

VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe

Vergütungspolitik

Die vorliegende Vergütungspolitik der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe wurde vom Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten erstellt und vom Aufsichtsrat beschlossen.

Die Vergütungspolitik wird nach Beschlussfassung in der 29. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe wirksam.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

Hinweis:

Zur leichteren Lesbarkeit wurde auf Schreibweisen wie „MitarbeiterInnen“ oder „Aktionärinnen und Aktionäre“ 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 – TEIL I VORSTANDSMITGLIEDER

| | |
|--|-----------|
| 1. Einleitung | 5 |
| 1.1 Anwendungsbereich | 5 |
| 1.2 Inhalt und Ziele, Grundsätze der Vorstandsvergütung | 5 |
| 1.3 Gültigkeit und Veröffentlichung | 6 |
| 1.4 Überprüfung und Aktualisierung | 6 |
| 2. Vergütungspraktiken | 5 |
| 2.1 Allgemeine Grundsätze | 5 |
| 2.1.1 Dauer der Vorstandsverträge | 5 |
| 2.1.2 Erforderliche Anpassungen | 7 |
| 2.1.3 Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten | 7 |
| 2.1.4 Bedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft. | 7 |
| 2.2 Vergütung von Vorstandsmitgliedern | 8 |
| 2.2.1. Feste Vergütung | 8 |
| 2.2.2 Variable Vergütung | 8 |
| 2.2.3 Aufsichtsratsvergütungen durch Tochterunternehmen..... | 11 |
| 2.2.4 Nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen | 12 |
| 2.2.5. Relationen | 13 |
| 2.3 Ansprüche bei Auflösung des Vorstandsvertrages | 14 |
| 2.3.1 Leistungs- bzw. beitragsorientierte Pensionszusagen | 14 |
| 2.3.2 Abfertigung | 16 |
| 2.3.3 Urlaub | 16 |
| 2.3.4 Ansprüche bei Ausscheiden während der Funktionsperiode bzw. bei kurzfristiger Mitteilung über die Nicht-Verlängerung | 16 |
| 2.3.5 sonstige Zahlungen und Zuerkennungen im Zusammenhang mit der Auflösung..... | 16 |
| 2.3.6 Sterbegelder | 17 |
| 2.4 Abweichungen von der Vergütungspolitik | 17 |
| 2.4.1 Vorliegen außergewöhnlicher Umstände | 17 |
| 2.4.2 Verhältnismäßigkeit und geringstmöglicher Eingriff | 17 |
| 2.4.3 Zuständigkeit und Transparenz | 17 |
| Anhang - Rechtsvorschriften | 18 |

INHALTSVERZEICHNIS – TEIL II AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1. | Einleitung | 19 |
| 1.1 | Anwendungsbereich | 19 |
| 1.2 | Inhalt und Ziele, Grundsätze der Vergütungspolitik (Aufsichtsrat) | 19 |
| 1.3 | Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft | 19 |
| 1.4 | Verfahren | 19 |
| 1.5 | Überprüfung und Aktualisierung | 20 |
| 2. | Vergütungspraktiken | 20 |
| 2.1 | Allgemeine Grundsätze | 20 |
| 2.1.1 | Funktionsperiode | 20 |
| 2.1.2 | Interessenskonflikte | 20 |
| 2.1.3 | Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft | 20 |
| 2.2 | Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern | 20 |
| 2.3 | Abweichungen von der Vergütungspolitik | 21 |

TEIL I VORSTANDSMITGLIEDER

1. EINLEITUNG

Der langfristige Erfolg eines Unternehmens hängt unter anderem davon ab, dass die richtigen Anreize gesetzt werden, um unternehmerisch denkende, kompetente, erfahrene und an den Interessen des Unternehmens und dessen Stakeholder orientierte Vorstandsmitglieder zu gewinnen und zu halten. Stakeholder des Unternehmens sind dabei insbesondere die Kunden, die Mitarbeiter, die Aktionäre, die zuständigen (Aufsichts-)Behörden und die Allgemeinheit.

Die Vergütung des Vorstandes muss einerseits so gestaltet sein, dass auf einem kompetitiven Markt erfahrene und erfolgreiche Personen gewonnen und im Unternehmen gehalten werden können.

Andererseits muss sie die Performance des Unternehmens aus Sicht der unterschiedlichen Stakeholdergruppen widerspiegeln, also die Erfolge des Managements insbesondere im Hinblick auf nachhaltigen Ertrag einerseits, Beiträge zum Mitarbeiter- bzw. Gemeinwohl andererseits, belohnen.

1.1 Anwendungsbereich

Die vorliegende Vergütungspolitik Teil I gilt für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft.

1.2 Inhalt und Ziele, Grundsätze der Vorstandsvergütung

Zweck dieser Richtlinie ist die Vorgabe von Gestaltungsregeln für eine Vergütungspraxis nach folgenden 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.

1.3 Gültigkeit und Veröffentlichung

Diese Vergütungspolitik wurde auf Vorschlag des Ausschusses des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten vom Aufsichtsrat der Gesellschaft beschlossen.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung, erstmals im Jahr 2020, danach jedenfalls in jedem vierten Jahr, bei Vorliegen wesentlicher Veränderungen auch dazwischen, vorzulegen und danach auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen.

1.4 Überprüfung und Aktualisierung

Der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten befasst sich regelmäßig mit der Angemessenheit der Vergütung des Vorstandes unter Berücksichtigung der

- Größe und Komplexität und vor dem Hintergrund der
- spezifischen Managementstrategie der Vienna Insurance Group, die beinhaltet, dass der Vorstand die Steuerung der Tochterunternehmen durch unmittelbare Länderzuständigkeit direkt vornimmt, sowie unter Berücksichtigung der
- Vergütungssituation am Markt und im Unternehmen.

Der Ausschuss kann nach seinem Ermessen jederzeit (externe) Berater hinzuziehen.

Sollten Änderungen oder Anpassungen erforderlich sein, wird der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten dem Aufsichtsrat entsprechende Änderungen zur Vorlage in der Hauptversammlung vorschlagen.

Der Aufsichtsrat sowie der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten legen die Vergütungspolitik bei ihren Beschlüssen betreffend die Vergütung des Vorstandes zugrunde. Zu möglichen Abweichungen siehe Pkt. 2.4.

2. VERGÜTUNGSPRAKTIKEN

2.1 Allgemeine Grundsätze

2.1.1 Dauer der Vorstandsverträge:

Die Dauer der Vorstands-Anstellungsverträge korrespondiert mit der Dauer der jeweiligen Funktionsperiode; die Dauer beträgt daher maximal 5 Jahre. Bei Wiederbestellung eines Vorstandsmitglieds verlängert sich der Vorstands-Anstellungsvertrag um die Dauer der Wiederbestellung.

2.1.2 Erforderliche Anpassungen:

Es gilt der Grundsatzes „pacta sunt servanda“. Jedoch enthalten die Vorstandsverträge seit 2016 die Bestimmung, dass alle Regelungen des Vertrages so zu interpretieren und gegebenenfalls zu adaptieren sind, dass die jeweils geltenden gesetzlichen und regulatorischen Bestimmungen, derzeit insbesondere die Bestimmungen des Aktiengesetzes, des Regelwerkes von Solvency II, die Bestimmungen des Österreichischen Corporate Governance Kodex und sonstige einschlägige für die Gesellschaft geltenden Bestimmungen, einschließlich der unternehmensinternen Richtlinien, eingehalten werden. Das Vorstandsmitglied hat einer Vertragsänderung zuzustimmen, wenn und soweit dies aufgrund derartiger Bestimmungen notwendig ist.

2.1.3 Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten

Allfälligen Interessenskonflikten von Vorstandsmitgliedern wird im Rahmen der Vergütungspolitik wie folgt begegnet:

a) Nachhaltigkeit:

Durch die Nachhaltigkeitsanforderungen (siehe Pkt. 2.2.2. a) für das variable Entgelt wird einer allfälligen Motivierung zu kurzfristigem Optimieren vorgebeugt.

b) Ausgewogenheit der Ziele des variablen Entgelts:

Die finanziellen Ziele des Bonus weisen eine Umsatzkomponente auf, sind aber überwiegend profitabilitäts- und ertragsorientiert; dadurch wird einem allfälligen Streben nach Umsatz auf Kosten des Ertrags vorgebeugt.

2.1.4 Bedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft.

Bei Entwicklung der Vergütungspolitik wurden in der Gesellschaft typische Konditionen der Belegschaft berücksichtigt, insbesondere folgende:

- Bei rund 70% der Angestellten der Gesellschaft enthält die Vergütung eine Kombination aus fester und variabler Vergütung.
- Auch die variable Vergütung der Board minus 1 Führungskräfte unterliegt einer Perioden-Nachhaltigkeit, wie sie auf die Vorstandsmitglieder zutrifft (siehe Pkt. 2.2.2. a)
- Je nachdem, welche gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Regelungen auf sie anwendbar sind, unterliegen die Angestellten der Gesellschaft den Regelungen der Abfertigung wie in Pkt. 2.3.2 beschrieben.
- Angestellte der Gesellschaft erhalten Urlaub und Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bzw., darüber hinaus, betriebsfürsorgerische Leistungen nach den gesetzlichen bzw. kollektivvertraglichen Bestimmungen.
- Angestellte der Gesellschaft erhalten nach unternehmensinternen Bestimmungen Jubiläumsgaben nach 25, 35 bzw. 45 Dienstjahren

2.2 Vergütung von Vorstandsmitgliedern

Die Vergütung von Vorstandsmitgliedern besteht aus den nachfolgenden Komponenten.

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.

2.2.2 Variable Vergütung

a) vertraglicher Bonus bei Zielerfüllung

Wesen

Der vertragliche Bonus bei Zielerfüllung ist ein im Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds vorgesehener Geldbetrag, der dem Vorstandsmitglied aufgrund der Erfüllung von jährlich im Vorhinein festgelegten Leistungs- bzw. Erfolgsfaktoren bezahlt wird.

Grundvoraussetzungen und Rückforderung (Claw back)

Alle Bonusbestimmungen von Vorstandsmitgliedern unterliegen den zwingenden Bestimmungen nationaler oder internationaler Gesetze oder behördlichen Vorschriften, sowie den Vorschriften des österreichischen Corporate Governance Kodex. Wurde ein Bonus oder Teil des Bonus ausgezahlt und stellt sich später heraus, dass die zugrundeliegenden Daten nicht korrekt waren, wird der Bonus bzw. Teil des Bonus vom Vorstandsmitglied zurückgefordert.

Mindestanforderungen (Thresholds)

Ein Bonus gebührt nur für solche Zielbereiche, für welche die jeweils im Vorhinein festgelegten Mindestanforderungen erreicht werden. Werden in einem Zielbereich die dafür festgelegten Mindestanforderungen nicht erreicht, entfällt für diesen Zielbereich das erfolgsabhängige Entgelt, es sei denn, dass der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten feststellt, dass der vom Aufsichtsrat festgelegte Plan durch Eintritt unvorhersehbarer gravierender Umstände nicht eingehalten werden konnte.

Deckelung (siehe auch Pkt. 2.2.5. a)

Der Bonus ist stets, auch bei mehr als 100% Zielerfüllung (siehe lit. b), betraglich begrenzt, entweder, in dem ein bestimmter Maximalbetrag vereinbart bzw. ausgelobt wird oder in dem die Maximierung anderweitig festgelegt wird, zum Beispiel in Form eines Prozentsatzes der festen Vergütung etc.

Ziele

Ziele des Vorstandes müssen anspruchsvoll und transparent gestaltet sein.

Die grundsätzlich für das jeweilige Folgejahr verbindlichen Zielerreichungswerte werden jährlich neu im Zusammenhang mit der Konzernplanung festgelegt.

Der vertragliche Bonus hängt von finanziellen und nicht finanziellen Zielen ab, wobei die finanziellen Ziele jedenfalls die Ertragslage des Konzerns, seine Profitabilität und seine Umsatzentwicklung berücksichtigen; als Zielgrößen (KPI) kommen daher zum Beispiel in Frage:

- Gewinn vor Steuern,
- Combined Ratio, diese drückt vereinfacht dargestellt aus, ob aus dem technischen Teil des Schaden/Unfall-Geschäfts – ohne Berücksichtigung der Veranlagung – ein Überschuss erwirtschaftet wird,
- Prämienentwicklung;
- nicht finanzielle Ziele beziehen regelmäßig einen Faktor betreffend die Wahrnehmung sozialer Verantwortung ein.

Mindestens eines der Ziele des vertraglichen Bonus ist ein individuelles bzw. individuell zu evaluierendes.

Sollten sich die wirtschaftlichen, gesellschaftsrechtlichen oder gesetzlichen Rahmenbedingungen so wesentlich ändern, dass eine unveränderte Aufrechterhaltung der Regelungen betreffend den Bonus offenbar unbillig erscheint, werden entsprechende Abänderungen der Regelungen über den Bonus vorgenommen.

Da die Ziele jährlich neu festgesetzt werden, wird eine detaillierte Darstellung der konkreten Zielparameter für ein bestimmtes Geschäftsjahr sowie deren Gewichtung im Zuge des Vergütungsberichtes im Sinne des § 78c AktG erfolgen.

Feststellung der Zielerfüllung

Der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten nimmt die Evaluierung der Zielerfüllung nach Feststellung des Jahresabschlusses vor. Zur diesbezüglichen Sitzung des Ausschusses liegen somit diejenigen Daten der Zielausschreibung, die dem Jahresabschluss zu entnehmen sind, bereits in festgestellter Form vor. Weiters gehen der Sitzung Gespräche des/der Ausschussvorsitzenden mit den Vorstandsmitgliedern, insbesondere des/der Vorstandsvorsitzenden, zur Erörterung der Zielerfüllung voraus.

Nachhaltigkeit

1. Schadensreserve:

Die Zuerkennung eines Bonus setzt voraus, dass das Geschäftsjahr, auf das sich das erfolgsabhängige Entgelt bezieht, eine angemessene Schadensreserve aufweist.

2. Perioden-Nachhaltigkeit:

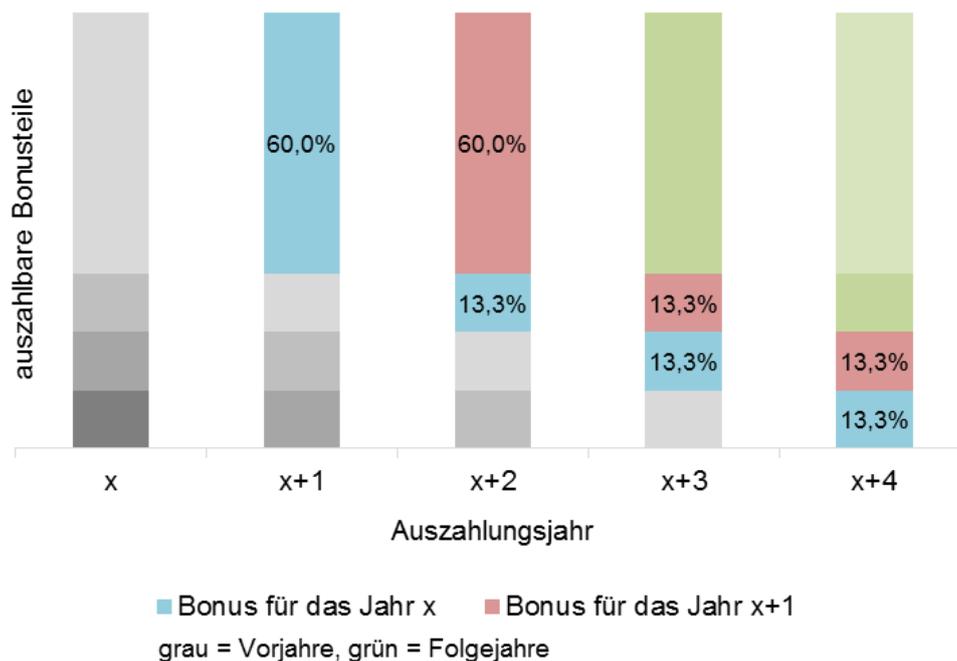
Hinsichtlich der Abrechnung bzw. Auszahlung des Bonus ist folgende Perioden-Nachhaltigkeit einzuhalten.

Nach Feststellung des Jahresabschlusses und Billigung des Konzernabschlusses des Jahres x entscheidet der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten sowohl über die Zielerreichung des Jahres x, als auch über den Anspruch der Vorstandsmitglieder auf aufgeschobene Bonusteile aus den Vorjahren.

60% des für das Jahr x ermittelten Bonus werden im Jahr x+1 ausgezahlt.

Der Perioden-Nachhaltigkeit unterliegen 40% des für das Jahr x im Jahr x+1 ermittelten Bonus.

Der Nachhaltigkeitsteil wird zu gleichen Teilen auf die drei Folgejahre verteilt und vom Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten in den Jahren x +2, x+ 3 und x +4 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.



b) Sondervergütung für Sonderziele

Der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten kann 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.

c) Prämien

Der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten kann ausnahmsweise, aus besonderen Anlässen, etwa für besondere Leistungen des Vorstandes oder einzelner Vorstandsmitglieder, soweit dafür nicht der Bonus (lit. a) oder Sondervergütung (lit. b) gebührt, im Nachhinein Prämien zuerkennen. Wenn solche Prämien zuerkannt werden, werden sie im Vergütungsbericht gesondert dargestellt.

d) Long Term Incentive Program (LTIP)

Ein LTIP im Sinne einer zusätzlichen Vergütung mit mehrjährigem Zielerreichungshorizont zielt auf Nachhaltigkeit des Handelns der Vorstandsmitglieder ab. Die Vergütungspolitik der VIG Holding deckt diesen Aspekt durch die verzögerte Auszahlung von Teilen des Jahresbonus ab (siehe lit. a) und sieht daher derzeit keine zusätzliche Vergütungskomponente vor.

e) Aktienbasierte Entlohnung

Aktuell beinhaltet die Vergütung des Vorstandes keine aktienbasierte Entlohnung, wie zum Beispiel Stock Options oder Phantom Stocks. Der Aufsichtsrat bzw. Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten kann jedoch aktienbasierte Entlohnung des Vorstands einführen, wobei in diesem Fall eine entsprechende Anpassung der Vergütungspolitik zu erfolgen hat.

2.2.3 Aufsichtsratsvergütungen durch Tochterunternehmen

Finanzielle Ansprüche, die sich aus der Übernahme von Aufsichtsrats- oder sonstigen Kontrollfunktionen in Tochterunternehmen ergeben, hat das Vorstandsmitglied auf Wunsch der Gesellschaft an diese abzutreten.

2.2.4 Nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen

Jubiläumsgabe

Den Vorstandsmitgliedern kann nach 25, 35 und 45 Dienstjahren im Konzern je eine Jubiläumsgabe eingeräumt werden; die Vereinbarung einer solchen Zuwendung hängt jedoch davon ab, wie realistisch ein Erreichen dieser Anzahl von Dienstjahren erscheint.

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.

Der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten kann im Einzelfall jedoch die Nutzungsbedingungen für Vorstandsmitglieder ändern oder die Nutzung untersagen.

Das Vorstandsmitglied erhält dieselben Konditionen für eigene Versicherungsverträge wie die anderen Mitarbeiter der Gesellschaft.

Festgehalten wird, dass ein Vorstandsmitglied keine Provisionen oder sonstige Vergütungen für den Abschluss oder die Aufrechterhaltung eigener oder von ihm vermittelter Versicherungsverträge erhalten bzw. entgegennehmen darf.

Das Vorstandsmitglied muss darauf achten, dass die Bearbeitung der Versicherungsfälle aus seinem persönlichen Umfeld nach den allgemein gültigen Richtlinien erfolgt.

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).

2.2.5. Relationen

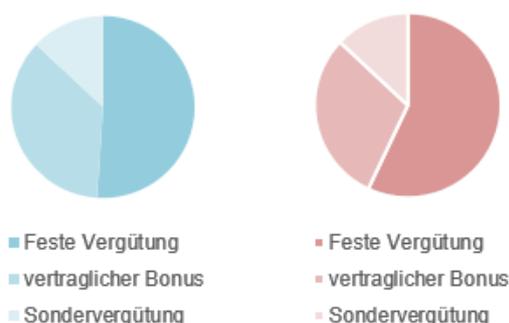
a) Verhältnis variables Entgelt zu fester Vergütung:

Die variablen Entgelte (vertraglich möglicher Bonus bei Zielerfüllung Pkt. 2.2.2. a, zuzüglich allfälliger Sondervergütung Pkt. 2.2.2. b) dürfen maximal 110% der festen Vergütung (Pkt. 2.2.1.) betragen.

b) Relationen innerhalb der Gesamtvergütung

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:

| Anteile an der möglichen monetären Gesamtvergütung p.a. in Prozent (rund), ohne Berücksichtigung der Perioden-Nachhaltigkeit | Vorstandsvorsitzende(r) | Vorstandsmitglied |
|--|-------------------------|-------------------|
| monetäre Gesamtvergütung | 100% | 100% |
| davon: | | |
| • Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1.) | 50 – 52% | 56 – 58% |
| • vertraglicher Bonus bei voller Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2. a) | 35 – 37% | 29 – 31% |
| • Sondervergütung für spezifische Ziele eines bestimmten Geschäftsjahres, vom Ausschuss gesondert zu beschließen (Pkt. 2.2.2. b) | 12 – 14% | 12 – 14% |



Diese Relationen innerhalb der Gesamtvergütung zeigen den Stand der erzielbaren Vergütungen – ohne Berücksichtigung der Perioden-Nachhaltigkeit Pkt. 2.2.2. a) – für das Jahr 2020. Durch künftige Valorisierung der festen Vergütung können sich die Relationen verschieben. Bei wesentlicher Verschiebung der Relationen ist die Vergütungspolitik anzupassen.

In dieser Darstellung nicht berücksichtigt sind monetäre oder nicht monetäre Nebenleistungen wie z.B. eine Jubiläumsgabe oder die Privatnutzung eines Dienstwagens (siehe Pkt. 2.2.4), allfällige Aufsichtsratsvergütungen von Tochterunternehmen (siehe Pkt. 2.2.3.), allfällige Rückstellungen oder Beiträge für Auflösungsansprüche (siehe Pkt. 2.3.) und gegebenenfalls Prämien im Sinne von Pkt. 2.2.2.c).

2.3 Ansprüche bei Auflösung des Vorstandsvertrages

2.3.1 Leistungs- bzw. beitragsorientierte Pensionszusagen

Firmenpensionen der zum Stichtag 31.12.2019 aktiven Vorstandsmitglieder

Den Vorstandsmitgliedern werden rückstellungsfinanzierte leistungsorientierte Pensionen nach folgenden Grundsätzen eingeräumt:

Die Bemessungsgrundlage entspricht der festen Vergütung. Maximal werden den Vorstandsmitgliedern Pensionen im Ausmaß von 40% der Bemessungsgrundlage bei Ausscheiden mit oder nach Vollendung des 65. Lebensjahres ausgelobt, für jedes fehlende Lebensjahr gebühren 1,5 Prozentpunkte weniger, der maximale Abzug beträgt 16 Prozentpunkte.

Bei erstmaliger Bestellung als Vorstandsmitglied bzw. fortgeschrittenem Alter kann die zugesagte maximale Pension auch weniger als 40% betragen. Bei erstmaliger Bestellung kann außerdem der Wirksamkeitsbeginn der Pensionszusage verschoben werden. In einzelnen Fällen, wenn das Vorstandsmitglied über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus tätig ist, wird ein Zuschlag zur Pension gewährt, der den Betrag an Firmenpension, den das Vorstandsmitglied durch seine fortgesetzte Tätigkeit nicht erhält, ausgleichen soll.

Die Firmenpension gebührt nach Ausscheiden, wenn der sogenannte Abfertigungszeitraum abgelaufen ist. Bis zur Pensionierungsfähigkeit wird Erwerbseinkommen gegengerechnet.

Wenn das Vorstandsmitglied aus eigener Initiative (vor Erreichen der Pensionierung) oder aus seinem Verschulden ausscheidet, gebührt keine Pension.

Firmenpensionen der ab 1.1.2020 bestellten Vorstandsmitglieder

a) Neu bestellte Vorstandsmitglieder mit Vordienstzeiten in der Unternehmensgruppe:

Für neu bestellte Vorstandsmitglieder können Anwartschaften auf leistungsorientierte Firmenpensionen nur dann bereits mit Mandatsbeginn eingeräumt werden, wenn die Vorstandsmitglieder bereits mindestens 5 Jahre in anderen Funktionen in der Unternehmensgruppe tätig waren. In diesem Fall darf daraus eine maximale Firmenpension höchstens im Ausmaß der bisherigen Zusage, wenn bisher jedoch keine Pensionszusage vorlag, maximal von 15% der festen Vergütung zur Vollendung des 65. Lebensjahres resultieren.

Die Zuerkennung einer höheren Anwartschaft auf Firmenpension kommt erst nach mindestens einmaliger Wiederbestellung als Mitglied des Vorstandes in Frage.

b) Für andere neu bestellte Vorstandsmitglieder gilt:

Die Zuerkennung der Anwartschaft auf eine leistungsorientierte Firmenpension zieht der Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten grundsätzlich erst bei mindestens einmaliger Wiederbestellung als Mitglied des Vorstandes in Betracht. Eine allfällige Zuerkennung erfolgt in Stufen, sodass das Maximalausmaß von 40% der festen Vergütung bei Vollendung des 65. Lebensjahres frühestens nach 10-jähriger Tätigkeit als Mitglied des Vorstandes eingeräumt werden kann. In Ausnahmefällen, wenn das Wohl der Gesellschaft es erfordert, kann jedoch auch einem neu zu bestellenden Vorstandsmitglied ohne Vorfunktion in der Unternehmensgruppe eine leistungsorientierte Firmenpension bereits bei erstmaliger Bestellung zugesagt werden.

Beitragsorientierte Pensionsregelung

Als Alternative zur leistungsorientierten Pensionszusage kann für ab 1.1.2020 bestellte Vorstandsmitglieder eine beitragsorientierte Pensionszusage erteilt werden. Diese kann ab Beginn der Funktion eingeräumt werden; die Höhe der Beiträge darf aber 10 - 20% der festen Vergütung nicht überschreiten. Bei einer allfälligen späteren Zuerkennung einer leistungsorientierten Zusage sind die aus der beitragsorientierten Zusage resultierenden Pensionszahlungen gegenzurechnen.

Einbringen von Anwartschaften aus früheren Anstellungsverhältnissen durch Vorstandsmitglieder

Nicht als Vergütung im Sinne der Vergütungspolitik gilt das Ermöglichen des Übertrages von Pensionsanwartschaften aus früheren Anstellungsverhältnissen in eine Pensionskassen- oder Versicherungslösung bei einem Unternehmen der Gruppe VIG, wenn damit keine Beitrags- oder Rückstellungsbelastung der Gesellschaft verbunden ist und keine gesetzlichen Bestimmungen dagegen stehen.

2.3.2 Abfertigung

Abfertigung nach „BMSVG“ (betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigen-Vorsorgegesetz)

Vorstandsmitglieder unterliegen regelmäßig den Bestimmungen des BMSVG, es sind entsprechende Beiträge an den externen Träger abzuführen. Ihre Ansprüche auf Abfertigung richten sich an den externen Träger.

„altes Abfertigungsrecht“

Nur in einem Fall eines Altvertrages enthält der Vertrag eine Abfertigung entsprechend dem „alten Abfertigungsrecht“ nach österreichischem Angestelltengesetz, ergänzt um die branchenüblichen Erhöhungen bei Ausscheiden wegen langdauernder Krankheit oder Pensionierung, vor.

Beginnt eine Vorstandsfunktion mit 1.1.2020 oder später, sollen nach Möglichkeit und Zweckmäßigkeit Ansprüche nach altem Abfertigungsrecht aus bisheriger Tätigkeit im Konzern abgefertigt werden, sodass der Vertrag mit der Gesellschaft dem BMSVG unterliegt.

2.3.3 Urlaub

Zum Zeitpunkt des Ausscheidens wird nicht konsumierter Urlaub im Ausmaß von bis zu 90 Tagen entschädigt.

2.3.4 Ansprüche bei Ausscheiden während der Funktionsperiode bzw. bei kurzfristiger Mitteilung über die Nicht-Verlängerung

Dem Vorstandsmitglied gebührt bei Widerruf seiner Bestellung ohne sein Verschulden die feste Vergütung für die Zeit bis zum Ablauf der fiktiven Funktionsperiode, maximal jedoch für die Dauer von 24 Monaten, bei Widerruf wegen langdauernder Krankheit maximal für 12 Monate, bei Widerruf wegen Zuerkennung einer Pension aus der Sozialversicherung (Berufsunfähigkeit) maximal für 6 Monate. Wenn dem Vorstandsmitglied die Mitteilung über das Unterbleiben einer Wiederbestellung später als sechs Monate vor Ablauf der Funktionsperiode zugeht, ohne dass ein vom Vorstandsmitglied verschuldeter Grund vorliegt, der die Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung berechtigen würde, behält das Vorstandsmitglied den Anspruch auf die feste Vergütung für einen Zeitraum von sechs Monaten ab Zugang der Mitteilung.

2.3.5 sonstige Zahlungen und Zuerkennungen im Zusammenhang mit der Auflösung

Zahlungen oder Zuerkennungen im Zusammenhang mit der Auflösung des Vertragsverhältnisses mit einem Vorstandsmitglied, die über die vertraglichen und/oder gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, kann der Ausschuss des Aufsichtsrates beschließen, wenn er auf der Grundlage angemessener Information annehmen darf, damit zum Wohle der Gesellschaft zu handeln.

2.3.6 Sterbegelder

Die Verträge der zum Stichtag 31.12.2019 aktiven Vorstandsmitglieder enthalten Sterbegelder, dh, bei Ableben des Vorstandsmitglieds wird ein Sechstel der festen Jahresvergütung bzw. ein Sechstel der Jahrespension an die Hinterbliebenen gezahlt. Die Verträge der ab 1.1.2020 bestellten Vorstandsmitglieder enthalten keine Sterbegelder.

2.4 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Von allen Teilen der Vergütungspolitik kann – nach Maßgabe anwendbarer Gesetze und behördlicher Vorgaben - unter folgenden Voraussetzungen abgewichen werden, wenn die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität erforderlich ist.

2.4.1 Vorliegen außergewöhnlicher Umstände

Als außergewöhnlich gelten folgende Umstände:

- Wesentliche Ereignisse bzw. Veränderungen in einem oder mehreren wesentlichen Märkten bzw. Volkswirtschaften im Einzugsgebiet des Konzerns.
- Wesentliche Änderungen nationaler oder internationaler verbindlicher Vorschriften (Gesetze, Verordnungen etc.) oder der für das Unternehmen maßgeblichen Praxis der Aufsichts- und sonstigen Behörden.
- Unvorhergesehenes Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds, sofern eine adäquate Nachbesetzung bei Einhaltung der vorliegenden Vergütungspolitik ernstlich gefährdet erscheint.

Hinsichtlich Änderungen betreffend den Bonus siehe Pkt. 2.2.2 lit. a) unter der Überschrift „Ziele“.

2.4.2 Verhältnismäßigkeit und geringstmöglicher Eingriff

Wenn außergewöhnliche Umstände (Pkt. 2.4.1.) vorliegen, ist bei der Entscheidung, von der Vergütungspolitik abzuweichen, auf Verhältnismäßigkeit zu achten. Die Abweichungen müssen dabei so gering wie möglich gehalten werden und sollten so wenig nachhaltig wirksam wie möglich sein.

2.4.3 Zuständigkeit und Transparenz

Eine Abweichung von der Vergütungspolitik bedarf eines Beschlusses des Aufsichtsrates auf Vorschlag des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten. Der Vorschlag hat das Vorliegen von außergewöhnlichen Umständen (Pkt. 2.4.1.) darzustellen. Der Vorschlag muss außerdem den Zusammenhang dieser außergewöhnlichen Umstände mit der vorgeschlagenen Abweichung von der Vergütungspolitik begründen, sowie, inwiefern der Eingriff verhältnismäßig und so gering wie möglich gehalten ist.

In der nächstmöglichen Hauptversammlung ist über die Abweichung und die Gründe dafür zu berichten.

ANHANG - RECHTSVORSCHRIFTEN

§ 78a Aktiengesetz

Grundsätze für die Bezüge der Vorstandsmitglieder in börsennotierten Gesellschaften

§ 78a. (1) In einer börsennotierten Gesellschaft hat der Aufsichtsrat Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik).

(2) Die Vergütungspolitik hat die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern und zu erläutern, wie sie das tut. Sie muss klar und verständlich sein und die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile, die Mitgliedern des Vorstands gewährt werden können, einschließlich sämtlicher Boni und anderer Vorteile in jeglicher Form, unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils, beschreiben.

(3) In der Vergütungspolitik ist zu erläutern, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt worden sind.

(4) Gewährt die Gesellschaft variable Vergütungsbestandteile, so sind in der Vergütungspolitik die dafür maßgeblichen Kriterien klar und umfassend festzulegen. Dabei sind die finanziellen und die nichtfinanziellen Leistungskriterien anzugeben, einschließlich etwaiger Kriterien im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der Gesellschaft. Die Vergütungspolitik hat weiters zu erläutern, inwiefern diese Kriterien die Ziele gemäß Abs. 2 fördern und mit welchen Methoden die Erfüllung der Kriterien festgestellt werden soll. Sie hat Informationen zu etwaigen Wartefristen sowie zur Möglichkeit der Gesellschaft zu enthalten, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

(5) Gewährt die Gesellschaft eine aktienbezogene Vergütung, so hat die Vergütungspolitik Warte- und Behaltfristen zu präzisieren und zu erläutern, inwiefern die aktienbezogene Vergütung die Ziele gemäß Abs. 2 fördert.

(6) In der Vergütungspolitik sind die Laufzeit der Verträge der Mitglieder des Vorstands, die maßgeblichen Kündigungsfristen, die Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen sowie die Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen anzugeben.

(7) In der Vergütungspolitik ist das Verfahren zu erläutern, wie diese Politik festgelegt, überprüft und umgesetzt wird, weiters wie sie Interessenkonflikte vermeidet oder mit ihnen umgeht. Gegebenenfalls ist die Rolle des Vergütungsausschusses oder anderer betroffener Ausschüsse zu beschreiben.

(8) Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft vorübergehend von ihrer Vergütungspolitik abweichen, sofern diese die Vorgehensweise für eine solche Abweichung beschreibt und diejenigen Teile festlegt, von denen abgewichen werden darf. Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist.

(9) In jeder überprüften Vergütungspolitik sind sämtliche wesentlichen Änderungen zu beschreiben und zu erläutern; dabei ist darauf einzugehen, wie die Abstimmungen und Ansichten der Aktionäre zur Vergütungspolitik und den Vergütungsberichten seit der letzten Abstimmung über die Vergütungspolitik in der Hauptversammlung berücksichtigt wurden.

Teil II AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

1. EINLEITUNG

1.1 Anwendungsbereich

Die vorliegende Vergütungspolitik gilt für die Aufsichtsratsmitglieder der Gesellschaft.

1.2 Inhalt und Ziele, Grundsätze der Vergütungspolitik (Aufsichtsrat)

Ziele der Vergütungspolitik sind insbesondere die Verbesserung der Transparenz hinsichtlich der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Zweck der Vergütungspolitik ist die übersichtliche Darstellung der von der Hauptversammlung zu beschließenden Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder einschließlich deren Zielsetzung und Grundsätze.

- 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.

1.3 Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

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.

1.4 Verfahren

Diese Vergütungspolitik wurde vom Aufsichtsrat der Gesellschaft beschlossen.

Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung, erstmals im Jahr 2020, danach jedenfalls in jedem vierten Jahr, bei Vorliegen wesentlicher Veränderungen auch dazwischen, zur Abstimmung vorzulegen. Nach der Abstimmung ist die Vergütungspolitik auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und dort mindestens für die Dauer ihrer Gültigkeit zugänglich zu halten.

1.5 Überprüfung und Aktualisierung

Der Aufsichtsrat befasst sich mit der Vergütungspolitik. Er kann nach seinem Ermessen jederzeit (externe) Berater hinzuziehen.

Sollten Änderungen des regulatorischen Umfeldes oder sonstige Gründe Anpassungen erforderlich machen, wird der Aufsichtsrat entsprechende Änderungen vorschlagen.

2. VERGÜTUNGSPRAKTIKEN

2.1 Allgemeine Grundsätze

2.1.1 Funktionsperiode

Die Funktionsperioden der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder entsprechen, sofern die Hauptversammlung nichts anderes beschließt, den gesetzlichen bzw. satzungsgemäßen Funktionsperioden.

2.1.2 Interessenskonflikte

Interessenskonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern wird wie folgt begegnet:
Gemäß der Satzung der Gesellschaft (§ 15 Abs 2 lit. I der Satzung) bedarf der Abschluss von Verträgen mit Mitgliedern des Aufsichtsrates, durch die sich diese außerhalb ihrer Tätigkeit im Aufsichtsrat gegenüber der Gesellschaft oder einem Tochterunternehmen zu einer Leistung gegen ein nicht bloß geringfügiges Entgelt verpflichten, der Zustimmung des Aufsichtsrates. Dies gilt auch für Verträge mit Unternehmen, an denen ein Aufsichtsratsmitglied ein erhebliches wirtschaftliches Interesse hat.

2.1.3 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft.

Das Verhältnis der Aufsichtsratsvergütung zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer ist angemessen.

2.2 Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern

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

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

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.

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.

2.3 Abweichungen von der Vergütungspolitik

Ein Abweichen von der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist nur durch Beschluss der Hauptversammlung möglich.