf die Mitglieder des Vorstands der Addiko AG Anwendung.

2 Warum ist diese interne Vorschrift für Addiko relevant?

Eine klare und strukturierte Vergütungspolitik für die Vorstandsmitglieder sorgt für Transparenz, die Ausrichtung an strategische Ziele sowie die Einhaltung regulatorischer Vorgaben. Sie unterstützt eine nachhaltige Unternehmensleistung, indem sie die Vergütung an die langfristige Wertschöpfung, das Risikomanagement und die Interessen von Aktionären und Stakeholdern koppelt. Sie fördert eine verantwortungsvolle Entscheidungsfindung, stärkt die Governance und erhöht die Glaubwürdigkeit der Bank, indem sie die rechtlichen und aufsichtsrechtlichen Erwartungen einhält. Darüber hinaus trägt die Vergütungspolitik dazu bei, erfahrene Führungskräfte zu gewinnen und zu halten, was die Stabilität und Kontinuität in der Steuerung stärkt.

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

- ihren Aufgaben und der Arbeitsauslastung
- ihrem Fachwissen und ihrer Erfahrung
- ihren Zuständigkeiten und den damit verbundenen Risiken
- der Größe, des Standorts und der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung des Unternehmens und der Tochtergesellschaften
- einschlägigen gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften sowie des Österreichischen Corporate Governance Kodex.

Sie muss darüber hinaus ausreichend Flexibilität bieten, um auf kurzfristige Marktentwicklungen reagieren zu können und eine ausgewogene Zusammensetzung des Vorstands zu gewährleisten.

3 Vergütungsgrundsätze

3.1. Finanzielle Ertragslage der Addiko Gruppe

Es ist unerlässlich, dass das Vergütungssystem die Leistung der Addiko Gruppe berücksichtigt und nicht nur die Leistung des Unternehmens oder einzelner Personen.

3.2. Solide Kapitalbasis

Das Unternehmen muss die mit dem Vergütungssystem verbundenen Risiken in Bezug auf deren potenzielle Auswirkungen auf die eigene Kapitalbasis sowie auf die Kapitalbasis der Addiko Gruppe berücksichtigen.

Daher ist das Unternehmen verpflichtet, die Auswirkungen der Vergütungshöhe - sowohl sofort als auch aufgeschoben - in die Kapitalplanung und den gesamten Kapitalbewertungsprozess einzubeziehen, wobei die aktuelle Kapitalposition zu berücksichtigen ist. Die entsprechenden Gruppenbereiche stellen Leitlinien für diesen Prozess bereit.

Die vom Unternehmen gewährte Gesamtsumme der variablen Vergütung darf die Fähigkeit des Unternehmens und der Gruppe nicht beeinträchtigen, eine solide Kapitalbasis langfristig aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Bei der Beurteilung, ob die Kapitalbasis solide ist, sollte das Institut die gesamten Eigenmittel und insbesondere das harte Kernkapital (Common Equity Tier 1), die Kapitalanforderungen einschließlich des kombinierten Kapitalpuffererfordernisses, die Anforderungen an die Verschuldungsquote (Leverage Ratio Buffer) sowie die Mindestanforderungen an Eigenmittel und berücksichtigungsfähige Verbindlichkeiten berücksichtigen, ebenso wie etwaige Kapitalzuschläge und Ausschüttungsbeschränkungen.

Sollte das Unternehmen oder die Gruppe ihre Kapitalziele nicht erreichen, ist der Aufbau des erforderlichen Kapital- oder Solvenzpuffers vorrangig zu behandeln, und es ist eine konservative Vergütungspolitik zu verfolgen, insbesondere im Hinblick auf die variable Vergütung.

3.3. Unterstützung der langfristigen Strategie

Das Vergütungssystem muss mit der langfristigen Geschäftsstrategie des Unternehmens und der Gruppe in Einklang stehen, indem es die allgemeine Geschäftsstrategie sowie quantifizierte Risikotoleranzniveaus mit einem mehrjährigen Zeithorizont einbezieht.

3.4. Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen

Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen sind Vergütungselemente, die üblicherweise nicht für Mitglieder des Vorstands vorgesehen sind und als Ausnahmen gelten (z. B. Willkommensbonus, Einstiegsbonus, garantierter Bonus, Halteprämie, Abfindungspaket).

Solche außergewöhnlichen Vergütungsvereinbarungen müssen den Vorgaben des Kapitels 9 der EBA-Leitlinien entsprechen und vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG für Vorstandsmitglieder im Einzelfall genehmigt werden.

Außergewöhnliche Vergütungsvereinbarungen sind auf bestimmte Situationen beschränkt, die mit Rekrutierungsphasen, Sonderprojekten, einem hohen Ruhestandsrisiko oder Restrukturierungsmaßnahmen zusammenhängen. Sie müssen allen relevanten Grundsätzen dieser Vergütungspolitik entsprechen und schriftlich dokumentiert werden.

3.5. Vermeidung von Interessenkonflikten

Das Unternehmen arbeitet in Übereinstimmung mit dem Code of Business Conduct & Ethics, den alle Mitarbeitenden - einschließlich der Vorstandsmitglieder - einzuhalten haben. Das Vergütungssystem steht in vollem Einklang mit dem Code of Business Conduct und den Fit & Proper-Richtlinien, die Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten beinhalten.

3.6. Gleiches Entgelt

Bei der Festlegung des Vergütungssystems müssen Unternehmen alle gesetzlichen Vorgaben einhalten, einschließlich der Bestimmungen zum gleichen Entgelt.

Gleiches Entgelt bedeutet, dass Männer, Frauen sowie alle anderen Geschlechter innerhalb derselben Organisation für gleichwertige Arbeit oder Arbeit von gleichem Wert in gleicher Höhe vergütet werden. Dieses Prinzip gilt nicht nur in Bezug auf das Geschlecht, sondern auch für alle Diversitätsaspekte, die in der jeweils gültigen Diversitätspolitik des Konzerns geregelt sind.

3.7. Beteiligung der Aktionäre

Gemäß § 78b (1) AktG muss der Aufsichtsrat der Bank diese Vergütungspolitik der Hauptversammlung des Unternehmens zur Beschlussfassung vorlegen.

3.8. Marktdaten

Bei der Festlegung der Vergütung erfolgt ein Benchmarking innerhalb der eigenen Branche der Bank sowie mit Unternehmen ähnlicher Größe auf dem lokalen Markt. Dabei werden Markttrends, ausgewählte Wettbewerber, Vergleichsgruppen und internationale Praktiken berücksichtigt.

4 Vergütungsstruktur

Die Vergütungspolitik für Mitglieder des Konzernvorstands unterscheidet drei Hauptbestandteile der Vergütung:

- Die feste Vergütung, die alle nicht leistungsbezogenen Zahlungen umfasst,
- Variable Vergütung, einschließlich eines jährlichen Bonus- und Anreizsystems (die auch mehrmals im Jahr ausgezahlt werden können), und
- Sonstige Leistungen, d. h. alle weiteren Formen von Vergütung und Anerkennung, die weder als fixe noch als variable Vergütung einzustufen sind.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus (i) fixer, (ii) leistungsbezogener variabler Vergütung und (iii) nicht-monetärer Vergütung zusammen. Dabei wird der gegenseitige Wert für die Mitarbeitenden der Einheit und der Gruppe im Einklang mit den Interessen der Aktionäre berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat oder dessen zuständige Ausschüsse legen die Vergütung der Vorstandsmitglieder fest, genehmigen sie und überwachen deren Umsetzung.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder muss klar im Dienstvertrag geregelt sein und dem folgenden Rahmen entsprechen:

- Feste Vergütung, die sich nach dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds richtet. Dabei sollte die fixe Vergütung einen wesentlichen Bestandteil der Gesamtvergütung ausmachen
- Variable jährliche Vergütung, die an das Erreichen vordefinierter individueller Zielvereinbarungen sowie an eine umsichtige Risikosteuerung gekoppelt ist und in jedem Fall niedriger als die feste Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr sein sollte
- Vergütung bei vorzeitiger Beendigung des Vertrags:
 - Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vertrags durch die Bank ohne wichtigen Grund oder aus wichtigem Grund, der nicht dem Vorstandsmitglied zuzurechnen ist, sowie bei berechtigter vorzeitiger Beendigung durch das Vorstandsmitglied aus wichtigem, der Bank zurechenbarem Grund, kann ein Anspruch auf Entschädigung für den Einkommensverlust entstehen. Diese kann bis zu maximal 75 % des Bruttojahresgrundgehalts oder bis zum Ende der Vertragslaufzeit gewährt werden, je nachdem, welcher Zeitraum kürzer ist. Für Vorstandsmitglieder muss eine solche Regelung vom Aufsichtsrat des Unternehmens genehmigt werden,
 - Eine anteilige jährliche Bonuszahlung für das Jahr, in dem der Vertrag beendet wird, kann unter der Annahme erfolgen, dass höchstens 100 % der Zielerreichung angesetzt werden,
 - Vorstandsmitglieder können Anspruch auf Versicherungsleistungen, einschließlich einer D&O-Versicherung, gemäß den bestehenden Gruppenversicherungsverträgen für Vorstandsmitglieder haben.

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

5 Grundsätze der Festvergütung

5.1. Definition

Bei der Festvergütung handelt es sich um die Vergütung, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern für die Ausübung ihrer Tätigkeit für einen vertraglich vereinbarten Zeitraum und im Umfang ihrer Verantwortung gezahlt wird, und spiegelt die erforderliche Erfahrung und Kompetenz wider.

Als feste Vergütung gelten folgende Bestandteile:

- Grundgehalt, Benefits, Zulagen und Zuschläge, die Teil einer allgemeinen, nicht diskretionären, unternehmensweiten Policy sind und keinen Anreizeffekt in Bezug auf die Risikobereitschaft haben,
- Vergütungsbestandteile, die naturgemäß nicht fixiert sind, aber nicht von der Leistung eines Vorstandsmitglieds abhängen und als Ausnahmen gelten.

5.2. Grundgehalt

5.2.1. Positionierung des Grundgehalts

Das Grundgehalt muss hoch genug sein, um nicht zu einer unangemessenen Risikobereitschaft zu ermutigen.

Die Positionierung des Grundgehalts über dem Marktwert ist nur für Vorstandspositionen gerechtfertigt, die am Markt selten und für das Unternehmen von entscheidender Bedeutung sind.

5.2.2. Erhöhung des Grundgehalts

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

Die Erhöhung des Grundgehalts muss auf einer Kombination aus marktüblichen Tarifen und den Fähigkeiten und dem Dienstalter des einzelnen Mitglieds beruhen.

5.3. Leistungen, Zulagen und Zuschläge zum Grundgehalt, die gesetzlich vorgeschrieben sind

Die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen, Zulagen und Zuschläge zum Grundgehalt gelten als feste Vergütung. Sie beruhen auf den anwendbaren Rechtsvorschriften und sind dem Vorstandsmitglied unter Beachtung dieser Vorschriften zu gewähren.

Alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen, Zulagen und/oder Zuschläge, die über die nationalen Anforderungen hinausgehen, müssen von der People & Culture Abteilung der Bank geprüft und genehmigt werden, bevor sie dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorgelegt werden.

5.4. Erweiterung und Ausweitung des Arbeitsumfelds oder erhöhte Verantwortlichkeiten

Jede Zulage und/oder Ergänzung zum Grundgehalt, die mit einer Anreicherung der Tätigkeit, einer Erweiterung des Aufgabenbereichs oder einer erhöhten Verantwortung bzw. zusätzlichen Fähigkeiten innerhalb der bestehenden Position verbunden ist, gilt als feste Vergütung.

Solche Zulagen und Ergänzungen sind von der Dauer der jeweiligen Erweiterung, Ausweitung oder erhöhten Verantwortung abhängig und dürfen 20 % des Brutto-Grundgehalts im jeweiligen Zeitraum nicht überschreiten.

5.5. Regelmäßige Überprüfung

Die Bestandteile der festen Vergütung müssen regelmäßig, mindestens einmal jährlich, überprüft werden. Die Bedeutung der festen Vergütung liegt darin, das Risiko übermäßigen Risikoverhaltens zu minimieren, Initiativen mit rein kurzfristigem Fokus zu vermeiden und eine flexible Gestaltung des Vergütungsmixes (feste vs. variable Vergütung) zu ermöglichen.

6 Grundsätze der variablen Vergütung

6.1. Definition

Variable Vergütung wird eingesetzt, um Leistungen zu honorieren, indem sie die Vergütung direkt an die Performance koppelt (Gruppen-, Unternehmens- und individuelle Leistung). Sie dient zudem der Motivation der Vorstandsmitglieder, die Ziele und Interessen des Unternehmens zu verfolgen, und ermöglicht ihnen, am Erfolg des Unternehmens teilzuhaben.

6.2. Flexibilität / Anpassung

Jedes variable Vergütungssystem muss so flexibel gestaltet sein, dass die variable Vergütung - auch bis auf null - reduziert werden kann, wenn die Ergebnisse negativ ausfallen oder wenn die zuständige Aufsichtsbehörde dies anordnet.

Ex-post-Risikoanpassungen der variablen Vergütung erfolgen als Reaktion auf die tatsächlichen Risikoergebnisse der Handlungen eines Vorstandsmitglieds oder auf veränderte Umstände. Eine solche Ex-post-Risikoanpassung ist ein expliziter Mechanismus zur Risikoadjustierung, bei dem die Vergütung des Vorstandsmitglieds durch eine Malus-Vereinbarung oder Clawback-Klauseln, wie in Kapitel 8.5 beschrieben, angepasst wird.

6.3. Einschränkungen bei der Auszahlung variabler Vergütungskomponenten und Risikoadjustierung

Bei der Zuteilung variabler Vergütungskomponenten innerhalb des Unternehmens müssen alle Arten aktueller und zukünftiger Risiken berücksichtigt werden. Die zur Berechnung der variablen Vergütungskomponenten oder Vergütungspools verwendete Leistungsbewertung muss eine Anpassung für alle Arten aktueller und zukünftiger Risiken beinhalten sowie die Kapitalkosten und die erforderliche Liquidität berücksichtigen.

Variable Vergütungskomponenten (einschließlich leistungsbezogener Boni) dürfen nur ausgezahlt werden, wenn die finanzielle Lage des Unternehmens nachhaltig und die Zahlung gerechtfertigt ist. Ein Anspruch auf leistungsbezogene variable Vergütung (sowohl neue als auch aufgeschobene Elemente) entsteht nur, wenn die nachfolgend beschriebenen Kapitalanforderungen erfüllt sind.

Die Auszahlung variabler Vergütungskomponenten ist nur zulässig, wenn die geltenden Kapitalanforderungen erfüllt sind. Ausnahmen sind nur möglich, wenn die Auszahlung der variablen Vergütung im Einklang mit einer soliden und effektiven Risikosteuerung steht, keine übermäßige Risikobereitschaft fördert und die Fähigkeit des Unternehmens zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung einer soliden Kapitalbasis nicht beeinträchtigt.

6.4. Knock-Out-Kriterien

Vergütungspolitiken und -praktiken müssen im Einklang mit einer soliden und effektiven Risikosteuerung stehen und diese fördern. Zudem muss sichergestellt werden, dass die variable Vergütung die Aufrechterhaltung einer stabilen Kapitalbasis nicht gefährdet.

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

auch auf die Auszahlung variabler Vergütung (einschließlich neuer und aufgeschobener variabler Vergütung) dienen sie sowohl der ex-ante- als auch der ex-post-Risikoanpassung. Angesichts des wesentlichen Einflusses der Identified Staff auf das Risikoprofil von Addiko ist die Abstimmung ihrer risikobezogenen Leistung mit der variablen Vergütung von besonderer Bedeutung. Daher sind für Mitglieder des Konzernvorstands als Identified Staff weitere ex-ante- und ex-post-Anpassungen vorgeschrieben (siehe Kapitel 9).

6.4.1. Grundvoraussetzungen / Knock-Out-Kriterien

Variable Vergütungsbestandteile dürfen nur dann gewährt oder ausgezahlt werden, wenn die Finanzlage der Gruppe nachhaltig und der Bonus gerechtfertigt ist. Der Anspruch auf eine neue variable Vergütung sowie die Auszahlung von aufgeschobenen Zahlungen aus Vorjahren besteht nur, wenn die Rahmenbedingungen erfüllt sind.

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

Sind die Kapitalanforderungen am Ende des jeweiligen Performancejahres nicht erfüllt, ist die Basisanforderung nicht erfüllt, was ein Knock-Out-Kriterium darstellt. Das bedeutet, dass der Bonus für das jeweilige Jahr nicht aktiviert und im jeweiligen Jahr kein Bonus ausgezahlt wird (weder ein neuer Bonus noch aufgeschobene Zahlungen, die im jeweiligen Jahr fällig gewesen wären).

6.4.2. Zusätzliche Knock-Out-Kriterien

Zusätzlich zu den in Kapitel 6.4.1 definierten Knock-Out-Kriterien werden weitere Knock-Out-Kriterien für die Aktivierung der variablen Vergütungsauszahlung für das jeweilige Geschäftsjahr definiert.

Diese zusätzlichen Knock-Out-Kriterien werden vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt und können Maßnahmen aus den folgenden Kategorien umfassen:

- Risiko (Non-Performing Exposures, risikoadjustierte Eigenkapitalrendite - - RAROC, etc.)
- Finanzielle Leistung (Nettogewinn, usw.)

Die Berechnung der KPIs für definierte zusätzliche Knock-Out-Kriterien wird durch den CFO / Finanzcontrolling, das Risikomanagement und weitere relevante Funktionen erstellt. Die abschließende Bestätigung dieser Kennzahlen erfolgt durch den Aufsichtsrat.

Die variable Vergütung wird einmal jährlich berechnet und ausgezahlt.

6.5. Bargeldlose Anreiz- und Anerkennungspläne

Anerkennungsprämien sind die Methoden der Arbeitgeberin, Teams oder einzelne Personen der Belegschaft anzuerkennen, welche Addiko-Werte demonstrieren und durch ihr Engagement und ihre zusätzliche Anstrengung einen Beitrag leisten und nicht mit anderen variablen Zahlungen belohnt werden, wie in dieser Richtlinie definiert. Sie können informell und optional sein und sind retrospektiv, da sie vergangene Leistungen und Verhaltensweisen anerkennen.

Höchstbetrag oder Wert von Preisen / Auszeichnungen:

- Im Falle eines Sachanreizes muss der Wert der Preise / Auszeichnungen symbolisch sein.
- Der Höchstbetrag oder -wert ist definiert als 30 % des durchschnittlichen monatlichen Bruttogrundgehalts von nicht leitenden Angestellten oder 5.000 EUR, je nachdem, welcher Betrag niedriger ist.

Steuerliche Auswirkungen müssen berücksichtigt werden, da Prämien ab einem bestimmten Niveau der Einkommensteuer unterliegen.

Die Kriterien und Merkmale eines Incentive-Plans bedürfen der Genehmigung durch den Vergütungsausschuss und den Aufsichtsrat der Addiko Bank AG.

6.6. Variable Vergütung, die nicht auf Leistungskriterien basiert

Retention-Boni (Bindungsboni)

Retention Awards oder Retention-Boni können unter der Voraussetzung gewährt werden, dass das Vorstandsmitglied für einen vordefinierten Zeitraum in der Bank verbleibt. Sie können nur in begrenzten Fällen gewährt werden, beispielsweise im Rahmen einer Restrukturierung oder organisatorischen Veränderung, sofern ein überzeugender Bedarf zur Bindung von Schlüsselkräften besteht.

Bei der Beurteilung und Entscheidung, ob die Gewährung eines Retention-Bonus für ein Vorstandsmitglied angemessen ist, können Institute und zuständige Aufsichtsbehörden mindestens die folgenden Aspekte berücksichtigen:

- a. die Bedenken, die das Risiko erhöhen, dass das betreffende Vorstandsmitglied die Institution verlassen könnte,
- b. die Gründe, warum der Verbleib dieses Vorstandsmitglieds für die Institution von entscheidender Bedeutung ist,
- c. die Konsequenzen, die sich aus dem Ausscheiden des betreffenden Vorstandsmitglieds ergeben würden, und
- d. ob die Höhe des gewährten Retention-Bonus notwendig und angemessen ist, um das betroffene Vorstandsmitglied im Unternehmen zu halten.

Im Falle der Gewährung einer Retention-Prämie muss die Addiko Bank das Ereignis oder die Begründung, die die Gewährung einer Retention-Prämie erforderlich gemacht haben, und den Zeitraum (Startdatum und Enddatum) dokumentieren, für den die vermuteten Gründe vorliegen. Für jede Bindungsprämie müssen die Bindungs- und Leistungsbedingungen definiert werden. Innerhalb dieser Definition gibt die Addiko Bank eine Bindungsfrist und ein Datum / Ereignis an, nach dem sie feststellt, ob die Retention- und Leistungsbedingungen erfüllt sind. Die spezifischen Leistungsbedingungen für eine Retention-Prämie sollten dazu führen, dass das Bindungsziel (d. h. den Verbleib im Unternehmen für einen vordefinierten Zeitraum oder bis zu einem bestimmten Ereignis) von den Leistungsbedingungen abweichen sollte, die für andere Teile der variablen Vergütung gelten.

Im Allgemeinen sollte kein Mehrfachbindungsbonus gewährt werden. Mehrfache Retention-Boni sind nur in Ausnahmefällen und bei hinreichend begründeter Gültigkeit zulässig, jedoch zu unterschiedlichen Zeitpunkten und unter den Bedingungen, die im vorherigen Absatz für jeden Bindungsbonus angegeben sind.

Retention-Boni dürfen nicht gewährt werden, um lediglich den Ausfall leistungsbezogener Vergütung zu kompensieren, der aufgrund unzureichender Leistung oder der finanziellen Situation des Unternehmens nicht ausgezahlt wurde. Zudem darf ein Retention-Bonus nur gewährt werden, wenn keine Gründe vorliegen, die eine Gewährung ausschließen, wie z. B. schwerwiegende Compliance-Verstöße, Fehlverhalten oder andere Pflichtverletzungen des betreffenden Vorstandsmitglieds.

Retention-Boni gelten als variable Vergütung und müssen daher den Anforderungen für variable Vergütung entsprechen, einschließlich der Bonusobergrenze, der ex-post-Risikoanpassung, der Zahlung in Instrumenten, der Aufschiebung (Deferral), der Haltefrist (Retention) sowie den Malus- und Clawback-Regelungen. Eine ex-ante-Risikoanpassung ist nicht erforderlich, da Retention-Boni nicht ausschließlich auf Leistungskriterien basieren, sondern an andere Bedingungen geknüpft sind.

Ein Retention-Bonus muss bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fixer Vergütung als variable Vergütung berücksichtigt werden. Die Höhe des Retention-Bonus ist dabei für jeden Jahr des Bindungszeitraums linear aliquot aufzuteilen.

Retention-Boni dürfen nicht dazu führen, dass die gesamte variable Vergütung - bestehend aus leistungsbezogener variabler Vergütung und Retention-Bonus - nicht mehr mit der individuellen Leistung, der Leistung der betreffenden Geschäftseinheit oder den Gesamtergebnissen des Unternehmens verknüpft ist.

Garantierte variable Vergütung

Die garantierte variable Vergütung kann in verschiedenen Formen erfolgen, z. B. in Form eines „garantierten Bonus“, eines „Willkommensbonus“, eines „Antrittsbonus“, eines „Mindestbonus“, usw., und kann entweder in bar oder in Form von Instrumenten gewährt werden.

Eine garantierte variable Vergütung darf nur in Ausnahmefällen im ersten Jahr des Beschäftigungsverhältnisses und bei solider Kapitalbasis gemäß Kapitel 4 gewährt werden. Die garantierte variable Vergütung kann in nicht aufgeschobenen Barmitteln ausgezahlt werden, und die Anforderungen an Malus- und Rückforderungsvereinbarungen sind für diese Art der variablen Vergütung nicht zwingend erforderlich.

6.7. Effektives Risikomanagement, Risikoidentifikation und -quantifizierung

Das Vergütungssystem muss mit einem wirksamen Risikomanagement vereinbar sein und dieses fördern. Es darf nicht dazu ermutigen, Risiken einzugehen, die über das vorgeschriebene / tolerierte Risikoniveau hinausgehen.

Jedes variable Vergütungsprogramm muss im Einklang mit dem internen Kapitaladäquanzverfahren (ICAAP) und der individuellen Liquiditätsbewertung des Unternehmens stehen.

Wann immer ein Assessment zur Risiko- und Erfolgsmessung oder Risikoanpassung herangezogen wird, sind folgende Anforderungen zu beachten:

- Ein klar formuliertes Dokument, in dem die Parameter und wichtigsten Erwägungen dargelegt sind, auf denen die Bewertung beruht;
- Klare und vollständige Dokumentation der abschließenden Entscheidung über die Risiko- und Erfolgsmessung bzw. Risikoanpassung,
- Die Einbeziehung von Experten aus den einschlägigen Kontrollfunktionen, und
- Die erforderlichen Genehmigungen, insbesondere des Aufsichtsrats der Gesellschaft, liegen vor.

Bei der Festlegung von variablen Vergütungspools oder individuellen Vergütungen sollte das Unternehmen das gesamte Spektrum der aktuellen und potenziellen (unerwarteten) Risiken berücksichtigen, die mit den ausgeübten Tätigkeiten verbunden sind.

Die zur Bestimmung des Vergütungspools verwendeten Leistungsindikatoren erfassen möglicherweise nicht alle eingegangenen Risiken oder tun dies nicht in angemessener Weise. Daher sollten ex-ante-Anpassungen vorgenommen werden, um sicherzustellen, dass die variable Vergütung vollständig mit den eingegangenen Risiken in Einklang steht.

Um ein solides und effektives Vergütungssystem zu gewährleisten, sollte das Unternehmen sowohl quantitative als auch qualitative Maßnahmen / Kriterien für den Risikoadjustierungsprozess verwenden. Die Bewertung von Risiko und Leistung sollte sowohl aktuelle als auch zukünftige Risiken berücksichtigen, die von einem Vorstandsmitglied, dessen Abteilung, dem Unternehmen und der Gruppe insgesamt eingegangen werden.

7 Variable Vergütung - Jahresbonus

7.1. Anspruch auf Jahresbonus

7.1.1. Grundlegende Informationen

Die Jahresbonuszahlungen („Bonuszahlungen“) sind erfolgsabhängig und nicht garantiert, mit Ausnahme einer möglichen garantierten variablen Vergütung im ersten Jahr der Anstellung. Bonuszahlungen sollten die Geschäftsergebnisse widerspiegeln, die individuelle Leistung sowie die konsolidierten Geschäftsergebnisse und die Kapitalposition der Gruppe berücksichtigen.

Bonuszahlungen können erst nach Vorlage des geprüften IFRS-Konzernabschlusses erfolgen, der vom Aufsichtsrat der Gesellschaft gebilligt wurde.

7.1.2. Persönlicher Anspruch

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

Wird das ausscheidende Vorstandsmitglied als „Good Leaver“ eingestuft, behält es das Recht auf Bonus- oder aufgeschobene Bonuszahlungen und hat zudem Anspruch auf eine anteilige Bonuszahlung für das Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet. In dieser Vergütungspolitik umfasst der „Good Leaver“-Status die folgenden Fälle:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund körperlicher Krankheit, Verletzung oder dauerhafter Erwerbsunfähigkeit gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen,
- Eintritt in den Ruhestand, auch im Falle einer speziellen Vereinbarung mit dem Unternehmen,
- Tod des Vorstandsmitglieds (der Bonus oder aufgeschobene Bonusbeträge werden den Erben gemäß dem geltenden Erbrecht ausgezahlt),
- Außerordentliche Beendigung des Arbeitsvertrags durch das Unternehmen ohne gerechtfertigten Grund, und
- Wechsel des Vorstandsmitglieds in eine andere Gesellschaft der Gruppe.

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

7.2. Balanced Scorecards für Vorstandsmitglieder

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

Die Ziele, eine Liste von mindestens 4 (vier) (es werden nicht mehr als 8 (acht) vorgeschlagen) Leistungszielen, sollten als eine Kombination aus Gruppen-, Vorstands- und Einzelzielen definiert werden. Für Vorstandsmitglieder mit kombinierter Verantwortung soll festgelegt werden, welches Vorstandsbezirksziel mit welcher Gewichtung gemessen wird.

Die Erfolgsziele des Vorstands werden als ausgewogene Kombination aus quantitativen / finanziellen („harten“) Zielen und qualitativen / nichtfinanziellen („weichen“) Zielen mit einer Gesamtgewichtung von 100% festgelegt.

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

- Geschäftstransformation (Anzahl der Kunden mit aktiven (performing) Krediten in den Fokusbereichen, Umsatzwachstum in den Fokusbereichen usw.)
- Risiko (Non-Performing Exposures / NPE-Quote, Non-Performing Loans / NPL-Bestand, Netto-NPL-Migrations-Quote, usw.)
- Effizienz (Kosten-Ertrags-Verhältnis / CIR, Betriebsaufwendungen / OPEX, Betriebsergebnis / NBI - OPEX, Eigenkapitalrendite / ROE usw.)
- Finanzielle Performance (Gewinn vor Steuern, Gewinn nach Steuern, usw.)

Die für die Position des Chief Risk Officer (CRO) definierten Leistungs- und Risikoziele sollen überwiegend auf risikobezogenen Zielen basieren und getrennt von den Geschäftsbereichen festgelegt werden, die der CRO überwacht. Dies schließt auch Leistungen ein, die aus Geschäftsentscheidungen resultieren, bei denen das Risikomanagement als Kontrollfunktion involviert ist.

Die spezifischen Ziele für jedes Geschäftsjahr sowie deren Gewichtung werden vom Aufsichtsrat zu Beginn des Performance-Monitoring-Zyklus festgelegt.

Addiko Bank

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

Qualitative/nicht-finanzielle Ziele werden auf Grundlage des Unternehmensergebnisses und der spezifischen Anforderungen an den Vorstand definiert. Dazu gehören beispielsweise:

- Führungsqualitäten,
- Erfolgreiche Umsetzung der Berichterstattung für Geschäftsbereiche,
- Unterstützung der gruppenweiten digitalen Transformation,
- Stärkung der Risikokultur.

Da die Mitglieder des Vorstands für die Umsetzung der ESG-Strategie eine wesentliche Rolle spielen, müssen sie Ziele in Bezug auf die Erfüllung des ESG-Aktionsplans in ihre Scorecards aufnehmen. Die Gesamtgewichtung dieser ESG-Ziele darf nicht unter 5 % liegen.

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

Die individuellen Ziele, Gewichtungen und deren Erreichung werden jährlich im Vergütungsbericht der Bank veröffentlicht.

7.3. Bonusbeträge

7.3.1. Zielbonus / Maximale Bonusbeträge

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

Die Höhe des Zielbonus für ein Vorstandsmitglied, das nicht das gesamte Geschäftsjahr tätig war, wird anteilig unter Berücksichtigung der Tage berechnet, an denen das Vorstandsmitglied im jeweiligen Jahr für die Gesellschaft tätig war (der Zeitraum, für den es ein Gehalt von der Gesellschaft bezogen hat).

7.3.2. Individueller Erfolgsfaktor

Für jedes gemäß [Kapitel 7.2](#) festgelegte quantitative Ziel werden folgende Ergebnisse definiert:

- 50% für das Ergebnis auf der Ebene des Floor-Werts,
- 100% für das Ergebnis auf der Ebene des Zielwerts und
- 125 % für das Ergebnis auf der Ebene des Cap-Werts

Die endgültige individuelle Leistungsbewertung für Vorstandsmitglieder wird durch die Berechnung des individuellen Erfolgsfaktors (Individual Success Factor) bestimmt, der die gewichtete Zielerreichung aus der individuellen Balanced Scorecard widerspiegelt.

Der individuelle Erfolgsfaktor berechnet sich auf Basis der Erreichung der Leistungsziele aus der individuellen Balanced Scorecard.

Die Erreichung der quantitativen Ziele wird wie folgt berechnet:

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

Die Erreichung der qualitativen Ziele berechnet sich wie folgt:

Addiko Bank

- Die Bewertung der Zielerreichung kann maximal 100 % der Zielgewichtung betragen,
- Eine Bewertung unter 50 % wird mit 0 % der Zielgewichtung angesetzt.,
- Eine Bewertung zwischen 50 % und 100 % wird linear zwischen 50 % und 100 % der Zielgewichtung berechnet.

Beispiel für die Berechnung eines individuellen Erfolgsfaktors:

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

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

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

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

7.3.3. Erfolgsfaktor des Unternehmens

Der Gesamterfolg des Unternehmens wird in Prozent (Bewertung von 0 % bis 125 %) durch den Unternehmenserfolgsfaktor ausgedrückt und stellt die wichtigsten Finanzergebnisse und allgemeinen Transformationsbemühungen der Gruppe und des einzelnen Unternehmens dar.

Der Unternehmenserfolgsfaktor wird auf der Grundlage der Finanzergebnisse und der allgemeinen Transformationseffekte auf Ebene der -Gruppe definiert. Er wird im Bereich Group CFO definiert und berechnet und vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG auf Basis einer Empfehlung des Vergütungsausschusses genehmigt und beschlossen.

7.3.4. Berechnung des Bonus

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

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

7.4. Knock-Out-Kriterien, Risikobewertung und Auszahlungsmodell

Die Auszahlung des Jahresbonus erfolgt gemäß Kapitel 11, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass:

- die Knock-Out-Kriterien, wie in Kapitel 7.4 definiert, erfüllt sind und

- die Risikobewertung, wie in Kapitel 9 beschrieben, erfolgreich abgeschlossen wurde.

7.5. Sonstige Bestimmungen

Das Jahresbonussystem ist geschlechtsneutral. Alle Richtlinien werden gleichermaßen auf weibliche und männliche Teilnehmer angewendet, ohne dass es zu Diskriminierungen kommt.

7.5.1. Verhältnis der jährlichen Bonusregelungen zum Dienstverhältnis

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

- Keine Bestimmung der Bonusregelungen darf so ausgelegt oder interpretiert werden, dass das Unternehmen oder eine verbundene Gesellschaft verpflichtet ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen und/oder dass das Vorstandsmitglied während des Zeitraums, in dem Ansprüche aus den Bonusregelungen entstehen oder ausgeübt werden können, zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet ist. Ebenso wenig beeinträchtigt sie das Recht des Unternehmens oder einer verbundenen Gesellschaft, das Arbeitsverhältnis des Vorstandsmitglieds jederzeit mit oder ohne Angabe von Gründen zu beenden;
- Jede Zahlung, die im Zusammenhang mit den Bonusregelungen erfolgt, ist leistungsabhängig und rein freiwillig. Sofern das Vorstandsmitglied in einem bestimmten Jahr Anspruch auf variable Vergütung hat, wird eine solche Zahlung als einmalige, unverbindliche Leistung betrachtet, die keinen zukünftigen Anspruch auf weitere Bonuszahlungen oder ähnliche Leistungen begründet; und
- Ist das Vorstandsmitglied nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen, besteht kein Anspruch auf Entschädigung für den Verlust eines Rechts oder Vorteils oder eines zukünftigen Rechts oder Vorteils aus den Bonusregelungen - weder in Form von Schadensersatz noch in anderer Weise.

7.5.2. Governance-Strukturen

Die Meilensteine / Zeitrahmen des Review-Prozesses werden von Group People & Culture festgelegt.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der Gesellschaft ist zuständig für die Beurteilung qualitativer Ziele für alle Vorstandsmitglieder.

Eine jährliche vorläufige Berechnung der quantitativen Zielerreichung wird vom Group People & Culture für die Sitzung des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten erstellt. Zuvor erhält Group People & Culture folgende Informationen von der Abteilung Group Finance Controlling:

- Jährliches Bonusbudget,
- Erreichung quantitativer Ziele (Erreichung der Konzern-, Unternehmens- und Vorstandsziele).

Die Group People & Culture Abteilung ist für die Erstellung der vorläufigen Berechnung der Jahresvergütung für alle Vorstandsmitglieder verantwortlich. Die Berichte sind mindestens eine Woche vor der Sitzung des Vergütungsausschusses einzureichen.

Der Vergütungsausschuss ist für die Bestätigung der endgültigen Bonusbeträge verantwortlich, um sicherzustellen, dass die Situation der Addiko Bank Gruppe angemessen widerspiegelt wird. Diese endgültige Freischaltung der definierten Bonusbeträge hängt von der Erfüllung der Knock-Out-Kriterien gemäß Kapitel 6.4 und der Risikoanpassung gemäß Kapitel 9 ab.

8 Variable Vergütung - Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF)

Das PAIF-Programm ist als langfristiges Vergütungssystem mit einer Leistungsüberwachungsperiode von drei Jahren konzipiert. Es besteht aus der langfristigen Hauptkomponente, die die Zielerreichung

über einen Zeitraum von drei Jahren bewertet, und einer zusätzlichen Komponente, die jährliche Anpassungen ermöglicht.

Die Komponente, die jährliche Anpassungen erlaubt, gibt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, den Anreiz zur Erreichung des ursprünglich festgelegten langfristigen Ziels am Ende der dreijährigen Periode auszubalancieren und externe Ereignisse innerhalb dieser Periode zu berücksichtigen. Beispielsweise kann sie als zusätzlicher Mechanismus genutzt werden, wenn das langfristige Ziel bereits vor Ablauf der Leistungsperiode erreicht wurde oder wenn der Aktienkurs im vorherigen Jahr aufgrund externer Ereignisse außergewöhnlich gesunken ist. Eine solche Komponente wird für jedes Jahr der dreijährigen Leistungsüberwachungsperiode definiert.

Das PAIF-Programm gilt für Schlüsselkräfte, die eine kritische Rolle bei der Erzielung der Gruppen-Ergebnisse spielen, zusätzlich zum jährlichen Bonus, der vom Aufsichtsrat genehmigt wird. Ziel des PAIF-Programms ist es, die Geschäftsstrategie und langfristigen Ziele 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 des Unternehmens sicherzustellen.

Das PAIF-Programm wird vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt. Die Zielbeträge für PAIF-Zahlungen an Vorstandsmitglieder werden ebenfalls vom Aufsichtsrat festgelegt.

Wenn das ausscheidende Vorstandsmitglied als „Good Leaver“ eingestuft wird, behält es das Recht auf PAIF bzw. aufgeschobene PAIF-Zahlungen und hat zudem Anspruch auf eine anteilige PAIF-Zahlung für das Jahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet. In dieser Vergütungspolitik umfasst der „Good Leaver“-Status die folgenden Umstände:

- Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund körperlicher Krankheit, Verletzung oder dauerhafter Erwerbsunfähigkeit gemäß den geltenden gesetzlichen Bestimmungen
- Eintritt in den Ruhestand, auch im Falle einer speziellen Vereinbarung mit dem Unternehmen,
- Tod des Vorstandsmitglieds (der Bonus oder aufgeschobene Bonusbeträge werden den Erben gemäß dem geltenden Erbrecht ausgezahlt),
- außerordentliche Beendigung des Arbeitsvertrags durch das Unternehmen ohne gerechtfertigten Grund, und
- Wechsel des Vorstandsmitglieds in eine andere Gesellschaft der Gruppe (der Anspruch auf die Zahlung bezieht sich ausschließlich auf die vergangene Periode in der Addiko Gesellschaft, aus der das Vorstandsmitglied wechselt, und stellt keine Verpflichtung zur Fortsetzung der PAIF-Berechtigung in der Gruppe dar).

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

8.1. Grundlegende Anforderungen

Die Struktur der Knock-Out-Kriterien für die Aktivierung des PAIF ist im Kapitel Kapitel 6.4 beschrieben. Wenn einer der für PAIF definierten KPIs von dem in Kapitel 6.4 festgelegten KPI abweicht, kann dieses nur strenger ausfallen.

Die auf diese Weise definierten Kriterien für die Aktivierung des PAIF-Programms gelten sowohl für die langfristige Komponente (am Ende des Performance-Zeitraums) als auch für die Komponente, die jährliche Anpassungen (für das jeweilige Jahr) ermöglicht.

Zusätzlich zu den in Kapitel 6.4 definierten Knock-Out-Kriterien darf die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds, berechnet nach Kapitel 7.3.2, nicht weniger als 50 % betragen.

Zusätzliche langfristige Kriterien

Aufgrund des langfristigen Charakters des PAIF-Programms und zur Sicherstellung der langfristigen Nachhaltigkeit der Kapitalstruktur, bewertet die Bank ein zusätzliches langfristiges Kriterium:

- Kapitalnutzung für Kreditrisiken im ICAAP (ökonomische Sicht)

Dieses Kriterium wurde ausgewählt, da Kreditrisiken ein zentrales Risiko für die Addiko darstellen, sowohl aus der Perspektive der Geschäfts- und Risikostrategie als auch im Hinblick auf das durch

Kreditrisiken absorbierte Kapital und die daraus resultierenden Erträge. Daher hat dieser Indikator höchste Relevanz und beeinflusst die langfristige Nachhaltigkeit der Institution.

Darüber hinaus umfasst der Indikator eine zukunftsorientierte wirtschaftliche Perspektive auf die Risiken, denen die Institution ausgesetzt ist, sowie die Fähigkeit des verfügbaren Kapitals, potenzielle Verluste in der wirtschaftlichen Betrachtung abzudecken. Dadurch wird die langfristige vorausschauende Nachhaltigkeit der Institution sichergestellt.

Die langfristigen Kriterien fungieren als „Knock-Out-Kriterien“, die sowohl die Zuteilung als auch die Auszahlung der Vergütung beeinflussen und somit als ex-ante- und ex-post-Risikoanpassung wirken.

8.2. PAIF-Leistungsmessung

Zusätzlich zu den grundlegenden Anforderungen / Knock-Out-Kriterien wird sowohl für die langfristige Komponente als auch für die Komponente, die jährliche Anpassungen ermöglicht, eine an die Beteiligung der Aktionäre gekoppelte Erfolgskennzahl definiert.

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

- Veräußerungsgewinne oder -verluste (die Veränderung des Kurses der Addiko Aktie an der Wiener Börse) und
- Ausschüttung des Gewinns / der Dividende je Aktie (ausgezahlt in der Performance-Periode)

Die Veränderung des Addiko-Aktienkurses wird als Differenz zwischen dem volumengewichteten Durchschnittskurs (VWAP) der Addiko-Aktien im vierten Quartal am Ende des Performance-Zeitraums und dem VWAP der Addiko-Aktien im vierten Quartal vor Beginn des Performance-Zeitraums berechnet.

Der Ziel-TSR wird in Prozent ausgedrückt und berechnet sich aus dem Verhältnis des erwarteten zusätzlichen Shareholder-Value in der Performance-Periode zum VWAP der Addiko-Aktien im vierten Quartal vor Beginn der Performance-Periode.

Die Ziel-TSR-Werte werden sowohl für die langfristige Komponente als auch für die Komponente, die jährliche Anpassungen ermöglicht („jährliche Komponente“), ermittelt, wobei der Ziel-TSR für die langfristige Komponente zu Beginn des Dreijahreszeitraums und die Ziel-TSRs für die jährlichen Komponenten vor Beginn eines jeden Jahres des Dreijahreszyklus festgelegt werden.

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

8.3. PAIF-Betrag

8.3.1. Ziel-PAIF-Betrag

Die Höhe des angestrebten PAIF ist abhängig von der Funktion des Vorstandsmitglieds und von relevanten Marktbenchmarks im jeweiligen Arbeitsumfeld. Sie sollte unter Berücksichtigung der Obergrenze der variablen Vergütung gemäß Kapitel 10 dieser Politik zusammen mit der Zielhöhe des Jahresbonus definiert werden.

Die PAIF-Zielbeträge werden vom Vergütungsausschuss vorgeschlagen und vom Aufsichtsrat gebilligt.

Der Gesamtbetrag des PAIF soll für die gesamte Performance-Periode von drei Jahren festgelegt werden, wobei ein Verhältnis zwischen der langfristigen und der jährlichen Komponente vom Vergütungsausschuss vorgeschlagen und vom Aufsichtsrat genehmigt wird. Durch Anwenden des angegebenen Verhältnisses wird der gesamte PAIF-Zielbetrag auf:

- langfristiger Zielbetrag und
- jährlicher Zielbetrag, der gleichmäßig auf jedes der drei Jahre der Performance-Periode verteilt wird.

8.3.2. PAIF-Leistungsbewertung

Die Berechnung der langfristigen Zielerreichung erfolgt am Ende des Leistungszeitraums von drei Jahren unter Berücksichtigung:

- der Veränderung des Kurses der Addiko-Aktie an der Wiener Börse, berechnet als Differenz zwischen dem VWAP der Addiko-Aktien in drei Monaten des vierten Quartals am Ende der Performance-Periode und dem VWAP der Addiko-Aktien in den drei Monaten des vierten Quartals vor Beginn der Performance-Periode und
- des Gesamtbetrags der während des Performance-Zeitraums gezahlten Dividenden pro Aktie.

Ist die Erreichung des langfristigen Ziels gleich oder größer als der Ziel-TSR, gilt die langfristige Komponente als aktiviert.

Die Berechnung der Zielerreichung der jährlichen Komponenten erfolgt am Ende eines jeden Jahres des Dreijahreszyklus unter Berücksichtigung:

- der Veränderung des Kurses der Addiko-Aktie an der Wiener Börse, berechnet als Differenz zwischen dem VWAP der Addiko-Aktien in drei Monaten des vierten Quartals eines bestimmten Jahres und dem VWAP der Addiko-Aktien in den drei Monaten des vierten Quartals vor einem bestimmten Jahr des Dreijahreszyklus und
- des Gesamtbetrags der Dividenden pro Aktie, die während eines bestimmten Jahres gezahlt wurden.

Ist die Zielerreichung der jährlichen Komponente gleich oder größer als die Ziel-TSR für diese jährliche Komponente, gilt die jeweilige jährliche Komponente als aktiviert.

Während des Evaluierungszeitraums von drei Jahren wird die Erreichung des langfristigen Ziels kontinuierlich überwacht. Diese Berechnung erfolgt auf rollierender Basis und basiert auf dem VWAP der letzten drei Monate einschließlich aller bereits gezahlten Dividenden pro Aktie (seit Beginn des Programms). Wird die langfristige TSR-Zielleistung während eines Zeitraums von drei Jahren erreicht, fällt die erreichte TSR aber am Ende dieses Zeitraums unter den Zielwert, so bleibt die langfristige Komponente des PAIF-Programms aktiviert, wenn der erreichte TSR mindestens 75 % des langfristigen Ziel-TSR beträgt.

Änderung der Kontrolle (Change of Control)

Wenn sich die rechtlichen und wirtschaftlichen Einflussmöglichkeiten auf die Entscheidungsfindung des Unternehmens entscheidend verändern, beispielsweise durch den Verkauf der Mehrheitsanteile an einem Unternehmen, selbst wenn diese Änderung nicht auf einmal erfolgt, gelten die Ziel-TSR-Werte der langfristigen Komponente sowie alle kurzfristigen/jährlichen Komponenten, für die der Ziel-TSR noch nicht definiert wurde, als (unwiderruflich) erreicht, sofern der für die Übernahme gezahlte Durchschnittspreis („Übernahmepreis“) den wirtschaftlichen Wert der Ziel-TSR-Werte gemäß der langfristigen Komponente widerspiegelt.

Für die kurzfristige/jährliche Komponente des Jahres, in dem ein „Change of Control“-Ereignis eintritt, gilt der Ziel-TSR als (unwiderruflich) erreicht, wenn der angebotene durchschnittliche Übernahmepreis den wirtschaftlichen Wert des für dieses Jahr definierten Ziel-TSR-Werts widerspiegelt.

Die Änderung der Kontrolle hat keinen Einfluss auf die Aktivierungsdynamik des PAIF-Programms hinsichtlich der Aktivierungsdaten und Mechanismen.

8.3.3. Individuelle Berechnung des PAIF-Betrags

Für jede aktivierte Komponente des PAIF-Programms wird der entsprechende Ziel-PAIF-Betrag als endgültiger individueller PAIF-Betrag berücksichtigt.

8.4. Risikoanpassungs- und Auszahlungsmodell

Die Gewährung und Auszahlung des PAIF-Betrags erfolgt entsprechend den Bestimmungen in Kapitel 12, jedoch nur unter der Voraussetzung, dass:

- die grundlegenden Anforderungen gemäß Kapitel 8.1 erfüllt sind und
- die Gefährdungsbeurteilungen, wie in Kapitel 9 beschrieben, erfolgreich abgeschlossen wurden.

8.5. Sonstige Bestimmungen

- a) Das PAIF-System ist geschlechtsneutral. Alle Richtlinien werden gleichermaßen auf weibliche und männliche Teilnehmer angewendet, ohne dass es zu Diskriminierungen kommt.
- b) Da der langfristige Zielbetrag für einen dreijährigen Abgrenzungszeitraum definiert ist, der nicht jährlich revolvieret, wird er durch 3 geteilt und der resultierende Betrag wird jedes Jahr abgegrenzt und bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fixer Vergütung berücksichtigt.
- c) Der jährliche Zielbetrag, gleichmäßig über 3 Jahre verteilt, dient der Berechnung des Verhältnisses zwischen variabler und fester Vergütung, der für jedes Jahr der dreijährigen Performance-Periode berücksichtigt wird.
- d) Jede individuelle PAIF-Auszeichnung erfordert eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer. Weder diese PAIF-Programmbeschreibung noch die Vergütungspolitik sehen einen Anspruch auf die Teilnahme am PAIF und/oder Leistungen aus dem PAIF vor oder begründen diese. Wiederholte Leistungen oder Zahlungen im Rahmen des PAIF begründen keinen Anspruch für die Zukunft.
- e) Das PAIF-Programm ist in diese Richtlinie und die regulatorischen Anforderungen an die Vergütung von Banken eingebettet und unterliegt diesen. Insbesondere gelten die Vorschriften über Risikoanpassung, Aufschub, Malus und Rückforderung. Im Falle von Unstimmigkeiten oder im Zweifelsfall haben diese Richtlinie und die regulatorischen Anforderungen an die Vergütung von Banken Vorrang.
- f) Das PAIF-Programm entspricht den regulatorischen Anforderungen an die Vergütung von Banken. Addiko behält sich das Recht vor, das PAIF-Programm jederzeit abzuschaffen, zu ändern und zu ergänzen, insbesondere aufgrund von Änderungen der regulatorischen Anforderungen oder Anfragen der Regulierungsbehörden.
- g) Sollte die Regulierungsbehörde zusätzliche Richtlinien oder Einschränkungen in Bezug auf die Auszahlung der variablen Vergütung für das jeweilige Jahr auferlegen, die sich auf das PAIF-Prämiensystem auswirken, wird die Bank entsprechend handeln und die Teilnehmer schriftlich über die Entscheidungen und Änderungen informieren. Unter diesen Umständen würden für die Bank keine Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem PAIF-Anreizsystem für das jeweilige Jahr eingehen.

9 Variable Vergütung - Risikoanpassung

Falls die gemäß Kapitel 6.4 festgelegten grundlegenden und zusätzlichen Anforderungen erfüllt sind, werden vor jeder Auszahlung Ex-ante-Risikobewertungen und Ex-post-Risikobewertungen durchgeführt. Vor der Auszahlung einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung (Bonus, PAIF) befolgen die Addiko Banken die in der Vergütungsrichtlinie der Addiko Gruppe festgelegten Richtlinien und führen Ex-ante (für neu ausgegebene Prämien) und Ex-post (für aufgeschobene Raten) Risikobewertungen durch.

Wenn das materielle Niveau der Risikobewertung auf eine mögliche Risikoanpassung hindeutet, könnte die variable Vergütung angepasst oder sogar nicht für die Auszahlung aktiviert werden. Die Risikobewertungen würden im Kredit- und Risikoausschuss bestätigt, während über die Entscheidung über die Anpassung oder Nichtaktivierung der Auszahlung der variablen Vergütung der Aufsichtsrat entscheiden würde.

9.1. Ex-Ante-Risikoanpassung

Für jede neu vergebene Vergütung werden ex-ante Risikobewertungen anhand der folgenden Indikatoren durchgeführt:

- Expositionsgewichteter durchschnittlicher PD der neu vergebenen Kredite im Fokusportfolio
- Cost-of-Risk
- Anteil von Stage-2-Krediten am Performing-Portfolio
- Risikotragfähigkeit

Sollten die oben genannten Indikatoren schlechter ausfallen als die definierte oder implizite Risikobereitschaft, wie sie in der vom Aufsichtsrat genehmigten Risk Appetite Statement im Einklang mit Budget- und Unternehmenszielen festgelegt ist, weist die resultierende Auswirkung auf das Risikoprofil auf die Notwendigkeit einer möglichen Risikoadjustierung hin.

Basierend auf einer Entscheidung des Konzernaufsichtsrats kann eine (ex-ante) Risikoadjustierung bis zur vollständigen Höhe der ansonsten gewährten variablen Vergütung für identifizierte Mitarbeiter erfolgen.

9.2. Ex-Post-Risikoanpassung

Die Addiko Bank kann nachträgliche Risikoanpassungen vornehmen und die Zahlung verringern (Malus) oder die Person auffordern, zurückzuzahlen, wenn die Zahlung nach den vordefinierten Regeln nicht gerechtfertigt war (Clawback).

Anstellungsverträge für neu eingestellte und bestehende Vorstandsmitglieder sollen eine Malus- und Rückforderungsklausel enthalten. Malus und Clawback könnten auf alle Arten von variabler Vergütung angewendet werden. Malus und Clawback könnten unabhängig voneinander angewendet werden, und die zuständigen Organe der Addiko Bank Gruppe haben das Ermessen und das Recht, zu entscheiden, ob eine Malus- oder Claw-Back-Situation vorliegt und welche Maßnahmen angemessen sind. Der Zeitraum, in dem Malus angewendet werden kann, entspricht dem definierten Zeitraum des Aufschubs, während Rückforderungsklagen auf einen Teil oder auf die gesamte variable Zahlung angewendet werden können, die ausgezahlt wurde, abhängig von den im Arbeitsvertrag festgelegten Regelungen sowie den Auswirkungen des Arbeits-, Zivil- und Strafrechts, abhängig von den spezifischen Umständen (insbesondere im Falle von Betrug).

Malus

Die erfolgsabhängige Anpassung als Malus-Vereinbarung wird aktiviert, wenn:

- das Unternehmen einen erheblichen Abschwung in seiner finanziellen Leistung erleidet, was sich auf die variable Zahlung des Leistungsjahres und die Stundungen auf gruppenweiter Basis der Addiko Bank auswirkte, es sei denn, ein erheblicher Abschwung war geplant und budgetiert und es gelten keine Knock-Out-Kriterien. Die quantitative Festlegung von Schwellenwerten für signifikante Abschwächungen wird Teil der jährlichen Ziel-KPI-Festlegung sein, die vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigt werden muss.
- signifikante Änderungen in der wirtschaftlichen oder regulatorischen Kapitalbasis des Unternehmens auftreten, die sich sowohl auf variable Zahlungen des Performance-Jahres als auch auf den Aufschub auf gruppenweiter Basis auswirken,
- Nachweise des Fehlverhaltens oder von schwerwiegenden Fehlern des Mitarbeitenden vorliegen - die sich sowohl auf die variablen Zahlungen des Leistungsjahres als auch auf individuelle Stundungen auswirken,
- das Unternehmen ein erhebliches Versagen des Risikomanagements erleidet, das sich sowohl auf variable Zahlungen des Performance-Jahres als auch auf individuelle Stundungen auswirkt,
- regulatorische Sanktionen auferlegt werden, bei denen das Verhalten des Mitarbeitenden zu der Sanktion beigetragen hat - sowohl die variablen Zahlungen des Leistungsjahres als auch die Stundungen auf individueller Basis.

Für den Fall, dass die unten genannten mehrjährigen Bewertungsindikatoren schlechter ausfallen als die definierten Schwellenwerte, die vom Aufsichtsrat im Rahmen der Budgetziele genehmigt werden,

deutet die zugrunde liegende Auswirkung auf das Risikoprofil auf die Notwendigkeit der Anwendung der Malus-Regelungen hin:

- Kreditportfolio-Jahrgang-Kohortenanalyse der Ausfallrate
- Jahrgangskohortenanalyse des Kreditportfolios des Stufe-2-Anteils

Aufgrund eines Beschlusses des Konzernaufsichtsrats kann eine (Ex-Post) Risikoanpassung bis zur vollen Höhe des aufgeschobenen Betrags aufgrund der Auszahlung aus dem einzelnen Performance-Zyklus (der jeweiligen Jahrgangskohorte) vorgenommen werden.

Die Risikoanpassung der insgesamt zur Auszahlung fälligen aufgeschobenen Raten erfolgt anhand der folgenden Bewertungsindikatoren:

- Zufluss in notleidende Forderungen (NPE-Zufluss)
- Notleidende Risikoquote (NPE-Quote)
- Deckung notleidender Risikopositionen durch Rückstellungen (NPE-Deckungsquote)

Diese drei Indikatoren werden im Sanierungsplan und im Rahmen des Group Risk Appetite Framework anerkannt und nachverfolgt. Sie veranschaulichen die Auswirkungen der Management- und Vertriebsaktivitäten in früheren Perioden auf die Höhe des Risikos, welches das Unternehmen innerhalb seines Portfolios eingegangen ist, und werden ständig mit vordefinierten Schwellenwerten verglichen, um eine ständige Verfolgung zu ermöglichen, ob das Risiko über den Grenzen liegt, die das Unternehmen zu übernehmen bereit ist.

Aufgrund eines Beschlusses des Konzernaufsichtsrats kann eine (nachträgliche) Risikoanpassung bis zur vollen Höhe des zur Auszahlung fälligen Stundungsbetrags vorgenommen werden, wenn die oben genannten Indikatoren gelb oder rot sind:

- Wenn ein Schwellenwert für einen Wiederherstellungsplan der Stufe Gelb für mehr als 6 Monate überschritten wird
- wenn ein roter Schwellenwert länger als 3 Monate überschritten wird.

Clawback

Clawback sollte verwendet werden bei:

- Betrug oder Beteiligung des Mitarbeitenden an Betrug, oder
- wenn ein Mitarbeitender aufgrund eines Verhaltens, das sich negativ auf die Finanzergebnisse ausgewirkt oder einen Verlust verursacht hat, im Rahmen eines Disziplinarverfahrens entlassen bzw. gekündigt wurde, oder
- der Mitarbeitende hat zu negativen Finanzergebnissen beigetragen hat, oder
- bei jedem anderen vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Verhalten eines Mitarbeitenden, das zu einem erheblichen Schaden geführt hat.

Abhängig von den Umständen sowie dem geltenden Arbeitsrecht kann eine Rückforderung auch für Mitarbeitende angewendet werden, die nicht Teil der identifizierten Belegschaft sind (z. B. im Falle eines Betrugs, der durchgeführt wurde, um Boni zu erhalten).

10 Variable Vergütung - Obergrenzen

Die Trennung zwischen den festen und variablen Vergütungskomponenten muss klar verständlich sein. Die variable Vergütungskomponente, einschließlich des jährlichen Bonus, PAIF und jeglicher außergewöhnlicher Leistungen, darf für jedes einzelne Vorstandsmitglied 100 % der festen Vergütungskomponente der Gesamtvergütung nicht überschreiten.

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

Die Addiko Bank AG kann eine niedrigere Höchstgrenze festlegen, hat jedoch auch die Möglichkeit, den Aktionären vorzuschlagen, eine höhere maximale Quote zwischen festen und variablen Vergütungskomponenten zu genehmigen, vorausgesetzt, dass der Gesamtanteil der variablen

Vergütung für jedes Vorstandsmitglied 200 % (100 % für die Position des CRO) der festen Vergütung nicht übersteigt. Solche Ausnahmen sind nur zulässig, wenn sie die Aufrechterhaltung einer soliden Kapitalbasis des Unternehmens nicht gefährden, insbesondere im Hinblick auf zwingende Eigenkapitalanforderungen. Sie müssen von Group People & Culture und Group Compliance unterstützt, vom Vergütungsausschuss sowie vom Konzernaufsichtsrat empfohlen und von der Hauptversammlung genehmigt werden.

11 Variable Vergütung - Auszahlungsmodell

Sind die Rahmenbedingungen erfüllt, gilt die nach Kapitel 7.3.3 (Jahresbonus) und Kapitel 8.3 (PAIF) ermittelte variable Gesamtvergütung („Jahresprämie“) als Grundlage für die Berechnung der variablen Vergütungsraten.

Eine Wertgrenze für die Verschiebung der variablen Vergütung wurde auf Basis der aktuell geltenden Regelungen festgelegt. Der Betrag der variablen Vergütung wird nur dann aufgeschoben, wenn:

- die jährliche Prämie mindestens 50 000 EUR beträgt; oder
- die jährliche Vergütung 1/3 (ein Drittel) der jährlichen fixen Vergütung des Vorstandsmitglieds übersteigt.

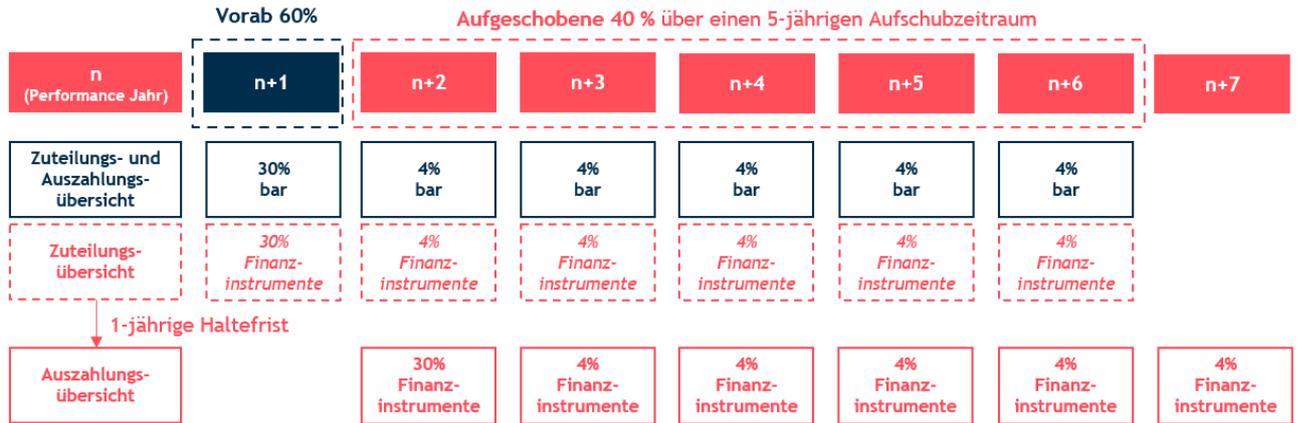
Wenn die geltenden Vorschriften für einen der oben genannten Schwellenwerte strikter sind, wird eine Kombination der strikteren Schwellenwerte angewendet.

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

Die Auszahlungsmodalitäten für jährliche Vergütungen bis zu 150.000 EUR bestehen aus einem 40 % sofort ausgezahlten Anteil und einem 60 % aufgeschobenen Anteil, wie folgt:

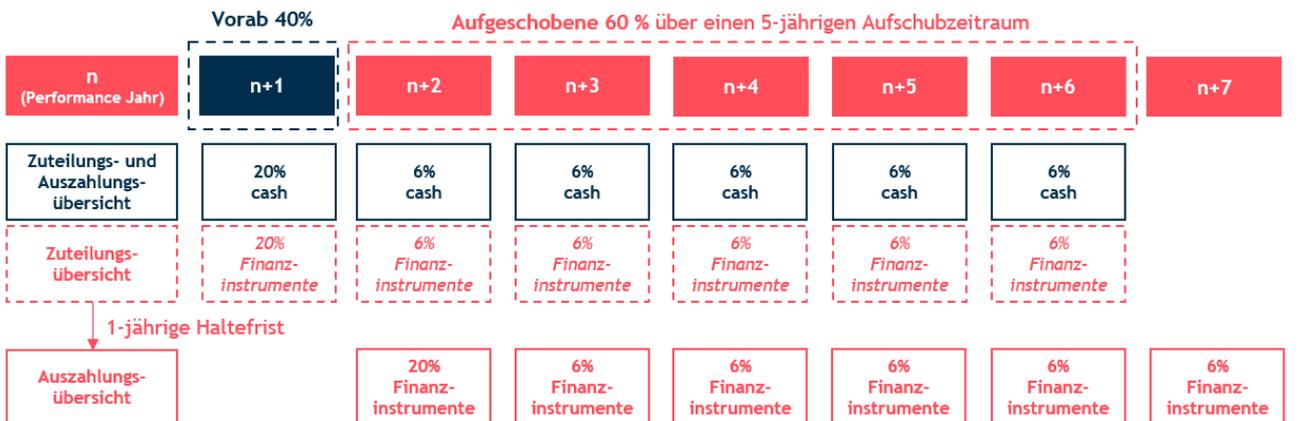
- (i) In der ersten Hälfte des Folgegeschäftsjahres hat ein Vorstandsmitglied Anspruch auf eine variable Vergütungstranche in Höhe von 60 % der jährlichen Vergütung, die zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Finanzinstrumenten ausgezahlt wird. Die erste Barzahlung erfolgt so bald wie möglich nach dem Ende des Geschäftsjahres, für das das Vorstandsmitglied vergütet wurde (spätestens bis Ende der ersten Jahreshälfte von Jahr Y+1). Gleichzeitig erhält das Vorstandsmitglied die zweite Hälfte der Bonus-Tranche in Finanzinstrumenten, für die eine Haltefrist von einem Jahr vorgeschrieben ist.
- (ii) Die verbleibenden 40 % der jährlichen Vergütung werden aufgeschoben und über einen Zeitraum von 5 Jahren proportional ausgezahlt und verteilt (8 % pro Jahr), wobei die Zahlung je zur Hälfte in bar (4 %) und in Finanzinstrumenten (4 %) erfolgt. Die Barauszahlungen erfolgen so bald wie möglich nach dem Ende des ersten / zweiten / dritten / vierten / fünften Geschäftsjahres (spätestens bis zum Ende der ersten Jahreshälfte von Jahr Y+2 / Y+3 / Y+4 / Y+5 / Y+6). Nach demselben Schema wird die andere Hälfte in Finanzinstrumenten ausgezahlt, wobei für jede Tranche eine Haltefrist von einem Jahr gilt.

Addiko Bank



Wenn die jährliche Vergütung ausnahmsweise 150.000 EUR übersteigt, werden 60 % der jährlichen Vergütung zurückgestellt und über einen Zeitraum von 5 Jahren anteilig ausgezahlt, wie folgt:

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



Der Betrag, der in Finanzinstrumente umgewandelt wird, entspricht fünfzig Prozent (50%) der gesamten variablen Vergütung, wie in [Kapitel 7.3.3](#) und [Kapitel 8.3](#) definiert. Der zur Bestimmung der Anzahl der Finanzinstrumente verwendete Aktienkurs entspricht dem durchschnittlichen, volumengewichteten Aktienkurs der Addiko Bank AG (Symbol: ADKO) an der Wiener Börse während der 12 Monate des Geschäftsjahres, für das der Aufsichtsrat die variable Vergütung genehmigt und in dem sie gewährt wird.

Finanzinstrumente in Form von Unternehmensaktien

Bei der Verwendung von Finanzinstrumenten in Form von Unternehmensaktien müssen die Kapitalmarkt-Compliance-Regeln gemäß der Compliance-Richtlinie sowie alle anderen einschlägigen regulatorischen Bestimmungen eingehalten werden.

Finanzinstrumente in Form von aktiegebundenen Instrumenten, z.B. Phantom Shares

Bei der Verwendung von Finanzinstrumenten in Form von aktiegebundenen Instrumenten, wie Phantom Shares, wird der Auszahlungsbetrag der Tranchen in Finanzinstrumenten anhand der Anzahl der zur Zahlung fälligen Finanzinstrumente sowie des durchschnittlich gewichteten Aktienkurses der Addiko Bank AG (Symbol: ADKO) an der Wiener Börse während der 12 Monate des Kalenderjahres, das dem Zahlungsjahr vorausgeht und dem Geschäftsjahr entspricht, bestimmt.

Im Falle eines Kontrollwechsels, wie in Kapitel 8.3.2 beschrieben, wird der angebotene Übernahmepreis zur Berechnung des in Finanzinstrumenten ermittelten Betrags für die Auszahlung der Raten herangezogen.

12 Abfindung

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

- Das Unternehmen beendet die Arbeitsverträge der Vorstandsmitglieder aufgrund eines Versagens des Unternehmens (behördliche Eingriffe, Liquidationsmaßnahmen, Insolvenz, unzureichende Kapitalbasis, usw.),
- Das Unternehmen beabsichtigt, den Arbeitsvertrag nach einer erheblichen Reduktion der Unternehmensaktivitäten oder Geschäftsbereiche, die von anderen Institutionen übernommen werden, zu beenden, ohne dass die Vorstandsmitglieder die Möglichkeit haben, in die übernehmenden Institutionen zu wechseln, oder
- Im Falle der Beilegung eines arbeitsrechtlichen Streits.

Identifizierte Versäumnisse sind zu unterscheiden zwischen Versäumnissen des Unternehmens und Versäumnissen des Vorstandsmitglieds (z. B. mangelnde Eignung und Angemessenheit, vorsätzliches oder grob fahrlässiges Handeln entgegen interner Regeln, Werte oder Verfahren).

Die Kriterien zur Bestimmung der Abfindungshöhe beziehen sich auf die Dauer des Arbeitsverhältnisses, eine mögliche Abfindung für den Funktionsverlust und eine Wettbewerbsklausel aus dem Arbeitsvertrag. Bei der Festlegung der Abfindungsbeträge sollte die langfristige Leistung berücksichtigt werden.

Regelmäßige Vergütungszahlungen, die sich auf die Dauer einer Kündigungsfrist beziehen, gelten nicht als Abfindungszahlungen.

Eine Abfindung sollte nicht gewährt werden, wenn ein eindeutiges Versagen vorliegt, das eine sofortige Kündigung oder Entlassung des Vorstandsmitglieds rechtfertigen würde oder wenn ein Vorstandsmitglied freiwillig zurücktritt, um eine Position in einer anderen juristischen Person zu übernehmen.

Abfindungen gelten grundsätzlich als variable Vergütung, aber in den folgenden Fällen können Abfindungen ohne Aufschub und ohne Zahlung in Finanzinstrumenten erfolgen:

- In einer Höhe, die die durch das nationale Arbeitsrecht festgelegte Summe nicht überschreitet,
- Abfindungen, die aufgrund eines rechtskräftigen Gerichtsurteils gezahlt werden,
- Abfindungen, die einer zusätzlichen Zahlung im Rahmen einer Wettbewerbsverbotsklausel im Arbeitsvertrag entsprechen und in zukünftigen Zeiträumen ausgezahlt werden, jedoch nur bis zur Höhe der fixen Vergütung, die für diesen Zeitraum als Gehalt für das Wettbewerbsverbot gezahlt worden wäre, wenn die Person weiterhin beschäftigt wäre,
- Beträge, die als Schadensersatz im Falle einer gerichtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses gezahlt werden, sofern dies durch das nationale Arbeitsrecht zur Regelung von Arbeitsverhältnissen vorgeschrieben ist.

13 Weitere Benefits

13.1. Definition

Eine Reihe von nicht-monetären Zusatzleistungen und Sachleistungen kann Vorstandsmitgliedern zur Verfügung gestellt werden:

- Zur Einhaltung der Marktstandards (z. B. Dienstwagen),
- Sofern sie dem Vorstandsmitglied eine gewisse Sicherheit bieten (z. B. Unfall- oder D&O-Versicherung), oder
- Zur Bindung des Vorstandsmitglieds an das Unternehmen.

Leistungen, die Teil einer allgemeinen, nicht-diskretionären, unternehmensweit gültigen Richtlinie sind und keinen Anreizeffekt in Bezug auf Risikobereitschaft haben, gelten als feste Vergütung.

13.2. Gesetzliche Leistungen

Gesetzliche Leistungen sind diejenigen Leistungen, die aufgrund arbeitsrechtlicher Vorschriften zwingend gezahlt werden müssen. Sie gelten als feste Vergütung.

14 Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung des Unternehmens

Die Vergütungsstruktur des Vorstands der Bank, wie sie in dieser Vergütungspolitik beschrieben ist, fördert die in [Kapitel 3](#) dargelegten Ziele, indem sie die individuelle variable Vergütung an die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens knüpft:

1. Zahlungsverzug und Zahlungen in Gesellschaftsanteilen;
2. Einhaltung der geltenden gesetzlichen und behördlichen Anforderungen; und
3. Sicherstellung, dass die individuellen Erfolgsfaktoren der Vorstandsmitglieder mit der Geschäftsstrategie der Addiko Bank Gruppe im Einklang stehen, durch das Balanced Scorecard-Modell.

Das variable Vergütungsmodell, bestehend aus Auszahlungen in 50% bar und 50% Unternehmensanteilen über 6 Jahre, ermöglicht die Berücksichtigung langfristiger Aktionärsinteressen und wirkt riskantem Verhalten entgegen, welches die kurzfristige Performance auf Kosten eines langfristig nachhaltigen Geschäftserfolgs verbessert.

15 Berücksichtigung der Vergütungs- und Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden des Unternehmens

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

16 Vertragslaufzeit, Kündigungsfristen und sonstige Vertragsbestimmungen

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

Wird ein Vorstandsmitglied aufgrund schuldhafter Handlungen abberufen, die in analoger Anwendung des § 27 Angestelltengesetz als Kündigungsgrund oder Abberufung gemäß § 75 Abs 4 AktG gelten, so

kann der Anstellungsvertrag von der Gesellschaft außerordentlich mit sofortiger Wirkung gekündigt werden. Eine außerordentliche Kündigung aus anderen wichtigen Gründen, einschließlich des Verlusts des Fit & Proper-Status, bleibt unberührt.

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder enthalten keine Kündigungsfristen. Kündigt die Gesellschaft die Anstellungsverträge ordnungsgemäß, haben die Vorstandsmitglieder in bestimmten Fällen Anspruch auf Abfindung aus Anlass der Kündigung, insbesondere bei:

- a) vorzeitiger Beendigung durch die Bank ohne wichtigen Grund oder aus wichtigem Grund ohne Verschulden des Vorstandsmitglieds und
- b) einer berechtigten vorzeitigen Beendigung durch das Vorstandsmitglied aus einem wichtigen, der der Bank zuzurechnen ist.

Dem Vorstandsmitglied steht für den verbleibenden Zeitraum bis zum Ende der Amtszeit eine einmalige Erwerbsausfallentschädigung in Höhe von bis zu 100 % eines Bruttojahresgrundgehalts zuzüglich 100 % des Zielbonus zu. Dieser Anspruch muss im Einklang mit der Vergütungspolitik des Unternehmens und dem anwendbaren Aufsichtsrecht stehen.

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

17 Verfahrensvorschriften

Diese Vergütungspolitik muss gemäß § 78b (1) AktG mindestens alle vier Geschäftsjahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Hauptversammlung des Unternehmens zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Vorab muss der Aufsichtsrat des Unternehmens die Vergütungspolitik, gegebenenfalls in geänderter Form, verabschieden und einen Beschlussvorschlag für die Hauptversammlung einbringen.

Die Entscheidung der Hauptversammlung über diese Vergütungspolitik hat empfehlenden Charakter und ist nicht anfechtbar.

Diese Vergütungspolitik muss nach der Beschlussfassung in der Hauptversammlung spätestens am zweiten Werktag nach der Beschlussfassung zusammen mit dem Datum der Beschlussfassung und dem Abstimmungsergebnis auf der Website des Unternehmens veröffentlicht und für die Dauer ihrer Gültigkeit kostenfrei zugänglich gemacht werden.

Das Bruttomonatsgehalt der Vorstandsmitglieder beinhaltet Beiträge zu einer Pensionskasse. Daher haben die Vorstandsmitglieder keinen Anspruch auf zusätzliche Vergütung oder Zahlungen im Zusammenhang mit der Pensionskasse.

17.1. Steuern und Sozialversicherung

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

17.2. Persönlicher Schutz und Versicherung

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

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

18 Vorübergehende Abweichung von dieser Vergütungspolitik

In Ausnahmefällen kann die Gesellschaft vorübergehend von Kapitel 6 bis (einschließlich) Kapitel 8 dieser Vergütungspolitik abweichen, sofern dies vom Aufsichtsrat der Gesellschaft genehmigt wurde. Abweichungen von dieser Vergütungspolitik sind nur im Rahmen der EBA-Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik (EBA/GL/2015/22) oder anderer anwendbarer Bestimmungen möglich und sind der Hauptversammlung mitzuteilen.

Eine solche Abweichung könnte z.B. die Einführung eines jährlichen oder mehrjährigen Anreizsystems für ausgewählte Führungskräfte sein.

Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen die Abweichung von dieser Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder zur Sicherung der Rentabilität erforderlich ist. Dazu gehören insbesondere:

- wesentliche Änderungen des rechtlichen oder regulatorischen Rahmens,
- wesentliche Änderungen der Beurteilungs- und Berechnungskriterien in Bezug auf die variable Vergütung,
- Ereignisse höherer Gewalt und wesentliche Veränderungen des makroökonomischen Umfelds und
- Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik gemäß § 39b BWG, die aufgrund eines Mandats, einer Empfehlung oder einer Feststellung einer zuständigen Behörde erforderlich sind.

III. Begriffsverzeichnis

Verwendeter Begriff	Definition
ABG oder Gruppe	Addiko Bank Gruppe
ABH	Addiko Bank AG (Holding)
AktG	Aktiengesetz
Preis	Gewährung einer variablen Vergütung für einen bestimmten Anrechnungszeitraum, unabhängig vom tatsächlichen Zeitpunkt der Auszahlung des zugesprochenen Betrags.
BWG	Bankwesengesetz
Clawback	Eine vertragliche Vereinbarung, in der sich ein Mitarbeitender verpflichtet, unter bestimmten Umständen einen Vergütungsbetrag an das Unternehmen zurückzuzahlen, der in den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Anforderungen sowie in den EBA-Richtlinien, den Group People & Culture-Richtlinien und allen anderen Richtlinien oder Kriterien der lokalen Aufsichtsbehörden / Vorgesetzten festgelegt ist. Dies kann sowohl auf die im Voraus als auch auf die aufgeschobene variable Vergütung angewendet werden
Firma	In dieser Richtlinie hat der Begriff „Unternehmen“ die folgende Bedeutung: eine Firma / juristische Person innerhalb der Addiko-Gruppe
CRD IV	Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG (Eigenkapitalrichtlinie IV)
CRD V	Richtlinie (EU) 2019/878 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Mai 2019 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU in Bezug auf ausgenommene Unternehmen, Finanzholdinggesellschaften, gemischte Finanzholdinggesellschaften, Vergütung, Aufsichtsmaßnahmen und -befugnisse sowie Kapitalerhaltungsmaßnahmen

Aufgeschobene variable Vergütung	Ein Teil der variablen Vergütung, der zurückgestellt werden muss
EBA	Europäische Bankenaufsichtsbehörde
Feste Vergütung	Zahlungen oder Leistungen ohne Berücksichtigung von Leistungskriterien
Vergütungsausschuss des Konzerns	Auf der Ebene der Addiko Bank AG gegründet
Konzern-Aufsichtsrat	Aufsichtsrat der Addiko Bank AG
ICAAP	Prozess zur Bewertung der Angemessenheit des internen Kapitals
Kennzahlen, KRI	Key Performance Indicator, Key Risk Indicator
Malus	Eine vertragliche Vereinbarung, die es einem Unternehmen ermöglicht, die Zahlung der aufgeschobenen Vergütung ganz oder teilweise auf der Grundlage von Risikoergebnissen und anderen Umständen zu verhindern, die in den geltenden gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Anforderungen sowie in den EBA-Leitlinien, den Group People & Culture-Leitlinien und anderen Leitlinien oder Kriterien der lokalen Regulierungs-/Aufsichtsbehörden festgelegt sind
Leitungsorgan	Vorstand (Leitungsorgan in seiner Leitungsfunktion) und Aufsichtsrat (Leitungsorgan in seiner Aufsichtsfunktion)
Weitere Vorteile	Leistungen, die Angestellten von der Arbeitgeberin freiwillig, d.h. ohne Rechtsanspruch darauf angeboten werden (sind nicht gesetzlich oder tarifvertraglich oder vertraglich vorgeschrieben)
Abfindung / Abfindung	Zahlungen an das Personal im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung eines Vertrags, d. h. bei befristeten Verträgen die Kündigung vor Ablauf des Vertrags und bei unbefristeten Verträgen vor dem vertraglichen oder gesetzlichen Eintritt in den Ruhestand durch ein Organ oder seine Tochtergesellschaften
Vergütungsausschuss	Auf der Ebene eines Unternehmens der Addiko Gruppe etabliert
Vergütungspaket	Gesamtgehalt des Arbeitnehmers, einschließlich Boni und Sozialleistungen: das Gehalt, die Rentenbeiträge, Boni und andere Formen von Zahlungen oder Leistungen, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gewährt (auch als Gesamtvergütung bezeichnet)
Aufsichtsrat	Aufsichtsrat eines Unternehmens der Addiko Gruppe
Variable Vergütung	Leistungsabhängige zusätzliche Zahlungen oder Leistungen, in der Regel Zahlungen im Rahmen eines Anreizsystems oder Bonussystems
Vergütungspolitik	Gemäß § 78b und § 98 AktG wird die Vergütungspolitik