

## **Schwerpunktfragen 2014 der IVA – Interessensverband für Anleger**

- 1. Wie viele Mitarbeiter (ohne Vorstand) hatten 2013 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro?**

2013 hatten vier MitarbeiterInnen (ohne Vorstand) einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro; davon hatte eine Person (Stellvertreter für Vorstandsmitglieder) einen Jahresbezug von mehr als EUR 500.000 brutto.

- 2. An welchen messbaren Performancekriterien orientiert sich die erfolgsabhängige Entlohnung für Vorstände und Führungskräfte (1.Berichtsebene)? Welcher Anteil des Anspruchs wird erst 2014, 2015 und später zur Auszahlung fällig? Mit wie viel Prozent vom Fixbetrag sind die variablen Bezüge gedeckelt?**

### a) Vorstandsmitglieder:

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

Die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit bei der Gestaltung der Ziele für das erfolgsabhängige Entgelt wurde auch für das Geschäftsjahr 2013 fortgesetzt, unter anderem dadurch, dass auch 2013 die Voraussetzung für jede Bonusauszahlung an den Vorstand das Vorliegen einer ausreichenden Schadenreserve ist. Die Erfüllung dieser Voraussetzung ergibt sich durch die von Deloitte & Touche zertifizierten stillen Reserven in den Schadenreserven nach Rückversicherung und Steuern von EUR 534 Mio. Werden bestimmte Schwellwerte unterschritten, gebührt dem Vorstand kein erfolgsabhängiger Entgeltteil.

Der vertraglich erzielbare erfolgsabhängige Entgeltteil ist betraglich nach oben maximiert und beträgt für 2013 unter 50% des möglichen Gesamteinkommens p.a. Die wesentlichen Leistungskriterien der variablen Vergütung des Jahres 2013 sind die Combined Ratio, die Prämienentwicklung und das Ergebnis vor Steuern der Jahre 2013 und 2014.

Selbst bei voller Erfüllung des Ergebniszieles in einem Geschäftsjahr hängt die Zuerkennung der vollen variablen Vergütung im Sinne der Nachhaltigkeits-Orientierung davon ab, dass auch im Folgejahr ein adäquates Ergebnis ausgewiesen wird. In diesem Sinne wurde ein Teil des auf das Jahr 2012 entfallenden Bonus (Nachhaltigkeitsteil) wegen nichtausreichender Zielerfüllung im Jahr 2013 nicht zuerkannt, ebenso wenig der auf das Ergebnis vor Steuern und Combined Ratio entfallende Bonus 2013.

b) Führungskräfte (1. Berichtsebene):

Auch bei Führungskräften der ersten Berichtsebene sind die erfolgsabhängigen Vergütungen betragsmäßig nach oben gedeckelt und betragen unter 50% des möglichen Gesamteinkommens p.a.

Bestandteil der Zielkriterien der erfolgsabhängigen Vergütung von Führungskräften der ersten Berichtsebene sind Unternehmenskennzahlen, die auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind, einschließlich periodenübergreifende Zielwerte – für Führungskräfte der VIG Holding 2013 zum Beispiel das Konzernergebnis und die Combined Ratio. Dazu kommen spezifische Team- bzw. Individualziele, zum Beispiel die Ergebnisse eines bestimmten Projekts.

Bei den vorstandsunmittelbaren Führungskräften wird die Hälfte des vom Konzernergebnis abhängigen erfolgsabhängigen Entgelts 2013 erst 2015 zur Auszahlung fällig und diese Auszahlung setzt voraus, dass der für 2014 festgesetzte Schwellwert des Konzernergebnisses 2014 erreicht wird.

**3. Wie viele MitarbeiterInnen hatten im Berichtsjahr einen Jahresbezug von weniger als 20.000 Euro (Vollzeitbeschäftigung, volles Jahr)**

Im Jahr 2013 hatte kein/e MitarbeiterIn einen (Vollzeit-) Bruttojahresbezug von weniger als EUR 20.000.

**4. Enforcement: unternehmensinterne Vorbereitungen, zusätzlicher Sach- und Personalaufwand, einmalig bzw. dauernd**

Die VIG bereitet sich gewissenhaft auf die Herausforderungen vor, die das Enforcement-Verfahren mit sich bringt. Dazu zählen ein eigenes Projekt zur Optimierung der internen Dokumentation und die Überprüfung der unternehmensweiten Berichterstattung. Es wurden konzernweite Berichte, Reports und die Managementberichterstattung durchleuchtet um eine einheitliche Systematik zu gewährleisten.

Die Projektphase begann Mitte 2013 und wurde durch externe Berater unterstützt. Der Aufwand dafür ist von untergeordneter Bedeutung. Im Rahmen der unternehmensinternen Vorbereitungen für Enforcementzwecke fallen keine zusätzlichen Personalkosten an.

**5. Wie hoch sind die Nebenkosten des Aufsichtsrats für Sekretariat, Reisen, Aufenthaltskosten, Repräsentation, Schulung?**

Die Nebenkosten des Aufsichtsrats betragen 2013 EUR 34.000.

**6. Höhe der Körperschaftssteuerzahlungen in Österreich 2013, Auswirkungen des Steuerpaktes 2014 (Einschränkungen Gruppenbesteuerung, Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über 500.000 Euro)**

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 Auswirkung der Nicht-Abzugsfähigkeit von Jahresbezügen über EUR 500.000 wird erst im Rahmen der Erstellung der Steuererklärung für 2014 ermittelt. Da die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütungen für 2014 noch nicht bekannt ist und noch einige Gesetzesauslegungsfragen zu klären sind, kann derzeit nur eine sehr grobe Schätzung angestellt werden. Demnach wird die Auswirkung

für die VIG unter EUR 1 Mio. liegen. Die übrigen Änderungen des Abgabenänderungsgesetzes 2014 haben aus heutiger Sicht keine nennenswerte Auswirkung auf die VIG.

#### **7. Externer Aufwand 2013 für Aus- und Weiterbildung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit / PR / Lobbying (getrennte Darstellung).**

Die VIG hat im Jahr 2013 rd. EUR 500.000 für Aus- und Weiterbildung, rd. EUR 420.000 für Rechtsberatung im Zusammenhang mit Konzernaktivitäten und rd. EUR 50.000 für Öffentlichkeitsarbeit PR aufgewendet.

#### **8. Aufwand für Investor Relations. Beschreibung der IR-Aktivitäten (u.a. Teilnahme an Roadshows, sonstige Aktivitäten für Investoren, Anfragen von Investoren)**

Im Vordergrund der IR-Aktivität stand auch im Jahr 2013 der kontinuierliche Dialog mit den Kapitalmarktteilnehmern. Das Management bzw. das Investor Relations-Team nahmen daher an 13 Roadshows und Bankkonferenzen teil um die langfristigen Perspektiven des Unternehmens sowie die laufende Geschäftsentwicklung zu erläutern. Die dort gezeigten Präsentationen stehen für alle Interessenten unter [www.vig.com/roadshows](http://www.vig.com/roadshows) zur Verfügung.

Darüber hinaus war das IR-Team Ansprechpartner für Fragen von Privataktionären, institutionellen Investoren, Analysten und Interessenten und stets bemüht rasch die benötigten Antworten zu liefern.

Ein weiterer Schwerpunkt der IR-Arbeit 2013 war die Weiterentwicklung der Website. Die zeitnahe und gleichzeitige Information von Analysten, Privataktionären und institutionellen Investoren ist der Vienna Insurance Group ein besonderes Anliegen. Aufgrund dessen wurden die Inhalte erweitert sowie klarer strukturiert ([www.vig.com/ir](http://www.vig.com/ir)). Telefonkonferenzen zu Ergebnissen werden mittels Audio-WebCast live und auch als Replay zur Verfügung gestellt und Aktionäre können sich an alle für sie relevanten Finanztermine mit dem Kalendertool der VIG erinnern lassen. Auch das IR-App für iPads wurde um eine Mediathek und einen Finanzkalender erweitert.

Speziell für Privataktionäre präsentierte das Investor Relations Team die Vienna Insurance Group bei einer Retail-Roadshow des Börse Express sowie im Rahmen von zwei Wiener Börse Informationstagen.

Der Aufwand zur Erfüllung der IR-Aktivitäten belief sich im Geschäftsjahr 2013 auf rd. TEUR 80 und umfasst im Wesentlichen Kosten aus Reisetätigkeiten (ohne Bond-Roadshow), Internetservices inkl. Onlineübertragung der Telefonkonferenzen und die Aufwendungen zur Aktionärsidentifikation.

**9. Wie viele MitarbeiterInnen gingen 2013 mit welchem Durchschnittsalter in Pension? Wie viele MitarbeiterInnen waren per 31.12.2013 über 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 55 – 60 Jahre, wie viele in der Altersklasse 50 – 55 Jahre (jeweils getrennt nach Frauen und Männer).**

Im Jahr 2013 ist kein/e MitarbeiterIn in Pension gegangen.

Per 31.12.2013 waren 11 Mitarbeiterinnen zwischen 50 und 55 Jahre alt und 2 Mitarbeiterinnen zwischen 56 und 60 Jahre alt.

Weiters waren 3 Mitarbeiter zwischen 50 und 55 Jahre alt und 4 Mitarbeiter, davon ein Neueintritt, zwischen 56 und 60 Jahre alt.

Die Daten sind jeweils ohne Vorstand.

**10. Aktivitäten i.S. Social Media, Kosten-Nutzen-Gegenüberstellung.**

Die Vienna Insurance Group betreibt aktuell keine Kommunikation über Social Media. Insofern fallen auch keine Kosten an. Die Abteilungen VIG Marketing und VIG Public Relations haben im März 2013 einen "Social Media Workshop" für die Konzerngesellschaften in Österreich und CEE in Wien organisiert. Im Vordergrund dabei standen die Präsentation von Best-Practices-Beispielen aus den Konzerngesellschaften sowie die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch. Präsentiert wurden die Social Media-Aktivitäten von Kooperativa (CZ), Union Biztosito (HU) sowie GPI (GE). Auch zukünftig wird es bei Social Media Aktivitäten einen Austausch im Konzern geben.

