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