

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