



**UNIQA Insurance Group AG**

**VERGÜTUNGSBERICHT**

**für das Geschäftsjahr 2025**

für die Bezüge  
der Mitglieder des Vorstands

und

für die Grundsätze der Bezüge  
der Mitglieder des Aufsichtsrats

gemäß §§ 78c und 98a AktG

21. April 2026

<b>Teil A – Vergütungsbericht 2025 des Vorstands</b>	<b>3</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>3</b>
1.1 Allgemeines	3
1.2 Jährliche Veränderung des wirtschaftlichen Erfolgs der Gesellschaft	3
1.3 Berichtsumfang	4
<b>2. Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2025</b>	<b>5</b>
2.1 Allgemeines	5
2.2 Vergütungsbestandteile	7
2.3 D&O Versicherung	8
2.4 Betriebliche Altersversorgung	8
2.5 Variable Vergütungsbestandteile	10
2.5.1 Short-Term Incentive	10
2.5.2 Mehrjährige aktienbasierte Vergütung (Long-Term Incentive)	11
2.5.3 Feststellung der Zielerfüllung	13
2.5.4 Auszahlung der variablen Vergütungsteile / allfällige Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile	13
<b>3. Durchschnittliche Entlohnung der sonstigen Beschäftigten der Gesellschaft auf Vollzeitäquivalenzbasis (Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer:innen)</b>	<b>13</b>
<b>4. Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder</b>	<b>14</b>
<b>Teil B – Vergütungsbericht 2025 des Aufsichtsrats</b>	<b>15</b>
<b>5. Allgemeines</b>	<b>15</b>
<b>6. Vergütungsbestandteile</b>	<b>16</b>
<b>7. Funktionsperiode des Aufsichtsrats</b>	<b>18</b>
<b>ANHANG</b>	<b>19</b>



## Teil A – Vergütungsbericht 2025 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 Website 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. Die vom Aufsichtsrat am 10. April 2024 erneuerte Vergütungspolitik wurde der 25. ordentlichen Hauptversammlung von UNIQA am 3. Juni 2024 als Beschlussvorschlag zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 89,23 % des vertretenen Kapitals angenommen.

Vorstand und Aufsichtsrat haben gemäß § 78c AktG und gemäß den Bestimmungen des Österreichischen Corporate Governance-Kodex in der Fassung von Jänner 2025 (ÖCGK 2025) am 21. April 2026 den gegenständlichen Vergütungsbericht 2025 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 9. Juni 2026 stattfindende 27. ordentliche Hauptversammlung beschlossen.

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

Der Vergütungsbericht 2024 wurde in der 26. ordentlichen Hauptversammlung am 2. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 89,05 % des vertretenen Kapitals beschlossen. Wortmeldungen der Aktionär:innen zum Vergütungsbericht 2024 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 2025 Rechnung zu tragen.

Gegebenenfalls wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 darzulegen sein, wie dem Abstimmungsergebnis der 27. ordentlichen Hauptversammlung vom 9. Juni 2026 über den Vergütungsbericht 2025 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 umfangreichen 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 2021 – 2025

### Konzernkennzahlen Fünfjahresjahresvergleich

Angaben in Millionen Euro	IFRS 4 2021	IFRS 17 2022	IFRS 17 2023	IFRS 17 2024	IFRS 17 2025
<b>Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung</b>	<b>6.278,3</b>	<b>6.456,5</b>	<b>7.080,1</b>	<b>7.719,9</b>	<b>8.354,7</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	3.428,4	3.613,4	4.133,7	4.587,0	5.044,7
davon Krankenversicherung	1.219,5	1.266,6	1.378,0	1.514,5	1.609,5
davon Lebensversicherung	1.630,4	1.576,5	1.568,3	1.618,4	1.700,4
<b>Verrechnete Prämien UNIQA Österreich</b>	<b>3.916,6</b>	<b>4.086,4</b>	<b>4.290,0</b>	<b>4.488,3</b>	<b>4.702,9</b>
<b>Verrechnete Prämien UNIQA International</b>	<b>2.343,6</b>	<b>2.357,9</b>	<b>2.682,2</b>	<b>3.054,8</b>	<b>3.353,8</b>
<b>Versicherungstechnisches Ergebnis</b>	<b>209,2</b>	<b>564,0</b>	<b>562,2</b>	<b>560,5</b>	<b>710,8</b>
<b>Combined Ratio (nach Rückversicherung)</b>	<b>93,7%</b>	<b>92,8%</b>	<b>92,8%</b>	<b>93,1%</b>	<b>91,7%</b>
<b>Ergebnis vor Steuern</b>	<b>382,3</b>	<b>272,3</b>	<b>426,4</b>	<b>441,9</b>	<b>516,4</b>
<b>Konzernergebnis</b>	<b>314,7</b>	<b>256,0</b>	<b>302,7</b>	<b>347,6</b>	<b>424,8</b>
<b>Ergebnis je Aktie (in Euro)</b>	<b>1,03</b>	<b>0,83</b>	<b>0,99</b>	<b>1,13</b>	<b>1,38</b>
<b>Dividende je Aktie (in Euro)</b>	<b>0,55</b>	<b>0,55</b>	<b>0,57</b>	<b>0,60</b>	<b>0,72</b>
<b>Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss</b>	<b>3.323,3</b>	<b>1.901,0</b>	<b>2.730,1</b>	<b>2.941,4</b>	<b>3.164,8</b>
<b>Bilanzsumme</b>	<b>31.547,8</b>	<b>26.641,1</b>	<b>28.151,0</b>	<b>28.532,1</b>	<b>29.047,9</b>
<b>Return on Equity (in Prozent)</b>	<b>9,3%</b>	<b>11,6%</b>	<b>13,2%</b>	<b>12,4%</b>	<b>14,3%</b>
<b>Regulatorische Kapitalquote – SCR (in Prozent)</b>	<b>196%</b>	<b>246%</b>	<b>255%</b>	<b>264%</b>	<b>275%</b>

\*) Vorschlag an die Hauptversammlung

### 1.3 Berichtsumfang

Der gegenständliche, entsprechend den Vorgaben von § 78c AktG bzw. der L-Regel 29a ÖCGK 2025 aufgestellte Vergütungsbericht soll einen umfassenden Überblick über die im Laufe des Geschäftsjahrs 2025 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 2025

### 2.1 Allgemeines

Die Vergütungen an die Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2025 auf Grundlage der im Jahr 2024 erneuert aufgestellten Vergütungspolitik gewährt.

Auf Grundlage der vom Aufsichtsrat am 10. April 2024 aufgestellten erneuerten Vergütungspolitik, welche in der Hauptversammlung der Gesellschaft vom 3. Juni 2024 Gegenstand einer Abstimmung war, wurde die Bezüge-Systematik mit Wirkung ab 1. Juli 2024 abgeändert. STI und LTI (Zuteilungswert) gemeinsam sollten mit 100 % des Fixeinkommens begrenzt werden. Der Anteil des STI am jährlichen Jahresfixeinkommens beträgt somit zukünftig 65 % (bisher 100 %) und der Anteil des LTI (Zuteilungswert) beträgt zukünftig 35 % (bisher 50 %). Im Gegenzug wurde - auch unter Berücksichtigung relevanter Benchmarks vergleichbarer Unternehmen - die Bandbreite der jährlichen Fixeinkommen für die Vorstandsmitglieder angehoben. Die neue Systematik greift in Bezug auf das Berichtsjahr 2025 zur Gänze, während im Jahr 2024 die neue Systematik aliquot ab 1. Juli 2024 Anwendung fand.

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 2025 eine fixe (erfolgsunabhängige) Vergütung erhalten, weiters erfolgte im Jahr 2025 die Auszahlung des ersten Teils des für das Geschäftsjahr 2024 ausgeschriebenen Short-Term Incentives sowie die Auszahlung des Deferrals aus dem Short-Term Incentive des Jahres 2021. Weiters gelangte das Long-Term Incentive Tranche 2021 zur Auszahlung.

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden wiederum ein Short-Term Incentive und ein Long-Term Incentive ausgeschrieben, letzteres als mehrjährige aktienbasierte Vergütungskomponente (Tranche 2025).

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 2025 ausgeschriebenen Short-Term Incentives und die offenen Tranchen 2022 bis 2025 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 sind im Short-Term Incentive ESG-relevante Zielerfüllungsparameter in die Systematik implementiert.

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 2025 sind die Solvenzquote und das IFRS Net Income, welche bestimmte Grenzwerte nicht unterschreiten dürfen. Eine „Nachhaltigkeitsprüfung“ berücksichtigt weiters die mittelfristige Entwicklung der Gruppen-Solvvenzquote. 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 ESG-relevante Zieldefinitionen ersetzt, da nach dem ab dem Geschäftsjahr 2023 anwendbaren neuen Rechnungslegungsstandard IFRS 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 im Jahr 2025 aus sieben Personen zusammen. 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 2025 gewährten fixen und variablen Vergütungen werden nachstehend im Detail beschrieben.

Auf die einzelnen Vorstandsmitglieder der UNIQA Insurance Group AG entfallen im Geschäftsjahr 2025 folgende ausbezahlte Aktivbezüge:

Angaben in Tausend Euro (sämtliche Einzelwerte gerundet)	Fixe Bezüge	Variable Bezüge (STI) <sup>1)</sup>	Mehrjährige Aktienbasierte Vergütung (LTI) Tranche 2021	Summe laufende Bezüge	Relativer Anteil der Gesamtvergütung in %		
					FIX	STI	LTI
Andreas <b>BRANDSTETTER</b>	<b>964</b> <i>(950)</i>	<b>645</b>	<b>507</b>	<b>2.116</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>24</b>
Wolf-Christoph <b>GERLACH</b>	<b>715</b> <i>(700)</i>	<b>452</b>	<b>345</b>	<b>1.512</b>	<b>47</b>	<b>30</b>	<b>23</b>
Peter <b>HUMER</b>	<b>820</b> <i>(800)</i>	<b>504</b>	<b>384</b>	<b>1.708</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>22</b>
Wolfgang <b>KINDL</b>	<b>814</b> <i>(800)</i>	<b>504</b>	<b>384</b>	<b>1.702</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>23</b>
René <b>KNAPP</b>	<b>714</b> <i>(700)</i>	<b>452</b>	<b>345</b>	<b>1.512</b>	<b>47</b>	<b>30</b>	<b>23</b>
Sabine <b>PFEFFER</b>	<b>524</b> <i>(510)</i>	<b>247</b>	<b>0</b>	<b>771</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>0</b>
Kurt <b>SVOBODA</b>	<b>825</b> <i>(800)</i>	<b>536</b>	<b>422</b>	<b>1.783</b>	<b>46</b>	<b>30</b>	<b>24</b>
<b>Gesamtsumme</b>	<b>5.378</b>	<b>3.339</b>	<b>2.387</b>	<b>11.104</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>21</b>
<i>2024</i>	<i>5.349</i>	<i>2.841</i>	<i>1.337</i>	<i>9.527</i>	<i>56</i>	<i>30</i>	<i>14</i>
<i>2023</i>	<i>4.858</i>	<i>3.586</i>	<i>1.327</i>	<i>9.771</i>	<i>50</i>	<i>37</i>	<i>14</i>
<i>2022</i>	<i>4.734</i>	<i>4.161</i>	<i>1.722</i>	<i>10.616</i>	<i>45</i>	<i>39</i>	<i>16</i>
<i>2021</i>	<i>4.675</i>	<i>806</i> <sup>2)</sup>	<i>1.140</i>	<i>6.621</i>	<i>71</i>	<i>12</i>	<i>17</i>
<i>2020</i>	<i>4.377</i>	<i>2.310</i> <sup>3)</sup>	<i>2.137</i>	<i>8.824</i>	<i>50</i>	<i>25</i>	<i>24</i>

<sup>1)</sup> Die variablen Bezüge umfassen die „Deferred-Komponente“ aus dem Short-Term Incentive (STI) des Geschäftsjahres 2021 (854 Tausend Euro) und den unmittelbar zur Auszahlung gelangenden Teil des Anspruchs des Geschäftsjahres 2024 (2.485 Tausend Euro).

<sup>2)</sup> 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).

<sup>3)</sup> Inklusive 93 Tausend Euro variable Bezüge von Wolf-Christoph GERLACH aus per Ende 2019 ausgelaufener Vorstandsfunktion bei UNIQA Biztosító Zrt., Budapest.

Sabine PFEFFER ist erst ab dem Geschäftsjahr 2023 (Tranche 2023) in das Long-Termin Incentive einbezogen.

Die fixen Gehaltsbestandteile enthalten Sachbezugswerte in Höhe von 38 Tausend Euro (2024: 77 Tausend Euro) für einzelnen Vorstandsmitgliedern zur Verfügung gestellte Dienstwohnungen und für zur Nutzung überlassene Dienstwagen (inkl. Privatnutzung). Weiters enthalten sind die Dienstgeberbeiträge für die Sozialversicherung der Vorstandsmitglieder in Höhe von je 14 Tausend Euro (2024: je 13 Tausend Euro).

In Klammer gesetzt und in kursiver Schrift angeführt sind in der Spalte „Fixe Bezüge“ der obigen Tabelle die Fixeinkommen nach der vom Vergütungsausschuss festgelegten und in der Vergütungspolitik beschriebenen neuen Bezüge-Systematik.

Die Bandbreite der Jahresfixeinkommen der Vorstandsmitglieder gemäß erneuerter Vergütungspolitik 2024 liegt zwischen 510 Tausend Euro und 950 Tausend Euro jährlich. Das Fixeinkommen von Sabine PFEFFER wurde mit Wirkung ab Jänner 2026 auf 600 Tausend Euro angehoben, STI und LTI wurden folgend der Bezugs-Systematik nachgezogen.

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 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.

### **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.

Über die ab 1. Juli 2024 greifende neue Bezüge-Systematik wurden Angleichungen der beiden unterschiedlichen Systematiken vorgenommen bzw. auch Anpassungen aufgrund des angehobenen Fixeinkommens, dies ausschließlich über Rückdeckungsversicherungen bei UNIQA Österreich Versicherungen AG und aliquot wirkend ab 1. Juli 2024.

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 Abschlüssen 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 1.138 Tausend Euro (2024: 1.025 Tausend Euro) an laufenden Beiträgen geleistet.

Angaben in Tausend Euro	<b>Pensionsbeiträge 2025 (laufend)</b>
Andreas <b>BRANDSTETTER</b>	179
Wolf-Christoph <b>GERLACH</b>	140
Peter <b>HUMER</b>	161
Wolfgang <b>KINDL</b>	215
René <b>KNAPP</b>	140
Sabine <b>PFEFFER</b>	102
Kurt <b>SVOBODA</b>	201
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.138</b> <sup>1)</sup>
2024	1.025 <sup>1)</sup>
2023	896 <sup>2)</sup>
2022	1.059
2021	1.059
2020	1.024

<sup>1)</sup> Davon entfallen Prämien der Rückdeckungsversicherung in Höhe von 589 Tausend Euro im Jahr 2024 und in Höhe von 830 Tausend Euro im Jahr 2025 auf alle Vorstände  
<sup>2)</sup> Davon Prämie Rückdeckungsversicherung in Höhe von 332 Tausend Euro Wolf-Christoph Gerlach, Peter Humer, René Knapp und Sabine Pfeffer.

Anmerkung:  
 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 2.231 Tausend Euro (2024: 2.278 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.

Entsprechend der erneuerten Vergütungspolitik 2024 beträgt der Anteil des STI am jährlichen Jahresfixeinkommens 65 % (= Maximalanspruch).

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 % 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 die Solvenzquote und das IFRS Net Income als Auszahlungsabhängigkeit bzw. -voraussetzung für das Short-Term Incentive 2025 bestimmt. Liegt der festgestellte Solvenzquote unter 180 % oder der Zielerfüllungsfaktor des IFRS Net Income unter 80 % entfällt der Jahreszielbonus zur Gänze. Liegt die Solvenzquote unter 135 % oder der Zielerfüllungsfaktor des IFRS Net Income 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. In der Systematik des Short-Term Incentives 2025 sind ESG-relevante Zielerfüllungsparameter implementiert.

Aus dem Short-Term Incentive für das Geschäftsjahr 2025 wurde im Jahresabschluss 2025 für voraussichtliche Auszahlungen in den Jahren 2026 und 2029 mit 3.419 Tausend Euro vorgesorgt.

Für das Short-Term Incentive 2024 erfolgten im Jahr 2025 Auszahlungen an die Vorstandsmitglieder im Jahr 2025 in Höhe von 2.485 Tausend Euro, als Deferred-Komponente werden im Jahr 2028 voraussichtlich 947 Tausend Euro ausbezahlt werden.

Für das Geschäftsjahr 2023 werden aus der Deferred Komponente des Short-Term Incentive im Jahr 2027 voraussichtliche Auszahlungen an die Vorstandsmitglieder im Jahr 2025 in Höhe von 926 Tausend Euro getätigt, für das Short-Term Incentive 2022 Auszahlungen an die Vorstandsmitglieder im Jahr 2025 (noch ohne Sabine PFEFFER) voraussichtlich von 945 Tausend Euro im Jahr 2026.

## 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.

Entsprechend der erneuerten Vergütungspolitik 2024 beträgt der Zuteilungswert im Anteil am jährlichen Jahresfixeinkommens 35 %.

Aus den Zuteilungswerten wird zum Durchschnittskurs der UNIQA-Aktie im Halbjahr vor Beginn des Performancezeitraums 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 17 ab dem Geschäftsjahr 2023 entfiel das bisherige Performance Target Combined Ratio des Segments Schaden / Unfall, da nach dem ab dem Geschäftsjahr 2023 anwendbaren neuen Rechnungslegungsstandard IFRS 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 2025 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 des Carbon Footprint of Investment sowie (iv) die Zielsetzung zum Gender Equal Leadership Mix. 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 40 von 100 sowie in Bezug auf die Performance Targets (iii) und (iv) mit je 10 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 ab der LTI-Tranche 2025 im Gegenwert von 25 % des jährlichen Zuteilungswerts. Die Aktien müssen über den Performancezeitraum der jeweiligen Tranche des Long-Term Incentives gehalten werden.

Im Geschäftsjahr 2025 haben die Vorstandsmitglieder wie unter Punkt 2.2 dargestellt Auszahlungen aus dem Long-Term Incentive, Tranche 2021 erhalten. Der Gesamtzielerreichungsgrad lag bei 115 %.

Die Zuteilungswerte bzw. die Anzahl der auf Grundlage des Durchschnittskurses der UNIQA-Aktien im zweiten Halbjahr 2024 für die Tranche 2025 zugeteilten virtuellen Aktien stellen sich wie folgt dar:

Durchschnittskurs 7,54 Euro	Zuteilungswerte in Tausend Euro	Anzahl virtuelle Aktien
Andreas <b>BRANDSTETTER</b>	333	44.099
Wolf-Christoph <b>GERLACH</b>	245	32.494
Peter <b>HUMER</b>	280	37.136
Wolfgang <b>KINDL</b>	280	37.136
René <b>KNAPP</b>	245	32.494
Sabine <b>PFEFFER</b>	179	23.674
Kurt <b>SVOBODA</b>	280	37.136
<b>Summe virtuelle Aktien Tranche 2025</b>		<b>244.169</b>

Zum 31. Dezember 2025 sind für die Vorstandsmitglieder insgesamt 933.480 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 2021 aufgrund der Ergebnissituation (d.h. aufgrund einer ergebnisbasierten Analyse) bezogen auf den vierjährigen Performancezeitraum bis einschließlich des Geschäftsjahrs 2024, 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 115 % bestimmt.

### 2.5.4 Auszahlung der variablen Vergütungsteile / allfällige Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile

Das Long-Term Incentive, Tranche 2021 - 2024 wurde mit dem Mai-Bezug 2025 zur Auszahlung gebracht.

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

Die im Geschäftsjahr 2025 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 auf rund EUR 76.600. Die Steigerung von 2024 auf 2025 mit rund EUR 80.600 betrug 5,2%.

Der Vergleichswert 2023 belief sich auf rund EUR 71.200. Die Steigerung von 2023 auf 2024 mit rund EUR 76.600 betrug 7,6%.

Der Vergleichswert 2022 belief sich auf rund EUR 66.500. Die Steigerung von 2022 auf 2023 mit rund EUR 71.200 betrug 7,1 %.

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

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 <b>BRANDSTETTER</b>	30.06.2028
Wolf-Christoph <b>GERLACH</b>	30.06.2028
Peter <b>HUMER</b>	30.06.2028
Wolfgang <b>KINDL</b>	30.06.2028
René <b>KNAPP</b>	30.06.2028
Sabine <b>PFEFFER</b>	30.06.2028
Kurt <b>SVOBODA</b>	30.06.2028

Die Laufzeit der Anstellungsverträge entspricht der Dauer der jeweiligen Vorstandsmandate. Die Mandate sämtlicher Vorstandsmitglieder laufen bis zum 30. Juni 2028, wobei das Mandat von Sabine PFEFFER mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 19. November 2025 bis zum 30. Juni 2028 verlängert wurde (bisher 31. Dezember 2026).

## Teil B – Vergütungsbericht 2025 des Aufsichtsrats

### 5 Allgemeines

Rechtsgrundlagen des Vergütungsberichts für die Mitglieder des Aufsichtsrats von UNIQA bilden die einschlägigen Bestimmungen des AktG (§ 98a) und des ÖCGK 2025 (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 Website 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. Die vom Aufsichtsrat am 10. April 2024 erneuerte Vergütungspolitik wurde der 25. ordentlichen Hauptversammlung von UNIQA am 3. Juni 2024 als Beschlussvorschlag zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 89,23 % des vertretenen Kapitals angenommen.

Vorstand und Aufsichtsrat haben gemäß § 78c AktG und gemäß den Bestimmungen des ÖCGK 2025 am 21. April 2026 den gegenständlichen Vergütungsbericht 2025 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 9. Juni 2026 stattfindende 27. ordentliche Hauptversammlung beschlossen.

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

Der Vergütungsbericht 2024 wurde in der 26. ordentlichen Hauptversammlung am 2. Juni 2025 mit einer Mehrheit von 89,05 % des vertretenen Kapitals beschlossen. Angeregt wurde, den Vergütungsbestandteil „Arbeitsausschuss“ einzelner Aufsichtsratsmitglieder zu streichen, sofern dieser Ausschuss im Berichtsjahr zu keinen Sitzungen zusammengetreten ist. Dies war jedenfalls in den Geschäftsjahren 2024 und 2025 der Fall. Die Anregung wird für die Vergütungsauszahlung im Jahr 2026 für das Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt werden. Aus der hohen Akzeptanz der Aktionär:innen zu dem Vergütungsbericht ergab sich ansonsten kein Erfordernis dem Abstimmungsergebnis in Bezug auf den Vergütungsbericht des Berichtsjahrs 2025 Rechnung zu tragen.

Gegebenenfalls ist im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 darzulegen, wie dem Abstimmungsergebnis der 27. ordentlichen Hauptversammlung am 9. Juni 2026 über den Vergütungsbericht 2025 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).

Die Quote von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern unter den gewählten zehn Mitgliedern beläuft sich mit vier Frauen auf 40 Prozent und liegt damit über den gesetzlich geforderten 30 Prozent, die Quote von weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern in der Kurie der Arbeitnehmervertreter:innen (fünf Mitglieder) beläuft sich mit zwei Frauen ebenfalls auf 40 Prozent. Bezogen auf den Gesamtaufichtsrat wird die gesetzliche Quote von Frauen mit einem Anteil von 40 Prozent somit deutlich übertroffen.

Parallel zur Personenidentität in den Vorständen der UNIQA Insurance Group AG und der UNIQA Österreich Versicherungen AG besteht seit 3. Juni 2024 aufgrund Delegation der Arbeitnehmervertreter:innen auch in den Aufsichtsrat von UNIQA Österreich Versicherungen AG nunmehr durchgängig Personenidentität bei den Aufsichtsräten 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.

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 Aufsichtsrats Tätigkeiten bei der UNIQA Österreich Versicherungen AG abgedeckt.

## 6 Vergütungsbestandteile

Die im Jahr 2025 zur Auszahlung gelangte Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 2. Juni 2025 als Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 in Höhe von 1.212.500 Euro (Vorjahr 1.180 Tausend Euro) beschlossen. Neben der festen Jahresvergütung wird ein Taggeld pro Sitzungstag von 1.000 Euro (bisher 1.000 Euro) ausbezahlt. Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sind keine vorgesehen.

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	2025	2024
Vorsitzender	70	70
Stellvertreter:in des Vorsitzenden	50	50
Mitglied	40	40
Funktionen in Ausschüssen je	20	20

Die Verteilung der gesamten Aufsichtsratsvergütung obliegt der Beschlussfassung im Aufsichtsrat.

Auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder der UNIQA Insurance Group AG entfielen im Geschäftsjahr 2025 folgende ausbezahlte Vergütungen (für das Geschäftsjahr 2024) und Taggelder:

### Auszahlungen

Angaben in Tausend Euro (sämtliche Einzelwerte gerundet)	Taggeld 2025	Vergütung (für 2024)	Gesamt
Burkhard <b>GANTENBEIN</b>	14,0	190,0	204,0
Johann <b>STROBL</b>	6,0	110,0	116,0
Elgar <b>FLEISCH</b>	12,0	147,1	159,1
Marie-Valerie <b>BRUNNER</b>	10,0	158,3	168,3
Markus <b>ANDREÉWITCH</b>	10,0	80,0	90,0
Klaus <b>BUCHLEITNER</b>	13,0	91,7	104,7
Anna Maria <b>D'HULSTER</b>	13,0	120,0	133,0
Monika <b>HENZINGER</b>	13,0	65,0	78,0
Jutta <b>KATH</b>	14,0	100,0	114,0
Rudolf <b>KÖNIGHOFER</b>	6,0	90,8	96,8
Christian <b>KUHN</b> (bis 3. Juni 2024)	0	59,6	59,6
Aufwandsentschädigungen an Arbeitnehmervertreter:innen	55,0	0,0	55,0
<b>Gesamtsumme 2025</b>	<b>166,0</b>	<b>1.212,5</b>	<b>1.378,5</b>
<i>Gesamtsumme 2024 (Vergütung für 2023)</i>	<i>193</i>	<i>1.180</i>	<i>1.373</i>
<i>Gesamtsumme 2023 (Vergütung für 2022)</i>	<i>159 <sup>1)</sup></i>	<i>1.152</i>	<i>1.311</i>
<i>Gesamtsumme 2022 (Vergütung für 2021)</i>	<i>73 <sup>2)</sup></i>	<i>835</i>	<i>908</i>
<i>Gesamtsumme 2021 (Vergütung für 2020)</i>	<i>65</i>	<i>790</i>	<i>855</i>
<i>Gesamtsumme 2020 (Vergütung für 2019)</i>	<i>75</i>	<i>745</i>	<i>820</i>

<sup>1)</sup> Bereinigt um 2 Tausend Euro an Taggeldern, die das Jahr 2022 betreffen; 14 Tausend Euro an ausgewiesenen Taggeldern wurden erst im Jahr 2024 bezahlt.

<sup>2)</sup> 2 Tausend Euro an ausgewiesenen Taggeldern wurden erst im Jahr 2023 bezahlt.

(Darstellung aus Gründen der Vergleichbarkeit)

Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen, der Hauptversammlung 2026 die Vergütungen für das Geschäftsjahr 2025 in Höhe von 1.120 Tausend Euro zur Beschlussfassung vorzuschlagen, wobei der Vergütungsbestandteil „Arbeitsausschuss“ einzelner Aufsichtsratsmitglieder nicht berücksichtigt wird. Entsprechend wurde im Jahresabschluss 2025 eine Rückstellung gebildet.

Jutta KATH hat für die Verwaltungsratstätigkeit bei UNIQA Re AG im Jahr 2025 eine Vergütung von CHF 35.600 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 21. April 2026

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Brandstetter'.

Andreas Brandstetter  
Vorsitzender des Vorstands

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'B. Gantenbein'.

Burkhard Gantenbein  
Vorsitzender des Aufsichtsrats



## ANHANG

Kennzahlen 2021 bis 2025 mit jährlichen Veränderungen

## Kennzahlenüberblick 2025

(Änderung Rechnungslegungsstandard entsprechend IFRS 17)

Konzernkennzahlen	2025	2024	Veränderung
Angaben in Millionen Euro			
<b>Verrechnete Prämien<sup>1)</sup></b>	<b>8.354,7</b>	<b>7.719,9</b>	<b>+8,2%</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	5.044,7	4.587,0	+10,0%
davon Krankenversicherung	1.609,5	1.514,5	+6,3%
davon Lebensversicherung	1.700,4	1.618,4	+5,1%
<b>Verrechnete Prämien UNIQA Österreich<sup>1)</sup></b>	<b>4.702,9</b>	<b>4.488,3</b>	<b>+4,8%</b>
<b>Verrechnete Prämien UNIQA International<sup>1)</sup></b>	<b>3.353,8</b>	<b>3.054,8</b>	<b>+9,8%</b>
<b>Versicherungstechnische Erträge</b>	<b>7.115,5</b>	<b>6.557,2</b>	<b>+8,5%</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	4.774,6	4.421,8	+8,0%
davon Krankenversicherung	1.449,8	1.355,8	+6,9%
davon Lebensversicherung	891,1	779,6	+14,3%
<b>Versicherungstechnische Aufwendungen</b>	<b>-6.280,6</b>	<b>-5.900,4</b>	<b>+6,4%</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	-4.257,6	-4.029,8	+5,7%
davon Krankenversicherung	-1.333,9	-1.255,2	+6,3%
davon Lebensversicherung	-689,0	-615,4	+12,0%
<b>Versicherungstechnisches Ergebnis der Rückversicherung</b>	<b>-124,2</b>	<b>-96,3</b>	<b>+29,0%</b>
<b>Versicherungstechnisches Ergebnis</b>	<b>710,8</b>	<b>560,5</b>	<b>+26,8%</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	396,3	306,2	+29,4%
davon Krankenversicherung	114,8	99,8	+15,1%
davon Lebensversicherung	199,7	154,5	+29,2%
<b>Verwaltungskostenquote</b>	<b>15,3%</b>	<b>15,9%</b>	<b>-</b>
<b>Combined Ratio (netto nach Rückversicherung)</b>	<b>91,7%</b>	<b>93,1%</b>	<b>-</b>
<b>Finanzergebnis</b>	<b>209,4</b>	<b>210,2</b>	<b>-0,4%</b>
davon Kapitalanlageergebnis	798,8	749,7	+6,5%
<b>Nicht versicherungstechnisches Ergebnis</b>	<b>-325,9</b>	<b>-254,5</b>	<b>+28,1%</b>
<b>Operatives Ergebnis</b>	<b>594,2</b>	<b>516,2</b>	<b>+15,1%</b>
<b>Ergebnis vor Steuern</b>	<b>516,4</b>	<b>441,9</b>	<b>+16,9%</b>
Periodenergebnis aus fortgeführten Geschäftsbereichen	423,3	348,2	+21,6%
Periodenergebnis aus aufgegebenen Geschäftsbereichen (nach Steuern)	0,0	2,3	-
Periodenergebnis	423,3	350,5	+20,8%
<b>Konzernergebnis</b>	<b>424,8</b>	<b>347,6</b>	<b>+22,2%</b>
<b>Return on Equity</b>	<b>14,3%</b>	<b>12,4%</b>	<b>-</b>
<b>Kapitalanlagen</b>	<b>21.063,6</b>	<b>20.725,5</b>	<b>+1,6%</b>
Eigenkapital	3.063,8	2.889,7	+6,0%
<b>Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss</b>	<b>3.164,8</b>	<b>2.941,4</b>	<b>+7,6%</b>
<b>Bilanzsumme</b>	<b>29.047,9</b>	<b>28.532,1</b>	<b>+1,8%</b>
<b>Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter:innen (FTE)</b>	<b>14.959</b>	<b>15.131</b>	<b>-1,1%</b>

1) Inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (Zahlen gemäß lokaler Rechnungslegung)

## Kennzahlenüberblick 2024

(Änderung Rechnungslegungsstandard entsprechend IFRS 17)

### UNIQA Group auf einen Blick

Konzernkennzahlen	2024	2023	Veränderung
Angaben in Millionen Euro			
<b>Verrechnete Prämien<sup>1)</sup></b>	<b>7.839,7</b>	<b>7.185,7</b>	<b>+9,1%</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	4.678,3	4.214,3	+11,0%
davon Krankenversicherung	1.526,5	1.388,1	+10,0%
davon Lebensversicherung	1.634,9	1.583,3	+3,3%
<b>Verrechnete Prämien UNIQA Österreich</b>	<b>4.488,3</b>	<b>4.290,0</b>	<b>+4,6%</b>
<b>Verrechnete Prämien UNIQA International</b>	<b>3.174,6</b>	<b>2.787,9</b>	<b>+13,9%</b>
<b>Versicherungstechnische Erträge</b>	<b>6.557,2</b>	<b>5.994,1</b>	<b>+9,4%</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	4.421,8	4.006,3	+10,4%
davon Krankenversicherung	1.355,8	1.234,7	+9,8%
davon Lebensversicherung	779,6	753,1	+3,5%
<b>Versicherungstechnische Aufwendungen</b>	<b>-5.900,4</b>	<b>-5.291,0</b>	<b>+11,5%</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	-4.029,8	-3.580,8	+12,5%
davon Krankenversicherung	-1.255,2	-1.110,3	+13,1%
davon Lebensversicherung	-615,4	-600,0	+2,6%
<b>Versicherungstechnisches Ergebnis der Rückversicherung</b>	<b>-96,3</b>	<b>-140,9</b>	<b>-31,7%</b>
<b>Versicherungstechnisches Ergebnis</b>	<b>560,5</b>	<b>562,2</b>	<b>-0,3%</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	306,2	287,5	+6,5%
davon Krankenversicherung	99,8	122,0	-18,2%
davon Lebensversicherung	154,5	152,8	+1,1%
<b>Verwaltungskostenquote</b>	<b>15,9%</b>	<b>15,7%</b>	<b>-</b>
<b>Combined Ratio (netto vor Rückversicherung)</b>	<b>93,1%</b>	<b>92,8%</b>	<b>-</b>
<b>Finanzergebnis</b>	<b>210,2</b>	<b>150,2</b>	<b>-</b>
davon Kapitalanlageergebnis	749,7	588,8	+27,3%
<b>Nicht versicherungstechnisches Ergebnis</b>	<b>-254,5</b>	<b>-206,4</b>	<b>+23,3%</b>
<b>Operatives Ergebnis</b>	<b>516,2</b>	<b>506,1</b>	<b>+2,0%</b>
<b>Ergebnis vor Steuern</b>	<b>441,9</b>	<b>426,4</b>	<b>+3,6%</b>
Periodenergebnis aus fortgeführten Geschäftsbereichen	348,2	323,1	+7,8%
Periodenergebnis aus aufgegebenen Geschäftsbereichen (nach Steuern)	2,3	-19,3	-
Periodenergebnis	350,5	303,8	+15,4%
<b>Konzernergebnis</b>	<b>347,6</b>	<b>302,7</b>	<b>+14,9%</b>
<b>Return on Equity</b>	<b>12,4%</b>	<b>13,2%</b>	<b>-</b>
<b>Kapitalanlagen</b>	<b>20.725,5</b>	<b>20.431,9</b>	<b>+1,4%</b>
Eigenkapital	2.889,7	2.710,2	+6,6%
<b>Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss</b>	<b>2.941,4</b>	<b>2.730,1</b>	<b>+7,7%</b>
<b>Bilanzsumme</b>	<b>28.532,1</b>	<b>28.151,0</b>	<b>+1,4%</b>
<b>Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter:innen (FTE)</b>	<b>15.131</b>	<b>14.629</b>	<b>+3,4%</b>

1) Inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (Zahlen gemäß lokaler Rechnungslegung)

## Kennzahlenüberblick 2023

(Änderung Rechnungslegungsstandard entsprechend IFRS 17)

Konzernkennzahlen Angaben in Millionen Euro	2023	2022	Veränderung
Verrechnete Prämien <sup>1)</sup>	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 <sup>1)</sup>	4.290,0	4.086,4	+ 5,0 %
Verrechnete Prämien UNIQA International <sup>1)</sup>	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 <sup>2)</sup>	- 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 (basierend auf Periodenergebnis aus fortgeführten Geschäftsbereichen)	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 %

<sup>1)</sup> Inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (Zahlen gemäß lokaler Rechnungslegung)

## Kennzahlenüberblick 2022

(Rechnungslegungsstandard entsprechend IFRS 4)

### UNIQA Group auf einen Blick

Konzernkennzahlen	2022	2021	Veränderung
Angaben in Millionen Euro			
<b>Verrechnete Prämien</b>	<b>6.270,2</b>	<b>6.033,4</b>	<b>+3,9%</b>
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (vor Rückversicherung)	335,0	324,6	+3,2%
<b>Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung</b>	<b>6.605,2</b>	<b>6.358,0</b>	<b>+3,9%</b>
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 Prämieinnahmen	1.476,5	1.491,9	-1,0%
davon Einmalerläge	165,4	150,2	+10,2%
<b>Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung</b>	<b>6.605,2</b>	<b>6.358,0</b>	<b>+3,9%</b>
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%
<b>Abgegrenzte Prämien im Eigenbehalt</b>	<b>5.949,2</b>	<b>5.697,6</b>	<b>+4,4%</b>
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%
<b>Abgegrenzte Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung</b>	<b>6.284,2</b>	<b>6.022,2</b>	<b>+4,4%</b>
<b>Versicherungsleistungen<sup>1)</sup></b>	<b>-4.095,8</b>	<b>-4.104,2</b>	<b>-0,2%</b>
davon Schaden- und Unfallversicherung	-2.083,3	-1.965,1	+6,0%
davon Krankenversicherung	-1.082,2	-997,7	+8,5%
davon Lebensversicherung <sup>2)</sup>	-930,4	-1.141,4	-18,5%
<b>Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb im Eigenbehalt<sup>3)</sup></b>	<b>-1.711,7</b>	<b>-1.648,5</b>	<b>+3,8%</b>
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%
<b>Kostenquote (nach Rückversicherung)</b>	<b>27,2%</b>	<b>27,4%</b>	<b>-</b>
<b>Combined Ratio (nach Rückversicherung)</b>	<b>92,9%</b>	<b>93,7%</b>	<b>-</b>
<b>Kapitalanlageergebnis</b>	<b>405,7</b>	<b>648,0</b>	<b>-37,4%</b>
<b>Ergebnis vor Steuern</b>	<b>421,7</b>	<b>382,3</b>	<b>+10,3%</b>
Periodenergebnis	389,3	317,9	+22,5%
<b>Konzernergebnis</b>	<b>383,0</b>	<b>314,7</b>	<b>+21,7%</b>
<b>Return on Equity</b>	<b>14,4%</b>	<b>9,3%</b>	<b>-</b>
<b>Kapitalanlagen</b>	<b>18.425,6</b>	<b>21.785,0</b>	<b>-15,4%</b>
Eigenkapital	2.034,0	3.303,6	-38,4%
<b>Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss</b>	<b>2.052,4</b>	<b>3.323,3</b>	<b>-38,2%</b>
Versicherungstechnische Rückstellungen im Eigenbehalt <sup>4)</sup>	22.011,0	23.610,9	-6,8%
<b>Bilanzsumme</b>	<b>28.196,2</b>	<b>31.547,8</b>	<b>-10,6%</b>
Anzahl der Versicherungsverträge	23.840.598	26.008.281	-8,3%
<b>Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter (FTE)</b>	<b>14.515</b>	<b>14.849</b>	<b>-2,2%</b>

<sup>1)</sup> Inklusive Aufwendungen für Gewinnbeteiligung und Prämienrückgewähr

<sup>2)</sup> Inklusive Aufwendungen für die (latente) Gewinnbeteiligung

<sup>3)</sup> Abzüglich Rückversicherungsprovisionen und Gewinnanteilen aus Rückversicherungsabgaben

<sup>4)</sup> Inklusive versicherungstechnischer Rückstellungen der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung

## Kennzahlenüberblick 2021 (Rechnungslegungsstandard entsprechend IFRS 4)

### UNIQA Group auf einen Blick

Konzernkennzahlen Angaben in Millionen Euro	2021	2020	Veränderung
<b>Verrechnete Prämien</b>	6.033,4	5.261,2	+ 14,7 %
Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung (vor Rückversicherung)	324,6	304,1	+ 6,7 %
<b>Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung</b>	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 Prämienentnahmen	1.491,9	1.294,3	+ 15,3 %
davon Einmalerläge	150,2	93,2	+ 61,1 %
<b>Verrechnete Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung</b>	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 %
<b>Abgegrenzte Prämien im Eigenbehalt</b>	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 %
<b>Abgegrenzte Prämien inklusive der Sparanteile der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung</b>	6.022,2	5.333,7	+ 12,9 %
<b>Leistungen<sup>1)</sup></b>			
<b>Vericherungsleistungen<sup>1)</sup></b>	- 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 <sup>2)</sup>	- 1.141,4	- 956,4	+ 19,3 %
<b>Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb im Eigenbehalt<sup>3)</sup></b>	- 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 %
<b>Kostenquote (nach Rückversicherung)</b>	27,4%	29,4%	-
<b>Combined Ratio (nach Rückversicherung)</b>	93,7%	97,8%	-
<b>Kapitalanlageergebnis</b>	648,0	505,4	+ 28,2 %
<b>Ergebnis vor Steuern</b>	382,3	57,1	+ 570,0 %
<b>Periodenergebnis</b>	317,9	24,3	+ 1.209,3 %
<b>Konzernergebnis</b>	314,7	19,4	+ 1.521,7 %
<b>Return on Equity</b>	9,3 %	0,6 %	-
<b>Kapitalanlagen</b>	21.785,0	22.319,2	- 2,4 %
Eigenkapital	3.303,6	3.450,1	- 4,2 %
<b>Eigenkapital inklusive Anteilen ohne beherrschenden Einfluss</b>	3.323,3	3.474,8	- 4,4 %
versicherungstechnische Rückstellungen im Eigenbehalt <sup>4)</sup>	23.610,9	23.796,8	- 0,8 %
<b>Bilanzsumme</b>	31.547,8	31.908,0	- 1,1 %
Anzahl der Versicherungsverträge	26.008.281	25.058.554	+ 3,8 %
<b>Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter (FTE)</b>	14.849	13.408	+ 10,7 %

<sup>1)</sup> Inklusive Aufwendungen für Gewinnbeteiligung und Prämienrückgewähr

<sup>2)</sup> Inklusive Aufwendungen für die (aktuelle) Gewinnbeteiligung

<sup>3)</sup> Abzüglich Rückversicherungsprovisionen und Gewinnanteilen aus Rückversicherungsabgaben

<sup>4)</sup> Inklusive versicherungstechnischer Rückstellungen der fonds- und der indexgebundenen Lebensversicherung