



# Addiko Bank

Konsolidierter nichtfinanzieller Bericht  
2021

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Managements	3
Jahr 2021 - die Highlights	3
Über diesen Bericht	4
1. Addiko Bank - Wer wir sind	5
1.1. Strategie der Addiko Gruppe	6
1.2. Die Rolle der Addiko Gruppe in der Gesellschaft	8
2. Unsere KundInnen	8
2.1. Verkaufsmethoden und Produktbezeichnung	8
2.2. Zugang zu Produkten und deren Leistbarkeit	9
2.3. Consumer-Geschäft	9
2.4. SME und Corporate Business	10
3. Unsere MitarbeiterInnen und Werte	11
3.1. Die Addiko-MitarbeiterInnenstrategie - Mission und Vision	11
3.1.1. Anzahl der MitarbeiterInnen	12
3.1.2. Altersstruktur der MitarbeiterInnen der Addiko Bank	12
3.1.3. Bildungsniveau	14
3.1.4. Inaktive MitarbeiterInnen	14
3.1.5. Personalentwicklung	14
3.1.6. Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen	15
3.1.7. Diversität und Chancengleichheit	16
3.1.8. Einstellung von MitarbeiterInnen	18
3.1.9. Weiterbildung und persönliche Entwicklung	18
3.1.10. Leistungskultur	19
3.1.11. Vergütung	19
3.1.12. Auszeichnungen im Bereich Employer Brand	19
3.2. Gruppenweite Compliance	20
3.2.1. Der Code of Business Conduct and Ethics	20
3.2.2. Menschenrechte	20
3.2.3. Bekämpfung von Korruption und Bestechung	20
3.2.4. Whistleblowing	21
3.2.5. Transparenz	21
3.2.6. Interessenskonflikte	21
3.2.7. Compliance Management	22
3.2.8. Trainings	22
3.2.9. Schutz von KundInnendaten	22
3.2.10. Informationssicherheit	23
3.3. ESG und Taxonomie	23
3.3.1. Umweltbelange	23
3.3.2. Raumoptimierung	24
3.3.3. Energieeinsparung	24
3.3.4. Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen	25
3.3.5. Reisemanagement	26
3.3.6. Dokumentmanagementsystem	26
3.3.7. Auswirkungen des digitalen Banking	26
3.3.8. Papierreduktion und nachhaltiges Drucken	26
3.3.9. Allgemeine Sensibilisierung	26
3.3.10. LieferantInnenmanagement	26
3.3.11. Bewertung der Klimarisiken	27
3.3.12. Artikel 8 der EU-Taxonomie	27
3.3.13. Green Assets Ratio und grüne Produkte	28
4. Glossar	30
5. Impressum	31

## Vorwort des Managements

Sehr geehrte LeserInnen,

Neben den Finanzergebnissen und dem Jahresbericht möchten wir Ihnen gerne weitere Einblicke in unsere nichtfinanziellen Aktivitäten geben. Der Schwerpunkt des vorliegenden Berichts liegt auf unseren Hauptinitiativen in verschiedenen Bereichen, die für unsere KundInnen, MitarbeiterInnen und die allgemeine Umwelt von Relevanz sind.

All diese Aktivitäten sind die Grundvoraussetzung, um die Hauptziele der Addiko-Strategie zu erreichen. Unsere Prinzipien fungieren als Kompass, an dem wir uns auf der Reise durch die sich schnell verändernde Welt orientieren.

Im Jahr 2021 haben wir uns weiterentwickelt und einen Organisationsrahmen für weitere Verbesserungen in den Bereichen nachhaltige Geschäftspraktiken, Wohlbefinden unserer MitarbeiterInnen und der Inklusion von ESG in unser bestehendes Governance-Modell geschaffen.

## Jahr 2021 - die Highlights

2021 war ein ereignisreiches Jahr. Anfang Juni 2021 waren die Wechsel im Addiko-Managementteam abgeschlossen. Am 1. Mai 2021 trat Herbert Juranek seinen Posten als CEO an. Ihm zur Seite stehen Edgar Flaggel als CFO, der ihm direkt unterstellt ist, und seit 1. Juni 2021 Tadej Krašovec als CRO.

Gemeinsam begann das neue Managementteam das Transformationsprogramm, um das Wachstum in den Fokusbereichen zu fördern und durch die Optimierung der Betriebstätigkeiten Kosten einzusparen. Dabei ist das übergeordnete Ziel, Addiko zum führenden Bankenspezialisten für die Bereiche Consumer und SME in der CSSE-Region zu machen.

Das Programm hat bereits erste Ergebnisse abgeworfen:

- Beschleunigung der Transformation des Kreditportfolios: Addiko verstärkt seinen Fokus auf kleinere SME-KundInnen und verringert die Konzentration im größeren Bereich des mittleren SME-Segments, was zu einem Gesamtportfoliowachstum der Fokusbereiche von 9,5 % (exklusive des mittleren SME-Segments) führte. Gleichzeitig wurde die Verringerung des Portfolios im Nicht-Fokusbereich wie geplant verfolgt - es ging um 33 % zurück.
- Reduktion der hochgerechneten Betriebskosten um etwa EUR 10 Mio. im Vergleich zu den Prognosen für 2021, die bei EUR 174 Mio. lagen. Die ersten Ergebnisse sind schon ersichtlich; die ausgewiesenen Betriebsausgaben betragen EUR 171,1 Millionen (EUR 2,9 Mio. weniger als für 2021 prognostiziert).
- Initiativen zur NPE-Reduktion: die in der zweiten Jahreshälfte 2021 gestarteten Initiativen führten zu einer Verringerung des NPE-Volumens um EUR 50 Mio., wodurch die NPE-Quote am Jahresende 2021 von 3,5 % aus dem Jahr 2020 auf 2,9 % verbessert werden konnte. Die NPE-Quote bzgl. on-balance loans verringerte sich auf 4,0 % (2020: 4,7 %).

Insgesamt zeigten die CSEE-Wirtschaftsräume ein solides Wachstum und übertrafen mit ihrem starken Haushaltskonsum, florierenden Geschäftsinvestitionen und dem Wiederaufschwung des Tourismus die Prognosen. Die andauernde Pandemie hatte keine erhebliche Auswirkung auf die Wirtschaft; die Geschäftstätigkeiten scheinen sich zu normalisieren. Die Menschen und Unternehmen haben sich an die neue Normalität gewöhnt und verhalten sich, als gäbe es keine Pandemie.

Die vorteilhafte wirtschaftliche Situation zeigt sich auch in den Finanzergebnissen. Die Addiko Gruppe wies 2021 einen Gewinn von EUR 13,6 Mio. aus, unterstützt durch eine starke Betriebsleistung und das Transformationsprogramm. In den Fokusbereichen wird Wachstum verzeichnet, die beschleunigte Verringerung des Portfolios im Nicht-Fokusbereich geht wie geplant voran, und die Gruppe ist auf einem guten Weg, ihr Ziel von 95 % des Kreditbestands in den Fokusbereichen mittelfristig zu erreichen. Zum Jahresende 2021 hatte sich der Anteil der beiden Fokussegmente Consumer und SME am Brutto-Kreditbestand auf 74 % erhöht (JE20: 65 %). Die Größe des gesamten Brutto-Kreditbestands verringerte sich auf EUR 3,28 Mrd. (JE20: EUR 3,60 Mrd.). Dies war das Resultat der gelenkten Verringerung des Nichtfokusbereich-Portfolios sowie der Reduktion des größeren Bereichs des mittleren SME-Segments.

Im Herbst 2021 erhielt Addiko den Entwurf des SREP-Briefs 2021 von der Europäischen Zentralbank, der im Februar 2022 bestätigt wurde. Der neue SREP sieht eine beträchtliche Verringerung des Kapitalbedarfs der Gruppe vor. Die Anforderungen der Säule 2 (P2R) wurden auf 3,25 % (2020: 4,1 %) und die Empfehlungen der Säule 2 (P2G) auf 2 % (2020: 4,0 %) herabgesetzt.

Insgesamt blieb die Finanzlage der Addiko Gruppe solide. Die CET1-Quote verbesserte sich weiter, auf 22,2 % auf Übergangsbasis (21,6 % bei IFRS 9 „fully loaded“), was die widerstandsfähige Asset-Quality und die starke Bilanz der Gruppe zeigt.

## Über diesen Bericht

Die Addiko Bank ist eine große Kapitalgesellschaft, die ein Unternehmen von öffentlichem Interesse ist und das in § 243b und § 267a UGB festgelegte Kriterium erfüllt, im Jahresdurchschnitt auf konsolidierter Basis mehr als 500 Arbeitnehmer zu beschäftigen. Da sie diese spezifischen Kriterien erfüllt, erstellt die Addiko Gruppe daher nach geltendem Recht einen konsolidierten nichtfinanziellen Bericht.

Im Rahmen einer aus VertreterInnen mehrerer Unternehmensbereiche bestehenden ExpertInnengruppe führte die Addiko Gruppe eine Wesentlichkeitsprüfung durch und definierte und präziserte dabei die maßgeblichen nichtfinanziellen Themen. Ziel war u.a. das Zusammentragen von Informationen über die wirtschaftlichen, sozialen und umweltrelevanten Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Addiko Gruppe. Diese Auswirkungen wurden hinsichtlich Ausmaß, Wahrscheinlichkeit und Einflussfähigkeit untersucht. In der Entscheidungsfindung wurde dabei neben § 243b und § 267a UGB, in denen der Fokus auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung gelegt wird, auch die Wesentlichkeitskarte des amerikanischen Sustainability Accounting Standards Board (SASB) berücksichtigt.

Basierend auf den Ergebnissen der ExpertInnengruppe und einer entsprechenden Analyse definierte die Addiko Bank ihre wichtigsten Stakeholder. Diese bestehen aus KundInnen, ArbeitnehmerInnen, Betriebsrat, Aufsichtsrat, AktionärInnen, Regulierungsbehörden, LieferantInnen und DienstleisterInnen, Interessensvertretungen, Mitbewerbern und Rating-Agenturen. Darüber hinaus wurden die in diesem nichtfinanziellen Bericht genannten Themen als wesentlich festgelegt. Außerdem wurde festgestellt, dass die Addiko Gruppe, ihre Geschäftsbeziehungen, ihre Produkte und Dienstleistungen keine wesentlichen Risiken für das Produktdesign und Lifecycle-Management darstellen bzw. keine negativen Auswirkungen auf diese haben, da die Addiko Gruppe lediglich Produkte im Zusammenhang mit täglichen Bankgeschäften anbietet, die wenig bis gar keine Beratungsleistungen erfordern und für eine Standardisierung geeignet sind.

Die wichtigsten Themen im vorliegenden nichtfinanziellen Bericht umfassen die Rolle der Addiko Gruppe in der Gesellschaft, Verkaufsmethoden und Produktbezeichnung, den Zugang zu Produkten und deren Leistbarkeit, die Addiko-MitarbeiterInnenstrategie - Mission und Vision (einschließlich Gleichberechtigung, faire Arbeitsbedingungen, Vergütung und Entwicklung) sowie gruppenweite Compliance (einschließlich des Code of Business Conduct and Ethics, der Bekämpfung von Korruption und Bestechung, dem Schutz von KundInnendaten und Informationssicherheit).

Im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit erkennt die Addiko Gruppe die Bedeutung von nachhaltigen Initiativen an und möchte entsprechend dazu beitragen. Sie kann einen Beitrag leisten, indem die folgenden nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG) umgesetzt werden: „Gesundheit und Wohlergehen“ (3), „Geschlechtergleichstellung“ (5), „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (8) und „Maßnahmen zum Klimaschutz“ (13).



### Gesundheit und Wohlergehen (3)

Die Addiko Gruppe fördert Gesundheit und Wohlergehen. Die MitarbeiterInnen der Addiko Gruppe werden zu einem gesunden und aktiven Lebensstil motiviert. In den Büroküchen wird gesunde Ernährung gefördert und MitarbeiterInnen werden zu Mitgliedschaften in lokalen Fitnessstudios sowie Teilnahmen an Business Runs und lokalen Marathons ermutigt. Außerdem gibt es bei der Addiko Gruppe häufig im Büro durchgeführte Gesundenuntersuchungen sowie GastreferentInnen zum Thema Gesundheitsbewusstsein.

Weitere Informationen sind in Kapitel 1.5.12. enthalten.



### Geschlechtergleichstellung (5)

Die Addiko Gruppe hat die „Group Diversity and Inclusion Policy“ erarbeitet und in allen Addiko-Ländern eingeführt. Darin werden gruppenweite Diversitätsziele für Geschäftsleitungen und Aufsichtsräte festgelegt. Alle Schulungen für Führungskräfte wurden im Hinblick auf die Einbeziehung von Diversität und Integration überarbeitet und zwei Jahre in Folge wurde ein „Diversity Forum“ abgehalten. Dabei wurde diskutiert und überlegt, durch welche Maßnahmen ein integratives Arbeitsumfeld gefördert werden kann. Eines der Ziele ist z.B. die Auszeichnung aller

Unternehmen der Addiko Gruppe als Top-Arbeitgeber bis 2022. Durch solche Auszeichnungen wird bestätigt, dass im Arbeitsalltag Gleichberechtigung herrscht sowie integrative Maßnahmen und Richtlinien umgesetzt werden. Weitere Informationen sind in Kapitel 0 enthalten.



## Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (8)

Entsprechend den Bemühungen der Addiko Gruppe, gut bezahlte und qualitativ hochwertige Stellen zu schaffen und Beschäftigungsmöglichkeiten für BerufseinsteigerInnen zu bieten, haben die Addiko Bank Serbien und die Addiko Bank Bosnien & Herzegowina (Sarajevo) im Jahr 2019 mit der Universität Belgrad und der Universität Sarajevo Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen. Ziel ist die Förderung von Praktika und Zusammenarbeit. Darüber hinaus arbeiten die Addiko Bank Kroatien und die Addiko Bank Montenegro eng mit Universitäten und StudentInnenorganisationen in den jeweiligen Ländern zusammen, um mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für junge AbsolventInnen zu schaffen. Des Weiteren nimmt die Addiko Gruppe in den Regionen, in denen sie tätig ist, eine wichtige Rolle in der Weiterentwicklung der Finanzintermediation und der digitalen Transformation ein.

Weitere Informationen sind in Kapitel 1.4. enthalten.



## Maßnahmen zum Klimaschutz (13)

Der Klimaschutz stellt einen bedeutenden Bestandteil der Geschäftstätigkeit der Addiko Gruppe dar. Ziel der Addiko Gruppe ist es, zu einem stärkeren Umweltbewusstsein beizutragen. Durch optimierte Geschäftsprozesse wird ein nachhaltiger Ansatz der kontinuierlichen Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen und Plastik sowie der Einsparung von Energie verfolgt.

Weitere Informationen sind in Kapitel 1.7 enthalten.

## 1. Addiko Bank - Wer wir sind

Die Addiko Gruppe ist eine Bankengruppe im mittel- und südosteuropäischen Raum (CSEE) mit Hauptniederlassung in Wien (Österreich), die sich auf die Zielgruppe PrivatkundInnen (Consumer) sowie kleine und mittlere Unternehmen (SME) spezialisiert. Die Addiko Gruppe ist über sechs Tochterbanken in fünf Ländern im CSEE-Raum tätig: Kroatien, Slowenien, Bosnien und Herzegowina (wo die Addiko Gruppe zwei Banken betreibt), Serbien und Montenegro. Mit ihren sechs Tochterbanken betreut die Addiko Gruppe ca. 0,8 Mio. KundInnen im CSEE-Raum über ein gut verteiltes Netzwerk von 155 Filialen sowie über moderne digitale Bankvertriebskanäle.

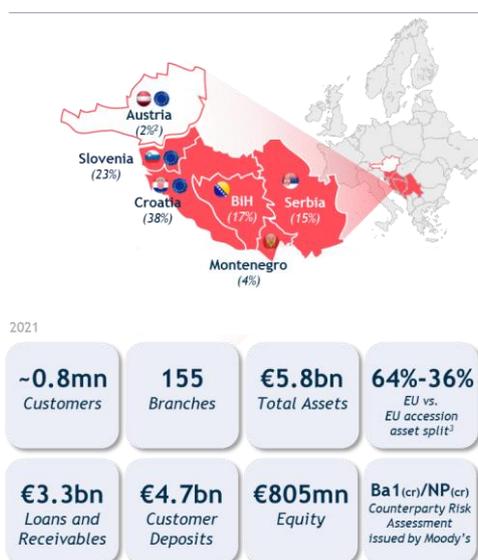
Die Addiko Bank AG, die österreichische Mutterbank, ist ein in Wien, Österreich, registriertes konzessioniertes Kreditinstitut mit Vollbanklizenz, notiert an der Wiener Börse, und wird von der österreichischen Finanzmarktaufsicht (FMA) sowie der Europäischen Zentralbank (EZB) beaufsichtigt. Sie betreut ihre Tochterbanken mittels gruppenweiter Strategien, Richtlinien und Kontrollen und verwaltet die Liquiditätsreserven der Addiko Gruppe.

Die Addiko Gruppe hat sich als spezialisierter Bankkonzern für Consumer und SME mit dem Schwerpunkt auf dem Ausbau des Consumer- und SME-Kreditgeschäfts sowie des Zahlungsverkehrs („Fokusbereiche“) positioniert. In diesem Bereich bietet die Addiko Gruppe unbesicherte Kreditprodukte für Consumer sowie Betriebsmittelkredite für ihre SME-KundInnen an und finanziert sich überwiegend über PrivatkundInneneinlagen. Die Addiko Gruppe hat ihre Kreditportfolios in den Bereichen Mortgage, Public Finance und Large Corporates („Nicht-Fokusbereiche“) in den letzten Jahren kontinuierlich reduziert und auf diese Art und Weise liquide Mittel und Kapital für das stetige Wachstum ihrer Portfolios in den Bereichen Consumer und SME bereitgestellt. In der zweiten Jahreshälfte 2021 hat sich das neue Managementteam zu einer beschleunigten Transformation in Richtung der Fokusbereiche verpflichtet. Dies erfolgt über Initiativen zum Geschäftswachstum sowie eine Verringerung des Kreditbestands der Nichtfokusbereiche und über einen allmählichen Ausstieg aus den wenig Ertrag bringenden, hohes Volumen aufweisenden mittleren Unternehmen im SME-Segment.

Die Addiko Gruppe bietet moderne KundInnenerfahrung mittels hochqualitativer Online- und mobiler Bankdienstleistungen sowie neuer, innovativer Bankkanäle. Bankprodukte und -dienstleistungen in den Segmenten Consumer und SME wurden standardisiert, um die Effizienz und Unkompliziertheit zu steigern und eine robuste Qualität der Asset-Quality beizubehalten. Der Aufbau starker Kompetenzen im Risikomanagement ist erforderlich, um das Portfolio im Einklang mit dem umsichtigen Risikoansatz der Addiko Gruppe zu verwalten. Eine erfolgreiche Kreditvergabe

an Consumer und SME erfordert eine hervorragende Risikobewertung, Automatisierung und Mahnwesen. Die Addiko Gruppe investiert kontinuierlich in Talente, um ein starkes Risikomanagement zu gewährleisten.

## Die Addiko Gruppe auf einen Blick 2021, % der Vermögenswerte der Gruppe (gerundet)



### 1.1. Strategie der Addiko Gruppe

Die Addiko Gruppe konzentriert ihre Aktivitäten auf die Segmente Consumer und SME, denen sie unbesicherte Kreditprodukte sowie Zahlungsdienstleistungen anbietet. Das Wertversprechen in diesen Schwerpunktbereichen basiert auf Komfort (wenn möglich eine einzige Interaktion) und Geschwindigkeit (schnell genug, dass die KundInnen keine alternativen Lösungen benötigen), da KundInnen aus diesen Gruppen mit größerer Wahrscheinlichkeit standardisierte und einfache Produkte und Dienstleistungen benötigen, für die Bequemlichkeit und Geschwindigkeit wichtiger sind als Beratungsdienste.

Die Addiko Gruppe verfügt über ein gut verteiltes Filialnetz in der Region, um ihre digitalen Angebote zu bewerben und gleichzeitig aktuellen KundInnen und potenziellen NeukundInnen die Gewissheit zu geben, persönlich mit BankvertreterInnen sprechen oder eine Unterschrift leisten zu können, falls dies rechtlich erforderlich ist.

Die Entwicklung digitaler Funktionen ist eine wesentliche Säule für die Umsetzung der Strategie der Addiko Gruppe. Durch die Digitalisierung von Vertrieb und Service kann die Addiko Gruppe ihren ZielkundInnen mehr Komfort und Geschwindigkeit bieten, operativ effizient arbeiten, Kosten optimieren und gleichzeitig eine größere Reichweite im Vergleich zu einem rein physischen Filialnetz erzielen, während sich der digitale Reifegrad in den Märkten der Addiko Gruppe erhöht.

Die folgenden Stärken sind die Haupttreiber, die es der Addiko Gruppe ermöglichen, ihre Strategie erfolgreich umzusetzen:

#### Gut positionierte Region für Konvergenz des noch nicht ausreichend durchdrungenen Bankensektors

Die Addiko Gruppe ist in der letzten Konvergenzregion der EU tätig, in der die Finanzintermediation gering und die digitale Transformation noch im Entstehen begriffen ist. Darüber hinaus wächst der unbesicherte PrivatkundInnenkreditmarkt in der Region schneller als in der EU. Die Addiko Gruppe ist davon überzeugt, dass das Angebot eines unkomplizierten Bankgeschäfts mit verbesserten digitalen Funktionen eine solide Basis für die Steigerung des zukünftigen Geschäfts in der Region bietet.

#### Eine gut etablierte, überregionale Plattform mit Synergiepotenzialen und operativem Hebeleffekt für zukünftige Wettbewerbsfähigkeit

Fundiertes internationales Know-how, lokale Kompetenzen und die Präsenz in CSEE-Ländern bilden die leistungsfähige Basis für ein regionales Team, das eine schlanke und effiziente Plattform für die Umsetzung seiner Geschäftsstrategie bietet. Die Addiko Gruppe verfügt über ein effizientes Betriebsmodell, in dem sie Schlüsselfunktionen in das Netzwerk der Tochtergesellschaften auslagert. Dies ermöglicht eine Kostenreduktion durch Zentralisierung von Diensten, Skaleneffekten, Agilität und Umsetzungsvermögen sowie die Anziehung von Talenten.

## **Transformation in einen fokussierten Consumer- und SME-Spezialisten**

Die Addiko Gruppe hat sich von einer Universalbank in eine Spezialbank für die CSEE-Region gewandelt, mit Schwerpunkt auf hochprofitable Kredite für Consumer und SME („Fokusbereiche“) und einfache, komfortable und digital gestützte Angebote. Die Addiko Gruppe bietet unkompliziertes Banking, was sich auch in der Kommunikation mit KundInnen konsequent widerspiegelt. Komfort und Schnelligkeit zählen für KundInnen aus dem Consumer- und SME-Bereich zu den wichtigsten Faktoren. Die Spezialisierung der Addiko Gruppe auf die Kreditvergabe in diesem Bereich wird durch ein umsichtiges Risikomanagement des aus vergangenen Geschäften bestehenden, soliden Portfolios unterstützt, das im Rahmen eines geplanten Abbaus genutzt werden kann, um die Expansion in das Consumer- und SME-Geschäft zu finanzieren.

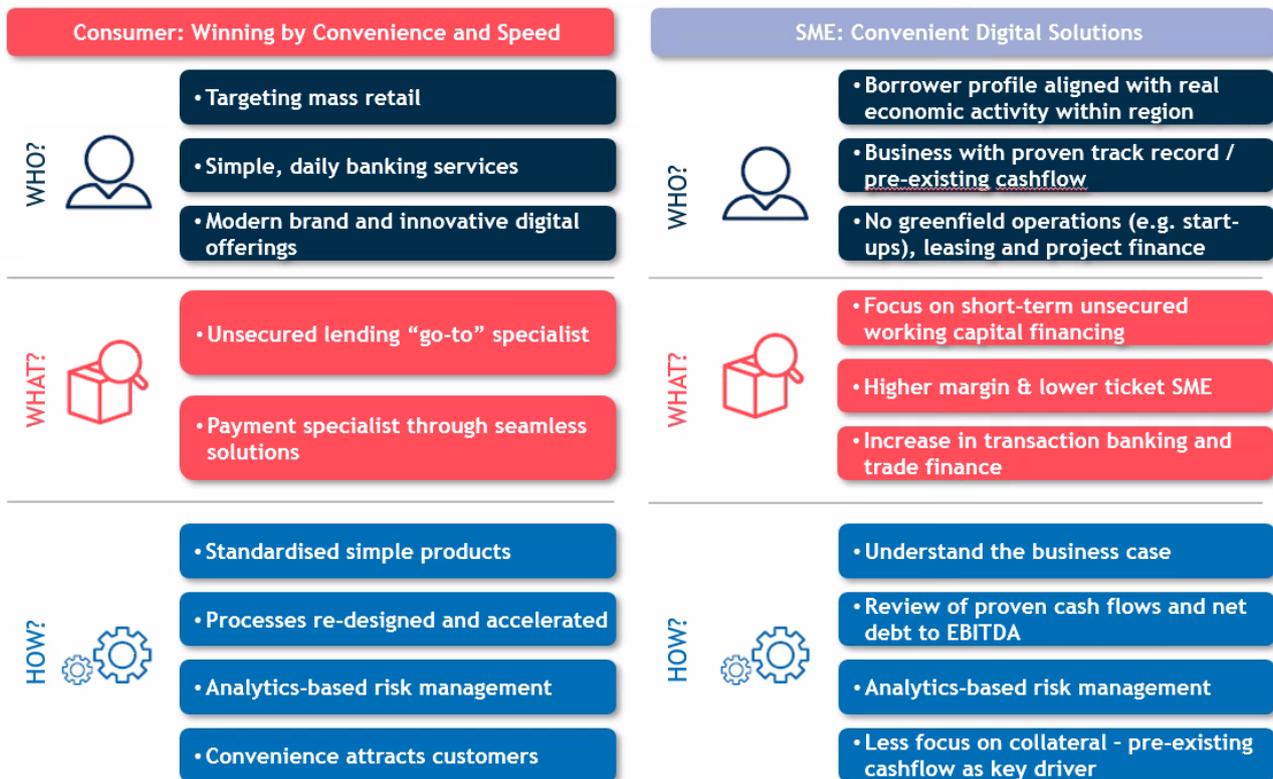
## **Erschließung von Wachstumspotenzial in traditionellen Märkten mit innovativen digitalen Lösungen**

Die Addiko Gruppe hat die Weiterentwicklung des digitalen Bankings in den Mittelpunkt ihrer Strategie gestellt. Sie implementierte technologische Lösungen, die sich in weiter entwickelten Märkten bereits bewährt haben, in den CSEE-Märkten jedoch als innovativ angesehen werden. Die Addiko Gruppe geht davon aus, dass die Fokussierung auf das digitale Banking dazu beitragen wird, Marktanteile in ihren Fokusbereichen zu gewinnen, ohne das Filialnetz ausbauen zu müssen.

## **Eine solide bilanzielle Grundlage ermöglicht Gewinnwachstum**

Die Addiko Gruppe verfügt über eine solide und gut kapitalisierte Bilanz, die den Ausbau ihres Geschäfts in den Fokusbereichen Consumer und SME unterstützt. In Bezug auf Finanzierung, Risikoparameter und Kapitalbasis arbeitet die Addiko Gruppe mit starken Parametern, die es der Addiko Gruppe finanziell ermöglichen, ihre Strategie umzusetzen.

## **Consumer- und SME-Konzept der Addiko Gruppe**



## 1.2. Die Rolle der Addiko Gruppe in der Gesellschaft

Die Addiko Gruppe nimmt ihre Verantwortung gegenüber der Gesellschaft und ihren Stakeholdern ernst. Sie setzt sich aktiv im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) ein und versucht stets, in der Region, in der sie tätig ist, ihren Beitrag zu leisten - durch die Unterstützung von gemeinnützigen Projekten und Initiativen, sowohl durch ehrenamtliche Arbeit als auch durch Spenden. Viele dieser Aktivitäten sind Teil der Initiative „Addiko Cares“ und spiegeln sich im Addiko-Unternehmenswertesystem wider - in anderen Worten, dies ist unsere Art, den Gemeinden, in denen wir leben, arbeiten und tätig sind, etwas zurückzugeben. In den letzten Jahren haben hunderte MitarbeiterInnen an CSR-Projekten teilgenommen und ihre Zeit und Energie einem guten Zweck gewidmet.

Die Covid-19-Pandemie hält die Welt - und die Region, in der die Bank tätig ist - weiterhin mit regelmäßigen Wellen, die im Abstand von einigen Monaten auftreten, in Atem. Dies scheint jedoch auf die Wirtschaft keine maßgeblichen Auswirkungen zu haben. Die Menschen und Unternehmen haben sich an die neue Normalität gewöhnt. Die Addiko Gruppe legt den Fokus weiterhin auf die Entwicklung von Komplettdienstleistungen, um ihren KundInnen rein digitale Kredite und Girokonten anbieten zu können. Außerdem behält die Addiko Gruppe ihre Herangehensweise bei, KundInnen in finanziell herausfordernden Situationen zu unterstützen sowie zielgerichtete Unterstützungsprogramme anzubieten.

## 2. Unsere KundInnen

### 2.1. Verkaufsmethoden und Produktbezeichnung

Im Einklang mit ihrem Grundsatz der Bereitstellung unkomplizierter Banklösungen achtet die Addiko Gruppe insbesondere auf transparente, direkte und klare Kommunikation. Dieses Prinzip wird im Rahmen der Kommunikationskonzepte auf allen Plattformen verfolgt.

Die drei Grundsätze der Bereitstellung unkomplizierter Banklösungen sind: Fokus auf das Wesentliche („Focus on the Essentials“), Effizienz liefern („Deliver on Efficiency“) und Einfachheit kommunizieren („Communicate Simplicity“). Für die KundInnen bedeutet dies, dass die Addiko Gruppe ihnen die Auswahl erleichtert und praktisches Service bietet.

Gleichzeitig wird das Ansehen der Addiko Gruppe als verantwortlicher Kreditgeber gewährleistet. Diese Bemühungen wurden von unabhängigen Behörden gewürdigt und mit KundInnenservice-Zertifikaten ausgezeichnet - so verlieh etwa die International Certification Association (ICERTIAS) der Addiko Bank a.d., Bosnien & Herzegowina (Banja Luka) und der Addiko Bank d.d., Bosnien & Herzegowina (Sarajevo) das „Customers' Friend Certificate“. Auch die Addiko Bank d.d. Kroatien und der Addiko Bank d.d. Slowenien wurden mit Zertifikaten ausgezeichnet. VertreterInnen der Addiko Gruppe sind auch als Mitglieder in nationalen Bankenverbänden vertreten und dort intensiv in die Entwicklung und Umsetzung von Branchenstandards im Einklang mit höchsten ethischen Grundsätzen eingebunden.

Wie wichtig es der Addiko Gruppe ist, ein verantwortlicher Kreditgeber zu sein, spiegelt sich insbesondere im Produktdesign sowie in der Kommunikation und Werbung wider, im Zuge derer Produkteigenschaften direkt und transparent und in vollständiger Abstimmung mit dem Vertrieb und einem umsichtigen Risikomanagement dargestellt werden.

Bei ihrer Produktwerbung verwendet die Addiko Gruppe zur Gewährleistung vollständiger Transparenz klare und direkte Botschaften sowie repräsentative Beispiele und versorgt ihre KundInnen mit allen für eine bewusste Finanzierungsentscheidung notwendigen Informationen. Noch genauere Informationen zu Produkten und Dienstleistungen sind jederzeit auf den Websites der Addiko Gruppe verfügbar.

Während der gesamten durch die Covid-19-Pandemie verursachten globalen Krise behielt die Addiko Gruppe ihre Herangehensweise bei, die in ihrer Mission und Strategie definiert ist: KundInnen in finanziell herausfordernden Situationen zu unterstützen, ihnen raschen Zugang zu Moratorien und Unterstützungsprogrammen zu gewähren und sie dabei zu unterstützen, fundierte Entscheidungen zu treffen. KundInnen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, wird zusätzliche Hilfe angeboten, indem ihnen ein praktischer und verständlicher Leitfaden zur Vorbereitung auf den Online-Bewerbungsprozess zur Verfügung gestellt wird. In einer KundInnenumfrage unter 1865 KundInnen, die Moratorien in Anspruch nahmen, zeigten sich 92 % mit den Maßnahmen zufrieden und 74 % würden die Addiko Gruppe ihren FreundInnen und Familien empfehlen.

Die Marketingmaßnahmen der Addiko Gruppe finden Anerkennung bei den KundInnen. Als einer der wichtigsten Indikatoren für die KundInnenzufriedenheit verzeichnet die Addiko Gruppe in den letzten Jahren einen kontinuierlichen Anstieg der Markenerwägung, also der KundInnen, die die Addiko Gruppe für ihre Bankgeschäfte in Betracht ziehen würden. Dies und die Tatsache, dass der Bekanntheitsgrad der Marke Addiko Gruppe in allen Märkten wie gewünscht angestiegen ist, untermauern das gute Image der Addiko Gruppe. Sie ist bekannt für ihre geradlinige Werbung unter Berücksichtigung der höchsten Standards und Werte, die ein verantwortungsbewusster Kreditgeber vertreten sollte - und die von der Addiko Bank auch gelebt werden.

## 2.2. Zugang zu Produkten und deren Leistbarkeit

Mit dem Ziel, einen möglichst umfassenden Zugang zu ihren Produkten und Dienstleistungen bereitzustellen, beantwortet die Addiko Gruppe Fragen zu allgemeinen finanziellen Belangen entsprechend ihrem Ansatz „Fokus auf das Wesentliche“. Die Addiko Gruppe handelt in Bezug auf Barrierefreiheit im Einklang mit allen lokalen Gesetzen und Vorschriften. Über die Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen hinaus arbeitet die Addiko Gruppe kontinuierlich an der Verbesserung der Barrierefreiheit ihrer Filialen (Rollstuhlrampen usw.).

## 2.3. Consumer-Geschäft

Die PrivatkundInnen der Addiko Gruppe können über die digitalen Bankdienstleistungen der Addiko Gruppe digitale Bankgeschäfte durchführen. NichtkundInnen finden auf spezifischen Kreditseiten weitere Details und Antragsfunktionen für die PrivatkundInnenprodukte der Addiko Gruppe, wie etwa interaktive Rechner, Kontaktformulare und eine mehrkanalige Akquisitionsplattform / einen Chatbot für Verkaufsgespräche mit Fokus auf die Produkte der jeweiligen individuellen Märkte. Addiko führte Chat-Banking ein und war eine der ersten Banken in der Region, die Bankdienstleistungen auf der Nachrichten- und Voice-Plattform Viber anbietet.

Die Kontaktzentren haben eine Schlüsselrolle in der Bereitstellung von Dienstleistungen an KundInnen, der Beschleunigung von Cross-Selling-Aktivitäten, der Verbesserung von KundInnenbetreuungsprogrammen und der digitalen Akquisition. Außerdem sind sämtliche Bankomatgeräte moderne Geräte mit neuen Funktionen und es steht eine ausreichende Anzahl an Bankomatgeräten zur Verfügung.

Die Addiko Gruppe tritt mit ihren PrivatkundInnen vorwiegend in Filialen in Kontakt und erwartet in den kommenden Jahren einen wachsenden Anteil aus digitalen und alternativen Kontaktmöglichkeiten (wie etwa Express-Einrichtungen

mit mehr multifunktionalen Selbstbedienungsgeräten, virtuellen Filialen, Teams aus kompetenten VerkäuferInnen, die auf dem Arbeitsgelände der KundInnen anwesend sind), digitalen Kanälen und Partnerschaften mit Dritten.

Während der Covid-19-Pandemie verstärkte die Addiko Gruppe ihre Remote-Kapazitäten und bietet so ihren KundInnen eine große Bandbreite an Kontaktmöglichkeiten an. Es wird sowohl online als auch über Telefon Unterstützung angeboten, sodass die KundInnen unkompliziert ihre alltäglichen Bankgeschäfte abwickeln, neue Produkte erwerben und Karten sperren oder ersetzen lassen können.

Die Kapazitäten der Addiko-Kontaktzentren wurden aufgestockt und neue Funktionen eingeführt, um eine bessere Kommunikation mit den KundInnen zu ermöglichen; diese umfassen Videofunktionen, IVR-Chats und Termine in Filialen.

Addiko Bank@Work war auch weiterhin eine wichtige Säule der Geschäftsstrategie der Addiko Gruppe - durch ihren proaktiven Ansatz hält die Addiko Gruppe das Komfortversprechen ein, das sie ihren KundInnen gibt. In Hinblick auf das alltägliche Bankgeschäft versucht die Addiko Gruppe, sich durch ihr Angebot von hochwertigen Online- und mobilen Bankdienstleistungen, innovativen Bankkanälen sowie innovativen Arten, die KundInnen in der Abwicklung ihrer alltäglichen finanziellen Bedürfnisse zu unterstützen, etwa durch die Bereitstellung verschiedener Arten von Zahlungsmethoden, von der Konkurrenz abzuheben.

Die Addiko Bank nutzt die virtuelle Filiale, ihre Banking-Komplettlösung, die 2019 in Kroatien eingeführt wurde, und veröffentlichte in den letzten Jahren eine neue Version dieser App, um das KundInnenenerlebnis zu verbessern; auch in der Addiko Bank Slowenien (ABS) begann nun die Entwicklung dieses Konzepts.

Zusätzlich zu mLoan, das 2019 in Serbien eingeführt wurde und durch das bestehende KundInnen der Addiko Bank einen Antrag für einen neuen Kredit stellen und diesen erhalten können, startete die Addiko Bank a.d. Serbien eine ähnliche Komplettlösung zur Eröffnung von Girokonten und machte das Komplett-Krediterlebnis im Jahr 2021 für alle KundInnen in Serbien durch ihre mobile Banking-App zugänglich.

Seit Q4 2020 ist die mLoan-Lösung auch für KundInnen der Addiko Bank in den Unternehmen der Addiko Bank in Montenegro (Addiko Bank a.d., Montenegro) und Bosnien (Addiko Bank a.d., Banja Luka und Addiko Bank d.d., Sarajevo) verfügbar. Um die moderne KundInnenbetreuung zu unterstützen, führte die Addiko Gruppe basierend auf den aktuellsten Standards für Benutzeroberflächen und NutzerInnenenerfahrung vollständig neue Internet- und Mobile-Banking-Konzepte ein. Lösungen wie Photo Pay und die Einführung von Chat-Diensten sind Beispiele für das Engagement der Addiko Gruppe, kontinuierlich Verbesserungen der Dienstleistungsstandards vorzunehmen.

Die Addiko Gruppe legt einen besonderen Fokus auf den Verkauf standardisierter Produkte (unbesicherte Kredite und Kontopakete) über digitale Kanäle gemäß den jeweiligen spezifischen Marktbeschränkungen/-einschränkungen. Die Produkte sind digital verfügbar, was Simulationen (wenn zweckmäßig), Komplettverkäufe (wenn rechtlich zulässig) und NeukundInnenengewinnung ermöglicht.

Ein hochmodernes Kreditantragsverarbeitungssystem in Kombination mit einer Kreditentscheidungs-Engine, das schon in den Unternehmen der Addiko Bank in Serbien, Bosnien & Herzegowina und Montenegro eingesetzt wird, wurde auch in Kroatien und Slowenien umgesetzt. Die Veröffentlichung von Inhalten in sozialen Medien, die Förderung regelmäßiger digitaler Kommunikation, die Umsetzung von Funktionen wie Chat Pay über Viber, ein Chatbot, sowie eine dem digitalen Zeitalter entsprechende Filialgestaltung - all dies trägt zur Stärkung der digitalen Dimension der Marke der Addiko Gruppe, der Erreichbarkeit für KundInnen und dem Komfort bei. Die Addiko Gruppe setzte weiterhin auf einen kreativen Marketingansatz in allen Märkten, in denen sie tätig ist; so wurden sogenannte „Red Days“ organisiert und KundInnen spannende Aktionen, vorwiegend für Consumer-Kredite, angeboten. Für die im Aktionszeitraum gestellten Kreditanträge haben KundInnen die Möglichkeit, bis zu 50 % Zinsnachlass zu erhalten, die erste Rate auf ihr Girokonto rückerstattet zu bekommen oder ein Auto zu gewinnen.

## 2.4. SME und Corporate Business

Im Firmenkundenbereich werden alle SME-KundInnen der Addiko Gruppe von ihrem persönlichen Relationship-Manager betreut. Die Relationship-Manager arbeiten in den Ländern, in denen die Addiko Bank tätig ist, in SME Business Centres. Die Relationship-Manager sind nicht nur für den Verkauf von Bankprodukten zuständig, sondern betreuen ihre jeweiligen KundInnen auch als zuverlässige Finanzberater.

In den Filialen der Addiko Bank, die in SME Business Centers untergebracht sind, wird der Laufkundschaft das gesamte Produktspektrum angeboten, während SME-KundInnen in allen anderen Filialen der Addiko Bank grundlegende Services im Zusammenhang mit der Kontoführung in Anspruch nehmen können. Relationship-Manager im Segment SME kontaktieren ihre aktuellen sowie potenzielle KundInnen proaktiv.

Seit 2018 vergeben die Unternehmen der Addiko Bank in Serbien und Slowenien Betriebsmittelkredite und Handelsfinanzierungen über eine digitale Plattform. Firmenkunden können solche Produkte entweder in einem der SME Business Centers der Addiko Bank oder über einen Relationship-Manager beantragen, der/die ausgestattet mit einem iPad zum Kunden / zur Kundin kommt. Die KundInnen durchlaufen anschließend einen optimierten digitalen Prozess, der zu einer gültigen Kreditentscheidung führt.

2019 entwickelte die Addiko Bank für SME-KundInnen in Kroatien dieselben Funktionen, gefolgt von Montenegro sowie Bosnien und Herzegowina im dritten Quartal 2020. Gleichzeitig arbeitet die Addiko Bank an der Einführung weiterer Produkte und Produktkategorien in den digitalen Kanälen.

2019 schloss die Addiko Bank die Vereinheitlichung des E-Banking in allen Ländern, in denen die Addiko Bank tätig ist, ab. In diesem Zusammenhang führte Addiko vor kurzem eine vollständig überarbeitete E-Banking-Plattform für Firmenkunden in Slowenien und Montenegro (2019) sowie in Kroatien, Bosnien & Herzegowina und Serbien (2018) ein.

Die neue E-Banking-Plattform wurde in Zusammenarbeit mit SchlüsselkundInnen mit dem Hauptaugenmerk auf BenutzerInnenfreundlichkeit und KundInnenerlebnis, insbesondere in Bezug auf Transaktionen, gestaltet. Darüber hinaus bietet sie die technische Grundlage dafür, den Vertriebskanal E-Banking von einem reinen Informationsbeschaffungskanal mehr und mehr in einen Selbstbedienungskanal umzuwandeln, wo KundInnen selbst digitale Produkthanträge stellen können.

## 3. Unsere MitarbeiterInnen und Werte

### 3.1. Die Addiko-MitarbeiterInnenstrategie - Mission und Vision

Es ist die feste Überzeugung der Addiko Gruppe, dass Verantwortlichkeit, Zusammenarbeit und Umsetzung die Grundlage für den Erfolg der MitarbeiterInnen bilden. Während sich unsere Geschäftsstrategie weiterentwickelt, bleiben die grundlegenden Prinzipien unserer Identität - Integrität und Leistung - konstant. Der kontinuierliche Fokus auf Transformation ist eine organisatorische Stärke, durch die die MitarbeiterInnen von Addiko hohe Flexibilität in der Organisation beweisen. Dies erklärt den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit der Teams, die stetig Innovation vorantreiben und sich daran anpassen.

Die Rolle von HR (Human Resources) ist es, das Personalmanagement zu stärken und das Unternehmen dabei zu unterstützen, die einzigartige Strategie der Bank durch unsere MitarbeiterInnen umzusetzen. Im Jahr 2021 arbeiteten spezialisierte HR-Teams mit dem Unternehmen, um nach den Auswirkungen von Covid-19 das Arbeitsumfeld zu gestalten und die MitarbeiterInnen wieder zueinanderfinden zu lassen. Wichtige Personalprozesse, wie die Anziehung, die Einstellung, die Entwicklung, das Talente- und das Leistungsmanagement, wurden eingehend überprüft und Addikos „Culture Road Map“ geschaffen. So wird es MitarbeiterInnen, die zur Unternehmenskultur passen, ermöglicht, profitables Unternehmenswachstum zu erzielen, während sie die Regeln solider Corporate Governance einhalten.

Unsere MitarbeiterInnen sind unkonventionelle BankerInnen, die keinen Klischees entsprechen, und fungieren als Grundbausteine unserer Bank, die die Fähigkeiten, den Kultur-Code und den Erfolg der Bank bestimmen. Die Bindung und Einbindung qualifizierter MitarbeiterInnen sowie das Anziehen neuer Talente ermöglicht die erfolgreiche Unternehmenstransformation der Bank.

Ende 2021 wurden die dreijährige D&I-Scorecard und der Aktionsplan abgeschlossen, durch die die Prinzipien der Diversität und Inklusion gruppenweit gestärkt wurden. Die Dreijahresziele zur Verstärkung der Genderdiversität wurden erzielt; Frauen wurden in Führungspositionen in der Vorstands- und Aufsichtsratsebene befördert und bedeutende Veränderungen bei Richtlinien und Verfahren in den Bereichen Stellenbesetzung, Vergütung und Talentmanagement wurden eingeführt.

Die Addiko Bank stärkte das Talentemanagement und die Nachfolge konsistent und systematisch. Jährlich werden durch die Führungskräfteentwicklung und Talentedgespräche im Rahmen des „People Forum“ zukünftige Führungskräfte und fachkundige Talente identifiziert und gefördert. Die kollaborative Lernkultur zeigt sich auch in Addikos Mentoring-Programm. 2021 ermöglichte „Mentoring with Purpose“ in der gesamten Addiko Gruppe über 120 Mentoring-Partnerschaften. 70 % der TeilnehmerInnen waren Frauen und über 90 % der Vorstandsmitglieder standen als MentorInnen zur Verfügung.

### 3.1.1. Anzahl der MitarbeiterInnen

Zum Ende des Geschäftsjahres 2021 beschäftigte die Addiko Bank insgesamt 2.702 MitarbeiterInnen.

Die Mehrheit der MitarbeiterInnen der Addiko Bank sind in Vollzeit und mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt.

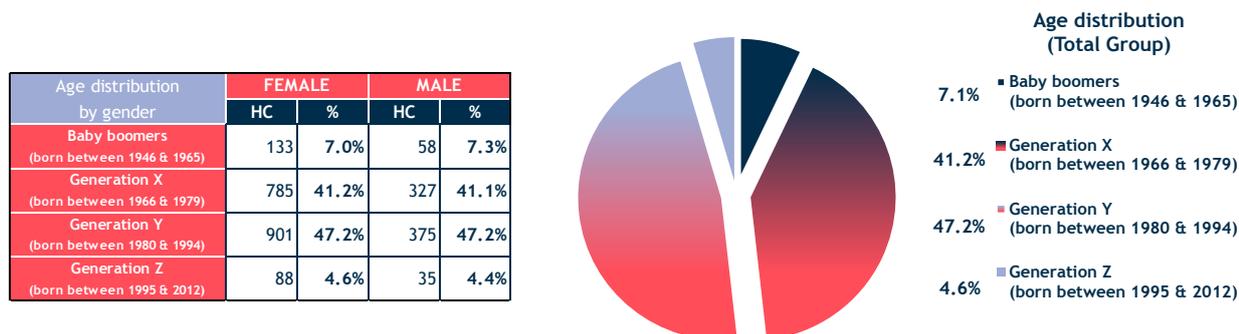
#### Überblick über Personalstand, Arbeitsverträge und Arbeitszeitmodelle JE 2021

EoY 2021 (Gender, Type of contract, Working time)	Gender distribution			Type of contract		Working time	
	TOTAL	FEMALE Headcount	MALE Headcount	PERMANENT	TEMPORARY	FULL TIME	PART TIME
<b>ADDIKO GROUP TOTAL</b>	100%	70.6%	29.4%	93.9%	6.1%	98.0%	2.0%
	2,702	1,907	795	2,538	164	2,649	53
Addiko Bank AG Vienna	129	49	80	124	5	114	15
Addiko Bank d.d. Zagreb	846	610	236	816	30	844	2
Addiko Bank d.d. Ljubljana	321	199	122	310	11	315	6
Addiko Bank d.d., Sarajevo	343	269	74	305	38	343	0
Addiko Bank a.d., Banja Luka	351	274	77	325	26	351	0
Addiko Bank a.d. Beograd	546	390	156	504	42	517	29
Addiko Bank a.d. Podgorica	166	116	50	154	12	165	1

### 3.1.2. Altersstruktur der MitarbeiterInnen der Addiko Bank

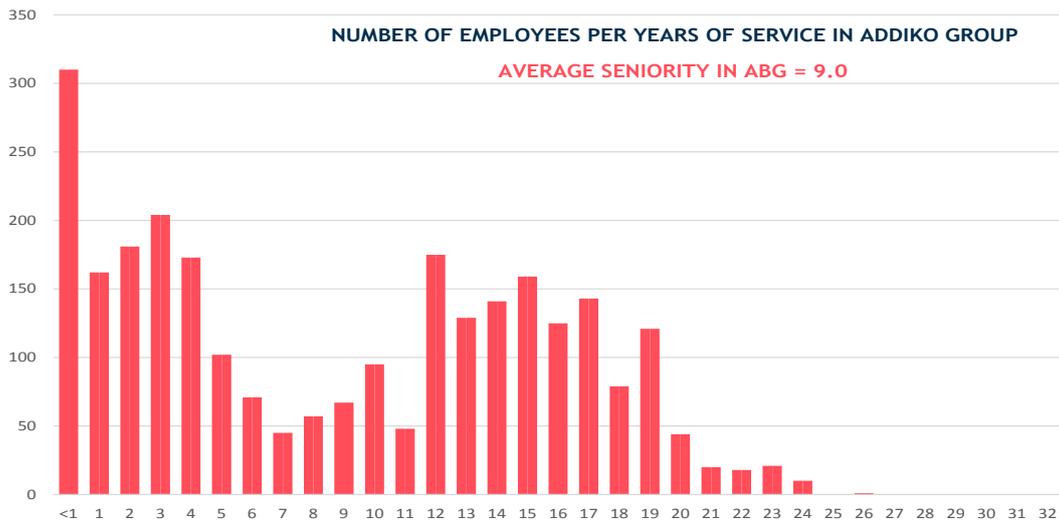
Das durchschnittliche Alter der MitarbeiterInnen der Addiko Bank beträgt 39,7 Jahre und sinkt kontinuierlich. Im Jahr 2020 betrug das durchschnittliche Alter 40,9 Jahre. Außerdem steigt die Anzahl der zur „Generation Z“ gehörenden MitarbeiterInnen kontinuierlich (+1,8 % im Vergleich zu 2020 und +2,8 % im Vergleich zu 2019).

#### Überblick Altersverteilung zum JE 2021



Das durchschnittliche Dienstalalter bei der Addiko Bank beträgt 9,0 Jahre. Mehr als 11 % der MitarbeiterInnen sind seit weniger als einem Jahr und mehr als 38 % sind seit weniger als fünf Jahren bei der Addiko Bank beschäftigt.

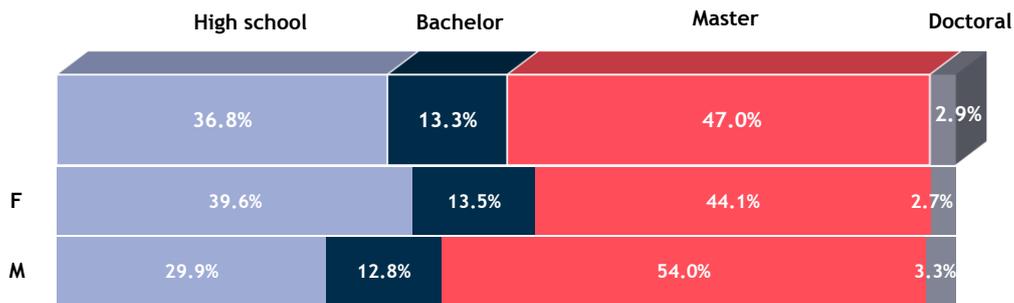
#### Überblick über die Verteilung des Dienstalalters zum JE 2021



### 3.1.3. Bildungsniveau

Auf Konzernebene haben mehr als 63 % der MitarbeiterInnen der Addiko Bank einen Bachelorabschluss oder ein höheres Bildungsniveau. Die Statistik zeigt Unterschiede im Bildungsniveau: etwa 60 % der weiblichen und etwa 70 % der männlichen MitarbeiterInnen haben einen akademischen Abschluss.

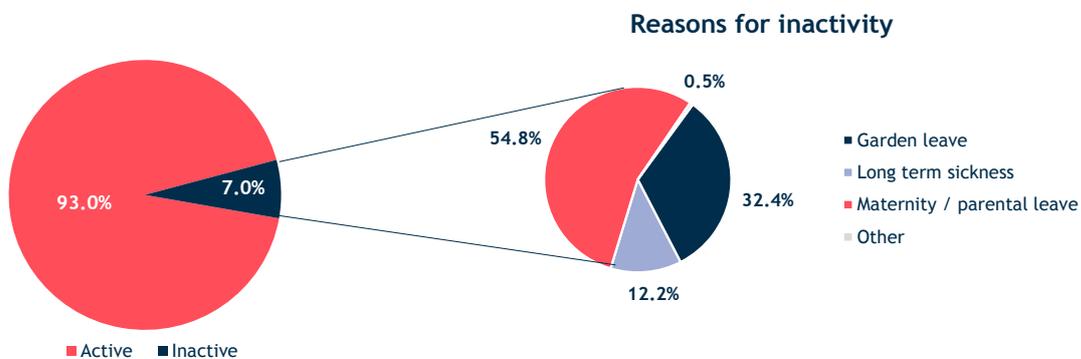
Bildungsniveau zum JE 2021



### 3.1.4. Inaktive MitarbeiterInnen

Zum Ende des Geschäftsjahres 2021 waren auf Konzernebene der Addiko Bank 7,0 % aller MitarbeiterInnen inaktiv, die meisten davon in Elternkarenz.

Aktive und inaktive MitarbeiterInnen und Gründe für Inaktivität zum JE 2021

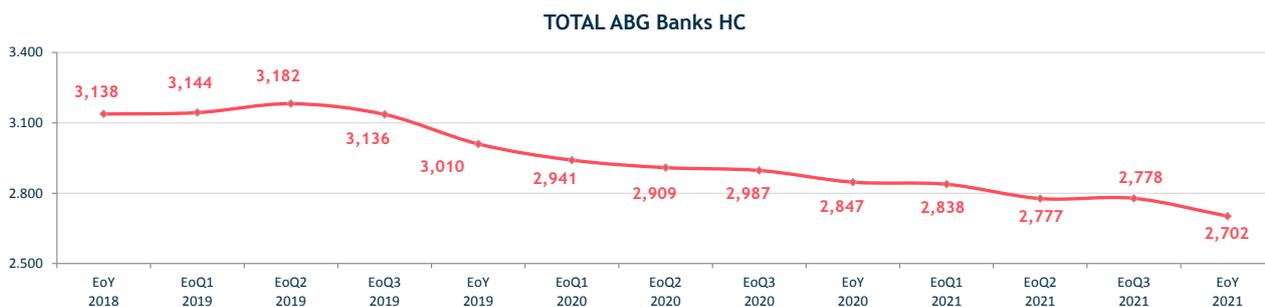


Von allen MitarbeiterInnen der Addiko Bank befanden sich 8,2 % in Elternkarenz (239 MitarbeiterInnen), davon 230 weibliche und 9 männliche Angestellte.

### 3.1.5. Personalentwicklung

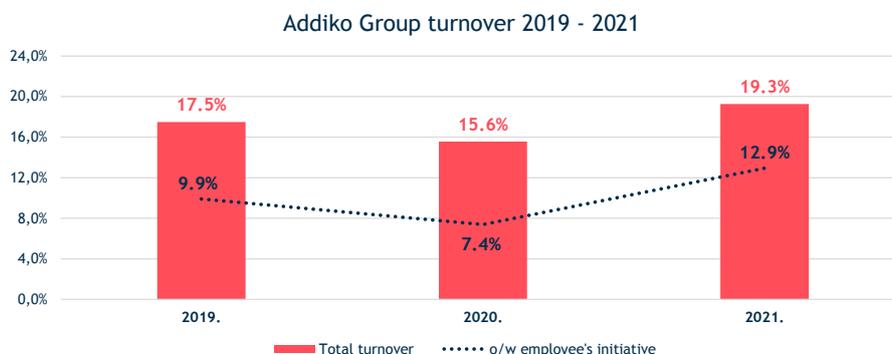
Zum 31. Dezember 2021 waren insgesamt 2.702 MitarbeiterInnen bei der Addiko Bank beschäftigt; das sind 145 weniger als zum Jahresende 2020.

Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl der Addiko Bank JE 2018 - JE 2021



Im Jahr 2021 nahm die Fluktuation im Vergleich zum Vorjahr zu. Dies zeigte sich in der Messung der gesamten MitarbeiterInnenfluktuation sowie in der Fluktuation auf Initiative der MitarbeiterInnen.

## Fluktuation 2019, 2020 & 2021



### 3.1.6. Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen

Auf Basis der Erfahrungen, die im Jahr 2020 gemacht wurden, blieb die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen von Addiko 2021 eine Priorität. Reise- und Meeting-Beschränkungen blieben den Großteil des Jahres aufrecht; Home-Office war der Standard. Jede Bank entwickelte Vorgaben zum flexiblen Umgang und ermutigte die MitarbeiterInnen, sicher ins Büro zurückzukehren, wenn die lokalen Covid-19-Beschränkungen dies zuließen. Um die MitarbeiterInnen untereinander wieder in Kontakt zu bringen, wurden einige MitarbeiterInnenveranstaltungen organisiert, wie etwa der Family Day, das Oktoberfest, Leadership-Foren, Impfungen für MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz und kleinere Teamveranstaltungen.

Ein Drittel der Beschäftigten der Addiko Bank arbeitete aufgrund der Beschaffenheit ihrer Arbeit weiterhin in den Büros und Filialen. Social-Distancing-Maßnahmen, Verhaltensrichtlinien und verstärkte Hygienemaßnahmen sind zum Standard in den Büros und Filialen der Addiko Bank geworden. Die Filialnetzwerke passten sich rasch an die Verfügbarkeit der MitarbeiterInnen und die Arbeitszeiten an, um die Fortführung der Geschäfte trotz lokaler Covid-19-Ausbrüche im gesamten Jahr 2021 sicherzustellen. In allen Filialen werden Abstandsmaßnahmen umgesetzt, wie etwa Plexiglasscheiben und Hygienemaßnahmen für MitarbeiterInnen und KundInnen. In den Filialen werden Social-Distancing-Maßnahmen umgesetzt, um die Anzahl von KundInnen und MitarbeiterInnen pro Quadratmeter zu beschränken. Die KundInnen müssen bei Betreten von Addiko-Filialen Masken tragen; die MitarbeiterInnen müssen Masken tragen und halten Abstand zueinander ein. Aufgrund strenger Sicherheitsmaßnahmen wurden in den Filialen und Büros 2021 keine Infektionscluster identifiziert.

Zur Verbesserung des Wohlbefindens und der Work-Life-Balance werden (Sach-)Leistungen bereitgestellt. Diese Leistungen umfassen flexible Arbeitszeiten, Fortbildungsurlaub, Elternkarenz, Sonderurlaubstage für bestimmte Lebensereignisse (Eheschließung, Todesfall, Geburt, Umzug) sowie freie Tage am ersten Schultag für MitarbeiterInnen mit Kindern. Wenn die Leistungen auch innerhalb der Gruppe variieren, setzt sich die Addiko Gruppe aktiv dafür ein, MitarbeiterInnen bei der Identifikation und Bewältigung von Gesundheitsrisiken zu unterstützen. Zu den gesundheitsfördernden Aktivitäten zählen unter anderem das Anregen zu einem gesunden, aktiven Lebensstil sowie dazu,

die Urlaube zu konsumieren, und das Bereitstellen von Informationen zu Stressprävention, Wohlbefinden und Gesundheit. Im Bereich Gesundheit und Gesundheitsvorsorge stellt die Addiko Bank AG für ihre MitarbeiterInnen eine Unfallversicherung zur Verfügung und übernimmt die Hälfte der Prämie für eine private Zusatzkrankenversicherung. In den meisten Unternehmen der Addiko Bank zahlt der Arbeitgeber für zusätzliche private Gesundheitsvorsorgeuntersuchungen.

Trotz der Herausforderungen der Covid-19-Pandemie zeigen die Statistiken im ABG-Krankenstandsüberblick für die vergangenen drei Jahre relativ stabile Krankenstandszahlen. Dies ist das direkte Ergebnis der zahlreichen Maßnahmen, die getroffen wurden, um die Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen zu schützen.

## Überblick über ABG-Krankenstände 2019, 2020 & 2021

ABG Sick leaves 2019, 2020 & 2021 (without Maternity / Paternity leaves)	2019.	2020.	2021.
<b>TOTAL hours of Sick leaves</b>	<b>198,105</b>	<b>177,909</b>	<b>178,000</b>
<b>TOTAL Sick leaves % (vs. total working hours)</b>	<b>3.3%</b>	<b>3.2%</b>	<b>3.3%</b>
o/w FEMALE hours of Sick leaves	161,492	150,453	146,177
FEMALE Sick leaves % (vs. total working hours)	3.9%	3.9%	3.9%
o/w MALE hours of Sick leaves	36,613	27,455	31,823
MALE Sick leaves % (vs. total working hours)	2.0%	1.6%	1.9%

Von 3,3 % Abwesenheiten aufgrund von Krankenständen waren 2021 nur 0,05 % auf Arbeitsunfälle zurückzuführen. Im Jahr 2021 war nur eine Mitarbeiterin aufgrund eines Arbeitsunfalls im Krankenstand, wobei der Unfall auf dem Weg zur Arbeit passierte.

### 3.1.7. Diversität und Chancengleichheit

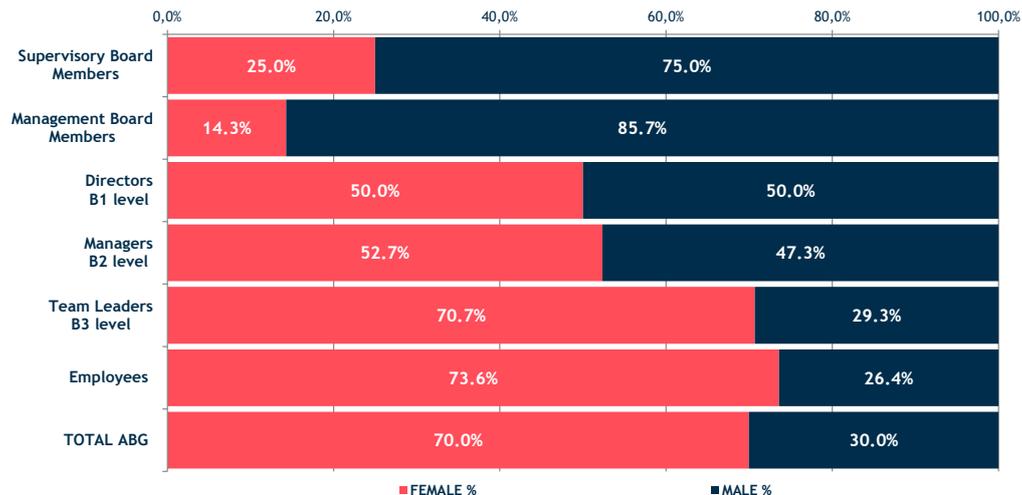
Die Addiko Bank setzt sich für den Aufbau einer vielfältigen und inklusiven Belegschaft ein, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, nationaler Herkunft, Volksgruppe, sexueller Orientierung, Alter, Hautfarbe, Personenstand und elterlichem Status.

Die Prinzipien der Diversität und Inklusion sind in der Unternehmenskultur der Bank festgeschrieben und zeigen sich darin, wie die Auswahl, Einstellung, Entwicklung, finanzielle Gleichstellung, Talentediskussionen und interne Beförderungen vonstatten gehen.

Für den Zeitraum 2022-2024 hat die Bank neue Dreijahresziele für Diversität und Inklusion definiert. Das Ziel ist, Leistungen und Praktiken am Arbeitsplatz weiter umzusetzen und zu stärken, die Inklusion und Diversität bei internen und externen Talenten fördern, finanzielle Gleichstellung gewährleisten, „atypische“ Karriereöglichkeiten eröffnen und flexible Arbeitsvereinbarungen für die MitarbeiterInnen ermöglichen.

Im Jahr 2021 wurden keine Vorfälle von Diskriminierung festgestellt.

## Diversität und Chancengleichheit JE 2021



Fast das gesamte Jahr 2021 betrug der Frauenanteil im Aufsichtsrat der Addiko Bank AG 33 %. Aufgrund von Kündigungen und damit einhergehenden organisatorischen Veränderungen sank der Anteil von Frauen im Aufsichtsrat der Addiko Bank AG ab 31. Dezember 2021 vorübergehend wieder auf 25 %. Dem Frauen-Talentepool kommt besonderes Augenmerk zu, da der Eintritt oder Austritt eines einzigen weiblichen Aufsichtsratsmitglieds einen scheinbar signifikanten Einfluss auf die statistische Verteilung haben kann.

Nach dem Abschluss des dreijährigen Diversitäts- und Inklusionsplans im Jahr 2021 kann Addiko stolz verkünden, dass mehr als 90 % der angeführten Maßnahmen umgesetzt wurden. Ein Großteil des Jahres betrug der Frauenanteil 33 %. Bis zu fünf neue Kandidatinnen befinden sich im Prozess der regulatorischen Genehmigung und werden 2022 Aufsichtsratspositionen bei der Addiko Bank antreten.

Außerdem wurden vier erfolgreiche Programme im Jahr 2021 eingeführt, um Nachfolgetalente aufzubauen, durch die in Zukunft mehr Frauen in Geschäftsführungs- und Aufsichtsratspositionen befördert werden sollen.

## 1) Anerkennung & Auszeichnungen

Die Addiko Bank Kroatien und die Addiko Bank Serbien erhielten beide die renommierte und von der EU unterstützte Top-Arbeitgeberauszeichnung „Mamforce“, die an Unternehmen verliehen wird, die Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz aktiv fördern und umsetzen. Diese Auszeichnung wird nur nach eingehender Prüfung der Kennzahlen, Politiken und Praktiken des Unternehmens vergeben. Sie bestätigt das aktive Engagement der Organisation, bis Ende 2024 messbare Diversitätsziele zu erreichen. Die Prüfung wird jedes Jahr wiederholt, um zu gewährleisten, dass sich Diversität und Inklusion jährlich verbessern.

Die „The Managers‘ Association of Slovenia“ verlieh Addiko Slowenien die Include.All-Auszeichnung und erkennt es damit als Unternehmen an, das Diversität und Inklusion fördert.

## 2) Addiko und die Gesellschaft

Mit dem Ziel, ein diverses und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern und das Bewusstsein der Gesellschaft dafür zu stärken, wurden zahlreiche Initiativen gestartet. Daher:

- ging Addiko Bank Sarajevo mit Deloitte eine Partnerschaft ein und führte das „Women’s Mentoring Programme“ ein, dank dem 50 Frauen ein Mentoring durch 50 bekannte weibliche Vorbilder in Bosnien und Herzegowina erhielten. Das Mentoringprogramm umfasste Seminare, Gastvorträge, Netzwerkmöglichkeiten sowie Mentoringprogramme mit einem Schwerpunkt auf weibliche Führung und Entwicklung.
- war Addiko Bank Kroatien einer der Sponsoren und Teilnehmer der regionalen Konferenz „Adria Women in Banking“ und stellte Gastvortragende, die über ihre (Lern-)Erfahrungen sprachen.
- trat Addiko Bank Serbien der globalen UNO-Initiative „Women’s Empowerment Principles“ bei, die Inklusion und Gleichberechtigung für Frauen fördert. Die Bank betrieb des Weiteren Bewusstseinsbildung für Diversitäts- und Inklusionsthemen im Arbeitsumfeld, beging den internationalen Frauentag und organisierte Projekte, durch die die Inklusion von Menschen mit Behinderungen gestärkt wurde.

## 3) Das Addiko-Mentoring-Programm

- Addikos Mentoring-Programm, in dem 90 % der Vorstandsmitglieder der Addiko Bank zukünftigen Führungskräften als MentorInnen zur Seite stehen, wurde erfolgreich umgesetzt. Mehr als 70 % der

TeilnehmerInnen sind weiblich und über 120 Mentoring-Partnerschaften waren Ende 2021 eingerichtet oder abgeschlossen.

#### 4) Entwicklung des Nachfolge-Pools

- Die gruppenweite Nachfolgeplanung für Aufsichtsratsmitglieder legt einen spezifischen Fokus auf die Einstellung weiblicher Aufsichtsratsmitglieder in den Tochterbanken. Um den Frauenanteil in den Führungsgremien zu erhöhen, wird der Schwerpunkt insbesondere auf die Identifikation qualifizierter interner und externer Kandidatinnen gelegt, die zur Diversitätsstrategie passen.
- Das „Addiko Senior Leadership Development Centre“ wurde entwickelt und 2021 in drei Ländern, in denen Addiko tätig ist, eingeführt. Im Rahmen des Programms wurden zukünftige Nachfolge-Pools und Talente identifiziert. Im Jahr 2022 wird es fortgesetzt und soll eine Talentnachfolge mit ausgewogenem Verhältnis von Männern und Frauen gewährleisten.
- Alle freien Management- und Führungspositionen zielen auf Geschlechtergerechtigkeit ab. Die Aufsichtsratsmitglieder der gesamten Gruppe spiegeln Diversität und Inklusion in Hinblick auf Geschlecht, Altersstruktur und Nationalität wider. Es braucht weiterhin stetige Aufmerksamkeit, um die neuen D&I-Ziele für 2022-2024 zu erreichen, wobei auf den schon bestehenden starken Grundlagen aufgebaut werden kann.

#### 3.1.8. Einstellung von MitarbeiterInnen

Die Auswahl und Einstellung von MitarbeiterInnen basiert auf klar definierten Unternehmensanforderungen. Die Addiko Bank schafft ein Umfeld, das die Einstellung von KandidatInnen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Perspektiven ermöglicht, um die besten Ergebnisse ohne Einschränkungen zu erzielen.

Für Schlüsselrollen wird auch eine Bewertung der Fähigkeiten und Eignung des Bewerbers / der Bewerberin (fit & proper) gemäß den europäischen und lokalen regulatorischen Vorgaben durchgeführt. Dabei wird internen Besetzungen und Beförderungen der Vorrang gegeben. Der Fokus liegt auf der Identifikation von Talenten. Der Anteil der offenen Führungspositionen, die intern besetzt wurden, beträgt 77 % und insgesamt werden über 65 % der offenen Stellen intern besetzt.

#### 3.1.9. Weiterbildung und persönliche Entwicklung

Den MitarbeiterInnen der Addiko Bank stehen im Laufe ihrer Karriere viele Möglichkeiten zur betrieblichen Aus- und Weiterbildung, Kurse und digitale Lernangebote zur Verfügung. Die Addiko Bank ermutigt ihre MitarbeiterInnen, sich intern auf offene Positionen zu bewerben und unterstützt bereichsübergreifende Transfers. Auch die Teilnahme an Transformations- und Gruppenprojekten fördert die Berufserfahrung.

Die Addiko Bank ist überzeugt

- von lebenslangem Lernen und einem „Alles-ist-möglich“-Ansatz;
- von der 10:20:70-Entwicklungsregel - 10 % Weiterbildung in Kursen, 20 % Mentoring und Feedback, 70 % betriebliche Weiterbildung;
- von der proaktiven Übernahme von Verantwortung für die eigene Karriere durch jede/n MitarbeiterIn.

Um Micro Learning zu fördern, wurden virtuelle Lernbereiche für die MitarbeiterInnen eingerichtet. Das Intranet der Addiko Bank ist eine der Hauptquellen für Materialien zur Führungskräfteentwicklung. Außerdem werden interaktive Business-Vorträge in Form von Master Classes mit Gastvortragenden organisiert. Besonders für Schlüsselkräfte und andere spezifische MitarbeiterInnen wird ein besonderer Fokus auf die individuelle Entwicklung gelegt.

Im Jahr 2016 gründete die Addiko Bank die Addiko Bank Academy, die Weiterbildungsmöglichkeiten in den Bereichen Leadership, Banking, Risikomanagement, Vertrieb und Compliance bietet. Der Fokus der Addiko Bank liegt auf dem Sicherstellen wirkungsvoller Führungskräftekompetenz, regulatorischer Compliance, gestärkten Kompetenzen im

Umgang mit KundInnen, dem Aufbau von Datenanalysekompetenzen und dem Hervorheben des umsichtigen Risikoansatzes durch E-Learning sowie andere interne und externe Weiterbildungsmöglichkeiten. Neue Vorstandsmitglieder erhalten umfassende interne und externe Onboarding-Unterstützung, um ihnen die Eingliederung in die Unternehmenskultur und die Arbeitsweisen (Culture and Ways of Working) der Addiko Bank zu erleichtern. Alle Mitglieder der Geschäftsleitungen innerhalb der Addiko Bank sowie das gesamte Top-Management erhielten ein 360°-Feedback zu ihrer Weiterentwicklung. Darüber hinaus werden zur Gewährleistung der Kompetenz, Fähigkeiten und Kenntnisse der MitarbeiterInnen kontinuierlich viele fachliche Weiterbildungen sowie Coaching-Möglichkeiten angeboten.

### 3.1.10. Leistungskultur

Die Addiko Bank fördert eine Leistungs- und Feedbackkultur. ManagerInnen erhalten jährlich Weiterbildungen, um konstruktives und verbindliches Feedback in Bezug auf Unternehmensleistung und berufliche Entwicklung zu geben. Der jährliche Leistungszyklus geht von Januar bis März des jeweiligen Jahres und bietet eine systematische Plattform für die Leistungsevaluierung und Zielsetzung für das kommende Jahr. Das Leistungsmanagementsystem der Addiko Bank wird als Schlüsselprozess für alle MitarbeiterInnen angesehen. Über 95 % der MitarbeiterInnen, die 2021 befragt wurden, gaben an, 2021 regelmäßig Leistungs- oder Karrierefeedbacks erhalten zu haben. Die kulturelle Transformation der Addiko Gruppe verbindet Leistungsmanagement mit einem Belohnungssystem und zieht quantitative und qualitative Aspekte gleichberechtigt ein. Verkaufsförderungsmaßnahmen umfassen sowohl umsatzorientierte Leistungskennzahlen als auch teamorientierte KundInnen-Zufriedenheitskennzahlen. So entsteht ein Gleichgewicht zwischen Geschäftszielen und zielgerichtetem kollaborativem Verhalten, das die Unternehmenskultur widerspiegelt.

### 3.1.11. Vergütung

Die Vergütungsstrategie belohnt Leistungen und Mitarbeit mittels einer angemessenen Kombination aus fixer und variabler Vergütung. Es handelt sich dabei um ein marktbasierendes System, durch das die Addiko Bank einerseits keine übermäßigen Risiken eingeht und andererseits Nachhaltigkeit und langfristige Ergebnisse belohnt.

Die Vergütungspolitik unterliegt den Bestimmungen der anzuwendenden Gesetze, den Leitlinien der europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA), den von jeder lokalen Nationalbank festgelegten Entscheidungen sowie den EU-Richtlinien zur Kapitaladäquanz. Diese Bestimmungen legen Kriterien und Bedingungen für die Auszahlung variabler Vergütungen an Führungskräfte und MitarbeiterInnen fest.

Schlüsselfunktionen, die das Risikoprofil der Addiko Bank im Rahmen ihrer Pflichten, Aufgaben und Tätigkeiten wesentlich beeinflussen können, umfassen Vorstandsmitglieder und LeiterInnen einzelner Abteilungen, einschließlich Risikomanagement und interne Revision.

Die variablen Vergütungen der Addiko Bank werden gemäß einem Rahmenwerk für variable Vergütung vergeben und sind eng mit dem zielorientierten Management verbunden. Durch die Auszahlung variabler Vergütungen werden sowohl außerordentliche Leistungen einzelner Personen als auch Teamerfolge belohnt.

### 3.1.12. Auszeichnungen im Bereich Employer Brand

Die Addiko Gruppe arbeitet weiterhin an ihrem Ruf als Arbeitgeber und möchte in jedem Land, in dem sie tätig ist, als attraktiver Arbeitgeber angesehen werden. Diese konstanten Bemühungen zeigten 2021 Erfolge. Das von der SELECTIO Group verliehene „Employer Partner Certificate“ ermöglichte es den Addiko-Banken in Sarajevo, Montenegro, Kroatien und Serbien, ihren anerkannten Status als Unternehmen mit hohen HR-Standards beizubehalten und zu den Top-Arbeitgebern in ihren jeweiligen Ländern zu zählen. In Slowenien erhielt die Addiko Bank die renommierte Auszeichnung Vključi.Vse (Include.All), die von „The Managers' Association of Slovenia“ an Unternehmen verliehen wird, die Diversität und Inklusion fördern.

Die Addiko Bank erhielt auch Anerkennung für ihre neue Arbeitgeber-Branding-Kommunikationsstrategie („Employer Branding Communication Strategy“), die 2021 eingeführt wurde. Nicht nur durch ihre visuelle Identität legt sie den Fokus auf die **Spezialistenstrategie der Addiko Bank** und auf die **spezialisierte Unternehmenskultur**, die auf **Verantwortlichkeit, Zusammenarbeit und Umsetzung** basiert, sondern auch der Slogan ist dem zuträglich:

**Addiko Bank. Bank for unconventional bankers. (Bank für unkonventionelle BankerInnen.)**

Die Kommunikationsbotschaften kamen direkt von den MitarbeiterInnen und die visuelle Identität wurde von der Unternehmensmarke abgeleitet. So erhielt die Addiko Bank Kroatien **zwei Auszeichnungen des Best Employer Brand Awards Adria**: den **Best Employer Brand Award in the Banking Industry** und den **Best Employer and Corporate Brand Integration Award**.

## 3.2. Gruppenweite Compliance

### 3.2.1. Der Code of Business Conduct and Ethics

Die Addiko Bank fordert von ihren MitarbeiterInnen eine besonders verantwortungsvolle Einhaltung von Vorschriften auf Basis gesetzlicher, regulatorischer und interner Regeln sowie der ethischen Prinzipien, die im „Code of Business Conduct and Ethics“ der Addiko Bank dargelegt sind.

Der „Code of Business Conduct and Ethics“ der Addiko Bank ist die gemeinsame Verpflichtung der Addiko Bank, mit der höchsten Integrität und ethischem Handeln tätig zu sein und stellt ein verbindliches regulatorisches Rahmenwerk dar, das gruppenweit für alle MitarbeiterInnen, dritte DienstleisterInnen und GeschäftspartnerInnen gilt.

Er unterstreicht die ethischen Werte der Addiko Bank und beinhaltet allgemeine Vorschriften zum MitarbeiterInnenverhalten sowie spezifische Vorschriften, die den Umgang von MitarbeiterInnen mit KundInnen, MitbewerberInnen, GeschäftspartnerInnen, Regierungsbehörden, AktionärInnen sowie untereinander regeln.

Da Compliance einen Teil der Unternehmenskultur darstellt, ist die Compliance-Funktion der Addiko Bank dezentral angelegt. FunktionsleiterInnen haben organisatorische Pflichten und üben Beaufsichtigungstätigkeiten aus. Dadurch wird sichergestellt, dass es zu keiner Verletzung der anzuwendenden Regelungen und gesetzlichen Vorschriften für die Finanzbranche kommt, die durch adäquate Maßnahmen, Kontrolle und Monitoring hätte verhindert werden können.

Die wichtigsten Standards der Addiko Bank sind:

- würde- und respektvolle Behandlung anderer,
- ethisches und gesetzeskonformes Handeln,
- faire, offene und verantwortungsvolle Führung der Geschäfte.

### 3.2.2. Menschenrechte

Die Addiko Bank respektiert den Schutz der international anerkannten Menschenrechte. Die Addiko Bank hat sich der Wahrung der grundlegenden Menschenrechte ihrer MitarbeiterInnen verpflichtet. Gleichzeitig setzt sie die Einhaltung derselben hohen Standards durch ihre LieferantInnen, PartnerInnen und andere Parteien, die im Auftrag der Addiko Bank Leistungen erbringen, voraus.

Die Addiko Bank hat sich zur Schaffung eines Arbeitsplatzes verpflichtet, der frei von sexueller oder rassistisch motivierter Belästigung sowie anderweitig rechtswidriger Diskriminierung ist und an dem Drohungen, Gewalttaten oder körperliche Einschüchterung keinen Platz finden. Missbrauch, Belästigung und anderweitig anstößiges Verhalten ist sowohl verbal als auch körperlich oder visuell inakzeptabel.

Bei der Addiko Bank basieren die Werte und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz auf Vertrauen, Respekt und Integrität. Die Addiko Bank ist ein Arbeitgeber, der Chancengleichheit fördert und Entscheidungen in den Bereichen Einstellung, Beschäftigung, Weiterentwicklung und Beförderung ausschließlich auf Basis der Fähigkeiten und des Potenzials einer Person in Bezug auf die Erfordernisse der Tätigkeit trifft.

### 3.2.3. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Addiko Bank verfolgt eine Nulltoleranzpolitik im Zusammenhang mit jeglicher Art von Korruption oder Bestechung. Sie erwartet, dass alle MitarbeiterInnen in allen Bereichen der Organisation die Gruppenstandards und Policys einhalten.

Jede Form von Bestechung und Korruption ist streng verboten, einschließlich der direkten oder indirekten Übergabe oder des direkten oder indirekten Versprechens jeglicher Wertgegenstände an eine/n MitarbeiterIn oder AmtsträgerIn

(einschließlich staatlicher Unternehmen), eine politische Partei, eine/n Amtsanwärtin/er oder jegliche Person, die öffentliche Aufgaben oder staatliche Funktionen ausübt, mit der Absicht, Aufträge zu erhalten oder fortzuführen oder sich einen unzulässigen Vorteil in Bezug auf jeglichen Aspekt der Geschäfte der Addiko Bank zu verschaffen. Geschenke und Einladungen müssen immer angemessen sein und dürfen keinen Interessenskonflikt oder den Anschein eines solchen erwecken. Die Addiko Bank erwartet dasselbe von KundInnen, GeschäftspartnerInnen und Dritten. Bestechung und Korruption werden in keiner Form akzeptiert.

Anforderung, Annahme oder Angebot jeglicher Art von Schwarzgeldzahlungen, Schmiergeld, Bestechung, Tauschhandel oder anderer unzulässiger Zahlungen oder Zuwendungen in Verbindung mit jeglichen Unternehmensausgaben oder dem Verkauf von Waren und Dienstleistungen ist streng untersagt.

Im Einklang mit internationalen Vorschriften sowie der Strategie der Addiko Bank gilt es als rechtswidrig, wenn die Unternehmen der Addiko Bank und Personen, die für die Addiko Bank oder im Namen der Addiko Bank arbeiten, direkt oder indirekt jeglichen ausländischen AmtsträgerInnen oder MitarbeiterInnen, jeglicher ausländischen politischen Partei oder jeglichen Anwärtin/er auf ein ausländisches Amt eine Zahlung oder Wertgegenstände mit der Absicht anbieten, leisten, geben, versprechen oder autorisieren, Aufträge zu erhalten oder fortzuführen oder sich einen unzulässigen Vorteil (direkt oder indirekt) zu verschaffen.

Die Addiko Bank verlangt, dass alle Verträge mit Dritten eine Regelung enthalten, der zufolge die anzuwendenden Anti-Korruptionsbestimmungen einzuhalten sind.

Im Jahr 2021 hat die Addiko Bank keinen Korruptionsfall festgestellt oder aufgezeichnet.

#### **3.2.4. Whistleblowing**

Die Addiko Bank bekennt sich zur Unterstützung einer Kultur, in der alle MitarbeiterInnen ermutigt werden, Bedenken zu inakzeptablen Praktiken und Fehlverhalten zu äußern, und hat deshalb als Frühwarnsystem ein Whistleblowing-Verfahren eingerichtet, mithilfe dessen MitarbeiterInnen ihre Bedenken zu möglichen Risiken im Zusammenhang mit schwerem Fehlverhalten (einschließlich unlauterem, rechtswidrigem, korruptem oder anderweitig inakzeptablem Verhalten) über verschiedene Kanäle, wie z.B. per E-Mail, auf dem Postweg, per Intranet, Internet usw. äußern können.

„Whistleblower“ müssen als Ergebnis ihrer Whistleblowing-Handlungen keine negativen beruflichen Auswirkungen befürchten. Unabhängig davon, wen die Meldung betrifft, sind Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person, die nach Treu und Glauben einen möglichen Verstoß meldet, in der Addiko Bank streng verboten.

Alle Fälle werden jederzeit streng vertraulich behandelt, genauestens untersucht und mit der gebotenen Sorgfalt gehandhabt.

#### **3.2.5. Transparenz**

Die Geschäftsphilosophie der Addiko Bank ist eine faire, klare, offene, transparente und unmissverständliche Art der Kommunikation, durch die ihre KundInnen und sonstige Stakeholder relevante, sachgemäße und zeitgerechte Informationen erhalten.

Die Addiko Bank hat sich daher in ihren öffentlich zugänglichen Berichten und Dokumenten, die von jedem Unternehmen der Addiko Bank an Aufsichtsbehörden, MitarbeiterInnen, KundInnen, GeschäftspartnerInnen, Stakeholder und die Öffentlichkeit im Allgemeinen übermittelt oder diesen zugänglich gemacht werden, zu einer vollständigen, fairen, korrekten, zeitgerechten und verständlichen Offenlegung verpflichtet.

#### **3.2.6. Interessenskonflikte**

Im Einklang mit dem Code of Business Conduct and Ethics, der Compliance and Conflict of Interest Policy, entsprechenden Richtlinien und gültigen gesetzlichen Vorschriften ist die Addiko Bank in der Lage, potenzielle oder tatsächliche Interessenskonflikte zu identifizieren und entsprechend damit umzugehen.

Es wird von den MitarbeiterInnen der Addiko Bank erwartet, dass sie ihre Beziehungen untereinander, innerhalb der Addiko Bank und mit Außenstehenden, objektiv und ehrlich gestalten, um dem höchsten Integritätsniveau zu entsprechen.

MitarbeiterInnen dürfen ihre Positionen nicht nutzen, um daraus persönliche Vorteile zu ziehen. In der Regel sind alle MitarbeiterInnen dazu verpflichtet, ethische, rechtliche, finanzielle oder andere Interessenskonflikte im Zusammenhang mit der Addiko Bank bzw. ihren KundInnen bzw. Dritten zu vermeiden und offenzulegen, sowie sich selbst einer Position mit Entscheidungsgewalt in Bezug auf jegliche Konfliktsituation im Zusammenhang mit der Bank zu entziehen. In Bezug auf Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden in den jeweiligen Geschäftsordnungen spezielle Regelungen festgelegt.

### 3.2.7. Compliance Management

Die Addiko Bank nutzt ihr Compliance-Management-System, um

- a) Verhalten, das den Compliance-Regeln entspricht, zu fördern und zu bestärken;
- b) Compliance-Verstöße zu minimieren und zu eliminieren;
- c) Risiken für potenzielle Verstöße zu identifizieren;
- d) Präventionsmaßnahmen umzusetzen;
- e) jeglichen Compliance-Verstoß durch Individuen, die ohne Ermächtigung und unter Verstoß gegen klare Vorschriften handeln, aufzudecken, zu beheben und proaktiv zu eliminieren; und
- f) eine kontinuierliche Verbesserung ihres Compliance-Management-Systems zu erzielen.

Der/die Chief Compliance Officer leitet die Compliance-Aktivitäten und berichtet in dieser Funktion direkt dem Vorstand und Aufsichtsrat. Die zentrale Compliance-Abteilung koordiniert die Compliance-Aktivitäten der gesamten Gruppe.

Für jedes Land, in dem die Addiko Bank tätig ist, wurde ein/e lokale/r Compliance Officer ernannt. Diese Person fungiert als lokale Kontaktperson für MitarbeiterInnen in allen Belangen des rechtlich und ethisch korrekten Verhaltens in Geschäftssituationen.

### 3.2.8. Trainings

Die Addiko Bank führt systematisch Compliance-Trainings durch. Nach dem Festlegen der Schwerpunkte identifizieren ExpertInnen Zielgruppen für jeden Schulungsinhaltsbereich und legen fest, welche MitarbeiterInnen welche Art von Training benötigen.

Die Addiko Bank ermutigt ihre MitarbeiterInnen ausdrücklich, jegliche Zweifel in Hinblick auf vorschriftsmäßiges Verhalten in Geschäftssituationen offen anzusprechen und Rat zu suchen und informiert ihre MitarbeiterInnen, an wen sie sich bei Zweifeln und Fragen wenden können.

### 3.2.9. Schutz von KundInnendaten

Datenschutz genießt besonders seit dem Inkrafttreten der DSGVO am 25. Mai 2018 in der Gesellschaft einen immer höheren Stellenwert. Die DSGVO stärkte die Rechte betroffener Personen, stellte neue Anforderungen an Verantwortliche und Auftragsverarbeiter im Zusammenhang mit der Verwaltung und Verarbeitung personenbezogener Daten und steigerte die Erwartungen von KundInnen, MitarbeiterInnen und Aufsichtsbehörden.

Da die Geschäftstätigkeit der Addiko Bank die Verarbeitung personenbezogener Daten erfordert, ist der Schutz dieser Daten von entscheidender Bedeutung.

Innerhalb der Addiko Bank wurde ein Projekt zur Umsetzung des Datenschutzrechts durchgeführt. Ziel war die Anpassung der bestehenden Datenverarbeitungsprozesse an die Anforderungen der DSGVO sowie die Ergänzung der bestehenden LieferantInnenverträge um dieselben.

Die Addiko Bank führte ein eigenes Compliance Management-System für den Datenschutz ein, das u.a. Richtlinien und Prozesse sowie technische und organisatorische Maßnahmen vorgibt. Dieses gruppenweite Compliance-Rahmenwerk für den Datenschutz ist auch von Unternehmen der Addiko Bank in Nicht-EU-Staaten zu beachten, da diese die Bestimmungen der DSGVO zu erfüllen haben, sofern dem keine verpflichtend anzuwendenden lokalen Datenschutz- und Vertraulichkeitsbestimmungen entgegenstehen. Alle Unternehmen der Addiko Bank führen selbst Bestandsaufnahmen in Bezug auf die Datenverarbeitung durch und führten Standardprozesse für den Umgang mit Anfragen betroffener Personen, die von ihren Rechten (z.B. Auskunft, Löschung, Widerspruch) Gebrauch machen wollen, ein.

Weiterbildungen und Schulungen zum Thema Datenschutzbestimmungen sind entscheidend für die Sicherstellung eines wirksamen Datenschutzes innerhalb der Addiko Bank. Alle MitarbeiterInnen werden regelmäßig über ein Online-Tool (E-Learning-Programm) zu den Auswirkungen des Datenschutzes im Zusammenhang mit der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen geschult. Darüber hinaus werden für die kritischsten Systeme Datenschutz-Folgenabschätzungen durchgeführt. Die Addiko Bank schließt im Einklang mit den Bestimmungen des Art. 28 DSGVO Mehrparteien-Datenschutzvereinbarungen ab, wenn ein/e LieferantIn oder Dritte/r für zwei oder mehr an die Addiko Bank angeschlossene Unternehmen Dienstleistungen erbringt. So wird sowohl die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen als auch Aufsicht gewährleistet.

Jedes Unternehmen der Addiko Bank ernannte als spezialisierte, unabhängige Funktion eine/n Datenschutzbeauftragte/n (Data Protection Officer, DPO), der/die direkt der jeweiligen Geschäftsleitung unterstellt ist. Darüber hinaus koordiniert ein/e konzernweite/r DPO Datenschutzbelange in Bezug auf die gesamte Addiko Bank. Auf diese Art und Weise werden angemessene direkte und indirekte Berichtsstrukturen sowie ein regelmäßiger Austausch zu Datenschutzthemen innerhalb der gesamten Addiko Bank gewährleistet.

Zur Vereinfachung des konzerninternen Datenaustauschs von ihren EU-Unternehmen an ihre Unternehmen außerhalb der EU beantragte die Addiko Bank die Verifizierung verbindlicher interner Datenschutzvorschriften. Die Addiko Bank hat zahlreiche Berichts- und Eskalationsprozesse umgesetzt, um sicherzustellen, dass potenzielle Datenschutzverletzungen frühzeitig festgestellt und Maßnahmen ergriffen werden können. Es wurden 2021 keine Datenschutzverletzungen systemischer Bedeutung verzeichnet.

### 3.2.10. Informationssicherheit

Die Addiko Bank führte ein modernes Informationssicherheitssystem ein, das die vorhandenen Datenbestände und damit verbundenen Technologien, Anwendungen, Systeme und Prozesse in der digitalen Umgebung, in der die Addiko Bank tätig ist, entsprechend schützen soll.

Die Addiko Bank hält sich an hohe IT-Infrastrukturstandards, entwickelte ein umfassendes Informationssicherheitsmanagement und setzte dieses um.

Die Bedeutung des Themas Informationssicherheit bei der Addiko Bank zeigt sich des Weiteren durch die diesbezüglich vorhandenen Richtlinien, Standards, Handbücher und jährlichen MitarbeiterInnenschulungen.

Außerdem führte die Addiko Bank Gegenmaßnahmen ein, um den Datenschutz aus einer technischen Perspektive zu gewährleisten.

Die Addiko Bank führt monatlich Anfälligkeitsprüfungen und jährlich sowie im Einzelfall Penetrationsprüfungen durch. Außerdem finden wöchentliche Besprechungen mit den wichtigsten IT-PartnerInnen statt, um über mögliche Probleme oder Sicherheitslücken auf dem Laufenden zu bleiben.

## 3.3. ESG und Taxonomie

### 3.3.1. Umweltbelange

Umweltbewusstes Handeln liegt in der Verantwortung jeder einzelnen Person und Organisation und stellt darüber hinaus eine gesetzliche Verpflichtung dar. Obwohl ein direkter Einfluss von Banken auf die Umwelt als eher eingeschränkt und weniger wesentlich als jener von anderen Branchen betrachtet werden kann, bekennt sich die Addiko Bank zu ihrer Verantwortung für den Umweltschutz. Darüber hinaus setzt sie sich bewusst mit Umweltbelangen auseinander, wobei eine Reduzierung des eigenen Verbrauchs natürlicher Ressourcen, vor allem in Bezug auf Strom und Heizung sowie Treibstoff- und Papierverbrauch, angestrebt wird.

Umweltschutz ist ein wichtiger Bestandteil der Strategie der Addiko Bank und zielt auf die nachhaltige Verbesserung des Lebensraums und Arbeitsumfelds ab. 2021 gab es keine Vorfälle einer Nichteinhaltung von Umweltvorschriften.

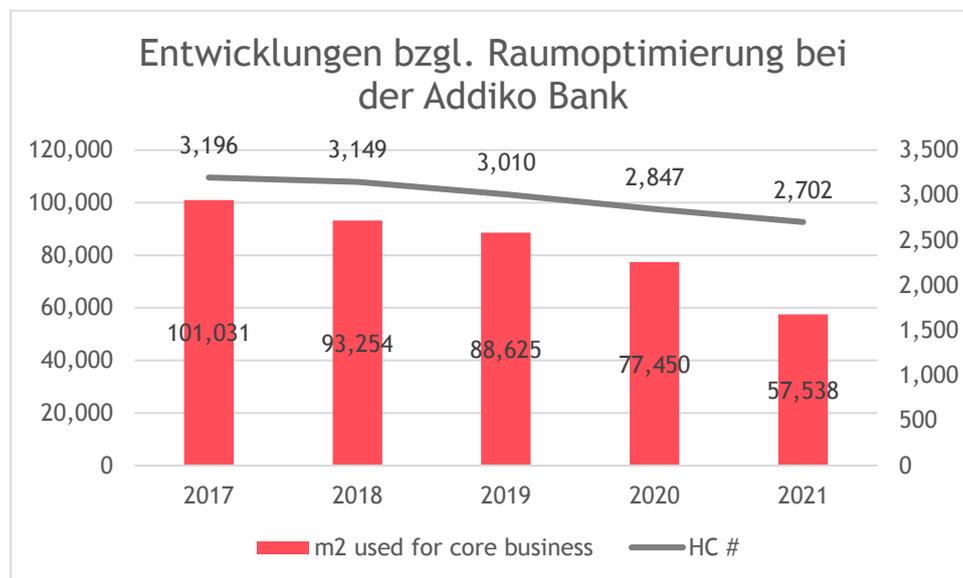
Aktuell umfassen die Maßnahmen der Addiko Bank die in den folgenden Unterpunkten genannten Umweltbelange.

### 3.3.2. Raumoptimierung

Eine der langfristigen Maßnahmen der Addiko Bank betrifft eine gruppenweite Raumoptimierungsinitiative, deren Ziel die Reduzierung der Fläche ist, die für das Kerngeschäft der Addiko Bank genutzt wird. Die Addiko Bank verfolgt in allen Hauptniederlassungen im CSEE-Raum sowie in den Back Offices ein offenes Raumkonzept. Außerdem wird aufgrund der Umstellung der Addiko Bank auf moderne Verkaufskonzepte, wie die Addiko Bank Express Bank und die virtuellen Filialen der Addiko Bank, die Verkaufsfläche kontinuierlich reduziert. Diese Bemühungen führten zu einer Verringerung der Bürofläche um 43 % in den vergangenen fünf Jahren, wobei der Ausblick für 2022 weiterhin positiv ist. Dieser Ansatz ist in Bezug auf die Nutzung von Heiz- und Kühlsystemen wirksam und hat aufgrund des reduzierten Energie- und Wasserverbrauchs positive Auswirkungen auf die Umwelt.

Aufgrund der aktuellen Covid-19-Pandemie wurde diese positive Entwicklung noch weiter verstärkt. In der Hauptniederlassung der Addiko Bank wurden viele Arbeitsplätze und sogar gesamte Büroflächen durch Home Office und flexible Arbeitskonzepte ersetzt. In der Folge verringerte sich die Bürofläche, die für die Hauptniederlassungen (HQ) verwendet wird, im Jahr 2021 um 16 % - von 25.222 m<sup>2</sup> auf 21.056 m<sup>2</sup>. Sowohl ABSE, ABC, ABM als auch ABS verkleinerten ihre HQ. Auch in Wien ist eine Reduktion geplant: 2022 wird ABH in ein kleineres Büro übersiedeln. Das neue Bürogebäude erschließt eine weitere Möglichkeit für Energieeinsparungen, da es energieeffizienter als das derzeitige HQ ist.

#### Raumoptimierung

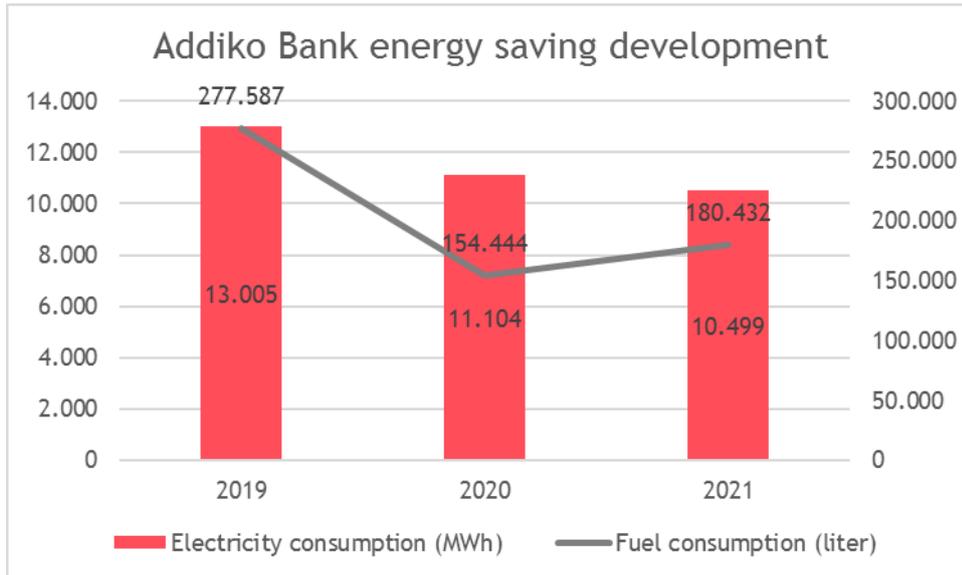


### 3.3.3. Energieeinsparung

Die Addiko Bank fördert weiterhin die Verringerung des Energieverbrauchs, indem bei allen Renovierungen und Investitionen energieeffiziente Lösungen umgesetzt werden. Die Verwendung von LED-Beleuchtung als Möglichkeit zur Energieeinsparung ist Standard im gesamten Netzwerk der Addiko Bank. Bei der Energiebeschaffung setzt die Addiko Bank zunehmend einen Fokus auf erneuerbare Energiequellen. Bei den Addiko Banken in Österreich, Kroatien, Slowenien und Serbien wurden bereits Fortschritte erzielt; dort stammen 10-30 % der Energie aus erneuerbaren, „grünen“ Quellen.

Seit dem Start einer Initiative zu Energie- und Ressourceneinsparungen bei der Addiko Bank ist das Bewusstsein für die Bedeutung von vernünftiger Nutzung und Ressourceneinsparung in allen Unternehmen sehr hoch. Ungeachtet der beständigen Fortschritte, die in den vergangenen Jahren erzielt wurden, stellt der Energie- und Treibstoffverbrauch, der in den Jahren 2020 und 2021 verzeichnet wurde, aufgrund von Covid-19 nicht den realen Verbrauch unter normalen Umständen dar. Home-Office und Reisebeschränkungen spiegeln sich in den Zahlen für 2020 und 2021 wider.

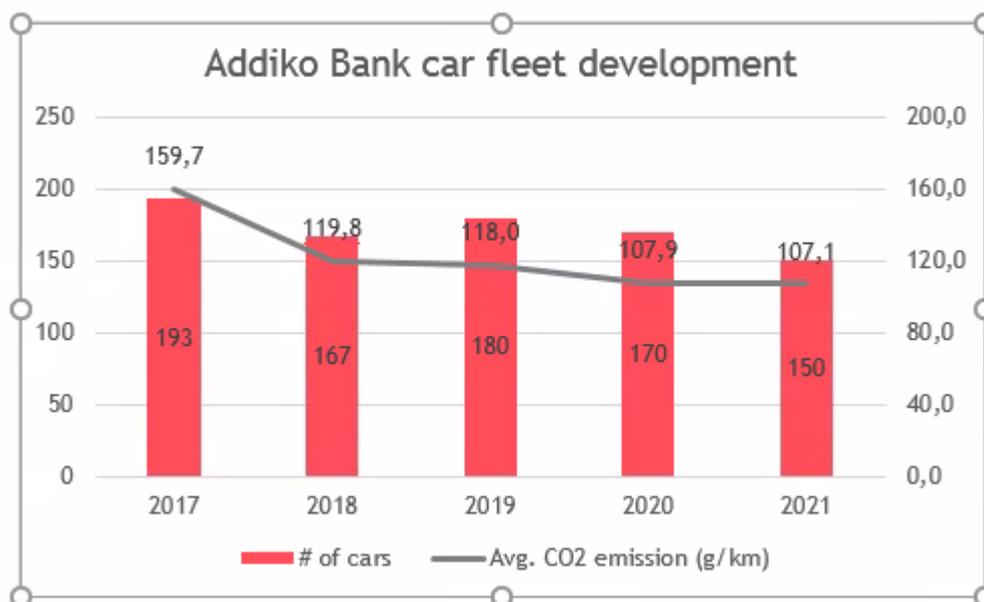
#### Energieverbrauch in kWh



**3.3.4. Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen**

Mit der Erneuerung des Fuhrparks der Addiko Bank auf eine neue Generation an Fahrzeugen alle vier Jahre sowie einer kontinuierlichen Reduktion der Anzahl an Fahrzeugen reduziert die Addiko Bank weiterhin die CO<sub>2</sub>-Emissionen (g/km) ihrer Fahrzeugflotte. Im Jahr 2021 umfasste der Fuhrpark nur 150 Fahrzeuge; das ist der bisherige Tiefststand und stellt einen Rückgang von 22 % im Vergleich zu 5 Jahren davor dar. In den vergangenen fünf Jahren gingen die CO<sub>2</sub>-Emissionen kontinuierlich um insgesamt 33 % auf einen gewichteten Durchschnitt von 107,1 g/km im Jahr 2021 zurück, wie aus der untenstehenden Tabelle hervorgeht.

Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen (gerundet)



In der gesamten Addiko Bank gibt es Sensibilisierungsmaßnahmen für einen bewussten Treibstoffverbrauch. Dennoch könnte die Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen weiter vorangetrieben werden, indem Firmenautos auf Basis fossiler Brennstoffe durch Hybrid- oder elektrische Fahrzeuge ersetzt werden. 2021 verabschiedete die Addiko Gruppe eine

Richtlinie, nach der Leasing-Fahrzeugen mit elektrischem oder hybridem Antrieb der Vorzug gegenüber herkömmlichen Fahrzeugen gegeben wird. Außerdem ist es in einigen Ländern Vorgabe, dass die MitarbeiterInnen wann immer möglich für kurze Strecken Elektroautos verwenden (z.B. ABS, Ljubljana).

### **3.3.5. Reisemanagement**

Die beste Möglichkeit zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Geschäftsreisen ist es, diese allgemein zu vermeiden bzw. nur in begrenztem Umfang durchzuführen. Die Addiko Bank führte daher bei all ihren Unternehmen ein hochwertiges Videokonferenzsystem ein und hält ihre MitarbeiterInnen dazu an, wenn möglich Videoanrufe als Alternative zu persönlichen Meetings zu nutzen. Für unvermeidbare Geschäftsreisen führte die Addiko Bank Reiserichtlinien ein, in denen umweltfreundlichen öffentlichen Verkehrsmitteln der Vorzug gegeben wird. Um lange Anreisen am Zielort der Geschäftsreise zu vermeiden, stellt die Addiko Bank ihren MitarbeiterInnen eine Liste empfohlener Hotels zur Verfügung, die zu speziellen Preisen gebucht werden können und sich in unmittelbarer Nähe der üblichen Konferenzstandorte befinden.

### **3.3.6. Dokumentmanagementsystem**

Die Addiko Bank befasst sich mit der kontinuierlichen Verbesserung ihrer internen Abläufe, um effizienter zu werden und wann immer möglich Ressourcen (besonders Papier) einzusparen. Während manche Organisationseinheiten aufgrund gesetzlicher Vorgaben Papier verwenden müssen, liegen andere Dokumente nach den in den letzten Jahren durchgeführten Optimierungsmaßnahmen für das Dokumentmanagement der Addiko Bank nun vollständig digital vor.

### **3.3.7. Auswirkungen des digitalen Banking**

Die Förderung von digitalen Bankdienstleistungen durch die Addiko Bank, wie E-Banking, m-Banking und vollständig digitalisierter Kreditabwicklung, hat neben den offenkundigen Vorteilen für KundInnen auch umweltrelevante Vorteile durch weniger Druckaufträge und Papier (z.B. weniger Einzahlungsscheine und andere Dokumente, geringerer Tonerverbrauch usw.).

### **3.3.8. Papierreduktion und nachhaltiges Drucken**

Durch ein optimiertes Druckmanagement lässt sich nicht nur Papier einsparen; auch der Einfluss auf Abfall, im Zusammenhang mit der Verwendung von Tonern, sowie auf den Energieverbrauch ist erheblich. Die Addiko Bank verwendet daher einheitliche multifunktionale Großdrucker der Energieeffizienz-Kategorie A. In den Druckeinstellungen ist doppelseitiger Schwarz-Weiß-Druck als Standard festgelegt.

### **3.3.9. Allgemeine Sensibilisierung**

Die Addiko Bank wird ihren ökologischen Fußabdruck weiter reduzieren. Gruppenweite Sensibilisierungskampagnen für Umweltschutz werden durchgeführt, um eine effizientere Verwendung von Unternehmensressourcen (z.B. Verwendung der Firmenautos, bewusste Stromnutzung, elektronische Dokumente anstelle von Papierausdrucken usw.) zu fördern.

### **3.3.10. LieferantInnenmanagement**

Die Beschaffungspolitik der Addiko Gruppe wurde 2021 aktualisiert und die Erwartungen an LieferantInnen hinsichtlich Umweltschutz definiert. Die LieferantInnen müssen die Grundrechte, Gesundheit und Sicherheit ihrer Angestellten respektieren und auch Vorschriften zur Korruptionsbekämpfung sind in der Politik angeführt. Im Zuge einer LieferantInnen-Evaluierung werden kommerzielle, fachliche/technische, rechtliche und allgemeine Parameter für eine zukünftige Zusammenarbeit umfassend überprüft und evaluiert. Die Beschaffungspolitik regelt alle Belange hinsichtlich der Organisation, Abläufe und Systeme im Beschaffungsprozess. Werden für externe Dienstleistungen Verträge vergeben, ist die Vorgabe, dass bei mehreren Angeboten Umweltbelangen ein größeres Gewicht beim Vergleich der Angebote zukommt und nachhaltigen Unternehmen der Vorzug gegeben wird.

### 3.3.11. Bewertung der Klimarisiken

Die Addiko Gruppe analysierte die möglichen Auswirkungen von Klima- und Umweltrisiken (climate-related and environmental risks, C/E-Risiken) auf ihr Geschäftsmodell - sowohl aus einer Markt-/Einkommens- und einer Kostenperspektive - mittels einer internen Klimarisikobewertung und schlussfolgerte, dass Klima- und Umweltrisiken für die Addiko Gruppe nicht wesentlich sind.

Die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Bewertung zeigten einerseits, dass die Fokussegmente der Addiko Gruppe aus Markt-/Einkommenssicht von Substitutionseffekten mehr profitieren würden (so sind z.B. die Consumer-Kredite der Addiko Gruppe nicht an einen spezifischen Zweck gebunden, daher kann die Finanzierung weniger klimafreundlicher Waren leicht durch die Finanzierung klimafreundlicherer Konsumgüter ersetzt werden, wenn sich die Verbraucherstimmung in diese Richtung verändern sollte). Andererseits ermöglicht der Fokus auf granulare Consumer- und SME-Kredite mittels Diversifizierung die Verringerung des idiosynkratischen Risikos, das durch C/E-Risiken geschaffen wird.

Daher sind die Nichtfokussegmente der Addiko Gruppe anfälliger auf C/E-Risiken (sowohl physische als auch Transitionsrisiken), da sie sowohl über mikroökonomische als auch über makroökonomische Transmissionskanäle betroffen sind.

Die Analyse unterstrich nochmals die Notwendigkeit, die Transformation der Addiko Gruppe rascher voranzutreiben und den Fokus auf granulare Consumer- und SME-Kredite weiter zu stärken.

Aufgrund der Granularität und der Diversifikation des Kreditbestands der Addiko Gruppe in den Fokussegmenten wird angenommen, dass die Addiko Gruppe vorwiegend über makroökonomische Transmissionskanäle betroffen sein wird. Akute und chronische C/E-Risiken haben schon jetzt Auswirkungen auf makroökonomische Indikatoren, wobei die Schwere dieser Auswirkung mittel- bis langfristig stark von den Maßnahmen abhängt, die zur Eindämmung des Klimawandels ergriffen werden.

Obgleich in der Analyse der C/E-Risiken keine unmittelbare Gefahr für die Addiko Gruppe identifiziert wurde, erfordern die Dringlichkeit und Ungewissheit der C/E-Risiken eine beständige Beobachtung der physischen Risiken sowie ihrer möglichen Auswirkungen auf die Makroökonomie.

Stark betroffene Industrien spüren schon jetzt die Auswirkungen der Transitionsrisiken, allerdings zeigt der Kreditbestand der Addiko Gruppe keine Konzentration in den entsprechenden Industrien.

Der Vorstand der Addiko Bank AG überwacht die Klima- und/oder Umweltrisiken und richtete im Jahr 2021 eine ESG-Arbeitsgruppe ein. Die Aufgabe der Arbeitsgruppe ist die Umsetzung von ESG-Anforderungen und Prozessen, um negative Umweltauswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Addiko Gruppe zu identifizieren und zu berichten - dazu zählen Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators, KPI) und/oder zentrale Risikoindikatoren (Key Risk Indicators, KRI). Die ESG-Arbeitsgruppe ist verantwortlich für die Identifikation, Bewertung und Steuerung von Klima- und/oder Umweltrisiken im Einklang mit den entsprechenden internen Stakeholdern sowie für die regelmäßige Gesamtrisikobewertung. Derzeit laufen bei der Addiko Bank AG eine Klima- und/oder Umweltszenarioanalyse und Stresstests. Die Umwelt- und/oder Klimaziele der Addiko Gruppe sind von allgemein verbindlichen Vorschriften abgeleitet, die in den Ländern gelten, in denen die Addiko Gruppe tätig ist.

### 3.3.12. Artikel 8 der EU-Taxonomie

Risikopositionen bei Wirtschaftstätigkeiten, die nicht taxonomiefähig sind	170.897.708,33	3 %
<hr/>		
Gesamtaktiva	5.842.342.567,00	

Risikopositionen bei Wirtschaftstätigkeiten, die taxonomiefähig sind	470.620.582,00	8 %
<hr/>		

Gesamtaktiva	5.842.342.567,00	
Risikopositionen bei Staaten, Zentralbanken, supranationalen Emittenten und Derivaten	1.169.415.089,00	20 %
Gesamtaktiva	5.842.342.567,00	

Anteil der Risikopositionen für Unternehmen, die nicht der NFRD- Richtlinie unterliegen	4.125.679.027,67	71 %
Gesamtaktiva	5.842.342.567,00	

Kreditinstitute berichten auch den Anteil ihres Handelsbestandes und kurzfristiger Interbankenkredite in ihren Gesamtaktiva.

Handelsbestand und kurzfristige Interbankenkredite	150.853.841,00	3 %
Gesamtaktiva	5.842.342.567,00	

Zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für die KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, möchten wir offenlegen, dass alle Informationen von den internen Datenquellen und IT-Systemen von Addiko stammen.

Addiko berücksichtigt die Verordnung (EU) 2020/852 in seiner Geschäftsstrategie, den Produktgestaltungsprozessen und in der Zusammenarbeit mit KundInnen und Gegenparteien.

Die beschränkten Handelsbestände und deren Zusammensetzung der Addiko Gruppe entsprechen Verordnung (EU) 2020/852.

### 3.3.13. Green Assets Ratio und grüne Produkte

Am 6. Juli 2021 verabschiedete die Europäische Kommission den delegierten Rechtsakt zu Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung (den „delegierten Rechtsakt zur Offenlegung“), der vorschreibt, dass große Finanz- und Nicht-Finanz-Unternehmen ihren Investoren Informationen zur Umweltverträglichkeit ihrer Aktiva und Wirtschaftstätigkeiten bereitstellen.

Im Fall von Finanzunternehmen (Investmentgesellschaften, Vermögensverwaltung, Versicherungsunternehmen, Kreditunternehmen) geben Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators, KPI) den Anteil an nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten ihrer Finanztätigkeiten wie Kreditwesen, Investitionen und Versicherung an.

Addiko setzte interne Initiativen zur Offenlegung der Green Asset Ratio in Gang, um die nachhaltigen Verpflichtungen der Bank zu bewerten.

Zum Veröffentlichungsdatum dieses Berichts klassifiziert Addiko keines seiner Produkte als grün und/oder taxonomiefähig (taxonomy-eligible).

Auf Grundlage der aktuellsten ITS-Entwürfe werden Institute diese Informationen ab 28. Juni 2022 offenlegen müssen. Die Offenlegung erfolgt im ersten Jahr jährlich und anschließend halbjährlich. Das bedeutet, dass die erste Offenbarung 2023 erfolgt und den 31. Dezember 2022 als Stichtag aufweist.

Wien, 23.02.2022

Addiko Bank AG

DER VORSTAND

Herbert Juranek m.p.  
(Vorsitzender)

Tadej Krašovec m.p.

Ganesh Krishnamoorthi m.p.

#### 4. Glossar

Addiko Bank	Addiko Bank Gruppe
ABH	Addiko Bank AG, Österreich
ABC	Addiko Bank d.d., Kroatien
ABG	Addiko Bank Gruppe
ABS	Addiko Bank d.d., Slowenien
ABSA	Addiko Bank d.d., Bosnien & Herzegowina (Sarajevo)
ABBL	Addiko Bank a.d., Bosnien & Herzegowina (Banja Luka)
ABSE	Addiko Bank a.d., Serbien
ABM	Addiko Bank a.d., Montenegro
ARZ	ARZ Allgemeines Rechenzentrum GmbH
CEO	Chief Executive Officer
CFO	Chief Financial Officer
CO <sub>2</sub>	Kohlendioxid
Consumer (PI/Micro)	Das Consumer-Segment besteht aus den folgenden Kategorien: (i) PI - Privatpersonen, die keinen Konzern, kein Unternehmen und keine Organisation vertreten, und (ii) Micro - Kleinstunternehmen (private UnternehmerInnen und gewinnorientierte Unternehmen) mit jährlichen Bruttoumsätzen von unter EUR 0,5 Mio.
CRBO	Chief Retail Banking Officer
CRO	Chief Risk Officer
CSEE	Central and South-Eastern Europe (Mittel- und Südosteuropa)
CSR	Corporate Social Responsibility (soziale Unternehmensverantwortung)
DPO	Data Protection Officer (Datenschutzbeauftragte/r)
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
DXC	DXC Technology
EBA	Europäische Bankenaufsichtsbehörde
EBITDA	Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortisation (Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen)
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
HC	Headcount (Personalstand)
HR	Human Resources
ICERTIAS	International Certification Association
ISO 9001	Der internationale Standard, der die Vorgaben für ein Qualitätsmanagementsystem festlegt
JE	Jahresende
KPI	Key Performance Indicator/s (Leistungsindikator/en)
Large Corporates	Das Segment Large Corporates umfasst juristische Personen und Unternehmer mit jährlichen Bruttoumsätzen von über EUR 40 Mio.
LED	Light-Emitting Diode (Leuchtdiode)
LGBTIQ	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (lesbisch, schwul, bisexuell, transgender, intersexuell und queer)
NGO	Non-Governmental Organisation/s (Nichtregierungsorganisation/en)
NORBS	Nationale Organisation für seltene Krankheiten
oHV	ordentliche Hauptversammlung
PI	Private Individual (Privatperson)
PPI	Payment Protect Insurance (Restschuldversicherung)
SME	Small and Medium-Sized Enterprises (kleine und mittlere Unternehmen)
UNICEF	Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen

## 5. Impressum

### Eigentümer und Herausgeber:

Addiko Bank AG

### Sitz:

Wipplingerstraße 34/4. OG, 1010 Wien, Österreich

### Vorstand:

Herbert Juranek (CEO), Tadej Krašovec (CRO) und Ganesh Krishnamoorthi (CRBO/IT/Dig.)

### Aktionäre der Addiko Bank AG: Aufteilung nach Investoren (62,9 % Streubesitz)

- DDM INVEST III AG (Switzerland) - Schweiz (9,90 %)
- Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBWE) - Vereinigtes Königreich (8,40 %)
- Wellington Management Group LLP - USA (7,18 %)
- Dr. Jelitzka + Partner Gesellschaft für Immobilienberatung und -verwertung GmbH - Österreich (6,99 %)
- WINEGG Realitäten GmbH - Österreich (6,84 %)
- Brandes Investment Partners, L.P. - USA (5,07%)
- MW Funds PTE.LTD - Singapur (5,00 %)
- RWC Asset Management LLP - Vereinigtes Königreich (4,01%)
- Vorstand & Aufsichtsrat (0,16 %)
- Sonstige Aktionäre (46,44 %)

### Verantwortlich für den Inhalt:

Compliance