

Vergütungsrichtlinie

VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft

Klassifikation: Intern

Version 22.0

Fassung gemäß Vorstandsbeschluss vom 12.05.2022

Dokumenteneigenschaften

Titel	Vergütungsrichtlinie
Version	22.0
Geltungsbereich	VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft
Erstmalige Freigabe	28.05.2016
Verabschiedet durch (Datum)	Vorstandsbeschluss: Vorstand (12.05.2022)
Klassifikation	Intern
Verantwortlicher Verantwortliche Abteilung	Birgit Mauser Compliance & Recht
Fachlicher Ansprechpartner	Birgit Mauser (Birgit.mauer@vav.at)
Letztes Review	April 2022
Wiedervorlage	Mai 2023 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

Art der Freigabe – VHV Konzern

Version	Datum	Wesentliche Änderungen	Bestätigt von
1.0	28.05.2016	Nein	Siddharta Schwenzer
2.0	28.06.2017	Nein	Siddharta Schwenzer
3.0	09.05.2018	Nein	Siddharta Schwenzer
19.0	21.06.2019	Nein	Siddharta Schwenzer
20.0	05.05.2020	Nein	Siddharta Schwenzer
21.0	21.04.2021	Nein	Siddharta Schwenzer
22.0	29.04.2022	Nein	Anpassung an VAV-interne Vorgaben gemäß Vorstandsbeschluss.

Hinweis zur Schreibweise

Die verwendete männliche Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer alle Geschlechter (m/w/d). Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Anpassungen an die Konzernrichtlinie für den Auslagerungsprozess der VHV-Gruppe	5
1.1 Ziele der Vergütungsleitlinie.....	5
1.3 Veröffentlichung der Vergütungsleitlinie.....	5
3. Vergütungsstruktur	5
3.1. Mitarbeiter Innendienst.....	5
3.2. Mitarbeiter Außendienst	5
4. Betriebliche Altersvorsorge	5
5. Vergütungssystem als Teil des Governance-Systems.....	6
5.1. Verantwortlichkeit für die Ausgestaltung des Vergütungssystems	6
5.2.2. Individuelle Ziele	6
6.3. Inkrafttreten	6
Ergänzender Teil zur Umsetzung der Vergütungspolitik in der VAV	6
A. Grundsätze der Vergütungspolitik der VAV gemäß Art 275 DelegVO 2015/35	6
B. Identifizierung betroffener Personenkreis	7
C. Fixe und variable Bestandteile in der VAV	7
D. Interne und externe Offenlegung	8

ANPASSUNGEN AN DIE KONZERNRICHTLINIE FÜR DEN AUSLAGERUNGSPROZESS DER VHV-GRUPPE

Nachstehend sind Anpassungen durch die VAV Versicherungs-AG (im Folgenden kurz VAV genannt) an die „Vergütungsleitlinie für die Mitarbeiter der VHV Gruppe“, Stand 11.02.2021, der VHV Gruppe angeführt. Mit dem ergänzenden Teil werden die spezifisch für die VAV geltenden Regelungen konkretisiert und vom Vorstand der VAV in Kraft gesetzt.

Die Nummerierung folgt der Vergütungsleitlinie für die Mitarbeiter der VHV Gruppe.

1.1 Ziele der Vergütungsleitlinie

Anstelle von Tarifverträgen kommen die auf die VAV nach österreichischer Rechtslage geltenden Kollektivverträge zur Anwendung.

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 kommuniziert.

3. VERGÜTUNGSSTRUKTUR

3.1. Mitarbeiter Innendienst

Die VAV beschäftigt keine Mitarbeiter im Außendienst. Für die Mitarbeiter kommt der Kollektivvertrag für Angestellte des Innendienstes der Versicherungsunternehmen (KVI) zur Anwendung. Zielvereinbarungen werden auf Einzelvertragsbasis erstellt.

3.2. Mitarbeiter Außendienst

Entfällt ersatzlos, da keine Außendienstmitarbeiter in der VAV angestellt sind.

4. BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

In der VAV besteht derzeit lediglich die Möglichkeit für bestimmte Führungskräfte 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.

5.2.2. Individuelle Ziele

Der letzte Absatz zur individuellen Zielerreichung ist für die VAV nicht anwendbar.

6.3. Inkrafttreten

Diese Vergütungsrichtlinie tritt für die VAV durch Beschlussfassung durch den Vorstand in Kraft.

ERGÄNZENDER TEIL ZUR UMSETZUNG DER VERGÜTUNGSPOLITIK IN DER VAV

Zur Gestaltung des Vergütungssystems der VAV nach den Vorgaben von § 107 Abs 3 VAG 2016, Leitlinie 9 der L3-GL (EIOPA-BoS-14/253 DE) und Art 275 der L2-VO wird die Konzernrichtlinie ergänzt.

A. Grundsätze der Vergütungspolitik der VAV gemäß Art 275 DelegVO 2015/35

Die Vergütungspolitik und Vergütungspraktiken werden im Einklang mit der Geschäfts- und Risikomanagementstrategie der VAV, ihrem Risikoprofil, Zielen, Risikomanagementpraktiken sowie den langfristigen Interessen und der langfristigen Leistung der VAV als Ganzes festgelegt, umgesetzt und aufrechterhalten und sehen Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten vor.

Die Vergütungspolitik fördert ein solides und wirksames Risikomanagement und ermutigt nicht zur Übernahme von Risiken, die die Risikotoleranzschwellen des Unternehmens übersteigen.

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.

B. Identifizierung betroffener Personenkreis

Grundsätzlich gelten die Mitglieder des Vorstandes, der Aufsichtsrat, 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.

C. Fixe und variable Bestandteile in der VAV

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.

D. 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 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.

KONZERNRICHTLINIE

VERGÜTUNGSLEITLINIE FÜR DIE MITARBEITER
DER VHV GRUPPE

KONZERNRECHT / COMPLIANCE (KRC)
KLASSIFIKATION: INTERN
VERSION 21.0

Dokumenteneigenschaften:

Typ	Konzernrichtlinie
Geltungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> • VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G. • VHV Holding AG • VHV Allgemeine Versicherung AG • Hannoversche Lebensversicherung AG • VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft • VHV solutions GmbH • Hannoversche Direktvertriebs-GmbH • Hannoversche - Consult GmbH • VVH Versicherungsvermittlung Hannover GmbH
Datum der erstmaligen Freigabe	28.09.2016
Verabschiedet durch / Datum	<p>Vorstand VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G. Vorstand VHV Holding AG 28.09.2016</p> <p>Vorstand VHV Allgemeine Versicherung AG 26.09.2016</p> <p>Geschäftsführung VHV solutions GmbH 21.09.2016</p> <p>Vorstand Hannoversche Lebensversicherung AG Vorstand Hannoversche Direktversicherung AG 16.08.2016</p>
Klassifikation	Intern
Dokumentenverantwortlicher / Verantwortliche Abteilung	AL-KRC / KRC-00
Fachlicher Ansprechpartner	AL-KRC
Datum des letzten Reviews	29.01.2021

Historie:

Version	Datum	Bearbeiter	Beschreibung der Änderung
15.0	14.11.2015	Dr. Siddhartha Schwenzer	Entwurf/Ersterstellung
16.0	22.06.2016	Dr. Siddhartha Schwenzer	Finale Erstellung
17.0	30.01.2017	Dr. Siddhartha Schwenzer	Ersetzung VHV insurance services GmbH durch VHV solutions GmbH
17.1	16.05.2017	Dr. Siddhartha Schwenzer	Keine Änderung
18.0	31.01.2018	Dr. Siddhartha Schwenzer	Ziffer 1.2 Streichung Hannoversche Direktversicherung AG Ziffer 4.1 Anpassung im Hinblick auf VHV Save 2.0
19.0	31.01.2019	Dr. Siddhartha Schwenzer	Keine Änderung
20.01	11.02.2020	Dr. Siddhartha Schwenzer	Keine Änderung
21.0	11.02.2021	Dr. Siddhartha Schwenzer	Keine Änderung

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
bzw.	beziehungsweise
DVO	Delegierten Verordnung (EU) Nr. 2015/35 vom 10. Oktober 2014
Etc.	et cetera
gem.	Gemäß
HGB	Handelsgesetzbuch
VersVergV	Versicherungs-Vergütungsverordnung in der Fassung 18. April 2016
vgl.	vergleiche
VHV	Vereinigte Hannoversche Versicherung
z.B.	zum Beispiel

Hinweis zur Schreibweise:

Die verwendete maskuline bzw. feminine Sprachform dient der leichteren Lesbarkeit und meint immer auch das jeweils andere Geschlecht. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

Inhaltsverzeichnis

<u>1</u>	<u>EINLEITUNG</u>	13
1.1	<u>Ziel der Vergütungsleitlinie</u>	13
1.2	<u>Geltungsbereich</u>	13
1.3	<u>Veröffentlichung der Vergütungsleitlinie</u>	14
<u>2</u>	<u>ALLGEMEINE VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE</u>	14
2.1	<u>Übergeordnete Vergütungsgrundsätze</u>	14
2.2	<u>Vergütungsgrundsätze für die variable Vergütung</u>	14
<u>3</u>	<u>VERGÜTUNGSSTRUKTUR</u>	14
3.1	<u>Mitarbeiter Innendienst</u>	14
3.2	<u>Mitarbeiter Außendienst</u>	15
<u>4</u>	<u>BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG</u>	16
4.1	<u>VHV SAVE</u>	16
4.2	<u>Geschlossene Pensionskassen und Versorgungsordnungen</u>	17
<u>5</u>	<u>VERGÜTUNGSSYSTEM ALS TEIL DES GOVERNANCE-SYSTEMS</u>	18
5.1	<u>Verantwortlichkeit für die Ausgestaltung des Vergütungssystems</u>	18
5.2	<u>Verantwortlichkeit für die Vereinbarung der Ziele und Überwachung der Zielerreichung</u>	18
<u>6</u>	<u>ÄNDERUNGEN, JÄHRLICHE ÜBERPRÜFUNG UND INKRAFTTRETEN</u>	19
6.1	<u>Änderungen</u>	19
6.2	<u>Jährliche Überprüfung</u>	19
6.3	<u>Inkrafttreten</u>	19

Einleitung

Ziel der Vergütungsleitlinie

Diese Vergütungsleitlinie beschreibt die Grundsätze für eine angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter des Innen- und Außendienstes und stellt die Verantwortung für die Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme dar. Neben den Mitgliedern der Geschäftsleitungen, Aufsichtsräte und den verantwortlichen Inhabern der Schlüsselfunktionen gibt es keine weiteren Personen, die einen signifikanten Einfluss auf das Risikoprofil der VHV Gruppe haben.

Auf die Erst- und Rückversicherungsunternehmen der VHV Gruppe mit Sitz in der Europäischen Union finden die Art. 258, 275 DVO Anwendung. Auf die VHV Holding AG, die VHV solutions GmbH sowie die Hannoversche Direktvertriebs-GmbH finden die Bestimmungen der Versicherungs-Vergütungsverordnung mit Ausnahme des § 4 VersVergV Anwendung. Im Hinblick auf eine konzerneinheitliche Vergütungspolitik sollen die Hannoversche - Consult GmbH und die VVH Versicherungsvermittlung Hannover GmbH mit einbezogen werden.

Diese Vergütungsleitlinie hat keinen regelnden oder anspruchsbegründenden Charakter, sondern fasst lediglich anderweitige Regelungen (gesetzliche Regelungen, Tarifverträge, Gesamtbetriebsvereinbarungen etc.) zusammen.

Geltungsbereich

Die Vergütungsleitlinie betrifft folgende Gesellschaften der VHV Gruppe:

- VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G.
- VHV Holding AG
- VHV Allgemeine Versicherung AG
- Hannoversche Lebensversicherung AG
- VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft
- VHV solutions GmbH
- Hannoversche Direktvertriebs-GmbH
- Hannoversche - Consult GmbH
- VVH Versicherungsvermittlung Hannover GmbH

Für die VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft findet die Vergütungsleitlinie nur nach Maßgabe eines ergänzenden Teils Anwendung, der die spezifisch für die VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft geltenden Regelungen konkretisiert und vom Vorstand der VAV Versicherungs-Aktiengesellschaft in Kraft gesetzt wird.

Diese Vergütungsleitlinie findet Anwendung auf die tariflichen, übertariflichen und außertariflichen Arbeitnehmer der VHV Gruppe (Mitarbeiter). Sie gilt nicht für Leitende Angestellte und Mitglieder der Geschäftsleitungen und der Aufsichtsräte der VHV Gruppe.

Veröffentlichung der Vergütungsleitlinie

Mit dieser Vergütungsleitlinie wird die Vergütungspolitik allen Mitarbeitern der VHV Gruppe offengelegt. Diese Vergütungsleitlinie ist Bestandteil des Unternehmenshandbuchs der VHV Gruppe und wird im WorkNet, dem Intranet der VHV Gruppe, veröffentlicht.

Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Übergeordnete Vergütungsgrundsätze

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

Vergütungsgrundsätze für die variable Vergütung

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

- a) Unternehmensziele und individuelle Ziele werden im Einklang mit der Geschäfts- und Risikomanagementstrategie des jeweiligen Unternehmens und der VHV Gruppe, ihrem Risikoprofil, ihren Zielen, Risikomanagementpraktiken sowie den langfristigen Interessen und der langfristigen Leistung des Unternehmens und der VHV Gruppe festgelegt. Insbesondere werden keine Ziele vereinbart, die zu Interessenkonflikten führen können.
- b) Unternehmensziele und individuelle Ziele fördern ein solides und wirksames Risikomanagement und ermutigen nicht zur Übernahme von Risiken, die die Risikotoleranzschwellen des Unternehmens bzw. der VHV Gruppe übersteigen.
- c) Die Unternehmensziele gelten für die die VHV Gruppe als Ganzes. Die individuellen Ziele sehen spezifische Vereinbarungen vor, die den Aufgaben und der Leistung der Mitarbeiter Rechnung tragen.

Vergütungsstruktur

Mitarbeiter Innendienst

Die fixe Vergütung der Mitarbeiter Innendienst ist im Manteltarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe geregelt. Danach erhalten alle nicht leitenden Innendienstmitarbeiter eine monatliche Vergütung sowie im Monat Mai zusätzlich ein halbes Monatsgehalt und im Monat November zusätzlich 80% des Monatsgehalts, so dass die Innendienstmitarbeiter Anspruch auf insgesamt 13,3 tarifliche Monatsgehälter haben.

Die variable Vergütung der Mitarbeiter Innendienst ist Gegenstand der Gesamtbetriebsvereinbarung zur Ergebnisbeteiligung. Maßgeblich für die Ergebnisbeteiligung ist die Erreichung der Unternehmensziele der VHV Gruppe. In Abhängigkeit vom erreichten Ergebnis wird ein Budget des jeweiligen Grundgehaltes je Mitarbeiter gebildet. Daraus folgt eine Bandbreite der variablen Vergütung von 0,0 bis maximal 2,5 Bruttomonatsgehältern. Bei einer Zielerreichung von 100% entspricht die variable Vergütung einem Bruttomonatsgehalt.

70% des Budgets werden entsprechend des Grundgehaltes und Beschäftigungsgrades an die Mitarbeiter verteilt. 30% des Budgets werden nach Leistungsgesichtspunkten über die Führungskräfte an die Mitarbeiter verteilt. Maßstab für die Verteilung nach Leistungsgesichtspunkten ist insbesondere die Erreichung der individuellen Ziele, die zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zu Beginn des Jahres schriftlich dokumentiert besprochen wurden.

Ein geringer Teil der Mitarbeiter, deren Verträge nicht auf das vorbeschriebene Ergebnisbeteiligungsmodell umgestellt wurden, erhalten unabhängig von der Erreichung der Unternehmensziele oder individueller Ziele 14,5 Monatsgehälter.

Die Mitarbeiter der Hannoversche Direktvertriebs-GmbH werden nicht nach den Bestimmungen des Manteltarifvertrags vergütet. Die Mitarbeiter können das Vergütungsmodell Sicherheit oder Chance wählen. Neben 12 fixen Bruttomonatsgehältern erhalten sie eine variable Vergütung von 0,0 bis maximal 12 Bruttomonatsgehältern (Vergütungsmodell Sicherheit) bzw. von 0,0 bis maximal 24 Bruttomonatsgehältern (Vergütungsmodell Chance). Auch die Mitarbeiter der Hannoversche Direktvertriebs-GmbH nehmen an der Gesamtbetriebsvereinbarung Ergebnisbeteiligung teil, wobei aber keine individuelle Verteilung vorgenommen wird.

Mitarbeiter Außendienst

Für Außendienstmitarbeiter im Sinne des Manteltarifvertrages für das private Versicherungsgewerbe Teil III findet die Gesamtbetriebsvereinbarung Vergütung Außendienst Anwendung. Danach setzt sich das Gehalt der Mitarbeiter Außendienst aus folgenden fixen Komponenten zusammen:

- Ein monatliches fixes Grundgehalt
- Tarifliche Sonderzahlungen analog der Regelung für Innendienstmitarbeiter (1,3 Gehälter)

Des Weiteren sieht die Gesamtbetriebsvereinbarung Vergütung Außendienst folgende variablen Vergütungen vor:

- 100% der Ergebnisbeteiligung gem. Gesamtbetriebsvereinbarung Ergebnisbeteiligung, ohne dass eine individuelle Verteilung vorgenommen wird
- Eine variable Vergütung, die je nach individueller Zielerreichung zwischen 0% und 169% des Grundgehaltes beträgt
- Abschlussprovision nach den jeweils gültigen Provisionsrichtlinien

Daraus folgt eine Bandbreite der variablen Vergütung von 0,0 bis maximal 22,8 Bruttomonatsgehältern. Bei einer Zielerreichung von 100% entspricht die variable Vergütung

vier Bruttomonatsgehältern. Hinzu kommen für den Vertriebsweg Bau Abschlussprovisionen nach den jeweils gültigen Provisionsrichtlinien.

Die Zielgrößen bzw. Ziele für die Mitarbeiter Außendienst entstammen aus den Kategorien „Bestandswachstum/-ausschöpfung“, „Bestandsqualität“ und „Spezifische Ziele“. Sie werden untereinander gewichtet. Die Zielgrößen und die Gewichtung werden aus den Unternehmenszielen abgeleitet und durch die Vertriebsleitung festgelegt.

Betriebliche Altersversorgung

VHV SAVE

Die VHV Gruppe bietet ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung (VHV SAVE) an. VHV SAVE wird über die Unterstützungskasse der VHV Gruppe, die HANNO-PENSION-Versorgungs-Management e. V., abgewickelt und ist über eine Rentenversicherung bei der Hannoversche Lebensversicherung AG rückgedeckt.

VHV SAVE wurde durch monatliche Beiträge finanziert, die sich bis zum 31.12.2017 wie folgt zusammensetzten:

- fixer Sockelbetrag des Arbeitgebers
- freiwilliger Eigenbeitrag des Mitarbeiters, der durch Brutto-Gehaltsumwandlung geleistet wird
- Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers, der nur dann gezahlt wird, wenn der Mitarbeiter sich selbst an VHV SAVE beteiligt

Die Beitragshöhe errechnete sich als prozentualer Anteil des Bruttomonatsgehaltes. Die bis zum 31.12 2017 maßgeblichen Werte zeigt die Tabelle:

	Angestellte		Übertarifliche Angestellte	
	MA-Anteil	AG-Anteil	MA-Anteil	AG-Anteil
Sockelbetrag	0,00%	0,50%	0,00%	0,50%
zzgl. Aufstockung 1	1,00%	2,00%	3,00%	4,50%
zzgl. Aufstockung 2	1,50%	1,50%	3,00%	5,00%
maximal möglicher Beitrag	2,50%	4,00%		
maximal zu berücksichtigendes Bruttomonatsgehalt	monatlich EUR 4.346,00		unbegrenzt	

MA = Mitarbeiter – AG = Arbeitgeber

Für die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge galten die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen von fünf Jahren.

Zum 01.01.2018 wurde VHV SAVE durch VHV SAVE 2.0 abgelöst. Seit dem 01.01.2018 setzen sich die monatlichen Beiträge wie folgt zusammen:

- freiwilliger Eigenbeitrag des Mitarbeiters, der durch Brutto-Gehaltsumwandlung geleistet wird
- Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers, der nur dann gezahlt wird, wenn der Mitarbeiter sich selbst an VHV SAVE 2.0 beteiligt

Die Beitragshöhe errechnet sich im Rahmen von VHV SAVE 2.0 ohne Sockelbetrag und ohne Differenzierung als prozentualer Anteil des Bruttomonatsgehaltes. Die seit dem 01.01.2018 maßgeblichen Werte zeigt die Tabelle:

	Angestellte und übertarifliche Angestellte	
	MA-Anteil	AG-Anteil
Anteil am Bruttomonatsgehalt	2,5%	3,25%
maximal zu berücksichtigendes Bruttomonatsgehalt	unbegrenzt	

MA = Mitarbeiter – AG = Arbeitgeber

Für die vom Arbeitgeber im Rahmen von VHV SAVE 2.0 geleisteten Beiträge wird den Mitarbeitern eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit zugesagt.

VHV SAVE bzw. VHV SAVE 2.0 bietet vier mögliche Versorgungsleistungen:

- Altersrente
- Vorzeitige Altersrente
- Berufsunfähigkeitsschutz
- Witwen-/Witwerrente bzw. Hinterbliebenenleistung

Geschlossene Pensionskassen und Versorgungsordnungen

Neben VHV SAVE gibt es vier weitere, mittlerweile geschlossene Formen betrieblicher Altersversorgung:

- VHV Pensionsordnung: für Eintritte vom 01.01.1997 bis 28.02.2005 („Alt“-VHV)
- VHV Pensionskasse: für Eintritte bis 31.12.1996 („Alt“-VHV)
- HL VO 1990 mit Rententabelle: für Eintritte vom 01.01.1983 bis 28.02.2005 („Alt“-HL)
- HL VO 1964: für Eintritte bis 31.12.1982 („Alt“-HL)

Die Pensionskassen und Versorgungsordnungen gewähren Direktzusagen, deren Höhe sich am Gehalt des Mitarbeiters bei Ausscheiden aus der VHV Gruppe und der Dauer der Betriebszugehörigkeit orientieren.

Vergütungssystem als Teil des Governance-Systems

Verantwortlichkeit für die Ausgestaltung des Vergütungssystems

Für die Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter des Innen- und Außendienstes der VHV Gruppe sind die Vorstände und Geschäftsführer der Gesellschaften der VHV Gruppe zuständig. Im Sinne einer gruppeneinheitlichen Ausgestaltung der Vergütungssysteme werden die Vergütungsgrundsätze zunächst vom Vorstand der VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G. und der VHV Holding AG beschlossen und anschließend von den Geschäftsleitungen der weiteren Gesellschaften der VHV Gruppe genehmigt. Sofern das Vergütungssystem der Mitarbeiter des Innen- und Außendienstes betroffen ist, hat der Gesamtbetriebsrat ein Mitbestimmungsrecht.

Verantwortlichkeit für die Vereinbarung der Ziele und Überwachung der Zielerreichung

Unternehmensziele

Maßgeblich für die Berechnung der Unternehmensziele ist der Jahresüberschuss laut HGB Konzernabschluss. Unberücksichtigt bleiben die Steuern vom Einkommen und Ertrag, die Veränderung der Schwankungsrückstellung, die Veränderung wesentlicher substanzverändernder Maßnahmen (z.B. in Schadenrückstellungen, Rückversicherung, etc.), Einmaleffekte aufgrund gesetzlicher Änderungen sowie Abschreibungsdifferenzen bei Projekten zwischen Einzel- und Konzernabschluss.

Das Mindestergebnis (= 100% Zielerreichung) wird im Rahmen der Unternehmensplanung von Vorstand und Aufsichtsrat der den Konzernabschluss der VHV Gruppe feststellenden Gesellschaft als Ziel festgelegt. Das erreichte Ergebnis wird vom Aufsichtsrat im Mai des Folgejahres auf Basis des vom Wirtschaftsprüfer testierten Ergebnisses festgestellt.

Individuelle Ziele

Grundlage der individuellen Ziele ist die zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zu Beginn des Jahres schriftlich dokumentierte Zielvereinbarung. Am Beginn des Zielvereinbarungsprozesses steht die Vereinbarung von individuellen Zielen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. Daran anschließend werden die Ziele zwischen Vorstand und Abteilungsleiter, Abteilungsleiter und Gruppenleiter sowie zwischen Gruppenleiter und Mitarbeiter vereinbart.

Die individuelle Zielerreichung der Mitarbeiter bildet die Grundlage der Verteilung nach Leistungsgesichtspunkten. Hinsichtlich der Verteilung nach Leistungsgesichtspunkten haben Führungskräfte (z. B. Gruppenleiter) mit ihrer Führungskraft (z. B. Abteilungsleiter) und der Personalabteilung für ihre Mitarbeiter einen Verteilungsplan zu erstellen (Doppeltes Vier-Augen-Prinzip). Dieser Verteilungsplan ist dem örtlich zuständigen Betriebsrat zu übermitteln. Äußert sich der Betriebsrat innerhalb einer Woche dazu nicht, gilt der Verteilungsplan als angenommen. Äußert der Betriebsrat innerhalb einer Woche schriftlich den Wunsch nach Beratung über den Verteilungsplan, so erfolgt die Beratung mit dem Ziel einer

einvernehmlichen Regelung innerhalb einer weiteren Woche. Im Anschluss daran erfolgt die Auszahlung.

Änderungen, jährliche Überprüfung und Inkrafttreten

Änderungen

Redaktionelle Änderungen sowie Änderungen an dieser Vergütungsleitlinie, die aufgrund veränderter rechtlicher Regelungen und Rahmenbedingungen notwendig geworden sind, dürfen durch den Chief Compliance Officer in Abstimmung mit dem Leiter der Personalabteilung ohne vorherige Zustimmung der Geschäftsleitung der Gesellschaften der VHV Gruppe vorgenommen werden.

Die Geschäftsleitung der Gesellschaften der VHV Gruppe ist über erfolgte Änderungen zu informieren.

Im Übrigen sind für Änderungen dieser Vergütungsleitlinie die Geschäftsleitungen der unter Ziffer 1.2 genannten Gesellschaften zuständig.

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.

Inkrafttreten

Diese Vergütungsleitlinie tritt vorbehaltlich der Zustimmungen der Geschäftsleitungen der unter Ziffer 1.2 genannten Gesellschaften am 01. September 2016 in Kraft. Stimmen nur die Geschäftsleitungen einzelner Gesellschaften dieser Vergütungsleitlinie zu, tritt die Vergütungsleitlinie nur für die betreffenden Gesellschaften in Kraft. Stimmen die Geschäftsleitungen einzelner Gesellschaften der Vergütungsleitlinie nicht zu, wird das Inkrafttreten für die anderen Gesellschaften hiervon nicht berührt. Voraussetzung des Inkrafttretens ist jedoch in jedem Fall, dass der Vorstand der VHV Vereinigte Hannoversche Versicherung a.G. und der Vorstand der VHV Holding AG dieser Vergütungsleitlinie zustimmen.