

There is no moving forward  
without looking back.

## Konsolidierter Nichtfinanzieller Bericht 2022

**Addiko Bank**



## Inhaltsverzeichnis

Vorwort des ESG-Beauftragten	3
Über diesen Bericht	4
1. Addiko Bank - Auf einen Blick	5
2. Über uns	6
2.1. Die Strategie der Addiko Gruppe	7
3. Addiko's Weg zu einer nachhaltigen Unternehmensführung	8
3.1. ESG-Strategie	9
3.2. ESG-Governance	11
3.3. ESG-Risikomanagement und Compliance	12
3.4. ESG-Bewertung und -Berichterstattung	12
4. Unsere Kunden	12
4.1. Verkaufsmethoden und Produktbezeichnung	12
4.2. Zugang zu Produkten und deren Leistbarkeit	13
4.3. Consumer-Geschäft	13
4.4. SME-Geschäft	14
5. Unsere Mitarbeiter und Werte	14
5.1. Addikos Rolle in der Gesellschaft	14
5.2. Addiko's MitarbeiterInnenstrategie	15
5.2.1. Anzahl der Mitarbeiter	16
5.2.2. Altersstruktur und Altersverteilung	16
5.2.3. Bildungsniveau	18
5.2.4. Inaktive Mitarbeiter	18
5.2.5. Personalentwicklung	19
5.2.6. Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen	19
5.2.7. Diversität und Chancengleichheit	20
5.2.8. Einstellung von MitarbeiterInnen	21
5.2.9. Weiterbildung und persönliche Entwicklung	22
5.2.10. Leistungskultur	22
5.2.11. Vergütung	22
5.2.12. Auszeichnungen im Bereich Employer Brand	24
5.3. Gruppenweite Compliance	24
5.3.1. Code of Business Conduct and Ethics	24
5.3.2. Menschenrechte	24
5.3.3. Bekämpfung von Korruption und Bestechung	25
5.3.4. Whistleblowing	25
5.3.5. Transparenz	25
5.3.6. Interessenkonflikt	26
5.3.7. Compliance Management	26
5.3.8. Ausbildung	26
5.3.9. Schutz von KundInnen Daten	26
5.3.10. Informationssicherheit	27
5.4. Umweltindikatoren & Taxonomie	28
5.4.1. Umweltangelegenheiten	28
5.4.2. Raumoptimierung	28
5.4.3. Energieeinsparung	29
5.4.4. Reduktion der CO <sub>2</sub> Emissionen	29
5.4.5. Reisemanagement	30
5.4.6. Dokumentenverwaltungssystem	30
5.4.7. Auswirkungen des digitalen Bankings	30
5.4.8. Papierreduktion und nachhaltiges Drucken	30
5.4.9. Allgemeine Sensibilisierung	31
5.4.10. LieferantInnenmanagement	31
5.4.11. Bewertung der Klimarisiken	31
5.4.12. Offenlegungspflicht nach Artikel 8 der EU-Taxonomie Verordnung	32
6. Glossar	35
7. Impressum	36

## Vorwort des ESG-Beauftragten

Sehr geehrte Aktionäre, Kunden und Mitarbeiter!

Neben den Finanzergebnissen und dem Jahresbericht der Addiko Gruppe möchten wir Ihnen weitere Einblicke in unsere Aktivitäten aus nicht-finanzieller Sicht geben. Der Schwerpunkt des vorliegenden Berichts liegt auf unseren Hauptinitiativen in den verschiedenen Bereichen bezüglich Umwelt, Soziales und Governance, die für unsere Kunden, Mitarbeitern und das allgemeine Umfeld relevant sind.

Die Addiko Gruppe ist eine Bankengruppe im mittel- und südosteuropäischen Raum („CSEE“), die sich auf die Bereitstellung von Dienstleistungen für die Zielgruppe Privatkunden („Consumer“) sowie kleine und mittlere Unternehmen („SME“) spezialisiert hat. Wir stehen für moderne und digitale Lösungen, die unsere Kunden mit Finanzprodukten und -dienstleistungen versorgen, wann und wo immer sie diese benötigen. Unsere starken Finanzergebnisse nach der erfolgreichen Geschäftstransformation der letzten 18 Monate zeigen, dass Addiko auf dem richtigen Weg ist. Gleichzeitig sind wir uns bewusst, dass jedes Produkt und jede Dienstleistung eines Unternehmens mit Kosten für die Umwelt verbunden sind.

Wir wissen auch, dass ein proaktiverer Umgang mit ESG-Themen für nachhaltiges Wachstum notwendig ist. Daher haben wir im Jahr 2022 unsere erste Umwelt-, Sozial- und Governance-Strategie („ESG“) entwickelt und formal beschlossen. Wir bei Addiko wollen Teil der Lösung sein und werden in den kommenden Jahren mehr Ressourcen für diesen Bereich bereitstellen.

Im Rahmen dieser ESG-Strategie werden spezifische Initiativen und Aktivitäten definiert, um unsere Ziele für eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck durch Klimamaßnahmen zu verringern und Aktivitäten zu stärken und zu unterstützen, die auf die Gleichstellung der Geschlechter, einer Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter, der Förderung von Talenten und der persönlichen Entwicklung abzielen. Die Förderung einer offenen Feedback-Kultur, umgeben von einem sicheren, modernen und verlässlichen Arbeitsumfeld vervollständigen die ESG-Mission von Addiko.

Unter ständiger Aufsicht einer eigens eingerichteten ESG-Arbeitsgruppe sowie des Aufsichtsrats und des Vorstands haben wir 15 Initiativen gestartet, um unsere Ziele für nachhaltige Entwicklung zu erreichen. Besonderes Augenmerk wurde insbesondere daraufgelegt, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck innerhalb des Unternehmens zu reduzieren und die soziale Gleichstellung, innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu fördern. Diese Bereiche stützen sich in hohem Maße auf eine solide Führungsstruktur, die sicherstellt, dass die festgelegten Ziele und die entsprechenden Vorgaben erreicht werden.

Bei der Addiko Gruppe verstehen wir ESG nicht als eine regulatorische Verpflichtung, sondern als eine Verantwortung gegenüber unserer Umwelt und als eine Zukunftschance. Eine Chance, sich um unsere Stakeholder, Gemeinden, Investoren, Mitarbeiter und Geschäftspartner zu kümmern und gleichzeitig neue Möglichkeiten für zukünftige Entwicklung und Wachstum auf umweltfreundliche Weise zu entdecken.

Unsere Führungsteams haben sich verpflichtet, das Thema Nachhaltigkeit in unser Tagesgeschäft einzubinden und - was noch wichtiger ist - es in unserer Unternehmenskultur zu verankern. Wir alle sind bestrebt, unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen und unsere Bemühungen im Bereich der Corporate Social Responsibility zu verstärken, indem wir sicherstellen, dass wir sinnvolle, messbare und greifbare Ergebnisse erzielen.

Ich möchte mich bei allen bedanken, die durch ihr Engagement im Bereich der Nachhaltigkeit und verantwortungsvollen Unternehmensführung dazu beigetragen haben, dass wir unsere Werte nun in die Praxis umsetzen können.

Wir hoffen, dass wir auf den Erfolgen des Jahres 2022 aufbauen und vor allem unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen in den kommenden Jahren weiter fortsetzen können.

Mit freundlichen Grüßen,



Tadej Krašovec  
ESG Beauftragter und Chief Risk Officer

## Über diesen Bericht

Die Addiko Gruppe ist eine große Kapitalgesellschaft, die ein Unternehmen von öffentlichem Interesse ist und die Kriterien des § 243b des österreichischen Unternehmensgesetzbuches („UGB“) erfüllt und im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Mitarbeiter auf konsolidierter Basis beschäftigt. Gemäß dem österreichischen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes („NaDiVeG“) macht die Addiko Bank von der Regelung gemäß § 267a Abs. 6 UGB Gebrauch und veröffentlicht den konsolidierten nichtfinanziellen Bericht als separaten Bericht in vorgelegter Form.

Der folgende Bericht erläutert die Bemühungen der Addiko Gruppe, Ereignisse aus den drei Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) zu identifizieren und zu analysieren, deren Eintreten negative Auswirkungen auf die spezifischen Geschäftsaktivitäten der Addiko Bank haben könnten.

Im Jahr 2021 führte Addiko zum ersten Mal eine Klima- und Umweltrisikobewertung durch, um Informationen über die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von Addiko zu sammeln und wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Risiken und Chancen sowie die wichtigsten Interessengruppen in der Wertschöpfungskette zu ermitteln. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse und nach einer entsprechenden Analyse hat Addiko die Themen aufgelistet, die für seine Geschäftstätigkeit als wesentlich erachtet werden. In Anlehnung an diesen Berichtsstandard führt Addiko jährlich eine Neubewertung der potenziellen Auswirkungen dieser sogenannten nichtfinanziellen Risiken auf sein Geschäftsmodell durch, sowohl aus der Markt-/Ertrags- als auch aus der Kostenperspektive. Die Ergebnisse dieser jährlichen Bewertung werden im folgenden Bericht vorgestellt und durch die von Addiko im Jahr 2022 formulierten Ziele für eine nachhaltige Entwicklung sowie durch (laufende) Maßnahmen zur Berücksichtigung dieser Risiken und zur Steuerung der wichtigsten Handlungsfelder ergänzt.

Die wichtigsten Themen im vorliegenden nichtfinanziellen Bericht umfassen daher die Geschäftsstrategie und die ESG-Strategie von Addiko, die Kunden von Addiko (einschließlich Verkaufsmethoden und Produktbezeichnung), den Zugang zu Produkten und deren Leistbarkeit, die Rolle der Addiko Bank in der Gesellschaft, die Addiko Mitarbeiterstrategie (einschließlich Gleichberechtigung, faire Arbeitsbedingungen, Vergütung und Entwicklung) sowie gruppenweite Compliance (einschließlich des Code of Business Conduct and Ethics, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, dem Schutz von Kundendaten und Informationssicherheit).

Hierbei sollte hervorgehoben werden, dass im Rahmen der Bewertungen der letzten Jahre festgestellt wurde, dass die Addiko Gruppe, ihre Geschäftsbeziehungen sowie ihre Produkte und Dienstleistungen keine wesentlichen Risiken für das Produktdesign und Lifecycle-Management darstellen bzw. keine negativen Auswirkungen auf diese haben, weil die Addiko Gruppe lediglich Produkte im Zusammenhang mit täglichen Bankgeschäften anbietet, die wenig bis gar keine Beratungsleistungen erfordern und für eine Standardisierung geeignet sind.

Sofern nicht anders angegeben, umfasst dieser Bericht die folgenden Unternehmen der Addiko Gruppe: Addiko Bank AG als Mutterbank mit Sitz in Wien, Österreich sowie sechs Tochterbanken, die in fünf CSEE Ländern registriert, zugelassen und tätig sind (Addiko Bank d.d. Ljubljana, Addiko Bank d.d. Kroatien, Addiko Bank d.d. Sarajevo, Addiko Bank a.d. Banja Luka, Addiko Bank a.d. Beograd, Addiko Bank AD Podgorica).

## 1. Addiko Bank - Auf einen Blick



### MISSION & MARKENVERSPRECHEN

||| | | |

**Den Kunden das Leben zu erleichtern, sie in unvorhersehbaren Situationen zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, die Dinge zu bekommen, die sie wollen.**

**Als Experten für Konsumenten - und Mittelstandskredite stehen wir für Schnelligkeit und Flexibilität und versprechen, in allen Lebenslagen für Sie da zu sein, wann und wo immer Sie einen finanziellen Schub brauchen.**



- Voll lizenzierte Bank mit Hauptsitz in Österreich mit 100% Fokus auf Mittel - und Südosteuropa (CEE)
- Von der österreichischen Finanzmarktaufsicht (FMA) und der Europäischen Zentralbank (EZB) reguliert
- Notierung an der Wiener Börse seit 12. Juli 2019, Aufnahme in den ATX Prime am 15. Juli 2019 (19,5 Mio. Aktien)
- Die Addiko Bank kombiniert ihre CEE - Präsenz mit einem gut etablierten Filialnetz und modernen digitalen Vertriebskanälen



- Spezialbank für Konsumenten - und SME - Kredite in der CEE - Region
- Erschließung von Expansionsmöglichkeiten in traditionellen Märkten durch innovative digitale Lösungen
- Einfache, standardisierte und automatisierte Produkte und Dienstleistungen



- Starke Kapitalposition, die zukünftige Expansionsmöglichkeiten unterstützt
- Umsichtiges Risikomanagement, um die Effizienz zu verbessern, ein hervorragendes Kundenerlebnis zu bieten und die Qualität der Vermögenswerte zu erhalten
- Kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse und Kostenbasis
- Proaktives Management und regelmäßige Analyse nicht - finanzieller Risiken



- Förderung der finanziellen Allgemeinbildung, indem wir unsere Kunden dabei unterstützen, fundierte Entscheidungen zu treffen
- Förderung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter durch Bildungsprogramme, Talentförderung und Motivation zu einer gesunden Work - Life - Balance
- Null-Toleranz-Politik im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung
- Addiko Cares Initiativen – soziale Unternehmensinitiativen zur Förderung des ehrenamtlichen Engagements unserer Mitarbeiter
- Bekenntnis zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung, sowie konstante Weiterbildungsinitiativen in Nachhaltigkeitsthemen

## 2. Über uns

Die Addiko Gruppe (im Folgenden als "Addiko Bank" oder "Addiko" bezeichnet) ist eine Bankengruppe im mittel- und südosteuropäischen Raum ("CSEE"), die sich auf Zielgruppe Privatkunden ("Consumer") sowie kleine und mittlere Unternehmen ("SME") spezialisiert. Die Addiko Gruppe besteht aus der Addiko Bank AG, der österreichischen Mutterbank, in Wien, Österreich, registriertes konzessioniertes Kreditinstitut mit Vollbanklizenz, welche von der österreichischen Finanzmarktaufsicht und der Europäischen Zentralbank beaufsichtigt wird. Sie betreut ihre sechs Tochterbanken, die in fünf CSEE-Ländern registriert, lizenziert und tätig sind: Kroatien, Slowenien, Bosnien und Herzegowina (wo sie zwei Banken betreibt), Serbien und Montenegro. Mit ihren Tochterbanken betreut die Gruppe rund 0,8 Millionen Kunden im CSEE Raum über ein gut verteiltes Netzwerk von 154 Filialen sowie über moderne digitale Bankvertriebskanäle.

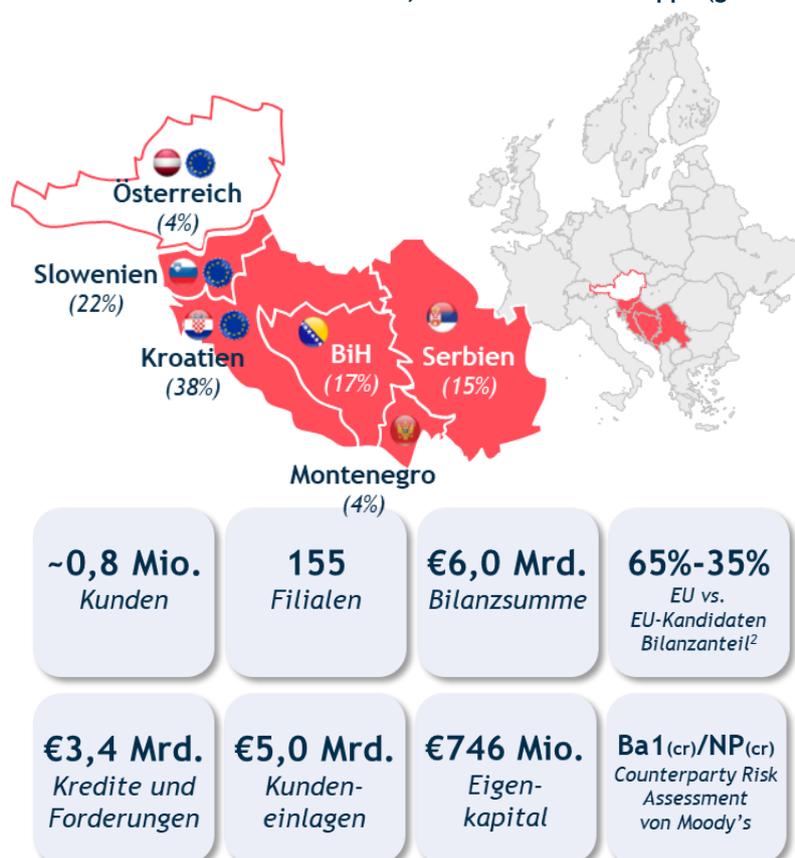
Die Addiko Bank AG ist an der Wiener Börse notiert und befindet sich im Besitz einer breit gefächerten Investorenbasis.

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-Kunden. Diese Kernaktivitäten werden weitgehend durch Privatkundeneinlagen finanziert. Die Addiko Gruppe hat ihre Kreditportfolios in den Bereichen Hypotheken, Public Finance und Large Corporates ("Nicht-Schwerpunktbereiche") 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.

Im Jahr 2021 wurde eine erfolgreiche Unternehmenstransformation eingeleitet, um den Wandel hin zu den Schwerpunktbereichen durch Geschäftswachstumsinitiativen und einem schnelleren Abbau der Nicht-Schwerpunktbereiche sowie einem schrittweisen Ausstieg aus weniger ertragreichen, High-Ticket Unternehmen mittlerer Größe zu beschleunigen.

Im Einklang mit ihrer Strategie bietet die Addiko Bank ein modernes Kundenerlebnis. Die Bankprodukte und -dienstleistungen wurden im Consumer und SME-Segment standardisiert, um die Effizienz zu steigern, Risiken zu minimieren und die Qualität der Vermögenswerte zu erhalten. Dieser spezialisierte Ansatz wird kontinuierlich verbessert, um auf Kundenbedürfnisse und das Marktumfeld zu reagieren.

**Addiko Bank auf einen Blick JE22, % der Aktiva der Gruppe (gerundet)**



## 2.1. Die Strategie der Addiko Gruppe

Im Jahr 2021 startete die Addiko Bank ein gruppenweites Transformationsprogramm, mit dem Ziel, Addiko als führenden Bankenspezialisten für die Bereiche Consumer und SME in der CSEE-Region zu etablieren. Dabei sollen bestehende Universalbanken durch bessere, digitale Angebote und reine Online-Banken durch einen besseren regionalen Kundenservice herausgefordert werden.

Das Transformationsprogramm stützt sich auf drei Säulen: Erstens auf der Förderung des Wachstums in den Fokusbereichen, die durch Initiativen im Consumer und SME-Segment sowie dem Ausbau digitaler, hybrider Angebote und der Beschleunigung der Transformation des Kreditportfolios in Richtung der definierten Fokussegmente vorangetrieben wird. Zweitens, durch eine Optimierung der Organisationsstruktur und Verringerung der Betriebskosten, die durch den Ausbau von digitalen Produkten als Spezialbank gestützt wird. Drittens durch proaktive Initiativen zur Reduktion von NPEs (Non-Performing Exposure) sowie der Erkundung struktureller Möglichkeiten.

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

- **Gut positionierte Region für die Konvergenz des noch nicht ausreichend durchdrungenen Bankensektors**  
Die Addiko Gruppe ist in der letzten Konvergenzregion der EU tätig, in der die Finanzintermediation gering ist und die digitale Transformation noch in den Anfängen ist. Darüber hinaus wächst der unbesicherte Privatkundenkreditmarkt in dieser Region schneller als in der EU. Die Addiko Gruppe ist davon überzeugt, dass ihr Angebot an verbesserten digitalen Fähigkeiten 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, bei dem wichtige Funktionen über das gesamte Netz der Tochtergesellschaften ausgelagert sind. Dies ermöglicht eine Kostensenkung durch die Zentralisierung von Dienstleistungen, 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 Kunden konsequent widerspiegelt. Komfort und Schnelligkeit zählen für Kunden 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.

Um den Weg von Addiko zur führenden Spezialbank für Consumer- und SME-Kredite zu unterstützen, hat Addiko im Mai 2022 eine umfassende Neupositionierungskampagne der Marke mit einer Anpassung seiner Vision und seines Leitbilds gestartet:



**Den Kunden das Leben zu erleichtern, sie in unvorhersehbaren Situationen zu unterstützen und ihnen dabei zu helfen, die Dinge zu bekommen, die sie wollen.**

**Als Experten für Konsumenten- und Mittelstandskredite stehen wir für Schnelligkeit und Flexibilität und versprechen, in allen Lebenslagen für Sie da zu sein, wann und wo immer Sie einen finanziellen Schub brauchen.**

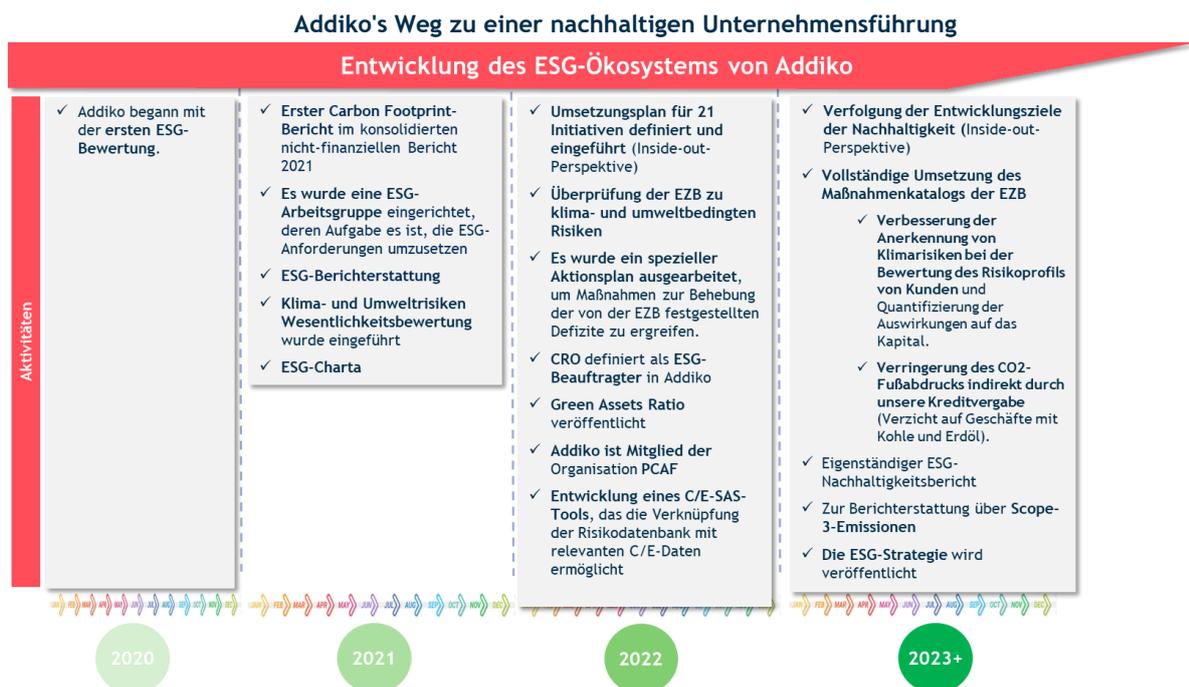
Um dieses neue Markenimage zu vervollständigen, führte Addiko auch eine interaktive Markenfigur ein - Oskar, ein Hamster, der als Addiko's Markenbotschafter und Hauptkommunikator dient. Während der Neupositionierung eröffnete Addiko zudem erfolgreich neue Vertriebskanäle und überarbeitete seine Produkte. Neben diesen Marketingaktivitäten trugen auch weitere Digitalisierungs- und Optimierungsprozesse zu einem soliden Wachstum in den Schwerpunktbereichen bei und Betriebskosten konnten gesenkt werden.

### 3. Addiko's Weg zu einer nachhaltigen Unternehmensführung

Die Addiko anerkennt die wachsende Bedeutung und Relevanz der ESG-Agenden (Umwelt, Soziales und Unternehmensführung ("ESG")) insbesondere des Klimawandels, für seine Geschäftstätigkeit und sein Betriebsumfeld. Daher hat die Addiko Bank ihren Weg zu einer nachhaltigeren Unternehmensführung im Jahr 2021 proaktiv begonnen, als sie zum ersten Mal eine detaillierte ESG-Bewertung durchführte. Im Jahr 2022 wurde eine formelle ESG-Arbeitsgruppe mit Vertretern aus den Bereichen Risiko, Governance und Compliance eingerichtet, um die ESG-Berichtsanforderungen umzusetzen und den Prozess der nachhaltigen Entwicklung innerhalb der Addiko Bank zu steuern.

Im selben Jahr führte die Arbeitsgruppe eine umfassende Klima- und Umweltbewertung ("C&E Assessment") durch. Basierend auf den Ergebnissen dieser Expertengruppe aus verschiedenen Geschäftsbereichen wurden die potenziellen Auswirkungen, insbesondere von Klima- und Umweltrisiken auf das Geschäftsmodell der Addiko Bank analysiert und eine ESG-Charta veröffentlicht, in der das Analyse- und Berichterstattungsverfahren im Zusammenhang mit ESG-Risiken festgelegt wurde.

Mit der Festlegung eines formalen ESG-Organisationsrahmens im Jahr 2022 wurde ein weiterer, wichtiger Meilenstein erreicht, der die Addiko Bank dabei unterstützt Nachhaltigkeitsthemen in einem organisierten und ganzheitlichen Ansatz innerhalb des Unternehmens zu integrieren.



Der ESG Organisationsrahmen der Addiko Bank umfasst vier strategische Säulen:

- ESG-Strategie,
- ESG-Governance,
- ESG-Risikomanagement und Compliance,
- ESG-Bewertung und -Berichterstattung.



### 3.1. ESG-Strategie

Als einen der wichtigsten Meilensteine auf dem Weg zur nachhaltigen Unternehmensführung hat Addiko eine ESG-Strategie formuliert, die im Berichtszeitraum entwickelt und im Januar 2023 vom Aufsichtsrat beschlossen wurde. Diese ESG-Strategie ist eng mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Addiko Gruppe verknüpft und soll einen organisierten Ansatz für ESG- und Nachhaltigkeitsthemen bieten. Die ESG-Strategie unterstützt die Einbeziehung von ESG-Überlegungen in die Unternehmensführung, die Kreditvergabe, das Risikomanagement, die Finanzierungsentscheidungen und die Berichterstattung innerhalb der Unternehmensgruppe. Darüber hinaus legt sie fest, welche der sogenannten C&E-Risiken sich auf die Geschäftsstrategie auswirken können und wie diese Risiken bei der Umsetzung der Strategie berücksichtigt werden können.

Im Rahmen der ESG-Strategie definiert Addiko auch spezifische Ziele für nachhaltige Entwicklung. Als Basis hierzu diente die "Agenda 2030" der Vereinten Nationen vom September 2015, in der 17 internationale Ziele für nachhaltige Entwicklung angeführt wurden. Eine interne Expertengruppe aus verschiedenen Fachbereichen der Addiko Bank wurde damit beauftragt, anhand einer umfassenden Bewertung, aus diesem Katalog von Entwicklungszielen, diejenigen herauszufiltern, die für die Geschäftsstrategie der Addiko Bank am wichtigsten sind.

In einem ersten Schritt wurde ermittelt, ob es Verbindungen zwischen den international anerkannten Zielen und den Unternehmenszielen der Addiko Bank gibt. In einem weiteren Schritt ermittelte die Expertengruppe dann potenzielle Ziele für nachhaltige Entwicklung nach den Kriterien, die für die Geschäftsstrategie von Addiko am wichtigsten und einschlägig sind, nämlich nach deren

- Bedeutung (wie wichtig es ist, zu diesem globalen Ziel beizutragen),
- Wirkung (was kann die Addiko Bank zur Erreichung des jeweiligen Zieles beitragen) und
- Attraktivität (welches Potenzial hat die Erreichung dieses Zieles für die Addiko Bank selbst).

Anhand dieser Kriterien wurden die folgenden vier Nachhaltigkeitsentwicklungsziele ausgewählt, die für die Geschäftstätigkeit der Addiko Bank am wichtigsten und einschlägig sind: "Gesundheit und Wohlbefinden" (3), "Gleichstellung der Geschlechter" (5), "Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum" (8) und "Klimaschutz" (13).



### Gesundheit und Wohlergehen (3)

Die Addiko Gruppe fördert Gesundheit und Wohlergehen. Die Mitarbeiter der Addiko Gruppe werden zu einem gesunden und aktiven Lebensstil motiviert. In den Büröküchen wird gesunde Ernährung gefördert und Mitarbeiter 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 Gesunden Untersuchungen sowie Gastreferenten zum Thema Gesundheitsbewusstsein.



### Geschlechtergleichheit (5)

Die Addiko Gruppe hat einen Drei-Jahresplan zur Umsetzung von Diversität und Inklusion erarbeitet, in dem Ziele für die Vielfalt im Vorstand und Aufsichtsrat festgelegt sind. Alle Schulungsprogramme für Führungskräfte wurden überarbeitet, um Diversität und Inklusionsmaßnahmen einzubeziehen.



### Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum (8)

Entsprechend den Bemühungen der Addiko Gruppe, gut bezahlte und qualitativ hochwertige Stellen zu schaffen und Beschäftigungsmöglichkeiten für Berufseinsteiger 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 Studentenorganisationen in den jeweiligen Ländern zusammen, um mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Absolventen 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.



### Maßnahmen zum Klimaschutz (13)

Der Klimaschutz ist ein wichtiges Element im operativen Geschäft der Addiko Gruppe. Die Addiko Gruppe ist bestrebt, zu einem besseren Umweltbewusstsein beizutragen. Optimierte Geschäftsprozesse führen zu einem nachhaltigen Ansatz, um CO<sub>2</sub> Emissionen, Energie und den Verbrauch von Kunststoffen kontinuierlich zu reduzieren.

Addiko ist sich bewusst, wie wichtig es ist, einen Beitrag zu diesen nachhaltigen Entwicklungszielen zu leisten. Daher hat die ESG-Arbeitsgruppe zusammen mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat 15 Initiativen abgestimmt, die zur Erreichung dieser Ziele beitragen sollen.

## Nachhaltige Entwicklungsziele der Addiko Bank



### 3.2. ESG-Governance

Darüber hinaus bildet ein starker Corporate Governance Rahmen eine weitere wichtige Säule, um sicherzustellen, dass die strategischen Ziele ganzheitlich durch die Institution gefördert werden. Aus diesem Grund wurde eine spezielle ESG-Arbeitsgruppe eingerichtet, mit dem Auftrag, ESG-Themenbereiche in allen Geschäftsbereichen und Kernprozessen der Addiko Gruppe zu verankern und die Fortschritte sowie die Bewertung und Analyse von ESG-Risiken innerhalb der Gruppe regelmäßig zu analysieren und zu überwachen. Den Vorsitz der ESG-Arbeitsgruppe hat der Chief Risk Officer, der somit auch die oberste Verantwortung für die ESG-Agenden trägt.

Die ESG-Arbeitsgruppe berichtet regelmäßig über ihre Fortschritte an das Governance Risk Compliance Committee, welche die Arbeit der ESG-Arbeitsgruppe beaufsichtigt, den Fortschritt in der Erreichung der Nachhaltigkeitsentwicklungsziele überprüft und eine strukturierte Diskussion über ESG-bezogene Themen auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene sicherstellt. Zudem wurde in der Geschäftsordnung verankert, dass halbjährlich eine Berichterstattung bezüglich ESG Themen an den Aufsichtsrat der Addiko Bank AG zu erfolgen hat.

Darüber hinaus hat der Gruppenvorstand der Addiko Bank AG, gemeinsam mit den Vorständen der lokalen Tochtergesellschaften ein klares Bekenntnis zur Einhaltung und Förderung einer nachhaltigeren Unternehmensführung in einer gemeinsamen ESG-Charta abgegeben, welche im ersten Quartal 2022 in allen Addiko-Tochterbanken veröffentlicht wurde und somit wesentlich zur Schaffung einer nachhaltigen Unternehmensführung beiträgt. Auf diese Weise stellt Addiko sicher, dass nachhaltiges, bewusstes Verhalten im gesamten Unternehmen gefördert wird, einerseits durch die Veröffentlichung einer formalen ESG-Strategie sowie auch durch Incentives für Mitarbeiter, einer Veränderung der Unternehmenskultur und einer einheitlichen Kommunikation des Führungsteams "tone-from-the-top".

### 3.3. ESG-Risikomanagement und Compliance

Ein weiteres wichtiges Element des ESG-Organisationsrahmens ist die Integration von ESG-Themen in den Bereichen Risikomanagement und Compliance. Aus Sicht des Risikomanagements werden innerhalb der Addiko weiterhin ESG-Risikofaktoren (in erster Linie klima- und ökologische Risiken) analysiert und deren Wesentlichkeit bewertet. Zudem werden diese Faktoren in bestehende Risikotypen integriert, anstatt sie als separate ESG-Risiko anzusehen. Im Einklang mit den regulatorischen Erwartungen konzentriert sich die Addiko Bank zunächst primär auf Umweltaspekte der ESG-Risikoagenda.

Aus Compliance Sicht werden die dynamischen Entwicklungen der regulatorischen Anforderungen an ESG-Offenlegungsstandards ordnungsgemäß verfolgt und berücksichtigt, so dass sichergestellt ist, dass alle verbindlichen Offenlegungsanforderungen in Bezug auf ESG eingehalten werden. Derzeit legt die Addiko Bank nichtfinanzielle Informationen gemäß der Richtlinie zur nicht-finanziellen Berichterstattung offen und erfüllt die Offenlegungsanforderungen für die Green Asset Ratio gemäß der EU-Taxonomierichtlinie.

### 3.4. ESG-Bewertung und -Berichterstattung

Addiko bewertet und berichtet auch regelmäßig über ESG-Risiken, die sich auf die Bank auswirken können. Aus diesem Grund führt Addiko eine jährlich Selbstevaluierung bezüglich ESG-Risiken durch, die derzeit auch Klima und ökologische Risiken umfasst. Die Ergebnisse werden verwendet, um die wichtigsten Handlungsfelder für Addiko zu definieren. Darüber hinaus wurde ein gruppenweites Projektteam unter der Leitung der ESG-Arbeitsgruppe gebildet, um die Umsetzung neuer Berichtsstandards und zusätzlicher Offenlegungspflichten gemäß den Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung ("ESRS") vorzubereiten, die mit dem Geschäftsjahr 2024 für die im Jahr 2025 veröffentlichten Berichte in Kraft treten werden.

## 4. Unsere Kunden

### 4.1. Verkaufsmethoden und Produktbezeichnung

Die Strategie von Addiko besteht darin, ein modernes Bankgeschäft anzubieten, das sich auf Produkte für die grundlegenden Bedürfnisse der Kunden konzentriert, und zwar in Form von unbesicherten Krediten, Zahlungen und Bankkarten, die auf einfache und transparente Weise kommuniziert und über einen hybriden Vertriebsansatz, bestehend aus Filialen und modernen, digitalen Kanälen, bereitgestellt werden.

Auf Ihrem Weg zur führenden Spezialbank für Consumer- und SME-Kredite, hat sich die Addiko zu einer Neupositionierung der Marke Addiko entschlossen. Das neue Markenzeichen, Oskar, fungiert als zentraler Botschaftsträger für das neue Markenversprechen der Bank: "Als Experten für Verbraucher- und Mittelstandskredite stehen wir für Schnelligkeit und Flexibilität und versprechen, in allen Situationen für Sie da zu sein, wann und wo immer Sie einen zusätzlichen Schub brauchen, um ihre Lebensziele zu erreichen."

Übertragen auf den Alltag bedeutet dies, dass Addiko bestrebt ist, besser, schneller und verfügbarer zu werden, um ihren Kunden zu helfen, ihre Ziele zu erreichen, während sie gleichzeitig sicherstellt, dass Addiko als verantwortungsvoller Kreditgeber angesehen wird. Diese Bemühungen wurden von unabhängigen Behörden anerkannt und mit diversen Qualitätszertifikaten belohnt, wie dem "Customers' Friend Certificate", das der Addiko Bank Banja Luka und der Addiko Bank Sarajevo von der International Certification Association ("ICERTIAS") verliehen wurde. Die Auszeichnung "Best Buy 2022/2023" wurde der Addiko Bank Croatia verliehen. Zudem sind die Vertreter der Addiko auch Mitglieder der nationalen Bankenverbände und als solche, eng in die Festlegung und Umsetzung professioneller Branchenstandards eingebunden, die sich an den höchsten ethischen Grundsätzen orientieren.

Wie wichtig es der Addiko Gruppe ist, ein verantwortungsbewusster 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.

In der Produktwerbung verwendet Addiko zur Gewährleistung vollständiger Transparenz klare und direkte Botschaften sowie repräsentative Beispiele und versorgt ihre Kunden mit allen für eine bewusste Finanzierungsentscheidung notwendigen Informationen. Noch genauere Information zu Produkten und Dienstleistungen sind jederzeit auf den Webseiten und in den Filialen im CSEE-Raum verfügbar.

Die Marketingmaßnahmen der Addiko Gruppe finden Anerkennung bei den Kunden. Als einer der wichtigsten Indikatoren für die Kundenzufriedenheit verzeichnet die Addiko Gruppe in den letzten Jahren einen kontinuierlichen Anstieg der Markenerwägung, also der Kunden, 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.

Addiko verfolgt einen prozessgesteuerten Wandel mit der klaren Vision, zu wachsen und seine Finanzplattform zu einem größeren Ökosystem auszubauen, in dem die Kunden einfache und schnelle Kreditlösungen für ihre jeweiligen Lebensbedürfnisse finden. Die Strategie, der Zweck und das Markenversprechen der Spezialbank Addiko wurden auf dieses Ziel ausgerichtet.

Die Neupositionierung der Marke Addiko wurde im Mai 2022 in allen sechs Märkten durch eine Omnichannel-Marketingkampagne eingeführt und durch Medien- und PR-Aktivitäten verstärkt. Das neue Markenzeichen, Oskar, ersetzt das bisherige Dreieckssymbol. Seit Mai 2022 ist Oskar der Botschaftsträger für Addiko, sowohl nach außen zu potenziellen und bestehenden Kunden, als auch intern zu den Mitarbeitern, um die Kundenzentrierung zu verstärken. Der Markencharakter Oskar hat in jedem Markt eine Stimme in der jeweiligen Landessprache und war über alle Medienkanäle wie TV-Werbung, Außenwerbung, soziale Medien, digitale Werbung und Mobilgeräte in allen Märkten der Addiko Gruppe sichtbar.

Oskars Botschaft richtet sich an bestehende Kunden und beschreibt, wie Addiko verspricht, schnell und unkompliziert Kredite zu begeben, wann immer und wo immer die Kunden einen zusätzlichen Schub brauchen, und sich für sie einzusetzen. Neue und potenzielle Kunden lädt Oskar dazu ein, Addiko auszuprobieren.

## 4.2. Zugang zu Produkten und deren Leistbarkeit

Um einen möglichst breiten Zugang zu seinen Produkten und Dienstleistungen zu gewährleisten, verwendet Addiko einen hybriden Vertriebsansatz, der aus einem breiten Filialnetz, modernen digitalen Vertriebskanälen und Partnerschaften mit Händlern besteht. 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.).

## 4.3. Consumer-Geschäft

Im Consumer-Segment liegt der Schwerpunkt auf Gehaltszahlungen, regelmäßigen Transaktionen, Kreditkartengeschäft und Konsumentenkrediten. Die Addiko Bank unternimmt auch erhebliche Anstrengungen zum Aufbau und kontinuierlichen Verbesserung der digitalen Möglichkeiten und ist in ihren Märkten als digitaler Herausforderer mit digitalen Produkten und Dienstleistungen wie Webloans, mLoans und Online-Kontoeröffnungsfunktionen anerkannt.

Im Jahr 2022 startete Addiko strategische Partnerschaften mit sogenannten Buy-Now-Pay-Later ("BNPL") Fintechs und Händlern, die den Kauf von Waren und Dienstleistungen finanzieren. Zukünftig wird an der Bereitstellung einer soliden "Plug & Play"-Finanzierungsplattform gearbeitet, die es unseren Partnern - von kleinen Händlern bis hin zu großen Einzelhandelsketten - ermöglicht, ihren Verbrauchern und kleinen Unternehmen, Finanzierungsmöglichkeiten auf einem modernen digitalen Marktplatz anzubieten. Ziel ist es, ein neues Ökosystem zu schaffen, das den Zugang zu Finanzierungen ermöglicht und ihnen den zusätzlichen Schub gibt, wann und wo immer sie eine Finanzierung benötigen.

Darüber hinaus ist der Vertriebskanal Bank@Work weiterhin ein wichtiger Pfeiler der Geschäftsstrategie von Addiko Gruppe - durch ihren proaktiven Ansatz hält die Addiko Gruppe das Komfortversprechen ein, dass sie ihren Kunden gibt. Im Hinblick auf das alltägliche Bankgeschäft versucht die Addiko Gruppe, sich durch ihr Angebot an hochwertigen Online- und mobile Bankdienstleistungen, innovative Vertriebskanälen sowie innovativen Arten, die Kunden in der Abwicklung ihre alltäglichen, finanziellen Bedürfnisse zu unterstützen, etwa durch die Bereitstellung verschiedener Zahlungsmethoden, sich von der Konkurrenz abzuheben.

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 Neukundengewinnung ermöglicht.

Ein hochmodernes Kreditantragsverarbeitungssystem in Kombination mit einer Kreditentscheidungs-Engine, wurde bereits in allen Addiko-Einheiten eingeführt. 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 Kunden und dem Komfort bei.

Die Addiko Bank Kroatien hat das Projekt zur Einführung des Euro als Vorreiter unter den lokalen Banken erfolgreich durchgeführt: Alle notwendigen Schritte für die Umstellung von der alten Landeswährung Kuna auf den Euro wurden vorzeitig abgeschlossen, wodurch sichergestellt wurde, dass die Kunden unmittelbar nach Mitternacht am 1. Januar 2023 Zugang zu Geldautomaten hatten und E-Banking, m-Banking und alle anderen Bankdienstleistungen nach 22 Uhr desselben Tages voll einsatzfähig waren.

#### **4.4. SME-Geschäft**

Im Firmenkundenbereich liegt der Fokus auf kurzfristigen, unbesicherten Finanzierungen, gefolgt von Transaktionsbanking- und Handelsfinanzierungsprodukten. Der Schwerpunkt liegt weiterhin auf dem Angebot für digitalisierte Kreditprodukte und Online-Selbstbedienungsfunktionen, die die Kosten für die Kundenbetreuung weiter senken. Addiko hat im Jahr 2022 den Fokus auf derzeit unerschlossene Nischen von Kleinst- und Kleinunternehmen mit Finanzierungsbedarf weiter verstärkt. Trotz der Verringerung der Kreditvergabe von hochvolumigen Krediten im mittelgroßen SME-Segment mit geringer Wertschöpfung ist es gelungen, den Gesamtkreditbestand in diesem Segment zu erhöhen und gleichzeitig das Wachstum der Zins- und Provisionserträge voranzutreiben.

Darüber hinaus hat Addiko sein Digital Lending System ("DLS"), eine automatisierte Kreditvergabebeanwendung für SME-Kunden, die eine flexiblere Annahme von Risikokriterien und eine Überarbeitung von Modulen für einen stabileren Entscheidungsprozess ermöglicht. Eine gruppenweite Initiative zur weiteren Optimierung des End-to-End-Prozesses und zur Verbesserung der "Time-to-Yes" ("TTY") und "Time-to-Cash" ("TTC") wurde analysiert und die definierten Maßnahmen werden ab dem ersten Quartal 2023 umgesetzt.

In Slowenien wurde im vierten Quartal 2022 ein digitales KYC-Verfahren für das Onboarding von Kunden eingeführt, das nach weiterer Optimierung auch in anderen Ländern der Region eingeführt werden soll. Darüber hinaus wurde im Laufe des Jahres 2022 in Kroatien ein automatisierter Prozess für die regelmäßige KYC-Prüfung eingeführt, der anschließend auch in anderen Ländern eingeführt werden soll. Zur besseren Steuerung des Geschäfts wurde in drei Ländern ein neues Tracking-Tool für eine effizientere und effektivere Verfolgung von Vertriebskontakten getestet. Die neue M-Banking-App für KMU wurde im dritten Quartal 2022 in Kroatien eingeführt, wobei der Schwerpunkt auf Bequemlichkeit und Benutzerfreundlichkeit lag. Sie wird in der ersten Jahreshälfte 2023 in Bosnien und Herzegowina und bis Jahresende 2023 in allen übrigen CSEE-Ländern, in denen Addiko vertreten ist, eingeführt.

### **5. Unsere Mitarbeiter und Werte**

#### **5.1. Addikos Rolle in der Gesellschaft**

Die Addiko Gruppe nimmt seine 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 - sei es durch die Unterstützung von Wohltätigkeitsprojekten und -initiativen sowie auch durch ehrenamtliche Arbeit und Spenden. Viele dieser Aktivitäten sind Teil der Initiative "Addiko Cares" und spiegeln sich im Unternehmenswertesystem der Addiko 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 von Mitarbeitern an CSR-Projekten teilgenommen und ihre Zeit und Energie einem guten Zweck gewidmet.

Um nur einige der Projekte zu nennen: "Addiko Cares" unterstützt das Career Center "Young and Strong" der Stiftung SOS-Kinderdorf in Serbien, das sozial benachteiligte Gruppen in Belgrad unterstützt. Im Februar 2022, mit dem militärischen Einmarsch Russlands in die Ukraine, wurden die MitarbeiterInnen der Addiko Gruppe einmal mehr ihren Unternehmenswerten gerecht. "Addiko Cares" hat unter dem Slogan #Addiko stands with Ukraine durch verschiedene Initiativen in allen Unternehmen der Addiko Gruppe insgesamt 62.500 EUR gesammelt und an Wohltätigkeitsorganisationen gespendet. Darüber hinaus wurden in allen Zentralen der Addiko Gruppe Sammelboxen aufgestellt, um Sachspenden zu sammeln und Geflüchteten und vom Ukraine Krieg betroffenen Familien damit zu unterstützen. Einmal mehr ein Beitrag bei dem die Addiko Gruppe schnell und unkompliziert helfen konnte.

## 5.2. Addiko's MitarbeiterInnenstrategie

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. Vor diesem Hintergrund und mit Hilfe der neuen Markenfigur Oskar hat Addiko 2022 seine Unternehmenswerte und Führungskompetenzen überarbeitet und dabei den Fokus auf Kunden, Digitalisierung und Vorbildfunktion unterstrichen.

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. Im Jahr 2022 galt es für die HR-Teams weiterhin, die Veränderungen im Zusammenhang mit der Covid-19 Pandemie weiterzutragen und die Mitarbeiter wieder an den Arbeitsplatz zu binden. Stellenbesetzung, Talente Management, und Entwicklung sowie eine leistungsorientierte Vergütungspolitik waren die Hauptschwerpunkte. Alle Addiko-Einheiten haben Maßnahmen ergriffen, um die Mitarbeiter angesichts der zweistellig hohen Inflationsraten und des Anstiegs der Lebenshaltungskosten zu unterstützen.

Die Bank hat nun zum zweiten Mal einen gruppenweiten Maßnahmenplan zur Förderung von Diversität und Inklusion (2022-2024) sowie Initiativen zur Erhöhung der Anzahl von Frauen in Führungspositionen ins Leben gerufen und diese in einem Dreijahresplan festgesetzt. Der Plan umfasst die folgenden Themen:

- Zielvorgaben für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis
- Recruitment und Auswahlprozess
- Karriere-Management
- Lernen und Entwicklung
- Vergütung
- Benchmarking und Umsetzung von Best-Practice

30 Aktivitäten und Initiativen sollen bis Ende 2024 umgesetzt werden, um sicherzustellen, dass alle HR-Prozesse die höchsten D&I unterstützen. Im Jahr 2022 konnten bereits mehr als 50 % des D&I-Maßnahmenplans abgeschlossen werden.

Im Jahr 2022 konzentrierte sich die Addiko Bank auch verstärkt auf ein internes Talente Management, mit dem klaren Ziel zukünftige Führungskräfte und fachkundige Talente zu identifizieren. Dabei galt es auch als Schwerpunkt internen, weibliche Kandidaten zu fördern, um zukünftig Vorstands- und Aufsichtsratspositionen innerhalb der Addiko Gruppe zu besetzen. Diese Bemühungen zeigen erste Erfolge und es konnten zwei Frauen aus dem internen Talente Pool in die Vorstände der Addiko Bank Montenegro und der Addiko Bank Kroatien befördert werden. Darüber hinaus wurden auch Aufsichtsratspositionen in den Aufsichtsräten der Addiko Bank Slowenien, Kroatien, Montenegro und Serbien mit internen, weiblichen Kandidaten besetzt.

Die Addiko Bank stärkte das Talente Management und die Nachfolge konsistent und systematisch, was zudem durch den internen Talente Pool bestärkt wird. Jährlich werden durch die Führungskräfteentwicklung und Talente Gespräche zukünftige Führungskräfte identifiziert und gezielt gefördert. Dies lässt sich am besten an der internen Besetzungsrate für Führungspositionen zeigen, die bei fast 80 % liegt. Zudem setzt Addiko auch weiterhin auf eine kollaborative "Lernkultur", welche im speziellen auch durch das Mentorenprogramm von Addiko demonstriert wird. Hierbei werden zukünftige Talente von einem vertrauenswürdigen Senior-Mentor innerhalb des Unternehmens in ihrer beruflichen Entwicklung gefördert.

Im Jahr 2022 setzte die Addiko Bank Sarajevo gemeinsam mit Deloitte das 2021 begonnene Gemeinschaftsprojekt "Women's Mentoring Network" fort. Das Programm lädt Frauen aus ganz Bosnien und Herzegowina (BiH), die ihre Führungs- und Managementfähigkeiten stärken möchten, zur Teilnahme an einem fünfmonatigen Programm ein. Das Projekt wird von den HR-Teams und Corporate Communication der Addiko Bank organisiert und von Management Boards der Addiko Bank Sarajevo und Deloitte in BiH gesponsert. Es ist wichtig zu erwähnen, dass "Mentoring" als Instrument zur Talententwicklung in der Addiko Bank Sarajevo vor fünf Jahren eingeführt wurde und in den letzten Jahren über 20% der Belegschaft an dem Programm teilgenommen haben. In den Jahren 2021 und 2022 hat das von der Addiko Bank Sarajevo gesponserte Mentoring-Programm für Frauen 50 Mentorinnen aus der Geschäftswelt in Bosnien und Herzegowina eingestellt. In den letzten zwei Jahren wurden über 100 Frauen geschult, von denen 6% weibliche Angestellte der Addiko Bank Sarajevo waren.

### 5.2.1. Anzahl der Mitarbeiter

Zum Jahresende 2022 waren insgesamt 2.619 (2021: 2.702) Mitarbeiter in der Addiko Gruppe beschäftigt.

Die meisten Mitarbeiter von Addiko haben unbefristete Vollzeitarbeitsverträge.

#### Übersicht - Personalbestand, Vertragsart und Arbeitszeit JE22

JE22 (Geschlecht, Art des Vertrags, Arbeitszeit)	Geschlechterverteilung			Art des Vertrags		Arbeitszeiten	
	GESAMT	Weiblich HC	Männlich HC	UNBEFRISTET	BEFRISTET	VOLLZEIT	TEILZEIT
<b>ADDIKO GRUPPE GESAMT</b>	<b>100%</b> <b>2,619</b>	<b>70.9%</b> <b>1,858</b>	<b>29.1%</b> <b>761</b>	<b>93.1%</b> <b>2,438</b>	<b>6.9%</b> <b>181</b>	<b>97.7%</b> <b>2,560</b>	<b>2.3%</b> <b>59</b>
Addiko Bank AG Wien	125	51	74	116	9	109	16
Addiko Bank d.d. Zagreb	795	570	225	768	27	789	6
Addiko Bank d.d. Ljubljana	314	200	114	290	24	307	7
Addiko Bank d.d. Sarajevo	338	264	74	305	33	338	0
Addiko Bank a.d. Banja Luka	345	270	75	314	31	345	0
Addiko Bank a.d. Beograd	533	381	152	488	45	504	29
Addiko Bank AD Podgorica	169	122	47	157	12	168	1

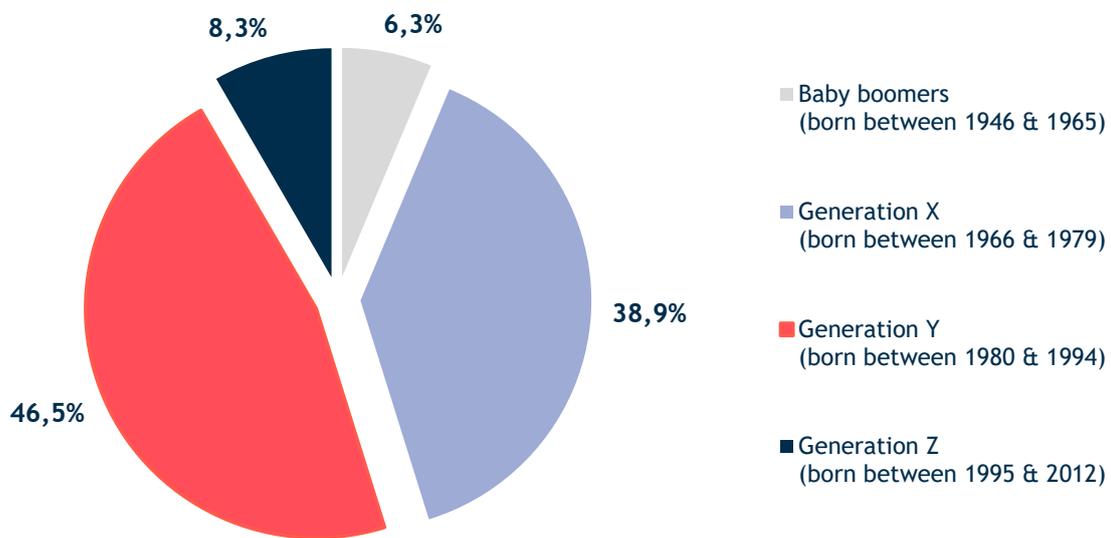
### 5.2.2. Altersstruktur und Altersverteilung

Das durchschnittliche Alter der MitarbeiterInnen der Addiko Gruppe liegt bei 40,8 Jahren (2021: 39,7 Jahre), was bedeutet, dass die Mitarbeiter grundsätzlich etwas älter sind als im letzten Jahr. Das Durchschnittsalter im Jahr 2022 hat sich, nach einem Rückgang im Jahr 2021, dem Niveau von 2020 angenähert (2022: 40,8, 2021: 39,7, 2020: 40,9). Wie erwartet nimmt die Zahl der Mitarbeiter der "Generation Z" kontinuierlich zu (+3,8 % im Vergleich zu 2021).

#### Übersicht - Altersstruktur JE22

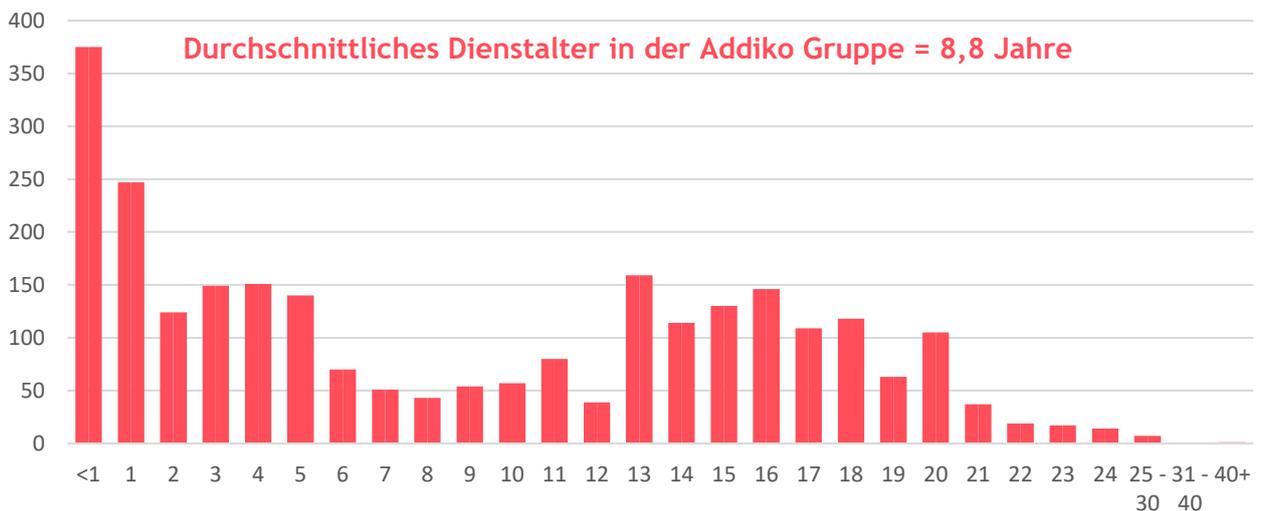
JE22 (Altersverteilung)	Alters- durchschnitt	Altersverteilung				
		GESAMT	Babyboomer (zw. 1946-1965 geboren)	Generation X (zw. 1966-1979 geboren)	Generation Y (zw. 1980-1994 geboren)	Generation Z (zw. 1995-2012 geboren)
<b>ADDIKO GRUPPE GESAMT</b>	<b>40.8</b>	<b>2,619</b>	<b>165</b>	<b>1,019</b>	<b>1,217</b>	<b>218</b>
Addiko Bank AG Wien	41.5	125	3	52	68	2
Addiko Bank d.d. Zagreb	41.4	795	43	342	341	69
Addiko Bank d.d. Ljubljana	41.0	314	12	124	159	19
Addiko Bank d.d. Sarajevo	39.2	338	19	111	176	32
Addiko Bank a.d. Banja Luka	42.0	345	41	133	141	30
Addiko Bank a.d. Beograd	40.5	533	42	204	234	53
Addiko Bank AD Podgorica	38.8	169	5	53	98	13

## Übersicht - Altersverteilung JE22



Das durchschnittliche Dienstalder bei der Addiko Gruppe beträgt 8,8 Jahre (2021: 9,0 Jahre). Mehr als 14% (2021: 11%) der Mitarbeiter sind seit weniger als einem Jahr und mehr als 40% (2021: 38%) sind seit weniger als fünf Jahren bei der Addiko Gruppe beschäftigt.

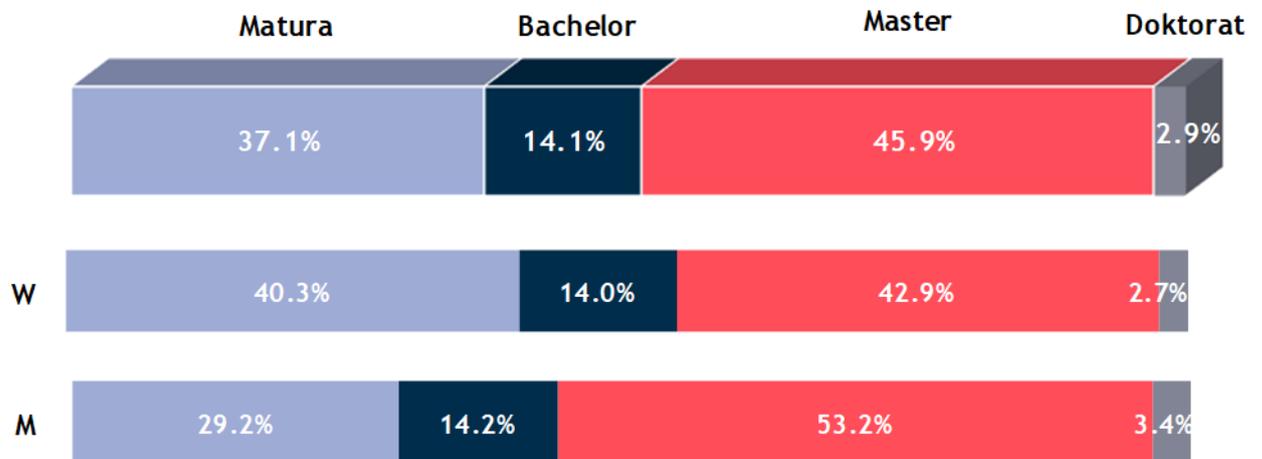
## Übersicht - Anzahl der Mitarbeiter nach Dienstjahren JE22



## 5.2.3. Bildungsniveau

Auf Konzernebene haben mehr als 63% der MitarbeiterInnen der Addiko Gruppe einen Bachelorabschluss oder ein höheres Bildungsniveau. Die Statistik zeigt Unterschiede im Bildungsniveau: etwa 60% der weiblichen und etwa 71% der männlichen MitarbeiterInnen haben einen akademischen Abschluss.

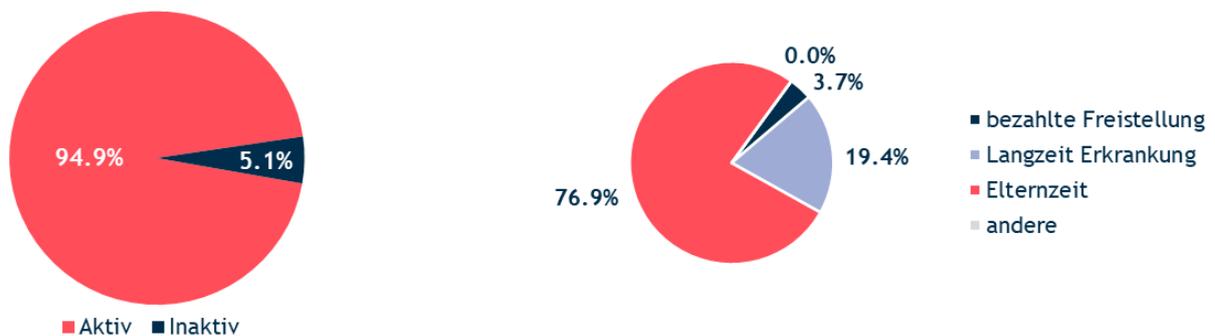
Übersicht - Bildungsniveau zum JE22



## 5.2.4. Inaktive Mitarbeiter

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 waren auf Konzernebene der Addiko 4,9 % (2021: 7,0 %) MitarbeiterInnen inaktiv, die meisten davon in Elternkarenz. Der geringere Prozentsatz der inaktiven Mitarbeiter im Jahr 2022 ist hauptsächlich auf die geringere Anzahl von Mitarbeitern in Gartenurlaub im Vergleich zu 2021 zurückzuführen.

Übersicht - Inaktivität Addiko Gruppe zum JE22

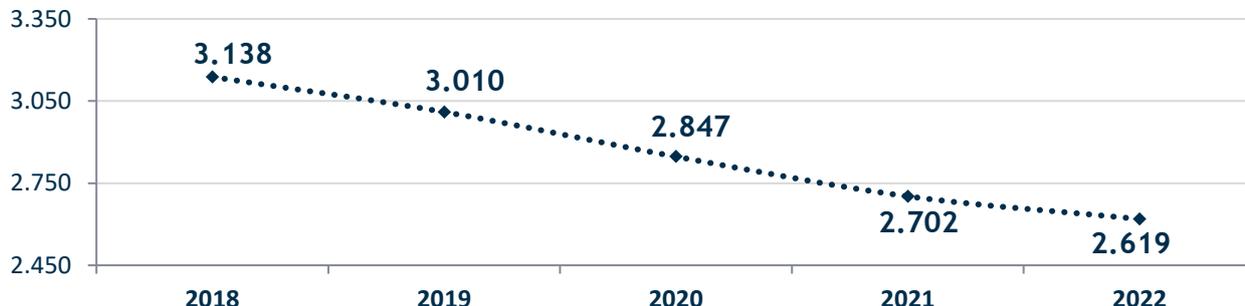


Von allen MitarbeiterInnen der Addiko Gruppe befanden sich 7,5% (2021: 7,6%) in Elternzeit (196 MitarbeiterInnen (2021: 206), davon 174 (2021: 191) weibliche und 22 (2021: 15) männliche Angestellte.

## 5.2.5. Personalentwicklung

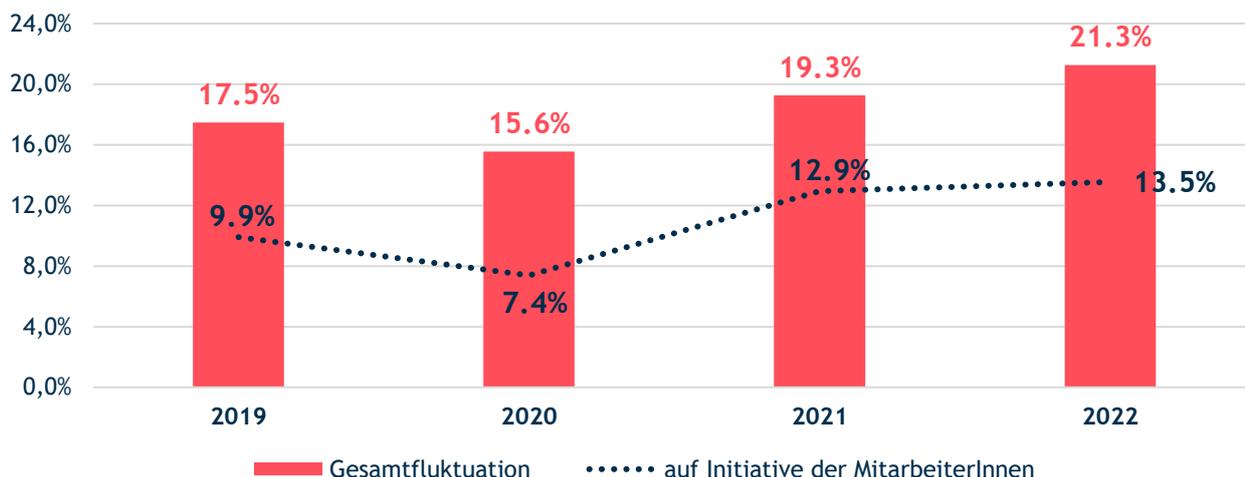
Zum Jahresende 2022 waren insgesamt 2.619 (2021: 2.702) MitarbeiterInnen bei der Addiko Gruppe beschäftigt, das sind 83 weniger als im Jahr 2021.

Entwicklung der MitarbeiterInnenzahl der Addiko Gruppe 2018 - 2022



Im Jahr 2022 nahm die Fluktuation im Vergleich zum Vorjahr zu. Dies zeigt sich in der Messung der gesamten MitarbeiterInnenfluktuation sowie in der Fluktuation auf Initiative der MitarbeiterInnen.

MitarbeiterInnenfluktuation der Addiko Gruppe 2019 - 2022



## 5.2.6. Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen

Gesundheit und Sicherheit der Addiko-Mitarbeiter standen auch im Jahr 2022 im Mittelpunkt. Mit den Lockerungen der Covid-19-Maßnahmen wurden die Reise- und Meetingbeschränkungen ab März 2022 aufgehoben. Alle Filialen sind weiterhin mit physischen Abstandsmaßnahmen ausgestattet, einschließlich Plexiglasscheiben und sanitären Maßnahmen für Mitarbeiter und Kunden. Soziale Abstandsmaßnahmen wurden zwar auf ein Minimum reduziert, bleiben aber bei Bedarf bestehen. Mitarbeiter und Kunden müssen beim Betreten der Addiko-Büros und -Filialen keine Masken tragen.

Flexibles Arbeiten und Home-Office wurden in den meisten Unternehmen der Addiko Gruppe als Mitarbeitervorteil eingeführt. Im Jahr 2022 wurden viele interne Veranstaltungen organisiert, um die Zusammenarbeit zu fördern und die MitarbeiterInnen wieder zusammenzubringen. Dazu gehörten Veranstaltungen wie der Familientag, der Addiko Business Run, Leadership Foren, Geburtstagsfeiern, Mitarbeitertreffen und kleine Teamveranstaltungen, die die Bemühungen der Addiko zeigen, die MitarbeiterInnen nach zwei Jahren restriktiver Covid-19-Maßnahmen wieder zusammenzubringen. Zur Förderung des Wohlbefindens und zur Unterstützung der Work-Life-Balance werden (Sach-)Leistungen angeboten. Zu den Leistungen gehören flexible Arbeitszeiten, Studienurlaub, Elternurlaub, freie Tage für bestimmte Lebensereignisse (Heirat, Tod, Geburt eines Kindes, Umzug) sowie freie Tage am ersten Schultag eines Kindes. Auch wenn die Leistungen innerhalb der Gruppe variieren, setzt sich die Addiko Gruppe aktiv dafür ein, MitarbeiterInnen bei der Erkennung und Bewältigung von Gesundheitsrisiken zu unterstützen. Obwohl die Leistungen innerhalb der Gruppe unterschiedlich sind, ist Addiko bestrebt, die Mitarbeiter aktiv dabei zu unterstützen, Gesundheitsrisiken zu erkennen und zu bewältigen. 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.

Wie aus folgender Übersicht der Krankenstände der Addiko Gruppe hervorgeht, zeigt die Statistik für das Berichtsjahr 2022 eine stabile Gesamtzahl an Krankenständen. Dies ist das direkte Ergebnis der zahlreichen Maßnahmen, die zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter durchgeführt wurden.

## Übersicht über den Krankenstand der Addiko Gruppe 2019-2022

Krankenstandsentwicklung 2019-2022 (ohne Elternzeit)				
	2019	2020	2021	2022
<b>GESAMT Krankheitsstunden</b>	<b>198,105</b>	<b>177,909</b>	<b>178,000</b>	<b>144,342</b>
<b>TOTAL Krankheitsurlaub in % (im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit)</b>	<b>3.3%</b>	<b>3.2%</b>	<b>3.3%</b>	<b>2.9%</b>
Krankheitsstunden weiblicher Mitarbeiterinnen (Total)	161,492	150,453	146,177	121,964
%-Anteil Krankenstand weiblicher Mitarbeiterinnen (im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit)	3.9%	3.9%	3.9%	3.5%
Krankheitsstunden männlicher Mitarbeiter (Total)	36,613	27,455	31,823	22,378
%-Anteil Krankenstand männlicher Mitarbeiter (im Verhältnis zur Gesamtarbeitszeit)	2.0%	1.6%	1.9%	1.5%

Von den 2,9 % (2021: 3,3 %) Abwesenheiten aufgrund von Krankenständen waren 2022 waren nur 0,03 % (2021: 0,05 %) auf Arbeitsunfälle zurückzuführen. Im Jahr 2022 wurden zwei Arbeitnehmerinnen wegen eines Arbeitsunfalls krankgeschrieben - ein Unfall ereignete sich auf dem Weg zur Arbeit und ein andere am Arbeitsplatz.

### 5.2.7. Diversität und Chancengleichheit

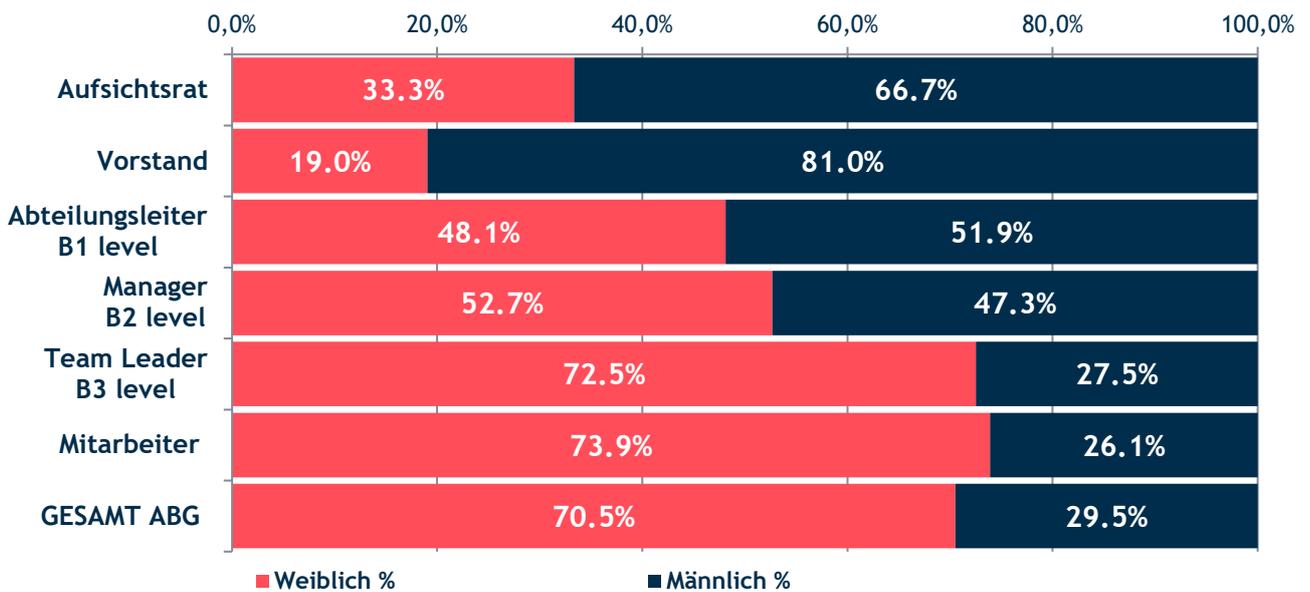
Addiko setzt sich für den Aufbau einer vielfältigen und inklusiven Belegschaft ein, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, nationaler Herkunft, Volksgruppe, sexueller Orientierung, Alter, Hautfarbe, Personenstand und Elternstatus.

Die Prinzipien der Diversität und Inklusion sind in der Unternehmenskultur der Bank festgeschrieben und zeigen sich darin, wie Auswahl, Einstellung, Entwicklung, finanzielle Gleichstellung, Talentgespräche und interne Beförderungen durchgeführt werden.

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, um eine Kultur der Vielfalt und Integration zu gewährleisten.

Im Jahr 2022 wurden keine Vorfälle von Diskriminierung festgestellt.

Diversität und Chancengleichheit JE22



Bis zur Hauptversammlung im Jahr 2022 betrug der Frauenanteil im Aufsichtsrat der Addiko Bank AG 33,3%, danach bis Jahresende 20% (2021: 25%). Betrachtet man die gesamte Aufsichtsratsstruktur der Gruppe, so ist in den Aufsichtsräten der Addiko Banken in Montenegro, Serbien, Kroatien und Slowenien jeweils eine Frau vertreten. Alle Aufsichtsräte der Gruppe haben mindestens einen weiblichen Vertreter, zudem sind in vier von sieben Banken der Addiko Gruppe auch Frauen in Vorstandspositionen vertreten. Im Jahr 2022 traten zwei weibliche Vorstandsmitglieder in die Vorstände der Addiko Bank in Montenegro und der Addiko Bank in Kroatien ein. Die gruppenweite Nachfolgeplanung für Aufsichtsratsmitglieder legt weiterhin 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.

Die im Jahr 2021 gestarteten Talentinitiativen wurden auch im Jahr 2022 fortgesetzt und in formale Prozesse und Richtlinien überführt. Die Auszeichnungen und Zertifikate für Top-Arbeitgeber waren weiterhin ein Mechanismus zur Validierung der kontinuierlichen Verbesserung der HR-Prozesse durch externe jährliche Audits. Die Addiko Bank Serbien, die Addiko Bank Sarajevo und die Addiko Bank Kroatien erhielten jeweils das "Employer Partner Certificate" und zeigten damit ein hohes Maß an Engagement für die Entwicklung der besten HR-Praktiken durch "Selectio". Die Addiko Bank Slowenien hat ihren Status als "familienfreundliches" Unternehmen beibehalten und die Addiko Bank Serbien sowie die Addiko Bank Kroatien haben ihre "Mamforce"-Zertifizierung beibehalten. Solche externen Qualitätszertifikate für Personalmanagementprozesse und -praktiken sind eine Anerkennung für die laufende und kontinuierliche Verbesserung sowie eine Möglichkeit, sich unter den Best-Practice Unternehmen der Branche zu messen.

5.2.8. 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 Schwerpunkt liegt dabei auf der Identifizierung von Talenten. Die interne Besetzungsquote für Führungspositionen blieb bei fast 80 %, ähnlich wie im Jahr 2021.

### 5.2.9. 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 Gruppe 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;
- jeder Mitarbeiter übernimmt Verantwortung und steuert seine Karriere proaktiv.

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.

Die Addiko Academy bietet Schulungsmöglichkeiten in den Bereichen Führung, Bankwesen, Risikomanagement, Vertrieb und Compliance. Addiko konzentriert sich auf die Sicherstellung effektiver Führungsqualitäten, die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Vorschriften, die Stärkung der Kompetenzen für die Kundenbetreuung, den Aufbau von Analyse- und Datenkompetenzen und die Hervorhebung des vorsichtigen Risikoansatzes durch eLearning sowie andere interne und externe Schulungsmöglichkeiten. Die durchschnittliche Anzahl von Schulungstagen pro Mitarbeiter von 3,5 Tagen zeigt, dass der Schwerpunkt auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Mitarbeiter liegt. Neue Vorstandsmitglieder erhalten umfassende interne und externe Unterstützung bei der Einarbeitung, um ihnen die Integration in die Kultur und Arbeitsweise von Addiko zu erleichtern. Zusammen mit den leitenden Angestellten werden alle Vorstandsmitglieder von Addiko in ihrer beruflichen Entwicklung durch einen 360°-Feedback-Prozess begleitet. Darüber hinaus werden immer wieder Coaching- und Mentoring-Möglichkeiten angeboten, um effektive Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter zu gewährleisten.

### 5.2.10. Leistungskultur

Die Addiko Gruppe 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 97% der MitarbeiterInnen, also beinahe die gesamte aktive Belegschaft der Addiko Gruppe gab an, ihre Leistungszielsetzung festgelegt zu haben. Die derzeit durchgeführte 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.

### 5.2.11. 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 Gruppe 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 Kapital Adäquanz. Diese Bestimmungen legen Kriterien und Bedingungen für die Auszahlung variabler Vergütungen an Führungskräfte und MitarbeiterInnen fest.

Schlüsselfunktionen, die das Risikoprofil der Addiko 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 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.

Die EBA veröffentlichte ihre überarbeiteten Leitlinien zur internen Governance, in denen vorgeschrieben wird, dass alle Institute verpflichtet sind, die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu überwachen. Darüber hinaus veröffentlichte die EBA formelle "Leitlinien zur Vergütung, zum geschlechtsspezifischen Verdienstabstand und zu genehmigten Benchmarking-Verfahren mit höherem Verdienstabstand" im Rahmen der Eigenkapitalrichtlinie 2013/36/EU, in denen sie unter anderem die Art und Weise der Berichterstattung über den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand festlegte. Eine Datenanalyse für alle Mitarbeiter der Addiko Gruppe, die in Übereinstimmung mit der von der EBA vorgeschriebenen Methode durchgeführt wurde, zeigt, dass keine strukturellen Mängel und/oder diskriminierenden Praktiken in Bezug auf die Vergütung in der Addiko Gruppe festgestellt werden können, was bedeutet, dass es keine wesentlichen Abweichungen zwischen vergleichbaren Positionen gibt.

Bei der Berechnung wurden alle Stellen, die in der Organisationsstruktur der Addiko Gruppe derselben Gehaltsgruppe angehören, als vergleichbare Stellen berücksichtigt. Die Organisationsstruktur der Addiko Bank besteht aus 13 Mitarbeitergruppen, für die zwei verschiedene Laufbahnen definiert sind (Führungspositionen und Positionen ohne Führungsaufgaben).

Die Ergebnisse der Analyse werden als Verhältnis zwischen dem Median der Bezüge von Frauen und dem Median der Bezüge von Männern dargestellt und in Prozent ausgedrückt.

## Geschlechtsspezifisches Lohngefälle - Analyse JE22

Addiko Group	Pay gap (Median)	LEGENDE
OFFICERS level 1	94.16%	Positionen ohne Führungsaufgaben
OFFICERS level 2	96.16%	Führungspositionen
OFFICERS level 3 & TEAM LEADERS level 1	104.68%	
SPECIALISTS level 1 & TEAM LEADERS level 2	94.08%	
SPECIALISTS level 2 & TEAM LEADERS level 3	100.80%	
SPECIALISTS level 3 & MANAGERS level 1	94.23%	
EXPERTS level 1 & MANAGERS level 2	102.88%	
EXPERTS level 2 & DIRECTORS level 1	105.23%	
ADVISORS level 1 & DIRECTORS level 2	97.34%	
ADVISORS level 2 & DIRECTORS level 3	98.91%	
MANAGING DIRECTORS level 1	95.20%	
MANAGING DIRECTORS level 2	109.94%	
MANAGING DIRECTORS level 3	100.00%	

Ein Prozentsatz über 100% heißt, dass der durchschnittliche Median der Vergütung von Frauen höher ist als der der Männern  
 Ein Prozentsatz unter 100% heißt, dass die durchschnittliche Median der Vergütung von Männern höher ist als der der Frauen

### 5.2.12. Auszeichnungen im Bereich Employer Brand

Die Addiko Gruppe arbeitet insbesondere an ihrer Reputation als Arbeitgeber und möchte in jedem Land, in dem sie tätig ist, als attraktiver Arbeitgeber angesehen werden. In Slowenien ist Addiko als "die Bank für unkonventionelle Banker" bekannt und hat seine Auszeichnung als "familienfreundlicher Arbeitgeber" beibehalten, während die Addiko-Banken in Sarajevo, Montenegro, Kroatien und Serbien ihre Auszeichnung der SELECTIO Group als "Unternehmen mit hohen Standards im Personalmanagement" beibehalten konnte und somit zu den Top-Arbeitgebern in ihren jeweiligen Ländern gehören. Die Addiko-Banken in Serbien und Kroatien erhielten ebenfalls die "Mamforce"-Zertifizierung, die ihr Engagement als Arbeitsplatz zur Förderung von Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration bestätigt.

## 5.3. Gruppenweite Compliance

### 5.3.1. Code of Business Conduct and Ethics

Die Addiko Gruppe 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 Gruppe ist die gemeinsame Verpflichtung der Addiko, 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 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 Gruppe sind:

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

### 5.3.2. Menschenrechte

Die Addiko respektiert den Schutz der international anerkannten Menschenrechte. Die Addiko 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 Leistungen erbringen, voraus.

Die Addiko 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 basieren die Werte und Verhaltensweisen am Arbeitsplatz auf Vertrauen, Respekt und Integrität. Die Addiko 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.

### 5.3.3. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Addiko Gruppe 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 Policies 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 AmtsanwärterIn 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 zu verschaffen. Geschenke und Einladungen müssen immer angemessen sein und dürfen keinen Interessenskonflikt oder den Anschein eines solchen erwecken. Die Addiko 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 gilt es als rechtswidrig, wenn die Unternehmen der Addiko 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 AnwärterInnen 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 Gruppe verlangt, dass alle Verträge mit Dritten eine Regelung enthalten, der zufolge die anzuwendenden Anti-Korruptionsbestimmungen einzuhalten sind.

Im Jahr 2022 hat die Addiko Gruppe keinen Korruptionsfall festgestellt oder aufgezeichnet.

### 5.3.4. Whistleblowing

Die Addiko Gruppe 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.

### 5.3.5. Transparenz

Die Geschäftsphilosophie der Addiko Gruppe 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 Gruppe 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.

### 5.3.6. Interessenkonflikt

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 Gruppe in der Lage, potenzielle oder tatsächliche Interessenskonflikte zu identifizieren und entsprechend damit umzugehen.

Es wird von den MitarbeiterInnen der Addiko Gruppe erwartet, dass sie ihre Beziehungen untereinander, innerhalb der Addiko 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 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.

### 5.3.7. Compliance Management

Die Addiko Gruppe 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 Head of Compliance 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.

### 5.3.8. Ausbildung

Die Addiko Gruppe 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 Gruppe 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.

### 5.3.9. 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 Gruppe die Verarbeitung personenbezogener Daten erfordert, ist der Schutz dieser Daten von entscheidender Bedeutung.

Innerhalb der Addiko 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 Gruppe 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 Gruppe 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 Gruppe. 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 Gruppe 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 Gruppe. 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 Gruppe 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.

### 5.3.10. Informationssicherheit

Die Addiko Gruppe 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 Gruppe 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 Gruppe Gegenmaßnahmen ein, um den Datenschutz aus einer technischen Perspektive zu gewährleisten. Das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter wird durch E-Mails und Intranet-Schulungen auf höchstem Niveau gehalten. Schließlich werden wöchentliche Sitzungen mit den wichtigsten IT-Partnern abgehalten, um über mögliche Probleme oder Sicherheitsverletzungen informiert zu sein.

Die Addiko Gruppe 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.

5.4. Umweltindikatoren & Taxonomie

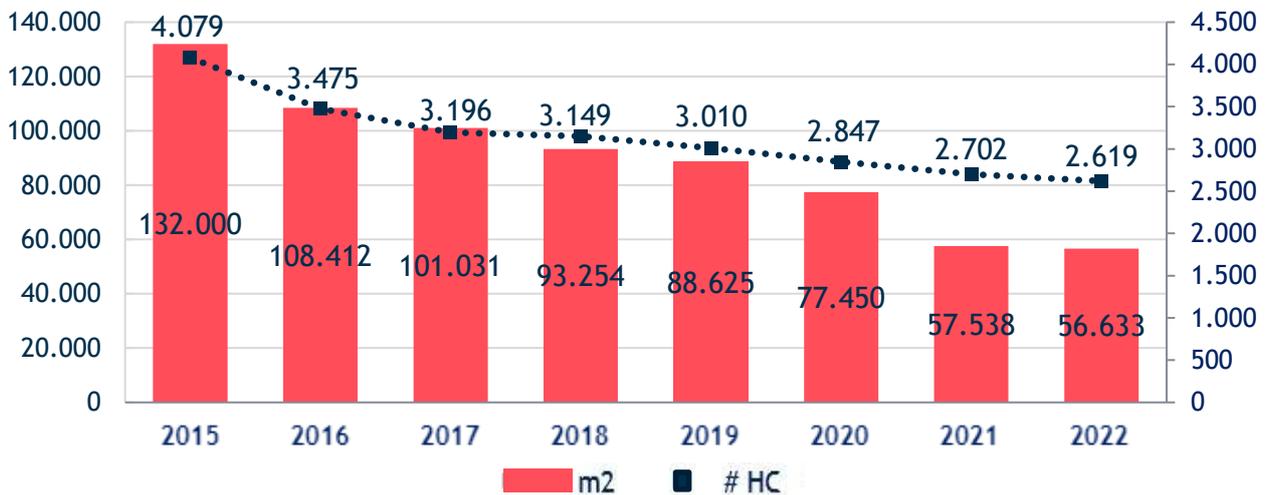
5.4.1. Umweltangelegenheiten

Der Schutz der Umwelt ist ein wichtiger Bestandteil der ESG-Strategie von Addiko. Addiko ist sich seiner Verantwortung bewusst, sich mit Umweltfragen zu befassen. 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. Im Jahr 2022 gab es keine Fälle von Nichteinhaltung von Umweltvorschriften.

5.4.2. Raumoptimierung

Eine der langfristigen Maßnahmen der Addiko Gruppe betrifft eine gruppenweite Raumoptimierungsinitiative, deren Ziel die Reduzierung der Fläche ist, die für das Kerngeschäft der Addiko genutzt wird. Die Addiko verfolgt in allen Hauptniederlassungen im CSEE-Raum sowie in den Back Offices ein Großraumkonzept. Darüber hinaus wird durch die Umstellung von Addikos modernen Vertriebskonzepten, wie die Addiko Bank Express Branch und die Addiko Bank Virtual Branch Offices, die Fläche des physischen Vertriebsnetzes kontinuierlich reduziert. Diese Bemühungen haben in den letzten 6 Jahren zu einer Reduzierung der Bürofläche um 44% geführt, mit einer weiteren positiven Prognose für 2023. Ein solcher Ansatz ist effektiv in Bezug auf den Einsatz von Heiz- und Kühlsystemen und zeigt positive ökologische Auswirkungen durch einen geringeren Strom- und Wasserverbrauch. Durch die Einführung des Home-Office aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde diese positive Entwicklung noch weiter verstärkt. In den Addiko-Zentralen in den Ländern, in denen das Unternehmen tätig ist, werden für die meisten Mitarbeiter weiterhin Home-Office-Tage angeboten. Infolgedessen verringerte sich die Bürofläche im Jahr 2022 insgesamt um 2% von 57.538 m<sup>2</sup> auf 56.633 m<sup>2</sup>, wobei die Zentralen in der Addiko Bank in Kroatien und der Addiko Bank AG in Österreich verkleinert wurden. Eine weitere Reduktion ist für 2023 geplant.

Übersicht Entwicklung Raum- und Betriebsstättenoptimierung 2015-2022



### 5.4.3. Energieeinsparung

Die Addiko Gruppe 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 zunehmend einen Fokus auf erneuerbare Energiequellen.

Seit dem Start einer Initiative zu Energie- und Ressourceneinsparungen bei der Addiko ist das Bewusstsein für die Bedeutung von vernünftiger Nutzung und Ressourceneinsparung in allen Unternehmen sehr hoch. Die durch Covid-19 in den letzten Jahren verursachten Einschränkungen bei der Arbeit von zu Hause aus und bei Reisen spiegeln sich in den Zahlen wider, die in den nachstehenden Diagrammen dargestellt sind (der rückläufige Trend gilt auch für die Holding mit 0,9 % des gesamten Netzstromverbrauchs im Jahr 2022 und 3,8 % des gesamten Netzkraftstoffverbrauchs im Jahr 2022).

#### Entwicklung des Stromverbrauchs 2019-2022 in kWh

in kWh

	Serbien	Slowenien	Montenegro	Kroatien	Sarajevo	Banja Luka	Netzwerk
JE22	1,673,125	1,246,700	462,061	3,102,032	1,875,207	1,725,355	10,084,480
JE21	1,804,389	1,247,000	473,137	3,316,600	1,996,746	1,958,210	10,796,082
JE20	1,882,841	1,163,256	472,369	4,086,630	2,224,195	1,275,475	11,104,766
JE19	2,189,360	1,230,660	511,290	4,799,147	2,798,407	1,477,480	13,006,344

#### Entwicklung des Kraftstoffverbrauchs 2019-2022 in Liter

in Liter

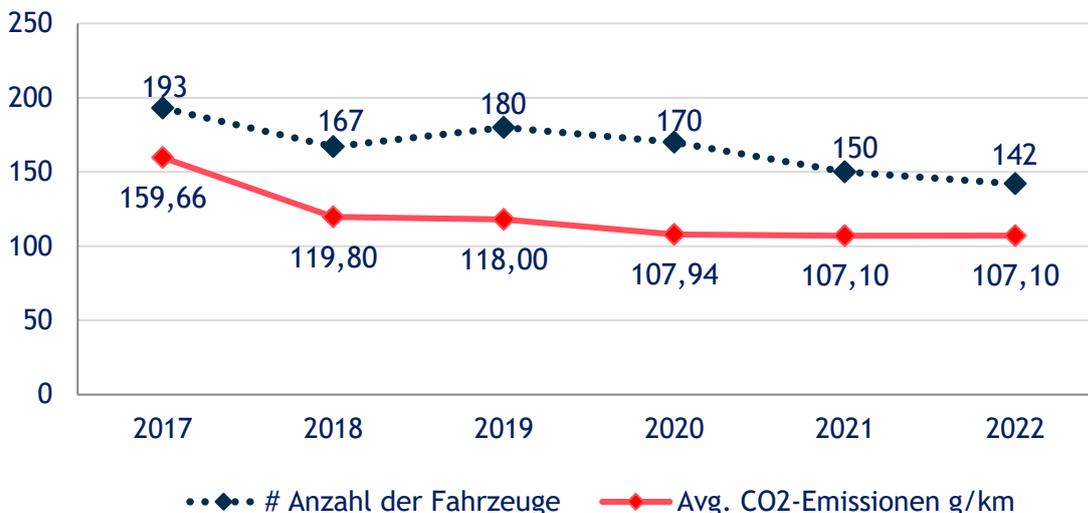
	Serbien	Slowenien	Montenegro	Kroatien	Sarajevo	Banja Luka	Netzwerk
JE22	34,220	22,200	4,640	58,287	29,694	23,611	172,652
JE21	35,290	19,802	5,942	67,900	33,039	23,810	185,783
JE20	26,806	21,000	2,941	59,150	23,700	20,847	154,444
JE19	39,675	48,000	5,224	102,493	41,561	40,634	277,587

### 5.4.4. 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 2022 umfasste der Fuhrpark 142 Fahrzeuge, was den bisherigen Tiefststand darstellt (2017: 193 Autos, 2022: 142 Autos). Die CO<sub>2</sub>-Emissionen sind in den letzten Jahren gesunken, wobei sie 2022 gegenüber 2021 stabil geblieben sind, und zwar um insgesamt 33 % seit 2017 auf einen gewichteten durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoß von 107,1 g/km in den Jahren 2021 und 2022, wie aus der nachstehenden Tabelle hervorgeht.

In der gesamten Addiko Gruppe 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, was durch die im vierten Quartal 2022 eingeführte neue Fahrzeugpolitik weiter unterstützt wird.

Entwicklung des Fuhrparks und der CO<sub>2</sub>-Emissionen 2017-2022



**5.4.5. 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 Gruppe 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 Reiserichtlinien ein, in denen umweltfreundlichen öffentlichen Verkehrsmitteln der Vorzug gegeben wird. Um lange Anreisen am Zielort der Geschäftsreise zu vermeiden, stellt die Addiko ihren MitarbeiterInnen eine Liste empfohlener Hotels zur Verfügung, die zu speziellen Preisen gebucht werden können und sich in unmittelbarer Nähe der üblichen Konferenzstandorte befinden.

**5.4.6. Dokumentenverwaltungssystem**

Die Addiko Gruppe 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.

**5.4.7. Auswirkungen des digitalen Bankings**

Die Förderung von digitalen Bankdienstleistungen durch die Addiko, 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.).

**5.4.8. 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 verwendet daher einheitliche multifunktionale Großdrucker der Energieeffizienz-Kategorie A. In den Druckeinstellungen ist doppelseitiger Schwarz-Weiß-Druck als Standard festgelegt.

#### 5.4.9. Allgemeine Sensibilisierung

Addiko legt zunehmend Wert auf ein umfassendes ESG-Bewusstsein bei seinen Mitarbeitern und Führungskräften. Die Mitarbeiter haben Zugang zu einer Online-Bibliothek, die E-Books, Hörbücher und Lernreisen mit anschließender Zertifizierung anbieten. Neben fachlichen und persönlichkeitsbildenden Inhalten stehen auch Nachhaltigkeitsthemen im Mittelpunkt der Lernerfahrung. Darüber hinaus wurden im vergangenen Jahr Führungskräfte die Möglichkeit gegeben, an externen Schulungen zu verschiedenen Nachhaltigkeitsthemen teilzunehmen, sei es im Bereich nachhaltiger Finanzen und Nachhaltigkeitsrisiken oder durch spezielle Kurse für Frauen in Führungs- und Aufsichtsfunktionen.

#### 5.4.10. LieferantInnenmanagement

Die Beschaffungspolitik der Addiko Gruppe wurde 2021 aktualisiert und die Erwartungen an LieferantInnen hinsichtlich Umweltschutzes 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.

#### 5.4.11. 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

Trotz der Tatsache, dass stark betroffene Industrien bereits jetzt von Übergangsriskien betroffen sind, ist die Konzentration des Kreditportfolios von Addiko in diesen Industrien sehr gering, wobei der Anteil der stark betroffenen Industrien im Jahr 2022 nur 4% beträgt.

5.4.12. Offenlegungspflicht nach Artikel 8 der EU-Taxonomie Verordnung

Die EU-Taxonomie Verordnung legt einen EU-weiten Rahmen - ein Klassifizierungssystem - fest, der es Investoren und Unternehmen ermöglicht, zu bestimmen, ob eine wirtschaftliche Tätigkeit als ökologisch nachhaltig einzustufen ist. Gemäß Art. 8 Taxonomy (EU) 2020/852 in Verbindung mit dem Delegierten Rechtsakt (EU) 2021/2178, Art. 10 Abs. 3 sind Finanzmarktteilnehmer, die unter die Richtlinie über die nichtfinanzielle Berichterstattung ("NFRD") fallen, verpflichtet, Informationen darüber zu veröffentlichen, wie und inwieweit ihre wirtschaftlichen Aktivitäten als ökologisch nachhaltig im Sinne der Taxonomierichtlinie einzustufen sind. Die NFRD gilt für die Addiko Gruppe. Die Offenlegungspflichten für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 beziehen sich ausschließlich auf die Taxonomiefähigkeit: den Anteil der Engagements in nicht taxonomiefähigen und taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den Gesamtaktiva, Informationen über den Anteil der Engagements, die nicht unter die Nichtfinanzielle Melde-Richtlinie ("NFRD") fallen, und den Anteil des Handelsportfolios und der Interbankenkredite auf Abruf. Die für die Taxonomie in Frage kommenden Wirtschaftszweige sind in den delegierten Rechtsakten zur Taxonomie definiert.

Der zweite Schritt im Offenlegungsprozess, die spezifische Anpassung der Taxonomie, wird dann für das Geschäftsjahr 2023 gelten. Dieser abgestufte Ansatz ist notwendig, da die Finanzdienstleistungsbranche auf die von ihren Kunden offengelegten ESG-KPIs angewiesen ist.

Die folgende Tabelle enthält sechs quantitative Indikatoren gemäß Artikel 10 (2) der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 vom 6. Juli 2 zur Ergänzung der EU-Taxonomieverordnung (EU) 2020/852.

2022	(%)
(a1) Engagement in taxonomiefähigen Wirtschaftszweigen / Gesamtvermögen - (gewichtet nach Umsatz)	7.5%
(a1) Engagement in taxonomiefähigen Wirtschaftszweigen / Gesamtvermögen - (gewichtet nach CAPEX)	7.5%
(a2) Forderungen an nach der Taxonomie nicht förderfähige Wirtschaftszweige / Aktiva insgesamt	2.8%
(b) Forderungen an Staaten, Zentralbanken, Zentralregierungen, supranationale Emittenten / Gesamtaktiva	36.3%
(b) Risikopositionen aus Derivaten / Gesamtaktiva	0.1%
(c) Forderungen an Unternehmen, die nicht dem NFRD Richtlinie unterliegen <sup>1</sup> / Summe der Aktiva	20.3%
(d) Handelsbestand / Gesamtvermögen	0.3%
(d) Interbankenkredite auf Abruf / Summe der Aktiva	1.3%

**Taxonomie Ratio - Zusätzliche Informationen**

Als zusätzliche Information und zur Verbesserung der Klarheit wird die Offenlegung der quantitativen Indikatoren durch qualitative Informationen gemäß Anhang XI (EU) 2021/2178 der delegierten Verordnung ergänzt.

Der Nenner aller quantitativen Indikatoren entspricht gemäß den gesetzlichen Bestimmungen den gesamten bilanziellen Aktiva der Addiko Gruppe, die sich zum Jahresende 2022 auf 5.996,4 Mio. EUR belaufen.

Taxonomie-Verhältnis	Kontextbezogene Informationen
(a1) Exposition gegenüber taxonomiefähigen Wirtschaftszweigen	Gemäß den Anweisungen in Anhang V der delegierten Verordnung beruhen die für die Berechnung von (a1) verwendeten Daten auf NFRD-förderfähigen Unternehmen und taxonomiefähigen NACE-Codes sowie auf Finanzierungszwecken, die gemäß der Taxonomieverordnung förderfähig sind.
Private Hypothekendarlehen	Hypothekarkredite wurden anhand der Produktklassifizierung und der Höhe der Immobiliensicherheiten ermittelt. Privatpersonen wurden auf der Grundlage des entsprechenden NACE-Codes für private Haushalte in den EU-Ländern ausgewählt.
NFRD-Unternehmen	Gemäß der delegierten Verordnung sollten EU-Unternehmen, die dem NFRD unterliegen, identifiziert und bewertet werden, ob diese Unternehmen der taxonomiefähigen NACE-Klassifikation angehören.  Der NFRD-Kundenstamm der Gruppe wurde anhand intern verfügbarer Daten ermittelt, insbesondere anhand der folgenden Kriterien: a) das Land, in dem die Gegenpartei ihren Sitz hat (das ein EU-Land sein muss); b) ob die Bruttoeinnahmen des Kunden 50 Mio. EUR übersteigen; c) ob es sich bei dem Kunden um ein Kreditinstitut oder eine andere

<sup>1</sup> Gemäß Artikel 10 handelt es sich um "Unternehmen, die nicht verpflichtet sind, nichtfinanzielle Informationen gemäß Artikel 19a oder 29a der Richtlinie 2013/34/EU zu veröffentlichen".

	<p>finanzielle Kapitalgesellschaft handelt. Wir waren nicht in der Lage, die Anzahl der Mitarbeiter (&gt;= 500) zu berücksichtigen, und wir waren nicht in der Lage, Gegenparteien zu ermitteln, die alle Kriterien mit Ausnahme derjenigen unter c) erfüllen, aber dennoch der Verpflichtung zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung gemäß Artikel 19a oder 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen.</p> <p>Die Offenlegung der für die Taxonomie in Frage kommenden Forderungen muss auf den tatsächlichen Angaben des Finanz- oder Nichtfinanzunternehmens beruhen. Auf der Grundlage der veröffentlichten KPI wurden Forderungen an Banken in die entsprechenden Nenner sowohl in der Kennzahl "basierend auf dem Umsatz" als auch in der Kennzahl "basierend auf CAPEX" aufgenommen.</p>
Spezialfinanzierung von Gewerbeimmobilien	Aufgrund der Strategie von Addiko und der Fokussierung auf unbesicherte Kredite gehören spezialisierte Immobilienprojekte nicht zu den bestehenden Produkten, weshalb der geschätzte Betrag 0.
(a2) Exposition gegenüber nicht förderfähigen Wirtschaftszweigen der Taxonomie	<p>Die Kennzahl (a2) spiegelt den Anteil der Forderungen an nicht förderungswürdige Wirtschaftstätigkeiten der Taxonomie an den gesamten Aktiva der Addiko Gruppe wider.</p> <p>Es ist wichtig zu beachten, dass sich KPI (a1) und KPI (a2) per Definition nicht zu 100 Prozent addieren, da die Zähler der beiden KPIs nur eine Teilmenge der Gesamtaktiva von Addiko darstellen. So sind beispielsweise Engagements gegenüber Zentralstaaten, Engagements in Bezug auf Nicht-NFRD-Kunden und Handelsbuchengagements per Gesetz ausgeschlossen (diese Engagements werden durch KPI (b), KPI (c) bzw. KPI (d) abgedeckt).</p>
(b) Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken, Zentralregierungen, supranationalen Emittenten und Risikopositionen aus Derivaten	Forderungen an Zentralstaaten, Zentralbanken, supranationale Emittenten und Forderungen aus Derivaten machen einen wesentlichen Anteil an der Bilanzsumme der Addiko Gruppe aus. Diese Engagements wurden nach ihren Segmentklassen identifiziert.
(c) Forderungen an Unternehmen, die nicht dem NFRD unterliegen	<p>Kennzahl (c) umfasst Unternehmen, die nicht dem NFRD unterliegen und bei der Kennzahl nicht berücksichtigt werden</p> <p>(b). Risikopositionen gegenüber Nicht-EU-Unternehmen sind in dieser Quote enthalten.</p> <p>Es wird davon ausgegangen, dass die Engagements gegenüber Unternehmen, die nicht dem NFRD angehören, wesentlich bleiben werden, insbesondere wenn man den Anteil der Aktivitäten der Addiko Gruppe in Nicht-EU-Ländern berücksichtigt.</p>
(d) Engagements im Handelsbestand und Interbankenkredite auf Abruf	Diese Kennzahl berücksichtigt Engagements im Handelsbestand und Interbankenkredite auf Abruf auf der Grundlage der jeweiligen Bilanzpositionen.

Wien, 21. Februar 2023

Addiko Bank AG

VORSTAND



Herbert Juranek e.h.  
(Vorsitzender)



Tadej Krašovec e.h.



Ganesh Krishnamoorthi e.h.



Edgar Flagg e.h.

## 6. 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 und Herzegowina (Sarajevo)
ABBL	Addiko Bank a.d. Bosnien und Herzegowina (Banja Luka)
ABSE	Addiko Bank a.d. Serbien
ABM	Addiko Bank AD Montenegro
BNPL	Abzahlungsmodalitäten nach dem Prinzip "buy now pay later"
C&E-Risiken	Klima- und Umweltrisiken
CRO	Risikovorstand
CO2	Kohlendioxid
Consumer	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.
CSEE	Mittel- und Südosteuropa
CSR	Corporate Social Responsibility/Soziale Verantwortung der Unternehmen
CSRD	Richtlinie über die soziale Verantwortung der Unternehmen
D&I	Diversität & Inklusion
DLS	Digitales Leihsystem
EBA	Europäische Bankaufsichtsbehörde
EZB	Europäische Zentralbank
ESRS	Europäische Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung
EU	Europäische Union
usw.	et cetera
FMA	Finanzmarktaufsicht
HC	Personalbestand
HR	Human Resources /Personalwesen
HQ	Zentrale /Hauptsitz
ICERTIAS	Internationale Vereinigung für Zertifizierung
ISO 9001	Die internationale Norm, die die Anforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem festlegt
KPI	Leistungsindikator/en
KYC	Know -your-customer /Kennen Sie Ihren Kunden
LED	Licht emittierende Diode
LGBTQ+	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Queer und weitere sexuelle Identitäten
NACE	Nomenclature of Economic Activities/ Europäisches Klassifizierungssystem von Wirtschaftszweigen
NaDiVeG	Österreichisches Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz
NFRD"	Nichtfinanzielle Melde-Richtlinie
NPE	Non-Performing Exposure
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen; umfasst auch Kleinstunternehmen
UNICEF	Internationales Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen
JE	Jahresende

## 7. Impressum

### Eigentümer und Herausgeber:

Addiko Bank AG

### Firmensitz:

Canettistraße 5/12, 1100 Wien, Österreich

### Vorstand:

Herbert Juranek (CEO)

Edgar Flagggl (Finanzvorstand)

Tadej Krašovec (Risikovorstand)

Ganesh Krishnamoorthi (Vorstand für Markt, IT und Digitalisierung)

### Aktionäre der Addiko Bank AG: Aufteilung nach Investoren (56,9% Streubesitz)

- DDM INVEST III AG (Schweiz) - Schweiz (9,90%)
- Europäische Bank für Wiederaufbau und Entwicklung (EBRD) - UK (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%)
- Credit Suisse Group AG (Nominierter Aktionär von Infenity Management Limited (5,93%)
- Brandes Investment Partners, L.P. - USA (5,07%)
- RWC Asset Management LLP - Vereinigtes Königreich (5,05%)
- MW Funds PTE.LTD - Singapur (5,00%)
- Vorstand und Aufsichtsrat (0,21%)
- Andere Aktionäre (39,43%)

### Verantwortlich für den Inhalt:

Compliance Abteilung