
VERGÜTUNGSBERICHT 2025 der WPB

INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

VERGÜTUNGSBERICHT 2025 der WPB	1
1. Einleitung	2
2. Grundzüge der Vergütungspolitik	3
3. Darstellung der Gesamtvergütung (inkl. Anteile der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung)	9
4. Informationen zu aktienbezogenen Vergütungen	13
5. Sonstige Informationen und Erläuterungen (jährliche Veränderungen, ggf. Abweichungen von der Vergütungspolitik, Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen, Berücksichtigung des Abstimmungsergebnisses in der letzten Hauptversammlung)	13

1. Einleitung

Geschäftstätigkeit der Wiener Privatbank (WPB)

Als Kapitalmarktspezialist setzt die Bank auf fundierte Kapitalmarktkompetenz 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. Besonders 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 SE eine integrierte Wertschöpfungskette aus einer Hand. Gerade in unsicheren Zeiten ermöglicht die Bank ihren Kunden damit den Zugang zu einer werthaltigen Veranlagungsform mit gewissem Inflationsschutz und bietet gleichzeitig maßgeschneiderte Finanzierungslösungen.

Unternehmenserfolg

Im Zentrum der Risikopolitik der Wiener Privatbank SE steht der Grundsatz eines ausgewogenen Verhältnisses von Risiko und Rendite. Die allgemeine Risikosituation im Geschäftsjahr 2025 war geprägt von geopolitischen Konflikten in Verbindung mit unkonventionellen Zollpraktiken und den damit einhergehenden makroökonomischen Folgewirkungen, mit denen erhebliche Herausforderungen in der internen Risiko- und Ertragssteuerung gegeben waren. In diesem Zusammenhang wurde wieder das höchste Augenmerk auf die systematische Überwachung und Weiterentwicklung der Indikatoren und Verfahren zur Identifikation, Messung und Steuerung der Risiken gelegt. Der effektive Umgang mit Risiken sowie die frühzeitige Identifikation und Realisierung von Chancen wird durch eine eigene Risikomanagementabteilung kontrolliert.

Zukunftsaussichten & Ausblick

Nach dem sehr schwierigen Jahr 2024 hat es die Wiener Privatbank 2025 im UGB-Einzelabschluss wieder in die Gewinnzone geschafft. Im Konzern wurde aufgrund der zyklisch schwächeren Ergebnisse der Töchterunternehmen ein überschaubarer Verlust erwirtschaftet.

Die Bank hat - aufgrund der Verwerfungen am Immobilienmarkt - ihr Kreditbuch bereits ab 2024 speziell in den höheren Risikokategorien deutlich zurückgefahren und die Vergabe von Immobilienlastigen Krediten im Mezzanin-Bereich zuletzt komplett ausgesetzt.

Ende 2025 lagen die Forderungen an Kunden daher deutlich unter den Werten der Vorjahre. Dieser taktische Abbau von Kreditrisiken war, trotz dadurch verursachter geringerer Zinserträge, in der aktuellen Marktphase richtig. Parallel wurden neue attraktive Nischen im Kreditgeschäft identifiziert

und Policies, Tools sowie fachliche Expertise für ein zukünftiges nachhaltiges Kredit-Wachstum definiert, bzw. aufgebaut.

Der Risikoappetit der Wiener Privatbank SW wird weiterhin regelmäßig an die Marktgegebenheiten und die Risikotragfähigkeit angepasst.

Das Jahr 2026 ist bisher von einem nachhaltig schwachen wirtschaftlichen Umfeld in Österreich geprägt.

Die multiplen weltweiten Krisen sorgen für allgemeine Unsicherheit in vielen Bereichen. Am, für die Wiener Privatbank SE wichtigen, Immobilienmarkt sah die Bank bereits 2025 leichte Aufwärtstrends, welche sich Anfang 2026 fortsetzen. Negative Auswirkungen, u.a. aufgrund der nach wie vor verhältnismäßig hohen NPL-Bestände in Banken, insbesondere im gewerblichen Immobiliensegment können allerdings nicht ausgeschlossen werden.

Die Wiener Privatbank SE legt weiterhin großen Wert auf eine starke Kapital- und Liquiditätsausstattung, was die Entwicklung der weiterhin sehr robusten Kernkapitalquote und der Liquiditätszahlen deutlich zum Ausdruck bringen.

Somit steht die Bank nicht nur auf sicheren Beinen, sondern ist auch für die Chancen und Herausforderungen des aktuellen Marktumfeldes gut gerüstet.

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 Institutsstrategien und -ziele; 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, Offenlegung, der variablen Vergütung muss stets eine nachhaltige Leistung zu Grunde liegen und die Höhe muss nach der Finanzlage des Kreditinstituts tragbar sein.

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.

Die Auszahlung erfolgt in vierzehn Monatsgehältern.

Grundgehalt (inkl. Sachbezug) 2025	
Eduard Berger Markt	EUR 437.209,98
Stefan Selden Marktfolge (ab 01.10.2024)	EUR 287.838,68

Sonstige Vergütungsbestandteile:

Pensionsvereinbarungen

Für die aktiven Vorstandsmitglieder gelten freiwillige, beitragsorientierte Pensionskassenregelungen, für die Wiener Privatbank SE jährlich festgesetzte Beiträge leistet. Im Jahr 2025 wurden Zahlungen in Höhe von EUR 41.000,16 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.

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 2025 zugrunde gelegt wurden, dargestellt.

Beim Ziel 3 gibt es vorstandsspezifische Unterschiede bei der Ausgestaltung der jeweiligen Ziele.

Name des Vorstands	Kriterien	Gewichtung in %	Details zu den Zielen
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) Kundenvolumen (AuM) e) Kernkapitalquote
	Ziel 2: Gesamtbank – Stärkung des Geschäftsmodells & Nachhaltigkeit	15%	Weiterentwicklung im Marktauftritt und der Infrastruktur der Bank u.a. hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> • Zeitgemäßer Produkte unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und Risikoappetit • Stärkung der Absatzkraft und Erschließung neuer Kundenzielgruppen • Erarbeitung von vertriebsrelevanten Kooperationen/Strukturen
	Ziel 3: Finanzziel / Qualitatives Ziel	40%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele
	Ziel 4: Führungsziel	10%	a) Weiterentwicklung der Corporate Culture und Stärkung des Miteinanders b) Durchführung von regelmäßigen Jour Fixes im Team und klare Kommunikation zu wesentlichen bankspezifischen Themen an alle Kolleg:innen c) Sicherstellung sämtlicher fachlich und regulatorisch notwendiger Schulungen für Mitarbeiter

Name des Vorstands	Kriterien	Gewichtung in %	Details zu den Zielen
Mag. Stefan Selden, Marktfolge	Ziel 1: Gesamtbank - Finanzziel	45%	a) CIR (Cost-Income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) Kundenvolumen (AuM) e) Kernkapitalquote
	Ziel 2: Gesamtbank – Stärkung des Geschäftsmodells & Nachhaltigkeit	15%	Marktfolgeseitiger Lead bei der Weiterentwicklung im Marktauftritt und der Infrastruktur der Bank u.a. hinsichtlich <ul style="list-style-type: none"> • Zeitgemäßer Produkte unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und Risikoappetit

			<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Absatzkraft und Erschließung neuer Kundenzielgruppen • Erarbeitung von vertriebsrelevanten Kooperationen/Strukturen
	Ziel 3: Finanzziel / Qualitatives Ziel	30%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele
	Ziel 4: Führungsziel	10%	a) Weiterentwicklung der Corporate Culture und Stärkung des Miteinanders b) Durchführung von regelmäßigen Jour Fixes im Team und klare Kommunikation zu wesentlichen bankspezifischen Themen an alle Kolleg:innen c) Sicherstellung sämtlicher fachlich und regulatorisch notwendiger Schulungen für Mitarbeiter

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 2025 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 den definierten Zielen.

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss kommt zum Schluss, dass die Ziele der nichtfinanziellen Indikatoren weitgehend erfüllt wurden. Die Gesamtbank-Finanzziele wurden 2025 teilweise erreicht.

Im Jahr 2025 kam keine Bonifikation für das Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung. Ebenso ist geplant, dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss im Jahr 2026 einen Vorschlag zu unterbreiten, wonach die Auszahlung des Jahresbonus 2025 aus geschäftspolitischen Gründen 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	2025	
	Aktive Vorstandsmitglieder	
	Eduard Berger, Markt	Mag. Stefan Selden, Marktfolge
1. Fixe Vergütung		
- Grundgehalt (inkl. Sachbezug)	437.209,98	287.838,68
- <i>Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen</i>	0	
- Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	
2. Variable Vergütung		
- Gewährung variable Vergütung für das GJ 2025	0	
- <i>Auszahlung variable Vergütung für das GJ 2024</i>	0	
3. Sonstige Vergütungen		
- Einmalige Abfindungen	0	
4. Altersversorgung		
- Beiträge zur Pensionskasse	20.500,08	20.500,08
5. Gesamtvergütung		
- fix	457.710,06	308.338,76
- variabel	0	
Total	457.710,06	308.338,76
6. Anteil fixer Vergütung in %	100%	100%
7. Anteil variabler Vergütung in %	0%	0%

Gesamtvergütung für den Vorstand

Eduard Berger erhielt im Jahr 2025 ein Grundgehalt (inkl. Sachbezug) von EUR 437.209,98 und Stefan Selden von EUR 287.838,68. Darüber hinaus erfolgte keine zusätzliche Vergütung für Geschäftsführungstätigkeiten in verbundenen Unternehmen. Für beide Vorstandsmitglieder werden auch Beiträge zur Pensionskasse geleistet.

Für das Berichtsjahr 2025 kommt – vorbehaltlich des Beschlusses im Vergütungs- und Nominierungsausschuss zu den Bonifikationen im Berichtsjahr 2025 – für beide Vorstände keine variable Vergütung zur Auszahlung analog dem Berichtsjahr 2024.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2025 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 2025 konnten einige der in der Geschäftsstrategie festgelegten Ziele (finanzieller und nichtfinanzieller Natur) erreicht werden. Auch auf langfristige Sicht ist die Wiener Privatbank SE auf stabilem Wege.

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 2025 soll der Hauptversammlung eine Aufsichtsratsvergütung in Höhe von EUR 202.613,87 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 2025:

Gesamtvergütung Aufsichtsratsmitglieder in EUR	2025			
	Aufsichtsratsmitglieder in 2025 ausgeschieden (Ende der Funktionsperiode)			
Name des Aufsichtsrates, Position	Dr. Gottwald Kranebitter, Vorsitzender 27.06.25	Mag. Johann Kowar, stv. Vorsitzender 27.06.25	Heinz Meidlinger, Mitglied 09.09.25	Christian Briker, Mitglied 28.06. - 24.12.25
Fixe Vergütungsbestandteile:				
• Fixvergütung	17.663,01	8.831,51	8.263,01	5.854,79
• Ausschusstätigkeit	8.831,51	3.311,82	4.131,51	2.878,08
• Sitzungsgelder	10.000,00	10.000,00	14.000,00	4.000,00
Gesamtvergütung	36.494,52	22.143,32	26.394,52	12.732,88
Anteil fixer Vergütung in %	100%	100%	100%	100%
Anteil variabler Vergütung in %	0%	0%	0%	0%

Gesamtvergütung Aufsichtsratsmitglieder in EUR	2025				
	Aktive Aufsichtsratsmitglieder				
Name des Aufsichtsrates, Position	Günter Kerbler, Mitglied bis 30.06.	Günter Kerbler, stv. Vorsitzender ab 01.07.25	Wolfgang Zehenter, Mitglied bis 30.06.	Wolfgang Zehenter, Vorsitzender ab 01.07.25	Jay Johnston, Mitglied ab 28.06.25
Fixe Vergütungsbestandteile:					
• Fixvergütung	6.000	9.000	6.000	18.000	6.098,63
• Ausschusstätigkeit	2.250	4.500	3.000	9.000	3.000,00
• Sitzungsgelder	10.000	6.000	10.000	6.000	6.000,00
Vergütung je Funktion	18.250	19.500	19.000	33.000	15.098,63
Gesamtvergütung je AR		37.750		52.000	15.098,63
Anteil fixer Vergütung in %		100%	100%	100%	100%
Anteil variabler Vergütung in %		0%	0%	0%	0%

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 2025 gelangte die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2024 zur Auszahlung.

Für ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Jahr 2025 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.

Es werden Informationen zu den Berichtsperioden 2021 bis 2025 sowie der jeweilige Vergleich gegenüber der vorangegangenen Berichtsperiode dargestellt:

Vergleichsinformation	Jahr	Wert	Veränderung in %
Vergütung Vorstand			
Mag. Christoph Raninger, (CEO bis 30.09.2024; Austritt: 31.12.2024)	2021	€ 610.539,44	
	2022	€ 610.767,32	0,04%
	2023	€ 643.216,91	5,31%
Gesamtbezug	2024	€ 661.471,62	2,84%
- davon Mag. Raninger / Aktivbezug	2024	€ 472.889,43	
- davon Mag. Raninger / Ruhebezug	2024	€ 188.582,19	
Eduard Berger, Markt	2021	€ 374.735,45	
	2022	€ 403.025,15	7,55%
	2023	€ 413.863,32	2,69%
	2024	€ 420.457,04	1,59%
	2025	€ 437.209,98	3,98%
Stefan Selden, (ab 01.10.2024)	2021	€ 0,00	
Markfolge	2022	€ 0,00	0,00%
	2023	€ 0,00	0,00%
	2024	€ 102.945,98	100,00%
	2025	€ 287.838,68	179,60%
Vergütung Aufsichtsrat			
Dr. Gottwald Kranebitter Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 27.06.25)	2021	€ 68.000,00	
	2022	€ 72.000,00	5,88%
	2023	€ 72.000,00	0,00%
	2024	€ 72.000,00	0,00%
	2025	€ 36.494,52	-49,31%
Mag. Johann Kowar Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats (bis 27.06.25)	2021	€ 38.750,00	
	2022	€ 42.750,00	10,32%
	2023	€ 42.750,00	0,00%
	2024	€ 42.750,00	0,00%
	2025	€ 22.143,32	-48,20%
Heinz Meidlinger	2021	€ 32.000,00	

Mitglied des Aufsichtsrats (bis 09.09.25)	2022	€ 36.000,00	12,50%
	2023	€ 36.000,00	0,00%
	2024	€ 36.000,00	0,00%
	2025	€ 26.394,52	-26,68%
Günter Kerbler Mitglied des Aufsichtsrats Stellvertretender Vorsitzender (ab 01.07.25)	2021	€ 26.500,00	
	2022	€ 34.500,00	30,19%
	2023	€ 28.500,00	-17,39%
	2024	€ 34.500,00	21,05%
Wolfgang Zehenter Mitglied des Aufsichtsrats (ab 08.06.2022, Vorsitzender des Aufsichtsrats ab 01.07.2025)	2021	€ 0,00	
	2022	€ 22.134,25	100,00%
	2023	€ 36.000,00	62,64%
	2024	€ 36.000,00	0,00%
Jay Johnston Mitglied des Aufsichtsrats (ab 28.06.25)	2021	€ 0,00	
	2022	€ 0,00	0,00%
	2023	€ 0,00	0,00%
	2024	€ 0,00	0,00%
Christian Briker Mitglied des Aufsichtsrats (ab 28.06.25 bis 24.12.25)	2021	€ 0,00	
	2022	€ 0,00	0,00%
	2023	€ 0,00	0,00%
	2024	€ 0,00	0,00%
2025	€ 12.732,88	100,00%	

Vergleichsinformation	Jahr	Wert	Veränderung in %
Unternehmenserfolg			
Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (UGB)	2021	€ 2.995.856,50	
	2022	€ 2.925.109,72	-2,36%
	2023	€ 2.797.577,29	-4,36%
	2024	€ -12.947.296,09	-562,80%
	2025	€ 182.883,62	101,41%
Harte Kernkapitalquote (CET 1)	2021	18,54%	
	2022	21,23%	14,51%
	2023	24,89%	17,24%
	2024	22,46%	-9,76%
	2025	27,96%	24,49%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	2021	9,57 Jahre	
	2022	9,64 Jahre	0,73%
	2023	9,77 Jahre	1,35%
	2024	9,64 Jahre	-1,33%
	2025	8,44 Jahre	-12,45%
Energieverbrauch Gesamt Parkring 12/EG, Top 4, 21, 22, 76	2021	kWh: 126.363	
	2022	kWh: 119.779	kWh: -5,21%
	2023	kWh: 96.151	kWh: -19,73%
	2024	kWh: 84.400	kWh: -12,22%
	2025	kWh: 90.466	kWh: 7,19%
Energiekosten Gesamt	2021	€ 17.126,94	
	2022	€ 19.524,87	14,00%
	2023	€ 22.514,60	15,31%
	2024	€ 18.900,02	-16,05%
	2025	€ 14.177,50	-24,99%
Energieverbrauch/FTE Gesamt	2021	kWh: 1.653	
	2022	kWh: 1.640	kWh: -0,78%
	2023	kWh: 1.437	kWh: -12,42%

2024	kWh: 1.305	kWh: -9,14%
2025	kWh: 1.389	kWh: 6,45%

Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten aus Vollzeitäquivalenzbasis

Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten (FTE)*	2021	€ 78.349,63	
	2022	€ 83.514,24	6,59%
	2023	€ 91.204,49	9,21%
	2024	€ 93.504,40	2,52%
	2025	€ 96.018,33	2,69%
<hr/>			
* FTE Durchschnitt sonstige Beschäftigte	2021	74,01	
	2022	71,02	-4,04%
	2023	64,93	-8,58%
	2024	62,41	-3,88%
	2025	63,11	1,12%

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

Die Wiener Privatbank SE hat im Berichtsjahr 2025 zwei Vorstandsmitglieder.

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 2024 auf 2025 um 24,49% 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 sank im Jahr 2025 auf 8,44 Jahre aufgrund von Pensionierungen. Der Energieverbrauch pro Mitarbeiter hat sich im Jahr 2025 um 6,45% bei den kWh erhöht.

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten (exkl. Vorstand) beträgt 2025 EUR 96.018,33 und ist um 2,69% höher als im Vergleichszeitraum 2024 (Durchschnitt von EUR 93.504,40). Der durchschnittliche FTE-Stand hat sich um 1,12% erhöht auf 63,11 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 2025 wurde nicht von der festgelegten Vergütungspolitik abgewichen. Des Weiteren wurden im Jahr 2025 keine Rückforderungsansprüche („Clawback“) über variable Vergütungsbestandteile gestellt.

Der Vergütungsbericht 2024 wurde der Hauptversammlung im Jahr 2025 zur Abstimmung vorgelegt bzw. die Beschlussfassung zum Vergütungsbericht wurde in der 41. Ordentlichen Hauptversammlung am 12.06.2025 mehrheitlich angenommen.

Wien, am 01.04.2026

MAG.

**STEFAN
SELDEN**

MITGLIED DES VORSTANDES

**EDUARD
BERGER**

MITGLIED DES VORSTANDES

**MICHAEL
MUNTERL**

MITGLIED DES VORSTANDES