

**gerade
jetzt**

**gemeinsam
besser leben**

1	Einleitung	
1.1	Vorwort des Vorstands	06
1.2	Über diesen Bericht	08
1.3	UNIQA auf einen Blick	10
1.4	Emerging Risks	12
1.5	Nachhaltigkeitsrisiken	14
1.6	NatCat Competence Center	17
1.7	Highlights 2022	18
1.8	Facts & Figures	22
2	Die UNIQA Nachhaltigkeitsstrategie und ESG-Integration	
2.1	UNIQA Nachhaltigkeitsstrategie	28
2.2	ESG-Integration	31
2.3	Stakeholder-Engagement	32
2.4	Unsere Wesentlichkeitsmatrix	33
2.5	Die Weichen für die Klimaneutralität sind gestellt	36
3	Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft	
3.1	Nachhaltigkeit in der Veranlagung	42
3.2	Nachhaltigkeit im Versicherungsgeschäft im Bereich Corporate Business & Affinity	47
3.3	Nachhaltigkeit im Versicherungsgeschäft im Bereich Retail	50
3.4	Angaben gemäß EU-Taxonomie-Verordnung	55
3.5	Nachhaltigkeit in der eigenen Betriebsführung	57
4	Nachhaltigkeit in unserer UNIQA Gemeinschaft	
4.1	Unsere Mitarbeiter:innen	64
4.2	Diversität und Inklusion bei UNIQA	69
4.3	Aus- und Weiterbildung	72
4.4	Mitarbeiterzufriedenheit	76
4.5	Arbeitssicherheit und Gesundheit	79
4.6	Gesellschaftliche Aktivitäten und Sponsoring	81
4.7	Ukraine-Krisenmanagement	84
5	Nachhaltigkeit in der UNIQA Governance	
5.1	Compliance und Bekämpfung von Korruption und Bestechung	88
5.2	Unser Ansatz zur Wahrung von Menschenrechten	90
5.3	Höhere Standards und verbesserte Prozesse im Datenschutz	91
5.4	Risikobasierte Cybersicherheit	92
5.5	Public Affairs: die Brücke zur Welt	93
6	Kennzahlen und Performance	
6.1	Kennzahlen Mitarbeitende	96
6.2	Kennzahlen Umwelt	100
7	GRI-Inhaltsindex	103
8	Prüfbericht	111

The background consists of several overlapping circles in various shades of blue. A thin vertical white line runs down the center of the image. The text is centered within a large, dark blue circle on the right side.

**gemeinsam
besser leben**

1.1 Vorwort des Vorstands

Seit 24. Februar 2022 wird uns – eindrucksvoll und realitätsnah – bewusst gemacht, dass sich der Einsatz für Menschenrechte und für Klimaschutz bedingt und nicht miteinander konkurriert. Menschen in ihrer Not beizustehen und für sie einzutreten, setzt auch eigene Souveränität – frei von (fossilen) Abhängigkeiten – voraus. Wir werden die erneuerbaren Energieformen möglichst rasch skalieren und alle unsere Leistungsbeziehungen auf staatlicher, unternehmerischer und privater Ebene hinsichtlich eines achtbaren Umgangs mit Menschenrechten und unserer Umwelt sorgsam adjustieren.

Grundsätze, die UNIQA mit tiefer Überzeugung entlang etablierter Standards und wissenschaftsbasierter Rahmenwerke verfolgt. Unsere verbindlich festgeschriebenen Ziele stellen sicher, dass wir Menschenrechte in der Veranlagung sowie in der Zeichnungspolitik verbindlich beachten. Ebenso halten wir die Aktionspläne unserer Klimapolitik nach dem Pariser 1,5-Grad-Zielpfad konsequent ein. Mit unserem engagierten Handeln und aufrichtigen Bemühungen bleiben wir unserem Strategie-Leitgedanken „Gemeinsam besser leben“ treu. Das „Wir“ sind unsere mehr als 15.000 Mitarbeitenden, auf deren Engagement wir bauen können und für deren Einsatz im Jahr 2022 ich mich im Namen des Vorstands herzlich bedanke.



Kaum scheint die Pandemie bewältigt und der Kampf gegen den Klimawandel initiiert, bedroht ein Krieg im Osten unsere gesellschaftliche Stabilität aufs Neue. Während in der Ukraine Menschen gegen den russischen Aggressor und für ihre Freiheit kämpfen, muss Europa Hilfsmaßnahmen setzen und zeitgleich einer globalen Krise gegensteuern. Die Realwirtschaft kämpft mit volatilen Energiepreisen und globale Wertschöpfungsketten offenbaren ihre Fragilität. In diesem Umfeld haben wir unser Geschäft in der Ukraine aufrechterhalten, Schutz suchende Mitarbeitende über die Grenze geholt und unser Engagement in Russland drastisch zurückgefahren.

Neben dem russischen Angriffskrieg gibt es aber noch zahlreiche andere Länder und Regionen, wo sich schwere Menschenrechtsverletzungen häufen, gegen die Europa mit eindeutigen Handlungen vorgehen muss. Der Zusammenhalt im europäischen Kollektiv ist gewachsen und unser Wertesystem dadurch gefestigt worden. Auch auf Unternehmensebene erleben wir, dass Kund:innen, Mitarbeitende, Investor:innen und die Öffentlichkeit konsequentes Handeln von uns erwarten, wenn es um Menschenrechte und Umweltbelange geht. Deshalb haben wir im Kern unseres Geschäftsmodells bei der Veranlagung, beim Eingehen von Versicherungsrisiken

und auch in der Betriebsführung die Ziele deutlich nachgeschärft und unser Engagement erhöht. So wollen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden zusätzlichen Nutzen schaffen und diese Bringschuld auch als Teil unserer Unternehmenskultur verstehen. Speziell in der Veranlagung haben wir uns dazu bekannt, einen Menschenrechtsindex in unsere Veranlagungsentscheidungen zu integrieren, weitere fossile Ausschlusskriterien hinzuzufügen und mittel- bzw. langfristige Zwischenziele für unseren 1,5-Grad-Klimazielpfad zu definieren. Sich davon ableitende Maßnahmen verfolgen wir in unserer Zeichnungspolitik und im Aufbau unseres konzernweiten Umweltmanagementsystems.

Wir sind zuversichtlich, dass sich diese Krisen bewältigen lassen. Wir glauben an einen kommenden Neuaufbau der Ukraine als nachhaltige, technologieorientierte Musterregion und an die erfolgreiche Umsetzung der europäischen Umwelt- und Klimaziele, die für andere Kontinente eine Vorbildwirkung haben wird – nicht nur für nachhaltiges Wirtschaften, sondern auch für eine innovative Transformation der Gesellschaft. Wie wir als UNIQA gerade jetzt zu einem nachhaltigen „Gemeinsam besser leben“ beitragen wollen, was wir schon geschafft haben und wofür wir uns noch stärker einsetzen wollen, erfahren Sie im Detail auf den folgenden Seiten.

Ihr Andreas Brandstetter
CEO UNIQA Insurance Group AG

1.2 Über diesen Bericht

Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht der UNIQA Insurance Group AG möchten wir die ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer konzernweiten Unternehmenstätigkeit während des Berichtsjahres 2022 aufzeigen. Weiters geben wir einen Ausblick, wohin wir in unserem ganzheitlichen Geschäftsansatz streben. Ziel des Berichts ist es, unseren Stakeholder:innen transparent darzulegen, wo wir in nachhaltiger Unternehmensführung stehen, woran wir zukünftig arbeiten und wobei wir uns verbessern wollen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) verfasst. Zusätzlich wurde ein zusammengefasster (konsolidierter) Nichtfinanzieller Bericht in Übereinstimmung mit dem österreichischen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) (EU-Richtlinie 2014/95/EU) erstellt, der als solcher im Geschäftsbericht 2022 veröffentlicht wird. Der letztjährige Bericht wurde am 8. April 2022 veröffentlicht. Damit sind Transparenz und Vergleichbarkeit der gebotenen Informationen gewährleistet. Die GRI-Codes zu den dargestellten Indikatoren sind in den jeweiligen Berichtskapiteln und Kennzahlentabellen vermerkt sowie im GRI-Inhaltsindex auf den Seiten 104 bis 109 übersichtlich dargestellt. Der vorliegende Bericht enthält Informationen und Daten der UNIQA Insurance Group AG (UNIQA Group). Der Berichtszeitraum für die veröffentlichten Kennzahlen und die Beschreibungen umfasst das Geschäftsjahr und somit den Zeitraum vom 1. Jänner bis 31. Dezember 2022. Die Berichterstattung findet jährlich statt.

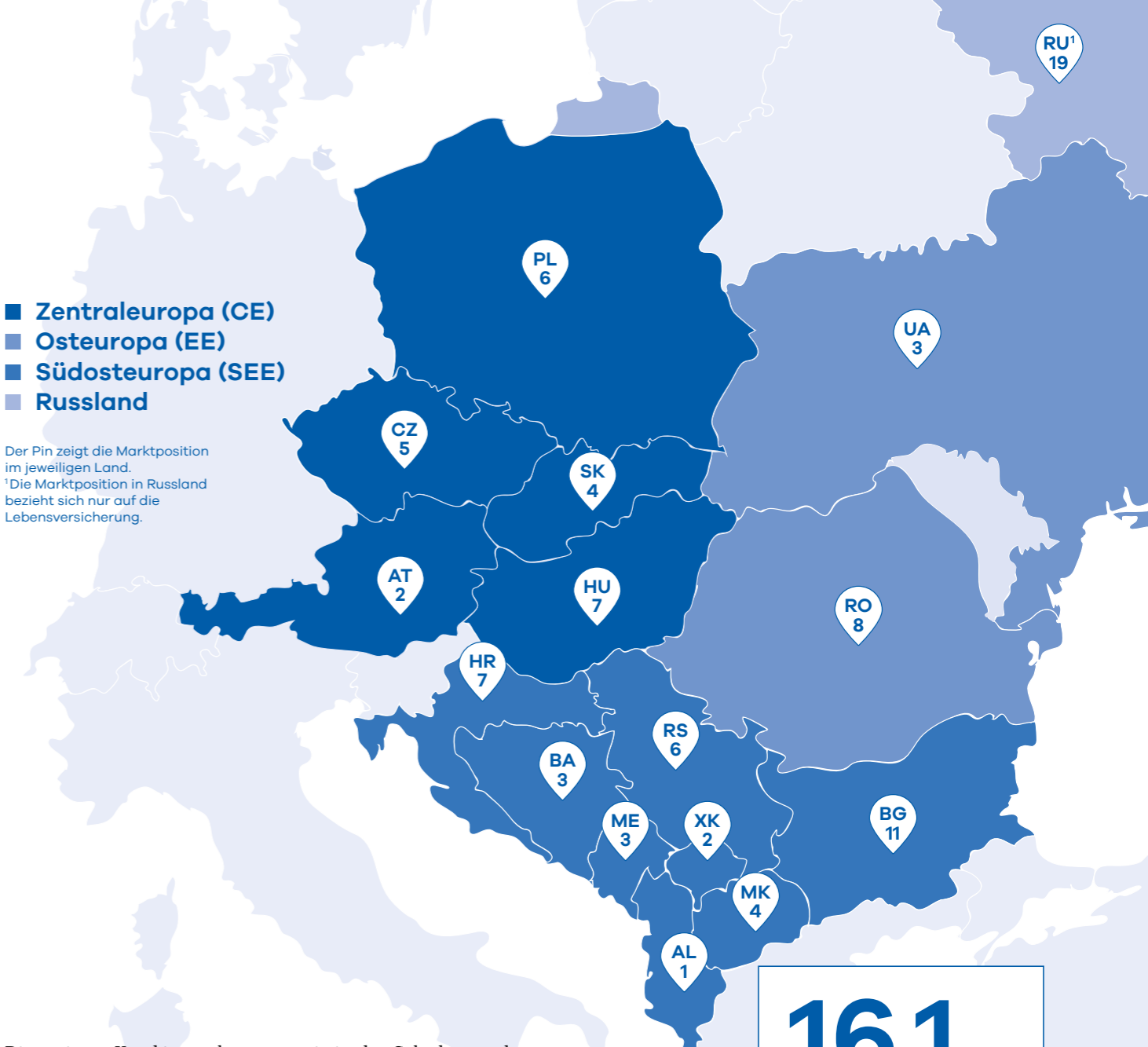
Für die Berechnung der Umweltkennzahlen 2022 – ausgenommen Mobilität (gefahrte Kilometer und Fuhrpark) – wurden die Zahlen für die Headquarter unserer Versicherungsgesellschaften miteinbezogen. Der genaue Berichtsumfang wird in der Kennzahlentabelle Umwelt erläutert. Es ist vorgesehen, die fehlenden Gesellschaften sukzessive in die Berichterstattung miteinzubeziehen, den Konsolidierungskreis zu erweitern sowie die Datenqualität zu verbessern. Auf Basis der bestehenden Umweltdaten stellen wir auch im aktuellen Bericht unseren Corporate Carbon Footprint (t CO₂eq) dar. Die Daten im Kapitel Unsere Mitarbeiter:innen wurden anhand des Personalstands der UNIQA Group zum Stichtag 31. Dezember 2022 dargestellt. Der genaue Berichtsumfang wird in der Kennzahlentabelle Mitarbeitende erläutert. Die Daten zum Thema Compliance wurden in 18 Ländern der UNIQA Group erhoben. Die Daten zum Thema Beschwerdemanagement wurden für den Standort Österreich erhoben. Die tabellarische Darstellung beinhaltet für die UNIQA Insurance Group AG einen Zeitraum von drei Jahren.

1.3 UNIQA auf einen Blick

Die UNIQA Group ist eine der führenden Versicherungsgesellschaften in ihren Kernmärkten Österreich und Zentral- und Osteuropa (CEE). Rund 21.000 Mitarbeiter:innen und exklusive Vertriebspartner betreuen in 18 Ländern über 16 Millionen Kund:innen. In Österreich sind wir mit einem Marktanteil von über 21 Prozent das zweitgrößte Versicherungsunternehmen. Daneben sind wir in der Wachstumsregion CEE in weiteren 15 Märkten zu Hause: Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kosovo, Kroatien, Montenegro, Nordmazedonien, Polen, Rumänien, Russland, Serbien, Slowakei, Tschechien, Ukraine und Ungarn. Darüber hinaus zählen auch Versicherungen in der Schweiz und Liechtenstein zur UNIQA Group.

- Zentraleuropa (CE)
- Osteuropa (EE)
- Südosteuropa (SEE)
- Russland

Der Pin zeigt die Marktposition im jeweiligen Land.
 *Die Marktposition in Russland bezieht sich nur auf die Lebensversicherung.



Die meisten Kund:innen betreuen wir in der Schaden- und Unfallversicherung, auf die 55 Prozent der Prämien entfallen, gefolgt von der Krankenversicherung mit 26 Prozent und der Lebensversicherung mit 19 Prozent. Besonders stolz sind wir darauf, dass wir die bekannteste Versicherungsmarke in Österreich sind, unsere Kund:innen mit einem flächendeckenden Vertrieb servizieren und auf eine erfolgreiche Vertriebspartnerschaft mit der Raiffeisen Bankengruppe bauen können.

Während der Versicherungsmarkt in Österreich bereits weitgehend gesättigt ist, liegt unser Wachstumspotenzial klar in CEE. Werden in Österreich im Schnitt pro Person rund 2.000 Euro pro Jahr für Versicherungen aufgewendet, sind es in CEE erst 221 Euro. Tschechien, wo der Wert bei 532 Euro pro Jahr liegt, ist dabei bereits am weitesten entwickelt. Alle weiteren Informationen zur Geschäftstätigkeit der UNIQA Group sind aus dem Geschäftsbericht 2022 ersichtlich.

16,1 Mio.

Kund:innen

3,7 Mio.

Kund:innen in Österreich

7,5 Mio.

Kund:innen in CE

4,9 Mio.

Kund:innen in EE, SEE und Russland

1.4 Emerging Risks: die Herausforderungen der Zukunft immer im Blick

Die Versicherungsbranche agiert in einer sich ständig verändernden Risikolandschaft mit einer Vielzahl neuartiger Gefahren – den sogenannten Emerging Risks. Ihre Analyse und Bewertung ist für UNIQA eine wesentliche Grundbedingung nachhaltig erfolgreicher Geschäftstätigkeit.

Per Definition sind Emerging Risks neu entstehende oder sich grundlegend verändernde Risiken, die zum Zeitpunkt ihres Auftretens aufgrund der meist schlechten Datenlage noch schwer zu quantifizieren sind. Erschwerend kommt hinzu, dass Emerging Risks sich mit den üblichen Ansätzen des

Risikomanagements nicht mehr oder nur bedingt reduzieren lassen. Das UNIQA Group Risk Management Team analysiert jährlich Emerging Risks für die UNIQA Group. Diese Risiken werden in einem zweiten Schritt von UNIQA Expert:innen hinsichtlich ihres potenziellen Ausmaßes und Zeithorizonts bewertet.

Die Top 3 der Emerging Risks der UNIQA Group im Jahr 2022

1. Cyberrisiken: Cyberrisiken wurden das fünfte Jahr in Folge als wichtigstes Emerging Risk für UNIQA bewertet. Sie beinhalten das Risiko eines Cyberangriffs, verbunden mit großen Verlusten von Unternehmensdaten und/oder Identitätsbetrug. Cyberangriffe haben in der Branche in den Jahren 2020, 2021 und 2022 generell weiter zugenommen, sowohl in Bezug auf Vektoren und Anzahl als auch in Bezug auf ihre Auswirkungen. Die Covid-19-Pandemie und die Ukraine-Krise haben sich erwartungsgemäß auch auf die Bedrohungslandschaft im Bereich der Cybersicherheit ausgewirkt. Eine der nachhaltigsten Entwicklungen, die sich aus der Covid-19-Pandemie ergeben hat, ist die dauerhafte Umstellung auf ein hybrides Büromodell. Daher werden Bedrohungen der Cybersicherheit im Zusammenhang mit der Pandemie und der Ausnutzung der „neuen Normalität“ zum Mainstream. Dieser Trend hat die Angriffsfläche vergrößert, und infolgedessen ist die Zahl der Cyberangriffe auf Organisationen und Unternehmen über Heimarbeitsplätze angestiegen.

2. Extreme Wetterereignisse und Naturkatastrophen: In diese Kategorie fallen unter anderem Erdbeben, Stürme und extreme Temperaturen, die aus der Klimakrise resultieren und unerwartet hohe Verluste, Geschäftsunterbrechungen und den Verlust von Vermögenswerten nach sich ziehen. Hauptgründe für die Höherstufung dieses Risikos waren die im Berichtsjahr gestiegene Zahl an Unwettern sowie die Tatsache, dass unerwartet auftretende wetterbedingte Ereignisse die Rückversicherungsprämien nach oben treiben. Das Risiko durch Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen mindern wir durch die ständige Überprüfung unserer Berechnungsmodelle, unserer Zeichnungsrichtlinien und unseres Rückversicherungsprogramms. Zudem verfügen wir über ein eigenes Team von Expert:innen, das sich explizit mit diesem Thema beschäftigt.

3. Geopolitik: Geopolitische Konflikte und Terrorismus: Neben dem Ukraine-Krieg zählen die koreanische Halbinsel, das Südchinesische Meer/Taiwan und der Nahe Osten zu den weiteren potenziellen geopolitischen Spannungsfeldern. Die Folge können politische Instabilität und gewaltsame soziale Unruhen sein, insbesondere im Falle von beispielsweise hohen Lebensmittel- und Energiepreisen, Wasserknappheit, hoher Arbeitslosigkeit, Einkommensungleichheit und verschlechterten öffentlichen Dienstleistungen. Hinzu kommen noch Auswirkungen auf die Finanzmärkte und Versicherungsverluste durch Betriebsunterbrechungen und Eigentumsregelungen, insbesondere in Gebieten mit hoher Wertkonzentration. UNIQA Expert:innen beobachten und berichten regelmäßig über diese Risikokategorie und nehmen damit Einfluss auf die strategische Asset Allocation, das Neugeschäft und die Produkte.

1.5 Nachhaltigkeitsrisiken: ein Schlüsselelement in unserem Risikomanagement

Eine starke Kapitalbasis bildet das Fundament eines jeden Versicherungsunternehmens. Um diese langfristig zu erhalten, ist es wichtig, alle Arten von Risiken zu berücksichtigen. Deshalb geht Nachhaltigkeit bei UNIQA Hand in Hand mit der eingehenden Bewertung und dem aktiven Management von Risiken.

Ein klares und nachhaltiges Risikomanagement

Kerngeschäft von UNIQA ist es, unseren Kund:innen Risiken abzunehmen, durch Bündelung zu reduzieren und dadurch Gewinn für das Unternehmen zu generieren. Um einen anhaltenden Fokus auf Risikominimierung zu gewährleisten, hat UNIQA auf Gruppenebene ein eigenes Risiko-Vorstandsressort mit einer:inem Group Chief Risk Officer (CRO) – in Personalunion mit der:dem Group Chief Financial Officer (CFO) – etabliert. Auch in den Konzerngesellschaften ist die Funktion der:des CRO im Vorstand angesiedelt, wodurch eine risikobasierte Entscheidungsfindung in allen relevanten Gremien garantiert wird.

In der aktuellen UNIQA Konzernstrategie (UNIQA 3.0) wurde Nachhaltigkeit als ein Schwerpunktthema definiert. Daher ist die Festlegung einer klaren Governance für uns von hoher Bedeutung. Um eine konsistente Umsetzung der Nachhaltigkeitsrisiken in der gesamten UNIQA Group und im Einklang mit der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie zu erreichen, ist ein kontinuierlicher Dialog zwischen den Abteilungen notwendig. Das UNIQA Group Risk Management verfolgt aktiv die verschiedenen Entwicklungen im Bereich der Nachhaltigkeitsregulierung und analysiert deren Auswirkungen auf den

Risikomanagementprozess. Mittels einer detaillierten Gap-Analyse wurde bereits 2021 ein regelmäßiger Kommunikationskontakt zwischen den betroffenen Abteilungen erfolgreich etabliert.

Die Risikostrategie wird regelmäßig validiert und auch im Risikokomitee unter Einbeziehung des Vorstands diskutiert. Das Risikomanagementsystem von UNIQA orientiert sich an der Risikomanagement-Policy, in der wir die Definition des Nachhaltigkeitsrisikos verankern. Wir definieren das Nachhaltigkeitsrisiko nicht als eine eigene Risikoart, sondern als eine übergreifende Risikoklassifizierung, die die bereits bestehenden Risikokategorien, denen UNIQA ausgesetzt ist, beeinflusst. Im Falle des Eintretens könnte dies eine tatsächliche oder potenzielle wesentliche negative Auswirkung auf den Wert des Vermögens und der Verbindlichkeiten sowie die Finanzlage und die Reputation von UNIQA haben.

Das Risikomanagement von UNIQA berücksichtigt die möglichen kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen, Messgrößen und Ziele der Nachhaltigkeit bereits in den einzelnen Elementen des Risikomanagementprozesses.

1. Risikoidentifikation: Der Risikokatalog von UNIQA wird um Nachhaltigkeitsrisiken und mögliche ESG-Ursachen erweitert. Damit wird sichergestellt, dass Nachhaltigkeitsrisiken laufend explizit berücksichtigt werden. Dies geschieht im Rahmen unseres Internen Kontrollsystems (IKS) und wird jährlich einer konzernweiten Überprüfung unterzogen.

2. Risikobewertung: Bei der Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken liegt der Fokus derzeit auf Klimaszenarien. Dabei werden sowohl günstige (d. h. RCP4.5) als auch ungünstige Szenarien (d. h. RCP8.5) und deren Auswirkungen auf die Bilanz des Unternehmens betrachtet.

3. Risikoüberwachung mittels Limitsystem: Für die Klassifizierung und Bewertung von Wertpapieren und sonstigen Vermögensgegenständen nach ESG-Kriterien überwacht die UNIQA Group das ESG-relevante Veranlagungsprofil der einzelnen Unternehmensgesellschaften. Ziel ist es, das ESG-Profil der Gruppe kontinuierlich zu verbessern und damit das Übergangsrisiko zu reduzieren. Darüber hinaus dienen die Daten zur Überprüfung der Einhaltung der Maßnahmen, zu denen sich die UNIQA Group verpflichtet hat (z. B. Kohleausstieg).

4. Risikocontrolling: Für jedes identifizierte signifikante Restrisiko ist ein Mitigationsplan bzw. eine Strategie zu definieren, die die anstehende Reaktion auf dieses Risiko (einschließlich Nachhaltigkeitsrisiken bzw. Risiken mit Nachhaltigkeitsursache) beschreibt.

5. Risikoberichterstattung: Nachhaltigkeitsrisiken werden in die wichtigsten internen und externen Berichte von UNIQA integriert.

2022 – Weiterentwicklung des Bewertungsprozesses

Die Implementierung von Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement hatte für UNIQA in den letzten zwölf Monaten einen sehr hohen Stellenwert. Dabei standen die Identifikation und Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken im Vordergrund. Eines der Hauptthemen im Jahr 2022 war – auch aufgrund der hohen Emerging-Risk-Einstufung – die Bewertung der langfristigen Klimaszenarien. Mithilfe der gesammelten Erfahrungen aus dem Vorjahr wurde der Bewertungsprozess weiterentwickelt und je nach Größe und Komplexität des Risikoprofils der Konzerntöchter zwischen quantitativen und qualitativen Ansätzen differenziert. Es wurden sowohl physische (NatCat-Risiko, physische Risikoexposition der Emittenten) als auch transitorische Risiken (klimarelevante Vermögenswerte) im Portfolio der UNIQA Group analysiert. Die unternehmensweite Integration

von Grenzwerten stellt die Überwachung unserer Nachhaltigkeitsrisiken für unsere Investitionen sicher. Mit der Aufnahme des Themas Nachhaltigkeit in das Outsourcing-Risikomanagement konnte eine weitere Lücke geschlossen werden.

2023 – Prioritäten richtig setzen

UNIQA hat mit den Aktivitäten der letzten Jahre eine solide Basis für das Management von Nachhaltigkeitsrisiken geschaffen. Mit den zunehmenden regulatorischen Anforderungen werden wir die Identifikation und das Management von Nachhaltigkeitsrisiken weiter optimieren. Die Hauptziele für 2023 sind die weitere Beobachtung und Umsetzung der regulatorischen Anforderungen und die Weiterentwicklung unserer Risikomanagementaktivitäten auf Basis der 2022 gewonnenen Erkenntnisse, Ergebnisse und Bewertungen.



Unsere Top-5-Schwerpunkte für das Jahr 2023

- Früherkennung von Nachhaltigkeitsrisiken und potenziellen Ursachen im Rahmen des operativen Risikokreislaufs (internes Kontrollsystem und Risikoidentifikation), indem wir verschiedene Abteilungen und Geschäftseinheiten herausfordern und das Bewusstsein für ESG-Risiken in der gesamten UNIQA Group schärfen
- Weitere Beobachtung der Vorschriften und Best Practices auf dem Markt
- Weiterentwicklung des Konzepts der Klimaszenarien für jene Bereiche, die noch nicht quantitativ bewertet werden
- Umsetzung der anstehenden Änderungen des Solvency-II-Reviews bezüglich ESG in unserem Berichtsrahmen
- Ausweitung und Weiterentwicklung unseres Limitsystems durch Einbeziehung von Umweltindikatoren und verschiedenen sozialen Indikatoren für Unternehmens- und Staatsrisiken

1.6 NatCat Competence Center

Das 2013 gegründete NatCat Competence Center (NCCC) ist das gruppenweite Beratungszentrum für Naturkatastrophen und für die Integration des Themas Klima innerhalb unseres Kerngeschäfts verantwortlich.

Der Fokus des NCCC liegt darauf, der gesamten Gruppe die Werkzeuge, Analysen und Expertise zur Verfügung zu stellen, um das Risk Management zu unterstützen, um Versicherungslösungen zu entwickeln, die unseren Kund:innen helfen, sich auf die Veränderung des Klimas vorzubereiten, um den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft mit Netto-Null-Emissionen zu unterstützen. Das NCCC analysiert die besten Praktiken im Versicherungssektor in Bezug auf Klimarisiken und -vorschriften und verfolgt aufmerksam die wissenschaftliche Forschung zu Klimaaspekten.

Für die Bewertung der physischen Risiken wird eine wissenschaftliche und analytische Methodik angewendet, um Klimaszenarien in unsere wetterbasierten stochastischen Risikomodelle zu integrieren, die die von der Gruppe gezeichneten Risiken analysieren. Seit 2016 fließen auch die historischen Einzelschäden in unsere wetterbasierten Modelle ein und ermöglichen somit eine möglichst genaue Risikobetrachtung. Da wir eine kontinuierliche Verbesserung unserer wetterbasierten Modelle anstreben, werden diese nach

jedem Ereignis neu bewertet und entsprechend aktualisiert. Sie berücksichtigen daher implizit alle aktuellen Klimaveränderungen und können langfristige Risikoauswirkungen quantifizieren.

Im Jahr 2023 werden auch Übergangsrisiken in die Bewertung miteinbezogen. Dies geschieht, indem CO₂-Fußabdrücke von unseren gezeichneten Portfolios für Versicherungsrisiken mit Naturkatastrophendeckung erstellt werden. Die Emissionsprofile werden die Dekarbonisierungsstrategie des Unternehmens und ein tieferes Verständnis der Pfade und der umgesetzten Maßnahmen unterstützen.

Zu den Aktivitäten des NCCC gehören auch ein umfangreiches Berichtswesen, die aktive Teilnahme an der österreichischen Green Finance Alliance, Briefings an das Topmanagement, konzernweiter Wissenstransfer (z. B. das jährliche dreitägige UNIQA NatCat-Seminar), die Teilnahme an Konferenzen und die kontinuierliche Wissenserweiterung durch den Besuch von Expertenkursen.

1.7 Highlights 2022

Gemeinsam stark –

neue Mitgliedschaften in führenden Nachhaltigkeitsinitiativen

UNIQA ist seit April 2022 Mitglied der Green Finance Alliance (GFA), einer Initiative des Klimaschutzministeriums für zukunftsorientierte Finanzunternehmen. Mitglieder der Green Finance Alliance nehmen eine Vorreiterrolle für den Klimaschutz ein und zeigen die Vereinbarkeit von Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften. Die konkreten Ambitionen umfassen unter anderem klare Ausschlusskriterien und zeitlich gestaffelte Ausstiegspläne für Investments und Versicherungsgeschäfte im Zusammenhang mit kohle-, öl- und gasbasierten Wertschöpfungsketten.

Energiemonitoring, das sich auszahlt

Im März 2022 wurde UNIQA vom Klimaschutzministerium für die gesetzten Energieeffizienzsteigerungsmaßnahmen geehrt. Seit Inbetriebnahme des Energiemonitorings im Jahr 2018 konnten rund 2,5 Millionen kWh an Endenergie eingespart und über 500 Tonnen an Treibhausgasen vermieden werden. Damit wurde so viel Energie eingespart, wie ca. 400 Haushalte an Strom und ca. 70 Haushalte an Wärme im Jahr verbrauchen.

Climate Action 100+

Im November 2022 trat UNIQA der Initiative Climate Action 100+ bei, die sich mit ihrem Engagement auf die 166 der weltweit emissionsstärksten Unternehmen, die für Klimaneutralität entscheidend sind, konzentriert. Dabei werden drei Ziele angestrebt: Umsetzung einer starken Unternehmensführung mit Verantwortung des Vorstands für die Aufsicht über die Risiken des Klimawandels, Umsetzung von Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen in der gesamten Wertschöpfungskette (Übereinstimmung mit dem Ziel des Pariser Abkommens) und verbesserte Offenlegung der Unternehmen im Einklang mit der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) und der sektorspezifischen Global Investor Coalition on Climate Change (GIC).



#startyourbetter –

unsere Mitarbeitenden sind das Rückgrat unserer UNIQA Gemeinschaft

2022 haben wir eine eigene Arbeitgeberpositionierung entwickelt und in einer österreichweiten, flächendeckenden Kampagne mit dem Titel #startyourbetter breit und medienwirksam kommuniziert. Wir wollen zeigen, dass wir bei der Jobvielfalt und innerhalb unserer Belegschaft viel diverser und vielfältiger sind, als uns zugeschrieben wird.

Aus- und Weiterbildungsangebot 2022:

- 360 Webinare
- 1.485 Präsenztrainings
- 5 Online-„Lunch & Learn“-Veranstaltungen
- 291 „Lunch & Learn“-Teilnehmer:innen
- 13 Onboarding-Trainings
- 303 Onboarding-Teilnehmer:innen
- 7 Gruppensprachkurse
- 68 Einzelsprachtrainings

HR-Projekte 2022

Implementierung von Gruppenstandards im Recruiting/Onboarding

Gruppenweit entwickelte Best-Practice-Prozesse vereinheitlichen den Bewerbungs- und Onboarding-Prozess. So können wir die besten Bewerber:innen ansprechen, sie für uns gewinnen und rasch und erfolgreich ins Unternehmen integrieren.

Implementierung einer gruppenweiten HR Policy

Mit unserer neu implementierten und umfassenden HR Group Policy stellen wir sicher, dass in allen UNIQA Unternehmen die gleichen Standards und Best Practices angewendet werden und Mitarbeitende unsere positive Employee Experience an allen Standorten gleichermaßen erleben können.

Implementierung eines gruppenweiten HR-Befragungstools

Wir wollen uns auch in Zukunft gezielt verbessern. Daher werden wir analog zu der neu gestalteten Kundenbefragung im Rahmen der „Voice of Employee“- (VoE-)Befragung verstärkt das Feedback unserer Mitarbeiter:innen einholen und daraus neue HR-Maßnahmen ableiten.





Unser Kulturprogramm findet Anerkennung

Das UNIQA Kulturprogramm wurde in London in zwei Kategorien (Best Large Organisation for Business Culture und Business Culture Team Award) ausgezeichnet, und beim HR Award in Wien belegte es den zweiten Platz in der Kategorie „Strategie, Leadership & Personalentwicklung“.

Neue Arbeitswelt im UNIQA Tower

Unsere Arbeitswelt hat sich verändert, was bleibt, ist eine teils virtuelle und teils physische Zusammenarbeit. Um sämtlichen Arbeitsbedürfnissen gerecht zu werden, wurde ein Pilotstockwerk des UNIQA Tower auf ein Zonenkonzept umgestaltet, das mehr Flächen für Austausch und Kollaboration bietet und Standardarbeitsplätze von Fokusarbeitsplätzen klar trennt. Nachhaltigkeit stand beim Umbau im Fokus. Bestehendes Equipment wurde umgestaltet und Elemente der bisherigen Büromöbel wurden als optimierte Recyclingprodukte wiederverwendet. Ein neues Abfallkonzept wurde eingeführt, die Technik wurde auf den Letztstand gebracht, und es wurde beispielsweise auf eine warme und stromsparende LED-Beleuchtung gesetzt.

Wir leben Inklusion, Gleichheit und Entgeltgerechtigkeit

Eine Gemeinschaft der Größe unserer UNIQA Gemeinschaft lebt und wirkt durch Vielfalt. Erlebbar wurde dieses Bekenntnis zu Vielfalt und Inklusion 2022 im Rahmen von zahlreichen Veranstaltungen – ein Angebot, das mehr als 600 Personen genutzt haben:

- Informationsveranstaltungen zu LGBTQIA+ und zum Thema „Was ist behindert?“
- Modenschau und Kunstpreisverleihung von Menschen mit Behinderung
- Generationen-Event und mehrere Veranstaltungen des Frauennetzwerks

Bis 2023 wollen wir den Anteil von Frauen in höheren Positionen am Standort Österreich – ganz allgemein im Innendienst und explizit in Leitungsfunktionen – um 5 Prozentpunkte erhöhen, um mehr Gender-Diversität auf allen Führungsebenen zu erreichen. Dafür setzen wir auf Maßnahmen wie Mentoring, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Homeoffice und weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit. Bis Ende 2023 wird das bereinigte Gender-Pay-Gap am Standort Österreich im Innendienst auf deutlich unter 1 Prozent reduziert.

Friede ist das höchste Gut unserer Gesellschaft

Als eine Gemeinschaft für gegenseitige Wertschätzung, Fürsorge und Gesundheit setzt UNIQA sich seit Beginn des Krieges zwischen Russland und der Ukraine für die leidtragenden Menschen ein. Mit mehreren Tonnen an medizinischen Hilfsgütern sowie finanzieller Unterstützung über Spendenaktionen gemeinsam mit den Partnern Caritas Österreich und Österreichisches Rotes Kreuz versuchen wir, den betroffenen Menschen bestmöglich zu helfen. Speziell für geflüchtete Kolleg:innen von UNIQA UA und deren Familien wurde für die Anmietung und Vermittlung von Unterkünften, Bereitstellung von Arbeits- und Kinderbetreuungsplätzen, psychologische Betreuung und vieles mehr gesorgt. Unser gruppenweites Krisenteam koordiniert die Aktivitäten und berichtet intern über die laufenden Entwicklungen. Mit unseren Buddy-Programmen unterstützen UNIQA Kolleg:innen geflüchtete ukrainische Mitarbeitende im jeweiligen Gastland bei Unterbringung, Versorgung mit den wichtigsten Hilfsgütern und allen administrativen Angelegenheiten.



1.8 Facts & Figures

Drei große Herausforderungen in der Zukunft

- 1. Cyberrisiken:**
Die Covid-19-Pandemie und der Ukraine-Krieg haben die Bedrohung durch Cyberrisiken erhöht, hybride Arbeitsmodelle vergrößern die Angriffsfläche, die Zahl der Cyberangriffe auf Organisationen und Unternehmen steigt.
- 2. Extreme Wetterereignisse und Naturkatastrophen:**
Der Anstieg bei unerwarteten wetterbedingten Ereignissen treibt die Rückversicherungsprämien nach oben, und Unternehmen steigt.
- 3. Geopolitik:**
Geopolitische Spannungen führen zu politischer Instabilität und gewaltsamen politischen Unruhen, die sich auf die Finanzmärkte auswirken und Versicherungsverluste durch Betriebsunterbrechungen und Eigentumsregelungen auslösen.

Unsere Ziele in der Klimastrategie

- Verfolgung des Pariser 1,5-Grad-Klimazielpfads in der Veranlagung, im Underwriting und in der Betriebsökologie unter Beachtung der EU-Umweltziele „Climate Change Mitigation“ und „Climate Change Adaptation“
- Verfolgung und Einlösung konkreter wissenschaftsbasierter Zwischenziele für 2025, 2030 und 2035 auf Basis des Pariser 1,5-Grad-Klimazielpfads
- Klimaneutralität bis 2040 in Österreich und bis 2050 im Gesamtkonzern
- Steigerung grüner Investments auf mehr als 2 Milliarden Euro bis 2025
- Beachtung der Hintanhaltung etwaiger negativer Auswirkungen auf die anderen EU-Umweltziele
- Einhaltung der sozialen Mindeststandards

Unser Versprechen: Klimaneutralität bis 2040 in Österreich und bis 2050 im Gesamtkonzern

Klar definierte CO₂-Reduktionsziele in unserer Betriebsführung

- Installation von Photovoltaiksystemen
- Ökologisierung von Heizungen/Kühlsystemen
- Optimierung des Energiemonitorings
- Flächendeckende Umstellung auf LED
- Ökologisierung des Fuhrparks

4 KPIs, die unseren Erfolg messen

- ESG Performance Score
- Carbon Risk Rating
- GHG Corporate Emission Intensity
- GHG Sovereign Emission Intensity

7%

Stärkste prozentuelle Verbesserung beim Carbon Risk Rating

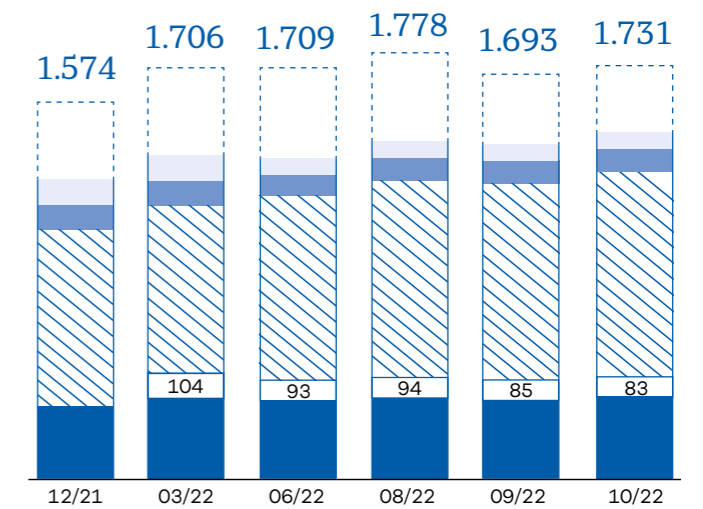
300

Millionen Euro Finanzierung von nachhaltigen Infrastrukturprojekten und Technologien für erneuerbare Energien wie Wind- und Solarenergie und Energiegewinnung aus Abfällen

Nachhaltige Investments – unser Commitment für die Zukunft

Mit Ende September 2022 wurden nachhaltige Investments bereits auf 1,7 Milliarden Euro erhöht. Unser Plan ist eine Erhöhung nachhaltiger Investments auf 2 Milliarden Euro bis Ende 2024.

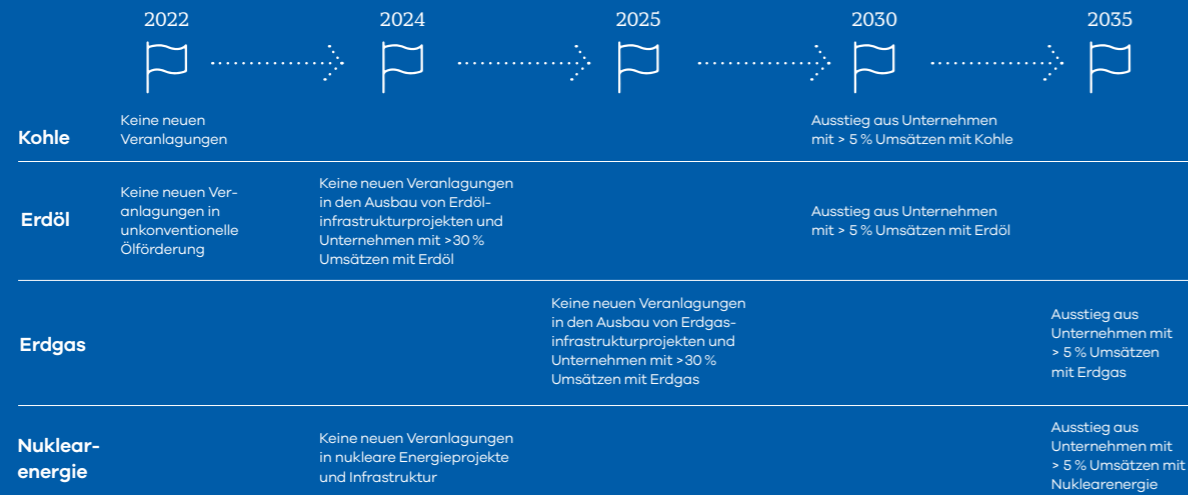
Sustainable investments (UNIQA Group; in EUR mn)



- ▬ Sustainable infrastructure investments
- ▬ Sustainable bonds
- ▬ Social bonds
- ▬ Green bonds
- ▬ Light green funds (SFDR 8)
- ▬ Dark green funds (SFDR 9)



Dekarbonisierung der Investments – ein Ausstieg mit klarem Zeitplan



7,1

Millionen – Anzahl der 2022 verschickten, standortbasierten Unwetter-SMS, die schnelle Sicherheitsmaßnahmen bei Naturkatastrophen ermöglichen

Wir verringern unseren eigenen CO₂-Fußabdruck – Maßnahmen an allen unseren österreichischen Vertriebsstandorten:

- Ab 2024: Bezug von ausschließlich **Ökostrom gemäß Umweltzeichen 46**
- Bis 2040: Steigerung der Energieeffizienz im Gebäudebereich um mindestens **33 Prozent** gegenüber 2019
- Ausbau der Photovoltaikleistung auf mindestens **600 kWp** bis 2035 (Stand 2022: 280 kWp)
- **Phase-out** von sämtlichen Öl- und Gasheizungen bis spätestens 2035
- Umstellung auf **100 Prozent** E-Autos im Fuhrpark bis spätestens 2030

71%

Senkung der Treibhausgasemissionen unserer Vertriebsgebäude bis 2040

Durch das Energiemonitoringsystem erzielte Einsparungen:

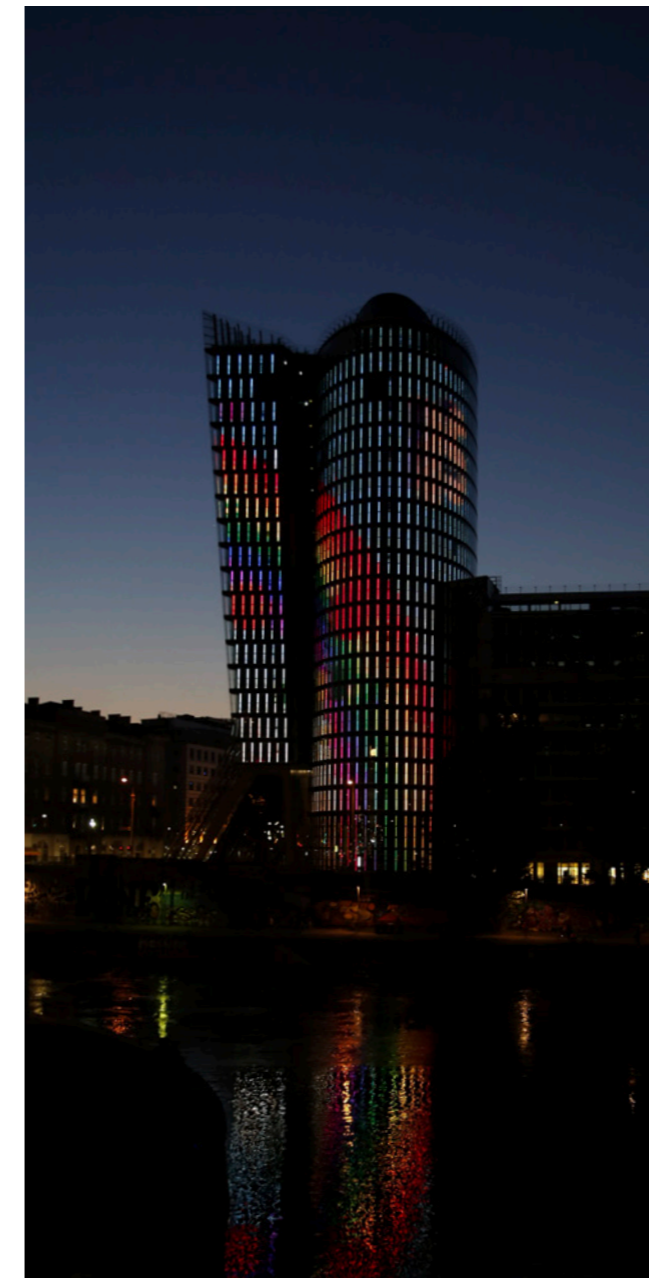
- 317.000 kWh Strom
- 97.000 kWh Fernwärme
- 20.000 kWh Gas

= **Treibhausgasreduktion** von ca. **88 Tonnen** CO₂-Äquivalenten

Nachhaltigkeitsrating	Unsere Nachhaltigkeits-performance 2022
ISS ESG	C-
CDP	B-
MSCI ESG	BBB

95-69-40

Während 2020 der durchschnittliche CO₂-Ausstoß der Firmenflotte noch bei 95 Gramm CO₂ pro Kilometer lag, konnten wir diesen 2022 bereits auf 69 Gramm reduzieren; bis 2024 wollen wir ihn auf 40 Gramm senken.



230 kWp

Gesamtleistung durch 17 neue Photovoltaiksysteme (2021 und 2022)

112

organisatorische Maßnahmen im Energiemonitoring umgesetzt und dokumentiert

0,6%

Das nicht erklärbare Gender-Pay-Gap liegt in Österreich deutlich unter 1 Prozent

Wir setzen auf Diversität



* Davon zwei Vertreterinnen des Betriebsrats



**Die UNIQA
Nachhaltigkeits-
strategie und
ESG-Integration**

2.1 UNIQA Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie folgt einem ganzheitlichen Ansatz und verbindet unser ökonomisches Streben mit einer klaren ökologischen und sozialen Verpflichtung für Umwelt und Gesellschaft, die wir ernst nehmen. Daher haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie nachgeschärft und Ziele und Maßnahmen noch stärker an etablierten internationalen und nationalen Rahmenwerken ausgerichtet. Über unsere Fortschritte berichten wir nicht nur jährlich, sondern auch laufend auf unserer Homepage.

Nachhaltigkeit



People & Culture

Fünf Eckpfeiler bilden das Fundament unserer Nachhaltigkeitsstrategie

1. Nach ESG-Kriterien ausgelegte Veranlagungspolitik

In die Gestaltung und Steuerung unseres Portfolios fließen sowohl die laufende Bewertung ökologischer und sozialer Auswirkungen auf unsere Investments („outside-in“) als auch die Beurteilung ökologischer und sozialer Auswirkungen unserer Investments mit ein („inside-out“). Letztere umfassen auch indirekte Kohlenstoffemissionen. Dabei stützen wir uns auf transparente und standardisierte Datengrundlagen und entsprechende Datenbanken. Unsere wissenschaftlich fundierten Zielsysteme, orientiert an Regelwerken anerkannter NGOs, stellen ein wirksames Tool zur Reduktion der Kohlenstoffemissionen in Übereinstimmung mit dem Pariser Abkommen dar. Unsere Mitgliedschaften in renommierten Netzwerken wie den Principles for Responsible Investments (PRI) unter Federführung der UNEP Finance Initiative und des UN Global Compact, der Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) oder der Climate Action 100+ unterstützen unser Engagement für mehr Nachhaltigkeit in der Veranlagung.

2. An ESG ausgerichtete Produktpolitik mit nachhaltigem Zusatznutzen

Als größte Versicherungsdienstleisterin begleiten wir unsere Kund:innen auf ihrem Weg hin zu einem besseren Leben, haben aber auch immer die Wertschöpfungsprozesse unseres Unternehmens im Blick. Darum sind Risikoprävention und -minderung Kernbereiche, in denen ökologische und soziale Auswirkungen verstärkt in den Beratungsansatz miteinbezogen werden müssen, was eine vielfältige Anpassung unserer Versicherungsprodukte erfordert: Neben dem bestehenden Portfolio werden wir weitere ökologische Anlagemöglichkeiten anbieten, insbesondere nachhaltigere Produkte (fondsgebundene Versicherungsprodukte) und sogar rein „grüne“ Produkte. Ein weiteres Ziel ist es, unser Angebot an Kranken- und Sachversicherungsprodukten, die ökologische und soziale Kriterien erfüllen, schrittweise zu erweitern, um einen nachhaltigen Lebensstil und eine nachhaltige Unternehmensführung auf breiter Basis zu fördern. Dabei setzen wir auf ergänzende Produktbausteine (z. B. E-Mobilität, emissionsarme Haushalts-/ Betriebsführung) ebenso wie auf die Verbesserung der Beratungsqualität zu Ressourceneffizienz und Emissionsminderung.

5. Engagiertes Stakeholder-Management für mehr soziale und ökologische Verantwortung

Zu unserem Managementansatz gehört es, einen kontinuierlichen Dialog mit allen unseren Stakeholder:innen und ihren Vertreter:innen zu führen. Dabei stehen wir zu unseren Positionen – auch im Fall von Meinungsverschiedenheiten.

Wichtige Gesprächspartner:innen unseres Stakeholder-Dialogs sind:

- Kund:innen und deren Interessenvertretungen
- Vertreter der Öffentlichkeit (Ministerien, Gemeinden, Aufsichtsbehörden, NGOs etc.)
- Mitarbeiter:innen
- Investor:innen

3. Vorbildhaft nachhaltige Betriebsführung

Unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen sollen unsere Kund:innen sowie unsere Partner inspirieren, insgesamt ökologischer und sozialer zu handeln. Wir achten bei allen unseren Aktivitäten sowie im Umgang mit unseren Lieferanten auf die Anwendung internationaler Zertifizierungen und Standards, insbesondere auf die in der Taxonomie-Verordnung festgeschriebenen sechs EU-Umweltziele. Insbesondere bei den Klimazielen wollen wir mit gutem Beispiel vorangehen und unser Bekenntnis zu einer kontinuierlichen Reduktion des CO₂-Fußabdrucks unserer eigenen Betriebsführung konsequent umsetzen.

Dabei verfolgen wir in fünf Bereichen unserer Betriebsführung konkrete CO₂-Reduktionsziele:

- Installation von Photovoltaiksystemen
- Ökologisierung von Heizungen/Kühlsystemen
- Optimierung des Energiemonitorings
- Flächendeckende Umstellung auf LED
- Ökologisierung des Fuhrparks

4. Transparente Berichterstattung und kontinuierliche unabhängige Ratings

In Zukunft werden wir umfassende Informationen zu unseren Zielen und zu den bei ihrer Realisierung erreichten Fortschritten zeitnah und transparent zur Verfügung stellen, und dies über die gesetzlichen Offenlegungsvorschriften hinaus. Grundlage dafür sind neben unseren bereits bestehenden Berichterstattungsprozessen auch Leitlinien, die sich aus unserer Mitgliedschaft in ESG-Netzwerken sowie aus unserer Unterstützung verschiedener Initiativen ergeben. Ergänzend zur höheren Transparenz in unserer Berichterstattung suchen wir auch aktiv den Dialog mit ESG-Ratingagenturen und sind bestrebt, unser ESG-Rating durch zusätzliche Berichtsprozesse kontinuierlich zu verbessern. Durch externe Prüfungsprozesse gewinnen wir weitere wertvolle Erkenntnisse, um unser Reporting im Speziellen und unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen im Allgemeinen zu optimieren.

Unsere Klimastrategie – das Herz der Nachhaltigkeit

Die spezifische Klimastrategie ist das Herz unserer Nachhaltigkeitsstrategie, denn der Schutz unserer Umwelt durch die Reduktion der CO₂-Emissionen erfordert eine rasche Operationalisierung klarer und effizienter Maßnahmen. Als Versicherer übernehmen wir sowohl für unsere direkten als auch für unsere indirekten Emissionen – das sind jene, die durch unsere Finanzierungen, Veranlagungen und Sachversicherungen in der Realwirtschaft entstehen – klar die Verantwortung. Als unmissverständliches Ziel dient uns dabei die 2015 bei der UN-Klimakonferenz in Paris getroffene Vereinbarung, die Erderwärmung auf maximal 1,5 Grad Celsius zu beschränken. Den ersten großen Schritt in diese Richtung haben wir Anfang 2019 mit der Verabschiedung der UNIQA Dekarbonisierungsrichtlinie gesetzt. Diese beinhaltete neben der Entscheidung zum Kohleausstieg bei Veranlagung und Underwriting auch die Erstellung und Umsetzung einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie, die Ende 2020 in Kraft trat. Damit verbunden waren 2021 unser Beitritt zur Net-Zero Asset Owner Alliance, der mit einer erneuten Bestätigung des Pariser 1,5-Grad-Ziels einherging, sowie unser Bekenntnis zur Klimaneutralität, die

in Österreich bis 2040 und in CEE bis 2050 realisiert werden soll. Unser Beitritt zur Green Finance Alliance im April 2022 und damit einhergehende Verpflichtungen runden unsere Mitgliedschaften ab.

Wesentliche Ziele

- Verfolgung des Pariser 1,5-Grad-Klimazielpfads in der Veranlagung, im Underwriting und in der Betriebsökologie unter Beachtung der beiden EU-Umweltziele „Climate Change Mitigation“ und „Climate Change Adaptation“
- Klimaneutralität im Geschäftsmodell bis 2040 in Österreich und bis 2050 im Gesamtkonzern
- Verfolgung und Einlösung konkreter wissenschaftsbasierter Zwischenziele für 2025, 2030 und 2035 auf Basis des Pariser 1,5-Grad-Klimazielpfads
- Steigerung grüner Investments auf mehr als 2 Milliarden Euro bis 2025
- Beachtung der Hintanhaltung etwaiger negativer Auswirkungen auf die anderen EU-Umweltziele
- Einhaltung der sozialen Mindeststandards

	Klimaneutralität bis 2040* in Veranlagung	Nachhaltigkeit in Produkten und Beratung	Vorbildhafte Betriebsführung
Gemeinsame Zielsetzung	Sicherstellung des Pariser 1,5-Grad-Klimazielpfads		
Ausgewählte spezifische Maßnahmen	Mitwirkung in Net-Zero Asset Owner Alliance	Erweiterung der Produkte im Bereich Vorsorge & Sachversicherung	Energiemonitoring und „ Photovoltaikoffensive “
Übergreifende Maßnahmen	Integration ESG-Daten in Veranlagungsprozess	Nachhaltigkeit als Beratungskompetenz aufbauen	Ökologisierung Fuhrpark
	<ul style="list-style-type: none"> • Herstellung eines UNIQA CO₂-Klimazielpfads mit konkreten Zwischenzielen • Entwicklung einer Öl- & Gas-Policy und Fortführung des Kohleausstiegs • Berücksichtigung der Klimastrategie in Konzernsteuerung und Vergütungspolitik 		

* Klimaneutralität in Österreich bis 2040, international bis 2050

2.2 ESG-Integration

Nachhaltigkeitsmaßnahmen entfalten nur dann ihre transformative Kraft, wenn sie transparent und nachvollziehbar umgesetzt werden. Bei UNIQA erfüllen wir diesen Anspruch durch starke Governance, klare Verantwortlichkeiten, fundiertes Stakeholder-Engagement sowie umfassendes Reporting und Ratings von renommierten Agenturen.

Einbindung des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat befasst sich jährlich im beratenden Gremium des Prüfungsausschusses mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung und beschließt dort die zu verfolgende Nachhaltigkeitsstrategie. Das Group Executive Board berichtet quartalsweise den Fortschritt bei umwelt- und sozialbezogenen Zielsetzungen an den Aufsichtsrat. Zur Beratung des Group Executive Board wurde das ESG Committee in der Governance der UNIQA Insurance Group verankert. Zudem finden jährliche Schulungen des Aufsichtsrats statt, um das kollektive Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu verbessern. Über die Bewertung der Leistungen des Aufsichtsrats entscheidet die Hauptversammlung im Wege der jährlichen Entlastung.

Sustainability-Management

Der Bereich Sustainability, Ethics & Public Affairs (SEPA) ist für die Nachhaltigkeitsagenden der UNIQA Group verantwortlich und berichtet an das Vorstandsmitglied für den Bereich Human Resources, Marke und Nachhaltigkeit, das auch den Vorsitz des ESG-Ausschusses innehat. SEPA unterstützt sämtliche operativen Einheiten bei der Integration und Verfolgung der Nachhaltigkeitsstrategie innerhalb der Geschäftsprozesse. Darüber hinaus ist das Team unter anderem für die Nachhaltigkeits-Governance, die Nachhaltigkeitsberichterstattung, für Ratinganfragen sowie für das Monitoring von regulatorischen Veränderungen zuständig.

Freiwillige unabhängige Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts

Wir haben die PwC Wirtschaftsprüfung GmbH mit der freiwilligen Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den Anforderungen der GRI-Standards für das Geschäftsjahr 2022 betraut. Der Bericht über die Prüfung ist dem Nachhaltigkeitsbericht als Anlage angeschlossen.

Das Group ESG Committee als zentrales Gremium

Das 2021 gegründete Group ESG Committee ist das zentrale Gremium für nachhaltigkeitsbezogene Themen auf Vorstandsebene. Es setzt sich aus Mitgliedern des Vorstands der UNIQA Insurance Group AG und den Leiter:innen der Bereiche Corporate Business und Sustainability, Ethics & Public Affairs zusammen, tagt vierteljährlich und treibt die ESG-Integration in unserem Kerngeschäft voran.

Zu seinen wichtigsten Funktionen zählen:

- Strategische Definition und kontinuierliche Weiterentwicklung unserer gruppenweiten ESG-Ambitionen
- Laufende Beobachtung des Bewusstseins unserer Stakeholder:innen für ökologische und soziale Auswirkungen
- Leitung des ESG-Ansatzes der Gruppe und Genehmigung des jährlichen ESG-Arbeitsplans
- Definition und Priorisierung von ESG-Themen für die Gruppe
- ESG-Targeting und KPI-Monitoring
- Regelmäßige Information des UNIQA Vorstands über ESG-Themen und -Aktivitäten
- Themensetzung für die Schwerpunkte im Stakeholder-Diskurs
- Beaufsichtigung der gruppenweiten Klimastrategie und des Umweltmanagements



2.3 Stakeholder-Engagement: gemeinsam mehr erreichen

Um auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen sowie Chancen angemessen reagieren zu können, sind die Einbindung unserer verschiedenen Interessengruppen und Stakeholder:innen sowie eine aktive Zusammenarbeit mit ihnen entscheidend. Wir müssen die Bedürfnisse unserer Stakeholder:innen verstehen, um Produkte und Dienstleistungen entwickeln zu können, die einen spürbaren positiven Einfluss auf das Leben unserer Kund:innen haben und gleichzeitig zur Lösung gesellschaftlicher Problemstellungen beitragen. Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und unsere

Nachhaltigkeitsberichterstattung laufend zu verbessern, interagieren wir regelmäßig und in unterschiedlichsten Formaten mit unseren Stakeholder:innen. Dazu nutzen wir neben direktem Kontakt auch Stakeholderbefragungen im Kontext von Wesentlichkeitsanalysen und Kundenbefragungen.

In unserem Stakeholder-Engagement fokussieren wir uns auf vier Kern-Stakeholdergruppen, die unser Geschäft maßgeblich beeinflussen bzw. die durch unser Geschäft beeinflusst werden – Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Investor:innen sowie die Öffentlichkeit.

	Kern-Stakeholdergruppen	Dialog über
	Mitarbeiter:innen Vorstand Management Mitarbeitende Betriebsrat	Mitarbeitergespräch Intranet und E-Mails Netzwerke und Dialoge Karrieremessen Programme für freiwilliges Engagement
	Kund:innen Privatkund:innen Firmenkunden	Persönliche und digitale Kundenbetreuung Feedback über Social-Media-Kanäle Kundenzufriedenheitsumfragen Kunden- und Marktanalysen Beschwerdemanagement
	Investor:innen Klein- und Privatanleger:innen Institutionelle Investoren Kernaktionär:innen	Persönlichen und digitalen Informationsaustausch Jahreshauptversammlung Teilnahme an Konferenzen Ratings und Benchmarks
	Öffentlichkeit Gesetzgeber, Regulatoren, Bundesregierung, Ministerien Branchenvereinigungen Interessenvertretungen NGOs Medien Ratingagenturen Lieferanten	Pressekonferenzen und Interviews Dialogformate Mitgliedschaften Online- und Social-Media-Kanäle Branchenevents

2.4 Unsere Wesentlichkeitsmatrix

Die Identifikation der wesentlichsten Themen und Bedürfnisse unserer Stakeholder:innen ist für uns als international agierende Gruppe eine zentrale Aufgabe. Mithilfe unserer Wesentlichkeitsmatrix können wir die Risiken, Chancen und Möglichkeiten, die unseren Stakeholder:innen am wichtigsten sind, vollumfänglich adressieren.

Um unsere Wesentlichkeitsmatrix zu erstellen, sind wir einem klar definierten Prozess gefolgt:



Die letzte Wesentlichkeitsmatrix wurde im Jahr 2021 erstellt. Wesentliche Änderungen wurden unter Berücksichtigung von aktuellen Megatrends und Nachhaltigkeitsrisiken im Jahr 2022 nicht durchgeführt.

Unsere Stakeholdergruppen haben wir mit Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Investor:innen und der Öffentlichkeit auf vier Gruppen verdichtet und daraus insgesamt 313.081 Vertreter:innen mittels einer quantitativen Wesentlichkeitsbefragung zu den identifizierten Themen kontaktiert.

Um die identifizierten wesentlichen Themen zu priorisieren, wurde eine Impact-Bewertung mit diversen Fachbereichen des Konzerns durchgeführt, deren Resultate abschließend durch das Management beurteilt wurden. Aus der Verbindung von Stakeholderbefragung und Impact-Bewertung entstand schließlich die UNIQA Wesentlichkeitsmatrix. Detaillierte Informationen zum Prozess finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021.



Die Top-5-Themen mit den meisten Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft sowie Risiken und Chancen für UNIQA sind:

- Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen
- Diversität und Chancengleichheit
- Datensicherheit und Datenverarbeitung
- Aus- und Weiterbildung
- Engagement für die Umwelt

Überleitungstabelle

Wesentliche Themen	Kapitelverweis	Angaben und Themen der GRI-Standards	SDGs	UNGC-Prinzipien
Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen	4 Nachhaltigkeit in unserer UNIQA Gemeinschaft	GRI 401 Beschäftigung GRI 402 Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz GRI 404 Aus- und Weiterbildung GRI 405 Diversität und Chancengleichheit		3-6
Engagement für Umwelt	2 Die UNIQA Nachhaltigkeitsstrategie und ESG-Integration 3 Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft 6 Kennzahlen und Performance	GRI 301 Materialien GRI 302 Energie GRI 303 Wasser GRI 305 Emissionen		7-9
Engagement für Klimawandel	2 Die UNIQA Nachhaltigkeitsstrategie und ESG-Integration 3 Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft 6 Kennzahlen und Performance	GRI 301 Materialien GRI 302 Energie GRI 303 Wasser GRI 305 Emissionen		7-9
Beratung und Prävention von Naturkatastrophen	3 Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft	GRI 417 Marketing und Kennzeichnung		7-9
Digitale Service- und Kundenorientierung	3 Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft			
Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen	4 Nachhaltigkeit in unserer UNIQA Gemeinschaft	GRI 404 Aus- und Weiterbildung		3-6
Cyberisiko	5 Nachhaltigkeit in der UNIQA Governance			
Diversität und Chancengleichheit	4 Nachhaltigkeit in unserer UNIQA Gemeinschaft	GRI 405 Diversität und Chancengleichheit GRI 406 Nichtdiskriminierung		3-6
Nachhaltige Veranlagung	3 Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft			7-9
Nachhaltige Produkte	3 Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft			7-9
Datensicherheit und Datenverarbeitung	5 Nachhaltigkeit in der UNIQA Governance	GRI 418 Schutz der Kundendaten		
Umwelt- und sozialbezogenes Risikomanagement	1 Einleitung 3 Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft			
Ethik und Compliance	5 Nachhaltigkeit in der UNIQA Governance	GRI 205 Antikorruption GRI 206 Wettbewerbswidriges Verhalten		10
Menschenrechte	5 Nachhaltigkeit in der UNIQA Governance			1-2

Mitgliedschaften

Wir glauben fest daran, dass sich Umwelt-, Sozial-, und Governance-Themen nur mit vereinten Kräften schützen lassen. Dazu ist ein branchen- und unternehmensübergreifender Austausch notwendig. Wissensaustausch, eine Verbesserung der Transparenz, gemeinsam entwickelte Lösungsansätze und Best-Practice-Prinzipien sind uns wichtig, weshalb wir Unterzeichnerin und Mitglied einer Vielzahl von globalen Nachhaltigkeitsinitiativen sind, die von unserem zweithöchsten Entscheidungsgremium, dem Group Executive Board, abgesegnet wurden. Unsere Mitgliedschaften unterstreichen unser Streben nach verantwortungsvollem Handeln und gehen weit über gesetzlich vorgeschriebenen Anforderungen hinaus. Für eine Vielzahl unserer Mitgliedschaften haben wir öffentliche Bekenntnisse auf unserer Homepage abgegeben.

Green Finance Alliance

UNIQA ist seit April 2022 Mitglied der Green Finance Alliance (GFA), einer Initiative des Klimaschutzministeriums für zukunftsorientierte Finanzunternehmen. Mitglieder der Green Finance Alliance nehmen eine Vorreiterrolle im Klimaschutz ein und zeigen die Vereinbarkeit von Klimaschutz und nachhaltigem Wirtschaften. Die konkreten Ambitionen umfassen unter anderem klare Ausschlusskriterien und zeitlich gestaffelte Ausstiegspläne für Investments und Versicherungsgeschäfte im Zusammenhang mit kohle-, öl- und gasbasierten Wertschöpfungsketten.



UN Global Compact

UNIQA ist seit 2020 Mitglied des UN Global Compact (UNGC) und verpflichtete sich damit zur konsequenten Einhaltung von dessen zehn Prinzipien, die auch in den gruppenweiten Code of Conduct eingeflossen sind, der unsere Unternehmenskultur widerspiegelt und unsere Verantwortung gegenüber Kund:innen, Geschäftspartnern sowie Mitarbeiter:innen regelt. Die Kernbereiche, die der UNGC abdeckt, sind Menschenrechte, Arbeit, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Auf unserer Homepage veröffentlichen wir jährlich einen umfassenden Fortschrittsbericht.



Sustainable Development Goals

UNIQA unterstützt zudem die von den Vereinten Nationen im September 2015 verabschiedete Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Kernelement dieser Initiative sind die 17 Sustainable Development Goals (SDGs) (<https://sdgs.un.org/>) mit ihren 169 Unterzielen. In der Überleitungstabelle wird auf jene SDGs verwiesen, die sowohl für den Konzern insgesamt als auch für das Kerngeschäft der UNIQA Insurance Group AG besondere Bedeutung haben und priorisiert behandelt werden. Für UNIQA sind dabei vor allem vier SDGs relevant: SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4 – Hochwertige Bildung, SDG 5 – Geschlechtergleichheit sowie SDG 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz.



UN Principles for Responsible Investment

Ebenfalls 2020 unterzeichnete UNIQA auch die United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI). Diese zielen darauf ab, ESG-Prinzipien in Anlageentscheidungen und -management zu integrieren. Durch unsere eigenen Richtlinien für verantwortungsvolle Investments konnten wir Nachhaltigkeitsfaktoren bei der Veranlagung stärker berücksichtigen. Es hat sich zudem gezeigt, dass nachhaltige Anlagen geringere Wertschwankungen aufweisen. Unsere umsichtigen ökonomischen Handlungsgrundsätze ermöglichten es uns auch, die Auswirkungen des anhaltenden Niedrigzinsumfelds erfolgreich abzumildern.



Climate Action 100+

Im November 2022 trat UNIQA der Initiative Climate Action 100+ bei, die sich mit ihrem Engagement auf die 166 der weltweit emissionsstärksten Unternehmen, die für Klimaneutralität entscheidend sind, konzentriert. Dabei werden drei Ziele angestrebt: Umsetzung einer starken Unternehmensführung mit Verantwortung des Vorstands für die Aufsicht über die Risiken des Klimawandels, Umsetzung von Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen in der gesamten Wertschöpfungskette (Übereinstimmung mit dem Ziel des Pariser Abkommens) und verbesserte Offenlegung der Unternehmen im Einklang mit der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) und der sektorspezifischen Global Investor Coalition on Climate Change (GIC). Das Engagement ist eine wesentliche Voraussetzung für die Mitgliedschaft von UNIQA in der Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) und in der Green Finance Alliance



(GFA). Der Beitritt zu Climate Action 100+ wird das bestehende gemeinsame Engagement von UNIQA und der NZAOA im Bereich der Veranlagung ergänzen und der Gruppe Einblicke in den Ansatz für unsere zukünftigen bilateralen Engagements geben.

Net-Zero Asset Owner Alliance



Im Oktober 2021 trat UNIQA der Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) der Vereinten Nationen bei. Die Allianz ist eine internationale Gruppe institutioneller Anleger, die sich dazu verpflichtet haben, ihre Anlageportfolios bis 2050 auf Netto-Null-Treibhausgasemissionen (THGs) umzustellen. Die Net-Zero Asset Owner Alliance repräsentiert ein verwaltetes Vermögen von ca. 10 Billionen US-Dollar und fördert ein gemeinsames Vorgehen der Investoren bei der Ausrichtung ihrer Portfolios auf die Ziele des Pariser Abkommens.

UN Principles for Sustainable Insurance



UNIQA zählt seit 2020 zu den Unterzeichnern der Principles for Sustainable Insurance (PSI) der United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI). Die Initiative dient als globaler Rahmen für die Versicherungsbranche, um Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken und -Chancen zu adressieren.

Nachhaltigkeitsratings

Neben der Erfüllung unserer umfangreichen Berichtspflichten setzen wir gezielt externe Nachhaltigkeitsratings ein, um Transparenz zu fördern und Vertrauen bei all unseren Stakeholder:innen – Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Investor:innen – zu fördern. Dabei fließen die Ratingergebnisse Jahr für Jahr in die Planung unserer Nachhaltigkeitsmaßnahmen ein und sind bedeutende Orientierungspunkte auf unserem Weg zu einer emissionsfreien und nachhaltigen Zukunft von UNIQA (siehe Seite 24).

Nichtfinanzieller Bericht

Die UNIQA Group folgt innerhalb der Berichterstattung sowohl verpflichtenden als auch freiwilligen Standards, die sich insbesondere aus diesen Mitgliedschaften ergeben. In Übereinstimmung mit der österreichischen Umsetzung der EU-Richtlinie zur nichtfinanziellen Berichterstattung (2014/95/EU) veröffentlichen wir relevante nichtfinanzielle Informationen im Rahmen des gesonderten zusammengefassten (konsolidierten) Nichtfinanziellen Berichts, der im Rahmen des Geschäftsberichts veröffentlicht wird. Die angeführten Konzepte, Due-Diligence-Prozesse sowie Ziele und Maßnahmen, die sich im (konsolidierten) Nichtfinanziellen Bericht finden, decken sich mit den Inhalten des Nachhaltigkeitsberichts. Der (konsolidierte) Nichtfinanzielle Bericht wurde vom Aufsichtsrat der UNIQA Insurance Group AG genehmigt und mit limitierter Sicherheit durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) geprüft. Nähere Informationen finden sich im (konsolidierten) Nichtfinanziellen Bericht 2022 der UNIQA Insurance Group AG.

UNIQA ist Mitglied der Green Finance Alliance

2.5 Die Weichen für die Klimaneutralität sind gestellt

Wir sind der festen Überzeugung, dass die Klimakrise nur gemeinsam zu bewältigen ist, und bündeln unsere Bemühungen daher national und international in sinnvollen Partnerschaften und Mitgliedschaften, um Klimaneutralität in Österreich bis 2040 und auf EU-Ebene bis 2050 zu erreichen. Seit April 2022 sind wir eines von neun Gründungsmitgliedern der Green Finance Alliance (GFA) – einer Initiative des österreichischen Bundesministeriums für Klimaschutz, Umwelt, Mobilität und Technologie (BMK) für einen grüneren Finanzmarkt.

Fakten zur Green Finance Alliance

Die Green Finance Alliance adressiert als eine der weltweit ersten staatlichen Initiativen die Erfüllung konkreter Kriterien für einen grüneren Finanzmarkt. Die Mitglieder verpflichten sich freiwillig, ihre Portfolios – sowohl Veranlagungen als auch Risikodeckungen (Underwriting-Aktivitäten) – schrittweise klimaneutral zu gestalten, und orientieren sich dabei am 1,5-Grad-Klimaziel des Pariser Abkommens. Der Kriterienkatalog umfasst Vorgaben für den Ausstieg aus fossilen Energieträgern, den Ausbau grüner Geschäftsaktivitäten sowie eine transparente jährliche Klimaberichterstattung. Das Klimaschutzministerium, das Umweltbundesamt und ein aus unabhängigen Klimaexpert:innen bestehender Beirat begleiten die Mitglieder und evaluieren jährlich deren Fortschritte. Diese

Art der Zusammenarbeit zwischen Staat und Finanzunternehmen ist international neu und vielversprechend. Organisatorisch ist die GFA innerhalb des Klimaministeriums bei der Abteilung VI/3 (Grüne Finanzen und nachhaltige Wirtschaft) angesiedelt. Das BMK hat die strategische Steuerung der Green Finance Alliance inne und übernimmt die Besetzung des dafür eingerichteten Lenkungsgremiums. Für die operative Umsetzung, Koordination und Betreuung des Helpdesks ist die Koordinierungsstelle (Umweltbundesamt) verantwortlich. In den Beirat, der bei der inhaltlichen, wissenschaftsbasierten Weiterentwicklung sowie bei methodischen Fragestellungen unterstützt, werden nationale und internationale Expert:innen des Green-Finance-Bereichs eingeladen.



Grafik adaptiert basierend auf dem Green-Finance-Alliance-Handbuch 2.0, 2022

Die Green Finance Alliance als starker Partner von UNIQA auf dem Weg zur Klimaneutralität

Als international agierendes Unternehmen müssen wir bei der „grünen“ Transformation vielfältige Maßnahmen berücksichtigen: mehr Beratungskompetenz und eine breitere Produktvielfalt, um das Leben und das Wirtschaften unserer Kund:innen bei Mobilität, Gebäudenutzung, Energiefragen und Ernährung mit noch besseren Lösungsansätzen zu begleiten. Die Green Finance Alliance ermöglicht uns, gemeinsam mit anderen zukunftsorientierten Finanzunternehmen und dem Klimaministerium, wirksame Maßnahmen beim nachhaltigen Wirtschaften zu setzen.

Die Klimaerwärmung und die damit verbundenen Folgen spielen in der Versicherungsbranche zur Erreichung der Pariser Klimaziele eine entscheidende Rolle: 2021 sind unsere Aufwendungen für Groß- bzw. Naturkatastrophenschäden um das Dreifache auf über 300 Millionen Euro gestiegen. Weltweit beliefen sich die Schäden aus Naturkatastrophen auf ca. 250 Milliarden Euro (50 Milliarden Euro mehr als der Zehnjahresdurchschnitt). Als institutionelle Investorin und Sachversicherin sind wir verpflichtet, im Rahmen unserer Möglichkeiten wirksam gegen die Klimaerwärmung vorzugehen, wobei die Zusammenarbeit mit den Behörden auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene besonders wichtig ist: von der Flächenwidmung über Bauvorschriften, Emissionsvorgaben und

Private Public Partnerships (PPPs) zur erneuerbaren Energie bis zur Finanzierung der Transition und der Anpassung des Versicherungsschutzes.

Die konsequente Positionierung der Green Finance Alliance ist ein großes Asset und Maßnahmen zur Erreichung der Pariser Klimaziele werden wissenschaftlich fundiert verankert und begleitet. Der zugrundeliegende Kriterienkatalog kann flexibel auf unsere Bedürfnisse abgestimmt werden. In anderen internationalen Klimabündnissen sind zwar größere Vermögensmassen vereint, aber es dauert deutlich länger, einen gemeinsamen Nenner zu finden.

- Je Zieldimension und Handlungsfeld werden Maßnahmen und detaillierte Kriterien definiert.
- Diese Kriterien basieren auf aktuellen internationalen Klimaschutzstandards und wissenschaftsbasierten Methoden.
- Jährliches Monitoring und Berichterstattung vonseiten der GFA-Mitglieder
- Die Handlungsfelder Investment- und Kreditportfolio sowie Underwriting-Portfolio werden durch das Handlungsfeld Betriebsökologie ergänzt.

5 Nachhaltigkeit in der UNIQA Governance

4 Nachhaltigkeit in unserer UNIQA Gemeinschaft

3 Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft

2 Die UNIQA Nachhaltigkeitsstrategie und ESG-Integration

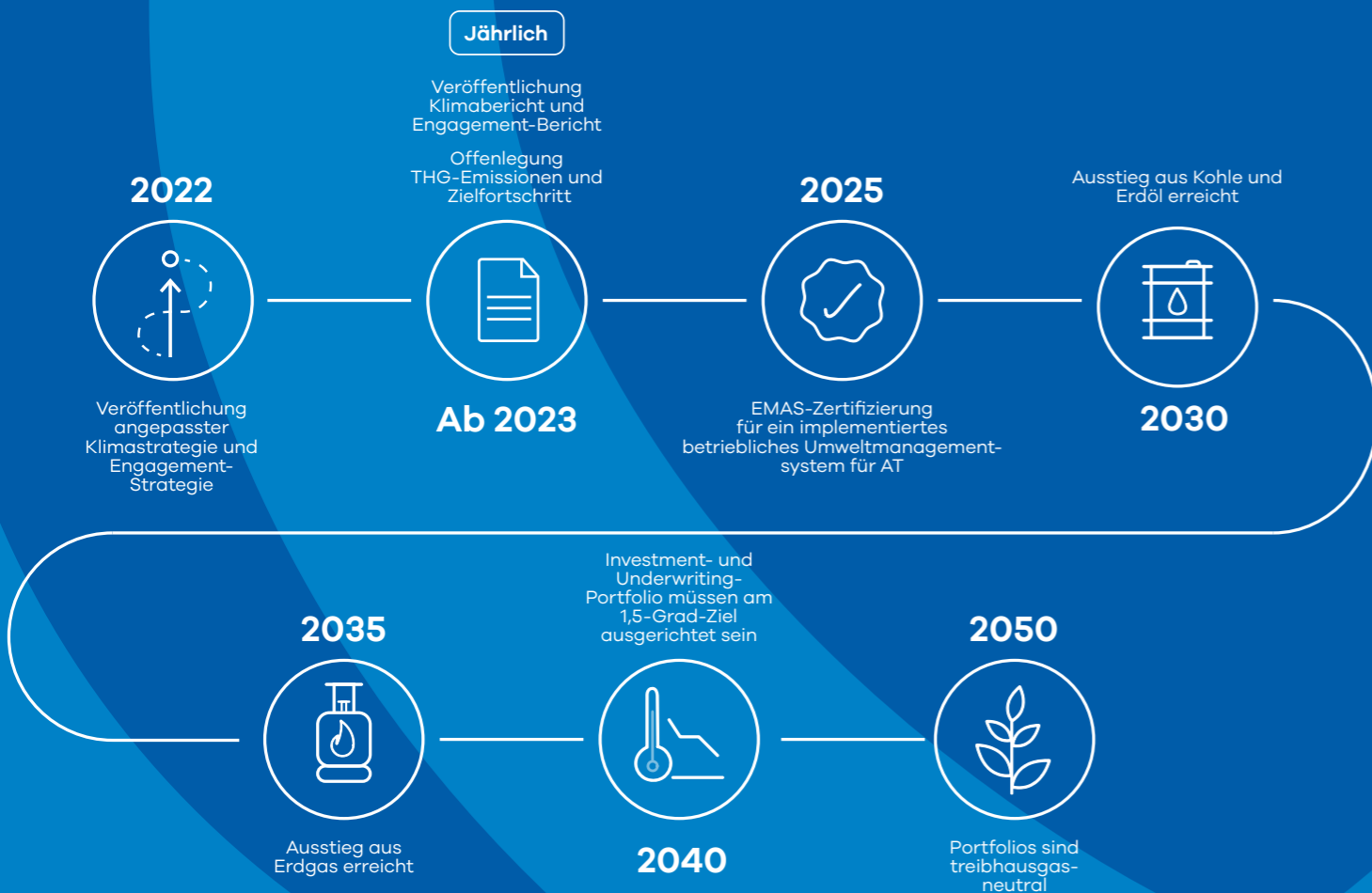
1 Einleitung

Ausblick: Projekte und Initiativen im Rahmen der Green Finance Alliance

Es ist unser Ziel, in Österreich bis zum Jahr 2040 und gruppenweit bis 2050 klimaneutral zu werden, und auch unsere Stakeholder:innen erwarten eine nachweisliche CO₂-Reduktion im Geschäftsmodell. Dieses Ziel verfolgen wir in der Betriebsführung, in der Veranlagung und auch im Corporate Business konsequent mithilfe wissenschaftlich basierter Methoden. Nach unserem Kohleausstieg Anfang 2019 wollen wir den geordneten Rückzug aus Öl (bis 2030) und Gas (bis 2035) bei Veranlagungen und im Industriegeschäft vollziehen, ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem (bis 2025) einführen und proaktiv mit unseren Kund:innen den gemeinsamen Weg in eine nachhaltigere Form des Wirtschaftens beschreiten.

Obwohl die Green Finance Alliance eine österreichische Initiative ist, betrifft sie die gesamte UNIQA Group, wobei die Schwerpunkte in den Ländern sehr unterschiedlich sind. Die größten Herausforderungen liegen in der raschen und konsequenten Ausrichtung des Investmentportfolios auf den Pariser Klimazielpfad unter Erreichung der notwendigen Zwischenziele für 2025 und 2030. Gerade im CEE-Raum ist der Handlungsbedarf rund um die Reduktion von „financed emissions“ ein relevanter Teil, insbesondere durch den notwendigen Ausstieg aus den fossilen Energieträgern Kohle, Erdöl und Gas. Im Underwriting muss im CEE-Raum ein historisch gewachsener Bestand und Bedarf an Versicherungsschutz für fossile Wertschöpfungsketten („insured emissions“) transformiert und Überzeugungsarbeit dafür geleistet werden. Wichtig ist auch der Aufbau breiterer Datengrundlagen, die es ermöglichen, die Bepreisung von Risiken zielorientierter zu gestalten.

Green Finance Alliance: unsere Meilensteine



Zieldimensionen der Green Finance Alliance

Maßnahmen für das Kerngeschäft	Handlungsspezifische Maßnahmen		Allgemeine Maßnahmen		Ausrichtung des Portfolios am 1,5-Grad-Ziel des Übereinkommens von Paris	Treibhausgas-(THG-) neutrale Portfolios 2050: kontinuierliche Reduktion der über die Portfolio verantworteten THG-Emissionen	Im Kerngeschäft grüne Aktivitäten deutlich ausweiten, positiven Impact schaffen; Kapital für Klimaziele mobilisieren	Klimarisiken managen und Resilienz fördern	Klima-Governance und -Mainstreaming in allen relevanten Unternehmensbereichen
	3. Underwriting-Portfolio	4. Weitere	1. Alle Handlungsfelder	2. Investment-/Kreditportfolio					
1.1 Klimastrategie: Einführung einer öffentlich verfügbaren, gesamthaften Klimastrategie									
1.2 Klimabericht: Veröffentlichung eines jährlichen Klimaberichts									
1.3 Engagement-Strategie: Implementierung einer öffentlich verfügbaren klimabezogenen Engagement-Strategie									
1.4 Engagement-Bericht: jährliche Berichterstattung über alle wesentlichen klimabezogenen Aktivitäten									
1.5 Ausstieg aus Kohle									
1.6 Ausstieg aus Erdöl									
1.7 Ausstieg aus Erdgas									
2.1 Das analysierbare Investment-/Kreditportfolio erzielt eine kontinuierliche Reduktion der THG-Emissionen hin zur Erreichung der 1,5 °C-Zielausrichtung									
2.2 Jährliche Erhebung und Veröffentlichung des THG-Fußabdrucks des analysierbaren Investment-/Kreditportfolios									
3.1 Das Underwriting-Portfolio erzielt kontinuierliche Reduktion der THG-Emissionen hin zur Erreichung der 1,5 °C-Zielausrichtung									
3.2 (Jährliche Erhebung und Veröffentlichung des THG-Fußabdrucks des Underwriting-Portfolios)*									
4.1 (Zielvorgaben basierend auf EU-Regulatorien)*									

* bisher keine Kriterien vorhanden

Legend: ■ Investment-/Kreditportfolio ■ Underwriting-Portfolio

Grafik adaptiert basierend auf dem Green-Finance-Alliance-Handbuch 2.0, 2022

“ Der Finanzsektor ist ein wichtiger Hebel für den Klimaschutz, einen grünen Konjunkturaufschwung und eine nachhaltige Wirtschaft im Miteinander von Privat und Staat. Die Green Finance Alliance wird sich zu einer Benchmark für klimaverantwortliches Handeln entwickeln und die Mitgliedschaft bietet uns die Chance, hier zu den echten Vorreitern der Branche zu gehören. ”



René Knapp, Vorstand Human Resources, Marke & Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft

Unser Handeln als Versicherungsunternehmen hat Auswirkungen auf das Klima, die wir möglichst positiv gestalten wollen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei einerseits auf nachhaltigen Investitionen, da wir mit unseren Investitionen sowohl negative Auswirkungen, beispielsweise durch die Förderung emissionsintensiver Vorhaben, verursachen können, aber gleichzeitig durch die Förderung klimafreundlicher Technologien und Unternehmen den Kampf gegen den Klimawandel vorantreiben können. Andererseits kann ebenfalls durch bereitgestellte Risikodeckungen ein emissionsintensiver Betrieb weitergeführt oder zu einem emissionsarmen Geschäftsmodell transformiert werden. Dasselbe gilt im kleineren Maßstab für unseren eigenen Betrieb, den wir möglichst nachhaltig gestalten, um negative Auswirkungen zu reduzieren, die letztendlich durch Reputationsverlust und Klimafolgen auch auf unseren Geschäftsbereich zurückfallen könnten. Die Versicherungsbranche kann ihren Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels leisten – und wir gehen dafür als positives Beispiel voran.

3.1 Nachhaltigkeit in der Veranlagung

Als Versicherin sind wir uns der Verantwortung bewusst, unsere eigene Veranlagung laufend höheren Nachhaltigkeitskriterien zu unterziehen. Im vergangenen Jahr haben wir unseren ESG-Fokus stark weiterentwickelt und unter anderem für UNIQA die erste Etappe eines Klimazielpfads definiert, mit dem die CO₂-Emissionen der eigenen Veranlagung bis 2050 auf null reduziert werden können.

Detaillierte Analyse für nachhaltige Investitionen

Unser übergeordnetes definiertes Ziel ist es, die ESG-Qualität unserer Vermögenswerte kontinuierlich zu verbessern. Die Integration von Nachhaltigkeitsdaten unseres spezialisierten Datenlieferanten ISS ESG (Institutional Shareholder Services) ermöglicht uns tiefgehende Analysen unserer Investitionen hinsichtlich der Nachhaltigkeit. Diese basieren auf fundamentalem Research und einem ganzheitlichen Ansatz von ISS ESG. Der wesentliche Fokus im Jahr 2022 lag auf Klimadaten wie etwa CO₂e-Emissionen für Unternehmen, die in unseren Anleihen und Aktien vertreten sind, aber auch auf Ländern, deren Staatsanleihen wir halten.

Für die Bewertung von CO₂e-Emissionen verwenden wir die Kennzahl der „Carbon Emission Intensity“. Dies ist ein Maß der Emissionen pro „Produktion“ und zeigt die Emissionen pro Umsatz bei Unternehmen und pro Bruttoinlandsprodukt für Länder an. Unser Ziel ist eine laufende Verbesserung dieser Kennzahlen. Im Jahr 2022 erreichten wir bei der Carbon Emission Intensity für die gesamte Veranlagung der UNIQA Group bereits eine Reduktion von rund 3 Prozent verglichen zum Vorjahr. Der Rückgang konnte sowohl bei unseren Investitionen in Unternehmen als auch in Staatsanleihen erzielt werden.

Für Unternehmensanleihen und Aktien wollen wir für die „Carbon Emission Intensity“-Kennzahl unser übergeordnetes Ziel einer Reduktion um 15 Prozent bis Ende 2024, im Vergleich zu 2021, erreichen. Dieses Ziel haben wir uns im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Net-Zero Asset Owner Alliance gesetzt.

Eine weitere Kennzahl ist das „Carbon Risk Rating“, das eine Gesamtbewertung eines Unternehmens oder Landes für alle Klimabelange darstellt. Auch hier haben wir im Laufe des Jahres 2022 eine Verbesserung der gesamten Veranlagung der UNIQA Group erreicht: Die Kennzahl weist eine Verbesserung der Bewertung um 7 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf. Der wesentliche Grund für die Verbesserung unserer Kennzahl „Carbon Risk Rating“ liegt darin, dass die Unternehmen unserer Investments ihr eigenes Management der Klimarisiken verbessert haben.

Entwicklung eines Klimazielpfads

In Übereinstimmung mit den Anforderungen der Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) und der Green Finance Alliance (GFA) wurde im Jahr 2022 ein Klimazielpfad zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2050 entwickelt. Dazu wurde der Fokus auf Einzelmittenten gelegt und das Jahresende 2021 als Basisjahr herangezogen. Zukünftige Treibhausgasemissionen einzelner Unternehmensbeteiligungen wurden geschätzt, und als Kennzahl für die Berechnung der THG-Emissionen fungiert die gewichtete durchschnittliche Carbon Emission Intensity.

Der erste wichtige Meilenstein sowohl für die NZAOA als auch die GFA ist gemäß einer Einschätzung des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) eine 15-prozentige Reduzierung der Treibhausgasemissionen von Jahresende 2021 bis Jahresende 2024. Um dieses Ziel zu erreichen, liegt unser Fokus auf Neuinvestments, die generell hohe ESG-Ratings und eigene Klimaziele aufweisen. Des Weiteren wollen wir vermehrt in Unternehmen investieren, die sich auch dem Pariser Klimaziel von 1,5 Grad Celsius verpflichtet haben, und diese Investmentquote jährlich erhöhen.

Gewichtete durchschnittliche Carbon Emission Intensity (t CO₂e/Mio. € Umsatz)

Basisjahr 2021	99
2022	96
Ziel 2024	84

Als Gründungsmitglied der österreichischen Green Finance Alliance verpflichten wir uns zudem freiwillig dazu, unsere Portfolioaktivitäten schrittweise klimaneutral zu gestalten. Die Quote an Unternehmenszielen, die an der „Science-Based Targets“-Initiative (SBTi) ausgerichtet sind, misst die Gewichtung von Investitionen in Unternehmen, die sich selbst zu den Science-Based Targets verpflichten. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2040 ausschließlich Emittenten zu halten, die den Science-Based Targets folgen und bis 2050 selbst klimaneutral sein möchten. Um dieses langfristige Ziel zu erreichen, wurde ein erstes Zwischenziel für 2023 festgelegt. Wir möchten unsere Quote der SBTi-konformen Emittenten (Owned Emissions) von 18 Prozent (Basisjahr 2021) auf 30 Prozent erhöhen. Wir setzen dazu unsere neuen Investitionsrichtlinien um und monitoren dazugehörige KPIs.

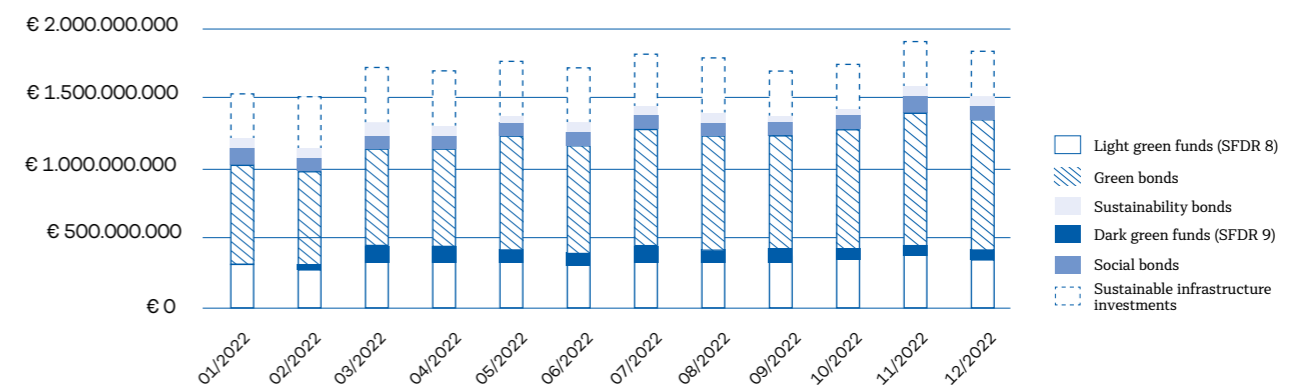
ESG-orientierte Investitionen

Die UNIQA Insurance Group stuft ESG-orientierte Investitionen gemäß der EU-Offenlegungsverordnung (SFDR) bzw. gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2021/1257 ein. Mit Ende September 2022 haben wir die Anzahl an ESG-orientierten Investments bereits auf 1,7 Milliarden Euro aufgebaut. Unser

ursprüngliches Ziel, bis 2025 1 Milliarde Euro an ESG-orientierten Investments aufzubauen, konnten wir somit heuer schon deutlich übertreffen. Der größte Teil unserer ESG-orientierten Investments besteht aus Green Bonds, die zu 69 Prozent von Unternehmen und zu 31 Prozent von Staaten begeben wurden. Bei Social Bonds ist die Gewichtung dagegen zu 34 Prozent von Unternehmen und 66 Prozent von Staaten. Eine gemischte Variante, die Sustainability Bonds, finanzieren meist sowohl Umwelt- als auch Sozialprojekte und wurden auch schwergewichtig von Staaten mit 79 Prozent begeben. Um eine größtmögliche Abdeckung an ESG-orientierten Investitionen abbilden zu können, fokussieren wir uns auf Fonds gemäß Artikel 8 und Artikel 9 der EU-Offenlegungsverordnung (SFDR).

Mit einem Volumen von rund 300 Millionen Euro finanziert UNIQA nachhaltige Infrastrukturprojekte und Technologien, unter anderem erneuerbare Energien wie Wind- und Solarenergie sowie die Energiegewinnung aus Abfällen. Wir planen, unsere ESG-orientierten Investments in den kommenden Jahren weiter auszubauen, und visieren bis Ende 2024 einen Bestand von 2 Milliarden Euro an. Dies ist auch Teil der Anforderungen der Net-Zero Asset Owner Alliance.

Aufbau Sustainable Investments 2022



UNIQA Dekarbonisierung – nach Kohleauschluss eine Fossile-Energieträger-Strategie

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance haben wir die Anforderungen an fossile Energieträger grundlegend angepasst und in einer Richtlinie verankert. Folgende Kernanpassungen wurden getroffen:

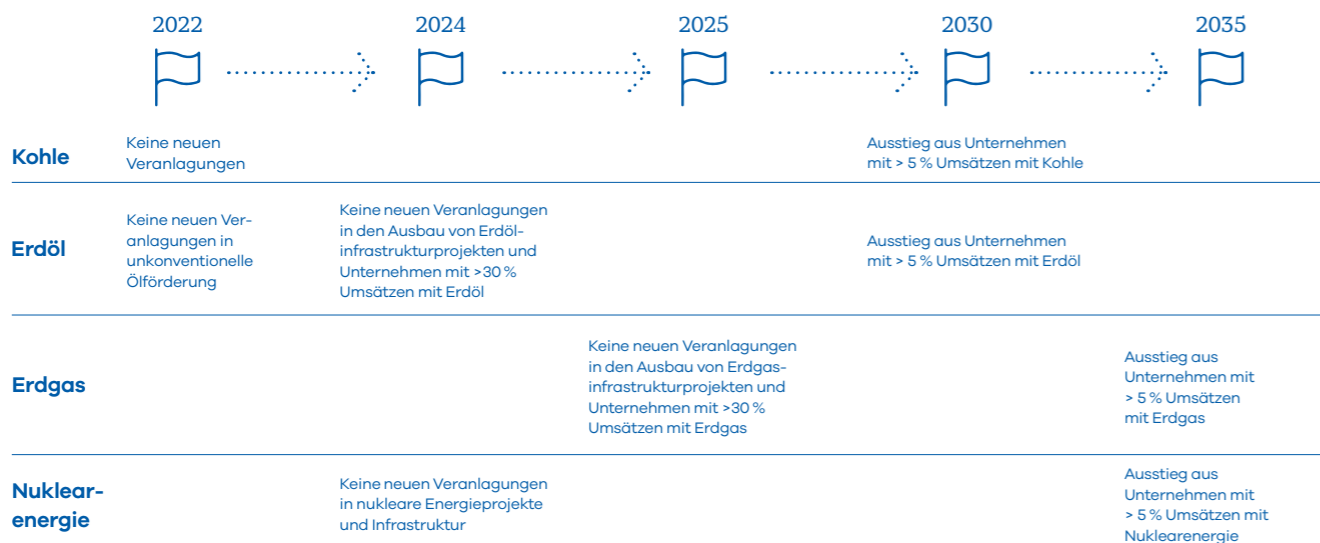
Kohle: Nach unserem Kohleausstieg Anfang 2019 haben wir 2022 den Grenzwert verschärft und schließen Emittenten mit Kohleaktivitäten von mehr als 10 Prozent (vormals 30 Prozent) an deren Umsatz aus der eigenen Veranlagung aus. Bis Ende 2030 wird diese Umsatzschwelle von 10 Prozent auf 5 Prozent gesenkt werden. Die Integration der erworbenen AXA-Tochtergesellschaften im Jahr 2020 in Polen, Tschechien und der Slowakei hat zwar ein Kohle-Exposure eingebracht, konnte jedoch im Laufe des Jahres 2022 für unsere eigenen Anlagen komplett bereinigt werden. In unseren Kundenportfolios, den Pensionen und Sparprodukten sowie der fondsgebundenen Lebensversicherung können wir aufgrund von vertraglichen Aspekten nicht alle Kohleinvestitionen bereinigen. Neue Produkte werden jedoch kohlefrei aufgelegt.

Erdöl: Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance und unter Berücksichtigung der EU-Taxonomie planen wir bis 2030 den geordneten Rückzug aus Öl. Dies hat zur Folge, dass bis Ende 2024 keine neuen Investitionen in konventionelle

Erdölprojekte mit dem Ziel des Ausbaus der Ölinfrastruktur und keine neuen Investitionen in Unternehmen, die mehr als 30 Prozent ihres Umsatzes im Erdölsektor erwirtschaften, getätigt werden. Ölunternehmen, die mehr als 5 Prozent ihres Umsatzes mit Öl erzielen, werden bis Ende 2030 veräußert.

Gas: Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance und unter Berücksichtigung der EU-Taxonomie planen wir zudem bis 2035 den geordneten Rückzug aus Erdgas. Bis Ende 2025 werden keine neuen Investitionen in Erdgasprojekte mit dem Ziel des Ausbaus der Erdgasinfrastruktur und keine neuen Investitionen in Unternehmen, die mehr als 30 Prozent ihres Umsatzes aus dem Erdgassektor erwirtschaften, getätigt werden. Gasunternehmen, die mehr als 5 Prozent ihres Umsatzes mit Gas erzielen, werden bis Ende 2035 veräußert. Bei Erdgas werden mögliche Ausnahmen von der SBTi, der EU-Taxonomie oder dem Pariser Abkommen berücksichtigt.

Nuklearenergie: Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Green Finance Alliance und unter Berücksichtigung der EU-Taxonomie ziehen wir uns bis 2035 auch aus Unternehmen zurück, die in der Nuklearenergie tätig sind. Bis Ende 2024 werden keine neuen Investitionen in Nuklearprojekte getätigt, die das Ziel haben, den Ausbau der Nuklearinfrastruktur zu fördern. Nuklearenergieunternehmen, die mehr als 5 Prozent ihres Umsatzes mit Nuklearenergie erzielen, werden bis 2035 veräußert.



Principal Adverse Impacts

Im Rahmen der EU-Offenlegungsverordnung (SFDR) überwachen wir die vielfältigen Kriterien der negativen Auswirkungen einzelner Emittenten auf die Umwelt und die Gesellschaft – diese werden als „Principal Adverse Impacts“ bezeichnet – und wir berichten diese Indikatoren Mitte 2023 erstmals für die Veranlagung. Ein Schwerpunkt liegt auf der jährlichen Reduzierung von CO₂e-Emissionen. Ebenso werden aber auch soziale Belange wie Verstöße gegen die Prinzipien des UN Global Compact und die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen von uns beobachtet. Wir werden keine neuen Investitionen in Unternehmen mit solchen Verstößen tätigen. Weiters finanzieren wir keine Unternehmen, die an der Herstellung oder dem Verkauf von Antipersonenminen, Streumunition oder chemischen und biologischen Waffen beteiligt sind. Zudem werden wir zukünftig auch keine Länder ohne Steuerkooperation mit der EU finanzieren und keine Investitionen in deren Staatsanleihen tätigen.

Menschenrechte im Bereich der Veranlagung

Als Unterzeichnerin des UN Global Compact (UNGC) nehmen wir grobe Verletzungen von Menschenrechten und Verstöße gegen die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) von Unternehmen, in denen wir investiert sind, sehr ernst. Im Rahmen unserer Sorgfaltspflicht haben wir ein negatives Prüfkriterium festgelegt und werden keine Investitionen in solche Unternehmen tätigen. Für Unternehmen, die wir im Bestand haben und die einen groben Menschenrechtsverstoß begehen, planen wir im Rahmen einer kollektiven Investorengruppe aktives Engagement mit ISS ESG, um diese Unternehmen zu angemessenen Korrekturen zu bewegen.

Gemeinsames Engagement

Die UNIQA Group ist seit Ende 2022 Mitglied der Initiative Climate Action 100+, der weltweit größten Investoreninitiative zum Klimawandel. Damit schließt sich UNIQA den mehr als 700 globalen Investoren an.

Der Beitritt zu Climate Action 100+ sowie unsere Mitgliedschaft in der Net-Zero Asset Owner Alliance und der Green Finance Alliance sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, um aktiv daran mitzuwirken, Emittenten von der Notwendigkeit der Klimaneutralität zu überzeugen.

“ Im Jahr 2022 konnten wir für unsere Nachhaltigkeitsziele zahlreiche Empfehlungen aus den eingegangenen Mitgliedschaften umsetzen. Auch die Erarbeitung eines wissenschaftsbasierten CO₂-Reduktionspfads machte gute Fortschritte; er wird im Geschäftsjahr 2023 zur externen Validierung vorgelegt werden! ”

Andreas Bertl, Head of Asset Management



3.2 Nachhaltigkeit im Versicherungsgeschäft im Bereich **Corporate Business & Affinity**

Eine Reduktion der CO₂-Emissionen, die den Pariser Klimazielen entspricht, kann nur als gemeinschaftlicher Kraftakt erreicht werden. In diesem Sinne wollen wir auch unsere Firmenkunden motivieren, mit uns gemeinsam an der CO₂-Reduktion zu arbeiten. Insbesondere im energieintensiven Industriebereich können große Mengen an klimaschädlichen Emissionen eingespart werden.

UNIQA Corporate Business (UCB) wurde gegründet, um den Anforderungen der UNIQA Firmenkunden gerecht zu werden und ist in einen nationalen und einen internationalen Bereich aufgeteilt. Auch die Vorstandsverantwortung ist zweigeteilt. Das Corporate Business Decision Board fungiert als letztes Entscheidungsgremium in allen Fragen des Corporate-Business-Geschäfts. Um gezielt auf die Kundenbedürfnisse eingehen zu können, wurden in allen Märkten von UNIQA International Vorstandsbereiche für Corporate Business & Affinity gegründet. Sie verantworten die Geschäftsfelder aus den Bereichen Retail sowie Large Enterprises. Darüber hinaus werden unsere Kunden mit innovativen Affinity-Lösungen serviert.

UNIQA Corporate Business befindet sich in einer Anpassung des Business-Modells im Einklang mit ESG-Kriterien. Dabei sind unsere Aktivitäten in Underwriting, Risk Engineering und Schaden auf ganzheitliche langfristige Strategien ausgerichtet. Die verstärkte Ausrichtung auf Nachhaltigkeit im Kerngeschäft betrifft auch die künftige Integration einer ESG-Bewertung im Versicherungsgeschäft. Die Integration

wird in den Underwriting-Standards dargestellt und beruht auf SDG-Prinzipien, sieht Monitoring-Maßnahmen vor und stützt sich auf eine durchgehende ESG-Evaluierung per Kunde und Portfolio.

Ein wichtiges Steuerungstool von UNIQA Corporate Business ist der Corporate Business Navigator (CBN). Er dient als Datenplattform zur Erfassung aller Informationen und Workflows rund um das Unternehmensgeschäft für Großunternehmen innerhalb der UNIQA Group. Über diese Plattform können Vertriebsaktivitäten, Underwriting, Risikoprofile und Schaden- und Rückversicherungsprozesse konzernweit abgewickelt sowie Prämien- und Risikokalkulationen durchgeführt werden. Angefangen bei der detaillierten Abfrage unserer Vertriebspartner mit systemspezifischer Zuordnung über die Risikodokumentation und -bewertung bis hin zum kundenspezifischen Angebot ist der CBN in allen UNIQA Ländern verfügbar und verpflichtend anzuwenden. Als zentrale Wissensdatenbank ist der CBN zudem ein essenzielles Tool zur Bewertung und Förderung der Nachhaltigkeitsbestrebungen unserer Kunden.

Die ESG-Strategie von UNIQA Corporate Business hat im Jahr 2022 die Anwendungsreife erreicht und beruht auf vier Phasen:

- **Phase 1:** Erstellung von Zweck- und Zieldefinitionen
- **Phase 2:** Entwicklung der Underwriting-, Risk-Engineering- und Schaden-ESG-Strategie von UCB
- **Phase 3:** Entwicklung von Leistungsindikatoren, Implementierung und Monitoring für Führungskräfte – Inspiring Coach Compass
- **Phase 4:** Kommunikation und Veröffentlichung der Informationen in der UNIQA Group

In **Phase 1** wurde Ende 2021 eine internationale Sustainability-Community gegründet, die wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte, Taxonomie-Anforderungen (akute klimatische Veränderungen und deren Management), Menschenrechte, ESG-Kriterien, Auswirkungen bei Nichtbeachtung von ESG sowie Best Practices diskutiert, um ein gemeinsames Verständnis von ESG zu schaffen.

In **Phase 2** haben wir im Laufe des Jahres 2022 fünf Implementierungsbereiche definiert, um das ESG-Zielbild zu konkretisieren, und diese in einer Zeitschiene umgesetzt. Die Implementierung aller festgelegten Handlungsfelder (Entwicklung von Underwriting-, Risk-Engineering- und Claims-Standards) wurde als Vorschlagspapier ausgearbeitet.

Der Fokus in **Phase 3** liegt auf der Entwicklung von Schlüsselkennzahlen für ESG und CO₂-Portfolio sowie auf der Implementierung und dem Monitoring dieser. Die notwendigen Daten werden von Swiss Re als Tool-Provider bereitgestellt. Die Kundendaten, die sich im CBN befinden, werden erfasst und nach Vorgaben der Principles for Sustainable Insurance (PSI) ausgewertet. Die Ergebnisse werden nach ESG-Dimensionen unterteilt und brechen sich in einzelne Risikokriterien hinunter.

Neben den ESG-Bewertungen werden im CBN auch automatisch CO₂-Emissionsberechnungen (Scope 1, Scope 2 und Scope 3) unserer gezeichneten Portfolios nach PCAF-Standard vorgenommen. Ziel dieses stufenweisen Prozesses ist es, eine holistische Risikobetrachtungsweise zu implementieren sowie eine ESG-Bewertung zu erhalten, die es ermöglicht, den Ist-Zustand unserer Kunden zu erheben, dementsprechende CO₂-Transitionsmaßnahmen festzulegen, um die CO₂-Emissionen unserer Kunden schrittweise zu reduzieren. Dadurch wollen wir künftig die Nachhaltigkeitsziele unserer Kund:innen im Rahmen des Versicherungsschutzes berücksichtigen. Insbesondere im energieintensiven Industriebereich können auf

diese Weise große Mengen an klimaschädlichen Emissionen eingespart werden. Im Jahr 2022 wurden die ESG-Bewertungen und CO₂-Portfolioanalysen bei UNIQA Österreich durchgeführt, und im Jahr 2023 erfolgt das gruppenweite Roll-out. In Phase 3, nach dem offiziellen Start der ESG-Auswertung und der Kommunikation der ESG-Strategie sowie der Kultur- und Mindset-Kampagne werden ein klarer Klimastrategieplan für die nächsten drei Jahre entwickelt sowie die Entwicklung von KPIs, Implementierung und Monitoring erarbeitet, einschließlich des CEE-Roll-outs der UNIQA ESG-Strategie.

Phase 4 bildet die operative Strategieumsetzung. Dabei werden das ESG-Portfolio detailliert ausgearbeitet und klare Verantwortlichkeiten und Zeitleisten aus der Klimastrategie sinngemäß angepasst. Die operative Strategieumsetzung wird durchgehend vom Sustainability Committee begleitet. Diese stärkt das Commitment der Organisation zur Umsetzung der Strategie und ermöglicht durch planmäßige Reviews und ein Monitoring der konkreten Aktivitäten und Ergebnisse entlang der definierten Ambitionsniveaus/KPIs eine erfolgreiche Umsetzung.

Dekarbonisierung – eine zukunftsweisende Strategie

Bereits im Jahr 2018 hat UNIQA als erste österreichische Versicherungsgruppe den schrittweisen Ausstieg aus dem kohlebasierten Geschäft eingeleitet und mit der UNIQA Dekarbonisierungsrichtlinie eine zukunftsweisende Strategie festgelegt. Seit 2019 verzichten wir auf Neukundengeschäfte mit Unternehmen mit direktem oder indirektem Kohleanteil von mehr als 30 Prozent. Mit Beginn 2023 wird dieser Kohleanteil für Neugeschäfte auf 5 Prozent reduziert. Darüber hinaus unterstützt UNIQA – unter bestimmten Bedingungen – bestehende Kunden, die aus dem Kohlegeschäft aussteigen wollen, bis zumindest 2025 bei der Transformation ihres Geschäftsmodells. Voraussetzung dafür sind die Entwicklung und Umsetzung eines glaubwürdigen Transformationsplans und die Ausrichtung an definierten Nachhaltigkeitskriterien.

Im Jahr 2022 hat sich der Prämienanteil an Kohle in der Energieerzeugung in unserem Bestand auf 1,7 Prozent reduziert. Diese Reduktion ergibt sich aus dem generellen Verzicht, Neugeschäfte in diesem Bereich zu akzeptieren, und den bereits spürbaren Veränderungen aufgrund von bereits getätigten Dekarbonisierungsmaßnahmen unserer Kunden. Zudem haben wir im Jahr 2022 weitere Vorkehrungen getroffen, um unseren Dekarbonisierungsansatz weiter auszubauen. Mit Beginn 2023 werden unsere UCB-Standards angepasst und um Richtlinien erweitert, um den Ausstieg aus Erdöl und Erdgas zu forcieren.

Unser Ansatz zum Schutz der Menschenrechte

In den ab 1. Jänner 2023 durchgeführten ESG-Bewertungen werden auch Kriterien mit Bezug auf Menschenrechte erfasst. Vorgelagert wurde eine Risk-Heatmap erstellt; ebenso haben wir Lines of Business und Betriebsarten definiert, für die im Verdachtsfall die Einhaltung von Menschenrechten überprüft werden muss. Die Überprüfung wird lokal in den Tochtergesellschaften durchgeführt, ausgewertet und danach an das Headquarter zur zweiten Überprüfung gesendet. Dadurch sind wir im Zeichnungsprozess in der Lage, sensible Industrien ordnungsgemäß zu erfassen, um nach eingehender Prüfung erforderliche Maßnahmen setzen zu können. Die Kriterien und Richtlinien zu Menschenrechten richten sich nach gruppenweit vereinbarten Definitionen und wurden in den UCB-Standard implementiert.

3.3 Nachhaltigkeit im Versicherungsgeschäft im Bereich Retail

Im Kerngeschäft setzt UNIQA den Fokus entschieden auf die Bedürfnisse der Kund:innen und verankert Nachhaltigkeit als festen Bestandteil im Kerngeschäft. So können Nachhaltigkeitsaspekte noch stärker in den Beratungsansatz und in den Produktentwicklungsprozess für alle Versicherungssparten integriert werden. Aus der Nachfrage nachhaltiger Versicherungsprodukte ergeben sich für UNIQA neue Marktchancen und eine Möglichkeit, mit unserer Geschäftstätigkeit zur nachhaltigen Entwicklung des Sektors und der Gesellschaft beizutragen. Gleichzeitig ergibt sich in der Geschwindigkeit der Transformation das Risiko, Marktchancen zu verpassen oder rechtliche Bestimmungen zu verletzen, was zusätzlich zu Reputationsverlust führen könnte.

Nachhaltigkeit in der Produktentwicklung

Jede Produktentwicklung erfolgt anhand eines strukturierten, transparenten Prozesses. In unserer Policy für Produktentwicklungen ist Nachhaltigkeit für alle Versicherungssparten in der Produktphilosophie fest verankert. Darauf aufbauend haben wir 2022 einen internen Prüfmechanismus entwickelt, der sicherstellt, dass jede Produktentwicklung aus der ESG-Perspektive heraus beleuchtet und bewertet wird. So werden Themen rund um ESG wie beispielsweise die Höhe

der taxonomiefähigen Prämienanteile oder mögliche KPIs für externe ESG-Ratings schon zu Beginn einer Produktentwicklung sichtbar. Mit Marktforschungsaktivitäten erheben wir die Nachhaltigkeitspräferenzen unserer strategischen Kundenzielgruppen. Die Ergebnisse fließen in den Produktentwicklungsprozess ein und stellen so die Kundenzentrierung rund um die ESG-Themen sicher.

Nachhaltigkeit im Beratungsansatz

Immer mehr Kund:innen zeigen Interesse für nachhaltige Versicherungslösungen – ein Kundenbedürfnis, das in Zukunft weiterhin auch beim Kauf von Versicherungsprodukten eine immer größere Rolle spielen wird.

Im Bereich der kapitalbildenden Lebensversicherung verpflichtet die Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) seit August 2022, zusätzlich zu den finanziellen Zielen von Kund:innen auch deren nichtfinanzielle Ziele hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitspräferenz zu erheben. Daraus ergeben sich im persönlichen Beratungsgespräch neue Themenfelder, in denen wir unsere Kolleg:innen im Vertrieb mit gezielten Aus- und Weiterbildungsangeboten rund um das Thema Nachhaltigkeit schulen. Die Nachhaltigkeitspräferenzen unserer Kund:innen werden in Beratungsprozessen strukturiert digital erhoben und führen somit zum optimalen Produktvorschlag.

Auch unser Kundenportal myUNIQA entwickeln wir konsequent weiter: Unsere Kund:innen erhalten ihre Versicherungsunterlagen rein digital in ihrem Postfach. Der Versand in Papierform entfällt, und die dadurch erreichten CO₂-Einsparungen können unsere Kund:innen in einem eigens dafür entwickelten Online-Tool berechnen. Hoch frequentierte Services, wie das Einreichen von Privatarztrechnungen, digitalisieren wir kontinuierlich und entwickeln gleichzeitig neue digitale Services, wie eine datenschutzkonforme elektronische Messenger-Funktion, wo Kund:innen mit Berater:innen chatten und Dokumente austauschen können. Unser Vorteilsclub myUNIQA plus, der zahlreiche Vorteile wie standortbasierte Unwetterwarnungen bietet, ist im Kundenportal integriert. 2022 wurden rund 250.000 Kund:innen registriert.

Integration von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft von Retail Österreich

Die Anforderungen an Nachhaltigkeit sind vielseitig. Ein eigens aufgestelltes Team, das im Bereich Produkt & Markt angesiedelt ist und dem Head of Retail Österreich berichtet, stellt die End-to-End-Betrachtungsweise sicher. Dabei setzen wir auf ESG-Know-how und crossfunktionale Arbeitsgruppen für ausgewählte Schwerpunktthemen. Ziel ist es, aus dieser Kerngruppe heraus die Linientätigkeiten in unserer Organisation zu befähigen, die erforderlichen ESG-Themen in die Kerntätigkeit zu integrieren. Unser ESG-Team im Bereich Retail Österreich stellt sicher, dass Produktentwicklung und

Beratungsansatz aufeinander abgestimmt entwickelt werden. Als zukünftige Herausforderung sehen wir die rasche operative Umsetzung der stetig wachsenden regulatorischen Anforderungen sowie den Know-how-Transfer kombiniert mit „nachhaltigen“ Produkten. Daher braucht es Aus- und Weiterbildungsangebote für unsere Berater:innen und passende Produktlösungen, die verlässlich „nachhaltig“ sind und nicht ins Fahrwasser von „Greenwashing“ geraten. Unsere Produktmanager:innen brauchen in allen Sparten fundiertes Knowhow, vor allem im Bereich der kapitalbildenden Lebensversicherung, wo 2023 der Schulungs- und Produktentwicklungsfokus liegen wird. In unseren digitalen Beratungsstrecken werden wir – über die kapitalbildende Lebensversicherung hinaus – die strukturierte Erhebung von Nachhaltigkeitspräferenzen unserer Kund:innen integrieren. So stellen wir eine entsprechende Beratungsqualität im Vertrieb sicher.

Internationale Märkte und Bankenvertrieb

CHERRISK, ein konzerneigenes InsurTech-Start-up, das neben Ungarn auch in Deutschland aktiv ist, bietet seinen Kund:innen umfassenden Versicherungsschutz in den Bereichen Reise, Unfall und Hausrat und motiviert Menschen, einen aktiveren Lebensstil zu pflegen. So kann man zum Beispiel sogenannte Cherries sammeln, indem man zu Fuß unterwegs ist oder mit dem Fahrrad fährt. Diese Cherries kann man wiederum einlösen, um Gutscheine oder andere Goodies zu erhalten. Darüber hinaus haben die App-Nutzer:innen die Möglichkeit, gemeinsam mit CHERRISK Charity-Organisationen zu unterstützen und ihre gesammelten Cherries an eine Organisation ihrer Wahl zu spenden. Diese Cherries werden dann in einen entsprechenden Geldbetrag umgewandelt und der Organisation gespendet. Bis heute wurden zusammen mit 50.000 Nutzer:innen bereits 48 verschiedene gemeinnützige Einrichtungen unterstützt.

Gruppenweit bestätigt auch der im Jahr 2022 erneut gegenüber dem Vorjahr gesenkte Papierverbrauch immer mehr CO₂-Einsparungen. Auch im Bereich Bancassurance haben unsere Bankpartner aufgrund der voranschreitenden Digitalisierung eine digitale Transformationsagenda erarbeitet, wodurch in der gesamten Wertschöpfungskette weitere CO₂-Einsparungen durch reduzierte Reisetätigkeit und geringeren Porto-/Transportaufwand möglich werden.

Nachhaltigkeit im Produktportfolio

Als relevante Versicherung in Europa tragen wir besondere Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft. Deshalb haben wir nicht nur die Bedürfnisse unserer Kund:innen im Blick, sondern sind fest entschlossen, einen Beitrag für eine gesündere, nachhaltigere und menschlichere Welt zu leisten. Dabei ist die Weiterentwicklung unserer Produkte und Services im Sinne der Nachhaltigkeit ein wirksamer Hebel.

Die UNIQA Lebensversicherung

Die Lebensversicherung von UNIQA passt sich ebenfalls den Bedürfnissen der Kund:innen an. Sie garantiert nicht nur größte Flexibilität in der Vertragsgestaltung, sondern auch klar verständliche und transparente Kostenmodelle. Mit Anfang 2022 haben wir die UNIQA Portfolios I bis IV umgestellt. Diese beinhalten nun ausschließlich Subfonds, die ökologische sowie soziale Merkmale berücksichtigen und in Unternehmen investieren, die eine gute Unternehmensführung aufweisen oder ein nachhaltiges Anlageziel verfolgen und zur Verwirklichung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen beitragen. Wer mit der fondsgebundenen Lebensversicherung von UNIQA spart, kann sich so durch die Auswahl der entsprechenden Fonds aktiv für mehr Nachhaltigkeit im eigenen Portfolio entscheiden und damit die Nachhaltigkeitsbestrebungen der UNIQA Gemeinschaft unterstützen.

Für UNIQA ist die bestmögliche Beratung unserer Kund:innen ein zentrales Anliegen. Die Beratungsleistung umfasst dabei immer auch die aktuellen wirtschaftlichen und gesetzlichen Rahmenbedingungen. Sowohl die aktuellen Zinsentwicklungen als auch die zunehmend relevanten Nachhaltigkeitsaspekte fließen dadurch in die individuelle Veranlagungsempfehlung mit ein. UNIQA ist gesetzlich dazu verpflichtet, sämtliche Informationen zu den ökologischen und sozialen nachhaltigen Aspekten ihrer Versicherungsprodukte offenzulegen. Ergänzend zur Umgestaltung unseres Investitionsportfolios haben wir unsere vorvertraglichen Informationen für Kund:innen erweitert und unsere Entscheidungsprozesse bei Investitionen noch transparenter dargelegt. Damit ist nun noch deutlicher ersichtlich, wie Nachhaltigkeitsrisiken in der Veranlagung die Rendite der angebotenen Finanzprodukte beeinflussen können. Entsprechende Informationen zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken sind zu jeder Zeit auf der UNIQA Website einsehbar.

Auf Basis dieser Informationen kann punktgenau auf die Bedürfnisse von Kund:innen eingegangen werden, und individuelle Präferenzen können noch besser berücksichtigt werden. Damit gewinnen Kund:innen nicht nur völlige Transparenz bei ihren Versicherungsprodukten, sondern sie genießen auch eine höhere Beratungsqualität im Bereich der nachhaltigen Altersvorsorge.

Die UNIQA Krankenversicherung

Wir setzen auf ein ganzheitliches Verständnis von Gesundheit und wollen mit innovativen Produkten und Services unsere Kund:innen zu einem gesünderen Leben motivieren. Denn im Fokus steht für uns die Prävention von Krankheiten und nicht deren akute Behandlung. Dies gelingt durch effiziente Informationsinitiativen und individualisierte Präventionsangebote, aber auch durch verlässliche Vorsorgestrukturen für Akutfälle.

Aufbau von ärztlichen Zentren

Beim Ausbau des LARA Partnernetzwerks arbeiten wir regional nun vermehrt mit ärztlichen Praxen zusammen. Ein erfolgreiches Leuchtturmvorhaben ist die Eröffnung des Medical Center Rheintal (MCR) in Vorarlberg im November 2022. Das Facharztzentrum mit hauseigenem Labor sowie Röntgen und Therapieangeboten, das in Partnerschaft mit UNIQA betrieben wird, verfügt über ein großes Netzwerk an Ärzt:innen. Zu ihnen werden Patient:innen im Bedarfsfall überwiesen und erhalten rasch einen Termin. Auch UNIQA Kund:innen wie Grenzgänger:innen und Opting-out-Kund:innen (z. B. Freiberufler:innen), die nicht sozialversichert sind, profitieren von der direkten Kostenverrechnung zwischen dem MCR und UNIQA. Diese Möglichkeit der Direktverrechnung ist in Österreich einzigartig.

Innovative Projekte für unsere Kund:innen

Bereits Anfang April 2021 startete UNIQA als erste private Krankenversicherung mit dem Angebot eines Post-Covid-Checks an rund 570.000 Versicherte in ganz Österreich mit Folgebeschwerden einer Covid-19-Erkrankung. Mit November 2021 wurde dieser Service in Kooperation mit dem Start-up enlivo um eine digitale Physiotherapie erweitert. Physiotherapeut:innen begleiteten hier, unterstützt durch eine App, unsere Kund:innen drei Monate bei deren Folgebeschwerden rund um Covid-19. Der Post-Covid-Check konnte bis Ende 2022 in Anspruch genommen werden.

Um unseren Kund:innen weiterhin innovative Services anbieten zu können, starten wir kontinuierlich neue Projekte – etwa die Telemedizin-Sprechstunde mit Kinderärzt:innen in Kooperation mit TytoCare und der Gruppenpraxis Nest in Wien.

Qualitätsgesichertes VitalCoach-Netzwerk

Das betriebliche Gesundheitsmanagement wurde Ende 2021 an die Tochtergesellschaft Mavie Work GmbH übergeben. Der Auf- und Ausbau von krankensicherungsnahen Services, wie etwa den VitalCoachings, werden unverändert von UNIQA Health Services betreut. Die UNIQA VitalCoaches inspirieren Kund:innen österreichweit in diversen Versicherungsbausteinen zu einem gesunden Lebensstil. Um die Qualität und Nachhaltigkeit des in Österreich einzigartigen VitalCoach-Netzwerks sicherzustellen, werden regelmäßig neue Schulungen für bestehende Coaches abgehalten. Zudem werden laufend neue Coaches, die sich dem anspruchsvollen Hearing stellen, aufgenommen und geschult.

Die UNIQA Sach- und Unfallversicherung

Eine Versicherung lebt von der Gemeinschaft und den Menschen, die sich ihr anvertrauen. Dementsprechend besteht das UNIQA Angebot auch in der Sach- und Unfallversicherung aus Leistungen, die das Leben unserer Kund:innen spürbar verbessern – und das bereits vor dem akuten Leistungsfall.

Der Klimawandel erfordert eine Absicherung gegen die Folgen von Wetterereignissen, wie Hagel, Stürmen oder Unwettern. Hier greifen Präventionsmaßnahmen und Versicherungslösungen, die unsere Kund:innen bei der Anpassung an den Klimawandel begleiten können. Gleichzeitig ist auch die Prävention ein wirksames Instrument. Allein 2022 wurden rund 7,9 Millionen standortbasierende Unwetterwarnungen per SMS und E-Mail an UNIQA Kund:innen versendet, was schnelle präventive Sicherheitsmaßnahmen ermöglicht hat.

Zusätzlich setzen wir auf wichtige Zukunftsthemen, wie Kreislaufwirtschaft oder alternative Energien. Ganz nach dem Motto „Reparieren statt Neukauf“ bieten wir Produkte an, bei denen im Schadenfall Reparaturkosten für Haushaltsgeräte oder Haustechnik übernommen werden. Alternative Energien, insbesondere Solarenergie, werden immer wichtiger, daher versichern wir bei der Solaranlagenversicherung deren Technikbestandteile. Gemeinsam mit der UNIQA Leasing GmbH haben wir ein Green-Tech-Finanzierungsprodukt gelauncht, mit dem unsere Kund:innen nicht nur Solar- und Photovoltaikanlagen, sondern auch Wärmepumpen, Pelletöfen und mehr finanzieren und gleichzeitig auch versichern können. So unterstützen wir unsere Kund:innen dabei, ihren Beitrag für eine zukunftsfähige Welt leisten zu können. Im Bereich der Unfallversicherung erhalten beispielsweise Senior:innen Zusatzangebote im Bereich der Pflege sowie andere persönliche Assistance-Leistungen. Zusätzliche Versicherungsoptionen werden aber auch für jüngere Generationen entwickelt, um zum Beispiel Kinder und Jugendliche adäquat anzusprechen. Geplant ist dabei etwa die Mitversicherung von Abenteuersportarten oder eine Prämienfreistellung für die Zeit des Präsenz- bzw. Zivildienstes.

Die UNIQA Kfz-Versicherung

Um die Pariser Klimaziele zu erreichen, ist es notwendig, den Verkehr auf Österreichs Straßen emissionsärmer zu gestalten. Ein Schlüssel dafür ist neben der verstärkten Nutzung des öffentlichen Verkehrs vor allem die Nutzung neuer Technologien für den Individualverkehr, was wir mit unserer UNIQA Kfz-Haftpflichtversicherung fördern wollen. Kund:innen, die sich für ein Elektrofahrzeug entscheiden, erhalten besondere Konditionen auf ihre Kfz-Haftpflichtprämie und profitieren im Rahmen der Kaskoversicherung davon, dass Reparaturkosten bei indirekten Blitzschäden am E-Fahrzeug während des Ladevorgangs übernommen werden. Auch bei Diebstahl des tragbaren Ladegeräts bzw. Ladekabels während des Ladevorgangs wird ein Ersatz geleistet. Ein zusätzlich abschließbarer Baustein in der Kaskoversicherung versichert auch Schäden durch Fehlfunktionen von Fahrerassistenzsystemen. Im UNIQA Assistance-Paket ist das Abschleppen des E-Fahrzeugs bei leerem bzw. defektem Antriebsakku inkludiert. Ein großer Vorteil für Nutzer:innen von Elektrofahrzeugen ist der Entfall der motorbezogenen Versicherungssteuer.

”

Jetzt ist es wichtig, zu handeln: Unseren Kund:innen werden verbesserte Bedingungen beim Wohnen, ökonomische

und umweltschonende Mobilität sowie eine nachhaltige Pensionsvorsorge immer wichtiger. Wir setzen daher auf den Auf- und Ausbau unserer Beratungskompetenz hinsichtlich ESG-relevanter Optionen bei unseren Produkten und der ökologischen und sozialen Folgewirkungen. Die Beratung vor Ort und das Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse unserer Kund:innen bleiben dabei unser Schlüssel zu einem nachhaltigeren, besseren Leben.

Peter Humer, Vorstand Kunde & Markt Österreich

“

Beschwerdemanagement

Die Anliegen unserer Kund:innen liegen uns am Herzen und Beschwerden sind für uns ein Kompass, der uns die richtige Richtung weist. Unsere engagierten Mitarbeitenden hören auf Kundenstimmen, passen Versicherungsprodukte den vielfältigen Bedürfnissen an und behandeln Wünsche, Probleme und Beschwerden schnell und lösungsorientiert.

Wir schätzen Feedback und wissen, dass wir von unseren Kund:innen viel lernen können, daher haben wir immer ein offenes Ohr für Beschwerden. Wir begegnen unseren Kund:innen auf Augenhöhe, zeigen für deren Anliegen Verständnis und klären Situationen oder Beschwerden mit Sorgfalt. Daraus gewonnene

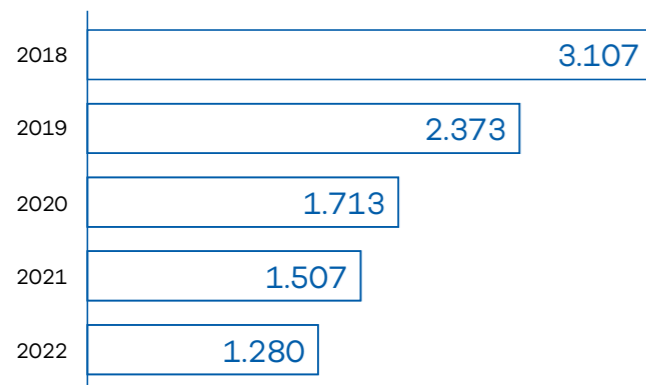
Erfahrungen nutzen wir, um unsere internen Prozesse zu verbessern und unsere Produkte zu optimieren. Diese positive Einstellung stärkt die Vertrauensbasis und ist die nachhaltige Grundlage jedes Beschwerdelaufs.

2022: noch näher an unseren Kund:innen

Die Abteilung Touchpoint Anliegenmanagement & Ombudsstelle initiierte 2022 ein neues modernes Beschwerdemanagementsystem, das uns noch näher an unsere Kund:innen heranhelfen wird. Eine Beschwerde und deren Lösung wird innerhalb eines Radius rund um unsere Kund:innen für alle in einem Berechtigungschema enthaltenen Mitarbeitergruppen sichtbar sein. Somit ist die Zufriedenheit mit UNIQA sofort erkennbar und es kann noch schneller auf Kundenerwartungen reagiert werden.

Im gesamten Jahr konnten wir bei der Anzahl der Beschwerden einen sinkenden Trend beobachten, der schlussendlich in einem Rückgang von 15 Prozent resultierte. Von rund 3,7 Millionen Kund:innen in Österreich haben im Berichtsjahr 2022 nur 1.280 eine Beschwerde eingebracht.

Anzahl der Beschwerden in Österreich



3.4 Angaben gemäß EU-Taxonomie-Verordnung

Zum Zeitpunkt der Berichterstellung gibt es zur Anwendung der Taxonomie-Verordnung samt den dazu ergangenen delegierten Verordnungen unterschiedliche Auslegungen. Die Ermittlung unserer quantitativen und qualitativen Angaben erfolgt daher im Rahmen eines „Best-Effort-Ansatzes“ und berücksichtigt unseren derzeitigen Wissensstand. Derzeit ist unsere Nachhaltigkeitsstrategie noch nicht auf explizite Taxonomie-Kriterien ausgerichtet, sondern folgt den ESG-bezogenen Regelwerken im Zusammenhang mit den im Rahmen unserer Mitgliedschaften verfolgten Zielsetzungen (NZA OA, GFA, UNEP FI PRI/PSI, UNGC). Wir verfolgen im Rahmen unserer Gesamtstrategie die Pariser Klimaziele und sind daher auch bestrebt, sowohl die indirekten Emissionen der Vermögenswerte in unserer Veranlagung als auch die indirekten Emissionen der versicherten Risiken durch unseren Managementansatz und unser Engagement zu erfassen und nach und nach zu erstellenden Zwischenzielen laufend zu reduzieren. Wir gehen davon aus, dass dies in Zukunft auch den Anteil der taxonomiekonformen Aktivitäten steigern wird.

Kapitalanlagen und taxonomiefähige Aktivitäten

Für Versicherungsunternehmen wird in der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 festgelegt, dass Offenlegungen in Bezug auf die Kapitalanlagen zu erfolgen haben. Dabei erfolgt die Taxonomie-Klassifizierung mit Unterstützung vom externen Datenanbieter ISS ESG. In der Methodik von ISS ESG werden sowohl Daten, die von Unternehmen berichtet werden, als auch Daten, die ISS ESG selbst mittels seines Researchteams modelliert, geliefert. Unternehmen berichten erst jetzt ihre eigenen Taxonomie-Daten, und in einzelnen Fällen wurden diese noch nicht von ISS ESG aufgenommen. In diesen Fällen haben wir einen konservativen Ansatz gewählt und diese modellierten Daten nicht in unsere Berechnungen einfließen lassen. Die Gewichtung der Investments wurde auf Basis der Umsatzerlöse und der CAPEX berechnet. Um die Einhaltung der Verordnung technisch zu unterstützen, hat ISS ESG eine umfassende Lösung zur Anpassung an die EU-Taxonomie entwickelt. Bei der Bewertung der Übereinstimmung von Unternehmensemittenten mit den Kriterien der EU-Taxonomie geht das Tool über eine binäre Bewertung hinaus. Die Daten von ISS ESG enthalten großteils von Unternehmen berichtete Daten, aber auch teilweise gemäß EU-Kriterien modellierte Daten.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde aus unseren Investments ein Anteil von 4,60 Prozent (basierend auf den Umsatzerlösen) an grundsätzlich taxonomiefähigen, nachhaltigen Aktivitäten und ein Anteil von 16,43 Prozent (basierend auf den Umsatzerlösen) an nicht der Taxonomie zurechenbaren Investments abgeleitet. Dabei wurden die veröffentlichten Beurteilungskriterien für die ersten beiden Klimaziele der EU-Taxonomie-Verordnung beachtet. Aufgrund von emittierten nachhaltigen Anleihen geplante Investments (Use of Proceeds) sind dabei nicht berücksichtigt. Alle Staatsanleihen und Anleihen supranationaler Emittenten wurden gemäß den delegierten Rechtsakten zur EU-Taxonomie-Verordnung aus der Berechnung ausgeklammert. Der Anteil der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten beträgt in Bezug auf sämtliche Investments 34,83 Prozent. Der Anteil von Derivaten beträgt in Bezug auf sämtliche Investments 0,15 Prozent. Der Anteil der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind, beträgt in Bezug auf sämtliche Investments 15,80 Prozent.

Taxonomiekennzahlen – Investment	Gesamtes Portfolio 2022	Gesamtes Portfolio 2021
Taxonomiefähigkeit – gesamtes Portfolio	Als Prozentsatz der gesamten Investments excl. Risikopositionen gegenüber Zentralregierungen, Zentralbanken und supranationalen Emittenten	
Gesamte taxonomiefähige Risikopositionen, basierend auf den Umsatzerlösen	4,60 %	4,20 %
Gesamte nicht taxonomiefähige Risikopositionen, basierend auf den Umsatzerlösen	16,43 %	44,87 %
Gesamte taxonomiefähige Risikopositionen, basierend auf den CAPEX	5,09 %	n.a.*
Gesamte nicht taxonomiefähige Risikopositionen, basierend auf den CAPEX	16,01 %	n.a.*

* Im Berichtsjahr 2021 nicht erhoben

Aufschlüsselung der gesamten Investments nach Investmentklassen	Als Prozentsatz der gesamten Investments	
Zentralregierungen, Zentralbanken, supranationale Emittenten	34,83 %	47,09 %
Derivate	0,15 %	1,95 %

Aufschlüsselung der gesamten Investments nach NFRD-Klassifikation	Als Prozentsatz der gesamten Investments	
Anteil der Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind	15,80 %	26,95 %

Prämien in der Nichtlebensversicherung und taxonomiefähige Aktivitäten

Versicherungsunternehmen sind im Rahmen der Taxonomie verpflichtet, eine Kennzahl in Bezug auf ihr Nichtlebensversicherungsgeschäft zu veröffentlichen. Zu diesem Zweck wurden vom europäischen Gesetzgeber bestimmte Sparten von Nichtlebensversicherungen definiert, die in Bezug auf das Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“ als ökologisch nachhaltig gelten. Im Bereich der Nichtlebensversicherung erfolgte – unter Einschränkung auf die acht taxonomiefähigen Solvency-II-Sparten – eine detaillierte Recherche über ca. 40 Sachsparten hinsichtlich aller Prämienbestandteile auf Basis der verrechneten Prämie vor etwaiger Rückversicherung. Dabei wurden Leistungsinhalte und Deckungsumfang durch Underwriting-Spezialist:innen hinsichtlich der Anpassung an die Auswirkungen des Klimawandels untersucht. Aufgrund teilweise unterschiedlicher Deckungszusagen wurden Privatkundengeschäft und Industrie-/Gewerbekundengeschäft separat analysiert und betreffend der Taxonomiefähigkeit der Versicherungstätigkeit klassifiziert. Die Prämienanteile der analysierten Sachsparten wurden in weiterer Folge zu den in den delegierten Verordnungen festgelegten Kategorien

zusammengefasst. Ebenso wurde der Anteil an taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten in Relation zur gesamten verrechneten Nichtlebensversicherungsprämie (vor Rückversicherung) abgeleitet. Der Umfang, in dem einzelne Verträge den Schutz gegen klimabezogene Gefahren (z. B. Überschwemmungen oder Hagelstürme) einschließen, hängt von der individuellen Nachfrage und den Anforderungen der typischen Situation der Kund:innen bzw. ihrer besonderen Risikoexposition ab und kann sich zwischen den Verträgen unterscheiden. Im Rahmen unseres Beratungsansatzes sind wir jedoch bestrebt, Versicherungslücken so weit wie möglich zu schließen.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde aus unseren verrechneten Sachversicherungsprämien (vor Rückversicherung) ein Anteil von 48,10 Prozent (Vorjahr: 41,79 Prozent) an taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten abgeleitet (basierend auf verrechneten Bruttoprämien), die dem Umweltziel der Anpassung an den Klimawandel zugeordnet werden können. Dies betrifft im Wesentlichen Versicherungsdeckungen für Naturkatastrophen, die auch im Zusammenhang mit dem Klimawandel stehen. Dementsprechend können 51,90 Prozent (Vorjahr: 58,21 Prozent) der verrechneten Sachversicherungsprämien (vor Rückversicherung) nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten zugeordnet werden

Taxonomiefähigkeit beim Underwriting basierend auf Bruttoprämien	2022	2021
Nichtlebensversicherung und Rückversicherung taxonomiefähig	48,10 %	41,79 %
Nichtlebensversicherung und Rückversicherung nicht taxonomiefähig	51,90 %	58,21 %
Nichtlebensversicherung taxonomiefähig	55,63 %	54,71 %
Nichtlebensversicherung nicht taxonomiefähig	44,37 %	45,29 %
Rückversicherung taxonomiefähig	43,41 %	42,26 %
Rückversicherung nicht taxonomiefähig	56,59 %	57,74 %

3.5 Nachhaltigkeit in der eigenen Betriebsführung

Eine saubere und sich selbst erhaltende Umwelt ist Grundlage funktionierender Wirtschaftssysteme und Gesellschaften. Als UNIQA haben wir die Möglichkeit, dazu beizutragen und sowohl in unserer Geschäftstätigkeit als auch in unserem eigenen Betrieb das Thema voranzubringen und unsere negativen Auswirkungen zu reduzieren. Das Umweltmanagement innerhalb unserer Betriebsführung bildet einen der Schwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsstrategie und die Einführung eines zertifizierten Umweltmanagementsystems zählt zu unseren wichtigsten strategischen Ambitionen. Ziel ist es, unseren ökologischen Fußabdruck immer weiter zu verringern und bis 2040 in Österreich und bis 2050 in CEE CO₂-neutral zu werden.

Energieeffizienz steigern und Emissionen verringern

Bei den Maßnahmen zur Reduktion unserer CO₂-Emissionen setzen wir einerseits auf die Anwendung internationaler Zertifizierungen und Standards im Umgang mit Lieferanten – von Büromaterialien bis hin zum Fuhrpark – und andererseits auf die Optimierung des internen Umweltmanagements. Wir nutzen verstärkt erneuerbare Energien und reduzieren CO₂-Emissionen durch konsequente Ressourcenschonung und die Förderung klimafreundlicher Mobilität. Die Umweltbelange in unserer eigenen Betriebsführung fallen in den Zuständigkeitsbereich des Chief Operating Officer und werden vom Bereich Group Procurement verantwortet. Der Fokus liegt vorerst auf unserem größten Kernmarkt Österreich. Zur Unterstützung des bereits bestehenden Energiemonitorings wollen wir bis spätestens 2025 ein nach EMAS zertifiziertes Umweltmanagementsystem einführen und haben hierzu bereits maßgebliche Vorbereitungen getroffen sowie Fachexpertise aufgebaut – mit dem Ziel, bereits Ende 2024 als EMAS-Unternehmen anerkannt zu sein.

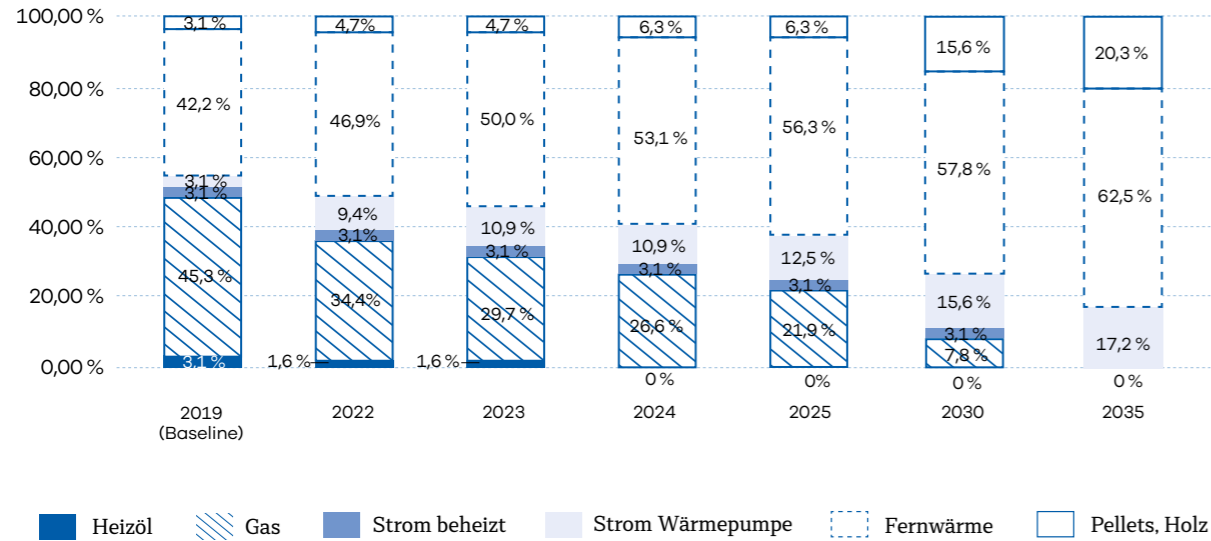
Grundlage unseres internen Umweltmanagements ist unser Bekenntnis zu den Pariser Klimazielen, die wir mit einem ersten Meilenstein- und Maßnahmenplan für alle Vertriebsstandorte in Österreich im Jahr 2022 operationalisiert haben. Dieser Plan umfasst die folgenden Eckpfeiler:

- Bezug von ausschließlich gemäß dem Umweltzeichen 46 zertifizierten Ökostrom ab 2024
- Steigerung der Energieeffizienz im Gebäudebereich um mindestens 33 Prozent gegenüber 2019 bis 2040
- Ausbau der Photovoltaikleistung auf mindestens 600 kWp bis 2035 (Stand 2022: 280 kWp)
- Phase-out von sämtlichen Öl- und Gasheizungen bis spätestens 2035
- Umstellung auf 100 Prozent E-Autos im Fuhrpark bis spätestens 2030

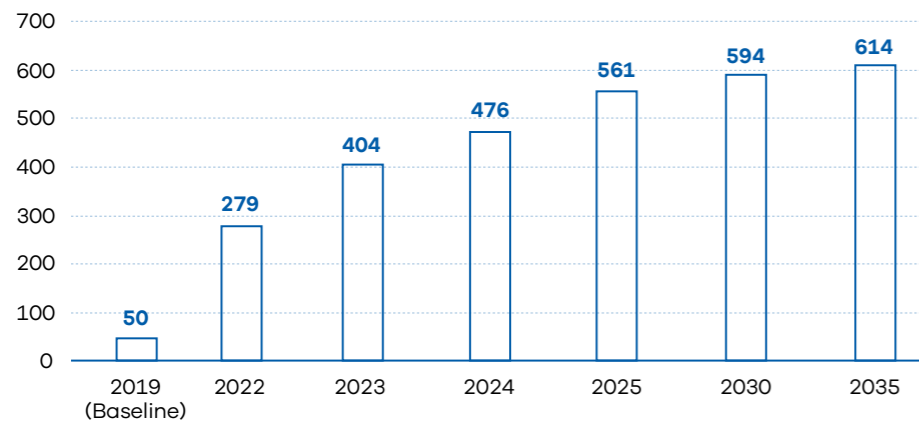
Mit diesen Maßnahmen wollen wir die Treibhausgasemissionen unserer Vertriebsgebäude bis 2040 um rund 71 Prozent senken. Da wir weiterhin auf Fernwärme setzen, diese aber aktuell auch immer einen fossilen Bestandteil beinhaltet, ist eine Reduktion um 100 Prozent derzeit nicht darstellbar. Mit fortlaufender Ökologisierung der Fernwärmenetze wird sich gleichzeitig auch unsere Klima-Performance laufend verbessern.

Unsere Mitgliedschaft bei der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI) bietet eine ideale Basis, um im Austausch und in guter Zusammenarbeit gemeinsam nachhaltigkeitsrelevante Themen zu forcieren und zur Bewusstseinsbildung beizutragen. Als zusätzliche Orientierungspunkte in unserem Umweltmanagement gelten die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen.

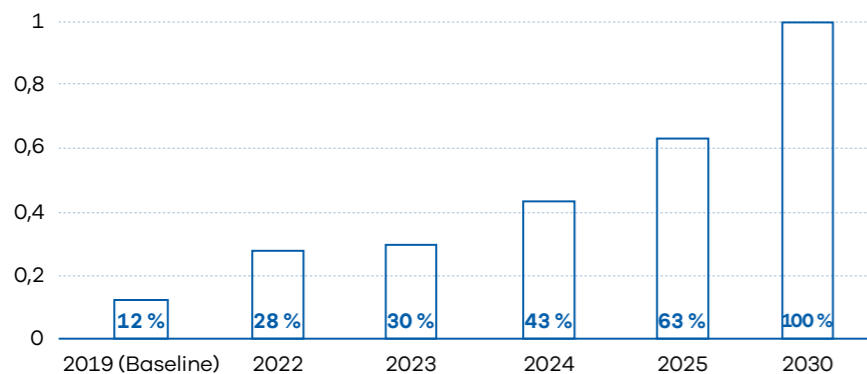
Phase-out-Plan Heizungen Vertriebsstandorte Österreich



Plan Photovoltaikleistung Vertriebsstandorte Österreich [kWp]



Plan Anteil E-Autos am Fuhrpark UNIQA Österreich



Das UNIQA Energiemonitoring – ein Erfolgsmodell

Um die Fortschritte unserer Nachhaltigkeitsinitiativen transparent und vergleichbar darstellen zu können, haben wir bereits 2018 in Österreich ein Energiemonitoringsystem eingeführt, das eine automatische Zählerauslesung und -datenübertragung sowie die Überwachung der wichtigsten Leistungsindikatoren für Strom, Gas und Fernwärme umfasst. Im Jahr 2022 – der vierten vollen Betriebsperiode – wurde das System durch Zugriff auf ca. 600 Energiezähler an ca. 70 Standorten (ServiceCenter, Landesdirektionen, UNIQA Tower) in allen neun Bundesländern zur Analyse von Umweltdaten stark genutzt. So konnten wir die Betriebsweise von Heizungen, Kältesystemen, Lüftungs- und Beleuchtungsanlagen österreichweit erheblich optimieren und zudem Fehleinstellungen zeitnah identifizieren.

In Summe wurden in diesem Jahr 112 organisatorische Maßnahmen umgesetzt und dokumentiert. Allein durch Erinnerung, die Heizungen über den Sommer abzuschalten, konnte eine Einsparung von rund 5.000 kWh an Fernwärme und Gas nachgewiesen werden. Ebenso konnten an 7 Standorten durch Einstellungsoptimierungen in der Kälteerzeugung rund 46.000 kWh Strom und 9 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart werden. Auch in den Landesdirektionen wurden wesentliche Maßnahmen umgesetzt: So konnte der Fernwärmeverbrauch in der Landesdirektion Kärnten durch bedarfsgerechtere Heizungseinstellungen (u. a. Optimierung Nachtabenkung) um rund 41.000 kWh oder 20 Prozent reduziert werden. Weiters wurde eine fehlerhaft eingestellte Serverkühlung in der Landesdirektion Tirol rechtzeitig identifiziert, wodurch ein Stromverbrauchsanstieg von geschätzten 22.000 kWh verhindert werden konnte.



Durch das Energiemonitoringsystem erzielte Einsparungen:

- 317.000 kWh Strom
 - 97.000 kWh Fernwärme
 - 20.000 kWh Gas
- = Treibhausgasreduktion von ca. 88 Tonnen CO₂-Äquivalenten

Auch in der UNIQA Zentrale haben wir wieder eine Reihe an Fehleinstellungen technischer Anlagen frühzeitig identifiziert und damit einen Mehrverbrauch von rund 190.000 kWh an Strom und etwa 30.000 kWh an Fernwärme vermieden. Im März 2022 wurde UNIQA vom Klimaschutzministerium für die gesetzten Energieeffizienzsteigerungsmaßnahmen mittels Energiemonitoring geehrt. Seit Inbetriebnahme des Energiemonitorings im Jahr 2018 konnten rund 2,5 Millionen kWh an Endenergie eingespart und über 500 Tonnen an Treibhausgasen vermieden werden. Damit wurde so viel Energie eingespart, wie ca. 400 Haushalte an Strom und ca. 70 Haushalte an Wärme im Jahr verbrauchen.

Die UNIQA Photovoltaikoffensive

Mitte 2020 haben wir die UNIQA Photovoltaikoffensive ins Leben gerufen – mit dem Ziel, den Photovoltaikausbau in Österreich entscheidend voranzutreiben. Im Jahr 2022 wurden weitere 5 Vertriebsstandorte mit Sonnenstromanlagen von 5 bis 12 kWp (Gesamtzubau: rund 45 kWp) ausgestattet. Gemeinsam mit den im Jahr 2021 errichteten Anlagen, konnten in Summe 17 neue Photovoltaiksysteme mit einer Gesamtleistung von rund 230 kWp innerhalb von zwei Jahren in Betrieb genommen werden. Das ambitionierte Ziel der Offensive von 20 Anlagen und 250 kWp bis Ende 2022 wurde aufgrund von Bauverzögerungen dennoch knapp verfehlt. Die Photovoltaikoffensive war aber nur der Startschuss für einen umfangreichen Ausbau erneuerbarer Energien. Gemäß unserer neuen Strategie werden wir bis 2040 den Gesamtbestand an Sonnenstromleistung auf unseren Dächern von derzeit rund 280 kWp auf über 600 kWp nochmals mehr als verdoppeln und unseren Stromverbrauch bilanziell übers Jahr zu mindestens 10 Prozent mit eigens produzierter Energie abdecken. Allein für 2023 ist dazu ein Zubau von mindestens 150 kWp bereits in der Pipeline. Bei der Beschaffung der Anlagen achten wir weiterhin bewusst auf regionale Wertschöpfung. So kommen etwa ausschließlich österreichische Wechselrichter zum Einsatz. Bei den Modulen wiederum werden nur europäische Qualitätsprodukte verwendet. Auch in unseren Märkten in CEE werden wir den Ausbau von Photovoltaiksystemen forcieren und dazu eine langfristige Strategie aufsetzen. Doch nicht nur in der Eigenproduktion setzt UNIQA voll und ganz auf erneuerbare Energien: Auch bei externen Energielieferanten akzeptieren wir seit 2018 für alle unsere Standorte in Österreich nur mehr Angebote mit 100 Prozent Ökostrom. Ab 2024 folgt durch den Beitritt zur Green Finance Alliance eine weitere Verschärfung: Es wird ausschließlich gemäß dem Umweltzeichen 46 zertifizierter Ökostrom eingekauft, das die strengsten Anforderungen für Ökostrom vorgibt.

Einführung einer nachhaltigen Reisepolicy

Unsere neue Reisepolicy berücksichtigt eine möglichst ressourcenschonende Form der Mobilität und ordnet mit grundlegenden Prinzipien die Berücksichtigung klimarelevanter Aspekte bei Dienstreisen. Sowohl bei der Wahl des Verkehrsmittels als auch bei den gewährten Vergütungsregeln ist die Emissionsvermeidung und Emissionsreduktion ein mitverfolgtes Ziel. Wir evaluieren stets, ob eine physische Präsenz notwendig ist, und bauen auf öffentliche Verkehrsmittel, bevorzugen die Bahn und vergüten deren Nutzung pro Fahrt bei Nutzung privater Klimatickets oder Tickets des öffentlichen Verkehrs.

Wir sparen CO₂, wo immer möglich

Neben der Produktion erneuerbarer Energien und unserem detaillierten Energiemonitoring gibt es viele weitere Bereiche, in denen wir 2022 erfolgreich CO₂ einsparen konnten. Ein Leuchtturmprojekt war etwa die Optimierung der Kälteerzeugung im UNIQA Tower: Ende 2022 wurden zwei Frequenzumformer an den zwei leistungsstärksten Kältemaschinen des Towers nachgerüstet, wodurch der Wirkungsgrad der Kälteproduktion erheblich gesteigert werden konnte. Aktuelle Prognosen gehen von einer jährlichen Stromreduktion von rund 110.000 kWh aus, womit rund 24 Tonnen CO₂-Äquivalente eingespart werden könnten, was in etwa dem Jahresstromverbrauch von 30 Haushalten entspricht. Zusätzlich haben wir fünf fossile Heizungssysteme – darunter die vorletzte Ölheizung – auf erneuerbare Heizanlagen wie biogene Fernwärme, Luftwärmepumpe oder Pellets umgestellt, womit 40 Tonnen CO₂-Äquivalente jährlich eingespart werden. 2023 werden weitere fossile Heizungen auf erneuerbare Energiesysteme umgestellt. Bis spätestens 2035 werden sämtliche Gas- und Ölheizungen gemäß unserem Phase-out-Plan ökologisiert sein. Um uns angesichts der angespannten Energieversorgungssituation mit dem Land und der Bevölkerung solidarisch zu zeigen, schnürten wir im Herbst 2022 ein Winterpaket, um Energie zu sparen. Wir reduzierten die Einschaltzeit unserer Werbebeleuchtungen – die Fassadenbespielung im UNIQA Tower wurde bis auf Sondertage komplett abgeschaltet –, deaktivierten Dampfbefeuchter in Lüftungen und senkten, soweit möglich, die Raumtemperaturen in wenig frequentierten Räumlichkeiten.

Zudem wurden im UNIQA Tower im Zuge der Einrichtung eines neuen Arbeitsplatzkonzepts auch das Thema Energieeffizienz stärker berücksichtigt und bestehende Leuchtstoffröhren gegen LED-Beleuchtung ausgetauscht. Gleichzeitig wurde auch die Lichtsteuerung bedarfsgerechter gestaltet und maßgeschneidert auf den Büroarbeitsplatz nach Präsenz und Tageslicht geregelt. Im Pilotstockwerk wird darauf geachtet, den Stand-by-Verbrauch durch Integration von Zeitschaltuhren außerhalb der Büronutzungszeiten zu reduzieren. In den nächsten Jahren wird ein Stockwerk nach dem anderen erneuert, wodurch es auch stromseitig zu Einsparungen kommen wird.

E-Mobilität bei UNIQA

Das ambitionierte Ziel des UNIQA Fuhrparkmanagements ist es, den CO₂-Ausstoß der Firmenflotte in Österreich – sie umfasst derzeit 148 Fahrzeuge – bis Ende 2024 auf 40 Gramm pro Kilometer zu senken. Während 2020 noch ein durchschnittlicher Wert von 95 Gramm erreicht wurde, konnten wir diesen 2022 bereits auf 69 Gramm reduzieren. Der Fuhrpark umfasst derzeit 41 Elektrofahrzeuge und 33 hybride Fahrzeuge. Es werden keine Dieselfahrzeuge mehr angekauft; ab 2023 wollen wir nur noch reine Elektrofahrzeuge anschaffen. Der Ausbau der E-Ladeinfrastruktur an unseren Standorten ist in vollem Gange, wir haben an 39 Vertriebsstandorten E-Ladestationen errichtet. Insgesamt wurden bisher

81 Wallboxen mit 133 Ladepunkten integriert; die gesamte installierte Ladeleistung beträgt rund 1.900 kW. Für 2023 planen wir, an allen neuen Standorten E-Ladestationen zu installieren und in unseren Landesdirektionen die Ladeinfrastruktur zu erhöhen, um auch Mitarbeiter:innen die Möglichkeit zu geben, am Arbeitsplatz zu laden. 2023 werden wir in Österreich mobile E-Ladeeinheiten für das Laden zu Hause bereitstellen und den Mitarbeiter:innen den Stromverbrauch rückvergüten. Doch auch andere Formen der E-Mobility fördern wir gezielt: Unseren Mitarbeiter:innen stehen in der Zentrale sowie an mehreren anderen Standorten moderne E-Scooter und E-Bikes für kleinere Dienstreisen zur Verfügung.

Corporate Carbon Footprint

Auf Basis des vorliegenden Energieverbrauchs und der Umweltdaten für das Geschäftsjahr 2022 wurde erneut der Corporate Carbon Footprint (CCF) von UNIQA erstellt. Dieser quantifiziert die Treibhausgasemissionen der Aktivitäten in den Headquartern sowie in den österreichischen Landesdirektionen und umfasst die unternehmensbedingten und relevanten Emissionen in CO₂-Äquivalenten. Insgesamt beinhaltet die Berechnung die Hauptstandorte in 17 UNIQA Ländern und für Österreich erstmals im Jahr 2022 auch die 9 Landesdirektionen. In den CCF fließen alle direkt im Unternehmen angefallenen Emissionen (Scope 1) und die indirekten Emissionen durch Strom- und Wärmekauf (Scope 2) mit ein. Zusätzlich werden weitere indirekte Emissionen durch Dienstreisen (Flug- und Zugverkehr) berücksichtigt (Scope 3.6). Nachdem im ersten Corona-Jahr 2020 pandemiebedingt starke Rückgänge der THG-Emissionen verzeichnet wurden, haben sich die Emissionen aufgrund wieder zunehmender Mobilität im Jahr 2021 zunächst um 34,7 Prozent gesteigert und im Jahr 2022 wieder um 15,2 Prozent gesenkt. Die durch den Treibstoffverbrauch von Dienstfahrzeugen verursachten THG-Emissionen, die im aktuellen und in den letzten beiden Geschäftsjahren mit stets über 40 Prozent den größten Teil des CCF ausmachten, sind im Geschäftsjahr wieder um etwa 14,5 Prozent zurückgegangen. Ebenso reduzierten sich im Geschäftsjahr die Emissionen im Bereich Wärme (– 9,6 Prozent) und im Bereich Stromverbrauch (– 28,1 Prozent). Die Emissionen aus Flug- und Bahnreisen stiegen jedoch um 259,5 Prozent.

Einführung eines Umweltmanagementsystems nach EMAS

Aufbauend auf unserer Nachhaltigkeitsstrategie und den bereits gesetzten Maßnahmen und nicht zuletzt durch den Beitritt zur Green Finance Alliance wird UNIQA am Standort Österreich bis Ende 2024 ein Umweltmanagementsystem nach EMAS einführen. EMAS, das Eco-Management and Audit Scheme, ist eine EU-Verordnung zur freiwilligen Verbesserung der betrieblichen Umweltleistung. Dabei werden Schlüsselbereiche, wie etwa Energieeffizienz, Emissionen, Materialeffizienz, Abfallaufkommen, Wasserverbrauch und Biodiversität, sowie deren

vor- und nachgelagerte Prozesse betrachtet und bewertet. Das auf dieser Analyse erstellte Umweltprogramm enthält konkrete Umweltziele, die in Einklang mit unserer Umweltpolitik stehen. Da Umweltschutz ein integrierter Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist, spielen Transparenz sowie interne und externe Kommunikation eine tragende Rolle. Durch regelmäßige interne und externe Audits werden die Wirksamkeit des Umweltmanagementsystems und die Einhaltung aller umweltrelevanten Rechtsvorschriften sichergestellt. Damit gehen wir mit gutem Beispiel voran und senken den ökologischen Fußabdruck der eigenen Betriebsführung weiterhin sukzessive.

Nachhaltige Beschaffung

Unsere Beschaffungsprozesse zielen darauf ab, das beste Preis-Leistungs-Verhältnis für unsere Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen zu erzielen. Zudem muss sichergestellt werden, dass alle Waren und Dienstleistungen so beschafft werden, dass UNIQA Geschäfts- und Compliance-Bedürfnisse, aber auch Nachhaltigkeitsstandards eingehalten werden. Unsere Beschaffungsprozesse sind in der Group Procurement Policy verankert, mit der wir uns zu hohen sozialen und ökologischen Werten in der Unternehmensführung bekennen. Integrität der Lieferanten und ein striktes Verbot von Korruption und Bestechung sind wichtige Bestandteile dieser Werte. Die Konzeption und Umsetzung eines Supplier-Integrity-Screenings soll sicherstellen, dass UNIQA nur Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten eingeht, die ein hohes Maß an Integrität aufweisen. Der Prozess liegt in der Verantwortung der Beschaffungsfunktion und im Falle von Outsourcing müssen die Outsourcing-Manager:innen involviert werden.

Als Minimum müssen die folgenden Punkte bewertet und ordnungsgemäß dokumentiert werden:

- Das Land und die potenzielle Vertragspartei (falls nicht mit dem Unternehmen identisch), in dem die Lieferanten registriert sind
- Informationen darüber, ob das Unternehmen an einer öffentlichen Börse notiert ist
- Bestätigung, dass die Lieferanten eine Antikorruptionspolitik oder andere Antikorruptionsstandards als Teil eines globalen Antikorruptionsstandards implementiert haben

Die Lieferanten müssen sich zu sozialer und ökologischer Verantwortung verpflichten. Sie ist als übergeordnete Vorgabe für alle Beschaffungsrichtlinien der Konzerngesellschaften zu verstehen. Im sozialen Bereich sind alle unsere Lieferanten verpflichtet, die Menschenrechte zu respektieren und sicherzustellen, dass sie nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt sind oder gegen Sozial- und Arbeitsgesetze und -vorschriften verstoßen. Darüber hinaus sollten die Lieferanten eine wirksame Umweltpolitik betreiben, um Umweltverschmutzung zu vermeiden, einen sicheren Umgang mit natürlichen Ressourcen zu gewährleisten und den Umweltschutz zu unterstützen, sowie sich an lokale Umweltgesetze und -vorschriften halten.

The background consists of several overlapping circles in various shades of blue. A thin vertical white line runs down the center of the image. The text is positioned on the right side, within a dark blue circle.

**Nachhaltigkeit
in unserer UNIQA
Gemeinschaft**

4.1 Unsere Mitarbeiter:innen

Unsere Mitarbeiter:innen sind das Rückgrat der UNIQA Gemeinschaft. Sie begleiten und inspirieren unsere Kund:innen in ihrem Alltag und setzen sich mit großem Einsatz für unsere Vision eines besseren Lebens ein. Group Human Resources (Group HR) betreut unsere Mitarbeiter:innen und unterstützt alle HR-Teams innerhalb der UNIQA Group mit attraktiven Angeboten zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. So schaffen wir ein konstruktives und positives Arbeitsumfeld und sichern den anhaltenden Erfolg unseres Unternehmens.

Wir haben in jedem unserer Märkte eine eigene HR-Abteilung etabliert. Diese ist entweder in die jeweilige Landesorganisation eingebettet oder in größeren Ländern auch im Vorstand angesiedelt. Die strategische Steuerung der gruppenweiten HR-Agenden erfolgt durch Group HR vom Wiener Headquarter aus. Der Fokus dabei liegt auf gruppenweit relevanten Schwerpunktthemen. Diese beinhalten Themen wie Solvenzy-II-konforme Remunerationssysteme für Führungskräfte, Standards und Policies sowie die neue HR Group Policy, Prozesse im Bereich des Talent-Managements und der Führungskräfteentwicklung sowie eine einheitliche Feedbackkultur

auf Grundlage standardisierter Mitarbeitergespräche und Mitarbeiterbefragungen.

Zu unseren obersten Prioritäten gehören ein offener Informationsaustausch, Teamwork und ehrliches Feedback. Über das Intranet NiQi und andere Plattformen kommunizieren wir mit unseren Mitarbeitenden über digitale Medien. Gleichzeitig legen wir höchsten Wert auf den persönlichen Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden und nutzen dazu Formate wie Mitarbeitererevents, Teambesprechungen oder jährliche Mitarbeitergespräche.

Meine UNIQA Reise



Strategische Schwerpunkte im Bereich HR

Im Rahmen unserer Strategie UNIQA 3.0 haben wir 2022 sowohl gruppenweit als auch mit Fokus auf unseren Kernmarkt Österreich neue HR-Initiativen gestartet und umgesetzt. Zentrale Schwerpunkte dabei waren Arbeiten zur Optimierung der „Employee Experience“ sowie umfassende strukturelle und unternehmenskulturelle Projekte, die UNIQA bis Ende 2024 zur attraktivsten Arbeitgeberin machen sollen.



Mit Employee Experience zur attraktivsten Arbeitgeberin

Der Arbeitsmarkt hat sich in allen unseren Märkten von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt gewandelt. Es gibt weniger Bewerber:innen für offene Stellen und die Durchlässigkeit zwischen Branchen ist gestiegen. Die Mehrzahl der Beschäftigten, die in den letzten Jahren ihren Arbeitsplatz aufgegeben haben, kehren nicht in die Branche zurück, die sie verlassen haben. Diese erhöhte Mobilität birgt für UNIQA sowohl Chancen als auch Risiken.

Digitalisierung, hybride Arbeitsmodelle und neuartige Jobprofile haben nicht nur die Arbeitsrealität, sondern auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden stark verändert. Es werden zunehmend andere, oft neue und sehr häufig digitale Fähigkeiten benötigt. Um bis 2024 zur besten Arbeitgeberin der Branche aufzusteigen, haben wir in vielen Bereichen Veränderungen und Verbesserungen umgesetzt.

Angelehnt an das Konzept der Customer Experience – der Kundenreise – umfasst die Employee Experience alles, was Mitarbeitende in einem Unternehmen erleben. Human Resources entwickelt Strategien und Prozesse, um die Employee Experience so positiv wie möglich zu gestalten und so zur Mitarbeitermotivation und -bindung beizutragen.

Mit gezieltem Employee Experience Management sorgen wir für positive Erfahrungen bei Mitarbeiter:innen – beginnend beim Bewerbungsprozess bis hin zum Ausstieg aus dem Unternehmen. Alle Erfahrungen, die unsere Mitarbeiter:innen während ihres UNIQA Lebens sammeln, lassen sich entlang unserer für die UNIQA Group definierten Mitarbeiterreise darstellen.

Um die Erfahrungen in jedem Stadium der Mitarbeiterreise zu messen, verwenden wir das für uns 2022 maßgeschneiderte SAP-Befragungstool Qualtrics. Damit wollen wir die folgenden Ziele erreichen:

- Bindung bestehender Mitarbeiter:innen
- Erhöhung bei Bewerbungen und Neueinstellungen
- Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit
- Positives externes Rating als Arbeitgeberin

Implementierung von Gruppenstandards im Recruiting/Onboarding

Gruppenweit entwickelte Best-Practice-Prozesse vereinheitlichen den Bewerbungs- und Onboarding-Prozess. Dies ermöglicht uns, die besten Bewerber:innen anzusprechen, sie für uns zu gewinnen und rasch und erfolgreich ins Unternehmen zu integrieren.

Implementierung einer gruppenweiten HR Policy

Mit unserer neu implementierten und umfassenden HR Group Policy stellen wir sicher, dass in allen UNIQA Unternehmen die gleichen Standards und Best Practices angewendet werden und Mitarbeitende unsere positive Employee Experience an allen unseren Standorten gleichermaßen erleben können.

Implementierung eines gruppeweiten HR-Befragungstools

Wir wollen uns auch in Zukunft gezielt verbessern. Daher werden wir analog zu der neu gestalteten Kundenbefragung im Rahmen der „Voice of Employee“- (VoE-) Befragung verstärkt das Feedback unserer Mitarbeiter:innen einholen und daraus neue HR-Maßnahmen ableiten.

Engagement unserer Mitarbeiter:innen

Um im Wettbewerb um die besten Talente bestehen zu können, müssen wir die Ansprüche und Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen kennen, rasch auf strukturelle Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren und effektiv nach innen und außen kommunizieren. Gezieltes Employer Branding unterstützt uns dabei, UNIQA als innovative, zukunftsorientierte und international erfolgreiche Arbeitgeberin am Arbeitsmarkt zu positionieren.

Unternehmen müssen heute einerseits eine attraktive Work-Life-Balance und hohe Flexibilität in der Gestaltung des Arbeitsalltags bieten, andererseits sinnstiftendes Engagement und persönliches Wachstum ermöglichen. Die kontinuierliche Kommunikation mit unseren Mitarbeitenden ist uns wichtig. Tools wie Mitarbeiterbefragungen und Pulse Checks helfen uns, die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen zu erfassen und zu verstehen, um daraus konkrete Schritte abzuleiten, die die Zufriedenheit, das Engagement und die Identifikation mit UNIQA als Arbeitgeberin steigern.

Unsere Employer-Branding-Aktivitäten für externe Zielgruppen umfassen Kooperationen mit Universitäten, Auftritte auf Karriere- und Jobmessen sowie die laufende Erstellung von relevantem Content auf unterschiedlichen Social-Media- und Karriereplattformen. Zusätzlich haben wir im Jahr 2022 eine eigene Arbeitgeberpositionierung entwickelt und in einer österreichweiten, flächendeckenden Kampagne mit dem Titel #startyourbetter breit und medienwirksam kommuniziert. Wir wollen zeigen, dass wir bei der Jobvielfalt und innerhalb unserer Belegschaft viel diverser und vielfältiger sind, als uns zugeschrieben wird.

150 Millionen Sichtkontakte machen diese Kampagne zu einem Employer-Branding-Meilenstein. 2023 werden wir unsere Bemühungen in diesem Themenbereich weiter forcieren und in der Zielgruppenansprache noch konkreter werden, um vor allem (weibliche) Talente in technischen und IT-Berufen für eine Karriere bei UNIQA zu begeistern.

Die Ergebnisse aus zahlreichen Analysen, externen Umfragen und internen Fokusgruppen bestätigen, dass UNIQA als zukunftsorientiert und veränderungsbereit wahrgenommen wird – Eigenschaften, die uns als Versicherungskonzern oftmals nicht zugehört werden. Unsere Mitarbeitenden erleben im Miteinander einen wertschätzenden, positiven und respektvollen Umgang. Punkten können wir auch in Sachen Flexibilität und Wohlbefinden, die – aktuellen Studien zufolge – zwei wichtigsten Attraktivitätsfaktoren für Arbeitgeber. (Studie: LinkedIn, Talent Trends 2022)

„UNIQA ist die Entscheidung für ein besseres Leben. #startyourbetter ist ein motivierender Aufruf, der für Bewerber:innen und UNIQA Kolleg:innen gleichermaßen gilt: UNIQA ist der Ort, wo jede und jeder ihr bzw. sein individuelles ‚Besser‘ starten und aktiv gestalten kann.“

René Knapp, Vorstand Human Resources, Marke & Nachhaltigkeit

Kulturtransformation: mit Guiding Principles zur UNIQA Zielkultur

Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter:innen zu Inspiring Coaches entwickeln können, und auf diese Weise das Leben unserer Kund:innen spürbar verbessern. Das dafür notwendige gruppenweit wirksame Kulturtransformationsprogramm wird vom UNIQA Culture Office orchestriert. Das Culture Office definiert die Strategie für den gruppenweiten Kulturwandel und entwickelt Kulturinitiativen, die im Einklang mit dem Zukunftsprogramm UNIQA 3.0 und der Zielkultur stehen.

Von der Strategie bis zur Umsetzung

UNIQA 3.0, unsere neue Strategie, war der Startpunkt für unser unternehmensweites Kulturprogramm, das zu spürbar positiven Veränderungen geführt hat. Basierend auf einer unternehmensweiten Kulturbefragung haben wir den Ist-Status erhoben und unser Zielbild entwickelt. Im Anschluss haben wir 30 interne Mitarbeiter:innen zu Kulturtrainer:innen ausgebildet, die Culture-Hack-Workshops durchführten und die Kolleg:innen zum Experimentieren und Ausprobieren motivierten. Damit haben wir eine unternehmensweite Bewegung gestartet und Erfolgsgeschichten geschaffen, die wir mit allen unseren 15.000 Mitarbeiter:innen teilen. Die UNIQA Kultur, abgeleitet aus gemeinsamen Werten, Normen und Verhaltensweisen der Mitarbeiter:innen und ethischen Standards, zu denen sich das Unternehmen bekennt, bestimmt, wie wir auf interne und externe Herausforderungen reagieren. Sie prägt sowohl die internen Abläufe und Prozesse als auch die Beziehungen zu unseren Stakeholder:innen.

Unsere GUIDING Principles

Customer first

Wir **orientieren uns entschieden** an den Bedürfnissen unserer Kund:innen.

Einfachheit

Wir **handeln** und lernen aus Fehlern.

Verantwortung

Wir **ermutigen** uns gegenseitig, Verantwortung zu übernehmen.

Integrität

Wir **halten** unsere Versprechen.

Gemeinschaft

Wir **kooperieren** über gewohnte Grenzen hinweg.



Unsere Kulturtransformation findet statt

Für unsere Kulturtransformationen haben wir Kulturwandelprojekte initiiert und setzen dabei insbesondere auf Experimentation und Culture Hacks. Experimente sind individuelle Lösungsansätze für individuelle Alltagsherausforderungen, Culture Hacks hingegen allgemein erprobte und standardisierte Methoden für bestimmte Herausforderungen. Unsere Mitarbeitenden bilden die Basis unseres Kulturwandels. Über **200 Kolleg:innen** experimentieren mit neuen Verhaltensweisen und mehr als **700 weitere Kolleg:innen** bringen sich aktiv in Kulturworkshops ein. Erste Ergebnisse belegen: Die Kulturveränderung ist bereits spürbar. Wir haben die richtigen Ansätze für unseren Kulturwandel gewählt.

Externe Anerkennung für unser Kulturprogramm

Das UNIQA Kulturprogramm wurde in London in zwei Kategorien (Best Large Organisation for Business Culture und Business Culture Team Award) ausgezeichnet, und bei den HR Awards in Wien belegte es den zweiten Platz in der Kategorie „Strategie, Leadership & Personalentwicklung“.

2023 – Wir können noch besser werden

Nachhaltiger Erfolg wird durch eine verantwortungsvolle Unternehmensführung erzielt. 2023 werden wir unsere Culture-Initiativen weiter forcieren und individuelle Experimente mit organisatorischen Experimenten ergänzen. Neue Erfahrungen führen zu neuen Überzeugungen und neue Überzeugungen ermöglichen neue Verhaltensweisen. Auf diesem strategischen Ansatz aufbauend planen wir für 2023 weitere Journeys, zum Beispiel für Leadership Teams, um sich als Führungsteams persönlich und kulturell weiterzuentwickeln. Gleichzeitig werden wir die wichtigsten Kulturelemente in unsere HR- und andere Veränderungsprozesse einbetten, damit sie unsere Zielkultur unterstützen. Die Auswirkungen unserer Initiativen werden wir analysieren, um unsere Kultur effizient in Richtung unserer Guiding Principles weiterzuentwickeln.

4.2 Diversität und Inklusion bei UNIQA

*Diversity is being invited to the party. „
Inclusion is being asked to dance.“*
Verna Myers

Eine Gemeinschaft der Größe unserer UNIQA Gemeinschaft lebt und wirkt durch Vielfalt. Ungeachtet von Geschlecht, Alter, Herkunft, körperlicher Befähigung, sexueller Orientierung, Religion, Weltanschauung oder anderen Unterschieden schätzen und respektieren wir uns gegenseitig.

Wir sind überzeugt, dass Diversität ihre volle Wirkung nur in einem inklusiven Umfeld entfalten kann. Gelebte Inklusion, bestehend aus Richtlinien, Praktiken, Verhaltensweisen und Einstellungen, ermöglicht es, das volle Potenzial einer diversen Organisation zu nutzen. Ohne diese gelebte Inklusion besteht das Risiko, dass Unternehmensentscheidungen auf Basis einseitiger Perspektiven getroffen und damit verbundene Risiken nicht rechtzeitig erkannt werden. Bei UNIQA entwickelt die Beauftragte für Diversität und

Inklusion die erforderlichen Rahmenbedingungen, stellt die Umsetzung der Ziele und zugehörigen Maßnahmen sicher und begleitet bzw. betreibt die Implementierung von Richtlinien und Prozessen. Sie berichtet an den Vorstand für HR, Brand & Communication sowie an das Diversity & Inclusion Committee (DICO). Dieses steuert, koordiniert und entscheidet relevante D&I-Themen und ist dadurch gruppenweit ein wichtiger Treiber für die Bedeutung von Diversität und Inklusion bei UNIQA.

Inklusion bei UNIQA: erlebbar und sichtbar

Erlebbar wurde dieses Bekenntnis zu Vielfalt und Inklusion 2022 im Rahmen von zahlreichen Veranstaltungen – ein Angebot, das mehr als 600 Personen genutzt haben:

- Informationsveranstaltungen zu LGBTQIA+ und zum Thema „Was ist behindert?“
- Modenschau und Kunstpreisverleihung von Menschen mit Behinderung
- Generationen-Event und mehrere Veranstaltungen des Frauennetzwerks

Als Zeichen unserer gelebten gesellschaftlichen Verantwortung unterstützt UNIQA die MINTality Stiftung, die es sich zum Ziel gesetzt hat, Mädchen für technische und naturwissenschaftliche

Berufe zu begeistern. Zudem haben wir den Internationalen Weltfrauentag sowie den Pride Month gefeiert, und Initiativen zum Europäischen Tag der Inklusion und zum Tag der Menschen mit Behinderung sind ein klares Zeichen für unsere Haltung. Gleiches gilt für unseren Beitritt zu Pride Biz Austria, dem Verband zur Förderung der Inklusion von sexueller Diversität in der Wirtschaft.

Sichtbar wurde unser Engagement durch die entsprechende Beleuchtung des UNIQA Towers:

- Regenbogenbespielung im Juni
- „Orange the World“ als klares Zeichen gegen Gewalt an Frauen
- #PurpleLightUp für eine barrierefreie Wirtschaft

In der zweiten Jahreshälfte haben wir uns bewusst dazu entschieden, den Tower weitgehend unbeleuchtet zu lassen.

Initiativen und Schwerpunkte

Die im März 2022 vom Vorstand verabschiedete Strategie enthält neben konkret messbaren Zielen auch eine Auswahl von Initiativen und zwei Schwerpunkte:

Entgeltgerechtigkeit – gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit:

Bis Ende 2023 wird das bereinigte Gender-Pay-Gap am Standort Österreich im Innendienst auf deutlich unter 1 Prozent reduziert.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir umgehend Maßnahmen definiert und umgesetzt. Der Erfolg wurde bereits bei der neuerlichen Gender-Pay-Gap-Analyse Mitte 2022 sichtbar: Das nicht erklärbare Gender-Pay-Gap reduzierte sich auf 0,6 Prozent (basierend auf vergleichbaren Mitarbeiter-Grading-Kategorien). Damit wurde das Ziel bereits erreicht. In der Folge gilt es, das Ergebnis abzusichern und das Gender-Pay-Gap weiter zu reduzieren. Dazu wurde 2022 ein Regelkreis aus detaillierten Analysen und konkreten Maßnahmen definiert und implementiert. Unabhängig von den Mitarbeiter-Gradings liegt die Abweichung im durchschnittlichen Gehalt am Standort Österreich im Innendienst für Frauen bei 22,76 Prozent (Frauen 77,24 Prozent von Männern 100 Prozent).

In unserem zweiten Heimatmarkt CEE fokussieren wir uns auf unsere großen Ländergesellschaften in Polen, der Tschechischen Republik und der Slowakei und setzen dort bis 2023 ebenso standardisierte und regelmäßige Equal-Pay-Analysen und -Maßnahmen um.

Mehr Frauen in Leitungsfunktionen:

Bis 2023 wollen wir den Anteil von Frauen in höheren Positionen am Standort Österreich – ganz allgemein im Innendienst und explizit in Leitungsfunktionen – um 5 Prozentpunkte erhöhen, um mehr Gender-Diversität auf allen Führungsebenen zu erreichen. Bisher konnten wir den Anteil im Durchschnitt um 1,5 Prozentpunkte steigern. Um die Rahmenbedingungen dafür zu verbessern, setzen wir auf Maßnahmen wie Mentoring, Unterstützung bei der Kinderbetreuung, Homeoffice und weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Der UNIQA Inklusions-Index

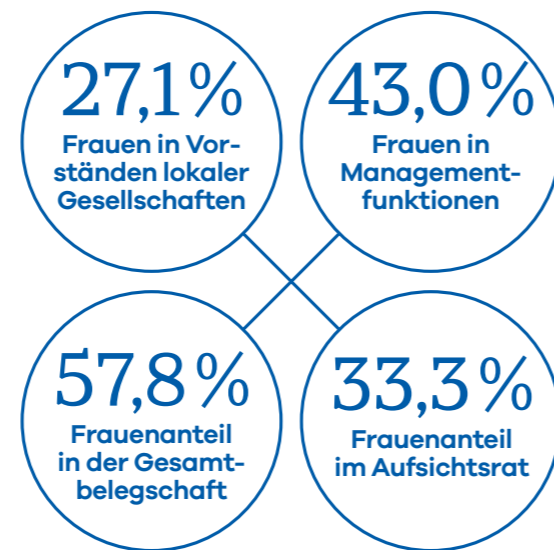
Die Messbarkeit von Zielen und Entwicklungen ist ein wesentliches Erfolgskriterium. Daher haben wir einen Inklusions-Index geschaffen, der misst und angibt, wie gut es gelingt, eine Arbeitsumgebung zu schaffen, in der Wertschätzung, Chancengleichheit, Fairness und Zugehörigkeit für die unterschiedlichsten Menschen bei UNIQA erlebbar sind. Unser Ziel ist es, den 2021 gemessenen, bereits sehr hohen Ausgangswert von 73 bis 2023 um weitere 2 Prozentpunkte zu steigern.

Frauenanteil bei UNIQA

Mit 57,8 Prozent (2021: 57,3 Prozent) wurde der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft in der UNIQA Group per Ende 2022 erneut leicht erhöht. Getrieben wird dieser hohe Anteil vor allem durch die internationalen Versicherungsgesellschaften (62,7 Prozent).

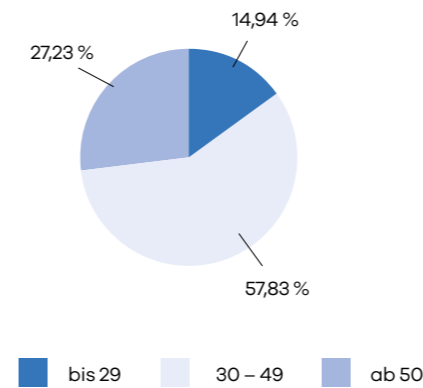
Der Frauenanteil in den Vorständen im Konzern liegt bei 27,1 Prozent und ist damit gegenüber 2021 zurückgegangen (2021: 28,1 Prozent).

Von insgesamt 507 Führungskräften in Österreich sind 167 Frauen; dies entspricht einem Anteil von knapp 33 Prozent und ist damit auf Vorjahresniveau. In den internationalen Gesellschaften der UNIQA Group sind derzeit 47,4 Prozent der Führungskräfte weiblich. Somit beträgt der Frauenanteil in Managementpositionen in der gesamten UNIQA Group 43,0 Prozent und ist gegenüber dem Vorjahr gesunken (2021: 43,7 Prozent).

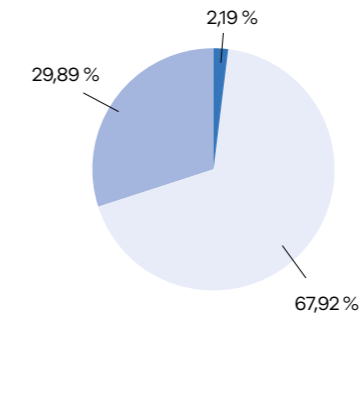


Altersdiversität

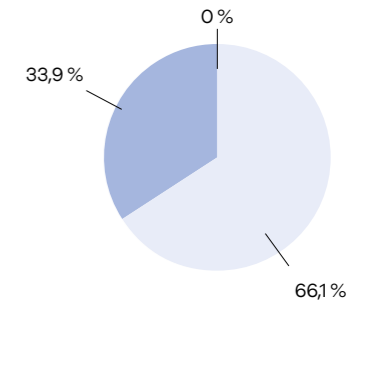
Altersdiversität Mitarbeitende



Altersdiversität Management



Altersdiversität Vorstände in lokalen Gesellschaften



Konsequenz führt zur nachhaltigen Veränderung

Unsere Initiativen zielen darauf ab, Diversität und Inklusion nachhaltig in unserem Unternehmen zu verankern. Die Recruiting-Richtlinien in Österreich wurden in den Regelbetrieb übernommen und in unseren Kernmärkten in der Tschechischen Republik, der Slowakei und Polen ausgerollt. In Polen wurde das Mentoring-Programm gestartet und in Österreich in den Regelbetrieb übernommen. Ein Frauenanteil von 60 Prozent bei den Mentees unterstützt unser Ziel, mehr Frauen in höhere Funktionen zu heben. Diskriminierungsvorwürfe werden in einem klar kommunizierten standardisierten Prozess behandelt, und ein E-Learning-Modul zum Gleichbehandlungsrecht wird 2023 zur Vertiefung beitragen.

Die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung liegt uns besonders am Herzen. Im Rahmen des myAbility Talent Programms konnten wir erstmals mehreren Studierenden mit Beeinträchtigung ein Job-Shading anbieten. Unser neu gestaltetes Stockwerk im Headquarter wurde mittels Audits auf Barrierefreiheit geprüft, und die Erkenntnisse unterstützen uns dabei, noch inklusivere Arbeitsplätze anzubieten.

Zum Thema Generationen wurden die Ergebnisse einer intern durchgeführten Studie präsentiert und Maßnahmen ausgearbeitet. Eine fundierte Analyse der Customer Journey aus der LGBTQIA+-Perspektive ist die Basis für konkrete Verbesserungen in diesem Bereich.

Vielfalt und Inklusion sind Teil unserer nachhaltigen Zukunft

Wir werden unsere Ziele auch 2023 engagiert verfolgen, auf unsere Kernmärkte ausweiten und eine qualitative Erhebung zu Vielfalt und Inklusion durchführen. Zunehmende Transparenz und eine weitere Sensibilisierung aller Führungskräfte spielen dabei eine entscheidende Rolle. Der Fokus liegt auf einer neuerlichen Indexierung im Rahmen des Frauen-Karriere-Index sowie Managementgesprächen zu unterschiedlichen Aspekten von D&I auf Basis von Detailanalysen und neu geschaffenen Dashboards.

Schwerpunktthema bleibt die Förderung eines inklusiven und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. Eine weitere Flexibilisierung der Rahmenbedingungen soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken und gleichzeitig auf die veränderten Erwartungen der Generationen Y und Z eingehen. D&I wird noch stärker in unseren HR- und neu definierten Onboarding-Prozessen verankert werden. Trainings zum Gleichbehandlungsrecht sollen Mitarbeitende vor Diskriminierung und Belästigung besser schützen. Abgerundet werden die Aktivitäten durch die Finalisierung der gruppenweiten Policy.

4.3 Aus- und Weiterbildung bei UNIQA: interaktives Lernen – jederzeit und überall

Wir wollen UNIQA zu einem Ort der persönlichen Weiterentwicklung und des sinnstiftenden Engagements machen, um als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden. Als serviceorientiertes Unternehmen sind qualitativ hochwertig arbeitende Mitarbeiter:innen unsere wichtigste Ressource, um uns von unseren Wettbewerbern abzuheben. Unser umfassendes Aus- und Weiterbildungsangebot, von dem alle unsere Mitarbeitenden profitieren, macht begleitetes Lernen bei UNIQA zum Alltag.

Die positiven Rückmeldungen auf unsere neuen durch Covid-19 forcierten Aus- und Weiterbildungsangebote richten auch in den kommenden Jahren den Fokus auf das „neue Lernen“, wo wir mit unserer Online-Plattform stark auf digitale Formate wie Webinare und E-Learning setzen. Dadurch werden Aus- und Weiterbildungsinhalte allen Mitarbeitenden in ganz Österreich in gleicher Qualität ohne zeitliche und örtliche Begrenzung zur Verfügung gestellt. Aufzeichnungsmöglichkeiten tragen zu einem verbesserten Wissenstransfer innerhalb der UNIQA Gemeinschaft bei. Unser verpflichtendes Onboarding-Webinar „Schritt für Schritt UNIQA fit“ vernetzt neue Kolleg:innen und gibt ihnen einen guten Überblick über die UNIQA Group sowie das gesamte Angebot – von Weiterbildung bis Gesundheit. Die vielseitigen Online-Trainings von GoodHabitZ runden unser Online-Angebot ab.

Zusätzlich konnten 2022 wieder Deutsch- und Englisch-Sprachkurse in Zusammenarbeit mit dem Sprachinstitut KERN CEF angeboten werden. Die Mitarbeiter:innen konnten aus normalen Gruppenkursen (4 bis 6 Personen), Kleingruppenkursen (2 bis 3 Personen) und Einzelkursen wählen. In Absprache mit den Teilnehmer:innen und den Kursleiter:innen wurden die Kurse sowohl online als auch in Präsenz abgehalten. Diese Flexibilität hat die Teilnehmeranzahl erhöht.

Die erstklassigen Trainings stehen auch unseren Außendienstmitarbeiter:innen zur Verfügung; 2022 haben wir die Zahl der Lizenzen auf insgesamt 5.000 Stück erhöht. Zusätzlich haben wir 2022 auch wieder Präsenztrainings abgehalten. Unterstützung für externe Aus- und Weiterbildungen, Lehrgänge und Universitätsausbildungen werden in einer neuen Unternehmenspolicy geregelt.

Aus- und Weiterbildungsangebot 2022:



- 360 Webinare
- 1.485 Präsenztrainings
- 5 Online-„Lunch & Learn“-Veranstaltungen
- 291 „Lunch & Learn“-Teilnehmer:innen
- 13 Onboarding-Trainings
- 303 Onboarding-Teilnehmer:innen
- 7 Gruppensprachkurse
- 68 Einzelsprachtrainings

Leadership bei UNIQA

Gemeinschaft stärken mit der Inspiring-Coach-Kultur

Um den Unternehmenserfolg weiterhin zu sichern, haben wir uns mit unserem Zukunftsprogramm UNIQA 3.0 ambitionierte Ziele gesetzt. Wir wollen eine Inspiring-Coach-Kultur schaffen, die die Zusammenarbeit stärkt, Mitarbeitende zu Eigenverantwortung motiviert und unsere Effizienz steigert. Wir möchten UNIQA zu einem Ort der persönlichen Entwicklung, des Wachstums und des sinnstiftenden Engagements machen. Wir sind davon überzeugt, dass wir mit unseren konkreten Initiativen die richtigen Schritte in diese Richtung setzen.

UNIQA Führungsleitbild 3.0 als Zielbild

2021 haben wir begonnen, an einem UNIQA Führungsleitbild zu arbeiten, das allen Führungskräften als Orientierungshilfe, Inspiration und Wegweiser dienen soll. Die Inhalte wurden in einem umfassenden gruppenweiten Prozess erarbeitet und legen unsere Guiding Principles auf die Führungsarbeit um.

Weiterentwicklung von #leader_ship: neue Angebote

Seit Herbst 2022 bieten wir ein neues Programm zur Führungskräfteentwicklung für die gesamte UNIQA Group an. Dabei gehen wir gezielt auf die Anforderungen unseres Zukunftsprogramms UNIQA 3.0 ein und möchten unsere Führungskräfte zu „Inspiring Coach Leaders“ ausbilden.

Im Fokus stehen praxisnahe Kompetenzen und Managementfähigkeiten, wie „New Leadership“, Agilität, Kommunikation und Zusammenarbeit, die in unserer geänderten Arbeitswelt an Bedeutung gewonnen haben und unsere Führungskräfte bei ihrer täglichen Führungsarbeit unterstützen sollen.

Neben Webinaren, Präsenztrainings und individuellem Coaching bereichern neue Formate wie der „E-Companion“, ein Newsletter zum Thema „New Leadership“, „Leadership Exchange“, ein F2F-Format, das die Zusammenarbeit zwischen Bereichen fördert, und die „Experimentation Journeys“, die zum Experimentieren einladen, das Angebot.



„Klimawandel, Digitalisierung, Inflation und neue Arbeitsformen – die Welt um uns herum verändert sich rasant. Wir müssen uns auch als Führungskräfte wieder neu erfinden und mutiger sein als zuvor, um diesen Wandel zu einer wertvollen Chance für uns, unser Unternehmen und unsere Kund:innen zu machen. Die Gestaltung der Zukunft von UNIQA liegt in unseren Händen! Um diesen Wandel aktiv zu gestalten, investieren wir ganz bewusst in die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte.“

René Knapp, Vorstand Human Resources, Marke & Nachhaltigkeit

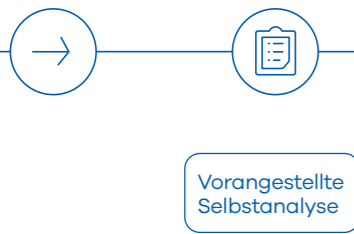
3 x 1:

Jede Führungskraft muss innerhalb von drei Jahren drei verpflichtende Module absolvieren, um die UNIQA Strategie und Zielkultur genau zu kennen und auch vermitteln zu können. Dabei stehen Eigenverantwortung im Team, Zusammengehörigkeit und Motivation trotz der erforderlichen Distanz im Vordergrund, um erfolgreiche Zusammenarbeit in einem hybriden Umfeld bestmöglich zu fördern.

Eine freiwillige vorangestellte Selbstanalyse – der OPTO-Test – lädt ein, die persönlichen Kompetenzen mit dem UNIQA Führungsleitbild abzugleichen und auf dieser Basis die Auswahl des Angebots gezielter zu treffen. Weitere acht Module können optional nach persönlichem Bedarf und individuellen Herausforderungen absolviert werden. Individuelles Coaching für besondere Herausforderungen ist weiterhin fixer Bestandteil auf der Inspiring Coach Leader Journey.

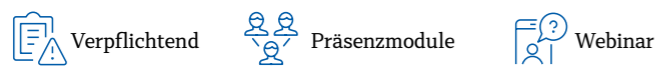
Inspiring Coach #leadership journey – eine Reise zum Inspiring Coach Leader

Holistische Lernreise: Führungskräfte 2022 – 2025



	Kick-off	OPTO-Test	Inspire as a Leader	Hybrid Leadership	Strategie & Kultur-Tour	Emotional Power	Storytelling	Upgrade your Meetings	Improve Teamwork – How to	Experimentation Journey	Leadership Exchange	Management Skills
1	Persönliche Standortbestimmung Inspiring Coach, Leader, Profil, Kursinhalte	Ermittlung des Status-quo-Kompetenzausgleichs Entwicklungsziele mit der Führungskraft definieren	Begeisterung und Sinn vermitteln, Vorbild sein NWOW Mindset in Performance umsetzen	Zusammengehörigkeit und Motivation trotz Distanz Veränderungsbedarf identifizieren, planen und umsetzen	Die Bekanntheit von UNIQA 3.0 bei den Mitarbeitenden in AT steigern und ein einheitliches Verständnis schaffen	Erkennung vorhandener Muster, Emotionen und deren Auswirkungen Anwendung von erlernten Methoden, um den Veränderungsprozess positiv einzuleiten	Mit richtigen Fertigkeiten, die Botschaften nachhaltig positionieren	Meetings effektiver, effizienter und respektvoller gestalten	Mit richtigen Tools Teams unterstützen, um gesunde Hochleistungen zu ermöglichen	Einführung in die Praxis des Experimentierens und Storytellings als Ansatz, um den Kulturwandel bei UNIQA erfolgreich voranzubringen	Förderung der Kollaboration zwischen Bereichen	Arbeitszeitmanagement, Arbeitsrecht, The Perfect Match, Job Grading etc.
2	Inspiring-Coach-Leader-Kompetenzen		Eigenverantwortung fördern		Vision und Ziele vermitteln	Mut	Vision und Ziele vermitteln	Effektive Lösungen finden	Unterschiede wertschätzen	Effektive Lösungen finden	Unterschiede wertschätzen	Mut
3	Guiding Principles		Verantwortung		Customer first	Integrität	Customer first	Einfachheit	Gemeinschaft	Einfachheit	Gemeinschaft	Integrität
4	Formate											

5 Umsetzung Lerntransferkonzept
 Persönlicher Entwicklungsplan – Klarheit des Lernziels – Eigenverantwortung der Teilnehmenden – Praxistransfer – Einbindung und Verantwortung der direkten Führungskraft



4.4 Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen als Fundament für Weiterentwicklung

Es ist unser Anliegen, UNIQA zu einem Ort der Entwicklung, des persönlichen Wachstums und der Zufriedenheit zu machen, um für unsere Mitarbeitenden ein herausragendes Arbeitserlebnis zu schaffen. Das beginnt bei der Stärkung der Eigenverantwortung, geht über mehr Selbstbestimmtheit bei Arbeitszeit und -ort durch unsere flexiblen Arbeitsmodelle und reicht bis hin zur optimierten Bürogestaltung.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Aspekt der Chancengleichheit und der strukturellen Weiterentwicklung unserer Unternehmenskultur. Unsere Partnerschaft mit der Initiative „Unternehmen für Familien“ zeigt, wie wichtig uns eine familienfreundliche Zukunft ist. Durch die vielfältigen Erfahrungen mit der Ausweitung des Homeoffice während der Coronapandemie hat das Thema Beruf und Familie besondere Dynamik gewonnen. Flexible Arbeit gibt es in unterschiedlichen Formen und wir haben gelernt, dass hybride Teams uns dabei helfen, ein widerstandsfähigeres Unternehmen aufzubauen. Wir haben deshalb im Rahmen unserer Projekte des „New Way of Working“ eine Betriebsvereinbarung für den Standort Österreich eingeführt, die den erweiterten Umgang mit Homeoffice einheitlich regelt. Im Rahmen der Betriebsvereinbarung bietet UNIQA deshalb drei Optionen mit unterschiedlichen Ausmaßen an Arbeit im Homeoffice an. Zudem sind Arbeitszeitreduktionen von Voll- auf Teilzeit oder umgekehrt individuell mit der jeweiligen Führungskraft vereinbar, um die verschiedensten Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen abdecken zu können. Alle gewohnten Angebote für Mitarbeitende mit Kindern wie beispielsweise

betreute Kindertage und Sommercamps, Karenztreffen sowie der Töchterttag wurden nach einer zweijährigen Covid-19-Pause wieder aufgenommen.

Neue Arbeitswelt: Umbau des Pilotstockwerks im UNIQA Tower

Spätestens seit dem pandemiebedingten Umstieg auf eine virtuelle Zusammenarbeit spüren wir deutlich: Unsere Arbeitswelt verändert sich. Bleiben wird uns eine teils virtuelle und teils physische Zusammenarbeit. Am Arbeitsplatz selbst rückt der persönliche Austausch in den Mittelpunkt und das Büro wird zur Begegnungszone. Geänderte Rahmenbedingungen und Bedürfnisse sprechen wir mit der Neugestaltung des Pilotstockwerks im UNIQA Tower zielgerichtet an.

Bei der Planung sind sowohl die Ideen des divers aufgestellten Projektteams als auch die Ergebnisse aus einer Befragung zu den Homeoffice-Paketen eingeflossen. Um sämtlichen Arbeitsbedürfnissen gerecht zu werden, baut das Pilotstockwerk auf ein Zonenkonzept, das mehr Flächen für Austausch und Kollaboration

bietet und Standardarbeitsplätze und Fokusarbeitsplätze klar trennt. Nachhaltigkeit stand beim Umbau im Fokus. Bestehendes Equipment wurde umgestaltet und Elemente der bisherigen Büromöbel wurden als optimierte Recyclingprodukte wiederverwendet. Ein neues Abfallkonzept wurde eingeführt, die Technik wurde auf den Letztstand gebracht, und es wurde beispielsweise auf eine warme und stromsparende LED-Beleuchtung gesetzt. Damit reagieren wir auf die Herausforderungen, die vor allem hybride Meetings in unserem Arbeitsalltag mit sich bringen.

Mitarbeiterfeedback gezielt umsetzen

Die letzte UNIQA Mitarbeiterbefragung wurde 2021 durchgeführt und erfasste mit 52 strukturierten Fragen die Einschätzung der Mitarbeiter:innen zu den Themenbereichen Arbeitssituation, Arbeitsabläufe, Führungskultur, Zielorientierung, berufliche Entwicklung, Unternehmensimage und Gesamtzufriedenheit. 2022 wurde mit der Umsetzung der 459 abgeleiteten Maßnahmen begonnen und an der Reduktion der Arbeitsmenge, der Optimierung der Qualität von Besprechungen und der Verbesserung der Zusammenarbeit mit anderen Bereichen gearbeitet. Auch Vorschläge zu Gehaltssystemen und der beruflichen Weiterentwicklung werden umgesetzt. Zusätzlich wurde 2022 die Stimmung der Innen- und Außendienstmitarbeiter:innen in regelmäßigen Pulse-Check-Befragungen erfasst und kontinuierlich in die Verbesserungsmaßnahmen aufgenommen. Die Pulse-Check-Befragungen sollen dauerhaft als standardisierte, gruppenweite Befragungen etabliert werden, und werden auch im Jahr 2023 quartalsweise durchgeführt. Aktuell liegt die Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter:innen in Österreich bei 3,9 von 5 Sternen.

UNIQA Betriebsrat

Eine entscheidende Rolle in puncto Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen spielt unser Betriebsrat. Seine Arbeit erstreckt sich auf die vier Bereiche Soziales, Wirtschaftliches, Gesundheitliches und Kulturelles. Alle Aktivitäten auf diesen Gebieten haben tiefgreifende Auswirkungen auf die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen und damit auf den Erfolg von UNIQA. Neben Vorsorgeuntersuchungen, Impfungen, speziellen Vitalveranstaltungen in Bezug auf Fitness und Work-Life-Balance umfasst das gemeinsame Serviceangebot auch Unterstützung für mehr mentale Gesundheit. Da soziale Kontakte gerade in Zeiten von Einschränkungen sehr wichtig sind, leisten Betriebsausflüge und andere organisierte Treffen wertvolle Beiträge zur Festigung unserer UNIQA Gemeinschaft und zur Förderung der Verbundenheit unter den Kolleg:innen. Darüber hinaus spielt der UNIQA Betriebsrat bei der Erarbeitung neuer oder der Verbesserung bestehender Benefits, wie zum Beispiel der Beteiligung am Unternehmenserfolg, dem Pensionskassensystem, der Gruppenkrankenversicherung und dem Programm „Gemeinsam besser leben“, eine zentrale Rolle.

„Gemeinsam besser leben“ – die Plattform

Die Plattform „Gemeinsam besser leben“ wurde bereits 2020 gegründet. Sie bietet unseren Mitarbeiter:innen in Österreich einen Raum, in dem sie sich mit Kolleg:innen austauschen und auf wertvolle Tipps sowie hilfreiche Informationen zu einer Vielzahl an Themen zugreifen können. Ziel ist es, Mitarbeiter:innen zu vernetzen, ihnen dabei zu helfen, Problemstellungen zu benennen und zu lösen, und ihnen mehr Leichtigkeit im stressbetonten Alltag zu ermöglichen – insbesondere in Zeiten des hybriden Arbeitens mit reduzierter Büropräsenz.

Aus folgenden drei Themenwelten können Inhalte gewählt werden:

- 1. Austausch und Gemeinschaft:** Angebote, die unser Herz berühren; Austausch und Gemeinschaft durch virtuelle oder Live-Kaffeepausen, Themen-Chats, (vor)weihnachtliche Initiativen
- 2. Wissenswertes:** Vielseitige Informationen aus den Bereichen Gesundheit, Medizin und Vorsorge; Anregungen für den Alltag mit Kids
- 3. Praktische Angebote:** Tipps und Ideen, die den Offline-Alltag beleben – von der Apothekenzustellung bis hin zu vielseitigen Workouts

Mavie – lösungsorientierte Beratung und Coaching

Mavie bietet für alle UNIQA Mitarbeiter:innen und deren Angehörige in ganz Österreich ein kostenloses und anonymes Beratungsangebot:

- Orientierung und Klarheit
- Unterstützung in der Erarbeitung von konkreten Lösungen zur Prävention, persönlichen Weiterentwicklung und im Akutfall
- Die Außensicht einer Beraterin bzw. eines Beraters

Sowohl private Themenstellungen (Herausforderung in der Partnerschaft oder in der Erziehung, diverse Entscheidungs-

fragen, Krankheit- oder Trauerfall) als auch berufliche Themenstellungen (Stressbewältigung, Herausforderungen im Team, Veränderungen im Arbeitsumfeld) können gemeinsam mit den Coaches (Psycholog:innen, Sozialberater:innen) besprochen werden.

Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitenden eine Vielzahl an Vernetzungs-, Vortrags- und Gesundheitsformaten an, die sich positiv auf den internen Austausch und vorbeugend auf die Gesundheit auswirken. Dazu zählen Formate wie die Mystery Break, die gesunde Viertelstunde, Arbeitsplatzbegehungen, UNIQA Spotlight und der UNIQA Chor.

4.5 Arbeitssicherheit und Gesundheit

Die Gewährleistung der Sicherheit und der Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen ist in allen unseren Aktivitäten unabdingbar, da ein gesundes Personal mehr Motivation und Produktivität sowie Kontinuität und Verlässlichkeit im Kundenkontakt mit sich bringt. Gleichzeitig würde eine Vernachlässigung dieses Themas negative Konsequenzen für die Qualität unserer Dienstleistungen, das individuelle Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen und den Ruf des Unternehmens als Arbeitgeber nach sich ziehen. Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen flächendeckend sicherzustellen, orientieren wir uns in erster Linie am ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG), der Arbeitsstättenverordnung (ASTv) und der Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V), für deren Umsetzung und Einhaltung die Sicherheitsfachkräfte (SFKs) sorgen. Diese sind direkt der Geschäftsleitung unterstellt. Zusätzlich sorgen Sicherheitsvertrauenspersonen (SVPs) für die Sicherheit der Mitarbeiter:innen. Die Sicherheitsfachkräfte und Sicherheitsvertrauenspersonen sind für alle Mitarbeiter:innen sowie für Leiharbeitskräfte von UNIQA in Österreich zuständig.

Um für Notfälle optimal vorbereitet zu sein und ausreichend Ersthelfer:innen zur Verfügung zu haben, fanden heuer Ersthelferausbildungen statt. Im Jahr 2022 fand auch die Reevaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz österreichweit statt – eine Kooperation aus Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin, Sicherheitsfachkräften und Betriebsrat. Methodisch wurde dazu eine Kombination aus einer Online-Umfrage und qualitativen Interviews durch Arbeitsmediziner:innen gewählt. In den Kliniken von PremiQaMed sind zudem sämtliche Mitarbeiter:innen vom Gesundheitsschutz umfasst. Auch externe Dienstleister:innen, die an den Standorten von PremiQaMed Arbeiten ausführen, erhalten Sicherheitsunterweisungen und sind vertraglich zu deren Einhaltung verpflichtet. Zudem erfolgen durch Mitarbeiter:innen von PremiQaMed laufend Überprüfungen der externen Arbeitskräfte auf Einhaltung der Arbeitssicherheitsrichtlinien. Weiters werden die Krankenstandstage unserer Mitarbeiter:innen erfasst und berichtet (siehe Anhang).

Bei der Identifikation von arbeitsbedingten Gefahren und Risiken halten wir uns strikt an die gesetzlichen Vorgaben. Zumindest einmal im Jahr werden Standorte mit über zehn Mitarbeiter:innen und alle zwei Jahre Standorte mit weniger als zehn Mitarbeiter:innen überprüft. In den PremiQaMed Kliniken erfolgen jährliche bereichsbezogene sicherheitstechnische Begehungen, an der die SFK (Sicherheitsfachkraft), die jeweils zuständigen

Arbeitsmediziner:innen sowie die SVPs (Sicherheitsvertrauenspersonen) und weitere Verantwortliche des jeweiligen Standorts teilnehmen.

Zudem finden bei jedem Arbeitsunfall, über den die SFK oder der arbeitsmedizinische Dienst informiert werden müssen, Nachevaluierungen statt. Diese werden in einem Unfallursachenbericht protokolliert. Sollten Gefahren identifiziert werden, erarbeiten die SFKs Maßnahmen und unterstützen die kollegialen Führungen der PremiQaMed Kliniken bei der Umsetzung. Ergänzend zu den gesetzlichen Vorgaben bestehen bei PremiQaMed vom Qualitätsmanagement definierte Vorgabedokumente, die Identifikation und Beseitigung von Gefahren beinhalten.

Die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen wird anschließend von der SFK laufend evaluiert und im Bedarfsfall nachjustiert. Zusätzlich zu den regelmäßigen Begehungen durch die SFK bzw. Arbeitsmediziner:innen finden jährlich Sitzungen der Arbeitssicherheitsausschüsse statt, an denen die SFK, die SVPs, Ersthelfer:innen, der Betriebsrat und die Arbeitsmedizin sowie bei PremiQaMed die kollegiale Führung teilnehmen, um sich untereinander auszutauschen. Zudem haben sämtliche Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, arbeitsbedingte Gefahren den SVPs bzw. der SFK zu melden oder sich an den Betriebsrat zu wenden, der sich in weiterer Folge bei Bedarf mit der SFK in Verbindung setzt. Vielmehr vertrauen UNIQA und PremiQaMed ihren Mitarbeiter:innen



und setzen auf deren aktive Mitarbeit bei der Meldung sämtlicher Gefährdungen und möglicher Risiken an die SVPs oder die SFK, um potenzielle Gefahren für Mitarbeiter:innen bzw. Patient:innen möglichst gering zu halten.

Unsere Mission ist es, Gesundheit gemeinsam zu gestalten. Deshalb bieten wir – teils in Kooperation mit dem Betriebsrat – diverse Programme und Aktionen an, um die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen zu stärken. Dazu zählen die Beratung und Betreuung durch Arbeitsmediziner:innen sowie durch SFKs.

Zusätzlich zu regelmäßigen Begehungen werden auch Schulungen zu Ergonomie am Arbeitsplatz, zu vorbeugendem Brandschutz, zur Evakuierung von Gebäuden sowie zum richtigen Verhalten im Brandfall angeboten und durchgeführt. Interessierte Mitarbeiter:innen haben sogar die Möglichkeit, sich zu

Brandschutzwart:innen, Ersthelfer:innen oder SVPs ausbilden zu lassen.

Fixe Bestandteile der Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind auch die laufende Überarbeitung und Erweiterung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, die regelmäßige Schulung der SVPs, die Sicherstellung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze für alle Mitarbeiter:innen genauso wie die Bereitstellung zusätzlicher Hilfsmittel (Telefon-Headsets, Beleghalter, Fußstützen etc.). Ebenfalls finden jährliche Impfkationen durch die Arbeitsmediziner:innen statt. Alle Mitarbeiter:innen müssen regelmäßig Schulungen zu den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Datenschutz absolvieren. Weiterführende Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz stehen sämtlichen Mitarbeiter:innen in der elektronischen Dokumentenlenkung Consense zur Verfügung.

4.6 Gesellschaftliche Aktivitäten und Sponsoring

Wir sind davon überzeugt, dass jedes erfolgreiche Unternehmen dazu verpflichtet ist, der Gesellschaft einen Teil seines Erfolgs zurückzugeben. Als größte Gesundheitsversicherer Österreichs setzen wir den Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements auf Gesundheit und Bildung sowie auf die Förderung junger und benachteiligter Menschen.

Aus unserem Weltbild haben wir die wichtigsten gesellschaftlichen Risiken und Bedürfnisse für unser Handeln abgeleitet. In unseren Initiativen fokussieren wir uns auf das übergeordnete Thema Gesundheit, zu dem für uns die Förderung von Bewegung, gesunder Ernährung und mentaler Stärke sowie die Themen Medienkompetenz und Integration zählen. Doch auch abseits der Förderung von Kindern und Jugendlichen setzt UNIQA vielfältige Akzente durch die Unterstützung von Initiativen im allgemeinen Interesse. Kunst und Sportförderung bilden hier in allen unseren Märkten wichtige Schwerpunkte unseres Engagements, das von langfristigen Sponsoringmaßnahmen bis hin zur Unterstützung von Einzelprojekten reicht, mit denen wir uns aufgrund unserer Unternehmenswerte identifizieren können.

Damit tragen wir gleichzeitig zur Umsetzung von zwei der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen bei, zu denen wir uns bekennen (SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4: Hochwertige Bildung).

2022 wurden unternehmensweit die neuen Umsetzungsrichtlinien ausgerollt, die sicherstellen sollen, dass unsere Sponsorships ESG-gerecht sind und dem Do-no-significant-harm-Prinzip (DNSH-Prinzip) folgen. Demnach muss jede Sponsorship zumindest eines der ESG-Kriterien erfüllen und darf dem oder den anderen Kriterien nicht widersprechen. Entsprechende Passagen in den Verträgen gewährleisten, dass wir nur mit Partnern zusammenarbeiten, die sich ebenfalls zur Nachhaltigkeit

bekennen. Als Signee des Kodex für transparente Zusammenarbeit zwischen NGOs und Unternehmen legen wir seit 2020 auch unsere Kooperationen mit NGOs und damit in Zusammenhang stehende Sponsorings und Spenden auf unserer Website offen.

Engagement für Gesundheit und Bildung

Sponsoringprojekte 2022 der UNIQA Insurance Group

UNIQA/SPORTUNION Trendsportfestival:

Die jahrelange Kooperation mit der SPORTUNION Österreich wurde auch 2022 fortgesetzt. Österreichweit konnten rund 5.000 Schüler:innen aus mehr als 50 Schulen einen Tag lang neue und unterhaltsame Trendsportarten ausprobieren und kennenlernen und für Sport und Bewegung begeistert werden.

Lernhäuser KURIER Aid Austria:

UNIQA beteiligt sich bereits seit mehreren Jahren an der Initiative KURIER Aid Austria (KAA), deren Lernhäuser sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche aus bildungsfernem Umfeld selbstständiges und eigeninitiatives Lernen näherbringen.



Mobiles Caritas Hospiz:

Aufgrund fehlender Hospiz-Infrastruktur sind unheilbar kranke Menschen in ihren letzten Lebenstagen oft allein im Krankenhaus. Gegen dieses „entmenschlichte Sterben“ leisten das Tageshospiz und das Mobile Caritas Hospiz einen unersetzlichen Beitrag und helfen, wo immer sich die Patient:innen befinden – zu Hause, im Krankenhaus oder im Pflegeheim. UNIQA unterstützt seit 2004 das Mobile Caritas Hospiz.

Österreichischer Bergrettungsdienst:

Die Pandemie hat den Trend zu Wanderungen, Ausflügen und Bewegung in den Bergen noch verstärkt. Ein Trend ganz im Sinn des Engagements von UNIQA für die Gesundheit. Deshalb unterstützt UNIQA als einer der Hauptsponsoren seit 2020 den Österreichischen Bergrettungsdienst und dessen 13.000 freiwillige Helfer:innen, die für Sicherheit und Hilfe bei Problemen im Gebirge sorgen.

Kooperationsprojekte 2022 mit der UNIQA Stiftung

2022 wurden seitens der UNIQA Stiftung zahlreiche Projekte im Karitativ- und Gesundheitsbereich finanziert und seitens UNIQA die Durchführung und Organisation mit mehr als 200 Volunteers unterstützt. Die zur Verfügung gestellten Mittel wurden in die Vorjahresprojekte investiert, die einerseits eng mit dem für uns wichtigen Thema Gesundheit in Zusammenhang stehen, andererseits durch die Kontinuität den bereits vorhandenen Konnex zu UNIQA stärken:

1. Initiativen für die Jugend:

Die Programme der Bewegungsinitiative SIMPLY STRONG steigern durch gezielte Bewegungsinterventionen die Konzentrations- und Entspannungsfähigkeit von Kindern und Jugendlichen. 2022 konnte der Verein über verschiedene Initiativen (Ausbildungs- und Informationsveranstaltungen, UGOTCHI – Punkten mit Klasse – in Kooperation mit der SPORTUNION, Schulschlusskonzert) das Angebot an Bewegungsprogrammen für Schulen erhöhen.

2. Initiativen für Menschen mit Behinderung:

Wir leben Diversität nicht nur in unserem Unternehmen, sondern fördern auch speziell Projekte für Menschen mit Behinderung. Seit zehn Jahren unterstützt die UNIQA Privatstiftung den Österreichischen Behindertenrat und die TU Wien bei der Initiative UNIKATE, in deren Rahmen Studierende in inklusiven Projektteams innovative Lösungen für Behinderte entwickeln. Im September 2022 wurden sechs Projekte ausgezeichnet, unter anderem ein treppensteigender Rollstuhl sowie ein kamera- und audiobasiertes Tischtennispiel für sehbeeinträchtigte Menschen. Im von der INITS Universitäres Gründerservice Wien GmbH organisierten Health Hub Vienna

“ *Das Mobile Caritas Hospiz leistet in einer sehr schwierigen Lebensphase einen unermesslichen Beitrag zur Erhaltung der*

Selbstbestimmung unheilbar kranker Menschen sowie deren Angehöriger. Es ermöglicht ihnen in vertrauter Umgebung die Begleitung, Pflege und Fürsorge, die sie brauchen. Wir freuen uns, dass wir seit fast zwei Jahrzehnten einen Beitrag für diese wichtige Einrichtung leisten können. ”

René Knapp, Vorstand Human Resources, Marke & Nachhaltigkeit

wurden 2022 unternehmensübergreifende Use Cases diskutiert, um in Zukunft Herausforderungen wie beispielsweise die nachhaltige Verbesserung der Lebensqualität von Patient:innen mithilfe datengetriebener Lösungen zu evaluieren.

Ein besonderes Highlight war dieses Jahr aber die seit 2021 bestehende Kooperation mit den Special Olympics Österreich (SOÖ), einem Verein, der Trainings- und Sportangebote, Veranstaltungen, Wettbewerbe und sportliche Betreuung für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung organisiert. Im Juni 2022 nahmen rund 1.800 Sportler:innen an den SOÖ-Sommerspielen im Raum Oberwart teil, unterstützt durch 600 Betreuer:innen. 213 UNIQA Volunteers haben bei der Veranstaltung mitgeholfen und dadurch aktiv Inklusion gelebt. Weiters engagierte sich UNIQA beim österreichweiten Fußball-Panther-Cup und den Inclusion Days und vertiefte die Zusammenarbeit durch zahlreiche Kooperationen der Landesdirektionen in den Regionen.

3. Weitere Initiativen im Bereich Gesundheit und Soziales:

Als Gesundheitsversicherer setzen wir uns stets für die Vorbeugung von Krankheiten und Unfällen ein. Die erfolgreiche Stammzellenspendeaktion für Leukämie-Erkrankte wurde auch 2022 fortgesetzt. Die UNIQA Privatstiftung sorgte für die Finanzierung weiterer 5.000 Stammzellentypisierungen. Seit Beginn der Stammzellenspendeaktion konnten aus den gesammelten Anstrengungen 73 Spenden realisiert werden. Außerdem unterstützt die UNIQA Privatstiftung mit dem Projekt „Soziale Geburt“ das St. Josef Krankenhaus in Wien, das sozial bedürftige Frauen in der Schwangerschaft und bei der Geburt begleitet.



“ *Als größte Gesundheitsversicherung des Landes stehen wir den Menschen nicht nur im Krankheitsfall zur Seite, sondern engagieren uns auch stark in der Gesundheitsprävention. Wir unterstützen seit vielen Jahren Initiativen, Vereine und Events, die die Bevölkerung für Sport und Bewegung begeistern.*

Die Partnerschaft mit den Special Olympics Österreich ist eine besonders wichtige und zugleich schöne Initiative im Bereich Inklusion. ”

René Knapp, Vorstand Human Resources, Marke & Nachhaltigkeit

4.7 Ukraine-Krisenmanagement

Frieden ist eines der höchsten Güter unserer Gesellschaft. Als eine Gemeinschaft für gegenseitige Wertschätzung, Fürsorge und Gesundheit setzt UNIQA sich seit Beginn des Krieges zwischen Russland und der Ukraine für die leidtragenden Menschen ein. Sowohl für die Betroffenen vor Ort als auch für die geflüchteten Menschen aus der Ukraine wurden zahlreiche Hilfsaktionen in die Wege geleitet.

Im Frühjahr 2022 hat die Nachricht über die kriegerische Auseinandersetzung in der Ukraine die UNIQA Gemeinschaft schwer erschüttert. Seitdem erreichen uns unzählige Bilder des Leids und der Zerstörung, die ebenso dramatisch wie unbegreiflich sind. Als europäische Versicherung sind wir in der Ukraine seit Jahren tief verwurzelt. Unsere rund 850 ukrainischen Kolleg:innen, deren Familien und über 1,3 Millionen Kund:innen sind somit direkt vom Krieg betroffen.

UNIQA unterstützt mit zahlreichen Hilfsmaßnahmen im Krisengebiet, an den Grenzen sowie in den Nachbarländern die

Menschen aus der Ukraine. Das betrifft etwa die Lieferung mehrerer Tonnen an medizinischen Hilfsgütern sowie die finanzielle Unterstützung über Spendenaktionen gemeinsam mit den Caritas Österreich und dem Österreichischen Roten Kreuz. Speziell für geflüchtete Kolleg:innen von UNIQA UA und deren Familien wurde für die Anmietung und Vermittlung von Unterkünften, Bereitstellung von Arbeits- und Kinderbetreuungsplätzen, psychologische Betreuung und vieles mehr gesorgt. Mithilfe eines zentral organisierten Krisenteams wurden alle Maßnahmen schnell und unbürokratisch eingeführt, um den Betroffenen die notwendige Hilfe sofort zukommen lassen zu können.

Einführung eines gruppenweiten Krisenteams

Um unsere Aktivitäten effizient zu koordinieren und uns auf alle möglichen Szenarien vorzubereiten, hat UNIQA ein gruppenweites Krisenteam geschaffen. Bestehend aus Mitgliedern des Vorstands, Mitarbeitenden der Zentrale und Kolleg:innen aus den UNIQA Ländern steuerte das Krisenteam die Hilfsmaßnahmen. Besonders wichtig ist der kontinuierliche Austausch mit den Kolleg:innen vor Ort. Dank ihres unermüdlichen Einsatzes können wir direkt dort Hilfe leisten, wo sie am meisten benötigt wird.

Das Krisenteam erfüllte auch die wichtige Rolle der Nachrichtenzentrale für UNIQA intern. Die Lageentwicklung vor Ort, die Situation der ukrainischen Kolleg:innen sowie die Leistungen der Helfer:innen vor Ort und in den Ländern wurden über wöchentliche Updates transparent an die gesamte Gruppe kommuniziert. Zudem konnten mit dem Aufruf zur Sammlung von Spenden und der Teilnahme an diversen Hilfsaktivitäten ein großer finanzieller Beitrag geleistet und viele freiwillige Helfer:innen gefunden werden.

Das Buddy-Programm von und für UNIQA Mitarbeiter:innen

In vielen UNIQA Ländern, vor allem in den Nachbarländern der Ukraine, wurden Buddy-Programme ins Leben gerufen. Dabei werden geflüchteten ukrainischen Mitarbeitenden im jeweiligen Gastland ein:e UNIQA Kolleg:in zur Seite gestellt. Diese freiwilligen Buddys unterstützten 124 Kolleg:innen und deren Familien bei ihrer Unterbringung, der Versorgung mit den wichtigsten Hilfsgütern und bei allen administrativen Angelegenheiten im Gastland. Das Buddy-Programm hat insgesamt 400 Ukrainer:innen mit UNIQA Volunteers in Polen, der Slowakei, der Tschechischen Republik, Ungarn, Rumänien und Österreich zusammengebracht. 122 Buddies haben Familien bei der Registrierung, der Jobsuche und bei Schuleinschreibungen unterstützt. Das Angebot für die ukrainischen Kolleg:innen wurde zudem laufend erweitert: Es fanden zahlreiche Sprachkurse und Beratungen durch Rechtsexpert:innen in ukrainischer Sprache statt, und es wurden Beratungsstellen für physische und psychische Gesundheit eingerichtet. Eine wichtige Stütze stellte die persönliche Beziehung zu den Buddies dar. Viele von ihnen organisierten Ausflüge und kleine Veranstaltungen, um für Abwechslung zu sorgen und ein wenig Freude in das Leben der ukrainischen Kolleg:innen und ihrer Familien zurückzubringen.

UNIQA Helping Hands

Gemeinsam mit der Caritas und dem Roten Kreuz haben wir die Spendenaktion „UNIQA Helping Hands“ ins Leben gerufen. Die gesammelten Spendengelder wurden von UNIQA um eine weitere Million Euro aufgestockt. Die Gesamtsumme konnte über unsere Kooperationspartner zielgerichtet und effizient für die hilfsbedürftigen Menschen in der Ukraine eingesetzt werden. Gleichzeitig wurden auch in anderen UNIQA Ländern „Helping Hands“-Aktionen implementiert. Insgesamt wurden bereits 5 Millionen Euro an finanzieller, medizinischer und materieller Unterstützung zur Verfügung gestellt.

Für Menschen, die das traumatisierende Kriegsgeschehen nicht unmittelbar miterleben, ist es oft kaum vorstellbar, in welcher Situation sich die Geflüchteten befinden und wie sie diese verarbeiten. Deshalb launchte UNIQA die „Helping Hands“-Social-Media-Kampagne und gab damit den Geflüchteten, aber auch deren Helfer:innen die Möglichkeit, ihre berührenden Geschichten zu erzählen. Die Geschichten sind auf den Social-Media-Kanälen der jeweiligen Länder zu finden.

Der laufende Betrieb von UNIQA Ukraine

Nach Beginn des Krieges wurden umgehend Vorkehrungen getroffen, um die Daten von UNIQA UA zu schützen und den operativen Betrieb für die 1,5 Millionen Kund:innen mit einem umfassenden Angebot an Kundendiensten, Hilfe bei Kundenanrufen und der Bearbeitung von Schadenfällen aufrechtzuerhalten. Zusätzlich wurde den Kund:innen, unabhängig von ihren Verträgen, medizinische Hilfe und psychologische Unterstützung angeboten. Geschäfts- und Kundendaten wurden durch die Zentrale gesichert und das gesamte ukrainische Rechenzentrum nach Wien transferiert, womit der fortlaufende IT-Betrieb sichergestellt werden konnte.



Bernd Hähnle, Procurement Manager der UNIQA Insurance Group, und Elena Uljee, CEO von UNIQA Ukraine



**Nachhaltigkeit
in der UNIQA
Governance**

5.1 Compliance und Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Als verantwortungsvolles Unternehmen erachten wir die Einhaltung aller für UNIQA relevanten gesetzlichen Regelungen, unternehmensinternen Richtlinien und ethischen Grundsätze als unverzichtbar. Diese Überzeugung beruht nicht zuletzt auf dem Bewusstsein, dass das Versicherungsgeschäft ganz grundlegend auf Vertrauen basiert. Compliance-Risiken wie Korruption und Bestechung bringen potenziell wirtschaftliche und rechtliche Auswirkungen mit sich. Allein der Verdacht von Korruption und Bestechung kann zu Reputationsschäden und zum Vertrauensverlust von Geschäftspartnern und Kund:innen führen. Daher ist verantwortungsvolles Verhalten die Grundlage unseres Handelns.

Neben der erstklassigen Qualität von Produkten und Services strebt UNIQA daher nach höchsten Standards im Verhalten ihrer Mitarbeiter:innen. Darum haben wir in unserem Code of Conduct interne Standards für ethisches Verhalten festgelegt, die über die geltenden Gesetze hinausgehen und für sämtliche Bereiche unseres Unternehmens gleichermaßen bindend sind. Für die Erstellung sämtlicher Vorschriften sowie die Umsetzung des Compliance-Programms in der gesamten Gruppe ist die Abteilung Group Legal & Compliance verantwortlich. Diese zentrale Einheit wird in jeder Versicherungsgesellschaft der UNIQA Group durch eine eigene lokale Compliance-Funktion unterstützt.

Steuerung der Compliance-Funktion bei UNIQA

Eine wichtige Voraussetzung für die Umsetzung der Anforderungen an ein wirksames Compliance-Management-System ist eine gute Ausbildung der lokalen Compliance-Funktionen. Die jährliche Compliance-Konferenz unterstützt diesen

Zweck und bietet auch die Möglichkeit der Vernetzung und des Erfahrungsaustausches. Im Fokus standen Themen wie das regulatorische Update zur Geldwäscheprävention, die Vorstellung der neuen Group FATCA Policy, die Anforderungen und Themen der Compliance-Schulungen des Aufsichtsrats, der Umgang mit Interessenkonflikten sowie die Best Practices für das Compliance-Assessment der Geschäftspartner und zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsthemen bei UNIQA. Zu weiteren Steuerungsaufgaben der Group-Compliance-Funktion gehört die Überprüfung der Einhaltung der internen und externen Vorgaben in jedem Versicherungsunternehmen der UNIQA Group. Darüber hinaus wurden sechs Remote Company Visits durchgeführt, bei denen eine umfassende Überprüfung der Umsetzung der Vorgaben in Bezug auf die Compliance, die Geldwäscheprävention oder das FATCA stattgefunden hat. 2022 erfolgte zudem der Roll-out der aktualisierten Compliance-Policy und des Compliance-Standards. Die vom UNIQA Gesamtvorstand beschlossenen Änderungen wurden an alle Unternehmen der UNIQA Group kommuniziert und deren Einhaltung für verpflichtend erklärt.

UNIQA setzt im Bereich Compliance auf Awareness

Im Jahr 2022 wurde die Initiative „Compliance in den Regionen“ fortgesetzt. Das Compliance Forum sorgt dafür, dass sich Compliance-Beauftragte aus den österreichischen Bundesländern untereinander und mit der Compliance-Funktion austauschen. Zudem wurde ein verpflichtender Compliance- und Geldwäschepräventions-Baustein in die Grundausbildung der Außendienstmitarbeiter:innen eingebunden, und die Führungskräfte im Vertrieb können auf drei selbsterstellte Videos mit FAQ-Sessions zu den Themen Compliance, Geldwäscheprävention sowie wirtschaftliche Sanktionen zurückgreifen. Führungskräfte auf der Ebene B-1 erhielten im Rahmen der Serie „Lunch & Learn spezial“ Informationen zum Thema Interessenkonflikte sowie einen Ausblick auf die regulatorischen Änderungen in der Geldwäscheprävention. Zusätzlich sind alle Innen- und Außendienstmitarbeiter:innen in Österreich seit Ende 2022 verpflichtet, das Compliance-E-Learning-Modul zu absolvieren. Die inhaltlichen Schwerpunkte liegen auf den Themen Zuwendungen, Whistleblowing, Interessenkonflikte und Geldwäscheprävention.

Zudem haben wir 2022 regelmäßige virtuelle Schulungen zum Thema Emittenten-Compliance für neue Mitarbeiter:innen eingeführt. Im Jahr 2022 hat das Thema „wirtschaftliche Sanktionen“ durch den Ukraine-Krieg an Bedeutung gewonnen. UNIQA verfügt über ein System (Group Screening Solution), mit dem sichergestellt wird, dass der gesamte gruppenweite Kundenbestand anhand der Listen sanktionierter Personen regelmäßig sowie anlassbezogen geprüft wird. Da Verstöße gegen verschiedene Sanktionsregimes mit sehr hohen Strafen verbunden sind, stellen das „Group Screening Solution“-System sowie die erworbene Expertise eine wichtige Maßnahme zur Eingrenzung des finanziellen Risikos in diesem Bereich dar.

Trotz der gesetzten Initiativen und Maßnahmen im Compliancebereich wurden im Berichtsjahr 2022 von UNIQA 101 Fälle von Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften verzeichnet, von denen 91 Fälle in Polen zu monetären Strafen in Höhe von 19.572 Euro (2021: 58.113 Euro) geführt haben. Sämtliche einzelne Strafen waren aufgrund ihrer Höhe jedoch von untergeordneter Bedeutung. Es wurden keine nicht monetären Sanktionen verhängt.

UNIQA setzt internationale Abkommen und Standards um

Das internationale Abkommen zur Bekämpfung von grenzüberschreitender Steuerhinterziehung und Steuerflucht (Common Reporting Standard) wurde in Österreich mit dem Gemeinsamer Meldestandard-Gesetz (GMSG) in nationales Recht umgesetzt. Aufgrund der darin normierten Verpflichtungen hat UNIQA Österreich im Jahr 2022 17.717 Konten von Kund:innen mit nicht österreichischer Steueransässigkeit an die österreichischen Finanzbehörden gemeldet. Auch den Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA) setzen wir vollumfänglich um. Das FATCA ist ein Abkommen zwischen der Republik Österreich und den USA, das die Einhaltung steuerlicher Verpflichtungen von US-Personen mit Konten außerhalb der USA gewährleisten soll. Im Jahr 2022 hat UNIQA 517 Konten von Kund:innen mit US-Steuerpflicht an die Bundessteuerbehörde der USA gemeldet.

Den eingeschlagenen Weg weitergehen

UNIQA Österreich wird 2023 die Initiative zur Stärkung des Bewusstseins für Compliance und Antikorruptionsmaßnahmen bei den Vertriebsmitarbeiter:innen fortsetzen. Es werden regelmäßige Meetings der Angehörigen des Compliance-Teams mit den Compliance-Beauftragten in den Landesdirektionen sowie die erste österreichische UNIQA Compliance-Konferenz stattfinden. Da das Thema Nachhaltigkeit an Bedeutung gewinnt, werden wir dieses Thema verstärkt in unserem Code of Conduct einbinden. UNIQA verfügt bereits seit vielen Jahren über ein gruppenweites System zur Meldung von Hinweisen auf Non-Compliance. Nach der Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie in die österreichische Gesetzgebung werden wir die bestehenden Prozesse zur Bearbeitung der Hinweise sowie zum Schutz der Hinweisgeber:innen überprüfen, gegebenenfalls anpassen und in weiterer Folge einheitlich gruppenweit ausrollen.

5.2 Unser Ansatz zur Wahrung von Menschenrechten

Der korrekte und wertschätzende Umgang mit Menschen ist Teil unseres Selbstverständnisses und Kern unserer Unternehmenskultur. Unsere Menschenrechtspolitik verankert unser festes Engagement in wichtigen Fragen der Menschenrechte und stellt sicher, dass Menschenrechte geschützt und gewahrt werden können. Eine Verletzung der Menschenrechte durch unsere Geschäftstätigkeit oder durch von uns versicherte Projekte und Kund:innen hätte gravierende Auswirkungen auf die betroffenen Individuen und würde Reputationsschäden und rechtliche Folgen für UNIQA nach sich ziehen.

Unser Beitritt zum UN Global Compact 2020 verpflichtet uns, die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen in der gesamten UNIQA Group einzuhalten. Die darin enthaltenen zehn Prinzipien wurden in unseren gruppenweit gültigen UNIQA Code of Conduct aufgenommen und wir berichten jährlich über unsere Fortschritte.

In unserer Rolle als Versicherin kümmern wir uns um den Schutz und die Förderung der Menschenrechte in der gesamten Unternehmensgruppe, in unseren Veranlagungen, im Umgang mit Kund:innen und in der gesamten Lieferkette. Bereits im Geschäftsjahr 2021 haben wir gemeinsam mit Mitgliedern der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI) mit der Erstellung einer Mustervorlage für eine Menschenrechts-Policy begonnen. Dies wurde im Jahr 2022 fortgesetzt, und wir haben in jedem der oben genannten Bereiche unterschiedliche Richtlinien und Standards implementiert, um Risiken in Bezug auf Menschenrechte zu minimieren und aufkommende Chancen zu nutzen.

Wie die einzelnen Richtlinien und Standards ausgestaltet wurden, werden in Kapitel 4, Nachhaltigkeit in unserer UNIQA Gemeinschaft, und in Kapitel 3, Nachhaltigkeit im UNIQA Kerngeschäft, separat abgehandelt.



5.3 Höhere Standards und verbesserte Prozesse im Datenschutz

Als Versicherung verarbeitet UNIQA große Mengen an Daten. Unsere Kund:innen und Mitarbeiter:innen vertrauen darauf, dass ihre Daten bestmöglich geschützt werden. Daher hat für UNIQA Datenschutz in allen Prozessen oberste Priorität. Mit der Festlegung strukturierter Prozesse und klarer Prioritäten steuern wir möglichen Datenschutzrisiken entgegen und entwickeln uns in diesem Bereich laufend gezielt weiter. Außerdem schafft ein sicheres Datenschutzkonzept Vertrauen in uns als Geschäftspartnerin und kann ein positives Verkaufsargument darstellen.

Seit der Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung im Jahr 2018 muss UNIQA bei der Datenerhebung umfangreiche Informationspflichten einhalten. Dabei müssen wir nicht nur eine Reihe datenschutzrechtlicher Auflagen erfüllen, sondern auch unseren Kund:innen jederzeit Auskunft darüber geben können, in welchen Systemen ihre Daten gespeichert und wie diese verwendet werden.

Mit dem Branchenstandard auf dem Weg zum Goldstandard

Um die neuen Datenschutzvorgaben bestmöglich in den betrieblichen Alltag integrieren zu können, beteiligen wir uns aktiv an der Fertigstellung und Abstimmung eines Entwurfs des Österreichischen Branchenstandards (ÖBS) für den Verband der Versicherungsunternehmen Österreichs (VVO). Der Österreichische Branchenstandard enthält sektorspezifische Verhaltensregeln, die als Leitlinien für gute Datenschutzpraxis in der Versicherungswirtschaft fungieren sollen. Der Entwurf wird aktuell von der Datenschutzbehörde begutachtet und soll nach der behördlichen Freigabe schnellstmöglich bei UNIQA implementiert werden.

Fortschritte bei Datenschutzmanagement und Governance

Aus Risikomanagementperspektive fallen Datenschutzrisiken in die Risikokategorien Compliance, Reputation und Operation. Durch die Implementierung eines neuen Datenschutzmanagementsystems (DSMS) können wir bei der Auseinandersetzung mit diesen Risiken strukturiert vorgehen und gezielt

Prioritäten setzen. Im Interesse eines datenschutzgerechten und nachhaltigen Einsatzes neuer Technologien finden bei der Einführung neuer Datenverarbeitungsprozesse Beratungen und bei Bedarf eine Datenschutz-Folgenabschätzung nach Risikomanagementkriterien statt. Dabei berücksichtigen wir sowohl technische als auch rechtliche und prozessbezogene Faktoren. Anhand dieser Analyse entscheiden wir, ob und wie wir eine neue Verarbeitungstätigkeit aufnehmen. Unser Fokus liegt dabei auf operativen Aspekten des Datenschutzes und auf Prozessverbesserungen sowie auf fachbereichsübergreifender Unterstützung durch die Implementierung einer neuen Datenschutz-Governance mit cross-funktionalen Teams. Die crossfunktionale Zusammenarbeit der Teams ermöglicht es, die im Datenschutz wesentlichen Aspekte des Risikomanagements und der Informationssicherheit effizienter zu steuern und im Rahmen der Projektabwicklungen zu beraten.

Berichterstattung

Die Einbettung des Datenschutzes in UNIQA erfolgt nicht nur auf der operativen Ebene. Es gibt darüber hinaus drei Gremien, die der regelmäßigen Berichterstattung und Abstimmung der Stakeholder:innen dienen. Das First-Line-Gremium „Expertenmeeting“ identifiziert und behandelt fachübergreifende Datenschutzthemen. Die Steuerung und Berichterstattung über die Abwicklung dieser identifizierten Themen erfolgt im Gremium „OpSteerCo“. Die Zielsetzung, Steuerung der Ausrichtung und die Second-Line-Berichterstattung im Datenschutz wird durch das Vorstandsgremium „DPCO“ sichergestellt. Diese Struktur der Gremien im Datenschutz ermöglicht es UNIQA, die datenschutzrechtlichen Anforderungen unmittelbar in der First Line of Defense zu platzieren und die Second Line direkt entsprechend einzubinden.

5.4 Risikobasierte Cybersicherheit

Die Digitalisierung schreitet auch 2022 voran und bringt Veränderungen mit sich. Als eine der relevanten Versicherungen Europas haben wir unsere Geschäftsprozesse bereits stark digitalisiert. Dieser hohe Digitalisierungsgrad macht umfassende Maßnahmen zur Minimierung von Cyberrisiken und Sicherstellung der Cybersecurity notwendig.

Unter Cyberrisiken versteht man allgemein die Gefahr von finanziellen Verlusten, rechtlichen Konsequenzen, Störungen oder Rufschädigung für eine Organisation durch den Ausfall ihrer informationstechnischen Systeme sowie den Verlust der Geheimhaltung und Integrität der Daten in diesen Systemen. Zusammengefasst reichen die Risiken von Datendiebstahl über Schadsoftware, Verschlüsselung der IT-Systeme bis hin zu mutwillig herbeigeführten Funktionsstörungen der IT-Systeme. Bei der Implementierung von Cybersicherheitsmaßnahmen hat UNIQA einen risikobasierten Ansatz gewählt. Hierbei werden im ersten Schritt UNIQA Assets in den Geschäftsprozessen identifiziert und bezüglich ihrer Kritikalität klassifiziert. Auf Basis des Profils des Assets sowie der ermittelten Kritikalität wird ein spezifischer Katalog an Sicherheitsanforderungen anhand der UNIQA Security-Governance abgeleitet. Im Jahr 2021 wurden die kritischen Systeme identifiziert, und im Jahr 2022 wurde für diese Systeme eine Überprüfung der spezifischen Sicherheitsanforderungen durchgeführt. Identifizierte Lücken im Kontrollset werden 2022 an die Business Application Owner übergeben und werden in der Folge risikobasiert geschlossen. Ein Cyberrisiko stellt für die UNIQA auch das wichtigste Emerging Risk dar. Details dazu finden sich in den Kapiteln 1.4 und 1.8.

Operationelle Risiken bestmöglich absichern: das UNIQA Resilience-Programm

Operationellen Risiken, deren Eintritt zwar sehr unwahrscheinlich ist, die jedoch potenziell hohe Schäden verursachen können, tritt UNIQA mit einem detaillierten Resilienz-Management-System entgegen. Dieses System beinhaltet die Teilsysteme Security-Incident-Management, Business-Continuity-Management und Crisis-Management. Dieses System hat das Ziel, UNIQA resilient gegen sogenannte „organisatorische Schocks“ aufzustellen. Das beinhaltet neben einem Aufbauplan für Krisenmanagementstrukturen und Krisenkommunikation auch umfangreiche Planungen und Prozesslösungen, um im Bedarfsfall die Funktionsfähigkeit geschäftskritischer Prozesse und Ressourcen sicherzustellen. Im Jahr 2022 wurde das UNIQA Resilience-Programm ausgerollt, um geschäftskritische Prozesse einheitlich zu identifizieren und präventive und reaktive Maßnahmen zur Minimierung der Auswirkungen zu implementieren. Der Schwerpunkt für 2023 liegt in der Festigung und der internen Weiterentwicklung des Programms.

5.5 Public Affairs: die Brücke zur Welt

In einer Zeit, in der die europäische Gesellschaft vor zahlreichen Herausforderungen und Problemen steht, sieht sich UNIQA als Corporate Citizen in der Verantwortung, Teil der Lösung zu sein. Deshalb stehen wir in einem offenen und konstruktiven Dialog mit zahlreichen öffentlichen Stakeholdern, um gemeinsam an den gesetzlichen Rahmenbedingungen der Zukunft zu arbeiten.

Die Rolle von Public Affairs bei UNIQA besteht darin, die wichtigsten gesellschaftlichen Trends sowie sich abzeichnende politische und regulatorische Initiativen, die für UNIQA relevant sind, zu identifizieren, Positionierungen zu entwickeln und diese nach außen hin zu vertreten. Public Affairs ist im Bereich Sustainability, Ethics & Public Affairs angesiedelt.

UNIQA wirkt an der (Neu-)Regulierung des Finanz- und Versicherungssystems mit

Seit Jänner 2016 stellt sich Solvency II erfolgreich der jahrzehntealten Herausforderung, die Versicherungsregulierung in der Europäischen Union (EU) in Bezug auf Solvabilitätsanforderungen, Governance, Risikomanagement und Offenlegungsverpflichtungen zu modernisieren. UNIQA unterstützt die Ambition der Europäischen Kommission, den derzeit in der Finalisierung befindlichen Review der Solvency-II-Richtlinie dafür zu nutzen und privates Kapital zu mobilisieren. Dies soll Investitionen in die Post-Covid-Erholung der europäischen Wirtschaft, den Aktionsplan Sustainable Finance sowie den European Green Deal fördern. Um diesem politischen Ziel gerecht zu werden, müssen aus unserer Sicht noch zahlreiche Verbesserungen im überarbeiteten Regelwerk, das voraussichtlich im Jahr 2025 angewendet werden muss, durchgeführt werden.

UNIQA unterstützt Sustainable Finance und setzt entsprechende Maßnahmen um

Die zunehmende Gefährdung des Weltklimas verdient die Aufmerksamkeit von UNIQA, da die aus dem Klimawandel resultierenden Risiken direkte Auswirkungen auf unsere Kund:innen und somit auch auf unser Kerngeschäft als Versicherung haben. Die Versicherungswirtschaft kann – sowohl durch Risikodeckungen für indirekte und direkte Auswirkungen von Klimarisiken als

auch durch gezielt nachhaltige Investitionen – eine Schlüsselrolle beim Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft spielen, wobei Versicherungen allerdings nicht losgelöst von der Realwirtschaft agieren können. Deshalb unterstützt UNIQA die Bemühungen der Europäischen Kommission, im Rahmen des Aktionsplans Sustainable Finance und des European Green Deal privates Kapital für Investitionen in ein klimaneutrales Europa zu mobilisieren. Die zu diesem Zweck auf den Weg gebrachten Legislativprojekte wie die Offenlegungsverordnung und die Taxonomie-Verordnung, sowie die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) stellen Versicherungen aufgrund ihrer Komplexität und der kurzen Umsetzungsfrist allerdings vor Herausforderungen. Public Affairs unterstützt die betroffenen Fachbereiche hier durch Abklärung offener rechtlicher Fragen bei der Implementierung der vielfältigen neuen regulatorischen Anforderungen.

Digitalisierung mit Verantwortung

Die digitale Wirtschaft entwickelt sich weltweit rasant und bringt große Chancen mit sich – aber auch große Herausforderungen. Einzelstaatliche Behörden haben gemeinsam mit der Europäischen Kommission eine digitale Agenda entwickelt, um durch die Umsetzung einer Strategie für den digitalen Binnenmarkt Wachstum und Innovation zu fördern. Insbesondere das Aufkommen von FinTechs hat zu einem breiteren Angebot an Online-Finanzdienstleistungen einschließlich digitaler Versicherungsdienstleistungen (InsurTechs) geführt. UNIQA ist sich bewusst, dass die Digitalisierung keine bloße technische Entwicklung, sondern eine industrielle und soziale Revolution ist, die von der gesamten Gesellschaft vorangetrieben wird und diese ebenso gesamthaft betrifft. Diese Entwicklung bietet enorme Chancen für die Versicherungswirtschaft, bedingt aber auch für die nationale und die europäische Gesetzgebung die Verantwortung, ein „Level Playing Field“ zwischen großen Internetkonzernen und anderen Wirtschaftsteilnehmer:innen zu gewährleisten.

The background features a solid blue color with several overlapping circles of varying shades of blue. A thin vertical white line runs down the center of the image. The text is positioned on the right side, within one of the overlapping circles.

Kennzahlen und Performance

6.1 Kennzahlen Mitarbeitende 2022^{1, 2}

	UNIQA gesamt		UNIQA Holding ⁴		UNIQA Österreich		Österreich gesamt		International ³		AL	BA	BG	HR	CZ	HU	XK	LI	ME	MK	PL	RO	RU	RS	SK	CH	UA	
	2022	2021	2022	2021	2022 ⁵	2021 ⁶	2022	2021	2022	2021	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022
Mitarbeitende Gesamt (HC)	15.296	15.410	707	694	5.887	5.838	6.594	6.532	8.702	8.878	338	222	278	533	935	425	138	9	106	148	2.066	608	97	565	1.294	44	896	
Mitarbeitende nach Geschlecht	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Weiblich	8.830	8.837	315	298	3.062	2.978	3.377	3.276	5.453	5.561	182	134	199	347	536	244	73	3	70	79	1.260	384	63	363	894	28	594	
Männlich	6.466	6.573	392	396	2.825	2.860	3.217	3.256	3.249	3.317	156	88	79	186	399	181	65	6	36	69	806	224	34	202	400	16	302	
Mitarbeitende Innendienst/Außendienst	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Innendienst	11.413	11.396	707	693	4.331	4.248	5.038	4.941	6.375	6.455	175	76	197	222	852	419	85	9	59	69	1.662	306	88	318	1.232	44	562	
Außendienst	3.883	4.014	0	1	1.556	1.590	1.556	1.591	2.327	2.423	163	146	81	311	83	6	53	0	47	79	404	302	9	247	62	0	334	
Mitarbeitende Innendienst/Außendienst nach Geschlecht	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Weibliche Mitarbeitende im Innendienst (Vertragsabwicklung)	7.059	7.019	315	298	2.728	2.658	3.043	2.956	4.016	4.063	100	53	135	159	491	242	48	3	32	38	999	183	55	216	852	28	382	
Weibliche Mitarbeitende im Außendienst	1.771	1.818	0	0	334	320	334	320	1.437	1.498	82	81	64	188	45	2	25	0	38	41	261	201	8	147	42	0	212	
Männliche Mitarbeitende im Innendienst (Vertragsabwicklung)	4.345	4.377	392	395	1.603	1.590	1.995	1.985	2.359	2.392	75	23	62	63	361	177	37	6	27	31	663	123	33	102	380	16	180	
Männliche Mitarbeitende im Außendienst	2.112	2.196	0	1	1.222	1.270	1.222	1.271	890	925	81	65	17	123	38	4	28	0	9	38	143	101	1	100	20	0	122	
Mitarbeitende nach Alter	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Mitarbeitende < 30 Jahre	2.285	2.425	84	71	962	973	1.046	1.044	1.239	1.381	58	45	20	42	117	45	24	0	4	19	341	75	19	53	143	2	232	
Mitarbeitende 30 – 50 Jahre	8.846	9.174	371	386	2.742	2.793	3.113	3.179	5.733	5.995	203	127	167	281	611	294	96	6	75	104	1.506	352	75	349	946	23	518	
Mitarbeitende > 50 Jahre	4.165	3.811	252	237	2.183	2.072	2.435	2.309	1.730	1.502	77	50	91	210	207	86	18	3	27	25	219	181	3	163	205	19	146	
Anteil Mitarbeitende < 30 Jahre	14,9 %	15,7 %	11,9 %	10,2 %	16,3 %	16,7 %	15,9 %	16,0 %	14,2 %	15,6 %	17,2 %	20,3 %	7,2 %	7,9 %	12,5 %	10,6 %	17,4 %	0,0 %	3,8 %	12,8 %	16,5 %	12,3 %	19,6 %	9,4 %	11,1 %	4,6 %	25,9 %	
Anteil Mitarbeitende 30 – 50 Jahre	57,8 %	59,5 %	52,5 %	55,6 %	46,6 %	47,8 %	47,2 %	48,7 %	65,9 %	67,5 %	60,1 %	57,2 %	60,1 %	52,7 %	65,4 %	69,2 %	69,6 %	66,7 %	70,8 %	70,3 %	72,9 %	57,9 %	77,3 %	61,8 %	73,1 %	52,3 %	57,8 %	
Anteil Mitarbeitende > 50 Jahre	27,2 %	24,7 %	35,6 %	34,1 %	37,1 %	35,5 %	36,9 %	35,3 %	19,9 %	16,9 %	22,8 %	22,5 %	32,7 %	39,4 %	22,1 %	20,2 %	13,0 %	33,3 %	25,5 %	16,9 %	10,6 %	29,8 %	3,1 %	28,9 %	15,8 %	43,2 %	16,3 %	
Mitarbeitende nach Arbeitsverhältnis	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Weibliche Mitarbeitende mit unbefristetem Arbeitsverhältnis	8.233	8.093	295	261	3.024	2.821	3.319	3.082	4.914	5.011	181	117	187	323	457	243	10	3	60	37	1.106	355	59	328	841	26	581	
Männliche Mitarbeitende mit unbefristetem Arbeitsverhältnis	6.097	5.995	387	353	2.811	2.671	3.198	3.024	2.899	2.971	153	85	78	167	342	177	21	4	28	41	719	207	31	182	351	16	297	
Gesamtanzahl Mitarbeitende mit unbefristetem Arbeitsverhältnis	14.330	14.088	682	614	5.835	5.492	6.517	6.106	7.813	7.982	334	202	265	490	799	420	31	7	88	78	1.825	562	90	510	1.192	42	878	
Weibliche Mitarbeitende mit befristetem Arbeitsverhältnis	597	730	20	37	38	157	58	194	539	536	1	17	12	24	79	1	63	0	10	42	154	29	4	35	53	2	13	
Männliche Mitarbeitende mit befristetem Arbeitsverhältnis	369	592	5	43	14	189	19	232	350	360	3	3	1	19	57	4	44	2	8	28	87	17	3	20	49	0	5	
Gesamtanzahl Mitarbeitende mit befristetem Arbeitsverhältnis	966	1.322	25	80	52	346	77	426	889	896	4	20	13	43	136	5	107	2	18	70	241	46	7	55	102	2	18	
Mitarbeitende nach Voll-/Teilzeitanstellung	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Weibliche Mitarbeitende mit Vollzeitstellung	6.916	7.083	218	216	1.627	1.630	1.845	1.846	5.071	5.237	175	132	197	341	501	224	69	1	66	78	1.238	380	61	358	816	11	423	
Männliche Mitarbeitende mit Vollzeitstellung	5.979	6.221	351	365	2.541	2.624	2.989	2.989	3.087	3.232	152	88	79	180	378	180	61	3	35	62	794	221	34	200	384	15	221	
Gesamtanzahl Mitarbeitende mit Vollzeitstellung	12.895	13.304	569	581	4.168	4.254	4.737	4.835	8.158	8.469	327	220	276	521	879	404	130	4	101	140	2.032	601	95	558	1.200	26	644	
Weibliche Mitarbeitende mit Teilzeitanstellung	1.914	1.753	97	82	1.435	1.348	1.532	1.430	382	323	7	2	2	6	35	20	4	2	4	1	22	4	2	5	78	17	171	
Männliche Mitarbeitende mit Teilzeitanstellung	487	353	41	31	284	236	325	267	162	86	4	0	0	6	21	1	4	2	1	7	12	3	0	7	16	1	81	
Gesamtanzahl Mitarbeitende mit Teilzeitanstellung	2.401	2.106	138	113	1.719	1.584	1.857	1.697	544	409	11	2	2	12	56	21	8	4	5	8	34	7	2	12	94	18	252	
Vorstände nach Alter und Geschlecht	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Weibliche Vorstände < 30 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Männliche Vorstände < 30 Jahre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Weibliche Vorstände 30 – 50 Jahre	10	10	0	0	0	0	0	0	10	10	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	
Männliche Vorstände 30 – 50 Jahre	29	26	2	3	3	0	5	3	24	23	0	0	1	0	3	2	0	1	1	0	4	4	2	4	1	0	1	
Weibliche Vorstände > 50 Jahre	6	6	0	0	0	0	0	0	6	6	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	
Männliche Vorstände > 50 Jahre	14	15	7	6	0	0	7	6	7	9	2	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
Gesamtanzahl des Vorstands	59	57	9	9	3	0	12	9	47	48	2	2	3	3	4	4	0	2	1	0	5	6	2	4	3	2	4	
Anteil weibliche Vorstände < 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
Anteil männliche Vorstände < 30 Jahre	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	
Anteil weibliche Vorstände 30 – 50 Jahre																												

	UNIQA gesamt		UNIQA Holding ⁴		UNIQA Österreich		Österreich gesamt		International ³		AL	BA	BG	HR	CZ	HU	XK	LI	ME	MK	PL	RO	RU	RS	SK	CH	UA	
	2022	2021	2022	2021	2022 ⁵	2021 ⁵	2022	2021	2022	2021	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022	2022
Managementpositionen nach Alter und Geschlecht																												
Weibliche Mitglieder des Management Boards < 30 Jahre	18	25	0	0	1	6	1	6	17	19	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1	2	6
Männliche Mitglieder des Management Boards < 30 Jahre	18	21	0	0	1	1	1	1	17	20	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	2	2	0	1	0	3	0	5
Weibliche Mitglieder des Management Boards 30 – 50 Jahre	506	475	15	16	77	74	92	90	414	385	15	15	32	17	33	26	7	0	10	10	99	37	8	26	40	3	36	
Männliche Mitglieder des Management Boards 30 – 50 Jahre	612	593	35	36	152	153	187	189	425	404	20	10	14	10	70	24	14	0	8	12	101	32	8	22	45	3	32	
Weibliche Mitglieder des Management Boards > 50 Jahre	183	149	6	5	68	64	74	69	109	80	7	0	16	6	17	4	0	0	5	0	13	15	0	8	10	0	8	
Männliche Mitglieder des Management Boards > 50 Jahre	309	222	23	20	129	119	152	139	157	83	14	6	13	11	30	11	4	0	2	3	13	16	0	11	15	0	8	
Gesamtanzahl Mitglieder des Management Boards	1.646	1.485	79	77	428	417	507	494	1.139	991	56	31	75	45	157	65	25	0	25	27	232	100	17	67	114	8	95	
Anteil weibliche Mitglieder des Management Boards < 30 Jahre	1,1%	1,7%	0,0%	0,0%	0,2%	1,4%	0,2%	1,2%	1,5%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	25,0%	6,3%	
Anteil männliche Mitglieder des Management Boards < 30 Jahre	1,1%	1,4%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	1,5%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,4%	0,9%	0,0%	5,88%	0,0%	2,6%	0,0%	5,3%	
Anteil weibliche Mitglieder des Management Boards 30 – 50 Jahre	30,7%	32,0%	19,0%	20,8%	18,0%	17,7%	18,1%	18,2%	36,3%	38,8%	26,8%	48,4%	42,7%	37,8%	21,0%	40,0%	28,0%	0,0%	40,0%	37,0%	42,7%	37,0%	47,06%	38,8%	35,1%	37,5%	37,9%	
Anteil männliche Mitglieder des Management Boards 30 – 50 Jahre	37,2%	39,9%	44,3%	46,8%	35,5%	36,7%	36,9%	38,3%	37,3%	40,8%	35,7%	32,3%	18,7%	22,2%	44,6%	36,9%	56,0%	0,0%	32,0%	44,4%	43,5%	32,0%	47,06%	32,8%	39,5%	37,5%	33,7%	
Anteil weibliche Mitglieder des Management Boards > 50 Jahre	11,1%	10,0%	7,6%	6,5%	15,9%	15,3%	14,6%	14,0%	9,6%	8,1%	12,5%	0,0%	21,3%	13,3%	10,8%	6,2%	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	5,6%	15,0%	0,0%	11,9%	8,8%	0,0%	8,4%	
Anteil männliche Mitglieder des Management Boards > 50 Jahre	18,8%	14,9%	29,1%	26,0%	30,1%	28,5%	30,0%	28,1%	13,8%	8,4%	25,0%	19,4%	17,3%	24,4%	19,1%	16,9%	16,0%	0,0%	8,0%	11,1%	5,6%	16,0%	0,0%	16,4%	13,2%	0,0%	8,4%	
Gesamtanteil weibliche Mitglieder des Management Boards	43,0%	43,7%	26,6%	27,3%	34,1%	34,5%	32,9%	33,4%	47,4%	48,8%	39,3%	48,4%	64,0%	53,3%	33,8%	46,2%	28,0%	0,0%	60,0%	37,0%	50,0%	52,0%	47,06%	50,8%	44,7%	62,5%	52,6%	
Gesamtanteil männliche Mitglieder des Management Boards	57,0%	56,3%	73,4%	72,7%	65,9%	65,5%	67,1%	66,6%	52,6%	51,2%	60,7%	51,6%	36,0%	46,7%	66,2%	53,9%	72,0%	0,0%	40,0%	63,0%	50,0%	48,0%	52,94%	49,3%	55,3%	37,5%	47,4%	
Unternehmensaustritte⁷ [GRI 401-1]																												
Frauen < 30 Jahre	436	483	15	25	168	184	183	209	253	274	6	7	4	9	18	12	3	0	3	3	69	23	1	10	7	0	78	
Frauen 30 – 50 Jahre	838	881	18	18	246	293	264	311	574	570	4	11	28	20	54	30	3	1	9	8	141	58	12	47	68	3	77	
Frauen > 50 Jahre	281	405	13	10	140	223	153	233	128	172	0	0	8	4	20	3	1	0	0	3	17	20	1	24	10	5	12	
Männer < 30 Jahre	273	348	14	16	121	163	135	179	138	169	5	4	2	6	10	4	2	0	2	3	43	7	6	7	11	0	26	
Männer 30 – 50 Jahre	471	651	18	31	152	257	170	288	301	363	8	8	8	6	34	20	5	2	3	1	97	25	11	27	30	1	15	
Männer > 50 Jahre	222	384	12	25	122	236	134	261	88	123	3	0	2	9	9	5	0	0	1	14	12	0	22	6	1	4		
Fluktuationsrate Frauen	17,6%	11,5%	15,1%	7,6%	18,2%	12,0%	18,0%	11,5%	17,4%	11,4%	5,6%	13,1%	20,2%	9,4%	17,2%	18,6%	9,6%	25,0%	16,2%	17,3%	17,9%	25,5%	21,9%	21,5%	9,8%	29,6%	27,3%	
Fluktuationsrate Männer	14,9%	9,0%	11,3%	10,4%	14,0%	11,2%	13,7%	11,1%	16,0%	7,4%	10,4%	13,3%	14,5%	11,1%	13,3%	16,4%	10,8%	28,6%	13,2%	7,2%	18,7%	19,3%	45,9%	25,3%	12,1%	12,5%	14,8%	
Fluktuationsrate gesamt	16,5%	20,5%	13,0%	18,0%	16,2%	23,2%	15,9%	22,7%	16,9%	18,8%	7,9%	13,2%	18,5%	10,0%	15,6%	17,7%	10,1%	27,3%	15,2%	12,7%	18,2%	23,2%	30,7%	22,9%	10,5%	23,3%	23,1%	
Unternehmenseintritte⁸ [GRI 401-1]																												
Frauen < 30 Jahre	606	550	44	13	232	205	276	218	330	332	16	13	6	14	28	23	9	0	0	2	90	21	3	16	29	0	60	
Frauen 30 – 50 Jahre	814	679	27	27	309	219	336	246	478	433	8	8	24	16	48	32	8	0	4	6	106	29	8	31	97	3	50	
Frauen > 50 Jahre	137	74	4	1	78	34	82	35	55	39	1	0	3	2	7	3	0	0	0	0	5	6	0	10	10	1	7	
Männer < 30 Jahre	391	352	19	7	177	148	196	155	195	197	7	3	2	5	11	8	4	0	1	4	64	14	4	10	31	1	26	
Männer 30 – 50 Jahre	425	429	24	37	168	130	192	167	233	262	11	7	2	7	27	22	5	1	0	6	50	19	3	15	46	1	11	
Männer > 50 Jahre	94	60	3	1	30	25	33	26	61	34	4	0	0	4	10	6	2	1	0	0	5	6	0	9	12	1	1	
Quote der Neueintritte Frauen	17,6%	8,5%	24,7%	5,9%	20,4%	7,8%	20,8%	7,6%	15,7%	9,1%	14,1%	15,3%	16,7%	9,1%	15,5%	24,0%	23,3%	0,0%	5,4%	9,9%	15,9%	14,1%	17,2%	15,2%	15,6%	14,8%	19,1%	
Quote der Neueintritte Männer	14,0%	5,5%	11,8%	6,5%	13,3%	5,2%	13,1%	5,3%	14,9%	5,6%	14,3%	11,1%	4,8%	8,5%	12,1%	20,3%	16,9%	28,6%	2,6%	14,5%	14,5%	17,1%	18,9%	15,4%	22,9%	18,8%	12,5%	
Quote der Neueintritte gesamt	16,1%	13,9%	17,5%	12,4%	17,0%	13,0%	17,0%	13,0%	15,4%	14,6%	14,2%	13,7%	13,2%	8,9%	14,1%	22,4%	20,3%	18,2%	4,5%	12,0%	15,3%	15,2%	17,8%	15,2%	17,9%	16,3%	16,9%	
Durchschnittliche Krankenstandstage⁹ [GRI 403-9]																												
Tage/Mitarbeiter:in																												
Innendienst	9,8	8,3	6,4	4,0	11,3	9,8	10,6	9,0	9,2	7,7	3,0	3,3	5,0	20,5	4,6	4,1	2,1	0,7	3,9	11,6	18,6	4,8	4,1	12,6	5,1	7,3	3,7	
Außendienst	10,3	7,5	0,0	0,0	12,5	8,5	12,5	8,5	8,8	6,9	1,9	4,3	4,7	12,1	8,1	1,7	1,7	0,0	5,4	3,7	14,0	5,0	6,4	23,3	5,3	0,0	2,2	
Durchschnittliche Krankenstandstage pro Mitarbeiter:in gesamt	9,9	8,1	6,4	4,0	11,6	9,4	11,1	8,9	9,1	7,5	2,4	4,0	4,9	15,6	4,9	4,0	1,9	0,7	4,6	7,4	17,7	4,9	4,3	17,3	5,1	7,3	3,2	
Aus- und Weiterbildung [GRI 404-1]																												
Stunden/Mitarbeiter:in																												
Frauen	173.367	145.701	6.952	3.163	95.138	32.137	102.090	35.300	71.277	110.401	161	3.821	4.336	6.784	4.437	7.311	3.500	84	1.101	200	0	14.768	919	6.871	6.268	266	10.450	
Männer	53.394	124.648	126	3.774	4.978	54.000	5.104	57.774	48.290	66.874	164	2.734	1.235	4.057	4.344	5.495	5.100	10	497	210	0	7.767	436	5.109	4.409	106	6.617	
Gesamt	226.761	270.349	7.078	6.937	100.116	86.137	107.194	93.074	119.567	177.275	325	6.555	5.571	10.841	8.781	12.806	8.600	94	1.598	410	0	22.535	1.355	11.980	10.677	372	17.067	
Durchschnittliche Anzahl an Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter:in	14,8	17,5	10,2	10,0	17,1	14,8	16,4	14,2	13,6	20,0	0,98	28,88	19,83	20,08	9,42	30,56	62,32	8,55	14,27	2,73	0	36,11	13,42	20,07	8,48	8,65	18,63	

¹ Die dargestellten Mitarbeiterkennzahlen beinhalten die Daten von folgenden Ländern: Österreich, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kosovo, Kroatien, Liechtenstein, Montenegro, Nordmazedonien, Polen, Rumänien, Russland, Schweiz, Serbien, Slowakei, Tschechien, Ukraine, Ungarn. Der Stichtag für die berichteten Werte ist der 31. Dezember 2022. ² Die dargestellten Mitarbeiterkennzahlen beinhalten die Daten von folgenden Ländern: Österreich, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kosovo, Kroatien, Liechtenstein, Montenegro, Rumänien, Russland, Schweiz, Serbien, Slowakei, Tschechien, Ukraine, Ungarn. Der Stichtag für die berichteten Werte ist der 31. Dezember 2021. ³ Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kosovo, Kroatien, Liechtenstein, Montenegro, Nordmazedonien, Polen, Rumänien, Russland, Schweiz, Serbien, Slowakei, Tschechien, Ukraine, Ungarn. ⁴ UNIQA Insurance Group AG ⁵ UNIQA Österreich Versicherungen AG, Versicherungsmarkt-Servicegesellschaft m.b.H., Real Versicherungsvermittlung GmbH, UNIQA Real Estate Management GmbH, UNIQA Capital Markets GmbH, UNIQA IT Services GmbH, UNIQA Health-Service GmbH, PremiQaMed ⁶ Mitarbeiter:in, die das Unternehmen verlassen (Headcounts vom 1. Jänner bis 31. Dezember; alle Mitarbeitenden, die austraten OHNE Antritt von: Mutterschutz, Karenz, Militär- und Zivildienst, Sabbatical, Bildungskarenz; ohne Leasing) ⁷ Mitarbeitende, die in das Unternehmen eintreten (Headcounts vom 1. Jänner bis 31. Dezember; alle Mitarbeitenden, die eintreten OHNE Antritt von: Mutterschutz, Karenz, Militär- und Zivildienst, Sabbatical, Bildungskarenz; ohne Leasing) ⁸ Durchschnittliche Krankenstandstage betreffen sowohl arbeitsbedingte als auch nicht arbeitsbedingte Krankheiten.

Group (Holding GmbH, Management Service GmbH, Privatkliniken GmbH, Ambulatorien GmbH), UNIQA Ventures GmbH ⁹ UNIQA Österreich Versicherungen AG, Versicherungsmarkt-Servicegesellschaft m.b.H., Real Versicherungsvermittlung GmbH, UNIQA Real Estate Management GmbH, UNIQA Capital Markets GmbH, UNIQA IT Services GmbH, UNIQA Health-Service GmbH, PremiQaMed Group (Holding GmbH, Management Service GmbH, Privatkliniken GmbH, Ambulatorien GmbH) ¹⁰ Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen (Headcounts vom 1. Jänner bis 31. Dezember; alle Mitarbeitenden, die austraten OHNE Antritt von: Mutterschutz, Karenz, Militär- und Zivildienst, Sabbatical, Bildungskarenz; ohne Leasing) ¹¹ Mitarbeitende, die in das Unternehmen eintreten (Headcounts vom 1. Jänner bis 31. Dezember; alle Mitarbeitenden, die eintreten OHNE Antritt von: Mutterschutz, Karenz, Militär- und Zivildienst, Sabbatical, Bildungskarenz; ohne Leasing) ¹² Durchschnittliche Krankenstandstage betreffen sowohl arbeitsbedingte als auch nicht arbeitsbedingte Krankheiten.

6.2 Kennzahlen Umwelt 2022

Energieverbrauch gesamt [GRI 302-1]		2022	2021	2020
Heizenergie	kWh	10.513.782 ¹	10.455.683 ¹	7.576.304 ¹
Strom	kWh	12.721.708 ¹	12.370.589 ¹	12.299.236 ¹
Mobilität	kWh	20.056.943 ¹	14.856.274 ¹	11.830.954 ¹
Energieverbrauch gesamt		43.292.433¹	37.682.547¹	31.706.493¹

Energieverbrauch Bürogebäude [GRI 302-1]		2022	2021	2020
Gesamtfläche in m ²	m ²	120.779 ¹	98.683 ¹	106.642 ¹
Energieverbrauch der Bürogebäude	kWh/m ²	192 ¹	231 ¹	175 ¹
Energieverbrauch der Bürogebäude pro Mitarbeiter:in	kWh/MA	1.618 ¹	2.635 ¹	1.778 ¹

Mobilität – gefahrene Kilometer [GRI 302-1]		2022	2021	2020
Gefahrene Kilometer (Diesel)	km	10.308.882	8.872.485	9.393.897
Gefahrene Kilometer (Benzin)	km	11.848.388	12.469.715	6.680.594
Gefahrene Kilometer (Hybrid)	km	4.731.616	n.a.	n.a.
Gefahrene Kilometer (Elektro)	km	237.614	469.209	408.505
Gefahrene Kilometer gesamt	km	27.126.500	21.811.409	16.482.996

Papierverbrauch [GRI 301-1]		2022	2021	2020
Mit Umweltzeichen	kg	82.664 ¹	83.443 ¹	109.692 ¹
Ohne Umweltzeichen	kg	30.861 ¹	37.259 ¹	150.016 ¹
Gesamt	kg	113.525¹	120.703¹	259.708¹

Papierverbrauch pro Mitarbeiter:in [GRI 301-1]		2022	2021	2020
Mit Umweltzeichen	kg/MA	11	12 ¹	16 ¹
Ohne Umweltzeichen	kg/MA	11 ¹	5 ¹	22 ¹
Papierverbrauch pro Mitarbeiter:in	kg/MA	14¹	18¹	38¹

Wasserentnahme [GRI 303-3]		2022	2021	2020
Wasserentnahme gesamt	m ³	46.334 ¹		
Wasserentnahme pro Mitarbeiter:in	m ³ /MA	6 ¹		

UNIQA Corporate Carbon Footprint [GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5]		2022	2021	2020
Scope 1 – Direkte Emissionen	t CO ₂ e	302 ¹	323 ¹	202 ¹
Scope 2 – Indirekte Emissionen	t CO ₂ e	2.125 ^{1,2}	2.958 ^{1,4}	3.020 ^{1,6}
Scope 3 – Sonstige indirekte Emissionen	t CO ₂ e	253 ¹	52 ¹	68 ¹
Gesamte CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter:in	t CO₂e/MA	1,00¹	1,39¹	n.a.
Reduktion der gesamten CO ₂ -Emissionen pro Mitarbeiter:in zum Vorjahr ⁸	%	39,1 % ¹	n.a.	n.a.

¹ Die Daten (ausgenommen Mobilität) beziehen sich nur auf die Werte der Headquarter der folgenden Länder: Österreich, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Liechtenstein, Montenegro, Polen, Rumänien, Russland, Schweiz, Serbien, Slowakei, Tschechien, Ukraine, Ungarn. Zudem wurde der Scope am Standort Österreich um neun Standorte (Landesdirektionen) erweitert. Die Schweiz wurde ebenso ins Reporting mitaufgenommen.

² Elektrizität: Diese Daten wurden anhand des marktbasiereten Ansatzes berechnet, mit Ausnahme von Serbien und der Ukraine. Die Scope-2-Emissionen für Strom des standortbasierten Ansatzes für 2022 ergeben 3.856 t CO₂eq. Quellen der Emissionsfaktoren: ecoinvent 3.8, International Energy Agency 2022, Umweltbundesamt 2022, AIB 2022

³ Die Daten (ausgenommen Mobilität) beziehen sich nur auf die Werte der Headquarter der folgenden Länder: Österreich, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Liechtenstein, Montenegro, Polen, Rumänien, Russland, Serbien, Slowakei, Tschechien, Ukraine, Ungarn. Die ehemaligen AXA-Gesellschaften sind für das Geschäftsjahr 2021 bereits vollständig in den Ländern integriert.

⁴ Elektrizität: Diese Daten wurden anhand des marktbasiereten Ansatzes berechnet, mit Ausnahme von Serbien und der Ukraine. Die Scope-2-Emissionen für Strom des standortbasierten Ansatzes für 2021 ergeben 3.856 t CO₂eq. Quellen der Emissionsfaktoren: ecoinvent 3.8, International Energy Agency 2021, Umweltbundesamt 2021, AIB 2021

⁵ Daten (ausgenommen Mobilität) beziehen sich nur auf die Werte der Headquarter der folgenden Länder: Österreich, Albanien, AXA Polen, AXA Slowakei, AXA Tschechien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Liechtenstein, Montenegro, Polen, Rumänien, Russland, Serbien, Slowakei, Tschechien, Ukraine, Ungarn. Durch den Zugang der ehemaligen AXA-Gesellschaften verzerrt sich die Aussagekraft der Verbrauchsmengen.

⁶ Elektrizität: Diese Daten wurden anhand des marktbasiereten Ansatzes berechnet, mit Ausnahme von Polen und der Ukraine. Die Scope-2-Emissionen für Strom des standortbasierten Ansatzes für 2020 ergeben 3.798 t CO₂eq. Quellen der Emissionsfaktoren: ecoinvent 3.6, International Energy Agency 2020, Umweltbundesamt 2020, AIB 2020

⁷ Auch für Angaben zu 2021 wurde für Fernwärme eine genauere Quelle zur Zusammensetzung der länderspezifischen Energiequellen für Fernwärme angewendet und daher der Emissionsfaktor für 2021 adaptiert. Dadurch ändert sich die Angabe der Gesamtemissionen von 8.678 t CO₂eq auf 9.585 t CO₂eq.

⁸ Für die Berechnung der CO₂-Intensität werden nur Scope-1- und 2-Emissionen berücksichtigt.

UNIQA Corporate Carbon Footprint – Ländervergleich 2022

		Gruppe gesamt	Österreich	Albanien	Bosnien und Herzegowina	Bulgarien	Kroatien	Liechtenstein	Montenegro	Polen
Scope 1 – Direkte Emissionen	t CO ₂ e	302	73	0	34	0	0	0	0	0
Scope 2 – Indirekte Emissionen	t CO ₂ e	2.125	0	0	168	153	60	0	35	503
Scope 3 – Sonstige indirekte Emissionen	t CO ₂ e	253	130	1	2	13	2	2	0	48
Gesamte CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter:in⁸	t CO₂e/MA	1,00	0,31	0,85	2,63	1,06	0,52	1,83	1,14	1,51

UNIQA Corporate Carbon Footprint – Ländervergleich 2022

		Rumänien	Russland	Schweiz	Serbien	Slowakei	Tschechien	Ukraine	Ungarn
Scope 1 – Direkte Emissionen	t CO ₂ e	153	0	4	0	33	0	4	0
Scope 2 – Indirekte Emissionen	t CO ₂ e	131	85	0	421	14	353	28	175
Scope 3 – Sonstige indirekte Emissionen	t CO ₂ e	23	16	1	1	11	2	0	0
Gesamte CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter:in⁸	t CO₂e/MA	2,08	1,45	0,32	2,78	1,09	1,69	0,49	1,41

GRI-Inhaltsindex

Anwendungserklärung	UNIQA Insurance Group AG hat in Übereinstimmung mit den GRI Standards für den Zeitraum 1. Jänner 2022 bis 31. Dezember 2022 berichtet
Verwendeter GRI1	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbare(r) GRI Branchenstandard(s)	N/A: für Versicherungen sind derzeit keine Sektorstandards vorhanden

GRI-Standard 2021	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seitenverweis	Auslassungen		Anmerkungen
			ausgelassene Anforderungen	Begründung Erklärung	

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seitenverweis	ausgelassene Anforderungen	Begründung	Erklärung	Anmerkungen
2-1 Organisationsprofil		S. 9, 10, 11				
2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		S. 9				Siehe Geschäftsbericht Kapitel 37, Konsolidierungsgrundsätze
2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		S. 9, 114				Berichtszeitraum: 1. Jänner bis 31. Dezember 2022
2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		S. 100				
2-5 Externe Prüfung		S. 112 – 113				
2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		S. 10 – 11				
2-7 Angestellte		S. 64 – 65, 96 – 97				
2-8 Mitarbeiter:innen, die keine Angestellten sind	2-8		Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die erforderlichen Informationen können aufgrund von Systembeschränkungen nicht berichtet werden.		
2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	S. 6, 31	2-9-c-vi; 2-9-c-viii	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die erforderlichen Informationen werden im Rahmen der Zusammenstellung des Aufsichtsrats nicht berücksichtigt.		Siehe Geschäftsbericht 2022, S. 48 ff
2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans						Siehe Geschäftsbericht 2022, S. 48 ff
2-11 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans						Siehe Geschäftsbericht 2022, S. 48 ff
2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	S. 31					
2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	S. 31					
2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	S. 31					
2-15 Interessenkonflikte	2-15		Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die erforderlichen Informationen können aufgrund von Systembeschränkungen nicht berichtet werden.		
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	2-16		Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die erforderlichen Informationen können aufgrund von Systembeschränkungen nicht berichtet werden.		
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	S. 31					
2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	S. 31					

GRI-Standard 2021	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seitenverweis	Auslassungen		Anmerkungen
			ausgelassene Anforderungen	Begründung Erklärung	
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-19 Vergütungspolitik	2-19	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die Informationen werden mit dem Vergütungsbericht 2022 am 4. Mai 2023 veröffentlicht.	Siehe Vergütungsbericht 2021 bzw. 2022
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	2-20	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die Informationen werden mit dem Vergütungsbericht 2022 am 4. Mai 2023 veröffentlicht.	Siehe Vergütungsbericht 2021 bzw. 2022
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	2-21	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die Berechnung nach dem Mediangehalt ist für das Berichtsjahr noch nicht verfügbar.	Das Verhältnis der Jahresvergütung des CEO zur der eines durchschnittlichen Mitarbeiters beträgt 46:1 (Anstieg um 44 % im Vergleich zum Vorjahr).
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung*	S. 6 – 7, 28 – 31			
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	S. 6 – 7, 34 – 39, 90			
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	S. 28 – 31			
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	S. 14 – 15, 34 – 39, 42 – 45, 52 – 54	2-25 b)	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Kommunikation mit Stakeholder:innen wird im Rahmen der Strategie zur Klimaneutralität in Zukunft verstärkt.
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	S. 32, 54			
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	S. 89			
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	S. 18, 34 – 35			
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	S. 32 – 33, 54				
2-30 Tarifverträge					Bei den Kollektivvertragsverhandlungen in Österreich sind 100 Prozent erfasst. Im europäischen Ausland wird aktuell solch eine Datenprüfung nicht vollzogen.

GRI 3: Wesentliche Themen 2021

GRI 3: Wesentliche Themen	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seitenverweis
	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	S. 33
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	S. 34

Ethik und Compliance

GRI 3: Wesentliche Themen	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seitenverweis
	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 86 – 87
GRI 205: Korruptionsbekämpfung	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 10 – 11
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 88 – 89
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	0 Vorfälle
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 88 – 89
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	a.) 1 Verfahren b.) Erste Instanz abgeschlossen; UNIQA in Berufung

GRI-Standard 2021	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seitenverweis	Auslassungen		Anmerkungen
			ausgelassene Anforderungen	Begründung	
Engagement für Umwelt & Klimawandel					
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 59			
GRI 301: Materialien	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	S. 100			Es wird der Papierverbrauch berichtet.
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe		301-2	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die erforderlichen Informationen können aufgrund von System einschränkungen nicht berichtet werden.
	301-3 Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien		301-3	Nicht anwendbar	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 57 – 61			
GRI 302: Energie	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 100			
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation		302-2	Nicht anwendbar	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.
	302-3 Energiesintensität	S. 100			
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	S. 59 – 60			
	302-5 Senkung des Energiebedarf für Produkte und Dienstleistungen		302-5	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 61			
GRI 303: Wasser	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	S. 61	303-1	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		303-2	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.
	303-3 Wasserentnahme	S. 100	303-3 a), b), c)	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	a) Information steht nur für Österreich zur Verfügung.
	303-4 Wasserrückführung		303-4	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.
	303-5 Wasserverbrauch		303-5	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 57 – 61			
GRI 305: Emissionen	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 61, 100	305-3 c)	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Lediglich ein Standort wird mit Brennstoffen biogener Herkunft betrieben und konnte noch nicht hinsichtlich biogener Emissionen erfasst werden. Quellen der Emissionsfaktoren: ecoinvent 3.9, International Energy Agency 2021, Umweltbundesamt 2022, AIB: Daten werden auf Anfrage vom Unternehmen zur Verfügung gestellt. GWP-Raten gem. IPCC. Konsolidierungsansatz: finanzielle Kontrolle. Basisjahr wurde in Abstimmung mit unseren SBTI-Zielen und NZAOA-Mitgliedschaft auf 2021 gesetzt.

GRI-Standard 2021	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seitenverweis	Auslassungen			Anmerkungen
			ausgelassene Anforderungen	Begründung	Erklärung	
GRI 305: Emissionen	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 61, 100				Quellen der Emissionsfaktoren: ecoinvent 3.9, International Energy Agency 2021, Umweltbundesamt 2022, AIB: Daten werden auf Anfrage vom Unternehmen zur Verfügung gestellt. GWP-Raten gem. IPCC. Konsolidierungsansatz: finanzielle Kontrolle. Basisjahr wurde in Abstimmung mit unseren SBTI-Zielen und NZAOA-Mitgliedschaft auf 2021 gesetzt.
	305-3 Sonstige indirekte Treibhausgasemissionen (Scope 3)	S. 61, 100	305-3 c)	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Zu indirekten biogenen Emissionen liegen uns derzeit keine verfügbaren Daten vor.	Quellen der Emissionsfaktoren: ecoinvent 3.9, International Energy Agency 2021, Umweltbundesamt 2022, AIB: Daten werden auf Anfrage vom Unternehmen zur Verfügung gestellt. GWP-Raten gem. IPCC. Konsolidierungsansatz: finanzielle Kontrolle. Basisjahr wurde in Abstimmung mit unseren SBTI-Zielen und NZAOA-Mitgliedschaft auf 2021 gesetzt.
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	S. 61, 100				
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	S. 59 – 60				
	305-6 Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen		305-6	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.	
	305-7 Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen		305-7	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.	
Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen						
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 76 – 79				
GRI 401: Beschäftigung	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 98 – 99				
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden		401-2 a)	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	In CEE sind derzeit diesbezüglich noch keine detaillierten Erhebungen angestellt worden; diese Erhebungen für wesentliche Standorte werden aber in 2023 durchgeführt werden.	In Österreich besteht Gleichbehandlung bezüglich betrieblicher Leistungen. Wesentliche Standorte neben Österreich liegen in den CEE-Regionen, in denen Versicherungsgeschäft betrieben wird.
	401-3 Elternzeit		401-3	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die erforderlichen Informationen können aufgrund von System einschränkungen nicht berichtet werden.	
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 76 – 77				
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1 Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen					Gemäß österreichischem Gesetz ist der Betriebsrat umgehend zu informieren, sobald größere Umstrukturierungsmaßnahmen mit Auswirkungen auf das Personal erfolgen. In den Tochtergesellschaften gibt es ebenso Arbeitnehmervertretungen, die ähnliche Rechte haben.
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 79 – 80				

GRI-Standard 2021	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seitenverweis	Auslassungen		Anmerkungen
			ausgelassene Anforderungen	Begründung Erklärung	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 79 – 80			a. i.) Bei PremiQaMed ist zusätzlich auch die Einhaltung des Strahlenschutzgesetzes relevant. a. ii.) Arbeitssicherheitsmanagementsysteme wie z. B. OHSAS 18001 bzw. ISO 45001 kommen derzeit an Standorten von UNIQA in Österreich inkl. PremiQaMed nicht zum Einsatz. c.) Für Mitarbeiter:innen externer Firmen, die an Standorten von UNIQA Arbeiten verrichten, wird ein Folder hinsichtlich Arbeitssicherheit erarbeitet.
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	S. 79 – 80			Sicherheitsfachkräfte/ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	S. 78 – 80			Lt. ArbeitnehmerInnen-schutzgesetz (ASchG)
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 79 – 80			Regelmäßige Kommunikation und Begehung
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 79 – 80			
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	S. 79 – 80			
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	S. 79 – 80			
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind				a. i. und a. ii., b., c.) An den österreichischen Standorten von UNIQA sowie PremiQaMed sind 6.594 Personen (43,1 Prozent), die sich dort aufhalten, den jeweiligen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzrichtlinien unterworfen. 8.702 Personen (56,9 Prozent) innerhalb von UNIQA International unterliegen anderen oder keinen Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzrichtlinien a. iii.) 0 Prozent, keine überprüften Arbeitssicherheitsmanagementsysteme
403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	S. 98 – 99	403-9	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.	
403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	S. 78 – 79	403-10	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aufgrund der Natur unseres Versicherungsgeschäfts spielt dieser GRI-Indikator keine wesentliche Rolle.	
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 72 – 75			
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 98 – 99	404-1	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Darstellung nicht nach Mitarbeiterkategorie, sondern nach Geschlecht. Eine Datenerhebung nach Mitarbeiterkategorie ist derzeit aufgrund von System einschränkungen nicht möglich.
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 72 – 73	404-2 b)	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Es bestehen keine dezidierten Programme zur Übergangshilfe.
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten				100 Prozent

GRI-Standard 2021	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seitenverweis	Auslassungen			Anmerkungen
			ausgelassene Anforderungen	Begründung	Erklärung	
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 69 – 71				
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 71, 96 – 99				
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	S. 70		o) Aufteilung nach Mitarbeiterkategorie und Standorten	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die entsprechenden Datengrundlagen sind derzeit nicht vorhanden und werden erst aufgebaut.
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 69 – 71				
GRI 406: Nichtdiskriminierung	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen					0 Vorfälle
Beratung und Prävention von Naturkatastrophen						
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 17, 47 – 49				
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung		417-1	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die erforderlichen Informationen können aufgrund von System einschränkungen nicht berichtet werden.	
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung					a.) 1 Verstoß i.) Verstöße gegen Vorschriften, die ein Bußgeld oder eine Sanktion zur Folge hatten: 0 Verstöße ii.) Verstöße gegen Vorschriften, die eine Mahnung zur Folge hatten: 1 Verstoß iii.) Verstöße gegen freiwillige Verhaltensregeln: 0 Verstöße
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation		417-3	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Die erforderlichen Informationen können aufgrund von System einschränkungen nicht berichtet werden.	
Nachhaltige Produkte						
GRI 3: Wesentliche Themen	3-3 Angaben zum Managementansatz	S. 52 – 53				
GRI 418 Schutz der Kundendaten	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	S. 91	418-1	Informationen nicht verfügbar/unvollständig	Aus Wettbewerbsgründen werden dazu keine Daten veröffentlicht.	

Prüfbericht



PwC Wirtschaftsprüfung GmbH
Donau-City-Straße 7
1220 Wien
Tel.: +43 1 501 88 - 0
Fax: +43 1 501 88 - 601
E-Mail: at_office.wien@pwc.com
www.pwc.at

An den
Vorstand der
UNIQA Insurance Group AG
Untere Donaustraße 21
1029 Wien

Bericht über die unabhängige Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den Anforderungen der GRI-Standards 2021 (im Folgenden „Nachhaltigkeitsbericht“) der UNIQA Insurance Group AG, Wien, und ihrer Tochtergesellschaften (der „Konzern“), Wien, für das Geschäftsjahr 2022 durchgeführt.

Zusammenfassende Beurteilung

Auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise sind uns keine Sachverhalte bekanntgeworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns nicht in wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen der GRI-Standards 2021 übereinstimmt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die ordnungsgemäße Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den Anforderungen der GRI-Standards 2021 liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter des Konzerns umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (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. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfungshandlungen und der von uns erlangten Nachweise eine zusammenfassende Beurteilung mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht des Konzerns in wesentlichen Belangen nicht mit den Anforderungen der GRI-Standards 2021 übereinstimmt.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der österreichischen berufsüblichen Grundsätze zu sonstigen Prüfungen (KFS/PG 13) und zu ausgewählten Fragen bei der gesonderten Prüfung von nichtfinanziellen Erklärungen und nichtfinanziellen Berichten gemäß § 243b und § 267a UGB sowie von Nachhaltigkeitsberichten (KFS/PE 28) sowie der International Standards on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised) – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information – durchgeführt. Danach haben wir unsere Berufspflichten einschließlich der Vorschriften zur Unabhängigkeit einzuhalten und den Auftrag unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so zu planen und durchzuführen, dass wir unsere zusammenfassende Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Wir erteilen diesen Bericht auf Grundlage des mit Ihnen geschlossenen Auftrags, dem auch mit Wirkung gegenüber Dritten, die Allgemeine Auftragsbedingungen (AAB) 2018, herausgegeben von der Kammer der Steuerberater und Wirtschaftsprüfer (<https://www.ksw.or.at/desktopdefault.aspx/tabid-209/>) zugrunde liegen. Unsere Verantwortlichkeit und Haftung ist analog zu § 275 Abs. 2 UGB gegenüber des Konzerns und auch gegenüber Dritten auf die für Abschlussprüfungen von kleinen und mittelgroßen Gesellschaften geltende Haftungshöchstgrenze von EUR 2 Mio. beschränkt.

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

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

- Kritische Würdigung der Wesentlichkeitsanalyse des Unternehmens unter Berücksichtigung der Anliegen externer Stakeholder
- Analyse der Risiken hinsichtlich der wesentlichen nichtfinanziellen Belange / Angaben
- Aktualisierung des Überblicks über die verfolgten Konzepte einschließlich der angewandten Due Diligence-Prozesse sowie der Prozesse zur Sicherstellung der realitätsgetreuen Darstellung im Bericht
- Aktualisierung des Verständnisses der Berichterstattungsprozesse durch Befragung von relevanten Mitarbeitern und Einsichtnahme in ausgewählte Dokumentation
- Evaluierung der berichteten Angaben durch analytische Tätigkeiten hinsichtlich der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, Befragung von relevanten Mitarbeitern und Einsichtnahme in ausgewählte Dokumentation
- Überprüfung des Nachhaltigkeitsberichts hinsichtlich seiner Vollständigkeit gemäß den Anforderungen der GRI-Standard
- Beurteilung der Gesamtdarstellung der Angaben und nichtfinanziellen Informationen

PwC

Nicht Gegenstand unseres Auftrages ist:

- die Prüfung der Prozesse und der internen Kontrollen insbesondere hinsichtlich Ausgestaltung, Einrichtung und Wirksamkeit
- die Durchführung von Prüfungshandlungen an einzelnen Standorten sowie von Messungen bzw. eigenen Beurteilungen zur Prüfung der Verlässlichkeit und Richtigkeit der erhaltenen Daten
- die Prüfung der Vorjahreszahlen, zukunftsbezogener Angaben oder Daten aus externen Studien
- die Prüfung der korrekten Übernahme der Daten und Verweise aus dem Jahres- bzw. Konzernabschluss in die nichtfinanzielle Berichterstattung und
- die Prüfung von Informationen und Angaben auf der Homepage oder weiteren Verweisen im Internet

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

Verwendungsbeschränkung

Da unser Bericht ausschließlich im Auftrag und im Interesse des Auftraggebers erstellt wird, bildet er keine Grundlage für ein allfälliges Vertrauen anderer dritter Personen auf seinen Inhalt. Ansprüche anderer dritter Personen können daher daraus nicht abgeleitet werden.

Wien
8. März 2023

PwC Wirtschaftsprüfung GmbH

Mag. (FH) Werner Stockreiter
Wirtschaftsprüfer

Qualifizierte elektronische Signatur - EU-Nicht

PwC

Impressum

Herausgeberin

UNIQA Insurance Group AG
Andreas Rauter
Head of Sustainability, Ethics & Public Affairs
Untere Donaustraße 21
1029 Wien
E-Mail: csr@uniqa.at
FN: 92933t

Gesamtleitung

Andreas Rauter

Projektleitung

Martin Zenker

Kreativkonzept und Design

Springer & Jacoby Österreich GmbH, www.sjaustria.com

Redaktionelle Unterstützung

GUENDL Brands & Strategies GmbH, www.guendl.com

Male Huber Friends GmbH, www.mhfriends.at

Lektorat und Übersetzung

ASI GmbH, www.asint.at

Fotos

UNIQA/Keinrath, Drazen/Adobe, Magicshapes/Dreamstime,
Vienna Paint Studios, UNIQA, Kelvin Murray/Gettyimages,
Martin/Adobe, Adobe Stock/Creativemarc, AdobeStock/
anatoliy_gleb, UNIQA/Bitschnau, Adobe Stock/AVTG,
Ammentorp/123RF Corporate+, crizzystudio/Adobe,
4pmproduction/123RF corporate+, GEPA Pictures,
PantherMedia/ArturVerkhovetskiy, AdobeStock/PhotoAlto

**Dieser Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache.
Maßgeblich ist in Zweifelsfällen die deutsche Version.**

Vorbehalt bei Zukunftsaussagen

Dieser Bericht enthält Aussagen, die sich auf die zukünftige Entwicklung der UNIQA Group beziehen. Diese Aussagen stellen Einschätzungen dar, die auf Basis aller uns zum aktuellen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen wurden. Sollten die zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen, können die tatsächlichen Ergebnisse von den zurzeit erwarteten Ergebnissen abweichen. Eine Gewähr kann für diese Angaben daher nicht übernommen werden.