

Schwerpunktfragen 2012 der IVA – Interessensverband für Anleger

- 1. Wie viele Mitarbeiter (ohne Vorstand) hatten 2011 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000,-- und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000,--?**

2011 hatten drei MitarbeiterInnen der Holding (ohne Vorstandsmitglieder) einen Jahresgesamtbezug von mehr als EUR 200.000,-- brutto; keine MitarbeiterIn der Holding (ohne Vorstandsmitglieder) hatte einen Jahresgesamtbezug von mehr als EUR 500.000,-- brutto.

- 2. An welchen Performancekriterien orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2013, 2014 und später zur Auszahlung fällig?**

a) Vorstandsmitglieder:

Die erfolgsabhängige Entlohnung der Vorstandsmitglieder ist in mehrererlei Hinsicht auf Nachhaltigkeit und Langfristigkeit der Wertschaffung fokussiert:

Zunächst setzt eine Bonuszuerkennung voraus, dass entsprechende, perioden-übergreifende Reservierungsmaßnahmen getroffen wurden.

Der erfolgsabhängige Bezug des Vorstandes setzt weiters die Berücksichtigung einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens und der Unternehmensgruppe voraus.

Werden bestimmte Schwellwerte unterschritten, gebührt dem Vorstand kein erfolgsabhängiger Entgeltteil.

Der erzielbare Bonus ist betraglich nach oben maximiert und kann bis zu rund 40% des Einkommens eines Vorstandsmitglieds ausmachen.

Der erfolgsabhängige Bezugsteil des Vorstandes 2011 hängt einerseits vom Konzernergebnis, andererseits von der Combined Ratio ab.

Die Auszahlung des erfolgsabhängigen Entgelts wird teilweise von der Zielerfüllung über mehr als eine Periode abhängig gemacht, so dass volle Zielerfüllung in einem Geschäftsjahr noch nicht zu voller Auszahlung des Bonus führt.

Die Hälfte des vom Konzernergebnis abhängigen erfolgsabhängigen Entgelts 2011 wird erst 2013 zur Auszahlung fällig, jedoch setzt dies voraus, dass der für 2012 festgesetzte Schwellwert des Konzernergebnisses erreicht wird.

b) Führungskräfte:

Bestandteil der Zielkriterien jeder erfolgsabhängigen Vergütung von Führungskräften sind Unternehmenskennzahlen, die nicht stichtagsmäßig beeinflussbar, sondern auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind - für Führungskräfte der VIG Holding 2011 zum Beispiel das Konzernergebnis und die Combined Ratio. Schließlich kommen spezifische Team- bzw. Individualziele dazu, zum Beispiel die Ergebnisse eines bestimmten Projekts. Auch bei den vorstandsunmittelbaren Führungskräften wird die Hälfte des vom Konzernergebnis abhängigen erfolgsabhängigen Entgelts 2011 erst 2013 zur Auszahlung fällig und diese Auszahlung setzt voraus, dass der für 2012 festgesetzte Schwellwert des Konzernergebnisses 2012 erreicht wird.

3. Wie viele Frauen nehmen zum Bilanzstichtag eine Führungsposition ein (absolute Zahlen, Anteil)? Gibt es Zielvorstellungen für die nächsten Jahre? Wenn ja, welche?

Zum Bilanzstichtag 31.12.2011 gilt:

In der VIG Holding nehmen 8 Frauen vorstandsunmittelbare Führungspositionen ein, das sind 40% (von 20 Personen). 4 Frauen befinden sich in Stellvertreter-Positionen, das sind 57% (von 7 Personen).

Festzuhalten ist, dass bezogen auf den Versicherungskonzern rund 40% der vorstandsunmittelbaren Führungspositionen (Ebene Vorstand minus 1) von Frauen besetzt werden, im Bereich der vorstandsunmittelbaren Führungskräfte in der Verwaltung nähert sich die VIG bereits einem Frauenanteil von 50%:

Verwaltung: 44%, Vertrieb 30%, gesamt 39%.

In absoluten Zahlen:

Verwaltung: Frauen 237, Männer 305

Vertrieb: Frauen 85, Männer 201

Gesamt: Frauen 322, Männer 506.

Frauen stellen außerdem 20% der Vorstandsmitglieder in den Unternehmen der Versicherungsgruppe. In absoluten Zahlen: 41 von insgesamt 203 Personen.

7 Frauen sind in CEO Positionen, weitere 4 Frauen in GD-Stv. Positionen. Ab Juni 2012 wird die Donau in Österreich eine weibliche Generaldirektorin haben. Die VIG geht davon aus, dass sich mittelfristig der Anteil der weiblichen Vorstandsmitglieder weiter erhöhen wird.

2012 werden in Österreich weitere drei Aufsichtsratspositionen mit Frauen besetzt (VIG Holding, Wiener Städtische Wechselseitige, Donau). Im Gefolge des erhöhten Anteils von Frauen in operativen Positionen ergibt sich – ebenfalls mittelfristig – eine Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsfunktionen.

Betreffend Zielvorstellung ist die bisherige Entwicklung im Bereich Gender Diversity ausgesprochen dynamisch.

4. Gibt es eine Effizienzprüfung des Aufsichtsrates? Wenn ja, wie wird diese durchgeführt?

Entsprechend den Vorgaben des Österreichischen Corporate Governance Kodex befasst sich der Aufsichtsrat jährlich mit der Effizienz seiner Tätigkeit, insbesondere mit seiner Organisation und Arbeitsweise. Dabei wird überprüft, ob die bisherige Praxis in zufriedenstellender Weise effizient ist, den gesetzlichen Vorgaben entspricht und den Best-Practice-Erfahrungen der AR-Mitglieder gerecht wird, oder ob es - beispielsweise auf Grund von geänderten

Rechtsvorschriften - einen Änderungsbedarf gibt. Zur Vorbereitung dieser Prüfung wird an alle Mitglieder des Aufsichtsrates ein Fragebogen mit den wesentlichsten Themen versendet. Die eingelangten Antworten sowie allfällige Verbesserungsvorschläge werden im Rahmen der nächstfolgenden Sitzung gemeinsam diskutiert, die Stärken und Schwächen festgestellt und auf dieser Grundlage die weitere Vorgehensweise im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen beschlossen.

5. Wie hoch ist der Aufwand 2011 für die D&O-Versicherung? Wie hoch ist die Versicherungssumme?

Die für die Organe bestehende D&O-Versicherung verursacht keinen Aufwand bei der Gesellschaft.

6. Wie hoch ist der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung aller Mitarbeiter an der Lohn- und Gehaltssumme?

Im Jahr 2011 betrug der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung an der Gesamtentlohnung (fix plus erfolgsabhängig) aller Mitarbeiter der VIG Holding rund 20%.

Bezogen auf die Gruppe bewegt sich der Anteil bei den Vorstandsmitgliedern im Durchschnitt zwischen 30 und 40%, bei den Führungskräften (unterhalb des Vorstandes) ca. 20%.

7. Höhe der Körperschaftsteuerzahlungen in Österreich 2011, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland)?

Die VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe (VIG) ist Mitglied einer steuerlichen Unternehmensgruppe gem. § 9 KStG und hat daher keine Körperschaftsteuerzahlungen an das zuständige Finanzamt zu leisten. Die Höhe der steuerlichen Verlustvorträge der VIG beträgt daher EUR 0,00.

8. Externer Aufwand 2011 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit PR/Lobbying (getrennte Darstellung), Aufwand 2011 für Insertion in Tageszeitungen?

Die VIG hat im Jahr 2011 rd. EUR 285.000 für Personalberatung im Bereich internationale Konzernaktivitäten, rd. EUR 940.000 für Rechtsberatung im Zusammenhang mit Konzernaktivitäten und rd. EUR 2.300 für Öffentlichkeitsarbeit PR aufgewendet. Der Aufwand für die Insertion in Tageszeitungen betrug im Jahr 2011 rund EUR 225.000.

9. Externer Aufwand für die Hauptversammlung, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, sonstige Beratung)?

Die Kosten für den Konzern- und den Geschäftsbericht sowie Online-Geschäftsbericht 2011 betragen rd. EUR 190.000. Die Gesamtauflage beträgt 5.200 Stück (Deutsch/Englisch).

Der externe Aufwand für die Hauptversammlung im Jahr 2012 beläuft sich auf rund EUR 95.000.

10. Welche Maßnahmen zur ökologischen Verantwortung wurden im Berichtsjahr umgesetzt?

Die Vienna Insurance Group lebt eine Unternehmenskultur der Wertschöpfung und Offenheit. Ein respektvoller Umgang untereinander und mit den Stakeholdern wird im Konzern großgeschrieben. Seit 2005 ist die Vienna Insurance Group im österreichischen Nachhaltigkeitsindex VÖNIX, seit 2007 im globalen FTSE4Good-Index vertreten. Beide Nennungen sind mit dem Anspruch verbunden, im unternehmerischen Handeln wirtschaftliche Aspekte erfolgreich mit sozialen und ökologischen Zielen zu verknüpfen.

Das Thema Umweltschutz wird sehr ernst genommen. Dabei wird vor allem auf Aktionen zur Bewusstseinsstärkung bei den MitarbeiterInnen und KundInnen sowie auf die laufende Optimierung der Energieeffizienz im gesamten Gebäude- und Bürobetrieb einschließlich IT-Infrastruktur gesetzt. Die ökologische Verantwortung fließt ebenso bei der Produktgestaltung ein.

Beispiele aus dem Konzern:

Österreich: Der Wiener Städtischen ist der Schutz der Umwelt sowie der bewusste und schonende Umgang mit den Ressourcen ein wichtiges Anliegen: Bereits seit 2006 ist sie Partner des "klima:aktiv mobil Programms" und unterstützt dessen Ziele. Mit der Förderung der Prämientarife für umweltfreundliche Fahrzeuge verhilft die Wiener Städtische zukunftsweisenden Technologien zu einer größeren Verbreitung. Dass diese finanziellen Anreize sehr gut angenommen werden, zeigen die vergangenen Jahre: Mittlerweile spart jede zweite Kundin bzw. jeder zweite Kunde dadurch bares Geld. Darüber hinaus fördert die Wiener Städtische eine nachhaltige und energiesparende Bauweise mit einer Prämiegutschrift auf eine Eigenheimversicherung.

Klimaschutzpartnerschaft: Für die Heizung von drei Wiener Bürostandorten setzt die Wiener Städtische auf Fernwärme. Durch die Nutzung dieser umweltfreundlichen Energieform konnten im vergangenen Jahr 1.575 Tonnen an CO₂-Emissionen eingespart werden. Die Technische Universität Wien bestätigt diesen Erfolg. Mit der kürzlich mit Wien Energie Fernwärme eingegangenen Klimaschutzpartnerschaft verstärkt die Wiener Städtische ihr Nachhaltigkeitsengagement. Die Kooperation soll helfen, den Fernwärmeanteil in den nächsten Jahren weiter zu erhöhen und die Emissionsmengen noch stärker als bisher zu senken.

Tschechische Republik: Der neue Unternehmenssitz der beiden tschechischen Konzerngesellschaften Kooperativa und ČPP der Vienna Insurance Group wurde bei den MIPIM Awards, die im Rahmen der internationalen Immobilienmesse in Cannes vergeben werden, als „bestes Bürogebäude 2011“ ausgezeichnet. Das Projekt „Main Point Karlín“ konnte sich in seiner Kategorie gegenüber 100 Einreichungen aus 47 Ländern klar durchsetzen. Neben der außergewöhnlichen Architektur wurden vor allem auch ökologische Aspekte anerkannt. Der charakteristische Ausdruck des Gebäudes wird durch die farbigen Gestaltungselemente geprägt. Das vom renommierten tschechischen Architekturbüro DaM konzipierte Gebäude zeichnet sich durch ein optimiertes Lichtsystem sowie eine moderne, umweltfreundliche Kühlung mit dem Wasser der nahe gelegenen Moldau aus. Diese nachhaltige Bauweise soll zur Zertifizierung durch das U.S. Green Building Council LEED (Leadership in Energy and Environmental Design), das die Einhaltung von Standards für umweltfreundliches, ressourcenschonendes und nachhaltiges Bauen auszeichnet, eingereicht werden.