
VERGÜTUNGSBERICHT 2024 der WPB

INHALTSVERZEICHNIS

Inhalt

1	
VERGÜTUNGSBERICHT 2024 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 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. 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

Im Zentrum der Risikopolitik der Wiener Privatbank SE steht der Grundsatz eines ausgewogenen Verhältnisses von Risiko und Rendite. Die Risikosituation im Geschäftsjahr 2024 war geprägt von den Ukraine- und Gaza-Konflikten 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.

Vor diesem Hintergrund verzeichneten die „Assets under Management“ im Geschäftsjahr 2024 einen Rückgang und die Bilanzsumme sank im Jahresvergleich.

Zukunftsansichten & Ausblick

Das Geschäftsjahr 2024 war für die Wiener Privatbank stark durch die Verwerfungen am Immobilienmarkt geprägt. Nach vielen sehr erfreulichen Jahren im Finanzierungsgeschäft in diesem Bereich musste die Bank Wertberichtigungen in relevanter Höhe in diesem Segment buchen. Diese Effekte waren der Haupttreiber des Verlustes 2024. So schmerzlich diese Wertberichtigungen auch waren, stellen sie wie gesagt zum allergrößten Teil Einmaleffekte dar. Vor allem hat die Bank durch ihre nach wie vor hohe Kernkapitalquote bei weitem ausreichende Risikotragfähigkeit, um diese Verluste zu absorbieren, aber auch das geplante Neugeschäft zu unterstützen.

Die Bank hat ihr Kreditbuch bereits im Laufe des Jahres 2024 speziell in den höheren Risikokategorien bereits deutlich zurückgefahren und die Vergabe von immobilienlastigen Krediten im Mezzanin-

Bereich massiv reduziert. Der Risikoappetit der Wiener Privatbank SE wird regelmäßig an die Marktgegebenheiten und die Risikotragfähigkeit angepasst.

Das Jahr 2025 ist bisher von sinkenden Zinsen in einem nachhaltig rezessiven Umfeld in Österreich geprägt. Die multiplen weltweiten Krisen sorgen für allgemeine Unsicherheit in vielen Bereichen. Am, für die Wiener Privatbank SE so wichtigen, Immobilienmarkt sehen wir leichte Aufwärtstrends. Nach dem negativen Jahr 2024 erwarten wir für 2025 eine deutliche Ergebnisverbesserung, gehen aber nach wie vor von einem herausfordernden Geschäftsjahr aus.

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

Kundennähe ist in der Wiener Privatbank SE ein wichtiges Qualitätsmerkmal, um insbesondere in bewegten und herausfordernden Marktphasen die richtigen Lösungen in Finanzierungs- und Veranlagungsthemen gemeinsam mit den Kunden zu finden. Zu den Kerndienstleistungen der Bank zählen nach wie vor Projektfinanzierungen im Immobilienbereich (mittlerweile deutlich selektiver und großteils im besicherten Bereich) sowie Lombardkredite mit klar definierten Rahmenbedingungen, um dem geänderten Marktumfeld Rechnung zu tragen. Weiters entwickelt die Bank aktuell spezielles Know-How für selektiv ausgewählte Spezialfinanzierungen, welche ein sehr attraktives Risiko-, Ertragsprofil aufweisen.

Im Veranlagungsbereich setzt die Bank weiterhin auf ihre Kernkompetenz bei Aktienveranlagungen, wenngleich das hauseigene Asset Management der Bank insbesondere auch darauf abzielt, in seinem Produktangebot auch die Chancen des sich verändernden Zinsumfeldes zum Vorteil der Kunden zu nutzen. Darüber hinaus kann die Bank auch künftig auf eine reichhaltige Auswahl an „Betongold“ zurückgreifen, um sowohl Anlegern als auch Eigennutzern Zugang zu interessanten Immobilien zu verschaffen. Ebenfalls für Kunden im Programm stehen Festgeldveranlagungen zu attraktiven Konditionen.

Für kapitalmarktaffine KMUs bleibt die Bank unverändert ein kompetenter und umsetzungsstarker Partner, wenn es um die Strukturierung und Begleitung von Aktien- und Anleiheemissionen inklusive Börselistings- und Zahlstellenfunktionen geht. Hier schärft die Wiener Privatbank SE nicht zuletzt durch gezielte Kooperationen mit Partnern für innovative Kapitalmarkt-Emissions-Lösungen weiter ihr Profil als absoluter Kapitalmarkt-Experte für den KMU-Bereich. Wir erweitern dadurch auch unsere Produktpalette, um unseren Kunden in möglichst vielen Bereichen Lösungen anbieten zu können. Im Sinne einer durchgängigen Wertschöpfungskette runden Custody- und Brokerage Dienstleistungen das Angebotsprogramm der Bank ab.

Mit diesem Leistungsangebot sieht sich die Wiener Privatbank SE weiterhin gut positioniert, um Ihren Kunden in jeder Marktsituation ein ausgewogenes und wertstiftendes Spektrum an Dienstleistungen anbieten zu können.

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. Mit 01.10.2024 wurde ein neues Mitglied im Vorstand mit Mag. Stefan Selden nominiert; der bisherige CEO – Mag. Christoph Raninger ist mit 30.09.2024 aus dem Vorstand ausgeschieden und bis Jahresende 2024 noch beratend dem neuen Vorstand zur Verfügung gestanden.

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) 2024	
Mag. Christoph Raninger, PhD CEO	
Aktivbezug	EUR 472.889,43
Ruhebezug	EUR 188.582,19
Eduard Berger Markt	EUR 420.457,04
Stefan Selden Marktfolge (ab 01.10.2024)	EUR 102.945,98

Sonstige Vergütungsbestandteile:

Pensionsvereinbarungen

Für die aktiven Vorstandsmitglieder gelten freiwillige, beitragsorientierte Pensionskassenregelungen, für die Wiener Privatbank SE jährlich festgesetzte Beiträge leistet. Im Jahr 2024 wurden Zahlungen in Höhe von EUR 76.875,18 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 2024 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).

Für das neue Vorstandsmitglied Mag. Stefan Selden ab 01.10.2024 wurden keine Ziele im Sinne des MbO-Prozesses 2024 festgelegt. Vordergründige Ziele im Zeitraum September – Dezember 2024 waren das Kennenlernen der internen Bankprozesse, Abläufe, des Managements-Teams sowie die Geschäftstätigkeiten & sonstigen Gegebenheiten der Wiener Privatbank SE.

Name des Vorstands	Kriterien	Gewichtung in %	Details zu den Zielen
Mag. Christoph Raninger, Phd	Ziel 1: Gesamtbank - Finanzziel	45%	a) CIR (Cost-Income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) Kundenvolumen (Asset under Mgmt.)
	Ziel 2: Gesamtbank – Optimierung und Weiterentwicklung bestehender interner Prozessabläufe gem. RKM	15%	a) Überprüfung der Weiterentwicklung des IKS bei risikobehafteten Prozessen der Fachbereiche b) Überprüfung der Verbesserung der Abläufe bei abteilungsübergreifenden Prozessen
	Ziel 3: Finanzziel / Qualitatives Ziel	30%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele
	Ziel 4: Führungsziel	10%	a) Stärkung des „WIR-Gefühls“ im Team und innerhalb der Bank b) Durchführung von regelmäßigen Jour Fixes im Team und klare Kommunikation zu wesentlichen bankspezifischen Themen

	Ziel 4: Führungsziel		c) Planung und Durchführung sämtlicher fachlich und regulatorisch notwendiger Schulungen für Mitarbeiter
--	----------------------	--	--

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 (Asset under Mgmt.)
	Ziel 2: Gesamtbank - Optimierung und Weiterentwicklung bestehender interner Prozessabläufe gem. RKM	15%	a) Überprüfung der Weiterentwicklung des IKS bei risikobehafteten Prozessen der Fachbereiche b) Überprüfung der Verbesserung der Abläufe bei abteilungsübergreifenden Prozessen
	Ziel 3: Finanzziel / Qualitatives Ziel	40%	Vorstandsressortbezogene Einzelziele
	Ziel 4: Führungsziel	10%	a) Stärkung des „WIR-Gefühls“ im Team und innerhalb der Bank b) Durchführung von regelmäßigen Jour Fixes im Team und klare Kommunikation zu wesentlichen bankspezifischen Themen c) Planung und Durchführung 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 2024 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 2024 nicht erreicht.

Im Jahr 2024 kam keine Bonifikation für das Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung. Ebenso ist geplant, dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss im Jahr 2025 einen Vorschlag zu unterbreiten, wonach die Auszahlung des Jahresbonus 2024 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	2024		
	Aktive Vorstandsmitglieder		
	Mag. Christoph Raninger, PhD	Eduard Berger, Markt	Mag. Stefan Selden, Marktfolge (ab 01.10.2024)
1. Fixe Vergütung			
- Grundgehalt (inkl. Sachbezug)	661.471,62 Aktivbezug 472.889,43 Ruhebezug 188.582,19	420.457,04	102.945,98
- Gehalt für Geschäftsführertätigkeiten in Tochterunternehmen	0	0	
- Vergütung von verbundenen Unternehmen	0	0	
2. Variable Vergütung			
- Gewährung variable Vergütung für das GJ 2024	0	0	
- Auszahlung variable Vergütung für das GJ 2023	0	0	
3. Sonstige Vergütungen			
- Einmalige Abfindungen	0	0	
4. Altersversorgung			
- Beiträge zur Pensionskasse	51.250,08 Aktivbezug 38.437,56 Ruhebezug 12.812,52	20.500,08	5.125,02
5. Gesamtvergütung			
- fix	712.721,70	440.957,12	108.071,00
- variabel	0	0	
Total	712.721,70	440.957,12	108.071,00
6. Anteil fixer Vergütung in %	100%	100%	100%
6. Anteil variabler Vergütung in %	0%	0%	

Gesamtvergütung für den Vorstand

Mag. Christoph Raninger, PhD erhielt im Jahr 2024 ein Grundgehalt (inkl. Sachbezug) von EUR 661.471,62, Eduard Berger von EUR 420.457,04 und Stefan Selden von EUR 102.945,98. Darüber hinaus erfolgte keine zusätzliche Vergütung für Geschäftsführungstätigkeiten in verbundenen Unternehmen. Für beide Vorstandsmitglieder werden auch Beiträge zur Pensionskasse geleistet.

Für das Berichtsjahr 2024 kommt – vorbehaltlich dem Beschluss im Vergütungs- und Nominierungsausschuss zu den Bonifikationen im Berichtsjahr 2024 – für beide Vorstände keine variable Vergütung zur Auszahlung analog dem Berichtsjahr 2023.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Jahr 2024 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 2024 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 2024 soll der Hauptversammlung eine Aufsichtsratsvergütung in Höhe von EUR 221.250,00 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 2024:

Gesamtvergütung Aufsichtsratsmitglieder in EUR	2024				
	Aktive Aufsichtsratsmitglieder				
Name des Aufsichtsrates, Position	Dr. Gottwald Kranebitter, 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	12.000
• Ausschusstätigkeit	18.000	6.750	6.000	4.500	6.000
• Sitzungsgelder	18.000	18.000	18.000	18.000	18.000
Gesamtvergütung	72.000	42.750	36.000	34.500	36.000
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 2024 gelangte die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr 2023 zur Auszahlung. Für ehemalige Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Jahr 2024 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.

Im Berichtsjahr 2024 kann nun erstmalig ein vollständiger 5 Jahresvergleich vorgenommen werden.

Es werden Informationen zu den Berichtsperioden 2020 bis 2024 sowie der jeweilige Vergleich gegenüber der vorangegangenen Berichtsperiode dargestellt:

Vergleichsinformation	Jahr	Wert	Veränderung in %
Vergütung Vorstand / Aufsichtsrat			
Mag. Christoph Raninger, CEO	2020	€ 584.483,39	
	2021	€ 610.539,44	4,46%
	2022	€ 610.767,32	0,04%
	2023	€ 643.216,91	5,31%
	2024	€ 661.471,62	2,84%
Mag. Christoph Raninger / Gesamtbezug	2024	€ 472.889,43	
- davon Mag. Raninger / Aktivbezug	2024	€ 188.582,19	
Eduard Berger, Markt	2020	€ 353.479,00	
	2021	€ 374.735,45	6,01%
	2022	€ 403.025,15	7,55%
	2023	€ 413.863,32	2,69%
	2024	€ 420.457,04	1,59%
Stefan Selden, Markfolge	2020	€ 0,00	
	2021	€ 0,00	0,00%
	2022	€ 0,00	0,00%
	2023	€ 0,00	0,00%
	2024	€ 102.945,98	100,00%
Juraj Dvorák, Markt CEE (bis 13.10.2020)	2020	€ 267.111,32	
	2021	€ 0,00	-100,00%
	2022	€ 0,00	0,00%
	2023	€ 0,00	0,00%
	2024	€ 0,00	0,00%
Dr. Gottwald Kranebitter Vorsitzender des Aufsichtsrats	2020	€ 64.000,00	
	2021	€ 68.000,00	6,25%
	2022	€ 72.000,00	5,88%
	2023	€ 72.000,00	0,00%
	2024	€ 72.000,00	0,00%

Mag. Johann Kowar	2020	€ 34.750,00	
Stellvertretender Vorsitzender	2021	€ 38.750,00	11,51%
des Aufsichtsrats	2022	€ 42.750,00	10,32%
	2023	€ 42.750,00	0,00%
	2024	€ 42.750,00	0,00%
Heinz Meidlinger	2020	€ 28.000,00	
Mitglied des Aufsichtsrats	2021	€ 32.000,00	14,29%
	2022	€ 36.000,00	12,50%
	2023	€ 36.000,00	0,00%
	2024	€ 36.000,00	0,00%
Günter Kerbler	2020	€ 26.500,00	
Mitglied des Aufsichtsrats	2021	€ 26.500,00	0,00%
	2022	€ 34.500,00	30,19%
	2023	€ 28.500,00	-17,39%
	2024	€ 34.500,00	21,05%
Wolfgang Zehetner	2020	€ 0,00	
Mitglied des Aufsichtsrats	2021	€ 0,00	0,00%
(ab 08.06.2022)	2022	€ 22.134,25	100,00%
	2023	€ 36.000,00	62,64%
	2024	€ 36.000,00	0,00%

Vergleichsinformation	Jahr	Wert	Veränderung in %
Unternehmenserfolg			
Gesamtergebnis (IFRS)	2020	-€ 6.746.611,20	
	2021	€ 2.995.856,50	144,41%
	2022	€ 2.925.109,72	-2,36%
	2023	€ 2.797.577,29	-4,36%
	2024	-€ 12.947.296,09	-562,80%
Harte Kernkapitalquote (CET 1)	2020	0,00%	
	2021	18,54%	100,00%
	2022	21,23%	14,51%
	2023	24,89%	17,24%
	2024	22,46%	-9,76%
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	2020	9,10 Jahre	
	2021	9,57 Jahre	5,12%
	2022	9,64 Jahre	0,73%
	2023	9,77 Jahre	1,35%
	2024	9,64 Jahre	-1,33%
Energieverbrauch Gesamt	2020	kWh: 135.760	
Parkring 12/EG, Top 4, 21, 22, 76	2021	kWh: 126.363	kWh: -6,92%
	2022	kWh: 119.779	kWh: -5,21%
	2023	kWh: 96.151	kWh: -19,73%
	2024	kWh: 84.400	kWh: -12,22%
Energiekosten Gesamt	2020	€ 17.597,59	
	2021	€ 17.126,94	-2,67%
	2022	€ 19.524,87	14,00%
	2023	€ 22.514,60	15,31%
	2024	€ 18.900,02	-16,05%
Energieverbrauch/FTE Gesamt	2020	kWh: 1.618	
	2021	kWh: 1.653	kWh: 2,20%
	2022	kWh: 1.640	kWh: -0,78%
	2023	kWh: 1.437	kWh: -12,42%
	2024	kWh: 1.305	kWh: -9,14%

Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten aus Vollzeitäquivalenzbasis

Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten (FTE)*	2020	€ 74.201,27	
	2021	€ 78.349,63	5,59%
	2022	€ 83.514,24	6,59%
	2023	€ 91.204,49	9,21%
	2024	€ 93.504,40	2,52%
* FTE Durchschnitt sonstige Beschäftigte	2020	80,17	
	2021	74,01	-7,68%
	2022	71,02	-4,04%
	2023	64,93	-8,58%
	2024	62,41	-3,88%

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

Die Wiener Privatbank SE hat im Berichtsjahr 2024 3 Vorstandsmitglieder, wobei das Vorstandsmandat von Herrn Mag. Raninger zum 30.09.2024 zurückgelegt wurde und mit 01.10.2024 der neue Vorstand Marktfolge, Herr Mag. Stefan Selden, das Vorstandsmandat übernahm.

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 2023 auf 2024 um -9,76% reduziert.

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 2024 auf 9,64 Jahre. Der Energieverbrauch pro Mitarbeiter konnte im Jahr 2024 um -9,14% bei den kWh gesenkt werden.

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten (exkl. Vorstand) beträgt 2024 EUR 93.504,40 und ist um 2,52% höher als im Vergleichszeitraum 2023 (Durchschnitt von EUR 91.204,49). Der durchschnittliche FTE-Stand hat sich um -3,88% verringert auf 62,41 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 2024 wurde nicht von der festgelegten Vergütungspolitik abgewichen. Des Weiteren wurden im Jahr 2024 keine Rückforderungsansprüche („Clawback“) über variable Vergütungsbestandteile gestellt.

Der Vergütungsbericht 2023 wurde der Hauptversammlung im Jahr 2024 zur Abstimmung vorgelegt bzw. die Beschlussfassung zum Vergütungsbericht wurde in der 40. Ordentlichen Hauptversammlung am 11.06.2024 mehrheitlich angenommen.

Wien, am 02.04.2025

MAG.
**STEFAN
SELDEN**
MITGLIED DES VORSTANDES




**EDUARD
BERGER**
MITGLIED DES VORSTANDES