



SCHWERPUNKTFRAGEN 2023

Auch in diesem Jahr hat der IVA gemeinsam mit Partnern Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. COVID-19-Hilfen: Hat Ihr Unternehmen 2022 COVID-19-Hilfen der Republik Österreich erhalten? Wurden Beträge zurückgezahlt?

Die Versicherungsgesellschaften haben keine COVID-19-Hilfen erhalten. Sonderbetreuungszeiten sowie Verdienstentgänge bei Covid Erkrankung wurden auf Basis des Epidemiegesetzes ersetzt.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor?

Die VIG ist in der Ukraine mit drei Gesellschaften vertreten, die ihren Hauptsitz in Kiew haben. Der Geschäftsbetrieb ist grundsätzlich aufrecht, auch wenn es durch die Kriegseinsätze immer wieder zu Einschränkungen (u.a. Energie/Infrastruktur) kommt. Primärer Fokus liegt seit Kriegsbeginn auf der Unterstützung unserer rd. 1.400 ukrainischen Kolleg:innen und deren Angehörigen. 2022 wurde ein Prämienvolumen von 131 Mio. Euro erwirtschaftet.

Der durchschnittliche Gewinnbeitrag aus der Ukraine belief sich in den letzten 4 Jahre auf rd. EUR 10 Mio. In 2022 trug die Ukraine rd. EUR 5 Mio. zum Gewinn vor Steuern der Gruppe bei.

Auf Grund der Kapitalmarktentwicklungen in Folge des Krieges und in Zusammenhang mit den verhängten Sanktionen gegen Russland, hat die VIG 2022 die Hälfte (EUR 84,1 Mio.) der in der Gruppe befindlichen russischen Staats- und Unternehmensanleihen abgeschrieben.

- c. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2022 durchgeführt?

In Folge der enormen inflationsbedingten Preissteigerungen gab es 2022 - abhängig von den lokalen Gegebenheiten - bei der Erneuerung bzw. Verlängerung von Versicherungsverträgen Tarifanpassungen.

- d. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Der gesamte Brennstoffverbrauch innerhalb der Organisation (Scope 1) aus nicht-erneuerbaren Quellen (Öl, Gas, Benzin und Diesel) wurde im Berichtsjahr gruppenweit erhoben und beträgt 236.445.464 MJ (Megajoule), jener aus erneuerbaren Quellen (Biomasse) 83.675 MJ.

Für die Emissionen aus Scope 2 werden diese Informationen (mangels ausreichender Datenqualität) für die gesamte Gruppe nicht veröffentlicht. In Österreich beziehen die Versicherungsgesellschaften ihren Strom für die Bürogebäude aus zertifiziertem Grünstrom.

Der Anteil an den Kosten wird derzeit in diesem Detailgrad nicht erhoben.



Um den Anteil nicht erneuerbarer Energien zu reduzieren, werden z.B. vermehrt Photovoltaikanlagen zur Stromerzeugung genutzt. Die österreichischen Gesellschaften planen bzw. errichteten 2022 neun Photovoltaikanlagen auf ihren Gebäuden. Darüber hinaus wird die Wärmeversorgung, wenn möglich, auf emissionsärmere Formen wie Fernwärme umgestellt.

Die bulgarische Bulstrad Nichtleben, die tschechische Kooperativa und die deutsche InterRisk betreiben ebenfalls Photovoltaikanlagen oder sind dabei, welche zu errichten und die polnische Wiener TU installierte Wärmepumpen, um ihre Wärmeversorgung umweltfreundlicher zu gestalten.

2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2021 und 2022: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Die Kosten für die Erhebung von ESG-relevanten Daten (Wirtschaftsprüfer, Beratung, Datenanbieter-Lizenzen, ...) beliefen sich 2021 auf rd. TEUR 250 (exkl. USt) und 2022 auf rd. TEUR 290 (exkl. USt).

- b. Investitionen in „Social Media“ 2021 und 2022: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw)?

Die Beschäftigten des Unternehmens betreuen die Social Media-Kanäle der VIG Holding und erstellen die Inhalte größtenteils in Eigenregie. Sofern Grafikinhalte extern durch Medienagenturen erstellt werden, geschieht dies teilweise im Rahmen anderer Projekte bzw. Kooperationen. Die externen Kosten für Social Media (inkl. Recruiting) betragen im Jahr 2022 rd. TEUR 80, im Jahr 2021 rd. TEUR 51.

Die internen Personalkosten speziell für Social Media werden derzeit nicht erhoben, da die mit dieser Thematik befassten Personen die Social Media-Betreuung als Teil ihres Aufgabengebiets im Rahmen ihres Tätigkeitsfeldes im jeweiligen Bereich ausführen.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2022 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Die Kosten für das ESG-Reporting beliefen sich 2021 auf rd. TEUR 300 (exkl. USt) und 2022 auf rd. TEUR 350 (exkl. USt) Die Kosten für die Erhebung von ESG-relevanten Daten (siehe Antwort 2a) sind hierin enthalten. Das ESG-Team der VIG Holding bestand im Berichtsjahr 2022 aus drei Personen, zu deren Aufgaben unter anderem die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes zählt.

3) Aufsichtsrat

- a. Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung?
- b. Verfügt Ihr Unternehmen über einen LID (Lead Independent Director)?

Die Nebenkosten des Aufsichtsrats beliefen sich im Jahr 2022 auf rund TEUR 15.



Investor Relations-Aktivitäten

- c. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?
- d. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?
- e. Aufwand für Research und Analysen?
- f. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Im Jahr 2022 nahm VIG Investor Relations an 8 Bankenkonferenzen teil. Sämtliche Termine sowie die gezeigten Präsentationen stehen für alle Interessierten online zum Download zur Verfügung.

Die IR Aktivitäten richten sich an institutionelle und private Investoren. Im Rahmen einer Anleiheplatzierung fanden virtuelle Meetings statt. Darüber hinaus wurde ein virtuelles IFRS 17/9 Teach-in anlässlich der Umstellung auf neue Rechnungslegungsstandards abgehalten. Mit Blick speziell auf das Retailpublikum war VIG Investor Relations am OÖ Geldtag 2022 in Linz vertreten.

Im April 2023 wird die VIG-Aktie von sechs Investmenthäusern gecovert. Für die Research- und Analysetätigkeit fallen für die Emittentin derzeit keine Kosten an.

Geschäftsbericht

Auflage Deutsch: 450 Stk.

Auflage Englisch: 150 Stk.

Nachhaltigkeitsbericht

Auflage Deutsch: 350 Stk.

Auflage Englisch: 100 Stk.

Die Druckkosten für den Geschäfts- und den Nachhaltigkeitsbericht 2022 beliefen sich auf rd. TEUR 23.

4) Steuerzahlungen 2022

- a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

Die VIG-Versicherungsgesellschaften haben im Jahr 2022 rd. EUR 1.102 Mio. an Gewinnsteuern und versicherungsspezifischen Steuern und Gebühren in Österreich abgeführt. In der Tschechischen Republik waren es rd. EUR 217 Mio., in Polen rd. EUR 31 Mio. und in der Slowakei rd. EUR 52 Mio.

5) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2021 und 2022)?
- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?
- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

2022 waren insgesamt 281 (2021: 217) Personen als Aushilfen, Praktikant:innen, Trainees oder Werkstudent:innen in den österreichischen VIG-Versicherungsgesellschaften tätig. Alle Personen erhielten eine Vergütung.



Die Personen waren unter anderem Studierende aus den Bereichen Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, Mathematik oder IT im Alter von bis zu 27 Jahren; sowie Schüler:innen höherer Schulen.

Zur Ansprache dieser Zielgruppe als potentielle Bewerber:innen kooperiert die VIG seit Jahren mit diversen Universitäten und Fachhochschulen in Österreich.

6) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

Die Nachfrage nach Facharbeitern kann aktuell mit in Österreich ansässigen Arbeitnehmern kaum mehr gedeckt werden, daher ist der Zuwachs zum Beispiel an Leasingkräften aus dem EU-Ausland enorm.

- a. Welche konkreten Maßnahmen werden Ihrerseits gesetzt, um künftig die Nachfrage an Fachkräften in Ihrem Unternehmen nachhaltig abdecken zu können?

Zu diesem Zweck setzen wir auf mehrere Säulen, intern und extern. Im Recruiting pflegen wir zum Teil langjährige Kooperationen mit diversen Universitäten und Fachhochschulen und treten im Rahmen von Employer-Branding-Maßnahmen mit interessierten Studierenden in Kontakt. Im Sinne der Nachwuchsförderung bieten wir Jobs für Praktikant:innen, Werkstudent:innen und Trainees.

Bei der Suche nach Fachkräften bedienen wir uns unterschiedlicher, zielgruppengerechter Ansprechmöglichkeiten und entsprechender Plattformen. Verstärkt wird dies durch Active Sourcing über LinkedIn und Xing. 2022 wurde außerdem ein Empfehlungsprogramm für neue Mitarbeiter:innen der VIG Holding eingeführt. Zudem führen wir auch einen Pool an interessanten Bewerber:innen und bieten einen internen Jobmarkt für Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der VIG Gruppe.

Im Zuge des Learning and Development erfolgt eine Höherqualifizierung und Spezialisierung im Rahmen der Weiterbildung und/oder der Tätigkeit. Die Angebote sind vielfältig und werden in Zusammenarbeit mit renommierten internationalen Anbietern maßgeschneidert konzipiert. Unter anderem wurde dazu bereits vor Jahren das VIG Expert:innenberufsbild etabliert. Durch Nachfolgeplanung sollen zukünftige Bedarfe rechtzeitig erkannt und dementsprechend gehandelt werden.

Da Vielfalt zu den Werten im VIG Leitbild zählt, soll die Sensibilisierung und Verankerung des Diversity-Gedankens eine offene und vorurteilsfreie Kultur ermöglichen und uns so als attraktive Arbeitgeberin für alle Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen positionieren. Seit 2017 gibt es eine Diversity-Strategie mit regionaler Flexibilität für die lokalen Gesellschaften und eine Diversity-Beauftragte der VIG Holding. Die Vielfalt der VIG bildet sich auch in den Angeboten und Benefits für Mitarbeitende ab. So wird beispielsweise durch Maßnahmen zu Gesundheitsförderung, Life Balance, flexiblem Abreiten oder Familienfreundlichkeit auf unterschiedliche regionale Gegebenheiten und Bedürfnisse eingegangen. Daher variieren die vielfältigen Angebote zwischen Ländern und Gesellschaften.

- b. Wie viele Lehrlinge befinden sich im Unternehmen?

Per 31.12.2022 waren in den österreichischen Versicherungsunternehmen der VIG-Gruppe 187 Lehrlinge beschäftigt.

- c. Wie viele Leasingkräfte sind im Unternehmen tätig?

Für die VIG Holding waren 2022 keine Leasingkräfte tätig.



- d. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?

Die durchschnittlichen Fortbildungskosten pro Mitarbeiter:in (pro Vollzeitäquivalent) lagen in der VIG Holding im Jahr 2022 bei rd. 1.600 Euro. Die Höhe der Fortbildungskosten spiegelt nicht unbedingt das Ausmaß oder die Qualität der Ausbildungen wider, da durch die Digitalisierung viele Lerninhalte virtuell kostengünstig oder gratis zur Verfügung stehen (beispielsweise digitale Lernplattformen).

Gruppenweit wurden 2022 pro Mitarbeiter:in (pro Vollzeitäquivalent) durchschnittlich 35,4 Stunden Aus- und Weiterbildung absolviert.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurden zwei spezifische Themen ausgewählt.

1) Whistleblowing

In der Vergangenheit wurden Fälle von Korruption in internationalen Unternehmen immer wieder durch WhistleblowerInnen publik. Oft wurde in der Öffentlichkeit der Eindruck vermittelt, dass HinweisgeberInnen dem Unternehmen durch die Veröffentlichung schaden wollen.

- a. Inwiefern hat sich dies durch die Schaffung eines Meldesystems für HinweisgeberInnen gewandelt? Wird in Ihrem Unternehmen kommuniziert, dass Whistleblowing in erster Linie zum Schutz der Unternehmen dient, und welche Strategie verfolgt Ihr Unternehmen bei der Schulung von MitarbeiterInnen?

Die VIG hat schon seit vielen Jahren ein Meldesystem dergestalt, dass sowohl interne als auch externe Personen jederzeit Hinweise an den Bereich Compliance erstatten können. Dies betrifft insbesondere Verstöße gegen die Prinzipien des Verhaltenskodex, vor allem Korruption und Bestechung.

Es wird dabei sowohl auf der VIG-Website als auch im Intranet und in internen Richtlinien darauf hingewiesen, dass Hinweise sowohl mündlich als auch schriftlich (per Post oder E-Mail) erfolgen können. Es wird außerdem ausdrücklich festgehalten, dass auch anonymen Hinweisen sorgfältig nachgegangen wird und dass Personen, die Meldungen im besten Wissen und in redlicher Absicht erstatten, keinerlei Nachteile zu befürchten haben, auch wenn sich ein Verdacht später als unbegründet erweist.

Sowohl in den unternehmensinternen Schulungen als auch in der Kommunikation (in Richtlinien und dem Intranet) wird großer Wert darauf gelegt, dass Personen, die Meldungen erstatten, zum Wohle des Unternehmens handeln und diese auch dann, wenn sich ein Hinweis später als unbegründet herausstellen sollte, keinerlei Nachteile zu befürchten haben, natürlich vorausgesetzt, dass die Meldung in bestem Wissen und redlicher Absicht erfolgte.



Die VIG wird selbstverständlich die Anforderungen aus dem auf der EU-Whistleblower-Richtlinie basierenden und seit Ende Februar geltenden Hinweisgeber:innenschutzgesetzes einhalten und umsetzen. Vor diesem Hintergrund werden die bereits bestehenden unternehmensinternen Prozesse und Verfahren innerhalb der sechsmonatigen Übergangsfrist angepasst. Insbesondere werden neue unternehmensinterne Regelungen geschaffen, die internen Meldekanäle adaptiert, die Verantwortlichkeiten neu definiert und die bewusstseinsbildenden Maßnahmen intensiviert.

- b. Wenn Sie bereits ein Meldesystem implementiert haben, gelang es dadurch Fälle von Fehlverhalten in der Vergangenheit erfolgreich aufzudecken? Wie hoch schätzen Sie, war der vereitelte monetäre Schaden für das Unternehmen?

Durch die bestehenden Meldekanäle wurde bisher kein relevanter Fall von Fehlverhalten gemeldet.

2) Transparenz & Compliance

Korruptionsprävention hat viele Facetten. Entscheidend ist die Umgang mit der Problematik innerhalb eines Unternehmens und wie die Unternehmenskultur dahingehend ausgestaltet ist.

- a. Wie hoch ist das Budget für Compliance-Schulungen, mit **Schwerpunkt Antikorruption und Strafrecht**? Wie oft werden diese pro Jahre durchgeführt? Unterscheiden Sie dabei zwischen internen Schulungen für MitarbeiterInnen und externen Schulungen der Compliance Officer durch Dritte.

Die Themen Antikorruption und Strafrecht werden in der VIG sowohl in Präsenzs Schulungen als auch über zwei eLearning-Module abgedeckt. Neu eintretende Mitarbeiter:innen haben sowohl ein Präsenztraining als auch die eLearning-Module zu absolvieren. Alle bestehenden Mitarbeiter:innen mussten zuletzt 2021 die eLearning-Module verpflichtend absolvieren.

Bei eLearnings entstehen Kosten nur bei Erstellung bzw. Adaptierung.

Da Compliance-Schulungen Teil verschiedener Lernformate sind, ist das Budget im allgemeinen Aus- und Weiterbildungsbudget enthalten.

Die Leitung des Compliance-Bereichs ist zertifizierte Compliance Officer:in gemäß AS+C Zertschema P24 von Austrian Standards. Als solche hat sie entsprechende Fortbildungsverpflichtungen zu erfüllen und alle drei Jahre eine Rezertifizierung zu absolvieren. Außerdem ist sie Teilnehmerin bei diversen Arbeitsgruppen, auch zu den Themen Strafrecht/Korruption sowie Whistleblowing, die idR mehrmals jährlich stattfinden. Ein/e Mitarbeiter:in des Compliance-Bereichs ist fachlich für den Themenbereich Integrity Management zuständig. Als solche nimmt sie jedes Jahr an Tagungen, Seminaren und Arbeitsgruppen zu diesen Themen teil.





In Kooperation mit den Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden.

1) Lieferketten

- a. War Ihr Unternehmen 2022 von Verzögerungen/Ausfällen in den Lieferketten betroffen?
- b. Wenn ja, bestehen diese Probleme derzeit noch immer? In welchem Ausmaß? Welche Auswirkungen haben diese auf Produktion bzw Leistung? Welche Maßnahmen haben sie getroffen/geplant, um die Abhängigkeiten zu reduzieren bzw Ihre Resilienz zu steigern?

Verzögerungen bzw. Ausfälle in den Lieferketten sind im Vergleich zu produzierenden Unternehmen für die Vienna Insurance Group als Versicherung lediglich in der Schadenabwicklung ein nennenswertes Thema. Bei Reparaturen konnte es zu verlängerten Wartezeiten bei der Beschaffung von Ersatzteilen und der Lieferung von Baumaterialien kommen. Abgesehen von den dadurch teils verzögerten Schadenabwicklungen gab es in der Gruppe keine substantiellen Auswirkungen aus der angespannten Situation bei den Lieferketten.

2) Inflation

- a. In welchen der folgenden Bereiche hat die Inflation spürbare Auswirkungen auf operative Ergebnisse, wo liegen die stärksten Auswirkungen?
 - Personalkosten
 - Rohstoffe/Vormaterialien
 - Energie
 - Sonstiges, und zwar:
- b. Welche Maßnahmen haben Sie getroffen/geplant, um die Auswirkungen abzufedern?

Die deutlich erhöhte Inflation wirkt sich sowohl in einem Anstieg des Durchschnittschadens insbesondere in den Sparten der Kfz- und Sachversicherung als auch insgesamt auf die Aufwendungen des Versicherungsbetriebs durch gestiegene Energie- und Personalkosten aus. Wir begegnen dem inflationsbedingten Kostendruck einerseits durch Prozessoptimierungen und Effizienzsteigerungsmaßnahmen, die wir im Rahmen unserer VIG 25 Strategie konsequent verfolgen, und passen andererseits – abhängig von den Gegebenheiten der unterschiedlichen Märkte – im Zuge der Indexierungen länger laufender Versicherungsverträge bzw. bei der Verlängerung von einjährigen Versicherungsverträgen die Tarife an die aktuelle Situation und das gestiegene Kostenniveau an. Insbesondere die Beratung und Anpassung von Versicherungssummen zur Vermeidung etwaiger Unterdeckung ist uns in diesem Zusammenhang ein wichtiges Anliegen im Dialog mit Kund:innen.

Alle Begriffe sind genderneutral zu verstehen.