

VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe

Vergütungsbericht 2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung – wirtschaftliche Unternehmensentwicklung	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 Vergütungen von Tochterunternehmen	10
2.2.4 Nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen	10
2.2.5 Überblick zur Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder	11
2.2.6 Vergütung an Ehemalige Vorstandsmitglieder	11
3. Vergütungsbericht für Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder	12
3.1 Grundzüge	12
3.2 Darstellung der Gesamtvergütung	12
3.2.1 Feste Vergütung	12
3.2.2 Variable Vergütung	12
3.2.3 Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen	12
3.2.4 Individuelle Vergütung	12
4. Sonstige Informationen und Erläuterungen	13

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 2022 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 auch 2022 wieder ein sehr zufriedenstellendes Ergebnis erzielen und sich als stabile und verlässliche Partnerin in herausfordernden Zeiten beweisen.

2022 war von zahlreichen Unsicherheiten geprägt, allem voran der Krieg in der Ukraine, die hohe Inflation, die in vielen unserer Märkte im Vorjahr zweistellig war und zum Teil noch ist, und die Pandemie, die uns im Vorjahr noch begleitet hat. Die VIG-Gruppe zeigt trotz dieses volatilen Umfeldes, wie auch schon im Jahr davor, eine hohe Resilienz. Das ist unter anderem unserer hohen Vielfalt, unserer konservativen Veranlagungs- und Rückversicherungspolitik, unserer sehr guten Kapitalausstattung, zu verdanken.

Starkes Prämienplus

Mit einem Gesamtprämienvolumen von 12,6 Mrd. Euro konnte der Vorjahreswert um 1,6 Mrd. Euro und 14,1 % übertroffen werden. Darin sind die neu erworbenen Versicherungsgesellschaften in Ungarn und der Türkei mit einem Prämienvolumen von 444,5 Mio. Euro enthalten. Auch ohne Berücksichtigung dieses Prämienvolumens beträgt das Prämienplus beachtliche 10,1 %. In allen Sparten konnte ein zweistelliges Prämienwachstum erzielt werden, mit Ausnahme der Einmalerläge in der Lebensversicherung (-1 %), die von der VIG bewusst restriktiv gehandhabt werden. Die Kfz-Haftpflichtversicherung konnte mit 1.936 Mio. Euro um 20,1 % zulegen, die Kfz-Kaskoversicherung mit 1.627 Mio. Euro um 16,1 %. Auch die Sonstige Sachversicherung weist mit einem Prämienvolumen von 6.112 Mio. Euro ein Plus von 16 % aus, die Krankenversicherung mit 835 Mio. Euro ein Prämienplus von 12,4 %. Sehr erfreulich ist die Entwicklung der Lebensversicherung mit laufender Prämienzahlung, die um 11,1 % auf 2.980 Mio. Euro gesteigert werden konnte.

Besonders stark sind die Prämien in den Segmenten Tschechische Republik (+13,8 %), Erweiterte CEE (+24,5 %) und Spezialmärkte (+59,2 %) gewachsen. Im Jahr 2022 wurden insgesamt 65,7 % der Prämien außerhalb Österreichs erwirtschaftet.

Gewinn vor Steuern um 10 % erhöht

Der Gewinn vor Steuern beträgt 562,4 Mio. Euro und liegt um 10 % über dem Vorjahreswert.

Der deutliche Gewinnanstieg stammt vorwiegend aus dem guten operativen Geschäftsverlauf und dem verbesserten Finanzergebnis. Zudem sind Wertminderungen von Geschäfts- oder Firmenwerten sowie Wertminderungen von anderen immateriellen Vermögenswerten in Höhe von insgesamt 67,6 Mio. Euro enthalten. Bereinigt um diese liegt das operative Ergebnis 2022 bei 630 Mio. Euro und damit um 23 % über dem Wert von 2021. Das Nettoergebnis liegt mit rund 466 Mio. Euro um 24 % über dem Wert des Vorjahres.

Combined Ratio von 94,9 %

Die Combined Ratio der Gruppe beträgt 2022 94,9 % und liegt innerhalb des angestrebten Zielwertes von 95 %.

Finanzergebnis um 26 % höher

Im Jahr 2022 wurde ein Finanzergebnis (inkl. Ergebnis aus Anteilen an at equity bewerteten Unternehmen) von 797,2 Mio. Euro erwirtschaftet. Der Anstieg um 26,2 % im Vergleich zur Vorjahresperiode ist vorwiegend ein Resultat der Erstkonsolidierung der im Jahr 2022 erworbenen Gesellschaften in Ungarn und der Türkei sowie der gestiegenen Zinsen. Beide Effekte konnten die Wertminderungen im Zusammenhang mit dem Exposure russischer Staats- und Unternehmensanleihen in Höhe von 84,1 Mio. Euro überkompensieren.

Operativer Return on Equity (Operativer RoE)

Seit dem Vorjahr weist die VIG-Gruppe als neue Profitabilitäts-Kennzahl den operativen Return on Equity aus. Zur Berechnung dieser Kennzahl wird das operative Gruppenergebnis ins Verhältnis zum durchschnittlichen Eigenkapital gesetzt. Die VIG-Gruppe erzielte im Jahr 2022 einen operativen Return on Equity vor Steuern von 11,9 %, der klar höher als im Vorjahr ist (10,9 %).

Versicherungsleistungen

Die Aufwendungen für Versicherungsfälle abzüglich der Anteile der Rückversicherung beliefen sich 2022 auf 7.912 Mio. Euro und liegen um 10,9 % über dem Wert der Vorjahresperiode. Der Anstieg resultiert aus dem deutlich gestiegenen Geschäftsvolumen.

Solvabilität

Die vorläufige Solvabilitätsquote der Gruppe beträgt zum 31. Dezember 2022 280 % (inklusive Übergangsmaßnahmen). Dieser neuerliche Topwert unterstreicht die außerordentlich hohe Kapitalstärke der VIG-Versicherungsgruppe und somit die hohe Resilienz des Geschäftsmodells.

Kapitalanlagen

Die gesamten Kapitalanlagen einschließlich der liquiden Mittel betragen zum 31. Dezember 2022 34,4 Mrd. Euro. Der Rückgang von 8 % gegenüber dem Vorjahr resultiert vorrangig aus dem Kursrückgang insbesondere der festverzinslichen Wertpapiere aufgrund des gestiegenen Zinsniveaus.

Ausblick 2023

Im Geschäftsjahr 2023 bleiben viele Unsicherheitsfaktoren aufrecht, allen voran der Krieg in der Ukraine, dessen Entwicklung nicht abschätzbar ist und dessen Auswirkungen weiterhin für alle Branchen spürbar sind. Die VIG glaubt an das langfristige Potenzial der CEE-Region und an ein weiterhin deutliches Wirtschaftswachstum in den VIG-Märkten, das über jenem von Westeuropa liegen wird.

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 2022		tatsächlicher Anspruch für 2022 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	50-52 %	803	50 %	803	55 %
Vertraglicher Bonus bei Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	35-37 %	590	37 %	502	34 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	210	13 %	161	11 %
SUMME	100 %	1 603	100 %	1 466	100 %

	VORSTANDSMITGLIEDER EXKL. VORSITZENDE				
	Relationen lt. Vergütungspolitik	maximal mögliche Vergütung für 2022		tatsächlicher Anspruch für 2022 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	56-58 %	4 002	56 %	4 002	61 %
Vertraglicher Bonus bei Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	29-31 %	2 175	31 %	1 849	28 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	943	13 %	727	11 %
SUMME	100 %	7 120	100 %	6 578	100 %

¹⁾ Vertraglicher Bonus und Sondervergütung wie zuerkannt, Fälligkeit gem. Nachhaltigkeitsregeln in den Jahren 2023 bis 2026.

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 2022 betrug die feste Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder insgesamt 4.806 TEUR.

	2022	2021
STADLER	803	795
LÖGER	687	595
HIRNER	555	549
HÖFINGER	555	549
LAHNER	550	550
LEHEL	550	550
RIENER	550	550
THIRRING	555	549
SUMME	4 806	4 686

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 2022 ermittelten Bonus werden im Jahr 2023 ausgezahlt.

Der Perioden-Nachhaltigkeit unterliegen 40 % des für das Jahr 2022 im Jahr 2023 ermittelten Bonus.

Der Nachhaltigkeitsteil wird zu gleichen Teilen auf die drei Folgejahre verteilt und vom Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten in den Jahren 2024, 2025 und 2026 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 2022 wurden keine derartigen Prämien zuerkannt.

Die variable Vergütung des Vorstands umfasst sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele. Die nachfolgende Tabelle schlüsselt die mit 85 % gewichteten finanziellen Ziele für 2022 im Detail auf. Die mit 15 % gewichteten nichtfinanziellen Ziele werden nachfolgend genauer ausgeführt.

Finanzielle Ziele	Gewichtung	Zielwert	Istwert
Gewinn vor Steuern ⁴⁾	20 %	550 Millionen Euro	585,9 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		522,5 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 557,5 Millionen Euro	
UGB-Ergebnis	15 %	439,5 Millionen Euro	169,45 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		417,5 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 461,4 Millionen Euro	
Combined Ratio	30 %	max. 94,0 %	94,9 % *
Mindestanforderung ¹⁾		max. 94,2 %	
Gross Written Premium ⁵⁾	20 %	11,4395 Milliarden Euro	11,9837 Milliarden Euro
Mindestanforderung ¹⁾		11,2107 Milliarden Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ³⁾		mind 11,6683 Milliarden Euro	

- ¹⁾ Wenn die Mindestanforderung erfüllt ist, wird der Bonus für dieses Ziel anteilmäßig berechnet.
- ²⁾ Bei Übererfüllung werden zusätzlich insgesamt für diese beiden Ziele rund 8 % vom vertraglichen Bonus zuerkannt.
- ³⁾ Bei Übererfüllung werden zusätzlich rund 2,7 % vom vertraglichen Bonus zuerkannt.
- ⁴⁾ Ohne Berücksichtigung der Aegon Gesellschaften
- ⁵⁾ Ohne Berücksichtigung der Aegon Gesellschaften sowie ohne Ukraine

* Unvorhergesehene Sondereffekte 2022 (wie insbesondere Sondersteuer Ungarn und daraus resultierende Effekte sowie Impact Ukraine Krieg) mit insgesamt rund 60,5 Mio. Euro, die zum Zeitpunkt der Zielausschreibung 2022 noch nicht bekannt und vom Management auch nicht beeinflussbar waren, führten dazu, dass die Combined Ratio zwar innerhalb des angestrebten Zielwertes von 95% lag, der Vergleichswert 2021 jedoch nicht erreicht bzw. unterschritten werden konnte. Aufgrund des oben Dargestellten und des Unterschreitens des angestrebten Wertes von 95% wird das Ziel vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten als erfüllt bewertet.

2022 war von zahlreichen Unsicherheiten geprägt, die uns auch aktuell noch beschäftigen, wie insbesondere der Krieg in der Ukraine, die hohe Inflation und die Pandemie, die uns im Vorjahr noch begleitet hat. Die VIG-Gruppe zeigte trotz dieses volatilen Umfeldes, wie auch schon im Jahr davor, eine hohe Resilienz. Das ist unter anderem unserer hohen Vielfalt, unserer konservativen Veranlagungs- und Rückversicherungspolitik, unserer sehr guten Kapitalausstattung, aber vor allem dem hohen Engagement unserer mittlerweile rund 29.000 Mitarbeitenden zu

verdanken. Die lange Tradition der Vienna Insurance Group im Umgang mit Diversität sowie des aktiven sozialen Engagements spiegelte sich auch in den Zielen der Vorstandsmitglieder mit jeweils 5 % wider.

Vielfalt ist einer der Grundwerte der VIG. Die gruppenweit gültige Diversitätsstrategie erlaubt es den Gesellschaften, unterschiedliche Schwerpunkte zu wählen. Auch 2022 lag wieder ein besonderer Schwerpunkt auf der Fortführung bzw. Erweiterung entsprechender Maßnahmen zur Stärkung der Diversität in den einzelnen lokalen Gesellschaften. In den österreichischen VIG-Versicherungsgesellschaften liegt der Anteil an weiblichen Mitgliedern des Vorstandes seit 2019 konstant bei rd. 40 %, bei Mitgliedern des Aufsichtsrates bei mittlerweile ebenfalls 40 %. Die VIG Versicherungsgruppe wurde auch 2022 in der Liste der „Diversity Leaders“, welche von Financial Times und Statista erstellt wird, geführt. Diese Auszeichnung ist Unternehmen mit besonderen Leistungen im Bereich Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz vorbehalten. Die VIG Holding wurde als „Diversity All Star“ ausgezeichnet und zählt seit nunmehr fünf Jahren zu den Top-Unternehmen des BCG Gender Diversity Index in Österreich. Dieses Ziel wurde seitens des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten als erfüllt bewertet.

Das starke soziale Engagement zeigte sich 2022 durch eine besonders hohe Teilnehmerquote am Social Active Day. Das ambitionierte Ziel, nämlich eine Teilnahme von mindestens 40% der Mitarbeiter:innen der VIG-Gruppe, konnte sogar überschritten werden. Insgesamt beteiligten sich mehr als 12.600 Personen am Social Active Day, darunter auch das Topmanagement. Die Tätigkeiten, denen die Teilnehmenden nachgegangen sind, waren vielfältig und unterschieden sich auch 2022 wieder je nach Organisation und Bedarf vor Ort. Hinzu kam, dass unmittelbar nach Beginn des Krieges in der Ukraine die VIG begann, Hilfs- und Unterstützungsaktionen zu organisieren. So unterstützten das Management und die Belegschaft der VIG die ukrainischen Kolleg:innen und deren Angehörige auf unterschiedlichsten Ebenen, es konnten unter anderem sehr rasch Unterkünfte für flüchtende Menschen zur Verfügung gestellt werden, Shuttle-Services von der ukrainischen Grenze wurden organisiert und viele Mitarbeitende fungierten als Buddies, um im Alltag zu unterstützen. Dieses Ziel wurde seitens des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten als erfüllt bewertet.

Aufgrund der fortschreitenden Entwicklung der Informationstechnologien und der Digitalisierung ist es für den zukünftigen Erfolg der Gruppe wesentlich diese Themen aktiv voranzutreiben. Um dem Rechnung zu tragen, erhielten die Vorstandsmitglieder ein entsprechendes Ziel, welches mit 5 % gewichtet wurde.

Im Rahmen des laufenden Strategieprogramms VIG 25 wurde der Fokus unter anderem auf den weiteren Ausbau digitaler Serviceleistungen gelegt. So konnte während der Pandemie in Polen erfolgreich die rein digitale Vertriebsplattform „Beesafe“ gestartet werden und im Jahr 2022 die Verkaufszahlen bereits verdoppelt werden. Zusätzlich wurde ein schneller und fast vollständig digitaler und automatischer Schadenabwicklungsprozesses auf KI-Basis eingeführt. Weiters wurde auch der Vertrieb über die Kundenplattform des Kooperationspartners Erste Group weiter ausgebaut, wodurch eine Steigerung von rund 80 % im Vergleich zum Vorjahr erzielt werden konnte. Somit werden bereits rund ein Viertel aller Versicherungsverträge über die Erste Group digital abgeschlossen.

Das Transformations- und Digitalisierungsvorhaben MOVE der österreichischen VIG Gesellschaften wurde 2022 planmäßig fortgesetzt, sodass es mit Q1/2023 erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

Um der zunehmenden Bedeutung der Digitalisierung für die VIG Gruppe als Ganzes nachhaltig Rechnung zu tragen wurden zudem in 2022 die Kapazitäten im Innovationsressort der VIG aufgestockt. Außerdem wurde in 2022 mit der VIG IT Digital Solutions GmbH eine eigene 100% IT Tochter der VIG gegründet und nachhaltig mit Budget- und Personal ausgestattet. Die VIG IT Digital Solutions GmbH hat zudem neben den typischen IT und Projekttagenden auch explizit die Aufgabe die VIG als Gruppe resilienter gegenüber den mit der zunehmenden Digitalisierung einhergehenden Risiken zu machen.

Aufgrund dieser und weiterer Initiativen wurde seitens des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten das Ziel als erfüllt bewertet.

Die Vorstandsmitglieder konnten für das Geschäftsjahr 2022 zusätzlich eine individuelle Sondervergütung für strategische Sonderziele (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) erzielen, die einerseits auf die zunehmende Bedeutung von Environmental, Social & Corporate Governance (ESG) Themen abzielte und andererseits auf die Finanzierungstruktur der Gruppe. Diesen Zielen wurden Sondervergütungen von insgesamt rund 25 %

(Vorstandsvorsitzende) bzw. insgesamt rund 33 % (andere Vorstandsmitglieder) vom vertraglichen Bonus zugeordnet.

Im Zuge einer konsequenten Weiterführung des nachhaltigen Engagements der Gruppe wurde 2022 somit verstärkt Focus darauf gelegt gruppenweit einen Rahmen entlang des Geschäftsmodells zu formulieren und erste KPIs für die Mehrzahl der Bereiche festzulegen – mit der Absicht gegenständliche, erste konkrete Ziele (Zwischenziele / "intermediate targets") in einem gruppenweiten, gemeinschaftlichen Prozess 2023 im Einklang mit der ab 2024 zu erwartenden Regulatorik zu erarbeiten. Hinsichtlich des Veranlagungsportfolios war 2022 von starken Kursverlusten bei Anleihen und Aktien geprägt, wodurch auch die Attraktivität von Infrastrukturfinanzierungen stark gelitten hat und eine Neuevaluierung 2023 im Rahmen des VIG 25 Sustainability Programms notwendig machte. Im Hinblick auf die Nachhaltigkeits-Anleihe der VIG Holding (Sustainability Bond) konnten die planmäßigen Rückführungen anrechenbarer Finanzierungen im Jahr 2022 durch neue zuordenbare Veranlagungen im Bereich „Green Building“ kompensiert werden. Darüber hinaus wurden weitere Finanzierungen durch Gruppengesellschaften durchgeführt, die für zukünftige Allokationen genutzt werden können. Auch in Bezug auf Themen der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden wurde wieder verstärktes Augenmerk auf die neuen Anforderungen der Arbeitswelt gelegt und zielgerichtete Entwicklungsmaßnahmen, speziell hinsichtlich Innovation/ Digitalisierung und Nachhaltigkeit (ES) angeboten – insbesondere durch gruppenweite Programme, Veranstaltungsreihen für verschiedenste Zielgruppen sowie die Möglichkeit E-Learnings zu nutzen.

Zur Stärkung der Finanzierungsstruktur konnten trotz schwieriger Rahmenbedingungen des Kapitalmarktes passende Maßnahmen (Anleiheemission, die mit einem Anleiherückkauf verbunden war) veranlasst und weitere konkrete Maßnahmen geplant werden.

Insgesamt wurden die strategischen Sonderziele seitens des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten als mit 80 % erfüllt bewertet.

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

	2022 ¹⁾				2021			
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2022	Erworbener Anspruch 2022	Geschuldeter Betrag	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2021	Erworbener Anspruch 2021	Geschuldeter Betrag
STADLER	1 353	763	662	1 252	1 327	744	771	1 353
LÖGER	445	267	444	622	-	-	445	445
HIRNER	736	407	355	684	669	349	415	736
HÖFINGER	740	411	355	684	727	402	415	740
LAHNER	579	304	355	630	409	245	415	579
LEHEL	579	304	355	630	409	245	415	579
RIENER	579	304	355	630	409	245	415	579
THIRRING	713	384	355	684	624	326	415	713
SUMME	5 723	3 143	3 238	5 818	4 575	2 558	3 706	5 723

¹⁾ Der Anspruch aus Vorjahren setzt sich aus den offenen Nachhaltigkeitsteilen der Jahre 2018 bis 2020 und dem erworbenen Anspruch 2021 zusammen.

Der geschuldete Betrag errechnet sich aus dem Anspruch aus Vorjahren abzüglich der Auszahlung im Jahr 2022 zuzüglich des erworbenen Anspruchs 2022.

2.2.3 VERGÜTUNGEN VON TOCHTERUNTERNEHMEN

Von Tochterunternehmen erhielten die Vorstandsmitglieder an Vergütungen im Berichtsjahr TEUR 978.

	2022	2021
STADLER	232	207
LÖGER	141	75
HIRNER	29	24
HÖFINGER	130	89
LAHNER	118	90
LEHEL	76	45
RIENER	133	122
THIRRING	118	123
SUMME	978	774

Es handelt sich dabei um Vergütungen für Aufsichtsratsmandate in Tochterunternehmen. In den Vergütungen in Höhe von TEUR 76 an Herrn Lehel im Jahr 2022 sind TEUR 17 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 2022 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 180. aufgewendet.

2.2.5 ÜBERBLICK ZUR GESAMTVERGÜTUNG DER AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

In Summe stellen sich die Leistungen an aktive Vorstandsmitglieder seit dem Jahr 2019 wie folgt dar:

		AKTIVE VORSTANDSMITGLIEDER			
		2022	2021	2020	2019
Feste Vergütung		4 806	4 686	4 353	3 492
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren	5 723	4 575	3 608	3 678
	Auszahlung im Berichtsjahr	3 143	2 558	1 927	1 988
	Anspruch im Berichtsjahr	3 238	3 706	3 417	2 617
	Geschuldeter Betrag	5 818	5 723	5 098	4 306
Vergütung durch Tochterunternehmen		978	774	719	556
Nichterfolgsabhängige Nebenleistungen		180	178	163	129

Im Jahr 2021 und 2022 waren für die Gesellschaft acht Vorstandsmitglieder tätig. Im Jahr 2020 waren in der ersten Jahreshälfte acht, in der zweiten sieben Vorstandsmitglieder und im Jahr 2019 sechs Vorstandsmitglieder tätig.

2.2.6 VERGÜTUNG AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

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

	2022				2021			
	variable Vergütung			Firmen- pension	variable Vergütung			Firmen- pension
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2022	Geschuldeter Betrag		Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2021	Geschuldeter Betrag	
GEYER	-	-	-	538	-	-	-	532
FUCHS	243	135	108	267	523	280	243	261
HAVASI	161	108	54	-	318	157	161	-
SIMHANDL	27	27	-	-	103	76	27	-
GRÖLL	-	-	-	-	25	25	-	-
SUMME	432	269	162	805	969	537	432	793

In Summe stellen sich die Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder seit dem Jahr 2019 wie folgt dar:

		EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER			
		2022	2021	2020	2019
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren	432	969	997	563
	Auszahlung im Berichtsjahr	269	537	551	265
	Geschuldeter Betrag	162	432	446	298
Firmenpension		805	793	594	525
Sonstige Vergütung		0	0	4	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 2022 TEUR 758. Im Einzelnen erhielten die Aufsichtsratsmitglieder:

	2022			2021		
	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung
GEYER	88	22	110	82	25	107
ERTL	54	22	76	50	23	74
LASSHOFER ¹⁾	54	9	63	24	11	34
DOBRINGER	44	14	59	41	20	61
EIFERT ¹⁾	44	14	59	20	11	31
FABISCH	44	5	50	41	7	48
KOZMA ²⁾	30	9	39	0	0	0
MIHOK	44	14	59	41	18	59
ÖHLER	44	5	50	41	9	50
RIEDL ³⁾	18	7	25	48	20	68
SEMMELOCK-WERZER	44	9	53	41	5	46
SLEZAKOVA	44	14	59	41	18	59
TUMPEL-GUGERELL	44	14	59	41	18	59
SUMME	598	160	758	510	185	695

¹⁾ Wahl in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 21. Mai 2021.

²⁾ Wahl in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 20. Mai 2022.

³⁾ Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat mit Ablauf der Hauptversammlung am 20. Mai 2022.

In Summe stellt sich die Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates seit dem Jahr 2019 wie folgt dar:

	AUFSICHTSRATSMITGLIEDER			
	2022	2021	2020	2019
Monatliche Honorierung	598	510	411	390
Sitzungsgelder	160	185	167	116
Gesamthonorierung	758	695	578	506

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 2022 Prämien in Höhe von EUR 12,6 Mrd. (2021: EUR 11 Mrd.). Das Konzernergebnis vor Steuern lag im Jahr 2022 bei EUR 562 Mio. (2021: EUR 511 Mio.). Die Combined Ratio der Gruppe beträgt 2022 94,9 % (2021: 94,2 %).

Weitere Details zur wirtschaftlichen Entwicklung finden sich unter Punkt 1.

Die Gesamtvergütung des Vorstands belief sich 2022 auf TEUR 8.224, im Vergleich dazu 2021 auf TEUR 8.570. Die durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands betrug 2022 TEUR 1.028 (2021: TEUR 1.071).

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug 2022 TEUR 86 (2021: TEUR 82).

Seit dem Jahr 2019 stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

	2022	2021	2020	2019
Gewinn vor Steuern	562 Mio. Euro	511 Mio. Euro	346 Mio. Euro	522 Mio. Euro
Gesamtvergütung Vorstand in TEUR brutto	8 224	8 570	7 933	6 238
Durchschnittliche Vergütung Vorstand in TEUR brutto	1 028	1 071	1 058	1 040
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte in TEUR brutto	86	82	80	81

Im Jahr 2021 und 2022 waren für die Gesellschaft acht Vorstandsmitglieder tätig. Im Jahr 2020 waren in der ersten Jahreshälfte acht, in der zweiten sieben Vorstandsmitglieder und im Jahr 2019 sechs Vorstandsmitglieder tätig.

Das Verhältnis fixes und variables Einkommen der Mitarbeitenden der VIG Holding zum Gesamtvorstand im Jahr 2022 betrug 1:11. 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 2022 ein Verhältnis von 1:12.

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 2022 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde in der 31. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe am 20. Mai 2022 zur Abstimmung vorgelegt und mit 97,37 % angenommen. Entsprechend dem Abstimmungsergebnis wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 analog erstellt.