

VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe

Vergütungsbericht 2021

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	Aufsichtsratsvergütungen von Tochterunternehmen	9
2.2.4	Nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen	10
2.2.5	Überblick zur Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder	10
2.2.6	Vergütung an Ehemalige Vorstandsmitglieder	11
3.	Vergütungsbericht für Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder	11
3.1	Grundzüge	11
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 2021 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 zeigte 2021 auch im zweiten Jahr der weltweiten Pandemie erneut operativ starke Resilienz. Die Ergebnisse sind ein Beweis der erfolgreichen und diversifizierten Aufstellung der Gruppe, der ausgezeichneten operativen Resultate all unserer Versicherungsgesellschaften und der frühzeitigen Fokussierung auf die großen Herausforderungen der Branche, wie zum Beispiel die digitale Transformation.

Neuer Milliardenprung bei den Prämien

Mit einem Gesamtprämienvolumen von 11 Mrd. Euro konnte der Vorjahreswert mit mehr als 574 Mio. Euro um 5,5 % übertroffen werden. Gleichzeitig wurde damit erstmals die 11 Milliarden-Marke erreicht. In allen Sparten konnte die VIG-Gruppe deutlich wachsen. Einzige Ausnahme stellen die Einmalerläge in der Lebensversicherung dar, die der Strategie folgend leicht sinken. Vor allem die Sparten Sonstige Sachversicherung (+8,0 %), sowie die Kfz-Sparten (Kfz-Haftpflicht +7,0 %, Kfz-Kasko +8,7 %) konnten 2021 gute Prämienzuwächse erzielen. Besonders stark sind die verrechneten Prämien in den Segmenten Tschechische Republik (+7,7 %), Erweiterte CEE (+9,3 %) und Gruppenfunktionen (+13,2 %) gewachsen. Von den Ländern im Segment Erweiterte CEE zeigten vor allem das Baltikum (+9,1 %), Kroatien (+23,1 %), Rumänien (+17,2 %) und Ungarn (+13,6 %) eine dynamische Prämienentwicklung. Im Jahr 2021 wurden insgesamt 61,8 % der Konzernprämien außerhalb Österreichs erwirtschaftet. Der größte Prämienanteil entfällt mit 5.267 Mio. Euro auf die Sonstige Sachversicherung, gefolgt von der Lebensversicherung mit laufender Prämienzahlung und 2.683 Mio. Euro, der Kfz-Haftpflichtversicherung mit 1.612 Mio. Euro, der Kaskoversicherung mit 1.402 Mio. Euro, den Einmalerlägen in der Lebensversicherung mit 869 Mio. Euro und der Krankenversicherung mit 743 Mio. Euro.

Leistungen mit Serviceplus

Die Versicherungsleistungen stiegen geringfügig um 1,6 % auf 7,14 Mrd. Euro. Der Anstieg resultiert unter anderem aus dem deutlich höheren Geschäftsvolumen in den Nicht-Lebenssparten. Ein besonderer Fokus wurde auf die Erweiterung digitaler Serviceleistungen in der Schadenserhebung und Leistungserbringung gelegt. Einige VIG-Gesellschaften haben dazu spezielle App-Lösungen auf den Markt gebracht, etwa die baltische Gesellschaft BTA mit BTA DriveX, die eine digitale Begutachtung von Fahrzeugen und automatisierte Erfassung von Schäden bei Kaskoversicherungen ermöglicht. Digitale Schadenbearbeitungs-Apps wurden 2021 unter anderem auch von der rumänischen VIG-Gesellschaft Asirom und der bulgarischen Bulstrad auf den Markt gebracht.

Gewinn (vor Steuern) um fast 50 % erhöht

Mit 511,3 Mio. Euro wurde die für 2021 erwartete obere Bandbreite von 500 Mio. Euro übertroffen und das Vorjahresergebnis um 47,8 % verbessert. Der Gewinnanstieg basiert vorwiegend auf der stark verbesserten Combined Ratio sowie der guten Entwicklung des Finanzergebnisses. Zudem wurden im Ergebnis des Vorjahres u.a. Firmenwertabschreibungen berücksichtigt.

Das operative Gruppenergebnis, bereinigt um Wertminderungen immaterieller Vermögenswerte, beläuft sich auf 512 Mio. Euro und weist ebenfalls ein Plus von 5,1% zum Vorjahreswert aus. Das Nettoergebnis ist mit 375,7 Mio. Euro um 62,3 % höher als im Vergleichszeitraum des Vorjahres.

Das Finanzergebnis (inkl. Ergebnis aus at equity bewerteten Unternehmen) liegt mit 632 Mio. Euro um 6 % über dem Vorjahreswert. Der Anstieg im Vergleich zur Vorjahresperiode basiert hauptsächlich auf einem besseren Ergebnis aus Anteilen an at equity bewerteten Unternehmen.

Combined Ratio unter dem Zielwert von 95 %

Besonders deutlich konnte die Combined Ratio verbessert werden. Mit 94,2 % liegt der Wert für 2021 um 0,8 Prozentpunkte unter dem Wert des Vorjahres. Dieser Erfolg basiert in erster Linie auf besseren Schadenverläufen in den Segmenten Tschechische Republik, Polen und Erweiterte CEE und auf nachhaltigen Effizienzsteigerungen im operativen Geschäft. Auch die Auswirkungen der heftigen Naturkatastrophen auf die Combined Ratio, die sich mit einem Nettobetrag von rund 90 Mio. Euro auf das Ergebnis niederschlagen, konnten durch das umfassende Rückversicherungsprogramm beschränkt werden.

Solvabilität

Die Solvabilitätsquote der Gruppe beträgt zum 31. Dezember 2021 250 % (inklusive Übergangsmaßnahmen) und unterstreicht damit die hervorragende Eigenmittelausstattung der VIG Versicherungsgruppe.

Kapitalanlagen

Die gesamten Kapitalanlagen (einschließlich der liquiden Mittel) betragen zum 31. Dezember 2021 37,3 Mrd. Euro und sind um rund 2 % gestiegen. Der Anstieg gegenüber der Vergleichsperiode resultiert vorrangig aus einer vorübergehenden Erhöhung der liquiden Mittel in Vorbereitung des geplanten Erwerbs des Aegon-Osteuropageschäfts.

Übernahme Aegon CEE und Kooperation Corvinus

Die VIG hat bereits Ende 2020 einen Kaufvertrag zum Erwerb des CEE Geschäfts der Aegon unterzeichnet, der den Kauf von Gesellschaften in Ungarn, Polen, Rumänien und der Türkei umfasst. Mit dieser Akquisition wird die VIG nicht nur zur Marktführerin in Ungarn auf-, sondern auch in das Lebensgeschäft in der Türkei einsteigen. Zudem wird der Bereich Asset Management und das Pensionsfondsgeschäft deutlich verstärkt werden.

Im Februar 2022 fixierte die VIG die im Dezember 2021 angekündigte Kooperation mit der ungarischen Staatsholding Corvinus. In einer eigens gegründeten ungarischen VIG-Holdinggesellschaft werden in mehreren Schritten sowohl die Gruppengesellschaft Union Biztosító als auch die ungarischen Aegon-Gesellschaften zusammengeführt werden. Corvinus wird eine 45%ige Beteiligung halten und die VIG mit dem kontrollierenden Mehrheitsanteil von 55 % die operative Führung übernehmen. Durch die vereinbarte Kooperation werden langwierige und kostenintensive juristische Verfahren vermieden, Klarheit geschaffen und der VIG ist es möglich, einen Beitrag zur positiven Entwicklung der ungarischen Versicherungswirtschaft zu leisten.

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 2021		tatsächlicher Anspruch für 2021 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	50-52 %	795	50 %	795	51 %
Vertraglicher Bonus bei voller Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	35-37 %	590	37 %	561	36 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	210	13 %	210	13 %
SUMME	100 %	1.595	100 %	1.565	100 %

	VORSTANDSMITGLIEDER EXKL. VORSITZENDE				
	Relationen lt. Vergütungspolitik	maximal mögliche Vergütung für 2021		tatsächlicher Anspruch für 2021 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	56-58 %	3.891	56 %	3.891	57 %
Vertraglicher Bonus bei voller Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	29-31 %	2.122	31 %	2.016	30 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	919	13 %	919	13 %
SUMME	100 %	6.932	100 %	6.826	100 %

¹⁾ Vertraglicher Bonus und Sondervergütung wie zuerkannt, Fälligkeit gem. Nachhaltigkeitsregeln in den Jahren 2022 bis 2025.

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 2021 betrug die feste Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder insgesamt 4.686 TEUR.

	2021	2020
STADLER	795	791
LÖGER ¹⁾	595	-
HIRNER	549	546
HÖFINGER	549	546
LAHNER ²⁾	550	550
LEHEL ²⁾	550	550
RIENER ²⁾	550	550
THIRRING	549	546
FUCHS ³⁾	-	273
SUMME	4.686	4.353

¹⁾ Beginn Vorstandsmandat VIG Holding 01.01.2021

²⁾ Beginn Vorstandsmandat VIG Holding 01.01.2020

³⁾ ausgetreten 30.06.2020

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 2021 ermittelten Bonus werden im Jahr 2022 ausgezahlt.

Der Perioden-Nachhaltigkeit unterliegen 40 % des für das Jahr 2021 im Jahr 2022 ermittelten Bonus.

Der Nachhaltigkeitsteil wird zu gleichen Teilen auf die drei Folgejahre verteilt und vom Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten in den Jahren 2023, 2024 und 2025 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 2021 wurden keine derartigen Prämien zuerkannt.

Die variable Vergütung des Vorstandes umfasst sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele. Die nachfolgende Tabelle schlüsselt die mit 90 % gewichteten finanziellen Ziele für 2021 im Detail auf. Die mit 10 % gewichteten nichtfinanziellen Ziele werden nachfolgend genauer ausgeführt.

Finanzielle Ziele	Gewichtung	Zielwert	Istwert
Gewinn vor Steuern	30 %	450 Millionen Euro	511 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		428 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mehr als 470 Millionen Euro	
Gewinn nach Steuern und nicht beherrschenden Anteilen	10 %	330 Millionen Euro	376 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		314 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mehr als 345 Millionen Euro	
Combined Ratio	30 %	zwischen (jeweils inklusive) 95,0 % und 95,5 %	94,2 %
Mindestanforderung ¹⁾		max. 96 %	
Gross Written Premium	20 %	10,4 Milliarden Euro	11 Milliarden Euro
Mindestanforderung ¹⁾		10,2 Milliarden Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ³⁾		mehr als 10,4 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 7 % vom vertraglichen Bonus zuerkannt.

³⁾ Bei Übererfüllung werden zusätzlich rund 3,6 % vom vertraglichen Bonus zuerkannt.

Die Corona-Krise, die uns seit März des Jahres 2020 begleitet, beeinflusste auch das Jahr 2021 wesentlich mit. Trotz dieser Turbulenzen hat sich die VIG Versicherungsgruppe als sehr resilient erwiesen und konnte eine stabile und deutlich über den Erwartungen liegende Performance vorweisen. Diese Ergebnisse wurden u.a. auch durch die Diversität der Gruppe gestützt. 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. 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 knapp 40 %. Neben der in der Gruppe bereits bestehenden Besetzung von Vorstandspositionen mit weiblichen Top-Managerinnen, wurde 2021 der Anteil der Aufsichtsrätinnen gruppenweit auf nunmehr 24,1% gesteigert. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf dem Ausbau der Diversitätskonzepte sowie der Fortführung bzw. Erweiterung entsprechender Maßnahmen zur Stärkung der Diversität in den einzelnen lokalen Gesellschaften. Die VIG Versicherungsgruppe wurde 2021 erneut in der Liste der „Financial Times Diversity Leaders 2022“ geführt. Diese Auszeichnung ist Unternehmen mit

besonderen Leistungen im Bereich Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz vorbehalten. Dieses Ziel wurde seitens des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten als erfüllt bewertet.

Trotz anhaltender Pandemie fanden 2021 in rund 90% der VIG-Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen Social Active Days statt. In der VIG Holding nahmen ca. 70 % der Mitarbeitenden am Social Active Day teil und leisteten so ihren persönlichen Beitrag. Die Tätigkeiten, denen die Teilnehmenden – darunter auch das Topmanagement – am Social Active Day nachgegangen sind, waren breit gefächert und unterschieden sich je nach Organisation und Bedarf vor Ort. Gemeinsam war allen Projekten, dass sie die Tradition des sozialen Engagements in der VIG-Gruppe fortführen. Obgleich großes Engagement zu verzeichnen war, wurde das Ziel 2021, nämlich eine Teilnahme von mindestens 30% der Mitarbeiter:innen der VIG-Gruppe, nicht erreicht.

Die Vorstandsmitglieder konnten für das Geschäftsjahr 2021 eine individuelle Sondervergütung für strategische Sonderziele (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) erzielen; einerseits für nachhaltige Veranlagung im Rahmen der Begebung der Nachhaltigkeits-Anleihe der VIG Holding und andererseits für die Umsetzung von strategischen Maßnahmen in Zusammenhang mit dem unternehmensweiten Pandemiemanagement. Diesen Zielen wurden Sondervergütungen von jeweils rund 12,5 % (Vorstandsvorsitzende) bzw. jeweils rund 16,3 % (andere Vorstandsmitglieder) vom vertraglichen Bonus zugeordnet.

Am 26. März 2021 platzierte die VIG ihren 500 Mio. Euro Senior Sustainability Bond erfolgreich bei institutionellen Investoren. Im Rahmen der Begebung der Nachhaltigkeits-Anleihe der VIG Holding (Sustainability Bond) waren noch rund 300 Mio. Euro entsprechend zu investieren. Als Teilziel 2021 war eine Investition in der Gruppe von zumindest 100 Mio. Euro geplant. Bereits im ersten Jahr der Emission ist es der VIG Versicherungsgruppe gelungen, über 500 Mio. Euro (inklusive der Anrechnung aus Vorperioden) für Projekte in den Bereichen erneuerbare Energien, Green Buildings und Clean Transportation sowie für soziale Projekte für mehr bezahlbaren Wohnraum oder einen verbesserten Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen wie Bildung oder Gesundheit bereitzustellen. Dieses Ziel wurde somit seitens des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten als erfüllt bewertet.

Im Berichtsjahr 2021 wurde der Focus insbesondere auf den Ausbau der IT-Infrastruktur und die Digitalisierung gelegt. Die Nutzung eines gemeinsamen Kommunikations- und Kollaborationstool konnte weiter ausgebaut werden, so dass seit September 2021 der Zugang für die gesamte Gruppe gegeben ist. Dies erleichtert die virtuelle Abhaltung von Meetings und Sitzungen innerhalb der Gruppe und ermöglicht auch eine intensivere virtuelle Kommunikation durch das Management mit den Mitarbeitenden. Weiters wurden im Zuge des Projektes „Homeoffice Initiative“ der österreichischen Gruppengesellschaften bis Mitte des Jahres alle stationären Thinclients gegen Notebooks getauscht und zur Verbesserung der Telefonie allen Mitarbeitenden die Möglichkeit über Softphones zu telefonieren eingerichtet. Eine Modernisierung der Hardware wurde auch in mehreren Gruppengesellschaften durchgeführt. Hinsichtlich der Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten wurde neben dem Ausbau virtueller Weiterbildungen eine erste Veranstaltung als Pilot in einer VIG metaversen Umgebung geplant, die zu Beginn des Jahres 2022 mit Erfolg umgesetzt wurde.

Zusätzlich gab es 2021 eine Vielzahl von digitalen Initiativen, die auf Vertrieb, Kundenorientierung, Schadenbearbeitung und Gesundheit fokussieren.

Auf Grund der erfolgreichen Umsetzung der beschriebenen Initiativen, die zur gelungenen – Großteils virtuellen – Zusammenarbeit in der Gruppe und damit zur positiven Entwicklung 2021 beigetragen haben, bewertete der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten dieses Ziel für alle Vorstandsmitglieder als erfüllt.

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

	2021 ⁴⁾				2020			
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2021	Erworbener Anspruch 2021	Geschuldeter Betrag	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2020	Erworbener Anspruch 2020	Geschuldeter Betrag
STADLER	1.327	744	771	1.353	1.174	605	758	1.327
LÖGER ¹⁾	-	-	445	445	-	-	-	-
HIRNER	669	349	415	736	552	292	409	669
HÖFINGER	727	402	415	740	699	380	409	727
LAHNER ²⁾	409	245	415	579	-	-	409	409
LEHEL ²⁾	409	245	415	579	-	-	409	409
RIENER ²⁾	409	245	415	579	-	-	409	409
THIRRING	624	326	415	713	484	269	409	624
FUCHS ³⁾	siehe ehemalige Vorstandsmitglieder				699	380	205	523
SUMME	4.575	2.558	3.706	5.723	3.608	1.927	3.417	5.098

¹⁾ Beginn Vorstandsmandat VIG Holding 01.01.2021

²⁾ Beginn Vorstandsmandat VIG Holding 01.01.2020

³⁾ ausgetreten 30.06.2020

⁴⁾ Der Anspruch aus Vorjahren setzt sich aus den offenen Nachhaltigkeitsteilen der Jahre 2017 bis 2019 und dem erworbenen Anspruch 2020 zusammen.

Der geschuldete Betrag errechnet sich aus dem Anspruch aus Vorjahren abzüglich der Auszahlung im Jahr 2021 zuzüglich des erworbenen Anspruchs 2021.

2.2.3 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNGEN VON TOCHTERUNTERNEHMEN

Von Tochterunternehmen erhielten die Vorstandsmitglieder an Aufsichtsratsvergütungen im Berichtsjahr TEUR 774.

	2021	2020
STADLER	207	215
LÖGER ¹⁾	75	-
HIRNER	24	21
HÖFINGER	89	114
LAHNER ²⁾	90	39
LEHEL ²⁾	45	11
RIENER ²⁾	122	64
THIRRING	123	106
FUCHS ³⁾	-	149
SUMME	774	719

¹⁾ Beginn Vorstandsmandat VIG Holding 01.01.2021

²⁾ Beginn Vorstandsmandat VIG Holding 01.01.2020

³⁾ ausgetreten 30.06.2020

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 2021 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 178 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		
		2021	2020	2019
Feste Vergütung		4.686	4.353	3.492
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren	4.575	3.608	3.678
	Auszahlung im Berichtsjahr	2.558	1.927	1.988
	Anspruch im Berichtsjahr	3.706	3.417	2.617
	Geschuldeter Betrag	5.723	5.098	4.306
Aufsichtsratsvergütung durch Tochterunternehmen	774	719	556	
Nichterfolgsabhängige Nebenleistungen	178	163	129	

Im Jahr 2021 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:

	2021					2020				
	variable Vergütung			Firmen- pension	sonstige Vergütung	variable Vergütung			Firmen- pension	sonstige Vergütung
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2021	Geschuldeter Betrag			Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2020	Geschuldeter Betrag		
GEYER	-	-	-	532	-	-	-	-	530	0
FUCHS	523	280	243	261	-	siehe aktive Vorstandsmitglieder			65	4
GRÖLL	25	25	-	-	-	84	60	25	0	0
HAVASI	318	157	161	-	-	699	380	318	0	0
SIMHANDL	103	76	27	-	-	214	111	103	0	0
SUMME	969	537	432	793	0	997	551	446	594	4

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

		EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER		
		2021	2020	2019
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren	969	997	563
	Auszahlung im Berichtsjahr	537	551	265
	Geschuldeter Betrag	432	446	298
Firmenpension		793	594	525
Sonstige Vergütung		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 2021 TEUR 695. Im Einzelnen erhielten die Aufsichtsratsmitglieder:

	2021			2020		
	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung
GEYER	82	25	107	72	27	99
ERTL	50	23	74	44	27	71
DOBRINGER	41	20	61	35	16	51
EIFERT ¹⁾	20	11	31	-	-	-
FABISCH	41	7	48	35	8	44
LASSHOFER ¹⁾	24	11	34	-	-	-
MIHOK	41	18	59	35	14	50
ÖHLER	41	9	50	35	10	45
RIEDL	48	20	68	38	26	63
SEMMELROCK-WERZER	41	5	46	35	8	44
SLEZAKOVA ²⁾	41	18	59	13	5	18
TUMPEL-GUGERELL	41	18	59	35	14	50
KUBITSCHKEK ³⁾	-	-	-	32	12	44
SUMME	510	185	695	411	167	578

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

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

³⁾ Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat mit Ablauf der Hauptversammlung am 25. September 2020.

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

	AUFSICHTSRATSMITGLIEDER		
	2021	2020	2019
Monatliche Honorierung	510	411	390
Sitzungsgelder	185	167	116
Gesamthonorierung	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 2021 Prämien in Höhe von EUR 11 Mrd. (2020: EUR 10,428 Mrd.). Das Konzernergebnis vor Steuern lag im Jahr 2021 bei EUR 511,3 Mio. (2020: EUR 345,9 Mio.). Die Combined Ratio des Konzerns verbesserte sich 2021 auf 94,2 % (2020: 95,0 %).

Weitere Details zur wirtschaftlichen Entwicklung finden sich unter Punkt 1.

Die Gesamtvergütung des Vorstands belief sich 2021 auf TEUR 8.570, im Vergleich dazu 2020 auf TEUR 7.933. Die Veränderung ergibt sich insbesondere aus der geänderten Anzahl der Vorstandsmitglieder.

Die durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands betrug 2021 TEUR 1.071 TEUR (2020: TEUR 1.058).

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug 2021 TEUR 82 (2020: TEUR 80).

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

	2021	2020	2019
Gewinn vor Steuern	511,0 Mio. Euro	345,9 Mio. Euro	521,6 Mio. Euro
Gesamtvergütung Vorstand in TEUR brutto	8.570	7.933	6.238
Durchschnittliche Vergütung Vorstand in TEUR brutto	1.071	1.058	1.040
Durschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte in TEUR brutto	82	80	81

Im Jahr 2021 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 2021 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 2021 ein Verhältnis von 1:13.

Am 25. September 2020 wurde in der 29. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder beschlossen, im Berichtsjahr 2021 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 wurde in der 30. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe am 21. Mai 2021 zur Abstimmung vorgelegt und mit 97,96 % angenommen. Entsprechend dem Abstimmungsergebnis wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 analog erstellt.