

# Vergütungsrichtlinie

## VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft

Klassifikation: Intern

Version 23.0

Fassung gemäß Vorstandsbeschluss vom

## Dokumenteneigenschaften

Titel	Vergütungsrichtlinie
Version	23.0
Geltungsbereich	VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft
Erstmalige Freigabe	28.05.2016
Verabschiedet durch (Datum)	<b>Vorstandsbeschluss:</b> Vorstand (29.06.2023)
Klassifikation	Intern
Verantwortlicher Verantwortliche Abteilung	Birgit Mauser Compliance & Recht
Fachlicher Ansprechpartner	Birgit Mauser ( <a href="mailto:Birgit.mauer@vav.at">Birgit.mauer@vav.at</a> )
Letztes Review	Juni 2023
Wiedervorlage	Juni 2024 oder im Anlassfall

## Dokumentenhistorie

Version	Datum	Beschreibung der Änderung	Ersteller
1.0	28.05.2016	Erstellung	Birgit Mauser
2.0	28.06.2017	Anpassung aufgrund Inkraftsetzung der RL für AR und Vorstände nach Konzernvorgaben	Birgit Mauser
18.0	09.05.2018	Anpassung an die Konzernrichtlinie	Jana Wagner
19.0	21.06.2019	Jährliche Überprüfung mit Anpassung an die Konzernrichtlinie	Jana Wagner
20.0	27.03.2020	Jährliche Überprüfung mit Anpassung an die Konzernrichtlinie	Nedim Hasakovic
21.0	14.04.2021	Jährliche Überprüfung mit Anpassung an die Konzernrichtlinie	Eva Rauscher
22.0	29.04.2022	Anpassung der VAV Vergütungsrichtlinie aufgrund einer Maßnahmenempfehlung aus dem Revisionsbericht Nr. 11/21 Vertriebscontrolling vom 16.12.2021 und zur Betrieblichen Altersvorsorge in der VAV	Nedim Hasakovic
23.0	22.05.2023	Anpassung an die Group Policy „Remuneration Policy“ Ergänzung um 5.2. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken	Maximilian Unterauer

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>4</b>
1.1. Ziel der Vergütungsleitlinie.....	4
1.2. Geltungsbereich .....	4
1.3. 1.3. Veröffentlichung der Vergütungsleitlinie .....	4
<b>2. Allgemeine Vergütungsgrundsätze .....</b>	<b>4</b>
2.1. Übergeordnete Vergütungsgrundsätze.....	4
2.2. Vergütungsgrundsätze für die variable Vergütung .....	4
2.3. Identifizierung betroffener Personenkreis .....	5
<b>3. Vergütungsstruktur .....</b>	<b>6</b>
<b>4. Betriebliche Altersversorgung.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Vergütungssystem als Teil des Governance-Systems .....</b>	<b>7</b>
5.1. Verantwortlichkeit für die Ausgestaltung des Vergütungssystems .....	7
5.2. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken .....	8
<b>6. Änderungen, jährliche Überprüfung und Inkrafttreten .....</b>	<b>8</b>
6.1. Änderungen.....	8
6.2. Jährliche Überprüfung.....	8
6.3. Inkrafttreten .....	8
<b>7. Interne und externe Offenlegung.....</b>	<b>9</b>

## 1. EINLEITUNG

### 1.1. Ziel der Vergütungsleitlinie

Der Vorstand der VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G. hat zur gruppenweiten Umsetzung der versicherungsaufsichtsrechtlichen Anforderungen eine Group Policy Remuneration beschlossen. Diese formuliert gruppenweite Anforderungen, die in Gesellschaftsrichtlinien zu konkretisieren sind. Die vorliegende Gesellschaftsrichtlinie zur Vergütung („**Vergütungsleitlinie**“) dient der Konkretisierung dieser Anforderungen für die VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft (im Folgenden VAV). Sie beschreibt die Grundsätze für eine angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter der VAV und stellt die Verantwortung für die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme dar.

Da auf die VAV Art. 258, 275 L2-VO (EU) 2015/35 Anwendung findet, soll mit dieser Leitlinie den gesetzlichen Anforderungen entsprochen werden.

### 1.2. Geltungsbereich

Diese Vergütungsleitlinie gilt für die VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft (im Folgenden VAV).

Sie gilt für alle Arbeitnehmer der VAV außer für Mitglieder der Geschäftsleitung und des Aufsichtsrats, für die eine eigene Leitlinie besteht.

### 1.3. 1.3. Veröffentlichung der Vergütungsleitlinie

Diese Vergütungsrichtlinie wird gemäß den Dokumentationspflichten des Art 275 Abs 1 lit g DelegVO 2015/35 (im Folgenden: L2-VO) in der VAV durch Veröffentlichung im Intranet „Compass“ kommuniziert

## 2. ALLGEMEINE VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

### 2.1. Übergeordnete Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem der VAV basiert auf den Grundsätzen der Angemessenheit, Transparenz und einer Ausrichtung auf eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmen der VAV und der gesamten VHV Gruppe. Es ermöglicht die Beteiligung der Mitarbeiter am wirtschaftlichen Unternehmenserfolg und trägt gleichzeitig dem individuellen Leistungsgedanken Rechnung.

### 2.2. Vergütungsgrundsätze für die variable Vergütung

Das Vergütungssystem der VAV steht im Einklang mit der Geschäfts-, Nachhaltigkeits- und Risikomanagementstrategie, den Zielen, den Risikomanagementpraktiken, den langfristigen Interessen und der langfristigen Leistung der VAV und fördert durch das Vermeiden von Interessenkonflikten oder Fehlanreizen eine langfristige Unternehmensentwicklung. Das anreizkompatible Vergütungssystem der VAV dient als Risikosteuerungsinstrument, indem variable Vergütungsbestandteile bei der Verfehlung von Unternehmenszielen und individuellen Zielen vollständig gestrichen werden können. Die Vergütungspolitik fördert ein solides und wirksames Risikomanagement und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die die Risikotoleranzschwellen des Unternehmens übersteigen.

Das Vergütungssystem setzt sich aus einem fixen und einem variablen Bestandteil zusammen. Die variable Vergütung orientiert sich am Unternehmensergebnis (Unternehmensziele der VAV) und bei einzelvertraglicher Vereinbarung der individuellen Zielerreichung der Mitarbeiter, leitenden Angestellten und der Geschäftsleitung (individuelle Ziele). Sämtliche Zielvereinbarungen berücksichtigen insbesondere die folgenden Gesichtspunkte:

- a. Unternehmensziele und individuelle Ziele werden im Einklang mit der Geschäfts-, Risikomanagement- und Nachhaltigkeitsstrategie der VAV, ihrem Risikoprofil, ihren Zielen, Risikomanagementpraktiken sowie den langfristigen Interessen und der langfristigen Leistung der VAV festgelegt. Insbesondere werden keine Ziele vereinbart, für die Interessenkonflikte absehbar sind.
- b) Unternehmensziele und individuelle Ziele werden unter Beachtung ökologischer und sozialer Belange sowie ordnungsgemäßer und ethischer Unternehmensführung vereinbart und fördern ein solides und wirksames Risikomanagement und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die die Risikotoleranzschwellen der VAV übersteigen.
- c) Die Unternehmensziele gelten für die VAV als Ganzes. Die individuellen Ziele sehen spezifische Vereinbarungen vor, die den Aufgaben und der Leistung der Mitarbeiter Rechnung tragen.

### **2.3. Identifizierung betroffener Personenkreis**

Grundsätzlich gelten die Mitglieder des Vorstandes, des Aufsichtsrats, die Leiter der Governance-Funktionen sowie der Leiter der Kapitalanlage als Mitarbeiter mit einem maßgeblichen Einfluss auf das Risikoprofil der VAV.

Sofern Mitarbeiter mit einem maßgeblichen Einfluss auf das Risikoprofil der VAV eine variable Vergütung von mehr als 25% der Jahresgrundvergütung oder in Summe mehr als 30.000 Euro erhalten (darunter ist nicht davon auszugehen, dass ein signifikanter finanzieller Anreiz besteht, der das Eingehen übermäßiger Risiken durch den jeweiligen Mitarbeiter fördert), findet eine Zurückbehaltung eines adäquaten Prozentsatzes vom variablen Entgelt über 3 Jahre Anwendung.

Führungskräfte, die nicht dem Kollektivvertrag für Angestellte des Innendienstes bzw. Außendienstes der Versicherungsunternehmen unterliegen (Prokuristen und Vorstand), sondern auf Basis eines sogenannten „Sondervertrages“ beschäftigt werden, erhalten ein marktübliches, funktions- und positionsangemessenes Fixgehalt auf Basis einer „All-In“-Vereinbarung. Dabei macht schon dieser feste Bestandteil immer den überwiegenden und jedenfalls einen ausreichend hohen Anteil an der jeweiligen Gesamtvergütung aus. Dadurch wird vermieden, dass diese Führungskräfte auf variable Gehaltsbestandteile angewiesen sind.

Der variable Teil der Vergütung der in den Governance-Funktionen (Risikomanagement, Compliance, Interne Revision und versicherungsmathematische Funktion) tätigen Mitarbeiter ist jedenfalls unabhängig von der direkten Leistung der ihrer Kontrolle unterstehenden operativen Einheiten und Bereiche gemäß Art 275 Abs 2 lit h DelegVO 2015/35.

Die VAV stellt den Anspruch die Zahlung von variablen Vergütungen sowohl von finanziellen als auch von nichtfinanziellen Zielen abhängig zu machen. Wenn die variablen Vergütungen ein Ausmaß

annehmen, das Abwärtskorrekturen erlauben würden, werden solche für diese für Exponierungen gegenüber aktuellen und künftigen Risiken vorgesehen.

Wenn über die gesetzlich verpflichtenden Abfindungszahlungen hinaus, einzelvertraglich Abfindungszahlungen vereinbart werden, stehen diese im Einklang mit der für das Unternehmen erbrachten Leistung.

Mitarbeiter des identifizierten Personenkreises sind einzelvertraglich anzuhalten keine persönlichen Hedging-Strategien zu verfolgen und nicht auf vergütungs- und haftungsbezogene Versicherungen zurückzugreifen, die die in ihren Vergütungsregelungen verankerten Risikoanpassungseffekte unterlaufen würden.

### **3. VERGÜTUNGSSTRUKTUR**

Die VAV beschäftigt keine Mitarbeiter im Außendienst. Für die Mitarbeiter kommt der Kollektivvertrag für Angestellte des Innendienstes der Versicherungsunternehmen (KVI) zur Anwendung. Danach erhalten alle Angestellten des Innendienstes zumindest 14 Monatsgehälter zu den kollektivvertraglich vorgesehenen Konditionen. Einzelvertraglich können höhere Vergütungen vorgesehen werden. Allfällige Zielvereinbarungen werden auf Einzelvertragsbasis erstellt.

Bei der Gesamtvergütung stehen fixe und variable Bestandteile in einem angemessenen Verhältnis. Dabei ist einerseits der fixe Vergütungsanteil so hoch, dass eine absolute wirtschaftliche Abhängigkeit vom Erhalt der variablen Vergütungskomponenten vermieden und andererseits für die VAV eine flexible Politik in Bezug auf die variablen Vergütungskomponenten uneingeschränkt möglich ist und sohin auch zur Gänze auf die Gewährung einer variablen Vergütung verzichtet werden kann.

Sofern überhaupt eine ausschließlich leistungsabhängige variable Vergütung gewährt wird, so liegt dieser insgesamt eine Bewertung sowohl der Leistung des betreffenden Mitarbeiters und seines Arbeitsbereiches als auch des Gesamtergebnisses der VAV zugrunde, und bei der Bewertung der individuellen Leistung werden finanzielle wie auch nichtfinanzielle Kriterien berücksichtigt.

Werden im Dienstvertrag variable Vergütungsbestandteile zugesagt, wird dabei grundsätzlich nur der maximale Rahmen der variablen Vergütung festgelegt. Die Kriterien für die Zielerreichung in den einzelnen Zeiträumen werden im Regelfall von den dafür zuständigen Stellen der VAV jeweils im Vorhinein neu festgelegt und können rollierend den Unternehmenszielsetzungen bzw. der Ertragslage angepasst werden.

Zu Beginn des Dienstverhältnisses kann bei Mitarbeitern oder Führungskräften vorgesehen werden, einen Teil der variablen Vergütungskomponente für einen begrenzten Zeitraum sowie im Einklang und unter Einhaltung dieser Richtlinie zu garantieren.

Wenn aufgrund der regelmäßigen Beurteilung der Geschäftsorganisation Maßnahmen angewiesen werden, sind bei fehlender Umsetzung (negative) Auswirkung im Vergütungssystem obligatorisch.

Für alle Mitarbeiter außer Abteilungsleiter sowie der Mitarbeiter in den externen Zulassungsstellen ist ein sog. Mitarbeiterbeteiligungsmodell vorgesehen. Nichtfinanzielle Voraussetzung ist hier eine fortdauernde Unternehmenszugehörigkeit. Bei diesem Mitarbeiterbeteiligungsmodell partizipieren Mitarbeiter von überplanmäßigen Unternehmensgewinnen. Der Zielwert für das wirtschaftliche Ergebnis wird jährlich im Rahmen der Unternehmensplanung festgelegt.

#### **4. BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG**

In der VAV besteht derzeit ausschließlich für bestimmte Führungskräfte die Möglichkeit Firmenpensionen auf Einzelvertragsbasis zu vereinbaren. Die VAV räumt den begünstigten Führungskräften eine beitragsorientierte direkte Leistungszusage ein. Im Rahmen dieser Pensionszusage wird eine fix festgelegte jährliche Prämie in eine Pensions-Rückdeckungs-Versicherung bei einer externen Versicherung für den Begünstigten eingezahlt. Die Rente bzw. das Kapital ergibt sich durch die Leistung der externen Versicherung. Diese berechnet in ihrem Angebot zu Beginn eine zu erwartende Rente bei Pensionsantritt bzw. ein zu dem Zeitpunkt zu erwartendes Kapital. Die in der Darstellung garantierten Teile werden ausschließlich von der externen Versicherung garantiert, nicht aber von der VAV. Die VAV erbringt Leistungen an den Begünstigten ausschließlich in dem Umfang, in dem die externe Versicherung aufgrund des Versicherungsvertrages zu dieser Vereinbarung Leistungen an die VAV erbringt.

### **5. VERGÜTUNGSSYSTEM ALS TEIL DES GOVERNANCE-SYSTEMS**

#### **5.1. Verantwortlichkeit für die Ausgestaltung des Vergütungssystems**

Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter der VAV ist der Vorstand zuständig.

Die Vergütungspolitik gilt für die VAV als Ganzes und sieht spezifische Vereinbarungen vor, die den Aufgaben und der Leistung der Personen, die das Unternehmen tatsächlich leiten oder andere Schlüsselfunktionen innehaben, sowie anderer Mitarbeiterkategorien, deren Tätigkeiten das Risikoprofil des Unternehmens maßgeblich beeinflussen, Rechnung tragen.

Der Aufsichtsrat, der die allgemeinen Grundsätze der Vergütungspolitik für diejenigen Mitarbeiterkategorien festlegt, deren Tätigkeiten das Risikoprofil des Unternehmens maßgeblich beeinflussen, ist für die Überwachung der Umsetzung der Vergütungspolitik verantwortlich. Neben dem Aufsichtsrat fungiert die Abteilung Personal (oder Interne Revision) als Kontrollorgan.

Die Vergütungsleitlinie für Aufsichtsräte und Vorstand setzt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen um. Sie wird vom Aufsichtsrat der VAV beschlossen und erfolgt unter der Prämisse einer gruppenkonsistenten Umsetzung.

Soweit es aufgrund der Bedeutung des Versicherungsunternehmens hinsichtlich Größe und interner Organisation angezeigt erscheint, ist nach den gesetzlichen Vorgaben ein unabhängiger Vergütungsausschuss einzusetzen, der dem Aufsichtsrat regelmäßig Unterstützung bei der Überwachung der Vergütungspolitik und Vergütungspraktiken sowie ihrer Umsetzung und

Funktionsweise leistet. Die Größe der VAV und die Bilanzsumme (Proportionalitätsgrundsatz) begründen, dass in der VAV kein Vergütungsausschuss eingerichtet wurde.

## **5.2. Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken**

Das Nachhaltigkeits-Risikomanagement der VAV umfasst einen ganzheitlichen, langfristigen Ansatz zum Management von Nachhaltigkeitsrisiken. Dadurch sollen wesentliche Risiken reduziert und negative Auswirkungen auf Reputation und Geschäftsertrag vermieden werden. Umgekehrt ergeben sich durch eine konsequente Integration von Nachhaltigkeitsrisiken ins Versicherungs- und Anlagengeschäft auch Chancen für den Geschäftserfolg und die Leistungserfüllung für die Kunden und Geschäftspartner der VAV.

Der Risikomanagementprozess der VAV umfasst alle Aktivitäten, die auf einen systematischen Umgang mit Risiken durch das Unternehmen abzielen. Wesentliche Bestandteile dieses Prozesses sind die Identifikation und die Analyse von Risiken, die Umsetzung von Risikomanagement-Maßnahmen, die Überwachung der Wirksamkeit und Angemessenheit dieser Maßnahmen und die Berichterstattung und Kommunikation.

Nachhaltigkeitsrisiken sind Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf den Wert eines Vermögenswertes oder einer Verbindlichkeit oder auf die Reputation haben und damit die Ziele der VAV beeinträchtigen könnten. Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Risikolandschaft der VAV nicht als neue, separate Risikokategorie, sondern als Treiber von bestehenden Risikokategorien verstanden.

## **6. ÄNDERUNGEN, JÄHRLICHE ÜBERPRÜFUNG UND INKRAFTTRETEN**

### **6.1. Änderungen**

Redaktionelle Änderungen sowie Änderungen an dieser Vergütungsleitlinie, die aufgrund veränderter rechtlicher Regelungen und Rahmenbedingungen notwendig geworden sind, dürfen durch die Leitung der Compliance-Funktion in Abstimmung mit dem Leiter der Personalabteilung ohne vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung VAV vorgenommen werden. Sonstige Änderungen bedürfen der Zustimmung der Geschäftsleitung der VAV. Die Beschlussfassung erfolgt durch die Geschäftsleitung.

### **6.2. Jährliche Überprüfung**

Diese Vergütungsleitlinie wird grundsätzlich einmal jährlich in schriftlich dokumentierter Form überprüft. Dabei wird insbesondere überprüft, ob die Vergütungsleitlinie mit der Geschäftsstrategie abgestimmt ist. Anlassbezogen wird diese Vergütungsleitlinie auch ad hoc überprüft. Ein entsprechender Anlass besteht insbesondere, wenn es zu einer Änderung des regulatorischen Umfeldes oder der Geschäftsstrategie kommt.

### **6.3. Inkrafttreten**

Diese Vergütungsleitlinie tritt in ihrer aktuellen Version nach Beschlussfassung des Vorstands in Kraft.

## 7. INTERNE UND EXTERNE OFFENLEGUNG

Im Zusammenhang mit den Offenlegungspflichten der VAV werden folgende gesetzliche Anforderungen eingehalten:

- Art 275 Abs 1 lit g DelegVO 2015/35: Die Vergütungspolitik wird allen Personalangehörigen des Unternehmens durch Kundmachung im Intranet „Compass“ offengelegt.
- Art 294 Abs 1 lit c DelegVO 2015/35: Im SFCR sind Angaben zu Vergütungspolitik und Vergütungspraktiken einschließlich deren Grundsätze samt Erläuterung, Informationen zu den individuellen und kollektiven Erfolgskriterien sowie eine Beschreibung der Hauptcharakteristika von Zusatzrenten- und Vorruhestandsregelungen zu erstatten.
- Art 308 Abs 1 lit c DelegVO 2015/35: Im RSR sind Angaben zu Vergütungsansprüchen im Berichtszeitraum, Vergleich mit den vorangegangenen gemeldeten Informationen und Gründe für etwaige wesentliche Veränderungen zu berichten.