

Vergütungsbericht 2020

Hinweis:

Zur leichteren Lesbarkeit wurde im Vergütungsbericht auf Schreibweisen wie „MitarbeiterInnen“ oder „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ verzichtet und – soweit eine geschlechtsneutrale Formulierung nicht möglich war – nur die männliche Form verwendet. Selbstverständlich sind jedoch im Text immer Frauen und Männer gleichermaßen und ohne jegliche Diskriminierung gemeint.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung – wirtschaftliche Entwicklung	3
2. Vergütungsbericht für Bezüge der Vorstandsmitglieder	4
2.1 Grundzüge	4
2.2 Darstellung der Gesamtvergütung	5
2.2.1 Feste Vergütung	5
2.2.2 Variable Vergütung	6
2.2.3 Aufsichtsratsvergütungen von Tochterunternehmen	9
2.2.4 Nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen	9
2.2.5 Überblick zur Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder	10
2.2.6 Überblick zu ehemaligen Vorstandsmitgliedern	10
3. Vergütungsbericht für Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder	11
3.1 Grundzüge	11
3.2 Darstellung der Gesamtvergütung	11
3.2.1 Feste Vergütung	11
3.2.2 Variable Vergütung	11
3.2.3 Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen	11
3.2.4 Individuelle Vergütung	11
4. Sonstige Informationen und Erläuterungen	12

Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe erstellt und gibt einen umfassenden Überblick über die im Geschäftsjahr 2020 gewährten oder geschuldeten Vergütungen für aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

1. Einleitung – wirtschaftliche Entwicklung

Die Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe erzielte 2020 – trotz der schwierigen gesamtwirtschaftlichen Bedingungen aufgrund der COVID-19-Situation – im operativen Verlauf insgesamt eine sehr stabile Entwicklung und führte die geplanten Maßnahmen im Rahmen des letzten Jahres der „Agenda 2020“ konsequent fort.

Positive Prämienentwicklung trotz Pandemiezeiten

Die Prämieinnahmen erhöhten sich auf 10,43 Mrd. Euro. In der Kfz-Haftpflicht lag das Prämienvolumen mit 1.507 Mio. Euro auf Vorjahresniveau, in der Kfz-Kasko stieg es leicht auf 1.289 Mio. Euro. Im Sachversicherungsgeschäft wurde ein Prämienplus von nahezu 5 % auf 4.879 Mio. Euro erzielt. Das ist unter anderem auf eine sehr gute Entwicklung des Firmengeschäfts zurückzuführen – die VIG-Gruppe ist als Versicherer stärker in der Großindustrie als in den von der Pandemie besonders betroffenen Branchen Handel, Tourismus und Gastronomie tätig.

Mit 2.609 Mio. Euro zeigte die Lebensversicherung mit laufender Prämienzahlung aufgrund rückläufiger Neuvertragsabschlüsse einen geringfügigen Rückgang um 1,5 %, während der Strategie folgend die Einmalerräge in der Lebensversicherung um rund 12 % auf 884 Mio. Euro zurückgingen.

Die Prämien in der Krankenversicherung konnten um 1,4 % auf 703 Mio. Euro weiter gesteigert werden. COVID-19 führte generell zu einem erhöhten Gesundheitsbewusstsein, worauf die VIG-Gruppe mit einem verstärkten Angebot an Serviceleistungen reagierte.

Geringere Versicherungsleistungen, Combined Ratio verbessert

Die COVID-19-Situation beeinflusste auch die Schadenentwicklung. Während der ersten Lockdown-Phasen waren vor allem in der Kfz-Versicherung weniger Schäden zu verzeichnen, andererseits erhöhte sich die Anzahl an Haushaltsunfällen. Nach den Öffnungsschritten normalisierte sich die Schadenentwicklung auf Vor-COVID-19-Niveau. Insgesamt verzeichnete die VIG-Gruppe bei den Versicherungsleistungen einen Rückgang von 3,2 % auf etwas über 7 Mrd. Euro.

Die Combined Ratio verbesserte sich auf 95 %. Dazu trugen vor allem die zahlreichen Maßnahmen der „Agenda 2020“ bei. Vor Einführung des Managementprogramms war die Combined Ratio noch bei 97,3 % gelegen.

Gewinn vor Steuern von 346 Mio. Euro

Mit 346 Mio. Euro fiel der Gewinn vor Steuern um ein Drittel niedriger aus als im Vorjahr. Darin enthalten sind auch die zum Halbjahr 2020 getätigten Firmenwertabschreibungen in der Höhe von rund 120 Mio. Euro für die Märkte Bulgarien, Kroatien und Georgien, die aus der zum 30. Juni 2020 anlassbezogenen Überprüfung der Werthaltigkeit von Firmenwerten im Zusammenhang mit COVID-19 resultieren. Mit 231,5 Mio. Euro lag das Nettoergebnis um 30 % unter dem Vorjahresniveau. Die Rückgänge sind auf das niedrigere Finanzergebnis (596 Mio. Euro, -41 %) zurückzuführen, das vorwiegend durch COVID-19 und die daraus resultierenden Wertminderungen sowie durch die damit verbundenen geringeren laufenden Erträge aus Kapitalanlagen belastet wurde.

Weitere Kennzahlen

Die aufsichtsrechtliche Solvenzquote der VIG-Gruppe lag per Ende 2020 bei 238 %.

Die gesamten Kapitalanlagen (einschließlich der liquiden Mittel) betragen zum 31. Dezember 2020 36,6 Mrd. Euro.

Der Dividendenvorschlag des Vorstands für 2020 beläuft sich auf 75 Cent/Aktie und steht im Einklang mit der vorsichtigen und nachhaltigen Kapitalplanung und der Dividendenpolitik, die eine Ausschüttungsstrategie von 30 bis 50 % des Konzerngewinns nach Steuern und nicht beherrschenden Anteilen vorsieht.

Die Gesellschaften der VIG-Gruppe erwiesen sich trotz Gesundheits- und Wirtschaftskrise im Jahr 2020 als stabile und zuverlässige Arbeitgeber.

Meilensteine 2020

Mit Ende des Jahres ging auch das vierjährige Managementprogramm „Agenda 2020“ zu Ende. Die Maßnahmen, die unter der Optimierung des Geschäftsmodells umgesetzt wurden, trugen zur Schaffung von Kostenvorteilen, Erhöhung der Kosteneffizienz und Verbesserung der Combined Ratio bei. Unter dem zweiten Schwerpunkt der „Agenda 2020“ standen Themen zur Absicherung der Zukunftsfähigkeit im Fokus.

Mit dem Erwerb des Osteuropageschäfts der Aegon setzte die VIG-Gruppe einen wichtigen Schritt zum Ausbau der Marktführerschaft in der CEE-Region. Der Erwerb der Aegon-Gesellschaften ist für die Vienna Insurance Group die zweitgrößte Akquisition in ihrer Expansionsgeschichte. Die Transaktion erfolgt vorbehaltlich der erforderlichen aufsichts- und wettbewerbsrechtlichen Genehmigungen.

2. Vergütungsbericht für Bezüge der Vorstandsmitglieder

2.1 GRUNDZÜGE

Zweck der Vergütungspolitik ist die Vorgabe von Gestaltungsregeln für eine Vergütungspraxis nach den Grundsätzen, die der Aufsichtsrat bzw. Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten bei seiner Entscheidung über die Struktur der Vergütung und die Inhalte sowie Gewichtung der einzelnen Ziele des variablen Entgelts berücksichtigt:

- Das Paket an Konditionen, das einem Vorstandsmitglied angeboten wird, muss ausreichend attraktiv sein, um geeignete Personen zu finden und zu binden. Die Vergütung ist ein wichtiger Teil dieses Paketes.
- Die Vorstandsvergütung soll durch eine starke variable Komponente in Relation zum Erfolg des Unternehmens stehen.
- Die Vorstandsvergütung soll die Orientierung an den langfristigen Interessen und der Nachhaltigkeit des Erfolges des Unternehmens durch – in Abhängigkeit von der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens – verzögerte Auszahlung von wesentlichen Teilen des variablen Entgelts betonen.
- Durch Wahl und Ausgestaltung der Ziele für das variable Entgelt soll die Vergütung die Umsetzung der Konzernstrategie unterstützen. Durch Einbeziehung von entsprechenden Zielen für das variable Entgelt soll die Orientierung des Managements an der Verantwortung, die ein großes Unternehmen für die Allgemeinheit trägt, unterstützt werden.

Die Vergütung von Vorstandsmitgliedern besteht aus einer festen Vergütung sowie einer variablen Vergütung. Aktuell beinhaltet die Vergütung des Vorstandes keine aktienbasierte Entlohnung.

Die Relationen innerhalb der Gesamtvergütung der durch vertragliche Regelungen einerseits und jährliche Beschlüsse des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten andererseits erzielbaren monetären Vergütung von Vorstandsmitgliedern stellen sich dar wie folgt:

	VORSTANDSVORSITZENDE				
	Relationen lt. Vergütungspolitik	maximal mögliche Vergütung für 2020		tatsächlicher Anspruch für 2020 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	50-52 %	791	50 %	791	51 %
Vertraglicher Bonus bei voller Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	35-37 %	590	37 %	590	38 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	210	13 %	168	11 %
SUMME	100 %	1.591	100 %	1.549	100 %

	VORSTANDSMITGLIEDER EXKL. VORSITZENDE				
	Relationen lt. Vergütungspolitik	maximal mögliche Vergütung für 2020		tatsächlicher Anspruch für 2020 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	56-58 %	3.562	56 %	3.562	57 %
Vertraglicher Bonus bei voller Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	29-31 %	1.950	31 %	1.950	31 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	845	13 %	709	11 %
SUMME	100 %	6.357	100 %	6.220	100 %

¹⁾ Vertraglicher Bonus und Sondervergütung wie zuerkannt, Fälligkeit gem. Nachhaltigkeitsregeln in den Jahren 2021 bis 2024.

In dieser Darstellung nicht berücksichtigt sind monetäre oder nicht monetäre Nebenleistungen, wie z.B. die Privatnutzung eines Dienstwagens, allfällige Aufsichtsratsvergütungen von Tochterunternehmen etc.

2.2 DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

2.2.1 FESTE VERGÜTUNG

Die feste Vergütung ist ein vertraglich vorgegebener Geldbetrag, den ein Vorstandsmitglied erhält. Er wird in Jahresbeträgen, brutto, definiert und in Teilbeträgen ausgezahlt. Die feste Vergütung muss ausreichend hoch bemessen sein, damit das Vorstandsmitglied nicht zu stark von der variablen Vergütung abhängt. Die feste Vergütung wird für die zum Stichtag 31.12.2019 aktiven Vorstandsmitglieder jährlich analog den Grundgehältern der Angestellten des Unternehmens angepasst, für ab 1.1.2020 bestellte Vorstandsmitglieder besteht kein derartiger Automatismus.

Im Geschäftsjahr 2020 betrug die feste Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder insgesamt 4.353 TEUR.

	2020	2019
STADLER	791	784
FUCHS ¹⁾	273	542
HIRNER	546	542
HÖFINGER	546	542
LAHNER ²⁾	550	-
LEHEL ²⁾	550	-
RIENER ²⁾	550	-
THIRRING	546	542
HAVASI ³⁾	-	542
SUMME	4.353	3.492

¹⁾ ausgeschieden 30.6.2020

²⁾ Beginn Vorstandsmandat VIG Holding 1.1.2020

³⁾ ausgeschieden 31.12.2019

2.2.2 VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung besteht jedenfalls aus einem **vertraglichen Bonus** bei Zielerfüllung. Dieser ist ein im Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds vorgesehener Geldbetrag, der dem Vorstandsmitglied aufgrund der Erfüllung von jährlich im Vorhinein festgelegten Leistungs- bzw. Erfolgsfaktoren bezahlt wird. Der vertragliche Bonus hängt von finanziellen und nicht finanziellen Zielen ab.

Hinsichtlich der Abrechnung bzw. Auszahlung des Bonus ist folgende Perioden-Nachhaltigkeit einzuhalten:

60 % des für das Jahr 2020 ermittelten Bonus werden im Jahr 2021 ausgezahlt.

Der Perioden-Nachhaltigkeit unterliegen 40 % des für das Jahr 2020 im Jahr 2021 ermittelten Bonus.

Der Nachhaltigkeitsteil wird zu gleichen Teilen auf die drei Folgejahre verteilt und vom Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten in den Jahren 2022, 2023 und 2024 zuerkannt, sofern eine nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft vorliegt. Dafür bedarf es einer zumindest 50%igen Erfüllung des Ertragsziels des Jahres vor der Fälligkeit der jeweiligen Tranche.

Weiters kann der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten gem. Punkt 2.2.2 b der Vergütungspolitik anlässlich der Festlegung der Ziele und sonstigen Kriterien für den Bonus, also im Vorhinein, für alle oder für einzelne Vorstandsmitglieder Sonderziele und damit verbundene außervertragliche erfolgsabhängige Entgelte bzw. Sondervergütungen ausschreiben, zum Beispiel für bestimmte Übererfüllungskriterien, länderspezifisch oder in Bezug auf bestimmte aktuelle strategische Schwerpunkte. Solche Sondervergütungen nach im Vorhinein festgelegten Kriterien unterliegen ebenfalls den Bestimmungen über die Nachhaltigkeit.

Der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten kann gem. Punkt 2.2.2 c der Vergütungspolitik ausnahmsweise, aus besonderen Anlässen, etwa für besondere Leistungen des Vorstandes oder einzelner Vorstandsmitglieder, soweit dafür nicht der vertragliche Bonus oder Sondervergütung gebührt, im Nachhinein Prämien zuerkennen. Für das Berichtsjahr 2020 wurden keine derartigen Prämien zuerkannt.

Die variable Vergütung des Vorstands umfasst sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele. Die nachfolgende Tabelle schlüsselt die mit 95 % gewichteten finanziellen Ziele für 2020 im Detail auf. Das mit 5 % gewichtete nichtfinanzielle Ziel der Förderung der gesellschaftlichen Verantwortung wird nachfolgend genauer ausgeführt.

Finanzielle Ziele	Gewichtung	Zielwert	Istwert
Gewinn vor Steuern	35 %	329 Millionen Euro	346 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		313 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 470 Millionen Euro	
Combined Ratio	33 %	zwischen (jeweils inklusive) 95,0 % und 95,5 %	95 %
Mindestanforderung ¹⁾		max. 96 %	
Gross Written Premium	20 %	9,5 Milliarden Euro	10,43 Milliarden Euro
Mindestanforderung ¹⁾		9,31 Milliarden Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ³⁾		mehr als 9,5 Milliarden Euro	
Combined Ratio je Ressortzuständigkeit	7 %	max. 99,99 %	erfüllt

- 1) Wenn die Mindestanforderung erfüllt ist, wird der Bonus für dieses Ziel anteilmäßig berechnet.
- 2) Bei Übererfüllung werden zusätzlich rund 7 % vom vertraglichen Bonus zuerkannt.
- 3) Bei Übererfüllung werden zusätzlich rund 3,6 % vom vertraglichen Bonus zuerkannt.

Die Corona-Krise, die ab März des Jahres 2020 voll schlagend wurde, führte Anfang des zweiten Halbjahres dazu, dass trotz grundsätzlicher weiterer Orientierung an der (vor der Corona-Krise ausgearbeiteten) Planung dieses weltweit auch ökonomisch wirksame Geschehen bei Ausschreibung der Ziele „Gewinn vor Steuern“ und „Gross Written Premium“ für den Bonus des Vorstandes 2020 berücksichtigt wurde.

Die Vienna Insurance Group hat eine lange Tradition hinsichtlich des Umgangs mit Diversität sowie des aktiven sozialen Engagements und steht kulturellen und sozialen Projekten seit vielen Jahren als verlässlicher Partner zur Seite. Um dem Gedanken Rechnung zu tragen, dass die Unternehmen der VIG-Gruppe Trägerinnen sozialer Verantwortung sind, wurde als nichtfinanzielles Ziel die Förderung der gesellschaftlichen Verantwortung durch die Vorstandsmitglieder als Ziel definiert. Dieses Ziel wurde mit 5 % gewichtet und seitens des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten als erfüllt bewertet. Ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt und ein fairer Zugang zu Karriereöglichkeiten für alle ist Teil der Kultur und Unternehmensstrategie der VIG-Gruppe. Heute sind sieben Top-Management-Positionen in den österreichischen VIG-Versicherungsgesellschaften weiblich besetzt, in vielen Ländern wie Kroatien, Bulgarien, Ungarn, Estland, der Slowakei oder Bosnien-Herzegowina werden lokale VIG-Gesellschaften von weiblichen CEOs geführt. Die VIG-Gruppe wurde für dieses Engagement in die Liste der Financial Times Diversity Leaders aufgenommen. Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie trafen sozial schwache Gruppen oft besonders stark. Die lokalen VIG-Gesellschaften haben durch eine Vielzahl von Projekten und Aktivitäten zur Bewältigung der Pandemie und ihrer Folgen entsprechend den besonderen lokalen Bedürfnissen beigetragen. Diese reichten von der Organisation und Verteilung von Masken und Schutzbekleidung, über Hilfspakete für besonders betroffene Familien bis hin zur finanziellen Unterstützung zur Finanzierung dringend

benötigter medizinischer Geräte für lokale Gesundheitseinrichtungen und Spitäler. Darüber hinaus fanden in mehr als der Hälfte der VIG-Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen im Jahr 2020 trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie Social Active Days statt. Rund 27 % der Mitarbeiter der VIG Holding leisteten trotz starker Beschränkungen ebenfalls ihren persönlichen Beitrag. Gemeinsam war allen Projekten, dass sie die Tradition des sozialen Engagements in der VIG-Gruppe fortgeführt haben.

Die Vorstandsmitglieder konnten für das Geschäftsjahr 2020 eine individuelle Sondervergütung für strategische Sonderziele (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) erzielen; einerseits für erfolgreiche Maßnahmen hinsichtlich der Ad-hoc-Bewältigung der Corona-Krise, andererseits hinsichtlich der strategischen Ableitungen aus dieser Krise. Diesen Zielen wurden Sondervergütungen von jeweils rund 12,5 % (Vorstandsvorsitzende) bzw. jeweils rund 16,3 % (andere Vorstandsmitglieder) vom vertraglichen Bonus zugeordnet. Mit dem Fokus auf den Schutz von Mitarbeitern und Kunden hat die VIG Holding umfassende Maßnahmen (zusätzliches Reporting, verstärktes Homeoffice, unterschiedliche medizinische Angebote für Mitarbeiter von Corona-Testungen bis zu Telemedizin-Services, sehr enges Monitoring der regulatorischen Maßnahmen auf EU-Ebene und in Österreich etc.) getroffen. Es wurden alle notwendigen Schritte gesetzt, um die Geschäftskontinuität in Verbindung mit einem Fokus auf Homeoffice zu gewährleisten. Weiters wurde ein regelmäßiges Reporting mit Details zur aktuellen Situation in den VIG-Ländern und -Gesellschaften eingeführt, sodass alle relevanten Informationen zur Verfügung stehen, um die laufenden Entwicklungen auf lokaler Ebene zu überwachen. Dieses Reporting beinhaltete auch Informationen über den Liquiditäts- und Solvenzstatus der VIG-Gesellschaften.

Zusätzlich wurden und werden die makroökonomische und die Kapitalmarktentwicklung kontinuierlich überwacht, um die finanzielle Leistungsfähigkeit zu erhalten. Dies gilt auch für alle Solvabilitätsthemen.

Beide Ziele wurden unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen des vergangenen Geschäftsjahres auf der Grundlage der gesetzten bzw. geplanten Maßnahmen wie etwa der Umsetzung von Homeoffice unter Berücksichtigung der Ergebnisse von Mitarbeiterbefragungen, weiterer Digitalisierungsmaßnahmen (bspw. Ausrollung der digitalen Schadens- und Fallbearbeitung, Intensivierung digitaler Kommunikationsformen etc.) nach genauer Prüfung durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten für alle Vorstandsmitglieder als erfüllt bewertet.

Für die einzelnen Mitglieder des Vorstands ergab sich folgende variable Vergütung:

	2020				2019			
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2020	Erworbener Anspruch 2020	Geschuldeter Betrag	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2019	Erworbener Anspruch 2019	Geschuldeter Betrag
STADLER	1.174	605	758	1.327	1.242	666	598	1.174
FUCHS ¹⁾	699	380	205	523	621	326	404	699
HIRNER	552	292	409	669	370	222	404	552
HÖFINGER	699	380	409	727	621	326	404	699
LAHNER ²⁾	-	-	409	409	-	-	-	-
LEHEL ²⁾	-	-	409	409	-	-	-	-
RIENER ²⁾	-	-	409	409	-	-	-	-
THIRRING	484	269	409	624	202	121	404	484
HAVASI ³⁾	siehe ehemalige Vorstandsmitglieder				621	326	404	699
SUMME	3.608	1.927	3.417	5.098	3.678	1.988	2.617	4.306

¹⁾ ausgeschieden 30.6.2020

²⁾ Beginn Vorstandsmandat VIG Holding 1.1.2020

³⁾ ausgeschieden 31.12.2019

Der Anspruch aus Vorjahren setzt sich aus den offenen Nachhaltigkeitsteilen der Jahre 2016 bis 2018 und dem erworbenen Anspruch 2019 zusammen.

Der Geschuldete Betrag errechnet sich aus dem Anspruch aus Vorjahren abzüglich der Auszahlung im Jahr 2020 zuzüglich des erworbenen Anspruchs 2020.

2.2.3 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNGEN VON TOCHTERUNTERNEHMEN

Von Tochterunternehmen erhielten die Vorstandsmitglieder an Aufsichtsratsvergütungen im Berichtsjahr TEUR 719.

	2020	2019
STADLER	215	188
FUCHS ¹⁾	149	119
HIRNER	21	31
HÖFINGER	114	60
LAHNER ²⁾	39	-
LEHEL ²⁾	11	-
RIENER ²⁾	64	-
THIRRING	106	72
HAVASI ³⁾	-	85
SUMME	719	556

¹⁾ ausgeschieden 30.6.2020

²⁾ Beginn Vorstandsmandat VIG Holding 1.1.2020

³⁾ ausgeschieden 31.12.2019

2.2.4 NICHT ERFOLGSABHÄNGIGE NEBENLEISTUNGEN

Dienstwagen

Vorstandsmitgliedern, die über eine entsprechende Lenkerberechtigung verfügen, kann die Nutzung eines Dienstwagens eingeräumt werden, wobei die private Nutzung – gegen einen Selbstbehalt – gestattet ist. Für dienstlich veranlasste Fahrten kann ein Chauffeur zur Verfügung gestellt werden.

Versicherungsschutz

Derzeit stellt der Hauptaktionär der VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe, der Wiener Städtische Wechselseitige Versicherungsverein – Vermögensverwaltung – Vienna Insurance Group, im Rahmen einer Gruppenversicherung, die für die oberste Managementebene der VIG-Gruppe abgeschlossen wurde, einen Versicherungsschutz im Rahmen einer D&O-Versicherung sowie einer Unfallversicherung mit inkludierter Ablebensversicherung zur Verfügung. Weiters sind Vorstandsmitglieder (wie Angestellte) in eine Auslandskranken-Gruppenversicherung für Dienstreisen einbezogen.

Einrichtungen der Gesellschaft, eigene Versicherungsverträge

Grundsätzlich darf das Vorstandsmitglied jene Einrichtungen, die die Gesellschaft allen Mitarbeitern des jeweiligen Standorts zur Nutzung zur Verfügung stellt, zu den gleichen bzw. adäquat gleichwertigen Konditionen wie die Mitarbeiter nutzen.

Beiträge zur Sozialversicherung

Das Unternehmen übernimmt denjenigen Teil der Sozialversicherungsbeiträge, der bei einem Dienstnehmer vom Dienstgeber übernommen wird (siehe § 51 Abs. 5 ASVG: dort die Hälfte).

An nicht erfolgsabhängigen Nebenleistungen wurden von der Gesellschaft für den Vorstand insgesamt TEUR 163 aufgewendet.

2.2.5 ÜBERBLICK ZUR GESAMTVERGÜTUNG DER AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

		AKTIVE VORSTANDSMITGLIEDER	
		2020	2019
Feste Vergütung		4.353	3.492
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren	3.608	3.678
	Auszahlung im Berichtsjahr	1.927	1.988
	Anspruch im Berichtsjahr	3.417	2.617
	Geschuldeter Betrag	5.098	4.306
Aufsichtsratsvergütung durch Tochterunternehmen		719	556
Nichterfolgsabhängige Nebenleistungen		163	129

Im Jahr 2020 waren bis 30.6. für die Gesellschaft 8 Vorstandsmitglieder tätig, ab 1.7. 7 Vorstandsmitglieder, im Jahr 2019 waren 6 Vorstandsmitglieder tätig.

2.2.6 ÜBERBLICK ZU EHEMALIGEN VORSTANDSMITGLIEDERN

Der Vorstandsvertrag von Hrn. VD Fuchs wurde per 30.6.2020 aufgelöst, er erhielt eine Urlaubersatzleistung in Höhe von 4.381,45 EUR sowie eine Firmenpension in Höhe von 64.523,02 EUR.

Im Detail stellen sich die Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder wie folgt dar:

		EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER 2020					
		GEYER	FUCHS	GRÖLL	HAVASI	SIMHANDL	SUMME
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	0	siehe aktive Vorstandsmitglieder	84	699	214	997
	Auszahlung in 2020	0		60	380	111	551
	Geschuldeter Betrag	0		25	318	103	446
Firmenpension	2020	530	65	0	0	0	594
Sonstige Vergütung	2020	0	4	0	0	0	4

		EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER 2019					
		GEYER	-	GRÖLL	-	SIMHANDL	SUMME
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	0	-	144	-	419	563
	Auszahlung in 2019	0	-	60	-	205	265
	Geschuldeter Betrag	0	-	84	-	214	298
Firmenpension	2019	525	-	0	-	0	525
Sonstige Vergütung	2019	0	-	0	-	0	0

3. Vergütungsbericht für Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder

3.1 GRUNDZÜGE

Die Vergütung soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Aufsichtsratsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und der üblichen Vergütung stehen und eine Orientierung der Aufsichtsratsmitglieder an einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung sichern.

- Die Konditionen, die einem Aufsichtsratsmitglied angeboten werden, müssen ausreichend attraktiv sein, um geeignete Personen zu finden und zu binden, die die mit der Funktion verbundenen Aufgaben sowie Verantwortung zu erfüllen bzw. zu tragen willens und in der Lage sind.
- Die Konditionen sollen weiters so gestaltet sein, dass sie ausreichend attraktiv sind, um eine Berücksichtigung von Diversitätsaspekten bei der Besetzung des Aufsichtsrates zu ermöglichen.
- Ein von der Erfüllung vordefinierter Ziele abhängiges variables Entgelt ist für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder – im Hinblick auf ihre Rolle – nicht vorgesehen.

3.2 DARSTELLUNG DER GESAMTVERGÜTUNG

Die Honorierung der Aufsichtsratsmitglieder obliegt der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung (§ 14 Abs 1 der Satzung).

3.2.1 FESTE VERGÜTUNG

Die Aufsichtsratsmitglieder beziehen laut jeweiligem Beschluss der Hauptversammlung einerseits eine monatliche Honorierung (der Höhe nach gestaffelt für den/die Vorsitzende/n, Stellvertreter/in und Mitglieder) sowie andererseits einheitliche Sitzungsgelder pro Sitzung, einschließlich Ausschusssitzungen.

3.2.2 VARIABLE VERGÜTUNG

Solange die Hauptversammlung nichts anderes beschließt, ist eine variable erfolgsabhängige Vergütung nicht Teil der Honorierung.

3.2.3 SONSTIGE VERGÜTUNGSBESTANDTEILE UND VEREINBARUNGEN

Aufsichtsratsmitglieder sind versicherte Personen im Sinne der D&O-Versicherung, die der Wiener Städtische Wechselseitige Versicherungsverein – Vermögensverwaltung – Vienna Insurance Group im Rahmen einer Gruppenversicherung abgeschlossen hat.

3.2.4 INDIVIDUELLE VERGÜTUNG

Die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Aufsichtsrats (inkl. Sitzungsgeld) betragen im Jahr 2020 TEUR 578. Im Einzelnen erhielten die Aufsichtsratsmitglieder:

2020	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung
GEYER	72	27	99
ERTL	44	27	71
DOBRINGER	35	16	51
FABISCH	35	8	44
KUBITSCHEK ¹⁾	32	12	44
MIHOK	35	14	50
ÖHLER	35	10	45
RIEDL	38	26	63
SEMMEYROCK-WERZER	35	8	44
SLEZAKOVA ²⁾	13	5	18
TUMPEL-GUGERELL	35	14	50
SUMME	411	167	578

¹⁾ Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat mit Ablauf der Hauptversammlung am 25. September 2020.

²⁾ Wahl in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung vom 25. September 2020.

2019	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung
GEYER	68	17	85
ERTL	42	17	59
BACKOVSKY ³⁾	14	2	16
DOBRINGER	34	12	46
FABISCH	34	5	38
KUBITSCHEK	42	14	56
MIHOK ⁴⁾	22	8	30
ÖHLER	34	9	43
RIEDL	34	17	50
SEMMEYROCK-WERZER	34	5	38
TUMPEL-GUGERELL	34	14	47
SUMME	390	116	506

¹⁾ Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat mit Ablauf der Hauptversammlung am 24. Mai 2019.

²⁾ Wahl in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung vom 24. Mai 2019.

4. Sonstige Informationen und Erläuterungen

Die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung des Vorstands, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft sowie der Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Basis Vollzeitäquivalent (VZÄ) stellt sich wie folgt dar:

Die VIG-Versicherungsgruppe erwirtschaftete im Jahr 2020 Verrechnete Prämien in Höhe von EUR 10,428 Mrd. (2019: EUR 10,399 Mrd.). Das Konzernergebnis vor Steuern lag im Jahr 2020 bei EUR 345,9 Mio. (2019: EUR 521,6 Mio.). Die Combined Ratio des Konzerns verbesserte sich 2020 auf 95,0 % (2019: 95,4 %).

Weitere Details zur wirtschaftlichen Entwicklung finden sich unter Punkt 1.

Die Gesamtvergütung des Vorstands belief sich 2020 auf 7.933 TEUR, im Vergleich dazu 2019 auf 6.238 TEUR. Die Veränderung ergibt sich insbesondere aus der geänderten Anzahl der Vorstandsmitglieder und damit einhergehender überlappender Übergangszeiten. Im Jahr 2020 waren bis 30.6. für die Gesellschaft 8

Vorstandsmitglieder tätig, ab 1.7. 7 Vorstandsmitglieder und im Jahr 2019 6 Vorstandsmitglieder. Die durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands betrug 2020 1.058 TEUR (2019: 1.040 TEUR).

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug 2020 80 TEUR (2019: 81 TEUR).

Das Verhältnis fixes und variables Einkommen der Mitarbeiter der VIG Holding zum Gesamtvorstand im Jahr 2020 betrug 1:11,5. Herangezogen wurde hierbei die durchschnittliche Entlohnung der Angestellten der Holding auf Vollzeitäquivalenzbasis im Verhältnis zum Durchschnittseinkommen des Vorstandes (ohne Sondervergütung), unter Einbeziehung der Sondervergütung sowie der nicht erfolgsabhängigen Nebenleistungen der Gesellschaft ergibt sich für 2020 ein Verhältnis von 1:13.

Am 25. September 2020 wurde in der 29. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder beschlossen, im Berichtsjahr 2020 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik.