
VERGÜTUNGSBERICHT 2022 der WPB

INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

1	
VERGÜTUNGSBERICHT 2022 der WPB	1
1	
1. Einleitung	2
2. Grundzüge der Vergütungspolitik	4
3. Darstellung der Gesamtvergütung (inkl. Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung)	9
4. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	12
5. Sonstige Informationen und Erläuterungen (jährliche Veränderungen, ggf. Abweichungen von der Vergütungspolitik, Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen, Berücksichtigung des Abstimmungsergebnisses in der letzten Hauptversammlung)	12

1. Einleitung

Geschäftstätigkeit der Wiener Privatbank (WPB)

Als Kapitalmarktspezialist setzt die Bank auf fundierte Kapitalmarktcompetenz bestehend aus professioneller Vermögensberatung und -verwaltung mit einem konzerneigenen Fondsmanagement sowie auf maßgeschneiderte Kapitalmarkt- bzw. Emittenten-Dienstleistungen. Aktien-Brokerage mit globalen Börse-Zugängen runden das Programm ab. In diesem Segment konnte die Bank ihren Kunden insbesondere in Zeiten bewegter Märkte einen klaren Mehrwert bieten. Insbesondere durch die integrierte Angebotskombination bestehend aus Emittenten-Dienstleistungen, in Verbindung mit Brokerage und Depotservice mit Fokus auf das KMU-Segment, ist es der Bank gelungen eine spezielle Nische zu besetzen und sich mit einem klaren Profil am Markt zu positionieren.

Auf Basis einer Kombination aus Veranlagungsmöglichkeiten und Finanzierungen rund um Immobilien bietet die Wiener Privatbank eine integrierte Wertschöpfungskette aus einer Hand. Gerade in unsicheren Zeiten mit hoher Inflation ermöglicht die Bank ihren Kunden damit den Zugang zu einer werthaltigen Veranlagungsform mit gewissem Inflationsschutz und bietet gleichzeitig maßgeschneiderte Finanzierungslösungen.

Unternehmenserfolg

Das Geschäftsjahr 2022 stand eindeutig im Zeichen der Ukraine-Krise, einer rapiden gestiegenen Inflation und damit einhergehend eines spürbaren Rückgangs der globalen Wirtschaftsdynamik. Die Kapitalmärkte zeigten auf das geänderte Umfeld deutliche Reaktionen. So kam es zu einem ausgeprägten Anstieg von Anleiherenditen und auch die Aktienmärkte verhielten sich äußerst volatil. Die Wiener Privatbank konnte in diesem Marktumfeld im Kreditgeschäft vom gestiegenen Zinsniveau profitieren, im Kapitalmarktgeschäft kam es nach einer überdurchschnittlichen Wachstumsdynamik in den Vorjahren angesichts der Marktentwicklungen zu einer Konsolidierung auf erhöhtem Niveau. Die ‚Assets under Management‘ konnten in etwa auf dem angestrebten Level von 2021 gehalten werden. Der leichte Rückgang im Vergleich zum Jahresende des Vorjahres resultierte überwiegend aus marktbedingt geringeren Depot- und Fondsbewertungen.

Zukunftsansichten & Ausblick

Nach einem ereignisreichen Jahr 2022 ist für das Jahr 2023 weiterhin mit volatilen Marktphasen zu rechnen. Das Zinsniveau wird aufgrund anhaltender Zentralbankmaßnahmen erwartungsgemäß weiter ansteigen. Es ist jedoch davon auszugehen, dass es in Abhängigkeit der Inflationsentwicklung zu einer Reduktion im Ausmaß der Zinserhöhungen kommt und sich das Zinsniveau langsam einpendelt, jedoch auf im Vergleich zur „Vorkriegszeit“ deutlich höherem Niveau. Dementsprechend wird sich auch das Wirtschaftswachstum spürbar reduzieren, aktuelle Prognosen gehen aber weiterhin nicht von einer tieferen Rezession aus.

Die Wiener Privatbank ist aufgrund ihrer starken Kapital- und Liquiditätsausstattung weiterhin für

sämtliche Szenarien gut gerüstet, um einerseits sich bietende Marktchancen zu nutzen oder marktbedingte Verwerfungen gut und sicher zu verkraften.

Als verlässlicher Partner in Finanzierungsfragen konzentriert sich die Bank weiterhin auf passende Projektfinanzierungen im Immobilienbereich sowie auf Lombardkredite, um den Private Banking-Kunden des Hauses ein ganzheitliches Angebot aus Veranlagung und Finanzierung bieten zu können.

Im Immobilienbereich kann die Bank zusätzlich auf eine reichhaltige Auswahl an „Betongold“ in Form von Zinshausliegenschaften zurückgreifen, um sicherheitsorientierten Anlegern Zugang zu einer stabilen Alternative zu Kapitalmarktveranlagungen mit hohem Wertsteigerungspotenzial zu ermöglichen.

Im Kapitalmarktbereich setzt sich die Bank zum Ziel, ihren Private Banking-Kunden mit ausgewogenen Veranlagungsmöglichkeiten den Schmerz der hohen Inflation zu nehmen. Neben ihrer Kernkompetenz bei Aktienveranlagungen mit Fokus auf das österreichische und europäische Marktuniversum achtet das hauseigene Asset Management der Bank insbesondere darauf, in ihrem Produktangebot auch die Chancen des gestiegenen Zinsumfeldes zum Vorteil ihrer Kunden zu nutzen. Damit ist gewährleistet, dass die Kunden, je nach individueller Marktmeinung, die jeweils passende Veranlagungslösung zur Hand bekommen. Ein weiterhin zentrales Element in der Positionierung der Bank bleibt zudem das Geschäftsfeld „Capital Markets“, wo die Strukturierung und Begleitung von Aktien- und Anleiheemission inklusive Börselistings und Zahlstellenfunktionen für KMU´s umgesetzt werden. Im Sinne einer durchgängigen Wertschöpfung für Bank und Kunden sollen dadurch auch Impulse für das angeschlossene Depot- und Brokerage Geschäft entstehen. In Puncto Kundentreue und Innovation arbeitet die Bank an der Einführung einer Smartphone-App, die im Laufe des Jahres 2023 den digitalen Auftritt der Bank ergänzen wird. Als digitale Dienstleistung wird zusätzlich angestrebt, künftig eine Verwahrfunktion für tokenisierte Assets anzubieten und damit für die Bank eine neue Assetklasse zu erschließen.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde von Aufsichtsrat und Vorstand erstellt und bietet einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahres 2022 den aktuellen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen ihrer Vergütungspolitik gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form.

Die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung steht im Einklang mit der vom Vergütungsausschuss aufgestellten Vergütungspolitik. Die Vergütungspolitik wurde in der Hauptversammlung 2021 von den Aktionären durch ein positives Abstimmungsergebnis beschlossen.

Die Grundsätze der beschlossenen Vergütungspolitik wurden eingehalten. Weitere Informationen zum Geschäftsverlauf können dem Jahresabschluss und dem Lagebericht für das Geschäftsjahr 2022 entnommen werden.

2. Grundzüge der Vergütungspolitik

Die in § 39b BWG und in der Anlage zu § 39b BWG festgehaltenen Grundsätze der Vergütungspolitik und -praktiken werden in der Wiener Privatbank SE eingehalten. Die Gestaltung der Vergütungspolitik beruht dabei auf den einschlägigen europäischen und nationalen Rechtsvorschriften und ist in der Vergütungspolicy der Wiener Privatbank SE festgelegt. Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats prüft diese und ist für die Überwachung der Vergütungspolitik verantwortlich.

Die allgemeinen Anforderungen im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik der Wiener Privatbank SE betreffen u.a. folgende Grundsätze: Vereinbarkeit der Vergütung mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement, auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsrisiken; Geschlechtsneutralität, Ausrichtung auf die langfristige Geschäftsstrategie; Vereinbarkeit der Vergütung mit den von der Wiener Privatbank SE implementierten Vorkehrungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten; Sicherung der Eigenmittelausstattung; Einhaltung der Kriterien für die Festlegung der fixen und der variablen Vergütung; Verbot von garantierter variabler Vergütung; Angemessenheit des Vergütungssystems.

Es obliegt dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats die Performancekriterien für die Vergütung so festzulegen, dass diese im Einklang mit der langfristigen Ausrichtung des Unternehmens stehen und diese auch unterstützen.

In der Folge werden die einzelnen Vergütungselemente dargestellt und beschrieben und deren Verbindung mit den Zielen aufgezeigt, sodass ein umfassendes Verständnis der Rahmenbedingungen für die Gesamtvergütung ermöglicht wird.

Vergütungssystem für den Vorstand

Zielsetzung des Vergütungssystems ist es, die Vorstandsmitglieder im nationalen und internationalen Vergleich angemessen zu vergüten. Die Gesamtvergütung besteht aus fixen und variablen Bestandteilen. Während fixe Vergütung erfolgsunabhängig gewährt wird, ist die variable Vergütung an die Erfüllung bestimmter nachvollziehbarer Leistungskriterien geknüpft (erfolgsabhängige Vergütung). Der Aufsichtsrat entscheidet diskretionär im Zuge der Feststellung des Jahresabschlusses, ob und in welcher Höhe (gem. Zielerreichung) eine variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstandes erfolgt.

Fixe Vergütung

Das fixe Grundgehalt orientiert sich am Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie an der beruflichen Vorerfahrung des Vorstandsmitglieds und ist an Vergütungen von Vergleichsunternehmen (ähnlicher Größe und Struktur) angepasst. Für den Vergleich wird alle drei Jahre eine Peer Group-Analyse durchgeführt. Für das Jahr 2021 wurden keine Anpassungen des Grundgehalts vorgenommen.

Die Auszahlung erfolgt in vierzehn Monatsgehältern.

Grundgehalt (inkl. Sachbezug) 2022	
Mag. Christoph Raninger, PhD CEO	EUR 610.767,32
Eduard Berger Markt	EUR 403.025,15

Sonstige Vergütungsbestandteile:

Pensionsvereinbarungen

Für die aktiven Vorstandsmitglieder gelten freiwillige, beitragsorientierte Pensionskassenregelungen, für die Wiener Privatbank SE jährlich festgesetzte Beiträge leistet. Im Jahr 2022 wurden Zahlungen in Höhe von EUR 68.651,92 geleistet.

Abfertigungsansprüche

Nach den gesetzlichen Bestimmungen des österreichischen Rechts werden in die BVK (betriebliche Vorsorgekasse / „Abfertigung neu“) monatlich 1,53% des Bruttogehalts einbezahlt. Eine Auszahlung nach Beendigung des Dienstverhältnisses richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

Bei Vorstandsmitgliedern gibt es teilweise eine „Change of Control“ Klausel d.h. bei mehrheitlicher Änderung der Aktionärsstruktur kann es zu einer Auszahlung des jeweiligen Vertrages für die verbleibende Restlaufzeit kommen (zwischen 3 Monate bis maximal zwei Jahresbruttogehälter zuzüglich der auf diesen Zeitraum entfallenden Pensionskassenbeiträge).

Directors and Officers (D&O) -Versicherung

Für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wurde eine D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt abgeschlossen. Die dafür angefallenen Prämien werden von der Gesellschaft geleistet.

Sachbezüge und Nebenleistungen

Die Wiener Privatbank stellt den Vorstandsmitgliedern jeweils ein Firmenauto, Mobilfunk- und Kommunikationsmittel zur Verfügung.

Variable Vergütung

Variable Vergütungskomponenten dienen der Schaffung eines angemessenen Anreizsystems zur Erreichung wesentlicher strategischer Ziele und der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne der Interessen der Aktionäre.

Kriterien für die Festsetzung der fixen und/oder variablen Vergütung

Insbesondere folgende Kriterien werden bei der Festsetzung der fixen Vergütung beachtet:

- Einschlägige berufliche Erfahrung und
- konkret ausgeführte Tätigkeit in der jeweiligen Organisationsstruktur, unter Berücksichtigung der hiermit verbundenen Verantwortung.

Folgende Kriterien werden bei der Festsetzung der variablen Vergütung beachtet:

- Nachhaltige und risikoangepasste Leistungen sowie
- Leistungen, welche über die vorgegebenen Leistungsziele hinausgehen.

Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss hat eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt: die maximale variable Vergütung ist mit der Höhe des fixen Brutto-Jahresgehaltes begrenzt. Eine über diesen Betrag hinausgehende variable Vergütung ist innerhalb der Wiener Privatbank SE nicht vorgesehen.

In der folgenden Tabelle werden die ausgewählten Leistungskriterien, ihre Gewichtung und der

Leistungsbereich (min bzw. max. Zielerreichung), die für die variable Vergütung 2022 zugrunde gelegt wurden, dargestellt. Bei den Zielen 2 und 3 gibt es vorstandsspezifische Unterschiede bei der Ausgestaltung der jeweiligen Ziele (u.a. keine quantitativen Ziele bei Ziel 3 für den Marktfolge-Vorstand/CEO).

Name des Vorstands	Kriterien	Gewichtung in %	Details zu den Zielen
Mag. Christoph Raninger, CEO	Ziel 1: Gesamtbank - Finanzziel	45%	<ul style="list-style-type: none"> a) CIR (Cost-Income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) AuM (Assets under Management)
	Ziel 2: Gesamtbank – Stärkung des Geschäftsmodells	15%	<ul style="list-style-type: none"> a) Weiterentwicklung im Marktauftritt und der Infrastruktur der Bank u.a. hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> - zeitgemäßer Produkte unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit - Stärkung der Absatzkraft und Erschließung neuer Kundenzielgruppen - Weiterentwicklung der Kernbanksystem- und IT-Infrastruktur sowie Weiterentwicklung des digitalen Auftritts b) Erhöhung der Servicequalität zum internen und externen Kunden durch Verbesserung der internen und externen Prozessabläufe
	Ziel 3: Finanzziel / Qualitatives Ziel	30%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele
	Ziel 4: Führungsziel	10%	<ul style="list-style-type: none"> a) Mitarbeiter-/Teamentwicklung b) Nachfolgeplanung/ „Key (wo)man risks“ c) Einholung von Verbesserungsvorschlägen von den Mitarbeitern im Team

Name des Vorstands	Kriterien	Gewichtung in %	Details zu den Zielen
Eduard Berger, Markt	Ziel 1: Gesamtbank - Finanzziel	35%	<ul style="list-style-type: none"> a) CIR (Cost-Income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) AuM (Assets under Management)
	Ziel 2: Gesamtbank – Stärkung des Geschäftsmodells	15%	<ul style="list-style-type: none"> a) Weiterentwicklung im Marktauftritt und der Infrastruktur der Bank u.a. hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> - zeitgemäßer Produkte unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit - Stärkung der Absatzkraft und Erschließung neuer Kundenzielgruppen - Weiterentwicklung der Kernbanksystem- und IT-Infrastruktur sowie Weiterentwicklung des digitalen Auftritts b) Erhöhung der Servicequalität zum internen und externen Kunden durch Verbesserung der internen und externen Prozessabläufe
	Ziel 3: Finanzziel / Qualitatives Ziel	40%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele
	Ziel 4: Führungsziel	10%	<ul style="list-style-type: none"> a) Mitarbeiter-/Teamentwicklung b) Nachfolgeplanung/ „Key (wo)man risks“ c) Einholung von Verbesserungsvorschlägen von den Mitarbeitern im Team

Zur Dokumentation der Zielvereinbarung, Gewichtung der qualitativen und quantitativen Parameter und Zielerreichung werden für die Vorstände eigene Zielvereinbarungen vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss getroffen.

Um die Vergütungspolitik auf den langfristigen risikoadjustierten Erfolg des Unternehmens auszurichten, wird bei den Zielvereinbarungen der qualitativen und quantitativen Parameter ein 3-jähriger Leistungszeitraum angesetzt (Durchschnittsrechnung). Dies bedeutet, dass für die Berechnung der jeweiligen Bonifikation eines Kalenderjahres die jeweiligen Prozente der Zielerreichung der letzten drei Jahre zusammengerechnet und in Folge gedrittelt wird und wiederum als Basis herangezogen wird. Ergibt eine Durchschnittsberechnung eine Zielerreichung von unter 70% erfolgt eine Reduktion des Bonus von 10%; von unter 60% von 20%, von unter 50% erfolgt eine Reduktion um 100%.

Für das Jahr 2022 wurden finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gemäß Übersicht (Ziel 1 – 4) festgelegt. Der Aufsichtsrat erhielt im Laufe des Geschäftsjahres Updates vom Vorstand und den zuständigen Führungskräften über Entwicklungen von Projekten in Zusammenhang mit diesen Belangen.

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss kommt zum Schluss, dass die Ziele der nichtfinanziellen Indikatoren weitgehend erfüllt wurden. Die Gesamtbank-Finanzziele wurden 2022 erreicht.

Im Jahr 2022 kam keine Bonifikation für das Geschäftsjahr 2021 zur Auszahlung. Ebenso ist geplant, dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss im Jahr 2023 einen Vorschlag zu unterbreiten, wonach die Auszahlung des Jahresbonus 2022 aus geschäftspolitischen Gründen ebenfalls entfallen soll.

Es sind in der Wiener Privatbank SE keine LTI-Programme im Einsatz.

Vergütungssystem für den Aufsichtsrat

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll sicherstellen, dass die Mitglieder eine mit ihrer Tätigkeit im Einklang stehende Vergütung gewährt bekommen und diese zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsorgans sichert.

Die Vergütung wird von der Hauptversammlung beschlossen und setzt sich aus einer Fixvergütung pro Jahr abgestuft nach der Funktion als Vorsitzende(r), stellvertretende(r) Vorsitzende(r) und einfaches Aufsichtsratsmitglied, Zuschlägen für die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrates und Sitzungsgeldern pro Sitzung zusammen. Das Sitzungsgeld soll dem Umstand Rechnung tragen, dass die Anzahl von Sitzungen variieren und somit unterschiedlicher Zeitaufwand anfallen kann. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat sieht keine erfolgsorientierte Vergütung vor.

Aufsichtsratsmitglieder erhalten keine zusätzlichen Leistungen oder Pensionsvereinbarungen. Jedes Mitglied im Aufsichtsrat hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

3. Darstellung der Gesamtvergütung (inkl. Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung)

Die Angaben zur Gesamtvergütung der Vorstände stellen wir aufgeschlüsselt nach Bestandteilen in der folgenden übersichtlichen Abbildung dar.

Gesamtvergütung Vorstandsmitglieder in EUR	2022	
	Aktive Vorstandsmitglieder	
	Mag. Christoph Raninger, PhD CEO	Eduard Berger, Markt
1. Fixe Vergütung		
- Grundgehalt (inkl. Sachbezug)	610.767,32	403.025,15
- <i>Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen</i>	0	0
- Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0
2. Variable Vergütung		
- Gewährung variable Vergütung für das GJ 2020	0	0
- <i>Auszahlung variable Vergütung für das GJ 2019</i>	0	0
3. Sonstige Vergütungen		
- Einmalige Abfindungen	0	0
4. Altersversorgung		
- Beiträge zur Pensionskasse	51.250,08	17.401,84
5. Gesamtvergütung		
- fix	662.017,40	420.426,99
- variabel	0	0
Total	662.017,40	420.426,99
6. Anteil fixer Vergütung in %	100%	100%
6. Anteil variabler Vergütung in %	0%	0%

Gesamtvergütung für den Vorstand

Mag. Christoph Raninger, PhD erhielt im Jahr 2022 ein Grundgehalt (inkl. Sachbezug) von EUR 610.767,32, Eduard Berger von EUR 403.025,15. Darüber hinaus erfolgte keine zusätzliche Vergütung für Geschäftsführungstätigkeiten in verbundenen Unternehmen. Für beide Vorstandsmitglieder werden auch Beiträge zur Pensionskasse geleistet.

Für das Berichtsjahr 2022 kommt – vorbehaltlich dem Beschluss im Vergütungs- und Nominierungsausschuss zu den Bonifikationen im Berichtsjahr 2022 – für beide Vorstände keine variable Vergütung zur Auszahlung analog dem Berichtsjahr 2021.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2022 steht im Einklang mit der festgelegten Vergütungspolitik. Mit der Vergütungspolitik sollen die Förderung der Geschäftsstrategie und eine nachhaltige langfristige Entwicklung im Sinne der Aktionäre sichergestellt werden. Für das Jahr 2022 konnten wesentliche der in der Geschäftsstrategie festgelegten Ziele (finanzieller und nichtfinanzieller Natur) erreicht werden. Auch auf langfristige Sicht ist die Wiener Privatbank SE auf stabilem Wege. Es konnten wichtige finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren der Unternehmenssteuerung der letzten Jahre stetig verbessert werden.

Mit der Bindung der Vergütung an Erfolgskriterien, die in der Vergütungspolitik festgelegt werden, kann sichergestellt werden, dass passende Verhaltensanreize zur gewünschten Unternehmensentwicklung gegeben sind.

Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat

Die Vergütung für den Aufsichtsrat wird jährlich in der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr beschlossen und gelangt danach zur Auszahlung. Für das Geschäftsjahr 2022 soll der Hauptversammlung eine Aufsichtsratsvergütung in Höhe von EUR 207.384,25 vorgeschlagen werden.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält eine fixe Vergütung von EUR 36.000.

Der Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrates erhält eine fixe Vergütung von EUR 18.000.

Jedes einfache Mitglied des Aufsichtsrates erhält eine fixe Vergütung von EUR 12.000.

Zuschläge bestehend für die Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrates:

- Prüfungs- und Risikoausschuss: Der Vorsitzende des Prüfungs- und Risikoausschusses des Aufsichtsrates erhält jeweils einen Zuschlag zur fixen Vergütung von 50 %. Sonstige Mitglieder des Prüfungs- und Risikoausschusses des Aufsichtsrates erhalten jeweils einen Zuschlag zur fixen Vergütung von 25 %.
- BWG-Ausschuss und Ausschuss für dringliche Angelegenheiten: Der Vorsitzende des BWG-Ausschusses und Ausschusses für dringliche Angelegenheiten des Aufsichtsrates erhält einen Zuschlag zur fixen Vergütung von 25 %. Zum Teil erhalten Sonstige Mitglieder des BWG-Ausschusses und Ausschusses für dringliche Angelegenheiten des Aufsichtsrates einen Zuschlag zur fixen Vergütung von 12,5 %.

- Vergütungs- und Nominierungsausschuss: Der Vorsitzende des Vergütungs- und Nominierungsausschusses des Aufsichtsrates erhält einen Zuschlag zur fixen Vergütung von 25 %. Sonstige Mitglieder des Vergütungs- und Nominierungsausschusses des Aufsichtsrates erhalten einen Zuschlag zur fixen Vergütung von 12,5 %.
- Deckelung der Zuschläge: Insgesamt steht jedem Mitglied des Aufsichtsrates für Ausschuss-Mitgliedschaften maximal ein Zuschlag von 50 % pro Geschäftsjahr zu seiner jeweiligen fixen Vergütung zu.

Zusätzlich gebührt allen Mitgliedern des Aufsichtsrates ein Sitzungsgeld von EUR 2.000 pro Sitzung. Dies gilt auch für Ausschusssitzungen, sofern diese nicht am selben Tag wie eine Plenarsitzung des Aufsichtsrates stattfinden.

Daraus ergeben sich für die Mitglieder des Aufsichtsrats nachfolgend einzeln angeführte Vergütungen für das Jahr 2022:

Gesamtvergütung Aufsichtsratsmitglieder in EUR	2022				
	Aktive Aufsichtsratsmitglieder				
Name des Aufsichtsrates, Position	Dr. Gottwald Kronebitter, Vorsitzender	Mag. Johann Kowar, stv. Vorsitzender	Heinz Meidlinger, Mitglied	Günter Kerbler, Mitglied	Wolfgang Zehenter, Mitglied *)
Fixe Vergütungsbestandteile:					
• Fixvergütung	36.000	18.000	12.000	12.000	4.134,25
• Ausschusstätigkeit	18.000	6.750	6.000	4.500	6.000
• Sitzungsgelder	18.000	18.000	18.000	18.000	12.000
Gesamtvergütung	72.000	42.750	36.000	34.500	22.134,25
Anteil fixer Vergütung in %		100%	100%	100%	100%
Anteil variabler Vergütung in %		0%	0%	0%	0%

*) Bestellung am 08.06.2022

Für Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Aufsichtsratsstätigkeiten, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden keine Vergütungen gewährt. Aufsichtsratsmitglieder haben keine Pensionszusagen seitens der Gesellschaft. Bestehende Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen, in denen Aufsichtsratsmitglieder tätig sind, werden zu fremdüblichen Konditionen abgewickelt. Über Verträge mit nahestehenden Personen wird im Konzernanhang berichtet.

Im Jahr 2022 gelangte die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2021 zur Auszahlung. Für ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Jahr 2022 keine Vergütungen gewährt oder ausbezahlt.

4. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen

Es bestehen keine aktienbasierten Vergütungen.

5. Sonstige Informationen und Erläuterungen

(jährliche Veränderungen, ggf. Abweichungen von der Vergütungspolitik, Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen, Berücksichtigung des Abstimmungsergebnisses in der letzten Hauptversammlung)

Vergleichsinformationen zur Veränderung der Vergütung und der Unternehmensleitung

Die folgende Tabelle stellt die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Aufgrund der neuen Berichtspflicht kann im Berichtsjahr 2022 noch kein vollständiger 5 Jahresvergleich vorgenommen werden.

Es werden Informationen zu den Berichtsperioden 2019 bis 2022 sowie der jeweilige Vergleich gegenüber der vorangegangenen Berichtsperiode dargestellt:

Vergleichsinformation	Jahr	Wert	Veränderung in %
Vergütung Vorstand/Aufsichtsrat			
Mag. Christoph Raninger, CEO	2019	€ 0,00	
	2020	€ 584.483,39	100,00%
	2021	€ 610.539,44	4,46%
	2022	€ 610.767,32	0,04%
Eduard Berger, Markt	2019	€ 391.194,57	
	2020	€ 353.479,00	-9,64%
	2021	€ 374.735,45	6,01%
	2022	€ 403.025,15	7,55%
Juraj Dvorák, Markt CEE (bis 13.10.2020)	2019	€ 0,00	
	2020	€ 267.111,32	100,00%
	2021	€ 0,00	-100,00%
	2022	€ 0,00	0,00%
Dr. Gottwald Kranebitter Vorsitzender des Aufsichtsrats	2019	€ 68.000,00	
	2020	€ 64.000,00	-5,88%
	2021	€ 68.000,00	6,25%
	2022	€ 72.000,00	5,88%
Mag. Johann Kowar Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	2019	€ 34.750,00	
	2020	€ 34.750,00	0,00%
	2021	€ 38.750,00	11,51%
	2022	€ 42.750,00	10,32%
Heinz Meidlinger Mitglied des Aufsichtsrats	2019	€ 32.000,00	
	2020	€ 28.000,00	-12,50%
	2021	€ 32.000,00	14,29%
	2022	€ 36.000,00	12,50%
Günter Kerbler Mitglied des Aufsichtsrats	2019	€ 28.500,00	
	2020	€ 26.500,00	-7,02%
	2021	€ 26.500,00	0,00%
	2022	€ 34.500,00	30,19%

Vergleichsinformation	Jahr	Wert	Veränderung in %
Wolfgang Zehenter	2019	€ 0,00	
Mitglied des Aufsichtsrats	2020	€ 0,00	0,00%
(ab 08.06.2022)	2021	€ 0,00	0,00%
	2022	€ 22.134,25	100,00%
Unternehmenserfolg			
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT) in TEUR	2019	€ 1.768	
	2020	-€ 7.748	n.a.
	2021	€ 2.995	n.a.
	2022	€ 2.925	-2,33%
Harte Kernkapitalquote (CET 1)	2019	17,92%	
	2020	18,68%	4,24%
	2021	18,33%	-1,87%
	2022	21,23%	15,82%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	2019	8,97 Jahre	
	2020	9,10 Jahre	1,45%
	2021	9,57 Jahre	5,16%
	2022	9,64 Jahre	0,73%
Energieverbrauch gesamt	2019	kWh: 142.011	
Parkring 12/EG, Top 4, 21, 22, 76	2020	kWh: 135.760	kWh: -4,40%
	2021	kWh: 126.363	kWh: -6,92%
	2022	kWh: 119.779	kWh: -5,21%
Energiekosten gesamt	2019	€ 18.753,38	
	2020	€ 17.597,59	-6,16%
	2021	€ 17.126,94	-2,67%
	2022	€ 19.524,87	14,00%
Energieverbrauch/FTE Gesamt	2019	kWh: 1.694	
	2020	kWh: 1.618	kWh: -4,49%
	2021	kWh: 1.653	kWh: 2,16%
	2022	kWh: 1.640	kWh: -0,79%
Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten aus Vollzeitäquivalenzbasis			
Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten (FTE)*	2019	€ 74.639,89	
	2020	€ 74.201,27	-0,59%
	2021	€ 78.349,63	5,59%
	2022	€ 83.514,24	6,59%
* FTE Durchschnitt sonstige Beschäftigte	2019	81,83	
	2020	80,17	-2,03%
	2021	74,01	-7,68%
	2022	71,02	-4,04%

In den Folgejahren sind jedes Jahr 1 Jahr mehr, bis zu 5 Vergleichsjahre darzustellen!

Die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder im Vorstand und Aufsichtsrat zeigt folgendes Bild:

Die Wiener Privatbank SE hat im Berichtsjahr 2022 2 Vorstandsmitglieder. Die Verlängerung des Vorstandsmandats von Herrn Eduard Berger wurde im Vergütungs- und Nominierungsausschuss im Februar 2022 beschlossen und bis zum 31.12.2024 verlängert. Die Vorstandsvergütung von Herrn Eduard Berger wurde angepasst bzw. die jährliche Beteiligungsleistung für das bestehende Pensionskassen-Modell wurde entsprechend erhöht (siehe Punkt 3). Darüber hinaus ist noch zu erwähnen, dass die Vorstandsvergütung 2020 einen freiwilligen covid-bedingten Gehaltsverzicht von 20% für 3 Monate beinhaltete.

Für die Darstellung des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens wurde der finanzielle Indikator ‚Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT)‘ ausgewählt. Die Kernkapitalquote (CET 1) hat sich von 2021 auf 2022 um 15,82% erhöht.

Als nichtfinanzielle Indikatoren wurden die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und im Sinne der Nachhaltigkeit auch der Energieverbrauch pro Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis für die Darstellung ausgewählt. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit stieg im Jahr 2022 auf 9,64 Jahre an. verbessert werden - im Jahr 2022 stieg dieses auf 9,64 Jahren an. Der Energieverbrauch pro Mitarbeiter konnte im Jahr 2022 um -0,79% bei den kWh verringert werden.

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten (excl. Vorstand) beträgt 2022 EUR 83.514,24 und ist um 6,59% höher als im Vergleichszeitraum 2021 (Durchschnitt von EUR 78.349,63). Der durchschnittliche FTE-Stand hat sich um -4,04% verringert auf 71,02 FTE. In die Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten wurden alle Angestellten auf Vollzeitäquivalenzbasis eingerechnet. In der Berechnung nicht berücksichtigt wurden Personen in Karenz. Es wurde die Gesamtvergütung, dh Grundgehalt, Geldzuwendungen, Boni, Provisionen, Gewinnbeteiligungen und sonstige Formen variabler Vergütungen für die Berechnung herangezogen.

Im Jahr 2022 wurde nicht von der festgelegten Vergütungspolitik abgewichen. Des Weiteren wurden im Jahr 2022 keine Rückforderungsansprüche („Clawback“) über variable Vergütungsbestandteile gestellt.

Der Vergütungsbericht 2021 wurde der Hauptversammlung im Jahr 2022 zur Abstimmung vorgelegt bzw. die Beschlussfassung zum Vergütungsbericht wurde in der 38. Ordentlichen Hauptversammlung am 08.06.2022 mehrheitlich angenommen.

Wien, am 04.04.2023



MAG.
**CHRISTOPH
RANINGER, PHD**
VORSTANDSVORSITZENDER



**EDUARD
BERGER**
MITGLIED DES VORSTANDES