

**WER SIEHT  
DIE WELT  
AUCH MIT  
MEINEN  
AUGEN?**



# MEINE VIG

Über die eigenen Grenzen und Interessen hinaus denken und Verantwortung übernehmen – heute mehr denn je eine zentrale Voraussetzung für nachhaltigen Erfolg. Sorgsamer Umgang mit den berechtigten Anliegen aller Stakeholder ist für uns daher selbstverständlich.

# RESSOURCEN UND VERANTWORTUNG

## HUMAN CAPITAL

**Arbeitsbeziehungen haben für uns grundsätzlich eine langfristige Perspektive. Der Förderung unserer rund 25.000 Mitarbeiter messen wir einen entsprechend großen Wert bei. Es ist ein erklärtes Ziel und Eigenanspruch, sie in ihren Fähigkeiten und Begabungen zu stärken und zu motivieren, ihre Potenziale zu erkennen und auszuschöpfen.**

Die Vienna Insurance Group braucht auf allen Ebenen Menschen, deren persönliche und fachliche Qualifikation mit der Dynamik des Konzerns und den sich wandelnden Anforderungen des Umfelds Schritt hält. Daher achtet jede Gesellschaft der Gruppe darauf, talentierte Nachwuchskräfte zu fördern und an das Unternehmen zu binden.

Engagierten Mitarbeitern bietet die VIG vielfältige Entwicklungsperspektiven im Rahmen internationaler Experten- oder Managementkarrieren. Die Nachfolgepolitik im Konzern ist geprägt von Vorausschau und harmonischen Übergängen. Entsprechend ernst nimmt die VIG die Aufgabe, geeignete Nachfolgekandidaten für Schlüsselpositionen zu identifizieren und zu entwickeln.

## VERANTWORTUNGS- VOLLER ARBEITGEBER VON RUND 25.000 MITARBEITERN

Die Nachfolgepolitik im Konzern ist geprägt von Vorausschau und harmonischen Übergängen. Entsprechend ernst nimmt die VIG die Aufgabe, geeignete Nachfolgekandidaten für Schlüsselpositionen zu identifizieren und zu entwickeln.

### Grundsätze der Personalarbeit

Die Vienna Insurance Group ist überzeugt, dass moderne Personalarbeit nachhaltig, diskriminierungsfrei und in enger Verknüpfung mit der Unternehmensstrategie erfolgen soll. Dieses Verständnis teilen alle Gesellschaften der Gruppe. Die VIG Human Resources (HR) Richtlinien halten die konzernweit gültigen und seit langem praktizierten Grundsätze der Personalarbeit schriftlich fest. Die Bestimmungen betreffen das Recruiting, die Personalentwicklung, die Entlohnung und die Nachfolgeplanung und wurden im Jahr 2011 in der gesamten Gruppe kommuniziert. Alle Konzerngesellschaften sind aufgefordert, die Richtlinien bis spätestens 1. Juli 2012 zu implementieren.

Dem Managementprinzip „Global denken – lokal lenken“ folgend agieren die Einzelgesellschaften – im Rahmen der HR-Strategie der Vienna Insurance Group – in ihrem Zuständigkeitsbereich in eigener Verantwortung.

Group HR betreut im Auftrag der zuständigen Gremien die Personalagenden für die Vorstandsmitglieder in der Gruppe in den Bereichen Recruiting, Vertrag, Weiterbildung und Nachfolge. Darüber hinaus konzipiert und organisiert Group HR konzernweite Projekte der Schlüssel- und Führungskräfteentwicklung sowie des Talent Managements und steuert relevante Personalthemen für die gesamte Gruppe, wie zum Beispiel das VIG-Kompetenzenmodell oder das Performance Management Tool „PDD“ (Performance Development Dialogue).

### Personalstruktur

Die Vienna Insurance Group beschäftigte im Jahr 2011 durchschnittlich 24.902 Mitarbeiter. Im Vergleich zum Vorjahr sind das um 104 Personen bzw. 0,4% weniger. Rund 53,8% aller Konzernmitarbeiter sind im Vertriebsaußendienst tätig, rund 46,2% in der Verwaltung.

### MITARBEITER NACH REGIONEN

	2011	2010	2009
Österreich	6.440	6.493	6.368
Tschechische Republik	4.905	4.913	4.972
Slowakei	1.596	1.572	1.650
Polen	1.947	1.902	1.578
Rumänien	3.991	4.383	5.088
Übrige Märkte*	6.023	5.743	4.730
<b>Summe</b>	<b>24.902</b>	<b>25.006</b>	<b>24.386</b>

\* Übrige Märkte: Albanien, Bulgarien, Deutschland, Estland, Georgien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Mazedonien, Serbien, Türkei, Ukraine, Ungarn

### Diversität und Gleichbehandlung

In der Vienna Insurance Group ist Diversität nicht nur ein Schlagwort, sondern wird ganz selbstverständlich auf täglicher Basis gelebt. Vielfalt und Individualität werden sowohl im Kontakt mit den Kunden als auch in der internen Zusammenarbeit als bereichernd erlebt und tragen maßgeblich zur laufenden Weiterentwicklung und Verbesserung der Produkte und internen Abläufe der Vienna Insurance Group bei.

Nicht zuletzt geht es in diesem größeren Zusammenhang auch um die Gleichbehandlung von Frau und Mann im Hinblick auf Entlohnung, Bewerbungsverfahren und Karrierechancen. Diese Grundhaltung der VIG wurde auch in den HR-Richtlinien verankert.

Konzernweit beträgt der Frauenanteil rund 60%. Europa- weit sind 20% der obersten operativen Gremien der Vienna Insurance Group mit Frauen besetzt. In einigen Gesellschaften ist der Anteil der Frauen im Vorstand deutlich höher. Dieser beträgt etwa in der größten Einzelgesellschaft, der Wiener Städtischen, 40%. Die Führungsebene der VIG unmittelbar unter dem Vorstand setzt sich ebenfalls zu 40% aus Frauen zusammen.

### HR-Projekte auf Konzernebene

Auf Konzernebene setzte die Vienna Insurance Group im Jahr 2011 wesentliche Schritte in den Bereichen internes Karrieremanagement und Führungskräfteentwicklung. Weitere Maßnahmen konzentrierten sich darauf, begabte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen und an den Konzern zu binden.

### VIG-Kompetenzmodell

Die VIG-Kompetenzen beschreiben jene Verhaltens- und Herangehensweisen von Mitarbeitern und Führungskräften, welche die Grundlage für den Unternehmenserfolg bilden. Sie gelten für die gesamte Gruppe und sind eng mit der Konzernstrategie verknüpft. Die Änderungen in der Aufbauorganisation 2010 boten Anlass, im vergangenen Jahr die Kernkompetenzen und Management-Kompetenzen grundlegend zu überarbeiten und noch besser an die aktuellen Herausforderungen anzupassen. Das Projekt

wurde auf eine breite Basis gestellt. Experten und Manager aus zahlreichen Konzerngesellschaften brachten sich in den mehrmonatigen Prozess ein.

### Leadership Development Programme

Gemeinsam mit der IEDC – Bled School of Management entwickelte die Vienna Insurance Group ein maßgeschneidertes „Leadership Development Programme“, das im Jahr 2011 rund 30 Teilnehmer absolviert haben. Das Projekt ist Teil einer gruppenweiten Ausbildungsinitiative für Führungskräfte und High Potentials. Das Leadership Development Programme hat das Ziel, Personen mit Leitungsaufgaben bei der Entwicklung ihrer Führungskompetenzen zu unterstützen. Das Programm richtet sich an junge wie auch erfahrene Führungskräfte, überwiegend aus dem Top-Management der Konzerngesellschaften. Ein Blick auf den Kreis der teilnehmenden Führungskräfte zeigt eindrucklich die Diversität der VIG: Personen zehn verschiedener Nationalitäten, aus 19 entsendenden Gesellschaften mit unterschiedlichen beruflichen Werdegängen und Funktionen erweiterten nicht nur ihr Wissen und ihre Kompetenzen im Rahmen des Programms. Sie nutzten die Gelegenheit auch, um sich intensiv über die Anforderungen an die Geschäftswelt von heute und von morgen auszutauschen.

## INTERNATIONALE KARRIERECHANCEN UND UMFASSENDE AUS- UND WEITERBILDUNG

### Gemeinsam das Wissen auf die Reise schicken – gelebte Mobilität

Die Vienna Insurance Group erwartet von angehenden Führungskräften, dass sie zumindest einmal in einer – aus der jeweiligen Sicht – „ausländischen“ Gesellschaft tätig werden. Deshalb ermöglicht der Konzern ihnen, aber insbesondere auch Experten, im Rahmen von Mobilitätsprogrammen in anderen VIG-Unternehmen Aufgaben zu übernehmen. Im Jahr 2011 erreichte der interne Austausch seine bis dato größte Vielfalt. Besondere Bedeutung kam im vergangenen Jahr dem Internationalen Job-Rotation-Programm zu. Dabei arbeiten sich Nachwuchstaleute über eine Zeit von einem bis zehn Monaten in die Arbeitsprozesse, Richtlinien und Standards relevanter Abteilungen der Holding oder Einzelgesellschaften ein. Mitarbeiter aus den Konzerngesellschaften verschaffen sich so interessante Einblicke in verschiedene Unterneh-

## Kernkompetenzen der VIG-Mitarbeiter

- > Austausch und Vernetzung
- > Veränderungsbereitschaft und Lösungsorientierung
- > Servicequalität und Kundenbindung
- > Eigenverantwortung und Beitrag zum Unternehmenserfolg

mensbereiche der Holding und leisten im Gegenzug durch ihr Wissen und Know-how einen wertvollen Beitrag. Umgekehrt erhalten Mitarbeiter aus der Konzernzentrale die Chance zur Job Rotation in einem Versicherungsunternehmen der VIG. So genannte „Wissenstransfer-Trips“ zwischen den Gesellschaften bzw. zwischen Konzernholding und Gesellschaften ergänzen das Mobilitätsangebot der VIG im vergangenen Jahr im Besonderen.

### **Interner Jobmarkt**

Viele Menschen möchten sich im Laufe ihres Lebens beruflich verändern. Deshalb hat jeder Mitarbeiter der Vienna Insurance Group die Möglichkeit, sich innerhalb des Konzerns zu verwirklichen. Internes Recruiting hat in der Regel Vorrang vor dem externen Recruiting. Aus Unternehmenssicht erlaubt es der VIG-weite Jobmarkt, Talente und ihr Wissen im Unternehmen zu halten, ohne auf frische Sicht- und Herangehensweisen verzichten zu müssen. In ihren neuen Aufgabenbereichen bringen langjährige Mitarbeiter originale Lösungsansätze ein und stoßen Veränderungen an. Nicht zuletzt hilft der interne Jobmarkt, den Rekrutierungsaufwand niedrig zu halten.

### **Ein Blick in die Einzelgesellschaften**

Auf Ebene der Einzelunternehmen, einschließlich der Wiener Konzernzentrale, war 2011 ein arbeitsreiches Jahr in der Personalarbeit. Stellvertretend für viele andere geben folgende Beispiele Einblick in die HR-Arbeit der Unternehmen im letzten Jahr.

### **Onboarding-Programm für Holdingmitarbeiter**

Neue Mitarbeiter sollen sich vom ersten Tag an wohl fühlen. Sich im eigenen Arbeitsumfeld zu orientieren und die Ansprechpartner und Kollegen kennen zu lernen, steht am Beginn eines jeden Arbeitsverhältnisses. Darüber hinaus ist es der Vienna Insurance Group besonders wichtig, dass die Mitarbeiter in der Konzernzentrale erfahren, was es heißt, Versicherer zu sein. Um diesem Anspruch noch besser gerecht zu werden, entwickelte die VIG 2011 ein neues „Onboarding-Programm“ in Form eines Baukastensystems. Für jeden eintretenden Mitarbeiter werden abhängig von Erfahrung, Branchenkenntnis und Funktion im

Vorfeld relevante Elemente festgelegt. Diese reichen von der Teilnahme an einem VIG-Einführungstraining über interne Job Rotation und Erfahrungslernen im Vertrieb bis hin zu einem Treffen mit dem Top-Management. Ein Handbuch zum Nachschlagen ergänzt das Einführungsprogramm. Das erste Onboarding in dieser praxisnahen Form startet im ersten Halbjahr 2012.

### **Ideenbörse der Wiener Städtischen**

Die Mitarbeiter der Wiener Städtischen machen jeden Tag im Rahmen ihrer Tätigkeit zahlreiche wertvolle Erfahrungen und haben sehr genaue Vorstellungen zur Verbesserung von Abläufen, Produkten, Arbeitsplatzgestaltung und vielem mehr. Die Mitte September 2011 eingerichtete Ideenbörse macht diesen Erfahrungsschatz für alle Mitarbeiter offenkundig und nutzbar. Die Bandbreite reicht von kleinen Ideen mit sofort spürbaren Erleichterungen im Arbeitsalltag bis hin zu Impulsen für konzernweite Innovationen. Ein eigens gegründetes Komitee, in dem auch zwei Vorstandsmitglieder vertreten sind, sichtet und bewertet die eingereichten Vorschläge laufend. Seit dem Start brachten die Mitarbeiter mehr als

300 Ideen ein. Die ersten wurden bereits prämiert und teilweise umgesetzt, etwa ein Leitsystem für die Unternehmenszentrale oder die Kennzeichnung vegetarischer Gerichte in der Betriebskantine.

### **Frauen-Joboffensive der Donau Versicherung**

Versicherungsberatung ist ein Job mit Zukunft. So hat die Donau Versicherung im vergangenen Jahr eine Job-Offensive mit dem Schwerpunkt „Frauen, Beruf und Familie“ gestartet. Ziel ist es, Frauen für den Beruf „Versicherungs- und VorsorgeberaterIn“ zu begeistern und zu gewinnen. Das Berufsbild bringt besondere Vorteile wie Selbstverantwortung, flexible Zeiteinteilung und gute Kombinierbarkeit von Familie und Beruf mit sich und ist daher außerordentlich attraktiv. Der Vertrieb ist für Wieder- und Quereinsteigerinnen eine besonders gute Möglichkeit, sich zu positionieren. Mitte des Jahres startete die Job-Offensive in ganz Österreich. Begleitet wurde sie von Schwerpunkten in den Landesdirektionen, Berichten in Regionalmedien und der Verteilung von Informations-Flyern. Die Donau Versicherung wird den Schwerpunkt auch 2012 fortsetzen.

## **ÜBER 300 MITARBEITER- IDEEN FÜR EINEN BESSEREN ARBEITSALLTAG**

### **Compensa-Gesellschaften mit modernem Recruiting**

Wie bei praktisch allen Beziehungen im Leben zählt auch beim Arbeitsverhältnis der erste Eindruck. In diesem Bewusstsein trieben die beiden polnischen Compensa-Gesellschaften die Professionalisierung des Recruiting im vergangenen Jahr voran. Im überarbeiteten Karriereteil der Unternehmenswebsite präsentieren die Gesellschaften umfangreich, welche Möglichkeiten sie Mitarbeitern bzw. Interessierten bieten und was sie als Arbeitgeber auszeichnet. Seit Mitte letzten Jahres ist zudem ein elektronisches Bewerbungsmanagement-System im Einsatz. Das Online Recruiting-Tool vereinfacht die Selektion ebenso wie die Dokumentation. Der gesamte Auswahlprozess erfolgt schneller. Die Applikation bietet nicht nur eine gute Übersicht über die Kandidatenprofile sowie über den jeweiligen Auftrags- und Bewerbungsstatus, auch die Korrespondenz und die Auswertungsmöglichkeiten haben sich deutlich verbessert.

### **PDD-Start bei BCR Nichtleben**

Die BCR Nichtleben führte im Juni letzten Jahres als erste VIG-Gesellschaft in Rumänien das auf Konzernebene entwickelte Führungs- und Entwicklungsinstrument „PDD“ mit den Komponenten „Ziele“ und „Kompetenzen“ ein. Insgesamt 305 Mitarbeiter sowie 55 Führungskräfte konnten sich von den Vorteilen dieses strukturierten Mitarbeitergesprächs überzeugen. Vorangegangen waren der Implementierung eingehende technisch-organisatorische Vorbereitungen und eine intensive inhaltliche Information und Kommunikation.

### **Jährliche Mitarbeiterbefragung der Union Biztosító**

Die Union Biztosító setzt seit sieben Jahren mit großem Erfolg Befragungen zur Mitarbeiterzufriedenheit ein. Das Ergebnis zeigt aktuell und realistisch, wie die Mitarbeiter das Management, die Vergütungssituation, ihre Kollegen und Vorgesetzten, die Abläufe, ihre individuelle Work-Life-Balance und andere relevante Faktoren beurteilen. Die regelmäßige Befragung ermöglicht, Änderungen in den Stärken und Schwächen im Zeitablauf zu verfolgen. So erkennt die Union Biztosító auch, wie sich einzelne Maßnahmen auf die Entwicklung der Arbeitgeberattraktivität auswirken. Die Rückmeldungen zeigen konkreten Kommunikationsbedarf auf und helfen, Ressourcen und Initiativen zielgerichtet zu steuern. Die Mitarbeiterbefragung ist mittlerweile ein wichtiger Teil der Unternehmenskultur und wird vom Management besonders ernst genommen. Nicht zuletzt deshalb ist die Akzeptanz in der Belegschaft sehr hoch.

### **Mitarbeiterschulung neu bei Bulstrad Nichtleben**

Die Bulstrad Nichtleben entwickelte ein neues Trainingsprojekt zur Entwicklung und Verbesserung von Kernkompetenzen für über 250 Mitarbeiter aller Ebenen, einschließlich Verkauf. Teil des Trainingsprogrammes sind z.B. Seminare im Bereich Kundenservice sowie die Verbesserung der Verkaufs-, Kommunikations- und Präsentationstechniken. Alle Trainingsmodule werden durch an den Kurs anschließende E-Learning-Angebote ergänzt.

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

**Was ist wichtig – für den Einzelnen, für unsere Gesellschaft? Als Versicherer erfahren wir jeden Tag, worüber sich Menschen sorgen und freuen, wovon sie Angst haben und worauf sie hoffen. Wir erleben mit, was rund um uns und in unserer Mitte passiert. In der Überzeugung, dass wirtschaftlicher Erfolg weder dauerhaft sein kann noch erstrebenswert ist, wenn nicht auch hohe ethische Standards gewahrt werden, setzen wir uns in den Ländern, in denen wir tätig sind, insbesondere für soziale und kulturelle Belange ein.**

Die Vienna Insurance Group lebt eine Unternehmenskultur der Wertschöpfung und Offenheit. Ein respektvoller Umgang untereinander und mit den Stakeholdern wird im Konzern großgeschrieben. Seit 2005 ist die Vienna Insurance Group im österreichischen Nachhaltigkeitsindex VÖNIX, seit 2007 im globalen FTSE4Good-Index vertreten.

### **MEHR ALS 2.000 TEILNEHMER BEIM ERSTEN SOCIAL ACTIVE DAY**

Beide Nennungen sind mit dem Anspruch verbunden, im unternehmerischen Handeln wirtschaftliche Aspekte erfolgreich mit sozialen und ökologischen Zielen zu verknüpfen.

Das Geschäft mit Versicherungen basiert auf Vertrauen. Dieses Vertrauen verdient sich die Vienna Insurance Group nicht allein im täglichen Kontakt mit ihren Kunden und Geschäftspartnern, sondern auch indem sie gesellschaftliche Verantwortung im Großen wie im Kleinen übernimmt: vom Sponsoring einer lokalen Veranstaltung über die Finanzierung eines Bildungs- oder Kunstprojekts bis hin zur aktiven Förderung ehrenamtlichen Engagements. Nachhaltiges Handeln hat bei der Vienna Insurance Group und ihren Konzerngesellschaften unterschiedlichste Facetten.

#### **Gelebte soziale Verantwortung**

Zahlreiche Aktivitäten im sozialen Bereich werden im Wesentlichen durch den Hauptaktionär der Vienna Insurance Group, der Wiener Städtische Wechselseitige, ermöglicht.

#### **Social Active Day**

Die Vienna Insurance Group nahm das Europäische Jahr der Freiwilligentätigkeit 2011 zum Anlass, das ehrenamtliche Engagement ihrer Konzernmitarbeiter auf eine breite

Basis zu stellen. Der Social Active Day wurde ins Leben gerufen. In neun Ländern ermutigte die VIG ihre Mitarbeiter, sich Zeit für die bedürftigen bzw. benachteiligten Mitglieder der Gesellschaft zu nehmen. Dazu ermöglichte die Vienna Insurance Group den Mitarbeitern, einen Tag im Zeichen des sozialen Engagements zu verbringen. Mehr als 2.000 Mitarbeiter aus den VIG-Gesellschaften ließen sich für diese Idee begeistern und nahmen an den zahlreichen Projekten teil. Organisationen und Institutionen mit unterschiedlichen Schwerpunkten freuten sich über die helfenden Hände: Einrichtungen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Obdachlosenheime und -initiativen, Seniorenpflegeheime, Kinderhilfs- und Umweltschutzprogramme, Waisenhäuser und viele mehr wurden unterstützt.

Das Motto des Social Active Day „Take your chance and care!“ nahmen die freiwilligen Helfer wörtlich und setzten ihre Kräfte überall dort ein, wo Unterstützung nötig und willkommen ist. Alte Menschen begleiten und betreuen, Suppe kochen und an Bedürftige ausgeben, am Sozialflohmarkt beim Auf- und Abbau und beim Verkauf helfen, Zäune streichen, Räume verschönern und beim Herbstputz mitanpacken, mit Kindern lernen und spielen, das sind nur einige der letztjährigen Aktivitäten. Die Resonanz war beeindruckend: Geht es nach den Rückmeldungen der Teilnehmer, wird es im Jahr 2012 jedenfalls nicht an Freiwilligen für den Social Active Day mangeln.

#### **Dr. Günter Geyer Social Active Award\***

Der Hauptaktionär der Vienna Insurance Group, die Wiener Städtische Wechselseitige, wird im Jahr 2012 erstmals einen neuen, nach Generaldirektor Dr. Günter Geyer benannten Preis für außergewöhnliches soziales Engagement vergeben. Die Auszeichnung wird an jene Konzerngesellschaften verliehen, die durch ihre oder die Aktivität ihrer Mitarbeiter auf sozialem Gebiet Besonderes im Dienste am Mitmenschen geleistet haben. Es ist angedacht, jedes Jahr Projekte in Höhe von insgesamt EUR 100.000 zu fördern. Der erste Preis ist mit EUR 50.000 dotiert. Das Zehnjahresjubiläum von Dr. Geyer an der Spitze des Konzerns 2011 bot einen feierlichen Anlass, diesen Award aus der Taufe zu heben.

#### **Kinderkampagne der Caritas\***

Als langjähriger Partner der Caritas unterstützt der Hauptaktionär der Vienna Insurance Group, die Wiener Städtische Wechselseitige, seit vielen Jahren die jährliche

# SOCIAL ACTIVE DAY 2011

A



- Kekse backen
- Adventkränze binden
- singen und spielen mit Kindern
- Eislaufen
- alte Menschen betreuen
- Suppe kochen
- Essen an Bedürftige ausgeben
- im Sozialmarkt helfen
- Spenden sammeln
- Laternen basteln
- Geschichten vorlesen
- Tagesausflüge begleiten
- Zäune reparieren
- Räume verschönern
- Zimmer ausmalen
- Bäume pflanzen
- Grünanlagen pflegen
- mit Kindern zeichnen
- Lebensmittelpakete zusammenstellen
- Innen- und Außenbereiche reinigen
- mit Senioren spazieren gehen
- beim Einkauf helfen
- Verkehrsregeln lehren
- beim Hausbau helfen



Kampagne zugunsten von Kindern in den ärmsten Ländern Europas – so auch im Jahr 2011 und im laufenden Jahr. Die Februar-Sammlung der Caritas kommt mehr als 200 Hilfsprojekten in Ost- und Südosteuropa zugute. In vielen dieser Länder gibt es Kinder, die auf fremde Hilfe angewiesen sind. Mit den Spenden erhalten sie, was sie am dringendsten brauchen: einen Platz, an dem sie sich zuhause fühlen, liebevolle Betreuung, ausreichend zu essen, Kleidung und alles Notwendige für einen regelmäßigen Schulbesuch.

#### **Beispiele aus den Konzerngesellschaften:**

##### **Bátor Tábor – Camp für kranke Kinder in Zentraleuropa\***

Die Stiftung „Bátor Tábor“ organisiert für chronisch kranke Kinder kostenlose Camps inklusive Erlebnistherapie. Im Rahmen dieser Programme stärken die Kinder als Teil des Genesungsprozesses spielerisch ihre Fähigkeiten und gewinnen so ein Stück Selbstvertrauen zurück. Das ungarische Camp ist seit 2007 festes Mitglied des internationalen Verbandes „Association of Hole in the Wall Camps“. Jedes Jahr feiern hier rund 600 Kinder aus Ungarn, der Tschechischen Republik, Polen und der Slowakei große und kleine persönliche Erfolge u.a. beim Rudern, Reiten, Bogenschießen, Tanzen, Musizieren oder bei Sportaktivitäten im Hochseilgarten. Seit drei Jahren ermöglicht die Union Biztosító ihren Mitarbeitern in jedem Frühling, sich einem Tag der Verschönerung des Innen- und Außenbereiches der Anlage zu widmen. Ob Gartenarbeit, Bäume pflanzen oder Zäune reparieren, von Jahr zu Jahr sind die Kollegen mit großer Begeisterung und Freude bei der Sache.

##### **Zweite Sparkasse\***

Die Wiener Städtische ist seit dem Jahr 2007 Kooperationspartner der „Bank für Menschen ohne Bank“. Die Zweite Sparkasse unterstützt Menschen, die aufgrund einer schwierigen wirtschaftlichen Situation keinen Zugang zu Bankdienstleistungen mehr bekommen. Neben den angebotenen Bankprodukten erhalten alle Kontoinhaber kostenlose bzw. besonders kostengünstige Versicherungslösungen der Wiener Städtischen. Die Prämienzahlungen werden von der Wiener Städtische Wechselseitige übernommen. Im Jahr 2011 feierte die Zweite Sparkasse ihr Fünf-Jahres-Jubiläum und widmete das Geburtstagsfest besonders ihren 430 ehrenamtlichen Mitarbeitern.

##### **Comenius Kinderuniversität**

Bereits zum neunten Mal begrüßte die Detská Univerzita Komenského, die Comenius Kinderuniversität, im vergangenen Sommer wissbegierige Kinder im Alter zwischen neun und 14 Jahren in Bratislava zur traditionellen Immatrikulationsfeier. Die Kooperativa Slowakei unterstützte das Projekt nicht nur als Hauptsponsor, sondern ermöglichte auch 15 Kindern von Mitarbeitern die Teilnahme. In der ersten Vorlesung gingen die jungen Forscher der Frage nach, inwiefern sich das Leben am Land von dem in der Stadt unterscheidet. Weitere Vorträge widmeten sich unter anderem den Geheimnissen der Seefahrt oder der Insektenwelt. Abwechslungsreiche Workshops und Ausflüge ergänzten die wissenschaftlichen Beiträge.

##### **Klimaschutzpartnerschaft**

Für die Heizung von drei Wiener Bürostandorten setzt die Wiener Städtische auf Fernwärme. Durch die Nutzung dieser umweltfreundlichen Energieform konnten im vergangenen Jahr 1.575 Tonnen an CO<sub>2</sub>-Emissionen eingespart werden. Die Technische Universität Wien bestätigt diesen Erfolg. Mit der kürzlich mit Wien Energie Fernwärme eingegangenen Klimaschutzpartnerschaft verstärkt die Wiener Städtische ihr Nachhaltigkeitsengagement. Die Kooperation soll helfen, den Fernwärmeanteil in den nächsten Jahren weiter zu erhöhen und die Emissionsmengen noch stärker als bisher zu senken.

##### **Kulturelles Engagement\***

Zur Realisierung von Kunstprojekten und damit zur Erhaltung österreichischen und internationalen Kulturgutes tragen zu einem wesentlichen Teil der Hauptaktionär Wiener Städtische Wechselseitige sowie die Vienna Insurance Group und ihre Konzerngesellschaften bei. Durch die Förderung schöpferischer Ambitionen helfen sie, Freiräume zur Entfaltung zu schaffen und über Grenzen hinweg das Verständnis und die Auseinandersetzung für gegenwärtige und kommende Kunstströmungen zu fördern. Im Rahmen des Kunst- und Kulturförderungsprogrammes werden ausgewählte Einrichtungen und Projekte in den Bereichen bildende Kunst, Architektur, Theater, Film und Musical unterstützt.

### **Ringturmverhüllung durch Xenia Hausner\***

Nach Christian Ludwig Attersees „Don Giovanni“, Robert Hammerstiels „Turm des Lebens“ und dem „Turm in Blüte“ von Hubert Schmalix wurde Xenia Hausner als erste Künstlerin mit der Verhüllung des Ringturms beauftragt. Mit ihrer Arbeit „Familiensinn“ verwandelte die renommierte österreichische Malerin das Bürogebäude in einen farbenprächtigen „Kunst Turm“, der ganz Wien und die Besucher der Stadt von Juli bis September 2011 begeisterte.

### **Leopold Museum – Auszeichnung mit dem „Maecenas 2011“\***

Die langjährige Partnerschaft mit dem Leopold Museum wurde 2011 mit dem Kultursponsoringpreis „Maecenas“ in der Kategorie „Langfristiges Sponsoringengagement“ ausgezeichnet. Die wechselseitige und aktive Partnerschaft umfasst auch das Versichern der Kunstwerke und Leihgaben aus der Kunstsammlung der VIG für Ausstellungen des Leopold Museums. Zahlreiche gemeinsame Projekte wurden im Laufe der Jahre realisiert. Dazu zählen das „Fakultätsbilder“-Projekt, die Ausstellung „Grund, Mucha, Capek, ... Tschechische Malerei aus der Sammlung der Kooperativa“ (2007/08) sowie die erste umfassende Präsentation der Werke aus der Sammlung Vienna Insurance Group unter dem Titel „Ringturm.Kunst“ (2010/11).

### **Essl Art Award CEE\***

Bereits zum zweiten Mal vergab die Vienna Insurance Group die VIG Special Invitations im Rahmen des ESSL ART AWARD CEE. Der Kunstpreis wurde 2005 vom Sammlerehepaar Agnes und Karlheinz Essl ins Leben gerufen, um Kunststudierende aus Zentral- und Osteuropa zu fördern. Seither wird er alle zwei Jahre verliehen, zuletzt zum bisher vierten Mal. Pro Teilnehmerland zeichnete die Vienna Insurance Group einen der beiden Gewinner mit der „VIG Special Invitation“ aus. Diese ist mit je EUR 1.000 prämiert.

Die Preisträger wurden eingeladen, an einer eigenen Schau im Ausstellungszentrum im Ringturm teilzunehmen und speziell zu diesem Anlass ein Werk zu kreieren. Die Ausstellung zum ESSL ART AWARD CEE 2011 im Essl Museum fand vom 7. Dezember 2011 bis zum 12. Februar 2012 statt. Ihre neuen Werke werden die jungen Künstler im späten Frühjahr in den dafür vorgesehenen Räumen der Konzernzentrale präsentieren.

### **Ausstellungsreihe „Architektur im Ringturm“\***

Seit 1998 werden im Rahmen der Reihe „Architektur im Ringturm“ regelmäßig Architekturausstellungen gezeigt. Damit möchte der Hauptaktionär Wiener Städtische Wechselseitige die Architektur jener Länder, in denen die VIG vertreten ist, einem breiten Publikum bei freiem Eintritt zugänglich machen.

#### **9. Dezember 2010 bis 18. März 2011**

##### **Bohuslav Fuchs – Architekt der Tschechischen Avantgarde**

Mit zahlreichen realisierten Bauten sowie mit städtebaulichen und regionalplanerischen Arbeiten war Bohuslav Fuchs Hauptvertreter des „Brünner Funktionalismus“. Die Ausstellung präsentierte eine Auswahl der ca. 40 wichtigsten Bauten in zahlreichen noch nie gezeigten Fotos und neu verfassten Texten.

#### **10. Juni bis 8. Juli 2011**

##### **Stadt. Beispiel. Bozen. - Projektentwicklung Bahnhofsareal**

Am Beispiel des Wettbewerbs zur Neugestaltung des Bahnhofsareals Bozen widmete sich die Ausstellungsreihe dem großen Maßstab des Städtebaus. Neben dem Siegerprojekt von Boris Podrecca wurden auch die acht weiteren Vorschläge der engeren Auswahl präsentiert.

#### **19. Juli 2011 bis 11. November 2011**

##### **Belgrad – Momente der Architektur**

Die Zwei-Millionen-Metropole Belgrad birgt zahlreiche unentdeckte architektonische Schätze und weist eine erstaunliche architektonische Dichte auf. Die Ausstellung arbeitete auf Basis einiger der besten Beispiele der klassischen Moderne die baulichen Höhepunkte der Jahrzehnte seit Ende des Zweiten Weltkrieges heraus.

#### **1. Dezember 2011 bis 17. Februar 2012**

##### **Adolf Loos und Wien**

Die Ausstellung widmete sich Wiens international bedeutendstem Architekten der beginnenden Moderne – Adolf Loos – und behandelte seine Rolle als Pionier des Avantgardismus in Wien, die Frage nach der Beziehung zu seiner Wahlstadt Wien sowie seinen Entwurf für Goldman & Salatsch, sein heute als „Loos-Haus“ bekanntes Hauptwerk im Herzen der Stadt.

\*Diese Aktivitäten werden entweder gänzlich oder zu einem wesentlichen Teil vom Hauptaktionär Wiener Städtische Wechselseitige getragen.