

DFV Deutsche Familien- versicherung AG

Der digitale Direktversicherer

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

ZUM VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG stellt die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der DFV Deutsche Familienversicherung AG im Geschäftsjahr 2022 dar und erläutert diese. Der Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Vergütungsbericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

VORSTAND UND VORSTANDSVERGÜTUNG

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der DFV Deutsche Familienversicherung AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2021. Nach der Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung am 19. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 97,30 % rückwirkend zum 1. Januar 2021 wurden die Dienstverträge sämtlicher Mitglieder des Vorstands durch Abschluss entsprechender Nachtragsvereinbarungen jeweils angepasst.

Im Geschäftsjahr 2022 setzte sich der Vorstand aus vier bzw. drei Mitgliedern zusammen:

- Dr. Stefan M. Knoll, Chief Executive Officer
- Dr. Karsten Paetzmann, Chief Financial Officer
- Stephan Schinnenburg, Chief Sales Officer, bis 28. Februar 2022
- Marcus Wollny, Chief Information Officer

1 GRUNDZÜGE UND ZIELE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der DFV Deutsche Familienversicherung AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die erfolgreiche Fortsetzung des dynamischen Wachstums der letzten Jahre ist ein wesentliches Kriterium für die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung und die Geschäftsstrategie.

Da die DFV Deutsche Familienversicherung AG ein Versicherungsunternehmen ist, berücksichtigt das Vergütungssystem über die aktienrechtlichen Vorgaben hinaus die weiteren, sich aus dem Versicherungsaufsichtsgesetz, der Richtlinie 2009/138/EG (Solvency-II-Richtlinie) sowie der Delegierten VO (EU) 2015/35 zur Ergänzung der Richtlinie 2009/138/EG ergebenden Vorgaben.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs, der Situation der DFV Deutsche Familienversicherung AG als ein stark wachsendes und im Aufbau befindliches Unternehmen sowie unter Beachtung der Üblichkeit der Vergütung angemessen und transparent zu vergüten. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit der Vorstandsmitglieder sowie für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung des Unternehmens leisten. Die damit verbundenen strategischen und operativen Leistungsindikatoren sollen als Zielgrößen in der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder verankert werden.

Gleichzeitig sollen insbesondere Fehlanreize vermieden werden. Aus diesem Grund sieht das Vergütungssystem derzeit eine schwerpunktmäßig feste Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Die gewählte schwerpunktmäßige Festvergütung fördert die Ausrichtung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der DFV Deutsche Familienversicherung AG daher nicht nur durch variable Vergütungsbestandteile, die von der Erreichung konkreter strategischer, operativer oder auf Nachhaltigkeit ausgerichteter Ziele abhängig sind. Die Festlegung eines stärker auf die variable Vergütung ausgerichteten Systems birgt nach Ansicht des Aufsichtsrats die Gefahr, dass Anreize für Verhaltensweisen gesetzt werden, die einer nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft entgegenwirken könnten. Durch die schwerpunktmäßige Festvergütung werden derartige Fehlanreize weitestgehend ausgeschlossen, ohne die Anreizwirkung variabler Vergütungsbestandteile unberücksichtigt zu lassen.

Im Rahmen der Entwicklung des von der Hauptversammlung am 19. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat die bisherige Struktur der Vergütung der Vorstandsmitglieder der DFV Deutsche Familienversicherung AG einer Angemessenheitsprüfung unter Berücksichtigung der folgenden Kriterien unterzogen: die zukünftige Geschäftsstrategie, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg des Unternehmens, die Aufgaben der einzelnen Mitglieder des Vorstands und deren

persönliche Leistung in der Vergangenheit sowie das Branchenumfeld und die Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt.

2 BESTIMMUNG DER STRUKTUR UND HÖHE DER GESAMTVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Der Aufsichtsrat legt jeweils bei Abschluss des Vorstandsdienstvertrags in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Diese ist für jedes Vorstandsmitglied jeweils die Summe aus fester und variabler Vergütung.

Bei der Festlegung achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Gesamtvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds steht. Der Aufsichtsrat kann bei der Bestimmung der Höhe der Gesamtvergütung die Qualifikation und Erfahrung sowie die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigen. Außerdem berücksichtigt er die wirtschaftliche Lage, die künftige Geschäftsstrategie sowie den Erfolg des Unternehmens. Der Aufsichtsrat trägt dafür Sorge, dass die Vergütung marktüblich ist.

In die Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder fließt kein vertikaler Vergütungsvergleich ein, bei dem die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft berücksichtigt werden.

Das Vergütungssystem erlaubt es dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Das System sieht vor, dass der Aufsichtsrat funktions-spezifische Differenzierungen – zum Beispiel für den Vorstandsvorsitzenden oder für die für einzelne Ressorts zuständigen Vorstandsmitglieder – nach pflichtgemäßem Ermessen und unter Berücksichtigung von Kriterien festlegen kann, wie beispielsweise Marktgegebenheiten oder Erfahrung des Vorstandsmitglieds.

3 VERGÜTUNGSBESTANDTEILE IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus den drei Komponenten:

- einer erfolgsunabhängigen Festvergütung (hierzu unter 3.1.);
- dem sog. F-Bonus (hierzu unter 3.2.); und
- dem sog. V-Bonus (hierzu unter 3.3.).

3.1 Festvergütung

3.1.1 Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine jährliche erfolgsunabhängige Grundvergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausgezahlt wird.

3.1.2 Nebenleistungen

Darüber hinaus werden den Vorstandsmitgliedern Sachbezüge und Nebenleistungen gewährt, wie beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen und der Abschluss einer D&O-Versicherung.

3.2 F-Bonus

Den Vorstandsmitgliedern wird eine einjährig bemessene, erfolgsabhängige, kurzfristig orientierte variable Vergütung gewährt (sog. „F-Bonus“), die auf dem Erreichen bestimmter finanzieller- und unternehmerischer Ziele basiert. Der F-Bonus beträgt pro Vorstandsmitglied maximal T€ 50.

Die für ein Geschäftsjahr relevanten Zielstellungen legt der Aufsichtsrat auf Basis der Unternehmensplanung vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres fest. Grundsätzlich bestimmt sich die Auszahlung und die Höhe des F-Bonus nach dem Erreichen von drei im Voraus festgelegten Primärzielen. Zudem werden je zwei Sekundärziele vereinbart, deren Erreichen das Nicht-Erreichen eines Primärziels zum Zwecke der Feststellung, ob und in welcher Höhe der F-Bonus ausbezahlt wird, kompensieren kann.

Bei den festzulegenden Zielstellungen handelt es sich um operative und strategische Ziele der Gesellschaft oder ihres Konzerns. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden konkret die folgenden Zielstellungen als Primärziele vereinbart: Vertriebsleistung im Neugeschäft, die Ertragskraft der Gesellschaft in Form eines Konzern-Vorsteuerergebnisses und die erfolgreiche Umsetzung eines Restrukturierungsprojekts. Als Sekundärziele wurden für das Geschäftsjahr 2022 zum einen der erfolgreiche Umbau der Kommunikationsplattformen und zum anderen die Verbesserung des Kombi-Produktes nebst Durchführung einer erfolgreichen Unfallkampagne festgelegt.

Der Aufsichtsrat legt die Zielstellungen für den F-Bonus anhand der konkreten Verhältnisse im bevorstehenden Geschäftsjahr fest. Dem Aufsichtsrat steht es offen, andere als die vorgenannten Zielstellungen zu definieren und in den konkreten Kriterienkatalog für ein kommendes Geschäftsjahr aufzunehmen. Da sich die Verhältnisse der Gesellschaft von Geschäftsjahr zu Geschäftsjahr ändern, können auch die jeweils zu vereinbarenden Zielstellungen unterschiedlich sein.

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Auswahl der Zielstellungen stets daran, die Strategie der Gesellschaft und ihre langfristige Entwicklung zu fördern. Damit schafft der F-Bonus Anreize, das operative Geschäft an der übergeordneten Unternehmensstrategie auszurichten und leistet so einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Unternehmensentwicklung.

Der Aufsichtsrat stellt in der Aufsichtsratssitzung, in der über die Billigung des Jahres- und des Konzernabschlusses für das vergangene Geschäftsjahr Beschluss gefasst wird, für das jeweilige Vorstandsmitglied die tatsächliche Zielerreichung für den F-Bonus fest. Voraussetzung für die Auszahlung des F-Bonus ist grundsätzlich die Erreichung sämtlicher für das Geschäftsjahr festgelegter Primärziele, d.h. jeweils die Erreichung von 100 % der Zielstellung jedes Primärziels, durch den Vorstand. Wird maximal ein Primärziel in vertretbarem Umfang unterschritten, d.h. nicht zu 100 % erreicht, kann der Aufsichtsrat durch eine sog. Toleranzklärung dennoch den F-Bonus für das Geschäftsjahr gewähren, falls beide für das Geschäftsjahr festgelegten Sekundärziele erreicht wurden. Ob die vereinbarten Ziele erreicht wurden, wird anhand der Rechnungslegung der Gesellschaft bzw. des Konzerns (bei Zielen in Form finanzieller Kennzahlen) oder anhand hierzu von der Gesellschaft bereitzustellender Informationen (bei nicht-finanziellen Zielen tatsächlicher oder sonstiger Art) ermittelt.

Die Auszahlung des F-Bonus erfolgt in bar unmittelbar nach der Feststellung des Jahresabschlusses.

3.3 V-Bonus

Die Vorstandsmitglieder der DFV Deutsche Familienversicherung AG sind dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, nachhaltiges Wachstum zu fördern und eine dauerhafte Wertschaffung zu erzielen. Aus diesem Grund wird den Vorstandsmitgliedern eine weitere variable Vergütung gewährt (sog. „V-Bonus“), die auf dem nachhaltigen Bestehen der im Rahmen des jeweiligen F-Bonus für ein Geschäftsjahr (Bewertungsjahr) gewährten Zielstellungen in den auf das Bewertungsjahr folgenden zwei Geschäftsjahren basiert. Der V-Bonus beträgt pro Vorstandsmitglied maximal T€ 75.

Voraussetzung für die Berechtigung zu einem V-Bonus ist zunächst das Erreichen eines F-Bonus für das Bewertungsjahr. Der V-Bonus setzt sodann voraus, dass die Nachhaltigkeit des Erreichens der für den konkreten F-Bonus relevanten Zielstellungen in den beiden auf das Bewertungsjahr folgenden Geschäftsjahren festgestellt werden kann. Ob eine Zielstellung nachhaltig erreicht wurde, beurteilt der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen anhand des Erreichens der für das Bewertungsjahr festgesetzten Zielstellungen in den beiden darauffolgenden Geschäftsjahren. Dabei kommen dieselben Methoden zur Anwendung wie bei der Feststellung der Erreichung des F-Bonus. Die maßgeblichen Zielstellungen sollen grundsätzlich nicht nachträglich geändert werden. Allerdings hat der Aufsichtsrat das Recht, eine frühere Zielstellung zu „kassieren“, wenn diese aufrecht zu erhalten nicht mehr im Gesellschaftsinteresse liegt.

Für die Berechnung der Höhe des V-Bonus werden etwaige Zielüberschreitungen bzw. Zielunterschreitungen aus den drei für den entsprechenden F-Bonus maßgeblichen Primärzielstellungen zusammengerechnet. Bei einer durchschnittlichen Zielerreichung sämtlicher Primärzielstellungen zu 100 %, beträgt der V-Bonus 100 %. Ergibt sich bei der Zusammenrechnung sämtlicher Zielüber- bzw. -unterschreitungen eine positive Zielerreichung in Bezug auf sämtliche Primärzielstellungen (Gesamt-Zielüberschreitung) von mindestens 5 %, erhöht sich der V-Bonus um vorab definierte Sonderstufen:

Gesamt-Zielüberschreitung	Erhöhung des V-Bonus
5 % (Sonderstufe 1):	5 %
10 % (Sonderstufe 2):	20 %
15 % (Sonderstufe 3):	50 %
20 % (Sonderstufe 4):	100 %
30 % (Sonderstufe 5):	150 %

Der V-Bonus wird in Form einer Barzahlung in zwei Tranchen gewährt. Er ist im zweiten und im dritten auf das Bewertungsjahr folgenden Geschäftsjahr jeweils zum gleichen Zeitpunkt wie ein F-Bonus zur Auszahlung fällig. Die Sonderstufe des V-Bonus wird im zweiten Folgejahr ausbezahlt. Die Zahlungen auf den V-Bonus sind binnen drei Monaten nach Auszahlung in Höhe von 50 % zum Erwerb von Aktien der Gesellschaft zu verwenden.

3.4 Anwendung des F-Bonus und des V-Bonus im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 wurden der F-Bonus und der V-Bonus wie folgt angewandt:

Bei den drei vereinbarten Primärzielen wurden in zwei Fällen messbare finanzielle Leistungskriterien angewendet, in einem Fall hingegen das Eintreten eines nichtfinanziellen Leistungskriteriums. Konkret war beim Primärziel „Vertriebsleistung im Neugeschäft“ ein Neugeschäftsvolumen von 20 Mio. € zu 12 Monatsbeiträgen (direkte Vertriebskosten als transaktionsbezogene Kosten) zu erreichen, was durch das in 2022 gebuchte Neugeschäft (Erst- und Rückversicherung) deutlich überschritten wurde. Das Primärziel „Ertragskraft“ in Form eines Konzern-Vorsteuerergebnisses von mindestens 1 Mio. € wurde ebenfalls deutlich übertroffen, da ein Konzern-Vorsteuerergebnis von 1,7 Mio. € erreicht wurde. Schließlich wurde das Primärziel „Projekt 22“ durch erfolgreiche Umsetzung von Initiativen auf den Feldern Wachstum und Profitabilität, Kundenservice, Automatisierung, Produktqualität und Onlinekommunikation ebenfalls erreicht. Auch für die beiden vereinbarten Sekundärziele „Umbau aller Kommunikationsplattformen“ und „Verbesserung des Kombi Produktes und Durchführung einer erfolgreichen Unfallkampagne“ wies der Vorstand dem Aufsichtsrat die erfolgreiche Umsetzung nach. Für alle vereinbarten Primär- und Sekundärziele stellte der Vorstand dem Aufsichtsrat im Februar 2023 die entsprechenden finanziellen sowie nichtfinanziellen Informationen zur Bemessung des Grads der Zielerreichung zur Verfügung. Da sämtliche für das Geschäftsjahr 2022 vereinbarten Primär- und Sekundärziele zu mindestens 100 % erreicht wurden, war keine weitere Gewichtung der Zielerreichung in den einzelnen Zielen vorzunehmen.

Für das Geschäftsjahr 2022 legte der Aufsichtsrat auf dieser Grundlage einen F-Bonus in Höhe von jeweils T€50 für jedes Vorstandsmitglieder fest, die zum Zeitpunkt der Aufsichtsratssitzung, in der über die Billigung des Jahres- und des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 Beschluss gefasst wurde, bestellt waren.

Da das zugrundeliegende Vergütungssystem (einschließlich V-Bonus) erst durch die Hauptversammlung vom 19. Mai 2021 gebilligt worden war, war im März 2023 erstmals eine Entscheidung über die Gewährung eines V-Bonus für ein Bewertungsjahr zu treffen, und zwar das nachhaltige Erreichen der Ziele des Bewertungsjahres 2021 auch in 2022. Hierfür war zunächst die unter 3.3. genannte Voraussetzung für die Berechtigung zu einem V-Bonus grundsätzlich gegeben, weil der F-Bonus im Bewertungsjahr 2021 erreicht war. Die für die konkrete Berechtigung zum V-Bonus relevante Frage, ob die Nachhaltigkeit des Erreichens der für den konkreten F-Bonus relevanten Zielstellungen auch in 2022 festgestellt werden konnte, beurteilte der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen anhand derselben Methoden wie bei der Feststellung der Erreichung des F-Bonus in 2021. Im Ergebnis kam der Aufsichtsrat bei der Beurteilung der Frage, ob die Primär- und Sekundärziele des Bewertungsjahres 2021 (siehe im Einzelnen dazu den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021) auch im Geschäftsjahr 2022 erreicht wurden, zu der Erkenntnis, dass dies der Fall war. Damit ist für den Vorstand die Berechtigung für die Zahlung der ersten Tranche des V-Bonus mit Bezug zum Bewertungsjahr 2021 in 2022 gegeben.

4 MAXIMALVERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die Maximalvergütung ist die betragsmäßige Höchstgrenze und somit der tatsächliche maximale Zufluss für das betreffende Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung erfasst damit den maximalen Aufwand der DFV Deutsche Familienversicherung AG für das jeweilige Vorstandsmitglied.

Die Maximalvergütung für ein Vorstandsmitglied beträgt T€ 700.

5 RELATIVER ANTEIL DER VERGÜTUNGSKOMPONENTEN AN DER MAXIMAL-GESAMTVERGÜTUNG

Die relativen Anteile der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Maximal-Gesamtvergütung (in %) soll (unter der Annahme einer 100 %-Zielerreichung für den F- und V-Bonus) für alle Vorstandsmitglieder in etwa (+/- 5 %) betragen:

- Festvergütung: ca. 70 - 85 %
- F-Bonus: ca. 5 - 15 %
- V-Bonus: ca. 10 - 20 %

Der Anteil der Festvergütung (Grundvergütung, Nebenleistungen und ggf. Versorgungszusagen) liegt bei rund 70 - 85 % der Maximal-Gesamtvergütung. Der Anteil des F-Bonus an der Maximal-Gesamtvergütung beträgt (bei 100 % Zielerreichung) rund 5 - 15 %, während der Anteil des V-Bonus (bei 100 %-Zielerreichung) rund 10 - 20 % der Maximal-Gesamtvergütung ausmacht.

Diese Relationen können durch funktionale Differenzierung und/oder im Rahmen der jährlichen Überprüfung der Vergütung und Anpassung an die Marktüblichkeit variieren.

6 ANGABEN ZU VERGÜTUNGSBEZOGENEN RECHTSGESCHÄFTEN

6.1 Laufzeiten und Beendigung der Dienstverträge

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder wird durch die jeweiligen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder bestimmt. Die Laufzeit der Vorstandsdienstverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsdienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung endet der Vorstandsdienstvertrag ebenfalls vorzeitig.

Die Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern haben die folgenden Laufzeiten.

- Dr. Stefan M. Knoll (bis zum 31. März 2026)
- Dr. Karsten Paetzmann (bis zum 31. Januar 2026)
- Stephan Schinnenburg (ausgeschieden zum 28. Februar 2022)
- Marcus Wollny (bis zum 31. Juli 2025)

6.2 Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags wird die Festvergütung nur zeitanteilig gewährt; ausnahmsweise können hiervon abweichende Regelungen getroffen werden. Eine solche abweichende Regelung besteht derzeit für den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Dr. Stefan M. Knoll. Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sind nicht vereinbart.

In den Dienstverträgen werden keine nachvertraglichen Wettbewerbsverbote vereinbart. Daher wird die Zahlung einer Karenzenschädigung im Vergütungssystem nicht vorgesehen.

7 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die gewährte Vergütung umfasst dabei alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossen sind. Eine geschuldete Vergütung umfasst grundsätzlich alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen.

Bei der kurzfristigen variablen Vergütung (F-Bonus) wird der Bonus gleichwohl als geschuldete Vergütung betrachtet, da die zugrundeliegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag am 31. Dezember vollständig erbracht wurde. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Geschäftsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Geschäftsjahr sicher.

Die langfristig variable Vergütung (V-Bonus) für das Geschäftsjahr 2022 wird grundsätzlich erst in den folgenden Geschäftsjahren zur Auszahlung fällig. Soweit die zugrundeliegende Leistung (F-Bonus) bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2022 (Bewertungsjahr) allerdings vollständig erbracht wurde und damit ein bedingtes Anrecht auf den V-Bonus bei festgestellter Erreichung der Nachhaltigkeitszielstellungen in den beiden auf das Bewertungsjahr folgenden Geschäftsjahren entsteht, wird der V-Bonus jedoch entsprechend als geschuldete Vergütung betrachtet. Somit werden die Bonusauszahlungsbeträge für das Geschäftsjahr der vollständigen Erbringung des F-Bonus angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach weiterem Bedingungseintritt in den jeweils nachfolgenden Geschäftsjahren erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Geschäftsjahr sicher.

Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile. Die festen und variablen Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2022 entsprechen dem durch die Hauptversammlung und in diesem Vergütungsbericht dargestellten maßgeblichen Vergütungssystem.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	Dr. Stefan M. Knoll				Dr. Karsten Paetzmann			
	Vorstandsvorsitzender seit 01.04.2007				Mitglied des Vorstands seit 01.02.2021			
	2021		2022		2021		2022	
	In T€	In %	In T€	In %	In T€	In %	In T€	In %
Festvergütung	600	82%	600	82%	321	68%	350	69%
Nebenleistungen	5	1%	5	1%	28	6%	30	6%
Summe	605	83%	605	83%	349	74%	380	75%
Kurzfristige variable Vergütung								
F-Bonus für Geschäftsjahr 2022	-	-	50	7%	-	-	50	10%
F-Bonus für Geschäftsjahr 2021	50	7%	-	-	50	11%	-	-
Langfristige variable Vergütung¹								
V-Bonus für Geschäftsjahr 2022	-	-	75	10%	-	-	75	15%
V-Bonus für Geschäftsjahr 2021	75	10%	-	-	75	16%	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung (Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG)²	730	100%	730	100%	474	100%	505	100%

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (Forts.)	Stephan Schinnenburg ³				Marcus Wollny			
	Mitglied des Vorstands 01.04.2018 – 28.02.2022				Mitglied des Vorstands seit 01.08.2018			
	2021		2022		2021		2022	
	In T€	In %	In T€	In %	In T€	In %	In T€	In %
Festvergütung	400	99%	67	99%	300	70%	300	70%
Nebenleistungen	6	1%	1	1%	6	1%	6	1%
Summe	406	100%	68	100%	306	71%	306	71%
Kurzfristige variable Vergütung								
F-Bonus für Geschäftsjahr 2022	-	-	0	0%	-	-	50	12%
F-Bonus für Geschäftsjahr 2021	0	0%	-	-	50	12%	-	-
Langfristige variable Vergütung⁴								
V-Bonus für Geschäftsjahr 2022	-	-	0	0%	-	-	75	17%
V-Bonus für Geschäftsjahr 2021	0	0%	-	-	75	17%	-	-
Summe gewährte und geschuldete Vergütung (Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG)⁵	406	100%	68	100%	431	100%	431	100%

Die im Vergütungssystem festgelegte jährliche Maximalvergütung in Höhe von T€ 700 pro Vorstandsmitglied ist im Geschäftsjahr 2022 jeweils eingehalten worden.

¹ Bedingtes Anrecht, da der V-Bonus für das jeweilige Bewertungsjahr das Erreichen des F-Bonus im Bewertungsjahr sowie die Feststellung der Nachhaltigkeit des Erreichens der für den F-Bonus für das Bewertungsjahr relevanten Zielstellungen in den beiden folgenden Geschäftsjahren voraussetzt.

² Einschließlich des bedingten Anrechts auf einen V-Bonus für das Geschäftsjahr 2021 und 2022 und vor einer Begrenzung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung, siehe Abschnitt 4).

³ Vorstandsmitglied bis 28. Februar 2022. Im Zuge der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags im Sinne von § 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG wurde in 2022 eine Abfindung in Höhe von T€600 gezahlt.

⁴ Bedingtes Anrecht, da der V-Bonus für das jeweilige Bewertungsjahr das Erreichen des F-Bonus im Bewertungsjahr sowie die Feststellung der Nachhaltigkeit des Erreichens der für den F-Bonus für das Bewertungsjahr relevanten Zielstellungen in den beiden folgenden Geschäftsjahren voraussetzt.

⁵ Einschließlich des bedingten Anrechts auf einen V-Bonus für das Geschäftsjahr 2021 und vor einer Begrenzung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung, siehe Abschnitt 4).

8 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN DER DFV AG UND DES DFV-KONZERNS

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der DFV Deutsche Familienversicherung AG bzw. des DFV-Konzerns und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis zum vorangegangenen Geschäftsjahr.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der DFV Deutsche Familienversicherung AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch maßgeblich von der Entwicklung von Kennzahlen des DFV Konzerns abhängig ist, wird darüber hinaus als Ertragsentwicklung des DFV Konzerns auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen Jahresergebnisses des DFV Konzerns für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft des DFV Konzerns abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des DFV Konzerns, zu denen im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 184 Mitarbeiter gehörten (Geschäftsjahr 2021: 178 Mitarbeiter), berücksichtigt und die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Entsprechend wurde für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der DFV Deutsche Familienversicherung AG vorgegangen. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile.

Vergleich jährliche Vorstandsvergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung in %	2022 ggü. 2021
Vorstandsvergütung⁶	
Dr. Stefan M. Knoll	-0,1%
Dr. Karsten Paetzmann ⁷	-
Stephan Schinnenburg ⁸	-
Marcus Wollny	-0,0%
Ertragsentwicklung	
Jahresergebnis DFV AG	+142,4%
Jahresergebnis DFV Konzern	+166,7%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis	
DFV AG	+10,0%
DFV Konzern	+0,7%

⁶ Einschließlich des bedingten Anrechts auf einen V-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 und vor einer Begrenzung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung, siehe Abschnitt 4).

⁷ Vorstandsmitglied seit 1. Februar 2021.

⁸ Vorstandsmitglied bis 28. Februar 2022.

AUFSICHTSRAT UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Im Geschäftsjahr 2022 setzte sich der Aufsichtsrat aus fünf Mitgliedern zusammen:

- Carola Theresia Paschola, Vorsitzende (seit 25. Mai 2022)
- Dr. Hans-Werner Rhein, Vorsitzender (bis 25. Mai 2022)
- Dr. Ulrich Gauß (seit 23. Mai 2019)
- Georg Glatzel (seit 27. April 2017)
- Axel Hellmann (seit 25. Mai 2022)
- Luca Pesarini, stellvertretender Vorsitzender (seit 25. Februar 2011)
- Herbert Pfennig (bis 25. Mai 2022)

§ 15 Abs. 1 der Satzung der DFV Deutsche Familienversicherung AG sieht vor, dass die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung festgesetzt wird. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 99,99 % gebilligt.

1 GRUNDZÜGE UND ZIELE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung, zuzüglich der auf die Vergütung anfallenden Umsatzsteuer, ausgestaltet; variable Vergütungselemente sind nicht vorgesehen. Hinzu kommt die Erstattung der durch die Ausübung des Amtes vernünftigerweise entstehenden Auslagen, z.B. tatsächlich angefallene Reisekosten, sowie die auf die Vergütung und den Auslagenersatz anfallende Umsatzsteuer. Zudem werden die Aufsichtsratsmitglieder auf Kosten der Gesellschaft in eine von ihr abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen, soweit eine solche Versicherung besteht.

Die Festvergütung stärkt die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder und leistet so einen mittelbaren Beitrag „zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG). Das Vergütungssystem incentiviert Aufsichtsratsmitglieder zugleich, sich proaktiv für die „Förderung der Geschäftsstrategie“ (vgl. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG) einzusetzen, indem der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden des Aufsichtsrats, der besonders eng an der Besprechung strategischer Fragen beteiligt ist, sowie der gesteigerte Aufwand des Vorsitzenden des Prüfungsausschusses im Rahmen der Prüfungsausschusssitzungen angemessen berücksichtigt wird.

Eine rechtlich verbindliche Verknüpfung einer Einbeziehung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer ist nicht in der Satzung verankert, entspricht nicht der Funktionsverschiedenheit des nicht operativ tätigen Aufsichtsrats und würde die Entscheidungsfreiheit der Aktionärinnen und Aktionäre über die Vergütung des Aufsichtsrats ungebührlich einschränken.

Die aktuelle Festvergütung ist von der Hauptversammlung für Aufsichtsratsmitglieder auf T€ 30 und für die Aufsichtsratsvorsitzende auf T€ 60 jährlich festgesetzt worden. Die Hauptversammlung hat für den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses eine zusätzliche aktuelle Festvergütung von T€ 15 beschlossen.

Die Vergütung für ein Geschäftsjahr ist fällig nach Ende der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das vorausgegangene Geschäftsjahr entscheidet.

2 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Aufsichtsratsmitgliedern in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Gewährte Vergütung bedeutet dabei alle Beträge, die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossen sind. Geschuldete Vergütung bedeutet alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen.

Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats insgesamt

In T€	2022	2021
Festvergütung	195	180
Nebenkosten (D&O-Versicherung)	50	34
Gesamt	245	214

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen, zu denen auch die auf die Vergütung, Reisekosten und Auslagen etwaig entfallende Umsatzsteuer gehört, in Höhe von T€ 2 (Geschäftsjahr 2021: T€ 5). Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz in 2022 auf T€ 247 (Geschäftsjahr 2021: T€ 219).

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats individuell

		Fest- vergütung in T€	In %	Neben- kosten in T€	In %	Gesamt in T€
Carola Theresia Paschola, Vorsitzende (seit 25. Mai 2022)	2022	35	83,0%	7	17,0%	42
	2021	-	-	-	-	-
Dr. Hans-Werner Rhein, Vorsitzender (bis 25. Mai 2022)	2022	25	77,7%	7	22,3%	32
	2021	60	89,7%	7	10,3%	67
Dr. Ulrich Gauß	2022	45	86,2%	7	13,8%	52
	2021	30	81,4%	7	18,6%	37
Georg Glatzel	2022	30	80,7%	7	19,3%	37
	2021	30	81,4%	7	18,6%	37
Axel Hellmann (seit 25. Mai 2022)	2022	18	70,9%	7	29,1%	25
	2021	-	-	-	-	-
Luca Pesarini, stellvertretender Vorsitzender	2022	30	80,7%	7	19,3%	37
	2021	30	81,4%	7	18,6%	37
Herbert Pfennig (bis 25. Mai 2022)	2022	13	63,5%	7	36,5%	20
	2021	30	81,4%	7	18,6%	37

3 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTLICHEN VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMERN DER DFV AG UND DES DFV-KONZERNS

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der DFV Deutsche Familienversicherung AG bzw. des DFV-Konzerns und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis zum vorangegangenen Geschäftsjahr.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der DFV Deutsche Familienversicherung AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch maßgeblich von der Entwicklung von Kennzahlen des DFV Konzerns abhängig ist, wird darüber hinaus als Ertragsentwicklung des DFV Konzerns auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen Jahresergebnisses des DFV Konzerns für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft des DFV-Konzerns abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, zu denen im Geschäftsjahr 2022 durchschnittlich 184 Mitarbeiter gehörten (Geschäftsjahr 2021: 178 Mitarbeiter), berücksichtigt und die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Entsprechend wurde für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der DFV Deutsche Familienversicherung AG vorgegangen. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, für Nebenleistungen, für Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie für jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile.

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung gem. § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung in %	2022 ggü. 2021
Aufsichtsratsvergütung	
Carola Theresia Paschola (Vorsitzende)	-
Dr. Hans-Werner Rhein (Vorsitzender)	-
Dr. Ulrich Gauß	+41,6%
Georg Glatzel	+0,9%
Axel Hellmann	-
Luca Pesarini (stellvertretender Vorsitzender)	+0,9%
Herbert Pfennig	-
Ertragsentwicklung	
Jahresergebnis DFV AG	+142,4%
Jahresergebnis DFV Konzern	+166,7%
Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis	
DFV AG	+10,0%
DFV Konzern	+0,7%

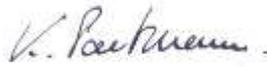
Die Aufsichtsratsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2022 keine persönlichen Leistungen, wie z.B. Beratungs- oder Vermittlungsdienstleistungen, für die DFV Deutsche Familiengesellschaft AG oder deren Tochtergesellschaften erbracht und daher auch keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.

Frankfurt am Main, 28. März 2023

Für den Vorstand

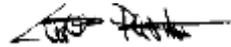


Dr. Stefan M. Knoll
Vorsitzender des Vorstands



Dr. Karsten Paetzmann
Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Carola Theresia Paschola
Vorsitzende des Aufsichtsrats

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die DFV Deutsche Familienversicherung AG, Frankfurt am Main

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der DFV Deutsche Familienversicherung AG, Frankfurt am Main, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des *IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1)* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 28. März 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Rouven Schmidt)
Wirtschaftsprüfer

(Josip Krolo)
Wirtschaftsprüfer