



**gemeinsam
besser leben**

Nichtfinanzieller Bericht

Über diesen Bericht

Der vorliegende Bericht wurde in Übereinstimmung mit dem österreichischen Nachhaltigkeits- und Diversitätsverbesserungsgesetz (NaDiVeG) (EU Richtlinie 2014/95/EU) erstellt und umfasst diejenigen Nachhaltigkeitsbelange, die auch unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen widerspiegeln.

Die in diesem Bericht beschriebenen Konzepte entsprechen den Inhalten des Nachhaltigkeitsberichts 2021, der in Übereinstimmung mit den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) „Option Kern“ erstellt wurde. Der Bericht wird gemeinsam mit dem Geschäftsbericht am 8. April 2022 veröffentlicht. Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht, als Teil unseres Geschäftsberichts 2021, umfasst das Geschäftsjahr 2021 und somit den Zeitraum vom 1. Jänner 2021 bis 31. Dezember 2021. Dort, wo es zweckmäßig ist, vergleichen wir unsere Fortschritte mit den im Vorjahr kommunizierten Zielen und geben einen Ausblick auf unsere Ziele für das nächste Jahr.

Da die UNIQA Insurance Group AG mit Hauptsitz in Wien das Versicherungsgeschäft der Gruppe im In- und Ausland nicht direkt betreibt, werden die Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie die Themen der Achtung der Menschenrechte und der Bekämpfung von Korruption und Bestechung auf Konzernebene konzipiert und nachfolgend in den operativen Konzerngesellschaften umgesetzt. In diesem Sinne besteht in Bezug auf den Einzelabschluss kein anderes – abgewandeltes oder eingeschränktes – Konzept, das in anderer Weise verfolgt wird. Folglich handelt es sich beim vorliegenden Bericht um den zusammengefassten gesonderten Nichtfinanziellen Bericht der UNIQA Insurance Group AG gemäß § 267a UGB.

Wie bereits in den vergangenen Jahren wurde auch 2021 die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit der betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) beauftragt. Einzelheiten zu den Ergebnissen der Prüfung

finden Sie im Bestätigungsvermerk der nichtfinanziellen Berichterstattung. Verweise auf Fundstellen außerhalb des Geschäftsberichts erfolgen ausschließlich auf den Nachhaltigkeitsbericht 2021, der ebenso der betriebswirtschaftlichen Prüfung unterliegt.

Beschreibung des Unternehmens

Die UNIQA Group ist eine der führenden Versicherungsgruppen in ihren beiden Kernmärkten Österreich und Zentral- und Osteuropa (CEE). Wir bieten unseren Kund:innen Schaden- und Unfallversicherungen sowie Lebens- und Krankenversicherungen an. Als Finanzdienstleisterin ist es unser Bestreben, nachhaltigkeitsbezogene Risiken zu berücksichtigen sowie Chancen aus ESG-Trends (ESG – Environment, Social, Governance) mitaufzunehmen. Nachfolgend legen wir unseren Managementansatz dazu dar. Weitere Informationen zu unserem Geschäftsmodell finden sich im Kapitel Strategie des Geschäftsberichts.

Nachhaltigkeitsstrategie und ESG-Governance

Wir setzen uns sorgfältig mit jenen Rahmenbedingungen auseinander, die wir förderlich für ein besseres Leben halten. Dazu treten wir in Diskurs mit Stakeholder:innen, Expert:innen und der Öffentlichkeit, teilen unsere Sichtweisen und engagieren uns. Damit ist Nachhaltigkeit ein zentraler Teil unseres Handelns. Mit unserer klaren Haltung erzeugen wir Verständnis bei allen unseren Stakeholder:innen und Unterstützung durch alle unsere Stakeholder:innen – Mitarbeitende, Kund:innen, Investor:innen und die Öffentlichkeit.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist dabei ganzheitlich ausgerichtet. Sie verbindet unser ökonomisches Streben mit einem klaren ökologischen und sozialen Bekenntnis zu Umweltschutz und gesellschaftlicher Verantwortung.

Wesentlichkeitskonzept

Der Erfolg von UNIQA baut darauf auf, dass wir verstehen, wie sich die Welt verändert und wie wir darauf reagie-

ren müssen. Im Sommer 2021 haben wir daher eine neue Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die jene ESG-Themen identifiziert, die für unsere Stakeholder:innen und unser Geschäft als am wichtigsten wahrgenommen werden. Zudem haben wir eine neue Stakeholderidentifikation einschließlich der dazugehörigen Gewichtung durchgeführt. Wir haben in Summe vier Stakeholdergruppen festgelegt, die unmittelbar von unseren Unternehmensaktivitäten betroffen sind: Kund:innen, Mitarbeiter:innen, Investor:innen und die Öffentlichkeit.

Die Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage unseres Nachhaltigkeitsansatzes, unserer Nachhaltigkeitsstrategie sowie unserer Berichterstattung. Die vier wichtigsten materiellen Themen aus Sicht der Stakeholder:innen waren im Jahr 2021: Cyberrisiken, digitale Service- und Kundenorientierung, Beratung zu und Prävention von Naturkatastrophen sowie Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter:innen.

Die vier wichtigsten wesentlichen Themen aus Sicht von UNIQA waren: Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen, Engagement für Klimawandel, Engagement für Umwelt sowie Diversität und Chancengleichheit.

Vertiefende Informationen zum Prozess und zu den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse sind im Nachhaltigkeitsbericht 2021 dargelegt.

Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wurde im Oktober 2020 verabschiedet und basiert auf fünf Säulen:

- Nach ESG-Kriterien ausgerichtete Veranlagungspolitik
- Produktpolitik, die auf das Konzept ESG eingeht und dadurch Zusatznutzen stiftet
- Vorbildhafte eigene Betriebsführung
- Transparente Berichterstattung
- Anerkennung und gemeinsame Verfolgung gesellschaftlicher Zielsetzungen im Stakeholdermanagement

Unser fundamentales Ziel war es 2021, diese Nachhaltigkeitsstrategie zu operationalisieren und im Unternehmen durch Meilensteinpläne zu verankern. Unser operativer Fokus liegt auf den Säulen 1 bis 3, gestützt durch transparente Offenlegung (Säule 4) und Einbindung unserer Stakeholder:innen (Säule 5).

ESG-Governance

Unser maßgebliches Gremium für Nachhaltigkeitsagenden ist das Group ESG Committee, das 2021 eingerichtet wurde. Es besteht aus Mitgliedern des Vorstands der UNIQA Insurance Group AG sowie aus Bereichsleiter:innen der Schlüsselabteilungen, tagt vierteljährlich und gibt dem Vorstand Empfehlungen zur Entscheidungsfindung zu ESG-Themen. Das Komitee ist für die Integration und Stärkung von ESG-Aspekten in Versicherungs-, Investment- und Vermögensverwaltungsaktivitäten verantwortlich, einschließlich der strategischen Definition und der kontinuierlichen Weiterentwicklung der ESG-Ambitionen für die gesamte UNIQA Group. Ebenso zu seinen Aufgaben zählen die Erarbeitung und Einführung von entsprechenden Richtlinien.

Weitere Verantwortlichkeiten finden sich in der Beaufsichtigung der Umsetzung der gruppenweiten Klimastrategie bzw. des Umweltmanagements sowie in der Unterstützung der Umsetzung der strategischen Maßnahmen und Projekte in den Tochtergesellschaften.

Das Group ESG Office von UNIQA ist Teil des Anfang 2020 neu geschaffenen Bereichs „Sustainability, Ethics & Public Affairs“. Es ist für die operative Steuerung der Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG) in die Kerngeschäftsfelder der UNIQA Group verantwortlich. Im Rahmen von ESG-Arbeitsgruppen, die ESG-Spezialist:innen und/oder Vertreter:innen verschiedener operativer Einheiten und Fachabteilungen zusammenbringen, werden Vorschläge zur ESG-Integration im Unternehmen entwickelt und diskutiert.

Nachhaltigkeitsrisiken

Mit einer ausgeprägten Risiko- und Nachhaltigkeitskultur stellt UNIQA die Weichen, um langfristig wirtschaftlich erfolgreich, profitabel und nachhaltig zu sein. Gemäß der letzten Änderung des delegierten Rechtsakts der Solvency-II-Richtlinie (2009/138/EG) im April 2021 müssen Nachhaltigkeitsrisiken im Risikomanagementsystem berücksichtigt werden. Unser Ziel ist es, einen angemessenen und konsistenten Ansatz zur Betrachtung der Nachhaltigkeitsrisiken zu entwickeln, diesen stetig anzuwenden und regelmäßig zu aktualisieren. In diesem Sinne analysieren wir klimabezogene Risiken und Chancen im Rahmen des Risikomanagements (im Zuge der unternehmenseigenen Beurteilung der Risiko- und Finanzlage). Bei den Klimarisiken sind für uns vor allem die zunehmenden Wetterextreme relevant, da sie zu einer Zunahme der Schadenquote und damit auch der Ausfallrisiken führen.

Die Ergebnisse aus der Nachhaltigkeitsrisikoidentifikation und -bewertung sollen dazu dienen, die Managemententscheidungen im Rahmen der Produktgestaltung oder der Veranlagungsstrategie von UNIQA zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund führte das Group Risk Management im Jahr 2021 eine Impact- und GAP-Analyse zu aktuellen und zukünftigen regulatorischen Anforderungen, Branchenrichtlinien und marktspezifischen Best Practices durch. ESG wurde als wesentlicher Schwerpunkt im Rahmen des Gesamtrisikozyklus (Risikoidentifikation, Risikobewertung, Limit-Setzung, Controlling und Reporting), der Gestaltung von Klimarisikoszenarien und der Integration von ESG in Risikomodelle von UNIQA identifiziert. Darüber hinaus wurden auch die Entwicklung von ESG-Indikatoren im Investment- und Portfoliomanagement als grundlegend angesehen. Daraus abgeleitet wurden Verbesserungsfelder im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert und eine Roadmap erstellt, um deren Umsetzung sicherzustellen.

Um Klimarisiken angemessen zu begegnen, haben wir zudem das NatCAT Competence Center (NCCC) gegründet, mit dem wir aufkommende soziale und ökologische Risiken beobachten und überwachen. Aus dem NCCC werden die Risikoexposition der Gruppe und deren Veränderungen, Akkumulierungen und jährlich erwartete Schäden sowie der Rückversicherungsschutz, der zum Schutz der Gruppe vor größeren Naturkatastrophen erforderlich ist, bewertet. Dabei wenden wir modernste Modellierungstechniken an, die auf stochastischen Modellen basieren, die Hunderttausende simulierte Ereignisse für Hagel, Sturm, Überschwemmung und Erdbeben enthalten. Diese Modelle stammen von externen Anbieter:innen oder werden innerhalb des NCCC-F&E-Teams selbst entwickelt. Ihre Ergebnisse sind die Grundlage unseres konzernweiten Risikomanagements für Naturkatastrophen. Zusätzlich werden mit diesen Modellen jährlich Stressszenarien berechnet, um die Robustheit unserer Underwriting- und Rückversicherungsdeckung zu testen. Die Gefährdung aus den Modellen kann in Karten visualisiert werden, die in den Corporate Business Navigator (CBN) einfließen, ein Instrument zur Risikoprüfung und -bewertung, das von den Group Underwriters und Risk Engineers verwendet wird.

Nachhaltigkeitsrisiken werden derzeit nicht als eigene Risikokategorie behandelt, sondern im Rahmen der bestehenden zehn Risikokategorien berücksichtigt. Im Berichtsjahr 2021 wurden keine wesentlichen berichtspflichtigen ESG-Risiken identifiziert, die im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, unseren Geschäftsbeziehungen

sowie unseren Produkten oder Dienstleistungen stehen und schwere negative Auswirkungen auf die wesentlichen nichtfinanziellen Belange haben können.

Umweltbelange

Dieser Abschnitt beschreibt den Einfluss der Umweltbelange auf unsere Geschäftstätigkeit sowie die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt. Es werden sowohl Konzepte und Maßnahmen als auch konkrete Ziele und Auswirkungen erläutert.

Im Bereich der Umweltbelange sind für uns insbesondere folgende Themen wesentlich: Engagement für den Klimawandel, Engagement für die europäischen Umweltziele, Beratung zu und Prävention von Naturkatastrophen. Wir stellen uns diesen Herausforderungen, indem wir mit unseren Kapitalanlagen und unseren Versicherungsprodukten den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft unterstützen. Zudem ist es unser Bestreben, unsere eigene Betriebsführung unter Beachtung unserer ökologischen und sozialen Zielsetzungen vorbildhaft zu gestalten.

UNIQA Klimastrategie

UNIQA bleibt als Versicherin von den Auswirkungen des Klimawandels nicht verschont. Die UNIQA Klimastrategie ist deshalb Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Um den Risiken des Klimawandels entgegenzuwirken, ist es uns ein Anliegen, den Schutz des Klimas zu einem Bestandteil unseres Kerngeschäfts zu machen und unsere Ziele im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens zu gestalten. Dabei fokussieren wir uns auf drei Kernbereiche: Veranlagung, Underwriting und die eigene Betriebsführung. Die Konzepte dazu werden im Folgenden dargelegt.

Umweltbelange in der Veranlagung

UNIQA sieht sich einem verantwortungsvollen und nachhaltigen Management der Kapitalanlagen verpflichtet. Wir sind überzeugt, dass eine nachhaltige Anlagestrategie langfristig wirtschaftlich erfolgreich sein kann und eine positive Ergänzung zu den klassischen Anlagezielen Rendite, Sicherheit und Liquidität darstellt.

- Laufende Bewertung der ökologischen und sozialen Auswirkungen auf unsere Anlagen
- Bewertung der Auswirkungen von Unternehmen und Ländern, in denen wir investiert haben, auf die Umwelt und die sozialen Lebensbedingungen

- Einrichtung neuer ESG-Datenbanken, um aktuelle Bewertungen kontinuierlich in unsere Investitionsentscheidungen einfließen zu lassen
- Einbeziehung der indirekten Kohlenstoffemissionen unserer Investitionen in unseren Managementprozess
- Einführung eines wissenschaftlich fundierten 1,5- Grad-Klimazielpfads zur Reduktion der Kohlenstoffemissionen in Übereinstimmung mit dem Pariser Abkommen

Mit der freiwilligen Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (PRI) und der Zusammenarbeit mit allen Unterzeichner:innen setzen wir wichtige Schritte, um dieses ambitionierte langfristige Ziel zu erreichen. Zugleich bilden die PRI den Rahmen unserer gruppenweiten UNIQA Responsible Investments Guideline. Diese regelt das Kapitalanlagemanagement einschließlich verbindlicher Ausschlusskriterien. 2021 wurde die Guideline überarbeitet und aktualisiert.

2021 sind wir zudem der Net-Zero Asset Owner Alliance beigetreten, deren Prinzipien damit ein weiteres Rahmenwerk unserer Veranlagungsstrategie sowie unserer Berichterstattungsrichtlinien bilden. Auf dieser Grundlage wollen wir nun einen Klimapfad erarbeiten, um unsere Veranlagung an das Pariser Klimaziel von 1,5 Grad Celsius heranzuführen und das Ziel Klimaneutralität bis 2040 für Österreich und bis 2050 für unsere internationalen Tochtergesellschaften zu erreichen. Gemeinsames Engagement für die Durchsetzung der erforderlichen Maßnahmen bei Unternehmen und Gesetzgeber:innen sowie gute Abstimmung mit den anderen Mitgliedern tragen dazu bei.

Im Jahr 2021 haben wir zudem einen Vertrag mit ISS (Institutional Shareholder Services) abgeschlossen, um unsere Anlageportfolios besser im Hinblick auf ESG-Kriterien untersuchen zu können. Die Bewertungen erfolgen für einzelne Emittent:innen (Unternehmen oder Länder) und nicht für bestimmte Anlageklassen. Somit können wir nun auch einzelne Aspekte von ESG-Risiken sowie Klimadaten und Klimarisiken für börsennotierte Vermögenswerte analysieren.

Als Ausschlusskriterium in der Veranlagung gilt für uns weiterhin thermische Kohle. Bereits Ende 2019 hatten wir alle Investments in kohlebasierte Unternehmen verkauft. Die Integration der ehemaligen Tochtergesellschaften von AXA in Polen, Tschechien und der Slowakei hat unserem Portfolio jedoch wieder einzelne Investitionen in Unternehmen mit Kohle-Exposure eingebracht. Wir sind jedoch bestrebt, diese Positionen im Sinne unserer Dekarbonisierungsstrategie schnellstmöglich abzubauen.

Mit der im März 2021 in Kraft getretenen neuen EU- Offenlegungsverordnung (SFDR) und ihren Klassifizierungs- und Berichtsanforderungen haben wir uns im Berichtszeitraum intensiv auseinandergesetzt. Ein erster Bericht zu den zwei Umweltaspekten der EU-Taxonomie-Klassifikation wird im Abschnitt „Angaben gemäß EU-Taxonomie-Verordnung“ veröffentlicht.

Darüber hinaus haben wir unsere vier gemanagten fondsgebundenen Dachfonds UNIQA Portfolio I bis IV mit 1. Jänner 2022 auf Artikel-8-Produkte umgestellt und den Veranlagungsprozess neu strukturiert.

Ziele und Zielerreichung: Veranlagung

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
ESG-Integration in unserem Anlageportfolio	Während unsere ESG-Ziele für den Durchschnitt aller unserer Finanzanlagen festgelegt sind, müssen wir die ESG-Daten für jeden einzelnen Vermögenswert analysieren, um die Qualität auf Basis der einzelnen Vermögenswerte zu verbessern. Wir haben damit bereits 2021 begonnen.	In den kommenden Jahren werden wir an der Entwicklung eines dem Pariser 1,5-Grad-Ziel entsprechenden Klimazielpfads arbeiten. Wir streben Klimaneutralität bis 2040 in Österreich und bis 2050 in unseren internationalen Tochtergesellschaften an. Unsere Mitgliedschaften werden uns dabei unterstützen und den Weg dafür ebnen.
Nachhaltige Investments	Das übergeordnete Ziel für 2025 war es, ein Volumen von 1 Milliarde Euro an nachhaltigen Investments (grüne und nachhaltige Anleihen, Infrastrukturdarlehen, die positiv auf die Umsetzung von SDGs wirken, ESG-Aktienfonds) aufzubauen. Dieses Ziel konnten wir schon im Jahr 2021 erreichen. Auch die Emission eines weiteren Green Bonds im Volumen von 375 Millionen Euro im Dezember 2021 unterstützt die stabile Weiterentwicklung unserer nachhaltigen Investments über die Folgejahre.	Weiterhin Ausbau des Volumens an grünen Assets und Implementierung der überarbeiteten Guideline „Responsible Investment@UNIQA“

Umweltbelange im Underwriting im Bereich Retail

Als größte Gesundheitsversicherer in Österreich tragen wir gleichermaßen Verantwortung für den persönlichen Lebensstandard unserer Kund:innen und die Wertschöpfungsprozesse unseres Unternehmens. Risikoprävention und -minderung sind die Kernbereiche, in denen ökologische und soziale Auswirkungen verstärkt in den Beratungsansatz einbezogen werden müssen. In unserem Versicherungsgeschäft werden daher Nachhaltigkeitsaspekte im Underwriting sowie bei Produkten und Dienstleistungen berücksichtigt.

Neben unserem bestehenden Portfolio liegt unser Fokus darauf, weitere ökologische Anlagemöglichkeiten anzubieten, insbesondere nachhaltigere Produkte (fondsgebundene Versicherungsprodukte) und sogar rein „grüne“ Produkte. Eine wichtige Grundlage für diese nachhaltige Optimierung ist die Umstellung der UNIQA Portfolios I bis IV auf Produkte laut Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung ab dem 1. Jänner 2022. Investitionen erfolgen nur noch in Subfonds gemäß Art. 8 und Art. 9 (Investmentfonds und ETFs). Artikel-8-Fonds berücksichtigen ökologische sowie soziale Merkmale und investieren in Unternehmen, die eine gute Unternehmensführung aufweisen.

Artikel-9-Fonds streben darüber hinaus auch ein nachhaltiges Anlageziel an und tragen zur Umsetzung der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen bei.

Ein weiteres Ziel ist es, unser Angebot an Versicherungsprodukten, die umwelt- und klimabezogene Kriterien erfüllen, schrittweise zu erweitern, um einen nachhaltigen Lebensstil und eine nachhaltige Unternehmensführung auf breiter Basis zu fördern. Hierfür haben wir im Jahr 2021 unsere Kundensegmente und ihre Nachhaltigkeitsprofile durch Marktumfragen erhoben und die Ergebnisse in die Planung der Produktentwicklung aufgenommen. Zudem setzen wir auf die Verbesserung der Beratungsqualität zu Ressourceneffizienz und Emissionsminderung sowie auf nachhaltige Versicherungszusatzbausteine. Mit unserer Reparaturversicherung, die als ergänzender Produktbaustein im Rahmen der Eigenheimversicherung abgeschlossen werden kann, ersetzen wir beispielsweise unseren Kund:innen die Reparaturkosten von Haushalts- und Haustechnikgeräten zum Zeitwert. Im Rahmen der Kfz-Haftpflichtversicherung wiederum bieten wir bei Versicherung eines Elektroautos eine Prämienersparnis von 25 Prozent.

Ziele und Zielerreichung: Umweltbelange im Underwriting im Bereich Retail

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
Nachhaltigkeitsprofile	Abschluss von vorbereitenden Maßnahmen der Ermittlung der Nachhaltigkeitsprofile und Integration der Ergebnisse in die Produktplanungsprozesse.	Fortführung der Markterkenntnisse zu Umweltbelangen und fortlaufende Integration in neue Produkte

Umweltbelange im Underwriting im Bereich Corporate & Affinity

Auch unseren Unternehmenskund:innen möchten wir maßgeschneiderte Produkte und Dienstleistungen mit Mehrwert im Sinne der Nachhaltigkeit anbieten. Die Erarbeitung einer langfristigen Strategie zur Implementierung von Maßnahmen gegen den Klimawandel stand hier 2021 an oberster Stelle. Beispiele dafür sind Beratung zu und Service bei Naturkatastrophen, Wiederherstellung nach Schäden (Post-Loss Consultancy) oder Präventionsmaßnahmen gegen Betriebsunterbrechungen durch Naturkatastrophen.

Seit 2019 verzichten wir auf Neukundengeschäft mit Unternehmen mit direktem oder indirektem Kohleanteil von mehr als 30 Prozent. Wir verzichten auch auf das Neukundengeschäft mit Bergbauunternehmen, die mehr als 20 Millionen Tonnen Kohle pro Jahr produzieren. Darüber hinaus bekennt sich UNIQA – unter bestimmten Bedin-

gungen – zu einer proaktiven, unterstützenden Begleitung bestehender Kund:innen aus der Kohleindustrie bei der Transformation ihrer Geschäftsmodelle bis zumindest 2025. Dies gilt auch für Unternehmen, die Strom aus verschiedenen Quellen erzeugen, insbesondere erneuerbare Energie aus Solar- und Windparks, aber auch Strom aus thermischen Anlagen. Voraussetzung dafür sind jedoch die Entwicklung und Umsetzung eines glaubwürdigen Transformationsplans und die Ausrichtung an definierten Nachhaltigkeitskriterien. Die Versicherungspolizzen für bestehende Kund:innen, die den geforderten Nachweis über ihren Dekarbonisierungsprozess nicht erbringen, werden ab 2026 nicht verlängert. Ein weiterer Fokus unserer Dekarbonisierungsstrategie ist das Angebot von geeigneten Lösungen im Bereich der erneuerbaren Energie sowohl für neue als auch für bestehende Kund:innen.

Um unsere Ambitionen dahingehend konsequent zu verfolgen, haben wir uns Ende 2020 freiwillig zur Einhaltung der

Principles for Sustainable Insurance (PSI) verpflichtet. Die Prinzipien wurden von der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) entwickelt. Mit ihrer Unterzeichnung verpflichten wir uns, entlang der gesamten Wertschöpfungskette die sogenannten ESG-

Aspekte (Environment, Social, Governance) zu berücksichtigen, also Fragen der Ökologie, der gesellschaftlichen Verantwortung und der Unternehmensführung systematisch in die Aktivitäten mit allen Stakeholder:innen einzubeziehen.

Ziele und Zielerreichung: Umweltbelange im Underwriting im Bereich Corporate & Affinity

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
Dekarbonisierung	2021 haben wir begonnen, jährliche Bewertungen und ein Monitoring des bestehenden kohlebezogenen Portfolios vorzunehmen. Bereits seit 2020 werden alle unsere Kund:innen einer Klassifizierung anhand bestimmter Nachhaltigkeitskriterien unterzogen.	Fortführung der Bewertungen und des Monitorings und Überführung in einen standardisierten jährlichen Prozess, bei dem unsere Underwriter:innen und Risikoingenieur:innen jährlich die Entwicklung der angeforderten Nachhaltigkeitspläne jeder Kundin und jedes Kunden überwachen

Umweltbelange in der Betriebsführung

UNIQA fühlt sich dazu verpflichtet, eine vorbildhafte eigene Betriebsführung zu leben. Dieses Commitment ist ein wesentlicher Schwerpunkt in unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Übergeordnetes Ziel ist es, unseren ökologischen Fußabdruck immer weiter zu verringern und bis 2040 in Österreich bzw. 2050 in unseren internationalen Tochtergesellschaften CO₂-neutral zu werden. Wir achten dabei auf die Anwendung internationaler Zertifizierungen und Standards – sowohl bei unseren Lieferant:innen als auch in unserer eigenen Betriebsführung. Wir setzen auf eine Steigerung der Energieeffizienz, die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien, eine Reduktion der CO₂-Emissionen, konsequente Ressourcenschonung und die Förderung klimafreundlicher Mobilität. Zudem verfügen wir in Österreich seit 2018 über ein Energiemonitoringsystem, das es uns ermöglicht, unsere Nachhaltigkeitsinitiativen und die dadurch erzielten Fortschritte transparent und auf vergleichbarer Basis darzustellen. Zur Unterstützung und weiteren Intensivierung des bereits bestehenden Energiemonitorings wurde Anfang 2022 das Ziel verabschiedet, bis

spätestens 2025 ein nach EMAS zertifiziertes Umweltmanagementsystem einzuführen.

Die Umweltbelange in unserer Betriebsführung fallen in den Zuständigkeitsbereich des Chief Operating Officer und werden vom Bereich Group Procurement verantwortet. Der Fokus liegt hier vorerst auf unserem größten Kernmarkt Österreich.

Insbesondere verfolgen wir in folgenden fünf Bereichen konkrete CO₂-Reduktionsziele:

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

Ziele und Zielerreichung: Umweltbelange in der Betriebsführung

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
Installation von Photovoltaiksystemen	Mitte 2020 haben wir das Projekt „Photovoltaikoffensive“ ins Leben gerufen – mit dem Ziel, bis Ende 2022 an ca. 20 Vertriebsstandorten Photovoltaikanlagen zu errichten. Bereits 2021 gingen zwölf Photovoltaikanlagen mit Erzeugungskapazitäten zwischen 4 und 36 kWp in Betrieb. Die gesamte installierte Leistung beläuft sich auf rund 184 kWp. Damit können jährlich ca. 190.000 kWh Ökostrom produziert werden.	Fortsetzung des Projekts „Photovoltaikoffensive“ und Errichtung von sieben weiteren Anlagen mit einer Gesamtleistung bis ca. 80 kWp
Ökologisierung des Fuhrparks	Das ambitionierte Ziel des UNIQA Fuhrparkmanagements ist es, den CO ₂ -Ausstoß der Firmenflotte in Österreich bis Ende 2024 auf 40 Gramm pro Kilometer zu senken. Bis Ende 2021 konnten wir unseren CO ₂ -Ausstoß bereits auf rund 87 Gramm pro Kilometer senken.	Im Sinne des genannten CO ₂ -Reduktionsziels statten wir unsere Standorte weiterhin mit einer Ladeinfrastruktur für E-Mobile aus. Für 2022 ist geplant, an weiteren 13 Standorten E-Ladestationen mit einer Gesamtleistung von rund 530 kW zu installieren.

Sozialbelange

In diesem Abschnitt gehen wir darauf ein, wie gesellschaftliche und soziale Fragen unsere Geschäftstätigkeit und -beziehungen beeinflussen, und umgekehrt. Schwerpunktmäßig erläutern wir unsere Konzepte im Umgang mit gesellschaftlichen Aktivitäten und Sponsorings, Kundenorientierung und innovativen Services und Produkten sowie Datenschutz. Da unserem Verständnis nach Arbeitnehmerbelange Teil der Sozialbelange sind, haben wir diese ebenso als Unterkapitel integriert und beschreiben unsere diesbezüglichen Konzepte.

Gesellschaftliche Aktivitäten und Sponsoring

Als größte Gesundheitsversicherer Österreichs setzen wir den Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements in den Bereichen Gesundheit und Bildung. Unsere Unternehmensstrategie UNIQA 3.0 beschreibt auch unser Weltbild, aus dem wir die wichtigsten gesellschaftlichen Risiken und Bedürfnisse für unser Handeln ableiten. Ein Schwerpunkt liegt vor allem auf der Förderung junger und benachteiligter Menschen. Zudem setzt UNIQA vielfältige Akzente durch die Unterstützung von Initiativen im allgemeinen Interesse. Kunst und Sportförderung bilden hier in allen unseren Märkten wichtige Schwerpunkte. Diese reichen von langfristigen Sponsoringmaßnahmen bis hin zur Unterstützung von Einzelprojekten, mit denen wir uns aufgrund unserer Unternehmenswerte identifizieren können.

Durch unseren Beitritt zur Initiative für transparente Zusammenarbeit bekennen wir uns zu einem offenen Umgang mit NGOs, Vereinen und Sponsorings. In Umsetzung des von der Initiative formulierten Kodex für transparente Zusammenarbeit wollen wir der Öffentlichkeit klaren Einblick geben, mit welchen NGOs wir zusammenarbeiten, erklären, auf welche Art und zu welchem Zweck wir

uns engagieren, sowie uns dem Diskurs stellen, wie unsere Stakeholder:innen unser Engagement beurteilen.

Im Jahr 2021 haben wir unseren Ansatz zu sozialen Belangen weiterentwickelt. Die Strategie und die Umsetzungsrichtlinien wurden dahingehend überarbeitet, dass unsere Sponsorships ESG-konform sind. Dies erfolgte nach dem DNSH-Prinzip (DNSH – Do No Significant Harm), wonach ein Sponsorship zumindest eines der ESG-Kriterien erfüllen muss. Zudem müssen unsere Partner:innen ab einer gewissen Sponsoringhöhe glaubwürdig nachhaltiges Handeln belegen oder überhaupt ein Nachhaltigkeitskonzept vorweisen können.

In enger Zusammenarbeit mit der UNIQA Privatstiftung wurden 2021 ca. 1,1 Millionen Euro für soziale Projekte zur Verfügung gestellt. Diese Mittel wurden in Projekte investiert, die eng mit unserem Geschäftsfeld Gesundheit in Zusammenhang stehen oder die Kontinuität eines bereits vorhandenen Bezugs zu UNIQA stärken.

Seit Herbst 2021 besteht eine neue Kooperation mit den Special Olympics Österreich (SOÖ), die Trainings- und Sportangebote sowie sportliche Betreuung für Menschen mit intellektueller Beeinträchtigung organisieren und zur Verfügung stellen. In Zusammenarbeit mit diesem gemeinnützigen Verein begleitet UNIQA Veranstaltungen und Wettbewerbe wie etwa die Special Olympics Sommerspiele 2022. Unsere Mitarbeiter:innen werden zudem die Möglichkeit haben, ihren UNIQA Sozialtag im Rahmen der Sommerspiele in Anspruch zu nehmen und als Corporate Volunteers zu fungieren.

Weitere Einblicke in unsere Initiativen finden sich in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021 im Kapitel 3 „Nachhaltigkeit in unserer UNIQA Gemeinschaft“.

Ziele und Zielerreichung: Sozialbelange

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
Sport- und Kultursponsoringstrategie	Wir haben unsere Sponsoringstrategie als wichtigen Teil der Brand-Strategie 2021 ESG-konform überarbeitet, sodass nun auch Sport- und Kultursponsorings dahingehend ausgerichtet werden können.	Die Implementierung der Strategie wird fortgesetzt.
Corporate-Volunteering-Aktivitäten	Im Geschäftsjahr 2021 hat sich UNIQA durch Spenden, betriebliche Freiwilligenarbeit (UNIQA Sozialtag) oder durch Kooperationen und Initiativen der UNIQA Privatstiftung sozial engagiert.	Im Einklang mit unserer Strategie und unseren Umsetzungsrichtlinien werden wir auch 2022 wieder Maßnahmen und Initiativen setzen und einen Beitrag zu allgemeingesellschaftlichen Anliegen leisten.

Kundenorientierung und innovative Services und Produkte

Eine Versicherung muss Sicherheit geben: Unsere Kund:innen erwarten eine an ihre Lebenssituation angepasste Risikoabsicherung, und wir unterstützen sie sowohl in der Schadenprävention als auch im Schadenfall durch einfache, kundenfreundliche Kommunikation und rasche Abwicklung. Als unterstützende Begleiterin denken und handeln wir dabei stets aus Kundensicht.

Eine wichtige Rolle für die Kundenzufriedenheit spielen laut unserer internen Richtlinie zum Thema Vertrieb vor allem Verständlichkeit und Transparenz. Darum arbeiten wir laufend daran, dass unsere Produktinformationsblätter kurz, prägnant und verständlich sind und gleichzeitig alle gesetzlichen Vorgaben erfüllen. Schulungen unterstützen unsere Mitarbeitenden dabei, nicht nur fachlich korrekt, sondern auch kundenfreundlich und verständlich zu kommunizieren.

Mit dem Customer Centricity Index (CCI) machen wir die Stimme unserer Kund:innen an bestehenden und neuen Kundenkontaktpunkten strukturiert hörbar. Wir verfügen damit über eine erprobte Methode, um uns in den für unsere Kund:innen wesentlichen Bereichen Produkt, Vertrieb, Schaden/Leistung und Service noch kundenzentrierter auszurichten. Wir lernen gezielt aus dem täglichen Feedback und jährlich rund 120.000 aktiv eingeholten Kundenbewertungen und verbessern auf dieser Basis kontinuierlich unsere Abläufe, Services und Kontaktpunkte entlang der sogenannten Kundenreise. Mit unseren Maßnahmen zur digitalen Kundenberatung schaffen wir Nähe zu den Kund:innen, ohne dass unsere Berater:innen physisch präsent sein müssen. Wir erhöhen dadurch nicht nur die Effizienz und helfen unseren Kund:innen sowie unseren

Mitarbeiter:innen, Zeit zu sparen, sondern reduzieren dadurch auch Emissionen.

Auch Kundenbeschwerden nutzen wir als wichtiges Feedback-Tool. Unser Beschwerdemanagement besteht dabei aus zwei Prozessen: Zunächst werden Kundenanliegen ordnungsgemäß bearbeitet, danach versuchen wir konsequent, potenzielle positive Effekte aus einer Kundenbeschwerde zu identifizieren und zu realisieren, um ein positives Kundenerlebnis sicherzustellen.

Die Entwicklung von nachhaltigen Produkten und Services in Kombination mit sozialer Verantwortung ist uns ein großes Anliegen. Im Rahmen der Eigenheimversicherung bieten wir etwa bei Arbeitslosigkeit bis zu sechs Monate prämienfreien Schutz an.

Wichtige Neuerungen haben wir auch im Zuge der Covid-19-Pandemie entwickelt. Seit Juni 2021 sind zum Beispiel im neuen Privatarzt-Tarif telemedizinische Services enthalten und werden künftig noch weiter ausgebaut. Insbesondere in Zeiten der Pandemie hilft dieser Service, persönliche Kontakte zu minimieren und dennoch die Gesundheitsvorsorge nicht zu vernachlässigen. Mit der Entwicklung des Post-COVID-Checks im Jahr 2021 bieten wir sowohl unseren Kund:innen als auch unseren Mitarbeiter:innen, die unter Folgebeschwerden einer Covid-19-Erkrankung leiden, die Möglichkeit, sich medizinisch untersuchen zu lassen und somit Sicherheit über den eigenen Gesundheitszustand zu erlangen. Erweitert wurde unser Angebot zudem um das Post-COVID-eCoaching, das wir gemeinsam mit unserem Kooperationspartner enlivo anbieten. Es zielt darauf ab, Kund:innen nach einer Covid-19-Erkrankung mit einem moderaten Training zu begleiten und sie zu motivieren, wieder fit zu werden.

Ziele und Zielerreichung: Kundenorientierung und innovative Services und Produkte

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
Produktentwicklung	Unser langfristiges strategisches Ziel ist es, als Inspiring Coaches verlässliche Begleiter:innen unserer Kund:innen für die Verbesserung ihres Lebens zu sein. Mit dem Ausbau unserer telemedizinischen Services, aber auch mit der Entwicklung des Post-COVID-Checks kommen wir unserer sozialen Verantwortung nach.	Wir konzentrieren uns weiterhin auf die Entwicklung von Produkten und Services mit nachhaltigem sozialem Nutzen für unsere Kund:innen. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Ausbau unserer digitalen Services.

Datenschutz

Unser beruflicher wie privater Alltag ist ohne einen kontinuierlichen Datenaustausch kaum mehr vorstellbar. Datenschutz ist zum Grundrecht geworden. Konkret geht es um den Schutz personenbezogener Daten und der dahinterstehenden Menschen vor Missbrauch während der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung dieser Daten. In Europa wird dies durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und nationale Gesetze geregelt. Um den strengen Anforderungen an den Schutz personenbezogener Daten gerecht zu werden, hat UNIQA eine Datenschutzorganisation (Datenschutz-Governance) im Unternehmen aufgebaut. Ihr Ziel ist es, durch ein effizientes Datenschutzmanagementsystem (DSMS) den Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess auf der Basis eines Risikomanagementsystems zu gewährleisten.

Die bzw. der Datenschutzbeauftragte berichtet direkt dem Vorstand und überwacht als Second Line of Defense die Einhaltung der Datenschutzvorschriften im Unternehmen

und die First Line of Defense. In dieser Rolle ist die bzw. der Datenschutzbeauftragte weisungsfrei. Quartalsweise finden Meetings der lokalen Datenschutzkomitees statt.

In jedem Bereich wird eine Datenschutzkoordinatorin bzw. ein Datenschutzkoordinator eingesetzt. Diese fungieren als Erstansprechpartner:innen in Datenschutzangelegenheiten des Fachbereichs und unterstützen die Data Owners zum Beispiel bei der Beratung zu Projekten und bei der Beantwortung konkreter Fragen. Zur effizienteren Unterstützung der First Line of Defense und für die Projektberatung wurde im Jahr 2021 zusätzlich zum bereits bestehenden Datenschutz Legal auch der Bereich Datenschutz Operations implementiert. Beide Einheiten beraten zu datenschutzrechtlichen Fragen und zu notwendigen technischen und organisatorischen Maßnahmen. Weiters unterstützen sie bei der Führung des Verarbeitungsverzeichnisses sowie bei der Behandlung von Data Breaches und fungieren als Schnittstelle zu internen und externen Kund:innen in Fragen, die eine interdisziplinäre Datenschutzexpertise (Datenschutz, Datensicherheit) erfordern.

Ziele und Zielerreichung: Datenschutz

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
Implementierung der Datenschutz-Governance	Datenschutz ist ein interdisziplinäres Thema und bedarf einer fachübergreifenden Expertise und entsprechender Schnittstellen in der Beratung. Aus diesem Grund wurde eine Datenschutzorganisation (Datenschutz-Governance) im Unternehmen aufgebaut und 2021 um den Bereich Datenschutz Operations ergänzt. Unser Ziel im Jahr 2021 war es, die schrittweise Implementierung der neuen Governance zum Datenschutz bei UNIQA zu starten.	Wir führen die Implementierung der neuen Governance zum Thema Datenschutz aus dem Jahr 2021 fort und schließen diese ab.
Ausbau des Datenschutzmanagementsystems (DSMS)	Um der Rechenschaftspflicht aus der DSGVO und den damit verbundenen Dokumentationspflichten nachkommen zu können, sind laufend Prozesse zur Umsetzung von Datenschutz im Unternehmen erforderlich.	Ziel im Jahr 2022 ist es, durch ein effizientes Datenschutzmanagementsystem (DSMS) den Schutz personenbezogener Daten sicherzustellen und einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess auf der Basis eines Risikomanagementsystems zu gewährleisten.

Arbeitnehmerbelange

Dieser Abschnitt beschreibt die Auswirkungen unserer Mitarbeiter:innen auf unsere Geschäftsaktivitäten und -beziehungen sowie die Auswirkungen der Geschäftsaktivitäten und -beziehungen von UNIQA auf unsere Mitarbeiter:innen. Der Fokus liegt auf unserer „People & Culture“-Strategie sowie den dazugehörigen Konzepten und Maßnahmen.

Mit dem neuen Strategieprogramm UNIQA 3.0 haben wir uns auch für unsere Mitarbeiter:innen einiges vorgenommen. Übergeordnetes Ziel ist es, bis 2024 die attraktivste Arbeitgeberin der Branche zu werden. Konkret möchten

wir dafür zumindest 4,5 Sterne auf einer Skala von 1 bis 5 erreichen. Um dieses Ziel zu erfüllen, wurde im Jahr 2021 eine Fülle an Maßnahmen konzipiert, die 2022 und in den Folgejahren umgesetzt werden. Auf Basis dieser Maßnahmen wollen wir auch in unseren internationalen Tochtergesellschaften Standards für das HR-Management etablieren. Damit soll über alle Landesorganisationen hinweg in wesentlichen HR-Prozessen ein gruppenweiter Standard gewährleistet werden, der zu einer ausgezeichneten Employee Experience beiträgt.

Insgesamt wurden dafür fünf zentrale Handlungsfelder definiert: Employee Experience, Employee Engagement, Learning & Leadership, Digital Skills und Future of Work.

Konkret gehören zu diesen gruppenweiten Standards folgende Handlungsfelder: einheitlicher Recruiting-Prozess, einheitlicher Onboardingprozess, einheitlicher Bewerbungs- und Feedbackprozess für Führungskräfte – der Inspiring Coach Compass, gruppenweites Performancemanagement sowie Digitalisierung von HR-Services.

Schwerpunkte im Jahr 2021 waren zum einen die Unterstützung der in Österreich laufenden Kosteneinsparungen sowie Projekte, die UNIQA bis 2024 zur attraktivsten Arbeitgeberin in unserem Markt machen sollen. Zum anderen lag unser Hauptaugenmerk 2021 erneut darauf, unsere Mitarbeiter:innen während der Covid-19-Pandemie zu schützen, Gesundheitsrisiken zu minimieren und flexible Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Als größte Gesundheitsversicherin Österreichs haben wir uns auch klar für die Impfung ausgesprochen und ermutigen auch unsere Mitarbeiter:innen aktiv dazu.

Sozial verantwortlicher Personalabbau in Österreich

Um die aktuell großen Herausforderungen für die Versicherungswirtschaft bewältigen und unseren Kund:innen auch zukünftig wettbewerbsfähige Services anbieten zu können, haben wir in Österreich eine neue, kundenzentrierte Organisationsstruktur eingeführt. Ziel war es, die Komplexität der Strukturen und Prozesse zu reduzieren und auch die absoluten Kosten und die Kostenquote zu senken. Die damit verbundenen organisatorischen Änderungen führten zum Wegfall zahlreicher Arbeitsplätze. Um diesen Stellenabbau möglichst sozial verträglich zu gestalten, haben wir mit dem Betriebsrat einen Sozialplan vereinbart. Wir haben große Anstrengungen unternommen, um die Auflösung der Dienstverträge mit zum Teil langjährigen Mitarbeiter:innen so behutsam wie möglich durchzuführen. Neben Einmalzahlungen und einem Härtefonds wurden dazu auch längerfristige Pensionierungsmodelle sowie eine Arbeitsstiftung und Outplacement angeboten. Sämtliche Auflösungen erfolgten einvernehmlich, und dank der attraktiven Angebote aus dem Sozialplan erreichten wir eine Annahmquote von 90 Prozent. Insgesamt wurden dadurch in Österreich 371 Stellen abgebaut, davon 279 im Innendienst und 92 im Außendienst.

Neue, hybride Arbeitswelt bei UNIQA

Um die unter dem Eindruck der Covid-19-Pandemie notwendigen Veränderungen sowohl für Kund:innen als auch für Mitarbeiter:innen so gut wie möglich zu gestalten, haben wir in Österreich mit der Flexibilisierung des Homeoffice einen neuen Standard für geografisch flexibles Arbeiten etabliert. Eine Betriebsvereinbarung schafft einheitli-

che Rahmenbedingungen – Mitarbeitende können aus drei Arbeitsmodellen mit mehr oder weniger Homeoffice-Anteil wählen und ein für sie passendes Gesamtpaket aus Arbeit im Büro, zu Hause oder mobil kreieren. Damit möchten wir bewusst einen Schritt hin zu mehr Selbstbestimmung, Vertrauen und Flexibilität setzen. Auch die Arbeitskultur bei UNIQA wird gemeinsam mit den Mitarbeitenden neu definiert.

Gesundheit und Zufriedenheit

2021 fand erneut die UNIQA Mitarbeiterbefragung in Österreich statt. Die Teilnahmequote lag bei 72,4 Prozent. Die gestellten Fragen behandelten die Themenbereiche Arbeitssituation, Arbeitsabläufe, Führungsstruktur, Zielorientierung, berufliche Entwicklung, Unternehmensimage und Gesamtzufriedenheit. Die Gesamtzufriedenheit erreichte 76 von 100 möglichen Punkten. Der neu eingeführte Integrationsindex ergab, dass das Gefühl, bei UNIQA dazuzugehören und authentisch sein zu können, bei den meisten Befragten stark ausgeprägt ist. Verglichen mit der letzten Mitarbeiterbefragung von 2019 zeigten die Ergebnisse jedoch eine rückläufige Bewertung.

Eine entscheidende Rolle in puncto Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen spielt unser UNIQA 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 für die Festigung unserer UNIQA Gemeinschaft und die 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.

Der UNIQA Sozialtag wurde 2013 ins Leben gerufen und ist ein freiwillig gewählter dienstfreier Arbeitstag, bei dem das soziale Engagement für benachteiligte Menschen im Vordergrund steht. Mit Stand November 2021 wurden bereits rund 900 Tage als Sozialtage in Anspruch genommen. Ausgehend von einer durchschnittlichen täglichen Arbeits-

zeit von acht Stunden sind das 7.168 Stunden an ehrenamtlich geleisteter Arbeit.

Aus- und Weiterbildung

Begleitendes Lernen gehört bei UNIQA zum gelebten Alltag. Dazu steht allen Außen- und Innendienstmitarbeiter:innen in Österreich seit vielen Jahren auch unsere Online-Plattform zur Verfügung. Gerade in Pandemiezeiten hat sich die Digitalisierung unseres Weiterbildungsangebots zu einem wichtigen Dreh- und Angelpunkt der Ausbildung entwickelt und ermöglicht einen selbstgesteuerten digitalen Wissensaufbau. Das Angebot umfasst nicht nur bekannte E-Learning-Kurse, sondern auch spezifische Webinare. Viele Formate, darunter auch unser Lernformat „Lunch & Learn“, wurden aufgrund der gewonnenen Flexibilität und des guten Feedbacks komplett auf das Webinarformat umgestellt. Dadurch ermöglichen wir allen Mitarbeitenden in ganz Österreich die Teilnahme, zudem ermöglicht die Aufnahmefunktion auch ein späteres Nachsehen der Webinare. Insgesamt haben 2021 7 Online-„Lunch & Learn“-Veranstaltungen mit knapp 1.000 Mitarbeitenden sowie 1.423 Webinare und 325 Präsenztrainings stattgefunden.

Seit Februar 2021 stehen allen Mitarbeiter:innen über die Ausbildungsplattform auch GoodHabitz-Trainings zur Verfügung. Diese umfassen beispielsweise Trainings zur persönlichen Entwicklung, zur Sprache, zu Management und Teamwork oder zu Produktivität. Die Trainings sind online, hybrid oder in persona im Team durchführbar, da sie in drei Abschnitten – mit einem Kick-off, einer Selbstlernphase und einem Wrap-up – abgehalten werden. 2022 werden die benötigten Lizenzen von 1.000 auf 5.000 erweitert, sodass künftig auch unsere Außendienstmitarbeiter:innen in ganz Österreich diese Trainings nutzen können.

Leadership und Führung

Die Covid-19-Pandemie und die damit einhergehende Digitalisierung der Arbeitswelt beschleunigte auch die Anforderungen an unsere Führungskräfte. Insbesondere gilt es, neue Kommunikations- und Arbeitswege zukunftsorientiert und effizient zu gestalten. Unser Leadership-Development-Angebot unter dem Titel #leader_ship etwa soll die Kompetenzen unserer Führungskräfte in den Bereichen Mitarbeiterführung und Management stärken. Der Fokus liegt dabei auf der persönlichen zukunftsorientierten Entwicklung der Führungskräfte selbst sowie jener der Mitarbeiter:innen. Ziel ist es, die eigenen Entwicklungsfelder zu kennen und kontinuierlich an Verbesserungen auf diesem Gebiet zu arbeiten. Führungskräfte sollen als Schlüsselfunktionen unserer Organisation befähigt und

dazu ermutigt werden, entwicklungsorientierte Mitarbeitergespräche zu führen und ihre Führungskompetenz im Umgang mit vielfältigen Teams und den damit verbundenen unterschiedlichen Arbeitsweisen und Lebenswelten zu stärken. Zudem haben wir den Inspiring Coach Compass eingeführt, der als neues Instrument zum Feedback und zur Entwicklung von Topführungskräften beiträgt.

Darüber hinaus wurde 2021 ein neues Führungsleitbild erarbeitet, das auf den in der Unternehmensstrategie UNIQA 3.0 definierten Guiding Principles basiert. Es dient als Orientierungshilfe, Inspiration und Wegweiser, um eine Kultur von Inspiring Coaches zu schaffen, die Zusammenarbeit zu stärken, Mitarbeiter:innen zur Eigenverantwortung zu motivieren und die Effizienz zu steigern.

Kulturtransformation

Als Fundament für die Umsetzung des Strategieprogramms UNIQA 3.0 wollen wir auch unsere Unternehmenskultur aktiv neu gestalten. Wir schaffen damit den kulturellen Rahmen, in dem wir als Inspiring Coaches unsere ambitionierten Ziele erreichen. Dafür haben wir ein konzernweites Kulturtransformationsprogramm gestartet und ein Culture Office als Kompetenzzentrum eingerichtet. In den ersten beiden Quartalen 2021 erfolgte eine gruppenweite Befragung, um den Status quo in Sachen Unternehmenskultur zu erheben. Darauf aufbauend haben wir eine Zielkultur definiert, die auf drei Dimensionen beruht und mit unseren Guiding Principles verknüpft ist. In den letzten beiden Quartalen des Jahres 2021 haben wir Best Practices im Kulturwandel erprobt und Pilotprojekte erfolgreich umgesetzt. Für das kommende Jahr ist der konzernweite Roll-out dieser Projekte geplant.

Ziele und Zielerreichung: Arbeitnehmerbelange

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
Attraktivste Arbeitgeberin der Branche	Im Rahmen unserer Strategie UNIQA 3.0 haben wir uns das langfristige Ziel gesetzt, bis 2024 die beste Arbeitgeberin der Branche zu werden. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde eine Fülle an Maßnahmen konzipiert, die sich auf fünf Handlungsfelder beziehen: Employee Experience, Employee Engagement, Learning & Leadership, Digital Skills und Future of Work.	Fortführung und Umsetzung der 2021 definierten Maßnahmen, so z. B. die Einführung einheitlicher Standards für das HR-Management in allen Ländern, die zu einer ausgezeichneten Employee Experience in der gesamten Gruppe beitragen

Diversität und Inklusion

Wir bekennen uns zur Kraft der Vielfalt und geben Intoleranz und Ausgrenzung keinen Raum. Gelebte Vielfalt macht UNIQA zu einem Ort des persönlichen Wachstums, der Entwicklung und des sinnstiftenden Engagements. Bei uns findet jede und jeder den richtigen Platz um ihr bzw. sein volles Potenzial zum Wohl unserer Kund:innen, Kolleg:innen und des Unternehmens zu entfalten. Gemeinsam besser leben – für uns ist das erst glaubhaft erfüllt, wenn jedes Geschlecht, jede Nationalität, jede Mehr- oder Minderheit bei UNIQA gleichberechtigt ist und dieselben Chancen hat.

Mit der Nominierung einer Diversity-Beauftragten und dem Startschuss für das Projekt einer strukturellen und organisatorischen Verankerung und Förderung von Vielfalt haben wir bereits im Jahr 2020 wichtige Impulse zum Thema Diversität gesetzt. 2021 wurde nun das Diversity & Inclusion Committee ins Leben gerufen. Unter der Schirmherrschaft von zwei Vorstandsmitgliedern hat es sich das Komitee zur Aufgabe gemacht, die Einbettung von Diversität und Inklusion in alle Bereiche und Prozesse des Unternehmens zu stärken und die Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie sicherzustellen. Bereits vorhandene Elemente wie die Leitsätze und Ziele zum Thema Diversität und Inklusion werden im Jahr 2022 zu einer eigenen, umfassenden „Diversity & Inclusion“-Strategie gebündelt. Diese wird die Basis und den Rahmen für alle unsere Aktivitäten auf diesem Gebiet bilden.

Ziele und Zielerreichung: Diversität und Inklusion

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
„Diversity & Inclusion“-Strategie	Eines der wesentlichsten Ziele im Jahr 2021 war die Durchführung einer Standortbestimmung sowie einer Ist-Analyse zu unterschiedlichen bereits bestehenden Initiativen. Darauf aufbauend wurden weitere Maßnahmen zur Verbesserung initiiert (z. B. Recruiting-Richtlinien, Equal-Pay-Analyse).	Im Jahr 2022 streben wir die Fertigstellung und Implementierung der „Diversity & Inclusion“-Strategie innerhalb der gesamten Gruppe sowie die Ausarbeitung und Verabschiedung einer gruppenweiten Diversity & Inclusion Policy an. Darüber hinaus ist geplant, einen standardisierten Prozess zur Behandlung von Diskriminierungsvorwürfen einzuführen.

Darüber hinaus sind wir 2021 der Charta der Vielfalt der Wirtschaftskammer Österreich beigetreten.

Anhand einer fundierten Ist-Analyse haben wir 2021 den Status quo unserer bereits bestehenden Aktivitäten und Initiativen ermittelt, um Ansätze für wirkungsvolle weitere Maßnahmen zu finden. Erfolgreich wurde dies bereits im Rahmen der Indizierung für den Frauen-Karriere-Index umgesetzt. Als eines der wesentlichsten Ergebnisse wurden Recruiting-Richtlinien erarbeitet. Diese sollen Vielfalt in allen Teams und auf allen Führungsebenen fördern, die Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden sicherstellen und ein objektives und transparentes Auswahlverfahren für Führungskräfte gewährleisten. Außerdem wurde das UNIQA Mentoring-Programm gestartet, das Talente bei der persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung unterstützen soll.

Darüber hinaus haben wir 2021 eine Equal-Pay-Analyse durchgeführt, in deren Rahmen Daten zur Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen erhoben und analysiert wurden. Um Voreingenommenheiten bei Gehaltsentscheidungen zu beseitigen, werden zudem konsequent Best Practices angewendet.

Weitere Initiativen und Maßnahmen finden sich in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021.

Unser Umgang mit Covid-19

Die Covid-19-Pandemie hatte uns auch 2021 fest im Griff und beeinflusste unseren Alltag weiterhin maßgeblich. Unser Krisenteam, eine multidisziplinäre Task Force mit Expert:innen aus unterschiedlichsten Fachbereichen, beobachtete wie bereits 2020 laufend das Infektionsgeschehen und veranlasste je nach aktueller Lage entsprechende Maßnahmen, so zum Beispiel die Erstellung von Richtlinien für mobiles Arbeiten, strenge Hygiene- und Sicherheitsvorkehrungen, Distanzregeln, Einschränkungen bei Geschäftsreisen etc. Die Maßnahmen wurden laufend aktualisiert und die Mitarbeiter:innen wöchentlich über Neuerungen informiert.

Angesichts der deutlichen Zunahme des Arbeitens im Homeoffice sorgte UNIQA auch für einen angemessenen Datenschutz für Mitarbeitende. So arbeiten alle Mitarbeiter:innen im Homeoffice stets über gesicherte VPN-Verbindungen. Zudem haben wir unsere Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen gegen gängige Arten von Cyberangriffen angepasst und eine Awareness-Kampagne gegen Phishing gestartet, um die Achtsamkeit für das Thema im beruflichen sowie privaten Alltag zu steigern. Entsprechend der aktuellen Risikolage und dem Infektionsgeschehen war im Sommer 2021 eine vorübergehende Wiederbesiedelung der UNIQA Standorte in Österreich möglich. Diese erfolgte unter strengen Auflagen und Richtlinien, wie zum Beispiel Hygienemaßnahmen und Einschränkungen für Besprechungen, und war unmittelbar an nationale und regionale Infektionsraten und weitere Kriterien geknüpft. Zudem wurde die Lage vom Krisenteam laufend beobachtet und darüber regelmäßig an den Vorstand berichtet.

Im Rahmen unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter:innen empfehlen wir aktiv die Impfung gegen Covid-19 und haben uns als Mitglied der Wirtschaftskammer Österreich der Aktion „Mein Team. Unsere Impfung.“ angeschlossen. Auch online bekennen wir uns zur Impfung und beteiligen uns an der Aktion #ZusammenGegenCorona.

Die weltweite Pandemie hat die Bedeutung der Gesundheit und des psychischen Wohlbefindens ganz massiv in den Fokus gerückt. Mit der Aktion #mentalhealthmatters setzen wir aktiv ein Zeichen und haben zahlreiche Maßnahmen eingeführt, um unsere Mitarbeiter:innen in Zeiten der Krise zu unterstützen. Unser bestehendes Angebot KEEP BALANCE wurde von consentiv, einem Tochterunternehmen unseres Health-Start-ups SanusX,

abgelöst. Im Rahmen dieses Services können telefonische, persönliche oder Online-Beratungen zu verschiedensten beruflichen und privaten Themen in Anspruch genommen werden.

Menschenrechte

Der korrekte und wertschätzende Umgang mit Menschen ist ein wichtiger Teil unseres Selbstverständnisses und Kern unserer Unternehmenskultur. In diesem Sinne liegt uns auch eine vorbildliche Haltung in Bezug auf die Wahrung der Menschenrechte am Herzen. Besonders im Mitarbeiterbereich ist etwa die Achtung der Menschenwürde ein grundlegender Orientierungsmaßstab für uns. Wir bekennen uns dazu, niemanden aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder sonstigen Merkmalen zu benachteiligen. Darauf aufbauend haben wir in unserem Code of Conduct interne Standards für ethisches Verhalten festgelegt, die über die geltenden Gesetze hinausgehen. Wir arbeiten konsequent daran, Menschenrechtsfragen verstärkt in unseren Prozessen zu integrieren, um neuen Anforderungen verlässlich gerecht zu werden.

Mit unserem Beitritt zum UN Global Compact im November 2020 haben wir uns dazu verpflichtet, die allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen in der gesamten UNIQA Group einzuhalten. Die darin enthaltenen zehn Prinzipien sind in unseren gruppenweit gültigen UNIQA Code of Conduct aufgenommen worden. Einmal jährlich berichten wir über unsere diesbezüglichen Fortschritte.

Im Geschäftsjahr 2021 haben wir gemeinsam mit anderen Mitgliedern der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI) Arbeiten zu einer Mustervorlage für eine Menschenrechts-Policy begonnen, um genauer auf menschenrechtsrelevante Implikationen in einem Geschäftsmodell und in vor- und nachgelagerten Leistungsbeziehungen eingehen zu können. Nach Abschluss dieses Vorhabens wollen wir die Erkenntnisse konzernintern umsetzen.

Ziele und Zielerreichung: Menschenrechte

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
Integration von Menschenrechten	Mit unserem Beitritt zum UN Global Compact und unserer Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern der Raiffeisen Nachhaltigkeits-Initiative (RNI) haben wir den Grundstein gelegt, um Menschenrechte in unsere Unternehmensprozesse zu integrieren.	Wir werden die Integration von Menschenrechtsleitlinien in allen relevanten Geschäftsbereichen und Kernprozessen fortsetzen.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Compliance

Als verantwortungsvolles Unternehmen betrachten wir die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen Regelungen, unternehmensinternen Richtlinien und ethischen Grundsätze als unverzichtbar. Das Versicherungsgeschäft erfordert ein hohes Maß an Vertrauen, daher ist rechtmäßiges und integrires Handeln nicht nur entscheidend für den Ruf der gesamten UNIQA Group, sondern auch eine wesentliche Voraussetzung für unseren dauerhaften Erfolg.

Die Themen Korruptionsbekämpfung und Compliance sind auf Gruppenebene im Fachbereich Group Legal & Compliance angesiedelt, der bzw. dem CFO direkt unterstellt ist. Dieser Fachbereich schafft die Basis für ein einheitliches Vorgehen über die gesamte Gruppe hinweg und wird in jeder Versicherungsgesellschaft der UNIQA Group durch eine eigene lokale Compliance-Funktion unterstützt. Zu weiteren Steuerungsaufgaben der Group-Compliance-Funktion gehört die Überprüfung der Einhaltung der internen und externen Vorgaben. Anstelle der standardmäßigen Vor-Ort-Prüfungen (Company Visits) haben wir im Jahr 2021 das Tool „Check of Focus Areas“ eingeführt. Auf diese Weise wurde in jedem Versicherungsunternehmen der UNIQA Gruppe die Einhaltung von ausgewählten Vorgaben zu allgemeiner Compliance, Geldwäscheprävention und FATCA überprüft und das Ergebnis in Form eines schriftlichen Berichts an das jeweilige zuständige lokale Vorstandsmitglied berichtet.

Ein wesentliches Tool zur Compliance-Steuerung bei UNIQA ist die jährlich stattfindende Compliance-Konferenz, die der Vermittlung neuer Inhalte und dem Erfahrungsaustausch innerhalb der Gruppe dient.

Der UNIQA Group Code of Conduct wurde im Jahr 2020 grundlegend überarbeitet, 2021 folgten der Roll-out und die Kommunikation der Neuauflage. Der Verhaltenskodex gibt eine klare Orientierung zu den wichtigsten Compliance-Themen. Er spiegelt die Strategie UNIQA 3.0 ebenso

wider wie unsere Guiding Principles und unsere Unternehmenskultur. Die im Verhaltenskodex festgehaltenen Grundsätze und Regeln gelten für sämtliche Bereiche unseres täglichen Handelns und sind für Vorstand und Aufsichtsrat und alle Mitarbeiter:innen gleichermaßen bindend. Für spezielle Compliance-Themen, wie zum Beispiel Geldwäscheprävention oder die Umsetzung des Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA), des Common Reporting Standard sowie von Solvency II, bestehen besondere Vorschriften. Diese werden in Form von speziellen Policies, Standards und Manuals sowie konkreten Anweisungen zu ausgewählten Einzelthemen abgehandelt. Mit der Neuauflage wurden folgende Themen neu geregelt bzw. ergänzt: Spenden und sonstige Zuwendungen an bzw. von politischen Parteien, politischen Parteien nahestehenden Organisationen sowie wahlwerbenden Parteien sind nicht mehr zulässig. Von diesem Verbot ausgenommen ist lediglich das Sponsoring von Veranstaltungen, die zwar von politischen Parteien oder ihnen nahestehenden Organisationen veranstaltet werden, bei denen jedoch keine parteipolitischen Inhalte diskutiert werden und die der Allgemeinheit zugänglich sind.

Im Jahr 2021 wurde das „Governance, Risk and Compliance“- (GRC-)Tool in allen Versicherungsgesellschaften der Gruppe ausgerollt. In einem bereichsübergreifenden Projekt wurde hier durch ein Tool mit mehreren Modulen (Compliance, Datenschutz, Risikomanagement und IT-Security) eine Lösung geschaffen, die die Stärkung des integrierten Ansatzes bei der Erfassung von Risiken zum Ziel hat. Im Compliance-Modul werden Compliance-Risiken und risikominimierende Maßnahmen gesamthaft erfasst und administriert und damit gleichzeitig die Basis für eine einheitliche Berichterstattung geschaffen. Lokale Compliance-Verantwortliche, Geldwäschebeauftragte und FATCA Responsible Officers haben auf Basis der im GRC-Tool erfassten Daten bereits im Jahr 2021 an die Group-Funktionen sowie an ihre lokalen Vorstände und Aufsichtsräte berichtet.

Das E-Learning-Modul zum Thema Compliance wurde 2021 neu überarbeitet und zu Jahresende für alle Innen- und Außendienstmitarbeiter:innen in Österreich zur verpflichtenden Teilnahme freigeschaltet. Schwerpunkte bilden die Themen Zuwendungen, Whistleblowing und Interessenkonflikte, und zu Übungszwecken können die Teilnehmer:innen am Ende des Moduls auch diverse Fragen beantworten. Weitere E-Learning-Module zum Thema Geldwäscheprävention stehen mittlerweile ebenfalls zur Verfügung.

Im Jahr 2021 haben wir die bestehenden ständigen Vertraulichkeitsbereiche evaluiert und entsprechend den strukturellen, organisatorischen und personellen Änderungen aktualisiert. Um den geänderten Arbeitsum-

ständen Rechnung zu tragen, haben wir für neue Mitarbeiter:innen regelmäßige virtuelle Schulungen zum Thema Emittenten-Compliance eingeführt. In jedem Quartal werden dafür zwei bis drei Termine zur Auswahl angeboten. Zusätzlich haben wir auch unsere Führungskräfte im Rahmen eines spezifischen Formats über die wichtigsten Themen und Entwicklungen im Bereich der Emittenten-Compliance geschult. Die Compliance-Verantwortliche berichtete regelmäßig über die wichtigsten Angelegenheiten der Emittenten-Compliance an den Gesamtvorstand, der darüber hinaus einen ausführlichen Jahresbericht erhielt. Zudem fand ein regelmäßiger Austausch zu den aktuellen Themen mit dem ressortzuständigen Vorstandsmitglied statt.

Ziele und Zielerreichung: Bekämpfung von Korruption und Bestechung und Compliance

Thema	Zielerreichung 2021	Ziele 2022
Compliance-Management-System	Das bestehende Compliance-Management-System wurde auf neu erworbene Versicherungsgesellschaften sowie bestehende Nichtversicherungsgesellschaften von wesentlicher Bedeutung für die UNIQA Group ausgeweitet.	Compliance-Risiken werden im neu eingeführten Tool strukturiert erfasst, wodurch das Monitoring deutlich erleichtert wird.
Antikorruptionsmaßnahmen	Das Projekt zur Einführung eines gruppenweiten Systems zur Erkennung von sanktionierten und politisch exponierten Personen wurde erfolgreich abgeschlossen.	Die Compliance-Funktion bei UNIQA Österreich wird die Initiative zur Stärkung des Bewusstseins für Compliance und Antikorruptionsmaßnahmen bei Vertriebsmitarbeiter:innen fortsetzen.

Angaben gemäß EU-Taxonomie-Verordnung

Um die Ziele des European Green Deal und des EU-Klimazielpfandes 2030 zu erreichen, fordert der EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums die Schaffung eines standardisierten Klassifizierungssystems für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten in Form der EU-Taxonomie. Die Taxonomie-Verordnung, die den Rahmen für die EU-Taxonomie festlegt, wurde im Juni 2020 im Amtsblatt der Europäischen Union veröffentlicht und trat am 12. Juli 2020 in Kraft. Gemäß Taxonomie-Verordnung sind Finanzmarktteilnehmer:innen, die in der EU relevante Finanzprodukte anbieten, verpflichtet, ihre Ausrichtung an der Taxonomie offenzulegen.

Zum Zeitpunkt der Berichtserstellung gibt es zur Anwendung der delegierten Verordnungen keine einheitlichen Datengrundlagen, und unterschiedliche Auslegungen kommen zur Anwendung. Die Ermittlung unserer quantitativen und qualitativen Angaben erfolgt daher im Rahmen eines „Best-Effort-Ansatzes“ und berücksichtigt unseren derzeitigen Wissensstand. 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 noch zu erstellenden Zwischenzielen laufend zu reduzieren. Wir gehen davon aus, dass dies in Zukunft auch den Anteil der taxonomiekonformen Aktivitäten steigern wird.

Im Bereich der Veranlagung erfolgten bei UNIQA bereits im Herbst 2020 erste Recherchen hinsichtlich einer entsprechenden Umstellung der Datenbanken. Da seitens der berichtspflichtigen Unternehmen im Geschäftsjahr noch keine Informationen gemäß Artikel 8 der Taxonomie-Verordnung veröffentlicht wurden, hat UNIQA mangels Verfügbarkeit von konkreten Unternehmensangaben zur erstmaligen Schätzung der Daten auf alternative Datenquellen seitens spezialisierter Datenanbieter:innen zurückgegriffen. Eine ausführliche Analyse und ein Vergleich von ESG-Datenanbieter:innen ergab, dass die Nachhaltigkeitsdaten von ISS ESG einem fundamentalen Ansatz entsprechen, auch wenn diese zu großen Teilen auch auf Ableitungen und Schätzungen beruhen. Sowohl quantitative als auch qualitative Informationen liegen sehr detailliert vor, wodurch eine umfassende ESG-Bewertung

unserer Tätigkeiten sichergestellt ist. Um die Einhaltung der Verordnung technisch zu unterstützen, hat ISS ESG eine umfassende Lösung zur Anpassung an die EU-Taxonomie entwickelt. Mit April 2021 erfolgte die entsprechende Umstellung der Datenlieferung.

Mit der EU Taxonomy Alignment Solution von ISS ESG deckt unser externer Datenanbieter derzeit über 400 taxonomiespezifische Screening-Faktoren, entlang eines fünfstufigen Screening-Prozesses ab. Die fünf Schritte bestehen aus der Identifizierung taxonomierelevanter Aktivitäten, der Schätzung der daraus erzielten Einnahmen, der Bewertung ihrer Übereinstimmung mit den in der EU-Taxonomie definierten Kriterien für einen substanziellen Beitrag, der Prüfung, ob die Aktivitäten die „Do No Significant Harm“- (DNHNS-) Kriterien erfüllen, und der Prüfung, ob sie mit den sozialen Schutzmaßnahmen übereinstimmen. Jede:r Emittent:in wird anhand von 74 Aktivitäten bewertet, wobei jede Aktivität den fünf einzelnen Schritten des Prozesses entspricht.

Obwohl noch keine Unternehmensberichte über die Anpassung der EU-Taxonomie vorliegen, ist ISS ESG zuversichtlich, dass mittels des Tools eine realitätsgetreue Bewertung geboten wird. Es ist jedoch wichtig, zu beachten, dass in jenen Fällen, in denen zum aktuellen Zeitpunkt keine Daten verfügbar sind, auf Näherungswerte und Annahmen zurückgegriffen wird.

Bei der Bewertung der Übereinstimmung von Unternehmensemittent:innen mit den Kriterien der EU-Taxonomie geht das Tool über eine binäre Bewertung hinaus. Entsprechend der Empfehlung seitens der EU, dass Investor:innen nicht nur den Anteil der Investitionen melden, die nachweislich mit der EU-Taxonomie übereinstimmen, sondern auch den Anteil, der potenziell mit der Taxonomie übereinstimmt, gibt es verschiedene Kategorien der Ausrichtung. Die EU Taxonomy Aligned Solution von ISS ESG stützt sich auf mehrere eigene Modellierungen sowie auf Datensätze von Dritten.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde aus unseren Investments ein Anteil von 4,20 Prozent an grundsätzlich taxonomie-zurechenbaren nachhaltigen Aktivitäten und ein Anteil von 44,87 Prozent an nicht der Taxonomie zurechenbaren Investments abgeleitet. Dabei wurden die veröffentlichten Beurteilungskriterien für die ersten beiden Klimaziele der EU-Taxonomie-Verordnung beachtet. Alle Staatsanleihen und Anleihen supranationaler Emittent:innen wurden gemäß den delegierten Rechtsakten zur EU-Taxonomie-Verordnung aus der Berechnung ausgeklammert.

Der Anteil der Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittent:innen beträgt in Bezug auf sämtliche Investments 47,09 Prozent. Der Anteil von Derivaten beträgt in Bezug auf sämtliche Investments 1,95 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 26,95 Prozent.

Im Bereich der Nichtlebensversicherung erfolgte 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 Taxonomie-Fähigkeit der Versicherungstätigkeit klassifiziert. Die Prämienanteile der analysierten Sachsparten wurden in weiterer Folge zu den in den delegierten Verordnungen festgelegten Kategorien zusammengefasst, und der Anteil an grundsätzlich taxonomie-zurechenbaren nachhaltigen Aktivitäten in Relation zur gesamten verrechneten Nichtlebensversicherungsprämie (vor Rückversicherung) wurde abgeleitet.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde aus unseren verrechneten Sachversicherungsprämien (vor Rückversicherung) ein Anteil von 41,79 Prozent an grundsätzlich taxonomie-zurechenbaren nachhaltigen Aktivitäten abgeleitet, 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 58,21 Prozent der verrechneten Sachversicherungsprämien (vor Rückversicherung) nicht taxonomie-zurechenbaren Aktivitäten zugeordnet werden.

Erklärung der gesetzlichen Vertreter

Wir bestätigen, dass der zusammengefasste Nichtfinanzielle Bericht der UNIQA Insurance Group AG gemäß § 267a Abs. 2 UGB und der EU-Taxonomie-Verordnung (EU-Verordnung 2021/852) alle Angaben enthält, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen seiner Tätigkeit erforderlich sind und sich zumindest auf Umwelt-, Sozial-, Arbeitnehmerbelange, auf die Achtung der Menschenrechte und auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung

beziehen. Die Angaben umfassen eine Beschreibung des Kerngeschäfts der UNIQA Insurance Group AG sowie ihrer Konzepte in Bezug auf die erwähnten Belange einschließlich der angewendeten Due-Diligence-Prozesse und der wesentlichen Risiken. Ebenso enthalten sind Informationen zu den Ergebnissen der Umsetzung dieser Konzepte und die wichtigsten Leistungsindikatoren.

Wien, am 9. März 2022



Andreas Brandstetter
Vorsitzender des Vorstands



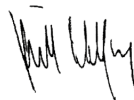
Peter Eichler
Mitglied des Vorstands



Wolf-Christoph Gerlach
Mitglied des Vorstands



Peter Humer
Mitglied des Vorstands



Wolfgang Kindl
Mitglied des Vorstands



René Knapp
Mitglied des Vorstands



Erik Leyers
Mitglied des Vorstands



Klaus Pekarek
Mitglied des Vorstands



Kurt Svoboda
Mitglied des Vorstands

Bericht über die unabhängige Prüfung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts gemäß § 267a UGB

Wir haben die Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts gemäß § 267a UGB (im Folgenden „zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht“) der UNIQA Insurance Group AG (der „Gesellschaft“), Wien, für das Geschäftsjahr 2021 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 zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft nicht in wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den Anforderungen gemäß § 267a UGB und der „EU-Taxonomie-Verordnung“ (EU-Verordnung 2021/852) übereinstimmt.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die ordnungsgemäße Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den Anforderungen gemäß § 267a UGB und der „EU-Taxonomie-Verordnung“ (EU-Verordnung 2021/852) liegt in der Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft.

Die Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur zusammengefassten nichtfinanziellen Berichterstattung (insbesondere Auswahl der wesentlichen Themen) sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Der Aufsichtsrat hat den zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht zu prüfen.

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 zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft in wesentlichen Belangen nicht mit den gesetzlichen Vorschriften des § 267a UGB und der „EU-Taxonomie-Verordnung“ (EU-Verordnung 2021/852) 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 der Gesellschaft 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:

- Beurteilung der Gesamtdarstellung der Angaben und nichtfinanziellen Informationen
- Kritische Würdigung der Wesentlichkeitsanalyse des Unternehmens unter Berücksichtigung der Anliegen externer Stakeholder durch Befragung der verantwortlichen Mitarbeiter und Einsichtnahme in relevante Dokumente
- Erlangung eines Überblicks über die verfolgten Konzepte einschließlich der angewandten Due Diligence-Prozesse sowie der Prozesse zur Sicherstellung der realitätsgetreuen Darstellung im zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht durch die Durchführung von Interviews mit den Unternehmensverantwortlichen sowie die Durchsicht der internen Richtlinien, Verfahrensanweisungen und Managementsysteme im Zusammenhang mit nicht finanziellen Belangen/Angaben
- Erlangung eines Verständnisses der Berichterstattungsprozesse durch Befragung von relevanten Mitarbeitern und Einsichtnahme in ausgewählte Dokumentationen
- Evaluierung der berichteten Angaben durch analytische Prüfungshandlungen hinsichtlich der nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, Befragung von relevanten Mitarbeitern und Einsichtnahme in ausgewählte Dokumentationen
- Kritische Würdigung der Angaben entsprechend den Anforderungen der „EU-Taxonomie-Verordnung“ (EU-Verordnung 2021/852)
- Überprüfung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts hinsichtlich seiner Vollständigkeit gemäß den Anforderungen laut § 267a UGB und der „EU-Taxonomie-Verordnung“ (EU-Verordnung 2021/852)

Die Durchführung der Prüfung, insbesondere sämtliche Gespräche sowie Prüfungshandlungen, wurden aufgrund der andauernden COVID-19-Pandemie und den Corona-Schutzmaßnahmen virtuell durchgeführt. Für den Datenaustausch wurden von uns bereitgestellte Plattformen sowie der Mail- und Postweg genutzt. Befragungen fanden telefonisch sowie mittels Videokonferenzen statt.

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
9. März 2022

PwC Wirtschaftsprüfung GmbH

Mag. (FH) Werner Stockreiter
Wirtschaftsprüfer

gezeichnet