

## **Schwerpunktfragen 2013 der IVA – Interessensverband für Anleger**

- 1. Wie viele Mitarbeiter (ohne Vorstand) hatten 2012 einen Jahresgesamtbezug von mehr als 200.000 Euro und wie viele davon einen Jahresgesamtbezug von über 500.000 Euro?**

2012 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. Wie hoch ist der jeweilige Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der Vorstände und Führungskräfte (1. Berichtsebene) an deren Gehaltssumme?**

Der Anteil der erfolgsabhängigen Entlohnung der Vorstände beträgt zwischen 40 und 50% an deren Gehaltssumme, in der ersten Berichtsebene betrug im Jahr 2012 die ausgezahlte erfolgsabhängige Entlohnung der Führungskräfte (1. Berichtsebene) durchschnittlich 24% von deren Gehaltssumme.

- 3. 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 wieviel 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 2012 fortgesetzt, unter anderem dadurch, dass auch 2012 die Voraussetzung für jede Bonusauszahlung an den Vorstand das Vorliegen einer ausreichenden Schadenreserve ist. Die Erfüllung dieser Voraussetzung ergibt sich schon allein aus der von Deloitte & Touche bestätigten Erhöhung der stillen Reserven in den Schadenreserven nach Rückversicherung und Steuern auf nunmehr EUR 540 Millionen.

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

Der vertraglich erzielbare erfolgsabhängige Entgeltteil ist betraglich nach oben maximiert und beträgt für 2012 unter 50% des möglichen Gesamteinkommens p.a. Die wesentlichen Leistungskriterien der variablen Vergütung des Jahres 2012 sind die *Combined Ratio*, die *Prämienentwicklung* und das *Ergebnis vor Steuern* der Jahre 2012 und 2013.

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 wird die Hälfte des auf das Ergebnis vor Steuern entfallenden Bonus 2012 (Erfüllung der Anforderungen vorausgesetzt) nicht schon im Jahr 2013, sondern erst im Jahr 2014 fällig.

**b) Führungskräfte (1. Berichtsebene):**

Auch bei Führungskräften der ersten Berichtsebene sind die erfolgsabhängigen Vergütungen betraglich 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 2012 zum Beispiel das Konzernergebnis und die Combined Ratio. Dazu kommen spezifische Team- bzw. Individualziele dazu, zum Beispiel die Ergebnisse eines bestimmten Projekts.

Bei den vorstandsunmittelbaren Führungskräften wird die Hälfte des vom Konzernergebnis abhängigen erfolgsabhängigen Entgelts 2012 erst 2014 zur Auszahlung fällig und diese Auszahlung setzt voraus, dass der für 2013 festgesetzte Schwellwert des Konzernergebnisses 2013 erreicht wird.

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

Zum Bilanzstichtag 31.12.2012 gilt: In der VIG Holding nehmen 10 Frauen vorstandsunmittelbare Führungspositionen ein, das sind rund 40%. 5 Frauen befinden sich in Stellvertreter-Positionen, das sind 50% (10 Gesamt).

**5. Höhe der Körperschaftsteuerzahlungen in Österreich 2012, Höhe der steuerlichen Verlustvorträge (Österreich, Ausland). Gibt es Geschäftsbeziehungen zu Steueroasen wie Zypern, Jersey, Karibik, Liechtenstein, Malta, Delaware/USA?**

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.

Die Vienna-Life Lebensversicherung AG Vienna Insurance Group ist eine Lebensversicherung mit Sitz in Barendorn, Liechtenstein, deren Geschäftsfeld im Anbieten von maßgeschneiderten fondgebundenen Lebensversicherungslösungen liegt. Anteilseigner ist zu 100% die VIG Holding AG.

Die VIG versteht sich als österreichischer Versicherungskonzern mit internationaler Ausrichtung und unterhält keinerlei Steuersparkonstruktionen in den oben angeführten oder ähnlichen Staaten.

**6. Wie hoch ist der steuerlich nicht absetzbare Repräsentationsaufwand?**

Die Höhe des steuerlich nicht absetzbaren Repräsentationsaufwandes der VIG 2012 beträgt EUR 70.905.

**7. Externer Aufwand 2012 für Personalberatung, Rechtsberatung und Öffentlichkeitsarbeit/PR/Lobbying (getrennte Darstellung), Aufwand 2012 für Insertion in Printmedien (exklusive Stelleninserate)?**

Die VIG hat im Jahr 2012 rd. EUR 310.000 für Personalberatung im Bereich internationale Konzernaktivitäten, rd. EUR 964.000 für Rechtsberatung im Zusammenhang mit Konzernaktivitäten und rd. EUR 50.000 für Öffentlichkeitsarbeit PR aufgewendet. Der Aufwand für die Insertion in Printmedien betrug im Jahr 2012 rund EUR 400.000.

**8. Wie hoch ist der Aufwand für gesetzliche und freiwillige Interessensvertretungen?**

Im Jahr 2012 belief sich der Aufwand für gesetzliche Interessensvertretungen auf rd. EUR 63.500 und für freiwillige Interessensvertretungen auf rd. EUR 57.000.

**9. Externer Aufwand für die Hauptversammlung 2012, Höhe der Auflage des Geschäftsberichts, Aufwand für die Erstellung des Geschäftsberichts (Konzeption, Druck, Grafik, Versand, Kosten der Veröffentlichungspflichten wie für „Wiener Zeitung“, sonstige Beratung)?**

Die Kosten für den Konzern- und den Geschäftsbericht sowie Online-Geschäftsbericht 2012 betragen rd. EUR 190.000. Die Gesamtauflage beträgt 5.200 Stück (Deutsch/Englisch).

Der externe Aufwand für die Hauptversammlung im Jahr 2013 beläuft sich auf rund EUR 95.000.

**10. Welche Maßnahmen zur Vermeidung von Korruption wurden umgesetzt? Wie viele Mitarbeiter sind mit der Umsetzung und Einhaltung der Compliance-Regeln beschäftigt?**

Die Vienna Insurance Group als Konzern legt höchsten Wert auf rechtskonformes, professionelles und ethisch korrektes Verhalten ihrer Mitarbeiter sowie auf eine hohe Qualität ihrer Dienstleistungen und lehnt daher Korruption strikt und ausdrücklich in jegliche Form ab.

Jeder Mitarbeiter erhält beim Eintritt den „COBE“ (Code of Business Ethics), der auch im Intranet der Gesellschaft veröffentlicht ist. Der Code of Business Ethics gilt verpflichtend für alle Mitarbeiter der VIG, auf allen Ebenen und in allen Funktionen, unabhängig von der Position des Einzelnen im Unternehmen. Generell werden damit ausdrücklich alle Arten von Korruption und Bestechung strikt abgelehnt. Jedem Mitarbeiter der VIG ist es untersagt, Geschenke oder Einladungen anzunehmen noch Geschenke zu machen oder Einladungen auszusprechen, deren Wert die gesetzlichen Rahmenbedingungen und lokalen Standards übersteigt und/oder mit der Absicht gemacht werden, unzulässige Geschäftsvorteile zu erzielen.

Zusätzlich zu dieser grundlegenden Richtlinie sind weitere Vorschriften und Richtlinien im Konzern etabliert, die für einzelne Teilbereiche fortführende Regelungen definieren (z.B. Richtlinien zur Vermeidung von Marktmissbrauch, Richtlinien zur Beschaffung, Provisionsrichtlinien, Zeichnungs- und Abzeichnungsregelungen). Jeder Mitarbeiter der VIG ist verpflichtet, seine Tätigkeiten im

Einklang mit bestehenden Gesetzen und internen Richtlinien durchzuführen und sich daher mit der Einhaltung der Compliance-Regeln zu beschäftigen.

Innerhalb des internen Kontrollsystems (IKS), das konzernweit eingerichtet ist, werden in regelmäßigen Abständen, jedoch mindestens einmal jährlich, die eingerichteten Kontrollen (wie z.B. interne Richtlinien) zur Minimierung von Rechts- und Compliance-Risiken überprüft und deren Effektivität bewertet. Eine zusätzliche, nachgelagerte Untersuchung hinsichtlich der Einhaltung von rechtlichen Vorschriften und gesellschaftsinternen Richtlinien in allen Gesellschaftsbereichen findet im Zuge der Prüfungstätigkeit der internen Revision statt. Auch die systematischen Prüfungen durch den Wirtschaftsprüfer stellen sicher, dass allfällige Hinweise auf Korruption auffallen würden und diesen unverzüglich nachgegangen wird. Bis jetzt hat es noch keine diesbezüglichen Fälle gegeben.

