LVM-Gruppe

LVM VERSICHERUNG

Informationen zur Vergütungspolitik der LVM Versicherung

schützen

Versicherungen

Vorsorge

Finanzen

planen

sparen

LVM Versicherung
Kolde-Ring 21
48151 Münster

Telefon: 0251 702-0
info@lvm.de
www.lvm.de

Versionshistorie

Jahr	Wesentliche Änderungen
2021	Ursprungsfassung Transparenzverordnung
2022	Redaktionelle Präzisierungen in Bezug auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Angaben zu Vergütungsleitlinien, Vergütungsansprüchen und Vergütungspraktiken

Die Personalangelegenheiten der LVM-Gruppe werden von dem LVM a.G. wahrgenommen. Die entstehenden Personalkosten werden verursachungsgerecht auf die Unternehmen der LVM-Gruppe verteilt.

Die Vergütungssysteme stehen im Einklang mit den Strategien der Unternehmen der LVM-Gruppe. Die Vergütungssysteme für Geschäftsleitende und Mitarbeitende beinhalten keine negativen Anreize, die zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken oder zur Entstehung von Interessenkonflikten führen. Sie berücksichtigen die wesentlichen Risiken und deren Zeithorizont sowie den Erfolg des Einzelnen bzw. der einzelnen Organisationseinheit und den Gesamterfolg des Unternehmens angemessen.

Nachhaltigkeitsrisiken bilden einen Teil der berücksichtigten Risiken. Sie sind Bestandteil bestehender Risikokategorien bzw. wirken auf diese ein und werden nicht als eigenständige Risikokategorie betrachtet. Nachhaltigkeitsrisiken werden somit mittelbar im Rahmen des Risikomanagementsystems und der Geschäftspolitik der LVM-Gruppe berücksichtigt. Die Berücksichtigung von Risiken in der Vergütungspolitik für Geschäftsleitende erfolgt unter anderem durch Berücksichtigung der Solvenzquote der LVM-Gruppe. Eine unzureichende Kapitalausstattung oder schwerwiegende Pflichtverletzungen einzelner Vorstandsmitglieder können zur Reduktion oder zum Verfall variabler Vergütungsbestandteile führen.

Die Vergütungssysteme werden regelmäßig auf ihre Angemessenheit geprüft und gegebenenfalls angepasst. Die Überprüfung erfolgt jeweils durch den Vorstand bzw. den Aufsichtsrat mit Unterstützung der Abteilung Personal. Aufgrund der Größe der LVM-Gruppe und der internen Organisation wurde auf die Einrichtung unabhängiger Vergütungsausschüsse verzichtet.

Die Vergütung besteht regelmäßig aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. In Abhängigkeit der Funktion variiert das Verhältnis der vorgenannten Vergütungsbestandteile. Dieses Verhältnis ist stets ausgewogen, sodass der feste bzw. garantierte Vergütungsbestandteil einen ausreichend hohen Anteil ausmacht und die Abhängigkeit vom variablen Vergütungsbestandteil vermieden wird.

Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten einen Anteil von 60 % der variablen Vergütung erst mit einer zeitlichen Verzögerung von drei Jahren ausgezahlt. Bei Inhabern der Schlüsselfunktionen wird aufgrund der geringeren Höhe des variablen Vergütungsbestandteils auf eine Auszahlung mit zeitlicher Verzögerung verzichtet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine variable Vergütung. Damit werden mögliche Fehlanreize und Interessenkonflikte vermieden.

Für die Bemessung der variablen Vergütung werden ergebnis- und performanceorientierte Ziele vereinbart. Diese berücksichtigen sowohl quantitative als auch qualitative Vorgaben. Bei den kollektiven Unternehmenszielen stehen Ertrags-, Wachstums- und Kostengrößen im Fokus. Diese werden regelmäßig um geschäftsbereichsbezogene Ziele ergänzt (z.B. Projektergebnisse, Prozessoptimierungen). Individuelle Erfolgskriterien bei Zielvereinbarungen stellen beispielsweise auf Aspekte der Kundenorientierung, der Nachhaltigkeit, der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und unternehmensinterner Richtlinien ab.

Den Mitgliedern der Geschäftsleitung, den Inhabern der Schlüsselfunktionen sowie allen Mitarbeitenden wurden betriebliche Altersversorgungszusagen erteilt. Die Art der Versorgungszusage ist abhängig vom Zeitpunkt des Unternehmenseintritts bzw. vom Zeitpunkt der erstmaligen Bestellung zum Mitglied der Geschäftsleitung. Zuletzt erfolgten beitragsorientierte Leistungszusagen. Zuvor dominierten endgehalts- und dienstzeitabhängige Leistungszusagen. Die Zusagen bei Mitgliedern der Geschäftsleitung sind mit Übergangsgeldregelungen für den Fall fehlender Wiederbestellung ausgestattet.

Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden keine Altersversorgungszusagen erteilt.