



UBM Development AG

Wien, FN 100059 x

Vergütungspolitik der UBM Development AG

1. HINTERGRUND

Aufgrund der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2017/828 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Änderung der Richtlinie 2007/36/EG im Hinblick auf die Förderung der langfristigen Mitwirkung der Aktionäre ("**Aktionärsrechte-RL**") in das österreichische AktG sind börsennotierte Aktiengesellschaften verpflichtet, Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats aufzustellen. Diese Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden als Vergütungspolitik bezeichnet.

Daher hat der Aufsichtsrat der UBM Development AG ("**UBM**"), nach entsprechender Vorbereitung durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats, die vorliegende Vergütungspolitik im Jahr 2020 festgelegt und im Jahr 2022 überarbeitet.

Das AktG sieht vor, dass es für jede börsennotierte Gesellschaft nur eine einheitliche Vergütungspolitik gibt, die einen Abschnitt für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands einerseits und einen Abschnitt für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats andererseits enthalten soll.

Aus diesem Grund wird nachstehend in dieser einheitlichen Vergütungspolitik auch stets auf die Abschnitte zur "Vergütung der Mitglieder des Vorstands" und zur "Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats" verwiesen.

Der Aufsichtsrat der UBM hat diese Vergütungspolitik nach bestmöglichem Wissen erstellt und unter Zugrundelegung der Erfahrungen der letzten Jahre angepasst. Der Aufsichtsrat der UBM wird alle künftigen Entwicklungen in diesem Bereich sehr genau verfolgen und bei Bedarf die Vergütungspolitik wieder anpassen.

Gemäß § 78b Abs 1 AktG ist die Vergütungspolitik zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen. Dabei muss beachtet werden, dass der diesbezügliche Beschluss der Hauptversammlung über die Vergütungspolitik gemäß § 78b Abs 1 2. Satz AktG bloß empfehlenden Charakter hat.

2. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

2.1. Grundsätze der Vorstandsvergütung

Die Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Die Vorstandsvergütung soll für die Mitglieder des Vorstands ein Anreiz sein, die Leistungsfähigkeit der Gesellschaft und die Erträge kontinuierlich zu stärken und zu steigern. Gleichzeitig wünscht sich der Aufsichtsrat der UBM auch Kontinuität im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands und die Mitglieder im Vorstand. Ohne angemessene Vorstandsvergütung bestünde die Gefahr, dass Vorstandsmitglieder UBM nicht mehr als attraktiv betrachten und andere berufliche Tätigkeiten wahrnehmen. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der UBM soll dabei jeweils fixe und variable Bestandteile enthalten.

UBM ist im Geschäftsbereich der Immobilienentwicklung tätig. Dieser Geschäftsbereich ist unter anderem dadurch gekennzeichnet, dass er Zyklen unterworfen und projektgetrieben ist. Die Erträge der UBM stammen aus zahlreichen Entwicklungsprojekten unterschiedlichster Art und aus unterschiedlichen Ländern. Verzögert sich eine Immobilienentwicklung, oder wird ein Projekt später veräußert, kann dies dazu führen, dass Erträge zu unterschiedlichen Zeitpunkten generiert werden. Aus diesem Grund sind die Einkünfte der UBM nicht linear stabil, sondern vielmehr in großem Ausmaß projektbedingt schwankend.

Aufgrund dieses Geschäftsmodells ist es erforderlich, sowohl eine fixe als auch eine variable Vergütung an die Mitglieder des Vorstands der UBM zu gewähren. Variable, erfolgsorientierte Vergütungselemente sollen die Mitglieder des Vorstands motivieren, die Erträge der UBM-Gruppe nachhaltig und risikobewusst zu optimieren. Ohne fixe (Basis-)Vergütung würde hingegen die Gefahr bestehen, dass UBM im Hinblick auf die Ausübung von Vorstandsfunktionen nicht mehr attraktiv und ebenso wenig im nationalen und internationalen Wettbewerb vergleichbar ist.

Die Mitglieder des Vorstands sollen als Vergütung ein Gesamtpaket erhalten, das im nationalen und internationalen Vergleich üblich und angemessen ist. Dies beinhaltet auch zusätzliche Vergütungsbestandteile, wie etwa die Einbeziehung in eine Versicherung für ihre Vorstandstätigkeit (sogenannte "D&O Versicherung"), die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, oder die Einbeziehung in eine betriebliche Pensionsversicherung.

Aus den oben genannten Gründen ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass die Vergütungspolitik die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

2.2. Fixe und variable Bestandteile der Vorstandsvergütung

a) *Fixe Vorstandsvergütung*

Jedes Vorstandsmitglied soll jährlich eine fixe Vergütung erhalten. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den jeweiligen Betrag nach eigener Diskretion im jeweiligen Vorstandsvertrag konkret festzusetzen, wobei insbesondere das Dienstalter, die Erfahrung, die Dauer sowohl der Zugehörigkeit zum Unternehmen als auch der Mitgliedschaft im Vorstand entsprechend berücksichtigt werden sollen. Darüber hinaus soll die jeweils konkret gewährte Vergütung im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähig und marktangemessen sein.

Die Auszahlung der fixen Vergütung kann zwölf oder vierzehn Mal jährlich erfolgen.

Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus, neben einer fixen Vergütung, auch zusätzliche Vorteile gewähren, die im Rahmen eines Vorstandsvertrages üblicherweise vereinbart werden, wie etwa den Anspruch auf Urlaubstage, oder eine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, etc.

b) *Variable Vorstandsvergütung*

Jedes Vorstandsmitglied soll jährlich eine variable Vergütung erhalten, abhängig von der Erreichung der vom Aufsichtsrat festzulegenden Parameter. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, dabei finanzielle oder nichtfinanzielle Kriterien, oder eine Kombination von beiden festzusetzen.

Als finanzielle Kriterien sollen jedenfalls individuelle Ziele für jedes Vorstandsmitglied gesetzt werden. Jedes Vorstandsmitglied erhält bei Erreichen der individuellen Finanzziele eine variable Vergütung in der Höhe von höchstens 60 % der gesamten Vorstandsvergütung (wobei Beträge aus einer Barablöse einer aktienbezogenen Vergütung (siehe dazu Punkt 2.5 der Vergütungspolitik) nicht einzurechnen sind, da bei der aktienbezogenen Vergütung die Leistung von Aktien primär angestrebt wird).

c) *Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung*

Die Vorstandsmitglieder sollen zusätzliche Vorteile erhalten, nämlich die Einbeziehung in eine D&O Versicherung, die Einbeziehung in eine Betriebspension, die Einbeziehung in eine Unfall- und Hinterbliebenenversicherung, und die Zurverfügungstellung eines Dienstwagens, wie unten in Punkt 2.3 im Detail beschrieben.

d) *Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vorstandsvergütung*

Gemäß § 78a Abs 2 AktG sind in der Vergütungspolitik die verschiedenen Vergütungsbestandteile unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils zu beschreiben.

Da im Vorhinein nicht bestimmbar ist, ob und in welcher Höhe variable Vergütungen an die jeweiligen Vorstandsmitglieder geleistet werden, kann weder ein absoluter noch ein relativer Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile nicht angegeben werden.

2.3. Zusätzliche Bestandteile der Vorstandsvergütung

Jedes Vorstandsmitglied ist berechtigt, die folgenden zusätzlichen Vorteile zu erhalten:

- **Dienstwagen**, der ein Kraftfahrzeug aus der gehobenen oder oberen Mittelklasse (etwa in der Kategorie Audi A6 oder A8, etc) sein soll, einschließlich der entsprechenden KFZ-Versicherungen (Kasko, Insassen usw.), sowie Parkmöglichkeit.
- **Mitarbeitervorsorgekasse** im gesetzlichen Ausmaß.
- **Pensionsregelung**: für jedes Mitglied des Vorstands kann ein angemessener Betrag (mit Orientierung an früheren und gegenwärtigen Beträgen) in eine betriebliche Pensionskasse einbezahlt werden.
- **D&O Versicherung**: jedes Mitglied des Vorstands soll in die D&O Versicherung der UBM auf deren Kosten einbezogen werden.
- **Telekommunikationsmittel**: jedes Mitglied des Vorstands soll Telekommunikationsmittel (Telefon, Internet, etc) zur Verfügung gestellt erhalten.
- **Unfallversicherung**: für jedes Mitglied des Vorstands soll eine Unfallversicherung auf Kosten der UBM abgeschlossen werden.
- **Krankenzusatzversicherung**: für jedes Mitglied des Vorstands soll eine Krankenzusatzversicherung auf Kosten der UBM abgeschlossen werden.
- **Rechtsschutzversicherung**: für jedes Mitglied des Vorstands soll eine Rechtsschutzversicherung auf Kosten der UBM abgeschlossen werden.
- **Sozialversicherungsbeiträge**: Sozialversicherungsbeiträge werden nach dem gesetzlichen Schlüssel zwischen den Vorstandsmitgliedern und der Gesellschaft aufgeteilt.
- **Individuelle Festlegungen**: der Aufsichtsrat soll berechtigt sein, zusätzliche individuelle Beträge festzusetzen, etwa bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern, deren bisheriger Wohnsitz nicht in oder nicht in der Nähe Wiens ist, eine Leistung für Kosten des Umzugs und/oder der doppelten Haushaltsführung. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat berechtigt, weitere übliche Vorteile, wie etwa Erholungsurlaub, im jeweiligen Vorstandsvertrag zu gewähren, einschließlich der Möglichkeit der finanziellen Abgeltung im Fall der Nichtkonsumation.

- **Sonstige Ersatzleistungen:** Die Gesellschaft hat den Anspruch, bei Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit alle damit verbundenen Rechtsvorschriften einzuhalten. Diverse verwaltungsrechtliche Bestimmungen sehen bei Verletzung von Rechtsvorschriften durch Mitarbeiter Verwaltungsstrafen vor. Diese sind entweder von den Vorstandsmitgliedern oder von den bestellten verantwortlichen Beauftragten gemäß § 9 VStG zu bezahlen. Bei Ausspruch einer rechtskräftigen Verwaltungsstrafe gegenüber einem Vorstandsmitglied wird dem Aufsichtsrat die Entscheidung über eine Refundierung vorgelegt. Die Entscheidung darüber trifft der Gesamtaufsichtsrat, der diese Entscheidung entsprechend zu begründen hat.

2.4. Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der UBM

Bei der Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der UBM insofern berücksichtigt, als die UBM-Gruppe ein Konzern mit einer konsolidierten Bilanzsumme von etwa € 1.494,5 Mio., konsolidierten Umsatzerlösen von etwa € 278,3 Mio. und durchschnittlich insgesamt mehr als 300 Arbeitnehmern ist (alle Zahlen jeweils zum 31.12.2021). In Anbetracht der Größe der UBM-Gruppe erscheinen die festgelegten Vergütungskomponenten angemessen

2.5. Aktienbezogene Vergütung

UBM hat 2017 ein Long-Term Incentive Program ("**LTIP**") eingeführt, wonach die Mitglieder des Vorstands und ausgewählte weitere Führungskräfte der Gesellschaft und ihrer direkten und indirekten Tochterunternehmen an der langfristigen Entwicklung der UBM partizipieren. 2021 wurde die Fortsetzung und Verlängerung des LTIP samt Anpassung der Planbedingungen beschlossen.

Das LTIP beabsichtigt die Bindung der Mitglieder des Vorstandes und anderer Führungskräfte der Gesellschaft und ihrer direkten und indirekten Tochterunternehmen ("**UBM-Gruppe**") an die UBM-Gruppe, die langfristige Förderung ihrer Motivation und Identifikation mit den Zielen der UBM-Gruppe sowie die Steigerung der Attraktivität der UBM-Gruppe als Arbeitgeber.

Ziel ist es, durch die Beteiligung der Mitglieder des Vorstands und ausgewählter Führungskräfte der UBM-Gruppe diesen die Möglichkeit zu bieten, an einer positiven wirtschaftlichen Entwicklung der UBM-Gruppe zu partizipieren und auf diese Weise einen über bestehende leistungsorientierte, variable Gehaltsanteile hinausgehenden besonderen Leistungsanreiz zu setzen. Darüber hinaus sollen die Interessen der Führungskräfte der UBM-Gruppe mit jenen der Aktionäre in Übereinstimmung gebracht werden. Darüber hinaus soll durch die Verlängerung des LTIP die begonnene Entwicklung, die Interessen der Führungskräfte der UBM-Gruppe mit jenen der Aktionäre in Übereinstimmung zu bringen, weiter vorangetrieben werden.

Im Rahmen des fortgesetzten LTIP wurden und werden unter anderem den Mitgliedern des Vorstands Aktienoptionen eingeräumt, welche von diesen in bestimmten Ausübungsfenstern ausgeübt werden können, und zwar

- im Ausübungsfenster 01.09.2020 bis 26.10.2020 ("**Ausübungsfenster 1**"), wenn (i) der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Zeitraum vom 02.09.2019 (einschließlich) bis 31.08.2020 (einschließlich) an zumindest fünfzehn (15) aufeinander folgenden Handelstagen bei zumindest EUR 40,00 liegt, und (ii) das Verhältnis von Marktkapitalisierung (wie nachstehend definiert) zu Nettoverschuldung (wie nachstehend definiert) zum 31.12.2019 höchstens 1 : 2,40 (eins zu zwei Komma vierzig) oder darunter beträgt;
- im Ausübungsfenster 01.09.2021 bis 26.10.2021 ("**Ausübungsfenster 2**"), wenn (i) der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Zeitraum vom 01.09.2020 (einschließlich) bis 31.08.2021 (einschließlich) an zumindest fünfzehn (15) aufeinander folgenden Handelstagen bei zumindest EUR 40,00 liegt, und (ii) das Verhältnis von Marktkapitalisierung (wie nachstehend definiert) zu Nettoverschuldung (wie nachstehend definiert) zum 31.12.2020 höchstens 1 : 2,40 (eins zu zwei Komma vierzig) oder darunter beträgt;
- im Ausübungsfenster 01.09.2022 bis 26.10.2022 ("**Ausübungsfenster 3**"), wenn (i) der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Zeitraum vom 02.09.2021 (einschließlich) bis 31.08.2022 (einschließlich) an zumindest fünfzehn (15) aufeinander folgenden Handelstagen bei zumindest EUR 40,00 liegt, und (ii) das Verhältnis von Marktkapitalisierung (wie nachstehend definiert) zu Nettoverschuldung (wie nachstehend definiert) zum 31.12.2021 höchstens 1 : 2,40 (eins zu zwei Komma vierzig) oder darunter beträgt; sowie
- im Ausübungsfenster 01.09.2023 bis 26.10.2023 ("**Ausübungsfenster 4**"), wenn (i) der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Aktie der Gesellschaft im Zeitraum vom 01.09.2022 (einschließlich) bis 31.08.2023 (einschließlich) an zumindest fünfzehn (15) aufeinander folgenden Handelstagen bei zumindest EUR 40,00 liegt, und (ii) das Verhältnis von Marktkapitalisierung (wie nachstehend definiert) zu Nettoverschuldung (wie nachstehend definiert) zum 31.12.2022 höchstens 1 : 2,40 (eins zu zwei Komma vierzig) oder darunter beträgt.

"**Nettoverschuldung**" bedeutet lang- und kurzfristige Anleihen, zuzüglich lang- und kurzfristige Finanzverbindlichkeiten, exklusive Leasingverbindlichkeiten und abzüglich liquider Mittel, wie jeweils im testierten und festgestellten Konzernabschluss der Gesellschaft zum 31.12.2019 (im Hinblick auf das Ausübungsfenster 1), zum 31.12.2020 (im Hinblick auf das Ausübungsfenster 2), zum 31.12.2021 (im Hinblick auf das Ausübungsfenster 3) oder zum 31.12.2022 (im Hinblick auf das Ausübungsfenster 4) angeführt.

"**Marktkapitalisierung**" bedeutet die Anzahl der von der Gesellschaft jeweils zum 31.12.2019 (im Hinblick auf das Ausübungsfenster 1), zum 31.12.2020 (im Hinblick auf das Ausübungsfenster 2), zum 31.12.2021 (im Hinblick auf das Ausübungsfenster 3) oder zum 31.12.2022 (im Hinblick

auf das Ausübungsfenster 4) ausgegebenen Aktien multipliziert mit dem Schlusskurs der Aktien der Gesellschaft jeweils am letzten Handelstag des jeweiligen Jahres (letzter Handelstag des Jahres 2019 im Hinblick auf das Ausübungsfenster 1, letzter Handelstag des Jahres 2020 im Hinblick auf das Ausübungsfenster 2, letzter Handelstag des Jahres 2021 im Hinblick auf das Ausübungsfenster 3 oder letzter Handelstag des Jahres 2022 im Hinblick auf das Ausübungsfenster 4).

Im Rahmen des LTIP als Form einer aktienbezogenen Vergütung iSd § 78a Abs 5 AktG iVm § 78c Abs 2 Z 4 AktG ist vorgesehen und wird klargestellt, dass sich UBM in ihrem freien Ermessen bei Vorliegen bestimmter sachlich gerechtfertigter Gründe die Ablöse ausgeübter Aktienoptionen, zur Gänze oder teilweise, in Geld vorbehält. Diese gewählte Form der Mitarbeiterbeteiligung ist strikt von ausschließlich virtuellen Aktienoptionen, für welche in der Praxis häufig auch die Begriffe Stock Appreciation Rights und Phantom Stocks verwendet werden, abzugrenzen, da keinesfalls (vollständig) auf die tatsächliche Ausgabe von Aktien verzichtet wird und folglich das Recht auf Lieferung von Aktien bei Ausübung nicht ausgeschlossen ist, sondern vielmehr im primären Fokus steht.

2.6. Laufzeiten von Vorstandsverträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensions-systemen

Die Vorstandsverträge sollen jeweils eine Laufzeit von bis zu 5 Jahren haben, wobei im jeweiligen Vorstandsvertrag festgelegt sein soll, dass eine Abberufung als Mitglied des Vorstands oder ein Rücktritt zur automatischen Beendigung des Vorstandsvertrages führen soll.

Vorruhestandsprogramme für Vorstandsmitglieder im Sinn einer Frühpension sollen grundsätzlich nicht angeboten werden.

2.7. Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 23.04.2020 aufgestellt, der 139. ordentlichen Hauptversammlung der UBM zur Abstimmung vorgelegt, mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 07.04.2022 aktualisiert, und wird der 141. ordentlichen Hauptversammlung neuerlich zur Abstimmung vorgelegt werden.

Der Vorstand berichtet jährlich – falls notwendig, unter Beiziehung von Auskunftspersonen – über das Thema Vergütung an den Aufsichtsrat (oder den Vergütungsausschuss), der bei Bedarf eine Überarbeitung der Vergütungspolitik einleiten kann.

Die Überprüfung der Einhaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik obliegt dem Aufsichtsrat der UBM, wobei der Aufsichtsrat diese Aufgabe dem Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats der UBM zuweisen kann. In diesem Fall wird der Vergütungsausschuss dem Aufsichtsrat von seinen Prüfungshandlungen berichten.

Zumindest in jedem vierten Geschäftsjahr überprüft der Aufsichtsrat jedenfalls die Vergütungspolitik und evaluiert, ob eine Überarbeitung erforderlich ist. Der Vergütungsausschuss kann Empfehlungen zur Vergütungspolitik an den Aufsichtsrat erteilen. In der Folge hat der Aufsichtsrat einen Beschluss zur Vergütungspolitik zu fassen und einen entsprechenden Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung zu erstatten. Sodann ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung zur Abstimmung vorzulegen.

Dasselbe gilt bei jeder vorzeitigen wesentlichen Änderung der Vergütungspolitik. Die Überprüfung der Einhaltung und Umsetzung der Vergütungspolitik soll auch stets dann erfolgen, wenn ein neuer Vorstandsvertrag abgeschlossen werden soll oder ein bestehender Vorstandsvertrag, unabhängig davon ob mit gleichbleibenden oder veränderten Konditionen, verlängert werden soll.

Weiters soll eine Überprüfung auch dann erfolgen, wenn Teile der Vergütung des Vorstands geändert werden.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben jeden Interessenkonflikt von sich aus zu melden und sich gegebenenfalls bei entsprechenden Beschlussfassungen im Aufsichtsrat der Stimmabgabe zu enthalten.

2.8. Abweichen von der Vergütungspolitik

Der Aufsichtsrat der UBM ist berechtigt, von dieser Vergütungspolitik abzuweichen, wenn dies unter außergewöhnlichen Umständen erforderlich ist.

Bei einer Abweichung von der Vergütungspolitik muss eine neue Vergütungspolitik in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung vorgelegt werden. Gleichzeitig muss der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates feststellen, dass außergewöhnliche Umstände vorliegen, in denen die Abweichung von der Vergütungspolitik zum Zweck der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft oder der Sicherstellung ihrer Rentabilität notwendig ist. Als außergewöhnliche Umstände gelten insbesondere wesentliche Änderungen des rechtlichen, volkswirtschaftlichen und politischen Umfeldes, oder Änderungen im Marktumfeld der UBM-Gruppe.

Weiters ist eine Abweichung von der Vergütungspolitik insbesondere auch zulässig, und zwar im Hinblick auf die fixe Vergütung, auf die variable Vergütung und auf zusätzliche Bestandteile der Vergütung, wenn es zu unvorhergesehenen Vorstandsvakanzen kommt, etwa durch Tod oder schwere Krankheit eines Vorstandsmitglieds, und eine erforderliche Nachbesetzung zu den in dieser Vergütungspolitik enthaltenen Konditionen nicht erfolgen kann.

2.9. Wesentliche Änderungen der Vergütungspolitik

Diese Vergütungspolitik wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 23.04.2020 aufgestellt, der 139. ordentlichen Hauptversammlung der UBM zur Abstimmung vorgelegt, mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 07.04.2022 aktualisiert, und wird der 141. ordentlichen Hauptversammlung

neuerlich zur Abstimmung vorgelegt werden. Die im Jahr 2022 vorgenommenen Änderungen betreffen Klarstellungen und Präzisierungen der Vergütungspolitik, insbesondere die Anpassung der Vergütungspolitik an die im Jahr 2021 beschlossene Verlängerung des LTIP.

3. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

3.1. Hintergrund

Gemäß § 98a AktG ist die Vergütungspolitik auch hinsichtlich der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats aufzustellen, wobei die gesetzlichen Bestimmungen über die Vergütung der Mitglieder des Vorstands sinngemäß anzuwenden sind.

Diese aus der Aktionärsrechte-RL entstammende Regelung orientiert sich am Rechtssystem von Mitgliedstaaten, für deren Kapitalgesellschaften ein monistisches Verwaltungsrat-System (one-tier board system) vorgesehen ist. Im österreichischen Aktienrecht ist hingegen ein dualistisches System, somit eine Trennung zwischen Vorstand und Aufsichtsrat, vorgesehen.

Variable Vergütungsbestandteile für Aufsichtsratsmitglieder sind in Österreich in der langjährigen Unternehmenspraxis nicht nur unüblich, sondern auch problematisch, können sie doch ein Aufsichtsratsmitglied dazu verleiten, für ein risikoträchtiges Geschäft zu stimmen.

Darüber hinaus schließen die Mitglieder des Aufsichtsrats regelmäßig keine Verträge im Zusammenhang mit dem Aufsichtsratsmandat ab, sodass die Angabe von Kündigungsfristen von Aufsichtsratsverträgen, in sinngemäßer Anwendung der gesetzlichen Bestimmungen über die Vergütungspolitik von Vorstandsmitgliedern, in diesem Zusammenhang ins Leere geht.

Schließlich liegt die Zuständigkeit zur Gewährung einer Vergütung an den Aufsichtsrat nach dem AktG ausschließlich bei der Hauptversammlung (sofern keine Satzungsermächtigung vorliegt, was bei UBM nicht der Fall ist).

Der österreichische Gesetzgeber hat zwar selbst erkannt, dass diese Regelung, nämlich die Erstellung einer Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats durch den Aufsichtsrat selbst problematisch ist und daher in der Regel kurz und weniger detailreich als die Vergütungspolitik für den Vorstand ausfallen wird, hat es aber gleichzeitig bei einem pauschalen Verweis auf die für Mitglieder des Vorstands anwendbaren Bestimmungen des AktG belassen.

Der Aufsichtsrat der UBM ist sich all dessen bewusst, erstellt aber dennoch die nachstehende Vergütungspolitik für die Mitglieder des Aufsichtsrats, um den gesetzlichen Erfordernissen zu genügen. Dabei muss beachtet werden, dass die nachfolgend genannten Elemente der Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder aufgrund der Bestimmungen des AktG nur auf die von der Hauptversammlung gewählten Mitglieder des Aufsichtsrates (Kapitalvertreter) Anwendung finden.

3.2. Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat

Die Vergütung für den Aufsichtsrat soll die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern, indem sie der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt.

a) *Fixe und variable Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats*

Jedes Aufsichtsratsmitglied soll jährlich eine fixe Vergütung erhalten. Der jeweils an die Mitglieder des Aufsichtsrats zu leistende Betrag soll vom Aufsichtsrat und vom Vorstand der Hauptversammlung vorgeschlagen werden, wobei die Verteilung dieses Betrages auf die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder dem Aufsichtsrat selbst obliegen soll.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine variable Vergütung.

b) *Zusätzliche Bestandteile der Vergütung*

Die Aufsichtsratsmitglieder sind von der D&O Versicherung der UBM erfasst, deren Kosten von UBM getragen werden.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wird neben der von der Hauptversammlung festzulegenden jährlichen Vergütung für jeden Tag, an dem sie an einer oder mehreren Sitzungen des Aufsichtsrats oder einem seiner Ausschüsse teilnehmen, ein Sitzungsgeld in der Höhe von pauschal jeweils EUR 2.000,-- gewährt.

Zusätzlich sollen die Aufsichtsratsmitglieder keine weiteren Vorteile erhalten.

c) *Verhältnis der jeweiligen Bestandteile der Vergütung*

Gemäß § 78a Abs 2 AktG sind in der Vergütungspolitik die verschiedenen Vergütungsbestandteile unter Angabe ihres jeweiligen relativen Anteils zu beschreiben.

Da die Mitglieder des Aufsichtsrats nur eine fixe Vergütung erhalten, entfällt eine Angabe relativer Anteile von verschiedenen Vergütungsbestandteilen.

d) *Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der UBM*

Bei der Festlegung der Vergütungspolitik für Aufsichtsratsmitglieder wurden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der UBM nicht berücksichtigt.

e) Aktienbezogene Vergütung

UBM wird Mitgliedern des Aufsichtsrats keine aktienbezogenen Vergütungen gewähren.

f) Laufzeiten und Kündigungsfristen von Verträgen sowie Hauptmerkmale von Zusatzpensionssystemen und Vorruhestandsprogrammen

Die Laufzeiten der jeweiligen Aufsichtsratsmandate werden durch die jeweiligen Beschlüsse der Hauptversammlung festgelegt. Mangels gesonderter Verträge mit den Aufsichtsratsmitgliedern bestehen auch keine vertraglichen Kündigungsfristen oder Laufzeiten.

Zusatzpensionssysteme und Vorruhestandsprogramme für Aufsichtsratsmitglieder bestehen nicht.

g) Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik

Es wird auf die Ausführungen zur Vergütungspolitik für den Vorstand verwiesen.

h) Abweichen von der Vergütungspolitik

Die Zuständigkeit, abweichende Bestimmungen von dieser Vergütungspolitik festzulegen, liegt bei der Hauptversammlung.
