

Transparenz der Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken

Die bei der myLife Lebensversicherung AG bestehenden Vergütungssysteme genügen den gesetzlichen Anforderungen und tragen durch ihre Ausgestaltung dem Risikoprofil des Unternehmens angemessenen Rechnung, da sie individuell angemessen sowie transparent und dabei so strukturiert sind, dass sie ein auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtetes solides Management fördern und keine Anreize für ein risikogeneigtes Verhalten schaffen.

In unserer Vergütungspolitik orientieren wir uns nicht an kurzfristigen Zielen und zahlen unseren Mitarbeitern Fixgehälter. Soweit - zum Beispiel bei leitenden Angestellten und Geschäftsführern - eine variable Vergütungskomponente hinzukommt, orientiert sich diese an dem Erreichen von qualitativen, quantitativen und zugleich langfristig nachhaltigen Unternehmenszielen. Ebenso wird in diesen Fällen darauf geachtet, dass der Fixbestandteil der Vergütung einen überwiegenden und ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, so dass eine finanzielle Abhängigkeit von den variablen Vergütungskomponenten vermieden und kein Anreiz geschaffen wird, zwecks Erreichung der Ziele dieser Komponenten unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen.

Die Vergütungssysteme werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.