UNIQA Insurance Group AG

25. ordentliche Hauptversammlung vom 03. Juni 2024

Beschlussvorschläge des Aufsichtsrats

1. Tagesordnungspunkt 1

Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses von UNIQA Insurance Group AG zum 31.12.2023, des Lageberichts und des Konzernlageberichts des Vorstands, des konsolidierten Corporate Governance-Berichts und des gesonderten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts des Vorstands sowie des Vorschlags des Vorstands für die Gewinnverwendung mit dem Bericht des Aufsichtsrats gemäß § 96 AktG je für das Geschäftsjahr 2023.

Kein Antrag und keine Beschlussfassung zu diesem Tagesordnungspunkt.

2. Tagesordnungspunkt 2

Beschlussfassung über die Verwendung des im Jahresabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2023 ausgewiesenen Bilanzgewinns.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt gemäß § 108 Absatz 1 AktG vor, dass die Hauptversammlung folgenden Beschluss fasse:

„Der Bilanzgewinn des Jahres 2023 in Höhe von EUR 176.789.324,96 wird wie folgt verwendet: Ausschüttung einer Dividende von 57 Cent auf jede der dividendenberechtigten Stückaktien (309.000.000 zum 31. Dezember 2023 ausgegebene Stückaktien abzüglich am Tag der Beschlussfassung von der Gesellschaft unmittelbar gehaltener eigener Aktien) im anteiligen Wert zum Grundkapital von je 1,00 Euro. Der verbleibende Betrag soll auf neue Rechnung vorgetragen werden.“

3. Tagesordnungspunkt 3

Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands und der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt gemäß § 108 Absatz 1 AktG vor, dass die Hauptversammlung folgenden Beschluss fasse:

„Den Mitgliedern des Vorstands der Gesellschaft (im Geschäftsjahr 2023) wird für das Geschäftsjahr 2023 die Entlastung erteilt.“

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt gemäß § 108 Absatz 1 AktG ferner vor, dass die Hauptversammlung folgenden Beschluss fasse:

„Den Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft (im Geschäftsjahr 2023) wird für das Geschäftsjahr 2023 die Entlastung erteilt."

4. Tagesordnungspunkt 4

Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2025 und (vorsorgliche) Wahl des Prüfers für die Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Geschäftsjahre 2024 und 2025.

Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats hat dem Gesamtaufsichtsrat vorgeschlagen, PwC Wirtschaftsprüfung GmbH zum Abschlussprüfer des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses je zum 31.12.2025 zu wählen. Die in § 270 UGB und in Regel 80 des Corporate Governance Kodex angeführten Informationen hat der vorgeschlagene Abschlussprüfer erteilt, nämlich eine Bestätigung über das Nichtvorliegen von Ausschlussgründen, eine nach Leistungskategorien gegliederte Aufstellung über das für das vorangegangene Geschäftsjahr von der Gesellschaft erhaltene Entgelt, seine Einbeziehung in das durch das Abschlussprüfer-Aufsichtsgesetz eingerichtete System der externen Qualitätssicherung (einschließlich der aufrechten Registrierung im öffentlichen Register der Abschlussprüferaufsichtsbehörde), die Darlegung und Dokumentation aller Umstände, welche die Besorgnis einer Befangenheit oder Ausgeschlossenheit begründen könnten – solche liegen nicht vor –, sowie jener getroffenen Schutzmaßnahmen, um eine unabhängige und unbefangene Prüfung sicherzustellen.

Der Aufsichtsrat hat auf Grundlage einer Empfehlung des Prüfungsausschusses weiters vorgeschlagen, PwC Wirtschaftsprüfung GmbH (vorsorglich) auch zum Prüfer der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 sowie für das Geschäftsjahr 2025 zu wählen. Diesem Vorschlag hat sich der Vorstand (vorsorglich) angeschlossen. Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen in innerstaatliches Recht ist noch nicht erfolgt. Mit der Umsetzung ist im Laufe des Geschäftsjahrs 2024 zu rechnen. Nach der absehbaren Rechtsentwicklung ist der Prüfer grundsätzlich vor Beginn des zu prüfenden Geschäftsjahrs zu wählen, aufgrund einer Sonderbestimmung ist der Prüfer der Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2024 jedoch im Laufe des Geschäftsjahrs 2024 zu wählen. Insofern liegt ein durch diesen Umstand bedingter Beschlussantrag vor. Der vorgeschlagene Prüfer erfüllt die absehbaren Anforderungen.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt aufgrund des Vorschlags bzw. einer Empfehlung des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats gemäß § 108 Absatz 1 AktG vor, dass die Hauptversammlung folgende Beschlüsse fasse:

„PwC Wirtschaftsprüfung GmbH wird zum Abschlussprüfer des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses je zum 31.12.2025 gewählt; PwC Wirtschaftsprüfung GmbH wird (vorsorglich) zum Prüfer der Nachhaltigkeitsberichterstattung für die Geschäftsjahre 2024 und 2025 gewählt."

5. Tagesordnungspunkt 5

Beschlussfassung über den Vergütungsbericht für die Bezüge des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat einer börsenotierten Gesellschaft haben einen klaren

und verständlichen Vergütungsbericht für die Bezüge der Vorstandsmitglieder und der Aufsichtsratsmitglieder gemäß § 78c AktG und § 98a AktG zu erstellen.

Der Vergütungsbericht für das letzte Geschäftsjahr ist der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar (§ 78d Abs 1 AktG).

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Gesellschaft haben jeweils am 10.04.2024 den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 beschlossen. Der Vergütungsbericht ist auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht worden (und liegt diesem Beschlussvorschlag bei).

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt gemäß § 108 Absatz 1 AktG vor, dass die Hauptversammlung folgenden Beschluss fasse:

„Der Vergütungsbericht für die Bezüge des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023, wie dieser diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./1 angeschlossen (und auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht) ist, wird beschlossen.“

6. Tagesordnungspunkt 6

Beschlussfassung über die Vergütungspolitik.

Der Aufsichtsrat einer bösenotierten Gesellschaft hat die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und der Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß § 78a AktG (Vorstand) und gemäß § 98a AktG (Aufsichtsrat) aufzustellen (Vergütungspolitik). Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung einer börsenotierten Gesellschaft mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung vorzulegen, wobei die Abstimmung empfehlenden Charakter hat und der gefasste Beschluss nicht anfechtbar ist.

Auf Grundlage des Vorschlags des Ausschusses des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten, der auch als Vergütungsausschuss fungiert, hat der Aufsichtsrat die in der 21. ordentlichen Hauptversammlung vom 25.05.2020 beschlossenen Vergütungspolitik in der Aufsichtsratssitzung vom 10.04.2024 neu aufgestellt. Diese neu aufgestellte Vergütungspolitik ist in der 25. ordentlichen Hauptversammlung am 03.06.2024 zur Abstimmung vorzulegen und tritt anstelle der Vergütungspolitik, die von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 25.05.2020 genehmigt wurde.

Der Aufsichtsrat schlägt gemäß § 78b AktG vor, dass die Hauptversammlung folgenden Beschluss fasse:

„Der vom Aufsichtsrat aufgestellten, der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands und die Mitglieder des Aufsichtsrats, wie diese diesem Beschlussvorschlag als Anlage ./2 angeschlossen (und auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite zugänglich gemacht) ist, wird die Zustimmung erteilt.“

7. Tagesordnungspunkt 7

Beschlussfassung über Taggelder und Vergütungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt gemäß § 108 Absatz 1 AktG vor, dass die Hauptversammlung folgenden Beschluss fasse:

„Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird für das Geschäftsjahr 2023 mit EUR 1.180.000,00 insgesamt festgelegt, wobei die Aufteilung auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats der Beschlussfassung des Aufsichtsrats vorbehalten wird. Die Taggelder für Mitglieder des Aufsichtsrats werden mit EUR 1.000,00 je Sitzungstag des Aufsichtsrats und je teilnehmendem Mitglied des Aufsichtsrats festgelegt."

8. Tagesordnungspunkt 8

Beschlussfassung über die Ermächtigung des Vorstands, bis einschließlich 30.06.2029:

(a) das Grundkapital mit Zustimmung des Aufsichtsrats um insgesamt höchstens EUR 80.000.000 durch Ausgabe von bis zu 80.000.000 auf Inhaber oder auf Namen lautenden Stückaktien mit Stimmrecht gegen Bareinlagen oder gegen Sacheinlagen einmal oder mehrmals zu erhöhen,

(b) hierbei mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre gegebenenfalls auszuschließen, wenn das Grundkapital

(b.a.) zum Zweck der Durchführung eines Programms für Mitarbeiterbeteiligung einschließlich von Mitgliedern des Vorstands und/oder leitenden Angestellten oder ausschließlich für Mitglieder des Vorstands und/oder leitende Angestellte oder eines Aktienoptionsplans für Mitarbeiter einschließlich von Mitgliedern des Vorstands und/oder leitenden Angestellten oder ausschließlich für Mitglieder des Vorstands und/oder leitende Angestellte jeweils der Gesellschaft und gegebenenfalls von mit ihr verbundenen Unternehmen, einschließlich, soweit anwendbar, durch Ausgabe von Aktien an eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung im Sinn des § 4d Absatz 4 EStG, oder

(b.b.) gegen Sacheinlagen insbesondere von Unternehmen, Betrieben, Teilbetrieben oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften im In- oder Ausland oder

(b.c.) zur Bedienung einer Mehrzuteilungsoption *(Greenshoe)* oder

(b.d.) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen

erhöht wird, sowie

(c) mit Zustimmung des Aufsichtsrats die Art der neu auszugebenden Aktien (auf Inhaber oder auf Namen lautend), den Ausgabebetrag sowie die sonstigen Ausgabebedingungen festzusetzen (genehmigtes Kapital);

sowie Beschlussfassung über die Änderung der Satzung der Gesellschaft in § 4 Abs 3 gemäß dem Beschluss über das genehmigte Kapital.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt im Hinblick auf die am 30.06.2024 auslaufende Ermächtigung betreffend das genehmigte Kapital unter Hinweis auf den auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlichten sowie in der Hauptversammlung aufliegenden Bericht des Vorstands gemäß § 170 Absatz 2 AktG iVm § 153 Absatz 4

AktG gemäß § 108 Absatz 1 AktG vor, dass die Hauptversammlung folgenden Beschluss fasse:

„Der Vorstand wird ermächtigt, bis einschließlich 30.06.2029

(a) das Grundkapital mit Zustimmung des Aufsichtsrats um insgesamt höchstens EUR 80.000.000 durch Ausgabe von bis zu 80.000.000 auf Inhaber oder auf Namen lautenden Stückaktien mit Stimmrecht gegen Bareinlagen oder gegen Sacheinlagen einmal oder mehrmals zu erhöhen,

(b) hierbei mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre gegebenenfalls auszuschließen, wenn das Grundkapital

(b.a.) zum Zweck der Durchführung eines Programms für Mitarbeiterbeteiligung einschließlich von Mitgliedern des Vorstands und/oder leitenden Angestellten oder ausschließlich für Mitglieder des Vorstands und/oder leitende Angestellte oder eines Aktienoptionsplans für Mitarbeiter einschließlich von Mitgliedern des Vorstands und/oder leitenden Angestellten oder ausschließlich für Mitglieder des Vorstands und/oder leitende Angestellte jeweils der Gesellschaft und gegebenenfalls von mit ihr verbundenen Unternehmen, einschließlich, soweit anwendbar, durch Ausgabe von Aktien an eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung im Sinn des § 4d Absatz 4 EStG, oder

(b.b.) gegen Sacheinlagen insbesondere von Unternehmen, Betrieben, Teilbetrieben oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften im In- oder Ausland oder

(b.c.) zur Bedienung einer Mehrzuteilungsoption (Greenshoe) oder

(b.d.) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen

erhöht wird, sowie

(c) mit Zustimmung des Aufsichtsrats die Art der neu auszugebenden Aktien (auf Inhaber oder auf Namen lautend), den Ausgabebetrag sowie die sonstigen Ausgabebedingungen festzusetzen (genehmigtes Kapital);

sowie Beschlussfassung über die Änderung der Satzung der Gesellschaft in § 4 Abs 3 gemäß dem Beschluss über das genehmigte Kapital, sodass diese Bestimmung nunmehr leitet wie folgt:

(3) Der Vorstand ist ermächtigt, bis einschließlich 30.06.2029

(a) das Grundkapital mit Zustimmung des Aufsichtsrats um insgesamt höchstens EUR 80.000.000 durch Ausgabe von bis zu 80.000.000 auf Inhaber oder auf Namen lautenden Stückaktien mit Stimmrecht gegen Bareinlagen oder gegen Sacheinlagen einmal oder mehrmals zu erhöhen,

(b) hierbei mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre gegebenenfalls auszuschließen, wenn das Grundkapital

(b.a.) zum Zweck der Durchführung eines Programms für Mitarbeiterbeteiligung einschließlich von Mitgliedern des Vorstands und/oder leitenden Angestellten oder ausschließlich für Mitglieder des Vorstands und/oder leitende Angestellte oder eines Aktienoptionsplans für Mitarbeiter einschließlich von Mitgliedern des Vorstands und/oder leitenden Angestellten oder ausschließlich für Mitglieder des Vorstands und/oder leitende Angestellte jeweils der Gesellschaft und gegebenenfalls von mit ihr verbundenen Unternehmen, einschließlich, soweit anwendbar, durch Ausgabe von Aktien an eine Mitarbeiterbeteiligungsstiftung im Sinn des § 4d Absatz 4 EStG, oder

(b.b.) gegen Sacheinlagen insbesondere von Unternehmen, Betrieben, Teilbetrieben oder Anteilen an einer oder mehreren Gesellschaften im In- oder Ausland oder

(b.c.) zur Bedienung einer Mehrzuteilungsoption (Greenshoe) oder

(b.d.) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen

erhöht wird, sowie

(c) mit Zustimmung des Aufsichtsrats die Art der neu auszugebenden Aktien (auf Inhaber oder auf Namen lautend), den Ausgabebetrag sowie die sonstigen Ausgabebedingungen festzusetzen (genehmigtes Kapital).

Der Aufsichtsrat ist befugt, Änderungen der Satzung der Gesellschaft, die sich durch die Ausgabe von Aktien aus dem genehmigten Kapital ergeben, zu beschließen."

9. Tagesordnungspunkt 9

Wahl von einem Mitglied des Aufsichtsrats.

Herr Dr. Christian Kuhn, geboren am 03.02.1954, scheidet aufgrund Erreichens der in § 7 Absatz (3) der Satzung der Gesellschaft festgelegten Altersgrenze aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft mit Wirkung der Beendigung der 25. ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 03.06.2024 aus.

Der Aufsichtsrat besteht gegenwärtig aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern und soll weiter aus zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern bestehen. Aufgrund der Beendigung des Aufsichtsratsmandats von Dr. Christian Kuhn ist ein Mitglied des Aufsichtsrats zu wählen, um die Anzahl von zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern wieder zu erreichen.

Gemäß § 86 Absatz 7 AktG setzt sich der Aufsichtsrat in börsenotierten Gesellschaften zu mindestens 30% aus Frauen und zu mindestens 30% aus Männern zusammen, sofern der Aufsichtsrat aus mindestens sechs Kapitalvertreter:innen und die Belegschaft zu mindestens 20% aus Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmern besteht. Diese Voraussetzungen treffen auf UNIQA Insurance Group AG zu. Dem Aufsichtsrat von UNIQA Insurance Group AG haben nach gegenwärtiger und vorgeschlagener Zusammensetzung mindestens fünf Frauen und mindestens fünf Männer (berechnet von der Gesamtanzahl von 15 Aufsichtsratsmitgliedern, d.h. zehn Kapitalvertreter:innen und fünf Arbeitnehmervertreter:innen zusammengerechnet) anzugehören, um das Mindestanteilsgebot gemäß § 86 Absatz 7 AktG zu erfüllen. Der Mindestanteil von Frauen und Männern im Aufsichtsrat ist für diese Wahl vom Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit zu erfüllen. Ein Widerspruch zur Gesamterfüllung gemäß § 87 Absatz 9 AktG wurde nicht erhoben. Gegenwärtig ist das Mindestanteilsgebot erfüllt; der Aufsichtsrat der Gesellschaft besteht in seiner Gesamtheit aus fünf Frauen und zehn Männern. Der Wahlvorschlag für ein Mitglied des Aufsichtsrats besteht aus einer Frau (anstelle eines Mannes, der ausscheidet), sodass im Fall der Wahl der Aufsichtsrat von UNIQA Insurance Group AG in seiner Gesamtheit aus sechs Frauen und neun Männern und somit zu mindestens 30% aus Frauen und Männern bestehen wird.

Der Wahlvorschlag des Aufsichtsrats wird auf Grundlage der Anforderungen des Corporate Governance Kodex abgegeben. Die Grundsätze gemäß § 87 Absatz 2a AktG,

nämlich insbesondere fachliche und persönliche Qualifikation, fachlich ausgewogene Zusammensetzung des Aufsichtsrats, Diversität, Internationalität und keine Verurteilung wegen gerichtlich strafbarer Handlungen, wurden beachtet.

Von der zur Wahl vorgeschlagenen Person, nämlich Frau Prof. Dr. Dr.h.c. Monika Henzinger (siehe unten), wurde die Erklärung gemäß § 87 Absatz 2 AktG abgegeben, nämlich betreffend fachliche Qualifikation, berufliche oder vergleichbare Funktionen sowie dass keine Umstände vorliegen, die die Besorgnis einer Befangenheit begründen könnten. Eine entsprechende Veröffentlichung der Erklärung gemäß § 87 Absatz 2 AktG, auf die hiermit verwiesen wird, ist auf der Internetseite der Gesellschaft erfolgt und überdies diesem Beschlussvorschlag (Wahlvorschlag) als Anlage ./3 angeschlossen.

Darüber hinaus hat die Kandidatin die Kenntnis der Regelungen des Börsegesetzes, der Marktmissbrauchsverordnung (Verordnung (EU) Nr. 596/2014) und der internen Policy zur Prävention von Marktmissbrauch bestätigt und erklärt, den von der Gesellschaft anerkannten Grundsätzen des Corporate Governance Kodex entsprechen zu wollen. Im Sinne der vom Aufsichtsrat festgelegten Kriterien der Unabhängigkeit hat die vorgeschlagene Person erklärt, unabhängig zu sein. Frau Prof. DDr. h.c. Monika Henzinger erfüllt die Kriterien gemäß Regel 54 des Corporate Governance Kodex für Gesellschaften mit einem Streubesitz von mehr als 20 Prozent. Auf den auf der Internetseite der Gesellschaft bekannt gemachten Lebenslauf der vorgeschlagenen Person wird verwiesen.

Die Hauptversammlung ist bei der Wahl in nachstehender Weise an den Wahlvorschlag gebunden. Der Vorschlag des Aufsichtsrats zur Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds samt der Erklärung gemäß § 87 Absatz 2 AktG für die vorgeschlagene Person muss spätestens am 21. Tag vor der Hauptversammlung, dh spätestens am 13.05.2024, auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht werden. Wahlvorschläge von Aktionären gemäß § 110 AktG, welche der Gesellschaft in Textform spätestens am 22.05.2024 samt den Erklärungen gemäß § 87 Absatz 2 AktG für jede vorgeschlagene Person zugehen müssen, sind spätestens zwei Werktage nach Zugang auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich zu machen (mit den in § 110 Absatz 4 AktG genannten Ausnahmen). Gemäß § 87 Absatz 6 AktG sind Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern samt den Erklärungen gemäß § 87 Absatz 2 AktG für jede vorgeschlagene Person jedenfalls spätestens am fünften Werktag vor der Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich zu machen, widrigenfalls die betreffende(n) Person(en) nicht in die Abstimmung einbezogen werden darf (dürfen). Hinsichtlich der Einzelheiten und Voraussetzungen für die Berücksichtigung von Wahlvorschlägen von Aktionär:innen gemäß § 110 AktG wird auf die Einladung zur 25. ordentlichen Hauptversammlung (Hinweis auf die Rechte der Aktionäre (§ 106 Ziffer 5 AktG)) und auf die Unterlage Weitergehende Informationen zu den Aktionärsrechten gemäß §§ 109, 110, 118 und 119 AktG verwiesen.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft schlägt gemäß § 108 Absatz 1 und Absatz 2 AktG sowie unter Bedachtnahme auf § 86 Absatz 7 und Absatz 9 AktG und § 87 Absatz 2 und Absatz 2a AktG vor, dass die Hauptversammlung folgenden Beschluss fasse:

„Frau Prof. Dr. Dr.h.c. Monika Henzinger, geboren am 22.04.1966, wird zum Mitglied des Aufsichtsrats gewählt.

Die Wahl gilt mit Wirkung ab Beendigung der 25. ordentlichen Hauptversammlung für eine Funktionsperiode bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die zur Beschlussfassung über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 stattfindet. Die bisherige Anzahl von zehn von der Hauptversammlung der Gesellschaft gewählten

Mitgliedern des Aufsichtsrats soll unverändert bleiben, sodass aufgrund der Beendigung des Aufsichtsratsmandats von Herrn Dr. Christian Kuhn ein Mitglied des Aufsichtsrats zu wählen ist, um die Anzahl von zehn von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern wieder zu erreichen."

Anlagen:

Anlage ./1 zu TOP 5: Vergütungsbericht für die Bezüge des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Anlage ./2 zu TOP 6: Vergütungspolitik

Anlage ./3 zu TOP 9: Erklärung gemäß § 87 Absatz 2 AktG Prof. Dr. Dr.h.c. Monika Henzinger

UNIQA Insurance Group AG

VERGÜTUNGSBERICHT

für das Geschäftsjahr 2023

für die Bezüge
der Mitglieder des Vorstands

und

für die Grundsätze der Bezüge
der Mitglieder des Aufsichtsrats

gemäß §§ 78c und 98a AktG

10. April 2024

Inhaltsverzeichnis

Teil A – Vergütungsbericht 2023 des Vorstands 3

1. Einleitung 3

1.1 Allgemeines 3

1.2 Jährliche Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft 4

1.3 Berichtsumfang 5

2. Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2023 6

2.1 Allgemeines 6

2.2 Vergütungsbestandteile 8

2.3 D&O Versicherung 9

2.4 Betriebliche Altersversorgung 9

2.5 Variable Vergütungsbestandteile 11

2.5.1 Short-Term Incentive 11

2.5.2 Mehrjährige aktienbasierte Vergütung (Long-Term Incentive) 12

2.5.3 Feststellung der Zielerfüllung 14

2.5.4 Auszahlung der variablen Vergütungsteile / allfällige Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile 14

3. Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis (Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen) 14

4. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder 15

Teil B – Vergütungsbericht 2023 des Aufsichtsrats 16

5. Allgemeines 16

6. Vergütungsbestandteile 17

7. Funktionsperiode des Aufsichtsrats 19

ANHANG 20

Teil A – Vergütungsbericht 2023 des Vorstands

1 Einleitung

1.1 Allgemeines

Die vom Aufsichtsrat am 15. April 2020 erstmals aufgestellte Vergütungspolitik von UNIQA Insurance Group AG („UNIQA" oder die „Gesellschaft") wurde der 21. ordentlichen Hauptversammlung am 25. Mai 2020 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,82% des vertretenen Kapitals angenommen.

Die Vergütungspolitik wurde mit dem Datum und dem Ergebnis der Abstimmung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Gemäß § 78b Abs1 AktG ist die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Der bestellte Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten hat in der Funktion als personenident agierender Vergütungsausschuss die geltende Vergütungspolitik überprüft und eine erneuerte Vergütungspolitik dem Aufsichtsrat zur Aufstellung am 10. April 2024 empfohlen. Die vom Aufsichtsrat am 10. April 2024 erneuerte Vergütungspolitik wird der 25. ordentlichen Hauptversammlung von UNIQA am 3. Juni 2024 als Beschlussvorschlag zur Abstimmung vorgelegt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat haben gemäß § 78c AktG und gemäß den Bestimmungen des Österreichischen Corporate Governance-Kodex in der Fassung von Jänner 2023 (ÖCGK 2023) am 10. April 2024 den gegenständlichen Vergütungsbericht 2023 der Mitglieder des Vorstands nach Vorberatung im bestellten Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als personenident agierender Vergütungsausschuss aufgestellt und dessen Vorlage zur Abstimmung an die am 3. Juni 2024 stattfindende 25. ordentliche Hauptversammlung beschlossen.

Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.

Der Vergütungsbericht 2022 wurde in der 24. ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 90,52 % der abgegebenen gültigen Stimmen (ohne Stimmenthaltungen) beschlossen, dies bei einer Beteiligung des vertretenen Grundkapitals von 73,05 % an der Abstimmung. Wortmeldungen der Aktionär:innen zum Vergütungsbericht lagen keine vor. Aus der hohen Akzeptanz der Aktionär:innen zu dem Vergütungsbericht ergab sich kein Erfordernis dem Abstimmungsergebnis in Bezug auf den Vergütungsbericht des Berichtsjahrs 2023 Rechnung zu tragen.

Gegebenenfalls wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 darzulegen sein, wie dem Abstimmungsergebnis der 25. ordentlichen Hauptversammlung vom 3. Juni 2024 über den Vergütungsbericht 2023 Rechnung getragen wurde.

1.2 Jährliche Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft

Im Anhang sind die nachstehenden Kennzahlen mit den jeweiligen jährlichen Veränderungen dargestellt. Verwiesen wird weiters auf die umfänglichen Publikationen auf der Website von UNIQA Insurance Group AG.

Deutsch https://www.uniqagroup.com/grp/investor-relations/publications/berichte-praesentationen.de.html
Englisch https://www.uniqagroup.com/grp/investor-relations/publications/reports-presentations.en.html

Kennzahlenüberblick 2019 – 2022

Angaben in Millionen Euro	2019	2020	2021	2022
Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	**5.373**	**5.565**	**6.358**	**6.605**
davon Schaden- und Unfallversicherung	2.847	3.010	3.490	3.686
davon Krankenversicherung	1.131	1.168	1.226	1.277
davon Lebensversicherung	1.395	1.387	1.642	1.642
Versicherungsleistungen im Eigenbehalt	**-3.666**	**-3.695**	**-4.104**	**-4.096**
davon Schaden- und Unfallversicherung	-1.719	-1.775	-1.965	-2.083
davon Krankenversicherung	-969	-963	-998	-1.082
davon Lebensversicherung	-977	-956	-1.141	-930
Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb im Eigenbehalt	**-1.407**	**-1.566**	**-1.649**	**-1.712**
davon Schaden- und Unfallversicherung	-861	-971	-1.038	-1.083
davon Krankenversicherung	-188	-225	-207	-209
davon Lebensversicherung	-358	-371	-404	-419
Combined Ratio nach Rückversicherung (in Prozent)	**96,4%**	**97,8%**	**93,7%**	**92,9%**
Schadenquote (in Prozent)	64,2%	63,2%	61,3%	61,1%
Kostenquote (in Prozent)	32,2%	34,6%	32,4%	31,8%
Kapitalanlageergebnis	**585**	**505**	**648**	**406**
Ergebnis vor Steuern	**232**	**57**	**382**	**422**
davon Schaden- und Unfallversicherung	61	-68	107	124
davon Krankenversicherung	86	80	173	120
davon Lebensversicherung	85	45	102	178
Konzernergebnis	**171**	**19**	**315**	**383**
Ergebnis je Aktie (in Euro)	**0,56**	**0,06**	**1,03**	**1,25**
Dividende je Aktie (in Euro)	**0,18**	**0,18**	**0,55**	**0,55**
Eigenkapital (den Anteilseigner:innen der UNIQA Insurance Group AG zurechenbarer Anteil)	**3.368**	**3.450**	**3.304**	**2.034**
Bilanzsumme	**28.674**	**31.908**	**31.548**	**28.196**
Return on Equity (in Prozent)	**5,4%**	**0,6%**	**9,3%**	**14,4%**
Regulatorische Kapitalquote – SCR (in Prozent)	**221%**	**170%**	**196%**	**246%**

Kennzahlenüberblick 2023

Änderung der Rechnungslegungsstandards entsprechend IFRS 17/9

Auf den Seiten 62 und 63 des Konzerngeschäftsberichts 2023 - siehe Internetseite der Gesellschaft (www.uniqagroup.com) unter Investor Relations / Publikationen - sind die wesentlichen Unterschiedlichkeiten gegenüber den bisherigen Rechnungslegungsstandards dargestellt. Die Vergleichswerte 2022 wurden auf die geänderten Standards übergeleitet. Siehe auch Detail des Kennzahlenüberblicks 2023 auf Seite 20 dieses Berichts.

Angaben in Millionen Euro	2023	2022	Veränderung
Verrechnete Prämien[1]	**7.185,6**	**6.548,7**	**+9,7%**
davon Schaden- und Unfallversicherung	*4.214,3*	*3.683,0*	*+14,4%*
davon Krankenversicherung	*1.388,1*	*1.275,9*	*+8,8%*
davon Lebensversicherung	*1.583,2*	*1.589,8*	*-0,4%*
Verrechnete Prämien UNIQA Österreich[1]	**4.290,0**	**4.086,4**	**+5,0%**
Verrechnete Prämien UNIQA International[1]	**2.787,9**	**2.450,0**	**+13,8%**
Versicherungstechnisches Ergebnis	**562,2**	**564,0**	**-0,3%**
Gesamtkostenquote	**31,0%**	**30,9%**	**–**
Combined Ratio (brutto vor Rückversicherung)	**89,4%**	**91,7%**	**–**
Ergebnis vor Steuern	**426,4**	**272,3**	**+56,6%**
Konzernergebnis	**302,7**	**256,0**	**+18,3%**
Ergebnis je Aktie (in EUR)	**1,05**	**0,83**	**+26,5%**
Dividende je Aktie (in EUR)	**0,57**	**0,55**	**+3,6%**
Eigenkapital	**2.730,1**	**1.901,0**	**+43,6%**
Bilanzsumme	**28.151,0**	**26.641,1**	**+5,7%**
Return on Equity	**14,1%**	**11,6%**	**–**
Regulatorische Kapitalquote - SCR	**~ 255%**	**246%**	**–**

[1] Inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (lokale Rechnungslegung)

1.3 Berichtsumfang

Der gegenständliche, entsprechend den Vorgaben von § 78c AktG bzw. der L-Regel 29a ÖCGK 2023 aufgestellte Vergütungsbericht soll einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahrs 2023 den aktuellen und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands im Rahmen der Vergütungspolitik gewährten oder geschuldeten Vergütung einschließlich sämtlicher Vorteile in jeglicher Form bieten.

Gemäß § 78c AktG hat der Vergütungsbericht gegebenenfalls, d.h. soweit anwendbar, die folgenden Informationen über die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands zu umfassen:

- die Gesamtvergütung, aufgeschlüsselt nach Bestandteilen, den relativen Anteil von festen und variablen Vergütungsbestandteilen sowie eine Erläuterung, wie die Gesamtvergütung der Vergütungspolitik entspricht, einschließlich von Angaben dazu, wie die Gesamtvergütung die langfristige Leistung der Gesellschaft fördert und wie die Leistungskriterien angewendet wurden;

- die jährliche Veränderung der Gesamtvergütung, des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft und der durchschnittlichen Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis, zumindest für die letzten fünf Geschäftsjahre und in einer Weise, die einen Vergleich ermöglicht;

- jegliche Vergütung von verbundenen Unternehmen (§ 189a Z 8 UGB);

- *[die Anzahl der gewährten oder angebotenen Aktien und Aktienoptionen und die wichtigsten Bedingungen für die Ausübung der Rechte, einschließlich des Ausübungspreises, des Ausübungsdatums und etwaiger Änderungen dieser Bedingungen;] – nicht anwendbar*

- Informationen dazu, ob und wie von der Möglichkeit Gebrauch gemacht wurde, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern;

- *[Informationen zu etwaigen Abweichungen von dem Verfahren zur Umsetzung der Vergütungspolitik nach § 78a Abs. 2 bis 7 und zu etwaigen Abweichungen, die gemäß § 78a Abs. 8 praktiziert wurden, einschließlich einer Erläuterung der Art der außergewöhnlichen Umstände, und die Angabe der konkreten Teile, von denen abgewichen wurde.] – nicht anwendbar*

2 Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2023

2.1 Allgemeines

Die Vergütungen an die Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2023 auf Grundlage der aufgestellten Vergütungspolitik gewährt. Die gewährten Vergütungen fördern die langfristige Leistung der Gesellschaft. Die Leistungskriterien wurden auf Grundlage der Vergütungspolitik bestimmt und angewendet.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2023 eine fixe (erfolgsunabhängige) Vergütung erhalten, weiters erfolgte im Jahr 2023 die Auszahlung des ersten Teils des für das Geschäftsjahr 2022 ausgeschriebenen Short-Term Incentives sowie die Auszahlung des Deferrals aus dem Short-Term Incentive 2019. Schließlich gelangte das Long-Term Incentive, Tranche 2019 zur Auszahlung.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden wiederum ein Short-Term Incentive und ein Long-Term Incentive ausgeschrieben, letzteres als mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente (Tranche 2023).

Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder standen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu den Usancen des Markts und setzen langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Insbesondere die Zielwerte des im Jahr 2023 ausgeschriebenen Short-Term Incentives und die offenen Tranchen 2020 bis 2023 des Long-Term Incentives standen im Einklang mit der Geschäftsstrategie von UNIQA, indem sie auf Kennzahlen Bezug nehmen, die für die strategische und langfristige Entwicklung von UNIQA von wesentlicher Bedeutung sind. Speziell wurden im Short-Term Incentive 2023 erstmals für einzelne Vorstandsmitglieder ESG-relevante Zielerfüllungsparameter in die Systematik implementiert.

Über durchgeführte Peer Reviews vergleichbarer Unternehmen wurde die Angemessenheit der Vorstandsbezüge bestätigt. Die Zielerfüllungsparameter des Short-Term Incentives berücksichtigten eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, indem diesen einerseits Werte der strategischen Mittelfristplanung zugrunde gelegt wurden, aber auch auf die individuellen Ressortzuständigkeiten abgestellt wurde. Gesamtunternehmensziel und Grundvoraussetzung für Auszahlungen aus dem Short-Term Incentive 2023 ist das

Dividendenziel, welches einen bestimmten Grenzwert nicht unterschreiten darf. Eine „Nachhaltigkeitsprüfung" berücksichtigt weiters die mittelfristige Entwicklung der Gruppen-Solvenzquote. So kann eine Mindererfüllung zu einer Kürzung der Deferred-Komponente des Short-Term Incentives in der „Vesting-Periode" von drei Jahren führen. Im je vierjährigen Performancezeitraum der einzelnen Tranchen des Long-Term Incentives werden Kapitalmarkt spezifische Parameter berücksichtigt, weiters wird auf die Solvabilitätsentwicklung und die Ertragskraft des Segments der Schadenversicherung Bedacht genommen. Letzterer Zielerfüllungsparameter (Ertragskraft des Segments der Schadenversicherung) wurde ab dem Geschäftsjahr 2023 durch eine ESG-relevante Zieldefinition ersetzt, da nach den ab dem Geschäftsjahr 2023 anwendbaren neuen Rechnungslegungsstandards IFRS 9 / 17 die Ermittlung einer Combined Ratio des Segments Schaden / Unfall in herkömmlicher Betrachtung nicht mehr möglich ist.

Das Verhältnis von Fixeinkommen, das marktkonform festgelegt wurde, und der variablen Bezüge von Short-Term Incentive und Long-Term Incentive war angemessen und gewährleistete, dass kein Anreiz zur Erreichung lediglich (kurzfristiger) Bonifikationen entstand.

Der Vorstand von UNIQA setzte sich ab Jahresbeginn 2023 aufgrund des pensionsbedingten Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds per Jahresende 2022 für drei Monate aus acht Personen zusammen, ab April 2023 setzte sich der Vorstand aufgrund einer erfolgten Vorstandsbestellung wieder aus neun Personen zusammensetzen. Der Vorstand von UNIQA Österreich Versicherungen AG ist personenident besetzt. Einzige bezugsauszahlende Stelle für die Vorstandsmitglieder ist UNIQA.

Für andere im Konzern wahrgenommene Organfunktionen der Vorstandsmitglieder wird kein gesondertes Entgelt zur Verfügung gestellt, insbesondere nicht für die personenident wahrgenommene Vorstandstätigkeit bei UNIQA Österreich Versicherungen AG. Die Bezugsaufwände von UNIQA werden auf Basis eines marktkonformen, verursachungsgerechten Kostenstellenverfahrens teilweise auf UNIQA Österreich Versicherungen AG umgelegt.

2.2 Vergütungsbestandteile

Die im Geschäftsjahr 2023 gewährten fixen und variablen Vergütungen werden nachstehend im Detail beschrieben.

Auf die einzelnen Vorstandsmitglieder der UNIQA Insurance Group AG entfallen im Geschäftsjahr 2023 folgende ausbezahlte Aktivbezüge:

Angaben in Tausend Euro (sämtliche Einzelwerte gerundet)		Variable Bezüge (STI) [1]	Mehrjährige Aktienbasierte Vergütung (LTI) Tranche 2019	Summe laufende Bezüge	Relativer Anteil der Gesamtvergütung in %		
					FIX	STI	LTI
Andreas **BRANDSTETTER**	748 *(660)*	660	320	1.727	43	38	19
Peter **EICHLER**	517 *(450)*	404	184	1.105	47	37	17
Wolf-Christoph **GERLACH**	544 *(450)*	326	0	870	63	37	0
Peter **HUMER**	567 *(495)*	427	155	1.148	49	37	13
Wolfgang **KINDL**	558 *(495)*	473	242	1.237	44	37	19
René **KNAPP**	508 *(450)*	346	0	854	59	41	0
Erik **LEYERS**	514 *(450)*	404	184	1.103	47	37	17
Sabine **PFEFFER** (seit 1.4.2023)	279 *(350)*	0	0	279	41	39	21
Kurt **SVOBODA**	623 *(545)*	545	242	1.411	44	39	17
Gesamtsumme	**4.858**	**3.586**	**1.327**	**9.771**	**45**	**39**	**16**
2022	*4.734*	*4.161*	*1.722*	*10.616*	*45*	*39*	*16*
2021	*4.675*	*806* [2]	*1.140*	*6.621*	*71*	*12*	*17*
2020	*4.377*	*2.310* [3]	*2.137*	*8.824*	*50*	*25*	*24*
2019	*1.574*	*1.141*	*468*	*3.183*	*49*	*36*	*15*
2018	*1.612*	*1.295*	*450*	*3.356*	*49*	*38*	*13*

[1] *Die variablen Bezüge umfassen die „Deferred-Komponente" aus dem Short-Term Incentive (STI) des Geschäftsjahres 2019 (693 Tausend Euro) und den unmittelbar zur Auszahlung gelangenden Teil des Anspruchs aus dem Short-Term Incentive des Geschäftsjahres 2022 (2.893 Tausend Euro). Aus der Funktion vor Vorstandsbestellung ist für René KNAPP eine „Deferred-Komponente" aus dem STI 2019 berücksichtigt (20 Tausend Euro). Bei den variablen Bezügen von Wolf-Christoph GERLACH bei UNIQA Biztosito Zrt., Budapest war kein Deferral vorgesehen.*

[2] *Für das Geschäftsjahr 2020 wurde kein Short Term Incentive ausgeschrieben; im Geschäftsjahr 2021 fiel daher aus dem Titel Short-Term Incentive ausschließlich das Deferral aus dem Short-Term Incentive des Jahres 2017 an (noch kein Anspruch von Peter HUMER und Wolf-Christoph GERLACH; aus der Funktion vor Vorstandsbestellung ist für René KNAPP eine „Deferred-Komponente" von 18 Tausend Euro berücksichtigt).*

[3] *Inklusive 93 Tausend Euro variable Bezüge von Wolf-Christoph GERLACH aus per Ende 2019 ausgelaufener Vorstandsfunktion bei UNIQA Biztosito Zrt., Budapest.*

Wolf-Christoph GERLACH und René KNAPP sind erst ab dem Geschäftsjahr 2020 (Tranche 2020) in das Long-Termin Incentive einbezogen, Sabine PFEFFER erst ab dem Geschäftsjahr 2023.

Die fixen Gehaltsbestandteile enthalten Sachbezugswerte in Höhe von 81 Tausend Euro (2022: 100 Tausend Euro) für einzelnen Vorstandsmitgliedern zur Verfügung gestellte Dienstwohnungen und für zur Nutzung überlassene Dienstwägen (inkl. Privatnutzung).

Für das per Jahresende 2022 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Klaus PEKAREK erfolgten im Jahr 2023 Auszahlungen aus dem Short-Term Incentive 2022 und dem Deferral des Short-Term Incentives 2019 in Gesamthöhe von 461 Tausend Euro. Aus vertraglicher Abfertigung erhielt Klaus PEKAREK eine Auszahlung in Höhe 161 Tausend Euro ausbezahlt. Weiters gelangte aus dem Long-Term Incentive 2019 ein Betrag von 242 Tausend Euro zur Auszahlung. In den 2025 und 2026 werden voraussichtlich Auszahlungen aus den Deferrals der Short-Term Incentives 2021 und 2022 in Höhe von 271 Tausend Euro bezahlt werden. Anspruch besteht weiterhin aus den Long-Term Incentives der Jahre 2020, 2021 und 2022.

In Klammer gesetzt und in kursiver Schrift angeführt sind in der Spalte fixe Bezüge die Fixeinkommen nach der vom Vergütungsausschuss festgelegten und in der Vergütungspolitik beschriebenen Bezugssystematik. Die Bandbreite der Fixeinkommen gemäß erneuerter Vergütungspolitik 2024 liegt zwischen 450 Tausend Euro und 660 Tausend Euro jährlich, wobei Sabine PFEFFER als neu bestelltes Vorstandsmitglied erst nach einer Übergangszeit in die Bandbreite übergeleitet wird. Die oben erwähnten Sachbezugswerte sind nicht Bestandteil der Bandbreite, werden aber im Sinne eines Abgleichs mit den Angaben im Anhang zum Jahresabschluss entsprechend unter den Fixeinkommen ausgewiesen.

Im Falle der Bereitstellung von Dienstwohnungen (Peter HUMER, Erik LEYERS und Kurt SVOBODA) werden die Bruttobezüge in dem Umfang gekürzt, als wäre die Dienstwohnung in der Nettobelastung zu Konditionen in Höhe des steuerlichen Hinzurechnungsbetrags angemietet worden.

Die Fixeinkommen beinhalten eine vom Vergütungsausschuss den Vorstandsmitgliedern (mit Ausnahme von Sabine PFEFFER) gewährte Leistungsprämie für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 10 % des Fixeinkommens laut Bezugssystematik (einschließlich Klaus PEKAREK).

Das Fixeinkommen von Wolf-Christoph GERLACH beinhaltet einen Betrag von 30 Tausend Euro an erst 2023 ausbezahlter Urlaubsentschädigung für den Zeitraum seiner Vorstandsfunktion bei UNIQA Biztosito Zrt., Budapest bis Ende 2019.

2.3 D&O-Versicherung

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wurde von UNIQA Insurance Group AG bei einem anderen Versicherungsunternehmen eine marktübliche Directors & Officers - Versicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von UNIQA Insurance Group AG getragen.

2.4 Betriebliche Altersversorgung

Für die Vorstandsmitglieder bestehen teilweise Pensionszusagen über die Valida Pension AG, teilweise sind Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen, letztere mit einer Jahresprämie von 20 % der jährlichen festen Bezüge.

Es sind Ruhebezüge, eine Berufsunfähigkeitsversorgung sowie eine Witwen- und Waisenversorgung vereinbart, wobei die Versorgungsanwartschaften einerseits gegenüber der Valida Pension AG bestehen bzw. bei den Rückdeckungsversicherungen andererseits rückgedeckte Versorgungsansprüche gegenüber der UNIQA Österreich Versicherungen AG.

Der (in der Verrentungsphase ausschließlich beitragsorientierte) Ruhebezug über die Valida Pension AG fällt grundsätzlich ab Vollendung des 65. Lebensjahres an (ASVG-Regelpensionsalter). Bei einem früheren Pensionsanfall reduziert sich der Pensionsanspruch, die Auszahlung der Pension erfolgt frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres. Bei Rückdeckungsversicherungen gelangen Ruhebezüge aus der Verrentung des Versicherungsrealisats im Zeitpunkt des Leistungsanfalls zur Auszahlung, dies grundsätzlich ab Vollendung des 65. Lebensjahres, frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahrs.

Für die Berufsunfähigkeits- und die Hinterbliebenenversorgung sind bei den Pensionszusagen über die Valida Pension AG Sockelbeträge als Mindestversorgung vorgesehen. Bei den Rückdeckungsversicherungen entspricht die Höhe der Leistungen der Verrentung des Versicherungsrealisats aus den abgeschlossenen Versicherungen.

Die Pensionshöhe der Vorstandsmitglieder mit Versorgungsanwartschaften gegenüber der Valida Pension AG sind ausschließlich zum Anfallszeitpunkt (mit Abschlägen sofern der Pensionsanfall vor Vollendung des 65. Lebensjahrs erfolgt) garantiert.

Das Versorgungswerk bei der Valida Pension AG wird von der Gesellschaft für die Dauer der Mandatsausübung über laufende Beitragszahlungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder finanziert, für die Rückdeckungsversicherungen leistet die Gesellschaft während aufrechtem Vorstandsmandat Prämienzahlungen an UNIQA Österreich Versicherungen AG nach einem gängigen Rententarif in Höhe von 20 % der jährlichen festen Bezüge.

Bei den Pensionszusagen über die Valida Pension AG fallen für die Garantie der Pensionshöhe im Zeitpunkt des Anfalls Ausgleichszahlungen an, wenn Vorstandsmitglieder vor Vollendung des 65. Lebensjahres ausscheiden (kalkulatorische Beitragszahlungsdauer zur Vermeidung von Überfinanzierungen). Weiters kann ein allfällig unter dem zugrunde gelegten kalkulatorischen Rechnungszins liegender Veranlagungserfolg der Valida Pension AG zu Ausgleichszahlungen führen.

Neben den unter 2.2 angeführten Aktivbezügen der Vorstandsmitglieder wurden für Pensionszusagen über die Valida Pension AG und für Rückdeckungsversicherungen bei der UNIQA Österreich Versicherungen AG 896 Tausend Euro (2021: 1.059 Tausend Euro) geleistet (siehe Fußnote [1)] in der nachstehenden Tabelle).

Angaben in Tausend Euro	**Pensionsbeiträge**
Andreas **BRANDSTETTER**	84
Peter **EICHLER**	86
Wolf-Christoph **GERLACH**	90
Peter **HUMER**	99
Wolfgang **KINDL**	119
René **KNAPP**	90
Erik **LEYERS**	170
Sabine **PFEFFER** (seit 1.4.2023)	53
Kurt **SVOBODA**	105
Gesamtsumme	**896**
2022	*1.059*
2021	*1.059*
2020	*1.024*
2019	*359*
2018	*359*

[1] *Die Pensionsbeiträge für Wolf-Christoph GERLACH, Peter HUMER und René KNAPP (ab dem Geschäftsjahr 2020) sowie Sabine PFEFFER betreffen Rückdeckungsversicherungen, wobei 184 Tausend Euro aus der ausgewiesenen Gesamtsumme 2020 erst im Jahr 2021 bezahlt wurden (Darstellung aus Gründen der Vergleichbarkeit).*

Für laufende Pensionen an ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene waren im Berichtsjahr 2.147 Tausend Euro (2022: 1.964 Tausend Euro) aufzuwenden.

2.5 Variable Vergütungsbestandteile

2.5.1 Short-Term Incentive

Über ein Short-Term Incentive wird eine variable Vergütung bei Erfüllung definierter Zielparameter auf Basis der jeweiligen Ergebnissituation und vereinbarter individueller Ziele pro Geschäftsjahr gewährt. Das Short-Term Incentive ist mit der Höhe des Jahresfixeinkommens begrenzt. Die variable Vergütung wird zum Teil im Folgejahr und zum Teil (als „Deferred-Komponente") nach drei Jahren zur Auszahlung gebracht.

Das Short-Term Incentive setzt sich zusammen aus einem Jahreszielbonus (ca. 69,0 % des Maximalanspruchs) und einem individuellen Zielbonus (ca. 31 % des Maximalanspruchs). 40 % des Jahreszielbonus bilden die „Deferred-Komponente". Der Jahreszielbonus orientiert sich an Gruppenzielen und regionalen Zielen, der individuelle Zielbonus an qualitativen und quantitativen Kriterien.

Die Zielerfüllungsparameter (Zielwerte und Kalibrierung der Zielerfüllung) für den Jahreszielbonus und den individuellen Zielbonus werden vom Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten, handelnd als personenident bestellter Vergütungsausschuss, festgesetzt.

Der Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten hat in seiner Funktion als Vergütungsausschuss das Dividendenziel als Auszahlungsabhängigkeit bzw. -voraussetzung für das Short-Term Incentives 2023 bestimmt. Liegt der festgestellte Zielerfüllungsfaktor des Dividendenziels unter 80 %, entfällt der Jahreszielbonus zur Gänze. Liegt der Zielerfüllungsfaktor unter 75 %, entfällt neben dem Jahreszielbonus auch der individuelle Zielbonus zu Gänze.

Die Zielerfüllungsparameter werden für die einzelnen Vorstandsmitglieder ressortspezifisch bzw. abhängig von den konkreten Tätigkeiten und Aufgaben definiert. Für einzelne Vorstandsmitglieder wurden im Short-Term Incentive 2023 ESG-relevante Zielerfüllungsparameter in die Systematik implementiert.

Aus dem Short-Term Incentive für das Geschäftsjahr 2023 wurde im Jahresabschluss 2023 für voraussichtliche Auszahlungen in den Jahren 2024 und 2027 mit 4.258 Tausend Euro vorgesorgt.

Für das Short-Term Incentive 2022 erfolgten im Jahr 2023 Auszahlungen in Höhe von 2.893 Tausend Euro, als Deferred-Komponente werden im Jahr 2026 voraussichtlich 1.102 Tausend Euro ausbezahlt werden. Weiters gelangte das Deferral aus dem Short-Term Incentive des Jahres 2019 in Höhe 893 Tausend Euro zur Auszahlung.

Für das Geschäftsjahr 2021 werden aus dem Short-Term Incentive im Jahr 2025 voraussichtliche Auszahlungen in Höhe von 1.102 Tausend Euro getätigt.

Angesichts der Unsicherheiten aus der COVID-19 Pandemie wurde für das Geschäftsjahr 2020 kein Short-Term Incentive für die Vorstandsmitglieder ausgeschrieben.

2.5.2 Mehrjährige aktienbasierte Vergütung (Long-Term Incentive)

Parallel zum Short-Term Incentive wird ein Long-Term Incentive als anteilsbasierte Vergütungsvereinbarung mit Barausgleich zur Verfügung gestellt, welches abhängig von festgelegten Zielerfüllungsparametern auf Basis von jährlichen virtuellen Investitionsbeträgen (Zuteilungswerte) in UNIQA Aktien nach einer Laufzeit von jeweils vier Jahren (Performancezeitraum) Einmalzahlungen vorsieht.

Die Zuteilungswerte entsprechen 50 % des jeweiligen jährlichen Fixeinkommens.

Aus den Zuteilungswerten wird zum Durchschnittskurs der UNIQA-Aktie im Halbjahr vor Beginn des Performancezeittraums die Anzahl der virtuellen UNIQA-Aktien ermittelt. Den Einmalzahlungen liegen der Durchschnittskurs der UNIQA-Aktie im letzten Halbjahr des Performancezeitraums und die in Prozent ermittelte Zielerfüllung zugrunde.

Die Zielwerte (Performance Targets) und die Zielkalibrierung wurden vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten, handelnd als personenident bestellter Vergütungsausschuss, festgesetzt.

Aufgrund der Umstellung der Rechnungslegungsstandards auf IFRS 9 / 17 ab dem Geschäftsjahr 2023 entfiel das bisherige Performance Target Combined Ratio des Segments Schaden / Unfall, da nach den ab dem Geschäftsjahr 2023 anwendbaren neuen Rechnungslegungsstandards (IFRS 9 / 17) die Ermittlung einer Combined Ratio des Segments Schaden / Unfall in herkömmlicher Betrachtung nicht mehr möglich ist.

ESG-relevante Performance Targets wurden an Stelle der Combined Ratio des Segments Schaden / Unfall erstmals in die Systematik implementiert.

Zielerfüllungsparameter für das Long-Term Incentive 2023 sind (i) der durchschnittliche Total Shareholder Return (TSR) der UNIQA Aktie im Vergleich zum durchschnittlichen TSR der Aktien der Unternehmen im DJ Euro STOXX TMI Insurance, (ii) der Return on Risk Capital (RoRC), (iii) die Zielsetzung in der Corporate Weighted Average Carbon Intensity („WACI") sowie (iv) die Zielsetzung in der Approved Science Based Target Initiative („approved SBTi"). Die Zielerreichung aller Performance Targets wird für die Ermittlung der Anzahl an LTI-Shares, die nach Ablauf des Performancezeitraums ausgezahlt werden, unabhängig voneinander festgestellt und in Bezug auf die Performance Targets (i) und (ii) mit je 30 von 100 sowie in Bezug auf die Performance Targets (iii) und (iv) mit je 20 von 100 gewichtet.

Übergangsregelungen für Performance Targets und die Gewichtung gelten für LTI-Tranchen bis zum Jahr 2022, da wie oben ausgeführt ab 2023 anzuwendende geänderte Rechnungslegungsstandards eine Überarbeitung der Zielerfüllungsparameter erforderlich machten.

Die Einmalzahlungen sind mit 200 % der durchschnittlichen Zielerfüllung bezogen auf die Anzahl der virtuellen UNIQA-Aktien begrenzt. Bei einer Zielerfüllung unter 50 % erfolgt keine Auszahlung.

Das Long-Term Incentive ist mit einer Eigeninvestitionsverpflichtung der Vorstandsmitglieder in Aktien von UNIQA verbunden, dies im Gegenwert von 10 % des jährlichen Zuteilungswerts. Die Aktien müssen über den Performancezeitraum der jeweiligen Tranche des Long-Term Incentives gehalten werden.

Im Geschäftsjahr 2023 haben die Vorstandsmitglieder wie unter Punkt 2.2 dargestellt Auszahlungen aus dem Long-Term Incentive, Tranche 2019 erhalten. Der Gesamtzielerreichungsgrad lag bei 120 %.

Die Zuteilungswerte bzw. die Anzahl der auf Grundlage des Durchschnittskurses der UNIQA-Aktien im zweiten Halbjahr 2022 für die Tranche 2023 zugeteilten virtuellen Aktien stellen sich wie folgt dar:

Durchschnittskurs 6,70 Euro	**Zuteilungswerte** in Tausend Euro	**Anzahl virtuelle Aktien**
Andreas **BRANDSTETTER**	330	49.254
Peter **EICHLER**	225	33.583
Wolf-Christoph **GERLACH**	225	33.583
Peter **HUMER**	250	37.314
Wolfgang **KINDL**	250	37.314
René **KNAPP**	225	33.583
Erik **LEYERS**	225	33.583
Sabine **PFEFFER** (seit 1.4.2023)	250	19.590
Kurt **SVOBODA**	275	41.045
Summe virtuelle Aktien Tranche 2023		318.849

Zum 31. Dezember 2023 sind für die Vorstandsmitglieder insgesamt 1.150.308 Stück virtuelle Aktien relevant für künftige Auszahlungen aus dem Long-Term Incentive.

2.5.3 Feststellung der Zielerfüllung

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten hat in seiner Funktion als Vergütungsausschuss beim Long-Term Incentive, Tranche 2019 aufgrund der Ergebnissituation (d.h. aufgrund einer ergebnisbasierten Analyse) bezogen auf den vierjährigen Performancezeitraum bis einschließend das Geschäftsjahr 2022, jeweils unter Anwendung der in 2.5.2 geschilderten Grundlagen, den Grad der Zielerreichung festgestellt und auf dieser Grundlage unter Berücksichtigung der Zielkalibrierung den Umfang der aktienbasierten Vergütungskomponente (Long-Term Incentive) mit einem Gesamtzielerreichungsgrad von 120 % bestimmt.

2.5.4 Auszahlung der variablen Vergütungsteile / allfällige Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Das Deferral aus dem Short-Term Incentive 2019 und das Long-Term Incentive, Tranche 2019 - 2022 wurden mit dem Mai-Bezug 2023 zur Auszahlung gebracht.

Vor Auszahlung der Deferred Komponente des STI-Anspruchs 2019 wurde vom Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss eine Nachhaltigkeitsprüfung vorgenommen.

Beim LTI ist keine Deferred-Komponente vorgesehen, allerdings ergibt sich ein „Aufschub" aus dem vierjährigen Performancezeitraum.

Die Voraussetzungen zur Rückforderung bereits bezahlter variabler Vergütungsbestandteile lagen nicht vor, sodass von dieser Möglichkeit nicht Gebrauch gemacht werden musste.

Die im Geschäftsjahr 2023 gewährte Gesamtvergütung, also Fixeinkommen und zur Verfügung gestellte variable Vergütungsteile, entsprachen der Vergütungspolitik bzw. setzten diese um.

3 Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis (Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen)

Die jährliche Durchschnittsentlohnung der Mitarbeiter:innen der UNIQA Insurance Group AG und der UNIQA Österreich Versicherungen AG auf Vollzeitäquivalenzbasis (im Innendienst) belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf rund EUR 66.500 und im Geschäftsjahr 2023 auf rund EUR 71.200, was einer Steigerung von 7,1 % entspricht.

Der Vergleichswert 2021 belief sich auf rund EUR 64.700. Die Steigerung von 2021 auf 2022 mit rund EUR 66.500 betrug 2,8 %.

Der Vergleichswert 2020 belief sich auf rund EUR 64.600. Die Steigerung von 2020 auf 2021 mit rund EUR 64.700 betrug 0,2 %.

Der Vergleichswert 2019 belief sich auf rund EUR 63.300. Die Steigerung von 2019 auf 2020 mit rund EUR 64.600 betrug 2,1 %.

Die Durchschnittsentlohnung steht nach Beurteilung des Ausschusses des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten, handelnd als personenident bestellter Vergütungsausschuss, in einem adäquaten und marktkonformen Verhältnis zu den durchschnittlichen Bezügen der Vorstandsmitglieder.

4 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Die Laufzeit der Vorstandsmandate beträgt:

Andreas **BRANDSTETTER**	30.06.2028
Peter **EICHLER**	30.06.2024
Wolf-Christoph **GERLACH**	30.06.2028
Peter **HUMER**	30.06.2028
Wolfgang **KINDL**	30.06.2028
René **KNAPP**	30.06.2028
Erik **LEYERS**	30.06.2024
Sabine **PFEFFER** (seit 1.4.2023)	31.12.2026
Kurt **SVOBODA**	30.06.2028

Die Laufzeit der Anstellungsverträge entspricht der Dauer der jeweiligen Vorstandsmandate. Die Mandate der Vorstandsmitglieder Andreas BRANDSTETTER, Wolf-Christoph GERLACH, Peter HUMER, Wolfgang KINDL, René KNAPP und Kurt SVOBODA wurden mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 22. November 2023 bis 30. Juni 2028 verlängert (bisher 30. Juni 2024). Die Vorstandsmandate von Peter EICHLER und Erik LEYERS werden mit 30. Juni 2024 planmäßig auslaufen, das Mandat von Sabine PFEFFER, die mit Wirkung ab 1. April 2023 in die Vorstände von UNIQA Insurance Group AG und UNIQA Österreich Versicherungen AG bestellt wurde, läuft unverändert bis zum 31. Dezember 2026.

Teil B – Vergütungsbericht 2023 des Aufsichtsrats

5 Allgemeines

Rechtsgrundlagen des Vergütungsberichts für die Mitglieder des Aufsichtsrats von UNIQA bilden die einschlägigen Bestimmungen des AktG (§ 98a) und des ÖCGK 2023 (L-Regel 50).

Die vom Aufsichtsrat am 15. April 2020 erstmals aufgestellte Vergütungspolitik wurde der 21. ordentlichen Hauptversammlung am 25. Mai 2020 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,82% des vertretenen Kapitals angenommen.

Die Vergütungspolitik wurde mit dem Datum und dem Ergebnis der Abstimmung auf der im Firmenbuch eingetragenen Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

Gemäß § 78b Abs1 AktG ist die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Der bestellte Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten hat in der Funktion als personenident agierender Vergütungsausschuss die geltende Vergütungspolitik überprüft und eine erneuerte Vergütungspolitik dem Aufsichtsrat zur Aufstellung am 10. April 2024 empfohlen. Die vom Aufsichtsrat am 10. April 2024 erneuerte Vergütungspolitik wird der 25. ordentlichen Hauptversammlung von UNIQA am 3. Juni 2024 als Beschlussvorschlag zur Abstimmung vorgelegt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat haben gemäß § 78c AktG und gemäß den Bestimmungen des ÖCGK 2023 am 10. April 2024 den gegenständlichen Vergütungsbericht 2023 der Mitglieder des Aufsichtsrats nach Vorberatung im bestellten Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als personenident agierender Vergütungsausschuss aufgestellt und dessen Vorlage zur Abstimmung an die am 3. Juni 2024 stattfindende 25. ordentliche Hauptversammlung beschlossen.

Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.

Der Vergütungsbericht 2022 wurde in der 24. ordentlichen Hauptversammlung am 6. Juni 2023 mit einer Mehrheit von 90,52 % der abgegebenen gültigen Stimmen (ohne Stimmenthaltungen) beschlossen, dies bei einer Beteiligung des vertretenen Grundkapitals von 73,05 % an der Abstimmung. Wortmeldungen der Aktionär:innen zum Vergütungsbericht lagen keine vor. Aus der hohen Akzeptanz der Aktionär:innen zu dem Vergütungsbericht ergab sich kein Erfordernis dem Abstimmungsergebnis in Bezug auf den Vergütungsbericht des Berichtsjahrs 2023 Rechnung zu tragen.

Gegebenenfalls ist im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der 25. ordentlichen Hauptversammlung am 3. Juni 2024 über den Vergütungsbericht 2023 Rechnung getragen wurde.

Die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat üben ihre Funktionen ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen (§ 110 Abs 3 Satz 1 ArbVG).

Aufgrund des Erreichens der satzungsmäßigen Altersgrenze schied Walter ROTHENSTEINER als Vorsitzender mit Beendigung der 24. ordentlichen Hauptversammlung vom 6. Juni 2023 aus dem Aufsichtsrat aus, die Neuwahl eines Mitglieds des Aufsichtsrats wurde damit notwendig, um die Anzahl von zehn gewählten Mitgliedern wieder zu erreichen. Die Hauptversammlung am 6. Juni 2023 wählte Rudolf KÖNIGHOFER für eine Funktionsperiode bis zur Hauptversammlung im Jahre 2027 zum Mitglied des Aufsichtsrats, alle anderen Mitglieder des Aufsichtsrats wurden für eine Funktionsperiode bis zur Hauptversammlung im Jahre 2027 wiedergewählt. Zum neuen Vorsitzenden des Aufsichtsrats wurde Burkhard GANTENBEIN gewählt.

Die Quote von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern unter den gewählten zehn Mitgliedern beläuft sich mit drei Frauen auf die gesetzlich geforderten 30 Prozent, die Quote von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern in der Kurie der Arbeitnehmervertreter:innen (fünf Mitglieder) beläuft sich mit zwei Frauen auf 40 Prozent. Bezogen auf den Gesamtaufsichtsrat wird die gesetzliche Quote von Frauen mit einem Anteil von 33 Prozent übertroffen.

Parallel zur Personenidentität in den Vorständen der UNIQA Insurance Group AG und der UNIQA Österreich Versicherungen AG besteht Personenidentität auch bei den Kapitalvertreter:innen der Aufsichtsräte der UNIQA Insurance Group AG und der UNIQA Österreich Versicherungen AG.

Sämtliche auf Ebene der UNIQA Insurance Group AG bestellten Ausschüsse des Aufsichtsrats sind personenident auch auf Ebene der UNIQA Österreich Versicherungen AG bestellt.

Die Aufsichtsräte der UNIQA Insurance Group AG und der UNIQA Österreich Versicherungen AG sowie ihre Ausschüsse tagen in der Regel in einheitlichen Sitzungen.

Aufgrund des im arbeitsrechtlichen Sinne einheitlichen Betriebs der UNIQA Insurance Group AG und der UNIQA Österreich Versicherungen AG sind Arbeitnehmervertreter:innen ausschließlich auf Ebene der UNIQA Insurance Group AG in den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse delegiert.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der UNIQA Insurance Group AG, die auch gleichzeitig Aufsichtsratsmitglieder der UNIQA Österreich Versicherungen AG sind, erhalten ihre Taggelder und Vergütungen trotz der Doppelfunktion ausschließlich von der UNIQA Insurance Group AG. Mit diesen Taggeldern und Vergütungen sind somit auch die Aufsichtsratstätigkeiten bei der UNIQA Österreich Versicherungen AG abgedeckt.

6 Vergütungsbestandteile

Die im Jahr 2023 zur Auszahlung gelangte Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 6. Juni 2023 als Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von 1.151.667 Euro (Vorjahr 835 Tausend Euro) beschlossen. Neben der festen Jahresvergütung wird ein Taggeld pro Sitzungstag von 1.000 Euro (bisher 500 Euro) ausbezahlt. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind keine vorgesehen.

Den erhöhten Anforderungen an den Aufsichtsrat Rechnung tragend wurden die Vergütungen auf ein marktadäquates Niveau angehoben.

Dem Beschlussvorschlag des Vorstands und Aufsichtsrats auf einen Gesamtbetrag lag eine nach sachlichen Kriterien erfolgte Aufteilung unter seinen Mitgliedern zugrunde, wobei die jeweilige Höhe nach der Funktion im Aufsichtsrat (Vorsitzender, Vorsitzender-Stellvertreter:in, Mitglied) und der Tätigkeit in Ausschüssen unterschiedlich bemessen wird. Die Vergütungshöhe wird für das Jahr der Wahl und für das Jahr des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat und seiner Ausschüsse aliquotiert.

Angaben in Tausend Euro	2023	*2022*
Vorsitzender	70	*55*
Stellvertreter:in des Vorsitzenden	50	*40*
Mitglied	40	*30*
Funktionen in Ausschüssen je	20	*15*

Die Verteilung der gesamten Aufsichtsratsvergütung obliegt der Beschlussfassung im Aufsichtsrat. Auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder der UNIQA Insurance Group AG entfielen im Geschäftsjahr 2023 folgende ausbezahlte Vergütungen (für das Geschäftsjahr 2022) und Taggelder:

Angaben in Tausend Euro (sämtliche Einzelwerte gerundet; für 2023 auf 100 Euro)	**Taggeld**	**Vergütung**	**Gesamt**
Burkhard **GANTENBEIN**	15,5	164,2	179,7
Walter **ROTHENSTEINER** (bis 6. Juni 2023)	2,0	150,0	152,0
Johann **STROBL**	8,0	110,0	118,0
Christian **KUHN**	10,5	130,0	140,5
Markus **ANDREÉWITCH**	10,5	80,0	90,5
Marie-Valerie **BRUNNER**	14,5	121,7	136,2
Klaus **BUCHLEITNER** (seit 23. Mai 2022)	9,0	37,5	46,5
Anna Maria **D'HULSTER**	12,5	114,2	126,7
Elgar **FLEISCH**	9,5	114,2	123,7
Martin **GRÜLL** (bis 23. Mai 2022)	0,0	30,0	30,0
Jutta **KATH**	10,5	100,0	110,5
Rudolf **KÖNIGHOFER** (seit 6. Juni 2023)	4,0	0,0	4,0
Aufwandsentschädigungen an Arbeitnehmervertreter:innen	52,5	0,0	52,5
Gesamtsumme 2023	**159,0** [1]	**1.151,8**	**1.310,8**
Gesamtsumme 2022 (Vergütung für 2021)	*73* [2]	*835*	*908*
Gesamtsumme 2021 (Vergütung für 2020)	*65*	*790*	*855*
Gesamtsumme 2020 (Vergütung für 2019)	*75*	*745*	*820*
Gesamtsumme 2019 (Vergütung für 2018)	*72*	*739*	*811*
Gesamtsumme 2018 (Vergütung für 2017)	*67*	*482*	*549*

[1] *Bereinigt um 2 Tausend Euro an Taggeldern, die das Jahr 2022 betreffen; 14 Tausend Euro an ausgewiesenen Taggeldern wurden erst im Jahr 2024 bezahlt.*
[2] *2 Tausend Euro an ausgewiesenen Taggeldern wurden erst im Jahr 2023 bezahlt.*

(Darstellung aus Gründen der Vergleichbarkeit)

Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen, der Hauptversammlung 2024 die Vergütungen für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von 1.180 Tausend Euro zur Beschlussfassung vorzuschlagen. Entsprechend wurde im Jahresabschluss 2023 eine Rückstellung gebildet.

Jutta KATH hat für die Verwaltungsratstätigkeit bei UNIQA Re AG im Jahr 2023 eine Vergütung von CHF 35.000 erhalten.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands wurde von UNIQA Insurance Group AG bei einem anderen Versicherungsunternehmen eine marktübliche Directors & Officers - Versicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von UNIQA Insurance Group AG getragen.

7 Funktionsperiode des Aufsichtsrats

Die Funktionsperioden der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder enden einheitlich mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt.

Wien, am 10. April 2024

Andreas Brandstetter
Vorsitzender des Vorstands

Burkhard Gantenbein
Vorsitzender des Aufsichtsrats

ANHANG

Kennzahlen 2019 bis 2023 mit jährlichen Veränderungen

Kennzahlenüberblick 2023

(Änderung der Rechnungslegungsstandards entsprechend IFRS 17/9)

Konzernkennzahlen Angaben in Millionen Euro	2023	2022[1]	Veränderung
Verrechnete Prämien[2]	7.185,6	6.548,7	+ 9,7 %
• davon Schaden- und Unfallversicherung	4.214,3	3.683,0	+ 14,4 %
• davon Krankenversicherung	1.388,1	1.275,9	+ 8,8 %
• davon Lebensversicherung	1.583,2	1.589,8	– 0,4 %
Verrechnete Prämien UNIQA Österreich[2]	4.290,0	4.086,4	+ 5,0 %
Verrechnete Prämien UNIQA International[2]	2.787,9	2.450,0	+ 13,8 %
Versicherungstechnische Erträge	5.994,1	5.346,9	+ 12,1 %
• davon Schaden- und Unfallversicherung	4.006,3	3.547,8	+ 12,9 %
• davon Krankenversicherung	1.234,7	1.139,7	+ 8,3 %
• davon Lebensversicherung	753,1	659,3	+ 14,2 %
Versicherungstechnische Aufwendungen	– 5.291,0	– 4.744,5	+ 11,5 %
• davon Schaden- und Unfallversicherung	– 3.580,8	– 3.254,3	+ 10,0 %
• davon Krankenversicherung	– 1.110,3	– 1.038,5	+ 6,9 %
• davon Lebensversicherung	– 600,0	– 451,7	+ 32,8 %
Versicherungstechnisches Ergebnis der Rückversicherung	– 140,9	– 38,4	+ 267,2 %
Versicherungstechnisches Ergebnis	562,2	564,0	– 0,3 %
• davon Schaden- und Unfallversicherung	287,5	255,9	+ 12,3 %
• davon Krankenversicherung	122,0	101,8	+ 19,8 %
• davon Lebensversicherung	152,8	206,3	– 25,9 %
Gesamtkostenquote	31,0 %	30,9 %	–
Combined Ratio (brutto vor Rückversicherung)	89,4 %	91,7 %	–
Finanzergebnis	150,2	– 49,9	–
• davon Kapitalanlageergebnis	588,8	179,8	+ 227,4 %
Nicht versicherungstechnisches Ergebnis	– 206,4	– 161,7	+ 27,6 %
Operatives Ergebnis	506,1	352,4	+ 43,6 %
Ergebnis vor Steuern	426,4	272,3	+ 56,6 %
Periodenergebnis aus fortgeführten Geschäftsbereichen	323,1	255,4	+ 26,5 %
Periodenergebnis aus aufgegebenen Geschäftsbereichen (nach Steuern)	– 19,3	0,3	–
Periodenergebnis	303,8	255,7	+ 18,8 %
Konzernergebnis	302,7	256,0	+ 18,3 %
Return on Equity[3]	14,1 %	11,6 %	–
Kapitalanlagen	20.431,9	19.376,0	+ 5,4 %
Eigenkapital	2.710,2	1.883,3	+ 43,9 %
Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss	2.730,1	1.901,0	+ 43,6 %
Bilanzsumme	28.151,0	26.641,1	+ 5,7 %
Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter:innen (FTE)	14.629	14.515	+ 0,8 %

[1] Die Werte für 2022 wurden im Interesse der Vergleichbarkeit nach IFRS 9/17 berechnet.

[2] Inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (Zahlen gemäß lokaler Rechnungslegung)

[3] In dieser Berechnung ist der Effekt aus dem geplanten Verkauf der russischen Gesellschaft nicht berücksichtigt.

Auf den Seiten 62 und 63 des Konzerngeschäftsberichts 2023 - siehe Internetseite der Gesellschaft (www.uniqagroup.com) unter Investor Relations / Publikationen - sind die wesentlichen Unterschiede gegenüber den bisherigen Rechnungslegungsstandards dargestellt. Die Vergleichswerte 2022 wurden auf die geänderten Standards übergeleitet.

UNIQA Group auf einen Blick

Konzernkennzahlen Angaben in Millionen Euro	2022	2021	Veränderung
Verrechnete Prämien	**6.270,2**	**6.033,4**	**+3,9%**
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (vor Rückversicherung)	335,0	324,6	+3,2%
Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	**6.605,2**	**6.358,0**	**+3,9%**
davon Schaden- und Unfallversicherung	3.686,0	3.489,5	+5,6%
davon Krankenversicherung	1.277,3	1.226,5	+4,1%
davon Lebensversicherung	1.641,9	1.642,0	-0,0%
davon laufende Prämieneinnahmen	1.476,5	1.491,9	-1,0%
davon Einmalerläge	165,4	150,2	+10,2%
Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	**6.605,2**	**6.358,0**	**+3,9%**
davon UNIQA Österreich	4.086,4	3.916,6	+4,3%
davon UNIQA International	2.506,6	2.423,3	+3,4%
davon Rückversicherung	1.461,3	1.469,5	-0,6%
davon Konsolidierung	-1.449,0	-1.451,4	-0,2%
Abgegrenzte Prämien im Eigenbehalt	**5.949,2**	**5.697,6**	**+4,4%**
davon Schaden- und Unfallversicherung	3.408,9	3.203,9	+6,4%
davon Krankenversicherung	1.269,5	1.213,3	+4,6%
davon Lebensversicherung	1.270,8	1.280,4	-0,8%
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (nach Rückversicherung)	335,0	324,6	+3,2%
Abgegrenzte Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	**6.284,2**	**6.022,2**	**+4,4%**
Versicherungsleistungen[1]	**-4.095,8**	**-4.104,2**	**-0,2%**
davon Schaden- und Unfallversicherung	-2.083,3	-1.965,1	+6,0%
davon Krankenversicherung	-1.082,2	-997,7	+8,5%
davon Lebensversicherung[2]	-930,4	-1.141,4	-18,5%
Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb im Eigenbehalt[3]	**-1.711,7**	**-1.648,5**	**+3,8%**
davon Schaden- und Unfallversicherung	-1.083,5	-1.037,8	+4,4%
davon Krankenversicherung	-208,8	-206,6	+1,0%
davon Lebensversicherung	-419,5	-404,1	+3,8%
Kostenquote (nach Rückversicherung)	**27,2%**	**27,4%**	**–**
Combined Ratio (nach Rückversicherung)	**92,9%**	**93,7%**	**–**
Kapitalanlageergebnis	**405,7**	**648,0**	**-37,4%**
Ergebnis vor Steuern	**421,7**	**382,3**	**+10,3%**
Periodenergebnis	**389,3**	317,9	+22,5%
Konzernergebnis	**383,0**	**314,7**	**+21,7%**
Return on Equity	**14,4%**	**9,3%**	**–**
Kapitalanlagen	**18.425,6**	**21.785,0**	**-15,4%**
Eigenkapital	**2.034,0**	3.303,6	-38,4%
Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss	**2.052,4**	**3.323,3**	**-38,2%**
Versicherungstechnische Rückstellungen im Eigenbehalt[4]	**22.011,0**	23.610,9	-6,8%
Bilanzsumme	**28.196,2**	**31.547,8**	**-10,6%**
Anzahl der Versicherungsverträge	23.840.598	26.008.281	-8,3%
Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter (FTE)	**14.515**	**14.849**	**-2,2%**

[1] Inklusive Aufwendungen für Gewinnbeteiligung und Prämienrückgewähr

[2] Inklusive Aufwendungen für die (latente) Gewinnbeteiligung

[3] Abzüglich Rückversicherungsprovisionen und Gewinnanteilen aus Rückversicherungsabgaben

[4] Inklusive versicherungstechnischer Rückstellungen der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung

UNIQA Group auf einen Blick

Konzernkennzahlen Angaben in Millionen Euro	2021	2020	Veränderung
Verrechnete Prämien	6.033,4	5.261,2	+ 14,7 %
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (vor Rückversicherung)	324,6	304,1	+ 6,7 %
Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	6.358,0	5.565,3	+ 14,2 %
davon Schaden- und Unfallversicherung	3.489,5	3.010,3	+ 15,9 %
davon Krankenversicherung	1.226,5	1.167,6	+ 5,0 %
davon Lebensversicherung	1.642,0	1.387,5	+ 18,3 %
davon laufende Prämieneinnahmen	1.491,9	1.294,3	+ 15,3 %
davon Einmalerläge	150,2	93,2	+ 61,1 %
Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	6.358,0	5.565,3	+ 14,2 %
davon UNIQA Österreich	3.916,6	3.837,5	+ 2,1 %
davon UNIQA International	2.423,3	1.705,4	+ 42,1 %
davon Rückversicherung	1.469,5	1.162,7	+ 26,4 %
davon Konsolidierung	- 1.451,4	- 1.140,3	+ 27,3 %
Abgegrenzte Prämien im Eigenbehalt	5.697,6	5.029,5	+ 13,3 %
davon Schaden- und Unfallversicherung	3.203,9	2.809,0	+ 14,1 %
davon Krankenversicherung	1.213,3	1.163,6	+ 4,3 %
davon Lebensversicherung	1.280,4	1.057,0	+ 21,1 %
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (nach Rückversicherung)	324,6	304,1	+ 6,7 %
Abgegrenzte Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	6.022,2	5.333,7	+ 12,9 %
Versicherungsleistungen[1]	- 4.104,2	- 3.694,6	+ 11,1 %
davon Schaden- und Unfallversicherung	- 1.965,1	- 1.775,1	+ 10,7 %
davon Krankenversicherung	- 997,7	- 963,1	+ 3,6 %
davon Lebensversicherung[2]	- 1.141,4	- 956,4	+ 19,3 %
Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb im Eigenbehalt[3]	- 1.648,5	- 1.566,4	+ 5,2 %
davon Schaden- und Unfallversicherung	- 1.037,8	- 970,7	+ 6,9 %
davon Krankenversicherung	- 206,6	- 225,0	- 8,2 %
davon Lebensversicherung	- 404,1	- 370,7	- 9,0 %
Kostenquote (nach Rückversicherung)	27,4%	29,4%	-
Combined Ratio (nach Rückversicherung)	93,7%	97,8%	-
Kapitalanlageergebnis	648,0	505,4	+ 28,2 %
Ergebnis vor Steuern	382,3	57,1	+ 570,0 %
Periodenergebnis	317,9	24,3	+ 1.209,3 %
Konzernergebnis	314,7	19,4	+ 1.521,7 %
Return on Equity	9,3 %	0,6 %	-
Kapitalanlagen	21.785,0	22.319,2	- 2,4 %
Eigenkapital	3.303,6	3.450,1	- 4,2 %
Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss	3.323,3	3.474,8	- 4,4 %
Versicherungstechnische Rückstellungen im Eigenbehalt[4]	23.610,9	23.796,8	- 0,8 %
Bilanzsumme	31.547,8	31.908,0	- 1,1 %
Anzahl der Versicherungsverträge	26.008.281	25.058.554	+ 3,8 %
Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter (FTE)	14.849	13.408	+ 10,7 %

[1] Inklusive Aufwendungen für Gewinnbeteiligung und Prämienrückgewähr
[2] Inklusive Aufwendungen für die latente Gewinnbeteiligung
[3] Abzüglich Rückversicherungsprovisionen und Gewinnanteilen aus Rückversicherungsabgaben
[4] Inklusive versicherungstechnischer Rückstellungen der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung

Konzernkennzahlen Angaben in Millionen Euro	2020	2019	Veränderung
Verrechnete Prämien	5.261,2	5.062,8	+ 3,9 %
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (vor Rückversicherung)	304,1	309,8	– 1,8 %
Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	5.565,3	5.372,6	+ 3,6 %
davon Schaden- und Unfallversicherung	3.010,3	2.846,8	+ 5,7 %
davon Krankenversicherung	1.167,6	1.130,8	+ 3,2 %
davon Lebensversicherung	1.387,5	1.394,9	– 0,5 %
davon laufende Prämieneinnahmen	1.294,3	1.290,3	+ 0,3 %
davon Einmalerläge	93,2	104,6	– 10,9 %
Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	5.565,3	5.372,6	+ 3,6 %
davon UNIQA Österreich	3.837,5	3.800,8	+ 1,0 %
davon UNIQA International	1.705,4	1.561,2	+ 9,2 %
davon Rückversicherung	1.162,7	1.129,2	+ 3,0 %
davon Konsolidierung	– 1.140,3	– 1.118,7	+ 1,9 %
Abgegrenzte Prämien im Eigenbehalt	5.029,5	4.861,1	+ 3,5 %
davon Schaden- und Unfallversicherung	2.809,0	2.678,4	+ 4,9 %
davon Krankenversicherung	1.163,6	1.123,0	+ 3,6 %
davon Lebensversicherung	1.057,0	1.059,6	– 0,2 %
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (nach Rückversicherung)	304,1	309,8	– 1,8 %
Abgegrenzte Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	5.333,7	5.170,8	+ 3,1 %
Versicherungsleistungen[1]	– 3.694,6	– 3.666,1	+ 0,8 %
davon Schaden- und Unfallversicherung	– 1.775,1	– 1.719,5	+ 3,2 %
davon Krankenversicherung	– 963,1	– 969,3	– 0,6 %
davon Lebensversicherung[2]	– 956,4	– 977,3	– 2,1 %
Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb im Eigenbehalt[3]	– 1.566,4	– 1.407,1	+ 11,3 %
davon Schaden- und Unfallversicherung	– 970,7	– 861,2	+ 12,7 %
davon Krankenversicherung	– 225,0	– 187,8	+ 19,8 %
davon Lebensversicherung	– 370,7	– 358,1	+ 3,5 %
Kostenquote (nach Rückversicherung)	29,4 %	27,2 %	–
Combined Ratio (nach Rückversicherung)	97,8 %	96,4 %	–
Kapitalanlageergebnis	505,4	585,2	– 13,6 %
Ergebnis vor Steuern	57,1	232,0	– 75,4 %
Periodenergebnis	24,3	175,1	– 86,1 %
Konzernergebnis	19,4	171,0	– 88,6 %
Operating Return on Equity	0,6 %	5,4 %	–
Kapitalanlagen	22.319,2	20.624,8	+ 8,2 %
Eigenkapital	3.450,1	3.367,7	+ 2,4 %
Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss	3.474,8	3.387,1	+ 2,6 %
Versicherungstechnische Rückstellungen im Eigenbehalt[4]	23.796,8	22.083,9	+ 7,8 %
Bilanzsumme	31.908,0	28.673,8	+ 11,3 %
Anzahl der Versicherungsverträge	25.058.554	20.923.632	+ 19,8 %
Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (FTE)	13.408	13.038	+ 2,8 %

1) Inklusive Aufwendungen für Gewinnbeteiligung und Prämienrückgewähr
2) Inklusive Aufwendungen für die (latente) Gewinnbeteiligung
3) Abzüglich Rückversicherungsprovisionen und Gewinnanteilen aus Rückversicherungsabgaben
4) Inklusive versicherungstechnischer Rückstellungen der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung

Konzernkennzahlen Angaben in Millionen Euro	2019	2018	Veränderung
Verrechnete Prämien	**5.062,8**	**4.989,0**	**+ 1,5 %**
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (vor Rückversicherung)	309,8	320,5	– 3,4 %
Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	**5.372,6**	**5.309,5**	**+ 1,2 %**
davon Schaden- und Unfallversicherung	2.846,8	2.774,4	+ 2,6 %
davon Krankenversicherung	1.130,8	1.086,4	+ 4,1 %
davon Lebensversicherung	1.394,9	1.448,6	– 3,7 %
davon laufende Prämieneinnahmen	1.290,3	1.335,8	– 3,4 %
davon Einmalerläge	104,6	112,7	– 7,2 %
Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	**5.372,6**	**5.309,5**	**+ 1,2 %**
davon UNIQA Österreich	3.800,8	3.734,4	+ 1,8 %
davon UNIQA International	1.561,2	1.564,6	– 0,2 %
davon Rückversicherung	1.129,2	1.098,3	+ 2,8 %
davon Konsolidierung	– 1.118,7	– 1.087,9	+ 2,8 %
Abgegrenzte Prämien im Eigenbehalt	**4.861,1**	**4.760,7**	**+ 2,1 %**
davon Schaden- und Unfallversicherung	2.678,4	2.584,1	+ 3,7 %
davon Krankenversicherung	1.123,0	1.080,3	+ 4,0 %
davon Lebensversicherung	1.059,6	1.096,3	– 3,3 %
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (nach Rückversicherung)	309,8	320,9	– 3,5 %
Abgegrenzte Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung	**5.170,8**	**5.081,7**	**+ 1,8 %**
Versicherungsleistungen[1]	**– 3.657,1**	**– 3.633,7**	**+ 0,6 %**
davon Schaden- und Unfallversicherung	– 1.719,5	– 1.690,1	+ 1,7 %
davon Krankenversicherung	– 960,3	– 908,0	+ 5,8 %
davon Lebensversicherung[2]	– 977,3	– 1.035,7	– 5,6 %
Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb im Eigenbehalt[3]	**– 1.407,1**	**– 1.314,7**	**+ 7,0 %**
davon Schaden- und Unfallversicherung	– 861,2	– 811,0	+ 6,2 %
davon Krankenversicherung	– 187,8	– 183,9	+ 2,2 %
davon Lebensversicherung	– 358,1	– 319,8	+ 12,0 %
Kostenquote (nach Rückversicherung)	**27,2 %**	**25,9 %**	–
Combined Ratio (nach Rückversicherung)	**96,4 %**	**96,8 %**	–
Kapitalanlageergebnis	**585,2**	**585,0**	–
Ergebnis vor Steuern	**295,7**	**294,6**	**+ 0,4 %**
Periodenergebnis	**236,5**	**235,1**	**+ 0,6 %**
Konzernergebnis	**232,4**	**243,3**	**– 4,5 %**
Operating Return on Equity	**10,6 %**	**10,5 %**	–
Kapitalanlagen	**20.624,8**	**19.337,1**	**+ 6,7 %**
Eigenkapital	3.401,0	2.972,1	+ 14,4 %
Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss	**3.420,4**	**2.986,6**	**+ 14,5 %**
Versicherungstechnische Rückstellungen im Eigenbehalt[4]	22.087,0	21.644,8	+ 2,0 %
Bilanzsumme	**28.728,4**	**28.503,8**	**0,8 %**
Anzahl der Versicherungsverträge	20.923.632	20.373.488	+ 2,7 %
Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter (FTE)	**13.038**	**12.818**	**+ 1,7 %**

[1] Inklusive Aufwendungen für Gewinnbeteiligung und Prämienrückgewähr
[2] Inklusive Aufwendungen für die (latente) Gewinnbeteiligung
[3] Abzüglich Rückversicherungsprovisionen und Gewinnanteilen aus Rückversicherungsabgaben
[4] Inklusive versicherungstechnischer Rückstellungen der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung

UNIQA Insurance Group AG

Erneuerte Vergütungspolitik

für die Mitglieder
des Vorstands und des
Aufsichtsrats

gemäß §§ 78a und 98a AktG

10. April 2024

Vorbemerkungen

Die vorliegende Vergütungspolitik des Vorstands und des Aufsichtsrats wird gem. § 78a AktG nach Ablauf von vier Jahren der Hauptversammlung von UNIQA Insurance Group AG am 3. Juni 2024 als erneuerte Vergütungspolitik zur Abstimmung vorgelegt.

Aktuell wird vom Vorstand die Unternehmensstrategie ab 2025 ausgearbeitet, welche im gegebenen Zeitpunkt mit dem Aufsichtsrat abzustimmen sein wird. Ein Vorbehalt ist anzubringen, dass sich die künftige Strategie auf die Vergütungspolitik auswirken kann, und allfällig eine modifizierte Vergütungspolitik des Vorstands und des Aufsichtsrats im Jahr 2025 durch den Aufsichtsrat aufzustellen sein wird.

Inhaltsverzeichnis

Teil A – Vergütungspolitik des Vorstands 4

1 Einführung 4

1.1 Zielsetzung, Rechtsgrundlage und Überprüfung 4

1.2 Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich 5

2 Grundsätze für die Vergütungspolitik des Vorstands 6

2.1 Allgemeines 6

3 Vergütungsbestandteile 6

3.1 Allgemeines 6

3.2 Fixeinkommen 7

3.3 Nebenleistungen 7

3.4 D&O-Versicherung 7

3.5 Betriebliche Altersversorgung 7

3.6 Variable Vergütungsbestandteile 8

3.6.1 Short Term Incentive (STI) 8

3.6.2 Mehrjährige aktienbasierte Vergütung (Long Term Incentive) 9

3.6.3 Methoden zur Feststellung der Zielerfüllung 9

3.6.4 Auszahlung der variablen Vergütungsteile 10

3.6.5 Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile 10

4 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen 10

5 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder 10

6 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik 11

Teil B – Grundsätze für die Vergütung des Aufsichtsrats 12

7 Zielsetzung, Rechtsgrundlagen und Überprüfung 12

8 Vergütungsbestandteile 12

9 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen 13

10 Funktionsperiode des Aufsichtsrats 13

11 Änderungen der Vergütungspolitik 13

12 Anhang 14

Teil A – Vergütungspolitik des Vorstands

1 Einführung

1.1 Zielsetzung, Rechtsgrundlage und Überprüfung

Rechtsgrundlagen für die vom Aufsichtsrat aufgestellte Vergütungspolitik für die Mitglieder des Vorstands von UNIQA Insurance Group AG („**UNIQA**“) bilden die einschlägigen Bestimmungen des Aktiengesetzes („**AktG**“) und des Österreichischen Corporate Governance Kodex in der Fassung von Jänner 2023 („**ÖCGK**“).

Gemäß § 78a Abs 1 AktG hat der Aufsichtsrat in einer börsenotierten Gesellschaft die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik). Die Vergütungspolitik hat die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern und zu erläutern, wie sie das tut. Sie muss klar und verständlich sein und die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile, die Mitgliedern des Vorstands gewährt werden können, einschließlich sämtlicher Boni und anderer Vorteile in jeglicher Form, unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils, beschreiben (§ 78a Abs 2 AktG).

Die Vergütungspolitik wird gemäß § 78b Abs1 AktG zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung der Hauptversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Die Überprüfung und Aktualisierung der Vergütungspolitik ist Aufgabe des Aufsichtsrats.

Im bestellten Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten wird die Vergütungspolitik zumindest jährlich überprüft, erforderlichenfalls wird eine Überarbeitung der Vergütungspolitik eingeleitet.

Der Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten setzt sich aus den Mitgliedern des Präsidiums des Aufsichtsrats zusammen. Er fungiert auch als Vergütungsausschuss. Sämtliche Mitglieder haben ihre Unabhängigkeit im Sinne der C-Regel 53 des ÖCGK und der vom Aufsichtsrat festgelegten weiteren Kriterien für die Unabhängigkeit erklärt. Etwaige Interessenkonflikte werden von dem betroffenen Mitglied entsprechend C-Regel 46 ÖCGK unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats bzw. im Falle des Vorsitzenden seinem Stellvertreter gegenüber offengelegt.

Der Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten empfiehlt dem Gesamtaufsichtsrat die Vergütungspolitik zur Aufstellung.

Der Aufsichtsrat fasst einen Beschluss zur Aufstellung der Vergütungspolitik und erstattet einen entsprechenden Vorschlag an die Hauptversammlung zur Abstimmung.

Die Hauptversammlung stimmt über die Vergütungspolitik mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung ab. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar. Lehnt die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ab, so hat UNIQA in der darauffolgenden Hauptversammlung eine überprüfte Vergütungspolitik vorzulegen.

1.2 Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich

Die Vergütungspolitik gilt für die Mitglieder des Vorstands von UNIQA.

Die Vergütungspolitik wurde auf Empfehlung des Ausschusses des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss gemäß C-Regel 43 ÖCGK durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 10.04.2024 aufgestellt und soll nach Ablauf von vier Jahren nach der erstmaligen Vorlage der 25. ordentlichen Hauptversammlung von UNIQA am 03.06.2024 erneut zur Abstimmung vorgelegt werden.

Übersicht der wesentlichen Änderungen gegenüber der Vergütungspolitik 2020

Speziell im zeitlichen Zusammenhang mit beschlossenen Mandatsverlängerungen bzw. damit einhergehend einer Anpassung der Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder wird im Vergütungsausschuss eine Anpassung der Bezugssystematik der Vorstandsmitglieder erwogen.

I. Anpassung der Relation zwischen variablen und fixen Vergütungsbestandteilen

Nach den Empfehlungen der European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA) sollen variable Vergütungsbestandsteile das Niveau der fixen Vergütungsbestandteile nicht überschreiten.

Short Term Incentive und Long Term Incentive (Zuteilungswert) sind ausweichtechnisch als variable Einkommensbestandteile zu qualifizieren und ergeben in dieser Betrachtungsweise kumuliert 150 % des Jahresfixeinkommens.

Der Vergütungsausschuss hat daher vorgeschlagen, diese Relation anzupassen.

Der Anteil des Short Term Incentives am jährlichen Jahresfixeinkommens beträgt zukünftig 65 % (bisher 100 %), und der Anteil des Long Term Incentives beträgt zukünftig 35 % (bisher 50 %). Im Gegenzug steigt das jährliche Fixeinkommen.

II. Anpassung der Bandbreiten der Fixeinkommen

Basierend auf Punkt I. sowie unter Berücksichtigung relevanter Benchmarks vergleichbarer Unternehmen hat der Vergütungsausschuss dem Gesamtaufsichtsrat vorgeschlagen, die **Bandbreite der jährlichen Fixeinkommen in der Vergütungspolitik von bisher TEUR 420 bis TEUR 660 auf neu TEUR 510 bis TEUR 950** anzuheben, dies jedoch unter deutlicher Reduktion der anteiligen variablen Vergütungsbestandteile.

III. Berücksichtigung von ESG-Kennzahlen bei den variablen Einkommensbestandteilen

Sowohl beim Short Termin Incentive als auch beim Long Term Incentive sollen ESG-relevante Kennzahlen bei den Zielerfüllungsparametern berücksichtigt werden. Die ESG-relevanten Kennzahlen sollen laufend angepasst werden können. Die jeweils vorgesehenen ESG-Kennzahlen können den Vergütungsberichten bzw. in Bezug auf die Definition den Nachhaltigkeitsberichten entnommen werden.

IV. Betriebliche Altersversorgung

Für die Vorstandsmitglieder sind derzeit unterschiedliche Versorgungswerke implementiert - einerseits sind Versorgungsanwartschaften gegenüber der Valida Pension AG implementiert, andererseits sind Rückdeckungsversicherungen für Versorgungsanwartschaften bei UNIQA Österreich Versicherungen AG abgeschlossen. Im Sinne eines Ausgleichs der in diesen beiden Systemen deutlich unterschiedlichen Anwartschaften und sehend den Umstand, dass die Beitragssystematik für die Versorgungsanwartschaften gegenüber der Valida Pension AG seit 2010 unverändert ist, also zu keiner Erhöhung der Anwartschaft führen kann, sollen ausschließlich über Rückdeckungsversicherungen bei UNIQA Österreich Versicherungen AG Angleichungen vorgenommen werden können.

2 Grundsätze für die Vergütungspolitik des Vorstands

2.1 Allgemeines

Die Vergütungspolitik setzt die Vorgaben von § 78a Abs 2 bis 6 AktG sowie der L-Regeln 26a und 26b ÖCGK um (siehe Wortlaut unter 12 Anhang).

3 Vergütungsbestandteile

3.1 Allgemeines

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine fixe (erfolgsunabhängige) und eine variable Vergütung (Short Term Incentive). Zusätzlich wird eine mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente gewährt (Long Term Incentive).

Das Short Termin Incentive beträgt maximal das jährliche Fixeinkommen.

Das Long Term Incentive hat eine Laufzeit von vier Jahren. Dem Long Term Incentive liegt ein Zuteilungswert von 50 % des jährlichen Fixeinkommens zugrunde. Der Auszahlungswert ist mit 200 % des Zuteilungswerts begrenzt.

Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder stehen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu den Usancen des Markts und setzen langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Insbesondere die Zielwerte des Short Term Incentive (STI) und des Long Term Incentive (LTI) stehen im Einklang mit der Geschäftsstrategie von UNIQA, indem sie auf Kennzahlen Bezug nehmen, die für die strategische und langfristige Entwicklung von UNIQA von wesentlicher Bedeutung sind. Weiters werden ESG-relevante Kennzahlen in den variablen Bezugssystemen berücksichtigt. Das Verhältnis von Fixeinkommen, das marktkonform festgelegt wird, und variablen Bezügen ist angemessen und gewährleistet, dass kein Anreiz zur lediglich kurzfristigen Erreichung von Bonifikationen entsteht.

Entsprechend L-Regel 29a ÖCGK werden für jedes Vorstandsmitglied die im Geschäftsjahr gewährten fixen und variablen Vergütungen im Vergütungsbericht einzeln veröffentlicht.

3.2 Fixeinkommen

Die jährlichen Fixeinkommen der Vorstandsmitglieder belaufen sich ab Juli 2024 in Bandbreite zwischen brutto TEUR 510 und brutto TEUR 950, wobei der Vorsitzende des Vorstands den oberen Rand der Bandbreite einnimmt. Bei neu bestellten Vorstandsmitgliedern kann die Bandbreite für eine Übergangszeit unterschritten werden. Der Umfang der übertragenen Ressortzuständigkeiten und die Funktionsdauer im Vorstand werden bei der Bemessung der Fixeinkommen der einzelnen Vorstandsmitglieder grundsätzlich berücksichtigt.

Eine Anpassung der Bezüge, ebenso die Gewährung von Prämien für außerordentliche Leistungen liegt im freien Ermessen des bestellten Ausschusses des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss.

Das jährliche Fixeinkommen wird in 12 monatlichen Gehältern, einem 13. Gehalt für Juni und einem 14. Gehalt für November eines jeden Jahres in gleichen Teilen ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt monatlich im Voraus.

3.3 Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern wird ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, welcher auch für die Privatnutzung herangezogen werden kann.

Im Bedarfsfall (ordentlicher Wohnsitz außerhalb von Wien) wird den Vorstandsmitgliedern eine Dienstwohnung zur Verfügung gestellt.

3.4 D&O-Versicherung

Für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats wurde von UNIQA bei einem anderen Versicherungsunternehmen eine marktübliche Directors & Officers - Versicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von UNIQA getragen.

3.5 Betriebliche Altersversorgung

Für Mitglieder des Vorstands mit erstmaliger Bestellung mit Wirkung ab 01.07.2020 sind Ruhebezüge, eine Berufsunfähigkeitsversorgung sowie eine Witwen- und Waisenversorgung vereinbart, wobei über Rückdeckungsversicherungen Versorgungsansprüche gegenüber der UNIQA Österreich Versicherungen AG begründet werden.

Der Ruhebezug fällt grundsätzlich ab Vollendung des 65. Lebensjahres an. Bei einem früheren Pensionsanfall reduziert sich der Pensionsanspruch entsprechend der Verrentung des Versicherungsrealisats der Rückdeckungsversicherung im Zeitpunkt des Leistungsanfalls, die Auszahlung der Pension erfolgt frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres.

Für die Berufsunfähigkeits- und die Hinterbliebenenversorgung entspricht die Höhe der Leistungen ebenso der Verrentung des Versicherungsrealisats aus der Rückdeckungsversicherung im Zeitpunkt des Versorgungsfalls.

Die Gesellschaft leistet während aufrechten Vorstandsmandats Prämienzahlungen in Höhe eines fixen Prozentsatzes des jeweiligen Fixeinkommens an die UNIQA Österreich Versicherungen AG nach einem gängigen Rententarif.

Exkurs:
Versorgungszusagen an Vorstandsmitglieder (per Juli 2024) mit erstmaliger Bestellung vor 01.07.2020 (Ruhebezüge, Berufsunfähigkeitsversorgung sowie eine Witwen- und Waisenversorgung) sind als Versorgungsanwartschaften gegenüber der Valida Pension AG begründet. Der Ruhebezug fällt grundsätzlich ab Vollendung des 65. Lebensjahres an. Bei einem früheren Pensionsanfall reduziert sich der Pensionsanspruch, die Auszahlung der Pension erfolgt frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres. Für die Berufsunfähigkeits- und die Hinterbliebenenversorgung sind Sockelbeträge als Mindestversorgung vorgesehen. Das Versorgungswerk bei der Valida Pension AG wird von UNIQA über laufende Beitragszahlungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder finanziert. Ausgleichszahlungen an die Valida Pension AG fallen an, wenn Vorstandsmitglieder vor Vollendung des 65. Lebensjahrs ausscheiden (kalkulatorische Beitragszahlungsdauer zur Vermeidung von Überfinanzierungen). Weiters kann ein allfällig unter dem zugrunde gelegten kalkulatorischen Rechnungszins liegender Veranlagungserfolg der Valida Pension AG zu Ausgleichszahlungen führen.

Im Sinne eines Ausgleichs der in diesen beiden Systemen deutlich unterschiedlichen Anwartschaften und berücksichtigend den Umstand, dass die Beitragssystematik für die Versorgungsanwartschaften gegenüber der Valida Pension AG seit 2010 keine Änderung erfahren haben, also eine Erhöhung der Anwartschaft nicht gegeben ist, können ausschließlich über Rückdeckungsversicherungen bei UNIQA Österreich Versicherungen AG Angleichungen vorgenommen werden.

3.6 Variable Vergütungsbestandteile

3.6.1 Short Term Incentive (STI)

Über ein Short-Term Incentive (STI) wird eine variable Vergütung bei Erfüllung definierter Zielparameter auf Basis der jeweiligen Ergebnissituation und vereinbarter individueller Ziele pro Geschäftsjahr gewährt. Das Short-Term Incentive ist mit 65 % des Jahresfixeinkommens begrenzt.

Die variable Vergütung wird zum Teil im Folgejahr und zum Teil (als „Deferred-Komponente“) nach drei Jahren zur Auszahlung gebracht.

Das Short-Term Incentive setzt sich zusammen aus einem Jahreszielbonus (ca. 69,0 % des Maximalanspruchs) und einem individuellen Zielbonus (ca. 31 % des Maximalanspruchs). 40 % des Jahreszielbonus bilden die „Deferred-Komponente“.

Der Jahreszielbonus orientiert sich an Gruppenzielen und regionalen Zielen, der individuelle Zielbonus an qualitativen und quantitativen Kriterien.

Die Zielerfüllungsparameter (Zielwerte und Kalibrierung der Zielerfüllung) für den Jahreszielbonus und den individuellen Zielbonus werden vom Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten, handelnd als personenident bestellter Vergütungsausschuss festgesetzt.

Der Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss legt Auszahlungsabhängigkeiten bzw. -voraussetzungen für das Short-Term Incentive fest, welche zu einem gänzlichen Entfall des Anspruchs führen können. Die Zielparameter können in den verschiedenen Geschäftsjahren angepasst werden, um aktuellen Anforderungen des Unternehmens und seiner Ziele zu entsprechen.

Die Zielerfüllungsparameter werden für die einzelnen Vorstandsmitglieder ressortspezifisch bzw. abhängig von den konkreten Tätigkeiten und Aufgaben definiert. Weiters sind ESG-relevante Kennzahlen im STI für einzelne Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

3.6.2 Mehrjährige aktienbasierte Vergütung (Long Term Incentive)

Parallel zum STI wird ein Long Term Incentive (LTI) als anteilsbasierte Vergütungsvereinbarung mit Barausgleich zur Verfügung gestellt, welches abhängig von festgelegten Zielerfüllungsparametern auf Basis von jährlichen virtuellen Investitionsbeträgen (Zuteilungswerte) in UNIQA Aktien nach einer Laufzeit von jeweils vier Jahren (Performancezeitraum) Einmalzahlungen vorsieht.

Die Zuteilungswerte entsprechen 35 % des jeweiligen jährlichen Fixeinkommens.

Aus den Zuteilungswerten wird zum Durchschnittskurs der UNIQA-Aktie im Halbjahr vor Beginn des Performancezeittraums die Anzahl der virtuellen UNIQA-Aktien ermittelt. Den Einmalzahlungen liegt der Durchschnittskurs der UNIQA-Aktie im letzten Halbjahr des Performancezeitraums und die in Prozent ermittelte Zielerfüllung zugrunde.

Die maßgeblichen Performance Targets und die Zielkalibrierung werden vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten, handelnd als personenident bestellter Vergütungsausschuss festgesetzt. ESG-relevante Kennzahlen sind ab der Zuteilung 2023 im LTI berücksichtigt.

Die Zielerreichungen aller Performance Targets werden für die Ermittlung der Anzahl an LTI-Shares, die nach Ablauf des Performancezeitraums ausgezahlt werden, unabhängig voneinander festgestellt. Unterschiedliche Gewichtungen können vorgesehen werden.

Die Einmalzahlungen sind mit 200 % der durchschnittlichen Zielerfüllung bezogen auf die Anzahl der virtuellen UNIQA-Aktien begrenzt. Bei einer Zielerfüllung unter 50 % erfolgt keine Auszahlung.

Das LTI ist mit einer Eigeninvestitionsverpflichtung der Vorstandsmitglieder in Aktien von UNIQA verbunden, dies im Gegenwert von 10 % des jährlichen Zuteilungswerts. Die Aktien müssen über den Performancezeitraum der jeweiligen LTI-Tranche gehalten werden.

3.6.3 Methoden zur Feststellung der Zielerfüllung

Der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss stellt aufgrund der Ergebnissituation (d.h. aufgrund einer ergebnisbasierten Analyse) des jeweils abgelaufenen Geschäftsjahrs bzw. beim LTI bezogen auf den vierjährigen Performancezeitraums die Zielerreichungen fest und bestimmt auf dieser Grundlage unter Berücksichtigung der Zielkalibrierung den Umfang der variablen Jahresvergütung (STI) und der aktienbasierten Vergütungskomponente (LTI).

Bei außerordentlichen Beeinflussungen (beispielsweise Akquisitionen) können die Zielerfüllungsparameter bereinigt um diese Beeinflussungen der Ermittlung der Zielerfüllung zugrunde gelegt werden. Die Entscheidung obliegt dem Ausschuss des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss.

3.6.4 Auszahlung der variablen Vergütungsteile

Der erste Teilbetrag des STI und das LTI werden innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung des Konzernabschlusses zur Auszahlung gebracht. Die Deferred Komponente des STI-Anspruchs wird erst nach Ablauf von drei Jahren in Abhängigkeit von einer Nachhaltigkeitsprüfung ausbezahlt. Beim LTI ist keine Deferred-Komponente vorgesehen, allerdings ergibt sich ein „Aufschub" aus dem vierjährigen Performancezeitraum.

3.6.5 Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Eine allfällige Rückforderung ausbezahlter variabler Vergütungsbestandteile („Clawback") ist in Übereinstimmung mit C-Regel 27 ÖCGK vorgesehen, nämlich wenn sich herausstellen sollte, dass die variablen Vergütungsbestandteile auf Grundlage offenkundig falscher Daten ausgezahlt wurden.

4 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen

Um ein angemessenes Verhältnis der Vorstandsbezüge zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen der Gesellschaft zu gewährleisten, soll der jährliche Bezug eines Vorstandmitglieds in einem adäquaten und marktkonformen Verhältnis zu dem durchschnittlichen jährlichen Bruttobezug der in Österreich tätigen Mitarbeiter:innen der Unternehmensgruppe von UNIQA stehen. Dies überprüft der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten, handelnd als personenident bestellter Vergütungsausschuss, regelmäßig.

5 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

5.1 Laufzeit

Die Mandate der Vorstandsmitglieder Andreas Brandstetter, Wolf-Christoph Gerlach, Peter Humer, Wolfgang Kindl, René Knapp und Kurt Svoboda wurden über den 30.06.2024 hinaus bis zum 30.06.2028 verlängert, das Mandat von Sabine Pfeffer läuft unverändert bis zum 31.12.2026. Die Vorstandsmandate von Peter Eichler und Erik Leyers enden plangemäß mit 30.06.2024.

Die Laufzeit der Anstellungsverträge entspricht der Dauer des jeweiligen Vorstandsmandats.

5.2 Beendigung

Dem ausgeschiedenen Vorstandsmitglied stehen Ansprüche aus der betrieblichen Mitarbeitervorsorge gemäß dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz zu.

Exkurs:
Für Vorstandsmitglieder mit erstmaliger Bestellung mit Wirkung ab 01.06.2016 oder früher sind Abfertigungszahlungen in Anlehnung an die früheren Regelungen des Angestelltengesetzes vereinbart. Allfällige Ansprüche aus der betrieblichen Mitarbeitervorsorge gemäß dem Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz werden angerechnet.

Allfällige Abfindungszahlungen, die bei einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit geleistet werden, entsprechen den Kriterien der C-Regel 27a des ÖCGK. Unter anderem sind derartige Abfindungszahlungen mit zwei Jahresgesamtvergütungen, höchstens aber mit der Vergütung für die restliche Laufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Bei vorzeitiger Beendigung aus einem von dem betreffenden Vorstandsmitglied verschuldeten wichtigen Grund gebührt keine Abfindung.

Die Versorgungsansprüche bleiben im Fall der Beendigung der Vorstandsfunktion grundsätzlich aufrecht, jedoch kommt eine Kürzungsregelung zum Tragen (siehe Punkt 3.5).

6 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft vorübergehend von der Vergütungspolitik abweichen. Als außergewöhnliche Umstände gelten nur Situationen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft oder die Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Es liegt in der Natur der außergewöhnlichen Umstände, dass diese im Vorhinein nicht definiert werden können.

Der Personalausschuss in seiner Funktion als Vergütungsausschuss entscheidet im Einzelfall darüber, ob ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt, und wenn ja, von welchen Teilen der Vergütungspolitik im konkreten Fall abgewichen werden darf. Sofern keine gesetzlich zwingenden Regelungen entgegenstehen, darf in diesem Fall von allen Teilen der Vergütungspolitik abgewichen werden, insbesondere von den festgelegten Grundsätzen für die fixen und/oder variablen Vergütungsbestandteile.

Die allfällige Abweichung von der Vergütungspolitik wird im Vergütungsbericht einschließlich der Erläuterung der zugrundeliegenden außergewöhnlichen Umstände in der folgenden Hauptversammlung dargelegt.

Teil B – Grundsätze für die Vergütung des Aufsichtsrats

7 Zielsetzung, Rechtsgrundlagen und Überprüfung

Rechtsgrundlagen der Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats von UNIQA bilden die einschlägigen Bestimmungen des AktG (§ 98a) und des ÖCGK (L-Regel 50) – siehe Wortlaut unter 12 Anhang.

Die folgenden Grundsätze der Vergütung (Vergütungspolitik) für die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats von UNIQA wurden durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 10.04.2024 aufgestellt und sollen nach Ablauf von vier Jahren nach der erstmaligen Vorlage der 25. ordentlichen Hauptversammlung von UNIQA am 03.06.2024 erneut zur Abstimmung vorgelegt werden.

Die Hauptversammlung stimmt über die Vergütungspolitik mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung ab. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar. Lehnt die Hauptversammlung die vorgeschlagene Vergütungspolitik ab, so hat UNIQA in der darauffolgenden Hauptversammlung eine überprüfte Vergütungspolitik vorzulegen.

Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit eine mit ihren Aufgaben, ihrer Verantwortung und der Lage der Gesellschaft in Einklang stehende Vergütung gewährt wird. Sie soll die nachhaltige Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Unternehmensgruppe von UNIQA fördern und zugleich die Objektivität und Unabhängigkeit des Aufsichtsgremiums sichern.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats muss marktgerecht und so attraktiv gestaltet sein, dass entsprechend qualifizierte Personen für die Tätigkeit im Aufsichtsrat von UNIQA als international tätiger börsenotierter Versicherungskonzern gewonnen werden können. Zudem muss sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums ermöglichen. Besonderes Augenmerk gilt dabei der Diversität hinsichtlich der Vertretung beider Geschlechter, einer ausgewogenen Altersstruktur sowie der Internationalität und des Berufshintergrunds der Mitglieder, dies unbeschadet der syndikatsvertraglichen Nominierungsrechte.

Indem die Vergütungspolitik eine ausgewogene und qualifizierte Zusammensetzung des Aufsichtsrats fördert, unterstützt sie zugleich eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Mit den Aufsichtsratsmitgliedern wird kein Anstellungsvertrag abgeschlossen.

Die Arbeitnehmervertreter:innen im Aufsichtsrat üben nach gegenwärtiger Gesetzeslage ihre Funktionen ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen (§ 110 Abs 3 Satz 1 ArbVG).

8 Vergütungsbestandteile

Die tatsächlich zur Auszahlung gelangende Vergütung wird von der Hauptversammlung – rechtlich bindend – beschlossen und setzt sich aus einer festen Jahresvergütung sowie einem Taggeld pro Sitzungstag zusammen. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind nicht vorgesehen.

Die feste Jahresvergütung wird von der Hauptversammlung als Gesamtbetrag für alle von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr im Nachhinein beschlossen.

Der Aufsichtsrat teilt den Gesamtbetrag nach sachlichen Kriterien unter seinen Mitgliedern auf, wobei die jeweilige Höhe nach der Funktion im Aufsichtsrat (Vorsitz, Vorsitzender-Stellvertreter, Mitglied) und der Tätigkeit in Ausschüssen unterschiedlich bemessen wird. Die Vergütungshöhe wird für das Jahr der Wahl und für das Jahr des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat und seiner Ausschüsse aliquotiert. Es gibt keine Abfindungszahlungen.

Die Taggelder tragen dem Umstand des mit der Teilnahme an Sitzungen verbundenen zeitlichen Aufwands Rechnung.

Für die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Vorstands wurde von UNIQA bei einem anderen Versicherungsunternehmen eine marktübliche Directors & Officers - Versicherung abgeschlossen. Die Kosten werden von UNIQA getragen.

9 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen

Punkt 4. findet grundsätzlich sinngemäß Anwendung, wobei jedoch für Aufsichtsräte externe Maßstäbe und Usancen in verstärktem Ausmaß zu berücksichtigen sind. Ein ähnliches Naheverhältnis zu den Arbeitnehmer:innen wie beim Vorstand ist nicht gegeben. Dies überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig.

10 Funktionsperiode des Aufsichtsrats

Die Funktionsperioden der derzeit von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder enden einheitlich mit Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt. Die Satzung von UNIQA sieht in § 7 Abs 2 gegenwärtig vor, dass die Wahl auf die Dauer von vier Jahren in der Weise erfolgt, dass das Mandat mit dem Schluss der vierten auf die Wahl folgenden ordentlichen Hauptversammlung endet. Die Wiederwahl ist zulässig.

11 Änderungen der Vergütungspolitik

Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik sind der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Wien, am 10. April 2024

Für den Aufsichtsrat:

Dr. Burkhard Gantenbein
Vorsitzender des Aufsichtsrats

12 Anhang

Gesetzeswortlaut § 78a Abs 2 bis 6 AktG

„(2) Die Vergütungspolitik hat die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern und zu erläutern, wie sie das tut. Sie muss klar und verständlich sein und die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile, die Mitgliedern des Vorstands gewährt werden können, einschließlich sämtlicher Boni und anderer Vorteile in jeglicher Form, unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils, beschreiben.

(3) In der Vergütungspolitik ist zu erläutern, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt worden sind.

(4) Gewährt die Gesellschaft variable Vergütungsbestandteile, so sind in der Vergütungspolitik die dafür maßgeblichen Kriterien klar und umfassend festzulegen. Dabei sind die finanziellen und die nichtfinanziellen Leistungskriterien anzugeben, einschließlich etwaiger Kriterien im Zusammenhang mit der sozialen Verantwortung der Gesellschaft. Die Vergütungspolitik hat weiters zu erläutern, inwiefern diese Kriterien die Ziele gemäß Abs. 2 fördern und mit welchen Methoden die Erfüllung der Kriterien festgestellt werden soll. Sie hat Informationen zu etwaigen Wartefristen sowie zur Möglichkeit der Gesellschaft zu enthalten, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

(5) Gewährt die Gesellschaft eine aktienbezogene Vergütung, so hat die Vergütungspolitik Warte- und Behaltefristen zu präzisieren und zu erläutern, inwiefern die aktienbezogene Vergütung die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

(6) In der Vergütungspolitik sind die Laufzeit der Verträge der Mitglieder des Vorstands, die maßgeblichen Kündigungsfristen, die Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen sowie die Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen anzugeben.“

Gesetzeswortlaut § 98a AktG

„In einer börsenotierten Gesellschaft sind die Vergütungspolitik und der Vergütungsbericht auch hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu erstellen; dabei sind die §§ 78a bis 78e sinngemäß anzuwenden.“

Wortlaut L-Regel 26a ÖCGK

„Der Aufsichtsrat hat dafür zu sorgen, dass die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder (Gehälter, Gewinnbeteiligungen, Aufwandsentschädigungen, Versicherungsentgelte, Provisionen, anreizorientierte Vergütungszusagen und Nebenleistungen jeder Art) in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds, zur Lage der Gesellschaft und zu der üblichen Vergütung stehen und langfristige Verhaltensanreize zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzen. Dies gilt sinngemäß für Ruhegehälter, Hinterbliebenenbezüge und Leistungen verwandter Art.“

Wortlaut L-Regel 26b ÖCGK

„Der Aufsichtsrat hat Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aufzustellen (Vergütungspolitik).
Die Vergütungspolitik hat die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern und zu erläutern, wie sie das tut. Sie muss klar und verständlich sein und die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile, einschließlich sämtlicher Boni und anderer Vorteile in jeglicher Form, unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils, beschreiben.
In der Vergütungspolitik ist zu erläutern, wie die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft bei der Festlegung der Vergütungspolitik berücksichtigt worden sind.
Die maßgeblichen Kriterien für variable Vergütungsbestandteile sind in der Vergütungspolitik klar und umfassend festzulegen und die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien anzugeben. Es ist weiters zu erläutern, inwiefern diese Kriterien die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern und mit welchen Methoden die Erfüllung der Kriterien festgestellt werden soll. Sie hat Informationen zu etwaigen Wartefristen sowie zur Möglichkeit der Gesellschaft zu enthalten, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.
Gewährt die Gesellschaft eine aktienbezogene Vergütung, so hat die Vergütungspolitik Warte- und Behaltefristen zu präzisieren und zu erläutern, inwiefern die aktienbezogene Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.
In der Vergütungspolitik sind die Laufzeit der Verträge der Mitglieder des Vorstands, die maßgeblichen Kündigungsfristen, die Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen sowie die Bedingungen für die Beendigung und die dabei zu leistenden Zahlungen anzugeben.
Es ist das Verfahren zu erläutern, wie diese Politik festgelegt, überprüft und umgesetzt wird.
Unter außergewöhnlichen Umständen kann die Gesellschaft vorübergehend von ihrer Vergütungspolitik abweichen. In jeder überprüften Vergütungspolitik sind sämtliche wesentlichen Änderungen zu beschreiben und zu erläutern.
Die Vergütungspolitik ist der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen. Die Abstimmung hat empfehlenden Charakter. Der Beschluss ist nicht anfechtbar.
Die Vergütungspolitik ist nach der Abstimmung in der Hauptversammlung zusammen mit dem Ergebnis der Abstimmung spätestens am zweiten Werktag nach der Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen und hat dort mindestens für die Dauer ihrer Gültigkeit kostenfrei zugänglich zu bleiben.“

Wortlaut L-Regel 50 ÖCGK

„Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird von der Hauptversammlung oder in der Satzung festgelegt und trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.
Hinsichtlich der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sind eine Vergütungspolitik und ein Vergütungsbericht unter sinngemäßer Anwendung der Regeln für den Vorstand aufzustellen.“

Prof. DDr. h.c. Monika Henzinger

Erklärung der Kandidatin
§ 87 Abs 2 AktG
Corporate Governance Kodex

Hiermit bestätige ich, dass ich - für den Fall meiner Wahl in den Aufsichtsrat - als eine dem Vertraulichkeitsbereich von UNIQA Insurance Group AG zugehörige Person und eine Person, die Führungsaufgaben wahrnimmt (im Sinne von Artikel 3 Absatz 1 Ziffer 25 lit a der Marktmissbrauchsverordnung, Verordnung (EU) Nr. 596/2014), die aus den Rechts- und Verwaltungsvorschriften erwachsenden Pflichten hiermit schriftlich anerkenne, im Speziellen die Regelungen des Börsegesetzes und der Marktmissbrauchsverordnung. Die interne Policy zur Prävention von Marktmissbrauch wurde mir zur Kenntnis gebracht. Ich erkläre, dass ich mir der Sanktionen bewusst bin, die bei Insidergeschäften, Anstiftung Dritter zu Insidergeschäften, unrechtmäßiger Offenlegung von Insiderinformationen und Markt-manipulation verhängt werden.

Im Sinne von § 87 Abs 2 AktG erkläre ich, dass mir keine Umstände bekannt sind, die für den Fall meiner Wahl in den Aufsichtsrat die Besorgnis einer Befangenheit meinerseits begründen könnten.

Zur Bescheinigung der fachlichen Qualifikation und der Darlegung der beruflichen oder vergleichbaren Funktionen wird auf meinen Lebenslauf verwiesen. Ich erfülle die Voraussetzungen gemäß § 123 Abs 1 iVm § 120 Abs 1 VAG.

Ich erkläre weiters, den von UNIQA Insurance Group AG anerkannten Grundsätzen des Corporate Governance Kodex entsprechen zu wollen.

Im Sinne der vom Aufsichtsrat festgelegten Kriterien der Unabhängigkeit erkläre ich, unabhängig zu sein.

Wien, am 17. April 2024

……..
Prof. DDr. h.c. Monika Henzinger