
VERGÜTUNGSBERICHT WPB

INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

1		
VERGÜTUNGSBERICHT WPB		1
1		
1. Einleitung		2
2. Grundzüge der Vergütungspolitik		4
3. Darstellung der Gesamtvergütung (inkl. Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung)		8
4. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen		11
5. Sonstige Informationen und Erläuterungen (jährliche Veränderungen, ggf. Abweichungen von der Vergütungspolitik, Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen, Berücksichtigung des Abstimmungsergebnisses in der letzten Hauptversammlung)		11

1. Einleitung

Geschäftstätigkeit der Wiener Privatbank

Die Wiener Privatbank positioniert sich als Sachwert- und Kapitalmarktspezialist. Als Immobilien One-Stop-Shop bietet die Bank eine integrierte Kombination aus Veranlagungsmöglichkeiten, Servicedienstleistungen und Finanzierungen rund um Immobilien aus einer Hand an und eröffnet ganzheitlichen Zugang zu einer der nach wie vor interessanten und stabilsten Veranlagungsformen im Markt. Damit konnten die Bank insbesondere in krisenbedingt volatilen und unsicheren Zeiten wie dem ersten Halbjahr 2020 reüssieren. Daneben setzt die Bank auf fundierte Kapitalmarktcompetenz bestehend aus professioneller Vermögensberatung und-verwaltung mit einem konzerneigenen Fondsmanagement sowie auf maßgeschneiderte Kapitalmarkt- bzw. Emittentendienstleistungen. Aktien Brokerage mit globalen Börse-Zugängen runden das Programm ab und in diesem Segment konnte die Bank ihren Kunden insbesondere in Zeiten bewegter Märkte einen klaren Mehrwert bieten. Durch die Schärfung der Ausrichtung auf das KMU Segment ist es letztes Jahr zudem gelungen, nach Erholung der Märkte im zweiten Halbjahr die einzigen zwei Börsegänge ins direct market plus Segment der Wiener Börse zu begleiten und gleichzeitig das Depotgeschäft der Bank spürbar zu stärken.

Unternehmenserfolg

Die Schärfung der Positionierung im Kapitalmarktgeschäft hatte sichtlich positive Auswirkungen auf das angestrebte Wachstum der Bank. So konnte das reine Depotvolumen im Berichtsjahr deutlich gesteigert werden und somit erstmals die „Milliardengrenze“ überschreiten. Dementsprechend konnten auch die gesamten „Assets under Management (AuM)“ – bestehend aus Fonds- und Depotgeschäft - sowie bilanzielle Forderungen und Verbindlichkeiten zulegen.

Die Entwicklung im Kerngeschäft schlägt sich positiv im Ergebnis der Bank nieder: durch das stabile Kreditgeschäft sowie die Reduzierung von Überliquidität konnte das Nettozinsergebnis ebenfalls verbessert werden. Auf Basis der positiven Entwicklungen im Depot- und Kapitalmarktgeschäft sowie einer erfreulichen Verkaufsdynamik insbesondere im ersten Halbjahr 2020 bei Vorsorgewohnungen wurde das Nettoprovisionsergebnis im Vorjahresvergleich gesteigert.

Die gute Entwicklung im Kerngeschäft zeigt, dass die Bank abgesehen von den COVID-19 bedingten Einmaleffekten über ein stabiles Geschäftsmodell sowie eine stabile Kernkundenbasis verfügt. Zusätzlich ist es gelungen, neue Marktnischen im Kapitalmarktgeschäft zu besetzen und daher sieht sich die Bank mit ihrer Positionierung als Sachwert- und Kapitalmarktspezialist trotz bedauerlicher einmaliger Auswirkungen der Pandemie auf dem richtigen Weg.

Zukunftsansichten & Ausblick

Auf Basis einer starken Kapitalausstattung ist das erklärte Ziel der Wiener Privatbank, ihre Positionierung als dynamische Spezialbank mit klarer Fokussierung auf Sachwert- und Kapitalmarktcompetenz weiter auszubauen.

Im Sachwertebereich liegt der Schwerpunkt im Ausbau traditioneller Stärken, nämlich in der gemeinsamen Entwicklung neuer Immobilienprojekte mit ausgewählten Partnern sowie dem Vertrieb von Vorsorgewohnungen als stabile Anlageform. Dabei ist das Ziel, zusätzliche Akzente in Form neuer und zeitgemäßer Produktformen zu setzen. Diesbezüglich steht das Thema der Nachhaltigkeit künftig stärker im Fokus. So soll im ersten Halbjahr der erste nachhaltige Mezzaninkapitalfonds für Immobilienentwicklungsprojekte in Österreich ins Leben gerufen werden und damit die Stärke der Bank in Form integrierter Sachwert- und Kapitalmarktexpertise erweitert zum Einsatz gebracht werden.

Ebenso im Fokus steht der weitere Ausbau des Kapitalmarktgeschäfts. Durch die bewusste Konzentration auf das KMU Segment bei Anleihe- und Aktienemissionen soll die Marktposition in diesem Bereich durch die Generierung neuer Mandate ausgebaut und dadurch gleichzeitig Wachstumsimpulse für das Depot- bzw. Brokerage Geschäft erzielt werden. Im Veranlagungsbereich ist das Ziel, in Abhängigkeit von der jeweiligen Marktsituation ein ausgewogenes Anlagespektrum vorzuhalten, um institutionellen Kunden sowie vermögenden Privatkunden in jeder Marktphase das passende Angebot in Form von Sachwerten und Kapitalmarktprodukten anbieten zu können. In Summe sollen diese Maßnahmen zu einer Fortsetzung des Wachstums bei den Assets under Management führen.

In puncto Innovation hat die Bank im laufenden Geschäftsjahr die Weichen in Richtung eines modernen Kernbankensystems gestellt, darüber hinaus stehen weitere Digitalisierungsinitiativen am Programm. Dabei hat sich die Bank die Implementierung einer auf die Kundenbedürfnisse einer Privatbank ausgerichteten APP für mobile Endgeräte sowie neue Prozessdigitalisierungsschritte im Sinne weiterer Effizienzgewinne im Zusammenhang mit Kundeninteraktion zum Ziel gesetzt. Auch die Entwicklung und der Einsatz digitaler Veranlagungsprodukte stehen perspektivisch im Blickfeld der Bank.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde von Aufsichtsrat und Vorstand erstellt und bietet einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahres 2020 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Rahmen ihrer Vergütungspolitik gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form.

Die im Geschäftsjahr 2020 gewährte und geschuldete Vergütung steht im Einklang mit der vom Vergütungsausschuss aufgestellten Vergütungspolitik. Die Vergütungspolitik wurde in der Hauptversammlung 2020 von den Aktionären durch ein positives Abstimmungsergebnis beschlossen.

Die Grundsätze der beschlossenen Vergütungspolitik wurden eingehalten. Darüber hinaus verzichtete der Vorstand auf 20% und Führungskräfte auf 10% des Grundgehalts für den Zeitraum von 1.4.2020 bis 30.6.2020.

Weitere Informationen zum Geschäftsverlauf können dem Jahresabschluss und dem Lagebericht 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 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 2020 wurden – bis auf den 3-monatigen teilweisen Gehaltsverzicht – keine Anpassungen des Grundgehalts vorgenommen.

Die Auszahlung erfolgt in vierzehn Monatsgehältern.

Grundgehalt 2020	
Mag. Christoph Raninger, PhD CEO	EUR 584.483,39
Eduard Berger Markt	EUR 353.479,00
Juraj Dvorák Markt - CEE	EUR 267.111,32

Sonstige Vergütungsbestandteile

Pensionsvereinbarungen

Für die aktiven Vorstandsmitglieder gelten freiwillige, beitragsorientierte Pensionskassenregelungen, für die Wiener Privatbank SE jährlich festgesetzte Beiträge leistet. Im Jahr 2020 wurden Zahlungen in Höhe von EUR 53.125,08 geleistet.

Abfertigungsansprüche

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses haben Vorstände Anspruch auf Abfertigung, welcher sich aus den gesetzlichen Bestimmungen des österreichischen Rechts ergibt. Nähere Informationen zu Dotierungen von Rückstellungen für Abfertigungsansprüche sind dem Anhang zum Jahresabschluss zu entnehmen.

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).

Auszahlungen von freiwilligen Abfindungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder fielen im Jahr 2020 in Höhe von EUR 77.365,95 an. Juraj Dvorák erhielt im Zuge seines vorzeitigen Austritts als Mitglied des Vorstands eine einmalige Abfindungszahlung von EUR 77.365,95 im Jahr 2020 ausbezahlt.

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 2020 zugrunde gelegt wurden, dargestellt.

Name des Vorstands	Kriterien	Gewichtung in %	Details zu den Zielen	IST
				Zielerreichungsgrad
Mag. Christoph Raninger, CEO	Ziel 1: Gesamtbank - Finanzziel	45%	a) CIR (Cost-Income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) AuM (Assets under Management)	11,25%
	Ziel 2: Gesamtbank - Optimierung von Prozessabläufen	15%	a) Steigerung der Prozess-Effizienz (u.a. Vereinfachung von Abläufen) b) Erhöhung der Umsetzungsgeschwindigkeit („time to market“)	15%
	Ziel 3: Bereichs- Qualitatives Ziel	30%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele	30%
	Ziel 4: Führungsziel	10%	Steigerung der Performance-Kultur und MitarbeiterInnen-Zufriedenheit, Weiterentwicklung der Kommunikationsprozesse	10%
Eduard Berger, Markt	Ziel 1: Gesamtbank - Finanzziel	35%	a) CIR (Cost-Income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) AuM (Assets under Management)	8,75%
	Ziel 2: Gesamtbank - Optimierung von Prozessabläufen	15%	a) Steigerung der Prozess-Effizienz (u.a. Vereinfachung von Abläufen) b) Erhöhung der Umsetzungsgeschwindigkeit („time to market“)	15%
	Ziel 3: Bereichs- Qualitatives Ziel	40%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele	34,40%
	Ziel 4: Führungsziel	10%	Steigerung der Performance-Kultur und MitarbeiterInnen-Zufriedenheit, Weiterentwicklung der Kommunikationsprozesse	9%

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 2020 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 vollständig erfüllt wurden. Die Finanzziele wurden - mit Ausnahme des Assets under Management und aufgrund der pandemiebedingten Einmaleffekte - nicht erreicht.

Im Jahr 2020 wurde beschlossen, angesichts der Unsicherheiten in Bezug auf die COVID19-Pandemie und unter Berücksichtigung der diesbezüglichen Empfehlungen der Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA), dass die Boni für das Geschäftsjahr 2019 zur Gänze entfallen. Ebenso ist geplant, dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss im Jahr 2021 einen Vorschlag zu unterbreiten, wonach die Auszahlung des Jahresbonus 2020 aufgrund des Geschäftsverlaufes 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. Gemäß den Empfehlungen zeigen wir die im Jahr 2020 ausbezahlten Beträge, die auf Leistungen der Vorperiode basieren, und die in dem Jahr 2020 neu gewährten oder geschuldeten Beträge gegenüberstellend in einer Tabelle dar.

Gesamtvergütung Vorstandsmitglieder in EUR	2020		
	Aktive Vorstandsmitglieder		Ehemalige Vorstandsmitglieder
	Mag. Christoph Raninger, PhD CEO	Eduard Berger, Markt Markt	Juraj Dvorák, Markt CEE (Beendigung Vorstandstätigkeit mit 13.10.2020)
1. Fixe Vergütung			
- Grundgehalt	584.483,39	353.479,00	267.111,32
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	0	0	0
- Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	0
2. Variable Vergütung			
- Gewährung variable Vergütung für das GJ 2020	0	0	0
- Auszahlung variable Vergütung für das GJ 2019	0	0	0
3. Sonstige Vergütungen			
- Einmalige Abfindungen	0	0	77.365,95
4. Altersversorgung			
- Beiträge zur Pensionskasse	51.250,08	1.875,00	0
5. Gesamtvergütung			
- fix	635.733,47	355.354	344.477,27
- variabel	0	0	0
Total	635.733,47	355.354	344.477,27
6. Anteil fixer Vergütung in %	100%	100%	100%
6. Anteil variabler Vergütung in %	0%	0%	0%

Gesamtvergütung für den Vorstand

Mag. Christoph Raninger, PhD erhielt im Jahr 2020 ein Grundgehalt von EUR 584.483,39, Eduard Berger von EUR 353.479,00. Darüber hinaus erfolgte keine zusätzliche Vergütung für Geschäftsführungstätigkeiten in verbundenen Unternehmen. Für beide Vorstandsmitglieder werden auch Beiträge zur Pensionskasse geleistet.

Für das Berichtsjahr 2020 wird – vorbehaltlich dem Beschluss im Vergütungs- und Nominierungsausschuss zu den Bonifikationen im Berichtsjahr 2020 – kommt für beide Vorstände keine variable Vergütung zur Auszahlung. Auch im Berichtsjahr 2020 gelangte keine variable Vergütung für das Jahr 2019 zur Auszahlung.

Mit Herrn Juraj Dvorák wurde mit 13.10.2020 eine Trennungsvereinbarung wirksam. 2020 kam es zu einer Auszahlung einer einmaligen Abfindung (EUR 77.365,95).

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2020 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 2020 konnten einige der in der Geschäftsstrategie festgelegten Ziele (finanzieller und nichtfinanzieller Natur) erreicht werden. Die Zielerreichung zeigt sich unter anderem auch im gewährten Jahresbonus für die Vorstände für das Jahr 2020. Auch auf langfristige Sicht ist die Wiener Privatbank SE auf sehr gutem Wege. Es konnten wichtige finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren der Unternehmenssteuerung der letzten Jahre stetig verbessert werden. Die Gesamtvergütung der aktiven bestand im Geschäftsjahr 2019 und im Geschäftsjahr 2020 zu 0% aus variablen Vergütungskomponenten. 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 2020 soll der Hauptversammlung eine Aufsichtsratsvergütung in Höhe von EUR 153.250 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 %. Sonstige Mitglieder des BWG-Ausschusses und Ausschusses für dringliche Angelegenheiten des Aufsichtsrates erhalten jeweils 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 jeweils 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 2020:

Gesamtvergütung Aufsichtsratsmitglieder in EUR		2020			
		Aktive Aufsichtsratsmitglieder			
Name des Aufsichtsrates Position (Beginn/Ende)		Dr. Gottwald Kranebitter Vorsitzender	Mag. Johann Kowar stv. Vorsitzender	Heinz Meidlinger Mitglied	Günter Kerbler Mitglied
Fixe Vergütungsbestandteile	Fixvergütung	36.000	18.000	12.000	12.000
	Ausschusstätigkeit	18.000	6.750	6.000	4.500
	Sitzungsgelder	10.000	10.000	10.000	10.000
Gesamtvergütung		64.000	34.750	28.000	26.500
Anteil fixer Vergütung in %		100%	100%	100%	100%
Anteil variabler Vergütung in %		0%	0%	0%	0%

Für Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Aufsichtsratsaktivitäten, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden keine Vergütungen gewährt. Aufsichtsratsmitglieder haben keine Pensionszusagen seitens der Gesellschaft. Es wurden keine Kredite an Aufsichtsratsmitglieder vergeben. 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 2020 gelangte die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2019 zur Auszahlung. Für ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Jahr 2020 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 2020 noch kein vollständiger 5 Jahresvergleich vorgenommen werden. Es werden Informationen zur Berichtsperiode und der Vergleich gegenüber der vorangegangenen Berichtsperiode 2019 dargestellt:

	2020	Veränderung 2020 vs. 2019
Vergütung Vorstand/Aufsichtsrat		
Mag. Christoph Raninger, CEO (Mitglied im Vorstand seit 01.01.2020)	EUR 584.483,39	Wert 2019: 0
Eduard Berger, Markt	EUR 353.479,00	Wert 2019: 391.194,57 Veränderung: -9,64%
Juraj Dvorák, Markt CEE (Mitglied im Vorstand von 01.01.2020 bis 13.10.2020)	EUR 267.111,32 (exkl. freiwillige Abfindung)	Wert 2019: EUR 32.000 (AR-Vergütung als Mitglied)
Dr. Gottwald Kranebitter Vorsitzender des Aufsichtsrats	EUR 64.000	Wert 2019: EUR 68.000 Veränderung: -5,88%
Mag. Johann Kowar Stellvertreder Vorsitzender des Aufsichtsrats	EUR 34.750	Wert 2019: EUR 34.750 Veränderung: +0%
Heinz Meidlinger Mitglied des Aufsichtsrats	EUR 28.000	Wert 2019: EUR 32.000 Veränderung: -12,5%

Günter Kerbler Mitglied des Aufsichtsrats	EUR 26.500	Wert 2019: EUR 28.500
		Veränderung: -7,02%
Unternehmenserfolg		
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT)	EUR -7.747.655,47	Wert 2019: EUR 1.767.638,38
Ergebnis je Aktie	7,59	Wert 2019: 8,73
		Veränderung: -13,04%
Harte Kernkapitalquote (CET 1)	18,68%	17,92%
		+4,24%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	9,10	Wert 2019: 8,97
		Veränderung: +1,50%
Energieverbrauch/FTE in MWh	Kosten Netto EUR 17.597,59 kWh 135.760 (für Parkring 12/EG, Top 4, 21, 22, 76)	Wert 2019: € 18.753,38
		kWh 2019: 142.011
		Veränderung Kosten: -6,16%
		Veränderung kWh: -4,40%
Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten aus Vollzeitäquivalenzbasis		
Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten (FTE)*	EUR 50.800	EUR 59.600
		Veränderung: -14,77%

* Im Jahr 2020 hatte die Wiener Privatbank SE durchschnittlich 75,01 FTE Sonstige Beschäftigte und excl. Vorstand. 2019 betrug die durchschnittliche Beschäftigung: 81,99 FTE.

Die Gesamtvergütung der aktiven Mitglieder im Vorstand und Aufsichtsrat zeigt folgendes Bild: Die Wiener Privatbank hat 3 Vorstandsmitglieder, wobei Herr Dvorák am 13.10.2020 ausgeschieden ist. Bei der Aufsichtsratsvergütung zeigt sich eine Reduktion gegenüber dem Vorjahr. Dies hängt v.a. damit zusammen, dass es aufgrund von COVID-19 weniger Sitzungen gab und Herr Dvorák vom Aufsichtsrat in den Vorstand gewechselt ist.

Für die Darstellung des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens wurden die finanziellen Indikatoren Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit und das Ergebnis je Aktie ausgewählt. Die Kernkapitalquote (CET 1) hat sich von 2019 auf 2020 um 4,24% auf 18,68% erhöht.

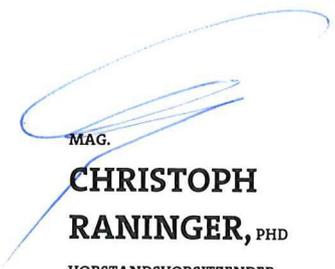
Als nichtfinanzielle Indikatoren wurden die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und im Sinne der Nachhaltigkeit auch der Energieverbrauch pro Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis für die Darstellung ausgewählt. Bei der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit konnte das Ergebnis verbessert werden, denn im Jahr 2020 stieg diese von 8,97 Jahren auf 9,10 Jahre an. Der Energieverbrauch pro Mitarbeiter konnte v.a. auch COVID-19 bedingt (viele Homeoffice Tage) um -4,40% bei den kWh verringert werden.

Die durchschnittliche Entlohnung der Sonstigen Beschäftigten (excl. Vorstand) beträgt EUR 50.800 und ist um 14,77% niedriger als im Vergleichszeitraum 2019. 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 2020 wurde nicht von der festgelegten Vergütungspolitik abgewichen. Des Weiteren wurden im Jahr 2020 keine Rückforderungsansprüche („Clawback“) über variable Vergütungsbestandteile gestellt.

Dies ist der erste Vergütungsbericht, der der Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Abstimmung vorgelegt wird. Im Vergütungsbericht 2021 wird erläutert werden, wie dem Abstimmungsergebnis über diesen Bericht Rechnung getragen wurde.

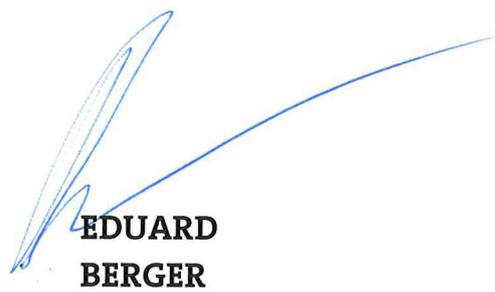
Wien, am 06.04.2021



MAG.

**CHRISTOPH
RANINGER, PHD**

VORSTANDSVORSITZENDER



**EDUARD
BERGER**

MITGLIED DES VORSTANDES