
VERGÜTUNGSBERICHT WPB

INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

1	
VERGÜTUNGSBERICHT WPB	1
<hr/>	
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

Als Kapitalmarktspezialist 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. Insbesondere durch die integrierte Angebotskombination bestehend aus Emittentendienstleistungen in Verbindung mit Brokerage und Depotservice mit Fokus auf das KMU Segment ist es der Bank gelungen eine interessante Nische zu besetzen und dadurch für Kunden und Bank Mehrwert zu generieren.

Daneben bietet die Bank als Immobilien One-Stop-Shop eine integrierte Kombination aus Veranlagungsmöglichkeiten und Finanzierungen rund um Immobilien aus einer Hand an und eröffnet ganzheitlichen Zugang zu einer der nach wie vor interessantesten und stabilsten Veranlagungsformen im Markt. Dabei eröffnet die Bank interessierten Anlegern sowohl den Zugang zu interessanten Renditeobjekten, als auch die Möglichkeit in Anlageobjekte mit stillen Reserven und somit künftigem Gewinnpotenzial zu investieren und somit Kapital in werthaltiges bzw. über Mieten wertgesichertes „Betongold“ zu veranlagen.

Unternehmenserfolg

Nach Bereinigung der COVID-19 bedingten Altlasten des Vorjahres setzte die Wiener Privatbank ihren Wachstumskurs fort und legte im Ergebnis deutlich zu. Durch die im Jahresverlauf einsetzende Stabilisierung der Pandemie gestaltete sich das Marktumfeld in Form einer deutlichen Erholung der Aktienmärkte sowie durch positive realwirtschaftliche Entwicklungen im Berichtsjahr deutlich freundlicher als im Jahr zuvor. Dadurch konnte die Bank in ihrem Geschäftsverlauf profitieren. Durch gestiegene Marktpreise kam es nicht nur zu einer verbesserten Bewertung der Depotvolumina sondern es gab im Berichtsjahr auch deutliche Substanzzuwächse an verwaltetem Kundenvermögen. So konnten die für die Bank wesentlichen Assets under Management wesentlich gesteigert werden, wodurch erstmals seit Bestehen der Bank die „2-Milliarden Schwelle“ überschritten wurde. Das verwaltete Depotvolumen konnte im Jahresverlauf ebenfalls deutlich zulegen.

Zukunftsansichten & Ausblick

Nach einer Phase der Erholung im Jahr 2021 mit zum Teil deutlichen Aufwärtsbewegungen der globalen Aktienmärkte und einer Wiedererstarkung der Realwirtschaft angesichts einer abflauenden Pandemieentwicklung, haben die Unsicherheiten zu Beginn des Jahres 2022 wieder deutlich zugenommen. Die Omikron Variante hat zunächst die Pandemie Situation wieder merklich verschärft, der schockierende Einmarsch Russlands in die Ukraine hat aber für ein geopolitisches Erdbeben gesorgt, welches weltweit deutlich zu spüren ist. Die weitreichenden Wirtschaftssanktionen gegenüber Russland sowie russischen Personen haben bereits sichtbare Auswirkungen. Nach dem neuerlichen Absturz der Aktienmärkte und anhaltend hoher Volatilität haben explodierende Energie- und Rohstoffpreise die zu Jahresbeginn ohnehin bereits erhöhte Inflation noch weiter ansteigen

lassen. Auch Lieferketten sind in zahlreichen Industriezweigen insbesondere mit Rohstoff- und Zulieferbezug unterbrochen bzw. beeinträchtigt. Die weiteren Entwicklungen der Kapitalmärkte sowie die volks- und realwirtschaftlichen Auswirkungen der Wirtschaftssanktionen werden von der Dauer und dem weiteren Verlauf des Konfliktes abhängen und sind aus heutiger Sicht schwer einschätzbar.

Die Wiener Privatbank ist in den betroffenen Regionen vor Ort nicht präsent und hat nur eine geringe Anzahl an Kunden russischer Herkunft. Es besteht somit kein nennenswertes Engagement mit Russland Bezug im Portfolio und die Bank ist somit von der Ukraine Krise wirtschaftlich hauptsächlich indirekt über Sekundäreffekte betroffen.

Mit ihrer starken Kapitalausstattung ist die Bank weiterhin gut positioniert um einerseits auf allfällig unerwartete Markt- und wirtschaftliche Entwicklungen gut vorbereitet zu sein und um andererseits ihre Positionierung als Spezialbank mit Fokus auf Sachwert- und Kapitalmarktcompetenz weiter auszubauen.

Im Immobilienbereich wird sich die Bank weiterhin auf die Strukturierung und die Finanzierung von Immobilienprojekten maßgeblich im Bereich Wohnbau fokussieren. Nach dem erfolgreichen Zukauf von zwei Zinshäusern im Jahr 2021 steht die Entwicklung dieser Projekte sowie der Aufbau weiterer Beteiligungen im Fokus. Aus Projektentwicklungen und Beteiligungen sollen dann wiederum interessante Anlageprodukte für den Vertrieb von Vorsorgewohnungen kreiert werden. Als neuer Impuls zur Entwicklung von Immobilienprojekten einerseits und für ein interessantes Renditeprodukt andererseits wird der erste nachhaltige Mezzaninkapitalfonds für Immobilienentwicklungsprojekte in Österreich dienen, welchen die Wiener Privatbank gemeinsam mit einem Partner in Kürze auf den Markt bringt.

Im Kapitalmarktgeschäft liegt der Fokus auf dem Ausbau der Position als präferierter Partner für KMUs zur Begleitung von Anleihe- und Aktienemissionen. Im Sinne eines integrierten Wertschöpfungsansatzes sollen dabei gleichzeitig Wachstumsimpulse für das Depot- und Brokerage Geschäft erzielt werden. Auch ein innovativer Ansatz wird nachfrageorientiert verfolgt, nämlich die Begleitung tokenisierter Kapitalmarktmissionen in Zusammenarbeit mit einem Technologiepartner. Im Veranlagungsbereich wird am bewährten Ziel festgehalten, 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.

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde von Aufsichtsrat und Vorstand erstellt und bietet einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahres 2021 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 2021 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 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) 2021	
Mag. Christoph Raninger, PhD CEO	EUR 610.539,44
Eduard Berger Markt	EUR 374.735,45

Sonstige Vergütungsbestandteile

Pensionsvereinbarungen

Für die aktiven Vorstandsmitglieder gelten freiwillige, beitragsorientierte Pensionskassenregelungen, für die Wiener Privatbank SE jährlich festgesetzte Beiträge leistet. Im Jahr 2021 wurden Zahlungen in Höhe von EUR 53.154,12 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 2021 zugrunde gelegt wurden, dargestellt:

Name des Vorstands	Kriterien		Gewichtung in %	Details zu den Zielen
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)
	Ziel 2: Gesamtbank - Innovation, Modernität, Digitalisierung		15%	a) Entwicklung innovativer Ansätze und Modernisierung u.a. hinsichtlich - zeitgemäßer Produkte unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit - Stärkung der Absatzkraft durch neue Ansätze im Vertrieb - Weiterentwicklung der Infrastruktur und Vereinfachung von Arbeitsprozessen durch Digitalisierung
	Ziel 3: Finanzziel / Qualitatives Ziel		30%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele
	Ziel 4: Führungsziel		10%	Steigerung der Performance-Kultur und MitarbeiterInnen-Zufriedenheit, Weiterentwicklung der Kommunikationsprozesse
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)
	Ziel 2: Gesamtbank - Innovation, Modernität, Digitalisierung		15%	a) Entwicklung innovativer Ansätze und Modernisierung u.a. hinsichtlich - zeitgemäßer Produkte unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit - Stärkung der Absatzkraft durch neue Ansätze im Vertrieb - Weiterentwicklung der Infrastruktur und Vereinfachung von Arbeitsprozessen durch Digitalisierung b) Erhöhung der Servicequalität zum internen und externen Kunden
	Ziel 3: Finanzziel / Qualitatives Ziel		40%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele
	Ziel 4: Führungsziel		10%	Steigerung der Performance-Kultur und MitarbeiterInnen-Zufriedenheit, Weiterentwicklung der Kommunikationsprozesse

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 2021 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 Finanzziele wurden - mit Ausnahme des Assets under Management und aufgrund der pandemiebedingten Einmaleffekte - nicht erreicht.

Im Jahr 2021 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 2020 zur Gänze entfallen. Ebenso ist geplant, dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss im Jahr 2022 einen Vorschlag zu unterbreiten, wonach die Auszahlung des Jahresbonus 2021 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	2021	
	Aktive Vorstandsmitglieder	
	Mag. Christoph Raninger, PhD CEO	Eduard Berger, Markt
1. Fixe Vergütung		
- Grundgehalt (inkl. Sachbezug)	610.539,44	374.735,45
- <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	1.904,04
5. Gesamtvergütung		
- fix	661.789,52	376.639,49
- variabel	0	0
Total	661.789,52	376.639,49
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 2021 ein Grundgehalt (inkl. Sachbezug) von EUR 610.539,44, Eduard Berger von EUR 374.735,45. Darüber hinaus erfolgte keine zusätzliche Vergütung für Geschäftsführungstätigkeiten in verbundenen Unternehmen. Für beide Vorstandsmitglieder werden auch Beiträge zur Pensionskasse geleistet.

Für das Berichtsjahr 2021 kommt – vorbehaltlich dem Beschluss im Vergütungs- und Nominierungsausschuss zu den Bonifikationen im Berichtsjahr 2021 – für beide Vorstände keine variable Vergütung zur Auszahlung analog dem Berichtsjahr 2020.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2021 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 2021 konnten wesentliche der in der Geschäftsstrategie festgelegten Ziele (finanzieller und nichtfinanzieller Natur) erreicht werden. 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.

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 2021 soll der Hauptversammlung eine Aufsichtsratsvergütung in Höhe von EUR 165.250,- 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 %. 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 %. Zum Teil erhalten Sonstige Mitglieder des Vergütungs- und

Nominierungsausschusses des Aufsichtsrates 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 2021:

Gesamtvergütung Aufsichtsratsmitglieder in EUR		2021			
		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	14.000	14.000	14.000	10.000
Gesamtvergütung		68.000	38.750	32.000	26.500
Anteil fixer Vergütung in %		100%	100%	100%	100%
Anteil variabler Vergütung in %		0%	0%	0%	0%

Für Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Aufsichtsrats Tätigkeiten, 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 2021 gelangte die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2020 zur Auszahlung.

Für ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Jahr 2021 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 2021 noch kein vollständiger 5 Jahresvergleich vorgenommen werden.

Es werden Informationen zu den Berichtsperioden 2019 bis 2021 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%
Eduard Berger, Markt	2019	€ 391.194,57	
	2020	€ 353.479,00	-9,64%
	2021	€ 374.735,45	6,01%
Juraj Dvorák, Markt CEE (bis 13.10.2020)	2019	€ 0,00	
	2020	€ 267.111,32	100,00%
	2021	€ 0,00	-100,00%
Dr. Gottwald Kranebitter Vorsitzender des Aufsichtsrats	2019	€ 68.000,00	
	2020	€ 64.000,00	-5,88%
	2021	€ 68.000,00	6,25%
Mag. Johann Kowar Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	2019	€ 34.750,00	
	2020	€ 34.750,00	0,00%
	2021	€ 38.750,00	11,51%
Heinz Meidlinger Mitglied des Aufsichtsrats	2019	€ 32.000,00	
	2020	€ 28.000,00	-12,50%
	2021	€ 32.000,00	14,29%
Günter Kerbler Mitglied des Aufsichtsrats	2019	€ 28.500,00	
	2020	€ 26.500,00	-7,02%
	2021	€ 26.500,00	0,00%

Vergleichsinformation	Jahr	Wert	Veränderung in %
Unternehmenserfolg			
Gesamtergebnis (IFRS)	2019	€ 1.426.720,93	
	2020	-€ 6.746.611,20	-572,88%
	2021	€ 2.995.856,50	-144,41%
Ergebnis je Aktie	2019	€ 8,73	
	2020	€ 7,59	-13,04%
	2021	€ 8,10	6,67%
Harte Kernkapitalquote (CET 1)	2019	17,92%	
	2020	18,67%	4,19%
	2021	18,54%	-0,70%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	2019	8,97 Jahre	
	2020	9,10 Jahre	1,50%
	2021	9,57 Jahre	5,12%
Energieverbrauch Gesamt Parkring 12/EG, Top 4, 21, 22, 76	2019	kWh: 142.011	
	2020	kWh: 135.760	kWh: -4,40%
	2021	kWh: 126.363	kWh: -6,92%
Energiekosten Gesamt	2019	€ 18.753,38	
	2020	€ 17.597,59	-6,16%
	2021	€ 17.126,94	-2,67%
Energieverbrauch/FTE Gesamt	2019	kWh: 1.694	
	2020	kWh: 1.618	kWh: -4,50%
	2021	kWh: 1.653	kWh: 2,20%
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%
* FTE Durchschnitt sonstige Beschäftigt	2019	81,83	
	2020	80,17	-2,03%
	2021	74,01	-7,68%

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 2021 2 Vorstandsmitglieder – die Vorstandsvergütung beinhaltete 2020 noch einen covid-bedingten und freiwilligen 3-monatigen Gehaltsverzicht von 20% des Grundgehalts, sodass es im Vergleichszeitraum 2021 zu keiner tatsächlichen realen Steigerung der Vorstandsgehälter kam. Bei der Aufsichtsratsvergütung zeigt sich eine leichte Steigerung zum Vergleichszeitraum. Dies hängt v.a. damit zusammen, dass es 2021 zwei außerordentliche AR-Sitzungen gegeben hat.

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 2020 auf 2021 kaum merklich verändert.

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 2021 stieg diese von 9,10 Jahren auf 9,57 Jahre an. Der Energieverbrauch pro Mitarbeiter konnte v.a. auch COVID-19 bedingt (viele Homeoffice Tage) um -6,92% bei den kWh verringert werden.

Die durchschnittliche Entlohnung der Sonstigen Beschäftigten (excl. Vorstand) beträgt EUR 78.349,63 und ist 5,59% höher als im Vergleichszeitraum 2020 (Durchschnitt von EUR 74.201,27) bzw. der durchschnittliche FTE-Stand hat sich um -7,68% verringert. 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.

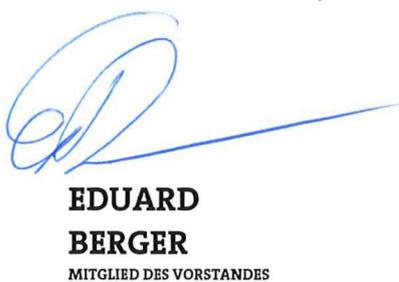
Im Jahr 2021 wurde nicht von der festgelegten Vergütungspolitik abgewichen. Des Weiteren wurden im Jahr 2021 keine Rückforderungsansprüche („Clawback“) über variable Vergütungsbestandteile gestellt.

Der Vergütungsbericht 2020 wurde der Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Abstimmung vorgelegt bzw. die Beschlussfassung zum Vergütungsbericht wurde in der 37. Ordentlichen Hauptversammlung am 05.10.2021 einstimmig angenommen.

Wien, am 29.03.2022



MAG.
**CHRISTOPH
RANINGER, PHD**
VORSTANDSVORSITZENDER



**EDUARD
BERGER**
MITGLIED DES VORSTANDES