

# SOZIALES ENGAGEMENT IST UNS MEHR ALS NUR EINE HEADLINE WERT

Der Social Active Day ist ein Beispiel für unser vielseitiges gesellschaftliches Engagement. Im Jahr 2012 leisteten Mitarbeiter der VIG insgesamt **4.195** Arbeitstage im Zeichen sozial benachteiligter Menschen. Durch ihre Freistellung haben wir rund 19 Arbeitsjahre im sozialen Bereich unentgeltlich zur Verfügung gestellt.



v.l.n.r.:  
Ing. Milan Medek, Leitung Marketing, Kooperativa, Tschechische Republik  
Mag. Alexandra Mühlbacher, Group Sponsoring, Vienna Insurance Group, Österreich  
Dipl.-Oec. Ana Shishovska, MBE, Aufsichtsratsassistentin, Winner Leben und  
Nichtleben, Mazedonien

# PEOPLE MANAGEMENT UND CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

## PEOPLE MANAGEMENT

**Wir sind heute Marktführer in unseren Kernmärkten und sehr stolz darauf. Eine wesentliche Zutat zu unserer Erfolgsformel ist die Erhaltung von lokalem Unternehmertum, Entscheidungsspielräumen und kultureller Heterogenität – mit ambitionierten, qualifizierten Mitarbeitern als Garant für besten Kundenservice und wichtiges Unterscheidungsmerkmal gegenüber den Mitbewerbern.**

Die VIG nimmt ihre Mitarbeiter nicht als „Human Resources“ wahr, denn sie bringen ihre Professionalität, ihre Verlässlichkeit, ihre Vertrauenswürdigkeit und ihren Sinn für Fairness und Solidarität ein, also die eigentlichen Grundpfeiler des Versicherungsgeschäfts. Deshalb hat die VIG für die Dienstleistung an den Mitarbeitern die Bezeichnung „People Management“ gewählt.

### Personalstruktur

Der Konzern beschäftigte im Jahr 2012 durchschnittlich 24.086 Mitarbeiter. Rund 55,9% aller Konzernmitarbeiter waren im Vertriebsaußendienst und rund 44,1% in der Verwaltung tätig.

### MITARBEITER NACH REGIONEN

	2012	2011	2010
Österreich	5.405	5.364	5.407
Tschechische Republik	4.814	4.892	4.903
Slowakei	1.572	1.596	1.572
Polen	1.751	1.945	1.900
Rumänien	3.480	3.991	4.383
Übrige Märkte*	6.344	6.022	5.741
Zentrale Funktionen**	720	1.092	1.100
<b>Summe</b>	<b>24.086</b>	<b>24.902</b>	<b>25.006</b>

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

\*\* Zentrale Funktionen beinhalten die Gesellschaften: BIAC, Central Point, ELVP, LVP, Neue Heimat Holding, Progress, TBIH, VIG Fund, VIG Holding, VIG RE und die gemeinnützigen Wohnbaugesellschaften

### Frauenanteil

Konzernweit beträgt der Frauenanteil 58%. Die Vorstandsgremien der Versicherungsgesellschaften der VIG sind zu rund 20% mit Frauen besetzt. Damit ist der durchschnittliche

Frauenanteil im Top-Management bei der Vienna Insurance Group deutlich höher als in vergleichbaren Unternehmen, zum Beispiel verglichen mit den durchschnittlich 6% Frauen im Vorstand der 61 größten deutschen Versicherungsunternehmen. Der Frauenanteil in der Ebene unmittelbar unter dem Vorstand beträgt in den VIG-Versicherungsgesellschaften in ganz Europa – einschließlich Vertrieb – durchschnittlich 40% (ohne Vertrieb: 45%).

### Strategie des VIG People Managements

Aus der Unternehmensstrategie, den Werten und den Führungsgrundsätzen ergeben sich insbesondere folgende strategische Stoßrichtungen des VIG People Managements:

- Verankerung von Servicequalität und Kundenorientierung als wichtigste Kernkompetenz der Mitarbeiter
- Stärkung der Positionierung der VIG als lokaler attraktiver Arbeitgeber vor einem internationalen Hintergrund für ambitionierte Menschen
- Ausbau der gruppenweiten Führungs- und Expertenkompetenzen
- Weitere Stärkung der Diversität unter anderem durch Abbau von Karriere-Barrieren für Frauen

Diese Zielsetzungen werden aktuell und in den kommenden Jahren durch zahlreiche Initiativen der Vienna Insurance Group verfolgt.

### Initiativen auf Konzernebene

#### VIG Kompetenz-Modell – Erweiterung um Expertenkompetenzen

Die gruppenweit definierten VIG-Kernkompetenzen beschreiben jene Verhaltens- und Herangehensweisen von Mitarbeitern und Führungskräften, welche die Grundlage für den Unternehmenserfolg bilden. Nachdem 2011 die bestehenden Kern- und Managementkompetenzen überarbeitet wurden, stand 2012 eine weitere erfolgskritische Mitarbeitergruppe im Fokus – die Experten. Um deren Stellenwert und Sichtbarkeit innerhalb des Konzerns zu erhöhen, wurden Berufsbild, spezifische Kompetenzen sowie Karrierepfade entwickelt. Die Ausarbeitung erfolgte im Rahmen eines umfassenden Prozesses unter Einbindung zahlreicher Führungskräfte und Experten aus der Unternehmensgruppe.

Für 2013 ist die Implementierung der Kompetenzen im Rahmen eines Pilotprojektes geplant. Basierend auf den daraus resultierenden Erkenntnissen werden die Expertenkompetenzen im Zeitraum von 2014 bis 2015 konzernweit ausgerollt und konkrete Angebote im Sinne von Wertschätzung und Entwicklungsperspektiven erarbeitet.

### Führungskräfte-Entwicklung 2012

Im Rahmen der gruppenweiten Ausbildungsinitiativen wurde 2012 für die Zielgruppe der Führungskräfte erneut das maßgeschneiderte „Leadership Development Programm“ durchgeführt. Namhafte Vortragende der IEDC – Bled School of Management in Slowenien diskutierten zu den Themen Strategie, Leadership und operative Leistung mit den hochrangigen Teilnehmern der VIG. Zielgruppe waren sowohl junge als auch erfahrene Führungskräfte überwiegend aus dem Top-Management der gesamten Unternehmensgruppe. Mit knapp 30 Teilnehmern aus 20 verschiedenen Konzerngesellschaften elf unterschiedlicher Länder und einem 30%igen Frauenanteil ist dies ein Beispiel der gelebten Diversität in der VIG. Für Absolventen des „Leadership Development Programms“ werden spezifische Vertiefungsseminare zu wechselnden Themenstellungen und mit unterschiedlichen renommierten Experten angeboten.

Für die Zielgruppe „junge Führungskräfte und High Potentials für Führungspositionen“ wurde darüber hinaus 2012 ein neues dreimoduliges Programm ausgearbeitet. Die thematischen Schwerpunkte liegen hierbei auf der Entwicklung der Führungsrolle, Management Tools und einer gelebten Vertriebsorientierung. Lernexpeditionen in andere Unternehmen und Diskussionen mit charismatischen sowohl externen als auch VIG-Persönlichkeiten ermöglichen einen Perspektivenwechsel und fördern den Blick über den Tellerrand.

### Initiativen auf Holdingebene

#### Interner Jobmarkt

Der interne Jobmarkt der Vienna Insurance Group hat sich als wichtiges Instrument im Unternehmen etabliert. Im Jahr 2012 wurden knapp 30% der offenen Stellen an interne engagierte und qualifizierte Bewerber vergeben. Für die Mitarbeiter eröffnen sich dadurch neue und spannende Karriereperspektiven auf internationaler Ebene und ihr Wissen bleibt der Gruppe erhalten. Daher plant die VIG, den gruppenweiten internen Jobmarkt durch neue Initiativen noch weiter auszubauen.

**MANAGEMENT-  
KAPAZITÄTEN FRÜH-  
ZEITIG ERKENNEN  
UND AUFBAUEN**

#### Förderung von Studierenden und Absolventen aus CEE

Durch Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und Studenten-Netzwerken verfolgt der Konzern ein gezieltes Personalmarketing, um einerseits seine Bekanntheit in dieser Zielgruppe zu steigern und andererseits einen verbesserten Zugang zu Top-Absolventen zu schaffen. Auch im Jahr 2012 förderte die VIG Studierende und Absolventen aus dem CEE-Raum sowie junge Nachwuchstalente mit einer Affinität für diese Region.

Gemeinsam mit ihrem Hauptaktionär, dem Wiener Städtische Versicherungsverein, unterstützte die VIG erneut den „European Fund for the Balkans“ durch die Vergabe von Stipendien an Studierende aus CEE. Ziel dieser Einrichtung ist es, dem westlichen Balkan die EU mitsamt der politischen und ökonomischen Rahmenbedingungen näherzubringen. Des Weiteren ermöglichte der Konzern durch die gezielte Vergabe von Stipendien High Potentials mit CEE-Background die Teilnahme an den Summer Academies der

## Kernkompetenzen der VIG-Mitarbeiter

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

IEDC – Bled School of Management in Slowenien. Darüber hinaus wurde der Grundstein für eine Kooperation mit der Master Class Central & Eastern Europe der Wirtschaftsuniversität Wien gelegt, welche ein kompakter und praxisorientierter Studiengang mit Schwerpunkt auf den Bereichen Management und Wirtschaft in CEE ist.

Für das Jahr 2013 plant die VIG im Zuge des Ausbaus der Kooperationen mit nationalen und internationalen Bildungseinrichtungen den Zugang zu High Potentials als weiteren Rekrutierungskanal auszubauen und die VIG als attraktiven regionalen Arbeitgeber mit internationalem Hintergrund zu positionieren.

### **Gelebte Mobilität**

Internationalität, Diversität und Mobilität haben in der Vienna Insurance Group einen hohen Stellenwert. Enge Kooperation und Austausch zwischen der Holding und den Konzerngesellschaften sind Teil des Berufsalltags. Im Rahmen der VIG-Mobilitätsinitiativen fanden 2012 vier Job-Rotation-Programme in den Bereichen Asset Management, Aktuariat, Enterprise Risk Management und Controlling statt. Die Teilnehmer kamen aus Bulgarien, Georgien, der Slowakei, Serbien, der Tschechischen Republik und der Ukraine. Weiters wurden eine Vielzahl an individuell abgestimmten Wissenstransfer-Trips abgewickelt, bei denen durch komprimierte Trainings eine sehr intensive Wissensvermittlung bei kurzen Aufenthalten von zwei bis zehn Tagen erzielt wurde. Darüber hinaus gab es individuelle Einführungsprogramme, die Einblicke in mehrere Unternehmen in verschiedenen VIG-Ländern vorsehen und sowohl neu eingetretene als auch schon etablierte Mitarbeiter und Führungskräfte auf ihre (neue) Funktion vorbereiteten.

### **Initiativen auf Ebene der Einzelgesellschaften**

Auch auf Ebene der Einzelgesellschaften sind im Jahr 2012 zahlreiche Projekte im Bereich Personalmanagement umgesetzt worden. Stellvertretend für viele andere geben folgende Beispiele Einblick in die Arbeit der Unternehmen im letzten Jahr.

### **Roadshow der Wiener Städtischen: zehnmal in ganz Österreich – zehnmal ein voller Erfolg**

Einen deutlichen Informations- und Motivationsakzent setzte die Wiener Städtische 2012 mit einer österreichweiten Veranstaltungsreihe. Unter dem Motto „Weitblick beweisen“ lud das komplette Vorstandsteam zu insgesamt zehn Mitarbeiterveranstaltungen in ganz Österreich und informierte über aktuelle Aktivitäten und zukünftige Herausforderungen. Die Roadshow diente dabei auch als Netzwerktreffen und wichtige Initiative zur Stärkung des Teamgeistes und der Zusammenarbeit einzelner Gruppen und Abteilungen. Oberstes Ziel war es, die Verbundenheit zwischen Unternehmen und Mitarbeitern als wichtige Basis für den weiteren Erfolg der Wiener Städtischen zu vertiefen.

### **MIT JOB-ROTATION-PROGRAMMEN DAS**

### **WISSEN AUF DIE REISE SCHICKEN**

### **Trainings- und Fortbildungsprojekt zur Verbesserung des Servicemanagements in der tschechischen Kooperativa**

Unterstützt vom Europäischen Sozialfonds realisierte die Kooperativa in der Tschechischen Republik im Jahr 2012 das wohl umfangreichste Projekt im Bereich Training und Weiterbildung. Mit dem Ziel, die Qualität des Servicemanagements zu verbessern, wurden in einem ersten Schritt die internen Serviceleitfäden aktualisiert bzw. neu erarbeitet. Diese Manuals stellten die Basis für konkrete Trainings mit dem Schwerpunkt auf Servicemanagement, Methoden des Verkaufstrainings, fachliche Kompetenzen für Kundenberater sowie Sozialkompetenzen für Call-Center-Mitarbeiter dar. Insgesamt wurden im Rahmen dieser Initiative 550 ausgewählte Mitarbeiter in rund 1.500 abgeschlossenen Trainings geschult.

### **Verbesserte Rekrutierungsprozesse bei den beiden slowakischen Gesellschaften Kooperativa und Komunálna**

Kooperativa und Komunálna, zwei der slowakischen Konzerngesellschaften, konzentrierten sich im Jahr 2012 im Personalmanagement-Bereich auf das Thema Mitarbeiterrekrutierung. Im Rahmen der Überarbeitung des Rekrutierungsprozesses von Innendienstmitarbeitern legte die Kooperativa unter Einbindung der jeweiligen Führungskraft ihren Fokus auf die tiefere Prüfung der fachlichen sowie sozialen Kompetenz von Bewerbern. Auch die Komunálna

nahm durch das gezielte Einsetzen von Onboarding-Maßnahmen grundlegende Änderungen der Rekrutierung von Außendienstmitarbeitern vor. Noch vor Vertragsabschluss erhalten potenzielle Bewerber die Möglichkeit, anhand von „Schnuppertagen“ die Tätigkeiten eines Kundenberaters im Außendienst kennen zu lernen. Unter Begleitung eines Senior-Beraters wird so neuen Mitarbeitern ein realistisches Bild der Arbeitsanforderungen sowie des Umfelds vermittelt.

#### **Personalmanagement als Sparringpartner bei der Gründung der „VIG Ekspert“ in Polen**

Die Gründung der VIG Ekspert war eines der komplexesten Personalmanagement-Projekte in Polen der letzten Jahre. Die VIG Ekspert bündelt die Expertise der drei polnischen Gesellschaften Compensa Nichtleben, Benefia Nichtleben und InterRisk mit dem Ziel, die Schadenabwicklung und die damit verbundenen Prozesse in dieser Region zu standardisieren und die Effizienz im Sinne der Kunden zu optimieren. Von Beginn an wurde der Personalmanagement-Bereich, federführend der Compensa, in diesen Change-Prozess eingebunden – angefangen bei der Planung des Mitarbeitertransfers und den damit verbundenen Vertragsänderungen bis hin zur Definition von Rekrutierungsprozessen für die Besetzung fehlender Positionen. Auch im Bereich Training und Development wurden maßgeschneiderte Aktivitäten gesetzt. Um Potenziale der zukünftigen Führungskräfte identifizieren, fördern und entwickeln zu können, wurde unter anderem ein Development Center durchgeführt, das als Basis für exakt zugeschnittene Entwicklungs- und Trainingsmaßnahmen diente.

#### **Einführung eines mehrstufigen Karriere-Modells für Versicherungsberater in der Asirom**

Im Jahr 2012 führte die rumänische Asirom ein neues mehrstufiges Karriereprogramm für Versicherungsberater ein, welches sowohl materielle als auch nicht materielle Anreizsysteme beinhaltet. Es besteht aus vier Stufen und soll den Beratern konkrete Karriereperspektiven aufzeigen. Für die Qualifizierung in eine nächsthöhere Stufe sind Kriterien wie Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, quantitative Aspekte sowie die Qualität ihres Portfolios entscheidend. Die Evaluierung erfolgt regelmäßig alle drei Monate.

#### **Einsatz der VIG-Kernkompetenzen bei den ungarischen Konzerngesellschaften**

Um Synergiepotenziale auszuschöpfen, wurden von den beiden ungarischen Gesellschaften Union Biztosító und Erste Biztosító 2012 durch die Zusammenlegung von Abteilungen gemeinsame interne Servicecenter in Bereichen wie IT, Rechnungswesen, Controlling, Aktuariat und Personalmanagement gegründet. Für die Festlegung der neuen, gemeinsamen Arbeitskultur und des Führungsverständnisses wurden die VIG-Kernkompetenzen herangezogen. In enger Zusammenarbeit mit dem Management wurden diese intensiv in die neu definierten Prozesse und Instrumente eingebunden. Diese Herangehensweise war essenziell für die erfolgreiche Umsetzung des Projekts und die Neuausrichtung der Unternehmenskultur. Die Kompetenzen können nun zu Anforderungsprofilen gebündelt werden und stellen eine wichtige Orientierungsgröße für künftige Rekrutierungen dar.

A

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

**Wir sind davon überzeugt, dass man Erfolg teilen kann und dieser sich dadurch vergrößern lässt. Als ein führender Versicherungskonzern in Österreich und CEE lassen wir unser Umfeld an unserem Erfolg teilhaben und setzen uns in den Ländern, in denen wir tätig sind, insbesondere für soziale und kulturelle Belange ein.**

Die Vienna Insurance Group lässt bei ihrem Streben nach wirtschaftlichem Erfolg soziale und ökologische Belange nicht außer Acht. Nur so kann sie ihrer Grundhaltung, wertorientiert zu wachsen, gerecht werden. Denn Erfolg kann weder dauerhaft noch erstrebenswert sein, wenn nicht auch hohe ethische Standards gewahrt werden.

Nachhaltiges Handeln hat in der VIG unterschiedliche Facetten: Einerseits wird selbstverständlich im Umgang mit den Kunden und Partnern, in der Kommunikation mit Aktionären, aber auch im konzerninternen Umgang miteinander eine Unternehmenskultur der Offenheit und Wertschätzung gelebt. Andererseits engagieren sich die Konzerngesellschaften auch abseits ihres Kerngeschäftes sehr stark im sozialen und kulturellen Bereich. Dieses Kapitel soll einen kurzen Einblick in die Vielfalt der Aktivitäten gewähren.

### Gelebte soziale Verantwortung

Viele Initiativen im sozialen Bereich werden im Wesentlichen durch den Hauptaktionär der Vienna Insurance Group, dem Wiener Städtische Versicherungsverein, ermöglicht.

#### Social Active Day auf 17 Länder ausgeweitet\*

Der so genannte Social Active Day wurde im Jahr 2011 von der Vienna Insurance Group ins Leben gerufen. Mitarbeiter der VIG in neun Ländern wurden unter dem Motto „Take your chance and care!“ ermutigt, sich für eine gute Sache zu engagieren und bekamen dafür vom Unternehmen im Regelfall einen Arbeitstag zur Verfügung gestellt.

Aufgrund der beeindruckenden Resonanz wurde der Social Active Day im Jahr 2012 auf insgesamt 17 Länder ausgeweitet. Und das mit vollem Erfolg – 4.195 Arbeitsta-

ge bzw. rund 19 Arbeitsjahre an ehrenamtlicher Arbeit im sozialen Bereich wurden im Rahmen dieser Initiative geleistet. Einrichtungen für Menschen mit besonderen Bedürfnissen, Obdachlosenheime und -initiativen, Seniorenpflegeheime, Kinderhilfs- und Umweltschutzprogramme, Waisenhäuser und viele mehr erhielten dabei tatkräftige Unterstützung.

#### VIG Kids Camp\*

Rund 500 Kinder von Mitarbeitern der Vienna Insurance Group aus 19 Ländern verbrachten – unterstützt durch den Hauptaktionär der VIG, dem Wiener Städtischen Versicherungsverein – 14 Tage ihrer Sommerferien in drei unterschiedlichen Sommercamps. Dazu zählten das „City Camp“ in Strebersdorf in Wien, das „Country Camp“ im salzburgerischen Wagrain sowie das „Mountain Camp“ in Altaussee im Salzkammergut.

Unter dem Motto „Ich male mir meinen Sommer“ wurden die Kinder zwischen neun und 13 Jahren aufgerufen, ihrer Kreativität freien Lauf zu lassen und ihre Vorstellungen eines perfekten Sommers zu Papier zu bringen. Eine Jury, in der auch Pädagogen und Kunstexperten vertreten waren, wählte die einfallreichsten und kreativsten Einsendungen.

Die Kinder verbrachten zwei Wochen voller spannender Aktivitäten. Angefangen von Wanderungen, Entdeckungsreisen durch Salz- und Tropfsteinhöhlen über die Besichtigung von Salzburgs und Wiens Sehenswürdigkeiten stand natürlich abwechslungsreiches Spiel- und Badevergnügen auf dem Programm. Darüber hinaus hatten die Teilnehmer die Möglichkeit, neue und interessante Erfahrungen mit Kindern aus vielen Nationen Europas zu machen.

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

Der Hauptaktionär der Vienna Insurance Group, der Wiener Städtische Versicherungsverein, vergab im Jahr 2012 erstmals einen neuen, nach Generaldirektor Dr. Günter Geyer benannten Preis für außergewöhnliches soziales Engagement. Die Auszeichnung wurde an jene Konzerngesellschaften verliehen, die durch ihre oder die Aktivität ihrer Mitarbeiter auf sozialem Gebiet Besonderes im Dienste am Mitmenschen geleistet haben. Insgesamt erhielten die Gesellschaften mit diesem Award EUR 100.000 für die weitere Förderung ihrer sozialen Projekte.

The logo for Social Active Day features the words "SOCIAL ACTIVE DAY" in a bold, sans-serif font. The text is arranged in three lines: "SOCIAL" on the top line, "ACTIVE" in the middle, and "DAY" on the bottom line. The letters are dark grey or black, and the overall design is clean and modern.

Über den ersten Preis konnte sich die Kooperativa Tschechien freuen, die bereits seit vielen Jahren ein umfangreiches Sozialprogramm verfolgt. Besonders nachhaltig zeigt sich hier eine Kooperation mit der Organisation „Pomocné tlapy“ („Pfoten, die helfen“), die Assistenzhunde für benachteiligte Personen ausbildet und vermittelt. Der zweite Preis ging an die Union Biztosító für ihr Engagement im Zusammenhang mit den Bátor Tábó Camps für chronisch kranke Kinder. Über den dritten Preis freute sich die Helios Versicherung, die gemeinsam mit und für das Waisenhaus St. Tereza Aktivitäten gesetzt hat.

#### Beispiele aus den Konzerngesellschaften:

##### Wiener Städtische unterstützt die Kampagne „PflegerIn mit Herz“

Die Wiener Städtische zählte im Jahr 2012 zu den Unterstützern der Kampagne „PflegerIn mit Herz“, bei der nach Österreichs beliebtesten Pflegern gesucht wurde. Ziel war, die „Pflege“ zum Gesprächsthema zu machen und ihr ein Gesicht zu geben – jenes der Menschen, die sich unermüdlich und mit besonderem Einsatz der Pflege Hilfsbedürftiger widmen.

Fast tausend Nominierungen gingen im Rahmen der Kampagne ein, neun haben die Expertenjury besonders überzeugt: Sie sind Österreichs „PflegerInnen mit Herz“. Jeweils ein Gewinner pro Bundesland wurde im Ringturm der Wiener Städtischen für seine Leistung und Bedeutung für die Gesellschaft geehrt. Offizielle Schätzungen zeigen die Herausforderungen: Bis zum Jahr 2050 wird die Anzahl der über 80-Jährigen in Österreich von heute knapp 440.000 auf über 1,1 Million zunehmen.

##### Weihnachtsaktion der Kooperativa – Baum für ein besseres Leben

Die Mitarbeiter der tschechischen Kooperativa beteiligten sich 2012 an einer ganz besonderen Weihnachtsaktion unter dem Titel „Baum für ein besseres Leben“. In Kooperation mit Non-Profit-Organisationen wurden Weihnachtsbäume in Bürogebäuden der Kooperativa aufgestellt und mit Wünschen von Menschen, die selbst nicht die nötigen Mittel haben, um sich ein Päckchen unter den Baum zu legen, geschmückt. Alle Mitarbeiter, die sich an der Aktion beteiligen wollten, konnten das Christkind bei der Arbeit

unterstützen und einen Wunschzettel vom Baum nehmen, um anschließend die Erfüllung dieses Wunsches zu ermöglichen. Die Wünsche waren in zwei Kategorien geteilt: jene bis CZK 500 (rund EUR 20) und solche von CZK 501 bis CZK 3000 (rund EUR 20 bis EUR 120). Mit dieser Aktion gingen insgesamt 470 Wünsche in Erfüllung.

##### PSLSP geht eine langfristige Kooperation mit einem Krisenzentrum ein

Die slowakische PSLSP hat sich 2012 für ein ganz besonderes Projekt im sozialen Bereich entschieden und ist ein langfristiges Kooperationsprogramm mit einem Krisenzentrum für alleinerziehende Mütter und ihren Kindern eingegangen. Gegen Ende des Jahres standen verschiedenste Aktivitäten mit den Bewohnern des Zentrums auf dem Plan, an denen sich die Mitarbeiter der PSLSP beteiligt und so Abwechslung in das oft sehr schwierige Alltagsleben der Kinder und ihrer Mütter gebracht haben. Der Erfolg dieser Kooperation bestärkte beide Seiten, weitere Aktivitäten zu planen.

## NEUES BÜROGEBÄUDE IN PRAG – UMWELT- FREUNDLICH UND RESSOURCENSCHON- END GEBAUT

##### Aktion „Asirom ist immer an deiner Seite“

Die Mitarbeiter der rumänischen Konzerngesellschaft Asirom setzen sich immer wieder stark für soziale Belange ein. Im Jahr 2012 fand unter anderem die Aktion „Asirom ist immer an deiner Seite“ statt. Ziel dieser Initiative war es, Geld für Menschen eines von einem starken Schneesturms im Februar 2012 betroffenen Gebietes zu sammeln.

Die Aktion war ein voller Erfolg und mit den erhaltenen Spendengeldern konnten Nahrungsmittel, Versorgung mit Wasser und Decken finanziert werden.

##### Beitrag zur Umwelt

##### Nachhaltige Bauweise – Unternehmenssitz der Kooperativa und ČPP wurde als „bestes Bürogebäude“ ausgezeichnet

Der neue Unternehmenssitz der beiden tschechischen Konzerngesellschaften Kooperativa und ČPP wurde bei den MIPIM Awards, die im Rahmen der internationalen Immobilienmesse in Cannes vergeben werden, als „Bestes Bürogebäude 2011“ ausgezeichnet.

Das Projekt „Main Point Karlín“ konnte sich in seiner Kategorie gegenüber 100 Einreichungen aus 47 Ländern klar



durchsetzen. Neben der außergewöhnlichen Architektur wurden vor allem auch ökologische Aspekte anerkannt. Das vom renommierten tschechischen Architekturbüro DaM konzipierte Gebäude zeichnet sich durch ein optimiertes Lichtsystem sowie eine moderne, umweltfreundliche Kühlung mit dem Wasser der nahe gelegenen Moldau aus. Darüber hinaus wurde das Gebäude im April 2012 mit der Platin-Zertifizierung, der höchstmöglichen Zertifizierung durch das U.S. Green Building Council LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) für die Einhaltung von Standards für umweltfreundliches, ressourcenschonendes und nachhaltiges Bauen ausgezeichnet. Im Rahmen dieser Zertifizierung erhielt das Gebäude 87 Punkte von insgesamt 110 und wurde zum Europäischen Leader.

Das Gebäude bietet rund 1.200 Mitarbeitern der tschechischen Konzerngesellschaften einen modernen und attraktiven Arbeitsplatz und liegt – verkehrstechnisch hervorragend an die U-Bahn angebunden – im Prager Viertel Karlín.

#### **Energiesparmaßnahmen in der VIG Holding und Wiener Städtischen**

Im Zuge der Modernisierung der Büros im Wiener Ringturm setzten die Wiener Städtische und die VIG Holding auf ein ganzheitliches Lichtkonzept und entschieden sich für eine moderne Lösung – rund 1.000 Light Fields LED-Einbauleuchten wurden eingebaut. Ziel der lichttechnischen Renovierung war, mithilfe moderner Technologien und einer längeren Lebensdauer der Leuchten signifikante Energieeinsparungen zu gewährleisten. Für die unterschiedlichen Arbeitsbereiche im Ringturm wurden verschiedenste Leuchtentypen in das Gesamtkonzept integriert, um die jeweiligen Sehaufgaben bestmöglich zu unterstützen. Die technisch überholten Rasterleuchten in den Decken wichen hochmodernen LED-Einbauleuchten, die den Nachhaltigkeitsansprüchen der Versicherungsgruppe gerecht werden.

#### **Kulturelles Engagement**

Der Konzern betrachtet Kunst und Kultur als wichtigen Beitrag zur Lebensqualität einer Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund initiieren und fördern die Vienna Insurance Group, ihre Konzerngesellschaften und der Wiener Städtische Versicherungsverein Kulturprojekte und Künstler.

#### **Fünfte Ringturmverhüllung\* von László Fehér**

Mit der fünften Verhüllung des Ringturms setzt der Wiener Städtische Versicherungsverein, Hauptaktionär der Vienna Insurance Group, erneut ein deutliches bildhaftes Zeichen für Kunst im öffentlichen Raum. Die prominente Lage an der Wiener Ringstraße, die an dieser Stelle in den Franz-Josefs-Kai übergeht und sich zum Donaukanal hin öffnet, ermöglicht die öffentlichkeitswirksame Präsentation zeitgenössischer Kunst für die Wiener sowie die zahlreichen Besucher der Stadt. Das Werk „Gesellschaft“ vom ungarischen Künstler László Fehér verwandelte den Ringturm vom Bürogebäude in einen „Kunst Turm“. Erstmals wurde ein Künstler aus einem Nachbarland Österreichs mit der Schaffung eines Werks exklusiv für diese Installation beauftragt. Der Einladung von Dr. Günter Geyer zu den Eröffnungsfeierlichkeiten folgten neben dem österreichischen Bundeskanzler Werner Faymann und Ungarns Ministerpräsident Viktor Orbán zahlreiche Gäste aus Kultur, Wirtschaft und Politik.

#### **Gustav Mahler Jugendorchester**

Seit 2011 wird das Gustav Mahler Jugendorchester von der Vienna Insurance Group unterstützt. Das Orchester wurde 1986 mit dem Ziel, das gemeinsame Musizieren junger österreichischer Musiker mit Kollegen aus der damaligen CSSR und Ungarn zu fördern, gegründet. Seit 1992 ist das Gustav Mahler Jugendorchester für Musiker bis zum 26. Lebensjahr aus ganz Europa zugänglich.

Hochbegabten jungen Musikern soll die Chance geboten werden, mit den großen Dirigenten und Solisten ihrer Zeit zusammenzuarbeiten. Jedes Jahr finden zwischen Oktober und Dezember Probespiele in über fünfundzwanzig europäischen Städten statt. Alljährlich bewerben sich über zweitausend talentierte Musiker aus ganz Europa. Eine Jury bestehend aus prominenten Orchestermusikern trifft die Auswahl, welche Musiker am Orchesterprojekt teilnehmen dürfen. Danach arbeiten sie mit den bedeutendsten Dirigenten und Solisten unserer Zeit zusammen und treten im Rahmen einer Oster- und Sommertournee in renommierten Konzertsälen und führenden Festivals in Europa und der ganzen Welt auf.

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

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

**Adolf Loos und Wien****1. Dezember 2011 bis 17. Februar 2012**

Die Ausstellung widmete sich Wiens international bedeutendsten Architekten der beginnenden Moderne – Adolf Loos. Neben der Frage nach der Beziehung zu seiner Wahlstadt Wien wurde in der Ausstellung auch der Entwurf für Goldman & Salatsch, dem heute als „Looshaus“ bezeichneten Hauptwerk des Architekten, anhand ikonographischer Quellen untersucht.

**Der Bauherrenpreis 2011****28. Februar 2012 bis 16. März 2012**

Der Bauherrenpreis – einer der prestigereichsten Architekturpreise Österreichs – wird seit 1967 jährlich vergeben und zeichnet neben den Architekten auch deren Auftraggeber aus, die sich in spezieller Weise um höchste architektonische Qualität der realisierten Projekte einsetzen. Auch die Vienna Insurance Group und ihre Konzerngesellschaften in Österreich und Zentral- und Osteuropa sehen sich als Bauherren diesem Grundsatz verpflichtet. In den vergangenen Jahrzehnten haben sie gemeinsam mit namhaften Architekten zahlreiche besondere Bauten – das beste Beispiel ist der Ringturm selbst – realisiert. In der Ausstellung wurden die für ihre Funktionalität, Formgebung und gesellschaftliche Relevanz mit dem Bauherrenpreis 2011 ausgezeichneten sowie alle von den regionalen Jurys nominierten Projekte gezeigt.

**UKRAINE****Städte Regionen Spuren****11. April 2012 bis 25. Mai 2012**

Die Ausstellung führte auf eine architektonische Reise ins ausklingende 19. Jahrhundert – durch die Zentren und Regionen der Ukraine: Lemberg, Czernowitz, Kiew, Khar-kow, Transkarpatien und die Halbinsel Krim. Die Schau vermittelte einen differenzierten Eindruck der erhaltenen baulich-historischen Realität dieser Epoche. Gleichzeitig spiegelte die Auswahl der gezeigten Objekte die wechselvolle Geschichte wider, die das Land nach wie vor prägt.

**MARBURG – MARIBOR****Ein Stadtpanorama****11. Juli 2012 bis 19. Oktober 2012**

Malerisch an der Drau gelegen ist Maribor eine der Europäischen Kulturhauptstädte 2012. Aus diesem Anlass wurde der zweitgrößten Stadt Sloweniens ein architektonisches Stadtpanorama gewidmet. Neben den architektonischen Höhepunkten des 20. Jahrhunderts wurden auch die jüngsten Entwicklungen auf diesem Gebiet gezeigt. Die wichtigsten Protagonisten der Architektur in der Stadt wurden anhand ihrer besten Werke in Szene gesetzt.

**Maciej Nowicki****Eine Architektenkarriere zwischen Polen, Amerika und Indien****27. November 2012 bis 15. Februar 2013**

In der Ausstellung wurde das künstlerische Schaffen des polnischen Architekten Maciej Nowicki anhand von Fotos und Zeichnungen näher beleuchtet. Er gilt als einer der interessantesten Protagonisten des architektonischen Lebens der späten Zwischenkriegszeit und frühen Nachkriegszeit in Polen. Nach seiner Emigration in die USA arbeitete er unter anderem mit Le Corbusier und Oscar Niemeyer am Entwurf zum Bau des UN-Hauptsitzes in New York und an der Dorton Arena, einem der bedeutendsten Stadionbauten der Nachkriegszeit. Neben Nowickis Werken standen auch seine theoretischen Überlegungen im Mittelpunkt der Ausstellung und gaben Aufschluss über seine beeindruckende Denkweise.

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