

# Addiko Bank AG Vergütungsbericht 2024

Addiko Bank



Dieser Vergütungsbericht gibt einen umfassenden Überblick über die gezahlten oder gewährten Vergütungen an derzeitige und ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands der Addiko Bank AG für das Geschäftsjahr 2024.

1. Die Highlights des Geschäftsjahres 2024	3
2. Vergütungen des Aufsichtsrats und des Vorstands	4
3. Aufsichtsratsvergütung	5
4. Vorstandsvergütung	7
5. Vergütung des amtierenden Vorstands für das Jahr 2024	12
6. Vergleichende Informationen über Vergütung und Geschäftsergebnisse	16
7. Vorstandsvergütung aus Vorjahren, die im Jahr 2024 gezahlt wird	17

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

## 1. Die Highlights des Geschäftsjahres 2024

Die Addiko Gruppe ist stolz darauf, auf ein Jahr zurückzublicken, das erneut die Resilienz, Anpassungsfähigkeit und das Bestreben der Bank, Mehrwert für Kunden zu schaffen, unterstrichen hat. Zum dritten Mal in Folge hat Addiko den Nettogewinn gesteigert und erzielte einen Wert von EUR 45.4 Millionen. Das entspricht einer Verbesserung von 10% im Vergleich zum Vorjahr. Die Addiko Gruppe konnte ihre Profitabilität steigern, indem sie neue Kunden gewonnen, ihre Versprechen gegenüber bestehenden Kunden eingelöst und ihre Angebote in einem Umfeld hoher Zinsen erfolgreich angepasst hat. Zudem hat die Bank ihren Ruf als führende Spezialbank weiter gefestigt: Sie ist für schnelle Entscheidungen bei Kreditanfragen, erweiterte digitale Services und beste Kundenorientierung bekannt.

Das Jahr 2024 brachte auch unerwartete Entwicklungen mit sich, darunter die Übernahmeangebote von Agri Europe Cyprus und Nova Ljubljanska Banka sowie mehrere Veränderungen in der Aktionärsstruktur. Letztere führten zur Empfehlung der EZB, die Dividendenzahlung für das Geschäftsjahr 2024 auszusetzen.

Trotz der komplexen Situation auf Aktionärssebene und der Auswirkungen der Übernahmeangebote auf die Bank hat die Addiko Gruppe eine solide finanzielle Ergebnisse erzielt, die die Stärke ihres Geschäftsmodells und ihrer langfristigen strategischen Vision unterstreicht.

Das operative Ergebnis der Gruppe verbesserte sich um 8,1% auf EUR 112,3 Millionen Mit einem Wachstum von 10% übertraf das Volumen an Krediten für Konsumenten die Erwartungen, während das SME-Segment aufgrund verhaltener Nachfrage und eines wettbewerbsintensiven Umfelds unter den Erwartungen zurückblieb. Die Addiko Bank konnte ihren Premium-Preisansatz beibehalten und gleichzeitig mehrere Initiativen starten, um den besonderen Herausforderungen des SME-Marktes zu begegnen. Ohne die mit den Übernahmeangeboten verbundenen Kosten wäre das operative Ergebnis um 11% gestiegen.

Das strategische "Acceleration Program", das die Bank 2023 gestartet hat, wurde zum Ende des Geschäftsjahres 2024 abgeschlossen und trug weiterhin erheblich zu Verbesserungen in den drei Säulen „Geschäftswachstum“, „Operational Excellence & Digital“ sowie „Best-in-Class-Risikomanagement“ bei. Die Vorbereitung der Expansion nach Rumänien war ein integraler Bestandteil dieses Programms. Der Markteintritt mit vollständig digitalen Kreditlösungen für den Bereich Konsumenten erfolgt im ersten Quartal 2025.

Die Investitionen in digitale Lösungen haben Dienstleistungen, Vermarktung und Interaktion mit bestehenden und potentiellen Kunden signifikant verbessert. Die Bankengruppe führte im Jahr 2024 über 60 Marketingkampagnen on- und offline durch. Digitale Innovationen wie „End-to-End-Kreditlösungen“ in Kernmärkten sowie die Einführung neuer Kundenakquisitionstools, beispielsweise des „ID-only-Kreditprodukts“ in Bosnien und Herzegowina, haben die Position von Addiko als „Digital-First-Bank“ gestärkt.

Mit Blick auf das Jahr 2025 bietet das wirtschaftliche Umfeld in Zentral- und Südosteuropa sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Da das prognostizierte BIP-Wachstum dieser Region über dem Durchschnitt der Europäischen Union liegt, kommt das Bestreben der Bank, ihr einzigartiges Kundenversprechen insbesondere im Bereich Mobile Banking weiter zu verfeinern und auszubauen, genau zur richtigen Zeit. Die Integration von künstlicher Intelligenz in die Prozesse der Bank wird die Effizienz ihrer Dienstleistungen weiter steigern und das Kundenerlebnis verbessern. Eine hohe Innovationskraft wird auch in Zukunft für den Erfolg im Bankgeschäft ausschlaggebend sein.

## 2. Vergütungen des Aufsichtsrats und des Vorstands

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

- Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26 Juni 2013 über den Zugang zur Tätigkeit von Kreditinstituten und die Beaufsichtigung von Kreditinstituten und Wertpapierfirmen, zur Änderung der Richtlinie 2002/87/EG und zur Aufhebung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG (Capital Requirements Directive IV - "CRD IV")
- Richtlinie (EU) 2019/878 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20 Mai 2019 zur Änderung der Richtlinie 2013/36/EU im Hinblick auf ausgenommene Unternehmen, Finanzholdinggesellschaften, gemischte Finanzholdinggesellschaften, Vergütung, Aufsichtsmaßnahmen und -befugnisse sowie Kapitalerhaltungsmaßnahmen ("CRD V")
- § 39 Abs. 2, 39b und 39c des österreichischen Bankwesengesetzes (BWG) und die Anlage zu § 39b BWG
- § 78a des österreichischen Aktiengesetzes ("AktG")
- Delegierte Verordnung (EU) 2021/923 der Kommission vom 25 März 2021 zur Ergänzung der Richtlinie 2013/36/EU des Europäischen Parlaments und des Rates in Bezug auf technische Regulierungsstandards zur Festlegung der Kriterien für die Definition von Führungsverantwortung, Kontrollfunktionen, wesentlichen Geschäftsbereichen und einer erheblichen Auswirkung auf das Risikoprofil eines wesentlichen Geschäftsbereichs sowie zur Festlegung von Kriterien für die Ermittlung von Mitarbeitenden oder Mitarbeiterkategorien, deren berufliche Tätigkeiten eine vergleichbar erhebliche Auswirkung auf das Risikoprofil des Instituts haben wie die von Mitarbeitenden oder Mitarbeiterkategorien im Sinne von Artikel 92 Absatz 3 der genannten Richtlinie
- EBA-Leitlinien zur internen Governance gemäß Richtlinie 2013/36/EU (EBA/GL/2021/05) vom 2 Juli 2021
- EBA-Leitlinien zu soliden Vergütungspolitiken gemäß den Artikeln 74(3) und 75(2) der Richtlinie 2013/36/EU sowie zu Offenlegungen gemäß Artikel 450 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 (EBA/GL/2015/22) vom 27 Juni 2016, aufgehoben am 31. Dezember 2021 durch die EBA-Leitlinien zu soliden Vergütungspolitiken gemäß der Richtlinie 2013/36/EU (EBA/GL/2021/04) vom 2. Juli 2021
- FMA-Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG über Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken (Dokument-Nr. 05/2022) vom 15 Juni 2022

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

## 3. Aufsichtsratsvergütung

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

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

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

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

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

### Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2024

Das Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder der Addiko Bank AG im Geschäftsjahr 2024 bestand aus:

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

Abbildung 1 - Feste Vergütung nach Funktion im Aufsichtsrat im Jahr 2024 (EUR brutto)

<u>Rolle im Aufsichtsrat</u>	<u>Jährlicher Betrag</u>
Vorsitz	115.000
Stellvertretung	95.000
Mitglied	75.000

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

<u>Tätigkeit in einem Ausschuss des Aufsichtsrats (pro Ausschuss)</u>	<u>Jährlicher Betrag</u>
Vorsitz	20.000 pro Ausschuss
Stellvertretung	10.000 pro Ausschuss
Arbeitsgruppe pro Teilnahme an Sitzungen der jeweiligen Arbeitsgruppe des Aufsichtsrats, die vom Vorsitzenden des Aufsichtsrats einberufen wurden	1.000 pro Teilnahme

Die oben genannten Beträge haben sich im Finanzjahr 2024 nicht verändert, sie blieben auf dem Niveau des vorangegangenen Zeitraums.

Im Jahr 2024 erfolgte eine Änderung in der Organisation der Ausschüsse. In Übereinstimmung mit regulatorischen Anforderungen wurde der Nominierungs- und Vergütungsausschuss in zwei separate Ausschüsse aufgeteilt, den Vergütungsausschuss und den Nominierungsausschuss.

Die an die Mitglieder des Aufsichtsrats der Addiko Bank AG bezahlte Vergütung für das Jahr 2024 betrug insgesamt EUR 676.884,35. Diese Summe wurde auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß Abbildung 3 aufgeteilt.

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

Name	Aufsichtsratsrolle	Feste Vergütung	Andere Ausgaben <sup>1</sup>	GESAMT
Kurt Pribil	Vorsitz	155.000,00	1.167,33	<b>156.167,33</b>
Johannes Proksch	Mitglied / Stellvertretender Vorsitz	134.000,00	0,00	<b>134.000,00</b>
Sava Ivanov Dalbokov	Mitglied / Stellvertretender Vorsitz	125.000,00	1.374,20	<b>126.375,20</b>
Monika Wildner	Mitglied	125.000,00	185,11	<b>125.185,11</b>
Frank Schwab	Mitglied	125.000,00	10.157,71	<b>135.157,71</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 gezahlt.

## 4. Vorstandsvergütung

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

Die gültige Fassung der Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats bestätigt und durch einen Beschluss des Aufsichtsrats am 8 März 2023 angenommen und anschließend durch die Mehrheit der Stimmen auf der Hauptversammlung der Addiko Bank am 14 April 2023 bestätigt.

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

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

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

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

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

Zusätzliche Knock-Out-Kriterien werden für jedes Geschäftsjahr festgelegt, um die variable Vergütung zu aktivieren. Diese zusätzlichen Knock-Out-Kriterien werden vom Aufsichtsrat jährlich bestimmt und können Maßnahmen aus den folgenden Kategorien umfassen:

- Risiko (z. B. Non-performing exposure, Liquiditätsdeckungsquote)
- Finanzielle Leistung (z. B. Nettogewinn)

### 4.2. Erfüllung der Leistungskriterien für das Jahresbonussystem

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

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

- Business Transformation (z.B. Anzahl an Kunden mit aktiven, ordnungsmäßig bedienten Krediten in Fokusbereichen, Umsatzwachstum in Fokusbereichen, usw.)
- Risiko (z.B. Non-performing exposures / NPE-Quote, notleidende Kredite / NPL-Bestand, Netto-NPL-Migrationsquote, usw.)
- Effizienz (z.B. Cost-Income-Ratio/ CIR, Betriebsaufwendungen / OPEX, Betriebsergebnis/ NBI minus OPEX, Eigenkapitalrendite/ ROE, usw.)
- Finanzergebnis (z.B. Bilanzgewinn, usw.)

## 4.3. Performance Acceleration Incentive Framework (PAIF)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Die TSR-Zielwerte werden sowohl für die langfristige Komponente als auch für die Komponente, die jährliche Anpassungen zulässt („jährliche Komponente“), festgelegt. Der TSR-Zielwert für die langfristige Komponente wurde zu Beginn des Dreijahreszeitraums festgelegt und die TSR-Zielwerte für die jährlichen Komponenten werden vor Beginn eines jeden Jahres innerhalb des Dreijahreszyklus festgelegt.

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

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

Wie in der Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG festgelegt, ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder als eine Kombination aus fester Vergütung, erfolgsabhängiger variabler Vergütung und nicht-monetärer Vergütung zu bestimmen. Die feste Vergütung richtet sich nach dem



Verantwortungsgrad des jeweiligen Vorstandsmitglieds, welcher einen relevanten Teil der Gesamtvergütung ausmacht.

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

#### 4.5. Für die variable Vergütung festgelegte Höchstschwellenwerte

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

Im Dezember 2022 beschloss der Aufsichtsrat der Addiko Bank AG, die variable Vergütungskomponente für den CEO, den CFO und den CMO/CIO des Vorstands der Bank auf bis zu 200 % der jährlichen Festvergütung und für den CRO auf bis zu 100 % der jährlichen Festvergütung für die Geschäftsjahre 2023, 2024 und 2025 zu erhöhen, vorbehaltlich i) aller erforderlichen internen Genehmigungen, ii) gegebenenfalls notwendiger aufsichtsrechtlicher Genehmigungen und/oder Nichtuntersagungen sowie iii) quantitativer und qualitativer Bewertungen individueller Zielvorgaben gemäß den EBA-Leitlinien zu soliden Vergütungspolitiken und dem FMA-Rundschreiben zu den Grundsätzen der Vergütungspolitik und -praktiken.

Dieser Beschluss führt nicht zu einer Erhöhung des zuvor genehmigten Vergütungspakets der Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG, sondern lediglich zur Anhebung der Zielhöhe des neu definierten Performance Acceleration Incentive Framework („PAIF“), während die Beträge der jährlichen festen und variablen Vergütung unverändert bleiben. Das PAIF bezieht sich auf einen dreijährigen Leistungszeitraum, der mit dem Geschäftsjahr 2023 beginnt. Die variable Vergütungskomponente kann die Festvergütung nur übersteigen, wenn die festgelegten Ziele innerhalb des Leistungszeitraums erreicht werden.

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

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

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

#### 4.6. Risikobewertung für die variable Vergütung

##### Ex-ante-Risikoanpassung

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

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

Sind die Werte der oben genannten Indikatoren schlechter als die vom Aufsichtsrat innerhalb der Budgetziele genehmigten Schwellenwerte, weist dies aufgrund der 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“).

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

## Malus

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

- wenn das Unternehmen einen signifikanten Abschwung in seiner finanziellen 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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 Angestellter 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 Angestellter zu schwachen oder negativen finanziellen Ergebnissen beitrug,
- bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Verhalten eines Angestellten, 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 2023 wurde kein Aktienoptionsprogramm umgesetzt.

## **D&O-Versicherung**

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

## 5. Vergütung des amtierenden Vorstands für das Jahr 2024

### 5.1. Feste Vergütung

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

### 5.2. Variable Vergütung

Die Grundvoraussetzung für die Aktivierung der variablen Vergütung in der Addiko für das Jahr 2024 wurde durch die von der SREP und anderen Regulierungsbehörden vorgeschriebenen Kapitalanforderungen der Addiko Gruppe definiert.

#### Variable Vergütung - jährliches Bonussystem

Die zusätzlichen Knock-out-Kriterien für die Aktivierung des jährlichen Bonusprogramms für 2024 wurden wie folgt festgelegt:

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

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

Abbildung 4 - Erreichung der Knock-out-Kriterien für die Aktivierung des Jahresbonusprogramms für 2024, wobei die Grundvoraussetzung und alle drei zusätzlichen Knock-out-Kriterien nicht eingetreten sind.

	Kriterium	Ergebnis JE 2024
<b>Grundlegendes Knock-Out-Kriterium</b>		
Gesamtkapitalquote der Addiko Gruppe	<= 18,35%	<b>21,0%</b>
<b>Zusätzliche Knock-Out-Kriterien</b>		
Liquiditätsdeckungsgrad der Addiko Gruppe (LCR)	<= 120%	<b>364%</b>
NPE-Quote der Addiko Gruppe (EBA)	>= 5,0%	<b>2,9%</b>
Gewinn nach Steuern der Addiko Gruppe	<= 0	<b>EUR 45,4 Millionen</b>

Die Ziele für 2024 basieren auf dem genehmigten Budget für das Jahr 2024 und sind somit eng mit den Aktivitäten des Acceleration Programms verbunden.

Die vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG genehmigten individuellen Ziele für das Geschäftsjahr 2024 sowie die Erreichung der quantitativen Ziele im jeweiligen Zeitraum sind in den Abbildungen 5a und 5b dargestellt.

Abbildung 5a - Balanced Scorecard für das Geschäftsjahr 2024 (CEO, CFO und CMO/CIO)

KPI Typ	KPI-Beschreibungen	Gewichtung	2024 gewichtete Zielerreichung <sup>1</sup>
Quantitativ	Nettozuwachs an Kunden im Fokusportfolio der Gruppe	10%	<b>0,00%</b>
Quantitativ	Nettozinsspanne der Gruppe (in Bp)	10%	<b>9,75%</b>
Quantitativ	NPE-Quote der Gruppe (EBA)	10%	<b>8,38%</b>
Quantitativ	NBI - OPEX der Gruppe	25%	<b>28,96%</b>
Quantitativ	Nettogewinn der Gruppe	20%	<b>17,88%</b>
Qualitativ	Umsetzung der ESG-Strategie	7.5%	<b>7.50%</b>
Qualitativ	Vorbereitung des Expansionsprojekts	7.5%	<b>5.25%</b>
Qualitativ	Operative & Risiko Exzellenz	10%	<b>10.00%</b>

<sup>1</sup> Ausschluss der außerordentlichen einmaligen Aufwendungen (€3,0 Mio.) im Zusammenhang mit den Übernahmeangeboten berücksichtigt

Abbildung 5b - Balanced Scorecard für das Geschäftsjahr 2024 (CRO)

KPI Typ	KPI-Beschreibungen	Gewichtung	2024 gewichtete Zielerreichung <sup>1</sup>
Quantitativ	Nettozuwachs an Kunden im Fokusportfolio der Gruppe	10%	0,00%
Quantitativ	Deckungsgrad von NPE-Rückstellungen der Gruppe (in %)	15%	9,34%
Quantitativ	NPE-Quote der Gruppe (EBA)	20%	16,75%
Quantitativ	NBI - OPEX der Gruppe	15%	17,38%
Quantitativ	Nettogewinn der Gruppe	10%	8,94%
Qualitativ	Umsetzung der ESG-Strategie	7.5%	7.50%
Qualitativ	Vorbereitung des Expansionsprojekts	7.5%	5.25%
Qualitativ	Operative & Risiko Exzellenz	15%	15.00%

<sup>1</sup> Exclusion of the extraordinary one-off expenses (€3.0m) related to the takeover offers reflected

Abbildung 6 zeigt die endgültigen Bonusbeträge für jedes Vorstandsmitglied der Addiko Bank AG, berechnet nach der individuellen Leistung für das Geschäftsjahr 2024 und unter Berücksichtigung der in den Arbeitsverträgen festgelegten maximalen Bonusbeträge.

Abbildung 6 - Berechnung des Bonus für die Mitglieder des Vorstands im Jahr 2024 (EUR brutto)

Name	MB Mitglied von - bis	2024 Jahresbonus
Herbert Juranek	01.01.-31.12.2024	307,020.00
Tadej Krašovec	01.01.-31.12.2024	100,200.00
Ganesh Krishnamoorthi	01.01.-31.12.2024	263,160.03
Edgar Flaggel	01.01.-31.12.2024	197,370.00

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

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

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

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

Abbildung 7 - Status der Knock-Out-Kriterien für die Aktivierung der jährlichen Komponente 2024 des PAIF Programms 2023-2025, die zeigt, dass die Grundvoraussetzung und alle vier zusätzlichen Knock-Out-Kriterien nicht erfüllt sind.

Kriterium	Ergebnis JE 2024
<b>Grundlegendes Knock-out-Kriterium</b>	
Die Gesamtkapitalquote der Addiko Gruppe	<= 18,35% <b>21,0%</b>
<b>Zusätzliche Knock-out-Kriterien</b>	
Die Liquiditätsdeckungsquote (LCR) der Addiko Gruppe	<= 120% <b>364%</b>
NPE-Ratio der Addiko-Gruppe (EBA)	>= 5,0% <b>2,9%</b>
Gewinn nach Steuern der Addiko Gruppe	<= 0 <b>EUR 45,4 million</b>
Individuelle Leistung	>= 50% <b>alles über 80%</b>

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

Der Ziel-TSR-Wert für die jährliche Komponente 2024 in Höhe von 19,8 % wurde vom Aufsichtsrat der Addiko Bank AG im Dezember 2023 festgelegt. Unter Berücksichtigung des volumengewichteten Durchschnittspreises (VWAP) der ADKO-Aktien im vierten Quartal 2023, der bei 12,9600 EUR lag, ergibt sich für 2024 eine angestrebte Steigerung des gesamten Aktionärswerts um 2,5661 EUR. Das bedeutet, dass der VWAP der Addiko-Aktien im vierten Quartal 2024 zuzüglich der im Jahr 2024 ausgeschütteten Dividenden pro Aktie mindestens 15,5261 EUR pro Aktie betragen muss.

Abbildung 8 - Erreichung der jährlichen Komponente 2024 des PAIF 2023-2025 Programms, die zeigt, dass das Ziel des Total Shareholder Return (TSR) erreicht ist.

Total Shareholder Return für 2024 PAIF - jährliche Komponente	
Q4 VWAP für die Aktivierung der jährlichen PAIF-Komponente 2024	19,6621
Dividende je Aktie (gezahlt im Jahr 2024)	1,2600
<b>2024 Total Shareholder Return (TSR)</b>	<b>20,9221</b>

Abbildung 9 zeigt die endgültigen Beträge der jährlichen PAIF-Komponente 2024 für jedes Mitglied des Vorstands der Addiko Bank AG. Diese Beträge wurden gemäß der Zielerreichung des TSR-Werts für das Jahr 2024 sowie den in den Anstellungsverträgen festgelegten Ziel-PAIF-Beträgen für die jährliche Komponente 2024 berechnet.

Abbildung 9 - PAIF 2024 jährliche Komponentenbeträge für die Mitglieder des Vorstands (MB) (EUR brutto)

Name	MB Mitglied von - bis	PAIF 2024 jährliche Komponente
Herbert Juranek	01.01.-31.12.2024	280.000
Tadej Krašovec	01.01.-31.12.2024	100.000
Ganesh Krishnamoorthi	01.01.-31.12.2024	150.000
Edgar Flagg	01.01.-31.12.2024	126.000

## Überblick über die Gesamtvergütung der amtierenden Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Die im Geschäftsjahr 2024 tätigen Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG erhielten insgesamt EUR 3,703,144.45 brutto, davon EUR 1,523,750.03 brutto als variable Vergütung.

Abbildung 10 - Vergütung der Mitglieder des Vorstands (MB) der Addiko Bank AG für das Jahr 2024 (EUR brutto) mit einem Vergleich zur Vergütung für das Jahr 2023

Name	MB Mitglied von - bis	Fest-Gehalt	Sonstige Festbeträge <sup>1</sup>	Gesamte Festvergütung	Variable Vergütung	Gesamt
Herbert Juranek CEO	01.01.-31.12.2024	650.020,00	32.343,57	682.363,57	587.020,00	1,269,383,57
	01.01.-31.12.2023	650.020,00	31.879,76	681.899,76	630.000,00	1,311,899,76
Tadej Krašovec CRO	01.01.-31.12.2024	500.000,06	32.343,57	532.343,63	200.200,00	732,543,63
	01.01.-31.12.2023	500.000,06	31.879,76	531.879,82	225.000,00	756,879,82
Ganesh Krishnamoorthi CMO/CIO	01.01.-31.12.2024	500.000,06	32.343,57	532.343,63	413.160,03	945,503,66
	01.01.-31.12.2023	500.000,06	31.879,76	531.879,82	450.000,00	981,879,82
Edgar Flagg CFO	01.01.-31.12.2024	400.000,02	32.343,57	432.343,59	323.370,00	755,713,59
	01.06.-31.12.2023	400.000,02	31.879,76	431.879,78	351.000,00	782,879,78

<sup>1</sup> Sonstige Festbeträge umfassen Kfz-Zulage und Sozialversicherung

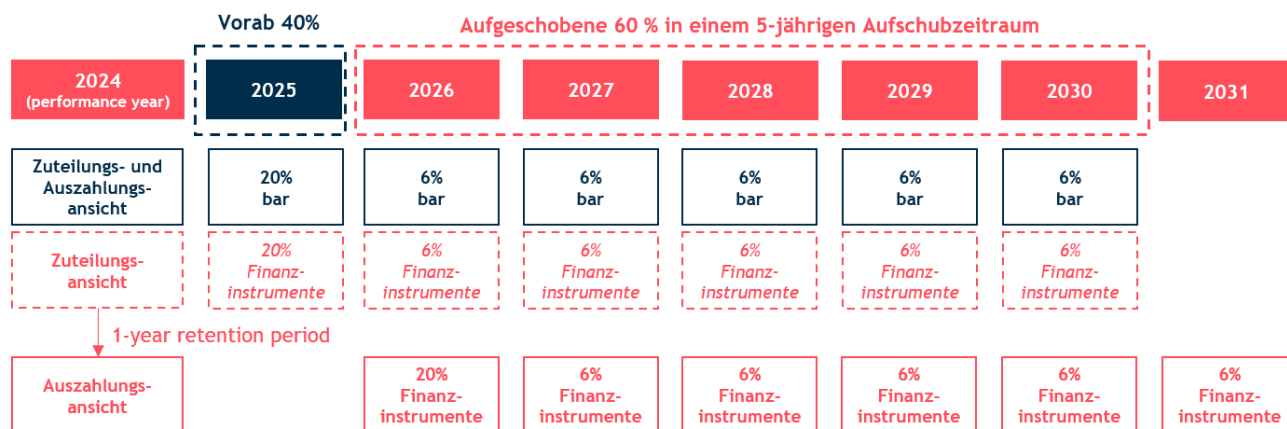
Die Auszahlung der für 2024 definierten leistungsbezogenen variablen Vergütung erfolgt nur, wenn die Risikobewertung erfolgreich abgeschlossen wurde und den regulatorischen Anforderungen gemäß der Vergütungspolitik des Vorstands der Addiko Bank AG entspricht.

# Addiko Bank

Die variable Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer Auszahlung von 50 % in bar und 50 % in Finanzinstrumenten, die an Addiko-Aktien gebunden sind, wie folgt zusammen:

- (i) In der ersten Hälfte des Jahres 2024 hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine variable Vergütung in Höhe von 40 % der gesamten variablen Vergütung, von der die eine Hälfte in bar und die andere Hälfte in Finanzinstrumenten ausgezahlt wird. Für den Anteil in Finanzinstrumenten gilt eine einjährige Haltefrist.
- (ii) Die verbleibenden 60 % der gesamten variablen Vergütung werden aufgeschoben und die Auszahlung erfolgt anteilig über einen Zeitraum von fünf Jahren (12 % pro Jahr), wobei die Hälfte in bar (6 %) und die andere Hälfte in Finanzinstrumenten (6 %) ausgezahlt wird. Die Barauszahlungen erfolgen jeweils so früh wie möglich nach Ablauf des ersten / zweiten / dritten / vierten / fünften Geschäftsjahres, spätestens jedoch bis zum Ende des ersten Halbjahres 2026 / 2027 / 2028 / 2029 / 2030. Nach demselben Schema erfolgt die Auszahlung der Finanzinstrumente, wobei für jede Tranche eine einjährige Haltefrist gilt.

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



Der zur Bestimmung der Anzahl der Finanzinstrumente verwendete Aktienkurs für den Vergütungszyklus im Rahmen des Abschlusses des Geschäftsjahres 2024 entspricht dem volumengewichteten Durchschnittspreis der Addiko Bank AG-Aktien (Symbol: ADKO) an der Wiener Börse für das gesamte Jahr 2024. Basierend auf den Informationen der Wiener Börse betrug der volumengewichtete Durchschnittspreis der Addiko Bank AG-Aktien (Symbol: ADKO) für das gesamte Jahr 2024 18,4770 EUR.

Unter Berücksichtigung der für das Geschäftsjahr 2024 definierten variablen Vergütungsbeträge, des oben genannten Mechanismus sowie des durchschnittlichen Aktienkurses wird 50 % der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder in Finanzinstrumente umgewandelt, die an Addiko-Aktien gebunden sind, wie folgt:

Abbildung 12 - Anzahl der für den variablen Vergütungszyklus 2024 festgelegten Aktien

Name	2024 variable Vergütung	50% Auszahlung in Finanzinstrumenten	VWAP for 2024 Zyklus	Anzahl der für 2023 festgelegten Finanzinstrumente
Herbert Juranek	587,020.00	293,510.00	18.4770	15,885
Tadej Krašovec	200,200.00	100,100.00	18.4770	5,417
Ganesh Krishnamoorthi	413,160.03	206,580.01	18.4770	11,180
Edgar Flagg	323,370.00	161,685.00	18.4770	8,750

Die in Finanzinstrumenten zugeteilten Raten werden an die Mitglieder des Vorstands der Addiko Bank AG gemäß den oben dargelegten Mechanismen ausgezahlt.

## 6. Vergleichende Informationen über Vergütung und Geschäftsergebnisse

Abbildung 13 - Vergleichsinformationen zur Entwicklung von Vergütung und Unternehmensleistung (2023 & 2024)

Vergütung für Vorstandsmitglieder (feste V. + leistungsabhängige variable Vergütung, EUR brutto)	2023	2024 vs. 2023	2024
<b>GESAMT<sup>1</sup></b>	<b>3.833.539,18</b>	<b>-130.394,73 or -3,4%</b>	<b>3.703.144,45</b>
Ergebnis der Addiko Bank AG	2023	2024 vs. 2023	2024
Ergebnis nach Steuern	41,1 m	+4,3 m or +10,5%	45,4 m
Betriebsergebnis	103,9 m	+8,4 m or +8,1%	112,3 m
Betriebsaufwendungen	-178,6 m	-13,8 m or +7,7%	-192,4 m
Cost-Income-Ratio	60,5%	+ 0,42pp or +0,7%	60,9%
Durchschnittliche Vergütung der Angestellten der Addiko Bank AG (feste V. + Leistungsbonus, EUR brutto)	2023	2024 vs. 2023	2024
Angestellte der Addiko Bank AG ohne Vorstandsmitglieder <sup>2</sup>	100.371,71	+1.393,41 or +1,4%	101.765,12

<sup>1</sup> Ein Vergleich der Daten auf Ebene der einzelnen Vorstandsmitglieder ist in Abbildung 10 auf Seite 15 dargestellt

<sup>2</sup> Addiko Bank AG Angestellte in Österreich



## 7. Vorstandsvergütung aus Vorjahren, die im Jahr 2024 gezahlt wird

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:

- (i) 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).
- (ii) 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 150.000 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 (2017, 2018, 2019, 2021 und 2022) wurde ein Betrag von EUR 996.281,74 brutto zur Auszahlung in bar fällig und im Jahr 2024 an die Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG ausgezahlt. Davon entfielen 440.468,74 EUR brutto auf aktive Mitglieder und EUR 555.813,00 brutto auf ehemalige Mitglieder des Vorstands.

Für die aktiven Vorstandsmitglieder der Addiko Bank AG wurden im Jahr 2024 insgesamt 31.513 Finanzinstrumente in Form von physischen Aktien zugeteilt.

Abbildung 14 - Auszahlung der variablen Vergütungstranchen aus den Vorjahren an die aktiven Vorstandsmitglieder im Jahr 2024 (EUR brutto / Anzahl der Aktien)

Name	Auszahlung 2024 (Baranteil)	Zuteilung im Jahr 2024 (Anzahl der Finanz- instrumente)
Herbert Juranek	159.033,43	11.709
Tadej Krašovec	59.921,01	4.450
Ganesh Krishnamoorthi	129.467,83	9.766
Edgar Flagg	92.046,47	5.606

Zusätzlich zu den in Abbildung 14 dargestellten Daten erhielten die ehemaligen Vorstandsmitglieder Ulrich Kissing, Martin Thomas, Christian Kubitschek, Razvan Munteanu, Johannes Proksch, Csongor Nemeth und Markus Krause aufgeschobene Bonuszahlungen in Höhe von insgesamt EUR 555.813,00 brutto, die im Jahr 2024 vollständig in bar ausgezahlt wurden. Diese Zahlungen erfolgten aufgrund ihrer früheren Tätigkeit im Vorstand der Addiko Bank AG.