

**MEHR** **SO** **DA** **TÄT** **RI**

# HIGH LIGHTS 2022

## Wachstum

Die VIG konnte den Erwerb der vormals zur Aegon gehörenden Gesellschaften in Ungarn und der Türkei abschließen. Damit steigt sie am ungarischen Markt zur

## Nummer 1

auf. Für den Erwerb des übrigen Osteuropageschäfts der Aegon mit Gesellschaften in Polen und Rumänien ist lediglich die Genehmigung aus Rumänien für ein Closing ausständig. Die VIG verfolgt das strategische Ziel, ihre führende Marktposition in CEE weiter auszubauen.

## Gesundheit

Im Rahmen der

## VIG Bike Aktion

können Beschäftigte der VIG Holding günstig ein Fahrrad oder E-Bike nutzen. Damit wird gesunde und nachhaltige Mobilität gefördert.  
*Siehe Seite 49*

## Büroökologie

Die VIG-Gesellschaften verstärkten im Berichtsjahr ihre Bemühungen, Energie sparsam zu verwenden. Zudem errichten mehrere Gesellschaften eigene Photovoltaikanlagen. Rund

## 70.000 kWh

sauberen Strom pro Jahr erzeugt etwa eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Linzer Standorts von Wiener Städtische und Donau Versicherung.

*Siehe Seite 66*

#### Attraktive Arbeitgeberin

Die VIG legt Wert auf attraktive Arbeitsbedingungen für all ihre Beschäftigten. Neben zahlreichen weiteren Auszeichnungen schaffte sie es 2022 neuerlich in die Liste

## „Forbes World's Best Employers“.

Siehe Seite 48

#### Kapitalanlage

Die VIG baut ihre Investitionen in erneuerbare Energien und andere grüne Vorhaben aus. Per Ende 2022 hat sie bereits

## EUR 829 Mio.

in Green Bonds veranlagt, also in Anleihen, mit denen umweltfreundliche Projekte finanziert werden.

Siehe Seite 26

#### Nachhaltige Gebäude

Die VIG setzt auch als Immobilieninvestorin auf Nachhaltigkeit. Nach energietechnischen Optimierungen ist ihr 1911 errichtetes Haus in der Singerstraße 8 in der Wiener Innenstadt

## der erste Altbau Österreichs,

der die strengen Klimaschutzanforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung erfüllt.

Siehe Seite 27

#### Solidarität

Beschäftigte der VIG-Gesellschaften in Polen, der Tschechischen Republik und weiteren Ländern begannen unmittelbar nach Kriegsausbruch mit Hilfsaktionen für ihre ukrainischen Kolleg:innen. Das VIG-Management richtete den

## VIG Family Fund

ein. Durch die Grunddotierung sowie weitere Beiträge von Gesellschaften und direkt von Beschäftigten steht eine Summe von rund

## EUR 7 Mio.

für die Unterstützung betroffener Familien der ukrainischen VIG-Gesellschaften beim mittel- und langfristigen Wiederaufbau zur Verfügung.

Siehe Seiten 56–57

#### Demografischer Wandel

Die Wiener Städtische ist Partnerunternehmen von

## Alles Clara.

Die App bietet Unterstützung für pflegende Angehörige und befindet sich seit Herbst 2022 im Pilotbetrieb.

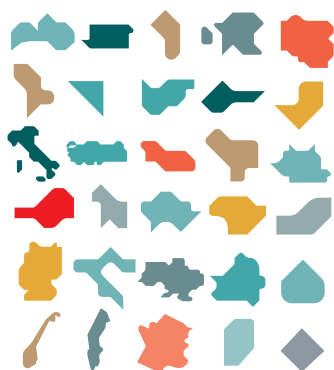
Siehe Seite 61

#### Kund:innenorientierung

Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen die hohe Qualität des Kund:innenservice der VIG-Gesellschaften. So wurde etwa der tschechischen Kooperativa der Titel

## „Versicherung des Jahres“

verliehen. Informationen zu den zahlreichen weiteren Preisen lesen Sie auf Seite 39.



## **VIELFALT SCHAFFT MEHRWERT**

Die Berichte der VIG sind bunt – weil die VIG bunt ist. Die abgerundeten, farbigen Flächen im Konzern- und Nachhaltigkeitsbericht stehen für die Märkte, in denen wir tätig sind. Die VIG setzt auf dezentrale Strukturen, lokales Unternehmertum und hohe Autonomie der Versicherungsgesellschaften. Vielfalt ist ein Kernwert der Gruppe – und auch in turbulenten Zeiten ein wesentlicher Erfolgsfaktor.

## **Konsolidierter nichtfinanzieller Bericht**

Die VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe veröffentlicht zusätzlich zum Konzernbericht diesen konsolidierten nichtfinanziellen Bericht (Nachhaltigkeitsbericht). Die Titel der beiden Berichte lauten heuer „Mehr Wachstum“ und „Mehr Solidarität“. Gemeinsam bringen sie den ganzheitlichen Anspruch der VIG zum Ausdruck.

Wirtschaftlicher Erfolg, gesellschaftliche Verantwortung und ökologische Achtsamkeit gehören für die VIG zusammen. Denn für eine lebenswerte Zukunft bedarf es sowohl einer gesunden Umwelt als auch eines funktionierenden Gemeinwesens. Die VIG denkt voraus und ist dadurch in der Lage, nachhaltig zu wachsen und den Herausforderungen der Zukunft zu begegnen.

**„Wir können nur  
gemeinsam  
wirklich  
erfolgreich sein.“**

## Sehr geehrte Damen und Herren,

wir blicken neuerlich auf ein turbulentes Jahr mit zahlreichen Herausforderungen zurück. Besonders betroffen macht uns der russische Angriffskrieg in der Ukraine. Aber auch die Inflation, die Covid-19-Pandemie und die steigenden Unweterschäden haben uns beschäftigt und beschäftigen uns weiterhin.

Wir sind gut durch diese herausfordernden Zeiten gekommen. Was uns dabei hilft: die Solidarität innerhalb unserer Gruppe. Und der Umstand, dass die VIG nach vorne blickt und vorausdenkt.

In den vergangenen sieben Jahren hat sich in der VIG das Thema Nachhaltigkeit unter meiner Führung stark weiterentwickelt. Langfristiges Denken und ein Sinn für das Gemeinsame stecken seit jeher in der DNA der Gruppe. Doch wir haben uns ganz explizit damit auseinandergesetzt und 2017 erstmals strategische Schwerpunkte formuliert. Wir haben damit begonnen, Strukturen für das professionelle Management von ESG-Themen zu schaffen, also für die Bereiche „Environment, Social, Governance“. Seit 2021 bekennen wir uns offiziell zu den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen.

Sie halten den mittlerweile sechsten Nachhaltigkeitsbericht in Händen, der unsere Vorhaben und Erfolge in diesen Bereichen dokumentiert. Das ist eine gute Basis für die Anforderungen der Zukunft: Denn die gesetzlichen Grundlagen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickeln sich ebenfalls weiter. Die Corporate-Sustainability-Reporting-Richtlinie (CSRD) der EU sieht wesentliche Änderungen ab dem Berichtsjahr 2024 vor, unter anderem verpflichtende Reporting-Standards.

Als Vorstandsvorsitzende ist es meine Aufgabe, die Grundlagen für eine gute Zukunft der VIG zu schaffen. Der strategische

Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Teil davon. Seit 2021 befinden sich nachhaltigkeitsbezogene Vorhaben auf der Ebene der strategischen Gruppenziele. Im Rahmen des strategischen Arbeitsprogramms VIG 25 arbeiten wir gemeinsam mit den CEOs der Gruppengesellschaften sowie unseren Expert:innen an einem neuen Nachhaltigkeitsprogramm mit Zielsetzungen und konkreten Maßnahmen, dessen Finalisierung im Jahr 2023 angestrebt wird.

Wir haben auch viele ganz konkrete Erfolge zu feiern. Die Human-Resources-Verantwortlichen in der VIG Holding sowie in den Gruppengesellschaften freuen sich jedes Jahr über zahlreiche Auszeichnungen. Sie beweisen: Die VIG ist eine ausgezeichnete Arbeitgeberin. Wir reduzieren weiter den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck unserer Büros und beginnen mit Photovoltaikanlagen selbst Strom zu erzeugen. In der Gestaltung unserer Produkte nehmen wir Rücksicht auf neue Risiken und helfen den Kund:innen, mit den Folgen der globalen Erwärmung besser zurechtzukommen. Nicht zuletzt werden wir unserer Rolle als volkswirtschaftlich wichtige Kapitalgeberin gerecht und fördern mit unseren Investitionen ökologische und soziale Projekte.

Gemeinsam arbeiten wir daran, das Versprechen der VIG einzulösen: Schützen, was zählt.



**Elisabeth Stadler**  
Vorstandsvorsitzende

# #01

## KERN GE SCHÄFT

**22** Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für die VIG die Integration sozialer und ökologischer Aspekte in das Kerngeschäft.

# #02

## KUND: INNEN

**36** Die VIG hat den Anspruch, für möglichst breite Bevölkerungsschichten da zu sein – mit innovativen Produkten, die sozialen und ökologischen Mehrwert bieten.

## Nachhaltigkeitsbericht 2022

- |   |  |
|---|--|
| <b>3</b> Vorwort  | <b>68</b> Wesentliche Ereignisse nach dem 31.12.2022 |
| <b>6</b> Unternehmensprofil   | <b>69</b> Informationen über den Bericht             |
| <b>8</b> Stakeholder & Wesentlichkeitsanalyse                       | <b>70</b> GRI-Inhaltsindex                           |
| <b>10</b> Unternehmensstrategie                                     | <b>81</b> Die 10 Prinzipien des UN Global Compact    |
| <b>12</b> VIG 25  | <b>82</b> Abkürzungsverzeichnis                      |
| <b>14</b> Strategische Schwerpunkte                                 | <b>83</b> Erklärung des Vorstands                    |
| <b>18</b> Sustainable Development Goals (SDGs)                      | <b>84</b> Prüfbericht                                |
| <b>20</b> Interview mit der Vorstandsvorsitzenden Elisabeth Stadler | <b>86</b> Impressum                                  |

# #03

## MITARBEITER: INNEN

**44** Die VIG bietet ein attraktives Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeiter:innen ihre vielfältigen Talente und Perspektiven einbringen können.

# #04

## GESELLSCHAFT

**56** Die VIG-Gesellschaften unterstützen gezielt Projekte und fördern Initiativen mit sozialem und kulturellem Mehrwert.

# #05

## UMWELT

**62** Die VIG kann ihre Kund:innen dabei unterstützen, sich besser an den Klimawandel anzupassen.

Firmenwortlaute werden im Bericht abgekürzt.  
Ein Abkürzungsverzeichnis befindet sich auf Seite 82.

# DIE VERSICHERUNGSGRUPPE AUF EINEN **BLICK**

Gemeinsam bilden die VIG-Gesellschaften die **führende Versicherungsgruppe** in Zentral- und Osteuropa mit Sitz der VIG Holding in Wien. Diese steuert und unterstützt ihre über **50 Versicherungsgesellschaften und Pensionskassen**. Die Wurzeln der Gruppe reichen bis ins Jahr 1824 zurück.

Die Versicherungsgesellschaften sind in ihren jeweiligen Märkten regional etabliert. Rund **29.000 Mitarbeiter:innen** sichern rund **28 Millionen Kund:innen** mittels individueller Versicherungslösungen gegen die verschiedensten Risiken ab.

Die VIG verfügt über ein A+ Rating mit stabilem Ausblick der international anerkannten Ratingagentur Standard &

Poor's. Die VIG-Aktie notiert sowohl an der Wiener als auch an der Prager und Budapester Börse.

Rund 72 % der Aktien sind im Besitz des Wiener Städtischen Versicherungsvereins, die übrigen rund 28 % befinden sich im Streubesitz. Als stabiler und langfristig orientierter **Hauptaktionär** unterstützt der **Wiener Städtische Versicherungsverein** die Gesellschaften der VIG in kulturellen und sozialen Angelegenheiten und fördert zahlreiche Projekte in diesen Bereichen.

Mitarbeiter:innen 2022  
(FTEs, Jahresdurchschnitt):  
**28.832**

Gesamtprämienvolumen 2022:  
**EUR 12,6 Mrd.**

Ergebnis vor Steuern 2022:  
**EUR 562,4 Mio.**

Solvenzquote 2022:  
**280 %**

## DIE WERTSCHÖPFUNGSKETTE DER VIG

Diese Grafik zeigt in vereinfachter Form, aus welchen Inputs und mittels welcher unternehmensinterner Prozesse die Gesellschaften der VIG Wert schaffen und ihre Produkte, nämlich Versicherungslösungen, erzeugen. Zu den Vereinfachungen dieser schematischen Darstellung zählt unter anderem, dass Rückversicherungen nicht nur am Markt zugekauft, sondern über die VIG Re auch erbracht werden.

Private Haushalte  
Dienstleistungslieferant:innen  
Sachmittellieferant:innen  
Rückversicherer  
Kapitalgeber:innen

BESCHAFFUNGSMÄRKTE

Produkt-  
entwicklung

Underwriting

Risikotragung/  
Risiko-  
transformation

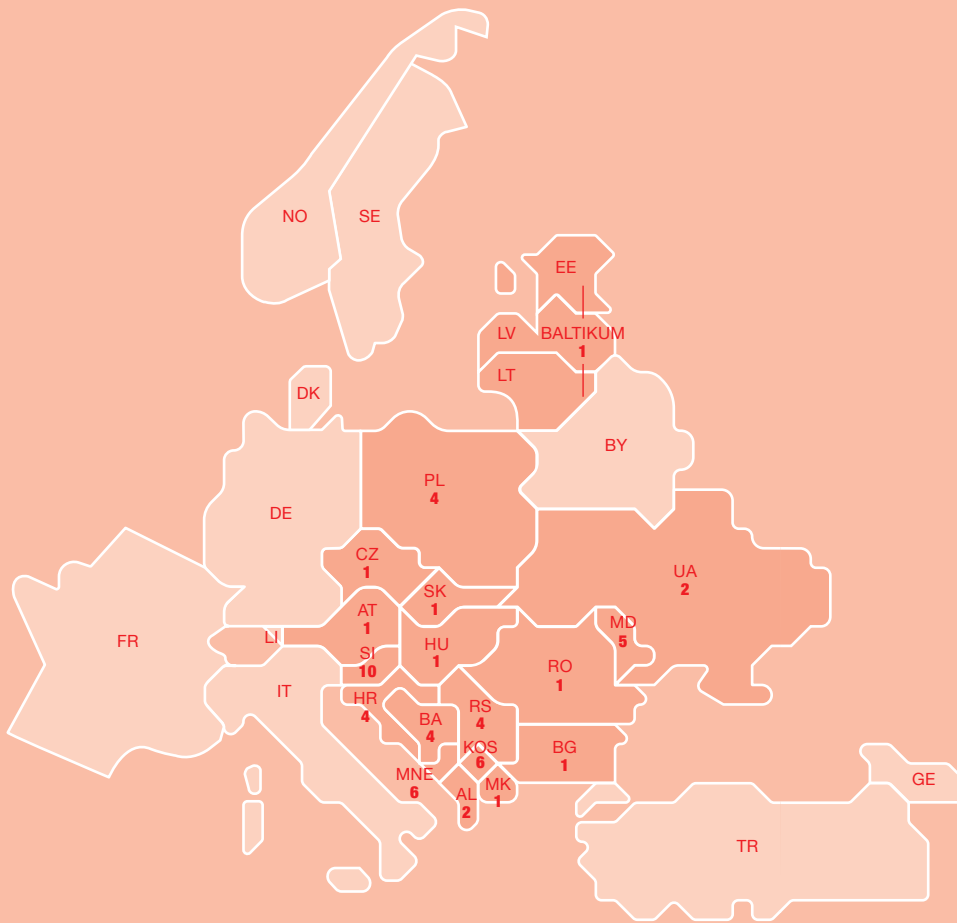
Asset  
Management

Schadens-  
management

Unternehmensführung, Strategie, Controlling, Human Resources, Generalsekretariat und Recht, Risikomanagement, Compliance, IT, Finanz- und Rechnungswesen, Betriebsorganisation usw.

Verwendete Quellen: Dieter Farny, 2011, Versicherungsbetriebslehre, Verlag Versicherungswirtschaft GmbH, Karlsruhe, Seite 98 ff.  
Thomas Köhne, 2017, Industrialisierung (in) der Versicherungsbranche, in: Wagner, F. (Hrsg.), Gabler Versicherungswörterbuch, Wiesbaden, S. 430 ff.





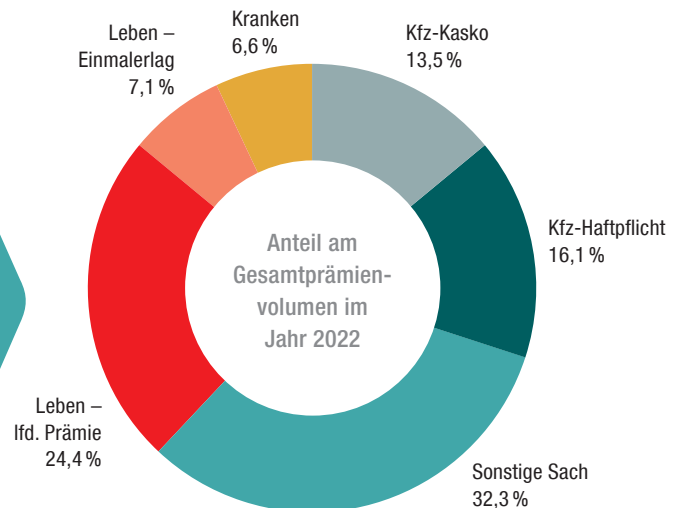
## Marktpositionen in CEE

Stand Marktträge 1.–3. Quartal 2022; Ungarn 1.–4. Quartal 2021 inkl. Aegon

- **CEE:** Zentral- und Osteuropa, inklusive Österreich – in diesen 20 Ländern sollen die langfristigen Wachstumschancen genutzt werden.
- **Spezialmärkte lt. Länderportfolio:** Zehn Länder, in denen jeweils spezifische Zielsetzungen verfolgt werden.

## VERSICHERUNGSSPARTEN

Die VIG ist im Versicherungsgeschäft mit Privat- und Firmenkund:innen tätig und bietet auch Rückversicherung an. Die Produktpalette besteht aus Kraftfahrzeughaftpflicht- und Kaskoversicherung, Unfallversicherung und sonstigen Sachversicherungen (z. B. Feuer- und Elementarschäden- sowie Reiseversicherung). Für Einzelpersonen oder Gruppen wird auch eine Vielzahl von Lebens- und Krankenversicherungsprodukten angeboten. Hierzu zählen beispielsweise Krankenzusatz- und Pflegeversicherungen, Kapitallebens- und Risikolebensversicherungen sowie anlageorientierte Produkte. Der Vertrieb der Produkte erfolgt, entsprechend den strategischen Eckpfeilern der VIG, in allen Märkten über verschiedene Vertriebskanäle.



# AUSTAUSCH MIT DEN STAKEHOLDERN

Um zu wissen, was den diversen Anspruchsgruppen wichtig ist, befindet sich die VIG mit ihnen in einem laufenden Dialog. Dazu bieten wir eine breite Palette an Kommunikationskanälen.

## Kund:innen

- Kontakt über persönliche Betreuung, Servicestellen oder per Video, Telefon und E-Mail
- Feedback via Social-Media-Kanäle
- Umfragen
- (Markt-)Analysen

## Mitarbeiter:innen

- (Virtuelle) Veranstaltungen
- VIG Group Intranet
- Regelmäßige, strukturierte Ziel- und Entwicklungsgespräche
- Umfragen
- Kontakt mit Studierenden durch Kooperationen mit Universitäten etc.

## Aktionär:innen und Investor:innen

- Kontinuierliche Kapitalmarktinformation
- Informationsaustausch und Kommunikation via Social-Media-Kanäle
- Ansprechpartner:innen im Investor-Relations-Team
- Regelmäßige Telefonkonferenzen zu den Ergebnisveröffentlichungen
- Jährliche Hauptversammlung
- Teilnahme an Investor:innenkonferenzen

## Gesellschaft, Presse, NGOs, Behörden

- Pressekonferenzen und Interviews
- Persönliche Kontakte über Communications & Marketing
- Freiwilligenarbeit
- Laufender Dialog mit NGOs
- Beteiligung an Initiativen, Unterstützung von Projekten sowie Umsetzung eigener Kunst- und Sozialprojekte
- Dialog im Rahmen regulatorischer und politischer Institutionen

## Vertriebs- und Geschäftspartner:innen

- Persönliche Kontakte
- Workshops und Trainings
- Newsletter
- Vertriebsportale
- Veranstaltungen

## Fachöffentlichkeit

- Mitgliedschaft bei Versicherungsverbänden
- Branchen-Netzwerk-Veranstaltungen
- Teilnahme an Konferenzen

## EINBINDUNG DER STAKEHOLDER

Wir stellen verschiedenen Stakeholdergruppen Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung, über welche Anliegen eingebracht werden können. Diese werden je nach Thema von den zuständigen Mitarbeiter:innen behandelt. Die Einbindung der Stakeholder in Prozesse und Entscheidungen ist abhängig vom jeweiligen Thema und der betroffenen Stakeholdergruppe. Die VIG ist eine dezentral organisierte Gruppe, die Gesellschaften haben viel Entscheidungsspielraum, um auf lokale Stakeholder-Interessen einzugehen.

## Was wesentlich ist

**Die VIG hat neun zentrale Themen definiert, die die Basis für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht bilden.**

Die Wesentlichkeitsanalyse zeigt, welche Themen ein Unternehmen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements vorrangig behandeln und in weiterer Folge auch berichten sollte. Damit ist sie eine wichtige Grundlage für die strategische Schwerpunktsetzung. Die VIG hat ihre erste Wesentlichkeitsanalyse 2016 durchgeführt. Im Jahr 2021 wurde sie komplett aktualisiert. In einem ersten Schritt wurden entlang der Wertschöpfungskette 19 potenziell wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert. Diese wurden dann in drei Dimensionen bewertet:

Wesentliche Themen	Berichtskapitel	Seiten
#Ökologische und soziale Kriterien in der Kapitalanlage	#01 Kerngeschäft	22–28
#Verantwortungsvolle Unternehmensführung/Compliance	#01 Kerngeschäft	29–35
#Produktinnovation	#02 Kund:innen	36–40
#Kund:innenorientierung	#02 Kund:innen	36–41
#Verständlichkeit der Produkte	#02 Kund:innen	37, 41
#Datenschutz und -sicherheit	#02 Kund:innen	42–43
#Aus- und Weiterbildung	#03 Mitarbeiter:innen	44–47
#Demografischer Wandel	#04 Gesellschaft	60–61
#Klimawandel	#05 Umwelt	62–64

- Eine Online-Befragung unterschiedlichster Stakeholdergruppen zeigte, welche Themen aus Sicht der Teilnehmenden relevant sind.
- Interne Expert:innen analysierten im Rahmen eines Workshops mithilfe externer Unterstützung die sozialen und ökologischen Auswirkungen (anhand der Stärke der Auswirkung, der Anzahl der Betroffenen und der Eintrittswahrscheinlichkeit) der Unternehmensgruppe und stellten fest, in welchen Themenfeldern die Gruppe einen großen Impact hat.
- Interne Expert:innen nahmen mithilfe externer Unterstützung eine Einschätzung

darüber vor, wie groß die potenziellen finanziellen Auswirkungen der einzelnen Themen auf die Gruppe sind.

#### Das Ergebnis der Analyse

Neun Themen haben sich im Zuge der beschriebenen Bewertung als wesentlich herausgestellt: Sie sind für die Stakeholder relevant, sie haben eine potenziell hohe finanzielle Auswirkung auf die Versicherungsgruppe und/oder die Gruppe kann mit ihren Aktivitäten tatsächlich einen Unterschied bewirken. Diese neun Themen bilden die Basis für den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.

# STRATEGISCHE GRUNDSÄTZE

Das Leitbild, die strategischen Ziele und klare Managementprinzipien bestimmen den langfristigen Kurs der VIG.

## Leitbild

### Unsere Vision

Wir wollen die erste Wahl für unsere Kund:innen sein. Unsere Stakeholder sehen in uns eine stabile und verlässliche Partnerin. Dadurch festigen wir unsere Position als führende Versicherungsgruppe in Zentral- und Osteuropa.

### Unsere Mission

Wir stehen für Stabilität und Kompetenz in der Absicherung von Risiken. Wir nutzen unsere Erfahrung, unser Know-how und die Vielfalt, um näher an den Kund:innen zu sein. Es liegt in unserer Verantwortung, jene Werte zu schützen, die unseren Kund:innen wichtig sind.

### Unsere Werte

Vielfalt  
Kund:innennähe  
Verantwortung

### Unser Versprechen

Wir ermöglichen den Menschen, ein sicheres und besseres Leben zu führen: Schützen, was zählt.



## Strategische Ziele

- ▶ **Ausbau der führenden Marktposition in CEE**
- ▶ **Schaffen von nachhaltigem Wert**
- ▶ **Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten im Kerngeschäft**

Auf Basis dieser langfristigen strategischen Ausrichtung formulierte die VIG mittelfristige Ziele. So will die Gruppe bis Ende 2025 in jedem CEE-Markt zumindest zu den drei größten Versicherungsgruppen zählen (ausgenommen Slowenien). Das Prämienvolumen soll wachsen, indem die langfristigen Chancen unter anderem im Bereich Gesundheitsversicherung und Vorsorge im CEE-Raum genutzt werden. Dem Schaffen von nachhaltigem Wert dient die Effizienz im operativen Geschäft, etwa indem Synergien zwischen Gesellschaften gezielter genutzt werden. Die nachhaltigkeitsbezogenen Vorhaben sind vielfältig und reichen von der verstärkten Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Aspekten in der Kapitalveranlagung bis hin zu einem größeren Produktangebot mit nachhaltigem Mehrwert.

## Managementprinzipien

### Lokales Unternehmertum

Die dezentralen Strukturen der VIG lassen dem lokalen Management und seinen Mitarbeiter:innen die notwendige Flexibilität im operativen Geschäft. Schließlich kennen diese die Bedürfnisse der Menschen vor Ort und die Besonderheiten des Markts am besten. So können Produkte und Vertrieb optimal an lokale Gegebenheiten angepasst werden. Die Steuerung der Versicherungsgruppe obliegt der VIG Holding.

### Mehrmarkenpolitik

Die VIG setzt auf regional etablierte Marken. Mit den über 50 Versicherungsgesellschaften und Pensionskassen in ihren 30 Märkten kann sie verschiedene Zielgruppen direkt und persönlich ansprechen. Gleichzeitig stärkt das die regionale Identität und bindet Kund:innen wie Mitarbeiter:innen enger an das Unternehmen. Neben dem lokalen Markennamen vermittelt „Vienna Insurance Group“ die Internationalität und Stärke der Gruppe.

### Multikanalvertrieb

Um den individuellen Beratungsvorlieben der Kund:innen bestmöglich zu entsprechen, setzt die VIG auf eigene Mitarbeiter:innen im Außendienst ebenso wie auf Makler:innen und Agenturen, auf Struktur-, Direkt- und digitalen Vertrieb. Große Bedeutung kommt auch dem Bankvertrieb zu. Seit 2008 besteht der Kooperationsvertrag mit der Erste Group, die in CEE ebenfalls fest verankert ist.

### Konservative Veranlagungs- und Rückversicherungspolitik

Die VIG verantwortet Kapitalanlagen (inkl. der liquiden Mittel und exkl. der Kapitalanlagen der fonds- und indexgebundenen Lebensversicherung) in Höhe von EUR 34.399,3 Mio. Sicherheit und Nachhaltigkeitsaspekte stehen im Mittelpunkt der Anlagestrategie, daher ist der überwiegende Teil in Anleihen investiert. Sorgfalt leitet auch die Rückversicherungspolitik: Für einen optimalen Risikoausgleich werden übernommene Risiken auf Gruppenebene gebündelt und teilweise am internationalen Rückversicherungsmarkt platziert.



VIG 25

Strategieprogramm  
bis 2025

VIG 25 ▶

Strategieprogramm  
bis 2025



# DAS STRATEGIE-PROGRAMM **VIG 25**

**Im Strategieprogramm VIG 25 sind die Ziele bis 2025 festgelegt. Mehr Effizienz, mehr Nähe zu Kund:innen und mehr Wertschöpfung bereiten den Boden für mehr nachhaltigen Erfolg.**

Das Strategieprogramm VIG 25 wurde für den Zeitraum 2021 bis 2025 entwickelt. Als Antwort auf aktuelle Trends und Entwicklungen sowie deren Auswirkungen auf das Versicherungsgeschäft kristallisieren sich klare Anforderungen an die Gruppe heraus: Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil des Geschäftsmodells und Fundament gilt es noch weiter zu stärken, Effizienz und Produktivität sind unterstützt durch die Digitalisierung weiter zu forcieren und neue Wege der Kund:innenansprache und -bindung müssen entwickelt sowie insgesamt das Verständnis für Risikovorsorge gefördert werden. Daher wird das Geschäftsmodell durch gezielte Aktivitäten in drei strategischen Stoßrich-

tungen optimiert, ausgebaut und erweitert. Diese festigen den nachhaltigen Erfolg der VIG und tragen dazu bei, die strategischen Ziele (siehe Seite 10) zu erreichen. Um der Anforderung nachzukommen, Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil des Geschäftsmodells noch weiter zu stärken, hat die VIG im Berichtsjahr ein weiterführendes Programm gestartet.

Unter Einbindung verschiedenster Expert:innen auf VIG Holding-Ebene und aller CEOs der Gruppengesellschaften sowie unter Berücksichtigung lokaler Besonderheiten wird ein gruppenweites Nachhaltigkeitsprogramm in Verbindung mit dem VIG 25 Strategieprogramm mit Zielsetzungen und Maßnahmen erarbeitet, dessen Finalisierung im Jahr 2023 angestrebt wird.



Mehr Informationen zu den Trends, auf deren Analyse das Strategieprogramm VIG 25 basiert, finden Sie in der Online-Version des Konzernberichts auf [www.geschaeftsbericht.vig/2022](http://www.geschaeftsbericht.vig/2022)

## Anforderungen

- ▶ **Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil und Fundament des Geschäftsmodells weiter stärken**
- ▶ **Effizienz und Produktivität im operativen Geschäft weiter steigern und damit verbunden die digitale Transformation fortsetzen und intensivieren**
- ▶ **Neue Wege der Ansprache und Bindung von Kund:innen entwickeln, um auf geänderte Erwartungen und Verhaltensweisen der Verbraucher:innen zu reagieren**
- ▶ **Das Verständnis der Verbraucher:innen für die Bedeutung von Risikoversorge fördern**

## Strategische Stoßrichtungen in drei Horizonten

- ▶ **Mehr Effizienz**  
Optimierung des Geschäftsmodells durch Produktivitäts- und Effizienzsteigerungen
  - Vereinfachung von Prozessen und Automatisierung
  - Austausch und Umsetzung von Best-Practice-Beispielen
  - Weitere Optimierungen im Underwriting und in der Preisgestaltung
- ▶ **Mehr Kund:innennähe**  
Ausbau des Geschäftsmodells durch neue Wege der Ansprache und Erweiterung des Produktangebots durch Services (z. B. Assistance) für zusätzlichen Kund:innennutzen
  - Erhöhung der Sichtbarkeit der Marken und Attraktivität der Produkte
  - Verstärkte Nutzung eines hybriden Vertriebsansatzes, der persönliche und digitale Kontakte kombiniert
- ▶ **Mehr Wertschöpfung**  
Erweiterung des Geschäftsmodells und der Wertschöpfungskette über das Versicherungsgeschäft hinaus
  - Verstärkter Fokus auf Asset Management und Pensionsfondsgeschäft
  - Etablierung von Ökosystemen
  - Förderung des Bewusstseins für Vorsorge und Risikoabsicherung



# FÜNF STRATEGISCHE SCHWERPUNKTE

Die strategischen Schwerpunkte stellen die nachhaltige Ausrichtung der Unternehmensaktivitäten sicher.

## NACHHALTIGKEITS-MANAGEMENT

Die VIG sieht Nachhaltigkeit als wichtigen Bestandteil ihrer strategischen Ausrichtung. In der VIG Holding gibt es ein ESG-Team, welches aus dem Bereich European Affairs and ESG direkt an die Vorstandsvorsitzende berichtet. Das Team koordiniert gruppenweite Nachhaltigkeitsagenden und stimmt die unterschiedlichen Themen einerseits mit den Verantwortlichen in der VIG Holding, andererseits mit den Nachhaltigkeitsbeauftragten in den VIG-Versicherungsgesellschaften ab. Durch regelmäßigen Austausch werden Informationen geteilt und so das Verständnis für relevante Themen im Bereich Umwelt, Soziales und Governance erweitert.

## #01 KERN GESCHÄFT

Langfristig Verantwortung zu übernehmen und das Denken in Generationen stellen Kernaspekte des Versicherns dar. Die VIG hat den Anspruch, ihre Leistungsversprechen jederzeit einlösen zu können. Voraussetzung dafür ist die langfristige Stabilität der Gruppe. Um auch in Zukunft für ihre Kund:innen zuverlässig da sein zu können, setzt sie auf vorausschauendes Wirtschaften und ertragreiches Wachstum. Zugleich ist eine intakte soziale und ökologische Umwelt für den wirtschaftlichen Erfolg notwendig. Die VIG hat daher den Anspruch, dass ökonomische, gesellschaftliche und umweltbezogene Ziele Hand in Hand gehen. Oder anders formuliert: die Verankerung der Nachhaltigkeit im Kerngeschäft.

Zu den Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie im Kerngeschäft gehört vor allem das vorausschauende Wirtschaften, welches soziale, ökologische und Governance-relevante Faktoren nicht nur in der Geschäfts- und Risikostrategie, sondern ebenso im Investmentprozess verankert. Dies impliziert die Achtung der Menschenrechte und die strikte Einhaltung aller rechtlichen und regulatorischen Vorschriften und selbst auferlegter Verpflichtungen wie z. B. dem Code of Business Ethics.





# #02

## KUND:INNEN

### UNSER ANSPRUCH IM BEREICH DES KERNGESCHÄFTS:

- Das Management verknüpft wirtschaftliche Ziele mit sozialen und ökologischen Aspekten.
- Das Asset Management berücksichtigt ökologische und soziale Aspekte im Investmentprozess.
- Compliance entwickelt das Compliance-Management-System kontinuierlich weiter.
- Das Risikomanagement entwickelt das Risikomanagementsystem kontinuierlich weiter.
- Die Nachhaltigkeitsbeauftragten bauen das Verständnis für ESG-Themen aus.

Die VIG sieht es als ihre ureigenste Aufgabe, möglichst viele Menschen möglichst umfassend gegen die verschiedensten Risiken abzusichern – zu schützen, was für sie zählt. Zufriedene Kund:innen stellen die Voraussetzung für den langfristigen ökonomischen Erfolg des Unternehmens dar. Denn nur wenn ihre Erwartungen erfüllt werden, werden sie auch in Zukunft der VIG vertrauen. Die Versicherungsgruppe hat den Anspruch, für eine breite Bevölkerungsschicht da zu sein. Bereits heute betreut die VIG rund 28 Millionen Kund:innen in 30 Ländern. Um dieser großen Vielfalt an Bedürfnissen und Erwartungen gerecht zu werden, setzt die Gruppe auf einen dezentralen Managementansatz und lokales Unternehmertum. Dieser Ansatz ermöglicht es, Entscheidungswege kurz zu halten und die Produkte und Services an die lokalen Besonderheiten anzupassen.

Zu den Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Kund:innen gehört, diese durch bestmögliche Absicherung und eine rasche Leistungsabwicklung zufriedenzustellen. Neuen Kund:innenbedürfnissen wird mit innovativen und digitalen Dienstleistungen und Produkten begegnet, die möglichst auch sozialen und ökologischen Mehrwert bieten. Die Gewährleistung der Datensicherheit der Kund:innen sowie die Informationssicherheit insgesamt sind wesentliche Bestandteile.

### UNSER ANSPRUCH IM BEREICH KUND:INNEN:

- Innovative Produkte und Services werden von den Versicherungsgesellschaften weiterentwickelt.
- Die lokalen Beschwerdemanager:innen verbessern das Beschwerdemanagement kontinuierlich.
- Die Datenschutzverantwortlichen entwickeln das Datenschutzmanagementsystem kontinuierlich weiter.



# #03

## MITARBEITER:INNEN



Motivation und Engagement der Mitarbeiter:innen sind für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens wesentlich. Dementsprechend hat die VIG den Anspruch, ein „Employer of Choice“ zu sein. Zentral dafür sind ein fairer und gerechter Umgang mit allen Mitarbeiter:innen, die Möglichkeit für alle, sich optimal zu entfalten, sowie eine ausgeglichene Life Balance und Angebote zur Gesundheitsförderung. Auch bei ihren Mitarbeiter:innen setzt die Unternehmensgruppe bewusst auf Vielfalt und sieht diese sowohl als Bereicherung als auch als Erfolgsfaktor. Unterschiedliche Erfahrungen und Hintergründe, Bedürfnisse und Erwartungen werden nicht bloß zugelassen, sondern wertgeschätzt und aktiv genutzt. Das steigert Kreativität und Innovationskraft ebenso wie Motivation und Engagement.

Zu den Schwerpunkten im Bereich Mitarbeiter:innen zählt die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das durch Leadership und durchdachte Entwicklungsmöglichkeiten geeignete Mitarbeiter:innen gewinnt, motiviert und bindet.

### UNSER ANSPRUCH IM BEREICH MITARBEITER:INNEN:

- Die VIG positioniert sich als attraktive lokale Arbeitgeberin mit internationalem Hintergrund.
- Human Resources ist dafür zuständig, gruppenweite Führungs- und Expert:innenkompetenzen auszubauen.
- Human Resources verantwortet darüber hinaus die kontinuierliche Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements.

# #04

## GESELLSCHAFT





Unternehmen können nur in einem intakten sozialen Umfeld langfristig erfolgreich sein. Die VIG leistet selbst einen Beitrag dazu, diese Voraussetzung zu schaffen und zu bewahren. Mit ihrer Tätigkeit als Versicherungsunternehmen unterstützt sie das Funktionieren einer komplexen Gesellschaft, die mit zahlreichen unterschiedlichen Risiken konfrontiert ist. Darüber hinaus übernimmt die Gruppe Verantwortung für gesellschaftliche Belange und unterstützt lokale Gemeinschaften vor allem in jenen Ländern, in denen die VIG tätig ist. Umgekehrt passt sie ihr Geschäftsmodell an gesellschaftliche Entwicklungen an, um auch über Generationen hinweg erfolgreich zu bleiben. Voraussetzung dafür ist die Beobachtung sozioökonomischer Trends.

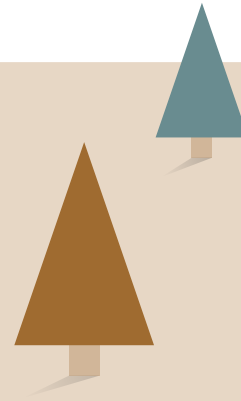
Zu den Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Gesellschaft gehören die Unterstützung lokaler Gemeinschaften und die Anpassung des Geschäftsmodells an den demografischen Wandel. Die soziale Ausrichtung wird durch Initiativen wie den „Social Active Day“ gefördert.

#### UNSER ANSPRUCH IM BEREICH GESELLSCHAFT:

- Die Sponsoringabteilung der VIG Holding und die Koordinator:innen des „Social Active Day“ in den einzelnen Versicherungsgesellschaften der Gruppe bauen diese gruppenweite Initiative weiter aus.
- Die VIG hilft dabei, drohende Versorgungslücken bei Pensionen, Gesundheit und Pflege zu schließen.

## #05

# UMWELT



Als Versicherung ist die Unternehmensgruppe besonders betroffen von den Herausforderungen des Klimawandels. Sie entwickelt daher ihre Expertise über Naturkatastrophenrisiken stetig weiter und fördert das gesellschaftliche Bewusstsein für zunehmende ökologische Risiken. Auch im eigenen Geschäftsbetrieb arbeitet die Unternehmensgruppe daran, Ressourcenverbrauch und Treibhausgasemissionen zu minimieren.



Zu den Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Umwelt gehören daher die Unterstützung der Gesellschaft bei der Anpassung an die Folgen des Klimawandels sowie ein sorgsamer Umgang mit Ressourcen im eigenen Geschäftsbetrieb.

#### UNSER ANSPRUCH IM BEREICH UMWELT:

- Die Expertise im Bereich Naturkatastrophen wird stetig weiterentwickelt.
- Die Gesellschaft wird bei der Anpassung an die Folgen des Klimawandels unterstützt.
- Die Nachhaltigkeitsbeauftragten setzen Maßnahmen im Bereich Büroökologie.

# WELTWEITE ENTWICKLUNGSZIELE

Die VIG berichtet seit 2019 über ihren Beitrag zu den nachhaltigen Entwicklungszielen der Vereinten Nationen.

Die Agenda 2030 der Vereinten Nationen ist ein Aktionsplan, der weltweit zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen soll. Dazu wurden 17 Hauptziele (Sustainable Development Goals, SDGs) sowie 169 Unterziele definiert, welche die drei Dimensionen Ökologie, Ökonomie und Soziales berücksichtigen. Die SDGs verdeutlichen, dass alle einen positiven Beitrag leisten können, und richten sich dabei sowohl an Staaten als auch an Unternehmen. Die VIG setzt sich seit 2019 mit den SDGs auseinander und integriert sie seither in ihre Nachhaltigkeitsberichterstattung. In der Grafik sind jene Haupt- sowie Unterziele angegeben, zu deren Verwirklichung die VIG den größten Beitrag leisten kann.



Die 17 SDGs definieren globale Ziele, um eine nachhaltige Entwicklung für den gesamten Planeten sicherzustellen.

## SDG



Ziele	Unterziele	Beitrag der VIG
<p><b>SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen</b></p> <p>Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.</p>	<p>3.8 Die allgemeine Gesundheitsversorgung, einschließlich der Absicherung gegen finanzielle Risiken, den Zugang zu hochwertigen grundlegenden Gesundheitsdiensten und den Zugang zu sicheren, wirksamen, hochwertigen und bezahlbaren unentbehrlichen Arzneimitteln und Impfstoffen für alle.</p>	<p>Vorsorgeprodukte, Serviceangebote, Gesundheitsförderung im Unternehmen durch diverse Angebote für Sport und mentale Gesundheit</p> <p>Mehr dazu auf den Seiten 40, 49–51 und 60–61</p>
<p><b>SDG 5: Geschlechtergleichheit</b></p> <p>Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.</p>	<p>5.5 Die volle und wirksame Teilhabe von Frauen und ihre Chancengleichheit bei der Übernahme von Führungsrollen auf allen Ebenen der Entscheidungsfindung im politischen, wirtschaftlichen und öffentlichen Leben sicherstellen.</p>	<p>Diversitätsstrategie mit lokalen Gestaltungsmöglichkeiten, Maßnahmen zur Bewusstseinsförderung für Chancengleichheit, Inklusion und Diversität</p> <p>Mehr dazu auf den Seiten 52–54</p>
<p><b>SDG 11: Nachhaltige Städte und Gemeinden</b></p> <p>Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.</p>	<p>11.1 Bis 2030 den Zugang zu angemessenem, sicherem und bezahlbarem Wohnraum und zur Grundversorgung für alle sicherstellen und Slums sanieren.</p> <p>11.3 Bis 2030 die Verstädterung inklusiver und nachhaltiger gestalten und die Kapazitäten für eine partizipatorische, integrierte und nachhaltige Siedlungsplanung und -steuerung in allen Ländern verstärken.</p>	<p>Investitionen in bezahlbaren Wohnraum mit energieeffizienter Bauweise, Partnerschaft mit Gropypus</p> <p>Mehr dazu auf der Seite 28</p>
<p><b>SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz</b></p> <p>Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.</p>	<p>13.3 Die Aufklärung und Sensibilisierung sowie die personellen und institutionellen Kapazitäten im Bereich der Abschwächung des Klimawandels, der Klimaanpassung, der Reduzierung der Klimaauswirkungen sowie der Frühwarnung verbessern.</p>	<p>Ausstieg aus Kohle bei Investments und im Underwriting, Begebung einer Nachhaltigkeitsanleihe, Ausbau ökologischer Investments, Produkte und Services für innovative Branchen</p> <p>Mehr dazu auf den Seiten 22–27, 36–38 und 62–65</p>

# „VIELFALT UND SOLIDARITÄT GEHEN HAND IN HAND“

**Die VIG unterstützt unter anderem als Investorin wichtige soziale und ökologische Anliegen, sagt Vorstandsvorsitzende Elisabeth Stadler. Das Unternehmen stellt etwa Kapital für Windparks, klimafreundliche und bezahlbare Wohnprojekte sowie grüne Mobilität zur Verfügung.**

**Warum stellen Sie Ihren aktuellen Nachhaltigkeitsbericht unter das Motto „Solidarität“?**

**ELISABETH STADLER:** Wer über das Jahr 2022 spricht, muss auch über den russischen Angriffskrieg in der Ukraine reden. Die VIG ist selbst mit drei Gesellschaften im Land vertreten. Für uns war vom ersten Tag des Kriegs an die Solidarität mit unseren Kolleginnen und Kollegen sowie ihren Familien äußerst wichtig. Dass Menschen innerhalb unserer Gruppe einer Kriegsgefahr ausgesetzt sind und um Leib und Leben fürchten müssen, schmerzt sehr. Besonders die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Nachbarstaaten haben sofort mit Unterstützungsmaßnahmen begonnen. Aber auch Beschäftigte vieler weiterer Gesellschaften in der VIG-Familie haben sich sehr engagiert und engagieren sich nach wie vor, um zu helfen (*mehr zu den Hilfsmaßnahmen ab Seite 56, Anm.*). Dahinter stecken unglaublich viel persönlicher Einsatz und Idealismus. Die VIG hat den VIG Family Fund gegründet, der unsere betroffenen Kolleginnen und Kollegen und deren Familien beim mittel- und langfristigen Wiederaufbau der Ukraine unterstützen

wird. Ich spreche allen Helferinnen und Helfern für ihr Engagement meinen großen Respekt und meine Dankbarkeit aus.

**Hat Sie dieses Engagement überrascht?**

**STADLER:** Überhaupt nicht, schließlich ist der Geist des Gemeinsamen seit jeher in der VIG spürbar, bereits seit den Ursprüngen der Unternehmensgruppe im 19. Jahrhundert. Solidarität geht in der VIG Hand in Hand mit unserem grundlegenden Wert der Vielfalt und spiegelt sich in zahlreichen Projekten wider. Etwa im Social Active Day: Tausende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Gesellschaften widmen einen Arbeitstag pro Jahr gesellschaftlich wertvollem Engagement. Viele betätigen sich zudem in ihrer Freizeit ehrenamtlich. Die VIG unterstützt eine Reihe an Initiativen für ein friedliches Zusammenleben und gegenseitiges Verständnis (*mehr zu diesen Initiativen ab Seite 58, Anm.*).

**Ein wesentlicher Teil der Umsetzung von VIG 25, dem strategischen Programm der VIG, besteht darin, Nachhaltigkeit als Bestandteil des Geschäftsmodells zu stärken. Wie hat sich das 2022 geäußert?**

**STADLER:** Wir haben im Berichtsjahr gemeinsam mit den CEOs aller VIG-Gesellschaften begonnen, ein gruppenweites Nachhaltigkeitsprogramm mit Zielsetzungen und Maßnahmen für die nächsten Jahre zu entwickeln. Wir streben an, dies im Jahr 2023 zu finalisieren. Währenddessen haben wir auf Basis der bestehenden strategischen Nachhaltigkeitsschwerpunkte wieder viele Projekte in den Bereichen Kerngeschäft, Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt vorangetrieben. Ein Highlight von vielen: Unsere Investments in Green Bonds sind 2022 auf EUR 829 Mio. gestiegen, von EUR 436 Mio. im Vorjahr.

**Was hat Sie dazu bewogen, Nachhaltigkeit als ein strategisches Ziel der VIG zu verankern?**

**STADLER:** Strategische Überlegungen können aktuell nur unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit sinnvoll gemacht werden. Unabhängig davon, ob man diese Ziele aus Überzeugung verfolgt, aufgrund von regulatorischen Anforderungen oder Forderungen von Stakeholdern. Sowohl



„Strategische Überlegungen können aktuell nur unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeit sinnvoll gemacht werden.“

Elisabeth Stadler,  
Vorstandsvorsitzende der VIG Holding

Investorinnen und Investoren als auch Kundinnen und Kunden achten immer mehr auf die Nachhaltigkeitsbilanz eines Unternehmens. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird ab dem Berichtsjahr 2024 viel umfassender werden. Die VIG bereitet sich intensiv auf die neuen gesetzlichen Grundlagen vor. Die Corporate-Sustainability-Reporting-Richtlinie (CSRD) der EU sieht unter anderem verpflichtende Reporting-Standards vor, welche mehr Transparenz schaffen sollen.

**Sind Versicherungsunternehmen besonders vom Thema Nachhaltigkeit betroffen?**

**STADLER:** Ja, aus zwei Gründen: Zum einen spüren wir bereits heute die Folgen der globalen Erwärmung, nämlich die höheren

Schäden aus Unwetterereignissen und Naturkatastrophen. Das bedeutet für uns auch den Auftrag, unsere Risikoexpertise der Gesellschaft zur Verfügung zu stellen. Wir unterstützen die Anpassung an die Folgen des Klimawandels, indem wir Versicherungsschutz bieten und für die Kundinnen und Kunden Anreize schaffen, sich besser auf die Folgen vorzubereiten. Zum anderen: Versicherungsunternehmen zählen zu den wichtigsten Investoren in einer Volkswirtschaft, da wir im Auftrag unserer Kundinnen und Kunden große Mengen an Kapital verwalten. Wir unterstützen soziale und grüne Anliegen, indem wir etwa in Solarparks, ökologisch nachhaltige und bezahlbare Wohnprojekte oder in grüne Mobilität investieren.

**Wie sorgen Sie für die wirtschaftliche Nachhaltigkeit der VIG?**

**STADLER:** Das Strategieprogramm VIG 25 zielt auf mehr Effizienz, mehr Nähe zu Kundinnen und Kunden und mehr Wertschöpfung ab. Wir verfolgen das strategische Ziel, unsere führende Marktposition in CEE noch weiter auszubauen. Ein wichtiger Meilenstein war die 2022 erfolgreich abgeschlossene Übernahme der Aegon-Gesellschaften in Ungarn und der Türkei. Damit sind wir nun auch am ungarischen Markt die Nummer eins und gut für die Zukunft aufgestellt.

# #01

# KERN GE SCHÄFT

# Ökologische und soziale Kriterien in der Kapitalanlage

# Verantwortungsvolle Unternehmensführung/Compliance

# Partnerschaften

# Ökologische und soziale Kriterien in der Kapitalanlage

## Kennzahlen schaffen Transparenz

**Die VIG-Kennzahlen gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung im Investmentbereich geben Auskunft über den Anteil ökologisch nachhaltiger Aktivitäten.**

Die Taxonomie-Verordnung der EU ist ein Klassifikationssystem, das Kriterien dafür festlegt, wann eine wirtschaftliche Tätigkeit als ökologisch nachhaltig gilt. Die Kriterien sind an die folgenden sechs EU-Umweltziele geknüpft:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme

Große kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten müssen seit dem Geschäftsjahr 2021 darüber

informieren, wie groß der Anteil von (im Sinne der Taxonomie) nachhaltigen Aktivitäten an ihrem Umsatz, an den Investitionen und an den Betriebskosten ist. Diese neue Transparenz soll es Finanzmarktteilnehmer:innen erleichtern, ihr Kapital in ökologisch nachhaltige Wirtschaftsbereiche zu investieren. Durch das zukünftige Inkrafttreten der CSRD sollen die Kriterien enger gefasst werden und dadurch deutlich mehr Unternehmen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung verpflichtet werden. Aufgrund der Berichterstattung auf Ebene der Gruppe ist ein gesondertes Reporting auf Ebene der vollkonsolidierten Tochtergesellschaften der VIG nicht mehr erforderlich.

Für Versicherungsunternehmen wurden spezielle Kennzahlen festgelegt. Diese >



**Wesentliches Thema:****#Ökologische und soziale Kriterien in der Kapitalanlage****Begründung für die  
Wesentlichkeit des Themas**

Versicherer sind wichtige Kapitalgeber für Volkswirtschaften. Die Investment-Entscheidungen der VIG können indirekte Sozial- und Umweltauswirkungen haben. Eine Veränderung des Investitionsverhaltens, wie z. B. der Kohleausstieg, hat nicht nur Auswirkungen auf das eigene Portfolio, sondern auch auf die Unternehmen, in die investiert wird. Durch den Wegfall von Investor:innen können wenig nachhaltige Geschäftszweige wirtschaftlich unattraktiv bzw. nicht mehr finanziert werden.

**Chancen**

Nachhaltiges Investieren setzt ein Zeichen für eine zukunftsfähige Wirtschaft und kann einen Beitrag zur Verbesserung von Umwelt und Gesellschaft leisten. Neben den zu erwartenden Wertzuwächsen, beispielsweise durch die Entwicklung neuer Technologien, ist bei Berücksichtigung nachhaltiger bzw. ESG-Faktoren – zusätzlich zu den klassischen Kennzahlen – ein verbessertes Risikomanagement zu erwarten.

**Risiken**

Negative indirekte Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft, Wertverluste nicht nachhaltiger Investments

z. B. aufgrund geänderter gesetzlicher Rahmenbedingungen, Compliance-Risiken aufgrund der besonderen regulatorischen Dynamik

**Due-Diligence-Prozesse  
und Maßnahmen**

Die Anwendung der Ausschlusskriterien im Rahmen der allgemeinen Investmentstrategie wird monatlich im Zuge aller standardmäßigen Limitüberprüfungen kontrolliert. Darüber hinaus werden im regelmäßigen Austausch mit den für Veranlagungen lokal zuständigen Kolleg:innen die verschiedenen Aspekte des Portfolios beleuchtet.

**Leitsätze/Richtlinien**

Klimawandelstrategie ([www.vig.com/klimawandelstrategie](http://www.vig.com/klimawandelstrategie)), Asset-Management-Leitlinie

**Verantwortlichkeit**

Die operative Umsetzung des Asset Managements liegt bei den einzelnen Gesellschaften. Die VIG Holding steuert die Gesamtkapitalanlagen der Gruppe, indem sie mit den Gesellschaften eine strategische Asset-Allokation sowie Limits (Höchstsummen/-grenzen) für einzelne Bestandteile ihrer Portfolios vereinbart.

**Ziele**

- Keine neuen Kohle-Direktinvestitionen
- Bestehende Kohle-Direktinvestitionen werden bis Ende 2025 um deutlich mehr als die Hälfte reduziert bzw. bis spätestens Ende 2035 gänzlich aus dem Portfolio entfernt\*
- Umsetzung einer Investitionsstrategie zur Erhöhung des Anteils umweltfreundlicher Investitionen
- Keine Direktinvestitionen in Unternehmen, die in die Produktion von oder den Handel mit geächteten Waffen verstrickt sind

**Erfolge**

- Kontinuierlicher Ausbau der Veranlagung in Green Bonds
- Veranlagung des gesamten Nettoerlöses der Nachhaltigkeitsanleihe innerhalb eines Jahres nach Emission

\* Ausgangsbasis Kapitalanlagebestände per 03/2019



>

Branche hat unter anderem deshalb eine besondere Verantwortung, da sie große Geldmengen verwaltet, nämlich die Prämienzahlungen ihrer Kund:innen. Die neuen Kennzahlen für die Versicherungsbranche beziehen sich auf den „grünen“ Anteil an den Gesamtaktiva sowie an den Prämien in der Nichtlebensversicherung. In den Berichtsjahren 2021 und 2022 gilt noch eine vereinfachte Darstellung. Die aktuellen Kennzahlen der VIG in Bezug auf das Prämienvolumen finden Sie auf der Seite 65. Im Folgenden wird erläutert, wie die entsprechenden Kennzahlen im Investmentbereich ermittelt wurden.

Die Taxonomie-Verordnung unterscheidet zwischen taxonomiefähigen („eligible“) und taxonomiekonformen („aligned“) Wirtschaftstätigkeiten. Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten sind dadurch charakterisiert, dass sie in den technischen Bewertungskriterien beschrieben werden und grundsätzlich dazu geeignet sind, einen positiven Beitrag zu einem der sechs Umweltziele zu leisten. Erfüllt die Wirtschaftstätigkeit darüber hinaus die festgelegten technischen Bewertungskriterien sowie den Mindestschutz, das heißt, wird die grundsätzliche

Eignung tatsächlich materialisiert, gilt die Wirtschaftstätigkeit als taxonomiekonform. Für Finanzunternehmen sind Angaben zur Taxonomiekonformität erst für das Geschäftsjahr 2023 offenzulegen, sodass wir entsprechend Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung unseren momentanen Fokus auf die Ermittlung der Taxonomiefähigkeit unserer Wirtschaftstätigkeiten bzw. der über die Kapitalanlage finanzierten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten legen. Im Rahmen dessen werden im Folgenden Kennzahlen im Hinblick auf den Anteil der taxonomiefähigen Vermögenswerte ausgewiesen.

#### **Verpflichtende Berichterstattung**

Für die Vermögenswerte der VIG ergibt sich aus der Taxonomie-Verordnung die Verpflichtung, die Risikopositionen, die im Rahmen der Investitionstätigkeit eingegangen werden, im Hinblick auf ihre Taxonomiefähigkeit und perspektivisch auf ihre Taxonomiekonformität zu analysieren und offenzulegen. Im Rahmen dessen ermitteln wir mehrere Kennzahlen, die Aufschluss über die Risikopositionen der VIG gegenüber taxonomiefähigen und nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten sowie Wirtschaftstätigkeiten, die

## **EUR 34,4 Mrd.**

Die VIG verwaltet Kapitalanlagen in Höhe von EUR 34.399,3 Mio. (inkl. der liquiden Mittel und exkl. der Kapitalanlagen der fonds- und indexgebundenen Lebensversicherung). Die Versicherungsgruppe erachtet es als absolute Priorität, die geleisteten Prämienzahlungen so anzulegen, dass sie den Verpflichtungen gegenüber ihren Kund:innen jederzeit und in vollem Umfang nachkommen kann. Bei den Investitionen steht folgerichtig die Sicherheit im Mittelpunkt, gute Bonitäten und damit stabile Erträge werden bevorzugt. Zugleich übernimmt die VIG aber auch Verantwortung für die sozialen und ökologischen Auswirkungen ihrer Kapitalanlagen.

nicht taxonomiefähig sein können, geben. Diese Kennzahlen sind im Verhältnis zu den Gesamtaktiva als Berechnungsgröße anzugeben. Wir definieren die Gesamtaktiva als Bilanzsumme ohne Abzug der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten. Die Kennzahlen basieren auf IFRS-Buchwerten zum Stichtag 31.12.2022.

Im Hinblick auf den Anwendungsbereich der Taxonomie-Kennzahlen kommen nur solche Vermögenswerte in Betracht, die Investitionen in Wirtschaftstätigkeiten darstellen. Im Wesentlichen umfassen diese Investitionen alle direkten und indirekten Kapitalanlagen, eingeschlossen Kapitalanlagen in Organisationen für gemeinsame Anlagen, Beteiligungen, Darlehen, Hypotheken, Immobilien, Sachanlagen sowie gegebenenfalls immaterielle Vermögenswerte.

Insofern für die Bestimmung der Taxonomiefähigkeit einer Risikoposition unmittelbare Informationen zur Verfügung stehen, wird diese unter den verpflichtenden Taxonomie-Kennzahlen ausgewiesen. Bei Investitionen in Unternehmen wurde die Bestimmung der Taxonomiefähigkeit mithilfe von Daten eines externen Datenanbieters durchgeführt. Die Risikopositionen gegenüber taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten wurden auf zwei Arten dargestellt. Einerseits gewichtet mit der Umsatz-KPI und andererseits gewichtet mit der CapEx-KPI des investierten Unternehmens. Die gehaltenen Immobilien sowie weitere Direktinvestitionen in nicht-finanzielle Vermögenswerte wurden unter Anwendung einer eigenen Bewertungsmethodik zur Bestimmung der Taxonomiefähigkeit angesetzt.

Vom Anwendungsbereich der Taxonomiefähigkeit ausgeschlossen sind Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten. Unserem Verständnis nach betrifft dies ausschließlich Zentralregierungen, jedoch keine Bundesländer, Regionen, Kommunen, Städte und Gemeinden.

Ebenfalls von einer Beurteilung der Taxonomiefähigkeit ausgeschlossen sind derivative Finanzinstrumente. Auch für Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind, gilt, dass diese nicht in den Anwendungsbereich der Taxonomie-Kennzahlen fallen. Diese Unternehmen wurden mithilfe von Daten eines externen Datenanbieters identifiziert.

Nicht konsolidierte Fonds, für die keine Daten der Fondsinhalte vorliegen, werden vorsichtshalber unter den „nicht-NFRD-pflichtigen“ Risikopositionen angesetzt. Die nachfolgende Tabelle stellt die Investment-Kennzahlen gemäß der Taxonomie-Verordnung dar:

#### Kennzahlen gemäß Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung

	EUR Mio.	%
<b>Umsatz</b>		
Risikopositionen ggü. taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	4.826,1	9,8
Risikopositionen ggü. nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	2.802,9	5,7
<b>CapEx</b>		
Risikopositionen ggü. taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	5.133,8	10,4
Risikopositionen ggü. nicht-taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten	2.495,2	5,1
<b>Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten</b>	10.529,2	21,4
<b>Derivative Finanzinstrumente</b>	26,0	0,1
<b>Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind</b>	18.609,7	37,8
<b>Gesamtaktiva</b>	49.274,0	100

#### Zusätzlicher Hinweis

Im Rahmen des Strategieprogramms VIG 25, welches auf den Seiten 12 und 13 näher beschrieben wird, hat das Management festgelegt, dass Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil des Geschäftsmodells noch stärker in den Fokus rückt. Dies wird unter anderem auch den Veranlagungs- und Kund:innenbereich (inklusive Produktgestaltung) umfassen.

## Eine halbe Milliarde für grüne und soziale Projekte

Die **VIG** unterstützt mit dem Erlös ihrer Nachhaltigkeitsanleihe Großprojekte in Bereichen wie grüne Gebäude, erneuerbare Energien oder umweltfreundlicher Transport.

Im März 2021 hat die VIG als erste Versicherung Europas eine Benchmark-Nachhaltigkeitsanleihe begeben. Nur ein Jahr nach der Emission hat sie den gesamten Erlös von EUR 500 Mio. erfolgreich in nachhaltige Projekte angelegt. Rund 80 % flossen in grüne, 20 % in soziale Vorhaben:

- Mit EUR 215,7 Mio., das entspricht 43 % des gesamten Volumens, wurde der Großteil in grüne, also ökologisch nachhaltige Büro- und Wohngebäude investiert.
- Mit EUR 94,1 Mio. wurde die Erzeugung erneuerbarer Energie finanziert. Projekte wie ein Offshore-Windpark in Deutschland oder zwei Solaranlagen in Spanien dienen dem Ziel, Treibhausgasemissionen zu reduzieren und unabhängig von teuren, fossilen Energiequellen zu werden.
- EUR 92 Mio. flossen in fünf österreichische Projekte für bezahlbares Wohnen, die insgesamt 959 Wohneinheiten umfassen.

- EUR 88,6 Mio. gingen in den Bereich umweltfreundlicher Transport, konkret in die Umsetzung eines Hochgeschwindigkeits-Eisenbahnprojekts in Frankreich sowie zweier U-Bahn-Projekte in Spanien.
- Mit EUR 10,1 Mio. wurde der Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen wie Bildung und Gesundheit verbessert. So wurde eine Schule ausgebaut und in die Gesundheitsforschung in Österreich investiert.

### Kontrolle der Ziele

Rund 50 Investor:innen aus zwölf Ländern Europas haben die im März 2021 platzierte Anleihe gezeichnet, mehr als drei Viertel davon haben einen expliziten Fokus auf Nachhaltigkeit in ihren Portfolios. Ein Sustainability Bond Framework stellt sicher, dass das Kapital für grüne und soziale Vermögenswerte verwendet wird. Die ESG-Ratingagentur Sustainalytics überprüfte sowohl das Framework als auch den Allocation & Impact Report.



Ein Teil des Anleihenerlöses wurde in umweltfreundlichen Transport investiert wie z. B. Eisenbahninfrastruktur.

### Immer mehr Green Bonds

Zusätzlich zur oben erwähnten halben Milliarde für grüne und soziale Projekte, die gemäß dem Sustainability Bond Framework veranlagt werden, investiert die VIG auch in Green Bonds (Anleihen, mit denen umweltfreundliche Projekte finanziert werden).

2018

**EUR 70 Mio.**

2019

**EUR 154 Mio.**

2020

**EUR 238 Mio.**

2021

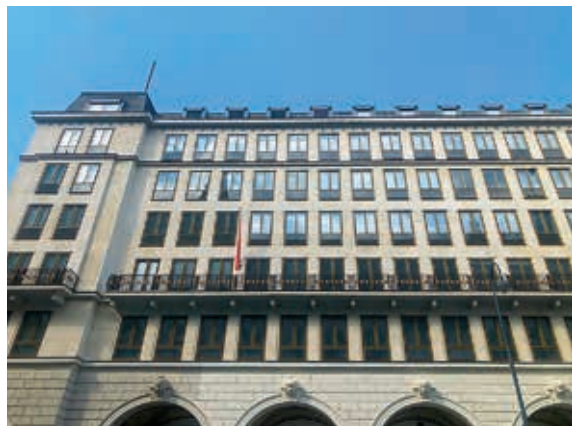
**EUR 436 Mio.**

2022

**EUR 829 Mio.**



© VIG



© VIG

Das Gebäude in der Singerstraße 8 in Wien erfüllt nach Optimierungen die Klimaschutz-Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung.

Für die Sanierung ihres Gebäudes am Wiener Rathausplatz erhielt die VIG das ÖGNI-Zertifikat in Gold für nachhaltige Gebäude im Betrieb.

## #Ökologische und soziale Kriterien in der Kapitalanlage

# Alte Gebäude werden grün

**Die VIG hat ein über 100 Jahre altes Haus in der Wiener Innenstadt saniert und damit gezeigt: Auch historische Objekte können einen Beitrag zum Erreichen der EU-Klimaziele leisten.**



Gebäude sind laut EU-Kommission für rund ein Drittel der Treibhausgasemissionen in der EU verantwortlich. Für einen ökologischen Umbau der Wirtschaft ist es daher wichtig, thermische Sanierungen und die Nutzung erneuerbarer Energie in Immobilien voranzutreiben. Die VIG zeigt, dass das auch im Altbau möglich ist. Ihr Haus in der Singerstraße 8 im ersten Wiener Gemeindebezirk wurde 1911 errichtet. Gemeinsam mit den Projektpartnern ATP sustain und PwC führte die VIG Verbesserungen und energietechnische Optimierungen im Gebäude durch. Im Herbst 2022 bestätigte die Österreichische Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI), dass das Gebäude nunmehr die Klimaschutz-Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung erfüllt und damit als „nachhaltiges“ Investitionsobjekt gilt. Es handelt sich um das erste Altobjekt

Österreichs, das den strengen EU-Nachhaltigkeitsstandards entspricht, und damit um ein richtungsweisendes Pilotprojekt.

Die VIG setzt viele weitere Maßnahmen, um ihr Immobilienportfolio ökologisch nachhaltiger zu gestalten. Ein Beispiel ist ein Gebäude am Wiener Rathausplatz, das bereits 1880 erbaut wurde und in dem heute unter anderem Behörden der Stadt Wien untergebracht sind. Das Arkadenhaus wurde innerhalb von zwei Jahren generalsaniert und an die Fernwärme angeschlossen. In Abstimmung mit der Mieterin wurde eine Photovoltaikanlage auf dem Dach errichtet, die als eine der ersten Anlagen der Wiener Sonnenstrom-Offensive in Betrieb gegangen ist. Für die gemeinsam mit der Stadt Wien durchgeführte Sanierung erhielt die VIG 2022 das ÖGNI-Zertifikat in Gold für nachhaltige Gebäude im Betrieb.

## AUSSCHLUSSKRITERIEN FÜR INVESTMENTS

Die Investmentstrategie der VIG legt fest, dass in bestimmten Bereichen kein Kapital veranlagt werden darf. Das betrifft etwa Unternehmen, die geächtete Waffen produzieren oder mit ihnen handeln. Dazu zählen biologische und chemische Waffen, Streumunition inklusive möglicher Start-, Abschuss- und Wurfsysteme, Antipersonenminen, Atomwaffen und Uranmunition.

Außerdem sieht die Klimawandelstrategie ([www.vig.com/klimawandelstrategie](http://www.vig.com/klimawandelstrategie)) der VIG vor, dass Veranlagungen im Kohlesektor vollständig abgebaut werden. (Zu den Vorgaben der Klimawandelstrategie für den Bereich Underwriting siehe Seiten 63–64.) Es werden keine neuen Direktinvestitionen in Unternehmen getätigt, die folgende Kriterien erfüllen:

- mehr als 30 % Umsatzanteil aus thermischer Kohleförderung und/oder
- Produktion von jährlich mehr als 20 Millionen Tonnen thermischer Kohle und/oder
- mehr als 30 % der Gesamtenergieproduktion aus thermischer Kohle und/oder
- Erzeugung von jährlich mehr als 10 Gigawattstunden Energie aus thermischer Kohle

Bestehende Investitionen in Unternehmen des Kohlesektors werden bis Ende 2025 – im Vergleich zu März 2019 – um deutlich mehr als die Hälfte reduziert und spätestens Ende 2035 gänzlich aus dem Portfolio entfernt. Diese Positionen können nur in Einzelfällen vorzeitig aus dem Portfolio ausgeschieden werden, da sie bis zu ihrer Fälligkeit dazu dienen, zugesagte Verpflichtungen aus abgeschlossenen Versicherungsverträgen zu erfüllen.



## Klimafreundlich, günstig und urban

**Die Wiener Städtische errichtet in Österreich Tausende Wohnungen, die im preiswerten Segment liegen. Damit ermöglicht die VIG-Gesellschaft bezahlbares und klimafreundliches Wohnen.**



Die **Wiener Städtische** ist eine der größten Immobilieninvestorinnen Österreichs. Ihr rund EUR 1,9 Mrd. schweres Portfolio ist nachhaltig ausgerichtet. Ein wesentliches Kriterium beim Erwerb von Immobilien sowie bei Bauvorhaben ist deren Klimafreundlichkeit. Zudem verfolgt die Wiener Städtische das Ziel, bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Das Unternehmen stellt Tausende Wohnungen zu leistbaren Konditionen und mit unbefristeten Mietverträgen zur Verfügung. Im Wiener Nordbahnviertel errichtet die Wiener Städtische auf einer Nutzfläche von rund 141.000 m<sup>2</sup> derzeit insgesamt rund 1.850 Mietwohnungen – die Hälfte davon im preiswerten Segment mit Mietzinsobergrenzen. In Zusammenarbeit mit der Sozialbau AG und der Ersten Gemeinnützigen Wohnungsgesellschaft (EGW) wird zusätzlich ein Drittel der Wohnungen nach dem Wiener Wohnbauförderungs- und Wohnhaussanierungsgesetz gefördert sein.

### **Schneewittchen: sozial und ökologisch**

Im Nordbahnviertel errichtet die Wiener Städtische insgesamt 14 Wohngebäude. „Speziell für junge Familien ist es heutzutage schwierig, leistbaren Wohnraum mitten in der Stadt zu finden“, sagt Vorstandsdirektorin Christine Dornaus. „Außerdem legen wir Wert auf nachhaltige und klimaneutrale Energielösungen.“ Im Nordbahnviertel setzt die Wiener Städtische unter anderem auf Fernwärme und -kälte sowie Photovoltaikanlagen auf den Dächern. Die energiesparende Bauteilaktivierung sorgt im Winter für wohlige Wärme und im Sommer

für ein angenehm gekühltes Raumklima. Dachbegrünungen sorgen unter anderem für ein günstiges Mikroklima. Das mit knapp 100 Metern höchste Gebäude, das die Wiener Städtische im neuen Stadtteil errichtet, heißt „Schneewittchen“. Auf 29 Stockwerken entstehen hier knapp 300 Wohnungen und 32 Lofts. Zudem erfüllt das Gebäude die Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung und wird eine „klimaaktiv Gold“-Zertifizierung erhalten.



© Explizit Werbeagentur GmbH



© Wiener Städtische/Richard Tancer

### **NACHHALTIGES WOHNEN FÜR ALLE**

Die VIG plant, noch enger mit dem Immobilien Technologie-Unternehmen Gropiys zusammenzuarbeiten, wobei auch die Expansion auf Zentral- und Osteuropa vorgesehen ist. Die Vision des Wiener PropTech- bzw. Immobilien Technologie-Unternehmens mit mittlerweile 300 Beschäftigten lautet „Nachhaltiges Wohnen für alle“. Gelingen soll das mit Digitalisierung entlang der gesamten Wertschöpfungskette sowie nachwachsenden Rohstoffen. Von Gropiys errichtete Gebäude gelten als „grün“ im Sinne der EU-Taxonomie für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten. Das erste wurde 2022 in Deutschland fertiggestellt und wird energiepositiv. Es generiert über die Laufzeit von 50 Jahren also – etwa durch Photovoltaik-Paneele in der Fassade – mehr Energie, als es verbraucht. Gropiys engagiert sich zudem gemeinsam mit der gemeinnützigen Organisation OneUkraine mit dem Ziel, bezahlbaren Wohnraum in dem vom Krieg zerstörten Land zu errichten.

Im „Schneewittchen“ (Bild oben) entstehen rund 300 preiswerte Wohnungen. Wiener-Städtische-Vorstandsmitglied Christine Dornaus (Bild unten, Mitte) feierte den Baubeginn im September 2022 gemeinsam mit Bezirksvorsteher Alexander Nikolai und Vizebürgermeisterin Kathrin Gaál.



### Wesentliches Thema:

## # Verantwortungsvolle Unternehmensführung/Compliance

### Begründung für die Wesentlichkeit des Themas

Die Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften sowie freiwillig übernommener Verpflichtungen (z. B. Code of Business Ethics) ist ein wesentlicher Bestandteil der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Versicherungsunternehmen unterliegen mittlerweile einer Fülle an Vorgaben. Zentraler Bestandteil einer funktionierenden Corporate Governance ist daher ein effizientes und effektives Compliance-Management-System, dessen Aufgabe es ist, die Einhaltung sämtlicher dieser Vorschriften sicherzustellen – zum Wohle des Unternehmens und der Gesellschaft.

### Chancen

Förderung einer Kultur der Integrität, erhöhte Motivation der Mitarbeiter:innen durch klare Vorgaben

### Risiken

Strafen und sonstige finanzielle Verluste (z. B. Schadenersatzansprüche, aufsichtsrechtliche Maßnahmen, Ausschluss von öffentlichen Ausschreibungen, Rechts- und Beratungskosten) sowie Reputationsschäden

### Due-Diligence-Prozesse und Maßnahmen

Compliance-Organisation (siehe Seite 30) sowie Meldung von Verstößen (siehe Seiten 30–31)

### Leitsätze/Richtlinien

Code of Business Ethics, Leitlinie zum Compliance-Management-System und Richtlinie zur Compliance-Management-Implementation, Richtlinie zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie weitere fachspezifische Leit- und Richtlinien

### Verantwortlichkeit

Wie die Unternehmensgruppe selbst ist auch die Compliance-Organisation dezentral strukturiert. In allen (Rück-) Versicherungsgesellschaften wurden Compliance-Verantwortliche bestellt, die für die Entwicklung und Umsetzung des Compliance-Management-Systems lokal zuständig sind. Dabei werden die Compliance-Verantwortlichen vom Bereich Compliance der VIG Holding begleitet, gesteuert, unterstützt und überwacht.

### Ziele

- Kontinuierlicher Ausbau des Compliance-Management-Systems
- Stärkung des Bewusstseins für Compliance-relevante Themen bei den Mitarbeiter:innen
- Vermeidung von Strafen und sonstigen finanziellen Verlusten

### Erfolge

- Regelmäßiger und enger Kontakt mit den Gruppengesellschaften
- Austausch von Best-Practice-Beispielen unter den Gruppengesellschaften
- Einbeziehung der Nicht-Versicherungs-Gruppengesellschaften in das gruppenweite Compliance-Management-System



## Im Einklang mit allen Regeln

**Die VIG hat das Compliance-Management-System ausgebaut und dabei den Fokus auf Prävention und Überwachung gesetzt.**

Die VIG muss umfangreiche gesetzliche und regulatorische Vorschriften sowie freiwillig übernommene Verpflichtungen einhalten. All diese Regeln sind von den rund 29.000 Mitarbeiter:innen in sämtlichen Gruppengesellschaften zu beachten. Die Compliance-Organisation sorgt dafür, dass dies auch tatsächlich geschieht. Zum einen, indem sie selbst Regelungen schafft, Bewusstsein bildet und die Regeleinhaltung überwacht, zum anderen, indem sie eine Kultur der Integrität fördert.

### Compliance-Organisation

Wie die Versicherungsgruppe selbst ist auch die Compliance-Organisation dezentral strukturiert. Sie wird durch das Group Compliance Committee repräsentiert, das aus den Compliance-Verantwortlichen der Gruppengesellschaften und der Leitung des Bereichs Compliance besteht. Eine vom Vorstand beschlossene Leitlinie und eine Richtlinie legen gruppenweit die Rollen, Verantwortlichkeiten und Mindeststandards fest. Diese Dokumente sind auch auf lokaler Ebene entsprechend umzusetzen. Die Aufgaben der Compliance-Verantwortlichen, die jeweils direkt an den lokalen Vorstand berichten und nur diesem gegenüber verantwortlich sind, bestehen in der Beobachtung der Rechtslage und der Empfehlung notwendiger Maßnahmen, der Identifikation und Bewertung von Compliance-Risiken, der Ergreifung von Maßnahmen zur Prävention von Regelverstößen, der Mitarbeiter:innenberatung sowie der Überwachung bestehender Prozesse und dem Umgang mit Compliance-Vorfällen. Die lokalen Compliance-Verantwortlichen werden in diesen Tätigkeiten vom Bereich Compliance begleitet, gesteuert, unterstützt und überwacht.

### Meldung von Verstößen

Interne wie externe Personen können Compliance-Verstöße an die Compliance-Verantwortlichen sowohl auf Ebene der einzelnen Gruppengesellschaften als auch auf Grup-

penebene melden. Es bestehen diesbezüglich genau definierte Reportingpflichten von den Gruppengesellschaften an den Bereich Compliance. Alle Hinweise, auch anonym, werden mit großer Sorgfalt so lange überprüft, bis der jeweilige Sachverhalt abschließend geklärt ist. Die entsprechenden Erhebungen bzw. Sonderprüfungen werden dabei in aller Regel durch die lokale Interne Revision und – in besonders heiklen und sensiblen Fällen – durch die Gruppenrevision im Auftrag des VIG-Vorstands durchgeführt. Darüber hinaus können die Compliance-Verantwortlichen risikobasierte Routineprüfungen bezüglich der Angemessenheit von gesetzten Maßnahmen durchführen. Die Ergebnisse berichten sie direkt an den Vorstand der lokalen Gesellschaft, in besonders schwerwiegenden Fällen auch an den Bereich Compliance. Für das Berichtsjahr wurden keine Korruptionsfälle gemeldet. Außerdem mussten keine Verträge mit Geschäftspartner:innen oder Mitarbeiter:innen aufgrund von bestätigten Verstößen gegen Korruptionsvorschriften gekündigt oder nicht verlängert werden.

### Gruppenweiter Austausch

Für eine gruppenweite Abstimmung und laufende Weiterentwicklung des Compliance-Management-Systems sorgen jährliche Treffen aller lokalen Compliance-Verantwortlichen unter der Leitung des Bereichs Compliance. Die Themen dieser Treffen werden auf Basis des rechtlichen Umfelds und der Compliance-Risikosituation festgelegt und dienen einerseits Informations- und Schulungszwecken, andererseits aber auch dem Erfahrungs- und Good-Practice-Austausch. Das Treffen wurde im Berichtsjahr in hybridem Format abgehalten. Rund 70 Personen haben daran teilgenommen. Es wurden dabei unter anderem folgende Themen diskutiert: Aspekte der gruppenweiten Compliance-Organisation, rechtliche Entwicklungen auf EU-Ebene (insbesondere zu Sustainable Finance), Ergebnisse der Compliance-Risikoanalyse, Umgang mit internationalen Sanktionen und dem Rechnungslegungsstandard IFRS 17. Außerdem haben Podiumsdiskussionen unter anderem zum Sanction Compliance Framework und zu Whistleblowing stattgefunden.





## Entwicklungen im Berichtsjahr

Im Jahr 2022 wurde das gruppenweite Compliance-Management-System weiter ausgebaut, wobei insbesondere die Beobachtung des rechtlichen Umfelds und die Überwachung von Änderungen im Fokus standen.

### Verstärkter Kontakt mit den Gruppengesellschaften:

Der Ressourcenaufbau in den Jahren 2019 und 2020 und die daraufhin erfolgte Etablierung von Länder- und Fachzuständigkeiten im Bereich Compliance haben die Zusammenarbeit mit den lokalen Compliance-Verantwortlichen deutlich gestärkt. Durch den intensiveren und regelmäßigeren Kontakt zwischen dem Bereich Compliance und den lokalen Compliance-Verantwortlichen konnten die Steuerung und Überwachung der Gruppengesellschaften intensiviert, die Unterstützung auf die lokalen, organisatorischen und rechtlichen Gegebenheiten maßgeschneidert und die Qualität auf allen Ebenen der Compliance-Organisation verbessert werden. Erstmals seit Beginn der Covid-19-Pandemie wurden in ausgewählten Gruppengesellschaften wieder Vor-Ort-Besuche durchgeführt. Besondere Aufmerksamkeit galt dabei den Gesellschaften, die im Laufe des Jahres Teil der Gruppe wurden. Weiters konnte der Kontakt mit allen Gruppengesellschaften auf virtueller Ebene laufend auf konstantem Niveau gehalten werden. Die periodische und anlassbezogene Berichterstattung an den Bereich Compliance erfolgte unverändert.

### Einbeziehung der Nicht-Versicherungs-Gruppengesellschaften in das gruppenweite Compliance-Management-System:

Im Jahr 2022 wurde die Integration von Nicht-Versicherungs-Gruppengesellschaften weiter verfolgt. Dabei wurden die lokalen Compliance-Verantwortlichen bei der Analyse der Risikoexponiertheit der Tochtergesellschaften und bei der Definition des Grades der Einbeziehung in das lokale Compliance-

Management-System angeleitet und unterstützt. Nach Abschluss der Risikoanalyse wurden die relevanten Gesellschaften in die jeweiligen lokalen Compliance-Management-Systeme integriert.

**Newsletter:** Der Bereich Compliance betreibt mit Unterstützung der Bereiche European Affairs and ESG sowie General Secretariat and Legal ein laufendes und standardisiertes Rechtsmonitoring. Auf dieser Basis wurden im Berichtsjahr sowohl für die Gruppengesellschaften als auch für die VIG Holding Newsletter erstellt. Wie in den Vorjahren erging der „EU Lex & Compliance Newsletter“ viermal jährlich an die Gruppengesellschaften, der „VIG Lex & Compliance Newsletter“ erschien einmal monatlich. Diese Newsletter geben einen Überblick über die relevanten Änderungen im rechtlichen und regulatorischen Umfeld sowie über relevante Judikatur und enthalten gleichzeitig Handlungsempfehlungen, wie mit diesen Änderungen umzugehen ist. Außerdem wurde monatlich über neu erstellte bzw. überarbeitete Governance-Dokumente informiert. Darüber hinaus wurden zahlreiche fachspezifische Newsletter, allen voran zum Thema Internationale Sanktionen („Sanction Alerts“), herausgegeben.

**Compliance-Risikoanalyse:** Im Rahmen der Compliance-Risikoanalyse werden sämtliche Compliance-Risiken in den Geschäftsprozessen der Gruppengesellschaften identifiziert und bewertet, die bestehenden Kontrollen beschrieben und ihre Effektivität beurteilt. Alle Compliance-Risiken werden dabei insgesamt elf Unterkategorien (darunter z. B. Financial Crime oder Wettbewerbsrecht) zugeordnet. Jede Gesellschaft berichtet die Ergebnisse ihrer lokalen Analyse an den Bereich Compliance, welcher eine Gesamtbetrachtung für die VIG vornimmt und den VIG-Holding-Vorstand darüber informiert. Auch 2022 ergab die Compliance-Risikoanalyse für die VIG und die VIG Holding insgesamt (bei einer Skala

von niedrig – mittel – hoch – sehr hoch) jeweils ein mittleres Compliance-Risiko.

**Schulungen:** Auf Ebene der VIG Holding wurde im Berichtsjahr ein umfangreiches Schulungsangebot aufrechterhalten. Zum einen haben allgemeine Compliance-Schulungen stattgefunden, zum anderen wurden auch fachspezifische Trainings, etwa zu den Themen Internationale Sanktionen und Kapitalmarktrecht, abgehalten. Im Jahr 2022 wurden dabei 196 Mitarbeiter:innen geschult. Das etablierte Compliance-E-Learning-Programm umfasst die folgenden Module: Datenschutz, Informationssicherheit, Verhaltenskodex, Antikorruption und Geldwäscheprävention. Da das E-Learning-Programm 2021 von allen bestehenden Mitarbeitenden absolviert wurde, bekamen 2022 alle Neueintritte das Programm verpflichtend zugewiesen.

**Due-Diligence-Maßnahmen:** Das Screening von Kund:innen, Geschäftspartner:innen, Bewerber:innen und Organmitgliedern in Bezug auf Internationale Sanktionen, die Eigenschaft als politisch exponierte Personen, Negativberichterstattung und Strafverfolgung wurde im Berichtsjahr beibehalten. Insbesondere bei potenziellen Transaktionen wie Investitionen und Akquisitionen wurden die beteiligten natürlichen und juristischen Personen einer detaillierten Due-Diligence-Prüfung unterzogen. Dabei kam das 2019 gruppenweit ausgerollte Sanktions-Screening-Tool zum Einsatz. Aktuell wird im Rahmen eines gruppenweiten Projekts die Automatisierung der Screening-Prozesse weiter vorangetrieben.

**Internationale Sanktionen:** Die Dynamik, die Komplexität und der Umfang internationaler Sanktionen haben im Berichtszeitraum signifikant zugenommen. Das ist insbesondere auf die zahlreichen neu verhängten Sanktionen im Zusammenhang mit dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine zurückzuführen. Seit der Verhängung der ersten ➤



Sanktionen im Februar 2022 wurden die Gruppengesellschaften mehrfach umgehend und umfassend über die wesentlichen Inhalte der Restriktionen informiert und es wurden klare Vorgaben in Bezug auf die zu setzenden Handlungen ausgesprochen. Das Sanktions-Exposure der VIG wurde laufend überwacht und bewertet.

**Whistleblower-System:** Die Vorgaben aus der EU-Whistleblower-Richtlinie waren bis 17.12.2021 in nationales Recht umzusetzen. In einer Vielzahl von Staaten sind weiterhin Verzögerungen in der Umsetzung festzustellen. Infolge der Vorgaben aus der Richtlinie bzw. der darauf basierenden nationalen Gesetze (entwürfe) wurde damit begonnen, die existierenden unternehmensweit eingerichteten Abläufe auf Änderungsbedarf zu evaluieren. Das betrifft insbesondere die detaillierte Ausgestaltung von Rollen und Verantwortlichkeiten, die Veröffentlichung von Informationen und die Setzung bewusstseinsbildender Maßnahmen, um eine zeitgerechte Umsetzung zu gewährleisten. Der Bereich Compliance überwacht und unterstützt auch die Gruppengesellschaften bei der Umsetzung der Vorgaben.

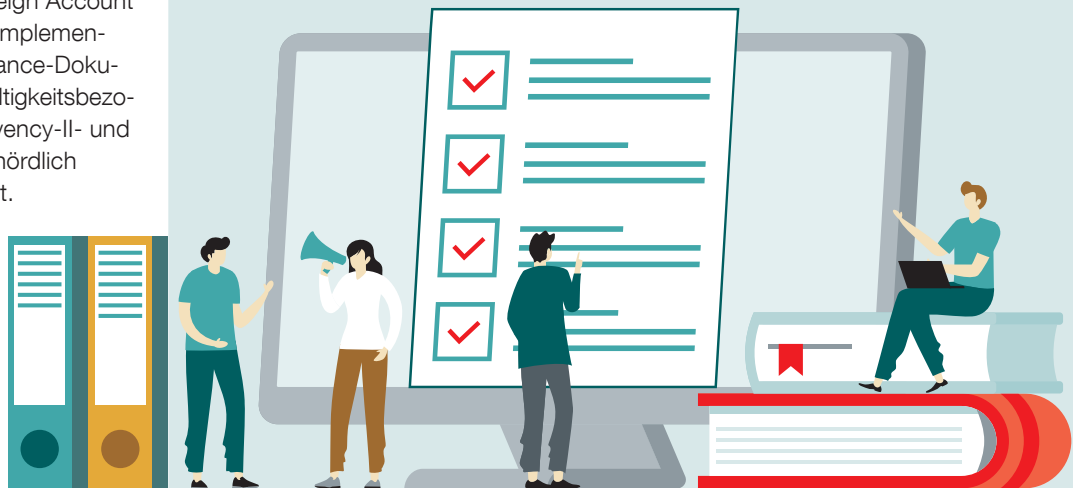
**Monitoring-Aktivitäten:** Im Rahmen der Überwachungsfunktion führt der Bereich Compliance bei den Gruppengesellschaften regelmäßig Abfragen bezüglich der Umsetzung rechtlicher und interner Vorgaben durch. Im Berichtsjahr wurden Abfragen zu den Themen Outsourcing, Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA), Implementierung gruppenweiter Governance-Dokumente, Umsetzung der nachhaltigkeitsbezogenen Änderungen in den Solvency-II- und IDD-Rahmenwerken sowie behördlich verhängte Strafen durchgeführt.

## Aufgaben und Herausforderungen für 2023

**Die wesentlichsten Herausforderungen werden auch im Jahr 2023 in den zu erwartenden Änderungen im rechtlichen Umfeld, vielfach in Verbindung mit dem EU-Aktionsplan zu Sustainable Finance, liegen. Insbesondere aufgrund folgender Rechtsakte müssen die Gruppengesellschaften und die VIG Holding ihre Geschäftsprozesse anpassen:**

- EU-Taxonomie-Verordnung (Phase 2 ab 01.01.2023, technische Screeningkriterien zu den Umweltzielen 3–6 offen)
- Technische Regulierungsstandards zur EU-Offenlegungs-Verordnung und zur Taxonomie-Verordnung inklusive Templates für vorvertragliche und regelmäßige Offenlegungen sowie Principle Adverse Impacts (ab 01.01.2023)
- Änderungen im Taxonomieregime und bei den Templates im Zuge der Sonderbestimmungen für Gas und Atom (20.02.2022)
- Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (sowie EU-Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung) (ab 01.01.2024)
- EU-Whistleblower-Richtlinie (entsprechend der jeweiligen nationalen Umsetzung)
- Änderungen im Zuge der Novellierung der Motor Insurance Directive (ab 23.12.2023)
- Änderung der Delegierten Verordnung über Basisinformationsblätter für verpackte Anlageprodukte für Kleinanleger und Versicherungsanlageprodukte (PRIIP) (ab 01.01.2023)
- Rechnungslegungsstandards IFRS 17 und IFRS 9 (ab 01.01.2023)
- EU-Richtlinie zur Gewährleistung einer globalen Mindestbesteuerung für multinationale Unternehmensgruppen (ab 01.01.2024)

Offen sind darüber hinaus die weiteren Entwicklungen im Bereich Internationale Sanktionen.





## Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die VIG unterstützt die internationalen Bestrebungen, den Missbrauch des Finanzsystems zum Zwecke der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu verhindern. Die VIG-Richtlinie zur Vermeidung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung richtet sich an alle VIG-Gesellschaften, die das Lebensversicherungsgeschäft im Rahmen der Erstversicherung betreiben. Die Richtlinie enthält beispielsweise Bestimmungen zu den Verantwortlichkeiten der Geldwäsche-Beauftragten, Sorgfaltspflichten und Prozesse zur Umsetzung der Richtlinie, Durchführung einer Risikoanalyse sowie zur verpflichtenden Fortbildung für Mitarbeitende. In den betroffenen Gruppengesellschaften gibt es Geldwäsche-Beauftragte, welche an den lokalen Vorstand mindestens einmal jährlich sowie halbjährlich an den Gruppen-Geldwäsche-Beauftragten der VIG Holding berichten. Dieser wiederum übermittelt mindestens einmal jährlich einen Bericht an den VIG-Holding-Vorstand.



## Outsourcing

Die Gruppengesellschaften können Funktionen und Geschäftstätigkeiten wie zum Beispiel in den Bereichen IT und Schadenbearbeitung an externe Dienstleister:innen auslagern, um Aufgaben

besser und effizienter zu erledigen. Das Outsourcing ist jedoch mit Risiken behaftet, etwa durch mögliche Abhängigkeiten von entsprechenden Dienstleister:innen oder in der allenfalls aufwendigeren Qualitätskontrolle. Daher geht die Gruppe bei der Auswahl der Dienstleister:innen besonders vorsichtig vor und berücksichtigt selbstverständlich sämtliche gesetzliche und regulatorische Vorschriften. Eine Outsourcing-Leitlinie legt gruppenweite Mindeststandards für gruppeninterne und gruppenexterne Auslagerungen fest. Sie definiert Prozesse zur Überwachung und Qualitätsprüfung und soll so garantieren, dass die vereinbarte Leistung auch wirklich erbracht wird. Für die Auslagerung von kritischen oder wichtigen Funktionen oder Geschäftstätigkeiten gelten noch striktere Regeln. So sind in diesem Fall etwa striktere Auswahlkriterien zu erfüllen, zudem ist eine eigene beauftragte Person für die Auslagerung zu bestellen.



## Code of Business Ethics

Der Code of Business Ethics basiert auf dem Unternehmensleitbild und auf den Werten der VIG: Vielfalt, Kund:innennähe und Verantwortung. Er wurde vom Vorstand der VIG Holding beschlossen und dient als einheitlicher Verhaltenskodex in der Gruppe, indem er verbindliche Mindeststandards festlegt. Er gilt als generelle Richtschnur im Tagesgeschäft sowie in den Beziehungen zu Kund:innen, Geschäftspartner:innen, Aktionär:innen und der Allgemeinheit. Für einzelne Bereiche des Kodex können zusätzliche, ergänzende Richtlinien bzw. Regelungen gelten. Der

Kodex enthält 15 Prinzipien, von Compliance über Schutz der Menschenrechte, Diversität und Umweltschutz bis hin zu Datenschutz, fairem Wettbewerb, verlässlicher Kommunikation und Vermeidung von Korruption. Darüber hinaus werden der Umgang mit und die Konsequenzen von Fehlverhalten thematisiert. Hierzu bieten die lokalen Compliance-Verantwortlichen bzw. der Bereich Compliance Beratung und einen vertraulichen Meldekanal. Der Verhaltenskodex gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von der jeweiligen Position im Unternehmen, und ist ein Schwerpunktthema bei den diversen Compliance-Schulungsangeboten. Jede Gruppengesellschaft ist dafür verantwortlich, dass der Kodex angemessen und wirksam implementiert und an alle Beschäftigten entsprechend kommuniziert wird. Der Kodex ist im gruppenweiten Intranet sowie online auf [www.vig.com/code-of-business-ethics](http://www.vig.com/code-of-business-ethics) verfügbar.



## Menschen- und Arbeitnehmer:innenrechte

Die VIG bekennt sich in ihrem Code of Business Ethics klar zum Schutz der Menschenrechte und berücksichtigt diese in ihrem unternehmerischen Handeln. Im direkten Einflussbereich der VIG betrifft das den Umgang mit den eigenen Mitarbeiter:innen. Gute Arbeitsbedingungen sowie die Achtung der Rechte für Arbeitnehmer:innen sind die Basis für ein respektvolles und faires Miteinander. Die Diversitätsstrategie (welche im Corporate-Governance-Bericht näher beschrieben wird) unterstützt die Vielfalt und



>

Chancengleichheit bei der Aufnahme und Förderung von Mitarbeiter:innen ungeachtet deren Glaube, Religion, Geschlecht, Weltanschauung, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, sexueller Orientierung, Alter, Hautfarbe, Behinderung oder Familienstand (mehr zu Arbeitnehmer:innenrechten siehe Seite 53). Zum Schutz der Privatsphäre und Vertraulichkeit steht bei der Verarbeitung von Kund:innen- und Beschäftigtendaten Sorgfalt an oberster Stelle (siehe Seiten 42–43). Außerdem berücksichtigt die Gruppe internationale Sanktionslisten und wählt ihre Geschäftspartner:innen mit höchster Sorgfalt aus (siehe Seiten 31–34). Die VIG bekennt sich darüber hinaus zur Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compact (siehe Seite 81).

Verstöße gegen Menschen- und Arbeitnehmer:innenrechte sowie den Code of Business Ethics können an die Compliance-Verantwortlichen sowohl auf Ebene der einzelnen Gruppengesellschaften als auch auf Gruppenebene gemeldet werden (siehe Seite 30).



## Corporate Governance

Verantwortung steht beim unternehmerischen Handeln der VIG im Mittelpunkt. Dies garantieren die Bestimmungen und Maßnahmen der Corporate Governance. Die VIG Holding hält die Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex ein. Die Abweichung von der C-Regel 52a des Österreichischen Corporate Governance Kodex für das Berichtsjahr 2022 ist im konsolidierten Corporate Governance Bericht 2022 dargestellt.

Das Vergütungsschema des Vorstands ist auf Langfristigkeit ausgelegt: Die variable Vergütung ist abhängig von der Geschäftsentwicklung über mehrere Jahre,

auch nichtfinanzielle Aspekte fließen in die Beurteilung der Zielerreichung ein. Zudem ist der variable Vergütungsanteil gedeckelt. Details zur Vergütung werden auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht ([www.vig.com/verguetung](http://www.vig.com/verguetung)).

Fundierte strategische Entscheidungen erfordern eine verlässliche und vollständige Informationsbasis. Gruppen-Leitlinien werden vom Gesamtvorstand der VIG Holding freigegeben. Deshalb verfügt die Gruppe über Expert:innen, die den Vorstand und das Management der lokalen Gesellschaften mit umfassenden Analysen bei ihren Entscheidungen unterstützen. Klar definierte Kommunikationswege stellen den notwendigen Austausch zwischen den einzelnen Gesellschaften und der VIG Holding sicher.

Der Vorstand der VIG Holding informiert die Mitglieder des Aufsichtsrats regelmäßig über wesentliche Nachhaltigkeits- und Informationssicherheitsthemen. Im Berichtsjahr wurden beispielsweise Nachhaltigkeit als ein wichtiges Element der Unternehmensstrategie VIG 25 oder der Ausbau umweltfreundlicher Investitionen behandelt. Der vom Vorstand vorgelegte und von der KPMG geprüfte Nachhaltigkeitsbericht 2021 wurde im Berichtsjahr von Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat eingesehen und geprüft.

Dem Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit wird im Rahmen von Aufsichtsratssitzungen viermal jährlich über relevante Entwicklungen am Kapitalmarkt berichtet. Die bereitgestellten Informationen thematisieren insbesondere Aktienkursverlauf, Research Coverage, IR-Termine (Formate, Anzahl der Kontakte) sowie IR-Aktivitäten im relevanten Zeitraum. Ergänzend informiert VIG Investor Relations den Aufsichtsrat zumindest einmal jährlich über die Zusammensetzung der Aktionär:innen, die Voting Guidelines der wesentlichen Stimmrechtsberater:innen sowie die Hauptversammlung im Rückblick. Im Vorfeld von Hauptversammlungen

erläutert VIG Investor Relations dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats zusätzlich die Stimmrechtsempfehlungen zu den Beschlussvorschlägen der Tagesordnung und die dahinterliegenden Beweggründe.



## Risikomanagement

Die Versicherungsbranche – und damit das Geschäft der Gruppe – ist vielfältigen Herausforderungen und Risiken ausgesetzt, etwa Veranlagungsrisiken und versicherungstechnischen Risiken (inklusive Naturkatastrophenrisiken). Diese Vielzahl an Unwägbarkeiten setzt eine ausgeprägte Risikokultur voraus, um langfristig profitabel zu bleiben. In der Unternehmensgruppe existiert dafür ein ganzheitliches Risikomanagementsystem, das aus einem Risikomanagementbereich für die Gruppe auf Holdingebene und lokalen Risikomanagementeinheiten besteht. Zu den Risikomanagementprozessen gehören die Risikoinventur und die Risikosteuerung. Erstere identifiziert gruppenweit quantitativ und qualitativ alle Arten von Risiken. Zweitere legt fest, wie die Risiken gesteuert und überwacht werden. Beide Prozesse unterliegen einer stetigen Qualitätssicherung und werden bei Bedarf weiterentwickelt.

Der Prüfungsausschuss überwacht unter anderem die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, der internen Revisions-Funktion und des Risikomanagementsystems. Die entsprechende Sitzung fand am 29. November 2022 statt. Außerdem wird der Bericht des Abschlussprüfers über die Prüfung der Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems im Prüfungsausschuss behandelt und anschließend dem Aufsichtsrat berichtet.



## Risiken im Zusammenhang mit der geopolitischen Situation und dem derzeitigen makroökonomischen Umfeld

Im Berichtsjahr kam es aufgrund der anhaltenden Covid-19-Pandemie und des Angriffskriegs auf die Ukraine zu einer starken Belastung der Gesamtwirtschaft. In fast allen Märkten, in denen die VIG tätig ist, wurde ein deutlicher Anstieg der Inflation verzeichnet. Die weitere Entwicklung des Konflikts und damit potenziell einhergehende weitere Eskalationsstufen in Bezug auf Sanktionen und Gegenmaßnahmen können die Implikationen auf die Finanzmärkte und die Wirtschaft im Allgemeinen weiter verschärfen und stellen damit für die VIG eine der wesentlichsten Unsicherheiten dar. Nähere Ausführungen dazu finden sich im ausführlichen Risikobericht im Konzerngeschäftsbericht 2022 ab Seite 101.



## Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken

Bei Nachhaltigkeitsrisiken geht es einerseits um Risiken, welchen das Unternehmen ausgesetzt ist (Outside-in-Perspektive), sowie andererseits um jene Risiken, die aufgrund der Geschäftstätigkeit der VIG potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft oder die Umwelt haben (Inside-out-Perspektive). Diese Risiken wurden im Rahmen des Risikomanagements seit jeher implizit bzw. teilweise auch explizit berücksichtigt. Um einen strukturierten Ansatz zur Identifikation von Nachhaltigkeitsrisiken in der Gruppe sicherzustellen und beide Perspektiven angemessen abzubilden, wurde – unter

Berücksichtigung des Leitfadens der österreichischen Finanzmarktaufsicht zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken – zusätzlich ein gruppenweiter Risikokatalog explizit in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken erstellt. Dieser Risikokatalog wird seitens der VIG-Versicherungsgesellschaften regelmäßig im Rahmen eines standardisierten Risikomanagementprozesses der Gruppe auf Vollständigkeit überprüft und gegebenenfalls ergänzt. Der Katalog bildet damit auch die Basis für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken in den bestehenden Risikomanagementprozessen zur Bewertung, Analyse und Steuerung von Risiken der Gruppe. Begleitend dazu wurde der Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagement auch explizit in den internen (Risikomanagement-)Richtlinien adressiert.

Auch im Berichtsjahr wurden in den einzelnen Versicherungsgesellschaften und auf Ebene der Versicherungsgruppe auf Basis des oben dargestellten Risikokatalogs die für die Gruppe relevanten Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert und beurteilt. Die Ergebnisse wurden im Gruppen-ORSA (Own Risk and Solvency Assessment)-Bericht festgehalten. Insgesamt zeigte die Analyse, dass sich die Nachhaltigkeitsrisiken der VIG derzeit vorwiegend auf niedrigem bis mittlerem Niveau bewegen; es wird jedoch erwartet, dass diese Risiken nicht zuletzt aufgrund der zunehmenden Bedeutung dieses Themas zukünftig weiter an Relevanz gewinnen. Der oben beschriebene Prozess zur gruppenweiten Identifikation und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken soll weiterhin jährlich durchgeführt werden und damit eine zentrale Ausgangsbasis für den weiteren Ausbau eines angemessenen Nachhaltigkeits-Risikomanagements bilden.

## #Partnerschaften

# Zuverlässige Beziehungen

**Gute Partnerschaften schaffen mehr Wert. Das zeigt exemplarisch die langjährige Kooperation der VIG mit der Erste Group.**

Die VIG kooperiert vorzugsweise mit Unternehmen, mit denen sie dieselben Werte teilt. Die Gruppe strebt mit ihren Geschäftspartner:innen langfristige, zuverlässige Beziehungen an. Partner:innen werden sorgfältig ausgewählt, im Umgang mit ihnen sind Fairness, Respekt, Wertschätzung und Transparenz entscheidende Werte. Beispielgebend dafür ist die langjährige Zusammenarbeit mit der Erste Group. Im Jahr 2008 hatte die VIG die Versicherungsgesellschaften der Erste Group übernommen, seither sind beide Unternehmen füreinander „Preferred Partner“.



# #02

## KUND: INNEN

- #Produktinnovation
- #Kund:innenorientierung
- #Verständlichkeit der Produkte
- #Datenschutz und -sicherheit

#Produktinnovation #Kund:innenorientierung

## Eine Kultur der Offenheit und Innovation

**Die digitale Transformation ermöglicht noch höhere Servicequalität. Die VIG misst ihre Digitalisierung seit 2022 mit einer Digital Execution Scorecard.**

Bedürfnisse von Kund:innen ändern sich. Daher muss auch ein serviceorientiertes Unternehmen wie die VIG beweglich und innovativ sein und sich mit den Ansprüchen des Marktes mitentwickeln. Die VIG fördert eine Kultur der Innovation und treibt seit Jahren die Digitalisierung voran, um mit neuen Produkten und digitalen Kommunikationskanälen das Kund:innenerlebnis zu verbessern. Die VIG erhebt laufend den Fortschritt ihrer gruppenweiten Digitalisierung. Das bisher durchgeführte Digital Self Assessment wurde 2022 durch eine Digital Execution Scorecard ersetzt. Das Tool wird auch von anderen Unternehmen verwendet, was einen Vergleich mit Mitbewerber:innen in der Finanzbranche ermöglicht. Digitale Leistungsindikatoren (KPIs) zeigen Stärken und Schwächen in unterschiedlichen Bereichen und Gesellschaften auf. Auf dieser Basis kann das lokale Management Handlungsempfehlungen, etwa notwendige Investitionen, ableiten.

### Digital Hub: zentraler Digitalisierungs-Motor

Die VIG Holding unterstützt die Versicherungsgesellschaften mit einem Digital Hub, der mehrere Services umfasst: etwa die

Digital Base, eine Web-Plattform, über welche die Gesellschaften Best-Practice-Beispiele austauschen. Außerdem bietet der Digital Hub Informationen zu Start-ups und vernetzt die Gesellschaften untereinander, um eine gruppenweite Digitalisierungs- bzw. Innovations-Community aufzubauen. Auch Kooperationen laufen über den Digital Hub, etwa jene mit den Digital Impact Labs Leipzig oder dem InsurTech-Fonds Venpace. Die Zusammenarbeit mit Plug and Play wiederum wurde um drei Jahre verlängert. Dadurch kann die VIG weiterhin auf ein Netzwerk von 20.000 vorab geprüften Start-ups zugreifen.

### VIG Xelerate: Innovation feiern

Auch der gruppeninterne Innovationswettbewerb VIG Xelerate wird bereits seit 2018 regelmäßig vom Digital Hub durchgeführt. Er zeichnet vielversprechende Digitalisierungsprojekte der Gesellschaften aus und bietet ihnen finanzielle Unterstützung. Damit stärkt er eine Kultur der Offenheit und Innovation und stellt eine wichtige Plattform für den gruppeninternen Know-how-Transfer dar. Erstmals wurde Plug and Play 2022 zur

Mitevaluierung der eingereichten Projekte eingeladen. Alle VIG-Gesellschaften können Innovationsprojekte einreichen. Der Vorstand der VIG Holding lädt die besten Teams ein, ihr Projekt an einem Pitch-Tag persönlich zu präsentieren.

Die Gewinner des Pitch-Tags im Dezember 2022 waren:

- **Wiener Städtische** (Österreich) mit „360° View“: Das Ziel des Projekts ist ein ganzheitliches, in Echtzeit aktualisiertes Kund:innenprofil, das personalisierte Informationen und Angebote auf unterschiedlichen Kanälen ermöglicht und damit die Kund:innenzufriedenheit erhöhen soll.
- **Compensa Leben** (Baltikum) mit „Automated Policy Lifecycle“: Durch den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) sollen Schadenforderungen und andere für Kund:innen relevante Anfragen in Zukunft noch schneller beantwortet werden.
- **Omniasig** (Rumänien) mit „Omni Cockpit“: Das Projekt soll die Direktverkäufe steigern, indem es unter anderem bereits vorhandene Daten etwa zur weiteren Verbesserung der Kund:innenzufriedenheit verknüpft.

## Wesentliche Themen:

#Produktinnovation #Kund:innenorientierung #Verständlichkeit der Produkte

### Begründung für die Wesentlichkeit der Themen

Die Orientierung an Bedürfnissen von Kund:innen, verständliche Produkte und bedarfsgerechte Services sind der Schlüssel zu langfristigem Erfolg. Die Produkt- und Servicegestaltung ist Teil des Kerngeschäfts. Sie hat einerseits Auswirkungen auf die Kund:innen, z. B. haben Krankenversicherungskund:innen mithilfe von Gesundheitsservices (siehe Seite 40) leichteren Zugang zu medizinischen Leistungen. Sie kann sich aber auch, z. B. durch entsprechende Produktangebote wie etwa eine „grüne“ Lebensversicherung, positiv auf die Umwelt auswirken.

### Chancen

Kund:innenzufriedenheit erhöhen durch z. B. neue Produkt- und Serviceangebote, vor allem auch Value-Added-Services

### Risiken

Mangelndes Angebot an innovativen und nachhaltigen Produkten; Mitarbeiter:innen bzw. Systeme und Prozesse sind nicht auf einen Wandel vorbereitet (dazugehörige Maßnahmen im Kapitel Mitarbeiter:innen auf den Seiten 44–47).

### Due-Diligence-Prozesse und Maßnahmen

Verschiedenste Initiativen in diesen Bereichen (z. B. das Vorantreiben der digitalen Transformation, die Bindung von Kund:innen) sind Teil des Strategieprogramms VIG 25. Das digitale Self

Assessment, welches die Versicherungsgesellschaften in der Vergangenheit durchgeführt haben, wurde 2022 durch die Digital Execution Scorecard ersetzt. Sie hilft dabei, den Fortschritt bei der Umsetzung digitaler Strategien anhand von digitalen Leistungsindikatoren zu verfolgen. Die VIG Holding unterstützt die Gesellschaften darüber hinaus mit Beratung und Know-how-Transfer innerhalb der Gruppe. Mit dem gruppeninternen Innovationswettbewerb VIG Xelerate fördert sie die Entwicklung neuer Ideen.

### Verantwortlichkeit

Die Verantwortung für die Gestaltung der Produkte und Services liegt bei den lokalen Versicherungsgesellschaften, welche ihre Angebote an die Bedürfnisse der Kund:innen vor Ort anpassen.

### Ziele

Digitale Transformation fortsetzen und intensivieren, neue Wege der Ansprache und Bindung von Kund:innen entwickeln, um auf deren geänderte Erwartungen und Verhaltensweisen zu reagieren.

### Erfolge

Laufende Entwicklung neuer Produkte und Services (siehe Seiten 36, 38–40)



## Neue und bessere Services

Die VIG-Gesellschaften arbeiten permanent an innovativen Produkten für ihre Kund:innen.



### Rasche Schadenabwicklung dank KI

Die Schadenabwicklung im Kfz-Bereich ist für gewöhnlich ein langwieriger Prozess, in dem sich unterschiedliche Akteur:innen abstimmen müssen. Eine digitale Lösung dafür hat **Beesafe** entwickelt, ein von der **VIG Holding** und der polnischen **Compensa** gegründetes Versicherungs-Start-up. Nach einer Schadenmeldung erhalten Versicherungsnehmer:innen einen Web-Link zugeschickt, unter dem sie Fotos des Schadens hochladen. Ein Programm auf Basis künstlicher Intelligenz (KI) analysiert daraufhin den Schaden und schätzt die Reparaturkosten. Beesafe-Expert:innen prüfen den Vorschlag und leiten ihn weiter. Dieser Prozess dauert bei einem regulären Schadensfall nicht einmal zehn Minuten statt zuvor mehrere Tage.



### „losleben“ ist beliebteste Versicherungs-App

Die App „losleben“ der **Wiener Städtischen** wurde zum zweiten Mal in Folge zur besten Versicherungs-App Österreichs gekürt. Dies ergab eine Umfrage des Testinstituts ÖGVS. Branchenübergreifend belegte „losleben“ den ausgezeichneten 13. Platz unter insgesamt über 450 untersuchten Apps. Kund:innen können „losleben“ unter anderem dazu nutzen, um Arzt- und Medikamentenrechnungen sowie Haushalts-, Eigenheim- und Kfz-Schadensmeldungen einzureichen.

In der „losleben“-App können viele Dienste ganz einfach am Handy genutzt werden.



### Digitale Haushaltsversicherung

Die österreichische Gesellschaft **Wiener Städtische** hat ihre Online-Palette um zwei neue Produkte erweitert. Die Haushaltsversicherungen „living.up“ und „living.up – now“ können mit wenigen Klicks abgeschlossen werden. Nach dem Online-Abschluss erhalten die Kund:innen sofort alle notwendigen Dokumente per E-Mail. Der Versicherungsschutz ist bereits ab dem nächsten Tag aktiv. Bei der österreichischen **Donau Versicherung** kann man seit 2021 ebenfalls die Haushaltsversicherung online abschließen. „WohnenNext“ setzt dabei auf innovatives Design und Benutzer:innenfreundlichkeit.



### Digitale Kund:innenportale

Die **Donau Versicherung** hat ein digitales Kund:innenportal entwickelt, das viele digitale Services anbietet: einen Überblick über Verträge und etwaige Versicherungsfälle, digitale Polizzen, Schadensmeldungen und Einreichungen von Rechnungen sowie einen raschen Kontakt zum Beratungsteam. Die **Wiener Städtische** hat 2022 ebenfalls

ein digitales Kund:innenportal lanciert. Mit nur einem Klick gelangt man zur Übersicht aller Verträge und Versicherungsfälle. Die Zustellung neuer Dokumente erfolgt direkt in das Postfach, und auch Schäden können schnell und einfach gemeldet werden. Außerdem ist die Kontaktaufnahme mit den Berater:innen direkt über das Portal möglich. Die Zugangsdaten können auch für die „losleben“-App genutzt werden – so sind die Kund:innen stets in der Lage, den für sie gerade komfortabelsten Kommunikationsweg zu wählen. Die bulgarische **Bulstrad Leben** bietet ihren Kund:innen mit einer Gesundheitsversicherung seit vielen Jahren – zusätzlich zur Webseite – eine Onlineplattform mit speziellen Services an, wurde seither permanent ausgebaut und steht seit 2016 auch als App zur Verfügung. Kund:innen können mit „B-Assist“ unter anderem neue Versicherungen abschließen, Arzttermine buchen oder Anträge für Erstattungen einreichen. Für Fragen steht unter anderem ein Chatbot zur Verfügung.



### Effiziente Underwriting-Plattform

Seit Sommer 2022 bietet der tschechische Versicherer **ČPP** eine digitale Underwriting-Plattform für Unternehmen an, auf der Underwriter schnell und einfach Versicherungsschutz vorbereiten können. Die Plattform macht den Prozess nicht nur schneller und bedienungsfreundlicher, sondern spart auch Kosten und verringert das Risiko möglicher Fehler.



### Rasch zur Kfz-Versicherung

Die rumänische **Omniasig** erleichtert den Abschluss von Kfz-Versicherungen. Potenzielle Kund:innen können über eine eigene App Fotos ihres Fahrzeugs aufnehmen. Ein Programm auf Basis künstlicher Intelligenz erkennt Merkmale, wie etwaige bestehende Schäden, am Auto und führt eine digitale Risikoinspektion durch.







© FMVÖ

Vorstandsmitglied Manfred Bartalszky (Mitte) freut sich über den Sonderpreis „Bestes Kundenservice“ für die Wiener Städtische. Erich Mayer (links) und Robert Sobotka (rechts) vom FMVÖ gratulieren.



© Kooperativa (Tschechische Republik)

Die tschechische Kooperativa wurde zur „Versicherung des Jahres“ gewählt, in der Kategorie „Verantwortungsvolle Versicherung des Jahres“ belegte sie den zweiten Platz. CEO Martin Diviš (links) und CSR-Manager Milan Medek (rechts) nahmen die Auszeichnungen entgegen.

### # Kund:innenorientierung

## Mission: Zufriedene Kund:innen

**Kund:innenzufriedenheit hat in den VIG-Gesellschaften einen sehr hohen Stellenwert. Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen dies.**

### NEUES KOMPETENZZENTRUM

Im Jänner 2023 startete die VIG ein Kompetenzzentrum für Kund:innenerfahrung für die gesamte VIG-Gruppe. Es ist Teil des Strategieprogramms VIG 25, in dessen Rahmen sich die VIG unter anderem mit der Schaffung von Zusatznutzen für Kund:innen beschäftigt. Ziel des Kompetenzzentrums ist es, einheitliche Parameter und Tools für alle Gesellschaften zu definieren, um Kund:innenzufriedenheit zu messen und zu verbessern. Es ist auch die Einrichtung einer „Voice of the Customers“-Gemeinschaft für den Austausch bewährter Verfahren geplant.

Die VIG-Gesellschaften streben danach, die Bedürfnisse ihrer Kund:innen bestmöglich zu erfüllen. Folgerichtig lautet einer der drei im VIG-Leitbild definierten Kernwerte „Kund:innennähe“. Zahlreiche Auszeichnungen bestätigen, wie konsequent dieses Anliegen verfolgt und extern honoriert wird.

So freut sich die österreichische **Wiener Städtische** über den Sonderpreis „Bestes Kundenservice“, den ihr der Finanz-Marketing Verband Österreich (FMVÖ) im Rahmen des Recommender-Awards 2022 verliehen hat. Die **Donau Versicherung** erhielt für ihr herausragendes Kund:innenservice einen der „Fonds professionell Service-Awards 2022“ und belegte den dritten Platz beim „AssCompact Schadenaward“. Die tschechische **Kooperativa** wurde bei einem prestigeträchtigen Wettbewerb von Mastercard neuerlich als „Versicherung des Jahres“ ausgezeichnet. Gleichzeitig hat sie den ersten Platz in der Kategorie „Versicherungsgesellschaft ohne Barrieren“ und den zweiten Platz in der Kategorie „Verantwortungsvolle Versicherung des

Jahres“ belegt. Bei dem Wettbewerb „Goldene Krone“, der die besten Finanzprodukte auf dem tschechischen Markt auszeichnet, erreichte die Kooperativa ebenfalls mehrere Podiumsplätze. Die ungarische **Union Biztosító** wurde vom Digital-Wellness-Financial-Trademark-Programm als „Ausgezeichneter digitaler Versicherer“ ausgezeichnet. Die polnische **Wiener TU** erhielt den Preis „Golden Customer Laurel 2022“ in der Kategorie „Ökologische Strategien in der Wirtschaft“. Grundlage war eine Umfrage unter mehr als tausend Verbraucher:innen, die über ihre Lieblingsmarken und -produkte Auskunft gaben. Die bulgarische **Bulstrad Nichtleben** wurde zur „Versicherung des Jahres 2021“ in der Kategorie Nichtlebensversicherung gewählt, die ebenfalls bulgarische **PAC Doverie** erhielt die gleiche Auszeichnung in der Kategorie der Pensionsversicherungen.

## Grüne Altersvorsorge

**VIG-Gesellschaften bieten fondsgebundene Lebensversicherungen mit Mehrwert für Umwelt und Gesellschaft an.**

Wer ein wenig Geld für seinen Lebensabend zur Seite legt, hat die Wahl: Soll dieses Kapital in der Zwischenzeit wertvolle Dienste leisten? Die VIG-Versicherungsgesellschaften ermöglichen das, indem sie fondsgebundene Lebensversicherungen anbieten, die in Fonds mit ESG-Charakter investieren. Was das genau bedeutet, regelt seit 2021 die Offenlegungs-Verordnung der EU. Sie hat zwei Kategorien für nachhaltige Finanzprodukte eingeführt: Die – auch als „hellgrün“ bezeichneten – Artikel-8-Finanzprodukte berücksichtigen und bewerten ökologische und/oder soziale Aspekte bei der Veranlagung. Die „dunkelgrünen“ Artikel-9-Produkte gehen einen Schritt weiter und streben konkrete positive Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft an.

### Kapital für erneuerbare Energie und Co.

Die VIG-Gesellschaften bieten eine Reihe an Lebensversicherungen an, die in Artikel-8- sowie Artikel-9-Fonds investieren. Die **Union Biztosító** hat 2021 mit „Union GreenTrends“ den ersten Investmentfonds am ungarischen Markt eingeführt, der

konkrete Nachhaltigkeitsziele anstrebt und daher von einem externen Datenanbieter als Artikel-9-Fonds eingestuft wurde. Der Fonds investiert in Anleihen und Aktien von Unternehmen, die unter anderem in den Bereichen erneuerbare Energie, E-Mobilität, Wassermanagement oder Recycling tätig sind. Für diese und weitere Aktivitäten überreichte die ungarische Nationalbank der VIG-Gesellschaft zum zweiten Mal in Folge den „Green Insurer and Pension Fund Award“, eine Auszeichnung für die „grünsten“ Finanzinstitute des Landes.

Zwei Beispiele aus Österreich sind die Artikel-8-Fondspolizzen „Eco Select Invest“ und „s Fonds-Polizze Eco“ der **Wiener Städtischen**, die beide mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet wurden. Um das Bewusstsein für nachhaltige Vorsorge zu fördern, kooperiert die Wiener Städtische zudem mit dem Verein „Regenwald der Österreicher“. Für jede neu verkaufte Fondspolizze werden 10 m<sup>2</sup> Regenwald in Costa Rica gekauft und damit geschützt sowie ein Baum zusätzlich gepflanzt. Bei der zeitlich begrenzten Aktion

konnten 10.000 m<sup>2</sup> Regenwald freigekauft und so 700 Tonnen CO<sub>2</sub> der Atmosphäre entzogen werden. Die Fondspolizze „Green Protect“ der **Donau Versicherung** wurde 2022 ebenfalls mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet.



Donau-Versicherung-Vorstandsmitglied Edeltraud Fichtenbauer nimmt die Auszeichnung „Österreichisches Umweltzeichen“ von Bundesministerin Leonore Gewessler entgegen.



## Mehr Gesundheit: Long Covid und Co.

Die VIG-Gesellschaften unterstützen ihre Kund:innen bei der Gesundheitsvorsorge. Auch diese Produkte werden stets weiterentwickelt und an neue Bedürfnisse angepasst. So inkludiert die Gesundheitsversicherung der kroatischen **Wiener Osiguranje** ärztliche Beratung per Video, die rund um die Uhr zur Verfügung steht. Die **Wiener Städtische** bietet in Österreich im Rahmen ihrer privaten Krankenversicherung eine Vielzahl an digitalen und

analogen Gesundheitsservices, darunter eine ärztliche Online-Sprechstunde über die eedocors-App: Ortsunabhängig übers Smartphone – ohne Termin und Wartezeit. Kund:innen, die sich nach einer Corona-Erkrankung nicht fit fühlen, können auch ein Long-Covid-Screening anfordern. Die Produktpalette der Privat-arzt-Versicherung ist sehr breit aufgestellt und es gibt für jedes Budget die richtige Lösung.

## # Verständlichkeit der Produkte

# Bildungsbeitrag: Bewusstsein für Risikoversorge

Die VIG-Gesellschaften engagieren sich mit einer breiten Palette an Projekten für eine bessere Finanzbildung. Damit helfen sie unter anderem Jugendlichen, bessere Entscheidungen zu treffen und Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen.

Menschen schützen sich nur dann vor Risiken, wenn sie ein Bewusstsein für Themen wie Vorsorge und Risikoabsicherung haben. Ein Fokus des Strategieprogramms VIG 25 liegt daher darauf, ebendieses Bewusstsein zu fördern. Die VIG-Gesellschaften erfüllen diesen Bildungsauftrag mit einer breiten Palette an Projekten, die an ihre jeweiligen Märkte und Zielgruppen angepasst sind.

Die tschechische **VIG Re** beispielsweise hat 2022 einen Tag der offenen Tür veranstaltet, um Kindern und ihren Eltern die Welt der Versicherungen näherzubringen. Die bulgarische **PAC Doverie** und die rumänische

**Asirom** engagieren sich im Rahmen eines Projekts der gemeinnützigen Organisation Junior Achievement, das Mittelschüler:innen grundlegendes Finanzwissen vermittelt. Die kroatische **Wiener Osiguranje** beteiligt sich an „Sigurnije sutra“ („Sicheres Morgen“), einer gemeinsamen Initiative mehrerer Versicherungsunternehmen und Interessenvertretungen. Expert:innen halten Vorträge an Schulen, außerdem werden mehrere Blogs betrieben, um die finanzielle Allgemeinbildung zu verbessern. Mitarbeiter:innen der rumänischen **Omniasig** und **BCR Leben** betätigen sich ebenfalls als Vortragende in Schulen. Außerdem unterrichten Mitarbeitende

der **BCR Leben** Studierende in den Bereichen Versicherungen und persönliche Finanzen. Die ungarische **Union Biztosító** unterstützt das Finanzbildungsprogramm des Verbands der Versicherungsunternehmen, das unter anderem ein Online-Spiel entwickelt hat, das seit seinem Start bereits mehr als 10.000 Spielende erreicht hat. Die slowakische **Komunálna** hat Ende 2021 im Rahmen des Projekts „Responsible for yourself“ eine Podcast-Serie gestartet. Und die baltische **Compensa Life** bietet bereits seit 2020 wöchentliche Kurse auf Facebook an, die für alle zugänglich sind.

Beim Family Day der tschechischen VIG Re wird ein Einblick in die Welt der Versicherungen gegeben.



© Tomáš Hromáda

Kund:innen

## # Kund:innenorientierung

# Rasch, fair und unkompliziert

**Das Beschwerdemanagement sorgt dafür, dass etwaige Probleme rasch und unkompliziert gelöst werden.**

Das Ziel ist eine höchstmögliche Zufriedenheit der Kund:innen. Die VIG Versicherungsgesellschaften führen regelmäßig Zufriedenheitsanalysen durch. Sollte es doch einmal Grund zur Beschwerde geben, sorgen die Mitarbeitenden im Beschwerdemanagement dafür, dass diese rasch, fair und unkompliziert bearbeitet wird. Auch hier zeigt sich der dezentrale

Ansatz der Gruppe, da jede Versicherungsgesellschaft über eigene Ansprechpersonen für Beschwerden verfügt.

Diese behandeln Anliegen verschiedenster Art, in erster Linie zu Produkten und Services. Daten aus der Beschwerdebearbeitung werden regelmäßig analysiert, um wiederholt auftretende oder systematische Probleme sowie mögliche rechtliche oder operationelle Risiken feststellen und beheben zu können. Der Vorstand wird jährlich über die Beschwerdetätigkeit informiert.



## Wesentliche Themen:

### #Datenschutz und -sicherheit

#### Begründung für die Wesentlichkeit des Themas

Die Gruppe ist vor allem in Bezug auf die Lebens- und Krankenversicherung im Besitz sehr sensibler Daten.

Datenschutzverletzungen wirken sich innerhalb und außerhalb der Organisation aus, betroffen sind in erster Linie Mitarbeiter:innen und Kund:innen.

#### Chancen

Erhöhtes Vertrauen der Kund:innen und Mitarbeiter:innen durch einen verantwortungsbewussten Umgang mit Daten

#### Risiken

Datenschutzverletzungen, Cyber-Angriffe

#### Due-Diligence-Prozesse und Maßnahmen

Ein Datenschutzmanagementsystem ist vorhanden. IT-Sicherheitsvorfälle müssen in einem monatlichen Report an die VIG Holding berichtet werden, kritische Vorfälle werden umgehend an das zuständige Vorstandsmitglied berichtet.

#### Leitsätze/Richtlinien

Datenschutzrichtlinie, IT-Sicherheitsrichtlinie (orientiert sich an der ISO-Norm 27001 und gilt auch für externe Servicepartner:innen)

#### Verantwortlichkeit

In der VIG Holding sowie in jeder VIG-Versicherungsgesellschaft gibt es Datenschutzbeauftragte. Eine in der VIG Holding angesiedelte Datenschutzkoordinatorin ist für die Koordination in der Gruppe verantwortlich. Darüber hinaus gibt es in allen VIG-Versicherungsgesellschaften Personen, die für die IT-

Sicherheit verantwortlich sind. In der VIG Holding gibt es auch einen für die IT-Sicherheit zuständigen Lenkungsausschuss.

#### Ziel bzw. Anspruch

Informationswerte und Daten der Kund:innen bestmöglich schützen und die Informationssicherheit der Gruppe insgesamt gewährleisten

#### Erfolge

Durchführung verschiedener Maßnahmen zur Schulung und Sensibilisierung (z. B. über E-Learnings, Intranet-Beiträge), um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter:innen Kenntnis über Cyber-Risiken, Cyber-Bedrohungen und den sicheren Umgang mit Informationen aller Art haben





## Schutz für sensible Daten

**Sensible Informationen werden in der VIG systematisch geschützt. Dazu dienen sowohl technische als auch organisatorische Maßnahmen.**

Die sensiblen Daten von Kund:innen und Mitarbeiter:innen sind ein hohes Gut. Die VIG ergreift daher zahlreiche Maßnahmen zu deren Schutz. Eine Datenschutzkoordinatorin, die in der VIG Holding angesiedelt ist, steuert seit 2019 alle entsprechenden Projekte. Die Umsetzung konkreter Maßnahmen obliegt den Datenschutzbeauftragten in den Gesellschaften. Diese analysieren auch neue Projekte unter Datenschutzgesichtspunkten und schulen die Mitarbeiter:innen. Zum Datenschutzmanagementsystem zählen sowohl technische und organisatorische Vorkehrungen als auch Maßnahmen, um das Bewusstsein für Risiken zu stärken.

Die Datenschutzexpert:innen der Gruppe stehen miteinander in einem intensiven Austausch. Im Abstand von circa drei Wochen finden Meetings via Videokonferenz statt. Dabei wird entweder ein vorab vereinbartes Thema diskutiert, beispielsweise eine aktuelle Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs, oder im Rahmen eines „offenen Termins“ werden diverse Themen behandelt. Für die VIG-Versicherungsgesellschaften liegen für den Berichtszeitraum 59 Datenschutzverletzun-

gen mit Meldungen an die Datenschutzbehörde und zwei begründete Beschwerden basierend auf amtswegigem Vorgehen vor, wobei sich eine Beschwerde auf eine Datenschutzverletzung aus dem Jahr 2018 bezieht. Datenschutzverletzungen und dazugehörige Beschwerden werden von den lokalen Datenschutzbeauftragten analysiert und die daraus gewonnenen Erkenntnisse werden verwendet, um ähnliche Ereignisse in Zukunft zu verhindern.

### Fokus auf IT-Risiken

Zuverlässiger Datenschutz ist heutzutage nur Hand in Hand mit einem professionellen IT-Betrieb denkbar. Für das Management von IT-Risiken gibt es in der VIG ein mehrstufiges Sicherheitskonzept. Dieses sorgt dafür, dass elektronische Informationen und Daten, aber auch Anwendungen, Hardware und Infrastruktur so gut wie möglich vor Cyber-Kriminalität und anderen Bedrohungen geschützt sind. Die Gruppenrichtlinie für IT-Sicherheit, die sich an der ISO-Norm 27001 orientiert, ist für

alle VIG-Gesellschaften verbindlich und wird regelmäßig überprüft und aktualisiert. Sie gilt auch, im jeweiligen Anwendungsbereich, für externe Servicepartner:innen. Diese müssen zusätzlich bestimmte international anerkannte Zertifizierungen vorweisen, um für die Gruppe IT-Serviceleistungen erbringen zu können. Alle internen IT-Anbieter:innen der VIG sind nach ISO 27001 zertifiziert. Weitere Stufen des Sicherheitskonzepts umfassen physische Zutrittskontrollen, Alarm- und Überwachungssysteme sowie Systeme für die logische Netzwerksicherheit, die unerlaubte Zugriffe auf Daten erkennen und verhindern. Darüber hinaus werden regelmäßig Sicherheitsüberprüfungen durch externe Sicherheits-Spezialist:innen durchgeführt.

### Der Faktor Mensch

Da Cyber-Kriminelle immer raffiniertere Methoden anwenden, klären die VIG-Gesellschaften ihre Mitarbeitenden intensiv über Cyber-Bedrohungen auf. Denn gut informierte und sensibilisierte Mitarbeitende spielen eine wesentliche Rolle bei der Verhinderung von IT-Sicherheitsvorfällen. Neben dem für IT-Sicherheit zuständigen Lenkungsausschuss der VIG Holding findet auch regelmäßig ein Erfahrungsaustausch zu aktuellen IT-Sicherheitsthemen zwischen Sicherheitsexpert:innen der VIG Holding und den VIG-Versicherungsgesellschaften statt. Etwaige IT-Sicherheitsvorfälle werden dem IT-Sicherheitsbeauftragten (CISO) der VIG Holding auf monatlicher Basis gemeldet. Die Information über kritische Vorfälle geht unverzüglich an das zuständige Vorstandsmitglied.

Nähere Angaben zur Informationssicherheit finden Sie auf der Unternehmenswebsite: [www.vig.com/informationssicherheit](http://www.vig.com/informationssicherheit)



# #03

# MITARBEITER: INNEN



# Aus- und Weiterbildung

# Life Balance und Gesundheitsförderung

# Diversität und Chancengleichheit

# Aus- und Weiterbildung

## Fit für die Zukunft

**Die persönliche Entwicklung der Beschäftigten und jene der VIG sind eng verknüpft. Dafür sorgen zahlreiche Weiterbildungsmaßnahmen, die Kompetenzen für den langfristigen Erfolg stärken.**

Das VIG Talent Toolset dient seit 2021 als Orientierungspunkt für die zahlreichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Gruppe. Dieses Kompetenzmodell wurde von Human Resources der VIG Holding in Co-Kreation mit den Gruppengesellschaften entwickelt. Es definiert jene Fähigkeiten, die Mitarbeitende, Expert:innen und Führungskräfte in einem modernen Versicherungsunternehmen benötigen, um fit für die Herausforderungen der Zukunft zu sein. Die Kompetenzen sind zugleich auf die Strategie der VIG abgestimmt und unterstützen ihre dynamische Weiterentwicklung. Sie finden sich in einer Vielzahl von HR-Initiativen wieder – sowohl in gruppenweiten Trainings als auch in den Maßnahmen der einzelnen Gesellschaften.

### Gruppenweite Trainings

Einige Weiterbildungsmaßnahmen betreffen die gesamte Versicherungsgruppe. Sie stärken das Gruppengefühl, basieren auf gemeinsamen Standards und fördern den Austausch und das Lernen zwischen den einzelnen Gesellschaften. Sie stellen eine wichtige Investition für die VIG dar, da sie vor allem die Führungskompetenz und die Führungskultur fördern – wesentliche Erfolgsfaktoren in einer Zeit rascher Umbrüche.

Das **Talent-Program** wurde gemeinsam mit einer internationalen Management School in Berlin entwickelt. Die drei maßgeschneiderten Module „Leadership and Change“, „Strategy and Responsibility“ >

Das Talent-Program stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der VIG und ihrer Mitarbeiter:innen.





Illustration unten: Shutterstock/Egger & Lerch



© Salvatore Branati



© Salvatore Branati

**Wesentliches Thema:**  
**# Aus- und Weiterbildung**

**Begründung für die  
Wesentlichkeit des Themas**

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden ist für jedes Unternehmen essenziell. Das Fachwissen der Mitarbeitenden, ihre Orientierung an den Kund:innen und ihre Offenheit für neue Entwicklungen zählen zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren für Versicherungsunternehmen. Die VIG schreibt der Aus- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten daher einen hohen Stellenwert zu.

**Chancen**

Mitarbeitende können rasch auf geänderte Rahmenbedingungen und neue Entwicklungen reagieren; erhöhte Mitarbeiter:innenzufriedenheit

**Risiken**

Fehlendes Wissen im Unternehmen, Non-Compliance mit der Versicherungsvertriebsrichtlinie

**Due-Diligence-Prozesse  
und Maßnahmen**

Da die Verantwortung für die Konzeption und Organisation von Aus- und Weiterbildungsprogrammen – abgesehen von gruppenweiten Programmen – bei den jeweiligen Gesellschaften liegt, können diese ihr Angebot an die Bedürfnisse der

Mitarbeitenden vor Ort anpassen. Es gibt eine jährliche Erhebung der durchschnittlichen Anzahl der Trainingsstunden je Gesellschaft.

**Verantwortlichkeit**

Trainings, Seminare und andere Veranstaltungen werden lokal von den VIG-Versicherungsgesellschaften für ihre Mitarbeitenden konzipiert und organisiert. Gruppenweite Aus- und Weiterbildungen werden von Human Resources in der VIG Holding entwickelt und gemeinsam mit kompetenten internationalen Kooperationspartner:innen durchgeführt.

**Ziele**

Mitarbeitende und Führungskräfte sind fit für die Zukunft.

**Erfolge**

- Neue bzw. Fortführung bestehender Weiterbildungsformate sowie Nutzung digitaler Lernplattformen
- Virtuelle Learning Journey nach Stockholm inkl. Avatar-Welt, hybride Programme wie das VIG Talent-Program oder das VIG Executive Leadership Program





>

und „Innovation and Digitalization“ stärken besonders die Wettbewerbsfähigkeit der VIG. Die Teilnehmenden können über unterschiedliche Führungserfahrung verfügen, Verantwortung für wichtige Prozesse und Projekte tragen oder befinden sich in einer anderweitigen Schlüsselfunktion.

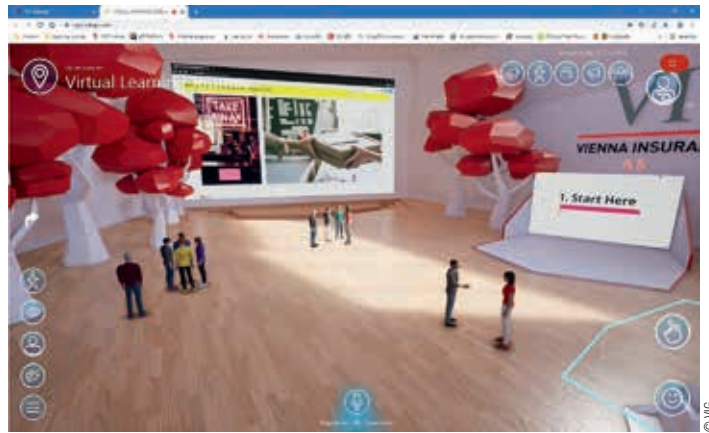
Die **digitale Learning Journey** zum Thema **Innovation & Entrepreneurship** bot den teilnehmenden CEOs und Führungskräften aus der Versicherungsgruppe die Möglichkeit, über den Tellerrand des Tagesgeschäfts zu blicken. Die in einer Metaverse-Umgebung stattfindende Reise wurde gemeinsam mit einer renommierten österreichischen Business School entwickelt. Sie bestand zum einen aus akademischen Impulsen, zum anderen aus virtuellen Besuchen bei innovativen Unternehmen in Stockholm, wo ein großer IT-Cluster Europas angesiedelt ist. Die teilnehmenden VIG-Führungskräfte lernten Best-Practice-Beispiele für das Management von Innovationsprojekten kennen und beschäftigten sich mit der Frage, wie sich Innovation in nachhaltige Geschäftsmodelle übersetzen lässt.

Das **Executive Leadership Program** fand im slowenischen Bled statt und richtete sich an Führungskräfte sowie an Personen in weiteren zentralen Funktionen. Der Fokus wurde insbesondere auf relevante Leadership-Themen wie z. B. Strategie, aktuelle Führungsherausforderungen in einer digital vernetzten Welt sowie die Förderung von authentischen und vertrauensvollen Beziehungen innerhalb der Gruppe gelegt.

Die VIG setzte 2022 außerdem ihre Kooperation mit der digitalen Lernplattform **Masterplan** fort. Gruppenweit können bereits rund 3.000 Mitarbeiter:innen das umfangreiche und vielfältige E-Learning-Angebot nutzen, die Schwerpunkte der VIG liegen dabei auf Digitalisierung, Innovation, Leadership, Diversität und Nachhaltigkeit.

### Networking und Austausch für spezielle Zielgruppen

Mehrere Veranstaltungsreihen bieten speziellen Zielgruppen die Gelegenheit, sich zu vernetzen und über aktuelle



Die digitale Learning Journey zum Thema Innovation & Entrepreneurship fand in einer Metaverse-Umgebung statt.

Entwicklungen auszutauschen. Die Reihe **„Communication matters“** richtet sich an Führungskräfte der VIG Holding und widmete sich 2022 unter anderem den Themen „I care, you care, we care!“, „Generationen-Management in Teams“ und „Change – von Pionieren, Abwarten- den & Kritiker:innen zu Gestaltenden“. In der Reihe **„HR Community matters“** konnten HR-Verantwortliche in allen Gesellschaften vom Vortrag „Sustainability & ESG“ und „Berufsbilder in der Versicherung“ profitieren. **„Expertise matters“** wiederum richtet sich an Expert:innen in der VIG Holding und beleuchtete aktuelle Themen wie zum Beispiel „Zusammenarbeit und Miteinander meets New Work“ oder „Innovation“. Der „En-ROADS Climate Simulation Workshop“ mit Alice Schmidt ist ein Planspiel zum Thema Nachhaltigkeit und wurde für Expert:innen aus der ganzen Gruppe angeboten.

Der **„HR Coffee“** ist das Herzstück in Sachen Kommunikation von VIG Human Resources für alle Beschäftigten der VIG Holding. Die Themen sind vielfältig und decken unterschiedliche Aspekte des Arbeitsalltags ab wie zum Beispiel Life Balance, Resilienz, Zusammenarbeit und Miteinander. Einen speziellen Schwerpunkt stellte 2022 das Thema Nachhaltigkeit dar: ORF-Wetter-Experte Marcus Wadsak gab in einem virtuellen Vortrag Einblick in die Folgen des Klimawandels – gerade auch für

Versicherungsansprüche – und mögliche Gegenstrategien.

Zur weiteren Förderung eines wertschätzenden und produktiven Miteinanders wurden auch 2022 Team Coachings angeboten. Human Resources unterstützte Führungskräfte bei der Planung und Umsetzung der Events.



Das Executive Leadership Program in Bled fördert unter anderem strategisches Denken, Leadership-Skills sowie vertrauensvolle Beziehungen in der VIG.

### Initiativen in den Gruppengesellschaften

Die Gruppengesellschaften haben ebenfalls zahlreiche Angebote, von denen einige beispielhaft herausgegriffen werden: Die kroatische **Wiener Osiguranje** startete ein Entwicklungs- und Mentoringprogramm für Talente und Schlüsselkräfte. Diese erhalten damit die Gelegenheit, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln. Die österreichische **Wiener Städtische** bot ihren Beschäftigten unter dem Motto #gemeinsamwachsen insgesamt 50 Trainingsformate in Präsenz oder online an. Im Zentrum stand jeweils das persönliche und berufliche Wachstum. Für die Bereiche „Gesundes Arbeiten“ und „Mentale Stärke“ wurden (Online-)Trainings und Coachings angeboten. Auf der Führungskräfte-Ebene wurden Impuls-Formate eingeführt, die Themen wie Nachhaltigkeit in Leadership fokussieren.

Die rumänische **Asirom** stellte in ihren Weiterbildungsmaßnahmen das Thema Diversität in den Mittelpunkt, während die ungarische **Union Biztosító** sich unter anderem auf das Thema physische und mentale Gesundheit fokussierte. Die neue Funktion des Talent Development Officers in der tschechischen **VIG Re** hat die Aufgabe, die Wachstumschancen für die gesamte Belegschaft systematisch auszubauen.

Die polnische **Compensa** setzt für Weiterbildungszwecke unter anderem auf eine interne Plattform mit Webinaren, Podcasts, Animationen und kurzen Videos. Außerdem hat sie eine neue E-Learning-Plattform für ihre Mitarbeiter:innen entwickelt. Auch die **BTA Baltic** in Lettland hat eine digitale, interaktive Lernplattform gestartet. Die slowakische **Komunálna** bietet ihrer Belegschaft ein neues Beratungsprogramm zu finanziellen und rechtlichen Fragen.

Die VIG übernahm 2022 mehrere Gesellschaften des Versicherungskonzerns Aegon. VIG Human Resources bot dem HR-Management der betroffenen Gesellschaften ein Onboarding in Form von virtuellen Workshops über die Personalarbeit der Gruppe. Damit wurde der Grundstein für eine produktive Zusammenarbeit gelegt.



© VIG

Nachhaltigkeitsexpertin Alice Schmidt (rechts) führte durch ein Planspiel zum Thema Klimawandel.



© ORF

ORF-Wetter-Experte Marcus Wadsak erklärte in einem virtuellen Vortrag die Folgen des Klimawandels sowie Gegenstrategien.



### Durchschnittliche Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung pro Vollzeitäquivalent nach Geschlecht und Angestelltenkategorien

	2022	2021
<b>Männlich</b>	36,9	32,4
<b>Weiblich</b>	34,4	31,9
<b>Innendienst</b>	25,5	22,1
<b>Außendienst</b>	43,8	40,7
<b>Vorstandsmitglieder</b>	29,1	26,8
<b>Management direkt unter dem Vorstand</b>	32,5	36,8
<b>Angestellte (exkl. Management)</b>	35,5	32,0

### AUS- UND WEITERBILDUNGEN MIT ESG-FOKUS

Die VIG bietet unterschiedliche Aus- und Weiterbildungsformate im Bereich ESG für Mitarbeitende, Expert:innen und Führungskräfte. In den österreichischen Versicherungsgesellschaften besteht ein Teil des verpflichtenden Einführungsprogramms für neue Mitarbeitende aus ESG-Inhalten. Nachhaltigkeitsthemen fließen darüber hinaus auch immer wieder in bestehende HR-Formate ein. Das jährliche ESG-Meeting, bei welchem ESG-Expert:innen aus den VIG-Gruppengesellschaften teilnehmen, beinhaltet Präsentationen zu Entwicklungen im ESG-Bereich mit interaktiven Elementen und fördert den Austausch der VIG ESG-Expert:innen. Fachspezifische ESG-Themen werden auch in anderen gruppenweiten Meetings behandelt, wie etwa beim Treffen 2022 der Asset Manager:innen und Asset Risk Manager:innen. Hier wurde die Bedeutung der Integration von Nachhaltigkeitsthemen in den Investmentprozess hervorgehoben. Der ESG-Workshop des VIG Holding Vorstands legte seinen Schwerpunkt 2022 auf einen Überblick über die regulatorischen Anforderungen sowie die gruppenweite Ambition und Positionierung im Nachhaltigkeitsbereich.

## Solidarität innerhalb der Gruppe

Unmittelbar nach Beginn des Kriegs in der Ukraine begann die VIG, Hilfs- und Unterstützungsaktionen zu organisieren. Die Gruppe ist selbst mit mehreren Gesellschaften – USG, Kniazha, Kniazha Life, VIG Services Ukraine, Ukrainian Assistance Service – im Land aktiv. Um die ukrainischen Kolleg:innen mitsamt ihren Familien gezielt zu unterstützen, richtete das VIG-Management den VIG Family Fund ein, der zur Abdeckung von

mittel- und langfristigen Kriegsschäden dienen soll. Weitere Informationen über die Unterstützungsmaßnahmen der VIG für die Menschen in der Ukraine finden Sie im Kapitel „Gesellschaft“ ab Seite 56.

Informationen zu Spenden für die Unterstützung der Kolleg:innen der türkischen Gesellschaften, die vom Erdbeben betroffen waren, befinden sich auf Seite 68.

## Eine ausgezeichnete Arbeitgeberin

**Zahlreiche Auszeichnungen belegen die attraktiven Arbeitsbedingungen sowie die Qualität des Employer Brandings und Recruitings in der VIG.**

Die VIG hat es 2022 nach zwei Jahren neuerlich in die Liste „**Forbes World's Best Employers**“ geschafft. Das Wirtschaftsmagazin zeichnet damit die 800 besten Arbeitgeber:innen der Welt aus. Grundlage des Rankings ist eine Umfrage unter 150.000 Beschäftigten von Unternehmen und Organisationen.

In einem Ranking der Employer-Branding-Agentur **Universum**, für das österreichische Wirtschaftsstudierende befragt wurden, schaffte es die VIG Holding unter die Top 100. Bei der jährlichen Studie „**Best Recruiters**“ wurde die VIG Holding zum besten Unternehmen der österreichischen Versicherungsbranche gekürt. Zudem kam sie erstmals auf Platz 3 der 500 untersuchten österreichischen Unternehmen. Die umfangreiche Studie bewertet die

Die kontinuierlich hohe Qualität der Personalarbeit von VIG Human Resources führte wieder zu mehreren Auszeichnungen.

Employer-Branding-Aktivitäten und das Recruiting von Unternehmen anhand von rund 250 Kriterien. Laut der Studie „**Leading Employers**“ zählt die VIG Holding zu dem Top-1-Prozent der besten Arbeitgeber:innen Österreichs. Die Metaanalyse untersucht die Qualitäten als Arbeitgeber:in von weltweit 40.000 Unternehmen.

Auf der Bewertungsplattform **Kununu** erhält die VIG Holding 4,2 von 5 möglichen Sternen. Damit gilt sie als „Top Employer“. Die Bewertungen wurden anonym von Mitarbeiter:innen abgegeben. 89% von ihnen würden die VIG Holding als Arbeitgeberin weiterempfehlen.





## #Life Balance und Gesundheitsförderung

# Gesundes Leben

Das Human Resources Management der VIG entwickelt Maßnahmen für eine bessere Life Balance aller Beschäftigten.



Zahlreiche Maßnahmen in der VIG dienen der Gesundheit und dem Wohlbefinden der Belegschaft. Das Konzept der „Life Balance“ gibt die Richtung vor. Der Begriff macht – noch mehr als „Work-Life-Balance“ – deutlich, dass Arbeiten und Leben eng miteinander verbunden und nicht trennbar sind. Auf dieser Basis entwickeln die Gruppengesellschaften Initiativen, die den Bedürfnissen und Präferenzen der lokalen Mitarbeiter:innen entsprechen. Sie fördern sportliche Aktivitäten ebenso wie psychische Gesundheit, unterstützen bei beruflichen und privaten Herausforderungen und erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### Psychische Gesundheit

Das Thema „Mental Health“ hat in vielen Gruppengesellschaften einen hohen Stellenwert. Mitarbeiter:innen erhalten Unterstützung in Form von psychologischer Beratung, Coaching oder Trainingsprogrammen. In der **VIG Holding** können alle Beschäftigten das Employee Assistance Program nutzen. Ein Beratungsteam steht Mitarbeiter:innen sowie allen Personen in deren Haushalt mit Beratung und Coaching zur Verfügung – kostenlos und anonym, zur Vorbeugung und im Notfall. Bei der Beratung kann es beispielsweise um berufliche Veränderungen gehen, aber auch um Ehe-, Partnerschafts- oder Familienberatung oder um Trauerbegleitung. Seit 2021 gibt es zudem eine „Wellbeing-Plattform“, die mit Videos, Podcasts und Artikeln ebenfalls die Life Balance fördern soll.

Auch in den slowakischen Gesellschaften **Komunálna** und **Kooperativa** stehen den Beschäftigten und ihren Angehörigen psychologische Beratung und eine rund um die Uhr besetzte Krisen-Hotline zur Verfügung.

Viele weitere Gesellschaften bieten Seminare, Webinare oder Workshops zu diversen Themen der psychischen Gesundheit und zum Teil individuelle psychologische Beratung an.

### Sportliche Aktivitäten

Zahlreiche Maßnahmen zielen auf körperliche Gesundheit und Wohlbefinden ab. Insbesondere seit der Covid-19-Pandemie spielen diese Aspekte eine noch größere Rolle. Auch hier entwickeln die Gesellschaften eine breite Palette an Initiativen, die auf die jeweiligen Belegschaften maßgeschneidert sind. So hat das Human-Resources-Team der VIG Holding das Programm „Keep Moving“ ins Leben gerufen. Die Mitarbeitenden der Holding können aus mehreren Angeboten für Sport und Mobilität wählen und damit ihre Life Balance aufrechterhalten und fördern. Impulse für gesunde und nachhaltige Sport- und Fortbewegungsmöglichkeiten werden mit

Informationen zu Nachhaltigkeit kombiniert. Neben der Gesundheitsförderung der Mitarbeitenden sollen damit die Bindung der Belegschaft an das Unternehmen sowie das Image der VIG als attraktive Arbeitgeberin gestärkt werden.

Ein Teil von Keep Moving ist die „VIG Bike Aktion“. Die Mitarbeiter:innen der VIG Holding können vier Jahre lang ein Fahrrad oder ein E-Bike zu besonders günstigen Konditionen nutzen. Auch andere Gesellschaften fördern das Radfahren und damit gesunde und nachhaltige Mobilität: Die tschechische **VIG Re** unterstützt jedes Jahr die „Bike to Work“-Initiative und stellt im Büro Duschen und Garderobenkästchen für Radfahrende zur Verfügung. Die Gesellschaft propagiert unter den Mitarbeitenden auch andere nachhaltige Fortbewegungsformen wie Zufußgehen oder die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, unter anderem mit finanziellen



Gesunde Bewegung: Im Rahmen der „VIG Bike Aktion“ können Beschäftigte der VIG Holding günstig ein Fahrrad oder E-Bike nutzen.



Mehrere VIG-Gesellschaften fördern sportliche Aktivitäten wie die Teilnahme an Lauf-Events.

>

Zuschüssen. Die litauische **Compensa Nichtleben** bietet Fahrradständer und wirbt für autofreie Tage. Die Belegschaft der deutschen **InterRisk** kann Job-Bikes leasen.

### Laufen, Rudern, Fitnesscenter

Mehrere Gesellschaften beteiligen sich an Lauf-Events. Die **VIG Holding** vergibt – nachhaltig produzierte – Sportshirts an Mitarbeitende und fördert die Teilnahme am Vienna City Marathon, dem Business Run und dem Pride Run. Die österreichische **Wiener Städtische** hat eine Laufchallenge für Mitarbeiter:innen ins Leben gerufen, um so viele Kilometer wie möglich zu sammeln. Gelaufen wurde nicht nur für die Fitness, sondern auch für die Umwelt: Pro Teilnehmer:in spendete das Unternehmen 25 Euro an den Verein „Regenwald der Österreicher“. Dank des sportlichen Engagements der Mitarbeiter:innen wurden 338 Bäume gepflanzt und 3.380 m<sup>2</sup> Fläche im „Regenwald der Österreicher“ freigekauft.

Die polnische **InterRisk** organisiert jährlich einen Charity-Run. 2022 beteiligten sich über 700 Beschäftigte der InterRisk und anderer polnischer VIG-Gesellschaften sowie Geschäftspartner:innen an der Aktion. Dabei wurden beinahe EUR 16.000 an Spenden gesammelt. Diese gingen an Hilfsorganisationen, welche sich unter anderem um krebserkrankte Kinder, Personen mit psychischen Erkrankungen oder Menschen mit Behinderungen kümmern.

Die Beschäftigten der kroatischen **Wiener Osiguranje** nahmen ebenfalls an mehreren Lauf-Events teil, ebenso wie an einer Ruderregatta speziell für Versicherungsunternehmen. Die sportliche Aktivität in Fitnesscentern wird etwa von der **VIG Holding**, der kroatischen **Wiener Osiguranje** und der bulgarischen **Bulstrad Leben** finanziell unterstützt. Bei der rumänischen **Asirom** kann die Belegschaft an wöchentlichen Pilates-Stunden teilnehmen. Die österreichische **Wiener Städtische** hilft mit einer Fitness-Video-Serie dabei, auch im Homeoffice fit zu bleiben.

### Freie Tage für besondere Anlässe

Die Mitarbeitenden in einigen Gesellschaften können zusätzliche freie Tage in Anspruch nehmen – in der lettischen **BTA Baltic** etwa am eigenen Geburtstag, am ersten Schultag des eigenen Kindes oder auch fürs Blutspenden. Die tschechischen Gesellschaften **Kooperativa** und **ČPP** gewähren ihrer Belegschaft generell fünf zusätzliche freie Tage im Jahr. In der Kooperativa erhalten alleinerziehende Elternteile darüber hinaus einen Bonus-Urlaubstag pro Quartal, und auch die Mitarbeiter:innen der rumänischen **Asirom** erhalten einen freien Tag an ihrem Geburtstag.



## Arbeit und Familie in Balance

### VIG-Gesellschaften beweisen familienfreundliches Engagement. In Wien unterstützt ein Kinder-Camp die berufstätigen Eltern bei der Sommerplanung.

Die beruflichen Anforderungen einerseits und die familiären andererseits sind nicht immer leicht zu vereinbaren. VIG-Gesellschaften wie die österreichische **Wiener Städtische** und **Donau Versicherung** sehen es als ihre Aufgabe, hier zu einem Gleichgewicht beizutragen. Beide tragen bereits seit Jahren das Gütesiegel „berufundfamilie“, das ihr familienfreundliches Engagement bestätigt.

Nach dem erfolgreichen Re-Audit der **Wiener Städtischen** Ende 2021 erfolgte im März 2022 ihre erneute Auszeichnung als „familienfreundlicher Arbeitgeber“. Die Gesellschaft hat sich auch für die Zukunft ambitionierte Ziele gesetzt. So sind etwa Maßnahmen für Lehrlinge und junge Beschäftigte oder Angebote bei der Rückkehr aus der Karenz geplant. Im Herbst 2022 startete „FRIDA“, eine unternehmensweite Plattform zur Information und Vernetzung interessierter Frauen (mehr Information auf Seite 52).

Kinderbetreuung während der Sommerferien bietet das „Wiener Städtische City Summer Camp“. Die 7- bis 14-jährigen Kinder von Mitarbeiter:innen der **VIG Holding**, **Wiener Städtischen** und **Donau Versicherung** widmeten sich im Sommer 2022 zwei Wochen lang dem Thema „Naturwissenschaft, Technik und Abenteuer“ – Science-Show und Weltraum-Trainingscamp inklusive.



Die VIG Holding lud im Sommer 2022 karentzierte Kolleg:innen zu einem Treffen ein.





Die polnische InterRisk organisiert jedes Jahr einen Charity Run.

© InterRisk Polen



# 86,9 %

der Mitarbeiter:innen profitieren von flexiblen Arbeitszeitmodellen, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen.

Die Krankenstandstage pro Mitarbeiter:in lagen 2022 im Durchschnitt bei

# 7,6 Tagen.\*

(2021: 6,8; 2020: 7,0; 2019: 6,9)

\* Die Anzahl der Krankenstandstage ist nur bedingt aussagekräftig für den berufsbedingten Gesundheitszustand von Mitarbeitenden in einem internationalen Dienstleistungsunternehmen. Zum Beispiel können hohe durchschnittliche Krankenstandstage in einem Unternehmen aus wenigen, aber lang dauernden Krankenständen resultieren. Andererseits hängt die Erfassung von Krankenständen auch mit den lokalen Sozialgesetzen zusammen, zum Beispiel damit, ob für Krankenstände sofort ein Lohnausgleich erfolgt. In Österreich wurden Arbeitsunfähigkeiten aufgrund von Corona-Erkrankungen entsprechend der Gesetzeslage nicht als „Krankenstand“, sondern als „Absonderung nach dem Epidemiegesetz“ erfasst. Diese Tage sind in der Statistik der Krankenstandstage daher nicht enthalten.

## Verbreitung von Gesundheitsprogrammen in den VIG-Versicherungsgesellschaften:

### Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung

**88,4 %** (2021: 85,4 %, 2020: 85,7 %, 2019: 88,6 %, 2018: 88,6 %, 2017: 78,6 %)

### Burn-out-Prävention

**81,4 %** (2021: 68,3 %, 2020: 76,2 %, 2019: 72,7 %, 2018: 63,6 %, 2017: 61,9 %)

### Gesundheitsvorsorge

**81,4 %** (2021: 73,2 %, 2020: 71,4 %, 2019: 72,2 %, 2018: 75,0 %, 2017: 73,8 %)

### Gesundheitsberatung

**67,4 %** (2021: 68,3 %, 2020: 69,0 %, 2019: 63,6 %, 2018: 65,9 %, 2017: 66,7 %)

### Physiotherapie

**27,9 %** (2021: 24,4 %, 2020: 21,4 %, 2019: 22,7 %, 2018: 20,5 %, 2017: 28,6 %)

Der Anteil der Verbreitung der oben genannten Programme bezieht sich auf die konsolidierten Versicherungsgesellschaften. Der Prozentsatz der Mitarbeitenden, die von den Programmen profitieren, ist jedoch in der Regel höher, da die Programme vermehrt in größeren Gesellschaften angeboten werden. Beispielsweise wird Gesundheitsberatung in 67,4 % der Gesellschaften angeboten, diese Gesellschaften beschäftigen 75,9 % der Mitarbeitenden.

## Unterstützung während der Karenz

Die VIG Holding bietet vor und während der Karenz professionelles, anonymes Coaching für Eltern, um sich auf die neue Rolle, Vereinbarkeitsthemen und weitere Herausforderungen vorzubereiten. Im Sommer 2022 organisierte das Human-Resources-Team zudem ein Treffen für Karenzierte, damit die Mütter und Väter auch während der Karenz mit dem Unternehmen in Kontakt bleiben und allfällige Fragen klären können. Auch die tschechische **Kooperativa** engagiert sich für karenzierte Eltern: Seit 2021 gibt es eine geschlossene Facebook-Gruppe, um Informationen auszutauschen.

Illustration: Shutterstock/Egger & Lerch



© VIG

Mitarbeiter:innen

## Unterschiede wertschätzen und nutzen

**Vielfalt ist einer der Grundwerte der VIG. Die gruppenweit gültige Diversitätsstrategie erlaubt es den Gesellschaften, unterschiedliche Schwerpunkte zu wählen.**



Diversitätsmanagement bedeutet in der VIG die aufrichtige Wertschätzung, den offenen Umgang und das bewusste Nutzen von Vielfalt. Unter Diversität werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede verstanden, die es in den unterschiedlichen Gesellschaften und Märkten der VIG, bei ihren Mitarbeiter:innen, Partner:innen und Kund:innen gibt. Seit 2017 gibt es in der VIG Holding eine eigene Diversitätsbeauftragte. Die Diversitätsstrategie ist gruppenweit gültig und bietet Raum für eine flexible Umsetzung: Die Gesellschaften sind verpflichtet, ein Diversity-Konzept zu erstellen, können dabei jedoch – je nach lokalen Voraussetzungen und Bedürfnissen – die inhaltlichen Schwerpunkte selbst wählen. Das Human-Resources-Team der **VIG Holding** hat ein Best-Practice-Book erstellt, das Maßnahmen und Projekte aus dem Diversitätsmanagement der Gesellschaften vorstellt und damit die Vielfalt des gruppenweiten Engagements für Diversität zeigt. Es dient als Inspirationsquelle, die den internen Austausch und das gegenseitige Lernen fördert.

### **LGBTQIA+: stolz auf die Buntheit**

In der **VIG Holding** liegt der Fokus auf den Themen Geschlecht, Generationen und Internationalität. Die Holding sowie die österreichischen Gesellschaften **Wiener Städtische** und **Donau Versicherung** zeigen ihre Unterstützung für die LGBTQIA+ Community mit mehreren Maßnahmen. In den Jahren 2021 und 2022 führten sie eine „virtuelle Pride“ durch: eine Kampagne im Intranet und in Social-Media-Kanälen, unter anderem mit Videos, Statements und Berichten über die Teilnahme an Veranstaltungen wie beispielsweise einem Pride Picknick und dem Pride Run, einem

Wiener Lauf-Event, das ein Zeichen für Akzeptanz setzt. Außerdem wurden die Unternehmensgebäude mit Regenbogenfarben geschmückt.

Seit Oktober 2019 gibt es eine unternehmensinterne Ansprechperson für die LGBTQIA+ Community. Das Netzwerk „all colours“ bietet allen LGBTQIA+ Mitarbeitenden und Unterstützenden eine Plattform für Vernetzung und Austausch. Zu den Projekten zählt auch ein regelmäßiger (virtueller) Stammtisch. Im Oktober 2022 ging dieser Stammtisch unter dem Motto „all colours goes CEE“ erstmals über die Grenzen der österreichischen Unternehmen hinaus und öffnete seine Türen für Kolleg:innen und Freund:innen aus Zentral- und Osteuropa.

### **Leitfaden für inklusive Sprache**

Sprache formt unser Denken. Die Reflexion von Formulierungen und Schreibweisen kann dabei helfen, unbewusste Vorurteile abzubauen. Die **VIG Holding** hat daher einen Leitfaden für inklusive und wertschätzende Sprache erstellt. Er gibt zahlreiche Empfehlungen für eine positive Kommunikation, die Zusammenhalt und Verständnis im Unternehmen verbessert und Vielfalt auch auf der sprachlichen Ebene sichtbar macht.

### **Vielfältige Möglichkeiten**

Unabhängig von Alter, Geschlecht, Ausbildung, Berufserfahrung ... – in der VIG gibt es Job- und Weiterbildungsmöglichkeiten für unterschiedlichste Personengruppen. Ziel ist es, die individuellen Talente der Mitarbeiter:innen zu entdecken, ihre Stärken zu fördern und ihnen langfristige Entwicklungsperspektiven zu bieten.

### **Unterstützung für Frauen**

Die österreichische **Wiener Städtische** hat im März 2022 das Frauennetzwerk „FRiDA“ ins Leben gerufen, das der Vernetzung und dem beruflichen Austausch dient und auch Kolleg:innen aus der Donau Versicherung offensteht. Geplant sind unter anderem Walk-&-Talk-Formate zu Führungs- und Karrierethemen, Expert:innen-Vorträge und Vernetzungstreffen. Teile des Angebots richten sich auch an Männer. Bereits abgeschlossen ist eine große Umfrage, an der rund 1.000 Mitarbeiter:innen teilgenommen haben. Auf Basis der Ergebnisse werden bereits einige Maßnahmen umgesetzt wie etwa eine Anlaufstelle für Karrierefragen oder ein einheitlicher Karenzprozess im Außendienst.

Auch die tschechische **Kooperativa** setzt auf Frauenförderung. Der unternehmensinterne „Club of Female Managers“ mit über 100 Mitgliedern weitete 2022 seine Vernetzungs- und Mentoringaktivitäten aus. Die georgische **GPI Holding** bietet ihrer Belegschaft großzügige Karenzregeln und bemüht sich unter anderem im Bereich Verkauf, verstärkt Frauen im mittleren Alter einzustellen. Im Bereich IT sind bereits 50 % der Beschäftigten weiblich.

### **Vielfältige Generationen**

Die moldauische **Donaris** hat ein Mentoring-Programm aufgesetzt, damit ältere und jüngere Beschäftigte voneinander lernen können. Der Know-how-Transfer hilft, neue Aufgaben zu übernehmen. Außerdem wird damit die Kommunikation zwischen unterschiedlichen Abteilungen verbessert. Die georgische **IRAO** verbessert mit Workshops sowie Maßnahmen der internen



Die österreichischen Gesellschaften Wiener Städtische und Donau Versicherung unterstützen mit mehreren Maßnahmen die LGBTQIA+ Community.



© Christina Ivanek

Kommunikation das Wissen über andere Generationen im Unternehmen und erhöht damit das gegenseitige Verständnis.

### Barrierefreie Zusammenarbeit

In der Wiener Städtischen werden rund 80 Menschen mit Behinderung in den unterschiedlichsten Bereichen beschäftigt – etwa im Vertrieb, als Sachbearbeiter:innen in den Versicherungssparten oder in Servicebereichen. Inklusion ist kein bloßes Lippenbekenntnis – Kooperationen mit MyAbility oder der Essl Stiftung dienen dem Ziel, die Arbeitsbedingungen für Menschen mit Behinderungen laufend zu optimieren und Erfolgsbeispiele für barrierefreie Zusammenarbeit vor den Vorhang zu holen.



© Christina Ivanek

## ZIELE DER HUMAN-RESOURCES-STRATEGIE

### DIE ZIELE ...

- die Gruppe wird als diverse, innovative, lernende Organisation wahrgenommen
- die Führungskräfte sorgen für ein positives Arbeitsumfeld und unterstützen die Beschäftigten bei Herausforderungen der Zukunft
- die Feedback-Kultur wird gestärkt

### ... WERDEN ERREICHT DURCH ...

- strategische HR-Partnerschaften
- ein nachhaltiges, wertegetriebenes Arbeitsumfeld
- Führungskräfte und Mitarbeitende, die fit für die Zukunft sind

## ARBEITEN UNTER BESTEN BEDINGUNGEN

Die Gruppe respektiert und unterstützt auch in ihrer Personalarbeit den Schutz der internationalen Menschenrechte. Zwangsarbeit oder Kinderarbeit kommen selbstverständlich in keinem Unternehmen der Gruppe vor. Diskriminierung wird nicht toleriert. Die Gruppe achtet die Rechte der Arbeitnehmer:innen wie Vereinigungsfreiheit, Kollektivvertragsverhandlungen und die Wahl von Vertretungen. Tarifvertragsergebnisse werden anerkannt und die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen in den jeweiligen Ländern befolgt. Die Beschäftigten und ihre Vertretungen werden regelmäßig über wesentliche unternehmerische Entscheidungen informiert.

## FAIR UND LEISTUNGSORIENTIERT: DIE VERGÜTUNG

Mit der Vergütung sollen in einem kompetitiven Umfeld talentierte, erfahrene und fähige Mitarbeitende gefunden und gebunden werden. Enthält die Vergütung auch variable Bestandteile und existiert nach nationalem Recht oder Kollektivvertrag kein Mindestlohn, muss die feste Vergütung ausreichend hoch bemessen sein, damit die Beschäftigten nicht zu stark von der variablen Vergütung abhängig sind. Über die Vergütung hinaus bieten die Gesellschaften vielfältige – je nach Gesellschaft unterschiedliche – Zusatzleistungen an, darunter z. B. Kinderbetreuung, Gesundheitsangebote oder flexible Arbeitszeiten.



## Signale der Diversität

Die VIG wird weiterhin in der Liste „Diversity Leaders“ geführt, welche von „Financial Times“ und Statista erstellt wird. Diese Auszeichnung ist Unternehmen vorbehalten, die besondere Leistungen im Bereich Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz vorzuweisen haben.

Die VIG Holding wurde als „Diversity All Star“ ausgezeichnet und zählt seit nunmehr fünf Jahren zu den Top-Unternehmen des BCG Gender Diversity Index in Österreich.

Das Wiener Städtische Netzwerk für die LGBTQIA+ Community „all colours“ wurde für den **European Diversity Award** nominiert und schaffte es in die engere Auswahl.

Die Donau Versicherung ist seit Mai 2022 **Pride Biz Ally**. Die Partnerschaft mit Pride Biz Austria, einem Verein zur Förderung der Inklusion von sexueller Diversität in Wirtschaft und Arbeitswelt, dient der Vernetzung sowie der Positionierung als attraktive Arbeitgeberin. Die Wiener Städtische ist bereits seit vielen Jahren Pride Biz Ally.

## Diversitätskennzahlen

### Gruppenweite Nationalitäten

# 21 Nationalitäten in Vorstandsgremien

(2021: 22, 2020: 21, 2019: 21, 2018: 22, 2017: 22)

# 18 Nationalitäten in Aufsichtsräten

(2021: 19, 2020: 19, 2019: 19, 2018: 20, 2017: 21)

### Prozentsatz der Angestellten und Personen in Kontrollorganen nach Geschlecht und Altersgruppe

	Aufsichtsratsmitglieder		Vorstandsmitglieder		Management direkt unter dem Vorstand		Angestellte exkl. Management		Außendienst		Innendienst	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Männlich</b>	76,9%	75,9%	74,8%	74,6%	55,4%	56,9%	35,4%	35,7%	36,2%	36,6%	36,3%	36,4%
<b>Weiblich</b>	23,1%	24,1%	25,2%	25,4%	44,6%	43,1%	64,6%	64,3%	63,8%	63,4%	63,7%	63,6%
<b>unter 30 Jahre</b>	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	1,4%	19,1%	17,4%	20,8%	17,2%	15,7%	16,5%
<b>30 bis 50 Jahre</b>	28,0%	27,0%	53,1%	57,7%	71,3%	68,7%	55,7%	56,7%	51,9%	53,8%	61,0%	60,9%
<b>über 50 Jahre</b>	72,0%	73,0%	46,9%	42,3%	27,1%	29,9%	25,3%	25,8%	27,3%	29,0%	23,3%	22,6%

Die oben dargestellten Kennzahlen geben Auskunft über die Geschlechterverteilung, die Nationalitäten sowie die Altersverteilung unter den Angestellten und in den Kontrollorganen der vollkonsolidierten VIG-Versicherungsgesellschaften (Basis: Headcount). Rund ein Viertel der Vorstands- und Auf-

sichtsratsmitglieder waren per Ende 2022 Frauen. In der Managementebene direkt unter dem Vorstand waren rund 45 % der Führungskräfte weiblich. In den Vorstandsgremien waren 21 verschiedene Nationalitäten vertreten, in den Aufsichtsräten 18 Nationalitäten (Basis: Staatsbürger-

schaften). Die Gruppe ist zwar in 30 Ländern tätig, allerdings sind die Gesellschaften zweier Länder nicht konsolidiert und daher nicht enthalten. In weiteren sieben Ländern ist die Gruppe mit Zweigniederlassungen vertreten. Dort gibt es weder ein Vorstandsnor noch ein Aufsichtsratsgremium.

## Gesamtanzahl der Angestellten nach Geschlecht und Region

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die Gesamtanzahl der Angestellten nach Ländern und verschiedenen Kategorien. Der Anstieg der Mitarbeiter:innen ist zurückzuführen auf die neu in den Scope aufgenommenen Gesellschaften. Die VIG ist weiterhin eine stabile und zuverlässige Arbeitgeberin.

	Männlich		Weiblich	
	2022	2021	2022	2021
<b>Österreich</b>	<b>3.015</b>	3.026	<b>2.402</b>	2.377
<b>Tschechische Republik</b>	<b>1.538</b>	1.499	<b>3.837</b>	3.755
<b>Polen</b>	<b>1.105</b>	1.079	<b>1.822</b>	1.763
<b>Erweiterte CEE<sup>1</sup></b>	<b>3.983</b>	3.669	<b>8.865</b>	8.268
<b>Spezialmärkte<sup>2</sup></b>	<b>1.077</b>	493	<b>2.035</b>	892
<b>Gruppenfunktionen<sup>3</sup></b>	<b>201</b>	198	<b>271</b>	262
<b>Gesamt<sup>4</sup></b>	<b>10.919</b>	9.964	<b>19.232</b>	17.317

## Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag, Geschlecht und Region

	Unbefristete Verträge				Befristete Verträge				Auszubildende, Trainees <sup>5</sup>			
	Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Österreich</b>	<b>2.849</b>	2.924	<b>2.179</b>	2.254	<b>0</b>	1	<b>4</b>	4	<b>166</b>	101	<b>219</b>	119
<b>Tschechische Republik</b>	<b>1.386</b>	1.321	<b>3.325</b>	3.276	<b>152</b>	176	<b>510</b>	476	<b>0</b>	2	<b>2</b>	3
<b>Polen</b>	<b>971</b>	977	<b>1.582</b>	1.546	<b>134</b>	102	<b>240</b>	217	<b>0</b>	0	<b>0</b>	0
<b>Erweiterte CEE<sup>1</sup></b>	<b>3.814</b>	3.496	<b>8.468</b>	7.858	<b>168</b>	171	<b>397</b>	407	<b>1</b>	2	<b>0</b>	3
<b>Spezialmärkte<sup>2</sup></b>	<b>1.066</b>	486	<b>2.018</b>	853	<b>8</b>	5	<b>11</b>	33	<b>3</b>	2	<b>6</b>	6
<b>Gruppenfunktionen<sup>3</sup></b>	<b>192</b>	193	<b>262</b>	254	<b>4</b>	3	<b>3</b>	3	<b>5</b>	2	<b>6</b>	5
<b>Gesamt<sup>4</sup></b>	<b>10.278</b>	9.397	<b>17.834</b>	16.041	<b>466</b>	458	<b>1.165</b>	1.140	<b>175</b>	109	<b>233</b>	136

## Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht und Region

	Vollzeit-Beschäftigte				Teilzeit-Beschäftigte				Sonstige Beschäftigte <sup>6</sup>			
	Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich		Männlich		Weiblich	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
<b>Österreich</b>	<b>2.847</b>	2.858	<b>1.598</b>	1.592	<b>143</b>	132	<b>656</b>	630	<b>25</b>	36	<b>148</b>	155
<b>Tschechische Republik</b>	<b>1.505</b>	1.471	<b>3.272</b>	3.208	<b>30</b>	25	<b>176</b>	156	<b>3</b>	3	<b>389</b>	391
<b>Polen</b>	<b>628</b>	616	<b>1.437</b>	1.387	<b>473</b>	461	<b>299</b>	301	<b>4</b>	2	<b>86</b>	75
<b>Erweiterte CEE<sup>1</sup></b>	<b>3.479</b>	3.181	<b>7.553</b>	7.142	<b>477</b>	476	<b>918</b>	834	<b>27</b>	12	<b>394</b>	292
<b>Spezialmärkte<sup>2</sup></b>	<b>1.077</b>	488	<b>2.007</b>	832	<b>0</b>	5	<b>26</b>	57	<b>0</b>	0	<b>2</b>	3
<b>Gruppenfunktionen<sup>3</sup></b>	<b>187</b>	191	<b>200</b>	184	<b>14</b>	6	<b>51</b>	56	<b>0</b>	1	<b>20</b>	22
<b>Gesamt<sup>4</sup></b>	<b>9.723</b>	8.805	<b>16.067</b>	14.345	<b>1.137</b>	1.105	<b>2.126</b>	2.034	<b>59</b>	54	<b>1.039</b>	938

<sup>1</sup> Erweiterte CEE: Albanien inkl. Kosovo, Baltikum, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Moldau, Nordmazedonien, Rumänien, Serbien, Slowakei, Ukraine, Ungarn

<sup>2</sup> Spezialmärkte: Deutschland, Georgien, Liechtenstein, Türkei

<sup>3</sup> Gruppenfunktionen: VIG Holding, VIG Re, Wiener Re

<sup>4</sup> Vollkonsolidierte Versicherungsgesellschaften, Headcount

<sup>5</sup> Verträge von auszubildenden Mitarbeiter:innen (Lehrlinge, Werkstudent:innen, Trainees etc.); exkl. Aushilfen

<sup>6</sup> Karenzierte und freigestellte Mitarbeiter:innen (Elternkarenz, Präsenzdienst etc.)

# #04

# GESELLSCHAFT



## # Frieden & Solidarität

## Solidarität mit der Ukraine

**Das Management und die Belegschaft der VIG unterstützen ihre ukrainischen Kolleg:innen und deren Angehörige nach besten Kräften.**

Seit dem ersten Tag des russischen Angriffs auf die Ukraine zeigt die VIG ihre Solidarität mit den betroffenen Menschen. Sie ist selbst mit mehreren Gesellschaften im Land vertreten: USG, Kniazha, Kniazha Life, VIG Services Ukraine und Ukrainian Assistance Service. Der Schutz der Mitarbeiter:innen und ihrer Familien war das oberste Ziel der Unterstützungsmaßnahmen. Unmittelbar nach Beginn der kriegerischen Handlungen wurde ein Team gebildet, um die Hilfsaktionen der Gesellschaften mit den ukrainischen Kolleg:innen zu koordinieren. „Wir haben innerhalb der VIG-Familie sofort deutlich gemacht: ‚Wir stehen zu euch‘“, sagt Harald Riener, der als VIG-Vorstandsmitglied für die Ukraine, Polen und das Baltikum verantwortlich ist.

### Unterstützung in Polen ...

Hilfe für die ukrainischen Kolleg:innen kam aus mehreren VIG-Gesellschaften und setzte auf unterschiedlichen Ebenen an. Die polnische **Compensa** konnte sehr rasch circa 80 kleine Wohnungen und ein

Shuttle-Service von der ukrainisch-polnischen Grenze organisieren. Bereits einen Tag nach Kriegsausbruch kamen die ersten aus der Ukraine flüchtenden Menschen – vor allem Frauen und ihre Kinder – in Warschau an und konnten in den Wohnungen untergebracht werden.

In den polnischen Gesellschaften – **Compensa Leben** und **Nicht-Leben**, **InterRisk**, **Vienna Life**, **Wiener TU** – engagierten sich über 100 Menschen freiwillig, um Geflüchtete aus der Ukraine zu unterstützen. Einige boten in der eigenen Wohnung Unterkunft, andere fungierten als „Buddies“, um im Alltag zu helfen – sei es mit der Sprache, bei der Jobsuche oder anderen Fragen. Darüber hinaus wurden Kleidung, Lebensmittel, Hygieneartikel und Spielzeug gesammelt. Kindergartenplätze wurden ebenso organisiert wie dringend notwendige Medikamente, etwa für an Diabetes Erkrankte. Eine eigene Hotline von Global Assistance Poland bot Informationen über rechtliche Angelegenheiten, medizini-

sche Hilfe oder Fragen des Schulbesuchs. Die polnische **Compensa** entwickelte ein viermonatiges Traineeship für ukrainische Kolleg:innen und konnte bereits drei von ihnen fix im Unternehmen anstellen. Beschäftigte der polnischen **Vienna Life** unterstützten die Happy Kids Foundation, die sich um mehr als 600 aus Kriegsgebieten evakuierte Kinder kümmert. Weitere Hilfsaktionen beinhalteten unter anderem die Realisierung von Sprachkursen.

### ... in der Tschechischen Republik ...

Die tschechischen VIG-Gesellschaften **Kooperativa**, **VIG Re** und **ČPP** halfen ebenfalls mit Unterkünften, Transportmöglichkeiten und diversen Gütern des täglichen Bedarfs. Die **Kooperativa** stellte zwei Personen ein, um geflüchteten Menschen aus der Ukraine unter anderem bei Visa-Angelegenheiten oder mit Übersetzungsdiensten zu unterstützen. In weiterer Folge richtete sich das Bemühen darauf, den betroffenen Personen die Integration in das neue Umfeld zu erleichtern – etwa mit





© Vienna Life Polen  
1



© Vienna Life Polen  
2



© InterRisk Polen  
3



© Kooperativa (Tschechische Republik)  
4



© VIG  
5

Sprachkursen, Betreuung für die Kinder, einem Mentoring-Programm oder Aus- und Fortbildungsangeboten. In Anerkennung der zahlreichen Aktivitäten wurde der Kooperativa die Auszeichnung „Top Responsible Company“ verliehen.

### ... und in der gesamten VIG-Familie

In Österreich haben **Wiener Städtische**, **Donau Versicherung** und **VIG Holding** Wohnungen aus ihrem Immobilienportfolio für ukrainische Kolleg:innen und ihre Angehörigen zur Verfügung gestellt. Dazu kamen Sachspenden. Freiwillige halfen beim Transport oder beim Aufstellen der Möbel sowie bei organisatorischen oder persönlichen Fragen. Gesellschaften wie die bulgarische **Bulstrad Leben**, die rumänische **Omniasig** oder die baltischen Gesellschaften **BTA Baltic**, **Compensa Life** und **Compensa Nichtleben** steuerten ebenfalls zahlreiche Hilfsinitiativen bei. „Ich habe großen Respekt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in so vielen VIG-Gesellschaften freiwillig einbringen und

mit hoher Solidarität unseren ukrainischen Kolleginnen und Kollegen helfen, wie es eben in einer Familie üblich ist“, sagt VIG-Vorstandsmitglied Riener. „Ebenso wie mich die Kolleginnen und Kollegen in der Ukraine beeindruckt, die in dieser schwierigen Zeit und trotz enormer Einschränkungen und Belastungen unglaubliche Stärke zeigen.“

### VIG Family Fund

Zusätzlich zu den zahlreichen Maßnahmen der Ersthilfe richtete das VIG-Management den VIG Family Fund ein. Die Grunddotierung von EUR 5 Mio. wurde durch weitere Beiträge aus den Gruppengesellschaften sowie direkt von Beschäftigten noch auf rund EUR 7 Mio. erhöht. Der Fonds soll einen Teil der mittel- und langfristigen Kriegsschäden abdecken und die direkt betroffenen Familien der ukrainischen Gesellschaften beim Wiederaufbau unterstützen.

- 1 + 2 In Polen hat die Vienna Life eine Veranstaltung für ukrainische Kinder aus Waisenhäusern organisiert.
- 3 Mitarbeitende der polnischen InterRisk sammelten Medikamente, Kleidung und dringend benötigte Artikel für die vom Krieg in der Ukraine betroffenen Menschen.
- 4 Mitarbeitende der tschechischen Kooperativa gaben Kolleg:innen aus der Ukraine Tschechisch-Unterricht.
- 5 Mitarbeitende der VIG Holding, Wiener Städtischen und Donau Versicherung sammelten Sachspenden.

## Vorurteile über Bord werfen

Die VIG Holding sponsert das Segel- und Friedensprojekt „mirno more“ für benachteiligte Kinder und Jugendliche.



© Friedensflotte mirno more

Auf den Segelschiffen oder während der Projektwoche der „Friedensflotte mirno more“ finden Kinder und Jugendliche neue Freunde.

„mirno more“ ist kroatisch für „friedliches Meer“ – und zugleich Name des weltweit größten sozialpädagogischen Segelprojekts für benachteiligte Kinder und Jugendliche. Zu Beginn der Jugoslawienkrise 1992 ins Leben gerufen, will die Friedensflotte Vorurteile über Bord werfen und stattdessen Freundschaft und friedlichem Miteinander Rückenwind verleihen. Im Jahr 2022 nahmen 800 Personen und 90 Schiffe an der Segelwoche vor der kroatischen Küste teil. Die VIG Holding sponserte das Friedensprojekt erneut.



© Archiv Gustav Mahler Jugendorchester

## Noten statt Grenzen

Das Gustav Mahler Jugendorchester hatte 2022 gleich mehrere Auftritte bei den Salzburger Festspielen.

Das Gustav Mahler Jugendorchester (GMJO) in Wien gilt als das weltweit führende Jugendorchester. Es fördert nicht nur den musikalischen Nachwuchs, sondern das gemeinsame Musizieren über Grenzen hinweg. Seit 1992 ist es für Musiker:innen von der prestigeträchtigen Einladung der Salzburger Festspiele geprägt, beim Eröffnungskonzert sowie bei einer szenischen Opernproduktion mitzuwirken. Die VIG Holding unterstützt das Orchester seit vielen Jahren.

## Bilder des Friedens

Die VIG Holding ist eine der Hauptpartner:innen des Global Peace Photo Award, der das Gute im Menschen feiert und fördert.

Die Ereignisse in der Ukraine führen vor Augen, wie wertvoll ein friedliches Zusammenleben ist. Die VIG setzt sich daher laufend dafür ein, Frieden zu ermöglichen und zu erhalten. „Menschen und Unternehmen brauchen gleichermaßen ein friedliches Umfeld. Nur so können sich Menschen frei entfalten und Unternehmen langfristig planen und gut wirtschaften“, sagt Vorstandsvorsitzende Elisabeth Stadler. Seit 2022 ist die VIG Holding eine der Hauptpartner:innen des Global Peace Photo Award. Bereits in den Jahren davor hatte sie den Spezialpreis für das Kinderfriedensbild des Jahres gefördert. Der internationale Fotowettbewerb kürt Bilder, die ein friedvolles Miteinander zum Ausdruck bringen. Damit gibt er Hoffnung und ehrt pazifistisches Bemühen – in einer Welt, in der viele Darstellungen in den Medien von roher Brutalität zeugen, von Hass und Zerstörung statt von Empathie und Fürsorge. Mit Ausstellungen im öffentlichen Raum soll die Botschaft des

Friedens zu möglichst vielen Menschen gelangen. Im Jahr 2022 unterstützte die VIG Holding daher auch eine Präsentation der Friedensbilder im slowenischen Celje, die über 140.000 Besucher:innen anzog.

Der Global Peace Photo Award wurde von den Friedensnobelpreisträgern des Jahres 1911 Alfred Fried und Tobias Asser inspiriert. Er wird seit 2013 verliehen und neben der VIG Holding unter anderem von der World Press Photo Foundation, der UNESCO und dem österreichischen Parlament unterstützt. 15.000 Bilder aus 115 Ländern wurden 2022 eingereicht.



© Sourav Das

Das Siegerfoto 2022 „A small yet great victory over the pandemic“ des Fotografen Sourav Das zeigt die Initiative eines indischen Lehrers, der während der Covid-19-Pandemie den Unterricht ins Freie verlegte und so das Recht auf Bildung weiter gewährleistete.



© Parlamentsdirektion/ Johannes Zinner

Die Preisträger:innen mit der Jury, Nobelpreisträger Alexander Cherkasov und VIG-CEO Elisabeth Stadler.





Das GMJO steht für gemeinsames Musizieren.

## Applaus für besonderes Engagement

**Der „Günter Geyer Preis für soziales Bewusstsein“ erhöhte 2022 sein Preisgeld, um noch mehr soziale Projekte von VIG-Gesellschaften unterstützen zu können.**

Der Wiener Städtische Versicherungsverein zeichnet jährlich VIG-Gesellschaften aus, die sich durch besonderes soziales Engagement hervorheben. Aufgrund der vielen beeindruckenden Einreichungen zum „Günter Geyer Preis für soziales Bewusstsein“ hat der Vorstand für das Jahr 2022 beschlossen, neben den drei Hauptpreisen drei zusätzliche Würdigungspreise zu vergeben. Das für soziale Projekte zweckgewidmete Preisgeld wurde erstmals von EUR 100.000 auf EUR 130.000 erhöht.

Der erste Platz des Günter Geyer Preis für soziales Bewusstsein ging an die tschechische **Kooperativa** für ihre Zusammenarbeit mit der gemeinnützigen Organisation Nevypust' duši, die sich mit psychischer Gesundheit beschäftigt. Der Schwerpunkt der Zusammenarbeit liegt auf der Prävention, der Einbeziehung des Themas psychische Gesundheit in den Schulunterricht und der öffentlichen Aufklärung. Die rumänische **BCR Leben** sicherte sich den zweiten Platz, unter anderem durch ihre enge Zusammenarbeit mit dem Roten Kreuz während der Corona-Pandemie – gemeinsam konnte so ein mobiles Impfzentrum im Süden des Landes etabliert werden. Die ungarische **UNION Biztosító** auf Platz drei unterstützt etwa schwer kranke Kinder und Menschen mit Behinderungen. Die drei Würdigungspreise gingen an die slowakische **Kooperativa**, die **Wiener Osiguranje** in Bosnien-Herzegowina und die nordmazedonische **Makedonija Osiguruvanje** und sollen Anreiz bieten, den eingeschlagenen sozialen Weg beharrlich weiterzuverfolgen.

## Kultur der Solidarität

**Mit dem Social Active Day setzen die Mitarbeiter:innen der VIG jedes Jahr ein starkes, länderübergreifendes Zeichen für solidarisches Engagement.**

Einen Arbeitstag pro Jahr können die Beschäftigten der VIG für gesellschaftlich wertvolles Engagement nutzen. Im Jahr 2022 beteiligten sich 12.626 Personen aus 20 Ländern am Social Active Day, darunter auch das Topmanagement. Das Engagement kann viele Formen annehmen. VIG-CEO Elisabeth Stadler und VIG-CFRO Liane Hirner etwa betonten im Berichtsjahr ihre Solidarität mit ihren ukrainischen Kolleg:innen und deren Angehörigen, die derzeit in Wien leben, und luden sie in den Wiener Prater ein. Beschäftigte der ungarischen **Union Biztosító** halfen in einer Freizeiteinrichtung für schwer kranke Kinder bei der Instandhaltung des Gartens. Freiwillige der polnischen **Compensa** sammelten – gemeinsam mit dem für Polen zuständigen VIG-Vorstandsmitglied Harald Riener – Müll in einem Wald südlich von Warschau. Mitarbeiter:innen von **VIG Holding, Wiener Städtische** und **Donau Versicherung** wiederum unterstützen unter anderem die Wiener Freiwilligenmesse – um noch mehr Menschen für freiwilliges Engagement zu gewinnen.

## Sinnvolle Freizeit

**Der „Anerkennungspreis für ehrenamtliches Engagement“ prämiiert sozial engagierte Menschen in den VIG-Gesellschaften.**

Seit 2013 lobt der **Wiener Städtische Versicherungsverein** jährlich den „Anerkennungspreis für ehrenamtliches Engagement“ aus, der jene Beschäftigten der VIG auszeichnet, die sich in besonderer Weise in ihrer Freizeit ehrenamtlich engagieren. 2022 wurden 38 Mitarbeiter:innen aus zwölf Ländern von ihrer Kollegenschaft nominiert – zehn von ihnen wurden ausgezeichnet. Sie kommen aus Bosnien-Herzegowina, Deutschland, Österreich, Polen, Rumänien, der



© VIG



© Compensa Polen



© Verein Freiwilligenmessen

12.626 Personen beteiligten sich am Social Active Day 2022. Unter anderem luden VIG-Vorstandsmitglieder Elisabeth Stadler und Liane Hirner ukrainische Kolleg:innen in den Wiener Prater ein (Bild oben), Beschäftigte der polnischen **Compensa** säuberten ein Waldstück von Müll (Bild Mitte) und in Wien halfen Mitarbeiter:innen bei der Freiwilligenmesse mit (Bild unten).





© Foto/Rendering: Hertha Humaus/Dóra Maurer

Die ungarische Künstlerin Dóra Maurer verwandelte den Ringturm im Sommer 2022 in das überdimensionale Kunstwerk „Miteinander“.

## „Miteinander“

Die ungarische Künstlerin Dóra Maurer verwandelte den Ringturm, das Unternehmensheadquarter, über die Sommermonate 2022 in das überdimensionale Kunstwerk „Miteinander“ – und damit in ein leuchtendes Zeichen der Hoffnung nach zwei Jahren Pandemie. Aus der 4.000 Quadratmeter großen künstlerischen Ringturmvorhüllung wurden auf Initiative des Wiener Städtischen Versicherungsvereins kreative Taschen entworfen. Die Sonderedition umfasst rund 500 Stück und wurde in Handarbeit von Mitarbeiter:innen des sozialintegrativen Betriebs und Wiener Labels „gabarage upcycling design“ hergestellt.

## Jugendliche Begegnung

### Die EYFON VIG YouthDays fördern den Brückenbau über Landesgrenzen hinweg.

20 Jugendliche im Alter zwischen 14 und 17 Jahren aus der Ukraine, der tschechischen Republik, Bulgarien, Georgien, Kosovo, Lettland, Moldawien, Polen, Rumänien und Serbien kamen im Sommer 2022 nach Neumarkt in der Steiermark, um an der dritten Ausgabe der EYFON VIG YouthDays teilzunehmen. Das einwöchige Camp widmet sich dem Frieden und der Entwicklung Europas. Der **Wiener Städtische Versicherungsverein**, Hauptaktionär der VIG, hat als Sponsor die Jugend-Tage mit Unterstützung des Europäischen Jugendforums Neumarkt (EYFON) ins Leben gerufen. Das Ziel: internationaler Brückenbau durch länderübergreifende Begegnungen. Teilnehmen konnten Kinder von VIG-Beschäftigten, die bei einem Wettbewerb zum Thema „What peace means to me“ mit besonders kreativen Videos, Collagen, Gedichten oder Essays überzeugt hatten. Das vielfältige Programm überzeugte unter anderem mit Workshops, Diskussionsrunden und vielen gemeinsamen Freizeitaktivitäten.



© EYFON

20 Jugendliche aus zehn Ländern trafen sich für die EYFON VIG YouthDays in Neumarkt in der Steiermark.

### Wesentliches Thema: # Demografischer Wandel

#### Begründung für die Wesentlichkeit des Themas

Der demografische Wandel bringt Europas Sozialsysteme unter Druck. Die Angebote von Versicherungsunternehmen können einen Beitrag zu deren Entlastung leisten und dabei helfen, drohende Versorgungslücken in den Bereichen Pensionen, Gesundheit und Pflege zu schließen. Mithilfe von bewusstseinsbildenden Maßnahmen kann die Gesellschaft außerdem auf diese Lücken aufmerksam gemacht werden.

#### Chancen

Der demografische Wandel bietet für Versicherungsunternehmen die Chance, aber auch die gesellschaftliche Verpflichtung gemäß unserer Bestimmung, bestehende Angebote auszubauen bzw. bedarfsgerechte Lösungen zu entwickeln und breiten Zugang zu Vorsorge und Risikoabsicherung zu ermöglichen.

#### Risiken

Pensionslücken und Versorgungslücken im Bereich Gesundheit



#### Due-Diligence-Prozesse und Maßnahmen

Der Aufbau des Ökosystems Gesundheit gehört zu den Initiativen des Strategieprogramms VIG 25.

#### Verantwortlichkeit

Die Verantwortung für die Gestaltung der Produkte und Services liegt bei den lokalen Versicherungsgesellschaften, welche ihre Angebote an die Bedürfnisse der Kund:innen vor Ort anpassen. Dies trifft auch auf die Anpassung der Angebote an den demografischen Wandel zu.

#### Ziele

Aufbau des Ökosystems Gesundheit

#### Erfolge

In der Sparte Krankenversicherung konnte die VIG im Jahr 2022 ein Prämienplus von 12,4 % erzielen.

## # Demografischer Wandel

### Hilfe für Pflegende

**Die Wiener Städtische ist Partnerunternehmen von „Alles Clara“.  
Die App bietet Unterstützung für pflegende Angehörige.**

Rund eine Million Menschen in Österreich kümmern sich um Familienmitglieder oder andere nahestehende Personen mit Pflegebedarf, mit chronischen Krankheiten oder mit Behinderungen. Das ist oft sehr herausfordernd und bereitet Sorgen. Unterstützung bietet die neue App „Alles Clara“, die unter anderem vom **Wiener Städtischen Versicherungsverein** und der österreichischen **Wiener Städtischen** unterstützt wird. Via App stehen professionelle Berater:innen zur Verfügung, die langjährige Erfahrung in unterschiedlichen Fachgebieten – etwa Pflege oder Psychologie – aufweisen. Per Chat oder Telefonie

beantworten sie Fragen und stehen pflegenden Angehörigen unterstützend zur Seite. Seit Herbst 2022 können Beschäftigte der österreichischen VIG-Gesellschaften sowie von weiteren Partnerunternehmen die App, die sich noch in der Pilotphase befindet, testen und Feedback geben.

Die Projektpartner:innen freuen sich über den Start des Pilotbetriebs der Unterstützungsapp für pflegende Angehörige „Alles Clara“.



© Erste Stiftung

## # Demografischer Wandel

### Altern in Würde

**Die Wiener Städtische engagiert sich für die Pflege älterer Menschen.**

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel in der Pflege machen es immer mehr zur Herausforderung, ein Altern in Würde zu ermöglichen. Die **Wiener Städtische** unterstützt beispielsweise die Caritas-Pflegekampagne. Zudem ist sie eine Partnerin der Psychosozialen Angehörigenberatung der Caritas. Die Pflege und Betreuung von Familienmitgliedern kann körperlich wie psychisch extrem anstrengend sein. Die Angehörigenberatung hilft bei Problemen und Fragen, bietet Gesprächsgruppen an und kommt auf Wunsch auch zu den pflegenden Angehörigen nach Hause. Nicht zuletzt unterstützt die Wiener Städtische in Österreich seit vielen Jahren die großen Pflegeorganisationen Volkshilfe und Hilfswerk. Das Versicherungsunternehmen leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Bereitstellung der heimischen Pflegedienste und der Aus- und Weiterbildung ihrer Fachkräfte.

## # Demografischer Wandel

### Ein Mehr an Sicherheit

**Die VIG hilft dabei, drohende Versorgungslücken bei Pensionen, Gesundheit und Pflege zu schließen.**

Die Lebenserwartung steigt in vielen Ländern an und somit auch der Anteil älterer Menschen an der Bevölkerung. Damit nehmen auch chronische Krankheiten zu. Der demografische Wandel und seine Folgen verschärfen den finanziellen Druck auf die europäischen Pensions-, Gesundheits- und Pflegesysteme. Private Versicherungsunternehmen können einen Beitrag leisten, um drohende Versorgungslücken zu schließen. Die VIG-Gesellschaften entwickeln daher ihr Angebot im Bereich Altersvorsorge und Krankenversicherung weiter und ergänzen so die staatlichen Versorgungssysteme. So ist die private Lebensversicherung das einzige Finanzprodukt, das eine lebenslange Rente garantiert. Beispiele für weitere Produkte bzw. Services, etwa aus dem Gesundheitsbereich, finden Sie auf den Seiten 38 und 40.

# 6,6 %

beträgt der Anteil der Krankenversicherung am Gesamtprämienvolumen der VIG-Gruppe.

# 31,5 %

beträgt der Anteil der Lebensversicherungssparten.

# #05

# UMWELT



# Klimawandel

# Büroökologie

# Klimawandel

## Schutz vor Klimarisiken

### PHYSISCHE RISIKEN

Physische Risiken des Klimawandels ergeben sich direkt aus den Folgen von Klimaveränderungen, z. B. Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur, häufiger eintretende Naturkatastrophen und Extremwetterereignisse wie Überschwemmungen, Hitze-/Dürreperioden, Sturm und Hagel.

### TRANSITIONSRIKEN

Als Transitionsrisiken werden Risiken bezeichnet, die durch den Übergang zu einer klimaneutralen und resilienten Wirtschaft und Gesellschaft entstehen und so zu einer Abwertung von Vermögenswerten führen können, wie etwa die Änderung von politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen in der Realwirtschaft (z. B. Einführung einer CO<sub>2</sub>-Steuer), technologische Entwicklungen (z. B. erneuerbare Energien, Speicher) sowie Änderungen im Konsumverhalten.

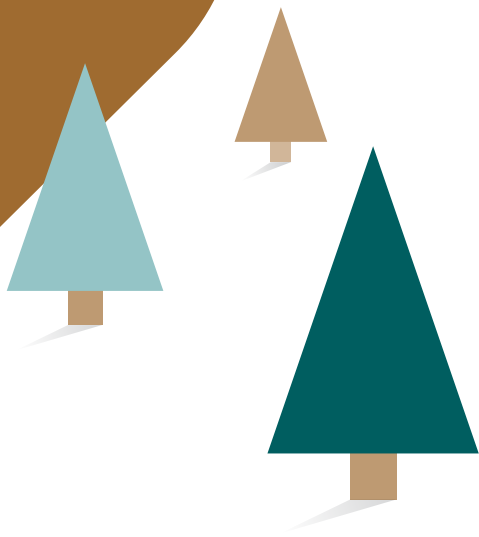
**Die globale Erwärmung führt zu mehr Unwetterereignissen und Naturkatastrophen. Die VIG entwickelt Maßnahmen, um das Risiko für ihre Kund:innen zu reduzieren.**



Die VIG schützt ihre Kund:innen seit jeher vor den Schäden, die Naturgefahren verursachen. Angesichts der globalen Erwärmung wird diese Expertise noch wichtiger. Die VIG hat ihr diesbezügliches Know-how in den vergangenen Jahren stark ausgebaut. Seit 2019 führt sie spezielle Szenarioanalysen durch. Damit schätzt sie ab, wie sich der Klimawandel auf die Schadenentwicklung und damit auf das Versicherungsgeschäft auswirkt. Die mittel- und langfristigen Auswirkungen des Klimawandels werden auch im Rahmen des „Own Risk and Solvency Assessment“ (ORSA) untersucht. Das ist eine regelmäßig durchgeführte Analyse der eigenen Risikosituation sowie der Ausstattung mit Eigenkapital (Solvabilität). Die Untersuchungen der Folgen der Erderwärmung betreffen dabei sowohl Transitionsrisiken, die vorwiegend qualitativ bewertet werden, als auch physische Risiken, die zusätzlich auch detaillierten quantitativen Analysen unterliegen (siehe Infobox links und Tabelle auf Seite 64).

Auf Basis von aktuellen wissenschaftlichen Studien wird die mögliche Auswirkung einer Erderwärmung um 1,5, 2,0 bzw. 3,0 Grad Celsius im Vergleich zur Zeit vor der Industrialisierung für alle wesentlichen Länder der VIG analysiert. Die Modellierung der Naturkatastrophen und ihrer Auswirkungen erfolgt dabei in Zusammenarbeit mit externen Expert:innen. Die verwendeten Risikomodelle werden ständig auf Basis neuer Daten, Fakten und Erkenntnisse, wie z. B. neu errichteter Hochwasserschutzmaßnahmen, verbessert.

In den Szenarioanalysen zeigt sich, dass für die Aktivitäten der VIG vor allem das Thema Hochwasser ein wesentliches Risiko darstellt. Neben erhöhten Verlusten durch Hochwasser sind zudem Schäden infolge stärkerer Hagel- und Sommerstürme zu erwarten. Während stärkere Hagelschäden auch den Kfz-Kasko-Bereich wesentlich betreffen, manifestieren sich Hochwasserschäden vor allem in den sonstigen Sach-



## Wesentliches Thema: #Klimawandel

### Begründung für die Wesentlichkeit des Themas

Der Klimawandel hat Einfluss auf Versicherungen, gleichzeitig kann die VIG z. B. über die Kapitalveranlagung indirekt einen positiven oder negativen Beitrag leisten. Weiters kann sie ihren Kund:innen und anderen Stakeholdern dabei helfen, besser mit den Folgen des Klimawandels zurechtzukommen. Die Versicherungsgesellschaften können auch im eigenen Bürobetrieb ihren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck verkleinern.

### Chancen

Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel, positiver indirekter Beitrag zum Umweltschutz, Ausweitung des Versicherungsgeschäfts

### Risiken

Anstieg der Extremwetterereignisse, mangelndes Versicherungsangebot für innovative Branchen, Greenwashing, Rechtsrisiken im Zusammenhang mit einem besonders dynamischen regulatorischen Umfeld

versicherungssparten. Das im Bereich der Versicherungstechnik gewonnene Know-how verwendet die VIG unter anderem, um Rückversicherungen für übernommene Risiken einzukaufen.

### Empfehlungen zur Risikoreduktion

Die gestiegene Wahrscheinlichkeit von Extremwetterereignissen beeinflusst auch die Betreuung von Firmen- und Großkund:innen. Dieser Betreuungsprozess beginnt mit einer sorgfältigen Analyse der Naturgefahrensituation durch das VIG-Partnerunternehmen Risk Consult. Hierbei werden nicht nur die bestmöglichen Naturgefahrenmodelle, sondern auch die Gegebenheiten vor Ort berücksichtigt. Risiken und die bereits ergriffenen Schutzmaßnahmen werden einander gegenübergestellt. Auf dieser Basis entwickeln Expert:innen von Risk Consult maßgeschneiderte Empfehlungen, um die Risikosituation weiter zu verbessern und Schäden zu vermeiden. Versicherungskonditionen >



### Due-Diligence-Prozesse und Maßnahmen

Im Jahr 2019 wurde ein Rückzug aus dem Kohlesektor im Bereich des Firmen- und Großkundengeschäfts beschlossen. Darüber hinaus werden sowohl Firmen- als auch Privatkund:innen bei der Prävention von Schäden durch Naturkatastrophen unterstützt. Im Rahmen standardisierter Risikomanagementprozesse werden regelmäßig die Auswirkungen von möglichen Naturkatastrophenszenarien wie Sturm, Hagel, Hochwasser oder Erdbeben untersucht. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch den eigenen Bürobetrieb entstehen, werden jährlich erhoben.

### Leitsätze/Richtlinien

Klimawandelstrategie ([www.vig.com/klimawandelstrategie](http://www.vig.com/klimawandelstrategie)), Underwriting-Richtlinie, Asset-Management-Leitlinie

### Verantwortlichkeit

Die Anpassung des Geschäftsmodells an den Klimawandel betrifft unterschiedliche Unternehmensbereiche, darunter z. B. das Asset Management (siehe Seiten 22–28), das Underwriting, die Rückversicherung sowie das Risikomanagement.

### Ziele

Reduktion des Engagements im Kohlesektor

### Erfolge

Reduktion der Kohlerisiken im Corporate Business im Jahr 2022 gegenüber 2019 um 77 %



## PHYSISCHE RISIKEN DES KLIMAWANDELS

Die folgende Tabelle zeigt, welche Naturgefahren für die VIG relevant sind und welche aus wissenschaftlicher Sicht durch den Klimawandel beeinflusst werden.

Naturgefahr	Relevant für den Klimawandel	Teil der VIG-Analyse	Hintergrund
Hochwasser	✓	✓	Die Wissenschaft geht von einer Zunahme dieses Risikos aus. Ein Vorbote des Klimawandels war die Flutkatastrophe „Bernd“, die im Jahr 2021 in Deutschland zu unerwartet hohen Schäden führte.
Erdbeben	✗	✗	Es gibt keine relevanten wissenschaftlichen Erkenntnisse, die von einem Anstieg des Erdbebenrisikos infolge des Klimawandels ausgehen.
Wintersturm	⚡	✓	Hinsichtlich des europäischen Wintersturms gibt es in der Wissenschaft sehr inhomogene Ergebnisse v. a. auch bezüglich der territorialen Auswirkungen (in manchen Ländern werden Risikoanstiege erwartet, in anderen Ländern Risikoreduktionen).
Hagel und Sommersturm	✓	✓	Ebenso wie beim Hochwasser geht die Wissenschaft auch bei dieser Naturgefahr von einer Zunahme des Risikos aus. Auch hier zeigte das Jahr 2021 (Hagelsturm Volker in Österreich und Tornado in Tschechien), dass Wetterereignisse extremer werden.
Schneedruck	✓	✗	Infolge der Erderwärmung wird langfristig mit weniger Schneefall und dadurch geringerer Belastung durch Schneedruck-Schäden gerechnet. Im Sinne einer konservativen Betrachtungsweise wurde dies nicht in der VIG-Analyse berücksichtigt.
Dürre und Waldbrand	✓	✗	Dürre und Waldbrand spielen aufgrund der geografischen Ausrichtung der VIG auf die CEE-Region eine eher untergeordnete Rolle. Es wurden jedoch bereits Überlegungen zu einer möglichen Modellierung dieses Risikos angestellt.

>

leiten sich von eben dieser Risikosituation ab und in manchen Fällen ermöglicht die Umsetzung vorgeschlagener Maßnahmen überhaupt erst, die betreffenden Risiken zu versichern.

Die globale Erwärmung und die Vorgaben der EU-Taxonomie-Verordnung führen dazu, dass die Prävention von Schäden durch Naturgefahren im Underwriting-Prozess eine immer wichtigere Rolle spielt. Risk Consult analysiert im Auftrag der VIG jedes Jahr mehr als 2.000 Betriebsstätten und leistet somit einen wesentlichen Beitrag, um die Wirtschaft resilienter gegenüber Naturgefahren zu machen.

### Information und Expertise für Kund:innen

Die VIG-Gesellschaften helfen Firmenkund:innen und Haushalten auf unterschiedliche Weise dabei, ihre Resilienz zu stärken. Die **Wiener Städtische** etwa bietet Frühwarnsysteme wie die „Wetter plus“-App an. Diese warnt via Push-Benachrichtigung, wenn an bestimmten Orten extreme Wetterereignisse zu befürchten sind. So können Kund:innen rechtzeitig auf Sturm, starken Regen, starken Schneefall, Gewitter, Hagel oder Glatteis reagieren.

Die tschechische **Kooperativa** lancierte 2022 ein Pilotprojekt, das Gemeinden, die einen Versicherungsvertrag mit der Kooperativa abgeschlossen haben, unterstützt. Landschaftsexpert:innen werden mit einer Studie beauftragt, um die ortsspezifische Gefahr von Überschwem-

mungen sowie mögliche Maßnahmen zur Risikoprävention zu bestimmen. Setzt die Gemeinde diese Maßnahmen um, gewährt die Kooperativa Nachlässe bei den Prämien. Das „Präventionsprogramm für eine resiliente Landschaft“ kam bei den „SDG Awards“, die Nachhaltigkeitsprojekte in der Tschechischen Republik auszeichnen, in die Finalrunde der fünf besten Unternehmensprojekte.



Frühwarnsysteme warnen vor extremen Wetterereignissen. Damit helfen VIG-Gesellschaften Haushalten und Unternehmen, besser mit Klimarisiken umzugehen.

## #Klimawandel

# Ausstieg aus der Kohle

**Die VIG hat sich in ihrer Klimawandelstrategie darauf festgelegt, keine neuen Versicherungen für Unternehmen des Kohlesektors zu übernehmen.**

Versicherungen beeinflussen, welche Risiken Unternehmen eingehen können. Die VIG nutzt diesen ihr zur Verfügung stehenden Hebel. Im Rahmen der Klimawandelstrategie hat die VIG bereits 2019 einen Rückzug aus dem Kohlektor beschlossen (die Strategie beeinflusst auch die Kapitalveranlagung, siehe dazu Seiten 22–28). Für Kohlebergbau- oder Kohlekraftwerksprojekte werden keine neuen Versicherungen mehr übernommen. Bestehende Versicherungen in diesem Bereich werden schrittweise abgebaut. Im Jahr 2022 konnten die Kohlerisiken im Corporate Business im Vergleich zu 2019 um 77 % reduziert werden.

Im Jahr 2022 wurden die Kohlerisiken im Corporate Business im Vergleich zu 2019 um

# 77 %

reduziert.

## Kennzahlen gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung in der Nichtlebensversicherung

Wie bereits im Kapitel Kerngeschäft auf Seite 22 erläutert, müssen bestimmte Unternehmen darüber berichten, inwieweit sie – im Sinne der EU-Taxonomie für nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten – nachhaltig sind. Neben dem Anteil der „grünen“ Investments muss auch der „grüne“ Prämienanteil in der Nichtlebensversicherung veröffentlicht werden. Nichtlebensversicherer können demnach einen wesentlichen Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel leisten. Auch hier ist (wie im Veranlagungsbereich) für die Berichtsjahre 2021 und 2022 eine vereinfachte Darstellung vorgesehen. Es wird vorerst der sogenannte taxonomiefähige (und noch nicht der taxonomiekonforme) Anteil an den Nichtlebensversicherungsprämien offengelegt (siehe dazu auch die Erläuterungen auf Seite 24).

Laut Annex II der Delegierten Verordnung zur Ergänzung der Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) sind im Rahmen der Nichtlebensversicherung grundsätzlich acht von insgesamt zwölf Versicherungszweigen nach Solvency II (entsprechend Annex I der Delegierten Verordnung (EU) 2015/35) taxonomiefähig. Es handelt sich dabei um die Krankheitskostenversicherung, die Berufsunfähigkeitsversicherung, die Arbeitsunfallversicherung, die Kraftfahrzeughaftpflichtversicherung, die Sonstige Kraftfahrtversicherung, die See-, Luftfahrt- und Transportversicherung, die Feuer- und andere Sachversicherungen sowie Beistand (Assistance-Leistungen). In einem im Dezember 2021 von der Europäischen Kommission veröffentlichten Fragenkatalog bezüglich der offenzulegenden Kennzahlen wurde darüber hinaus festgehalten, dass nur jene Versicherungszweige als taxonomiefähig eingestuft werden sollten, welche auch die Deckung von Klimagefahren im Sinne von Anlage A des oben erwähnten Annex II enthalten. In den VIG-Versiche-

rungsgesellschaften werden Klimagefahren derzeit nur in Form von Naturkatastrophen- und phendekungen evaluiert. In Solvency II relevante Naturkatastrophengefahren sind Überschwemmungen, Erdbeben sowie Sturm und Hagel. Da Erdbeben nicht in der Anlage A enthalten sind, bleiben diese im Rahmen dieser Evaluierung unberücksichtigt. Deckungen für die verbleibenden Naturgefahren sind in den drei Versicherungszweigen Sonstige Kraftfahrtversicherung, See-, Luftfahrt- und Transportversicherung sowie Feuer- und andere Sachversicherungen vorhanden. Daher bildet der Anteil dieser drei genannten Versicherungszweige an den gesamten verrechneten Prämien in der Nichtlebensversicherung den taxonomiefähigen Prämienanteil, der verpflichtend offenzulegen ist. Dieser beträgt im Berichtsjahr 54,9%. Der Anteil der nicht-taxonomiefähigen Prämien an den gesamten verrechneten Prämien in der Nichtlebensversicherung liegt bei 45,1%. Die Erläuterungen zu den Prämien enthalten sowohl die direkt verrechneten Prämien als auch die übernommene Rückversicherung. Der Anteil der taxonomiefähigen Prämien der übernommenen Rückversicherung an den

gesamten übernommenen Rückversicherungsprämien beläuft sich im Berichtsjahr auf 75,3%. Der nicht-taxonomiefähige Prämienanteil der übernommenen Rückversicherung an den gesamten übernommenen Rückversicherungsprämien beträgt 24,7%.

Ergänzend zur verpflichtenden Offenlegung wurde auch eine Berechnung auf freiwilliger Basis durchgeführt, da es durchaus unterschiedliche Auslegungen zur Definition des taxonomiefähigen Prämienanteils gibt. Die strenge Auslegung, welche neben der Zugehörigkeit zu einer der acht Versicherungszweige auch die Abdeckung von Klimagefahren vorsieht, wurde bei der Berechnung der oben genannten Kennzahlen gewählt. Eine moderatere Auslegung stellt die Einstufung der kompletten acht Versicherungszweige ungeachtet der Einbeziehung von Klimagefahren dar. Daher wurde an dieser Stelle auch der Prämienanteil der in Annex II der Delegierten Verordnung zur Ergänzung der Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) aufgelisteten acht Versicherungszweige an den gesamten verrechneten Prämien in der Nichtlebensversicherung berechnet. Dieser beträgt 88,9%.

### Taxonomiefähige Prämienanteile im Rahmen des verpflichtenden Reportings

	2022	2021
<b>Taxonomiefähiger Prämienanteil an den gesamten Nichtlebensversicherungsprämien</b>	54,9%	54,4%
<b>Nicht-taxonomiefähiger Prämienanteil an den gesamten Nichtlebensversicherungsprämien</b>	45,1%	45,6%
<b>Taxonomiefähiger Prämienanteil der übernommenen Rückversicherung an den gesamten übernommenen Rückversicherungsprämien</b>	75,3%	75,6%
<b>Nicht-taxonomiefähiger Prämienanteil der übernommenen Rückversicherung an den gesamten übernommenen Rückversicherungsprämien</b>	24,7%	24,4%



## Fokus auf Energieeffizienz

**Die VIG-Gesellschaften verstärken ihr Bemühen, Strom und Wärme sparsam zu verwenden und Mobilität umweltfreundlich zu gestalten. Einige VIG-Gesellschaften setzen außerdem auf Photovoltaik.**

Die VIG-Gesellschaften haben im Berichtsjahr ihre Bemühungen neuerlich verstärkt, um gemeinsam mit ihren Mitarbeiter:innen Energie sparsam einzusetzen. Auch Projekte, um selbst Strom zu erzeugen, wurden forciert. So planen oder errichten die österreichischen Gesellschaften **Wiener Städtische** und **Donau Versicherung** sowie die **VIG Holding** derzeit insgesamt neun Photovoltaikanlagen auf ihren Gebäuden. Am Dach des Linzer Standorts von Wiener Städtische und Donau Versicherung erzeugt eine Photovoltaikanlage mehr als 70.000 Kilowattstunden sauberen Strom pro Jahr. Damit wird bereits ein Drittel des benötigten Stroms selbst produziert, was 35 Tonnen CO<sub>2</sub> pro Jahr einspart. Ein besonderes Highlight ist auch die geplante Errichtung von drei Kleinwindenergieanlagen am Wiener Ringturm. Auch die bulgarische **Bulstrad Nichtleben** und die tschechische **Kooperativa** betreiben Photovoltaikanlagen oder sind dabei, welche zu errichten. Die deutsche **InterRisk** erzeugt rund ein Viertel des von ihr benötigten Stroms durch eine eigene Photovoltaikanlage.

### Viele Ideen, um Energie zu sparen

Die umweltfreundlichste Kilowattstunde ist jene, die nicht verbraucht wird. Dabei spielen das Engagement und die Kreativität der Mitarbeiter:innen eine wesentliche Rolle. Die **Wiener Städtische** suchte etwa in einem unternehmensinternen Ideenwettbewerb nach Potenzial, um die Energieeffizienz zu erhöhen und Ressourcen generell sparsamer einzusetzen. Unter allen Teilnehmer:innen verlor die Wiener Städtische tolle Preise, darunter ein Faltrad als Hauptpreis. Die österreichischen Gesellschaften entwickelten gemeinsam ein umfassendes Energiespar-Konzept, das unter anderem zusätzlich zur kontinuierlichen Umstellung auf LED die Beleuchtung der Geschäftsstellen sowie im Besonderen die Weihnachtsbeleuchtung reduziert. Zudem wird die Temperatur in den Büros

um bis zu zwei Grad gesenkt, wodurch bis zu 12 % Energie eingespart werden können. Neben dem Betrieb umweltfreundlicher Photovoltaikanlagen wird auch die Wärmeversorgung, wenn möglich, auf emissionsärmere Formen wie Fernwärme umgestellt.

Auch andere Gesellschaften haben Kampagnen entwickelt, um gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen den Energie- und Ressourcenverbrauch zu verringern. So erhalten alle Beschäftigten in der rumänischen **Omniasig** regelmäßig E-Mails, die detailliert über den Stromverbrauch verschiedener Geräte informieren – und zusätzlich Tipps bieten, wie man diesen Verbrauch reduziert. Außerdem finden sich in sämtlichen Büros der rumänischen Gesellschaft Sticker mit einfachen und leicht verständlichen Empfehlungen, wie man sparsamer mit Energie und anderen Ressourcen wie etwa Wasser umgehen kann.

### „Green Office“-Zertifikat

Die **BTA Baltic** verfügt neben einem nach ISO14001:2015 zertifizierten Umweltmanagementsystem seit 2021 über das „Green Office“-Zertifikat des WWF. Damit verpflichtet sie sich zu umfassenden Maßnahmen. Eine wesentliche Rolle spielt die interne Kommunikation, um das Bewusstsein für umweltverträgliches Verhalten zu fördern und die Gewohnheiten der Beschäftigten zu ändern – idealerweise nicht nur im Büro, sondern auch zu Hause. Der Stromverbrauch der Klimaanlage konnte unter anderem mit automatischen Abschaltvorrichtungen deutlich reduziert werden. Auch in der Beschaffung achten die Verantwortlichen in der BTA Baltic auf nachhaltige Kriterien. Jeden Monat trifft sich ein „Green Office“-Ausschuss, um die Prozesse im Büro laufend zu evaluieren und zu verbessern.

### Modernes Heizen und Kühlen

Gesellschaften wie die ungarische **Union Biztosító**, die tschechische **Kooperativa**



Auf dem Dach des Linzer Standorts von Wiener Städtische und Donau Versicherung erzeugt eine Photovoltaikanlage umweltfreundlichen Strom.

oder die slowakische **Komunálna** modernisierten ihre Heiz- und Kühlsysteme oder verbesserten die Dämmung ihrer Gebäude, um die Energieeffizienz zu erhöhen. Die polnische **Wiener TU** installierte Wärmepumpen, um ihre Wärmeversorgung umweltfreundlicher zu gestalten. Gesellschaften wie die österreichische **Wiener Städtische**, die deutsche **InterRisk** oder die slowakische **Kooperativa** optimierten die Steuerung der Temperatur in ihren Räumlichkeiten. Beispielsweise wird die Raumtemperatur tagsüber leicht gesenkt und in der Nacht sowie am Wochenende noch stärker reduziert.

### Umweltfreundliche Mobilität

Auch im Bereich der Mobilität nutzen die VIG-Gesellschaften zahlreiche Möglichkeiten, um CO<sub>2</sub> einzusparen. So wird die E-Mobilität vorangetrieben, indem für die Fuhrparks E-Fahrzeuge angeschafft werden. **Wiener Städtische**, **Donau Versicherung** und **VIG Holding** begannen 2022 damit, rund 40 E-Ladestationen an ihren Standorten zu planen oder zu errichten. Mehrere Gesellschaften unterstützen ihre Beschäftigten beim Umstieg auf umweltfreundliche Fortbewegungsmittel wie den öffentlichen Verkehr oder Fahrräder (siehe dazu auch Seite 49).

## Neues Leben für alte Computer

**Die VIG kooperiert mit dem gemeinnützigen IT-Dienstleister AfB, um einen Beitrag zu Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft zu leisten.**



Die VIG arbeitet seit vielen Jahren mit dem gemeinnützigen IT-Dienstleister AfB zusammen, um die Lebensdauer von IT-Geräten zu verlängern, Ressourcen zu sparen und Menschen mit Behinderungen zu unterstützen. Im Jahr 2022 übergaben die österreichischen Gesellschaften Wiener Städtische, Donau Versicherung, VIG Holding sowie die IT-Tochter twinformatics 1.585 gebrauchte Geräte mit einem Gesamtgewicht von 6,1 Tonnen an AfB. 62 % der Geräte konnten nach Datenvernichtung, Hardware-Tests, Reparatur, Aufrüstung und Reinigung verkauft

und weiterverwendet werden. Durch diese Kooperation konnten im Berichtsjahr zwei Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen angeboten werden. 143.805 Kilogramm Treibhausgase (CO<sub>2</sub>-Äquivalente), 32.456 Kilogramm Rohstoffe wie Metalle und Mineralien (Eisenäquivalente), 539.698 Kilowattstunden Strom und 1,1 Mio. Liter Wasser wurden damit – im Vergleich zur Herstellung neuer Geräte – eingespart. Durch die Aufbereitung und Wiederverwendung leisten die VIG-Gesellschaften und AfB einen wichtigen Beitrag zu Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft.

### UMWELTKENNZAHLEN

In der unten stehenden Tabelle befinden sich die Angaben zu Strom- und Heizverbrauch sowie den Flugkilometern seit 2019. Der Stromverbrauch verzeichnete im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Anstieg (+3,7%). Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass aufgrund von Akquisitionen zusätzliche Versicherungsgesellschaften in Ungarn und der Türkei in den Berichts-Scope aufgenommen wurden. Beim Heizverbrauch kam es zu einem Rückgang von 7,0%. Dazu beigetragen haben unter anderem eine geringere Anzahl von Heizgradtagen in einigen Ländern im Vergleich zu 2021 und Einsparungsmaßnahmen aufgrund der gestiegenen Energiepreise in 2022. Die Anzahl der Flugkilometer ist im Vergleich zum Vorjahr zwar stark angestiegen, sie liegt aber noch unter dem Niveau von 2019. Grund für den neuerlichen Anstieg ist die Aufhebung der Reisebeschränkungen, welche im Zuge der Corona-Pandemie verhängt wurden. Einige Geschäftsreisen, die in den letzten beiden Jahren nur virtuell stattfinden konnten, wurden im Jahr 2022 wieder persönlich durchgeführt. Darüber hinaus wird in der Tabelle der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck ausgewiesen. Dieser wird sowohl gesamt als auch

aufgesplittet auf Emissionen aus Scope 1 (Heizenergiebedarf und Treibstoffverbrauch), Scope 2 (Strom-, Fernkälte- sowie Fernwärmebedarf) und Scope 3 (geschäftliche Flugreisen) dargestellt. Der Anstieg in Scope 1 wurde durch einen höheren Treibstoffverbrauch im Vergleich zu 2021 verursacht, der pandemiebedingt im Vorjahr niedriger war. Zur Erfüllung der Berichtsstandards wurde heuer erstmals auch der Gesamtenergieverbrauch in Megajoule (MJ) ausgewiesen.

#### Änderungen der Flugkilometer 2021

Die im Jahr 2021 ausgewiesenen Flugkilometer wurden aufgrund

einer Nachmeldung einer Versicherungsgesellschaft in diesem Bericht von 1.100.121 km auf 1.660.305 km korrigiert. Dies führte auch zu einer Neuberechnung der Scope-3-Emissionen (Flugreisen), welche sich damit auf 179 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente belaufen (ursprünglich ausgewiesen: 119 t CO<sub>2</sub>-Äquivalente). Der gesamte CO<sub>2</sub>-Fußabdruck aus dem Jahr 2021 erhöhte sich dadurch um 0,2%.

#### Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation (Scope 1)

Der gesamte Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen (Öl und Gas sowie Diesel und

Benzin) betrug im Berichtsjahr 236.445.464 MJ, jener aus erneuerbaren Quellen (Biomasse) 83.675 MJ.

#### Erläuterung zu Scope-3-Emissionen

Die so genannten Scope-3-Emissionen sind indirekte Emissionen und entstehen in der Wertschöpfungskette eines Unternehmens. Dabei können die relevanten Scope-3-Kategorien (gemäß Greenhouse Gas Protocol) je nach Wirtschaftstätigkeit unterschiedlich ausfallen. Für die VIG sind die Scope-3-Emissionen aus dem Investment- und Underwriting-Portfolio wesentlich. Daher hat die VIG einen Prozess gestartet, um diese Emissionen zu erheben.

Kennzahl	2022 <sup>1</sup>	2021	2020	2019
Stromverbrauch in kWh	32.585.266	31.406.102	31.226.191	37.714.981
Heizverbrauch in kWh	46.723.815	50.236.170	48.633.949	49.172.287
Flugkilometer	5.737.750	1.660.305	1.175.961	8.618.909
Corporate Carbon Footprint in t CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	30.293	28.525	28.652	35.859
Scope 1 (direkte Emissionen) in t CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	15.149	14.210	13.512	16.213
Scope 2 (indirekte Emissionen) in t CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	14.471	14.136	15.022	18.714
Scope 3 (Flugreisen) in t CO <sub>2</sub> -Äquivalenten	673	179	118	932
Gesamtenergieverbrauch in Megajoule	420.752.426			

<sup>1</sup> inklusive zwei zusätzlicher, neu konsolidierter Versicherungsgesellschaften, wobei für eine Gesellschaft geschätzte Werte in die Berechnung eingeflossen sind; aufgrund eines Methoden-Updates wurden höhere Emissionsfaktoren für Fernwärme (Scope 2) herangezogen.

## **Wesentliche Ereignisse nach dem 31. Dezember 2022**

### **Erdbeben im Südosten der Türkei und Regionen Syriens**

Am 6. Februar 2023 in den frühen Morgenstunden ereignete sich ein Erdbeben der Stärke 7,8 auf der Richterskala, welches in den darauffolgenden Stunden von zahlreichen Nachbeben bis zu einer Stärke von 7,5 nach Richter begleitet wurde. Insgesamt ist von den Erdbeben ein Umkreis von etwa 400 Kilometern betroffen, darunter die Städte Gaziantep, Adana, Antakya, Kahramanmaraş, Malatya, Kilis, Osmaniye, Diyarbakır, Adıyaman und Şanlıurfa in der Türkei sowie Aleppo, Idlib, Homs und Hama in Syrien. Mehrere Tausend Gebäude sind eingestürzt und sorgten dabei für Tausende Verletzte und Zehntausende Tote. Als Folge der Erdbeben wurden kleinere Tsunamiwellen an der Ostküste Zyperns beobachtet, die jedoch keine Schäden verursachten. Des Weiteren wurde in Italien eine Tsunamiwarnung ausgegeben.

Die VIG bietet in dieser Region, vorrangig durch die türkische Versicherungsgesellschaft Ray Sigorta, Versicherungsschutz an, wobei sich die Gesellschaft vorwiegend auf den weniger betroffenen Westen der Türkei fokussiert. Im betroffenen Gebiet der Türkei ist die Versicherungsdurchdringung geringer als im Westen des Landes und Wohngebäude sind durch den staatlichen TCIP-Pool abgesichert. Nach vorläufiger Schätzung geht der Konzern von einer Brutto-Schadenshöhe von rund EUR 100,0 Mio. (vor Rückversicherung) aus. Der Netto-Schaden lässt sich aktuell noch nicht abschätzen, jedoch hat die VIG Rückversicherungsprogramme für Naturkatastrophenereignisse abgeschlossen.

Der Vorstand der VIG Holding hat nach Bekanntwerden dieser Katastrophe beschlossen, EUR 1 Mio. an das Rote Kreuz als Soforthilfe für die Erdbebenopfer zu spenden. Darüber hinaus wurden jeweils EUR 500.000 an die von den beiden lokalen VIG-Gesellschaften aufgesetzten Hilfsfonds zur Unterstützung der betroffenen Mitarbeiter:innen und deren Angehörigen zur Verfügung gestellt.

## Informationen über den Bericht

Der vorliegende Bericht erfasst die gruppenweiten Aktivitäten im Nachhaltigkeitsbereich des Konzerns Vienna Insurance Group. Wenn nicht anders angegeben, umfassen nichtfinanzielle Kennzahlen die konsolidierten Versicherungsgesellschaften der VIG. Der Scope ist daher nicht zur Gänze ident mit jenem des Konzerngeschäftsberichts. Eine Angleichung an den Konsolidierungskreis des Konzerngeschäftsberichts ist für das Berichtsjahr 2024 vorgesehen.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt seit dem Jahr 2017 jährlich. Der Berichtszeitraum für den vorliegenden Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2022. Aktivitäten in davon abweichenden Zeiträumen werden separat angegeben.

Die VIG hat in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 berichtet.

Im Nachhaltigkeitsbericht werden vorrangig gesellschaftliche und ökologische Aspekte behandelt. Für weiterführende Informationen zum Unternehmensprofil, zur wirtschaftlichen Entwicklung, zur Corporate Governance sowie zur Übersicht über die VIG-Gesellschaften wird auf den Konzerngeschäftsbericht 2022 verwiesen ([www.geschaeftsbericht.vig/2022](http://www.geschaeftsbericht.vig/2022)). Viele der im vorliegenden Bericht erwähnten Firmenwortlaute wurden abgekürzt (siehe Abkürzungsverzeichnis auf Seite 82).

Dieser Bericht enthält auch zukunftsbezogene Aussagen, die auf gegenwärtigen, nach bestem Wissen vorgenommenen Einschätzungen und Annahmen des Managements der VIG Holding beruhen. Angaben unter Verwendung der Worte „Erwartung“ oder „Ziel“ oder ähnliche Formulierungen deuten auf solche zukunftsbezogenen Aussagen hin. Die Prognosen, die sich auf die zukünftige Entwicklung des Unternehmens beziehen, stellen Einschätzungen dar, die auf Basis der zur Drucklegung des Berichts vorhandenen Informationen gemacht wurden. Sollten die den Prognosen zugrunde liegenden Annahmen nicht eintreffen oder Risiken in nicht kalkulierter Höhe eintreten, so können die tatsächlichen Ergebnisse von den Prognosen abweichen.

Der Bericht wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, um die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben in allen Teilen sicherzustellen. Rundungs-, Satz- und Druckfehler können dennoch nicht ganz ausgeschlossen werden.

Die Mitarbeiter:innenkennzahlen auf den Seiten 47–55 beziehen sich auf die vollkonsolidierten VIG-Versicherungsgesellschaften. Die für die Berechnung der Trainingsstunden

den herangezogene Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen (Durchschnittswerte auf Basis Full-Time Equivalent) stimmt daher nicht mit der Anzahl (ebenfalls Durchschnittswerte auf Basis Full-Time Equivalent) auf Seite 6 dieses Berichts überein.

### Informationen über Umweltkennzahlen

Der Corporate Carbon Footprint der Gruppe wurde, auf Basis der vorhandenen Angaben, gemäß dem Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard berechnet. Die ermittelten Treibhausgasemissionen, dargestellt in CO<sub>2</sub>-Äquivalenten (Berücksichtigung sämtlicher Kyoto-Gase inklusive NF3), umfassen die direkt beim Unternehmen emittierten (aufgrund von Heizenergiebedarf und Treibstoffverbrauch – „Scope 1“) und die indirekt durch das Unternehmen verursachten Emissionen (aufgrund von Strom-, Fernkälte- sowie Fernwärmebedarf – „Scope 2“). Zusätzlich sind die durch geschäftliche Flugreisen der Mitarbeiter:innen verursachten Emissionen inkludiert („Scope 3“). Für das Berichtsjahr (2022) wurden die aktuellsten Emissionsfaktoren der International Energy Agency (IEA) für den Stromverbrauch herangezogen. Neben den Emissionsfaktoren der IEA (für das Konzernland Liechtenstein wurde aufgrund eines fehlenden lokalen Emissionsfaktors jener der Schweiz angenommen) wurden des Weiteren Faktoren des österreichischen Umweltbundesamts (aktualisiert 2021) und von ecoinvent (Version 3.9.1) zur Emissionsberechnung herangezogen. Bei der Berechnung der Fernwärme-Emissionen (Scope 2) gab es ein methodisches Update und es wurden neu verfügbare, länderspezifische Daten einer Studie des Publications Office of the EU aus dem Jahr 2022 und der VDA, ebenfalls von 2022, verwendet. Für unbekannte Energiequellen bezüglich der Stromerzeugung wurden, soweit vorhanden, länderspezifische Residual-Mix-Daten der Association of Issuing Bodies (AIB) herangezogen. Die Scope-2-Emissionen wurden anhand der Location-Based-Methode (nach GHG Protocol Corporate Standard) berechnet. Bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen wurden die vollkonsolidierten Versicherungsgesellschaften inkludiert.

### Feedback

Wir freuen uns über Feedback zu diesem Nachhaltigkeitsbericht und laden alle Stakeholder ein, uns ihre Rückmeldungen zu übermitteln.

Kontakte ESG-Team:

Petra Ringler ([petra.ringler@vig.com](mailto:petra.ringler@vig.com))

Sandra Auer ([sandra.auer@vig.com](mailto:sandra.auer@vig.com))

Theresa Herrmann ([theresa.herrmann@vig.com](mailto:theresa.herrmann@vig.com))

# GRI-Inhaltsindex

Angabe	Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
--------	--	---------------------------------------

## GRI 2: Allgemeine Angaben (Standard 2021)

### 1. Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

	Die Organisation muss:		
<b>2-1 Organisationsprofil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ihren rechtlichen Namen angeben</li> <li>b. die Art der Eigentumverhältnisse und die Rechtsform angeben</li> <li>c. den Ort der Unternehmenszentrale angeben</li> <li>d. die Länder, in denen sie tätig ist, angeben</li> </ul>	Seite 6–7, Impressum	
<b>2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. alle Entitäten auflisten, die in ihrer Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt werden</li> <li>b. wenn die Organisation über einen geprüften Konzernabschluss oder öffentlich zugängliche Finanzinformationen verfügt, müssen die Unterschiede zwischen der Liste der Entitäten, die in der Finanzberichterstattung enthalten sind, und der Liste, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung enthalten ist, angegeben werden</li> <li>c. wenn die Organisation aus mehreren Entitäten besteht, muss der Ansatz erläutert werden, der für die Konsolidierung der Informationen verwendet wird, einschließlich:               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. ob der Ansatz Anpassungen der Informationen für Minderheitsanteile beinhaltet</li> <li>ii. wie der Ansatz Fusionen, Übernahmen und Veräußerungen von Entitäten oder Teilen von Entitäten berücksichtigt</li> <li>iii. ob und wie sich der Ansatz bei den Angaben in diesem Standard und bei den wesentlichen Themen unterscheidet</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seite 82</li> <li>Seite 69</li> <li>Seite 69, siehe Hinweis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Berichtsjahr wurden die von der VIG übernommenen ehemaligen Aegon-Versicherungsgesellschaften in Ungarn und der Türkei in den Bericht-Scope aufgenommen.</li> </ul>
<b>2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. den Berichtszeitraum für die Nachhaltigkeitsberichte und die Häufigkeit der Nachhaltigkeitsberichte angeben</li> <li>b. den Berichtszeitraum für die Finanzberichterstattung angeben und, falls dieser nicht mit dem Zeitraum für die Nachhaltigkeitsberichterstattung übereinstimmt, den Grund dafür erläutern</li> <li>c. das Datum der Veröffentlichung des Berichts oder der berichteten Informationen angeben</li> <li>d. die Kontaktstelle für Fragen zum Bericht oder zu den berichteten Informationen angeben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seite 69</li> <li>siehe Hinweis</li> <li>siehe Hinweis</li> <li>Seite 69</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Der Berichtszeitraum des Nachhaltigkeitsberichts entspricht dem Berichtszeitraum des Konzerngeschäftsberichts.</li> <li>Das Veröffentlichungsdatum ist der 19. April 2023.</li> </ul>
<b>2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Richtigstellungen oder Neudarstellungen von Informationen aus früheren Berichtszeiträumen vorlegen und Folgendes erläutern:               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. die Gründe für die Richtigstellungen oder Neudarstellungen</li> <li>ii. die Auswirkungen der Richtigstellungen oder Neudarstellungen</li> </ul> </li> </ul>	Seite 67	
<b>2-5 Externe Prüfung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. ihre Richtlinien und Praktiken für die Einholung externer Prüfungen beschreiben, einschließlich der Frage, ob und wie das höchste Kontrollorgan und die Führungskräfte einbezogen waren</li> <li>b. beschreiben, ob die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation von einer externen Stelle geprüft worden ist               <ul style="list-style-type: none"> <li>i. einen Link oder Verweis auf die externen Prüfungsberichte oder die Prüfungserklärungen angeben</li> <li>ii. beschreiben, was und auf welcher Grundlage geprüft wurde, einschließlich der verwendeten Prüfstandards, des erreichten Prüfniveaus und etwaiger Einschränkungen des Prüfverfahrens</li> <li>iii. die Beziehung zwischen der Organisation und dem Prüfer beschreiben</li> </ul> </li> </ul>	Seite 84–85	

Angabe	Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
<b>2. Aktivitäten und Mitarbeiter:innen</b>		
<b>2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen</b>	<p>a. die Branche oder Branchen angeben, in der/denen sie tätig ist</p> <p>b. ihre Wertschöpfungskette beschreiben, einschließlich:</p> <p>i. die Aktivitäten, Produkte, Dienstleistungen und bedienten Märkte</p> <p>ii. die Lieferkette der Organisation</p>	<p>Seite 6–7; Konzerngeschäftsbericht 2022 (ab Seite 35, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>), siehe Hinweis</p> <p>Die VIG ist ein Dienstleistungsunternehmen. Zu den wichtigsten Lieferant:innen zählen: Rückversicherungsunternehmen, IT-Provider:innen sowie verschiedenste Beratungsdienstleister:innen (inkl. PR und Marketing).</p>
	<p>iii. die der Organisation nachgelagerten Entitäten und ihre Aktivitäten</p>	
	<p>c. andere relevante Geschäftsbeziehungen berichten</p>	<p>Seite 6–8, 35</p>
	<p>d. wesentliche Änderungen in Angaben 2-6-a, 2-6-b und 2-6-c im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum beschreiben</p>	<p>siehe Hinweis</p> <p>Es gab keine signifikanten Änderungen im Vergleich zur Vorperiode.</p>
<b>2-7 Angestellte</b>	<p>a. die Gesamtzahl der Angestellten sowie eine Aufgliederung dieser nach Geschlecht und Region</p> <p>b. die Gesamtzahl der Angestellten aufgliedert wie folgt:</p> <p>i. unbefristete Angestellte, aufgliedert nach Geschlecht und Region</p> <p>ii. befristete Angestellte, aufgliedert nach Geschlecht und Region</p>	<p>Befristete Verträge werden nur in bestimmten Situationen, zum Beispiel bei Karenzvertretungen oder im Rahmen von Projekten, abgeschlossen. Saisonale Beschäftigung liegt nicht vor. In Polen sind zahlreiche Mitarbeiter:innen Teilzeit bei Versicherungsgesellschaften und gleichzeitig auch Teilzeit bei Nicht-Versicherungsgesellschaften beschäftigt. Aus Sicht der Versicherungsgesellschaften handelt es sich dabei um Teilzeit-Beschäftigte.</p>
	<p>iii. Arbeitnehmer:innen mit nicht garantierten Arbeitszeiten, aufgliedert nach Geschlecht und Region</p>	<p>Auslassungsgrund: Informationen nicht verfügbar/ unvollständig Diese Information war bis dato nicht Teil der jährlichen Abfrage und ist daher nicht verfügbar. Die Datenabfrage wird im Zuge der Vorbereitung auf die neuen ESRS angepasst, um die Informationen voraussichtlich erstmals im Bericht 2024 zur Verfügung stellen zu können.</p>
	<p>iv. vollzeitbeschäftigte Angestellte, aufgliedert nach Geschlecht und Region</p>	<p>Seite 55, siehe Hinweis</p>
	<p>v. teilzeitbeschäftigte Angestellte, aufgliedert nach Geschlecht und Region</p>	
	<p>c. die Methoden und Annahmen, die zur Zusammenstellung der Daten verwendet wurden, und, ob die Zahlen offengelegt werden:</p> <p>i. in Beschäftigtenzahlen, Vollzeitäquivalenten (VZÄ) oder nach einer anderen Methode</p> <p>ii. am Ende des Berichtszeitraums, als Durchschnitt über den Berichtszeitraum oder nach einer anderen Methode</p>	
	<p>d. mit den Kontextinformationen, die zum Verständnis der unter Angabe 2-7-a und 2-7-b angegebenen Daten erforderlich sind</p>	
	<p>e. erhebliche Schwankungen in der Zahl der Angestellten während des Berichtszeitraums und zwischen den Berichtszeiträumen</p>	



Angabe	Seitenverweise bzw. Verweise auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
<b>2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind</b>	<p>a. die Gesamtzahl der Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind und deren Arbeit von der Organisation kontrolliert wird, berichten und Folgendes beschreiben:</p> <p>i. die häufigsten Arten von Mitarbeiter:innen und ihre vertragliche Beziehung zur Organisation</p> <p>ii. die Art der Arbeit, die sie verrichten</p> <p>b. die Methoden und Annahmen, die zur Erstellung der Daten verwendet wurden, einschließlich der Angabe, ob die Zahl der Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind, berichtet wird:</p> <p>i. in Beschäftigtenzahlen, Vollzeitäquivalenten (VZÄ) oder nach einer anderen Methode</p> <p>ii. am Ende des Berichtszeitraums, als Durchschnitt über den Berichtszeitraum oder nach einer anderen Methode</p> <p>c. erhebliche Schwankungen in der Zahl der nicht angestellten Beschäftigten während des Berichtszeitraums und zwischen den Berichtszeiträumen</p>	<p>siehe Hinweis</p> <p>Die Anzahl der Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind, betrug per 31.12.2022 auf Headcount-Basis 422. Die Daten werden bei den lokalen Gesellschaften erfragt. Aufgrund der Aufnahme von zwei Gesellschaften in den Bericht-Scope hat sich die Anzahl im Vergleich zum Jahr 2021 erhöht. Die Mitarbeiter:innen sind je nach Land in unterschiedlichen Bereichen eingesetzt, wie zum Beispiel in der Schadensabwicklung, als Unterstützung in der Verwaltung und im Vertrieb oder als Reinigungskräfte.</p>
<b>3. Unternehmensführung</b>		
<b>2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung</b>	<p>a. die Führungsstruktur, einschließlich der Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans beschreiben</p> <p>b. die Ausschüsse des höchsten Kontrollorgans auflisten, die für die Entscheidungsfindung und die Überwachung des Managements der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen zuständig sind</p> <p>c. die Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Ausschüsse beschreiben nach:</p> <p>i. geschäftsführenden und nicht geschäftsführenden Mitgliedern</p> <p>ii. Unabhängigkeit</p> <p>iii. Amtszeit der Mitglieder des Kontrollorgans</p> <p>iv. Anzahl der sonstigen wichtigen Positionen und Verpflichtungen, die jedes Mitglied innehat, sowie die Art dieser Verpflichtungen</p> <p>v. Geschlecht</p> <p>vi. unterrepräsentierte soziale Gruppen</p> <p>vii. Kompetenzen, die für die Auswirkungen der Organisation relevant sind</p> <p>viii. Stakeholder-Vertretung</p>	<p>Corporate Governance Bericht 2022 (Seite 16–28, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>)</p> <p>Seite 34; Corporate Governance Bericht 2022 (Seite 26–28, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>)</p> <p>Seite 54; Corporate Governance Bericht 2022 (Seite 17–30, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>); Unterlagen zur Hauptversammlung 2022 (<a href="http://www.vig.com/hauptversammlung">www.vig.com/hauptversammlung</a>); siehe Hinweis</p> <p>Neben den Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes (§ 87 AktG) und den Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex werden bei Wahlvorschlägen auch die Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes betreffend den Aufsichtsrat eines Versicherungsunternehmens beachtet.</p>
<b>2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans</b>	<p>a. die Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und seine Ausschüsse beschreiben</p> <p>b. die Kriterien für die Nominierung und Auswahl der Mitglieder des höchsten Kontrollorgans beschreiben, einschließlich der Frage, ob und wie die folgenden Punkte berücksichtigt werden:</p> <p>i. Ansichten der Stakeholder (einschließlich Aktionär:innen)</p> <p>ii. Diversität</p> <p>iii. Unabhängigkeit</p> <p>iv. Kompetenzen, die für die Auswirkungen der Organisation relevant sind</p>	<p>Corporate Governance Bericht 2022 (Seite 17–30, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>); Unterlagen zur Hauptversammlung 2022 (<a href="http://www.vig.com/hauptversammlung">www.vig.com/hauptversammlung</a>); siehe Hinweis</p> <p>Neben den Bestimmungen des Österreichischen Aktiengesetzes (§ 87 AktG) und den Regeln des Österreichischen Corporate Governance Kodex werden bei Wahlvorschlägen auch die Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes betreffend den Aufsichtsrat eines Versicherungsunternehmens beachtet.</p>
<b>2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans</b>	<p>a. berichten, ob der/die Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans auch eine Führungskraft in der Organisation ist</p> <p>wenn der/die Vorsitzende gleichzeitig eine Führungskraft ist, seine/ihre Funktion innerhalb der Unternehmensleitung, die Gründe für diese Regelung und wie Interessenkonflikte verhindert und gemindert werden, erläutern</p>	<p>siehe Hinweis</p> <p>Auslassungsgrund: nicht anwendbar. Diese Angabe ist nicht zutreffend, da dies laut Österreichischem Aktiengesetz nicht zulässig ist.</p>

Angabe	Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
<b>2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen</b>	<p>a. die Rolle des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte bei der Entwicklung, Genehmigung und Aktualisierung des Zwecks, der Werte oder der Leitbilder, der Strategien, der Politik und der Ziele der Organisation in Bezug auf nachhaltige Entwicklung beschreiben</p> <p>b. die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Sorgfaltspflicht und anderer Prozesse zur Ermittlung und Steuerung der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen beschreiben, einschließlich:</p> <p>i. ob und wie das höchste Kontrollorgan mit den Stakeholdern zusammenarbeitet, um diese Prozesse zu unterstützen</p> <p>ii. wie das höchste Kontrollorgan die Ergebnisse dieser Prozesse berücksichtigt</p> <p>c. die Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Überprüfung der Wirksamkeit der Prozesse der Organisation, wie in Angabe 2-12-b beschrieben, beschreiben und die Häufigkeit dieser Überprüfung angeben</p>	<p>Seite 34; Corporate Governance Bericht 2022 (Seite 24–28, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>)</p>
<b>2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen</b>	<p>a. beschreiben, wie das höchste Kontrollorgan die Verantwortung für das Management der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen delegiert, einschließlich:</p> <p>i. ob sie Führungskräfte ernannt hat, die für das Management der Auswirkungen zuständig sind</p> <p>ii. ob sie die Verantwortung für das Management der Auswirkungen an andere Angestellte delegiert hat</p> <p>b. das Verfahren und die Häufigkeit, mit der Führungskräfte oder andere Angestellte dem höchsten Kontrollorgan über das Management der Auswirkungen der Organisation auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen Bericht erstatten</p>	<p>Seite 14, 34; Corporate Governance Bericht 2022 (Seite 24–28, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>)</p>
<b>2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung</b>	<p>a. berichten, ob das höchste Kontrollorgan für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, verantwortlich ist, und wenn ja, das Verfahren zur Überprüfung und Genehmigung der Informationen beschreiben</p> <p>b. falls das höchste Kontrollorgan nicht für die Überprüfung und Genehmigung der berichteten Informationen, einschließlich der wesentlichen Themen der Organisation, zuständig ist, den Grund dafür erläutern</p>	<p>Seite 34</p> <p>siehe Hinweis</p> <p>Auslassungsgrund: nicht anwendbar</p>
<b>2-15 Interessenkonflikte</b>	<p>a. die Verfahren beschreiben, mit denen das höchste Kontrollorgan sicherstellt, dass Interessenkonflikte vermieden und gemindert werden</p> <p>b. berichten, ob Interessenkonflikte gegenüber den Stakeholdern offengelegt werden, einschließlich mindestens der Interessenkonflikte in Bezug auf</p> <p>i. Mitgliedschaft in mehreren Gremien/Kontrollorganen</p> <p>ii. Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten und anderen Stakeholdern</p> <p>iii. Vorhandensein von Mehrheitsanteilseigner:innen</p> <p>iv. nahe stehende Unternehmen, deren Beziehungen, Transaktionen und ausstehende Rechnungen</p>	<p>Seite 33; Vergütungspolitik (Seite 7, 20, <a href="http://www.vig.com/verguetungspolitik">www.vig.com/verguetungspolitik</a>)</p> <p>Corporate Governance Bericht 2022 (Seite 23–24, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>)</p> <p>siehe Hinweis</p> <p>Seite 6</p> <p>Konzerngeschäftsbericht 2022 (Seite 177–180, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>)</p>
<b>2-16 Übermittlung kritischer Anliegen</b>	<p>a. beschreiben, ob und wie kritische Angelegenheiten an das höchste Kontrollorgan weitergeleitet werden</p> <p>b. die Gesamtzahl und die Art der kritischen Angelegenheiten mitteilen, die dem höchsten Kontrollorgan während des Berichtszeitraums mitgeteilt wurden</p>	<p>Corporate Governance Bericht 2022 (Seite 24–26, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>)</p>

Angabe	Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen	
<b>2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans</b>	a. über Maßnahmen berichten, die ergriffen wurden, um das gesammelte Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung des höchsten Kontrollorgans im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu erweitern	Seite 34, 47	
<b>2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans</b>	<p>a. die Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung des Managements der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen beschreiben</p> <p>b. berichten, ob die Bewertungen unabhängig sind oder nicht, und die Häufigkeit der Bewertungen angeben</p> <p>c. die Maßnahmen beschreiben, die als Reaktion auf die Bewertungen ergriffen wurden, einschließlich Änderungen in der Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und der organisatorischen Praktiken</p>	<p>Corporate Governance Bericht 2022 (Seite 24, <a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2022">www.geschaeftsbericht.vig/2022</a>)</p>	
<b>2-19 Vergütungspolitik</b>	<p>a. die Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und die Führungskräfte beschreiben, einschließlich:</p> <p>i. Grundgehalt und variable Vergütung</p> <p>ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz</p> <p>iii. Abfindungen</p> <p>iv. Rückforderungen</p> <p>v. Altersversorgungsleistungen</p> <p>b. beschreiben, wie die Vergütungspolitik für die Mitglieder des höchsten Kontrollorgans und die Führungskräfte mit ihren Zielen und Leistungen in Bezug auf das Management der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen zusammenhängen</p>	<p>Vergütungspolitik (Seite 5–21, <a href="http://www.vig.com/verguetungspolitik">www.vig.com/verguetungspolitik</a>)</p> <p>siehe Hinweis</p> <p>Vergütungspolitik (Seite 8–16, <a href="http://www.vig.com/verguetungspolitik">www.vig.com/verguetungspolitik</a>)</p>	<p>Auslassungsgrund: nicht anwendbar Diese Angabe ist nicht anwendbar, da Prämien dieser Art in der VIG Holding nicht vorhanden sind.</p> <p>Auslassungsgrund für den Aufsichtsrat: nicht anwendbar Diese Angabe ist nicht anwendbar, da diese Vergütungsform für den Aufsichtsrat nicht vorhanden ist.</p>
<b>2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung</b>	<p>a. das Verfahren für die Gestaltung der Vergütungspolitik und die Festlegung der Vergütung beschreiben, einschließlich</p> <p>i. ob unabhängige Mitglieder des höchsten Kontrollorgans oder ein unabhängiger Vergütungsausschuss das Verfahren zur Festlegung der Vergütung überwachen</p> <p>ii. wie die Ansichten der Stakeholder (einschließlich der Aktionär:innen) zur Vergütung eingeholt und berücksichtigt werden</p> <p>iii. ob Vergütungsberater:innen an der Festlegung der Vergütung beteiligt sind und, falls ja, ob sie von der Organisation, ihrem höchsten Kontrollorgan und den Führungskräften unabhängig sind</p> <p>b. die Ergebnisse der Abstimmungen der Stakeholder (einschließlich der Aktionär:innen) über die Vergütungspolitik und -vorschläge offenlegen, falls zutreffend</p>	<p>Vergütungspolitik (Seite 5–6, 20–21, <a href="http://www.vig.com/verguetungspolitik">www.vig.com/verguetungspolitik</a>); Abstimmungsergebnisse zur 29. ordentlichen Hauptversammlung der VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe am 25. September 2020. Tagesordnungspunkt 8: Beschlussfassung über die Vergütungspolitik. (<a href="http://www.vig.com/abstimmungsergebnisse-hv-2020">www.vig.com/abstimmungsergebnisse-hv-2020</a>), siehe Hinweis</p>	<p>Während der Erstellung der Vergütungspolitik wurden diverse Informationsveranstaltungen der Interessengemeinschaft für Investor Relations sowie von Anwaltskanzleien besucht und es fand ein intensiver Austausch mit VIG Holding Investor Relations statt, die auch sehr genau die Entwicklung in Österreich beobachteten und an den Aufsichtsrat und HR berichteten. Weiters erfolgte ein direkter Austausch mit anderen im ATX notierten Unternehmen.</p>
<b>2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung</b>	<p>a. das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person in der Organisation und dem mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person) angeben</p> <p>b. das Verhältnis des prozentualen Anstiegs der Jahresgesamtvergütung für die höchstbezahlte Person in der Organisation zum mittleren prozentualen Anstieg der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (ohne die höchstbezahlte Person) angeben</p> <p>c. Kontextinformationen angeben, die zum Verständnis der Daten und der Art und Weise, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind</p>	<p>siehe Hinweis</p>	<p>Auslassungsgrund: Informationen unvollständig Diese Informationen sind bis dato nicht in ausreichender Qualität für die gesamte Gruppe verfügbar. Für die Berechnung des Medians muss die Einkommenshöhe pro Mitarbeiter:in zentral vorliegen. Dabei handelt es sich um über 30.000 Datenpunkte, die derzeit dezentral auf unterschiedlichen HR-Systemen der einzelnen Versicherungsgesellschaften liegen und bisher nicht Teil der jährlichen HR-Datenabfrage waren. Diese wird im Zuge der Vorbereitung auf die neuen ESRS bis zur Berichterstattung 2024 angepasst.</p>

Angabe	Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
--------	--	---------------------------------------

#### 4. Strategie, Richtlinien und Praktiken

<b>2-22 Anwendungs- erklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung</b>	a. eine Anwendungserklärung vom höchsten Kontrollorgan oder von der leitenden Führungskraft der Organisation über die Relevanz der nachhaltigen Entwicklung für die Organisation und deren Strategie zum Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung abgeben	Seite 3, 20–21	
<b>2-23 Verpflichtungs- erklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen</b>	<p>a. ihre Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen für ein verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln beschreiben, einschließlich</p> <p>i. die maßgeblichen zwischenstaatlichen Instrumente, auf die sich die Verpflichtungen beziehen</p> <p>ii. ob die Verpflichtungen die Durchführung einer Sorgfaltsprüfung vorsehen</p> <p>iii. ob die Verpflichtungen die Anwendung des Vorsorge-Prinzips vorsehen</p> <p>iv. ob die Verpflichtungen die Achtung der Menschenrechte vorsehen</p> <p>b. ihre spezifische Verpflichtungserklärung zur Achtung der Menschenrechte beschreiben, einschließlich:</p> <p>i. die international anerkannten Menschenrechte, auf die sich die Verpflichtung bezieht</p> <p>ii. die Kategorien von Stakeholdern, einschließlich gefährdeter oder schutzbedürftiger Gruppen, denen die Organisation im Rahmen ihrer Verpflichtung besondere Aufmerksamkeit schenkt</p> <p>c. Links zu den Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen bereitstellen, falls diese öffentlich zugänglich sind, oder, falls die politischen Verpflichtungen nicht öffentlich zugänglich sind, den Grund dafür erläutern</p> <p>d. die Ebene angeben, auf der jede der Verpflichtungserklärungen innerhalb der Organisation genehmigt wurde, einschließlich der Angabe, ob es sich um die höchste Ebene handelt</p> <p>e. berichten, inwieweit die Selbstverpflichtungen auf die Aktivitäten der Organisation und ihre Geschäftsbeziehungen zutreffen</p> <p>f. beschreiben, wie die Verpflichtungserklärungen den Mitarbeiter:innen, Geschäftspartnern und anderen relevanten Parteien mitgeteilt werden</p>	Seite 10, 27, 29–35, 81	
<b>2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen</b>	<p>a. beschreiben, wie das Unternehmen jede seiner politischen Verpflichtungen für ein verantwortungsbewusstes Geschäftsgebaren in alle seine Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen einbindet, einschließlich:</p> <p>i. wie sie die Verantwortung für die Umsetzung der Verpflichtungen auf die verschiedenen Ebenen innerhalb der Organisation verteilt</p> <p>ii. die Art und Weise, wie sie die Verpflichtungen in organisatorische Strategien, betriebliche Politiken und betriebliche Verfahren einbezieht</p> <p>iii. wie sie ihre Verpflichtungen mit und durch ihre Geschäftsbeziehungen umsetzt</p> <p>iv. Schulungen, die die Organisation zur Umsetzung der Verpflichtungen anbietet</p>	Seite 33, siehe Hinweis	Allgemeine Commitments aus dem Code of Business Ethics werden an thematisch passenden Stellen in Governance-Dokumenten konkretisiert.

Angabe	Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
<b>2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen</b>	<p>a. ihre Verpflichtungen beschreiben, für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die die Organisation nach eigenen Angaben verursacht oder zu denen sie beigetragen hat, zu sorgen oder daran mitzuwirken</p> <p>b. ihren Ansatz zur Ermittlung und Behandlung von Beschwerden beschreiben, einschließlich die Beschwerdeverfahren, die die Organisation eingerichtet hat oder an denen sie beteiligt ist</p> <p>c. andere Verfahren beschreiben, mit denen die Organisation für die Beseitigung negativer Auswirkungen, die sie selbst verursacht oder zu denen sie beigetragen hat, sorgt oder daran mitwirkt</p> <p>d. beschreiben, wie die Stakeholder, die die beabsichtigten Nutzer:innen der Beschwerdeverfahren sind, in die Gestaltung, Überprüfung, Anwendung und Verbesserung dieser Verfahren einbezogen werden</p> <p>e. beschreiben, wie die Organisation die Wirksamkeit der Beschwerdeverfahren und anderer Abhilfemaßnahmen verfolgt, und Beispiele für deren Wirksamkeit geben, einschließlich des Feedbacks der Stakeholder</p>	<p>Konzerngeschäftsbericht (<a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2021/serviceangaben/kontakte.html">www.geschaeftsbericht.vig/2021/serviceangaben/kontakte.html</a>); siehe Hinweis</p> <p>Seite 41</p> <p>Seite 41; Konzerngeschäftsbericht (<a href="http://www.geschaeftsbericht.vig/2021/serviceangaben/kontakte.html">www.geschaeftsbericht.vig/2021/serviceangaben/kontakte.html</a>); siehe Hinweis</p> <p>Seite 41, siehe Hinweis</p> <p>Seite 30, 41</p> <p>Wir stellen verschiedenen Stakeholdergruppen Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung, über welche Anliegen eingebracht werden können. Diese werden je nach Thema von den zuständigen Mitarbeiter:innen behandelt.</p> <p>Die Prozesse sind abhängig vom jeweiligen Thema und der betroffenen Stakeholdergruppe.</p> <p>Die VIG ist ein dezentral organisiertes Unternehmen, die Gruppengesellschaften haben viel Entscheidungsspielraum, um auf lokale Stakeholder-Interessen einzugehen.</p>
<b>2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen</b>	<p>a. die Verfahren beschreiben, mit denen Einzelpersonen:</p> <p>i. sich bei der Umsetzung der Richtlinien und Praktiken der Organisation für verantwortungsbewusstes Geschäftsgebahren beraten lassen</p> <p>ii. Anliegen über das Geschäftsgebahren der Organisation melden</p>	<p>Seite 34</p>
<b>2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen</b>	<p>a. die Gesamtzahl der wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen während des Berichtszeitraums berichten sowie eine Aufschlüsselung dieser Zahl nach:</p> <p>i. Fällen, in denen Geldbußen verhängt wurden</p> <p>ii. Fällen, in denen nicht-monetäre Sanktionen verhängt wurden</p> <p>b. die Gesamtzahl und den Geldwert der während des Berichtszeitraums gezahlten Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen berichten sowie eine Aufschlüsselung dieser Gesamtzahl nach:</p> <p>i. Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen, die im laufenden Berichtszeitraum begangen wurden</p> <p>ii. Geldbußen für Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen, die in früheren Berichtszeiträumen begangen wurden</p> <p>c. die wesentlichen Verstöße beschreiben</p> <p>d. beschreiben, wie die Organisation wesentliche Verstöße festgestellt hat</p>	<p>siehe Hinweis</p> <p>siehe Hinweis</p> <p>siehe Hinweis</p> <p>siehe Hinweis</p> <p>2022 kam es zu keinem Vorfall, der die interne Wesentlichkeitsdefinition (siehe unten unter d)) erfüllt.</p> <p>Auslassungsgrund: Informationen unvollständig Diese Information (über alle Verstöße ohne Berücksichtigung der Wesentlichkeitsgrenze) ist bis dato nicht in ausreichender Qualität verfügbar. Die Datenabfrage wird im Zuge der Vorbereitung auf die neuen ESRS, sofern erforderlich, bis zur Berichterstattung 2024 angepasst.</p> <p>2022 kam es zu keinem Vorfall, der die interne Wesentlichkeitsdefinition (siehe unten unter d)) erfüllt.</p> <p>Als wesentliche Vorfälle werden aufgrund interner Definition solche eingestuft, die im Berichtsjahr stattgefunden haben und bestimmte entweder qualitative oder quantitative Kriterien erfüllen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• qualitativ: Verstöße gegen Korruptions- oder Kartellrechtsvorschriften</li> <li>• quantitativ: Der bei der betreffenden Gruppengesellschaft eingetretene Schaden übersteigt EUR 100.000.</li> </ul>
<b>2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen</b>	<p>a. die Mitgliedschaft in Industrieverbänden, andere Mitgliedschaften sowie die Mitgliedschaft in nationalen oder internationalen Interessenvertretungsorganisationen, in denen sie eine wichtige Rolle spielt, offenlegen</p>	<p>siehe Hinweis</p> <p>Wir leisten einen aktiven Beitrag zur Arbeit mehrerer Versicherungs-Fachverbände (VVO Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs, Insurance Europe, Chief Risk Officer Forum) sowie allgemeiner Industrie-Fachverbände (Wirtschaftskammer Österreich, Industriellenvereinigung). Die VIG Holding legt relevante Mitgliedschaften im Europäischen Transparenz-Register offen (siehe <a href="https://ec.europa.eu/transparencyregister">https://ec.europa.eu/transparencyregister</a>). Vorstandsvorsitzende Elisabeth Stadler ist Mitglied in der Geneva Association, einem führenden, weltweiten Think Tank in der Versicherungsbranche. Vorstandsmitglied Liane Hirner vertritt als Mitglied des IRSG (Insurance and Reinsurance Stakeholder Group) Gremiums die Interessen der Versicherungsbranche bei der Mitwirkung an Entscheidungen der Europäischen Aufsichtsbehörde für das Versicherungswesen und die betriebliche Altersversorgung (EIOPA) bei geplanten Regulierungen und Maßnahmen zu Versicherungsthemen. Die VIG nimmt Abstand von politischen Zuwendungen (jegliche Spenden und/oder Sponsoringzahlungen an politische Parteien oder ihnen nahestehende Personen).</p>



Angabe	Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
<b>5. Einbindung von Stakeholdern</b>		
<b>2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern</b>	a. ihren Ansatz für die Zusammenarbeit mit Stakeholdern beschreiben, einschließlich:	Bestimmung und Auswählen von Stakeholdern: Die Stakeholdergruppen, welche zur Online-Stakeholderbefragung eingeladen waren, wurden im Rahmen eines Workshops mit internen Expert:innen der VIG Holding ermittelt. Dabei wurden in einem ersten Brainstorming alle Stakeholdergruppen aufgelistet. Im Anschluss daran wurden die Stakeholder in einer Stakeholdermatrix angeordnet, um besser zu verstehen, welchen Einfluss die Stakeholder auf das Unternehmen haben bzw. wie groß die Auswirkungen des Unternehmens auf die einzelnen Stakeholdergruppen sind.
	Seite 8–9, 33–34, 42–43, siehe Hinweis	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung: Im Berichtsjahr 2021 wurde im Zuge der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse eine Online-Stakeholderumfrage durchgeführt. Interne Stakeholder (Mitarbeiter:innen, Management) und externe Stakeholder (Großkund:innen, Vertriebspartner:innen, Investor:innen, Analyst:innen, politische Stakeholder, NGOs, Expert:innen, Medien und Lieferant:innen) wurden online zu den wesentlichen Themen befragt. Die Übersicht über die verschiedenen Formen der Stakeholderkommunikation befindet sich im Bericht auf Seite 8. Die Häufigkeit der Kommunikation variiert sehr stark, je nachdem, um welche Stakeholdergruppe bzw. um welchen Kommunikationskanal es sich handelt. In der VIG Holding gibt es für Mitarbeitende beispielsweise den sogenannten „VIG Talk“. Dieser Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften findet jährlich statt und besteht aus dem „Target Talk“ (Fokus: gegenseitiges Feedback sowie Arbeitsschwerpunkte und -ziele) und dem „Talent Talk“ (Fokus: Reflexion des VIG Talent Toolsets und Austausch über die persönliche und fachliche Entwicklung).
	i. die Kategorien von Stakeholdern, mit denen sie zu tun hat, und wie sie ermittelt werden	
	ii. den Zweck der Einbindung der Stakeholder	
	iii. wie die Organisation eine sinnvolle Einbindung der Stakeholder anstrebt	
<b>2-30 Tarifverträge</b>	a. den Prozentsatz der gesamten Angestellten angeben, die von Tarifverträgen abgedeckt sind	52,5 % der Mitarbeiter:innen vollkonsolidierter Versicherungsgesellschaften waren im Jahr 2022 durch explizite Kollektivvertragsverhandlungen abgedeckt. Jene Mitarbeiter:innen, die nicht darunter fallen, arbeiten in Unternehmen, in denen aufgrund nationaler Gegebenheiten kein Kollektivvertrag anwendbar ist. In diesen Ländern gibt es beispielsweise von der Qualifikation abhängige Mindestlöhne oder unternehmensinterne Gehaltsschemata.
	b. für Angestellte, die nicht unter Tarifverträge fallen, angeben, ob die Organisation ihre Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen, die für ihre anderen Angestellte gelten, oder auf der Grundlage von Tarifvereinbarungen anderer Organisationen festlegt	Seite 53, siehe Hinweis
<b>GRI 3: Wesentliche Themen (Standard 2021)</b>		
<b>3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen</b>	a. das Verfahren beschreiben, das sie zur Bestimmung ihrer wesentlichen Themen angewandt hat, einschließlich:	Im Zuge einer im Jahr 2021 durchgeführten Online-Stakeholderbefragung wurden insgesamt folgende fünf Themen als besonders wesentlich eingestuft: Kund:innenorientierung, Produktinnovationen, Verständlichkeit der Produkte, Datenschutz und -sicherheit sowie Aus- und Weiterbildung. Für die Kund:innen ebenso wie für die Investor:innen hatten zusätzlich die Themen Klimawandel, ökologische und soziale Kriterien in der Kapitalanlage sowie verantwortungsvolle Unternehmensführung hohe Bedeutung. Die Investor:innen bewerteten außerdem die Themen Produkte mit sozialer und ökologischer Wirkung sowie Datenschutz und -sicherheit hoch. Die Mitarbeiter:innen haben darüber hinaus Life Balance und Gesundheitsförderung als sehr relevant eingestuft.
	i. wie sie tatsächliche und potenzielle negative und positive Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen, einschließlich der Auswirkungen auf Menschenrechte, im Rahmen ihrer Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen bestimmt hat	
	ii. wie sie die Auswirkungen für die Berichterstattung auf der Grundlage ihrer Erheblichkeit priorisiert hat	
	b. die Interessengruppen und Expert:innen angeben, deren Ansichten in das Verfahren zur Festlegung der wesentlichen Themen eingeflossen sind	Seite 8–9; 23, 29, 37, 42, 45, 60, 63, siehe Hinweis
		Im Mai 2019 veröffentlichte die VIG in Abstimmung mit einer NGO aus dem Bereich Umwelt eine Kohlestrategie, welche konkrete Ziele sowohl für das Asset Management als auch für das Underwriting bezüglich Ausstieg aus dem Kohlesektor beinhaltet.

Angabe		Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
<b>3-2 Liste der wesentlichen Themen</b>	ihre wesentlichen Themen aufführen Änderungen an der Liste der wesentlichen Themen im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum berichten	Seite 9, siehe Hinweis	Im Berichtsjahr 2022 wurde keine Änderung der wesentlichen Themen vorgenommen.

## Ökologische und soziale Kriterien in der Kapitalanlage

<b>3-3 Management von wesentlichen Themen</b>	<p>a. die tatsächlichen und potenziellen negativen und positiven Auswirkungen auf Wirtschaft, Umwelt und Menschen, einschließlich der Auswirkungen auf Menschenrechte, beschreiben</p> <p>b. berichten, ob die Organisation durch ihre Aktivitäten oder als Ergebnis ihrer Geschäftsbeziehungen in die negativen Auswirkungen involviert ist, und die Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen beschreiben</p> <p>c. ihre Richtlinien oder Verpflichtungen in Bezug auf das wesentliche Thema beschreiben</p> <p>d. Maßnahmen beschreiben, die ergriffen wurden, um das Thema und die damit verbundenen Auswirkungen zu handhaben, unter anderem:</p> <p>i. Maßnahmen zur Verhinderung oder Abschwächung potenzieller negativer Auswirkungen</p> <p>ii. Maßnahmen zur Bewältigung tatsächlicher negativer Auswirkungen, einschließlich Maßnahmen, um für deren Abhilfe zu sorgen oder an deren Abhilfe mitzuwirken</p> <p>iii. Maßnahmen zum Umgang mit tatsächlichen und potenziellen positiven Auswirkungen</p> <p>e. die folgenden Informationen über die Nachverfolgung der Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen berichten</p> <p>i. Verfahren, die zur Nachverfolgung der Wirksamkeit der Maßnahmen eingesetzt werden</p> <p>ii. Ziele, Vorgaben und Indikatoren, die zur Bewertung der Fortschritte verwendet werden</p> <p>iii. die Wirksamkeit der Maßnahmen, einschließlich der Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und Vorgaben</p> <p>iv. gewonnene Erkenntnisse und wie diese in die betrieblichen Strategien und Verfahren der Organisation eingeflossen sind</p>	Seite 22–28	
<b>G4 Branchenbezogene Angaben Finanzdienstleistungen</b>	FS 11 Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	siehe Hinweis	Im Berichtsjahr wurden die Unternehmensanleihen und Aktien in Hinblick auf das Ausschlusskriterium Kohle gescreent. Der Anteil an den Gesamtkapitalanlagen, der derzeit nicht unseren Kriterien entspricht, lag per 31.12.2022 bei 1,2 % (31.12.2021: 1,5%). Das Kohle-Exposure zu Marktwerten verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr um 23,7 %.

## Demografischer Wandel

<b>3-3 Management von wesentlichen Themen</b>		Seite 60, siehe Hinweis	Die Auswirkungen finden außerhalb der Organisation statt und betroffen sind in erster Linie die Kund:innen.
<b>Eigener Indikator: Anteil der Lebens- und Krankenversicherung am Gesamtprämienvolumen</b>		Seite 61	

## Klimawandel

<b>3-3 Management von wesentlichen Themen</b>		Seite 63	
<b>GRI 302 Energie</b>	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Seite 67	

Angabe	Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		
302-3 Energieintensität	siehe Hinweis	
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs		Auslassungsgrund: Informationen derzeit nicht verfügbar Diese Informationen sind bis dato nicht in ausreichender Qualität verfügbar. Die Datenabfrage wird im Zuge der Vorbereitung auf die neuen ESRS bis zur Berichterstattung 2024 angepasst.
302-5 Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	siehe Hinweis	Auslassungsgrund: nicht anwendbar Die Erstellung der Dienstleistung ist nicht energieintensiv.
<b>GRI 305 Emissionen</b>		
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Seite 67	
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)		
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)		
305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	siehe Hinweis	Auslassungsgrund: Informationen unvollständig Die Datenabfrage wird im Zuge der Vorbereitung auf die neuen ESRS bis zur Berichterstattung 2024 angepasst.
305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen		
305-6 Emissionen Ozon abbauender Substanzen		
305-7 Stickstoffoxide (NOx), Schwefeloxide (SOx) und andere signifikante Luftemissionen	siehe Hinweis	Auslassungsgrund: nicht anwendbar Nicht relevant für Versicherungsunternehmen.

## Produktinnovationen

<b>3-3 Management von wesentlichen Themen</b>	Seite 37	
<b>Eigener Indikator: interner Digitalisierungsgrad</b>	Seite 36–37, siehe Hinweis	Das digitale Self-Assessment, welches die Versicherungsgesellschaften in der Vergangenheit durchgeführt haben, wurde 2022 durch die Digital Execution Scorecard ersetzt. Sie hilft dabei, den Fortschritt bei der Umsetzung digitaler Strategien anhand von digitalen Leistungsindikatoren zu verfolgen. Im Berichtsjahr haben 33 Gesellschaften die Digital Execution Scorecard eingeführt.

## Kund:innenorientierung

<b>3-3 Management von wesentlichen Themen</b>	Seite 37	
<b>Eigener Indikator</b>	Seite 39, siehe Hinweis	Auslassungsgrund: Diese Information ist derzeit nicht verfügbar Im Jänner 2023 wurde ein Kompetenzzentrum für Kund:innenorientierung gegründet. Eines der Ziele des Kompetenzzentrums ist die Definition von einheitlichen Parametern und Tools zur Messung und Verbesserung der Kund:innenzufriedenheit. Im Zuge der Vorbereitung auf die neuen ESRS wird die Datenabfrage bis zur Berichterstattung 2024 angepasst.

## Verständlichkeit der Produkte

<b>3-3 Management von wesentlichen Themen</b>	Seite 37, 41, siehe Hinweis	Das Thema Financial Literacy ist Teil des Strategieprogramms VIG 25, Policies liegen derzeit noch nicht vor.
<b>Eigener Indikator</b>	Seite 39, siehe Hinweis	Auslassungsgrund: Diese Information ist derzeit nicht verfügbar Im Jänner 2023 wurde ein Kompetenzzentrum für Kund:innenorientierung gegründet. Eines der Ziele des Kompetenzzentrums ist die Definition von einheitlichen Parametern und Tools zur Messung und Verbesserung der Kund:innenzufriedenheit. Im Zuge der Vorbereitung auf die neuen ESRS wird die Datenabfrage bis zur Berichterstattung 2024 angepasst.

## Datenschutz und -sicherheit

<b>3-3 Management von wesentlichen Themen</b>	Seite 42	
<b>418 Schutz der Kund:innendaten</b>	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kund:innendaten und den Verlust von Kund:innendaten	Seite 43

Angabe	Seitenverweise bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise und Auslassungen
--------	--	---------------------------------------

## Aus- und Weiterbildung

<b>3-3 Management von wesentlichen Themen</b>		Seite 45, siehe Hinweis	Sollten Mitarbeiter:innen Fragen oder Anregungen zur Aus- und Weiterbildung haben, können diese sowohl bei Vorgesetzten als auch bei Personalverantwortlichen platziert werden. Darüber hinaus kann das Thema im Zuge des Jahresgesprächs diskutiert werden. Weiters gibt es beispielsweise in Österreich nach Inanspruchnahme von Weiterbildungsangeboten die Möglichkeit, Feedback zu geben. Da die Verantwortung für die Konzeption und Organisation von Aus- und Weiterbildungsprogrammen – abgesehen von gruppenweiten Programmen – bei den jeweiligen Gesellschaften liegt, können diese ihr Angebot an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden vor Ort anpassen.
<b>404 Aus- und Weiterbildung</b>	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Seite 47	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Seite 44–47, 49–51, siehe Hinweis	Übergangshilfen sind aufgrund nationaler Gegebenheiten in den Gruppengesellschaften unterschiedlich ausgestaltet. Im Rahmen des gruppenweiten Schwerpunkts auf „Life Balance“ gibt es in vielen Gesellschaften Coaching- und Gesundheitsangebote.
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	siehe Hinweis	In 93,0 % der vollkonsolidierten VIG-Versicherungsgesellschaften mit insgesamt 96,8 % der Mitarbeiter:innen werden mindestens 1 Mal pro Jahr strukturierte Mitarbeiter:innengespräche angeboten.

## Verantwortungsvolle Unternehmensführung/Compliance

<b>3-3 Management von wesentlichen Themen</b>		Seite 29	
<b>205 Korruptionsbekämpfung</b>	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Seite 31, siehe Hinweis	Alle Versicherungsgesellschaften haben im Rahmen der Compliance Risikoanalyse die Korruptionsrisiken erhoben, bewertet und überwacht. Es wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken ermittelt.
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Seite 31, siehe Hinweis	Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat jährlich umfassend im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung über die Vorkehrungen zur Bekämpfung von Korruption im Unternehmen.  Auslassungsgrund für nicht angegebene Informationen: Informationen unvollständig Diese Informationen sind bis dato nicht in ausreichender Qualität verfügbar. Die Datenabfrage wird im Zuge der Vorbereitung auf die neuen ESRS, sofern erforderlich, bis zur Berichterstattung 2024 angepasst.
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	Seite 30	
<b>206 Wettbewerbswidriges Verhalten</b>	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	siehe Hinweis	Im Berichtsjahr waren sechs Verfahren anhängig. <ul style="list-style-type: none"> <li>• In einem Verfahren wurde von der Wettbewerbsbehörde eine Geldstrafe gegen eine Gruppengesellschaft verhängt; die Gesellschaft hat gegen die Entscheidung Rechtsmittel erhoben.</li> <li>• In einem Verfahren hat das zuständige Gericht im Rechtsmittelverfahren zugunsten der betroffenen Gruppengesellschaft entschieden. Die schriftliche, begründete Ausfertigung der Entscheidung liegt noch nicht vor.</li> <li>• In drei Verfahren wurde von der Wettbewerbsbehörde jeweils eine Geldstrafe gegen die betroffenen Gruppengesellschaften verhängt. Die schriftlichen, begründeten Ausfertigungen der Entscheidungen liegen noch nicht vor.</li> <li>• Ein im Berichtsjahr noch anhängiges Verfahren wurde zwischenzeitlich im Jahr 2023 in letzter Instanz durch das zuständige Gericht rechtskräftig entschieden. Die Strafe in Höhe von umgerechnet ca. EUR 77.500 wurde von der betroffenen Gesellschaft beglichen.</li> </ul>

## Die 10 Prinzipien des UN Global Compact

Die VIG bekennt sich zur Einhaltung der 10 Prinzipien des UN Global Compact. In der untenstehenden Tabelle wird angeführt, in welchen Kapiteln diese Prinzipien in diesem Bericht behandelt werden.

Nr.	Prinzipien	Kapitel	Seite
<b>Menschenrechte</b>			
1	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Nachhaltigkeitsstrategie	14
2	Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Kerngeschäft Mitarbeiter:innen	33–34 53
<b>Arbeitsnormen</b>			
3	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.		
4	Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.	Mitarbeiter:innen	53
5	Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.		
6	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.	Nachhaltigkeitsstrategie Kerngeschäft Mitarbeiter:innen	16 33–34 52–55
<b>Umwelt</b>			
7	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.	VIG 25 Nachhaltigkeitsstrategie	12–13 17
8	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.	VIG 25 Nachhaltigkeitsstrategie Umwelt	12–13 17 62–67
9	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.	Kerngeschäft Kund:innen Umwelt	26 40 66–67
<b>Korruptionsprävention</b>			
10	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Nachhaltigkeitsstrategie Kerngeschäft	14 30–34



# Abkürzungsverzeichnis

Vollständiger Wortlaut, Sitz	Land	Abkürzung
AEGON Magyarország Általános Biztosító Zártkörűen Működő Részvénytársaság, Budapest	Ungarn	Aegon Versicherung (Ungarn)
Asigurarea Românească - ASIROM Vienna Insurance Group S.A., Bukarest	Rumänien	Asirom
BCR Asigurări de Viață Vienna Insurance Group S.A., Bukarest	Rumänien	BCR Leben
BTA Baltic Insurance Company AAS, Riga	Lettland	BTA Baltic
„BULSTRAD LIFE VIENNA INSURANCE GROUP“ JOINT STOCK COMPANY, Sofia	Bulgarien	Bulstrad Leben
Česká podnikatelská pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, Prag	Tschechische Republik	ČPP
Compania de Asigurări „DONARIS VIENNA INSURANCE GROUP“ Societate pe Actiuni, Chișinău	Moldau	Donaris
Compensa Life Vienna Insurance Group SE, Tallinn	Estland	Compensa Life (Estland)
Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń Na Życie S.A. Vienna Insurance Group, Warschau	Polen	Compensa Leben (Polen)
Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. Vienna Insurance Group, Warschau	Polen	Compensa Nichtleben (Polen)
„Compensa Vienna Insurance Group“, ADB, Vilnius	Litauen	Compensa Nichtleben (Litauen)
DONAU Versicherung AG Vienna Insurance Group, Wien	Österreich	Donau Versicherung
Insurance Company Vienna osiguranje d.d., Vienna Insurance Group, Sarajevo	Bosnien-Herzegowina	Vienna osiguranje (Bosnien-Herzegowina)
INSURANCE ONE-SHAREHOLDER JOINT-STOCK COMPANY BULSTRAD VIENNA INSURANCE GROUP EAD, Sofia	Bulgarien	Bulstrad Nichtleben
InterRisk Lebensversicherungs-AG Vienna Insurance Group, Wiesbaden	Deutschland	InterRisk Leben
InterRisk Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. Vienna Insurance Group, Warschau	Polen	InterRisk
InterRisk Versicherungs-AG Vienna Insurance Group, Wiesbaden	Deutschland	InterRisk Nichtleben
INTERSIG VIENNA INSURANCE GROUP Sh.A., Tirana	Albanien	Intersig
Joint Stock Company Insurance Company GPI Holding, Tiflis	Georgien	GPIH
Joint Stock Company International Insurance Company IRAO, Tiflis	Georgien	IRA0
Joint Stock Insurance Company WINNER-Vienna Insurance Group, Skopje	Nordmazedonien	Winner Nichtleben
KOMUNÁLNA poisťovňa, a.s. Vienna Insurance Group, Bratislava	Slowakei	Komunálna
KOOPERATIVA poisťovňa, a.s. Vienna Insurance Group, Bratislava	Slowakei	Kooperativa (Slowakei)
Kooperativa pojišťovna, a.s., Vienna Insurance Group, Prag	Tschechische Republik	Kooperativa (Tschechische Republik)
OMNIASIG VIENNA INSURANCE GROUP S.A., Bukarest	Rumänien	Omniasig
PRIVATE JOINT-STOCK COMPANY „INSURANCE COMPANY „KNIAZHA LIFE VIENNA INSURANCE GROUP“, Kiew	Ukraine	Kniazha Life
PRIVATE JOINT-STOCK COMPANY „UKRAINIAN INSURANCE COMPANY „KNIAZHA VIENNA INSURANCE GROUP“, Kiew	Ukraine	Kniazha
Private Joint-Stock Company „Insurance Company „USG“, Kiew	Ukraine	USG
Ray Sigorta A.Ş., Istanbul	Türkei	Ray Sigorta
Sigma InterAlbanian Vienna Insurance Group Sh.a, Tirana	Albanien	Sigma InterAlbanian
Stock Company for Insurance and Reinsurance MAKEDONIJA Skopje - Vienna Insurance Group, Skopje	Nordmazedonien	Makedonija Osiguruvanje
UNION Vienna Insurance Group Biztosító Zrt., Budapest	Ungarn	Union Biztosító
VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe, Wien	Österreich	VIG Holding
VIENNALIFE EMEKLİLİK VE HAYAT ANONİM ŞİRKETİ, Istanbul	Türkei	Viennalife (Türkei)
Vienna-Life Lebensversicherung AG Vienna Insurance Group, Bendorf	Liechtenstein	Vienna-Life (Liechtenstein)
Vienna Life Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A. Vienna Insurance Group, Warschau	Polen	Vienna Life (Polen)
VIG RE zajišťovna, a.s., Prag	Tschechische Republik	VIG Re
Wiener Osiguranje Vienna Insurance Group ad, Banja Luka	Bosnien-Herzegowina	Wiener Osiguranje (Bosnien-Herzegowina)
Wiener osiguranje Vienna Insurance Group dioničko društvo za osiguranje, Zagreb	Kroatien	Wiener Osiguranje (Kroatien)
WIENER RE akcionarsko društvo za reosiguranje, Belgrad	Serbien	Wiener Re
WIENER STÄDTISCHE OSIGURANJE akcionarsko društvo za osiguranje, Belgrad	Serbien	Wiener Städtische Osiguranje (Serbien)
WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNG AG Vienna Insurance Group, Wien	Österreich	Wiener Städtische
WIENER TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ SPÓŁKA AKCYJNA VIENNA INSURANCE GROUP, Warschau	Polen	Wiener TU

Die Bezeichnung Vienna Insurance Group oder VIG wird verwendet, wenn es sich um die Gruppe bzw. den Konzern handelt.

## Erklärung des Vorstands

Der vorliegende konsolidierte nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde am 20. März 2023 beschlossen und zur Veröffentlichung freigegeben.

Wien, 20. März 2023



**Prof. Elisabeth Stadler**  
Generaldirektorin, CEO,  
Vorstandsvorsitzende

**Zuständigkeitsbereiche:**  
Leitung der VIG-Gruppe, Strategie, Bancassurance and International Partnerships, Communication & Marketing, European Affairs and ESG, General Secretariat and Legal, Human Resources, Internal Audit, Sponsoring, Subsidiaries and M&A, Zentrale Funktionen  
**Länderverantwortung:**  
Deutschland



**Hartwig Löger**  
Generaldirektor-Stellvertreter, Stellvertreter der Vorstandsvorsitzenden

**Zuständigkeitsbereiche:**  
Planning and Controlling, Strategy and Development  
**Länderverantwortung:**  
Österreich, Slowakei, Tschechische Republik, Ungarn



**WP/StB Mag. Liane Hirner**  
CFRO, Vorstandsmitglied

**Zuständigkeitsbereiche:**  
Asset Risk Management, Digitalisation, Finance and Risk, Enterprise Risk Management, Finance Department, Investor Relations  
**Länderverantwortung:**  
Liechtenstein



**Mag. Peter Höfinger**  
Vorstandsmitglied

**Zuständigkeitsbereiche:**  
Corporate Business, Reinsurance  
**Länderverantwortung:**  
Albanien, Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Kosovo, Kroatien, Moldau, Montenegro, Nordmazedonien, Rumänien, Serbien



**Mag. Gerhard Lahner**  
COO, Vorstandsmitglied

**Zuständigkeitsbereiche:**  
Asset Management (incl. Real Estate), Holding IT, Process- & Project Management, Treasury incl. Asset Liability Management, VIG Corporate IT  
**Länderverantwortung:**  
Georgien



**Gábor Lehel**  
CIO, Vorstandsmitglied

**Zuständigkeitsbereiche:**  
Innovation  
**Länderverantwortung:**  
Weißrussland



**Mag. Harald Riener**  
Vorstandsmitglied

**Zuständigkeitsbereiche:**  
Assistance, Customer Experience, Tool Box Sales  
**Länderverantwortung:**  
Estland, Lettland, Litauen, Polen, Ukraine



**Dr. Peter Thirring**  
CTO, Vorstandsmitglied

**Zuständigkeitsbereiche:**  
Actuarial Department, Aktive Rückversicherung, Anti Money Laundering, Compliance, Insurance Life/Non Life Retail  
**Länderverantwortung:**  
Türkei



An den Vorstand der VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe, Wien

## Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung gemäß § 267a UGB

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten konsolidierten nichtfinanziellen Berichts gemäß § 267a UGB (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2022, bezeichnet als Nachhaltigkeitsbericht 2022 der

**VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe,  
Wien**

(im Folgenden auch kurz „VIG“ oder „Gesellschaft“ genannt),  
durchgeführt.

### Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB), den Vorschriften gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 in der jeweils geltenden Fassung und der ergänzenden delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 (im Folgenden „EU-Taxonomie-VO“) sowie den GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option „in Übereinstimmung mit“) aufgestellt wurde.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die ordnungsgemäße Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) sowie die Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI Standards) in der

aktuellen Fassung in der Option „in Übereinstimmung mit“ als Berichtskriterien an. Zudem erstellt die Gesellschaft Angaben im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie-VO, welche im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht werden.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen, Prozessen und internen Kontrollen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine Beurteilung

darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB), den gesetzlichen Vorschriften der EU-Taxonomie-VO sowie den GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option „in Übereinstimmung mit“) übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des für derartige Aufträge geltenden International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit

gewonnen wird. Trotz einer gewissenhaften Planung und Durchführung des Auftrags kann nicht ausgeschlossen werden, dass wesentliche Fehler, rechtswidrige Handlungen oder Unregelmäßigkeiten bei der nichtfinanziellen Berichterstattung unentdeckt bleiben.

Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Prüfers und umfasste insbesondere folgende Tätigkeiten:

- Befragung von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen und entsprechender Berichtsgrenzen der Gesellschaft zu erlangen;
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft in der Berichtsperiode;
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, Achtung von Menschenrechten und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten;
- Befragungen von Mitarbeitern auf Konzernebene, die für die Ermittlung und Konsolidierung sowie die Durchführung der internen Kontrollhandlungen bezüglich der Angaben zu Konzepten, Risiken, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Leistungsindikatoren verantwortlich sind;

- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente, um zu bestimmen, ob qualitative und quantitative Informationen durch ausreichende Nachweise hinterlegt sowie zutreffend und ausgewogen dargestellt sind;
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung an zumindest einem ausgewählten Standort;
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben für die im GRI-Index aufgeführten GRI Standards, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden;
- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB), der EU-Taxonomie-VO sowie der GRI Standards in der aktuellen Fassung (Option „in Übereinstimmung mit“) mit den Angaben und Kennzahlen im NFI-Bericht;
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben durch kritisches Lesen des NFI-Berichts.

Gegenstand unseres Auftrages ist weder eine Abschlussprüfung noch eine prüferische Durchsicht von Abschlüssen. Ebenso ist weder die Aufdeckung und Aufklärung strafrechtlicher Tatbestände, wie z. B. von Unterschlagungen oder sonstigen Untreuehandlungen und Ordnungswidrigkeiten, noch die Beurteilung der Effektivität und Wirtschaftlichkeit der Geschäftsführung Gegenstand unseres Auftrages. Darüber

hinaus ist die Prüfung zukunftsbezogener Angaben, Vorjahreszahlen, Aussagen aus externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen sowie Verweise auf weiterführende Berichterstattungsformate der Gesellschaft nicht Gegenstand unseres Auftrages.

#### **Verwendungsbeschränkung**

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden. Der Veröffentlichung unserer Prüfbescheinigung gemeinsam mit dem NFI-Bericht stimmen wir zu. Diese darf jedoch nur in der vollständigen und von uns bescheinigten Fassung erfolgen.

#### **Auftragsbedingungen**

Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung.

Wien, 20. März 2023

KPMG Alpen-Treuhand GmbH  
Wirtschaftsprüfungs- und  
Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Thomas Smrekar  
Wirtschaftsprüfer

## **Impressum**

### **Herausgeberin und Medieninhaberin**

VIENNA INSURANCE GROUP AG  
Wiener Versicherung Gruppe  
Schottenring 30, 1010 Wien  
www.vig.com  
Firmenbuch: 75687 f  
Firmenbuchgericht: Handelsgericht Wien

### **Projektkoordination:**

Petra Ringler, [petra.ringler@vig.com](mailto:petra.ringler@vig.com)

### **Grafisches Konzept:**

Egger & Lerch Corporate Publishing/velcom GmbH

### **Redaktion und Layout:**

Egger & Lerch Corporate Publishing/velcom GmbH  
1030 Wien, [www.egger-lerch.at](http://www.egger-lerch.at)

### **Fotos:**

Wenn nicht anders angegeben:  
VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe

### **Illustrationen:**

Wenn nicht anders angegeben:  
Kobza and the Hungry Eyes GmbH,  
1060 Wien, [www.kthe.at](http://www.kthe.at)

### **Lektorat:**

Iris Erber

### **Druck:**

Print Alliance HAV Produktions GmbH  
2540 Bad Vöslau, [www.av-astoria.at](http://www.av-astoria.at)

Redaktionsschluss: 14. März 2023

17PG001NAD22





**Wir ermöglichen den Menschen,  
ein sicheres und besseres Leben zu führen:  
Schützen, was zählt.**



# Nachhaltigkeitsbericht 2022 VIEWA INSURANCE GROUP VIEVENER VERSICHERUNGSGRUPPE