

# **DFV Deutsche Familien- versicherung AG**

## **Der digitale Direktversicherer**

**Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023**

## ZUM VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gemäß § 162 AktG stellt die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der DFV Deutsche Familienversicherung AG im Geschäftsjahr 2023 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.

Die Hauptversammlung der DFV Deutschen Familienversicherung AG hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 mit einer Mehrheit von 97,5 % am 24. Mai 2023 gebilligt. In Anbetracht der hohen Zustimmung bestand grundsätzlich keine Veranlassung, die Berichterstattung bzw. Umsetzung des Vergütungssystems zu hinterfragen. Unabhängig davon erörtert der Aufsichtsrat aber in regelmäßigen Abständen, ob das Vergütungssystem vor dem Hintergrund der nachhaltigen und langfristigen Unternehmensstrategie und Unternehmensentwicklungen ggf. anzupassen ist.

Im Geschäftsjahr 2023 setzte sich der Vorstand aus folgenden Mitgliedern zusammen:

- Dr. Stefan M. Knoll, Chief Executive Officer
- Dr. Bettina Hornung, Chief Information Officer seit 1. Juni 2023
- Ansgar Kaschel, Chief Sales Officer seit 1. April 2023
- Dr. Karsten Paetzmann, Chief Financial Officer
- Marcus Wollny, Chief Information Officer bis 31. Mai 2023 und Executive Board Officer bis 31. Juli 2023

### 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 eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung und Geschäftsstrategie.

Da die DFV Deutsche Familienversicherung AG ein Versicherungsunternehmen ist, berücksichtigt das Vergütungssystem über die aktienrechtlichen Vorgaben hinaus weitere, 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 damit 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 im Gegensatz zu variablen Vergütungsbestandteilen, 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 werden die wirtschaftliche Lage, die künftige Geschäftsstrategie sowie der Erfolg des Unternehmens berücksichtigt. 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 dem Aufsichtsrat, bei der Höhe der Gesamtvergütung die Funktion und den Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder zu berücksichtigen. Das System sieht vor, dass der Aufsichtsrat funktionspezifische 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 2023**

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds besteht aus 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 ausbezahlt 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 ausgezahlt wird, kompensieren kann.

Bei den festzulegenden Zielstellungen handelt es sich um operative und strategische Ziele der Gesellschaft oder ihres Konzerns. Für das Geschäftsjahr 2023 wurden folgende Zielstellungen als Primärziele vereinbart: Vertriebsleistung im Neu- und Mehrgeschäft, die Ertragskraft der Gesellschaft in Form eines Konzern-Vorsteuerergebnisses und die Verabschiedung einer Digitalisierungsstrategie. Als Sekundärziele wurden für das Geschäftsjahr 2023 zum einen der erfolgreiche Aufbau einer CRM Factory und zum anderen die Einholung eines Nachhaltigkeitsratings festgelegt. Für eine detaillierte Ausführung der vereinbarten Zielstellungen für 2023 wird auf Abschnitt 3.4 verwiesen.

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, können auch die jeweils zu vereinbarenden Zielstellungen für jedes Geschäftsjahr unterschiedlich ausgestaltet 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 damit 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 nicht mehr im Gesellschaftsinteresse liegt.

Für die Berechnung der Höhe des V-Bonus werden etwaige Zielüberschreitungen bzw. Zielunterschreitungen aus den drei maßgeblichen Primärzielstellungen des F-Bonus zusammengerechnet. Bei einer durchschnittlichen Zielerreichung sämtlicher Primärzielstellungen von 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 um
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 der 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 2023

Im Geschäftsjahr 2023 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 Neu- und Mehrgeschäft“ ein Neugeschäftsvolumen von 18 Mio. € zu 12 Monatsbeiträgen (direkte Vertriebskosten als transaktionsbezogene Kosten) zu erreichen, welches in 2023 mit einem gebuchten Neu- und Mehrgeschäft in Höhe von 19,3 Mio. € überschritten wurde. Das Primärziel „Ertragskraft“ in Form eines Konzern-Vorsteuerergebnisses von mindestens 4 Mio. € wurde ebenfalls übertroffen, da ein Konzern-Vorsteuerergebnis von über 5 Mio. € erreicht wurde. Schließlich wurde das Primärziel „Digitalisierungsstrategie“ ebenfalls erreicht. Auch für die beiden vereinbarten Sekundärziele „CRM Factory“ und „Nachhaltigkeitsrating“ wies der Vorstand dem Aufsichtsrat die erfolgreiche Umsetzung nach. Für alle vereinbarten Primär- und Sekundärziele stellte der Vorstand dem Aufsichtsrat im März 2024 die entsprechenden finanziellen sowie nichtfinanziellen Informationen zur Bemessung des Grads der Zielerreichung zur Verfügung. Da sämtliche für das Geschäftsjahr 2023 vereinbarten Primär- und Sekundärziele zu mindestens 100 % erreicht wurden, war keine weitere Gewichtung der Zielerreichung in den einzelnen Zielen vorzunehmen.

Für das Geschäftsjahr 2023 legte der Aufsichtsrat auf dieser Grundlage einen F-Bonus in Höhe von jeweils T€50 für jedes Vorstandsmitglied fest, die zum Zeitpunkt der Aufsichtsratssitzung, in der über die Billigung des Jahres- und des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023 Beschluss gefasst wurde, bestellt waren. Dabei wurde der F-Bonus für jene beiden Vorstandsmitglieder, die in 2023 unterjährig bestellt wurden, zeitanteilig gewährt.

Im April 2024 war mit Blick auf das nachhaltige Erreichen der Ziele des Bewertungsjahres 2021 erneut eine Entscheidung über die Gewährung eines V-Bonus für das Bewertungsjahr 2023 zu treffen. Hierfür war zunächst die unter 3.3. genannte Voraussetzung für die Berechtigung zu einem V-Bonus grundsätzlich gegeben, weil der F-Bonus in den Bewertungsjahren 2021 und 2022 jeweils erreicht wurde. 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 2023 festgestellt werden konnte, beurteilte der Aufsichtsrat nach seinem pflichtgemäßen Ermessen anhand derselben Methoden wie bei der Feststellung der Erreichung des F-Bonus in 2021. Dabei berücksichtigte der Aufsichtsrat, im Einklang mit den Regelungen des Vergütungssystems, dass das Nichterreichen eines der Primärziele des Bewertungsjahres 2021 in 2023 durch das Erreichen beider Sekundärziele des Bewertungsjahres 2021 in 2023 kompensiert wurde. 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 2023 erreicht wurden, zu der Erkenntnis, dass dies der Fall war. Damit ist für den Vorstand die Berechtigung für die Zahlung der zweiten Tranche des V-Bonus in Bezug auf das Bewertungsjahr 2021 in 2023 gegeben.

Ebenso war im April 2024 über die Gewährung eines V-Bonus für das Bewertungsjahr 2022 zu entscheiden. Auch hierfür war zunächst die Voraussetzung für die Berechtigung zu einem V-Bonus grundsätzlich gegeben, weil der F-Bonus im Bewertungsjahr 2022 erreicht wurde. Die für die Berechtigung zum V-Bonus relevante Frage, ob die Nachhaltigkeit des Erreichens der für den konkreten F-Bonus relevanten Zielstellungen auch in 2023 festgestellt werden konnte, bejahte der Aufsichtsrat auch hier nach seinem pflichtgemäßen Ermessen und anhand derselben Methoden wie bei der Feststellung der Erreichung des F-Bonus in 2022. Der Aufsichtsrat kam bei der Beurteilung der Frage, ob die Primär- und Sekundärziele des Bewertungsjahres 2022 (siehe im Einzelnen dazu den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022) auch im Geschäftsjahr 2023 erreicht wurden, zu der Erkenntnis, dass dies der Fall war, weil auch hier die beiden erreichten Sekundärziele das Nichterreichen eines Primärziels kompensierten. Damit ist für den Vorstand die Berechtigung für die Zahlung der ersten Tranche des V-Bonus mit Bezug zum Bewertungsjahr 2022 in 2023 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 wie folgt berücksichtigt werden:

- 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. Bettina Hornung (bis zum 31. Mai 2026)
- Ansgar Kaschel (bis zum 31. März 2026)
- Dr. Karsten Paetzmann (bis zum 31. Januar 2026)

### **6.2 Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags**

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Dienstvertrags wird die Festvergütung in der Regel zeitanteilig bis zum regulären Vertragsende als einmalige Bruttoabfindung nach einer festgelegten Formel, maximal begrenzt auf das Jahresgehalt, welches für die Restlaufzeit des Dienstvertrages noch zu zahlen gewesen wäre, 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 2023

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Die gewährte Vergütung umfasst dabei alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 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 2023 wird grundsätzlich erst in den folgenden Geschäftsjahren zur Auszahlung fällig. Soweit die zugrundeliegende Leistung (F-Bonus) bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2023 (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 Bedingungeintritt 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 2023 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. Bettina Hornung**Vorstandsvorsitzender  
seit 01.04.2007Mitglied des Vorstands  
seit 01.06.2023

	2022		2023		2022		2023	
	In T€	In %	In T€	In %	In T€	In %	In T€	In %
Festvergütung	600	82%	600	82%	-	-	146	65%
Nebenleistungen <sup>1</sup>	5	1%	8	1%	-	-	5	2%
<b>Summe</b>	<b>605</b>	<b>83%</b>	<b>608</b>	<b>83%</b>	-	-	<b>151</b>	<b>76%</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>								
F-Bonus für Geschäftsjahr 2023	-	-	50	7%	-	-	29	13%
F-Bonus für Geschäftsjahr 2022	50	7%	-	-	-	-	-	-
<b>Langfristige variable Vergütung<sup>2</sup></b>								
V-Bonus für Geschäftsjahr 2023	-	-	75	10%	-	-	44	20%
V-Bonus für Geschäftsjahr 2022	75	10%	-	-	-	-	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung (Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG)<sup>3</sup></b>	<b>730</b>	<b>100%</b>	<b>733</b>	<b>100%</b>	-	-	<b>224</b>	<b>100%</b>

**Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (Forts.)****Ansgar Kaschel****Dr. Karsten Paetzmann**Mitglied des Vorstands  
seit 01.04.2023Mitglied des Vorstands  
seit 01.02.2021

	2022		2023		2022		2023	
	In T€	In %	In T€	In %	In T€	In %	In T€	In %
Festvergütung	-	-	163	62%	350	69%	350	68%
Nebenleistungen <sup>4</sup>	-	-	5	2%	30	6%	37	7%
<b>Summe</b>	-	-	<b>167</b>	<b>64%</b>	<b>380</b>	<b>75%</b>	<b>387</b>	<b>76%</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>								
F-Bonus für Geschäftsjahr 2023	-	-	38	14%	-	-	50	10%
F-Bonus für Geschäftsjahr 2022	-	-	-	-	50	10%	-	-
<b>Langfristige variable Vergütung<sup>5</sup></b>								
V-Bonus für Geschäftsjahr 2023	-	-	56	22%	-	-	75	15%
V-Bonus für Geschäftsjahr 2022	-	-	-	-	75	15%	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung (Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG)<sup>6</sup></b>	-	-	<b>261</b>	<b>100%</b>	<b>505</b>	<b>100%</b>	<b>512</b>	<b>100%</b>

<sup>1</sup> Einschließlich der Inflationsausgleichsprämie gem. § 3 Nr. 11c EStG.<sup>2</sup> 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.<sup>3</sup> Einschließlich des bedingten Anrechts auf einen V-Bonus für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 und vor einer Begrenzung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung, siehe Abschnitt 4).<sup>4</sup> Einschließlich der Inflationsausgleichsprämie gem. § 3 Nr. 11c EStG.<sup>5</sup> 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.<sup>6</sup> Einschließlich des bedingten Anrechts auf einen V-Bonus für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 und vor einer Begrenzung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung, siehe Abschnitt 4).

**Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (Forts.)****Marcus Wollny<sup>7</sup>**Mitglied des Vorstands  
01.08.2018 – 31.07.2023

	2022		2023	
	In T€	In %	In T€	In %
Festvergütung	300	70%	173	96%
Nebenleistungen <sup>8</sup>	6	1%	8	4%
<b>Summe</b>	<b>306</b>	<b>71%</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>				
F-Bonus für Geschäftsjahr 2023	-	-	-	-
F-Bonus für Geschäftsjahr 2022	50	12%	-	-
<b>Langfristige variable Vergütung<sup>9</sup></b>				
V-Bonus für Geschäftsjahr 2023	-	-	-	-
V-Bonus für Geschäftsjahr 2022	75 <sup>10</sup>	17%	-	-
<b>Summe gewährte und geschuldete Vergütung (Gesamtvergütung i.S.v. § 162 AktG)<sup>11</sup></b>	<b>431</b>	<b>100%</b>	<b>181</b>	<b>100%</b>

Die im Vergütungssystem festgelegte jährliche Maximalvergütung in Höhe von T€ 700 pro Vorstandsmitglied ist im Geschäftsjahr 2023 jeweils eingehalten worden.

<sup>7</sup> Vorstandsmitglied bis 31. Juli 2023. Im Zuge der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags im Sinne von § 162 Abs. 2 Nr. 2 AktG wurde in 2023 eine Abfindung in Höhe von T€600 gezahlt.

<sup>8</sup> Einschließlich der Inflationsausgleichsprämie gem. § 3 Nr. 11c EStG.

<sup>9</sup> 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.

<sup>10</sup> Im Rahmen der Vertragsaufhebung wurde vereinbart, dass keine weiteren Vergütungsansprüche, insbes. Ansprüche auf eine variable Vergütung, bestehen. Die bereits gezahlte 1. Tranche des V-Bonus 2022 kann nicht zurückgefordert werden.

<sup>11</sup> Einschließlich des bedingten Anrechts auf einen V-Bonus für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 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 ausgewiesenen Jahresergebnisses des DFV-Konzerns für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 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 2023 durchschnittlich 195 Mitarbeiter gehörten (Geschäftsjahr 2022: 184 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 setzt sich aus dem Personalaufwand für Löhne und Gehälter, Nebenleistungen, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung sowie jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnende kurzfristige variable Vergütungsbestandteile zusammen.

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

Jährliche Veränderung in %	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
<b>Vorstandsvergütung<sup>12</sup></b>		
Dr. Stefan M. Knoll	+0,5 %	-0,1 %
Dr. Bettina Hornung <sup>13</sup>	-	-
Ansgar Kaschel <sup>14</sup>	-	-
Dr. Karsten Paetzmann	+1,3 %	-
Marcus Wollny <sup>15</sup>	-	-0,0 %
<b>Ertragsentwicklung</b>		
Jahresergebnis DFV AG	+287,1 %	+125,5 %
Jahresergebnis DFV-Konzern	+8,0 %	+168,9 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis</b>		
DFV AG	-2,4 %	+10,0 %
DFV-Konzern	+7,1 %	+7,7 %

<sup>12</sup> Einschließlich des bedingten Anrechts auf einen V-Bonus für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 und vor einer Begrenzung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (Maximalvergütung, siehe Abschnitt 4).

<sup>13</sup> Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2023.

<sup>14</sup> Vorstandsmitglied seit 1. April 2023.

<sup>15</sup> Vorstandsmitglied bis 31. Juli 2023.

## AUFSICHTSRAT UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

Im Geschäftsjahr 2023 setzte sich der Aufsichtsrat zunächst aus fünf, dann infolge des Beschlusses der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 zur Verkleinerung des Aufsichtsrats (mit einer Mehrheit von 99,79 % gebilligt), aus drei Mitgliedern zusammen:

- Carola Theresia Paschola, Vorsitzende (seit 25. Mai 2022)
- Dr. Ulrich Gauß (bis 24. Mai 2023)
- Georg Glatzel (seit 27. April 2017)
- Axel Hellmann (bis 24. Mai 2023)
- Luca Pesarini, stellvertretender Vorsitzender (seit 25. Februar 2011)

§ 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 2023 wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 99,99 % gebilligt.

### 1 GRUNDZÜGE UND ZIELE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung, zuzüglich der darauf anfallende Umsatzsteuer, ausgestaltet; variable Vergütungselemente sind nicht vorgesehen. Hinzu kommt die Erstattung durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen, wie z.B. tatsächlich angefallene Reisekosten, sowie auf den Auslagenersatz anfallende Umsatzsteuer. Zudem werden die Aufsichtsratsmitglieder auf Kosten der Gesellschaft abgeschlossenen 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 der 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist in der Satzung nicht 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 am 24. Mai 2023 für Aufsichtsratsmitglieder ab dem 1. Juni 2023 auf T€ 60 und für die Aufsichtsratsvorsitzende auf T€ 75 jährlich festgesetzt worden. Für die Ausschusstätigkeit im Prüfungsausschuss erhält der Vorsitzende bis zum 24. Mai 2023 eine anteilige Vergütung von 15.000 EUR pro Jahr.

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 2023

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Aufsichtsratsmitgliedern in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Gewährte Vergütung bedeutet dabei alle Beträge, die den einzelnen

Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 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€	2023	2022
Festvergütung	195	195
Nebenkosten (D&O-Versicherung)	44	50
<b>Gesamt</b>	<b>239</b>	<b>245</b>

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von T€ 0,2 (Geschäftsjahr 2022: T€ 2), zu welchen auch auf die Vergütung, Reisekosten und Auslagen etwaig entfallende Umsatzsteuer gehört. Die Gesamtbezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz in 2023 auf T€ 239 (Geschäftsjahr 2022: T€ 247).

#### **Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats individuell**

		Fest- vergütung in T€	In %	Neben- kosten in T€	In %	Gesamt in T€
Carola Theresia Paschola, Vorsitzende	2023	70	88,7%	9	11,3%	79
	2022	35	83,0%	7	17,0%	42
Dr. Ulrich Gauß (bis 24. Mai 2023)	2023	18	67,3%	9	32,7%	27
	2022	45	86,2%	7	13,8%	52
Georg Glatzel	2023	48	84,5%	9	15,5%	56
	2022	30	80,7%	7	19,3%	37
Axel Hellmann (bis 24. Mai 2023)	2023	13	58,9%	9	41,1%	21
	2022	18	70,9%	7	29,1%	25
Luca Pesarini, stellvertretender Vorsitzender	2023	48	84,5%	9	15,5%	56
	2022	30	80,7%	7	19,3%	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 2022 und 2023 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 2023 durchschnittlich 195 Mitarbeiter gehörten (Geschäftsjahr 2022: 184 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 %	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>		
Carola Theresia Paschola (Vorsitzende)	+86,7 %	-
Dr. Ulrich Gauß <sup>16</sup>	-	+41,6 %
Georg Glatzel	+51,1 %	+0,9 %
Axel Hellmann <sup>17</sup>	-	-
Luca Pesarini (stellvertretender Vorsitzender)	+51,1 %	+0,9 %
<b>Ertragsentwicklung</b>		
Jahresergebnis DFV AG	+287,1 %	+125,5 %
Jahresergebnis DFV-Konzern	+8,0 %	+168,9 %
<b>Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis</b>		
DFV AG	-2,4 %	+10,0 %
DFV-Konzern	+7,1 %	+0,7 %

Die Aufsichtsratsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2023 keine persönlichen Leistungen, wie z.B. Beratungs- oder Vermittlungsdienstleistungen, für die DFV Deutsche Familienversicherung AG oder deren Tochtergesellschaften erbracht und daher auch keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.

<sup>16</sup> Aufsichtsratsmitglied bis 24. Mai 2023.

<sup>17</sup> Aufsichtsratsmitglied bis 24. Mai 2023.

Frankfurt am Main, 24. April 2024

Für den Vorstand

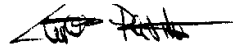


Dr. Stefan M. Knoll  
Vorsitzender des Vorstands



Dr. Karsten Paetzmann  
Mitglied des Vorstands

Für den Aufsichtsrat



Carola Theresia Paschola  
Vorsitzende des Aufsichtsrats





Deloitte GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

## 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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 beigelegten 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 (09.2023))* 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 der IDW-Qualitätsmanagementstandards 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, die 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.



Deloitte GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

#### 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 24. April 2024

Deloitte GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

DocuSigned by:  
  
31E7E2790CA74EE

Rouven Schmidt  
Wirtschaftsprüfer

DocuSigned by:  
  
2AA467D3EF724C8

Josip Krolo  
Wirtschaftsprüfer

