

VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe

Vergütungsbericht 2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung – wirtschaftliche Unternehmensentwicklung	3
2. Vergütungsbericht für Bezüge der Vorstandsmitglieder	5
2.1 Grundzüge	5
2.2 Darstellung der Gesamtvergütung	6
2.2.1 Feste Vergütung.....	6
2.2.2 Variable Vergütung.....	6
2.2.3 Vergütungen von Tochterunternehmen	11
2.2.4 Nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen	11
2.2.5 Überblick zur Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder	12
2.2.6 Vergütung an ehemalige Vorstandsmitglieder	12
3. Vergütungsbericht für Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder	13
3.1 Grundzüge	13
3.2 Darstellung der Gesamtvergütung	13
3.2.1 Feste Vergütung.....	13
3.2.2 Variable Vergütung.....	13
3.2.3 Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen.....	13
3.2.4 Individuelle Vergütung	13
3.2.5 Vergütungen von Tochterunternehmen	14
3.2.6 Überblick zur Gesamtvergütung der Aufsichtsratsmitglieder	15
4. Sonstige Informationen und Erläuterungen	16

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 2025 gewährten oder geschuldeten Vergütungen für aktuelle und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats.

1. Einleitung – wirtschaftliche Unternehmensentwicklung

Die Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe konnte mit einem starken Prämienwachstum und einer herausragenden Ergebnissteigerung ein ausgesprochen erfolgreiches Geschäftsjahr 2025 abschließen: das Prämienvolumen ist auf 16,3 Mrd. Euro gewachsen, das Ergebnis vor Steuern übersteigt mit 1.161,3 Mio. Euro zum ersten Mal die Milliarden-Schwelle.

Verrechnete Prämien

Wie auch bereits in den Vorjahren resultiert das starke Prämienwachstum aus allen Segmenten und Sparten. Besonders gut entwickelt haben sich die Segmente Polen (+10,7 %), Erweiterte CEE (+9,2 %), die Tschechische Republik (+8,2 %) und Österreich (+4,6 %). Von den Ländern im Segment CEE zeigen insbesondere Kroatien (+12,9 %), Rumänien (+9,3 %), Ungarn (+8,4 %), das Baltikum (+7,8 %) und die Slowakei (+7,4 %) eine dynamische Prämienentwicklung, im Segment Spezialmärkte ist es vor allem die Türkei (+5,8 %). In der Spartenbetrachtung entfällt der höchste prozentuelle Zuwachs auf die Krankenversicherung (+11,4 %), gefolgt von der Lebensversicherung (+8,9 %) und der Kfz- Haftpflichtversicherung (+7,6 %).

Versicherungstechnische Erträge:

Auch die Steigerung der versicherungstechnischen Erträge resultiert aus allen Sparten. Die Krankenversicherung ist mit 15,5 % am stärksten gewachsen, gefolgt von der Lebensversicherung mit 12,5 %, der Kfz-Haftpflichtversicherung mit 10,4 %, der Kfz-Kaskoversicherung mit 7,3 % und der Sonstigen Sachversicherung mit 4,6 %. Zum Anstieg haben besonders die Segmente Erweiterte CEE und Spezialmärkte beigetragen.

Ergebnis vor Steuern:

Der markante Zuwachs ergibt sich vor allem aus den Segmenten Polen (+62,5 %), Erweiterte CEE (+48,1 %), Tschechische Republik (+35,3 %) und Österreich (+29,3 %). Das Nettoergebnis nach Steuern und nicht beherrschender Anteile konnte um 33,3 % auf 834,9 Mio. Euro gesteigert werden.

Versicherungstechnische Aufwendungen:

Die Erhöhung von +7,5 % ist vorwiegend auf das deutlich gestiegene Geschäftsvolumen zurückzuführen.

Netto Combined Ratio:

Sowohl die Kosten- als auch die Schadenquote konnte 2025 verbessert werden und führt auch dank des Ausbleibens von markanten Unwetterschäden im Vergleich zum Vorjahr zu einer deutlich verbesserten Netto Combined Ratio von 90,1 % (2024: 93,4 %). Die positive Entwicklung resultiert vorwiegend aus den Segmenten Tschechische Republik (-10,1 Prozentpunkte), Spezialmärkte (-5,1 Prozentpunkte), Polen (-3,8 Prozentpunkte) und Österreich (-2,2 Prozentpunkte).

Operativer Return on Equity: 18,7 % | +2,5 Prozentpunkte

Kapitalanlagen: 38,0 Mrd. Euro | +4,3 %

Solvabilität: 296 %

Die Solvenzquote der Gruppe zum 31. Dezember 2025 beträgt 296 %. Die Gruppe weist somit eine unverändert starke Kapitalisierung auf.

Starker Wachstumsimpuls durch geplante NÜRNBERGER-Übernahme

Im Oktober 2025 veröffentlichte die VIG ein Erwerbsangebot für bis zu 100 % des Grundkapitals an der NÜRNBERGER Beteiligungs-AG (Nürnberger). Der geplante Erwerb stellt die größte Transaktion in der Geschichte der VIG dar, soll zur weiteren Diversifikation der Gruppe beitragen und ihre langfristig profitable Wachstumsstrategie in CEE unterstützen. Die Abwicklung des Angebots unterliegt den marktüblichen Angebotsbedingungen einschließlich regulatorischer Freigaben – das Closing wird für den Beginn des 2. Halbjahres 2026 erwartet.

Positiver Ausblick für 2026

Im Oktober hat die Ratingagentur Standard & Poors die finanzielle Stärke und Emittentenbonität der VIG mit einem hervorragenden Rating von ‚A+‘ bestätigt und den Ausblick der Gruppe von ‚stabil‘ auf ‚positiv‘ angehoben. Eine Verbesserung, die sich aus der Diversifikation und dem Wachstum, der damit verbundenen breiteren Ertragsbasis sowie der starken Resilienz der VIG ergibt. Rahmenbedingungen, die VIG laut Standard & Poors für eine kontinuierliche und nachhaltige Expansion in der CEE-Region positionieren. Zudem stärkt auch die strategische Partnerschaft mit der Erste Group und ihre Expansion das Wachstumspotential der VIG. Vor dem Hintergrund der hohen Resilienz und Diversifikation der Gruppe hat das Management der VIG die Ambition, für das Geschäftsjahr 2026 ohne Berücksichtigung der geplanten Nürnberger-Übernahme ein Ergebnis vor Steuern innerhalb einer Bandbreite von 1,25 bis 1,3 Mrd. Euro zu erzielen.

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:R				
	Relationen lt. Vergütungspolitik	maximal mögliche Vergütung für 2025		tatsächlicher Anspruch für 2025 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	50-52 %	895	51,6 %	895	53,5 %
Vertraglicher Bonus bei Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	35-37 %	620	35,7 %	558	33,4 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	220	12,7 %	220	13,1 %
SUMME	100 %	1 735	100 %	1 673	100 %

¹⁾ vertraglicher Bonus und Sondervergütung wie zuerkannt, Fälligkeit gem. Nachhaltigkeitsregeln in den Jahren 2026 bis 2029

	VORSTANDSMITGLIEDER ²⁾ EXKL. VORSITZENDER:M				
	Relationen lt. Vergütungspolitik	maximal mögliche Vergütung für 2025		tatsächlicher Anspruch für 2025 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	55-58 %	3 630	56,2 %	3 630	57,7 %
Vertraglicher Bonus bei Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	29-32 %	1 977	30,6 %	1 898	30,2 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	848	13,1 %	762	12,1 %
SUMME	100 %	6 455	100 %	6 290	100 %

¹⁾ vertraglicher Bonus und Sondervergütung wie zuerkannt, Fälligkeit gem. Nachhaltigkeitsregeln in den Jahren 2026 bis 2029

²⁾ inklusive stellvertretendem Vorstandsmitglied

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 2025 betrug die feste Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder insgesamt TEUR 4.525.

	2025	2024
LÖGER	895	895
HÖFINGER	752	740
HIRNER	674	644
LAHNER	580	580
LEHEL	580	580
RIENER	580	580
RATH ¹⁾	464	155
SUMME	4 525	4 174

¹⁾ Bestellung zum stellvertretenden Vorstandsmitglied mit Wirksamkeit 1. September 2024

2.2.2 VARIABLE VERGÜTUNG

Die variable Vergütung besteht gem. Punkt 2.2.2 a der Vergütungspolitik 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 2025 ermittelten Bonus werden im Jahr 2026 ausgezahlt.

Der Perioden-Nachhaltigkeit unterliegen 40 % des für das Jahr 2025 im Jahr 2026 ermittelten Bonus.

Der Nachhaltigkeitsteil wird zu gleichen Teilen auf die drei Folgejahre verteilt und vom Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten in den Jahren 2027, 2028 und 2029 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 für Sonderziele nach im Vorhinein festgelegten Kriterien unterliegen ebenfalls den Bestimmungen über die Nachhaltigkeit.

Für das Jahr 2025 wurde den Vorstandsmitgliedern für die Erreichung strategischer Sonderziele (ohne Berücksichtigung von Überfüllungsmöglichkeiten) zusätzlich zwischen rund 21% und 26% vom vertraglichen Bonus zuerkannt. Die Details zu den Zielen und deren Erreichung finden sich unten.

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 2025 wurden derartige Prämien zuerkannt (Details siehe Seite 10).

Die **variable Vergütung** des Vorstands umfasst sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele. Nachfolgend die Details zu den einzelnen Zielkomponenten:

	Gewichtung ⁵⁾	Zielwert	Istwert
Gewinn vor Steuern	9,9-11,8 %	950 Millionen Euro	1.161,3 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		900 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾	5 %	mind. 1.000 Millionen Euro	
UGB-Ergebnis	9-10 %	340 Millionen Euro	518,3 Millionen Euro
Mindestanforderung ³⁾		200 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾	5 %	Details siehe unten ⁶⁾	
Combined Ratio IFRS 17/9 (undiskontiert)	9 %	max. 96%	94,2 %
CSM Nachhaltigkeitsindex ⁴⁾	10 %	mind. 70%	78,6 %

¹⁾ Wenn die Mindestanforderung erfüllt ist, gebühren 50% des auf das Ziel entfallenden Bonus, bei einer Zielerfüllung zwischen 900,0 Mio. Euro und 950,0 Mio. Euro wird der Bonus anteilmäßig berechnet.

²⁾ Bei Übererfüllung definierter Kriterien steht eine Sondervergütung für Übererfüllung von bis zu max. 5 % des für das Jahr 2025 gesamt erzielbaren Bonusbetrages zu.

³⁾ Wenn die Mindestanforderung erfüllt ist, richtet sich die Höhe nach dem auf Basis definierter Kriterien ermittelten Zielerreichungsgrad.

⁴⁾ unter Annahme Türkei auf Planniveau

⁵⁾ Bandbreiten beziehen sich auf die unterschiedliche Gewichtung bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern.

⁶⁾ Bei Übererfüllung definierter Kriterien steht eine Sondervergütung für Übererfüllung von bis zu 5 % zu. Maßgeblich sind dabei insbesondere die Kostenentwicklung der Holding, die Kapital- und Dividendenströme innerhalb der Gruppe sowie die Ergebnisqualität im Industriegeschäft. Im Geschäftsjahr zeigte sich eine insgesamt sehr positive Entwicklung dieser Steuerungsgrößen. In der Gesamtbetrachtung wurden die maßgeblichen Kriterien nicht nur erfüllt, sondern in wesentlichen Bereichen deutlich übertroffen. Der Ausschuss hat das Ziel daher als übererfüllt bewertet.

Im Rahmen der variablen Vergütung wurden für die Vorstandsmitglieder individuelle Ziele festgelegt, die sich an der jeweiligen Länder- und Ressortverantwortung orientierten und sowohl operative als auch strategische Schwerpunkte umfassten. Die Zielsetzungen reichten dabei von der Sicherstellung der Profitabilität und nachhaltigen Geschäftsentwicklung in den verantworteten Märkten über die Umsetzung wesentlicher Transformations- und Integrationsprojekte bis hin zur Weiterentwicklung zentraler Gruppenfunktionen.

In der Gesamtbetrachtung zeigt sich, dass die wesentlichen operativen und strategischen Zielsetzungen in den verantworteten Ländern und Funktionen überwiegend erreicht wurden. In zahlreichen Bereichen konnten positive Entwicklungen erzielt, zentrale Initiativen erfolgreich vorangetrieben sowie die angestrebten Beiträge zur Ergebnis- und Geschäftsentwicklung der Gruppe erbracht werden.

Gleichzeitig zeigte sich – im Einklang mit der Breite der Verantwortungsbereiche – eine differenzierte Zielerreichung. Während ein Großteil der Ziele plangemäß umgesetzt wurde, blieben einzelne Vorhaben hinter den ursprünglichen Erwartungen zurück bzw. unterlagen zeitlichen Verzögerungen. Diese Aspekte wurden im Rahmen der Gesamtbeurteilung entsprechend berücksichtigt, stehen jedoch der insgesamt sehr positiven Entwicklung der Gruppe, die auch der Prämienentscheidung zugrunde liegt, nicht entgegen.

Insgesamt spiegelt die Zielerreichung somit eine solide Umsetzung der individuellen Verantwortungsbereiche wider, wobei sowohl die erfolgreiche Entwicklung zentraler Geschäftsfelder als auch die noch nicht vollständig realisierte Umsetzung einzelner Initiativen angemessen berücksichtigt wurden.

Die Vorstandsmitglieder konnten für das Geschäftsjahr 2025 zusätzlich eine **Sondervergütung** für strategische Sonderziele gem. Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik erzielen. Diese Sondervergütung adressierte insbesondere zentrale Transformationsinitiativen sowie die Weiterentwicklung ausgewählter Strukturen innerhalb der Gruppe und war in mehrere inhaltliche Schwerpunkte untergliedert. Die Gewichtung bei den einzelnen Vorstandsmitgliedern lag in einer Bandbreite zwischen rd. 16 % und 18 % des gesamt erzielbaren Bonusbetrages.

Die Zielerreichung wurde insgesamt mit 75 % bewertet. Diese Bewertung reflektiert einerseits die erfolgreiche Verankerung des gruppenweiten Transition Plans sowie die Etablierung geeigneter Steuerungs- und Governance-Strukturen zur inhaltlichen Stärkung und Weiterentwicklung.

In der Gesamtbetrachtung wurden die strategischen Schwerpunkte damit im für die Zielerreichung notwendigen Ausmaß erreicht, wobei die unterschiedliche Umsetzungsdynamik in einzelnen Punkten in der Gesamtbewertung entsprechend berücksichtigt wurde.

Insgesamt bewegte sich die Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder auf einem hohen Niveau, wobei sich – entsprechend der unterschiedlichen Verantwortungsbereiche und Schwerpunkte – eine Bandbreite in der Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder ergab. Die erzielten Werte lagen dabei zwischen rund 90 % und 99 %, konkret bei Löger 92,7%, Höfinger 95,3 %, Hirner 92,5 %, Lahner 95,3 %, Lehel 92,1 %, Riener 98,5 % sowie Rath 90,3 %. Diese Bandbreite reflektiert die insgesamt solide Zielumsetzung bei gleichzeitig differenzierter Bewertung der Entwicklung in einzelnen Verantwortungsbereichen.

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

	2025 ²⁾				2024			
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2025	Erworbener Anspruch 2025	Geschuldeter Betrag	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2024	Erworbener Anspruch 2024	Geschuldeter Betrag
LÖGER	1 234	678	778	1 335	992	536	778	1 234
HÖFINGER	907	503	572	976	815	462	554	907
HIRNER	799	446	476	830	742	418	475	799
LAHNER	719	403	429	745	692	388	415	719
LEHEL	692	382	414	725	742	418	368	692
RIENER	686	379	443	750	726	409	368	686
RATH ¹⁾	98	59	325	364	-	-	98	98
SUMME	5 136	2 850	3 438	5 724	4 710	2 631	3 057	5 136

¹⁾ Bestellung zum stellvertretenden Vorstandsmitglied mit Wirksamkeit 1. September 2024

²⁾ Der Anspruch aus Vorjahren setzt sich aus den offenen Nachhaltigkeitsteilen der Jahre 2021 bis 2023 und dem erworbenen Anspruch 2024 zusammen.

Der geschuldete Betrag errechnet sich aus dem Anspruch aus Vorjahren abzüglich der Auszahlung im Jahr 2025 zuzüglich des erworbenen Anspruchs 2025.

Vor dem Hintergrund der insgesamt sehr positiven Entwicklung der Vienna Insurance Group AG, die sich unter anderem auch am Kapitalmarkt widerspiegelte, hat der Ausschuss die Zuerkennung einer **Prämie** gem. Punkt 2.2.2 c der Vergütungspolitik an sämtliche Vorstandsmitglieder beschlossen. Grundlage hierfür war eine umfassende Gesamtbeurteilung der Unternehmensentwicklung, die Fortschritte in der Umsetzung der strategischen Ausrichtung sowie die Steuerung der Gruppe durch den Vorstand.

Diese Beurteilung erfolgt unabhängig von der individuellen Zielerreichung im Rahmen der variablen Vergütung und stellt auf die Gesamtentwicklung der Gruppe als Ganzes ab.

Darüber hinaus wurde in einem Einzelfall eine zusätzliche Prämie gewährt. Diese reflektiert eine nachweislich über den Erwartungen liegende Entwicklung in einem wesentlichen Kernmarkt, die sich in einer signifikanten Übererfüllung der festgelegten Zielgrößen und einem entsprechend positiven Beitrag zur Ergebnisentwicklung der Gruppe niedergeschlagen hat.

Die Zuerkennung der Prämien erfolgte unter Beachtung der Vorgaben der Vergütungspolitik und stellt eine Ergänzung zu den bestehenden variablen Vergütungskomponenten dar, ohne diese zu ersetzen. Die Auszahlung erfolgt im Einklang mit den geltenden Regelungen, insbesondere unter Anwendung der vorgesehenen Nachhaltigkeitsregelungen.

Im Jahr 2026 sollen die Mitglieder des Vorstands für ihren außerordentlichen und über die regulären Aufgaben hinausgehenden Einsatz bei der Anbahnung, Verhandlung und erfolgreichen Umsetzung der Akquisition der Nürnberger Versicherung im Jahr 2025 eine Prämie erhalten. Die Transaktion stellt einen wesentlichen strategischen Meilenstein dar und leistet einen bedeutenden Beitrag zur nachhaltigen Wertsteigerung der Gruppe.

Die Prämie würdigt insbesondere das hohe persönliche Engagement sowie die erfolgreiche Steuerung dieses komplexen Projekts. Voraussetzung ist ein erfolgreiches Closing der Akquisition.

Die Höhe der Prämie spiegelt die jeweilige Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder wieder. Eine Auszahlung wird im Einklang mit den geltenden Regelungen, insbesondere unter Anwendung der vorgesehenen Nachhaltigkeitsregelungen erfolgen.

Im Detail stellen sich die Prämien wie folgt dar:

	2026	2025			2024
	geplante Prämie	Prämie	davon Auszahlung in 2025	Geschuldeter Betrag ¹⁾	Prämie
LÖGER	125	85	51	34	-
HÖFINGER	100	115 ²⁾	69	46	-
HIRNER	100	57	34	23	-
LAHNER	150	50	30	20	-
LEHEL	75	50	30	20	-
RIENER	75	50	30	20	-
RATH	75	40	24	16	-
SUMME	700	447	268	179	-

¹⁾ Der Geschuldete Betrag errechnet sich aus dem Anspruch abzüglich der Auszahlung in 2025.

²⁾ Inklusive Einzelfallprämie in Höhe von EUR 50.000.

2.2.3 VERGÜTUNGEN VON TOCHTERUNTERNEHMEN

Von Tochterunternehmen erhielten die Vorstandsmitglieder an Vergütungen im Berichtsjahr TEUR 1.095.

	2025	2024
LÖGER	201	196
HÖFINGER	219	153
HIRNER	154	51
LAHNER	181	135
LEHEL	127	106
RIENER	193	169
RATH ¹⁾	19	3
SUMME	1 095	812

¹⁾ Bestellung zum stellvertretenden Vorstandsmitglied mit Wirksamkeit 1. September 2024

Es handelt sich dabei um Vergütungen für Aufsichtsratsmandate in Tochterunternehmen. In den Vergütungen an Herrn Lehel in den Jahren 2024 und 2025 sind jeweils TEUR 25 für die Tätigkeit als gesetzlicher Vertreter eines Tochterunternehmens enthalten.

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

Im Berichtsjahr 2025 stellte 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 Mitarbeitenden des jeweiligen Standorts zur Nutzung zur Verfügung stellt, zu den gleichen bzw. adäquat gleichwertigen Konditionen wie die Mitarbeitenden nutzen.

Beiträge zur Sozialversicherung

Das Unternehmen übernimmt denjenigen Teil der Sozialversicherungsbeiträge, der bei Dienstnehmer:innen 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 156 aufgewendet.

2.2.5 ÜBERBLICK ZUR GESAMTVERGÜTUNG DER AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

In Summe stellen sich die Leistungen an aktive Vorstandsmitglieder seit dem Jahr 2021 wie folgt dar:

		AKTIVE VORSTANDSMITGLIEDER				
		2025	2024	2023	2022	2021
Feste Vergütung		4 525	4 174	4 421	4 806	4 686
Variable Vergütung (inkl. Prämie)	Anspruch aus Vorjahren	5 136	4 710	5 818	5 723	4 575
	Auszahlung im Berichtsjahr	3 118	2 631	3 107	3 143	2 558
	Anspruch im Berichtsjahr	3 885	3 057	3 503	3 238	3 706
	Geschuldeter Betrag	5 903	5 136	6 215	5 818	5 723
Vergütung durch Tochterunternehmen		1 095	812	995	978	774
Nichterfolgsabhängige Nebenleistungen		156	146	162	180	178
Vorstandsmitglieder (durchschnittliche Anzahl)		7	6,3	7	8	8

2.2.6 VERGÜTUNG AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

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

	2025				2024			
	variable Vergütung			Firmen- pension	variable Vergütung			Firmen- pension
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2025	Geschuldeter Betrag		Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2024	Geschuldeter Betrag	
GEYER	-	-	-	584	-	-	-	575
HAGEN	-	-	-	223	-	-	-	-
STADLER	443	246	197	313	980	537	443	301
FUCHS	-	-	-	298	27	27	-	288
KOSYNA	-	-	-	303	-	-	-	-
THIRRING	237	132	105	164	525	288	237	158
SUMME	680	377	303	1 884	1 533	853	680	1 322

In Summe stellen sich die Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder seit dem Jahr 2021 wie folgt dar:

		EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER				
		2025	2024	2023	2022	2021
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren	680	1 533	162	432	969
	Auszahlung im Berichtsjahr	377	853	135	269	537
	Geschuldeter Betrag	303	680	27	162	432
Firmenpension		1 884	1 322	942	805	793
Sonstige Vergütung		-	-	81	-	-

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 2025 TEUR 877.
Im Einzelnen erhielten die Aufsichtsratsmitglieder:

	2025			2024		
	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung
THIRRING	75	9	84	50	13	62
ERTL	81	25	106	87	20	107
SIMHANDL ¹⁾	62	25	87	41	13	54
LASSHOFER	62	25	87	61	23	85
DOBRINGER	50	16	66	50	20	69
KOZMA	50	16	66	50	19	69
KULHANEK ¹⁾	50	9	59	33	7	41
MACHACOVA ¹⁾	50	9	59	33	7	41
MIHOK	50	13	63	50	20	69
SLEZAKOVA	50	16	66	50	20	69
SVOOB ¹⁾	50	16	66	33	13	46
TUMPEL-GUGERELL	50	16	66	50	9	59
EIFERT ²⁾	-	-	-	20	5	26
GEYER ²⁾	-	-	-	41	13	54
FABISCH ²⁾	-	-	-	20	5	26
SEMMELOCK-WERZER ²⁾	-	-	-	20	5	26
SUMME	680	196	877	690	212	902

¹⁾ Wahl in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 24. Mai 2024

²⁾ Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat mit Beendigung der Hauptversammlung am 24. Mai 2024

3.2.5 VERGÜTUNGEN VON TOCHTERUNTERNEHMEN

Von Tochterunternehmen erhielten die Aufsichtsratsmitglieder an Vergütungen im Berichtsjahr TEUR 238.

	2025	2024
THIRRING	62	104
ERTL	31	-
SIMHANDL ¹⁾	58	43
LASSHOFER	64	56
DOBRINGER	-	-
KOZMA	-	-
KULHANEK ¹⁾	11	20
MACHACOVA ¹⁾	11	20
MIHOK	-	-
SLEZAKOVA	-	-
SVOOB ¹⁾	-	-
TUMPEL-GUGERELL	-	-
EIFERT ²⁾	-	-
GEYER ²⁾	-	49
FABISCH ²⁾	-	-
SEMMELOCK-WERZER ²⁾	-	-
SUMME	238	292

¹⁾ Wahl in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 24. Mai 2024

²⁾ Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat mit Beendigung der Hauptversammlung am 24. Mai 2024

Es handelt sich dabei um Vergütungen für Aufsichtsratsmandate in Tochterunternehmen.

3.2.6 ÜBERBLICK ZUR GESAMTVERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

In Summe stellt sich die Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates seit dem Jahr 2021 wie folgt dar:

	AUFSICHTSRATSMITGLIEDER				
	2025	2024	2023	2022	2021
Gesamthonorierung durch die Gesellschaft	877	902	866	758	695
davon monatliche Honorierung	680	690	639	598	510
davon Sitzungsgelder	196	212	227	160	185
Vergütung durch Tochterunternehmen	238	292	92	126	111

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 2025 Prämien in Höhe von EUR 16,3 Mrd. (2024: EUR 15,2 Mrd.). Das Konzernergebnis vor Steuern lag im Jahr 2025 bei EUR 1,16 Mrd. (2024: EUR 881,8 Mio.).

Weitere Details zur wirtschaftlichen Entwicklung finden sich unter Punkt 1.

Die Gesamtvergütung des Vorstands belief sich 2025 auf TEUR 8.552, im Vergleich dazu 2024 auf TEUR 7.377.

Die durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands betrug 2025 TEUR 1.222 (2024: TEUR 1.165).

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug 2025 TEUR 99 (2024: TEUR 96).

Seit dem Jahr 2021 stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

	2025	2024	2023	2022	2021
Gewinn vor Steuern	1 161 Mio. Euro	882 Mio. Euro	773 Mio. Euro	562 Mio. Euro	511 Mio. Euro
Gesamtvergütung Vorstand in TEUR brutto	8 567	7 377	8 086	8 224	8 570
Durchschnittliche Vergütung Vorstand in TEUR brutto	1 224	1 165	1 155	1 028	1 071
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte in TEUR brutto	99	96	95	86	82

Bis zum Geschäftsjahr 2022 erfolgte die Berichterstattung gemäß IFRS 4, ab dem Geschäftsjahr 2023 gemäß IFRS 17/9.

Das Verhältnis fixes und variables Einkommen der Mitarbeitenden der VIG Holding zum Gesamtvorstand im Jahr 2025 betrug 1:10,1. Herangezogen wurde hierbei die durchschnittliche Entlohnung der Angestellten der Holding auf Vollzeitäquivalenzbasis im Verhältnis zum Durchschnittseinkommen des Vorstandes (ohne Sondervergütung und Prämien). Unter Einbeziehung der Sondervergütung, der Prämien sowie der nicht erfolgsabhängigen Nebenleistungen der Gesellschaft ergibt sich für 2025 ein Verhältnis von 1:12,4.

Am 24. Mai 2024 wurde in der 33. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder beschlossen, im Berichtsjahr 2025 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde in der 34. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe am 23. Mai 2025 zur Abstimmung vorgelegt und mit 89,69 % angenommen. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 wurde analog zum Vorjahr erstellt, wobei Ergänzungen im Geschäftsbericht auch im Vergütungsbericht berücksichtigt wurden.