

Arbeitsrichtlinie Nr. 0.6.0

VERGÜTUNGSPOLICY WPB KONZERN

Antrag an Vorstand Aktualisierung ARL Nr. 0.6	Datum: 11.2024		Version 2.3	Autor(en) Mario Lang
Grund / Anlass für Änderungen Gab es seit letztem Update:	ja	nein	Anpassung und Umfang der Änderung: Die ARL wurde adaptiert ja/nein/wo/was	Geprüft von
gesetzliche Änderungen		x		ML
Änderungen im Prozessablauf		x		ML
Änderungen EDV Systeme		x		ML
neues Produkt / neuer Vertriebsweg / neuer Markt		x		ML
Sonstigen Änderungsbedarf		x		ML

Verantwortung Update der ARL:

Stelle Human Resources, Organisationsentwicklung & Office Management in Abstimmung mit dem Aktualisierungsteam. Updates erfolgen laufend, jedoch zumindest 1 x p.a., die regelmäßige Aktualisierung der ARL erfolgt durch das ampelgesteuerte „Inhaltsverzeichnis Arbeitsrichtlinien/Geschäftsprozesse“. Updates erhalten durch Beschluss des Vergütungs- und Nominierungsausschuss Gültigkeit.

Adressatenkreis der ARL:

Vergütungs- und Nominierungsausschuss, Vorstand, alle Mitarbeiter der WPB und Matejka & Partner

Arbeitsrichtlinie Nr. 0.6.0	1
VERGÜTUNGSPOLICY WPB KONZERN	1
1. Grundlagen	
1.1. (Gesetzliche) Rahmenbedingungen	4
1.2. Allgemeine Anforderung an das Vergütungssystem / Generelle und spezielle Grundsätze der Vergütung	5
1.3. Offenlegung & Aufbewahrung	6
2. Zielsetzung	6
2.1. Wirksamkeitsprinzipien einer funktionierenden Vergütungspolitik	6
2.2. Ableitung von Zielsetzungen der Vergütungsgrundsätze	7
2.3. Vermeidung von Interessenkonflikten	7
3. Geltungsbereich	8
3.1. Verantwortlichkeiten	8
3.2. Institute	8
3.3. Vergütung	8
3.3.1. Allgemeines	8
3.3.2. Geschlechterneutralität und Gender Pay Gap	9
3.3.3. Fixe und variable Vergütungsbestandteile	10
3.3.4. Außerordentliche Vergütungskomponenten	11
3.3.5. Besondere Vergütungsfälle	14
4. Proportionalitätsgrundsatz	15
4.1. Allgemeines	15
4.2. Neutralisierung	15
4.3. Proportionalitätsgrundsatz	15
4.4. Zusammenfassung der Selbstbeurteilung Proportionalität	16
4.5. Erheblichkeitsschwelle	16
5. Governance	16
5.1. Aufsichtsrat	16
5.2. Vergütungs- und Nominierungsausschuss	17
5.3. Risikoausschuss	19
5.4. Hauptversammlung	19
5.5. Kontrollfunktionen	20
5.6. Interne Überprüfung	21
5.7. Vergütungsbericht	22

5.8. Verantwortlichkeit	23
5.9. Zusammenhang und Schnittstellen der Vergütungspolitik	24
6. Identifikationsprozess	24
6.1. Verfahren zur Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter („Risikoträger“)	24
6.2. Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter	25
7. Risikoausrichtungsverfahren	25
7.1. Leistungs- und Risikomessungsverfahren (nur für Identifizierte Mitarbeiter anwendbar)	25
7.2. Gewährungsverfahren	30
7.2.1. Bonus Pool	30
7.2.2. Verteilung des Bonuspools	31
7.2.3. Sicherung der angemessenen Eigenmittelausstattung	31
7.3. Auszahlungsprozess	32
7.3.1. Allgemein	32
7.3.2. Claw-Back	32

1. Grundlagen

1.1. (Gesetzliche) Rahmenbedingungen

Die Kreditinstitute haben lt. § 39 Abs. 2 BWG für die Erfassung, Beurteilung, Steuerung und Überwachung der bankgeschäftlichen und bankbetrieblichen Risiken sowie ihrer Vergütungspolitik und -praktiken über Verwaltungs-, Rechnungs- und Kontrollverfahren zu verfügen, die **der Art, dem Umfang und der Komplexität der betriebenen Bankgeschäfte angemessen sind**.

Bei Festlegung und Anwendung der Vergütungspolitik und -praktiken haben Kreditinstitute und Kreditinstitutsgruppen, je nach Mitarbeiterkategorien und nach Berücksichtigung des Proportionalitätsgrundsatzes, die in § 39b BWG und in der Anlage zu § 39b BWG genannten Grundsätze sowie die zugehörigen Konkretisierungen der Aufsicht zu beachten.

Weiters sind die in Umsetzung der Aktionärsrechte-Richtlinie in den §§ 78a-78e AktG und § 98a AktG normierten gesellschaftsrechtlichen Regelungen zur Vergütungspolitik, zur Vorlage an die Hauptversammlung und dem Vergütungsbericht zu beachten.

Die Vergütungspolitik der WPB beruht auf den folgenden rechtlichen Rahmenbedingungen:

- §§ 39 Abs. 2 sowie 39b und 39c inklusive Anhang zu § 39b des österreichischen Bankwesengesetzes (Umsetzung der CRD IV) – „BWG“
- CRD IV – EU-Richtlinie (2013/36/EU vom 26.06.2013) idF der Richtlinie (EU) Nr 2019/878 („CRD V“)
- EBA RTS – DelVO (EU) Nr 923/2021 vom 25.03.2021 – Qualitative und Quantitative Kriterien zur Ermittlung von identifizierten Mitarbeitern
- FMA Rundschreiben zu §§ 39 Abs. 2, 39b und 39c BWG - Grundsätze für Vergütungsrichtlinien und -praktiken zuletzt aktualisiert im Juni 2022 – „FMA RS Vergütung“
- FMA Rundschreiben zur Interessenkonfliktproblematik bei bestimmten Vergütungssystemen
- ESMA Leitlinie Vergütungsgrundsätze und -verfahren (MiFID) (ESMA/2013/606)
- EBA „Leitlinien für eine solide Vergütungspolitik gemäß Richtlinie 2013/36/EU“ (EBA/GL/2021/04) vom 2.07.2021
- EBA „Leitlinien zu Vergütungspolitik und -praktiken im Zusammenhang mit dem Verkauf und der Erbringung von Bankprodukten und -dienstleistungen im Privatkundengeschäft“ (EBA/GL/2016/06)
- EBA „Leitlinien für die Kreditvergabe und Überwachung“ EBA/GL/2020/06
- §§ 78a ff AktG (Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften)
- § 98a AktG (Grundsätze für die Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften)
- FMA Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken (01/2020 vom 02.07.2020)
- Disclosure Verordnung – Verordnung (EU) Nr 2019/2088.

1.2. Allgemeine Anforderungen an das Vergütungssystem / Generelle und spezielle Grundsätze der Vergütung

Die allgemeinen Anforderungen gelten für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und MitarbeiterInnen. Sie normieren grundlegende Regeln für die Ausgestaltung angemessener Vergütungssysteme. Die allgemeinen Grundsätze der Vergütung sind in ZZ 1-6a, 7 lit b – d, 10, 12 lit d sowie 13 der Anlage zu § 39b BWG festgelegt.

Im Einzelnen gehören zu den allgemeinen und damit für alle Mitarbeiter geltenden Anforderungen im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik folgende Aspekte:

- Vereinbarkeit mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement - Ausgestaltung der Vergütung fördert das innerhalb des Instituts implementierte Risikomanagement und es werden Anreize zur Eingehung von unverhältnismäßig hohen Risiken vermieden;
- Die Vergütungspolitik steht mit dem für das Kreditrisikomanagement, den Kreditrisikoappetit und die Kreditrisikostراتيجien gewählten Ansatz im Einklang;
- Geschlechtsneutralität der Vergütungspolitik und -praktiken - die Vergütungspolitik beruht auf dem Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit;
- Ausrichtung auf Institutsstrategien und -ziele sowie dessen langfristigen Interessen
- Die Vergütungspolitik fördert ein solides und wirksames Risikomanagement in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken, wobei die Vergütungsstruktur keine übermäßige Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken begünstigt, und mit einer langfristigen, risikoadjustierten Leistung verknüpft ist;
- Vergütung steht im Einklang mit den von der WPB implementierten Vorkehrungen zu Interessenkonflikten (vgl. Punkt 2.3.);
- Sicherung der Eigenmittelausstattung - Gesamte variable Vergütung schränkt die Fähigkeit der WPB zur Verbesserung ihrer Eigenmittelausstattung nicht ein (vgl. Punkt 7.2.3.);
- Angemessenheit der Vergütungssysteme - Die zur Berechnung der variablen Vergütung verwendete Erfolgsmessung schließt eine Berichtigung aller laufenden und künftigen Risiken ein und trägt den Kosten der geforderten Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung Rechnung (vgl. Punkt 2.2. und 7.2.);
- Kriterien für die Festlegung der fixen und der variablen Vergütung (vgl. Punkt 3.3.);
- Verbot von garantierter variabler Vergütung (Ausnahmen siehe Punkt 3.3.3.);
- Offenlegung (vgl. Punkt 1.3.);
- Befassung im Vergütungs- und Nominierungsausschuss (vgl. Punkt 5.2.);
- Der variablen Vergütung muss stets 1.) eine nachhaltige Leistung zu Grunde liegen, und deren Höhe muss 2.) nach der Finanzlage des Kreditinstituts tragbar sein (vgl. Punkt 7.1.).

Nur für identifizierte Mitarbeiter gelten die Grundsätze der ZZ 7 (Einleitungsteil), 7 lit a, 8-8b, 9-9a sowie 11, 12 Abs. 1, 12 lit. a – c der Anlage zu § 39b BWG, wobei in diesem Zusammenhang die innerhalb der WPB vorgenommene Neutralisierung bestimmter Grundsätze zu beachten ist (vgl. Punkt 4.4.). Sofern Vergütungsgrundsätze ausschließlich auf identifizierte Mitarbeiter anzuwenden sind, sind diese innerhalb des gegenständlichen Dokuments extra ausgewiesen.

Im Einzelnen sind die folgenden Grundsätze der Vergütungspolitik der WPB nur auf identifizierte Mitarbeiter anwendbar:

- Der erfolgsabhängigen Vergütung liegt eine Bewertung der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seiner Abteilung als auch des Kreditinstituts zugrunde (vgl. Punkt 7.1.)
- Bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle und nicht-finanzielle Kriterien berücksichtigt (vgl. Punkt 7.1.)
- Leistungsbeurteilungen in einem mehrjährigen Rahmen (vgl. Punkt 7.1.)
- Angemessene Höhe der fixen Vergütungsbestandteile (vgl. Punkt 3.3.2.)
- Angemessenes Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungsbestandteilen (vgl. Punkt 3.3.2.)

1.3. Offenlegung & Aufbewahrung

Die WPB veröffentlicht die gemäß § 65a BWG und Art 450 CRR erforderlichen Informationen in Bezug auf die gegenständliche Vergütungspolitik auf Ebene der WPB sowie der Kreditinstitutsguppe auf der Homepage der WPB.

Die Vergütungspolitik und –praktiken werden von der WPB dokumentiert, diese zu Prüfungszwecken für einen Zeitraum von mindestens fünf Jahren ab dem Zeitpunkt ihrer letzten Anwendung aufbewahrt und den zuständigen Behörden auf Anfrage vorgelegt.

2. Zielsetzung

Folgende Grundsätze werden im WPB-Konzern als risikoorientierte Vergütungsstrategie festgelegt:

- Erreichung von Leistungszielen unter Einbeziehung von Nachhaltigkeits- und ESG-Kriterien
- Kein Zuwiderhandeln gegen die festgelegte Risikostrategie und die internen Arbeitsabläufe der WPB (siehe Risikohandbuch, ARL und Anhänge)
- Das Einfließen von nicht finanziellen Aspekten
- Kein Anreiz für Mitarbeiter durch Eingehen hoher Risiken ihre Bonifikation zu verbessern
- Schaffung angemessener Anreize im Vergütungssystem, die mit einem wirksamen Risikomanagement kohärent sind (vgl. Punkt 7)
- Orientierung der Vergütungspolitik an längerfristigen Interessen der WPB.

2.1. Wirksamkeitsprinzipien einer funktionierenden Vergütungspolitik

Einhaltung der festgelegten Risikostrategie

Die innerhalb der Vergütungspolitik dargestellten Vergütungsprinzipien und –praktiken stehen mit der festgelegten Risikostrategie im Einklang, dies wird insbesondere durch die Einbeziehung des Risikomanagements der WPB in deren Ausgestaltung und Überprüfung sichergestellt. Detaillierte Informationen zu den Risikoausrichtungsverfahren sind innerhalb des Punkt 7 zu finden.

Konsistente Anwendung der Grundsätze

Änderungen der Grundsätze der Vergütungspolitik erfolgen nur durch die Genehmigung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses und müssen mit der Risikopolitik des WPB-Konzerns kohärent sein.

Interne Akzeptanz der gesetzlichen Vorgaben / aufsichtsrechtliche Kontrollen

Die festgelegten Grundsätze der Vergütungsstrategie entsprechen den gesetzlichen Vorgaben und sind mit den betroffenen Mitarbeitern abgestimmt.

2.2. Ableitung von Zielsetzungen der Vergütungsgrundsätze

- Die Vereinbarkeit der Vergütungspolitik mit einem **soliden Risikomanagement**
- **Keine Ermutung zur Übernahme von Risiken**, die über das von der Wiener Privatbank SE Konzerns tolerierten Maß hinausgehen
- Das Vergütungssystem beinhaltet Vorkehrungen zur **Vermeidung von Interessenkonflikten**
- **Unabhängigkeit** der Mitarbeiter mit Kontrollfunktionen muss gewährleistet sein

Risikomanagement

Die Vergütungspolitik des WPB-Konzerns wird auf ein solides Risikomanagement gestützt, welches sich durchgängiger Überwachungstools und eines zielgerichteten Monitorings bedient. Somit wird die Möglichkeit einzelner Mitarbeiter zur Übernahme von Risiken minimiert.

Derzeit sind umfassende Überwachungsinstrumente seitens Risikomanagement eingerichtet, wobei laufend an der Verbesserung der Identifikation, Messung und Überwachung der Risiken gearbeitet wird.

Bei der Vereinbarung von Zielen ist auf eine Vermeidung von Übernahmen von Risiken zu achten.

2.3. Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei der Erstellung der Vergütungspolitik wurde berücksichtigt, dass Interessenkonflikte so weit wie möglich vermieden werden, welche unmittelbar im Kundenkontakt schlagend werden könnten und dazu geeignet sind, die Interessen von Kunden zu beeinträchtigen (vor allem Interessenkonflikte hinsichtlich Anlageberatung und Portfolioverwaltung). Sofern eine Vermeidung nicht möglich ist, sind Maßnahmen zu deren Minimierung zu treffen.

Bei der Vereinbarung von Zielen ist auf eine Vermeidung von Interessenkonflikten zu achten. Dies ist von der Compliance Abteilung der WPB zu überprüfen. Derzeit sind folgende Überwachungsinstrumente seitens Compliance eingerichtet, wobei laufend an der Verbesserung der Identifikation und Überwachung von Interessenkonflikten gearbeitet wird.

Durch Verknüpfung der quantitativen und qualitativen Leistungsbewertung (siehe 7.1. Leistungs- und Risikomessungsverfahren) ist es im WPB-Konzern ausgeschlossen, dass konkrete Vertriebsziele

für einzelne Mitarbeiter wie z.B. Umsatzvorgaben und Depotvolumen bei deren Erreichen Provisionen bzw. Bonuszahlungen gewährt werden, vereinbart werden.

3. Geltungsbereich

3.1. Verantwortlichkeiten

Die Geschäftsleitung ist für die angemessene Ausgestaltung der Vergütungssysteme der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verantwortlich.

Der Aufsichtsrat ist prinzipiell das für die Überwachung der Einhaltung der innerhalb der WPB implementierten Vergütungsbestimmungen zuständige Organ; er wird hierbei durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss entsprechend den Inhalten des Punkt 5.2. unterstützt.

Betreffend die Governance-Aufgaben im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem der WPB wird auf Kapitel 5 der gegenständlichen Vergütungspolitik verwiesen.

3.2. Institute

Kreditinstitute inklusive Tochterunternehmen / Beteiligungen

Die WPB ist ein übergeordnetes Kreditinstitut einer Kreditinstitutsguppe und hält neben einer Beteiligung an einer Wertpapierfirma überwiegend Beteiligungen an Unternehmen des Nichtfinanzsektors (vorwiegend Immobilienbereich). Zum Teil wird der Personalbedarf dieser Immobilientöchter durch die WPB gedeckt. Diese Gesellschaften betreiben keine Geschäfte im Sinne des Bankwesengesetzes sowie des Wertpapieraufsichtsgesetzes.

Das Tochterunternehmen Matejka & Partner (eine Wertpapierfirma) betreibt Geschäfte im Sinne des Wertpapieraufsichtsgesetzes und unterliegt ebenso der Vergütungspolitik des WPB-Konzerns.

3.3. Vergütung

3.3.1. Allgemeines

Unter Vergütung werden alle Zahlungen oder Vergünstigungen, direkt oder indirekt im Namen des Kreditinstituts im Austausch für Dienstleistungen durch Mitarbeiter verstanden.

Die Aufsichtsräte werden bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vierte Geschäftsjahr nach der Wahl beschließt, bestellt (das Geschäftsjahr der Wahl wird nicht mitgerechnet).

Die Gesamtvergütung der Vorstände und Führungskräfte sowie weiterer betroffener Mitarbeiter setzt sich aus einem festen jährlichen Grundgehalt sowie einer variablen Vergütung zusammen. Der Anteil der fixen Vergütung ist in der Art ausgestaltet, dass die WPB die Möglichkeit hat, auf die Bezahlung einer variablen Vergütung zur Gänze zu verzichten.

Die variable Vergütung ist generell mit Ablauf jenes Monats fällig, in dem der Vergütungs- und Nominierungsausschuss den Anspruch festgestellt hat.

Die sonstigen Leistungen umfassen bei bestimmten Mitarbeitern bzw. den Vorständen den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie z.B.: Firmenwagen, Versicherungsprämien und Garagenplätzen. Eine korrekte Einordnung dieser nicht-monetären Vergütungsbestandteile erfolgt nach in Punkt 3.3.4 dargestellten Grundsätzen.

Um dem Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken entgegenzuwirken, existieren innerhalb der WPB insbesondere folgende Anreize nicht:

- Variable Vergütung in einer Höhe, welche eine signifikante Abhängigkeit der Vorstände, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bewirken würde oder
- einzelvertraglich begründete Ansprüche auf Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit, auf die trotz individueller negativer Erfolgsbeiträge ein der Höhe nach unveränderter Anspruch besteht.

Nach dieser Vergütungspolitik sind Vergütungen entweder fix oder variabel, es gibt keine weitere Vergütungskategorie. Vergütungen innerhalb der WPB werden nur durch die in diesem Dokument beschriebenen Vergütungsbestandteile ausgezahlt.

3.3.2. Geschlechterneutralität und Gender Pay Gap

Die Festlegung der Vergütungsbestandteile und der -höhe sowie der Auszahlungsprozess basiert auf dem Grundsatz der Gleichbehandlung aller Geschlechter. Bei der Bestimmung der Bezahlung pro Messeinheit werden die Vergütung, die Arbeitszeitvereinbarungen, Urlaubsansprüche und andere finanzielle und nicht finanzielle Vergütungen – berechnet auf Basis von jährlichen Vollzeitäquivalenten – berücksichtigt.

Um die Geschlechterneutralität der Vergütungspolitik sowie den allfällig vorhandenen Gender Pay Gap dokumentieren und überwachen zu können, werden für alle Mitarbeiter Funktionsbeschreibungen definiert und im Rahmen eines Job-Klassifizierungssystems (Kollektivvertrag) Basisvergütungen für unterschiedliche Einstufungskategorien, welche dieselbe Wertigkeit aufweisen, festgelegt.

Darüber hinaus dürfen Überzahlungen über die Basisvergütung lediglich für folgende Aspekte – in geschlechtsneutraler Weise – vorgenommen werden und sind diesen jeweils zuzuordnen:

- Aus- und Weiterbildung für Fachkenntnisse, Fähigkeiten, Aufwand und Verantwortlichkeiten, Art der Tätigkeit und Zuständigkeiten;
- Arbeitsort und Lebenshaltungskosten;
- Hierarchiestufe der Tätigkeit und Managementverantwortung;
- Ausbildungsniveau;
- Knappheit der Fachkräfte am Arbeitsmarkt;
- Art des Arbeitsvertrags, inkl. ob es sich um einen befristeten oder unbefristeten Vertrag handelt;
- Die Dauer der beruflichen Erfahrung;
- Fachausbildungen und Zertifizierungen;

- Angemessene Zulagen und Benefits, inkl. Zahlung von zusätzlichen Haushalts- und Kinderzulagen an Mitarbeiter mit Ehegatten und unterhaltsberechtigten Familienmitgliedern.

Zur Überprüfung der Einhaltung des Grundsatzes der Geschlechterneutralität dient die Berechnung und Analyse des Gender Pay Gaps, d.h. des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Der Gender Pay Gap ist definiert als Unterschied des Bruttostundensatzes zwischen männlichen und weiblichen MitarbeiterInnen bzw. Organmitgliedern der WPB – berechnet auf Basis jährlicher Vollzeit-äquivalente –, ausgedrückt als Prozentsatz des Bruttostundensatzes männlicher Mitarbeiter bzw. Organmitglieder.

3.3.3. Fixe und variable Vergütungsbestandteile

Definition der fixen Vergütung

Eine Vergütung ist fix, wenn die Voraussetzungen für ihre Gewährung und die Höhe ihres Betrags

- auf vorab festgelegten Kriterien beruhen
- ermessensunabhängig den Umfang der Berufserfahrung und die Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter widerspiegeln;
- in Bezug auf den jeweiligen Betrag, der den einzelnen Mitarbeitern gewährt wird, transparent sind;
- dauerhaft sind, d. h. über einen Zeitpunkt aufrechterhalten und mit der konkreten Rolle und organisatorischen Zuständigkeiten verbunden sind;
- unwiderruflich sind, der dauerhafte Betrag nur im Wege von Tarifverhandlungen oder infolge einer Nachverhandlung geändert wird;
- vom Institut nicht verringert, ausgesetzt oder annulliert werden;
- keine Anreize für eine Risikoübernahme bieten und
- leistungsunabhängig sind.

Definition der variablen Vergütung

Eine Vergütung, die nicht fix ist, gilt als variable Vergütung.

Die variable Vergütung hängt in ihrer Höhe und Struktur von den langfristigen Zielen der WPB, den langfristigen Zielen des betroffenen Geschäftsbereiches und den langfristigen Zielen des Mitarbeiters im Zuge der Zielvereinbarung (jährliches MbO) ab.

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 (Anwendung nur bei Identifizierten Mitarbeitern):

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss hat eine angemessene Obergrenze für das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung festgelegt (max. variable Vergütung ist mit der Höhe des fixen Brutto-Jahresgehaltes begrenzt). Eine über diesen Betrag hinausgehende Vergütung ist innerhalb der WPB nicht vorgesehen.

Generell ist festzuhalten, dass fixe Vergütungen aufgrund fehlender Erreichung der variablen Vergütung nicht erhöht werden dürfen, um einen diesbezüglichen Ausgleich zu schaffen.

Gewisse Abfindungen, welche den innerhalb des Punkt 3.3.3. „Abfindungen“ dargestellten Anforderungen entsprechen, sind bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen fixer und variabler Vergütung nicht zu beachten.

Anspruchserwerb der variablen Vergütung

Bei einer Beendigung des Dienstverhältnisses innerhalb des laufenden Geschäftsjahres, hat der betroffene Mitarbeiter grundsätzlich keinen Anspruch auf die Auszahlung einer variablen Vergütung, es sei denn es wurde ein diesbezüglicher Ausnahmefall definiert.

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses nach einem abgeschlossenen Geschäftsjahr und vor Feststellung in der jährlichen Sitzung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses kann in Ausnahmefällen eine Prämie gewährt werden (vorausgesetzt alle Parameter sind mit Sicherheit absehbar). In diesem Fall steht dem Dienstnehmer jedoch nur eine Bonusvergütung aus dem vereinbarten qualitativen und quantitativen Geschäftsbereich zu. Die Genehmigung der Auszahlung erfolgt mittels Beschlusses des Vergütungs- und Nominierungsausschuss und muss mit der letzten Gehaltsabrechnung erfolgen.

3.3.4. Außerordentliche Vergütungskomponenten

Garantierte variable Vergütung

Wie bereits ausgeführt sind garantierte variable Vergütung innerhalb der WPB grundsätzlich nicht zulässig. Eine Ausnahme von diesem Grundsatz bilden garantierte variable Vergütungen, welche im Rahmen der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, beschränkt auf das erste Jahr der Beschäftigung gewährt werden.

Bei der Gewährung einer garantierten variablen Vergütung ist Folgendes zu beachten:

- Eine garantierte variable Vergütung wird einem Mitarbeiter nur einmalig gewährt. Dieser Anforderung wird auf konsolidierter und teilkonsolidierter Basis nachgekommen. Zusätzlich umfasst dies auch Situationen, in denen ein Mitarbeiter einen neuen Vertrag von der WPB oder von einem anderen Institut im gleichen Konsolidierungskreis erhält.
- Eine garantierte variable Vergütung wird nur dann gewährt, wenn die WPB über eine solide und starke Eigenmittelausstattung verfügt.
- Die Anforderungen an Malus- und Rückforderungsvereinbarungen werden nicht auf die garantierte variable Vergütung angewendet.
- Der vollständige Betrag wird in nicht zurückbehaltenen Barmitteln ausgezahlt.

Ausgleichs- oder Abfindungszahlungen für frühere Beschäftigungsverhältnisse

Eine Vergütung gilt dann als Ausgleichs- oder Abfindungszahlung für frühere Beschäftigungsverhältnisse, wenn die zurückbehaltene variable Vergütung des Mitarbeiters von dem früheren Arbeitgeber aufgrund der Beendigung des Vertrags gekürzt oder gestrichen worden ist.

Eine Ausgleichs- oder Abfindungszahlung für frühere Beschäftigungsverhältnisse darf nicht für einen längeren Zeitraum als das erste Jahr der Beschäftigung gewährt werden. Eine Ausgleichs- oder Abfindungszahlung für frühere Beschäftigungsverhältnisse wird nur dann gewährt, wenn die WPB über eine solide und starke Eigenmittelausstattung verfügt.

Für die oben beschriebene Vergütungskategorie sind alle Anforderungen an eine variable Vergütung (vgl. insbesondere Kapitel 7) vollumfänglich anzuwenden.

Abfindungen

Sofern ein Vergütungsbestandteil, aufgrund der unten angeführten Kriterien, als Abfindung einzustufen ist, ist dieser als variabler Vergütungsbestandteil zu betrachten. Grundsätzlich werden Abfindungszahlungen als Ausgleich für eine vorzeitige Kündigung des Vertrages gewährt und stellen keine unangemessene Belohnung dar.

Insbesondere werden die folgenden Vergütungsbestandteile (die aufgrund einer vorzeitigen Vertragsbeendigung geleistet werden) als Abfindungen betrachtet:

- Abfindungszahlungen als Ausgleich für den Verlust des Arbeitsplatzes bei einer frühzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrages seitens der WPB;
- Abfindungen, die für eine Cooling-Off Periode im Zusammenhang mit einem Wettbewerbsverbot gewährt werden;
- Zahlungen, welche aufgrund einer Kündigung des Dienstvertrags geleistet werden, wenn diese Kündigung auf einem Misserfolg¹ der WPB oder auf Frühinterventionsmaßnahmen der zuständigen Aufsichtsbehörde beruht;
- Zahlungen, die gewährt werden, da die WPB den Dienstvertrag nach einer erheblichen Verringerung der Geschäftstätigkeit der WPB, mit der der Mitarbeiter befasst war, oder der

¹ Hinsichtlich des festgestellten Misserfolgs sollte wie folgt zwischen Misserfolgen der WPB und Misserfolgen der identifizierten Mitarbeiter unterschieden werden:

- Einem Misserfolg der WPB sollte bei der Bestimmung des Gesamtbetrags der Abfindung für den Mitarbeiter unter Berücksichtigung der Eigenkapitalausstattung der WPB Rechnung getragen werden; solche Abfindungen sollten nicht höher sein als die Kostensenkung, die durch die vorzeitige Kündigung von Verträgen erreicht wird;

Ein Misserfolg von identifizierten Mitarbeitern wird im Einzelfall bewertet werden und umfasst folgende Situationen:

- wenn befunden wird, dass ein Mitglied des Leitungsorgans die angemessenen Standards in Bezug auf Eignung und Verhalten nicht erfüllt;
- wenn entsprechend der Vergütungspolitik der WPB der identifizierte Mitarbeiter an einem Verhalten, das für die WPB zu erheblichen Verlusten geführt hat, beteiligt oder dafür verantwortlich war;
- wenn ein identifizierter Mitarbeiter vorsätzlich oder grob fahrlässig internen Regelungen, Werten oder Verfahrensweisen zuwiderhandelt.
- Misserfolg von identifizierten Mitarbeitern sollte zu einer Verringerung des Abfindungsbetrags führen, der gewährt worden wäre, wenn nur die Leistung im Zeitverlauf bei der Bestimmung der Abfindung berücksichtigt worden wäre, einschließlich der Möglichkeit einer Verringerung des Betrags auf null.

Übernahme von Geschäftsbereichen durch andere Institute ohne die Option einer Weiterbeschäftigung der Mitarbeiter bei dem übernehmenden Institut, kündigt;

- Zahlungen, welche auf Grund eines zwischen der WPB und einem Mitarbeiter abgeschlossenen Vergleichs, im Fall einer möglichen oder tatsächlichen Arbeitsstreitigkeit, um eine gerichtliche Entscheidung über eine Beilegung zu vermeiden, gewährt werden.

Die Höhe einer Abfindung ist auf maximal 24 Monatsgehälter begrenzt bei vorzeitiger Vertragsauflösung. In das Genehmigungsverfahren sowie in das Berechnungsverfahren werden die Compliance-Funktion, das Risikomanagement und die Leitung Human Resources, Organisationsentwicklung & Office Management einbezogen. Die Genehmigung der Auszahlung erfolgt mittels Beschlusses des Vergütungs- und Nominierungsausschuss und muss mit der letzten Gehaltsabrechnung erfolgen.

Bei freiwilliger Beendigung des Dienstverhältnisses, in Fällen in denen der Mitarbeiter ausscheidet, um eine Stelle in einer anderen juristischen Person anzunehmen, wird keine Abfindung gewährt, außer es ist eine nach dem nationalen Arbeitsrecht erforderlich.

Bei der Bestimmung des Betrags der zu leistenden Abfindungen berücksichtigt die WPB die im Zeitverlauf erzielte Leistung und gegebenenfalls die Schwere des Misserfolgs (z.B.: wenn erhebliche Verluste zu der Situation geführt haben, dass die WPB nicht mehr über eine solide Eigenkapitalausstattung verfügt und anschließend der Geschäftsbereich verkauft oder die Geschäftstätigkeit verringert wird).

Folgende Abfindungen sind, trotz des Umstandes, dass sie als variable Vergütung einzustufen sind, bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen fixer und variabler Komponente der Vergütung (vgl. Kapitel 3.3.1.) nicht zu beachten:

- Abfindungen, die aufgrund arbeitsrechtlicher Regelungen verbindlich vorgesehen sind, die aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung zu leisten sind oder als Abfindungen zu betrachtende Vergütungen, welche anhand einer festgelegten Methode berechnet wurden;
- Zusätzliche zukünftige Zahlungen aufgrund einer Wettbewerbsklausel (beschränkt auf den Betrag der während dieser Periode zu zahlenden fixen Vergütung, wenn der Mitarbeiter weiterhin angestellt wäre);
- Oben genannte Abfindungen, sofern die WPB der zuständigen Behörde (FMA) die Gründe und die Angemessenheit der Gewährung nachweisen kann.

Folgende Abfindungsbestandteile sind bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente zu berücksichtigen:

- Die Summe etwaiger höherer Beträge als die feste Vergütung, die gezahlt worden wäre, falls der Mitarbeiter während der Dauer eines Wettbewerbsverbots weiterhin beschäftigt gewesen wäre;
- Sonstige Abfindungen, die nicht unter den obigen Ausnahmen (z.B.: gesetzlich verpflichtende Abfertigungszahlungen) aufgeführt sind.

Die Gründe für die Abfindung, die Angemessenheit des gewährten Betrags und die für die Bestimmung des Betrags zugrunde gelegten Kriterien werden seitens der WPB im Einzelfall dokumentiert.

3.3.5. Besondere Vergütungsfälle

Zulagen

Die WPB analysiert regelmäßig die Zulagen und ordnet diese den variablen oder festen Vergütungskomponenten zu. Die Zuordnung beruht auf den innerhalb der EBA/GL/2021/04 dargelegten Kriterien.

Innerhalb der WPB gewährte nicht-monetäre Gehaltsbestandteile:

Die an alle Mitarbeiter gewährten Essensgutscheine als auch das Job-Ticket, werden nicht als Zulage im Sinne dieses Abschnitts eingestuft.

Zusätzlich ist die WPB zu der Entscheidung gelangt, dass die bestimmten Mitarbeiterkategorien zur Verfügung gestellten Firmenwägen, Garagenplätze und für diese geleisteten Versicherungsprämien, nicht als Bestandteile der variablen Vergütung anzusehen sind und somit als fixe Vergütung anzusehen ist.

Pensionsvorsorge

Die WPB hat ein freiwilliges, beitragsorientiertes Pensionskassen-Modell (Bonus Pensionskasse AG) sowohl teilweise für Vorstandsmitglieder, Leitende Angestellte als auch für sonstige Führungskräfte und MitarbeiterInnen.

Bindungsprämien

Bindungsprämie ist jede variable Vergütung, die unter der Voraussetzung gewährt wird, dass die Mitarbeiter für einen vorab festgelegten Zeitraum für die WPB tätig sind. Bindungsprämien werden nur dann gewährt, wenn die WPB ihr legitimes Interesse an der Gewährung begründen kann.

Betreffend die Ex-ante-Risikoanpassungen unterliegen Bindungsprämien einer Ausnahme und es kann von deren Durchführung abgesehen werden.

Bindungsprämien werden nicht gewährt, um lediglich die aufgrund einer unzureichenden Leistung oder der Finanzlage der WPB nicht erfolgte Zahlung einer leistungsbezogenen Vergütung auszugleichen.

Eine Bindungsprämie wird bei der Berechnung des Verhältnisses zwischen der variablen und der festen Komponente der Vergütung als variable Vergütung berücksichtigt.

Wenn die genaue Dauer des Bindungszeitraums vorab nicht bekannt ist, wird die WPB einen Zeitraum festlegen und ordnungsgemäß dokumentieren, bei dem die Situation und die ergriffenen Maßnahmen zur Begründung der Zahlung einer Bindungsprämie berücksichtigt werden. Die Berechnung des Verhältnisses beruht auf dem festgelegten Zeitraum.

4. Proportionalitätsgrundsatz

4.1. Allgemeines

Bei der Festlegung und der Anwendung der Vergütungspolitik und –praktiken haben Kreditinstitute die Grundsätze der Anlage zu § 39b BWG in der Weise und in dem Umfang anzuwenden, wie es ihrer Größe, ihrer internen Organisation, der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte, den Mitarbeiterkategorien, der Art und der Höhe ihrer Vergütung sowie der Auswirkung ihrer Tätigkeit auf das Risikoprofil angemessen ist. § 39b BWG normiert somit einen Proportionalitätsgrundsatz.

4.2. Neutralisierung

Im Rahmen der Proportionalität ist es zulässig, bestimmte Grundsätze zu neutralisieren, d.h. zur Gänze nicht anzuwenden, wenn es mit dem Risikoprofil, dem Risikoappetit sowie der Strategie der Bank vereinbar ist. Neutralisiert werden können die Grundsätze 11 (Bezahlung mit Instrumenten und Sperrfrist), 12 Einleitungsteil (Zurückstellung und Ex-Post-Risikoadjustierung) und 12 lit. b zweiter und dritter Satz (freiwillige Rentenzahlungen) der Anlage zu § 39b BWG. Die verbleibenden Grundsätze können aufgrund des Proportionalitätsgrundsatzes bloß in abgeschwächter Form zur Anwendung kommen, nicht jedoch gänzlich entfallen.

4.3. Proportionalitätsgrundsatz

Um für eine transparente und nachvollziehbare Einstufung zu sorgen, verwendet die WPB für ihre Proportionalitätsbewertung ein Punktesystem. Da sie den regulatorischen Anforderungen des BWG unterliegt, wird eine Komplexitätsbeurteilung vorgenommen.

Gemäß Z 13 der Anlage zu § 39b BWG und dem FMA-RS Vergütung können Kreditinstitute, die keine großen Institute gemäß Artikel 4 Abs 1 Nr 146 CRR sind und deren Bilanzsumme auf Einzelbasis im Durchschnitt der letzten vier Jahre unmittelbar vor dem Geschäftsjahr höchstens 5 Milliarden Euro betragen hat, und bei denen es sich um nicht komplexe Institute handelt, bestimmte spezielle Grundsätze neutralisieren und einen vereinfachten Ansatz für alle sonstigen Grundsätze wählen. Komplexe Institute müssen alle speziellen und alle sonstigen Grundsätze vollumfänglich anwenden. Da der Übergang von nicht-komplexen zu komplexen Instituten fließend ist, hat die FMA eine Kategorie von mittelkomplexen Instituten vorgesehen, die bestimmte spezielle Grundsätze teilweise neutralisieren und einen teilweise vereinfachten Ansatz für sonstige Grundsätze verwenden können.

Um die tatsächliche Art und den Umfang der Anwendung der speziellen Vergütungsbestimmungen zu evaluieren, hat die WPB eine Selbstbeurteilung der Proportionalität vorgenommen, welche im Anhang 0.6.1 dargestellt ist. Die aktuelle Selbstbeurteilung hat einen Gesamtscore von **1,8** ergeben und es kann die WPB somit als nicht komplexes Institut angesehen werden.

Es hat sich die WPB daher unter Beachtung ihrer Größe, ihrer internen Organisation, der Art, dem Umfang und der Komplexität ihrer Geschäfte dazu entschlossen alle Grundsätze der ZZ 11, 12 Einleitungsteil und 12 lit b zweiter und dritter Satz des Anhangs zu § 39b BWG gemäß Rz 51 des FMA RS Vergütung vollumfänglich zu neutralisieren.

Die Methode der Proportionalitäts-Einschätzung umfasst eine Bewertung verschiedener Kriterien (Größe des Instituts, Marktanteil, Interne Organisation, Art, Umfang und Komplexität der Tätigkeit) mittels eines Punktesystems (jedem Kriterium wird auf einer Skala von 1 bis 5 eine Bewertung zugewiesen). Der geringste Wert wird mit 1 eingestuft daher wäre ein Kreditinstitut ab 2,4 als mittel komplex einzustufen und ab 3,7 jedenfalls als komplex anzusehen. Da die regulatorischen Auflagen zwar eine Einschätzung einer Reihe verschiedener Kriterien für die Komplexitätsbewertung verlangen, jedoch keinen Hinweis auf eine mögliche Gewichtung liefern, werden alle Kriterien innerhalb des Komplexitätsscoringsystems gleich gewichtet.

Die durchgeführte Selbstbeurteilung der Proportionalität wird im Falle einer Aktualisierung an die Compliance-Abteilung als auch das Risikomanagement zur Überprüfung übermittelt.

Eine Aktualisierung der durchgeführten Selbstbeurteilung der Proportionalität erfolgt, sofern es zu wesentlichen Änderungen bei den für die Selbsteinschätzung herangezogenen Kriterien kommt.

4.4. Zusammenfassung der Selbstbeurteilung Proportionalität

Da die WPB weder als großes Institut noch als von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 BWG (Kriterien siehe unter Punkt 5.2.) anzusehen ist, kann diese aufgrund der durchgeführten Proportionalitätseinstufung als nicht komplexes Institut erachtet werden und somit alle Grundsätze der ZZ 11 bis 12 Einleitungsteil und Z 12 lit b zweiter und dritter Satz der Anlage zu § 39b BWG neutralisieren.

Es erfolgt somit im Einklang mit dem Risikoprofil, dem Risikoappetit sowie der Strategie der Bank eine Neutralisierung der Grundsätze der ZZ 11 bis 12 Einleitungsteil und Z 12 lit b zweiter und dritter Satz der Anlage zu § 39b BWG für alle Mitarbeiter der WPB.

4.5. Erheblichkeitsschwelle

Aufgrund der vollumfänglichen Neutralisierung der Grundsätze der ZZ 11 bis 12 Einleitungsteil und Z 12 lit b zweiter und dritter Satz der Anlage zu § 39b BWG (siehe oben) ist die Einführung einer Erheblichkeitsschwelle bezogen auf Mitarbeiterkategorien nicht von Bedeutung.

5. Governance

5.1. Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat hat aus seiner Mitte einen Vergütungs- und Nominierungsausschuss gebildet und dessen Aufgaben und Befugnisse in dessen Geschäftsordnung festgehalten.

Dem Ausschuss wurde auch die Befugnis zu Entscheidungen übertragen (siehe § 8 der Geschäftsordnung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses).

5.2. Vergütungs- und Nominierungsausschuss

Gemäß § 29 bzw. § 39c BWG sieht das Gesetz vor, dass Kreditinstitute, die von erheblicher Bedeutung sind (im Sinne des § 5 Abs. 4 BWG), einen Nominierungsausschuss bzw. einen Vergütungsausschuss einzurichten haben.

Kreditinstitute von erheblicher Bedeutung im Sinne des § 5 Abs. 4 des BWG sind:

Ein Kreditinstitut ist von erheblicher Bedeutung, wenn seine Bilanzsumme im Durchschnitt zu den jeweiligen Stichtagen der letzten drei abgeschlossenen Geschäftsjahre 5 Milliarden Euro erreicht oder überschritten hat; als Kreditinstitute von erheblicher Bedeutung gelten jedenfalls:

1. Kreditinstitute, die gemäß Art. 6 Abs. 4 der Verordnung (EU) Nr. 1024/2013 nicht als weniger bedeutend gelten, beziehungsweise im Falle einer bedeutenden beaufsichtigten Gruppe gemäß Art. 2 Nr. 22 der Verordnung (EU) Nr. 468/2014 nur das gemäß Teil 1 der Verordnung (EU) Nr. 575/2013 konsolidierende Kreditinstitut, oder
2. Kreditinstitute, die durch die FMA als Globales Systemrelevantes Institut oder als Systemrelevantes Institut eingestuft werden.

Die WPB erfüllt diese Kriterien nicht – der Aufsichtsrat der WPB hat dennoch beschlossen diesen Ausschuss weiterhin aufrecht zu erhalten.

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss hält zumindest eine Sitzung im Jahr ab, wenn möglich am Tage der bilanzfeststellenden Aufsichtsratssitzung.

Rolle und Tätigkeit des Vergütungs- und Nominierungsausschusses:

Allgemeine Aufgaben in Bezug auf die Vergütungspolitik

- Genehmigung der allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik;
- Überprüfung des Erreichens der langfristigen Ziele des Wiener Privatbank Konzerns;
- Überprüfung der Zielvereinbarung der Mitarbeiter und Dokumentation der Entscheidungsfindung durch den Vorgesetzten;
- Überprüfung, ob die Vergütungspolitik geschlechtsneutral ist sowie Analyse (und Begründung der Ursachen) eines allfälligen Gender Pay Gaps, jeweils separat für
 - alle Identifizierten Mitarbeiter ohne Vorstandsmitglieder und ohne Aufsichtsratsmitglieder
 - Vorstandsmitglieder
 - Aufsichtsratsmitglieder
 - alle anderen Mitarbeiter;
- Beschlussfassung über Höhe der Bonifikation anhand einer Vorschlagsliste;
- Genehmigung, Überwachung und Verantwortung der Umsetzung der Vergütungspolitik Kontrolle, ob die bestehende Vergütungspolitik nach wie vor aktuell ist, und gegebenenfalls Unterbreitung von Vorschlägen zu ihrer Änderung;
- Genehmigung etwaiger wesentlicher Ausnahmen oder Änderungen der angenommenen Vergütungspolitik und Überwachung ihrer Auswirkungen;

- Ausgestaltung und Überprüfung der Vergütungssysteme der Compliance-Funktion, des höheren Managements im Risikomanagement und der Geschäftsleitung (inkl. Zielvereinbarung Bonifikation);
- Bewertung der angenommenen Mechanismen und Systeme zur Sicherstellung, dass alle Arten von Risiken, die Liquidität und Kapitalausstattung im Vergütungssystem ordnungsgemäß berücksichtigt werden, die allgemeine Vergütungspolitik mit einem soliden und wirksamen Risikomanagement kohärent und diesem förderlich ist sowie mit der Unternehmensstrategie, den Zielen, der Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten sowie dem langfristigen Interesse des Instituts in Einklang steht;
- Genehmigung des Verfahrens zur Ermittlung der zu identifizierenden Mitarbeiter als Teil der Vergütungspolitik;
- Genehmigung der Selbsteinschätzung der Proportionalität;
- Kontinuierliche Überwachung des Verfahrens zur Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter;
- Genehmigung etwaiger wesentlicher Ausnahmen oder Änderungen innerhalb des Identifikationsprozesses als auch sorgfältige Erwägung und Überwachung der Auswirkungen.

Befugnisse und Rechte des Nominierungs- und Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss

- hat Zugriff auf alle Daten und Informationen zum Entscheidungsprozess betreffend die Gestaltung und Umsetzung, Überwachung und Überprüfung der Vergütungspolitik und -praxis;
- verfügt über angemessene finanzielle Mittel und ungehinderten Zugang zu allen Informationen und Daten der unabhängigen Kontrollfunktionen, einschließlich des Risikomanagements und
- stellt die ordnungsgemäße Einbeziehung der unabhängigen Kontroll- und sonstigen relevanten Funktionen (z. B. Personal- und Rechtsabteilung sowie strategische Planung) sicher und hat das Recht bei Bedarf externe Beratung in Anspruch nehmen.

Zusammensetzung

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss hat eine unabhängige und interne Beurteilung dieser Themen zu ermöglichen und setzt sich zusammen aus:

- min. 3 Mitgliedern des Aufsichtsrates

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss des WPB Konzerns setzt sich derzeit aus folgenden Personen zusammen:

Dr. Gottwald Kranebitter, Vorsitzender

Heinz Meidlinger, stv. Vorsitzender

Günter Kerbler, Mitglied

Wolfgang Zehenter, Mitglied

- min. 1 Vergütungsexperte

Als Vergütungsexperte wurde Hr. Heinz Meidlinger nominiert, der eine mehr als 30.-jährige Tätigkeit im Bankbereich vorweisen kann (siehe CV Heinz Meidlinger).

- angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder

Ausgeschlossen sind Personen, welche in den letzten 3 Jahren Geschäftsleiter oder leitende Angestellter (§ 80 AktG) des Kreditinstitutes waren.

Keiner der Aufsichtsräte, welche im Vergütungs- und Nominierungsausschuss vertreten sind, waren in den letzten 3 Jahren Geschäftsleiter oder leitende Angestellte des Kreditinstituts.

- Unabhängigkeit und Unbefangenheit muss gewährleistet sein

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder enthält keine auf den Unternehmenserfolg bezogenen Bestandteile. Somit kann eine Abhängigkeit bzw. Befangenheit seitens des Vergütungs- und Nominierungsausschusses ausgeschlossen werden.

5.3. Risikoausschuss

Zu den Aufgaben des Risikoausschusses zählt unbeschadet der Aufgaben des Vergütungsausschusses, ob bei den vom internen Vergütungssystem angebotenen Anreizen das Risiko, das Kapital, die Liquidität und die Wahrscheinlichkeit und der Zeitpunkt von realisierten Gewinnen berücksichtigt werden.

Um dies sicherzustellen, nimmt zumindest ein Mitglied des Risikoausschusses an den relevanten Sitzungen des Vergütungs- und Nominierungsausschusses teil.

5.4. Hauptversammlung

Die Vergütungspolitik wird gemäß § 78b AktG nach Beschlussfassung im Vergütungs- und Nominierungsausschuss der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr (erstmal im Geschäftsjahr 2020) sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorgelegt. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter.

Die WPB darf die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats nur entsprechend einer Vergütungspolitik entlohnen, die der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt wurde. Lehnt die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ab, so legt die WPB in der darauffolgenden Hauptversammlung eine überprüfte Vergütungspolitik vor.

Die Vergütungspolitik wird nach der Abstimmung in der Hauptversammlung zusammen mit dem Datum und dem Ergebnis der Abstimmung spätestens am zweiten Werktag nach der Hauptversammlung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Weiters wird der Hauptversammlung der Vergütungsbericht jährlich zur Abstimmung vorgelegt (siehe dazu 5.7. Vergütungsbericht).

5.5. Kontrollfunktionen

An der Überwachung und Steuerung der Vergütungspolitik sind neben dem Aufsichtsrat auch die HR-Funktion, die Compliance-Funktion, die Interne Revision und die Risikomanagementfunktion beteiligt.

Mitarbeiter, die entweder die HR-Funktion, die Compliance-Funktion, die Interne Revision Funktion oder die Risikomanagementfunktion innehaben, sind unabhängig von den ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen. Sie werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt, und zwar unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche.

Der Aufgabenbereich der HR-Funktion umfasst:

- die Mitwirkung bei Aufsetzen, Review und Beaufsichtigung der Vergütungspolitik
- Bereitstellung von Informationen für die Ausarbeitung und die Bewertung der Vergütungspolitik
- Jährliche Erstellung (erstmalig im Geschäftsjahr 2021) des Vergütungsberichts nach § 78c und § 98a AktG für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder
- Durchführung der Proportionalitätseinschätzung
- Identifizierung der Risikoträger
- Analyse des Gender Pay Gaps

Der Aufgabenbereich der Risikomanagementfunktion umfasst insbesondere:

- die Definition von geeigneten risikoadjustierten Leistungsindikatoren (inkl. Ex-post Adjustierung)
- die Bewertung der Auswirkung der variablen Vergütungsstrukturen auf Risikoprofil und Risikokultur des Instituts
- Validierung und Bewertung der Daten zur Risikoanpassung und Teilnahme an Sitzungen des Vergütungs- sowie des Risikoausschusses
- Einbeziehung in das Genehmigungsverfahren sowie Berechnungsverfahren betreffend Abfindungen
- Überprüfung der durchgeführten Selbstbeurteilung der Proportionalität
- Mitwirkung bei der Entwicklung möglicher Szenarien, um die Reaktion der Vergütungspolitik und -praxis auf externe und interne Ereignisse zu testen
- Bei Bedenken bezüglich des Mitarbeiterverhaltens und der Risikobehaftung der Geschäfte sollte ein wirksamer Beitrag zur Festlegung von Bonus Pools, Leistungskriterien und Vergütungsvergaben geleistet werden
- Enge Einbindung in die Überprüfung der Vergütungspolitik der WPB (um die Ausrichtung auf die Strategie und den Rahmen für das Risikomanagement der WPB sicherzustellen)
- Abgabe eines schriftlichen Berichts für die Sitzung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses, in dem festgehalten werden muss, ob Gründe gegen eine Gewährung einer variablen Vergütung für bestimmte Mitarbeiter vorliegen. (z.B. grober Verstoß gegen ARL, Limite, Interessenkonflikt, usw.).

- Stellungnahme zur jährlichen Identifikation der Mitarbeiter
- Bericht der für die Befüllung des Bonus Pools erforderlichen Kennzahl an den Vergütungs- und Nominierungsausschuss
- Vor der Auszahlung allfällig zurückgestellter Anteile ist eine Stellungnahme, welche von der Leitung Human Resources eingefordert wird, abzugeben.

Der Aufgabenbereich der Compliance-Funktion umfasst:

- Analyse der Auswirkung der Vergütungspolitik auf die Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und internen Richtlinien
- Erstellung eines Berichtes über ermittelte Compliance-Risiken, Fragen der Nicht-Einhaltung an Vorstand und Aufsichtsrat (Vergütungsausschuss)
- Überprüfung der Zielvereinbarungen (wurden die Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten eingehalten?)
- Einbeziehung in das Genehmigungsverfahren sowie Berechnungsverfahren betreffend Abfindungen
- Überprüfung der durchgeführten Selbstbeurteilung der Proportionalität
- Bei Bedenken bezüglich des Mitarbeiterverhaltens und der Risikobehaftung der Geschäfte sollte ein wirksamer Beitrag zur Festlegung von Bonus Pools, Leistungskriterien und Vergütungsvergaben geleistet werden.
- Abgabe eines schriftlichen Berichtes für die Sitzung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses, in dem festgehalten werden muss, ob Gründe gegen eine Gewährung einer variablen Vergütung für bestimmte Mitarbeiter vorliegen (zB grober Verstoß gegen ARL, Interessenkonflikt usw).
- Stellungnahme zur jährlichen Identifikation der Mitarbeiter
- Vor der Auszahlung allfällig zurückgestellter Anteile ist eine Stellungnahme, welche von der Leitung Human Resources eingefordert wird, abzugeben.

Der Aufgabenbereich der Internen Revision umfasst:

Die interne Revision hat eine unabhängige zentrale Überprüfung der Ausgestaltung, Umsetzung und Auswirkung der Vergütungspolitik (Vergütungsrichtlinie) auf das Risikoprofil und der Steuerung dieser Auswirkungen durchzuführen.

Sofern Bedenken bezüglich des Mitarbeiterverhaltens und der Risikobehaftung der Geschäfte besteht, haben die Compliance-Funktion und die Risikomanagementfunktion gemeinsam einen wirksamen Beitrag zur Festlegung von Bonus Pools, Leistungskriterien und Vergütungsvergaben zu leisten.

5.6. Interne Überprüfung

Im Rahmen einer zentralen und unabhängigen internen Überprüfung, welche durch die Interne Revision durchgeführt wird, wird mindestens einmal jährlich festgestellt, ob die Vergütungspraxis gemäß der vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss festgelegten Vergütungspolitik umgesetzt wurde.

Im Rahmen der internen Überprüfung wird beurteilt, ob die allgemeine Vergütungspolitik, -praktiken und -prozesse:

- wie vorgesehen funktionieren (insbesondere, ob die gebilligten Politik, Verfahren und internen Regelungen eingehalten werden; ob Vergütungsauszahlungen angemessen sind und in Einklang mit der Geschäftsstrategie stehen und ob das Risikoprofil, die langfristigen Zielsetzungen und sonstige Ziele des Instituts angemessen widerspiegelt werden)
- den nationalen und internationalen Regulierungen, Grundsätzen und Standards entsprechen und
- die WPB nicht daran hindern, eine solide Eigenkapitalausstattung zu gewährleisten.

Die Compliance-Funktion und die Risikomanagementfunktion sowie der Vergütungs- und Nominierungsausschusses sind eng in die Überprüfung der Vergütungspolitik des Instituts eingebunden, um die Ausrichtung auf die Strategie und den Rahmen für das Risikomanagement der WPB sicherzustellen.

Die Ergebnisse der durchgeführten internen Überprüfung und die eingeleiteten Maßnahmen zur Behebung etwaiger Mängel werden durch schriftliche Berichte oder Protokolle der Sitzungen des Aufsichtsrats/Vergütungs- und Nominierungsausschusses dokumentiert.

5.7. Vergütungsbericht

Jährlich (erstmals im Geschäftsjahr 2021) wird ein Vergütungsbericht nach § 78c und § 98a AktG für die Bezüge der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder erstellt, welcher einen umfassenden Überblick über die im Lauf des letzten Geschäftsjahrs den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Rahmen der Vergütungspolitik gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form bietet.

Der Vergütungsbericht enthält gegebenenfalls die folgenden Informationen über die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats:

1. Die Gesamtvergütung, aufgeschlüsselt nach Bestandteilen, den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung der Vergütungspolitik entspricht, einschließlich von Angaben dazu, wie die Gesamtvergütung die langfristige Leistung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden;
2. die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis, zumindest für die letzten fünf Geschäftsjahre und in einer Weise, die einen Vergleich ermöglicht;
3. jegliche Vergütung von verbundenen Unternehmen (§ 189a Z 8 UGB);
4. die Anzahl der gewährten oder angebotenen Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich des Ausübungspreises, des Ausübungsdatums und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen;

5. Informationen dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern;
6. Informationen zu etwaigen Abweichungen von dem Verfahren zur Umsetzung der Vergütungspolitik nach § 78a Abs. 2 bis 7 und zu etwaigen Abweichungen, die gemäß § 78a Abs. 8 praktiziert wurden, einschließlich einer Erläuterung der Art der außergewöhnlichen Umstände, und die Angabe der konkreten Teile, von denen abgewichen wurde.

Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr wird der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Die WPB hat im darauffolgenden Vergütungsbericht darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis in der letzten Hauptversammlung Rechnung getragen wurde.

Der Vorstand hat den Vergütungsbericht nach der Hauptversammlung auf der Website zehn Jahre lang öffentlich zugänglich zu machen.

Gemäß § 78c AktG iVm § 98a AktG dürfen in den Vergütungsbericht keine besonderen Kategorien von personenbezogenen Daten einzelner Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im Sinn des Art. 9 Abs. 1 der Verordnung (EU) 2016/679 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten, zum freien Datenverkehr und zur Aufhebung der Richtlinie 95/46/EG (Datenschutz-Grundverordnung), ABl. Nr. L 119 vom 27.4.2016 S. 1, oder personenbezogene Daten aufgenommen werden, die sich auf die Familiensituation einzelner Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats beziehen.

Die WPB verarbeitet die personenbezogenen Daten von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats, die in den Vergütungsbericht aufgenommen wurden, zu dem Zweck, die Transparenz in Bezug auf die Vergütung zu erhöhen. Die personenbezogenen Daten von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats, die in den Vergütungsbericht aufgenommen wurden, werden nach zehn Jahren ab der Veröffentlichung des Vergütungsberichts nicht mehr öffentlich zugänglich gemacht.

5.8. Verantwortlichkeit

Voraussetzungen für Mitarbeiter, die Kontrollfunktionen innehaben:

- Diese sind unabhängig von den von ihnen kontrollierten Geschäftsbereichen aufgrund der Aufteilung der Abteilungen auf Vorstand Markt und Marktfolge und durch strikte Funktionstrennung gekennzeichnet;
- Die Grundsätze und Methoden dieser Kontrolleinheiten sind in Handbüchern und internen Richtlinien festgelegt;
- Verfügen über ausreichende Befugnisse;
- Werden entsprechend der Erreichung der mit ihren Aufgaben verbundenen Ziele entlohnt (unabhängig von der Performance der von ihnen kontrollierten Geschäftsbereiche);
- Das Fixgehalt überwiegt und die variable Vergütung basiert auf funktionsspezifischen Zielen und wird nicht anhand des finanziellen Erfolges bewertet;
- Der Vorstand gewährt uneingeschränkte Einsicht in die MbO-Protokolle (Zielvereinbarungen), die schriftliche Analyse der Zielerreichung sowie die Beurteilung durch den Vorgesetzten.

5.9. Zusammenhang und Schnittstellen der Vergütungspolitik

Die Interne Revision, die HR-Funktion, die Compliance- und die Risikomanagementfunktion haben für die Sitzung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses einen schriftlichen Bericht abzugeben, in dem festgehalten werden muss, ob Gründe gegen eine Gewährung einer variablen Vergütung für bestimmte Mitarbeiter vorliegen. (z.B. grober Verstoß gegen ARL, Limite, Interessenkonflikte usw.). So soll sichergestellt werden, dass Kontrollfunktionen wie Risk, Compliance und Interne Revision zusammen mit dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss die korrekte Funktionalität des Vergütungssystems verantworten. In letzter Instanz erfolgt jedoch die positive Beurteilung der Einhaltung sämtlicher Kriterien durch den Vergütungs- und Nominierungsausschuss.

6. Identifikationsprozess

6.1. Verfahren zur Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter („Risikoträger“)

Die WPB führt jährlich eine Selbstbewertung durch, um alle Mitarbeiter („Risikoträger“) zu ermitteln, deren berufliche Tätigkeit sich wesentlich auf ihr Risikoprofil auswirkt oder auswirken kann.

Die Selbstbewertung beruht auf den in der Delegierten Verordnung (EU) Nr. 923/2021 der Kommission festgelegten qualitativen und quantitativen Kriterien (siehe dazu Anhang 0.6.2). Darüber hinaus bestehen momentan keine zusätzlichen Kriterien, die das Risikoniveau der unterschiedlichen Tätigkeiten innerhalb der WPB und die Auswirkungen der Mitarbeiter auf das Risikoprofil widerspiegeln und somit innerhalb des Self-Assessments zu beachten wären.

Die WPB führt Aufzeichnungen über das Verfahren zur Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter und seine Ergebnisse (siehe 6.2.).

Die Leitung Human Resources, Organisationsentwicklung & Office Management ist für die jährliche Durchführung der Selbstbewertung verantwortlich. Um eine Einbindung des Vergütungs- und Nominierungsausschusses, der Compliance-Funktion und der Risikomanagementfunktion sicherzustellen, wird die durchgeführte Selbstbewertung an diese Funktionen zur Stellungnahme weitergeleitet.

Bei einer Beibehaltung der derzeitigen Strukturen in der Wiener Privatbank kann davon ausgegangen werden, dass vor allem die erste und zweite Führungsebene (B-1) und (B-2) als identifizierte Mitarbeiter evaluiert werden. Dementsprechend wird bei neueintretenden Mitarbeitern, welche eine Führungsposition (B-1 oder B-2) übernehmen eine entsprechende Evaluierung im Sinne identifizierten Mitarbeiter durchgeführt. Bei der Beförderung eines Mitarbeiters in eine Führungsposition (B-1, B-2) erfolgt die Erfassung in der Checkliste Übertritt von Mitarbeitern. In Folge muss eine Zielvereinbarung mit dem identifizierten Mitarbeiter erstellt werden.

Eine Überschreitung der in Artikel 4 angeführten „Quantitativen Kriterien“ der DelVO (EU) Nr. 923/2021 für Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion wird ausgeschlossen. Im Zweifelsfall erfolgt eine außertourliche Selbstbewertung.

6.2. Ermittlung der identifizierten Mitarbeiter

Die Ermittlung der zu identifizierenden Mitarbeiter erfolgt anhand eines Excel-Tools, in welches die qualitativen und quantitativen Kriterien der Delegierten Verordnung (EU) Nr 923/2021 eingetragen und an den WPB-Konzern angepasst sind.

Hier werden alle Mitarbeiter der WPB und Matejka & Partner aufgelistet und anhand der Kriterien überprüft. Sofern eines der Kriterien für einen Zeitraum von mind. 3 Monaten (voraussichtlich) zutrifft, ist der entsprechende Mitarbeiter als identifizierter Mitarbeiter zu klassifizieren.

7. Risikoausrichtungsverfahren

Variable Vergütung schließt eine Berichtigung für alle Arten von laufenden und künftigen Risiken mit ein und ist ein permanenter, integrierter Prozess. Um dies sicherzustellen, erfolgt eine Ausrichtung der variablen Vergütung auf Risiken innerhalb der drei in der Folge dargestellten Verfahren/Prozesse. Zusätzlich achtet die WPB darauf, die Risiko- und Leistungsmessung auf ihren Geschäftszyklus anzupassen und richtet diese daher in einem mehrjährigen Rahmen aus.



7.1. Leistungs- und Risikomessungsverfahren (nur für identifizierte Mitarbeiter anwendbar)

Die erfolgsabhängige Vergütung muss die Leistung des Mitarbeiters als auch das risikobereinigte Gesamtergebnis des Instituts berücksichtigen. Die Vergütungsphilosophie des WPB-Konzerns beruht auf dem Grundprinzip von Leistung und Gegenleistung und einer dementsprechenden leistungsorientierten Vergütung. Daher werden innerhalb der WPB für identifizierte Mitarbeiter Leistungsbeurteilungen anhand von verpflichtend abzuschließenden Zielvereinbarungen durchgeführt. Eine variable/leistungsorientierte Vergütung wird somit anhand zuvor auf Mitarbeiterebene vordefinierter Kriterien festgelegt.

Für nicht identifizierte Mitarbeiter ist eine Zielvereinbarung nicht verpflichtend. Da diese Mitarbeiter keinen Einfluss auf das Risikoprofil der WPB haben, können variable Vergütungen (bis zu EUR 15.000,-) auch ohne eine Leistungsbeurteilung in Form von Zielvereinbarungen ausgezahlt werden.

Um die individuelle Leistung angemessen zu beurteilen, reichen quantitative Kriterien innerhalb der

Zielvereinbarungen nicht aus. Der individuelle Erfolgsbeitrag muss auch mit qualitativen, nicht-finanziellen Parametern gemessen werden. Hierzu gehören beispielsweise die Beachtung des institutsinternen Regelwerks, die Kriterien Führungsstil, Teamarbeit, Motivation und Zusammenarbeit mit anderen Geschäftsbereichen und Kontrolleinheiten.

Um sicherzustellen, dass die Leistungsbeurteilung auf einen mehrjährigen Rahmen abstellt, finden bei der Bestimmung der variablen Vergütung die aktuelle Zielerreichung als auch die Ergebnisse der letzten zwei dieser vorangegangenen Zielerreichung Beachtung.

Kriterien zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der WPB werden in den Gesamtbankzielen (Prozesszielen) für alle identifizierten Mitarbeiter vereinbart.

Leistungsbeurteilung für Aufsichtsratsmitglieder

Aufsichtsratsmitglieder erhalten ausschließlich eine feste Vergütung in Abhängigkeit der wahrgenommenen Funktionen (AR- bzw. Ausschussvorsitz) und der Teilnahme an Sitzungen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder enthält keine variable, auf den Unternehmenserfolg bezogenen Bestandteile. Somit bestehen auch keine vergütungsbezogenen Zielvereinbarungen für Aufsichtsratsmitglieder.

Leistungsbeurteilung für Vorstandsmitglieder

Neben den in Kapitel 3.3.1. beschriebenen festen Vergütungsbestandteile (Jahresgehalt und sonstige Leistungen wie z.B.: Firmenwagen, Versicherungsprämien, Pensionskasse und Garagenplätze) sind für die Vorstände bei entsprechender Zielerreichung auch variable Vergütungen vorgesehen.

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

Für den Vorstand ist die Erreichung der Gesamtbank – Finanzziele (CIR / RoE / EGT / AuM / Kernkapitalquote), der Gesamtbank – Prozessziele (Optimierung von Prozessabläufen) sowie bereichsspezifischer individueller Ziele (quantitativ und/oder qualitativ) und einem Führungsziel zur Ermittlung der jährlichen Zielerreichung (100%) heranzuziehen.

Die Gewichtungen werden entsprechend der jeweiligen Ressortverteilung (Markt / Marktfolge) festgelegt.

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

Damit einer entsprechenden Nachhaltigkeit Rechnung getragen wird, wird bei den Zielvereinbarungen der qualitativen und quantitativen Parameter ein 3-jähriger Vergleichszeitraum 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 werden und die 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%. Dies erfolgt für alle Vorstandsmitglieder in Form einer jährlichen Schattenrechnung (Excel-Format).

Leistungsbeurteilung für Identifizierte Mitarbeiter

Damit einer entsprechenden Nachhaltigkeit Rechnung getragen wird, wird bei den Zielvereinbarungen der qualitativen und quantitativen Parameter ein 3-jähriger Vergleichszeitraum 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 werden und die 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%. Dies erfolgt für alle identifizierten Mitarbeiter in Form einer jährlichen Schattenrechnung (Excel-Format).

Leistungsbeurteilung von Mitarbeitern im Marktbereich

Aufgrund besonderer Anforderungen an die Ausgestaltung der Ziele für Mitarbeiter des Marktbereichs werden bei deren Leistungsbeurteilung folgende Aspekte beachtet:

- Der Bestimmung der variablen Vergütung werden nicht nur Verkaufsvolumina zugrunde gelegt;
- Es wird auch das Ergebnis ihrer Tätigkeit unter dem Blickwinkel der Einhaltung der Wohlverhaltensregeln und generell der Pflicht, im bestmöglichen Interesse ihrer Kunden zu handeln, zugrunde gelegt;

Im Rahmen der Vergütungspolitik und -verfahren des WPB-Konzerns werden Maßnahmen festgesetzt und aufrechterhalten, die der WPB die wirksame Feststellung von Fällen, in denen relevante Personen nicht im bestmöglichen Interesse des Kunden handeln, und die Einleitung von Gegenmaßnahmen ermöglichen.

Die von der WPB für die Leistungsbeurteilung im Marktbereich tätiger Personen verwendeten Kriterien sind zugänglich, verständlich und dokumentiert.

Zur Dokumentation der Zielvereinbarung, Gewichtung der qualitativen und quantitativen Parameter und Zielerreichung werden folgende Dokumentationen für die betroffenen Mitarbeiter verwendet:

Ermittlung der Zielerreichung von Identifizierten Mitarbeitern im Marktbereich

Für den Marktbereich ist die Erreichung der Gesamtbank – Finanzziele (CIR/RoE/EGT/ Kundenvolumen/Kernkapitalquote), der Gesamtbank – Prozessziele (Optimierung von Prozessabläufen) sowie bereichsspezifischer individueller Ziele (quantitativ und/oder qualitativ) und einem Führungsziel zur Ermittlung der jährlichen Zielerreichung (100%) heranzuziehen.

MbO-Formular 20xx		 WIENER PRIVATBANK	
Name Mitarbeiter/in:		N.N.	Datum Performance-Dialog:
Name Führungskraft:		N.N.	Datum Erfolgs-Dialog:
Org.Einheit		N.N.	Stellenbeschreibung aktuell: ☐ Ja ☐ Nein
ZIELE	Zieltitel	Gewichtung Abschlussstermin	Messkriterien
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 1: Gesamtbank - FINANZZIEL a) CIR (Cost-Income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) Kundenvolumen e) Kernkapitalquote	30%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd d) tbd e) tbd
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Zielerreichung
	Begründung		☐ übererfüllt ☐ erfüllt ☐ teilweise erfüllt ☐ nicht erfüllt Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 2: Gesamtbank - OPTIMIERUNG VON PROZESSABLÄUFEN & NACHHALTIGKEITSTHEMEN a) tbd b) tbd	15%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:
	Begründung		☐ übererfüllt ☐ erfüllt ☐ teilweise erfüllt ☐ nicht erfüllt Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft: ☐ übererfüllt ☐ erfüllt ☐ teilweise erfüllt ☐ nicht erfüllt Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 3: Quantitative und/oder Qualitative Ziele Finanzziel (35%) a) tbd b) tbd c) tbd Qualitatives Ziel (10%) d) Einhaltung der internen ARL und Prozesse, insbesondere zur Compliance und Geldwäscheschärfung e) Einhaltung der Revisionsauflagen und Maßnahmenkatalog der IR sowie zeitgerechte Abarbeitung von Revisionsfeststellungen f) tbd g) tbd h) tbd	45%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd d) e) f) g) h)
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:
	Begründung		☐ übererfüllt ☐ erfüllt ☐ teilweise erfüllt ☐ nicht erfüllt Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft: ☐ übererfüllt ☐ erfüllt ☐ teilweise erfüllt ☐ nicht erfüllt Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 4: Führungsziel a) tbd b) tbd c) tbd	10%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in:
	Begründung		☐ übererfüllt ☐ erfüllt ☐ teilweise erfüllt ☐ nicht erfüllt Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft: ☐ übererfüllt ☐ erfüllt ☐ teilweise erfüllt ☐ nicht erfüllt Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Zielgewichtung (Ziel 1 - Ziel 4)		Summe 100%	
tatsächliche Zielerreichung		Summe 0%	

Unterschrift Mitarbeiter/in
Performance-Dialog
Zielvereinbarung

Unterschrift Führungskraft
Performance-Dialog
Zielvereinbarung

Unterschrift Mitarbeiter/in
Erfolgs-Dialog
Zielerreichung

Unterschrift Führungskraft
Erfolgs-Dialog
Zielerreichung

Ermittlung der Zielerreichung von Identifizierten Mitarbeitern im Marktfolgebereich

Für den Marktfolgebereich ist die Erreichung der Gesamtbank – Finanzziele (CIR/RoE/EGT/ Kundenvolumen/Kernkapitalquote), der Gesamtbank – Prozessziele (Optimierung von Prozessabläufen) sowie bereichsspezifischer individueller Ziele (qualitativ bzw. twe. quantitativ) und einem Führungsziel zur Ermittlung der jährlichen Zielerreichung (100%) heranzuziehen.

MbO-Formular 20xx		 WIENER PRIVATBANK	
Name Mitarbeiter/in:		Datum Performance-Dialog:	
Name Führungskraft:		Datum Erfolgs-Dialog:	
Org. Einheit:		Stellenbeschreibung aktuell: ☐ Ja ☐ Nein	
ZIELE	Zieltitel	Gewichtung Abschlussstermin	Messkriterien
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 1: Gesamtbank - FINANZZIEL a) CIR (Cost-Income-Ratio) b) RoE (Return on Equity) c) EGT (Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit) d) Kundenvolumen e) Kernkapitalquote	30%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd d) tbd e) tbd
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Zielerreichung ☐ ☐ ☐ ☐
	Begründung		übererfüllt erfüllt teilweise erfüllt nicht erfüllt
			Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 2: Gesamtbank - OPTIMIERUNG VON PROZESSABLÄUFEN & NACHHALTIGKEITSTHEMEN a) tbd b) tbd	15%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in: ☐ ☐ ☐ ☐
	Begründung		übererfüllt erfüllt teilweise erfüllt nicht erfüllt
			Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft: ☐ ☐ ☐ ☐ Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 3: Quantitative und/oder Qualitative Ziele Finanzziel (35%) a) tbd b) tbd c) tbd Qualitatives Ziel (10%) d) Einhaltung der internen ARL und Prozesse, insbesondere zur Compliance und Geldwäscheprävention e) Einhaltung der Revisionsaufgaben und Maßnahmenkatalog der IR sowie zeitgerechte Abarbeitung von Revisionsfeststellungen f) tbd g) tbd h) tbd	45%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd d) e) f) g) h)
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in: ☐ ☐ ☐ ☐
	Begründung		übererfüllt erfüllt teilweise erfüllt nicht erfüllt
			Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft: ☐ ☐ ☐ ☐ Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Performance-Dialog Zielvereinbarung	Ziel 4: Führungsziel a) tbd b) tbd c) tbd	10%	Ziel ist vollständig erfüllt, wenn... a) tbd b) tbd c) tbd
Erfolgs-Dialog Zielerreichung	Status Quo Zielerreichung		Einschätzung Zielerreichung durch Mitarbeiter/in: ☐ ☐ ☐ ☐
	Begründung		übererfüllt erfüllt teilweise erfüllt nicht erfüllt
			Einschätzung Zielerreichung durch Führungskraft: ☐ ☐ ☐ ☐ Tatsächlicher Zielerreichungsgrad 0%
Zielgewichtung (Ziel 1 - Ziel 4)		Summe 100%	
tatsächliche Zielerreichung		Summe 0%	

Unterschrift Mitarbeiter
Performance-Dialog
Zielvereinbarung

Unterschrift Führungskraft
Performance-Dialog
Zielvereinbarung

Unterschrift Mitarbeiter
Erfolgs-Dialog
Zielvereinbarung

Unterschrift Führungskraft
Erfolgs-Dialog
Zielvereinbarung

Leistungsbeurteilung von Kontrollfunktionen

Die für die Leistungs- und Risikobeurteilung herangezogenen Kriterien sollten vorwiegend auf den Zielen der Kontrollfunktionen (z.B. Prüfungsfeststellungen etc.) beruhen. Die variable Vergütung darf in einem untergeordneten Ausmaß auch auf der Leistung des Instituts beruhen.

7.2. Gewährungsverfahren

7.2.1. Bonus Pool

Die WPB hat sich bei der Festlegung des Bonus Pool für einen „Top-Down-Ansatz“ entschieden. Durch die in der Folge beschriebene Vorgehensweise soll sichergestellt werden, dass alle Risiken, erwarteten Verluste und sonstige Faktoren, die im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der WPB stehen, bei der Berechnung des Bonuspools berücksichtigt werden.

Die Ermittlung der für die Befüllung des Bonus Pools erforderlichen Kennzahlen erfolgt durch den Bereich Finanzen und wird durch Leitung Human Resources, Organisationsentwicklung & Office Management in der jeweils relevanten Sitzung in Abstimmung mit der Abteilung Risikomanagement an den Vergütungsausschuss berichtet. Dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss obliegt die Letztentscheidung über die Höhe des an die Mitarbeiter auszuschüttenden Bonus.

Bei der Befüllung des Bonus Pools wird jederzeit darauf Bedacht genommen, dass die Ausschüttung der gesamten variablen Vergütung zu keinem Zeitpunkt die Fähigkeit des Kreditinstitutes zur Verbesserung der gesetzlich vorgeschriebenen Eigenmittelerfordernisse einschränkt. In jedem Fall wird sichergestellt, dass die Höhe des auszuschüttenden Bonus Pools nicht zu einem negativen EGT führt.

Die Höhe des Bonus Pools wird an die Höhe des Budget EGT (Budget EGT abzüglich Bonuszahlungen) einerseits sowie an die Auslastung des ICAAP andererseits angepasst.

Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit (EGT)

Der Bonus Pool berechnet sich auf Grundlage des EGT (ohne Berücksichtigung der Boni) der Wiener Privatbank sowie der Matejka & Partner und beträgt prinzipiell 10% des EGT (vor Boni).

Dabei ist die Befüllung des Bonus Pools durch eine untere (Floor) sowie eine obere Grenze (Cap) des EGT limitiert.

Floor: 50% Erreichung Plan EGT

Cap: 150% Erreichung Plan EGT

Wenn eine Zielerreichung von über 100% des Budget EGT (Cap) vorliegt, wird, nach Risikoadjustierung und Maßgabe der persönlichen Zielerreichung, die Gesamtsumme aller maximalen variablen Vergütung ausgeschüttet, die in diesem Geschäftsjahr zugeteilt wurden. Sofern das EGT unter dem Budget EGT liegt, wird die Gesamtsumme der variablen Vergütung entsprechend reduziert. Sollte das EGT jedoch unter dem definierten Floor liegen, wird keine variable Vergütung ausgeschüttet. Nach oben ist die Befüllung des Bonus Pool mit 150% des Budget EGT gedeckelt. Dies bedeutet, dass nur bis zu 150% Budget EGT Erreichung bei der Befüllung des Bonuspools berücksichtigt werden, darüber liegende Teile finden bei der Befüllung des Bonus Pool keine

Beachtung.

Im Falle, dass keine Vergütung wegen Unterschreiten des Floors ausgezahlt werden darf, kann trotzdem an einzelne Mitarbeiter variable Gehaltsbestandteile ausgezahlt werden, wenn diese im abgelaufenen Geschäftsjahr einen außergewöhnlichen und wesentlich über den vorgegebenen Zielen liegenden Beitrag geleistet haben. Diese Auszahlung wird separat dokumentiert und im jährlichen Vergütungsbericht an den Vergütungs- und Nominierungsausschuss gemeldet.

ICAAP

Sofern die Auslastung der Risikotragfähigkeit im Rahmen des ICAAP kleiner gleich 90% ist, können 100% des verfügbaren Bonus Pools ausgeschüttet werden.

Sollte es zu einer Auslastung im ICAAP von über 90% kommen, so ist eine Verringerung des verfügbaren Bonus Pools um 50% vorzunehmen, bei einer Auslastung von über 100%, wird keine variable Vergütung ausbezahlt.

Ausschlaggebend dabei ist die finale Limitauslastung im ICAAP zum Jahresende (31.12.) aus Going Concern Sicht.

Qualitative Faktoren

Neben den beiden quantitativen Faktoren werden qualitative Faktoren, wie z.B. die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit und die Einhaltung von ARL, vom Aufsichtsrat als wichtige Einflussgrößen für die Bestimmung der Höhe des letztlich auszubezahlenden Bonus berücksichtigt.

7.2.2. Verteilung des Bonuspools

Wie bereits ausgeführt wird der Bonus Pool mittels des Top-Down-Ansatzes bestimmt. Dies bedeutet, dass der auf Ebene der WPB/Matejka & Partner errechnete Bonus Pool in weiterer Folge auf die Geschäftsabteilungen und Kontrollfunktionen verteilt wird, nachdem deren Leistung bewertet wurde.

Die Verteilung auf die einzelnen Mitarbeiter obliegt den zuständigen Führungskräften (B-1, B-2), im Falle der identifizierten Mitarbeiter entscheidet der Vorstand nach erfolgter Beurteilung der Zielerreichung.

7.2.3. Sicherung der angemessenen Eigenmittelausstattung

Im Zusammenhang mit der variablen Vergütung gilt der Grundsatz, dass die Fähigkeit eines/r Kreditinstituts/Wertpapierfirma die Verbesserung der Eigenmittelausstattung nicht einschränken darf (Z 7 lit. b der Anlage zu § 39b BWG). Variable Vergütungen sollen nur dann ausgezahlt werden, wenn sie angesichts der Finanzlage des Kreditinstituts/Wertpapierfirma insgesamt tragbar und nach der Leistung der betreffenden Person und Geschäftsabteilung gerechtfertigt ist. Darüber hinaus ist die gesamte variable Vergütung erheblich zu beschränken, wenn es zu einer verschlechterten oder negativen Finanz- oder Ertragslage des/r Kreditinstituts/Wertpapierfirma kommt (Z 12 lit. a der Anlage zu § 39b BWG). Auch bei unzureichender Liquidität kann die Auszahlung variabler Vergütungsbestandteile untersagt bzw. die Auszahlung der Vergütung aufgeschoben werden, bis sich die Liquiditätssituation stabilisiert hat.

7.3. Auszahlungsprozess

7.3.1. Allgemein

Aufgrund der erfolgten Einschätzung der Proportionalität der WPB wird die variable Vergütung seitens der WPB am Ende der Beurteilungsperiode nach dem Aufsichtsratsbeschluss über die Höhe der variablen Vergütung zur Gänze ausgezahlt.

7.3.2. Claw-Back

Clawback-Event

Ein Clawback-Event ist ein Ereignis, nach dem der Mitarbeiter das Eigentum an einem Betrag einer variablen Vergütung, der in der Vergangenheit gezahlt oder bereits bezogen wurde, unter bestimmten Bedingungen an das Institut zurückgeben muss. Als Zeitraum einer etwaigen Rückforderung werden 5 Jahre ab Auszahlung angesetzt.

Die folgenden Punkte stellen ein Clawback-Event dar:

- Fälle, in denen der identifizierte Mitarbeiter erheblich zu einem schwachen oder negativen Finanzergebnis der WPB beigetragen hat (sofern dieser Umstand erst nach Auszahlung des Bonus bekannt geworden ist, in allen anderen Fällen wird der Bonus bereits vor Auszahlung entsprechend reduziert);
- Fälle, in denen der identifizierte Mitarbeiter der WPB entweder betrügerisch oder vorsätzlich oder grob fahrlässig erheblichen Schaden zugefügt hat;
- Fälle nachweislichen Fehlverhaltens oder schwerwiegender Fehler des Mitarbeiters (z. B. Nichteinhaltung des Verhaltenskodex und anderer interner Vorschriften, insbesondere mit Bezug auf Risiken);
- Fälle, schweren Versagens des Risikomanagements des Instituts und/oder Geschäftsbereichs, in dem der identifizierte Mitarbeiter arbeitet;
- in Fällen etwaiger aufsichtsrechtlicher Sanktionen, wenn das Verhalten des identifizierten Mitarbeiters zu der Sanktion beigetragen hat;
- Fristlose Entlassung gem § 27 AngestelltenG.

Ob ein Clawback-Event vorliegt, entscheidet der Vergütungsausschuss nach Vorlage des Falles durch den Vorstand.

Version	Datum Vorstand Antrag:	Grund und Umfang der Änderung	Autor(en)
1.7	01.04.2020	Jährliche Wiedervorlage	AB
1.8	09.09.2020	Genehmigung AR - Vergütungs- und Nominierungsausschuss	ML
1.9	29.04.2021	Genehmigung AR - Vergütungs- und Nominierungsausschuss	ML
2.0	07.12.2021	Genehmigung AR - Vergütungs- und Nominierungsausschuss	ML
2.1	29.11.2022	Update zur Berücksichtigung des aktualisierten FMA Rundschreibens zur Vergütungspolitik aus Dezember 2021	ML
2.2	21.11.2023	Jährliche Wiedervorlage	ML
2.3	12.11.2024	Jährliche Wiedervorlage	ML