



Group Remuneration Policy

Vergütungspolitik bei UNIQA
Stellungnahme zu Artikel 5 VO (EU)
2019/2088

UNIQA Insurance Group AG, Group Human Resources, März 2021

- UNIQA verfügt über eine umfassende Group Remuneration Policy, die für alle Länder gilt, in denen wir aktiv sind. Im Rahmen unseres neuen Strategieprogramms UNIQA 3.0 sind ab 2022 maßgebliche Änderungen vor allem im jährlichen Short Term Incentive (STI) geplant. Die Remuneration Policy wird dementsprechend im Lauf des Jahres 2021 angepasst.
- Ziel der Group Remuneration Policy ist es, sowohl das Prinzip der internen Fairness wie auch der externen Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten und ein solides und effektives Risikomanagement zu fördern. Ein übermäßiges Eingehen von finanziellen Risiken oder in Bezug auf ökologische und soziale Nachhaltigkeitsrisiken soll verhindert werden.
- Unter den Grundaussagen der Group Remuneration Policy und der Vergütungspraxis von UNIQA in deren EU und Nicht EU Geschäftsbereichen findet sich das zentrale Prinzip der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit. So soll sichergestellt werden, dass die Vergütungsstruktur kein übermäßiges Eingehen auf diese unterstützt und so Nachhaltigkeit fördert.
- Um der Wichtigkeit von ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit bei UNIQA Ausdruck zu verleihen, gibt es Anstrengungen, operationalisierte und messbare Ziele KPI's zur Vermeidung von Nachhaltigkeitsrisiken bei der zukünftigen Neugestaltung von variablen Vergütungssystemen bei UNIQA zu berücksichtigen.