

VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe

Vergütungsbericht 2023

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	9
2.2.4 Nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen	9
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 2023 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 das Jahr 2023 mit einer deutlichen Ergebnissteigerung abschließen und sich wieder als stabile und verlässliche Partnerin in herausfordernden Zeiten beweisen.

Starkes Prämienwachstum

Das Prämienvolumen lag mit 13,8 Mrd. Euro 9,8% über dem Vorjahreswert. Die Prämiensteigerung resultierte aus allen Segmenten und Sparten. Zweistellige Wachstumsraten im Vorjahresvergleich wiesen die Segmente Polen (+12,7 %), Erweiterte CEE (+12,5 %), Spezialmärkte (+11,3 %) und Gruppenfunktionen (+13,8 %) auf. Von den Ländern im Segment Erweiterte CEE zeigten vor allem das Baltikum (+12,2 %), Rumänien (+17,8 %) und Ungarn (+24,1 %) eine dynamische Prämienentwicklung. Im Segment Spezialmärkte verzeichneten die Länder Georgien (+19,9 %) und die Türkei (+18,4 % inflationsbereinigt) ein starkes Prämienwachstum. Zweistellige Zuwächse gab es in der Spartenbetrachtung in der Kfz-Haftpflicht- (+14,4 %), der Kfz-Kasko- (+14,3 %) sowie der sonstigen Sachversicherung (+11,2 %). Die Prämien in der Krankenversicherung legten um 7,5 % und in der Lebensversicherung um 2,7 % zu.

Deutliches Plus bei Ergebnis vor Steuern

Das Ergebnis vor Steuern erhöhte sich auf 772,7 Mio. Euro. Der Anstieg um 31,9 % stammt vorwiegend aus den positiven Entwicklungen der Segmente Österreich, Erweiterte CEE und Gruppenfunktionen. Das Nettoergebnis nach Steuern und nicht beherrschender Anteile konnte um 18,3 % auf 559 Mio. Euro erhöht werden.

Der **Insurance Service Revenue** konnte um 12,2 % auf 10,9 Mrd. Euro gesteigert werden. Der Anstieg kommt vorrangig aus dem Wachstum in der Schaden- und Unfallversicherung.

Die **versicherungstechnischen Aufwendungen** erhöhten sich um 8,7 % auf 9,3 Mrd. Euro. Die Steigerung resultiert vorwiegend aus dem deutlich gestiegenen Geschäftsvolumen.

Das **versicherungstechnische Ergebnis** hat sich im Vorjahresvergleich um 6,1 % auf 1,2 Mrd. Euro verbessert.

Die **Netto Combined Ratio** im Geschäftsbereich Schaden- und Unfallversicherung hat sich im Vorjahresvergleich um 0,2 Prozentpunkte auf 92,6 % verbessert.

Die **vertragliche Servicemarge (Contractual Service Margin)** der Lebens- und Krankenversicherung betrug per Ende Dezember 2023 5,8 Mrd. Euro. Sehr positiv entwickelte sich die Profitabilität im Neugeschäft der Lebens- und Krankenversicherung mit einem Beitrag von 326 Mio. Euro. Die Neugeschäftsmarge stieg um 3,1 Prozentpunkte auf 8,9 %.

Der **Operative Return on Equity** (das operative Gruppenergebnis im Verhältnis zum durchschnittlichen Eigenkapital abzüglich im Eigenkapital erfasste nicht realisierte Gewinne und Verluste) stieg auf 15,1 % was einem deutlichen Plus von 3,5 Prozentpunkten entspricht.

Entwicklung Kapitalanlagen

Die Kapitalanlagen (exkl. fonds- und indexgebundene Kapitalanlagen) haben sich um 2,6 % auf 35,3 Mrd. Euro erhöht.

Solvabilität

Die Solvenz der Gruppe zum 31. Dezember 2023 beträgt 269 % (inklusive Übergangsmaßnahmen). Die Gruppe ist damit weiterhin sehr gut kapitalisiert.

Ausblick 2024

Die VIG konnte die Auswirkungen der herausfordernden geopolitischen und makroökonomischen Rahmenbedingungen bisher sehr gut managen und setzt weiterhin auf die Erfolgsfaktoren Kontinuität, Stabilität und Vielfalt. Auf dieser Basis wird trotz des volatilen Umfelds auch für das Geschäftsjahr 2024 eine erfreuliche Ergebnisentwicklung erwartet. Das Management der VIG hat die Ambition, für das Geschäftsjahr 2024 ein Ergebnis vor Steuern innerhalb einer Bandbreite von 825 Mio. bis 875 Mio. 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 2023		tatsächlicher Anspruch für 2023 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	50-52 %	882	51 %	882	52 %
Vertraglicher Bonus bei Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	35-37 %	620	36 %	620	36 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	220	13 %	198	12 %
SUMME	100 %	1 722	100 %	1 700	100 %

	VORSTANDSMITGLIEDER EXKL. VORSITZENDER:M				
	Relationen lt. Vergütungspolitik	maximal mögliche Vergütung für 2023		tatsächlicher Anspruch für 2023 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	56-58 %	3 539	56 %	3 539	57 %
Vertraglicher Bonus bei Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	29-31 %	1 969	31 %	1 969	32 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	844	13 %	716	12 %
SUMME	100 %	6 353	100 %	6 225	100 %

¹⁾ Vertraglicher Bonus und Sondervergütung wie zuerkannt, Fälligkeit gem. Nachhaltigkeitsregeln in den Jahren 2024 bis 2027.

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

Zur Darstellung der Vergütung der/des Vorstandsvorsitzenden wurde die Summe der Vergütung an Frau Stadler für das erste Halbjahr 2023 und der Vergütung an Herrn Löger für das zweiten Halbjahr 2023 herangezogen.

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 2023 betrug die feste Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder insgesamt 4.421 TEUR.

	2023	2022
LÖGER	803	687
HÖFINGER	645	555
HIRNER	573	555
LAHNER	529	550
LEHEL	576	550
RIENER	576	550
STADLER	434	803
THIRRING	285	555
SUMME	4 421	4 806

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 2023 ermittelten Bonus werden im Jahr 2024 ausgezahlt.

Der Perioden-Nachhaltigkeit unterliegen 40 % des für das Jahr 2023 im Jahr 2024 ermittelten Bonus.

Der Nachhaltigkeitsteil wird zu gleichen Teilen auf die drei Folgejahre verteilt und vom Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten in den Jahren 2025, 2026 und 2027 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. Für das Jahr 2023 wurde den Vorstandsmitgliedern für die Erreichung strategischer Sonderziele zusätzlich zwischen rund 21% und 26% vom vertraglichen Bonus zuerkannt. Die Details zu den Zielen und deren Erreichung finden sich unten, u.a. wurde hier auch auf die Länderverantwortung der einzelnen Vorstandsmitglieder abgestellt.

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 2023 wurden keine derartigen Prämien zuerkannt.

Die variable Vergütung des Vorstands umfasst sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle Ziele.

Die nachfolgende Tabelle schlüsselt die Ziele für 2023 (ohne strategische Sonderziele) im Detail auf.

Finanzielle Ziele	Gewichtung	Zielwert	Istwert
Gewinn vor Steuern ³⁾	20 %	700 Millionen Euro	772,7 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		665 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 735 Millionen Euro	
UGB-Ergebnis	15 %	190 Millionen Euro	348,0 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		180,5 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 199,5 Millionen Euro	
Solvenzquote	25 %	240,7%	242,9 %
Mindestanforderung		225,7%	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 250,7%	
Gross Written Premium ³⁾	20 %	13,00 Milliarden Euro	13,78 Milliarden Euro
Mindestanforderung ¹⁾		12,74 Milliarden Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 13,26 Milliarden Euro	
Dividende	20 %	1,30 je Aktie bei einer Ausschüttungsquote ≤ 37%	1,40 je Aktie bei einer Ausschüttungsquote von 32,1%
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 1,35 je Aktie bei einer Ausschüttungsquote ≤ 37%	

¹⁾ Wenn die Mindestanforderung erfüllt ist, wird der Bonus für dieses Ziel anteilmäßig berechnet.

²⁾ Bei Übererfüllung werden zusätzlich insgesamt für diese Ziele rund 14% (CEO), rund 15,4% (stv. CEO) und rund 17% (andere Vorstandsmitglieder) vom vertraglichen Bonus zuerkannt.

³⁾ Ohne Berücksichtigung der Aegon Gesellschaften (Polen und Rumänien)

Die Vorstandsmitglieder konnten für das Geschäftsjahr 2023 zusätzlich eine Sondervergütung für strategische Sonderziele (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) erzielen, die einen Fokus auf die soziale Verantwortung und Diversität (nichtfinanzielles Ziel), auf das Unternehmenswachstum in definierten Ländern (individuelles Ziel) sowie auf die Stärkung der Finanzierungsstruktur legten.

Als erstes Teilziel wurde die Stärkung der sozialen Verantwortung definiert. Dies umfasst sowohl den Aspekt, der Gesellschaft durch die Teilnahme am Social Active Day etwas zurückzugeben, als auch den internen Aspekt, starke Diversity- und/oder Inklusions-Initiativen voranzutreiben, um das Employer Branding und die Bindung von Mitarbeitern zu fördern.

Vielfalt ist einer der Kernwerte der VIG. Die gruppenweit gültige Diversitätsstrategie erlaubt es den Gesellschaften,

unterschiedliche Schwerpunkte zu wählen. Auch 2023 lag wieder ein besonderer Schwerpunkt auf der Fortführung bzw. Erweiterung entsprechender Maßnahmen zur Stärkung der Diversität in den einzelnen lokalen Gesellschaften. Die VIG Versicherungsgruppe wurde auch 2023 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 Boston Consulting Group und das Wirtschaftsmagazin „trend“ erstellen jährlich den BCG Gender Diversity Index, der die Geschlechterparität in Österreichs börsennotierten Unternehmen bewertet. Die VIG Holding zählt auch dieses Jahr zu den Top Ten Unternehmen. Im Jahr 2023 waren Schwerpunkte in Bezug auf Diversity die intensive Kommunikation nach innen und außen (hierbei sind besonders die neuen Karriereseiten der VIG Website zu erwähnen), eine Anti-Gewalt und Anti-Diskriminierungskampagne sowie die jährlichen Maßnahmen zur Unterstützung der LGBTIAQ+ Community im Rahmen der Regenbogenparade.

Das starke soziale Engagement zeigte sich 2023 durch eine besonders hohe Teilnehmer:innenquote am Social Active Day. Insgesamt beteiligten sich rund 15.000 Personen am Social Active Day, darunter auch das Topmanagement. Die Tätigkeiten, denen die Teilnehmenden nachgegangen sind, waren vielfältig und unterschieden sich auch 2023 wieder je nach Organisation und Bedarf vor Ort. Darüber hinaus gab es zahlreiche Initiativen in der Holding und der Gruppe, die den hohen Stellenwert des sozialen Engagements widerspiegeln.

Dieses Ziel wurde seitens des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten daher als erfüllt bewertet.

Im Zuge der Länderverantwortung wurde im zweiten Teilziel das Unternehmenswachstum in ausgewählten Ländern als individuelles Ziel für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Die Steigerung von Marktanteil und EGT sind dabei wichtige Faktoren, die das Unternehmenswachstum positiv beeinflussen. Durch den Fokus darauf kann die Position der VIG in diesen Märkten gestärkt und langfristiger Erfolg sichergestellt werden. Als Mindestanforderung wurde die Steigerung zumindest einer der beiden Vorgaben festgelegt. Die Evaluierung dieses Zieles ergab eine hundertprozentige Zielerfüllung bei Frau Stadler, Herrn Löger, Frau Hirner, Herrn Höfinger, Herrn Lehel und Herrn Thirring und eine fünfzigprozentige Zielerfüllung bei Herrn Lahner und Herrn Riener.

Zur Stärkung der Finanzierungsstruktur wurde im dritten Teilziel der Fokus auf die Senkung des Verschuldungsgrades der VIG Gruppe (Financial Leverage) gelegt. Das Ziel der Schuldenreduktion von 400 Mio. wurde deutlich überschritten. Insgesamt wurde die Verschuldung der VIG Holding in 2023 um EUR 874 Mio. gesenkt.

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

	2023 ¹⁾				2022			
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2023	Erworbener Anspruch 2023	Geschuldeter Betrag	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2022	Erworbener Anspruch 2022	Geschuldeter Betrag
LÖGER	622	326	696	992	445	267	444	622
HÖFINGER	684	377	508	815	740	411	355	684
HIRNER	684	377	435	742	736	407	355	684
LAHNER	630	323	385	692	579	304	355	630
LEHEL	630	323	435	742	579	304	355	630
RIENER	630	323	419	726	579	304	355	630
STADLER	1 252	681	409	980	1 353	763	662	1 252
THIRRING	684	377	218	525	713	384	355	684
SUMME	5 818	3 107	3 503	6 215	5 723	3 143	3 238	5 818

¹⁾ Der Anspruch aus Vorjahren setzt sich aus den offenen Nachhaltigkeitsteilen der Jahre 2019 bis 2021 und dem erworbenen Anspruch 2022 zusammen.

Der geschuldete Betrag errechnet sich aus dem Anspruch aus Vorjahren abzüglich der Auszahlung im Jahr 2023 zuzüglich des erworbenen Anspruchs 2023.

2.2.3 VERGÜTUNGEN VON TOCHTERUNTERNEHMEN

Von Tochterunternehmen erhielten die Vorstandsmitglieder an Vergütungen im Berichtsjahr TEUR 995.

	2023	2022
LÖGER	175	141
HÖFINGER	145	130
HIRNER	39	29
LAHNER	129	118
LEHEL	93	76
RIENER	132	133
STADLER	177	232
THIRRING	105	118
SUMME	995	978

Es handelt sich dabei um Vergütungen für Aufsichtsratsmandate in Tochterunternehmen. In den Vergütungen in Höhe von TEUR 93 an Herrn Lehel im Jahr 2023 sind TEUR 25 (2022: 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 2023 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 162 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				
		2023	2022	2021	2020	2019
Feste Vergütung		4 421	4 806	4 686	4 353	3 492
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren	5 818	5 723	4 575	3 608	3 678
	Auszahlung im Berichtsjahr	3 107	3 143	2 558	1 927	1 988
	Anspruch im Berichtsjahr	3 503	3 238	3 706	3 417	2 617
	Geschuldeter Betrag	6 215	5 818	5 723	5 098	4 306
Vergütung durch Tochterunternehmen		995	978	774	719	556
Nichterfolgsabhängige Nebenleistungen		162	180	178	163	129
Vorstandsmitglieder (durchschnittliche Anzahl)		7	8	8	7,5	6

2.2.6 VERGÜTUNG AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

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

	2023					2022				
	variable Vergütung			Firmen- pension	sonstige Vergütung	variable Vergütung			Firmen- pension	sonstige Vergütung
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2023	Geschuldeter Betrag			Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2022	Geschuldeter Betrag		
GEYER	-	-	-	556	-	-	-	-	538	-
STADLER	siehe aktive Vorstandsmitglieder			71	-	siehe aktive Vorstandsmitglieder			-	-
FUCHS	108	81	27	277	-	243	135	108	267	-
HAVASI	54	54	-	-	-	161	108	54	-	-
THIRRING	siehe aktive Vorstandsmitglieder			37	81	siehe aktive Vorstandsmitglieder			-	-
SIMHANDL	-	-	-	-	-	27	27	-	-	-
SUMME	162	135	27	942	81	432	269	162	805	-

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

		EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER				
		2023	2022	2021	2020	2019
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren	162	432	969	997	563
	Auszahlung im Berichtsjahr	135	269	537	551	265
	Geschuldeter Betrag	27	162	432	446	298
Firmenpension		942	805	793	594	525
Sonstige Vergütung		81	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 2023 TEUR 866. Im Einzelnen erhielten die Aufsichtsratsmitglieder:

	2023			2022		
	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung
GEYER	95	25	120	88	22	110
ERTL	59	25	84	54	22	76
LASSHOFER	59	25	84	54	9	63
DOBRINGER	47	20	67	44	14	59
EIFERT	47	20	67	44	14	59
FABISCH	47	13	60	44	5	50
KOZMA ¹⁾	47	20	67	30	9	39
MIHOK	47	20	67	44	14	59
SEMMELROCK-WERZER	47	11	58	44	9	53
SLEZAKOVA	47	20	67	44	14	59
THIRRING ²⁾	24	7	31	0	0	0
TUMPEL-GUGERELL	47	20	67	44	14	59
ÖHLER ³⁾	24	2	25	44	5	50
RIEDL ⁴⁾	0	0	0	18	7	25
SUMME	639	227	866	598	160	758

¹⁾ Wahl in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 20. Mai 2022.

²⁾ Wahl in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 26. Mai 2023 mit Wirkung zum 1. Juli 2023.

³⁾ Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat mit Wirkung zum 30. Juni 2023

⁴⁾ 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				
	2023	2022	2021	2020	2019
Monatliche Honorierung	639	598	510	411	390
Sitzungsgelder	227	160	185	167	116
Gesamthonorierung	866	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 2023 Prämien in Höhe von EUR 13,78 Mrd. (2022: EUR 12,56 Mrd.). Das Konzernergebnis vor Steuern lag im Jahr 2023 bei EUR 772,7 Mio. (2022: EUR 562,4 Mio.).

Weitere Details zur wirtschaftlichen Entwicklung finden sich unter Punkt 1.

Die Gesamtvergütung des Vorstands belief sich 2023 auf TEUR 8.086, im Vergleich dazu 2022 auf TEUR 8.224. Die durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands betrug 2023 TEUR 1.155 (2022: TEUR 1.028).

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug 2023 TEUR 95 (2022: TEUR 86).

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

	2023	2022	2021	2020	2019
Gewinn vor Steuern	773 Mio. Euro	562 Mio. Euro	511 Mio. Euro	346 Mio. Euro	522 Mio. Euro
Gesamtvergütung Vorstand in TEUR brutto	8 086	8 224	8 570	7 933	6 238
Durchschnittliche Vergütung Vorstand in TEUR brutto	1 155	1 028	1 071	1 058	1 040
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte in TEUR brutto	95	86	82	80	81

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 2023 betrug 1:10,6. 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 2023 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 2023 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde in der 32. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe am 26. Mai 2023 zur Abstimmung vorgelegt und mit 97,18 % angenommen. Entsprechend dem Abstimmungsergebnis wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 analog erstellt.