



DIE VIG-VERSICHERUNGSGRUPPE

Die VIG-Gesellschaften bilden die **führende Versicherungsgruppe** in Österreich sowie Zentral- und Osteuropa. Mit mehr als **25.000 Mitarbeitern in 30 Ländern** setzt die Unternehmensgruppe auf dezentrale Strukturen, lokales Unternehmertum und eine Mehrmarkenpolitik. Rund **50 Versicherungsgesellschaften** entwickeln bedarfsgerechte, individuelle Versicherungslösungen für mehr als **22.000.000 Kunden**. Die Aufgabe der VIG Holding mit **Sitz in Wien** besteht darin, die Gesellschaften dabei in einer steuernden und fördernden Weise zu unterstützen. Mehr als die Hälfte der Prämien werden in **CEE** erwirtschaftet. Seit 2019 gibt es in Schweden, Norwegen und Dänemark erstmals Zweigniederlassungen zur Betreuung von Großkunden.

UNSER VERSPRECHEN

„Wir ermöglichen den Menschen ein besseres Leben zu führen“

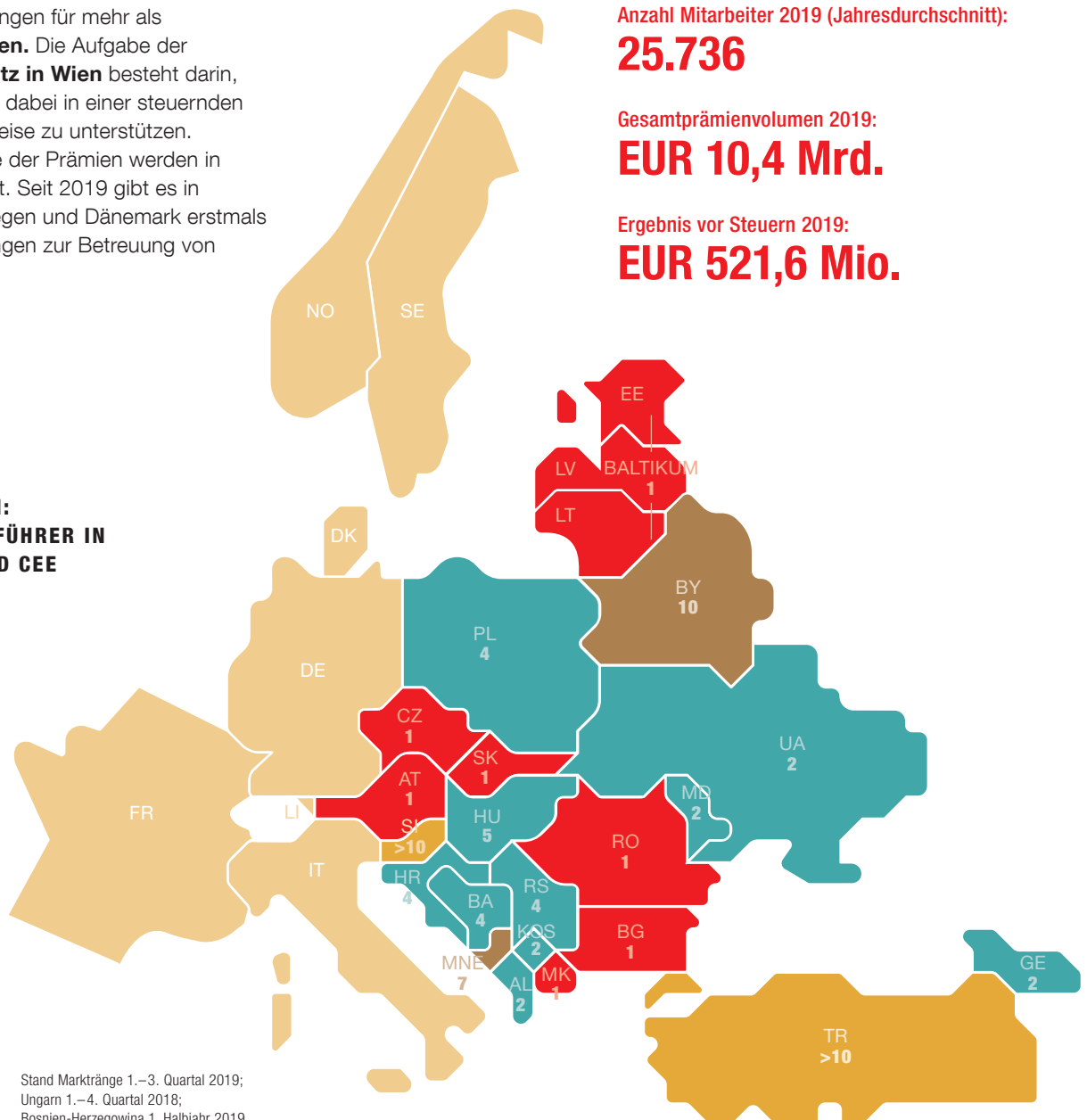
Anzahl Mitarbeiter 2019 (Jahresdurchschnitt):
25.736

Gesamtprämienvolumen 2019:
EUR 10,4 Mrd.

Ergebnis vor Steuern 2019:
EUR 521,6 Mio.

MARKTPosition: KLARER MARKTFÜHRER IN ÖSTERREICH UND CEE

Top **01**
Top **05**
Top **10**
>**10**



Stand Marktränge 1.–3. Quartal 2019;
Ungarn 1.–4. Quartal 2018;
Bosnien-Herzegowina 1. Halbjahr 2019

chen, ein sicheres en: Schützen, was zählt.“

A+ Rating

mit stabilem Ausblick von Standard & Poor's: die beste Bonität aller im ATX vertretenen Unternehmen

Solvenzquote von 210%

Solvabilität auf einem hervorragenden Niveau

Aktie

seit 1994 an der Wiener Börse,
seit 2008 Zweitlisting an der Prager Börse



WIENER STÄDTISCHE VERSICHERUNGSVEREIN

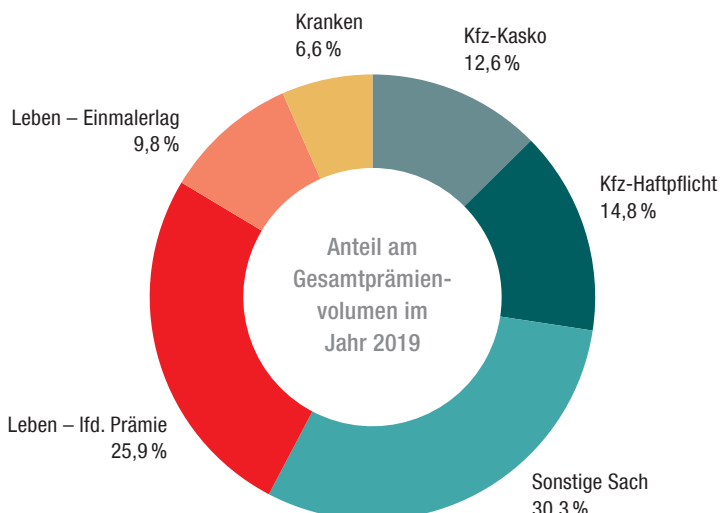
Der Wiener Städtische Versicherungsverein ist der **Hauptaktionär** der VIG Holding. Er hält rund 70 % der Aktien. In dieser Funktion unterstützt der Verein die VIG-Gesellschaften in kulturellen und sozialen Angelegenheiten und fördert zahlreiche Projekte in diesen Bereichen.

Das übergeordnete Ziel der Förderphilosophie des Wiener Städtische Versicherungsvereins lautet: **Brücken bauen**, über Grenzen hinweg agieren, durch Kulturaustausch voneinander lernen, das Gemeinsame in den Vordergrund stellen. Dabei wird stets darauf geachtet, im Sinne einer demokratisch-pluralistischen Gesellschaft zu handeln.

5.923

Mitarbeiter der VIG-Gesellschaften beteiligten sich 2019 am „Social Active Day“

VERSICHERUNGSSPARTEN



An diesem Logo erkennen Sie jene Beiträge in diesem Bericht, welche Beispiele für die zahlreichen Förderaktivitäten des Wiener Städtische Versicherungsvereins präsentieren (Seiten 27, 40, 41, 42, 43).

GEMEINSAM... VIELFÄLTIG

Konsolidierter nichtfinanzieller Bericht

Die VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe veröffentlicht zusätzlich zum Konzernbericht diesen Bericht (konsolidierten nichtfinanziellen Bericht). Auf dem Cover des Konzernberichts 2019 findet sich der Begriff „vielfältig“ und damit der Kernwert der Unternehmensgruppe. Der aktuelle Nachhaltigkeitsbericht steht unter dem Motto „gemeinsam“. Gemeinschaft und Zusammenhalt sind die logische und notwendige Ergänzung zur Vielfältigkeit.

Gemeinschaft und Zusammenhalt beschreiben auch den Geist nachhaltiger Unternehmensführung. Nachhaltiges Handeln besteht wesentlich darin, zu sämtlichen Stakeholdern gute Beziehungen zu unterhalten, die für beide Seiten vorteilhaft sind.

Die Unternehmensgruppe bekennt sich darüber hinaus dazu, gegenseitiges Verständnis und den Gedanken des Gemeinsamen in der gesamten Gesellschaft zu fördern. Denn Vielfalt ist nur dann fruchtbar, wenn alle daran glauben, dass sie bei allen Unterschieden mehr verbindet als trennt.



Sehr geehrte Damen und Herren,

die Wurzeln unserer Versicherungsgruppe reichen bis ins 19. Jahrhundert zurück. Damals wie heute wollen wir ein Finanzdienstleister für alle sein und sind geprägt vom Geist des Gemeinsamen. Auch wenn sich das Gesicht unserer Gruppe im Laufe der Zeit deutlich gewandelt hat: Sie hat sich von einem lokalen Versicherer zur führenden Versicherungsgruppe in Zentral- und Osteuropa entwickelt.

Das zeigt noch etwas: Auf uns kann man zählen. Wir sind nicht kurzfristig hier, sondern wir sind für unsere Stakeholder ein langfristig zuverlässiger Partner. Das ist nicht zuletzt ein Auftrag aus unserem Kerngeschäft: Als Versicherungsunternehmen geben wir unseren Kunden ein Versprechen über eine Leistung, die in der Zukunft liegt – oft Jahrzehnte. Langfristiges Denken und nachhaltiges Handeln zählen damit zu den Grundlagen unseres Geschäfts.

Wer langfristig stabil sein möchte, muss auch flexibel und beweglich sein. Daher beschäftigen wir uns permanent mit den großen gesellschaftlichen Entwicklungen und passen unser Geschäftsmodell, wo notwendig, an diese an. Dazu zählt natürlich der Klimawandel. Wir haben im Mai 2019 eine neue Leitlinie für Kapitalanlagen und für das Großkundengeschäft beschlossen: Wir ziehen uns bis 2035 schrittweise aus dem Kohlesektor zurück und unterstützen damit den Übergang in eine CO₂-arme Zukunft. Die zweite große Entwicklung, die Wirtschaft und Gesellschaft auf den Kopf stellt, ist die Digitalisierung. Unsere Gruppe geht das Thema offensiv an und arbeitet intensiv an der digitalen Transformation. Insgesamt laufen derzeit gruppenweit rund 180 Digitalisierungsprojekte. Um die geistige Beweglichkeit und Offenheit im Unter-

nehmen zu bewahren und noch weiter zu verstärken, war das Innovationsmanagement auch in unserem Weiterbildungsprogramm 2019 ein Schwerpunktthema. Eine dritte langfristige Veränderung, auf die wir uns einstellen, ist die Alterung der Gesellschaft. Darauf antwortet die Unternehmensgruppe mit einem umfangreichen Produktangebot, welches laufend weiterentwickelt wird. Damit leistet sie einen Beitrag, um drohende Versorgungslücken in den Bereichen Pensionen, Gesundheit und Pflege zu schließen.

„Der Geist des Gemeinsamen prägt uns bis heute.“

Flexibilität und Beweglichkeit sind auch eine notwendige Konsequenz der Vielfalt, die in der DNA der Gruppe verankert ist. Mit über 25.000 Mitarbeitern in 30 Ländern sind wir automatisch ein buntes Unternehmen. Doch wir lassen diese Vielfalt nicht nur zu, sondern fördern sie aktiv. Etwa mit unseren Prinzipien des lokalen Unternehmertums und der Mehrmarkenstrategie, durch die wir immer nahe am Kunden sind und rasch und flexibel Entscheidungen treffen können. Vor allem aber auch in unserer Personalstrategie, die dem Kernwert Diversität folgt. Wir bieten jedem Mitarbeiter den Raum, sich optimal zu entfalten. Das ist nicht nur eine Frage des Respekts, sondern auch betriebswirtschaftlich sinnvoll: Unsere Vielfalt macht uns innovativer und erfolgreicher.

Gesellschaftliche Entwicklungen dürfen aber nicht isoliert betrachtet werden.

Viele der großen Herausforderungen sind heute globaler Natur und stehen in Wechselwirkung miteinander. Aus unserer Sicht ist auch hier das Thema Gemeinsamkeit ausschlaggebend. Wir haben uns daher entschlossen, die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen im Tun zu berücksichtigen und in unserem aktuellen Nachhaltigkeitsbericht auf sie zu verweisen (nähere Informationen dazu auf Seite 10).

In diesem Bericht können Sie in fünf Kapiteln, welche aus den Schwerpunkten unserer Nachhaltigkeitsstrategie entstanden sind, nachlesen, wie wir mit den wesentlichen Themen umgehen – vom Kohleausstieg im Asset Management oder im Underwriting im Kapitel „Kerngeschäft“ bis hin zu den sozialen und kulturellen Initiativen im Kapitel „Gesellschaft“.

Wir möchten abschließend im Vorwort darauf hinweisen, dass sich dieser Bericht auf das Jahr 2019 bezieht und wir kurz vor dem Redaktionsschluss mit den Herausforderungen des Coronavirus konfrontiert wurden. Es wurden angemessene Maßnahmen getroffen, um die Mitarbeiter zu schützen und die Fortführung des Geschäftsbetriebs zu gewährleisten. Das komplette Ausmaß der Auswirkungen ist derzeit noch nicht abschätzbar. Wir gehen jedoch davon aus, dass dies ein zentrales Thema für 2020 sein wird.



Elisabeth Stadler
Generaldirektorin

INNEHÅLL
CONTENTS
INHALT
СЪДЪРЖАНИЕ
SADRŽAJ
PËRMBAJTJA

- 3 Vorwort
- 6 Stakeholder & Wesentlichkeitsanalyse
- 8 Die Nachhaltigkeitsstrategie
- 10 Sustainable Development Goals (SDGs)
- 12 „Unsere Vielfalt macht uns innovativer“ – Interview mit Generaldirektorin Elisabeth Stadler

KERNGESCHÄFT

- 14 Nachhaltiges Wirtschaften bedeutet für die VIG-Versicherungsgruppe, dass soziale und ökologische Aspekte weiterhin in das Kerngeschäft integriert werden.



KUNDEN

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



- 50 Informationen über den Bericht
- 51 GRI-Inhaltsindex
- 60 Prüfbericht
- 62 Erklärung des Vorstands
- 63 Impressum

MITARBEITER

- 30 Die VIG-Versicherungsgruppe bietet ein gutes Arbeitsumfeld mit zeitgemäßer Führung, in dem alle Mitarbeiter ihre vielfältigen Talente und Perspektiven einbringen können.



GESELLSCHAFT

- 38 Die VIG-Gesellschaften und der Wiener Städtische Versicherungsverein unterstützen lokale Gemeinschaften und fördern Projekte mit sozialem und kulturellem Mehrwert.



UMWELT

- 44 Auf die Risiken, die der Klimawandel mit sich bringt, antwortet die VIG-Versicherungsgruppe mit Maßnahmen für bessere Prävention und Bewusstseinsarbeit in der Gesellschaft.



Unser Ziel ist es, den Nachhaltigkeitsbericht möglichst leicht und flüssig lesbar zu gestalten. Deshalb wurde auf Schreibweisen wie „KundInnen“, „MitarbeiterInnen“ usw. weitgehend verzichtet. Selbstverständlich sind im Text immer alle Geschlechter, ohne jegliche Diskriminierung, gleichwertig gemeint.

VIELE KANÄLE FÜR GUTEN AUSTAUSCH

Gute Kommunikation ist die Basis für jede Gemeinschaft. Die VIG-Gesellschaften stehen daher in engem Austausch mit all ihren Stakeholdern. Und setzen dabei je nach Anspruchsgruppe auf eine maßgeschneiderte Reihe an Dialogformen.

Kunden

- persönlicher Kontakt über Kundenbetreuer, Kundenbesuche in Servicestellen oder per Video, Telefon, E-Mail ...
- Feedback via Social-Media-Kanäle
- Kundenumfragen
- Kunden-/Marktanalysen

Mitarbeiter

- regelmäßige, strukturiert geführte Mitarbeitergespräche
- Mitarbeiterveranstaltungen
- Umfragen
- Intranet, Mitarbeiterzeitschriften/-newsletter
- persönlicher Kontakt bei Karrieremessen mit potenziellen Mitarbeitern und Kooperationen mit Universitäten

Aktionäre und Investoren

- kontinuierliche Kapitalmarktinformation
- Ansprechpartner im Investor-Relations-Team
- regelmäßige Telefonkonferenzen zu den Ergebnisveröffentlichungen
- jährliche Hauptversammlung
- Teilnahme an Investorenkonferenzen

Gesellschaft, Presse, NGOs, Behörden

- Pressekonferenzen und Interviews
- persönliche Kontakte über Group Communication
- Freiwilligenarbeit
- laufender Dialog mit NGOs
- Beteiligung an Initiativen und Unterstützung von Projekten sowie Umsetzung eigener Kunst- und Sozialprojekte
- Dialog mit regulatorischen und politischen Gremien

Vertriebs- und Geschäftspartner

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

Fachöffentlichkeit

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



Das Wesentliche im Blick

Die Wesentlichkeitsanalyse ist die Grundlage für die Nachhaltigkeitsstrategie der Unternehmensgruppe. Sie gibt Aufschluss darüber, welche Themen vorrangig zu behandeln sind. In ihrem Zentrum stehen zwei Fragen, deren Antworten in der Wesentlichkeitsmatrix (siehe Darstellung unten) zusammengefasst sind:

- Welche Themen sind aus Sicht der Stakeholder relevant? Die Antworten finden sich auf der (vertikalen) y-Achse der Wesentlichkeitsmatrix.

- Bei welchen Themen hat die Gruppe große Auswirkungen? Die Antworten hierauf finden sich auf der (horizontalen) x-Achse.

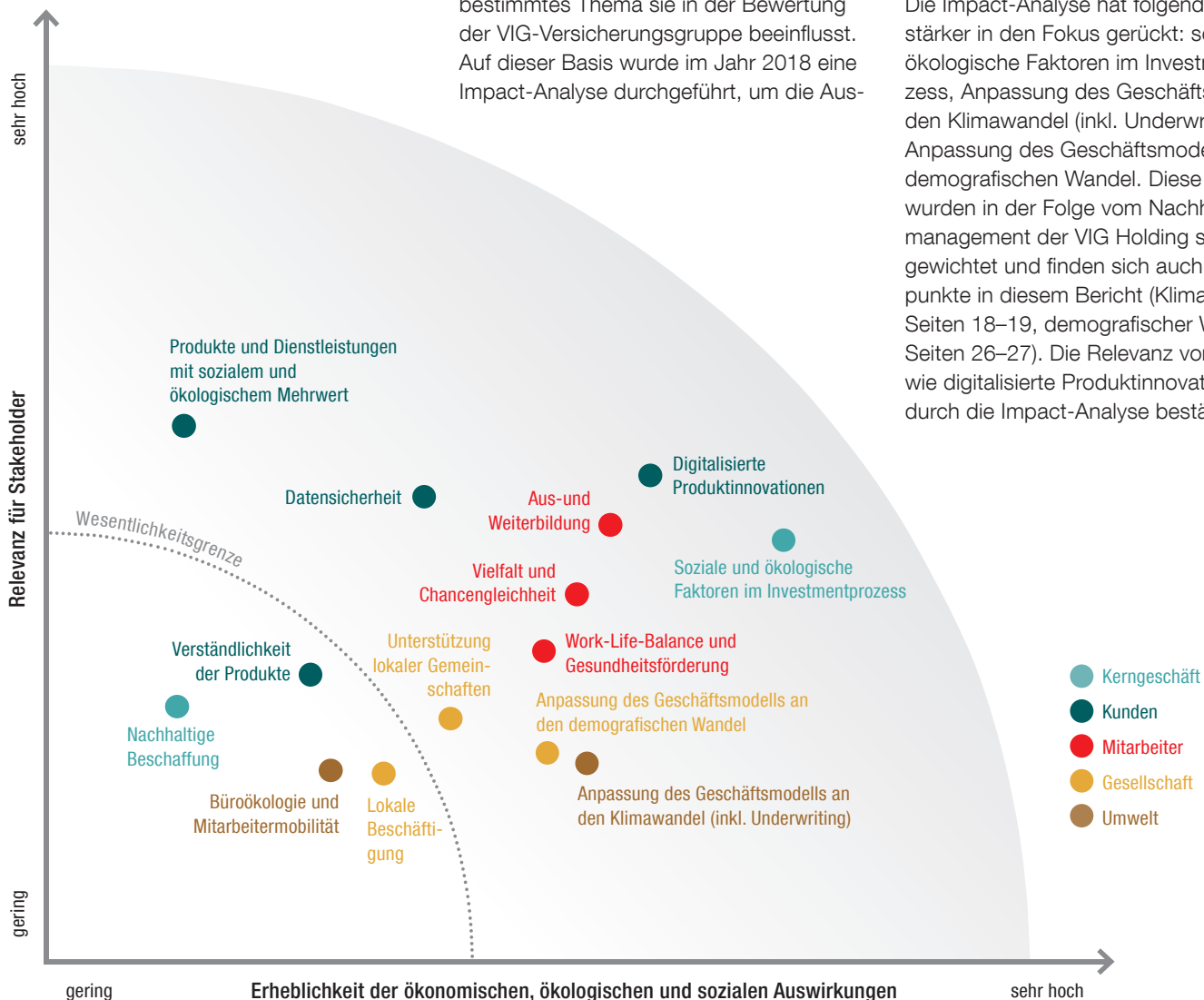
Wie es dazu kam: der Prozess

Der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse begann 2016: Zunächst wurden jene Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die im Geschäft der VIG-Versicherungsgruppe überhaupt eine Rolle spielen. Danach wurden sie online bei verschiedenen internen und externen Stakeholdern abgefragt. Rund 770 Personen verrietern, wie stark ein bestimmtes Thema sie in der Bewertung der VIG-Versicherungsgruppe beeinflusst. Auf dieser Basis wurde im Jahr 2018 eine Impact-Analyse durchgeführt, um die Auswirkungen der VIG-Versicherungsgruppe unter die Lupe zu nehmen. Der mehrstufige Prozess umfasste sowohl quantitative Bewertungen als auch Workshops mit Führungskräften und Themenverantwortlichen unter Anleitung externer Experten.

Das folgt daraus: die Ergebnisse

Das folgt daraus: die Ergebnisse

Im Zentrum der Nachhaltigkeitsaktivitäten der VIG-Versicherungsgruppe stehen jene Themen, die einerseits eine hohe Relevanz aus Sicht der Stakeholder aufweisen und bei denen andererseits die Auswirkungen der Gruppe erheblich sind. Die Impact-Analyse hat folgende Themen stärker in den Fokus gerückt: soziale und ökologische Faktoren im Investmentprozess, Anpassung des Geschäftsmodells an den Klimawandel (inkl. Underwriting) und Anpassung des Geschäftsmodells an den demografischen Wandel. Diese Aspekte wurden in der Folge vom Nachhaltigkeitsmanagement der VIG Holding stärker gewichtet und finden sich auch als Schwerpunkte in diesem Bericht (Klimawandel: Seiten 18–19, demografischer Wandel: Seiten 26–27). Die Relevanz von Themen wie digitalisierte Produktinnovation wurde durch die Impact-Analyse bestätigt.



UNSERE FÜNF STRATEGISCHEN SCHWERPUNKTE

Die Nachhaltigkeitsstrategie der VIG-Versicherungsgruppe definiert die Vorhaben des Unternehmens in fünf Bereichen, welche die gesamte Geschäftstätigkeit abdecken.

NEBEN DEN FÜNF STRATEGISCHEN KERNBEREICHEN WURDEN ZWEI ÜBERGEORDNETE ZIELE DEFINIERT:

- Langfristige Stabilität und ertrageiches Wachstum
- Soziale und ökologische Faktoren in der Unternehmensstrategie



KERNGESCHÄFT

Langfristig Verantwortung zu übernehmen und das Denken in Generationen machen Kernaspekte des Versicherens aus. Die VIG-Versicherungsgesellschaften haben den Anspruch, ihre Leistungsversprechen jederzeit einlösen zu können. Voraussetzung dafür ist die langfristige Stabilität der Gruppe. Um auch in Zukunft für ihre Kunden zuverlässig da sein zu können, setzt die Gruppe auf vorausschauendes Wirtschaften und ertrageiches Wachstum. Zugleich ist eine intakte soziale und ökologische Umwelt für den wirtschaftlichen Erfolg notwendig. Die VIG-Versicherungsgruppe hat daher den Anspruch, dass ökonomische, gesellschaftliche und umweltbezogene Ziele Hand in Hand gehen. Oder anders formuliert: dass Nachhaltigkeit in ihrem Kerngeschäft verankert ist. Nähere Informationen zu unseren Maßnahmen im Kerngeschäft finden Sie auf den Seiten 14 bis 23.

DAS CSR-MANAGEMENT

Der Bereich CSR ist in der VIG Holding direkt der Generaldirektorin unterstellt. Die CSR-Verantwortliche koordiniert aus der Abteilung Generalsekretariat und Recht heraus die gruppenweiten CSR-Agenden. Sie ist ebenso für die Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit innerhalb der Unternehmensgruppe zuständig wie für den ständigen Austausch mit den CSR-Verantwortlichen in den einzelnen Gesellschaften.



KUNDEN

Die VIG-Versicherungsgesellschaften sehen es als ihre ureigenste Aufgabe, möglichst viele Menschen möglichst umfassend gegen die Risiken des Alltags abzusichern – zu schützen, was für sie zählt. Zufriedene Kunden stellen die Voraussetzung für den langfristigen ökonomischen Erfolg des Unternehmens dar. Denn nur wenn ihre Erwartungen erfüllt werden, werden Kunden auch in Zukunft den VIG-Versicherungsgesellschaften vertrauen. Die VIG-Versicherungsgruppe hat den Anspruch, für eine breite Bevölkerungsschicht da zu sein. Bereits heute betreuen die VIG-Versicherungsgesellschaften gemeinsam mehr als 22 Millionen Kunden 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. Nähere Informationen zu unseren Maßnahmen im Bereich Kunden finden Sie auf den Seiten 24 bis 29.



MITARBEITER

Motivation und Engagement der Mitarbeiter sind für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens wesentlich. Dementsprechend hat die Gruppe den Anspruch, ein „Employer of Choice“ zu sein. Zentral dafür sind ein fairer und gerechter Umgang mit allen Mitarbeitern, die Möglichkeit für jeden, sich optimal zu entfalten, sowie eine ausgeglichene Work-Life-Balance und Angebote zur Gesundheitsförderung. Auch bei ihren Mitarbeitern 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. Nähere Informationen zu unseren Maßnahmen im Bereich Mitarbeiter finden Sie auf den Seiten 30 bis 37.



GESELLSCHAFT

Unternehmen können nur in einem intakten sozialen Umfeld langfristig erfolgreich sein. Die Gruppe 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-Gesellschaften tätig sind. Umgekehrt passt sie ihr Geschäftsmodell an gesellschaftliche Entwicklungen an, um auch über Generationen hinweg erfolgreich zu bleiben. Voraussetzung dafür ist die genaue Beobachtung sozioökonomischer Trends. Nähere Informationen zu unseren Maßnahmen im Bereich Gesellschaft finden Sie auf den Seiten 38 bis 43.



UMWELT

Als Versicherer ist die VIG-Versicherungsgruppe besonders betroffen von den Herausforderungen des Klimawandels. Sie passt ihr Geschäftsmodell an aktuelle Veränderungen im Bereich Umwelt und Klima an und entwickelt ihr Expertenwissen über Naturkatastrophenrisiken weiter. Sie fördert das gesellschaftliche Bewusstsein für zunehmende ökologische Risiken und treibt Initiativen für mehr Umweltschutz und einen schonenden Umgang mit Ressourcen voran. Auch im eigenen Geschäftsbetrieb arbeitet die Unternehmensgruppe daran, Ressourcenverbrauch und Treibhausgasemissionen zu minimieren. Nähere Informationen zu unseren Maßnahmen im Bereich Umwelt finden Sie auf den Seiten 44 bis 49.

EIN GLOBALER **AKTIONSPLAN FÜR** UNSERE ZUKUNFT

Die Sustainable Development Goals (SDGs) definieren globale Ziele, um eine nachhaltige Entwicklung für den gesamten Planeten sicherzustellen. Immer mehr Unternehmen setzen sich mit ihnen auseinander – auch die VIG-Versicherungsgruppe.

Es war ein Meilenstein in der internationalen Entwicklungszusammenarbeit: Im September 2015 beschloss die Generalversammlung der Vereinten Nationen die Agenda 2030. Und damit nicht weniger als einen Plan für eine bessere, friedliche und wohlhabende Welt. 193 Staaten verpflichteten sich, in ihrer Politik 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung zu beherzigen – die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs).

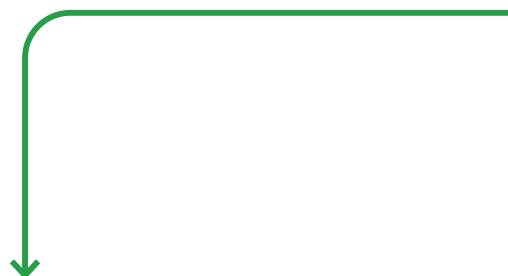
Das Neue an den SDGs

Es ist nicht das erste Mal, dass die Vereinten Nationen der Welt eine globale Agenda mit messbaren Zielen vorgeben. Von 2000 bis 2015 galt es, die Millenniums-Entwicklungsziele (MDGs) zu erreichen, etwa Armut zu reduzieren oder die Kindersterblichkeit zu senken. Mit den SDGs ist jedoch vieles anders. Statt insgesamt acht Zielen wie bei den MDGs gibt es nun 17 Hauptziele mit sage und schreibe 169 Unterzielen. Außerdem: Das Anliegen der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung wurde mit dem Schutz der Umwelt verbunden. Eine weitere Neuerung: Die SDGs gelten für jeden – zur Erreichung der Ziele sollen sowohl Entwicklungsländer als auch Industriestaaten beitragen. Das heißt: Auch Österreich muss sich anstrengen, bei sich daheim beispielsweise für weniger Armut oder saubere Energie zu sorgen. Schließlich sind globale Probleme wie etwa der Klimawandel nur global zu lösen. Und nicht zuletzt betonen die SDGs

die Rolle der Privatwirtschaft für eine nachhaltige Entwicklung.

SDGs im Unternehmen

Im Gegensatz zu den MDGs lassen sich die SDGs gut auf Unternehmen herunterbrechen und auch mit den GRI-Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung verbinden. Die Unternehmensgruppe hat sich daher – wie viele andere Unternehmen auch – intensiv mit den SDGs auseinandergesetzt und beschlossen, sie in ihrem Tun zu berücksichtigen und darüber zu berichten. Das ist ein Beitrag dazu, das Bemühen um nachhaltige Entwicklung stärker in den Köpfen zu verankern. Zugleich helfen die SDGs der VIG-Versicherungsgruppe, ihre Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Themen noch gründlicher zu reflektieren und in einen größeren Zusammenhang einzuordnen. In einem ersten Schritt hat die CSR-Verantwortliche alle 169 Unterziele geprüft und dann mit internen Experten diskutiert, in welchen Bereichen die Gruppe einen Beitrag leisten kann. Obwohl selbstverständlich alle Ziele in unterschiedlichem Ausmaß relevant sind, wurde beschlossen, den Fokus vorerst auf vier Ziele, bei denen die Gruppe aktuell das größte Potenzial zur Mitwirkung sieht, zu richten. Diese finden Sie nebenstehend mit einer Beschreibung der jeweils relevanten Unterziele sowie einem Verweis, auf welchen Seiten in diesem Nachhaltigkeitsbericht die dazugehörigen konkreten Maßnahmen zu finden sind.



SDG 3: GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern

Relevantes Unterziel:

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.

Kunden

Maßnahmen, die einen Beitrag zum SDG 3 leisten, finden Sie auf den Seiten 26–27.

Der Beitrag der VIG-Versicherungsgruppe

Die VIG-Versicherungsgruppe verweist in ihrem Nachhaltigkeitsbericht 2019 erstmals auf die SDGs. Dem vorausgegangen ist eine eingehende Auseinandersetzung mit den Zielen und eine Analyse der eigenen Geschäftstätigkeit aus diesem Blickwinkel. Vor allem zu den vier unten stehenden SDGs kann die Gruppe einen relevanten Beitrag leisten.



Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) decken wirtschaftliche, soziale und ökologische Themen ab. Die insgesamt 169 Unterziele erklären die konkreten Zielsetzungen, die sich hinter den allgemeinen Überschriften verbergen.

SDG 11: NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN

Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten

Relevante Unterziele:

11.1 Bis 2030 den Zugang zu angemessenem, sicherem und bezahlbarem Wohnraum und zur Grundversorgung für alle sicherstellen und Slums sanieren.

11.3 Bis 2030 die Verstärkerung inklusiver und nachhaltiger gestalten und die Kapazitäten für eine partizipatorische, integrierte und nachhaltige Siedlungsplanung und -steuerung in allen Ländern verstärken.

Kerngeschäft

Maßnahmen, die einen Beitrag zum SDG 11 leisten, finden Sie auf den Seiten 16–17.

SDG 13: MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen

Relevantes Unterziel:

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.

Kerngeschäft

Maßnahmen, die einen Beitrag zum SDG 13 leisten, finden Sie auf den Seiten 18–19.

Umwelt

Maßnahmen, die einen Beitrag zum SDG 13 leisten, finden Sie auf den Seiten 46–49.

SDG 5: GESCHLECHTER-GLEICHSTELLUNG

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen

Relevantes Unterziel:

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.

Mitarbeiter

Maßnahmen, die einen Beitrag zum SDG 5 leisten, finden Sie auf den Seiten 34–35.

„UNSERE VIELFALT MACHT UNS INNOVATIVER“

Generaldirektorin Elisabeth Stadler erklärt, warum der Klimawandel und die Alterung der Gesellschaft für die Nachhaltigkeitsstrategie der VIG-Versicherungsgruppe besonders relevant sind. Und warum das Unternehmen so großen Wert auf Vielfalt legt.

Die Unternehmensgruppe hat 2016 erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, welche 2018 durch eine Impact-Analyse ergänzt wurde. Das Ziel war, jeweils aufzuzeigen, auf welche Themen sich das Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens konzentrieren sollte. Welche Erkenntnisse haben Sie aus der Analyse gezogen?

ELISABETH STADLER: Unsere Nachhaltigkeitsstrategie deckt mit ihren fünf Teilbereichen grundsätzlich unsere gesamte Geschäftstätigkeit ab. Aber natürlich gibt es Themen, die für uns eine besonders hohe Relevanz haben. Dazu zählt etwa der Klimawandel, der die Gruppe als Versicherer besonders stark trifft. Versicherer werden die höheren Schäden bezahlen müssen, die zum Beispiel extreme Wetterereignisse verursachen. Wir arbeiten daher daran, unser Geschäftsmodell an diese Veränderungen anzupassen.

Wie sieht diese Anpassung konkret aus?

STADLER: Die VIG-Versicherungsgruppe hat etwa im Mai 2019 beschlossen, ihren Anteil an umweltfreundlichen Investitionen zu erhöhen. Wir ziehen uns außerdem schrittweise aus Investitionen in den Kohlektor zurück. Zugleich haben wir auch unsere Underwriting-Leitlinie angepasst und schließen keine neuen Versicherungsverträge mehr für Kohlekraftwerke oder -minen ab. Damit unterstützen wir ganz bewusst

den Übergang in eine CO₂-arme Zukunft, um unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft gerecht zu werden.

Sie sagen, dass grüne Investitionen in Zukunft eine deutlich größere Rolle spielen werden – für den Kapitalmarkt generell, aber auch speziell für die VIG-Versicherungsgruppe. Wie wichtig sind sie für Ihr Unternehmen heute?

STADLER: Per Ende 2019 lagen die Investitionen der VIG-Versicherungsgruppe in Green Bonds bei rund EUR 154 Mio. Im Vergleich zum Vorjahr haben wir damit unsere Veranlagungen in Green Bonds insgesamt mehr als verdoppelt. Mit diesem Geld unterstützen wir zielgerichtet Projekte wie etwa Windkraftwerke. Aber auch der soziale Bereich wird in unserer Anlagestrategie berücksichtigt, und hier denke ich in erster Linie an den gemeinnützigen Wohnbau. Wir sind indirekt an mehr als 100.000 Wohnungen beteiligt, die von gemeinnützigen Bauträgern errichtet wurden. Damit unterstützen wir indirekt den Zugang zu bezahlbarem Wohnraum. Wohnen wird aufgrund der steigenden Immobilienpreise für immer mehr Haushalte zu einer finanziellen Herausforderung. Wir wollen, dass sich mehr Menschen eine Wohnung mit guter öffentlicher Anbindung leisten können. Das reduziert übrigens gleichzeitig den Pendelverkehr und hat damit auch eine positive ökologische Auswirkung. Im

Jahr 2020 werden wir uns darüber hinaus weiterhin intensiv mit neuen Entwicklungen im Rahmen des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums auseinandersetzen.

Gibt es neben dem angesprochenen Klimawandel weitere große gesellschaftliche Trends, die aus Ihrer Sicht für die Unternehmensgruppe relevant sind?

STADLER: Die Digitalisierung ist sicherlich ein Megatrend, der die gesamte Gesellschaft und damit natürlich auch die Versicherungsbranche als wichtigen Teil dieser Gesellschaft betrifft. In der VIG-Versicherungsgruppe steht die digitale Transformation ganz oben auf der Agenda. Wir treiben diesen Veränderungsprozess mit gruppenweit rund 180 Projekten voran. Eine wichtige Stoßrichtung besteht darin, neue Lösungen für mehr Kundennutzen zu entwickeln. Eines von vielen Beispielen dafür sind unsere innovativen Assistance-Services im Kfz-Bereich. Eine weitere große Entwicklung, von der wir als Versicherer stark betroffen sind, ist der demografische Wandel. Die Alterung der Gesellschaft stellt Pensions- und Gesundheitssysteme sowie den Bereich Pflege vor große Herausforderungen. Hier tragen wir mit unseren Produkten, die wir stetig weiterentwickeln, dazu bei, drohende Versorgungslücken zu schließen. Und mit Initiativen wie „PflegerIn mit Herz“ würdigen unser Hauptaktionär sowie die

Wiener Städtische die großartige Arbeit, die hunderttausende Menschen – alleine in Österreich – täglich im Bereich Pflege leisten, sei es beruflich oder privat. Damit fördern wir auch das öffentliche Bewusstsein für dieses wichtige Thema.

Die Unternehmensgruppe hat Vielfalt als ihren Kernwert definiert. Warum macht dies das Unternehmen erfolgreicher und nachhaltiger?

STADLER: Wir sind der festen Überzeugung, dass uns die Vielfalt an unterschiedlichen Perspektiven innovativer und damit profitabler macht. Das wird übrigens auch in verschiedenen Studien bestätigt. Daher baut unsere Personalstrategie auf der Wertschätzung von Diversität auf. Dazu zählt, Hindernisse für die Karrieren von Frauen zu beseitigen. Ich denke, die Zahlen zeigen, dass uns das schon ganz gut gelungen ist. In unserer Gruppe sind circa ein Viertel der Vorstandsposten mit Frauen besetzt. Auf der Ebene unterhalb des Vorstands ist gruppenweit bereits fast die Hälfte der Führungskräfte weiblich. Vielfalt erschöpft sich für uns aber nicht in Geschlechtergerechtigkeit. Weitere Schwerpunkte unseres Diversitätskonzepts sind auf Gruppenebene das gute Miteinander von Mitarbeitern unterschiedlichen Alters und aus unterschiedlichen Ländern.



„Der Klimawandel trifft uns als Versicherungsunternehmen besonders stark.“

Elisabeth Stadler ist seit 2016 Generaldirektorin der VIG Holding. 2019 wurde ihr das Große Silberne Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik Österreich verliehen.

Unser Anspruch im Bereich des Kerngeschäfts:

- das Management verknüpft wirtschaftliche Ziele mit sozialen und ökologischen Aspekten und verankert sie im Kerngeschäft
- das Asset Management berücksichtigt ökologische und soziale Aspekte im Investmentprozess
- Compliance entwickelt das Compliance-Management-System kontinuierlich weiter
- die CSR-Verantwortlichen bauen das Wissen über CSR-Themen aus und professionalisieren das CSR-Management



PÕHITEGEVUS

OSNOVNA
DJELATNOST



KERNGESCHÄFT

KERNEFORRETNING

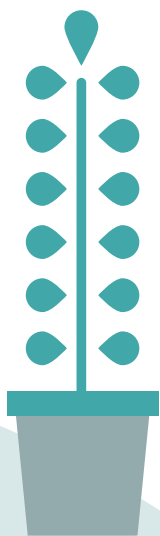
CORE BUSINESS

ძირითადი საქმიანობა
PAMATDARBIBA

ATTIVITÀ PRINCIPALE



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 dem internen Code of Business Ethics, welcher unter anderem Korruption und Bestechung, Menschenrechte und Datenschutz thematisiert.





EINE SOZIALE FRAGE UNSERER ZEIT – UND WIE WIR DARAUF ANTWORTEN

Die VIG-Versicherungsgruppe investiert in gemeinnützige Bauträger und engagiert sich damit für bezahlbares Wohnen. Denn Wohnraum wird immer teurer – und damit für immer mehr Menschen zu einem Problem.

Wer vor zehn Jahren eine Wohnung oder ein Haus gekauft hat, wird diese Entscheidung heute wohl kaum bereuen. Denn der Wert von Immobilien ist im Durchschnitt deutlich gestiegen, vor allem in Ballungsräumen. Dieser Immobilienboom hat jedoch eine Kehrseite: Für Mieter und Kaufwillige wird das Thema Wohnen zu einer immer größeren finanziellen Belastung. Laut einer von der Erste Bank in Auftrag gegebenen Studie empfindet bereits jeder zweite Österreicher Wohnen als quasi nicht mehr leistbar. Tatsächlich sind in Österreich die Häuserpreise seit 2008 fast dreimal und die Mietpreise bei Neuvermietungen fast doppelt so stark gestiegen wie die Haushaltseinkommen. Die Wohnkosten verschlingen daher einen immer größeren Teil des Haushaltsbudgets. Das Thema bezahlbares Wohnen wird mittlerweile sogar als die soziale Frage des 21. Jahrhunderts bezeichnet. Die Gründe für die steigenden Preise liegen in einer größeren Nachfrage, da vor allem in Ballungsräumen die Bevölkerung wächst, wie die Grafik auf Seite 17 zeigt. In Wien zum Beispiel leben heute um 200.000 Menschen mehr als 2009. Zugleich fließt immer mehr Kapital auf Renditesuche in den Immobiliensektor, da es aufgrund der niedrigen Zinsen kaum attraktive Anlagealternativen gibt. Auch das treibt die Preise nach oben. Das Problem ist dabei nicht auf Österreich beschränkt, sondern findet sich in ähnlicher Form auch

in anderen Ländern Europas. Und es hat auch eine ökologische Dimension: Denn wenn sich viele keine Wohnung mehr in der Stadt leisten können, dann sind sie dazu gezwungen, ins günstigere Umland zu ziehen – und in die Arbeit zu pendeln. Dabei ist der Verkehr bereits heute ein Sorgenkind des österreichischen Klimaschutzes.

Investition in ein österreichisches Erfolgsmodell

Die gute Nachricht: Es gibt Modelle, die den Anstieg der Immobilienpreise zwar nicht verhindern, aber zumindest dämpfen können. Ein solches Erfolgsmodell hat zum Beispiel Österreich mit dem sozialen Wohnbau vorzuweisen. Sowohl die Gemeinden, die wie Wien im kommunalen Wohnbau engagiert sind, als auch die gemeinnützige Wohnungswirtschaft handeln nicht nach dem Prinzip der Gewinnmaximierung. Stattdessen steht

für sie im Vordergrund, bezahlbaren Wohnraum für breite Bevölkerungsschichten zur Verfügung zu stellen.

Die VIG-Versicherungsgruppe unterstützt dieses Erfolgsmodell tatkräftig, indem sie in mehreren gemeinnützigen Bauvereinigungen in Wien sowie in weiteren Bundesländern investiert ist. Damit war sie per Jahresende 2019 indirekt an Liegenschaften mit einem Buchwert von rund EUR 3,8 Mrd. beteiligt. Das sind mehr als 100.000 Wohnungen, die Menschen zu erschwinglichen Mieten zur Verfügung stehen. „Die VIG-Versicherungsgruppe leistet mit diesem Investment einen Beitrag zur Erreichung des Sustainable Development Goals Nr. 11, nämlich dem Zugang zu bezahlbarem Wohnraum. Denn wir wollen, dass sich mehr Menschen gerade auch in zentraler Lage eine Wohnung leisten können“, sagt Generaldirektorin Elisabeth Stadler. Auch hier gehen soziale und ökologische Anliegen Hand in Hand: Die gemein-

Durch die Beteiligung an gemeinnützigen Bauvereinigungen stellt die VIG-Versicherungsgruppe über

100.000

Wohnungen zu erschwinglichen Mieten zur Verfügung.



© EGW

IN BESTER LAGE

Am Rande des Wiener Hauptbahnhofs und damit in bester Lage befindet sich ein von der EGW Heimstätte errichtetes Wohnhaus mit 79 geförderten Wohneinheiten. Die EGW ist eine der ältesten gemeinnützigen Bauvereinigungen, deren Mehrheitseigentümerin die VIG-Versicherungsgruppe ist. 22 Einheiten sind sogenannte „Smart-Wohnungen“, welche besonders kostengünstiges Wohnen ermöglichen. Hervorzuheben ist auch die Baugruppe „Kokolation“. Die Gruppe hat eine Ebene mit 15 Wohneinheiten bezogen und besteht aus Personen, die im Alter in einer Gemeinschaft, aber trotzdem selbstbestimmt wohnen möchten.



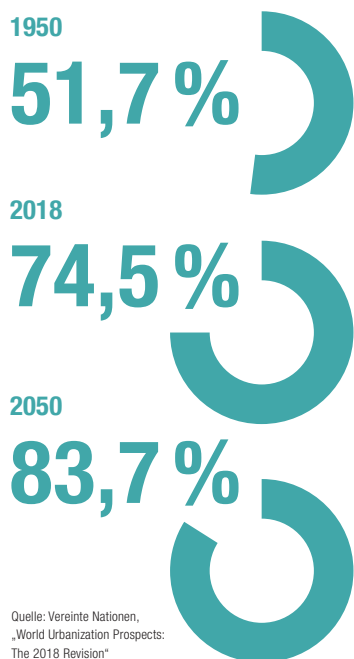
© SOZIALBAU AG/Vogels

AM PULS SIMMERINGS

Gut angebunden an den öffentlichen Verkehr und zugleich nahe an Grünräumen mit hohem Erholungswert: Die Sozialbau AG, an der die VIG-Versicherungsgruppe die Mehrheit der Anteile hält, hat auf dem Areal der früheren Hoerbiger-Ventil-Werke im Herzen Simmerings für die Urbanbau und Wohnbau insgesamt 211 Miet- und Genossenschaftswohnungen errichtet, inklusive einem Kindertagesheim sowie offenen Spiel- und Begegnungsräumen im Freien wie im Inneren.

nützigen Gesellschaften richten ihr Angebot an eine breite Bevölkerungsschicht, achten auf ausgewogene Bewohnerstrukturen und bieten auch integrative Wohnformen an. Gleichzeitig reduzieren energieeffizientes Bauen und laufende Sanierungen bestehender Gebäude den Heizbedarf, was sowohl die Geldbörse der Mieter als auch die Umwelt schont.

Anteil der Bevölkerung in Städten in Europa



Quelle: Vereinte Nationen, „World Urbanization Prospects: The 2018 Revision“

Sorgfältig und verantwortungsvoll

Die VIG-Versicherungsgruppe verwaltet Kapitalanlagen in Höhe von EUR 35,9 Mrd. Vor allem die Verantwortung gegenüber ihren Kunden leitet ihre Anlagestrategie.

Mehr als 22 Millionen Kunden vertrauen darauf, dass ihnen die VIG-Versicherungsgesellschaften bei Eintreten eines Unglücksfalls zur Seite stehen. Die Versicherungsgruppe erachtet es daher als absolute Priorität, die geleisteten Prämienzahlungen so zu verwalten, dass sie den Verpflichtungen gegenüber ihren Kunden jederzeit und in vollem Umfang nachkommen kann. Bei den Kapitalanlagen stehen folgerichtig Sicherheit und Nachhaltigkeit im Mittelpunkt, gute Bonitäten und damit stabile Erträge werden bevorzugt. Zugleich übernimmt die VIG-Versicherungs-

gruppe aber auch Verantwortung für die Auswirkungen ihrer Investments. So hat die Gruppe 2019 beschlossen, ihre Investitionen in die Kohleindustrie zu reduzieren (siehe Seiten 18/19). Darüber hinaus soll mit den Kapitalanlagen ein Beitrag zum sozialen Zusammenhalt geleistet werden. Daher unterstützt die VIG-Versicherungsgruppe gemeinnützige Bauvereinigungen mit Kapital (siehe Artikel links).

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 für einzelne Bestandteile ihrer Portfolios vereinbart.



Die Wiener Städtische und die Donau Versicherung finanzierten im Juni 2019 ein Solarpark-Portfolio im Südwesten Spaniens, welches aus neun Photovoltaik-Parks besteht. Die 19 Jahre laufende Anleihe wurde von S&P mit einem AA Rating versehen.



© O-Energy



© Klaus Ränger

Gerald Weber leitet das Asset Management.

„Ein gar nicht so sanfter Druck“

Gerald Weber verantwortet die Kapitalanlagen der VIG-Versicherungsgruppe – und damit auch den schrittweisen Abbau ihres Kohleengagements. Die Investitionen in Green Bonds lagen Ende 2019 bei EUR 154,3 Mio.

Die neue Klimawandelstrategie sieht vor, dass Direktinvestitionen in Unternehmen des Kohle-sektors bis 2025 um deutlich mehr als die Hälfte reduziert und bis 2035 gänzlich aus dem Portfolio entfernt werden. Könnte das nicht auch schneller gehen?

GERALD WEBER: Wir sehen uns als einen langfristigen Investor, dessen oberstes Ziel darin besteht, einen laufenden Cashflow sicherzustellen. Wir legen ein großes Augenmerk darauf, dass etwa Emittenten von Anleihen diese auch zurückzahlen können. Dieses Ziel eines zuverlässigen Cashflows behalten wir auch in Zukunft bei, daher haben wir uns für eine schrittweise Reduktion bestehender Kohle-Investments entschieden. Sollten sich am Markt günstige Gelegenheiten ergeben, bestehende Anleihen oder andere Positionen abzustoßen, dann könnte es auch schneller gehen. Neuveranlagungen unter Anwendung der Kohleausschlusskriterien gibt es jedenfalls keine mehr.

Sie sind für die sichere Veranlagung des Kapitalvermögens zuständig. Fühlen Sie sich durch die neue Leitlinie eingeschränkt?

WEBER: Aufgrund der niedrigen Zinsen ist es derzeit sehr schwierig, gewinnbringend zu investieren. Da macht einem das Wegfallen von Möglichkeiten das Leben tatsächlich nicht gerade leichter. Andererseits sehen wir bereits heute, dass diese Maßnahmen sinnvoll sind und tatsächlich ein Umdenken bei den betroffenen Unternehmen

bewirken: Sie versuchen, ihre Energieproduktion aus Kohle zu reduzieren und setzen vermehrt auf erneuerbare Energien. Da hilft es natürlich, dass die VIG-Versicherungsgruppe keine Einzelkämpferin ist, sondern es sich um einen Trend in der gesamten Branche handelt, die gemeinsam einen gar nicht so sanften Druck ausübt.

„Wir sehen bereits ein Umdenken bei Unternehmen.“

Gerald Weber

Plant die Gruppe weitere Schritte, um ihre Veranlagungen nachhaltiger auszurichten?

WEBER: Ja, wir stärken etwa unsere Investitionen in umweltfreundliche Projekte. Per Ende 2019 lagen die Investitionen in Green Bonds bei rund EUR 154 Mio., das heißt, wir haben zweckgebundenes Kapital zur Investition in beispielsweise erneuerbare Energien zur Verfügung gestellt. Im Vergleich zum Vorjahr haben wir damit unsere Veranlagungen in Green Bonds insgesamt mehr als verdoppelt. Darüber hinaus wurden auch EUR 28 Mio. als Projektfinanzierung in eine Photovoltaikanlage investiert. Außerdem rechnen wir damit, dass die Europäische Union 2020 in einer sogenannten Taxonomie-Verordnung europaweit einheitlich regeln wird, welche Wirtschaftstätigkeiten ökologisch nachhaltig sind. Das werden wir natürlich auch berücksichtigen.

NEUE LEITLINIE: ABSCHIED VON DER KOHLE

Die Unternehmensgruppe hat im Mai 2019 ihre Klimawandelstrategie mit einer strikten Investitions- und Underwriting-Leitlinie für den Kohlesektor veröffentlicht, um so den Übergang in eine umweltfreundliche, CO₂-arme Zukunft zu fördern. Die neue Leitlinie ist für alle Gesellschaften verpflichtend und wird zu einer signifikanten Reduktion des Engagements im Kohlesektor führen. Zum einen werden Direktinvestitionen in Unternehmen des Kohlesektors – vor allem Bergbauunternehmen oder Kohlekraftwerke – reduziert. Zum anderen schreiben die neuen Underwriting-Regeln vor, dass seit Inkrafttreten keine Versicherungen für neue Projekte in diesen Bereichen übernommen werden. Mehr Details auf www.vig.com/klimawandelstrategie

„Unterstützung für junge, innovative Branchen“

Die neue Underwriting-Leitlinie der VIG-Versicherungsgruppe sieht den Rückzug aus dem Kohlesektor vor. Gleichzeitig ist die Gruppe Vorreiter bei der – durchaus riskanten – Versicherung von innovativen Technologien für mehr Nachhaltigkeit.

Die neue Leitlinie für das Underwriting sieht vor, dass die Gruppe keine Versicherungen für neue Kohlebergbau- oder Kohlekraftwerksprojekte übernimmt. Spielt das in Ihrem operativen Geschäft überhaupt eine Rolle?

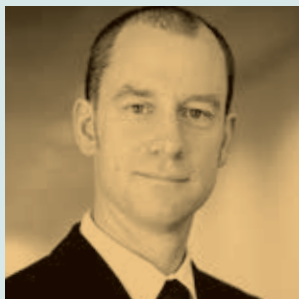
WOLFGANG PETSCHKO: Ja, absolut. Wir beschäftigen uns laufend mit entsprechenden Anfragen. Die neue Underwriting-Leitlinie führt auch dazu, dass neue, risikotechnisch gute Risiken mit risikoadäquaten Prämien nicht mehr gezeichnet werden.

Gleichzeitig ist die Leitlinie aber deutlich flexibler, wenn es um das Verlängern bestehender Risikoverträge geht. Warum?

GERALD NETAL: Hier ist es wichtig, die unterschiedlichen Aspekte und die damit einhergehenden Konsequenzen abzuwägen und zu beurteilen. Wir fühlen uns verschiedenen Parametern verpflichtet: Der Umwelt, einer nachhaltigen Wirtschaft und auch den Menschen in unseren Märkten. Auf der einen Seite gibt es Länder, wie beispielsweise Slowenien, die eine konkrete Strategie für den Kohleausstieg haben und hier eine gewisse Vorreiterrolle einnehmen. Andererseits hat der Kohlesektor in manchen Regionen eine große wirtschaftliche und soziale Bedeutung, so arbeiten zum Beispiel in Polen sehr viele Menschen in diesem Sektor. Hier möchten wir einen Beitrag leisten und unterstützen den Transformationsprozess hin zu erneuerbaren Energien.

Wie kann das Underwriting, abgesehen vom Kohleausstieg, noch zu mehr Nachhaltigkeit beitragen?

PETSCHKO: Versicherungsangebote sind eine wichtige Unterstützung gerade für junge, innovative Branchen. So können diese besser mit Risiken umgehen. Wir sind traditionell ein Versicherer, der sich von Schwierigkeiten nicht abschrecken lässt. Viele Mitbewerber ziehen sich teilweise oder gänzlich aus gewissen Branchen zurück oder nehmen



Wolfgang Petschko leitete bis Ende 2019 das Firmen- und Großkundengeschäft ...



... Gerald Netal übernahm diese Aufgabe Anfang 2020.

an Weiterentwicklungen von Sektoren nicht oder nur sehr spät teil. Unser Ansatz ist es hier, die Prozesse der jeweiligen Branche zu verstehen, mit Risikomanagementansätzen zu unterstützen und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.

NETAL: Beispielhaft kann hier die Holzindustrie erwähnt werden, die einige Zeit als nahezu unversicherbar galt. Mit partnerschaftlichen Ansätzen und konsequentem Umsetzen der gemeinsam entwickelten Standards wurde diese Situation gemeistert. In der Recyclingbranche stellt sich die Situation heute sehr ähnlich dar. Viele Versicherungsunternehmen haben sich bereits aus diesem Segment zurückgezogen. Wir nehmen hier aktiv am Entwicklungsprozess teil, um Lösungen für die Versicherbarkeit innovativer Branchen zu erarbeiten und zu etablieren. Versicherungsangebote für diese Branchen sind notwendig, wenn sich eine Kreislaufwirtschaft – ein wichtiger Bestandteil des Green Deal der EU – durchsetzen soll.

PETSCHKO: Ähnliches gilt auch für alternative Energieformen wie Wind, Sonne oder Biomasse. Wir unterstützen das bereits seit vielen Jahren – durchaus im Bewusstsein, dass wir selbst ein Risiko eingehen und damit indirekt einen Teil der Entwicklungskosten dieser neuen Technologien mittragen. Andererseits verschafft uns das jetzt einen Vorteil – wir zählen heute zu den Marktführern in unserer Region, wenn es um das Versichern von Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien geht.

Mehr Beratung für weniger Risiko

Die Gruppe bietet ihren Firmen- und Großkunden maßgeschneiderte Risikomanagement-Dienstleistungen. Im Fokus steht dabei, Schadenfälle von vornherein zu vermeiden.

Während Privatkunden oft recht ähnliche Versicherungslösungen benötigen, sind Versicherungen für Firmen- und Großkunden höchst individuelle Angelegenheiten. Die Gruppe ist mit ihren Experten und ihrem engmaschigen Netzwerk in 30 Ländern bestens aufgestellt, um als Partner für Industrie- und Großkunden zur Verfügung zu stehen.

Der Betreuungsprozess im sogenannten „Underwriting“ beginnt immer mit einer sorgfältigen Risikoanalyse. Die Experten des Partnerunternehmens RiskConsult analysieren vor Ort im Betrieb sowohl mögliche Gefahren als auch die bereits ergriffenen Schutzmaßnahmen. Auf dieser Basis entwickeln sie maßgeschneiderte Empfehlungen, um die Risikosituation weiter zu verbessern und etwaige Schäden im Idealfall von vornherein zu vermeiden. Dabei geht es um Risiken wie Feuer, Explosion oder Umweltgefährdung. Insbesondere die Prävention von Schäden durch Naturgefahren rückt verstärkt in den Fokus. Gemeinsam mit nationalen und europäischen Institutionen werden bestehende Risikomodelle stetig verbessert, um mögliche Gefährdungen an Betriebsstandorten noch zuverlässiger und möglichst punktgenau einschätzen zu können. Darauf aufbauend können schließlich wirksame Schutzmaßnahmen ergriffen werden. Darüber hinaus ermöglichen Services wie Unwetterwarnungen per SMS den Unternehmen, auch kurzfristig Maßnahmen zu ergreifen.

Es gibt jedoch auch Risiken, die von der Gruppe nicht oder nur eingeschränkt übernommen werden. Dazu zählt der Rückzug aus dem Kohlesektor (siehe Infobox und Interview).

Die Hüter der Gesetze

Die Compliance-Organisation der Gruppe stellt sicher, dass im Unternehmen alle rechtlichen Vorschriften und internen Regelungen eingehalten werden. Im Jahr 2019 wurde sie weiter gestärkt.

Die strengsten Regeln nützen nichts, wenn sich niemand an sie hält. Daher achtet die Compliance-Organisation darauf, dass die gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften sowie freiwillig übernommene Verpflichtungen befolgt werden. Darüber hinaus fördert sie eine Kultur der Integrität. Wie die Unternehmensgruppe selbst ist auch die Compliance-Organisation gruppenweit dezentral strukturiert. Eine vom Vorstand beschlossene Leitlinie legt die Rollen, Verantwortlichkeiten und Mindeststandards fest.

Ein zentrales Element der Compliance-Organisation sind die jährlichen Treffen aller lokalen Compliance-Verantwortlichen der einzelnen Gesellschaften unter der Leitung der Abteilung Group Compliance in der VIG Holding. Bei diesen Treffen werden Maßnahmen erörtert, um etwa Korruption und Bestechung, wettbewerbswidriges Verhalten, Marktmissbrauch, Verstöße gegen Sanktionen oder Embargos und Geldwäsche zu verhindern. Die konkrete Themenwahl erfolgt in Abstimmung mit dem Vorstand auf Basis realisierter oder potenzieller Compliance-Risiken. Auch aktuelle Entwicklungen fließen in die Erstellung der Tagesordnung mit ein. Im Berichtsjahr standen der Ausbau bzw. die Erweiterung des gruppenweiten Compliance-Management-Systems, die lokale Implementierung von Gruppenvorgaben, aktuelle rechtliche Themen auf EU- und nationaler Ebene sowie der Umgang mit internationalen Sanktionen im Fokus.

Sowohl die Gruppe als auch die einzelnen Gesellschaften verfügen über eine dem Risikoprofil angepasste Compliance-Organisation. In jeder Gesellschaft wurden Compliance-Verantwortliche vom Vorstand bestellt, deren Aufgaben in der Beobachtung der Rechtslage und der Empfehlung notwendiger Umsetzungsmaßnahmen, in der Mitarbeiterberatung, der Setzung diverser Maßnahmen zur Prävention von Regelverstößen, der Identifikation und Bewertung von Compliance-Risiken und der

Überwachung bestehender Prozesse und eventueller Compliance-Vorfälle bestehen. Im Berichtsjahr wurde die gruppenweite Compliance-Organisation gestärkt und erweitert. Dabei wurden die Compliance-relevanten Leitlinien ergänzt, die Ad-hoc-Berichtspflichten der Gesellschaften an die Abteilung Group Compliance verstärkt und die Monitoring-Aktivitäten durch Group Compliance in den Gesellschaften intensiviert.

Im Rahmen der Compliance-Risikoanalyse wurden sämtliche Compliance-Risiken in den Geschäftsprozessen der VIG-Gesellschaften identifiziert und bewertet, die bestehenden Kontrollen beschrieben und ihre Effektivität beurteilt. Alle Compliance-Risiken wurden dabei insgesamt elf Unterkategorien zugeordnet. Jede Gesellschaft berichtete die Ergebnisse ihrer lokalen Analyse an die Abteilung Group Compliance, welche eine Gesamtkonzernbetrachtung vornahm. Diese ergab insgesamt ein mittleres Compliance-Risiko für die Gruppe.

Strenges Ad-hoc-Reporting

Die Compliance-Verantwortlichen der Gruppengesellschaften fungieren als Ansprechpersonen für alle Fragen und Meldungen zu Compliance-Verstößen sowohl lokal als auch durch Group Compliance. Die Gruppe hat ein jährliches und streng definiertes Ad-hoc-Reporting von Compliance-Verstößen eingerichtet, durch das sichergestellt wird, dass diese umgehend an die Abteilung Group Compliance berichtet werden. Alle Hinweise werden mit großer Sorgfalt so lange überprüft, bis der entsprechende Sachverhalt abschließend geklärt ist. Hinzu kommen regelmäßige Routineprüfungen. Sollte sich im Zuge einer Prüfung ergeben, dass ein Fehlverhalten vorliegt, wird konsequent dagegen vorgegangen und direkt an den Vorstand berichtet. Dadurch können unkorrekte Verhaltensweisen rasch geahndet werden. Für das Berichtsjahr sind keine Korruptionsfälle bekannt.



© Wiener Städtische Versicherungsverein/Erste Bank

Gute Zusammenarbeit

Die VIG-Versicherungsgruppe kooperiert vorzugsweise mit Unternehmen, mit denen sie dieselben Werte teilt. Beispielgebend dafür ist die langjährige Zusammenarbeit mit der Erste Group.

„Kein Alter, kein Geschlecht, kein Stand, keine Nation ist von den Vorteilen ausgeschlossen.“ Dieser Satz stammt aus dem Gründungsstatut der Erste Oesterreichische Spar-Casse – und im Herbst 2019 war er auf einer 3.000 Quadratmeter großen Ummantelung des Wiener Ringturms zu lesen. Damit gratulierte die Wiener Städtische der Erste Bank zu ihrem 200. Geburtstag – und bedankte sich zugleich für die enge Partnerschaft, welche beide verbindet. Im Jahr 2008 hatte die Unternehmensgruppe die Versicherungssparte der Erste



Im September und Oktober 2019 war der Wiener Ringturm Träger einer gesellschaftspolitischen Botschaft.

Group übernommen, seither sind beide Unternehmen füreinander „Preferred Partner“. Grundlage für die intensive Zusammenarbeit sind zum einen die Synergien zwischen zwei Finanzdienstleistern, die beide führend in Mittel- und Osteuropa sind. Zum anderen eint die Unternehmen ein emotionales Grundverständnis: Beide entstanden im 19. Jahrhundert mit der Zielsetzung, möglichst breiten Bevölkerungsschichten Finanzprodukte anzubieten – eben niemanden „von den Vorteilen auszuschließen“.

Die Gruppe strebt mit all ihren Geschäftspartnern langfristige, zuverlässige Beziehungen an. Partner werden sorgfältig ausgewählt, im Umgang mit ihnen sind Fairness, Respekt, Wertschätzung und Transparenz entscheidende Werte.

© Illustration: Shutterstock/Viktoria Kurpas/Egger & Lerch



Strenge Standards, gute Partner

Eine Outsourcing-Leitlinie regelt in der VIG-Versicherungsgruppe Auslagerungen an externe Dienstleister.

Die VIG-Gesellschaften können Funktionen und Geschäftstätigkeiten wie z. B. in den Bereichen IT und Schadenbearbeitung an externe Dienstleister auslagern, um Aufgaben besser und effizienter zu erledigen. Dieses Outsourcing ist jedoch mit Risiken behaftet, etwa durch mögliche Abhängigkeiten vom entsprechenden Dienstleister oder in der allenfalls aufwendigeren Qualitätskontrolle. Daher geht die Gruppe bei der Auswahl der Dienstleister besonders vorsichtig vor und berücksichtigt selbstverständlich sämtliche gesetzliche Vorschriften. Eine Outsourcing-Leitlinie legt gruppenweite Mindeststandards für Auslagerungen fest. Sie definiert Prozesse zur Überwachung und Qualitätsprüfung und soll so garantieren, dass die vereinbarte Leistung vom Dienstleister auch wirklich erbracht wird. Für die Auslagerung von kritischen oder wichtigen Funktionen oder Geschäftstätigkeiten gelten noch strengere Regeln. So ist in diesem Fall etwa ein eigener Auslagerungsbeauftragter zu definieren.

GEMEINSCHAFT ZÄHLT

Die VIG Holding und die Wiener Städtische in Österreich unterstützen zahlreiche Vereine und Gemeinschaften. Ein Auszug aus den Partnerschaften:

- Arbeitsgemeinschaft für Datenverarbeitung (ADV)
- Aktienforum – Österr. Verband für Aktien-Emittenten und -Investoren
- Austrian Business Council for Sustainable Development (ABCSD) – respACT
- Freunde des Theaters in der Josefstadt
- Industriellenvereinigung
- Kuratorium für Verkehrssicherheit (KFV)
- Kuratorium Sicheres Österreich (KSÖ)
- Österreichischer Gewerbeverein (ÖGV)
- Österreichische Gesellschaft für Meteorologie (ÖGM)
- Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT)
- Österreichische Gesellschaft für Versicherungsfachwissen (GVFW)
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF)
- Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)
- Transparency International – Austrian Chapter, Verein zur Korruptionsbekämpfung
- TU Wien alumni club – Verband der Freunde und Absolventen der TU Wien
- Verband der öffentlichen Wirtschaft und Gemeinwirtschaft Österreichs (VÖWG)
- Verein der Freunde des Sigmund Freud Museums Wien

Due Diligence: Klare Regeln für ein sorgsames Wirtschaften

Mit dem Corporate-Governance-System soll ein umsichtiges Agieren in allen Geschäftsbereichen sichergestellt werden. Der unternehmenseigene Code of Business Ethics wurde 2019 überarbeitet. Und das Risikomanagement erhob – erstmals mittels einer Inside-out-Perspektive – nichtfinanzielle Risiken.

Code of Business Ethics

Der Code of Business Ethics fungiert in der VIG-Versicherungsgruppe als wichtiger Wegweiser für ein an gesellschaftlicher Verantwortung ausgerichtetes Verhalten. Er wurde im Jahr 2019 grundlegend überarbeitet, um neue Aspekte ergänzt und prinzipienbasiert aufgebaut. Er enthält nun 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. Der Verhaltenskodex gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von der Position des Einzelnen im Unternehmen. Jede Gesellschaft ist dafür verantwortlich, den Kodex zu implementieren und zu kommunizieren. Der gesamte Inhalt des Kodex kann auf der Unternehmenswebsite (www.vig.com) nachgelesen werden.

Corporate Governance

Verantwortung steht beim unternehmerischen Handeln der Unternehmensgruppe im Mittelpunkt. Dies garantieren die Bestimmungen und Maßnahmen der Corporate Governance. Die VIG Holding hält den Österreichischen Corporate Governance Kodex zur Gänze ein. 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. Fundierte strategische Entscheidungen erfordern eine verlässliche und vollständige Infor-

mationsbasis. Deshalb verfügt die Gruppe über Experten, die den Vorstand und das Management der lokalen Gesellschaften mit umfassenden Analysen bei ihren Entscheidungen unterstützen. Klar definierte Kommunikationswege stellen den notwendigen Austausch zwischen einzelnen Gesellschaften und der VIG Holding sicher.

Der Vorstand der VIG Holding informiert den Aufsichtsrat über wesentliche Nachhaltigkeitsthemen. Neben einem Update über Aktuelles aus dem Bereich Corporate Social Responsibility wurden die Mitglieder des Aufsichtsrates im Jahr 2019 außerdem über die Entwicklungen der zukünftigen EU-Vorgaben in Hinblick auf eine nachhaltige Finanzwirtschaft in Kenntnis gesetzt. Der vom Vorstand vorgelegte Nachhaltigkeitsbericht 2018 wurde im Berichtsjahr von Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat eingesehen und geprüft.

Risikomanagement

Die Versicherungsbranche – und damit das Geschäft der Gruppe – ist vielfältigen Herausforderungen und Risiken ausgesetzt, etwa Veranlagungsrisiken und versicherungstechnischen Risiken (inklusive Naturkatastrophenrisiken). Diese Vielfalt an Unwägbarkeiten setzt eine ausgeprägte Risikokultur voraus, um langfristig profitabel zu bleiben. In der Unternehmensgruppe existiert dafür ein ganzheitliches Risikomanagementsystem, das aus einer Risikomanagementabteilung auf Holdingebene und lokalen Risikoabteilungen besteht. Zu den Risikomanagementprozessen gehören die Risikoinventur und die Risikokontrolle. Erstere identifiziert gruppenweit quantitativ und qualitativ alle Arten von



MENSCHENRECHTE UND ARBEITNEHMERRECHTE

Die VIG-Versicherungsgruppe bekennt sich in ihrem Code of Business Ethics klar zum Schutz der Menschenrechte und berücksichtigt diese in ihrem unternehmerischen Handeln. Im direkten Einflussbereich der Gruppe betrifft das den Umgang mit den eigenen Mitarbeitern. Gute Arbeitsbedingungen sowie die Achtung der Arbeitnehmerrechte sind die Basis für ein respektvolles und faires Miteinander. Ein eigenes Diversitätskonzept unterstützt die Vielfalt und Chancengleichheit. Diversität wird auch im Umgang mit den Kunden wertgeschätzt. Zum Schutz der Privatsphäre und Vertraulichkeit steht Sorgfalt an oberster Stelle bei der Verarbeitung von Kunden- und Mitarbeiterdaten (siehe Seite 29). Außerdem prüft die Gruppe Sanktionslisten und wählt ihre Geschäftspartner mit höchster Sorgfalt aus (siehe Seite 21).

Risiken. Zweitens legt fest, wie die Risiken kontrolliert werden. Beide Prozesse werden stetig weiterentwickelt.

Der Prüfungsausschuss überwacht unter anderem die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, der internen Revisions-Funktion und des Risikomanagementsystems. Die entsprechende Sitzung fand am 26. November 2019 statt. Außerdem wird der Bericht des Abschlussprüfers über die Funktionsfähigkeit des Risikomanagementsystems im Prüfungsausschuss behandelt und anschließend dem Aufsichtsrat berichtet.

Wesentliche nichtfinanzielle Risiken wurden im Jahr 2019 – in einem ersten Schritt – mittels Experteneinschätzungen der jeweiligen CSR-Verantwortlichen in den EU-Gesellschaften erhoben. Eine Ausweitung auf alle Gesellschaften ist innerhalb der nächsten zwei Jahre geplant. Bei diesen nichtfinanziellen Risiken geht es nicht primär um Risiken, welchen das Unternehmen ausgesetzt ist, sondern um jene, die wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Gesellschaft oder die Umwelt haben. Es handelt sich daher um eine Inside-out-Perspektive. Die nichtfinanziellen Risiken beziehen sich dabei auf die wesentlichen Themen, welche im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden (siehe Seite 7). Es wurde beispielsweise die Frage behandelt, wie hoch das Risiko eingeschätzt wird, dass nicht internetaffine Kunden aufgrund steigender digitaler Produktangebote nicht ausreichend adressiert werden. Die Auswertung ergab, dass nach Berücksichtigung der aktuellen Maßnahmen keine wesentlichen Risiken im Sinne des § 267a (3) UGB bestehen. Eine Ausnahme stellte lediglich eine Gesellschaft dar, welche sich in einer Restrukturierungsphase befand, die in einem angemessenen Zeitraum abgeschlossen werden soll. Die Erhebung der nichtfinanziellen Risiken wurde im Rahmen des ORSA (Own Risk and Solvency Assessment)-Prozesses durchgeführt und die Ergebnisse im entsprechenden Bericht festgehalten.

EIN KOMPASS FÜR DIE GRUPPE

Das Unternehmensleitbild beschreibt Selbstverständnis, Ziele und Werte der Gruppe – und bietet damit Mitarbeitern eine grundlegende Orientierung im täglichen Handeln.

UNSERE VISION

Wir wollen die erste Wahl für unsere Kunden sein. Unsere Stakeholder sehen in uns einen stabilen und verlässlichen Partner. Dadurch festigen wir unsere Position als führende Versicherungsgruppe in Zentral- und Osteuropa.

UNSERE WERTE

Vielfalt:

Vielfalt ist für uns Erfolgsfaktor und Grundwert. Innerhalb unserer Gruppe ist der Wissens-, Ideen- und Erfahrungsaustausch gelebte Praxis.

Kundennähe:

Wir sind sowohl international als auch lokal verankert. Aufgrund unserer Mitarbeiter vor Ort sind wir mit den landestypischen Kundenbedürfnissen in unseren Märkten sehr vertraut.

Verantwortung:

Gegenüber unseren Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und der Gesellschaft im Allgemeinen handeln wir stets mit Verantwortungsbewusstsein und Wertschätzung.

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 am Kunden zu sein. Es liegt in unserer Verantwortung, jene Werte zu schützen, die unseren Kunden wichtig sind.

UNSER VERSPRECHEN

Wir ermöglichen den Menschen, ein sicheres und besseres Leben zu führen:

Schützen, was zählt.



Unser Anspruch im Bereich Kunden:

- die Versicherungsgesellschaften entwickeln verstärkt Produkte mit sozialem oder ökologischem Mehrwert
- auch innovative und digitale Produkte und Services werden von den Versicherungsgesellschaften weiterentwickelt
- die lokalen Beschwerdemanager verbessern das Beschwerdemanagement kontinuierlich
- die Datenschutzverantwortlichen entwickeln das Datenschutzmanagementsystem kontinuierlich weiter





Zu den Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Kunden gehört, die Kunden durch bestmögliche Absicherung und eine rasche Leistungsabwicklung zufriedenzustellen. Neuen Kundenbedürfnissen wird mit innovativen und digitalen Dienstleistungen und Produkten begegnet, die möglichst auch sozialen und ökologischen Mehrwert bieten. Die Datensicherheit der Kunden zu gewährleisten ist ein wesentlicher Bestandteil.



NEUE LÖSUNGEN FÜR EINE ALTERNDE GESELLSCHAFT

Der demografische Wandel bringt Europas Sozialsysteme unter Druck. Die VIG-Versicherungsgesellschaften tragen mit ihren Produkten dazu bei, drohende Versorgungslücken bei Pensionen, Gesundheit und Pflege zu schließen, und passen ihre Angebote an diesen Wandel an.

Nachhaltig wirtschaften bedeutet, langfristige Entwicklungen im Auge zu behalten und auf sie zu reagieren. Ein Megatrend mit besonders weitreichenden Konsequenzen ist der demografische Wandel. Für Österreich bedeutet das kurz gesagt: Die Bevölkerung wächst und altert. Dabei bringt vor allem die Verschiebung der Altersstruktur Herausforderungen mit sich: Die Zahl der über 65-Jährigen wird in den nächsten 20 Jahren um die Hälfte zunehmen, ihr Anteil von derzeit knapp 20 % auf mehr als 25 % ansteigen. In vielen Regionen Mittel- und Osteuropas wird laut Prognosen die Bevölkerung zwar schrumpfen. Die Alterung der Gesellschaften gilt jedoch auch für die CEE-Länder – und ist aufgrund der Abwanderung junger Menschen zum Teil sogar noch ausgeprägter. Die allgemeinen Ursachen der demografischen Alterung sind überall die gleichen: Einerseits steigt die Lebenserwartung, andererseits werden weniger Kinder geboren als in früheren Generationen.

Andere Bedürfnisse, mehr Kosten

Der größere Anteil älterer Menschen bringt die bestehenden Sozialsysteme unter Druck. Denn die Ausgaben für Pensionen steigen, während weniger Junge ins Pensionssystem einzahlen. Chronische Krankheiten nehmen im Alter zu und damit auch die Kosten für medizinische Betreuung und Pflege. Zugleich wird laut Europäischer Kommission weniger Pflege von Familienmitgliedern geleistet werden,

da viele Menschen später in Pension gehen, es weniger Kinder gibt und mehr Frauen einer bezahlten Beschäftigung nachgehen. Darüber hinaus sind es noch immer größtenteils Frauen, die durch die Vereinbarung von Beruf und Familie ohnehin schon einer Doppelbelastung ausgesetzt sind. Neue Lösungen sind gefragt.

Privat ergänzt Staat

Zu diesen zählt eine Anpassung sowohl der öffentlichen als auch der privaten Vorsorge- und Versicherungssysteme. Die VIG-Versicherungsgesellschaften leisten mit ihren Produktlösungen, die laufend weiterentwickelt und mit neuen Services ergänzt werden, einen Beitrag, um drohende Versorgungslücken bei Pensionen, Gesundheit und Pflege zu schließen (siehe Beispiele rechts). So ergänzen z. B. in Österreich private Krankenversicherungen die staatlichen Angebote. Die Leistungen kommen dabei nicht nur den Versicherten zugute, sondern finanzieren auch jene medizinische Infrastruktur – Ärzte und öffentliche Krankenhäuser –, die auch Allgemeinklasse-Patienten zur Verfügung stehen. Die private Lebensversicherung wiederum ist das einzige Finanzprodukt, das eine lebenslange Rente garantiert – selbst wenn die durchschnittliche Lebenserwartung weit überschritten wird. Damit leistet sie ebenfalls einen wichtigen Beitrag zur sozialen Absicherung im Alter und bei Krankheit.

Österreich

Vorsorge für Frauen

Eine gute Ausbildung, ein guter Job: Viele Frauen starten im Berufsleben richtig durch. Viele legen allerdings nach einigen Jahren eine Pause ein. Sie bekommen Kinder und wollen sich zumindest eine Zeit lang vermehrt deren Betreuung widmen. Das hat handfeste Konsequenzen: Kinderbetreuung und Teilzeitarbeit tragen zum „Gender Pension Gap“ bei, sie reduzieren Beitragsjahre und Bemessungsgrundlage. Frauen erhielten 2018 durchschnittlich um 34 % weniger Pension als Männer. Mit der Aktion „Frauen Aktiv“ ermuntert die Donau Versicherung Frauen, sich über ihre Vorsorge Gedanken zu machen und so die Pensionslücke zu verringern: Wenn eine Frau eine neue Donau Lebensversicherung abschließt, erhält sie nach der Geburt eines Kindes für ein Jahr die Möglichkeit zur kostenlosen Inanspruchnahme des Zusatzpakets „Donau Aktiv“. Die Donau-Aktiv-Vorteile reichen von einer Auszeit in einem Wellnesshotel über Mitgliedschaften in Fitnessstudios bis zu einem umfassenden Vorsorgecheck. Im Jahr 2019 hatten rund 450 Frauen die Gelegenheit, die Aktion in Anspruch zu nehmen.



Die Wiener Städtische zeigte mit einer Kampagne im Frühling 2019, dass Lebenslust keine Frage des Alters ist: Heutige Pensionisten sind aktiv und unternehmungslustig. Mit einer entsprechenden Altersvorsorge kann die Pension sorgenfreier genossen werden.



Die Preisverleihung des Vereins „PflegerIn mit Herz“ 2019 fand in der „Grand Hall“ am Erste Campus in Wien statt.

Ungarn

Bewusstsein durch Technologie

Die ungarische Union Biztosító hat mit der mobilen Anwendung Fitpuli ein umfassendes Gesundheits-Präventionsprogramm im Angebot. Die App wird Firmenkunden als Medical-Wellness-Lösung angeboten, die in die Gruppen-Krankenversicherung integriert ist. Sie verbessert das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter, indem diese Feedback zu ihrer täglichen Leistungsfähigkeit erhalten. Gamification-Ansätze motivieren sie spielerisch zu einem gesünderen Leben, etwa indem sie sich mit Kollegen vergleichen können. Die Anwendung ist mit allen erhältlichen Armbändern, Fitness-Trackern und intelligenten Uhren verwendbar, funktioniert aber auch ohne diese. Die App bietet zudem die Möglichkeit, Seh- und Hörtests durchzuführen, und wird ständig weiterentwickelt.

Georgien

Zeitliche Ersparnis dank digitaler Kommunikation

Eine elektronische Gesundheitskarte, entweder im Scheckkartenformat oder als App am Handy, ermöglicht es den Krankenversicherungskunden der georgischen GPI Holding, alle medizinischen Leistungen einfacher, schneller und ohne Vorauszahlung zu erhalten. Dahinter steckt eine digitale Plattform, welche die Versicherung mit Ärzten, Kliniken und Apotheken verbindet. Diese erlaubt eine direkte, teils automatisierte, Kommunikation in Echtzeit. Der Patient und Kunde erhält auf diese Art sofort die Information, ob die Kosten für Medikamente bzw. für ambulante, stationäre oder zahnärztliche Leistungen übernommen werden. Die elektronische Gesundheitskarte bietet somit nicht nur eine zeitliche Ersparnis für alle involvierten Parteien, sondern unterstützt auch einen papierlosen Abwicklungsprozess.

Applaus für hunderttausende Pfleger

Rund eine halbe Million Österreicher benötigen in ihrem täglichen Leben Betreuung und Hilfe. „PflegerIn mit Herz“ holt einmal im Jahr all jene, die im Pflegebereich tätig sind, vor den Vorhang. Der Wiener Städtische Versicherungsverein hat dieses Projekt gemeinsam mit der Wiener Städtischen im Jahr 2012 ins Leben gerufen. Das Ziel: das öffentliche Bewusstsein für das Thema Pflege zu stärken und für das Berufsbild des Pflegers zu werben. Der Preis wird in drei Kategorien vergeben: Pflege- und Betreuungsberufe, pflegende Angehörige sowie 24-Stunden-Betreuung. Im Jahr 2019 hat die Initiative rund 3.100 Nominierungen aus allen Bundesländern erhalten. Zu den Partnern zählen die Wirtschaftskammern Österreichs, die Bundesarbeitskammer sowie die Erste Bank und Sparkassen.

Sicherheit mit Verantwortung

Die Produkte der VIG-Versicherungsgesellschaften helfen ihren Kunden, besser mit Risiken umzugehen – aber immer mehr bieten darüber hinaus einen sozialen oder ökologischen Mehrwert.

Nachhaltige Mobilität

Im Bereich der Kfz-Versicherung gewähren mehrere VIG-Versicherungsgesellschaften Prämiennachlässe für schadstoffarme Fahrzeuge. Die tschechische **Kooperativa** bietet Kunden mit einem Elektro-Auto zudem spezielle Assistance-Services: Sollte der Strom aus der Batterie vorzeitig aufgebraucht sein, kann man sich zur nächsten Ladestation abschleppen lassen. Die kroatische **Wiener Osiguranje** kooperiert mit Werkstätten, die auf die Reparatur von Glasschäden spezialisiert sind, damit kaputte Windschutzscheiben repariert werden können und nicht neue angeschafft werden müssen. **Seesam Insurance AS** aus Estland erlässt ihren Kunden den Selbstbehalt, falls ein Glasschaden repariert statt ersetzt wird. Mit diesen Initiativen können Ressourcen gespart werden.

Bonus für energieeffizientes Bauen

Die **Wiener Städtische** fördert eine nachhaltige und energiesparende Bauweise mit einer einmaligen Prämiegutschrift. Wer für sein Eigenheim mit einem Energieverbrauch von maximal 70 kWh/m² erstmals eine PREMIUM-Eigenheimversicherung abschließt, erspart sich EUR 35.

Medizin für alle

Leichteren Zugang zu medizinischen Leistungen bietet die polnische **Compensa Nichtleben**, indem sie ihren Krankenversicherungskunden Telemedizin anbietet – die Möglichkeit, sich von Ärzten online beraten zu lassen. Das ist besonders wertvoll für Menschen, die in kleinen Dörfern am Land leben, wo medizinische Versorgung nicht immer flächendeckend verfügbar ist. Aber auch in großen Städten bringt das Angebot Vorteile, etwa für Menschen mit zahlreichen beruflichen und privaten Verpflichtungen, die sich schwer Zeit für einen Arztbesuch nehmen können.

Vorsorge mit Ethik

Mit Verantwortung für die Zukunft vorsorgen – das ermöglicht die **Wiener Städtische** im Rahmen der fondsgebundenen Lebensversicherung des Bankvertriebs. Diese stützt sich auf das Fondsmanagement der österreichischen Sparkassengruppe, insbesondere der Erste Asset Management, einem Vorreiter in Sachen nachhaltige Geldanlage in Österreich. In der umfangreichen Angebotspalette für die fondsgebundene Lebensversicherung stehen auch 14 nachhaltige Fonds zur Auswahl, deren Investmentansatz sich an den ESG (Environmental, Social, Governance)-Kriterien orientiert und die wichtige Segmente der Kapitalmärkte abdecken. Kunden können zum Beispiel nach den Kriterien der Österreichischen Bischofskonferenz oder der Umweltorganisation WWF investieren.

Energie mit Zukunft

Wind- und Wasserkraft, Photovoltaik und Biomasse – diesen Energieträgern gehört die Zukunft. Die VIG-Versicherungsgruppe unterstützt die Umstellung auf erneuerbare Energie, indem sie solche Anlagen in Österreich und ganz Zentral- und Osteuropa versichert.



© Shutterstock/Anweber



© Shutterstock/Viktoria Kurnas/Enger & Lerch

Beschwerdemanagement: Immer ein offenes Ohr

Das Ziel der Gruppe ist immer die höchstmögliche Kundenzufriedenheit. Sollte es doch einmal Grund zur Beschwerde geben, sorgen die Mitarbeiter im Beschwerdemanagement dafür, dass diese rasch, fair und unkompliziert bearbeitet wird. Auch hier zeigt sich der dezentrale Ansatz der Gruppe, da jede Versicherungsgesellschaft über einen Ansprechpartner für Beschwerden verfügt.

Die Ansprechpartner behandeln Anliegen verschiedenster Art, in erster Linie zu Produkten und Services. Daten aus der Beschwerdebearbeitung betreffend die VIG Holding und ihre Zweiggellschaften werden laufend analysiert, um wiederholt auftretende oder systematische Probleme sowie mögliche rechtliche oder operationelle Risiken feststellen und beheben zu können. Deswegen informiert die Beschwerdestelle regelmäßig den Vorstand.

In vielen Ländern Zentral- und Osteuropas zählt die Gruppe zu den Marktführern bei der Versicherung von erneuerbaren Energien.

Stets und überall zu Diensten

Die VIG-Versicherungsgruppe entwickelt in rund 180 Digitalisierungs-Projekten neue Lösungen, um vor allem den Kundennutzen zu erhöhen. Die Kommunikation wird einfacher und schneller.

Überall und jederzeit, schnell und einfach, immer angepasst an die aktuellen Bedürfnisse: Die Digitalisierung revolutioniert im Idealfall, wie Unternehmen und Kunden interagieren. Die VIG-Versicherungsgruppe arbeitet derzeit in rund 180 Projekten, um die Chancen der Digitalisierung zu nutzen. Fast alle Gesellschaften haben einen Transformationsplan für ihre weitere digitale Entwicklung definiert (Näheres dazu auf Seite 56). Dabei hat die Gruppe nicht zuletzt die sogenannten „Millennials“ und die „Generation Z“ im Blick, also all jene, die seit den 1980er-Jahren geboren sind. „Die Erwartungen dieser Konsumentengruppen sind von Amazon, Netflix und Co geprägt“, sagt Klaus Mühleder, Leiter Group Development and Strategy. „Sie sind online by default und sehr anspruchsvoll. Sie wollen maßgeschneiderte Angebote, auf die sie jederzeit und überall zugreifen können.“

In rund

180

Projekten wird derzeit an der digitalen Transformation gearbeitet

Einige wenige aktuelle Highlights aus der Vielfalt an Digitalisierungsinitiativen:

- Anfang 2019 hat die Wiener Städtische ein „Corporate Startup“ gegründet: **viesure** kooperiert eng mit jungen Software-Schmieden, um neuartige Services mit Zusatznutzen zu entwickeln und digitale Geschäftsmodelle zu testen. Die Ergebnisse können in der Folge in der gesamten VIG-Versicherungsgruppe genutzt werden.
- Ein erstes Ergebnis kann viesure bereits vorweisen: Seit Herbst 2019 erleichtert die **Gesundheits-App** Kunden der

Wiener Städtischen das Leben. Sie können im Rahmen der Krankenversicherung Rechnungen von Ärzten oder für Medikamente einreichen, indem sie sie fotografieren und via App an die Versicherung senden. Eine Software mit künstlicher Intelligenz erkennt automatisch die Daten auf der Rechnung. Das Ergebnis: weniger Papierkram und die Kunden kommen einfacher sowie rascher zu ihrem Geld.

- Die VIG-Versicherungsgruppe baut ihre **Assistance-Services** aus und nutzt etwa im Kfz-Bereich eines der modernsten Softwaresysteme, um ihren Kunden im Schadenfall zur Seite zu stehen. Bei einer Panne oder einem Unfall erhält der Kunde eine SMS mit einem Link. Durch Öffnen des Links wird sein Standort automatisch erfasst und der nächstgelegene Abschleppdienst aktiviert. Versicherungsgesellschaften in derzeit sieben Ländern setzen das in Eigenentwicklung entstandene Service-Tool bereits ein.
- Die neue App **Wiener Biz** der serbischen Wiener Städtischen Osiguranje ermöglicht Maklern seit März 2019 eine flexible und einfache Abwicklung von Sachversicherungen für Kleinunternehmen. Per App werden Daten und Anforderungen des Unternehmens erfasst, Risiken aufgezeigt, die Prämie berechnet und im besten Fall der Vertrag abgeschlossen und per E-Mail an den Kunden gesendet.
- Im November 2019 gaben die VIG Holding und die Wiener Städtische bekannt, mit **Plug and Play** zu kooperieren. Die Innovationsplattform aus dem Silicon Valley verfügt über weltweit 30 Hubs sowie ein Netzwerk von 15.000 geprüften Start-ups und ist darauf spezialisiert, Start-ups mit Investoren und namhaften Unternehmen zusammenzubringen. Dadurch hat die Gruppe Zugang zu Know-how aus der ganzen Welt und kann innovative Technologien noch rascher implementieren.

EINE STARKE IT FÜR SICHERE DATEN

Daten sind das neue Gold – und müssen entsprechend geschützt werden. Die Unternehmensgruppe hat ein Datenschutzmanagementsystem eingerichtet, um zu verhindern, dass sensible Kunden- oder Mitarbeiterdaten entwendet oder gar rechtswidrig veröffentlicht werden. Zu den Maßnahmen zählt auch, ein entsprechendes Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Seit 2019 steuert die in der VIG Holding angesiedelte Datenschutzkoordinatorin sämtliche Projekte in der Gruppe. Zudem gibt es in jeder Gesellschaft Datenschutzverantwortliche, die die notwendigen Maßnahmen zur Einhaltung des Datenschutzes setzen, neue Projekte auf entsprechende Anforderungen analysieren und Mitarbeiter schulen. Im Rahmen von Workshops tauschen sich diese Datenschutzexperten regelmäßig aus und teilen Best-Practice-Lösungen. Im Jahr 2019 wurde die Datenschutz-Leitlinie grundlegend überarbeitet und dabei auch der Reporting-Prozess neu aufgesetzt.

Für den effektiven Schutz von Daten bedarf es auch zuverlässiger technischer Vorkehrungen. Die Gruppe orientiert sich mit ihren IT-Sicherheitsrichtlinien an der ISO Norm 27001. IT-Sicherheitsvorfälle müssen in einem monatlichen Report an die VIG Holding berichtet werden, kritische Vorfälle umgehend. Neben dem für IT-Sicherheit zuständigen Lenkungsausschuss befasst sich eine internationale Arbeitsgruppe mit aktuellen IT-Sicherheitsthemen. Die IT-Sicherheitsrichtlinien gelten auch für externe Servicepartner. Diese müssen bestimmte international anerkannte Zertifizierungen vorweisen, um mit der Gruppe kooperieren zu können. Für die österreichischen Versicherungsgesellschaften liegen für den Berichtszeitraum fünf Datenschutzverletzungen mit Meldungen an die Datenschutzbehörde vor.

Unser Anspruch im Bereich Mitarbeiter:

- das Personalmanagement positioniert die VIG-Versicherungsgruppe als lokal attraktiven Arbeitgeber mit internationalem Hintergrund
- gleichzeitig ist es dafür zuständig, gruppenweite Führungs- und Expertenkompetenzen auszubauen
- und schließlich verantwortet es die kontinuierliche Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements





Zu den Schwerpunkten im Bereich Mitarbeiter zählt die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das durch zeitgemäße Führung und durchdachte Entwicklungsmöglichkeiten geeignete Mitarbeiter anzieht, motiviert und bindet.

VIEL PLATZ ZUR ENTFALTUNG

Was „Escape the Room“-Spiele mit Human Resources zu tun haben, wie sich junge Mitarbeiter aus CEE von ihren Eltern unterscheiden und was Vielfalt im Arbeitsalltag bedeutet – zwei Personalverantwortliche geben Antworten.

Frau Moosmann, Sie leiten nun seit über acht Jahren den Bereich Human Resources der VIG Holding. Auf welche Erfolge sind Sie besonders stolz?

BIRGIT MOOSMANN: Hervorheben möchte ich speziell die Auszeichnungen, die wir erhalten haben. Besonders freut uns, dass wir neuerdings zu den 500 besten Arbeitgebern im weltweiten „Forbes“-Ranking zählen, um nur ein Beispiel zu nennen.

Frau Hohl, Sie übernehmen im Sommer 2020 die Leitung der Abteilung Human Resources. Was zeichnet Ihrer Meinung nach die VIG-Versicherungsgruppe als Arbeitgeber aus?

BARBARA HOHL: Die VIG-Versicherungsgruppe bietet den Mitarbeitern im Unternehmen in all ihrer Vielfalt und Individualität Platz zur Entfaltung – und das in einem Ausmaß, wie man es von einer großen, internationalen Gruppe nicht erwarten würde, etwa mit unseren maßgeschneiderten Entwicklungsprogrammen. Die Diversitätsstrategie, die die Gruppe seit 2017 umsetzt, unterstreicht diese offene Haltung.

Woran kann man den hohen Stellenwert von Vielfalt im Unternehmensalltag bemerken?

MOOSMANN: Wenn man sich in unserer Unternehmenszentrale bewegt, macht sich das Zusammenspiel von Beschäftig-

ten aus unterschiedlichen Ländern täglich durch das Gewirr der vielen unterschiedlichen Sprachen und Akzente bemerkbar. Darüber hinaus fördern wir den wechselseitigen Austausch durch Mobilitätsprogramme, bei denen Mitarbeiter eines Unternehmens vor Ort auf Kollegen eines anderen Unternehmens treffen, um Know-how auszutauschen und zu erfahren, „wie es die anderen machen“. Viele Mitarbeiter sind in gruppenweiten internationalen Plattformen und Arbeitsgruppen zu bestimmten Fachthemen aktiv und erleben auf diesem Weg, wie lokales Unternehmertum in einer internationalen Gruppe funktionieren kann. Wir sind auch stolz darauf, dass so viele Frauen in Top-Management-Funktionen sind – das ist nicht zuletzt ein Zeichen dafür, dass Gleichberechtigung und Fairness Teil unserer Unternehmenskultur sind.

Bei so viel Vielfalt – worauf kann man sich bei jeder VIG-Gesellschaft verlassen?

HOHL: Wir haben natürlich gemeinsame Standards, etwa was Chancengleichheit oder den Umgang mit variablem Entgelt betrifft. Es gibt jedoch keinen vorgegebenen „Blueprint“ für die einzelnen Gesellschaften. Gruppenweit gültige Standards entstehen immer in Kooperation mit den Kollegen aus den Gesellschaften.

Birgit Moosmann wird bis zum Sommer 2020 den Bereich Human Resources der VIG Holding leiten ...



© Klaus Ränger

... Barbara Hohl folgt ihr in dieser Position Mitte 2020 nach.



© Klaus Ränger

ZIELE DER PERSONAL-MANAGEMENT-STRATEGIE

DIE ZIELE ...

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

... WERDEN ERREICHT DURCH ...

- strategische HR-Partnerschaften
- ein nachhaltiges, wertgetriebenes Arbeitsumfeld
- Führungskräfte und Mitarbeiter, die fit für die Zukunft sind

MOOSMANN: Neben dem Respekt für Vielfalt zeichnet die Gruppe ihre soziale Grundhaltung aus. Wir sehen uns als langfristigen Investor im jeweiligen Markt und als Partner der lokalen Volkswirtschaft.

Ist so eine soziale Haltung für Arbeitnehmer im CEE-Raum überhaupt attraktiv?

MOOSMANN: Ja, die jüngeren Generationen in CEE sind nicht mehr vorwiegend monetär motiviert. Bei ihren Eltern stand dieses Thema nach dem Fall des Eisernen Vorhangs nachvollziehbarerweise mehr im Vordergrund. Junge Leute aus den CEE-Ländern sind heute erstklassig ausgebildet und international mobil. Dieser Vorliebe kommen wir durch breit angelegte Mobilitätsprogramme entgegen.

Die VIG-Versicherungsgruppe betont – wie auch andere Versicherungsunternehmen – gerne ihre Beständigkeit, Zuverlässigkeit und langjährige Erfahrung. Ist das überhaupt attraktiv für die Generation Z?

HOHL: Da sprechen Sie eine Herausforderung an, die wohl die meisten Organisationen mit Bedarf an Expertenwissen betrifft. Einer Versicherung sieht man noch dazu ihr Innenleben, das unglaublich vielfältig und spannend ist, nicht an. Unsere lokalen HR-Abteilungen arbeiten daher mit sehr originellen Methoden: Zum Beispiel begeistern sich junge Mathematiker für „Escape the Room“-Spiele mit mathematischen Rätseln. Eine andere Möglichkeit sind attraktive Trainee-Programme, zum Teil studienbegleitend, durch die junge Leute schon vor der eigentlichen Berufswahl für das Thema Versicherung gewonnen werden können.



SPITZENPLÄTZE FÜR DIE VIG-VERSICHERUNGSGRUPPE

- Die VIG-Versicherungsgruppe zählt zu den **500 besten Arbeitgebern der Welt**. Dies hat das Magazin „Forbes“ im Oktober 2019 mit der aktuellen Ausgabe seines jährlichen Rankings bestätigt, für welches weltweit Arbeitnehmer befragt werden. Die VIG-Versicherungsgruppe ist eine von nur zwei in Österreich beheimateten Gruppen, die es in diese Liste der globalen Top-Unternehmen geschafft haben.
- Im jährlichen „Best Recruiters“-Ranking wurde die VIG Holding 2019 **Branchensieger in der Region Deutschland, Österreich, Schweiz und Liechtenstein**: Keine andere Versicherung hat derart professionelle Employer-Branding- und Recruiting-Aktivitäten vorzuweisen. Branchenübergreifend belegte die VIG Holding in der DACH-Region – unter mehr als 1.300 bewerteten Unternehmen – den ausgezeichneten 18. Platz. In Österreich konnte sich die VIG Holding zum dritten Mal in Folge als Branchensieger behaupten und erhielt erneut die Gold-Medaille.
- Das Marktforschungsinstitut Universum befragte gemeinsam mit Stepstone über 10.000 österreichische Studierende, welche Arbeitgeber sie am attraktivsten finden. Unter den 3.537 aufgelisteten Unternehmen kam die VIG Holding auf Rang 55 und damit unter die **Top 100**.
- Der Verein „Taten statt Worte“ unter Schirmherrin Maria Rauch-Kallat kürte die österreichische Wiener Städtische im Oktober 2019 zum **frauen- und familienfreundlichsten Großbetrieb Wiens**. Nachhaltige Frauenförderung, ein weitgefasster Familienbegriff und zahlreiche Diversity-Maßnahmen haben die Jury überzeugt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei der Wiener Städtischen seit vielen Jahren mit Maßnahmen wie einem Betriebskindergarten, flexiblen Arbeitszeiten und zahlreichen Sozialleistungen, die über das gesetzliche Ausmaß hinausgehen, gefördert.
- Die VIG Holding hat beim **Gender-Diversity-Index-Ranking 2019** der Boston Consulting Group den **ersten Platz** belegt. Das Ranking berücksichtigt die Frauenquoten in Vorständen und Aufsichtsräten der 50 größten börsennotierten Unternehmen Österreichs sowie deren Vergütung.



SO SEHEN GLÜCKLICHE GEWINNERINNEN AUS!

Der „VIG Diversity Award“ zeichnet besonders erfolgreiche Diversity-Initiativen aus und ist damit ein wichtiger Beitrag, um die VIG-Diversity-Strategie in der gesamten Gruppe zu verankern. Es gab insgesamt vier VIG-Gesellschaften, die in der Kategorie „Diversity-Konzept“ ausgezeichnet wurden, sowie drei weitere Gesellschaften, die sich in der Kategorie „Employer Branding & Interne Ausrollung“ behaupteten.



VIG Holding Vorstandsmitglied Harald Riemer und die Diversitätsbeauftragte Angela Fleischlig-Tangl mit den Award-Gewinnerinnen: Astrid Limberger (Wiener Städtische, Österreich), Marija Blagojevic (Wiener Städtische Osiguranje, Serbien), Ivana Kovačić (Wiener Osiguranje, Kroatien), Maja Mišić (Wiener Osiguranje, Bosnien-Herzegowina), Judit Pécsi (Union Biztosító, Ungarn), Andrea Weidinger (Donau Versicherung, Österreich), Gertrud Drobesh (Donau Versicherung, Österreich), Pavlína Türková (VIG Re, Tschechien).

Sympathischer und innovativer

Die Gruppe versteht Vielfalt als zentrales Element ihrer Strategie und fördert sie daher aktiv mit einem systematischen Diversitätsmanagement.

Mit über 25.000 Mitarbeitern in 30 Ländern ist die VIG-Versicherungsgruppe ein Unternehmen, das eine große Vielfalt an Nationen, Sprachen und kulturellen Hintergründen vereint. Doch die Gruppe lässt diese Diversität nicht nur zu, sondern fördert sie aktiv. Denn vielfältige Unternehmen sind nicht nur sympathischer, sondern laut Studien auch profitabler und innovativer. Die Gruppe setzt beispielsweise auf lokales Unternehmertum und eine Mehrmarkenstrategie, um unterschiedliche Ansätze für ihren Geschäftserfolg zu nutzen. Darüber hinaus gibt es ein systematisches Diversitätsmanagement, welches einen fairen und gerechten Umgang mit allen Beschäftigten sicherstellt und ihnen so den Raum gibt, sich bestmöglich zu entfalten. Seit 2017 gibt es eine eigene Diversitätsbeauftragte. Auf Gruppenebene konzentriert sich die Diversitätsstrategie auf die Aspekte Gender, Generationen und Internationalität. Die einzelnen Gesellschaften definieren – ganz im Sinne von Vielfalt und lokalem Unternehmertum – ihre eigenen Schwerpunkte.

DIE ÖSTERREICHISCHE WIENER STÄDTISCHE ZEIGT FLAGGE

Die Wiener Städtische wurde Ende 2018 als familienfreundliches Unternehmen rezertifiziert, wodurch viele neue Maßnahmen angestoßen wurden. Einige davon sollen Wertschätzung und Toleranz gegenüber allen sexuellen Orientierungen und Identitäten demonstrieren. So stand das Unternehmen Anfang Juni – im Rahmen der EuroPride 2019 – ganz im Zeichen der internationalen LGBTIQ+ Community und hat für Vielfalt und Toleranz mobil gemacht: sowohl in den Social-Media-Kanälen des Unternehmens als auch mit einem überdi-

mensionalen Transparent in Regenbogenfarben, das für zwei Wochen an der Fassade der Landesdirektion Wien angebracht war. Im Rahmen eines internen Diversitäts-Workshops tauschten sich Interessierte zum Thema aus und erarbeiteten Maßnahmen. Ein neues Netzwerk mit dem Namen „all colours“ bietet zudem allen LGBTIQ+ Mitarbeitern und Unterstützenden eine Plattform für Vernetzung und Austausch. Seit Oktober 2019 gibt es auch eine eigene unternehmensinterne Ansprechperson für die LGBTIQ+ Community.



Die Wiener Städtische initiierte 2019 neue Maßnahmen für mehr Diversity im Unternehmen.

Diversitätskennzahlen



GRUPPENWEITE GESCHLECHTERVERTEILUNG

Gruppenweit	Frauen			Männer		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Aufsichtsrat	19,6 %	17,9 %	18,0 %	80,4 %	82,1 %	82,0 %
Vorstand	25,7 %	24,1 %	22,9 %	74,3 %	75,9 %	77,1 %
Managementebene direkt unter dem Vorstand	46,3 %	47,6 %	42,5 %	53,7 %	52,4 %	57,5 %
Gruppe gesamt	62,1 %	61,7 %	62,2 %	37,9 %	38,3 %	37,8 %

GRUPPENWEITE NATIONALITÄTEN

21

(2018: 22, 2017: 22)

Nationalitäten im Vorstand

19

(2018: 20, 2017: 21)

Nationalitäten im Aufsichtsrat

GRUPPENWEITE ALTERSVERTEILUNG

Aufsichtsrat	unter 30	30 bis 50	über 50
Altersstruktur gesamt	0,0 %	30,8 %	69,2 %
weibliche Aufsichtsratsmitglieder	0,0 %	39,3 %	60,7 %
männliche Aufsichtsratsmitglieder	0,0 %	28,7 %	71,3 %

Vorstand	unter 30	30 bis 50	über 50
Altersstruktur gesamt	0,0 %	61,5 %	38,5 %
weibliche Vorstandsmitglieder	0,0 %	60,5 %	39,5 %
männliche Vorstandsmitglieder	0,0 %	61,8 %	38,2 %

Mitarbeiter	unter 30	30 bis 50	über 50
Altersstruktur gesamt	19,0 %	56,2 %	24,8 %
weibliche Mitarbeiter	19,3 %	57,5 %	23,2 %
männliche Mitarbeiter	18,5 %	54,0 %	27,5 %

DIVERSITÄT IN ZAHLEN

Die Diversitätskennzahlen auf der linken Seite geben Auskunft über die Geschlechterverteilung, die Nationalitäten sowie die Altersverteilung in der Gruppe. Diese Kennzahlen beziehen sich auf jene Aspekte – Gender, Internationalität und Generationen –, welche auf Gruppenebene im Rahmen der Diversitätsstrategie im Fokus stehen. Rund ein Viertel der Vorstandsmitglieder in der Gruppe waren per Ende 2019 Frauen. Auf der Managementebene unterhalb des Vorstands war fast die Hälfte der Führungskräfte weiblich. Im Aufsichtsrat betrug der Frauenanteil gruppenweit rund 20%. In den Vorstandsorgans der konsolidierten VIG-Versicherungsgesellschaften waren 21 verschiedene Nationalitäten vertreten, in den Aufsichtsräten 19 Nationalitäten (Basis: Staatsbürgerschaften). Die Gruppe ist zwar in 30 Ländern tätig, allerdings sind die Gesellschaften zweier Länder nicht konsolidiert. In weiteren sieben Ländern ist die Gruppe mit Zweigniederlassungen vertreten. Dort gibt es weder ein Vorstands- noch ein Aufsichtsratsgremium. Die Darstellung der Altersverteilung wurde im Vergleich zu den Angaben der Jahre 2017 und 2018 geändert und damit an die Vorgaben des Berichtsstandards der Global Reporting Initiative angepasst.

Beim „Innovation Bootcamp“ werden Mitarbeiter zu Innovationsbotschaftern ausgebildet.



Weiterbildung für die digitale Transformation

Learning Journeys und „Innovation Bootcamps“ machen die Mitarbeiter fit für die digitale Zukunft.

Das Fachwissen der Mitarbeiter, ihre Kundenorientiertheit und ihre Offenheit für neue Entwicklungen zählen zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren für Versicherungsunternehmen. Die VIG-Versicherungsgruppe schreibt der Aus- und Weiterbildung ihrer Belegschaft daher einen hohen Stellenwert zu. Die Verantwortung dafür liegt grundsätzlich bei den lokalen VIG-Gesellschaften, die für ihre Mitarbeiter Trainings, Seminare und andere Veranstaltungen konzipieren und organisieren. Darüber hinaus findet im Rahmen von regelmäßigen Meetings der HR-Manager ein intensiver Best-Practice-Austausch innerhalb der Gruppe statt.

Gruppenweite Aus- und Weiterbildungen werden vom Personalmanagement oder Experten der VIG Holding entwickelt. Zu diesen zählen etwa die Corporate University (Leadership- und Expertenprogramme), die VIG Technical Academies (detaillierte fachspezifische Ausbildungen, zum Beispiel im Underwriting) sowie das Mobilitätsprogramm (Nachwuchstalente lernen andere Abteilungen oder VIG-Gesellschaften kennen). Im Jahr 2019 wurden neue Angebote lanciert, die ganz im Zeichen von Innovation und digitalem Wandel stehen. Denn die Welt der Versicherungen befindet sich im Umbruch: Die digitale Transformation stellt Geschäftsmodelle auf den Prüfstand und Mitarbeiter vor neue Herausforderungen. Die VIG Holding begleitet diese Veränderungen auch aus HR-Sicht und unterstützt die lokalen Unternehmen dabei, alle Mitarbeiter fit für die Zukunft zu machen. Zwei Beispiele verdeutlichen dies:

- **Learning Journeys** zu internationalen Innovation-Hotspots schaffen direkten Einblick in das Potenzial und die Herausforderungen von disruptiver Innovation. Im Oktober 2019 reisten 14 Führungskräfte der Gruppe nach Stockholm, um in die schwedische Innovationskultur einzutauchen und einige Tage lang außerhalb des üblichen Erfahrungshorizonts neue Denkweisen kennenzulernen. Laut einer Studie des World Economic Forum ist das skandinavische Land die zweitinnovativste Ökonomie der Welt. Bei Besuchen von Industrieunternehmen, Start-ups und der Kista Science City, einem der größten IT-Cluster weltweit, tauschten sich die Teilnehmer zu unterschiedlichen Ansätzen des Innovationsmanagements aus, setzten sich mit innovativen Geschäftsmodellen auseinander und diskutierten neue Ideen für Digitalisierungsprojekte.
- Gemeinsam mit Digital Impact Labs Leipzig hat die VIG Holding ein Ausbildungsprogramm nach dem „Train the Trainer“-Prinzip entwickelt: das **„Innovation Bootcamp“**. Ausgewählte Mitarbeiter werden dabei zu Innovationsbotschaftern ausgebildet. In Workshops erhalten sie Wissen zu verschiedenen Innovationsmethoden, welches sie dann in ihren jeweiligen Gesellschaften weiterverbreiten. Gleichzeitig sollen sie selbst Innovationsprojekte initiieren. Im Jahr 2019 absolvierten bereits 33 Mitarbeiter aus zwölf Ländern das „Bootcamp“.



Die Mitarbeiter aller VIG-Versicherungsgesellschaften absolvierten im Jahr 2019 durchschnittlich

3,5 Trainingstage.
(2018: 4,0, 2017: 4,2)

Im Jahr 2019 lag der Fokus auf IDD-Schulungen im Außendienst (durchschnittlich 4,5 Trainingstage pro Außendienstmitarbeiter). Im Innendienst lag der Fokus in einigen großen Gesellschaften auf den notwendigen Adaptionen nach den Fusionen Ende 2018. Dadurch ergab sich insgesamt ein Rückgang an Trainingstagen um durchschnittlich 0,5 Tage pro Mitarbeiter.

Gesundheit und Stressbewältigung

Das Unfallrisiko ist in einem Bürobetrieb vergleichsweise gering. Im Fokus der Gesundheitsvorsorge in der VIG-Versicherungsgruppe stehen daher Themen wie Stressbewältigung und ein gesundheitsförderndes Arbeitsklima. Für die Umsetzung der dazugehörigen Maßnahmen sind die jeweiligen Gesellschaften zuständig. Die Grafik rechts unten zeigt, wie weit entsprechende Programme und Aktivitäten verbreitet sind.



Die Krankenstandstage pro Mitarbeiter lagen 2019 im Durchschnitt bei

7,5 Tagen.*
(2018: 7,4, 2017: 8,8)

*Die Anzahl von Krankenstandstagen ist nur bedingt aussagekräftig für den berufsbedingten Gesundheitszustand von Mitarbeitern in einem internationalen Dienstleistungsunternehmen mit diverser Mitarbeiterstruktur. 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.

Verbreitung von Gesundheitsprogrammen in den VIG-Versicherungsgesellschaften:

Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
88,6 % (2018: 88,6 %, 2017: 78,6 %)

Gesundheitsvorsorge
72,7 % (2018: 75,0 %, 2017: 73,8 %)

Gesundheitsberatung
63,6 % (2018: 65,9 %*, 2017: 66,7 %)

Burn-out-Prävention
72,7 % (2018: 63,6 %, 2017: 61,9 %)

Physiotherapie
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 Mitarbeiter, die von den Programmen profitieren, ist jedoch in der Regel höher, da die Programme vermehrt in größeren Gesellschaften angeboten werden. Beispielsweise wird Gesundheitsberatung in 63,6 % der Gesellschaften angeboten, diese Gesellschaften beschäftigen 74,2 % der Mitarbeiter. 100 % der Mitarbeiter konsolidierter Versicherungsgesellschaften profitieren von zumindest einem der genannten Gesundheitsprogramme.

* Im Zuge von Plausibilitätschecks wurde der Wert für 2018 korrigiert und im aktuellen Bericht angepasst.

FAIR UND LEISTUNGSORIENTIERT: DIE VERGÜTUNG

Mit der Vergütung sollen in einem kompetitiven Umfeld talentierte, erfahrene und fähige Mitarbeiter 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 Mitarbeiter nicht zu stark von der variablen Vergütung abhängig sind. Über die Vergütung hinaus bieten die Gesellschaften vielfältige – je nach Gesellschaft unterschiedliche – Zusatzleistungen an, darunter etwa Kinderbetreuung, medizinische Einrichtungen oder flexible Arbeitszeiten.

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 Arbeitnehmerrechte wie Vereinigungsfreiheit, Kollektivvertragsverhandlungen und die Wahl von Arbeitnehmervertretern. Tarifvertragsergebnisse werden anerkannt und die entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen in den jeweiligen Ländern befolgt. Die Mitarbeiter und ihre Vertreter werden regelmäßig über wesentliche unternehmerische Entscheidungen informiert.

Unser Anspruch im Bereich Gesellschaft:

- Group Sponsoring und alle Koordinatoren des „Social Active Day“ bauen diese gruppenweite Initiative weiter aus
- der Wiener Städtische Versicherungsverein initiiert und stärkt Aktivitäten mit sozialem und kulturellem Mehrwert






DRUŠŤVO **SHOQËRIA**

GESELLSCHAFT **TÁRSADALOM**

SOCIETY **FÆLLESSKAB**

ОБЩЕСТВО **ÜHISKOND**

Zu den Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Gesellschaft gehört die Unterstützung lokaler Gemeinschaften. Die soziale Ausrichtung wird durch Initiativen wie den „Social Active Day“ gefördert.

DAS GEMEINSAME IM VORDERGRUND

Die VIG-Gesellschaften und der Wiener Städtische Versicherungsverein fördern zahlreiche Initiativen mit sozialem und kulturellem Mehrwert.

Kein Mensch ist eine Insel, schrieb der englische Dichter John Donne schon im 17. Jahrhundert. Ähnliches gilt auch für Unternehmen: Die Gruppe kann sich auf lange Sicht nur als Teil des gesellschaftlichen Ganzen erfolgreich entwickeln. Daher unterstützt sie in ihren Märkten mit vielfältigen Maßnahmen lokale Gemeinschaften. „Seit vielen Jahren sind wir ein zuverlässiger Partner für zahlreiche soziale und kulturelle Projekte, die Solidarität und gegenseitiges Verständnis in der Gesellschaft fördern“, sagt Barbara Grötschnig, Leiterin Group Sponsoring. Im Einklang mit der Unternehmensstrategie verfügen die einzelnen Gesellschaften auch wenn es darum geht,

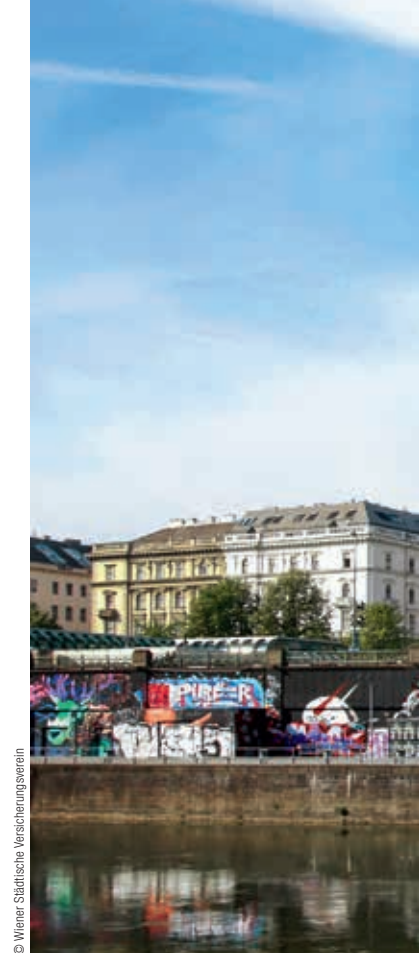
einen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, über den Freiraum, ihre Aktivitäten auf lokale Bedürfnisse und Gegebenheiten anzupassen. Der Fokus kann auf dem Engagement für bedürftige Kinder liegen, auf der Förderung von Kunst und Kultur, der Unterstützung von Hilfsorganisationen oder wie im Fall der Kooperativa in der Tschechischen Republik auf Aktivitäten zum Thema Verkehrssicherheit. Der Hauptaktionär Wiener Städtische Versicherungsverein unterstützt ebenfalls zahlreiche Initiativen mit sozialem und kulturellem Mehrwert. Dabei achtet er stets darauf, das Gemeinsame in den Vordergrund zu stellen und internationalen Brückenbau und Kulturaustausch zu fördern.



© Iain Ehm

„Unsere Gruppe ist seit vielen Jahren ein zuverlässiger Partner für zahlreiche soziale und kulturelle Projekte, die Solidarität und gegenseitiges Verständnis in der Gesellschaft fördern.“

Barbara Grötschnig,
Leiterin Group Sponsoring



© Wiener Städtische Versicherungsverein

Bewusst sozial

Der „Günter Geyer Preis für soziales Bewusstsein“ ging 2019 an VIG-Gesellschaften in Bosnien-Herzegowina, Polen und Albanien.

Besonderes soziales Engagement von Unternehmen wird vom gruppeninternen „Günter Geyer Preis für soziales Bewusstsein“ gewürdigt. Im Berichtsjahr ging das Preisgeld von insgesamt EUR 100.000 an drei Gesellschaften: Die Vienna Osiguranje in Bosnien-Herzegowina wurde für ihr Projekt „In healthy School, healthy Kids“ ausgezeichnet. Die polnische Compensa versuchte etwa mit Infoveranstaltungen die Verkehrssicherheit zu erhöhen. Und in Albanien finanzierte die Sigma Interalkanian unter anderem einen Schulbus für ein abgelegenes Bergdorf, dessen Kinder zuvor jeden Tag 80 Minuten zu Fuß in die Schule und wieder retour gehen mussten und daher bei schlechtem Wetter oft daheim blieben.





Seit 2006 verwandelt der Wiener Städtische Versicherungsverein regelmäßig den Wiener Ringturm – den Unternehmenssitz der VIG Holding, des Wiener Städtischen Versicherungsvereins und der Wiener Städtischen – in eine überdimensionale Kunstinstallation. Zwölf Künstler haben das historische Bürogebäude bisher verhüllt, unter ihnen auch Arnulf Rainer oder Gottfried Helnwein.

Ein bisschen Optimismus für eine Welt in Angst

Im Sommer 2019 verhüllte die bulgarische Künstlerin Daniela Kostova den Wiener Ringturm.

Was wollten Sie mit Ihrem Kunstwerk „Zukunftsträume“, das am Ringturm zu sehen war, aussagen?

Daniela Kostova: Menschen benötigen positive Botschaften. Wir sind dermaßen von Angst und schlechten Nachrichten umgeben, dass ein Aufruf zu Frieden und Toleranz eine große Wirkung haben kann. Im Besonderen bei einem Kunstprojekt dieser Größe: Das erlaubt wirklich ein mächtiges Statement! Ich finde die Möglichkeit, die der Wiener Städtische Versicherungsverein hier für Kunst im öffentlichen Raum geschaffen hat, ganz wunderbar.

Inwiefern ist „Zukunftsträume“ ein optimistischer Blick in die Zukunft?

Kostova: Das Werk hat mehrere positive Elemente: die weiße Taube mit den ausgebreiteten Flügeln ist ein Symbol für Frieden, das lächelnde Kleinkind steht für die Zukunft der Menschheit. Das Bild hat zwar eine ironische Ebene, denken Sie etwa an das Kind im Raumzug mit dem überdimensionierten Helm. Aber es ist aufgeladen mit positiver Energie.



© Eva Davidova

Daniela Kostova (geboren 1974 in Sofia) ist eine interdisziplinäre Künstlerin, die unter anderem in New York, Genf und Kassel ausgestellt hat.

Wie optimistisch blicken Sie persönlich in die Zukunft, auf die Welt unserer Kinder?

Kostova: Ich versuche zumindest optimistisch zu bleiben, aber es gibt auch gute Gründe dafür. Die junge Generation ist heute sehr gut informiert und spürt ihre Verantwortung für unseren Planeten. Ich habe selbst eine achtjährige Tochter, und wir reden die ganze Zeit über diese Themen! Die Jungen sorgen sich nicht nur um den Klimawandel, sondern tun etwas dagegen. Sie haben große Träume und glauben an eine bessere Zukunft.



Ehre, wem Ehre gebührt

Ein gruppeninterner Sozial-Award würdigt die privaten Helden in der Belegschaft.

Viele Mitarbeiter der VIG-Gesellschaften engagieren sich in ihrer Freizeit für soziale Anliegen. Der Wiener Städtische Versicherungsverein würdigt und unterstützt diesen Einsatz mit dem „Anerkennungspreis für ehrenamtliches Engagement“. 2019 erhielten ihn acht Mitarbeiter aus sieben Ländern – die etwa krebserkrankten Kindern helfen, Krankenhäuser in Afrika unterstützen oder Sommer-Camps für Kinder aus einkommensschwachen Familien organisieren.



© Wiener Städtische Versicherungsverein/Richard Tanzer

Am Bild v.l. die Preisträgerinnen 2019: Cristina Dragoi (Rumänien), Ewelina Mendyk-Karczmarczyk aus Polen mit ihrer Begleiterin, mit der sie gemeinsam ehrenamtlich tätig ist, Barbara Grötschnig (Leiterin Group Sponsoring), Meri Napetvaridze (Georgien), Indra Lacplese (Lettland), Helene Kanta (Vorstandsdirktorin Wiener Städtische Versicherungsverein), Nermina Becirovic (Bosnien-Herzegowina), Mariam Gogichaishvili (Georgien), Preisträger Kurt Kreul (Österreich) und Doris Wendler (Vorstandsdirktorin Wiener Städtische)



„Extrem menschlich, höchst beeindruckend“

Der jährliche „Social Active Day“ bietet Mitarbeitern der VIG-Versicherungsgesellschaften die Chance, sich zu engagieren – und belohnt mit Lektionen in Menschlichkeit.

Die Mitarbeiter der VIG-Versicherungsgesellschaften können einen Arbeitstag im Jahr in den Dienst der guten Sache stellen. Die Initiative des „Social Active Day“ gibt es bereits seit 2011. Im Jahr 2019 beteiligten sich rund 5.900 Mitarbeiter aus VIG-Versicherungsgesellschaften in 21 Ländern an der Aktion. Wie etwa Regine Novotny-Zierhofer aus der VIG Holding, die mit ihren Kollegen das Caritas-Wohnhaus Franciscus in Wien-Donaustadt bei einem sommerlichen Grillfest unterstützte. „Es war höchst beeindruckend, wie die größtenteils freiwilligen Betreuer mit den teilweise schwerstbehinderten Menschen umgehen – extrem menschlich, geduldig und freundschaftlich“, berichtet sie von dieser Erfahrung.

Daniel Uhlik, ebenfalls von der VIG Holding, verbringt seinen „Social Active Day“ alljährlich mit Demenzkranken in einer Einrichtung der Caritas Socialis. „Ich habe Frühstück vorbereitet, den Menschen beim Essen geholfen, bin mit ihnen spazieren gegangen“, erzählt er. „Eine Bewohnerin hat mir ein Buch vorgelesen, um so ihren Kopf zu trainieren.“ Sein Resümee ist restlos positiv: „Ich habe großen Respekt vor allen Leuten, die tagtäglich dort arbeiten. Es fühlt sich gut an, zumindest einmal im Jahr ein bisschen mithelfen zu können.“



© Daniel Uhlik

Daniel Uhlik (Zweiter von rechts) verbringt seinen „Social Active Day“ alljährlich in einem Heim für Demenzkranke.



„Für mich sind es die Menschen, die Europa ausmachen, das Lächeln und die freundliche Begrüßung, wenn man eine kleine Bäckerei oder ein Kaffeehaus betritt.“

Mariam Owaida in ihrer Bewerbung für die „EYFON VIG YouthDays“

Brückenbau auf der Europaburg

Die „EYFON VIG YouthDays“ fanden 2019 erstmals statt – und brachten Jugendlichen aus Österreich, Ungarn, der Slowakei und Tschechien sowohl andere Kulturen als auch Europa näher.

Ein neues Projekt des Wiener Städtischen Versicherungsvereins, das Brücken zwischen Kulturen baut, feierte 2019 Premiere: Erstmals fanden an fünf Tagen im August die „EYFON VIG YouthDays“ statt. Jugendliche zwischen 15 und 17 Jahren lernten und diskutierten im Rahmen von Workshops, Diskussionsrunden und Vorträgen auf der Europaburg Forchtenstein im steirischen Neumarkt über Europa. Zudem erwartete die Teilnehmer aus Österreich, Ungarn, der Slowakei und Tschechien –

allesamt Kinder von Mitarbeitern – ein buntes Freizeitprogramm mit Geocaching, Klettern oder Gokart-Fahren am Red Bull Ring. Gemeinsam mit dem Europäischen Jugendforum Neumarkt (EYFON) hat der Wiener Städtische Versicherungsverein die „EYFON VIG YouthDays“ ins Leben gerufen, um bereits bei den Jugendlichen das interkulturelle Verständnis und den Austausch jener Kulturen, die das Leben im Zentrum Europas prägen, zu fördern.



Collage von Céline Tierentbacher

Um einen der heiß begehrten Plätze bei den „EYFON VIG YouthDays“ zu ergattern, war bereits im Vorfeld Originalität gefragt: Interessierte überzeugten mit Videos, Collagen oder Statements zu den Themen „Ideas for Europe“ oder „That is Europe“.

„Jeder ist ein Genie. Aber wenn man einen Fisch danach beurteilt, ob er auf einen Baum klettern kann, wird er sein ganzes Leben lang glauben, dass er dumm ist.“

Richard Prutkay reflektierte in seinem Bewerbungs-Essay über ein Albert Einstein zugeschriebenes Zitat und die Zukunft des europäischen Bildungssystems.



© Wiener Städtische Versicherungsverein/Robert Newald



Das „VIG Kids Camp“ fördert auch das Verständnis zwischen den Generationen.

Zehn Jahre Kids Camp

Das „VIG Kids Camp“ fördert Verständnis für Vielfalt.

Der Wiener Städtische Versicherungsverein lud im Sommer 2019 bereits zum zehnten Mal Kinder von Mitarbeitern der VIG-Versicherungsgesellschaften nach Österreich ein. Rund 500 Kinder aus 23 Ländern besuchten eines von insgesamt vier „VIG Kids Camps“. In zwei abwechslungsreichen und aufregenden Wochen lernten die neun- bis 13-jährigen Teilnehmer Österreichs schönste Seiten kennen, knüpften neue Freundschaften und besuchten auch Seniorenheime, um das Verständnis zwischen den Generationen zu fördern. „Im ‚VIG Kids Camp‘ wollen wir der jungen europäischen Generation die Werte, die tagtäglich in unserer Versicherungsgruppe gelebt werden – gegenseitiges Verständnis, soziales Bewusstsein und Solidarität – auf spielerische Weise näherbringen“, so Günter Geyer, Vorstandsvorsitzender des Wiener Städtischen Versicherungsvereins.

Um einen der Camp-Plätze 2019 zu ergattern, konnten sich interessierte Kinder mit einem Foto zum Thema „Fotografiere dein Bild vom Frieden“ bewerben. Damit nahmen sie automatisch am Alfred Fried Fotopreis für Kinder und Jugendliche teil, der von der VIG Holding unterstützt wird. Der internationale Fotowettbewerb zeichnet das beste Friedensbild des Jahres aus. 2019 hat die 12-jährige Dune Laboile aus Frankreich mit ihrem Bild die Jury überzeugt und das Preisgeld in Höhe von EUR 1.000 gewonnen. Zwölf der VIG-Kids-Camp-Bewerber schafften es mit ihren Einsendungen auf die Shortlist.

Der Instagram-Auftritt des „VIG Kids Camp“ gibt Einblicke in die Erlebnisse der jungen Teilnehmer:
www.instagram.com/vigkidscamp

„Wir schlagen eine Brücke zwischen Zentral- und Osteuropa. Das übergeordnete Ziel unserer Förderphilosophie ist es, jene Länder, in denen die VIG-Versicherungsgruppe tätig ist, vorzustellen, Gegensätze und Gemeinsamkeiten sichtbar zu machen und so kulturellen Dialog zu forcieren.“

Günter Geyer, Vorstandsvorsitzender des Wiener Städtischen Versicherungsvereins

© Ludwig Scheidl



Musiker ohne Grenzen

Das Gustav Mahler Jugendorchester ermöglicht gemeinsames Musizieren auf höchstem Niveau.

Seit vielen Jahren sponsert die VIG Holding das gemeinnützige Gustav Mahler Jugendorchester, das als Talentschmiede für europäische Orchestermusiker gilt. Jährlich bewerben sich über 2.000 Musiker aus ganz Europa, um gemeinsam zu musizieren und mit einigen der besten Dirigenten der Welt zusammenzuarbeiten.



© Daniel Dittus

Zu Ostern trat das Gustav Mahler Jugendorchester in der Hamburger Elbphilharmonie auf.

Eine Welt ohne Verkehrsunfälle

... daran arbeitet die tschechische Kooperativa mit ihrer Plattform „Vision 0“.

Verkehrsunfälle haben immer wieder schwere Verletzungen oder gar Todesfälle zur Folge. Doch muss das eigentlich so sein? Nein, sagt die tschechische Gesellschaft Kooperativa. Sie hat Ende 2018 die Plattform „Vision 0“ ins Leben gerufen, die Akteure im Bereich Verkehrssicherheit miteinander vernetzt und zahlreiche Projekte unterstützt oder selbst initiiert. Etwa einen Wettbewerb für studentische Arbeiten zum Thema Verkehrssicherheit, Vorträge und Fahrkurse für ältere Autofahrer oder die Erstellung von Flugblättern mit den wesentlichsten Verkehrsregeln für ausländische Verkehrsteilnehmer. Die wichtigste Maßnahme ist jedoch die Anpassung der Fahrausbildung für Anfänger.

Unser Anspruch im Bereich Umwelt:

- alle Versicherungsgesellschaften arbeiten aktiv an der Bewusstseinsbildung im Bereich Klimarisiken
- das Geschäftsmodell wird inklusive Underwriting an den Klimawandel angepasst
- die CSR-Verantwortlichen bauen das interne Umweltmanagement weiter aus





Zu den Schwerpunkten der Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich Umwelt gehören die Anpassung des Geschäftsmodells an den Klimawandel (inkl. Underwriting) sowie ein sorgsamer Umgang mit Ressourcen im eigenen Geschäftsbetrieb.



ES WIRD HEISS UND STÜRMISCH

Der Klimawandel bringt neue Risiken mit sich, extreme Wetterereignisse nehmen zu. Die VIG-Versicherungsgruppe antwortet mit zahlreichen Maßnahmen – von Präventions-Tools über Bewusstseinsarbeit bis zum schrittweisen Kohleausstieg.

Der Klimawandel führt schon jetzt dazu, dass Wetterextreme häufiger werden und Schäden zunehmen – etwa durch Hochwasser.

Es wird immer extremer: Für Wissenschaftler ist mittlerweile klar, dass der Klimawandel in vielen Regionen zu einer Häufung extremer Wetterereignisse wie Hitzewellen oder Starkregen geführt hat. Neue Studien zeigen nun, dass durch diese Häufung auch die ökonomischen Kosten angestiegen sind. Das hat handfeste Konsequenzen für Versicherungsunternehmen, die oftmals Versicherungsschutz für entsprechende Risiken bieten und in der Folge für die Schäden aufkommen müssen. In einer regelmäßigen globalen Umfrage unter Versicherungsexperten (durchgeführt vom Londoner Centre for the Study of Financial Innovation) kam im Juni 2019 der Klimawandel erstmals unter die Top Ten der größten Risiken für die Branche. Aus Sicht der Rückversicherer war er sogar das zweitgrößte Risiko. Nur vier Jahre zuvor war der Klimawandel noch im unteren Teil der Liste zu finden. Das Bewusstsein für die Problematik ist also in der gesamten Branche deutlich angestiegen.

Bessere Prävention ist notwendig

Auf Versicherungen als die Risikoexperten einer Gesellschaft kommt damit eine neue Verantwortung zu. Eine konkrete Gefahr ist, dass bestimmte Risiken zu unberechenbar und damit nicht mehr versicherbar werden – wodurch Haushalte und Unternehmen auf den entsprechenden Schutz verzichten müssten. Die VIG-Versicherungsgruppe entwickelt daher – in Kooperation mit nationalen und europäischen



© Getty Images/Topic

Institutionen – ihr Expertenwissen über Risiken wie Überflutungen ständig weiter. Damit diese Risiken handhabbar bleiben, muss jedoch ein stärkerer Fokus auf Prävention gelegt werden. Eine bessere Anpassung an extreme Wetterereignisse kann die negativen Auswirkungen auf die menschliche Gesundheit und die Wirtschaft verringern. Die VIG-Gesellschaften haben daher Hilfsmittel entwickelt, die sie ihren Kunden zur Verfügung stellen. Beispiele dafür – etwa Systeme zur Unwetterwarnung – finden sich in diesem Kapitel. Eine weitere wichtige Aufgabe der Unternehmensgruppe besteht darin, das Risikobewusstsein in der Gesellschaft zu schärfen.

Und natürlich hat jede Gesellschaft der Unternehmensgruppe die Verantwortung, ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern und damit einen Beitrag zur Abschwächung des Klimawandels zu leisten. Die VIG-Versicherungsgruppe hat 2019 beschlossen, ihr Engagement im Kohlektor schrittweise zu beenden (Details zu der neuen Leitlinie für Investment und Underwriting auf Seite 18). Gleichzeitig bietet die Gruppe auch jungen, innovativen Branchen Versicherungsschutz – beispielsweise im Bereich der erneuerbaren Energien (siehe dazu Seite 19). Damit hilft sie umweltfreundlichen Technologien dabei, sich zu etablieren und eine größere Verbreitung zu finden.

Ein Wassermann zur Risikoprävention

Die tschechische Kooperativa hat mit Aquarius ein Flutinformationssystem entwickelt, das allen Interessierten online zur Verfügung steht.

Neben Österreich und Deutschland war vor allem die Tschechische Republik von der Jahrhundertflut 2002 betroffen, die insgesamt Schäden von EUR 21 Mrd. verursacht hat. Größere und kleinere Überschwemmungen sind in Ost- und Mitteleuropa auch seither immer wieder aufgetreten. Grund genug für die tschechische VIG-Gesellschaft Kooperativa, sich des Themas anzunehmen und das Projekt Aquarius zu initiieren: ein Flutinformationssystem, um das Risikomanagement zu verbessern. Gemeinsam mit ČAP, dem Versicherungsverband des Landes, wurde das System in den vergangenen Jahren ständig weiterentwickelt. Heute bietet die Datenbank Informationen über vergangene Flutschäden an einer bestimmten Adresse sowie eine Schätzung über das zukünftige Risiko. Aquarius kann nicht nur Flusshochwasser modellieren, bei denen aufgrund lang anhaltender Niederschläge Flüsse übers Ufer treten, sondern auch



Das Flutinformationssystem Aquarius hilft beim Risikomanagement in Tschechien.

sogenannte Sturzfluten – die auch abseits von Gewässern durch besonders heftige Regenfälle entstehen können. Mitgliedsunternehmen von ČAP verwenden Aquarius etwa, um Versicherungsprämien zu berechnen. Außerdem steht das Informationssystem allen Interessierten online zur Verfügung und bietet ihnen damit Hilfe bei der Entscheidung, ob sie an einer bestimmten Adresse eine Immobilie kaufen oder errichten sollen.

Österreich hat HORA

In Österreich gibt es mit HORA 2.0 ein ähnliches System, das aus einer Kooperation des zuständigen Ministeriums mit der Versicherungswirtschaft hervorgegangen ist. Auf www.hora.gv.at findet sich eine Landkarte mit Informationen zu Naturgefahren wie Hochwasser, Erdbeben, Sturm oder Schneefall. Dies schärft das Bewusstsein für und verbessert die Anpassung an entsprechende Risiken.



Unwetterwarnungen liefern die VIG-Gesellschaften ihren Kunden auf allen Kanälen.

Unwetterwarnung via Instagram

Die VIG-Versicherungsgesellschaften bieten ihren Kunden Informationsservices, damit sich diese besser auf extreme Wetterereignisse vorbereiten können – via SMS, App oder Social Media.

Wer gut vorbereitet ist, kann besser mit den Folgen von unangenehmen Ereignissen umgehen. Das gilt auch für extreme Wetterereignisse wie etwa Hochwasser. Die Wiener Städtische bietet daher mit ihrer „Wetter Plus“-App Wetterprognosen und Unwetterwarnungen für das In- und Ausland. Ein eigenes Service in Zusammenarbeit mit der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik liefert zudem Unwetterwarnungen per SMS aufs Handy. Auch die Donau Versicherung bietet ihren Kunden Warnungen per SMS. Und die slowakische Kooperativa hält ihre Kunden über drohende Wetterumschwünge sogar über ihren Instagram-Account am Laufenden.

Alte Reisegewohnheiten neu überdenken

Von Webinaren bis zu E-Autos: Die VIG-Gesellschaften verfolgen unterschiedliche Maßnahmen beim Thema Mitarbeitermobilität.

Als ein Unternehmen, das Verantwortung für eine gesunde Umwelt übernimmt, setzt die VIG-Versicherungsgruppe auch bei der Mitarbeitermobilität an. Schließlich ist der Verkehr ein Hauptverursacher von Treibhausgasemissionen. In den VIG-Gesellschaften gibt es dafür zahlreiche Initiativen. Ihre gemeinsame Idee: Reisen reduzieren, und wo Reisen trotz allem notwendig sind, sie so umweltfreundlich wie möglich gestalten. Im Folgenden nur einige beispielhafte Projekte: Die deutsche **InterRisk Leben und Nichtleben** empfiehlt in ihrer Reisekostenordnung, soweit möglich Dienstreisen durch Video-, Telefon- oder Webkonferenzen zu ersetzen. Fahrten mit dem Pkw sollten die Ausnahme darstellen. Der Einsatz von Webinaren soll die Zahl an Präsenzveranstaltungen reduzieren. Auch die kroatische **Wiener Osiguranje** versucht, Business-Trips durch Videoanrufe via Skype zu ersetzen. **BTA Baltic** hat begonnen, ihren Fuhrpark auf Hybridfahrzeuge umzustellen, und plant 2020 bereits 17 solcher Fahrzeuge zu besitzen. Die rumänische **BCR Leben** hat ein Elektro-Auto für Fahrten innerhalb von Bukarest. Die estnische **Seesam Insurance AS** animiert ihre Mitarbeiter dazu, aktiver zu sein in Bezug

auf die Anreise zu Meetings und Veranstaltungen und empfiehlt daher, Strecken zu Fuß, mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder per Car Pooling zurückzulegen. Die tschechische **VIG Re** erstattet die jährlichen Kosten für öffentliche Verkehrsmittel fast zur Gänze und motiviert ihre Mitarbeiter, sich am Projekt „Bike to Work“ zu beteiligen. Um den Umstieg auf das Rad zu erleichtern, wurde ein Fahrradraum im Prager Büro geschaffen und somit für genügend Abstellplätze gesorgt. In der **Donau Versicherung** in Wien gibt es gratis Ladestationen für E-Bikes sowie E-Tankstellen für Autos. Und der **Wiener Städtischen** wurde im Jahr 2019 von den ÖBB bestätigt, dass sie 2018 durch Dienstreisen mit der Eisenbahn 55,6 Tonnen CO₂ eingespart hat.

Sommer im Büro: umweltfreundlich kühl

VIG Holding, Wiener Städtische und Donau Versicherung setzen auf Fernkälte, damit die Mitarbeiter in ihren Unternehmenszentralen nicht schwitzen müssen.

Immer heißere Sommer lassen das Interesse am Thema Kühlung steigen. Laut Prognosen könnte in 20 Jahren in Österreich gleich viel Kühl- wie Heizenergie benötigt werden. Doch wie kann dies umweltfreundlich bewerkstelligt werden? Die VIG Holding, die Wiener Städtische und die Donau Versicherung setzen in ihren Unternehmenszentralen in Wien auf Fernkälte, die als ökologische Alternative zu Klimaanlage gilt. Wird bei der Erzeugung von Fernkälte Abwärme genutzt, die beim Verbrennen von Müll oder in Kraftwerken entsteht, sinken die CO₂-Emissionen – im Vergleich zu herkömmlichen Klimaanlage – um bis zu 50 %.





Mitarbeiter der rumänischen Omnisig pflanzten rund 2.000 Bäume.

Einsatz für die Natur

Von Müll sammeln bis Bäume pflanzen: In vielen kleinen und größeren Projekten engagieren sich VIG-Gesellschaften und ihre Mitarbeiter für den Natur- und Umweltschutz.

Die VIG-Versicherungsgesellschaften und ihre Mitarbeiter beweisen in zahlreichen Projekten, dass man auch mit seinen eigenen Händen und ein wenig Zeit oder Geld einen wertvollen Beitrag leisten kann. Etwa in der tschechischen **VIG Re**: Im Rahmen des „Social Active Day“ (siehe Seite 42) unterstützten zahlreiche Kollegen sowie alle Vorstandsmitglieder das Projekt „Čistá řeka Sázava“ und reinigten die Ufer des Flusses Sázava. Im Rahmen des Projekts „Tyka se to take tebe“ unterstützte das Unternehmen einen Fotowettbewerb zum Thema Ökologie, um das Bewusstsein für Umweltschutz zu fördern. 90 Mitarbeiter der rumänischen **Omnisig** beteiligten sich 2019 an der jährlich stattfindenden Aktion „I plant with all the trust/Plantez cu toata increderea“ und pflanzten rund 2.000 Bäume. Ebenfalls für Wiederaufforstung engagierten sich die Mitarbeiter der kroatischen **Wiener Osiguranje**, indem sie die NGO Boranka unterstützten. Mitarbeiter der **Kooperativa** aus der Slowakei wiederum säuberten, ebenfalls im Rahmen des „Social Active Day“, öffentliche Räume und illegale Müllabladeplätze. **BTA Baltic** arbeitet mit dem WWF-Partner Pasaules Dabas Fonds in Renaturierungsprojekten zusammen, die allesamt mit einem kurzen Vortrag beginnen, um die Aktion in einen größeren Zusammenhang einordnen und besser verstehen zu können. Und die österreichische **Donau Versicherung** unterstützt bereits seit Jahren den Nationalpark Hohe Tauern, der sich insbesondere für den Natur- und Artenschutz einsetzt.

UMWELTKENNZAHLEN

Die unten stehende Tabelle führt die Kennzahlen aus dem Umweltbereich zum Strom- und Heizverbrauch und den Flugkilometern für die vergangenen drei Jahre an. Darüber hinaus wurde auch der CO₂-Fußabdruck berechnet. Der Anstieg im Jahr 2019 ist vor allem darauf zurückzuführen, dass aufgrund der Verbesserung der Datenqualität bzw. einer Akquisition insgesamt fünf neue Gesellschaften bei der Berechnung berücksichtigt werden konnten. Als Begründung für die Erhöhung der Flugkilometer können überdies einerseits ein Projekt im Zusammenhang mit den bevorstehenden Änderungen im Finanzreporting sowie andererseits die Ausweitung der Geschäftstätigkeit auf weitere europäische Länder genannt werden. Aufgrund der obigen Erläuterungen kann für die Kennzahlen aus 2019 kein direkter Vergleich mit den Daten für 2018 und 2017 durchgeführt werden.



Kennzahl	2019*	2018**	2017
Stromverbrauch in kWh	37.714.981	34.853.014	35.399.037
Heizverbrauch in kWh	49.172.287	48.381.772	51.207.830
Flugkilometer	8.618.909	6.919.037	6.907.486
Corporate Carbon Footprint in t CO ₂ -Äquivalenten	35.859	32.439	32.931

* inklusive fünf zusätzlicher Gesellschaften im Vorjahresvergleich

** Im Zuge von Plausibilitätschecks wurden Werte für 2018 korrigiert und im aktuellen Bericht angepasst.

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-Versicherungsgruppe.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt seit dem Jahr 2017 jährlich. Der Berichtszeitraum für den vorliegenden Bericht umfasst das Geschäftsjahr 2019. Aktivitäten in davon abweichenden Zeiträumen werden separat angegeben.

Dieser Bericht stützt sich auf die internationalen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI-Standards, keine Übereinstimmung GRI „Kern“). Der GRI-Inhaltsindex ab Seite 51 gibt Auskunft über die Bezeichnung der verwendeten GRI-Standards.

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 2019 verwiesen (www.vig.com/de/investor-relations/downloads/geschaeftsberichte). Viele der im vorliegenden Bericht erwähnten Firmenwortlaute wurden abgekürzt. Das Abkürzungsverzeichnis befindet sich im Konzerngeschäftsbericht 2019 ab Seite 215.

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.

Einige Informationen, wie z. B. nähere Erläuterungen zu verschiedenen Managementansätzen oder Kennzahlen,

befinden sich im GRI-Index ab Seite 51. Diese sollen ab dem Bericht 2020 verstärkt in den vorderen Berichtsteil aufgenommen werden.

Die Mitarbeiterkennzahlen auf den Seiten 35–37 beziehen sich auf die konsolidierten VIG-Versicherungsgesellschaften. Die für die Berechnung der Krankenstands- und Trainingstage herangezogene Gesamtzahl der Mitarbeiter (Durchschnittswerte auf Basis Full-Time Equivalent) stimmt nicht mit der Mitarbeiterzahl (ebenfalls Durchschnittswerte auf Basis Full-Time Equivalent) in der Flappe dieses Berichts überein. Der Unterschied beträgt weniger als 5 %.

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 CO₂-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 Flüge der Mitarbeiter verursachten Emissionen inkludiert („Scope 3“). Aufgrund einer Anpassung der Emissionsfaktoren zur Ermittlung der Emissionen durch den zugekauften Strom der Gesellschaften im Scope 2 kommt es zu einer Veränderung der CO₂eq-Emissionen für die Berichtsjahre 2017 und 2018. Für die Berichtsjahre 2017 bis 2019 wurden die Emissionsfaktoren der International Energy Agency für den Stromverbrauch herangezogen. Dies führt zu einer genaueren Abbildung der Emissionen durch den Stromzukauf. Darüber hinaus wurde die Darstellung der Umweltkennzahlen von relativen Zahlen (Verbrauch pro Mitarbeiter) auf absolute Verbrauchszahlen umgestellt. Bei der Erstellung des Berichts sowie bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen wurden 44 Versicherungsgesellschaften inkludiert.

Feedback

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

Kontakte CSR-Verantwortliche:

Petra Ringler
petra.ringler@vig.com
Julia Gram
julia.gram@vig.com

GRI-Inhaltsindex

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise oder Auslassungen
ALLGEMEINE ANGABEN			
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-1 Name der Organisation	Seite 63 (Impressum)	
	102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Flappe (Unternehmensprofil); Konzerngeschäftsbericht 2019 (ab Seite 48)	
	102-3 Ort des Hauptsitzes	Seite 63 (Impressum)	
	102-4 Betriebsstätten	Flappe (Unternehmensprofil); Konzerngeschäftsbericht 2019 (ab Seite 48)	
	102-5 Eigentum und Rechtsform	Flappe (Unternehmensprofil)	
	102-6 Bediente Märkte	Flappe (Unternehmensprofil); Konzerngeschäftsbericht 2019 (ab Seite 48)	Der Umfang des Geschäftsbetriebs umfasst das Versicherungsgeschäft mit Privat- und Firmenkunden. Die Produktpalette besteht dabei u. a. aus Kraftfahrzeughaftpflicht- und Kasko-, Unfall-, Haftpflicht-, Feuer- und Elementarschäden- und Reiseversicherung. Für Einzelpersonen oder Gruppen wird auch eine Vielzahl von Lebens- und Krankenversicherungsprodukten angeboten.
	102-7 Größenordnung der Organisation	Konzerngeschäftsbericht 2019 (ab Seite 48)	
	102-8 Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	Seite 32–37	Temporäre Verträge werden nur in Ausnahmefällen, insbesondere bei Karenzvertretungen, geschlossen. Teilzeitbeschäftigung wird derzeit nicht in ausreichender Präzision erhoben und für den Bericht 2021 einbezogen. Nur im Vertrieb kommen Mitarbeiter zum Einsatz, die keine Angestellten sind. Saisonale Beschäftigung liegt nicht vor. Daten werden bei den lokalen Gesellschaften erfragt.
	102-9 Lieferkette	Seite 21 und siehe Hinweis	Die VIG-Versicherungsgruppe ist ein Dienstleistungsunternehmen. Daher haben die Lieferantenbeziehungen keine überaus hohe Bedeutung. Zu den wichtigsten Lieferanten zählen: Rückversicherungsunternehmen, IT-Provider, verschiedenste Beratungsdienstleister (inkl. PR und Marketing), Postdienstleister und Bürogebäudevermieter.
	102-10 Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Flappe (Unternehmensprofil); Konzerngeschäftsbericht 2019 (ab Seite 112)	
	102-11 Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	Seite 20–23	
	102-12 Externe Initiativen	Seite 10–11 und siehe Hinweis	Die VIG-Gesellschaften beteiligen sich – je nach Land – an den unterschiedlichsten lokalen externen Initiativen. Darüber hinaus ist die VIG Holding Mitglied bei respACT.
	102-13 Mitgliedschaft in Verbänden	Seite 21	
	102-14 Aussagen der Führungskräfte	Seite 3 sowie 12–13	
	102-16 Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	Flappe Unternehmensprofil, Seite 22–23, www.vig.com/de/corporateresponsibility/der-vig-code-of-business-ethics	
	102-18 Führungsstruktur	Konzerngeschäftsbericht 2019 (Seite 28–43, Corporate Governance Bericht)	
	102-40 Liste der Stakeholdergruppen	Seite 6	
102-41 Tarifverhandlungen	Seite 37	63,0 % der Mitarbeiter konsolidierter Versicherungsgesellschaften waren 2019 durch explizite Kollektivvertragsverhandlungen abgedeckt. Jene Mitarbeiter, 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. Im Vergleich zum Vorjahr wurde die Abfrage angepasst und detaillierter gestaltet.	

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise oder Auslassungen
GRI 102: Allgemeine Angaben	102-42 Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern	Seite 6	Die Stakeholdergruppen, welche zur Online-Stakeholderbefragung eingeladen waren, wurden im Rahmen eines Workshops mit internen Experten 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.
	102-43 Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	Seite 6	Die Stakeholderanalyse wurde 2016 erstmals durchgeführt. Interne Stakeholder (Mitarbeiter, Management) und externe Stakeholder (Großkunden, Vertriebspartner, Investoren, Analysten, politische Stakeholder, NGOs, Experten, Medien und Lieferanten) wurden online zu den wesentlichen Themen befragt. Die Übersicht über die verschiedenen Formen der Stakeholderkommunikation befindet sich im Bericht auf Seite 6. Die Häufigkeit der Kommunikation variiert sehr stark, je nachdem, um welche Stakeholdergruppe bzw. um welchen Kommunikationskanal es sich handelt.
	102-44 Schlüsselthemen und Anliegen	Seite 6	Im Zuge einer im Jahr 2016 durchgeführten Online-Stakeholderbefragung haben fast alle Stakeholdergruppen die langfristige Stabilität, das ertragreiche Wachstum, die Kundenzufriedenheit, die Datensicherheit und die ganzheitliche Unternehmensstrategie als die wichtigsten Themen angegeben. Die Investoren haben darüber hinaus Compliance als sehr relevant eingestuft. Produkte und Dienstleistungen mit Mehrwert waren für die Gruppe der Kunden ebenso bedeutend. Für die Mitarbeiter hatte zusätzlich das Thema Work-Life-Balance hohe Bedeutung. Vertriebspartner nannten außerdem Produkt- und Dienstleistungsinnovationen und NGOs den verantwortungsvollen Investmentprozess und die Unterstützung lokaler Gemeinschaften. Im Mai 2019 veröffentlichte die VIG-Versicherungsgruppe 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.
	102-45 Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	Seite 50; Konzerngeschäftsbericht 2019 (Seite 224–227, Adressliste Konzerngesellschaften)	
	102-46 Bestimmung von Berichtsinhalt und Themenabgrenzung	Seite 7	
	102-47 Liste der wesentlichen Themen	Seite 7	
	102-48 Neuformulierung der Informationen	Seite 49	Der Nachhaltigkeitsbericht 2019 ist der dritte in dieser Form für die VIG-Versicherungsgruppe.
	102-49 Änderungen bei der Berichterstattung	siehe Hinweise	Der GRI-Indikator für das wesentliche Thema „Anpassung des Geschäftsmodells an den demografischen Wandel“ wurde im Berichtsjahr neu evaluiert. Das führte zu einer Änderung des Indikators.
	102-50 Berichtszeitraum	Seite 50	
	102-51 Datum des letzten Berichts	siehe Hinweis	Der letzte Bericht wurde am 17. April 2019 veröffentlicht.
	102-52 Berichtszyklus	Seite 50	
	102-53 Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht	Seite 50	
	102-54 Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Seite 50	
	102-55 GRI-Inhaltsindex	Seite 51–59	
	102-56 Externe Prüfung	Seite 60–61	

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise oder Auslassungen
--------------	--------	---	--

WESENTLICHE THEMEN

Soziale und ökologische Faktoren im Investmentprozess

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt. Versicherer sind wichtige Kapitalgeber für Volkswirtschaften. Über ihre Investment-Entscheidungen hat die VIG-Versicherungsgruppe indirekte Sozial- und Umweltauswirkungen – diese können sowohl positiv als auch negativ sein. Eine Veränderung des Investitionsverhaltens wie z. B. der Kohleausstieg hat nicht nur Auswirkungen auf das eigene Portfolio, sondern teilweise auch große Auswirkungen auf die Kapitalnehmer. Durch den Wegfall von ausreichend Kapitalgebern können gewisse Geschäftszeige wirtschaftlich unattraktiv werden.
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 14–18	Due-Diligence-Prozess: Die Einhaltung der Anwendung der Kohleausstiegsstrategie im Rahmen der allgemeinen Investmentstrategie wird mindestens monatlich im Rahmen aller standardmäßigen Limitüberprüfungen kontrolliert. Darüber hinaus gibt es Meetings mit den für Veranlagungen lokal zuständigen Kollegen vor Ort, in denen die verschiedenen Aspekte des Portfolios beleuchtet werden.
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	Seite 14–18	
GRI G4: Branchenbezogene Angaben Finanzdienstleistungen	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 (rund 40 % der Gesamtkapitalanlagen) in Hinblick auf das Ausschlusskriterium Kohle gescreent. Der Anteil an den Gesamtkapitalanlagen, der derzeit nicht unseren Kriterien entspricht, lag per 31.12.2019 bei 1,8 %.
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	siehe Hinweis	Die Gruppe ist überwiegend in Regionen tätig, in denen die Menschenrechtslage nicht besorgniserregend ist (rund 90 % der Prämien stammen aus den Segmenten Österreich, Tschechien, Slowakei, Polen, Rumänien, Baltikum, Ungarn sowie den Übrigen Märkten mit Deutschland und Liechtenstein). Dementsprechend enthalten Investitionsvereinbarungen betreffend Beteiligungen keine standardmäßige Menschenrechtsklausel. Die Gruppe erwartet von den Gesellschaften die verbindliche Einhaltung des Code of Business Ethics, der die grundsätzliche Verhaltensmaxime zur Einhaltung und Achtung von Menschenrechten vorgibt und damit auch bei Veranlagungs- und Investitionsentscheidungen einzuhalten ist.

Anpassung des Geschäftsmodells an den demografischen Wandel

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt. 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. Gleichzeitig bietet der demografische Wandel für Versicherungsunternehmen die Chance, bestehende Angebote auszubauen bzw. neue Lösungen zu entwickeln und den Kundenstock zu erweitern.
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 24–27	Due-Diligence-Prozess: Die Verantwortung für die Gestaltung der Produkte und Services liegt bei den lokalen Versicherungsgesellschaften, welche ihre Angebote an die Bedürfnisse der Kunden vor Ort anpassen. Dies trifft auch auf die Anpassung der Angebote an den demografischen Wandel zu. Die Intensivierung des Geschäftsbereiches der Krankenversicherung ist Teil der Agenda 2020. Hier konnten für das Jahr 2019 folgende Ergebnisse erzielt werden: 12 % Prämienwachstum in der gesamten Gruppe, 32 % Wachstum in CEE, 42 % in den fünf Fokuständern Bulgarien, Polen, Rumänien, Türkei und Ungarn.

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise oder Auslassungen
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	Seite 24–27	
GRI G4: Branchenbezogene Angaben Finanzdienst- leistungen	FS 7 Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden	siehe Hinweis	Die Delegierte Verordnung (EU) 2017/2359 zur Ergänzung der Richtlinie (EU) 2016/97 in Bezug auf die für den Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten geltenden Informationspflichten und Wohlverhaltensregeln soll 2020 um Nachhaltigkeitspräferenzen der Kunden erweitert werden. Beispiele werden auf Seite 26–28 angeführt. Der Geldwert soll in den folgenden Jahren ebenfalls erhoben und ab dem Bericht 2021 berichtet werden.

Anpassung des Geschäftsmodells an den Klimawandel (inkl. Underwriting)

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihrer Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt. Der Klimawandel hat Einfluss auf Versicherungen, gleichzeitig kann die VIG-Versicherungsgruppe z.B. über die Kapitalveranlagung indirekt positiv oder negativ zum Klimawandel beitragen. Weiters kann sie ihren Kunden dabei helfen, besser mit den Folgen zurechtzukommen. Die Auswirkungen können innerhalb und außerhalb der Organisation auftreten und hiervon können alle Stakeholdergruppen betroffen sein.
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 14–19, 28 sowie 44–49	Due-Diligence-Prozess: Die Anpassung des Geschäftsmodells an den Klimawandel betrifft unterschiedliche Unternehmensbereiche, darunter z.B. das Asset Management, das Underwriting sowie das Risikomanagement. Für das Asset Management und das Underwriting hat die VIG-Versicherungsgruppe im Jahr 2019 eine Kohleausstiegsstrategie beschlossen (S. 18–19). Darüber hinaus werden sowohl Firmenkunden als auch Privatkunden bei der Prävention von Schäden durch Naturkatastrophen unterstützt (S. 19, S. 47). Im Jahr 2019 wurden zudem spezielle Szenarioanalysen zum Klimawandel durchgeführt (siehe Hinweis zu 201-2).
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	Seite 14–19, 28 sowie 44–49	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung	201-2 Finanzielle Auswirkungen und andere Risiken und Chancen aufgrund des Klimawandels	Seite 12–13, 18–19, 44–49; Klimastrategie: www.vig.com/de/corporate-responsibility/downloads.html	<p>Im Rahmen standardisierter Risikomanagementprozesse werden regelmäßig die Auswirkungen von möglichen Naturkatastrophenszenarien wie Sturm, Hochwasser oder aber Erdbeben untersucht. Im Jahr 2019 wurden zudem spezielle Szenarioanalysen zum Klimawandel durchgeführt, bei denen davon ausgegangen wurde, dass aufgrund der Klimaveränderungen sowohl die Schadensfrequenz als auch die Schadenshöhe in einer Vielzahl an betroffenen Sparten gruppenweit ansteigt. Die Ergebnisse dieser Szenarioanalysen werden in weiterer Folge im Rahmen des Einkaufs des Gruppenrückversicherungsschutzes berücksichtigt, so dass eine ausreichende Absicherung gegenüber solchen Szenarien im Sinne der konservativen und effektiven Rückversicherungspolitik gewährleistet ist. Die jährliche Anpassung des Rückversicherungsschutzes stellt zudem sicher, dass die Risiken des Klimawandels auch langfristig angemessen berücksichtigt werden.</p> <p>Insgesamt sind die Risiken aus dem Klimawandel derzeit begrenzt, da der Gruppe auch neben der klassischen Rückversicherung eine Reihe weiterer mitigierender Maßnahmen zur Verfügung stehen. So werden beispielsweise bereits im Zuge der Preissetzung von Versicherungsprodukten Risikozonen berücksichtigt. Ist das zu zeichnende Risiko zu hoch, kann von einer Versicherung des Objekts gänzlich abgesehen werden. Gleichzeitig bietet der Klimawandel aber auch Chancen, das Versicherungsgeschäft auszuweiten. Ein potenziell erhöhter Bedarf an Versicherungsschutz in unterschiedlichen Bereichen kann sich positiv auf Prämienvolumen und Gewinn auswirken.</p>

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise oder Auslassungen
Produkte und Dienstleistungen mit sozialem und ökologischem Mehrwert			
GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt, da die Produktgestaltung zum Kerngeschäft der Versicherung zählt. Dies hat einerseits Auswirkungen auf die Kunden, z. B. haben Krankenversicherungskunden mithilfe von Telemedizin, ein Angebot der polnischen Compensa (S. 28), leichteren Zugang zu medizinischen Leistungen. Es kann sich aber andererseits auch z. B. durch Rabatte für schadstoffarme Autos in der Kfz-Versicherung auf die Umwelt auswirken.
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 24–29	Due-Diligence-Prozess: Die dezentralen Strukturen der Gruppe lassen dem lokalen Management und seinen Mitarbeitern die notwendige Flexibilität im operativen Geschäft. Schließlich kennen diese die Bedürfnisse der Menschen vor Ort und die Besonderheiten des Marktes am besten. So können Produkte und Vertrieb optimal an lokale Gegebenheiten angepasst werden. Dies trifft auch auf die Gestaltung der Produkte mit sozialem und ökologischem Mehrwert zu. Gleichzeitig tauscht sich die CSR-Verantwortliche der VIG Holding regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich, zu Themen wie diesem aus und erhält einen Überblick über das Angebot der Gesellschaften.
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	Seite 24–29	
GRI G4: Branchenbezogene Angaben Finanzdienstleistungen	FS 7 Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden	siehe Hinweis	Die Delegierte Verordnung (EU) 2017/2359 zur Ergänzung der Richtlinie (EU) 2016/97 in Bezug auf die für den Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten geltenden Informationspflichten und Wohlverhaltensregeln soll 2020 um Nachhaltigkeitspräferenzen der Kunden erweitert werden. Beispiele werden auf Seite 26–28 angeführt. Der Geldwert soll in den folgenden Jahren ebenfalls erhoben und ab dem Bericht 2021 berichtet werden.
GRI G4: Branchenbezogene Angaben Finanzdienstleistungen	FS 8 Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	siehe Hinweis	Die Delegierte Verordnung (EU) 2017/2359 zur Ergänzung der Richtlinie (EU) 2016/97 in Bezug auf die für den Vertrieb von Versicherungsanlageprodukten geltenden Informationspflichten und Wohlverhaltensregeln soll 2020 um Nachhaltigkeitspräferenzen der Kunden erweitert werden. Beispiele werden auf Seite 26–28 angeführt. Der Geldwert soll in den folgenden Jahren ebenfalls erhoben und ab dem Bericht 2021 berichtet werden.

Digitalisierte Produktinnovationen

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt, denn bereits in wenigen Jahren wird die Hälfte unserer potenziellen Kunden aus der Generation Y bestehen. Diese jungen Menschen sind mit dem Internet aufgewachsen, sie erwarten einen Versicherungspartner, der zu ihrer digitalen und flexiblen Welt passt. Dies hat Auswirkungen auf die Gestaltung der Produkte und Services, welche an die geänderten Anforderungen angepasst werden, sowie auf die internen Prozesse und Abläufe und kann sich in weiterer Folge auch auf das Geschäftsmodell auswirken. Gleichzeitig bringt das auch Veränderungen für die Mitarbeiter mit sich. Daher zählt die Aus- und Weiterbildung ebenfalls zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Gruppe.
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 24–29	Due-Diligence-Prozess: siehe Beschreibung interner Digitalisierungsgrad
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	Seite 24–29	siehe Beschreibung interner Digitalisierungsgrad weiter unten

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise oder Auslassungen
	Eigener Indikator: Interner Digitalisierungsgrad	siehe Hinweis	<p>Die Erhebung des Digitalisierungsgrades beziehungsweise das Management des Prozesses der digitalen Transformation folgt einem 3-stufigen Verfahren: 1. Kommunikation der VIG Digital Vision an lokale Vorstände und Mitarbeiter, 2. Evaluierung des aktuellen digitalen Reifegrades der Gesellschaft durch ein Vor-Ort-Assessment (Baselining), 3. Aufbauend auf dem Baselining wird gemeinsam mit der lokalen Gesellschaft ein digitaler Transformationsplan definiert und umgesetzt. Der interne Digitalisierungsgrad soll darstellen, welche Stufen die Gesellschaften bereits durchlaufen haben.</p> <p>Mit Ende 2019 wurde bereits bei fast allen Gesellschaften ein Transformationsplan für die weitere digitale Entwicklung definiert. (Vorjahresvergleich: Mit Ende 2018 war bei 19 Gesellschaften die Erhebung des Ist-Zustandes des Digitalisierungsgrades abgeschlossen.)</p> <p>Die Umsetzung des digitalen Transformationsplans liegt in der Verantwortung der Gesellschaften. Die VIG Holding unterstützt sie dabei durch Bereitstellung einer systematischen Methodik, Beratung und Know-how-Transfers innerhalb der Gruppe und die Steuerung des Prozesses der digitalen Transformation. Weiters wird eine projekthafte Unterstützung über das Leipziger Insurance Innovation Lab und die Partnerschaft mit Plug and Play, wo die VIG Holding in Wien und München „Founding-Partner“ ist, angeboten und genutzt. Zusätzlich schafft die VIG Holding mithilfe des gruppeninternen Innovationswettbewerbs „VIG Xelerate“ ein System der Incentivierung für neue Ideen.</p>

Datensicherheit

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt, denn die Gruppe ist speziell in Bezug auf die Lebens- und Krankenversicherung im Besitz sehr sensibler Daten. Die Auswirkungen finden innerhalb und außerhalb der Organisation statt und betroffen sind in erster Linie Mitarbeiter und Kunden.
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 29	
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	Seite 29	
GRI 418: Schutz der Kundendaten	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	Seite 29	Für die aktuelle Berichtsperiode kann die gruppenweite Anzahl der Datenschutzverletzungen aufgrund interner Abfragestrukturen nicht erhoben werden. Die Abfrage wird für den Bericht 2020 umgestellt, um eine gruppenweite Berichterstattung dieser Kennzahl sicherzustellen. Für die VIG-Versicherungsgruppe kritische IT Security Incidents gab es 2019 nicht.

Aus- und Weiterbildung

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt. Die Aus- und Weiterbildung ist für ein kunden- und serviceorientiertes Unternehmen essenziell. Die Auswirkungen finden innerhalb der Organisation statt und betroffen sind in erster Linie die Mitarbeiter.
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 30–36	

Due-Diligence-Prozess: Sollten Mitarbeiter Fragen oder Anregungen zur Aus- und Weiterbildung haben, können diese sowohl beim Vorgesetzten als auch beim Personalverantwortlichen platziert werden. Darüber hinaus kann das Thema im Zuge des jährlichen Mitarbeitergesprächs 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 Mitarbeiter vor Ort anpassen.

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise oder Auslassungen
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	Seite 30–36	Die HR-Abteilung in der VIG Holding organisiert regelmäßige Treffen (mindestens einmal pro Jahr), um sich mit den HR-Managern der Gesellschaften auszutauschen und den Entwicklungsstand der lokalen Umsetzung verschiedenster Themen wie z. B. im Bereich der Aus- und Weiterbildung in Erfahrung zu bringen. Darüber hinaus wird jährlich die durchschnittliche Anzahl der Trainingstage je Gesellschaft erhoben (Ergebnis siehe Seite 36).
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Seite 30–36	In der Gruppe werden aufgrund von internen Vereinbarungen derzeit die Ausbildungstage und nicht die Stunden berichtet. Darüber hinaus lässt die derzeitige Erfassungsmodalität keine Aufteilung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie zu. Die Berichterstattung befindet sich derzeit im Aufbau und wird schrittweise ausgeweitet, ab dem Bericht 2021 soll der Indikator vollständig berichtet werden.

Vielfalt und Chancengleichheit

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt. Die VIG-Versicherungsgruppe ist davon überzeugt, dass ein gelungenes Diversitätsmanagement internationale Unternehmen in einer sich schnell wandelnden Welt zukunftsfähig hält. Darüber hinaus schafft der Arbeitgeber damit ein wertschätzendes Umfeld für die Mitarbeiter. Die Auswirkungen finden innerhalb der Organisation statt und betroffen sind in erster Linie die Mitarbeiter.
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 30–35	Vielfalt stellt einen der drei Unternehmenswerte der Gruppe dar (siehe Seite 23). Darüber hinaus ist das Thema auch Teil des Code of Business Ethics (siehe: www.vig.com/de/corporate-responsibility). Due-Diligence-Prozess: Sollten Mitarbeiter Fragen oder Anregungen zur Vielfalt und Chancengleichheit haben, können diese sowohl beim Vorgesetzten als auch beim Personalverantwortlichen platziert werden. Darüber hinaus kann das Thema im Zuge des jährlichen Mitarbeitergesprächs diskutiert werden. Weiters gibt es seit 2017 eine eigene Diversitätsbeauftragte, die den Mitarbeitern ebenfalls bei Fragen zur Verfügung steht.
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	Seite 30–35	Die VIG-Versicherungsgruppe verfügt über eine Diversitätsstrategie, welche gruppenweit gültig ist und hohe Flexibilität zur Umsetzung in den lokalen Gesellschaften lässt. Die HR-Abteilung in der VIG Holding organisiert regelmäßige Treffen (mindestens einmal pro Jahr), um sich mit den HR-Managern der Gesellschaften auszutauschen und den Entwicklungsstand der lokalen Umsetzung der Diversitätsstrategie in Erfahrung zu bringen. Neben der jährlichen Abfrage der Diversitätskennzahlen (siehe Ergebnis Seite 35) wird außerdem erhoben, ob die Umsetzung der Strategie in allen Gesellschaften planmäßig verläuft. Darüber hinaus fanden in den vergangenen beiden Berichtsjahren (2018 und 2019) gruppeninterne Wettbewerbe zur Verankerung der Diversität in der Gruppe statt. Im Jahr 2019 wurden jene Gesellschaften ausgezeichnet, welche das beste „Diversity-Konzept“ vorzuweisen hatten. Durch diese Initiativen erhalten die Verantwortlichen der VIG Holding einen guten zusätzlichen Überblick über die gruppenweite Umsetzung der Diversitätsstrategie.
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit	405-1 Vielfalt innerhalb der Kontrollorgane und Mitarbeiter	Seite 34–35	Für den Bericht 2019 wurde die Altersverteilung (Kategorien unter 30, 30–50, über 50) an die GRI-Vorgaben angepasst. Die Angaben zu den Mitarbeiterkategorien werden derzeit nicht in ausreichender Präzision erhoben und erst für den Bericht 2021 einbezogen. Weitere Diversitätsindikatoren werden von den lokalen Gesellschaften selbst gewählt.

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise oder Auslassungen
--------------	--------	---	--

Work-Life-Balance und Gesundheitsförderung

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt. Gesundheit im Allgemeinen und auch der gesunde Ausgleich zwischen Beruf und Freizeit sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind für die Stakeholdergruppe Mitarbeiter von hoher Bedeutung. Gleichzeitig ist es auch im Interesse des Unternehmens, dass dieser Ausgleich langfristig funktioniert und die Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld vorfinden, in dem sie sich wohlfühlen und frei entfalten können. Die Auswirkungen finden innerhalb der Organisation statt und betroffen sind in erster Linie die Mitarbeiter.
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 9, 32–35	<p>Due-Diligence-Prozess: Die sogenannte Work-Life-Balance bzw. auch das Zusammenspiel von Beruf und Familie kann besser gemeistert werden, wenn das Unternehmen die Vereinbarkeit aktiv fördert. Eine solche Förderung hat in der Gruppe eine lange Tradition. Die konkrete Umsetzung obliegt den lokalen Gesellschaften. Die beiden österreichischen Versicherungsgesellschaften – Wiener Städtische und Donau Versicherung – sind beispielsweise im Besitz des staatlichen Gütezeichens „berufundfamilie“. Während des Auditprozesses zur Erlangung des Gütesiegels entwickeln Unternehmen familienfreundliche Maßnahmen – zugeschnitten auf die Gegebenheiten und Mitarbeiter des jeweiligen Betriebs. Nach erfolgreicher Umsetzung und positiver Begutachtung durch eine externe Zertifizierungsstelle wird das Unternehmen vom zuständigen Bundesministerium mit dem staatlichen Gütesiegel ausgezeichnet.</p> <p>Darüber hinaus kürte der Verein „Taten statt Worte“ unter Schirmherrschaft der Wiener Städtische im Oktober 2019 zum frauen- und familienfreundlichsten Großbetrieb Wiens. Nachhaltige Frauenförderung, ein weitestgehendster Familienbegriff und zahlreiche Diversity-Maßnahmen haben die Jury überzeugt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird bei der Wiener Städtischen seit vielen Jahren mit Maßnahmen wie einem Betriebskindergarten, flexiblen Arbeitszeiten und zahlreichen Sozialleistungen, die über das gesetzliche Ausmaß hinausgehen, gefördert.</p> <p>Die Maßnahmen zur Gesundheitsförderung der Mitarbeiter werden ebenfalls von den lokalen VIG-Gesellschaften konzipiert und organisiert. So können diese ihre Angebote an die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter vor Ort optimal anpassen. Eine jährliche Abfrage erhebt, wie weit verbreitet verschiedenste Gesundheitsprogramme in der Gruppe sind. Außerdem findet im Rahmen von regelmäßigen Meetings der HR-Manager ein intensiver Best-Practice-Austausch innerhalb der Gruppe statt.</p> <p>Sollten Mitarbeiter Fragen oder Anregungen zur Work-Life-Balance oder Gesundheitsförderung haben, können diese sowohl beim Vorgesetzten als auch beim Personalverantwortlichen platziert werden. Darüber hinaus können die Themen im Zuge des jährlichen Mitarbeitergesprächs diskutiert werden.</p>
	103-2 Prüfung des Managementansatzes	Seite 32–35	Die HR-Abteilung in der VIG Holding organisiert regelmäßige Treffen (mindestens einmal pro Jahr), um sich mit den HR-Managern der Gesellschaften auszutauschen und den Entwicklungsstand der lokalen Umsetzung verschiedenster Themen wie z. B. im Bereich der Work-Life-Balance und Gesundheitsförderung in Erfahrung zu bringen. Neben der jährlichen Abfrage über die Verbreitung der Gesundheitsprogramme werden auch die durchschnittlichen Krankenstandstage je Gesellschaft abgefragt (Ergebnis siehe Seite 37).

GRI-Standard	Angabe	Seitenverweis bzw. Verweis auf ein anderes Dokument	Zusätzliche Hinweise oder Auslassungen
	Eigener Indikator: Anzahl der durchschnittlichen Krankenstandstage pro Mitarbeiter	Seite 33	Als Krankenstandtag wird die Abwesenheit eines Mitarbeiters (ab dem ersten Tag) aufgrund von Krankheit bezeichnet, welche dem Arbeitgeber mit oder ohne Bestätigung eines Arztes kommuniziert wird. Die Abwesenheit bezieht sich nur auf die eigene Gesundheit des Mitarbeiters (es handelt sich nicht um Pflegefreistellungen für pflegebedürftige Angehörige).
	Eigener Indikator: Verbreitung von Gesundheitsprogrammen innerhalb der VIG-Gesellschaften	Seite 37	

Unterstützung lokaler Gemeinschaften

GRI 103: Managementansatz	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und ihre Abgrenzungen	Seite 7	Das Thema wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema ermittelt. Das Unternehmen hat eine sehr lange Tradition des sozialen Engagements. Dies trägt auch eine gesellschaftliche Haltung nach außen und kann als Inspiration für andere wirken. Die Auswirkung findet außerhalb der Organisation statt und betroffen sind bestimmte gesellschaftliche Gruppen. Die Auswirkungen auf einzelne betroffene Personen kann mitunter sehr hoch sein. Dies ist z. B. für jene Kinder, die von der Sigma Interbanian einen Schulbus zur Verfügung gestellt bekommen, der Fall (siehe Seite 40).
	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	Seite 36–41	Due-Diligence-Prozess: Die VIG-Gesellschaften stehen seit vielen Jahren sozialen und kulturellen Projekten als unterstützender Partner zur Seite. Der Großteil der Projekte wird dabei von den Gesellschaften identifiziert und durchgeführt – jeweils unter Berücksichtigung der regionalen Gegebenheiten. Nur einige wenige Projekte, die größtenteils grenzüberschreitend sind, werden von der VIG Holding unterstützt. Der gruppenweit jährlich stattfindende „Social Active Day“, also jener Tag, an dem die Mitarbeiter der Gesellschaften einen Tag freiwillig einem sozialen Projekt widmen dürfen, ist ein aktiv gelebter wichtiger Bestandteil des gruppenweiten sozialen Engagements und das Bekenntnis zur Maxime, einen Teil des erarbeiteten Wohlstands an die schwächeren Mitglieder der Gesellschaft zurückzugeben.
	103-3 Prüfung des Managementansatzes	Seite 36–41	Die VIG Holding erhebt jährlich die Anzahl der Teilnehmer am „Social Active Day“. Mit dem vom Wiener Städtischen Versicherungsverein vergebenen Award – dem Günter Geyer Preis für soziales Bewusstsein – wird für die VIG-Gesellschaften eine zusätzliche Motivation geschaffen, ihre Initiativen im sozialen und kulturellen Bereich stetig weiterzuentwickeln.
GRI 413: Lokale Gemeinschaften	413-1 Initiativen unter Einbezug lokaler Beteiligungen, Erfassung der Auswirkungen und Entwicklungsprogramme	Seite 34–39	Im Zuge des „Social Active Day“ werden in den CEE-Ländern, in welchen die VIG-Versicherungsgruppe tätig ist, soziale Projekte unterstützt. Unterschiedliche Personengruppen sind hiervon positiv betroffen. Die Initiativen erstrecken sich von der Renovierung von Kindergärten über die Begleitung von Senioren bis hin zur Aufklärungsarbeit über Verkehrssicherheit oder der Wiederaufforstung nationaler Wälder. Am „Social Active Day“ 2019 haben sich 36 VIG-Versicherungsgesellschaften beteiligt.



An den Vorstand der VIENNA INSURANCE GROUP AG Wiener Versicherung Gruppe

Bericht über die unabhängige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung

Wir haben die unabhängige Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des konsolidierten nichtfinanziellen Berichts (im Folgenden „NFI-Bericht“) für das Geschäftsjahr 2019 der

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

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des NFI-Berichts in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien. Die Gesellschaft wendet die gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) an und stützt sich für die Berichtserstellung auf die internationalen Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI-Standards). Der NFI-Bericht wird unter der Bezeichnung „Nachhaltigkeitsbericht 2019“ veröffentlicht.

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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage unserer Prüfungshandlungen eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme verlassen, dass

der NFI-Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) 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 Berücksichtigung 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, sodass 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 Nachhaltigkeits-

themen 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- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung am Standort Bratislava, Slowakei (Kooprativa poisťovňa, a.s. Vienna Insurance Group);
- Einschätzung der Konsistenz der für die Gesellschaft anwendbaren Anforderungen des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) 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 in Übereinstimmung mit österreichischen berufsüblichen Grundsätzen oder mit den International Standards on Auditing (ISA) oder Inter-

national Standards on Review Engagements (ISRE). 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. Die im Rahmen der Jahresabschlussprüfung geprüften Angaben wurden auf korrekte Übernahme geprüft (keine inhaltliche Prüfung).

Wir erteilen diesen Bericht auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Bezüglich unserer Verantwortlichkeit und Haftung gegenüber der Gesellschaft und gegenüber Dritten kommt Punkt 7 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftstreuhandberufe zur Anwendung. Die jeweils aktuelle Fassung der AAB ist über <http://www.kpmg.at/aab> abrufbar.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf Basis unserer Prüfungshandlungen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der NFI-Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetzes (§ 267a UGB) übereinstimmt.

Wien, am 23. März 2020

KPMG Alpen-Treuhand GmbH
Wirtschaftsprüfungs- und
Steuerberatungsgesellschaft

Mag. Peter Ertl
Wirtschaftsprüfer

Erklärung des Vorstands

Der vorliegende konsolidierte nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2019 wurde am 23. März 2020 beschlossen und zur Veröffentlichung freigegeben.

Wien, 23. März 2020



Prof. Elisabeth Stadler
Generaldirektorin,
Vorstandsvorsitzende

Zuständigkeitsbereiche:

Leitung und strategische Fragen, Group Development and Strategy, Planung und Controlling, Generalsekretariat und Recht, Corporate Social Responsibility, Beteiligungsmanagement, Europäische Angelegenheiten, Group Communication and Marketing, Group Sponsoring, Bankenkooperationen und internationale Partnerschaften, Human Resources

Länderverantwortung:

Österreich, Tschechische Republik



Komm.-Rat Franz Fuchs
Generaldirektor-Stellvertreter,
Vorstandsmitglied

Zuständigkeitsbereiche:

Versicherungstechnik Sachversicherung und Kfz-Versicherung

Länderverantwortung:

Moldau, Polen, Rumänien, Ukraine



WP/StB Mag. Liane Hirner
CFO, Vorstandsmitglied

Zuständigkeitsbereiche:

Finanz- und Rechnungswesen, Enterprise Risk Management, Asset-Risk Management, Datenmanagement & Prozesse

Länderverantwortung:

Deutschland, Weißrussland



Mag. Peter Höfinger
Vorstandsmitglied

Zuständigkeitsbereiche:

Firmen- und Großkundengeschäft, Vienna International Underwriters (VIU), Group Reinsurance

Länderverantwortung:

Albanien, Baltikum, Bulgarien, Kosovo, Montenegro, Nordeuropa, Serbien



Mag. Gerhard Lahner
Vorstandsmitglied

Zuständigkeitsbereiche:

Asset Management, Asset Liability Management, Treasury/Kapitalmanagement



Gábor Lehel
Vorstandsmitglied

Zuständigkeitsbereiche:

Aktuariat, Versicherungstechnik Personenversicherung

Länderverantwortung:

Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Nordmazedonien, Ungarn



Mag. Harald Riener
Vorstandsmitglied

Zuständigkeitsbereiche:

Vertriebsinitiativen Privatkunden und SME, Assistance



Dr. Peter Thirring
Vorstandsmitglied

Zuständigkeitsbereiche:

Externe aktive Rückversicherung, Group IT, Betriebsorganisation

Länderverantwortung:

Georgien, Liechtenstein, Slowakei, Türkei

Der Gesamtvorstand ist verantwortlich für die Agenden der Bereiche Group Compliance, Internal Audit und Investor Relations.

Impressum

Herausgeber und Medieninhaber:

VIENNA INSURANCE GROUP AG
Wiener Versicherung Gruppe
Schottenring 30, 1010 Wien
www.vig.com
Firmenbuch: 75687 f
Handelsregister Wien
DVR-Nummer: 0016705

Projektkoordination:

Petra Ringler, 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

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

Lektorat:

Iris Erber

Druck:

Print Alliance HAV Produktions GmbH
2540 Bad Vöslau, www.av-astoria.at

Redaktionsschluss: 23. März 2020

17PG001VIGNAD19

**Unsere Überzeugung:
Eine nachhaltige Zukunft können
wir nur gemeinsam schaffen.**

