

VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe

Vergütungsbericht 2024

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	8
2.2.4 Nicht erfolgsabhängige Nebenleistungen	9
2.2.5 Überblick zur Gesamtvergütung der aktiven Vorstandsmitglieder	9
2.2.6 Vergütung an Ehemalige Vorstandsmitglieder	10
3. Vergütungsbericht für Bezüge der Aufsichtsratsmitglieder	10
3.1 Grundzüge	10
3.2 Darstellung der Gesamtvergütung	11
3.2.1 Feste Vergütung	11
3.2.2 Variable Vergütung	11
3.2.3 Sonstige Vergütungsbestandteile und Vereinbarungen	11
3.2.4 Individuelle Vergütung	11
4. Sonstige Informationen und Erläuterungen	12

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 2024 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 2024 mit einem zweistelligen Prämienwachstum und einer starken Ergebnissteigerung abschließen und sich wieder als stabile und verlässliche Partnerin in herausfordernden Zeiten beweisen.

Das Prämienvolumen übertrifft im Jahr 2024 mit 15,2 Mrd. Euro den Vorjahreswert um 10 %, das Ergebnis vor Steuern wurde auf 881,8 Mio. Euro (+14 %) gesteigert.

Verrechnete Prämien

Die Prämiensteigerung resultiert aus allen Berichtssegmenten und Sparten. Mit zweistelligen Wachstumsraten sind die verrechneten Prämien in den Segmenten Erweiterte CEE (+10,5 %) und Spezialmärkte (+59,4 %) im Vorjahresvergleich besonders stark gewachsen. Von den Ländern im Segment Erweiterte CEE zeigten insbesondere Rumänien (+16,3 %), das Baltikum (+10,4 %), die Slowakei (+7,4 %) und Bulgarien (+14,8 %) eine dynamische Prämienentwicklung. Im Segment Spezialmärkte verzeichnete vor allem die Türkei (+96,7 %) ein starkes Prämienwachstum. Zweistellige Zuwächse gab es in der Spartenbetrachtung in der Kfz-Haftpflicht- (+11,6%), der Kfz-Kasko- (+12,2 %), der sonstigen Sachversicherung (+10,3 %) sowie der Krankenversicherung (+14,2 %). Die Prämien in der Lebensversicherung sind um 6 % angestiegen.

26 % der verrechneten Prämien wurden in Österreich, 14 % in der Tschechischen Republik, 10% in Polen, 26 % im Segment Erweiterte CEE sowie 9 % in den Spezialmärkten erwirtschaftet.

Versicherungstechnische Erträge: EUR 12.138,5 Mio. | + 11,1 %

Die Zuwächse resultieren aus allen Segmenten und vorrangig aus dem Wachstum in der Schaden- und Unfallversicherung in den Segmenten Erweiterte CEE und Spezialmärkte.

Ergebnis vor Steuern: EUR 881,8 Mio. | + 14,1%

Der Anstieg stammt vorwiegend aus dem deutlich gestiegenen Ergebnis in den Segmenten Polen, Erweiterte CEE und Spezialmärkte. Das Nettoergebnis nach Steuern und nicht beherrschender Anteile konnte um 15,4 % auf 645 Mio. Euro erhöht werden.

Mit 38 % entfällt der größte Anteil am Gewinn auf Österreich, 24 % auf Tschechien, 7 % auf Polen, 18 % auf das Segment Erweiterte CEE und 10 % auf die Spezialmärkte.

Versicherungstechnische Aufwendungen: EUR 10.656,8 Mio. | + 15,0 %

Die Erhöhung leitet sich vorwiegend aus dem deutlich gestiegenen Geschäftsvolumen ab.

Netto Combined Ratio: 93,4 % | 2023: 92,6 %

Die Erhöhung der Netto Combined Ratio ist auf den Anstieg der – insbesondere durch das Sturmtief Boris verursachten – Unwetterschäden zurückzuführen.

Neugeschäftsmarge in der Lebens- und Krankenversicherung: 10 % | + 1,1 Prozentpunkte

Operativer Return on Equity: 16,4 % | 2023: 15,1 %

Kapitalanlagen: 36,5 Mrd. Euro | + 3,4 %

Solvabilität: 261 %

Die Solvenzquote der Gruppe zum 31. Dezember 2024 beträgt 261 %. Die Gruppe ist damit weiterhin sehr gut kapitalisiert.

Ausblick 2025

Positiver Ausblick für 2025

Die VIG konnte die Auswirkungen der herausfordernden geopolitischen und makroökonomischen Rahmenbedingungen bisher sehr gut managen und ist auf das volatile Umfeld gut vorbereitet. Auf dieser Basis wird auch für das Geschäftsjahr 2025 weiterhin eine positive Ergebnisentwicklung erwartet. Das Management der VIG hat die Ambition, für das Geschäftsjahr 2025 ein Ergebnis vor Steuern innerhalb einer Bandbreite von 950 Mio. bis 1 Mrd. 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 2024		tatsächlicher Anspruch für 2024 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	50-52 %	895	52 %	895	53 %
Vertraglicher Bonus bei Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	35-37 %	620	36 %	589	35 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	220	13 %	189	11 %
SUMME	100 %	1 735	100 %	1 673	100 %

	VORSTANDSMITGLIEDER ²⁾ EXKL. VORSITZENDER:M				
	Relationen lt. Vergütungspolitik	maximal mögliche Vergütung für 2024		tatsächlicher Anspruch für 2024 ¹⁾	
Feste Vergütung (Pkt. 2.2.1 Vergütungspolitik)	55-58 %	3 279	56 %	3 279	59 %
Vertraglicher Bonus bei Zielerfüllung (Pkt. 2.2.2 a Vergütungspolitik)	29-32 %	1 809	31 %	1 611	29 %
Sondervergütung (Pkt. 2.2.2 b Vergütungspolitik)	12-14 %	776	13 %	667	12 %
SUMME	100 %	5 864	100 %	5 558	100 %

¹⁾ vertraglicher Bonus und Sondervergütung wie zuerkannt, Fälligkeit gem. Nachhaltigkeitsregeln in den Jahren 2025 bis 2028

²⁾ inklusive stellvertretendem Vorstandsmitglied

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 2024 betrug die feste Vergütung der aktiven Vorstandsmitglieder insgesamt 4.174 TEUR.

	2024	2023
LÖGER	895	803
HÖFINGER	740	645
HIRNER	644	573
LAHNER	580	529
LEHEL	580	576
RIENER	580	576
RATH ¹⁾	155	-
STADLER	-	434
THIRRING	-	285
SUMME	4.174	4.421

¹⁾ Bestellung zum stellvertretenden Vorstandsmitglied mit Wirksamkeit 1. September 2024

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 2024 ermittelten Bonus werden im Jahr 2025 ausgezahlt.

Der Perioden-Nachhaltigkeit unterliegen 40 % des für das Jahr 2024 im Jahr 2025 ermittelten Bonus.

Der Nachhaltigkeitsteil wird zu gleichen Teilen auf die drei Folgejahre verteilt und vom Ausschuss des Aufsichtsrates für Vorstandsangelegenheiten in den Jahren 2026, 2027 und 2028 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 2024 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 2024 wurden keine derartigen Prämien zuerkannt.

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

Nachfolgend die Details zu den einzelnen Zielkomponenten:

	Gewichtung	Zielwert	Istwert
Gewinn vor Steuern	20 %	850 Millionen Euro	881,8 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		825 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 880 Millionen Euro	
UGB-Ergebnis	20 %	270 Millionen Euro	290,8 Millionen Euro
Mindestanforderung ¹⁾		256,5 Millionen Euro	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		mind. 283,5 Millionen Euro	
Solvenzquote ³⁾	25 %	250,0%	250,1%
Mindestanforderung ⁴⁾		235,0%	
Sondervergütung für Übererfüllung (Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik) ²⁾		260,0%	
Combined Ratio IFRS 17/9 ⁵⁾	20 %	95,5%	95,2%

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) und rund 17% (alle anderen Vorstandsmitglieder) vom vertraglichen Bonus zuerkannt.

³⁾ ohne Übergangsmaßnahmen und unter Berücksichtigung von Effekten, die außerhalb des Einflussbereiches des Managements lagen

⁴⁾ Wenn die Mindestanforderung erfüllt ist, gebühren 50% des auf dieses Ziel entfallenden Bonus bei 100%iger Zielerreichung.

⁵⁾ undiskontiert; unter Berücksichtigung von Sondermaßnahmen wurde das Ziel mit einer Zielerreichung von 75% bewertet

Im Sinne einer verantwortungsvollen und strategisch ausgerichteten Unternehmensführung wurde zur Sicherung der Marktposition auch im Geschäftsjahr 2024 besonderes Augenmerk auf die Entwicklung des Marktes in speziell definierten Ländern gelegt. In den Ländern Österreich, Deutschland, Bulgarien und Tschechien konnte dieses Ziel als erreicht gewertet werden. In den Ländern Ungarn, Slowakei, Polen und Serbien kam es zu einem Rückgang des Marktanteils, weshalb das Ziel dort als nicht erreicht gilt.

Die Vorstandsmitglieder konnten für das Geschäftsjahr 2024 zusätzlich eine Sondervergütung für strategische Sonderziele gem. Pkt. 2.2.2 lit. b der Vergütungspolitik erzielen. Diese Sondervergütung legte einen Fokus auf zentrale Aspekte der strategischen und operativen Unternehmensentwicklung. Sie umfassten die Förderung von Diversität durch Sicherung bzw. Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, die Stärkung des wirtschaftlichen Erfolgs im Leben-/Krankengeschäft durch eine Verbesserung des CSM-Verhältnisses sowie die Stärkung der Finanzierungsstruktur zur nachhaltigen Sicherung der Kapitalstärke und unternehmerischen Flexibilität.

Alle drei Teilziele wurden im Berichtszeitraum planmäßig und mit messbarem Erfolg realisiert: Der Frauenanteil in Führungspositionen konnte nicht nur gehalten, sondern leicht gesteigert werden, im Leben-/Krankengeschäft wurde

das Verhältnis von CSM-Neugeschäftsbildung zur Auflösung gegenüber dem Vorjahr deutlich verbessert, zudem wurde die geplante Stärkung der Finanzierungsstruktur im vorgesehenen Umfang erfolgreich umgesetzt. Die vollständige Zielerreichung unterstreicht die konsequente Umsetzung der strategischen Unternehmensentwicklung und bildet eine wesentliche Grundlage für die nachhaltige Wertschöpfung.

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

	2024 ²⁾				2023			
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2024	Erworbener Anspruch 2024	Geschuldeter Betrag	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2023	Erworbener Anspruch 2023	Geschuldeter Betrag
LÖGER	992	536	778	1 234	622	326	696	992
HÖFINGER	815	462	554	907	684	377	508	815
HIRNER	742	418	475	799	684	377	435	742
LAHNER	692	388	415	719	630	323	385	692
LEHEL	742	418	368	692	630	323	435	742
RIENER	726	409	368	686	630	323	419	726
RATH ¹⁾	-	-	98	98	-	-	-	-
STADLER	siehe ehemalige Vorstandsmitglieder				1 252	681	409	980
THIRRING					684	377	218	525
SUMME	4 710	2 631	3 057	5 136	5 818	3 107	3 503	6 215

¹⁾ Bestellung zum stellvertretenden Vorstandsmitglied mit Wirksamkeit 1. September 2024

²⁾ Der Anspruch aus Vorjahren setzt sich aus den offenen Nachhaltigkeitsteilen der Jahre 2020 bis 2022 und dem erworbenen Anspruch 2023 zusammen.

Der geschuldete Betrag errechnet sich aus dem Anspruch aus Vorjahren abzüglich der Auszahlung im Jahr 2024 zuzüglich des erworbenen Anspruchs 2024.

2.2.3 VERGÜTUNGEN VON TOCHTERUNTERNEHMEN

Von Tochterunternehmen erhielten die Vorstandsmitglieder an Vergütungen im Berichtsjahr TEUR 812.

	2024	2023
LÖGER	196	175
HÖFINGER	153	145
HIRNER	51	39
LAHNER	135	129
LEHEL	106	93
RIENER	169	132
RATH ¹⁾	3	-
STADLER	-	177
THIRRING	-	105
SUMME	812	995

¹⁾ Bestellung zum stellvertretenden Vorstandsmitglied mit Wirksamkeit 1. September 2024

Es handelt sich dabei um Vergütungen für Aufsichtsratsmandate in Tochterunternehmen. In den Vergütungen in Höhe von TEUR 106 an Herrn Lehel im Jahr 2024 sind TEUR 25 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 2024 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 146 aufgewendet.

2.2.5 ÜBERBLICK ZUR GESAMTVERGÜTUNG DER AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

In Summe stellen sich die Leistungen an aktive Vorstandsmitglieder seit dem Jahr 2020 wie folgt dar:

	AKTIVE VORSTANDSMITGLIEDER				
	2024	2023	2022	2021	2020
Feste Vergütung	4 174	4 421	4 806	4 686	4 353
Variable Vergütung					
Anspruch aus Vorjahren	4 710	5 818	5 723	4 575	3 608
Auszahlung im Berichtsjahr	2 631	3 107	3 143	2 558	1 927
Anspruch im Berichtsjahr	3 057	3 503	3 238	3 706	3 417
Geschuldeter Betrag	5 136	6 215	5 818	5 723	5 098
Vergütung durch Tochterunternehmen	812	995	978	774	719
Nichterfolgsabhängige Nebenleistungen	146	162	180	178	163
Vorstandsmitglieder (durchschnittliche Anzahl)	6,3	7	8	8	7,5

2.2.6 VERGÜTUNG AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

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

	2024					2023				
	variable Vergütung			Firmen- pension	sonstige Vergütung	variable Vergütung			Firmen- pension	sonstige Vergütung
	Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2024	Geschuldeter Betrag			Anspruch aus Vorjahren (Vortrag)	davon Auszahlung in 2023	Geschuldeter Betrag		
GEYER	-	-	-	575	-	-	-	-	556	-
STADLER	980	537	443	301	-	siehe aktive Vorstandsmitglieder			71	-
FUCHS	27	27	-	288	-	108	81	27	277	-
THIRRING	525	288	237	158	-	siehe aktive Vorstandsmitglieder			37	81
HAVASI	-	-	-	-	-	54	54	-	-	-
SUMME	1 533	853	680	1 322	-	162	135	27	942	81

In Summe stellen sich die Leistungen an ehemalige Vorstandsmitglieder seit dem Jahr 2020 wie folgt dar:

		EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER				
		2024	2023	2022	2021	2020
Variable Vergütung	Anspruch aus Vorjahren	1 533	162	432	969	997
	Auszahlung im Berichtsjahr	853	135	269	537	551
	Geschuldeter Betrag	680	27	162	432	446
Firmenpension		1 322	942	805	793	594
Sonstige Vergütung		-	81	-	-	4

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 2024 TEUR 902. Im Einzelnen erhielten die Aufsichtsratsmitglieder:

	2024			2023		
	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung	Monatliche Honorierung	Sitzungsgelder	Gesamthonorierung
ERTL	87	20	107	59	25	84
SIMHANDL ¹⁾	41	13	54	-	-	-
LASSHOFER	61	23	85	59	25	84
DOBRINGER	50	20	69	47	20	67
EIFERT ²⁾	20	5	26	47	20	67
GEYER ²⁾	41	13	54	95	25	120
FABISCH ²⁾	20	5	26	47	13	60
KOZMA	50	19	69	47	20	67
KULHANEK ¹⁾	33	7	41	-	-	-
MACHACOVA ¹⁾	33	7	41	-	-	-
MIHOK	50	20	69	47	20	67
SEMMELOCK-WERZER ²⁾	20	5	26	47	11	58
SLEZAKOVA	50	20	69	47	20	67
SVOOB ¹⁾	33	13	46	-	-	-
THIRRING	50	13	62	24	7	31
TUMPEL-GUGERELL	50	9	59	47	20	67
ÖHLER	-	-	-	24	2	25
SUMME	690	212	902	639	227	866

¹⁾ Wahl in den Aufsichtsrat in der Hauptversammlung am 24. Mai 2024

²⁾ Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat mit Beendigung der Hauptversammlung am 24. Mai 2024

In Summe stellt sich die Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates seit dem Jahr 2020 wie folgt dar:

	AUFSICHTSRATSMITGLIEDER				
	2024	2023	2022	2021	2020
Monatliche Honorierung	690	639	598	510	411
Sitzungsgelder	212	227	160	185	167
Gesamthonorierung	902	866	758	695	578

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 2024 Prämien in Höhe von EUR 15,2 Mrd. (2023: EUR 13,78 Mrd.). Das Konzernergebnis vor Steuern lag im Jahr 2024 bei EUR 881,8 Mio. (2023: EUR 772,7 Mio.).

Weitere Details zur wirtschaftlichen Entwicklung finden sich unter Punkt 1.

Die Gesamtvergütung des Vorstands belief sich 2024 auf TEUR 7.377, im Vergleich dazu 2023 auf TEUR 8.086.

Die durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands betrug 2024 TEUR 1.165 (2023: TEUR 1.155).

Die durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug 2024 TEUR 96 (2023: TEUR 95).

Seit dem Jahr 2020 stellt sich die Entwicklung wie folgt dar:

	2024	2023	2022	2021	2020
Gewinn vor Steuern	882 Mio. Euro	773 Mio. Euro	562 Mio. Euro	511 Mio. Euro	346 Mio. Euro
Gesamtvergütung Vorstand in TEUR brutto	7 377	8 086	8 224	8 570	7 933
Durchschnittliche Vergütung Vorstand in TEUR brutto	1 165	1 155	1 028	1 071	1 058
Durchschnittliche Entlohnung sonstige Beschäftigte in TEUR brutto	96	95	86	82	80

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 2024 betrug 1:10,5. 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 2024 ein Verhältnis von 1:12,2.

Am 24. Mai 2024 wurde in der 33. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe die Vergütungspolitik für Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder beschlossen, im Berichtsjahr 2024 gab es keine Abweichungen zur Vergütungspolitik.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde in der 33. ordentlichen Hauptversammlung der Vienna Insurance Group AG Wiener Versicherung Gruppe am 24. Mai 2024 zur Abstimmung vorgelegt und mit 99,64 % angenommen. Entsprechend dem Abstimmungsergebnis wurde der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 analog erstellt.