



UNIQA Insurance Group AG

Vergütungspolitik für die Mitglieder
des Vorstands und des Aufsichtsrats

gemäß §§ 78a und 98a AktG

Präambel

Die vorliegende Vergütungspolitik des Vorstands und des Aufsichtsrats wird angesichts der gegenwärtigen COVID-19 Krise möglicherweise Änderungen erfahren.

Weiters können sich aus dem zu entwickelnden Strategieprogramm UNIQA 3.0 ebenfalls Auswirkungen auf die Vergütungspolitik des Vorstands und des Aufsichtsrats ergeben.

Die Aufstellung einer modifizierten Vergütungspolitik des Vorstands und des Aufsichtsrats im Jahr 2021 durch den Aufsichtsrat ist daher nicht auszuschließen.

Teil A – Vergütungspolitik des Vorstands	4
1 Einführung	4
1.1 Zielsetzung, Rechtsgrundlage und Überprüfung	4
1.2 Regelungsgegenstand und Anwendungsbereich	4
2 Grundsätze für die Vergütungspolitik des Vorstands	5
2.1 Allgemeines	5
3 Vergütungsbestandteile	5
3.1 Allgemeines	5
3.2 Fixeinkommen	5
3.3 Nebenleistungen	5
3.4 D&O-Versicherung	6
3.5 Betriebliche Altersversorgung	6
3.6 Variable Vergütungsbestandteile	6
3.6.1 Short Term Incentive (STI)	6
3.6.2 Mehrjährige aktienbasierte Vergütung (Long Term Incentive)	6
3.6.3 Methoden zur Feststellung der Zielerfüllung	7
3.6.4 Auszahlung der variablen Vergütungsteile	7
3.6.5 Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile	8
4 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer	8
5 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder	8
6 Vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik	8
Teil B – Grundsätze für die Vergütung des Aufsichtsrats	9
7 Zielsetzung, Rechtsgrundlagen und Überprüfung	9
8 Vergütungsbestandteile	10
9 Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer	10
10 Funktionsperiode des Aufsichtsrats	10
11 Änderungen der Vergütungspolitik	10
12 Anhang	101

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 2020 („ÖCGK“).

Gemäß § 78a Abs 1 AktG hat der Aufsichtsrat in einer börsennotierten 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. 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 Gesamtaufichtsrat 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 Vorschlag des Ausschusses des Aufsichtsrats für Vorstandsangelegenheiten in seiner Funktion als Vergütungsausschuss gemäß C-Regel 43 ÖCGK durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 15.04.2020 aufgestellt und wird der 21. ordentlichen Hauptversammlung von UNIQA am 25.05.2020 als Beschlussvorschlag zur Abstimmung vorgelegt werden.

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 26 b 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 Term Incentive beträgt maximal das jährliche Fixeinkommen.

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. Das Verhältnis von Fixeinkommen, das marktkonform festgelegt wird, und variablen Bezügen ist angemessen und gewährleistet, dass kein Anreiz zur Erreichung lediglich (kurzfristiger) Bonifikationen entsteht.

Entsprechend C-Regel 31 ÖCGK werden für jedes Vorstandsmitglied die im Geschäftsjahr gewährten fixen und variablen Vergütungen im Corporate Governance-Bericht einzeln veröffentlicht.

3.2 Fixeinkommen

Die jährlichen Fixeinkommen der Vorstandsmitglieder belaufen sich per 1.1.2020 in Bandbreite zwischen brutto TEUR 420 p.a. und brutto TEUR 660 p.a., wobei der Vorsitzende des Vorstands den oberen Rand der Bandbreite einnimmt. Der Umfang der übertragenen Ressortzuständigkeiten und die Funktionsdauer im Vorstand werden bei der Bemessung der Fixeinkommen grundsätzlich berücksichtigt. Eine Anpassung der Bezüge 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 sind Ruhebezüge, eine Berufsunfähigkeitsversorgung sowie eine Witwen- und Waisenversorgung vereinbart, für die Versorgungsanwartschaften gegenüber der Valida Pension AG bestehen. Der (beitragsorientierte) 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. Lebensjahres ausscheiden (kalkulatorische Beitragszahlungsdauer zur Vermeidung von Überfinanzierungen).

3.6 Variable Vergütungsbestandteile

3.6.1 Short Term Incentive (STI)

Über ein Short-Term Incentive (STI) wird eine variable Vergütung bei Erfüllung definierter Zielparame-ter auf Basis der jeweiligen Ergebnissituation und vereinbarter individueller Ziele pro Geschäftsjahr gewährt. Die variable Vergütung wird zum Teil im Folgejahr (60 %) und zum Teil (40 % als „Deferred-Komponente“) nach drei Jahren zur Auszahlung gebracht.

Das STI setzt sich zusammen aus einem Jahreszielbonus und einem individuellen Zielbonus. Der Jahreszielbonus orientiert sich an Gruppenziele 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 Jahreszielbonus ist mit ca. zwei Drittel des Gesamtbonus gewichtet, der individuelle Zielbonus mit ca. einem Drittel.

Von zentraler Bedeutung für das STI ist der Zielwert „Group Net Operating Profit before Financial Costs & Goodwill (NOP)“ im Rahmen des Jahreszielbonus. Liegt der festgestellte Zielerfüllungsfaktor des NOP unter 80 %, entfällt der Jahresbonus zur Gänze. Liegt der Zielerfüllungsfaktor unter 75 %, entfällt neben dem Jahresbonus auch der individuelle Bonus zu Gänze.

Die Zielerfüllungsparameter werden für die einzelnen Vorstandsmitglieder ressortspezifisch bzw. abhängig von den konkreten Tätigkeiten und Aufgaben definiert.

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 Zielerfüllungsparameter 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 Performancezeitraums 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.

Zielerfüllungsparameter sind der durchschnittliche Total Shareholder Return (TSR) der UNIQA Aktie im Vergleich zum durchschnittlichen TSR der Aktien der Unternehmen im DJ Euro STOXX TMI Insurance, die Group P&C Net Combined Ratio und der Return on Risk Capital. Die Zielerfüllungsparameter sind gleich gewichtet. Die Zielerfüllungsparameter sind mit je einem Drittel gewichtet.

Die Zielwerte und die Zielkalibrierung werden vom Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten, handelnd als personenident bestellter Vergütungsausschuss festgesetzt.

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 (60 %) und das LTI werden innerhalb eines Monats nach Veröffentlichung des Konzern-Jahresabschlusses zur Auszahlung gebracht. 40 % des festgestellten STI-Anspruchs werden als Deferred-Komponente erst nach Ablauf von drei Jahren 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

Um ein angemessenes Verhältnis der Vorstandsbezüge zu den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der ArbeitnehmerInnen 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 MitarbeiterInnen 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

Sämtliche Vorstandsmitglieder zum Zeitpunkt der Aufstellung der Vergütungspolitik sind auf eine Laufzeit bis 30.06.2024 bestellt.

Die Laufzeit der Anstellungsverträge entspricht der Dauer des jeweiligen Vorstandsmandats.

5.2 Beendigung

Im Falle der Beendigung des Anstellungsvertrags bzw. des Vorstandsmandats 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 4.5).

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 15.04.2020 aufgestellt und werden der 21. ordentlichen Hauptversammlung von UNIQA am 25.05.2020 als Beschlussvorschlag 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 gegebenen syndikatsvertraglichen Nominierungen.

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 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 Wahrnehmung von 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

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 Arbeitnehmern 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 2022 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.

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 börsennotierten 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 Behaltfristen 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.“