

▶ **Sind Unternehmen, die soziale Verantwortung zeigen, erfolgreicher, Frau Culescu?**



Maria Culescu

Gründerin und Präsidentin der Hilfsorganisation M.A.M.E. für Krebskranke und Patienten mit anderen schweren Krankheiten (mehr unter: www.asociatiamame.com), Bukarest, Rumänien

„Ich glaube an die Zukunft, weil ich immer mehr Menschen und damit auch Unternehmen sehe, die aktiv und finanziell soziale Verantwortung zeigen möchten.“



- ▶ **Culescu:** Wenn sowohl die Ziele als auch die Strategie stimmen, natürlich! Meiner Meinung nach sollten Unternehmen soziale Verantwortung als eine Möglichkeit wahrnehmen, um auf direktem Wege einen nachhaltigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten.
- ▶ Soziales Engagement muss als Investition gesehen werden. Unternehmen können dadurch die Gemeinschaft, in der sie tätig sind, langfristig unterstützen. Ich stelle mit Freude fest, dass immer mehr rumänische Unternehmen in diesem Bereich ihre Aktivitäten verstärken.

- ▶ Viele Manager beginnen offenbar über den Umsatzerfolg hinauszudenken – sie haben erkannt, dass der Respekt ihrer Mitmenschen auch ein Erfolgsfaktor sein kann

„Soziales Engagement muss als Investition gesehen werden.“

und dadurch eine unternehmerische wie gesellschaftliche Win-Win-Situation entsteht. Unternehmen können ihre Imagewerte verbessern und gleichzeitig etwas Gutes für die Gesellschaft tun. Für mich

ist somit ganz klar, soziales Engagement stellt einen Wettbewerbsvorteil dar.

- ▶ Die rumänische VIG-Tochter Asirom hat sich zu einem unserer verlässlichsten Kooperationspartner entwickelt, mit dem wir sehr erfolgreiche Projekte durchführen. Diese Beziehung basiert auf Gegenseitigkeit. Wir stellen unserem Partner alle notwendigen Dokumente und Berichte zur Verfügung, um eine effiziente Evaluierung zu gewährleisten. Diese Transparenz schafft Vertrauen und letztlich eine langfristige Zusammenarbeit.

Corporate Social Responsibility

Wir haben großes Vertrauen in die Zukunft und denken weiter, auch über unsere Unternehmensgrenzen hinaus. Als international erfolgreicher Versicherungskonzern sehen wir es als unsere Verantwortung, die Rahmenbedingungen für ein lebenswertes Morgen mitzugestalten. In unserem unternehmerischen Handeln haben wir daher den klaren Anspruch an uns selbst, wirtschaftliche Ziele erfolgreich mit sozialen und ökologischen Aspekten zu verknüpfen.

SOZIALE ASPEKTE

Kunden

Gelebte Kundennähe durch lokales Management

Um näher als andere am Kunden zu sein, vertraut die Vienna Insurance Group auf das lokale Management. Die lokalen Führungskräfte und Mitarbeiter der VIG-Konzerngesellschaften im jeweiligen Land kennen die Bedürfnisse der Menschen am besten und können daher auch rasch im Sinne aller Kunden handeln. Die VIG betrachtet CEE nicht als homogene Region, sondern berücksichtigt die Unterschiede in der Struktur und dem Entwicklungsgrad der jeweiligen Versicherungsmärkte. Deshalb werden Geschäftsmodelle nicht uneingeschränkt von einem Land auf ein anderes übertragen. Im Gegenteil, Vertrieb und Produkte müssen den spezifischen Gegebenheiten des jeweiligen Marktes entsprechen und auf die besonderen Wünsche der lokalen Kunden zugeschnitten werden.

Beschwerdemanagement

Die Zufriedenheit ihrer Kunden nimmt für die Vienna Insurance Group die oberste Priorität ein. Sollte dennoch ein Kunde oder Konsumentenvertreter mit einem Produkt oder Service der Konzerngesellschaften nicht zufrieden sein, so hat er die Möglichkeit, sich direkt und unkompliziert an eine zentrale Kontaktstelle des jeweiligen Unternehmens zu richten. Diese Stellen sind für den gesamten Beschwerdeprozess verantwortlich und direkt beim Vorstandsteam bzw. in vorstandsnahen Unternehmenseinheiten angesiedelt.

BESCHWERDEMANAGEMENT AM BEISPIEL DER DONAU VERSICHERUNG

Die Donau Versicherung verfügt bereits seit vielen Jahren über ein zentrales Beschwerdemanagement, das sich

kompetent und zuverlässig den Anliegen der Kunden und Konsumentenvertreter widmet. Obwohl der erste Ansprechpartner der jeweilige Kundenbetreuer ist oder viele Anfragen bereits von den Experten im Callcenter geklärt werden können, nimmt diese Ombudsstelle eine wichtige Rolle ein, um auf ganz spezielle Fragen und Wünsche der Kunden einzugehen. Sie fungiert gleichsam als unabhängige Drehscheibe zwischen den Beschwerdeführern und den Fachabteilungen.

Im Jahr 2013 konnte die Donau Versicherung ihr Beschwerdeservice ausbauen und weiter optimieren. Die zentrale Ombudsstelle sowie die regionalen Ansprechpartner wurden mit einem neuen elektronischen System ausgestattet, das die Beschwerdeerfassung und -bearbeitung noch weiter verbessert. Auf Abruf stehen dem zentralen Beschwerdemanagement alle notwendigen Informationen zur Verfügung. Damit kann den Kunden in ganz Österreich auf Knopfdruck Auskunft gegeben werden. Eine analytische Auswertung der eingehenden Kritik bietet gleichzeitig die Möglichkeit, herauszufinden, wie die Kunden über Produkte und Abläufe des Unternehmens denken und worauf eine etwaige Unzufriedenheit zurückzuführen ist. So werden in der Ombudsstelle Beschwerden vor allem als Chance gesehen, Verbesserungen vorzunehmen, die im Interesse der Kunden und damit auch im Interesse des Unternehmens sind.

Kundenzufriedenheit

„Wir sind der führende Versicherer in CEE – durch Kundennähe und kundenorientiertes Handeln“ – dieser Grundgedanke ist fest im Leitbild der Vienna Insurance Group verankert und drückt die Wichtigkeit der Kundenorientierung aus. Dass dieser Gedanke tatsächlich auch gelebt wird, beweisen die zahlreichen Auszeichnungen der VIG-Konzerngesellschaften für hervorragende Produkte oder außergewöhnliche Dienstleistungen; nachstehend eine kleine Auswahl:

- Die renommierte Tageszeitung „Hospodářské noviny“ veröffentlicht jährlich ein Ranking der führenden tschechischen Finanzdienstleistungsunternehmen, bei dem 2013 die Kooperativa den ersten Platz unter den Nichtlebensversicherungen einnahm und gleichzeitig mit dem zweiten Platz in der Kategorie „Kundenfreundlichste Nichtlebensversicherung“ ausgezeichnet wurde.

**Durch lokales
Management
näher als andere
am Kunden sein**

- Der Verband unabhängiger Versicherungsmakler (FBAMSZ), dessen Mitglieder rund 60% des entsprechenden Marktes repräsentieren, zeichnete 2013 die ungarische Konzerngesellschaft Union Biztosító für ihre Servicequalität in der gewerblichen Sachversicherung aus.
- Die bulgarischen Konzerngesellschaften der Vienna Insurance Group wurden beim Wettbewerb „Versicherung des Jahres 2013“ des Bulgarischen Verbandes für Versicherungsmakler (BAIB) in zwei von sieben Kategorien ausgezeichnet. Der Sachversicherer Bulstrad wurde zum „Fairsten Versicherer 2013“ für die schnelle Zahlung von Schadenersatzansprüchen im Bereich Personenschäden in der Kfz-Haftpflichtversicherung gewählt. Die Bulstrad Leben erhielt die Auszeichnung „Lebensversicherer des Jahres 2013“.

Weitere Auszeichnungen und offizielle Anerkennungen der VIG-Konzerngesellschaften sind ab Seite 26 dieses Berichts zu finden.

Mitarbeiter

Rund 23.000 Mitarbeiter mit verschiedenen umfassenden Erfahrungen, Qualifikationen und Kompetenzen bilden durch ihren täglichen Einsatz das Fundament der Vienna Insurance Group. So vielfältig die unterschiedlichen Konzerngesellschaften der Vienna Insurance Group sind, so vielfältig sind auch ihre Mitarbeiter. Diese Diversität ist in der Vienna Insurance Group täglich gelebte Praxis. Respekt vor der jeweiligen Kultur und der grenzüberschreitende Austausch von Erfahrungen und Know-how haben den nachhaltigen Erfolg des Konzerns maßgeblich mitgeprägt. Dabei ist es das Ziel der VIG als Arbeitgeber, ihre Mitarbeiter fachlich und persönlich zu fördern und sie darin zu unterstützen, ihr Können unter Beweis zu stellen und weiterzuentwickeln.

Personalstruktur

Der Konzern beschäftigte im Jahr 2013 durchschnittlich 23.139 Mitarbeiter, davon waren rund 57% im Vertriebsaußendienst und rund 43% in der Verwaltung tätig.

Frauenanteil

Konzernweit beträgt der Frauenanteil rund 59%. Die Vorstandsorgane der Versicherungsgesellschaften der VIG

MITARBEITER NACH REGIONEN

	2013	2012	2011
Österreich	5.235	5.405	5.364
Tschechische Republik	4.852	4.814	4.892
Slowakei	1.557	1.572	1.596
Polen	1.742	1.751	1.945
Rumänien	2.727	3.480	3.991
Übrige Märkte*	6.483	6.344	6.022
Zentrale Funktionen**	543	720	1.092
Summe	23.139	24.086	24.902

* 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 Holding, Neue Heimat Holding, Progress, TBIH, VIG Fund, VIG Holding, VIG RE und die gemeinnützigen Wohnbaugesellschaften

sind per Ende 2013 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 8,6% Frauen im Vorstand der 60 größten deutschen Versicherungsunternehmen.

Gut ein Drittel der Führungskräfte, die 2013 neu in den Vorstand einer VIG-Versicherungsgesellschaft bestellt wurden, waren Frauen. Diese Besetzungspolitik beruht nicht auf einer internen Frauenquote, sondern ist das Ergebnis einer konsequenten Ausrichtung an der Qualifikation von Bewerbern; es ist anzunehmen, dass mittelfristig der Frauenanteil in Top-Positionen in der Vienna Insurance Group weiter steigen wird.

Der Frauenanteil in der Ebene unmittelbar unter dem Vorstand beträgt in den VIG-Versicherungsgesellschaften in ganz Europa – einschließlich Vertrieb – gut 40% (ohne Vertrieb: 45%). Die Personalstrategie der Vienna Insurance Group sieht den Abbau von Barrieren für Frauenkarrieren als eines ihrer Kernelemente vor.

Strategie des VIG People Managements – erstes Umsetzungsjahr

Die VIG People Management Strategie basiert auf der Unternehmensstrategie, den Werten sowie den Führungsgrundsätzen und beinhaltet die folgenden strategischen Stoßrichtungen:

- 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

Im ersten Umsetzungsjahr der VIG-People-Management-Strategie konnten alle geplanten Initiativen erfolgreich durchgeführt werden. Unter anderem wurden neue Expertenkompetenzen in drei Ländern und fünf Gesellschaften pilotiert, Führungskräften ein neues vertiefendes Leadership-Programm angeboten sowie die bestehenden Entwicklungsinitiativen für Führungskräfte weitergeführt. Darüber hinaus wurde ein Entwicklungsprogramm für Experten konzipiert sowie der People-Management-Auftritt im Internet und Intranet überarbeitet. Es wurden Rekrutierungs- und Onboarding-Standards erstellt und gruppenweit verabschiedet sowie die bestehenden Staff-Diagnostic-Formate auf Basis des neuen Kompetenzmodells angepasst.

Initiativen auf Konzernebene

VIG CORPORATE UNIVERSITY – FÜHRUNGSKRÄFTE-ENTWICKLUNG 2013

Die konzernweiten Weiterbildungsprogramme der VIG Corporate University sind eng an der VIG-Unternehmensstrategie und den Kompetenzen ausgerichtet. Als Plattform für den intellektuellen Austausch mit renommierten externen Vortragenden und Kollegen aus der VIG-Unternehmensgruppe stärken die Programme das „Wir-Gefühl“ des Konzerns und fördern die ergebnisorientierte Denkweise unter Bildung eines gemeinsamen Verständnisses.

Für die Zielgruppe Management wurde 2013 zum dritten Mal das für die VIG maßgeschneiderte „Leadership Development Programme (LDP)“ in Kooperation mit der IEDC – Bled School of Management in Slowenien durchgeführt. 28 Führungskräfte aus elf Ländern und 20 VIG-Gesellschaften diskutierten zwölf Tage mit namhaften internationalen Professoren zu den Themen Leadership, Change Management, strategische Herausforderungen und operative Exzellenz.

Um Nachhaltigkeit im gemeinsamen Lernen und eine Perspektivenvielfalt in Bezug auf Management-Themen sicherzustellen, wurde 2013 erstmals ein Vertiefungsseminar für das LDP angeboten. Die ersten LDP-Absolventen nahmen nahezu geschlossen am Intensiv-Leadership-Workshop „The Art and Practise of Effective Communication and Conflict Resolution“ teil. Gemeinsam mit einem erfahrenen Schweizer Leadership-Trainer und einem Professor der französischen Insead Business School erörterten die 24 Teilnehmer Aspekte des Führens und Geführt Werdens, beschäftigten sich eingehend mit der Logik der Emotionen und setzten sich mit den neuesten Kommunikationstheorien anhand konkreter Praxisbeispiele auseinander.

STAFF DIAGNOSTIC

Die Staff Diagnostic nimmt eine zentrale Stellung im Personalentwicklungsprozess ein. Sie wird gruppenweit mit dem Ziel, Potenziale zu identifizieren, zielgerecht zu entwickeln und Mitarbeiter genau dort einzusetzen, wo sie ihre Fähigkeiten, ihre Interessen und ihr Wissen optimal nützen können, verwendet. Zudem wird sie bei Bedarf im Rahmen der Rekrutierung als objektivierendes Element eingesetzt. Die insgesamt vier Staff Diagnostic Formate werden standardmäßig in deutscher und englischer Sprache angeboten und je nach Bedarf auch in der jeweiligen Lan-

Kernkompetenzen der VIG-Mitarbeiter

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

deßsprache durchgeführt. Durch diese gruppenweit einheitlichen Evaluierungen wird die Basis für eine professionelle konzernübergreifende Entwicklungs- und Karriereplanung geschaffen.

Im Berichtsjahr wurden sämtliche bestehende Staff-Diagnostic-Formate für Mitarbeiter und Führungskräfte an das im Jahr 2011 überarbeitete und im Jahr 2012 um Expertenkompetenzen ergänzte gruppenweite Kompetenzmodell angepasst. Unter anderem wurde auch das Development Center – ein Gruppenanalyseverfahren für Mitarbeiter – neu konzipiert und implementiert, wobei es weiterhin vorrangig als Grundlage für die zielgerichtete und individuelle Mitarbeiterentwicklung dient.

RELAUNCH DES VIG-INTERNETS UND INTRANETS

2013 wurde intensiv am Relaunch der „Jobs & Karriere“-Seiten im VIG-Internet und Intranet gearbeitet. Ziel der Überarbeitung des Intranets war eine Steigerung der Information, Motivation und Bindung der Mitarbeiter. Im Fokus stand dabei eine verstärkte und laufende Kommunikation zu Themen wie VIG-Ziele, -Werte sowie aktuelle Personalentwicklungsprojekte und -angebote. Die Überarbeitung der „VIG Karriere Lounge“ auf www.vig.com zielte – durch klare und ansprechende Informationen zum Thema Karriere und Entwicklungsmöglichkeiten – darauf ab, die VIG als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren. Für beide Plattformen wurden Mitarbeiter der VIG eingeladen, mit ihrer persönlichen „VIG-Story“ die Konzernkultur erlebbar zu machen und die Vielfalt des Unternehmens darzustellen.

GELEBTE MOBILITÄT

Internationalität, Diversität und Mobilität haben in der Vienna Insurance Group einen hohen Stellenwert. Enge Kooperationen und Austausch zwischen der VIG Holding in Wien und den operativen Gesellschaften sind Teil des Berufsalltags. Im Rahmen der Mobilitätsprogramme wurden 2013 mehrmonatige, standardisierte Job-Rotation-Programme in den VIG Holding Abteilungen Asset Management, Aktuariat, Enterprise Risk Management, Ertragssteuerung Personenversicherung und Finanz- und Rechnungswesen angeboten. Die insgesamt sieben Teilnehmer kamen aus Albanien, Bulgarien, Ungarn und Mazedonien.

Außerdem wurden im vergangenen Jahr 20 Wissenstransfer-Trips bzw. internationale Einführungsprogramme zwischen den Gesellschaften bzw. zwischen Konzernholding und den Gesellschaften durchgeführt. Diese komprimierten Trainings – Aufenthalte zwischen zwei und 30 Tagen – dienen VIG-Mitarbeitern zur Vorbereitung auf eine neue Position bzw. um fachliches Wissen aufzubauen und zu vertiefen.

Initiativen auf Holdingebene

VIG-JOBMARKT

Als Dienstleistungsunternehmen ist es der Vienna Insurance Group ein besonderes Anliegen, ambitionierte und qualifizierte Mitarbeiter für sich zu gewinnen und für diese langfristig ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Das auf die VIG-Kompetenzen abgestimmte Anforderungsprofil sowie der Interviewleitfaden stellen ein wichtiges Instrument für die zielgerichtete Rekrutierung dar. Der konzernweite interne Jobmarkt ermöglichte den Mitarbeitern der Vienna Insurance Group auch im Jahr 2013, sich aktiv lokal oder international zu bewerben und sich innerhalb der Unternehmensgruppe zu entwickeln. Dadurch bleiben Wissen und Talente in der Gruppe, während sich gleichzeitig neue Karriereperspektiven eröffnen. Im Jahr 2013 wurden rund 20% der offenen Stellen intern vergeben.

**VIG – ein Ort der
Internationalität,
Mobilität und
Diversität**

Um die entsprechenden Kompetenzen von Mitarbeitern und Führungskräften, welche die Grundlage für den Unternehmenserfolg bilden, sicherzustellen, wird auch im Rahmen des Rekrutierungsprozesses das neue gruppenweite Kompetenzmodell angewandt.

ONBOARDING

Der Vienna Insurance Group ist es ein Anliegen, dass sich ihre Mitarbeiter vom ersten Tag an in ihrem Arbeitsumfeld wohlfühlen. Mit einem umfangreichen Einführungsprogramm unterstützt die VIG Holding den Einstieg ihrer Mitarbeiter in den Konzern. Im Rahmen des Welcome Days werden den Mitarbeitern bereits am ersten Arbeitstag die wichtigsten Anlaufstellen innerhalb der Konzernzentrale vorgestellt. Zudem erhält jeder Mitarbeiter ein Handbuch mit detaillierten Informationen zum Konzern sowie einem ersten Überblick über Struktur und Abläufe des Unternehmens.

Innerhalb der ersten neun Monate nach Eintritt nehmen neue Mitarbeiter der VIG Holding an einer etablierten zweimoduligen Schulung teil, in der Inhalte wie die Geschichte der VIG Gruppe, die Hauptgeschäftsprozesse der Versicherung sowie die wesentlichen Versicherungsprodukte näher beleuchtet werden. Den Abschluss des Onboarding-Programms bildet der „Vertriebstag“, bei dem die Herausforderungen des Vertriebs vor Ort in den Geschäftsstellen vorgestellt werden und neue Mitarbeiter aus erster Hand Wissenswertes über den Verkauf von Versicherungsprodukten erfahren.

NACHHALTIGER BEZIEHUNGSaufbau zu Studierenden und Absolventen

Zur Etablierung und Stärkung der Arbeitgebermarke „Vienna Insurance Group“ setzt die VIG auf eine langfristige zielgruppenspezifische Ansprache der unterschiedlichen Bewerbergruppen. Um die Zielgruppe der Studierenden und der Universitäts- bzw. Fachhochschul-Absolventen zu erreichen, nimmt die VIG jährlich an Österreichs größter Karrieremesse, der „Career Calling“, sowie dem High Potentials Day, einem Rekrutierungs-Event des österreichischen Wochenmagazins „Profil“, und dem „Recruiting-Breakfast“ des Zentrums für Berufsplanung der Wirtschaftsuniversität Wien teil. Das Unternehmen war 2013 ebenso auf der erstmals durchgeführten Karrieremesse „fair.versity“ in der WKO vertreten. Diese Messe richtet sich an Bewerber mit Interesse an Diversität und Internationalität.

2013 startete die VIG zudem eine Kooperation mit der „Master Class Central & Eastern Europe“, einem zweisemestrigem Kompaktprogramm der Wirtschaftsuniversität Wien zur Vermittlung von Managementkompetenzen speziell hinsichtlich der Führung und Steuerung multinationaler Unternehmen in Zentral- und Osteuropa. Durch diese Kooperation fördert die VIG Studierende aus dem CEE-Raum und junge Nachwuchstalente mit einer Affinität für diese wirtschaftliche und geografische Region. Zudem vergab sie im Rahmen ihrer Kooperation mit der IEDC – Bled School of Management in Slowenien Stipendien an angehende Führungskräfte mit CEE-Hintergrund für die Teilnahme am „Discover Management Programme“.

Initiativen auf Ebene der Einzelgesellschaften

Auch auf Ebene der Einzelgesellschaften konnten im Jahr 2013 zahlreiche Initiativen umgesetzt werden. Stellvertre-

tend für viele weitere geben die folgenden Beispiele Einblicke in die Arbeit der VIG-Konzerngesellschaften im Bereich People Management.

ÖSTERREICH – WIENER STÄDTISCHE FÖRDERT AUStAUSCH MIT KARENZIERTEN MITARBEITERN

Um den Kontakt mit jenen Mitarbeitern, die sich in Kinderkarenz befinden, weiter aufrechtzuhalten, startete die Wiener Städtische in Österreich 2013 die Informationsveranstaltung „Eltern-Kind-Jause“. Ziel der Veranstaltung ist es, zweimal pro Jahr karenzierte Mütter und Väter unter den Mitarbeitern über aktuelle Entwicklungen des Unternehmens auf dem Laufenden zu halten und damit den Wiedereinstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Berufliche Gleichstellung, zahlreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine offene Kommunikation nach innen und außen sind Werte, welche die Wiener Städtische tagtäglich lebt.

ÖSTERREICH – VERSTÄRKTER FOKUS „BERUF UND FAMILIE“ IN DER DONAU UND S VERSICHERUNG

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Donau Versicherung ein zentrales Anliegen. Um dem Thema auch einen entsprechenden Stellenwert im strategischen Personalmanagement einzuräumen, hat sich die Donau Versicherung zu dem umfassenden Auditprozess „berufundfamilie“ entschlossen und wurde mit dem staatlichen Gütezeichen „Audit berufundfamilie“ ausgezeichnet. Auch die s Versicherung hat diesen Auditprozess durchgeführt und sich damit verpflichtet, in den nächsten drei Jahren weitere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen. Damit ist auch die s Versicherung berechtigt, das staatliche Gütezeichen „Audit berufundfamilie“ als familienfreundlicher Arbeitgeber zu führen.

TSCHECHISCHE REPUBLIK – GRÜNDUNG DER ČPP-AKADEMIE DER KONZERNGESELLSCHAFT ČPP

Im Jahr 2013 erhielt die tschechische Konzerngesellschaft ČPP für ihr zweijähriges Projekt „Durch Bildung zur Professionalität“ Fördermittel für den Bereich Aus- und Weiterbildung aus dem Europäischen Sozialfonds. Im Rahmen dieses Projektes wurde unter anderem die ČPP-Akademie gegründet. Die Akkreditierung der ersten Teilnehmer für das sechsmonatige Schulungsprogramm zur beruflichen

Mitarbeiterbindung durch familien- freundliche Personalpolitik

Weiterbildung erfolgte im September des Berichtsjahres. Insgesamt 24 Mitarbeiter aus Regionaldirektionen der gesamten Tschechischen Republik konnten das Programm erfolgreich abschließen. Im Zentrum stand das Training interner Fachkräfte, um Vertriebsmitarbeitern bzw. Geschäftspartnern umfassende Auskünfte über die Produkte und Dienstleistungen der ČPP geben zu können.

SLOWAKEI – NEUES TRAININGSPROGRAMM VIA VIDEOKONFERENZ IN DER KOOPERATIVA

Die slowakische Konzerngesellschaft Kooperativa hat 2013 ein innovatives und umweltschonendes Pilotprojekt zur digitalen Fortbildung via Video-Stream ins Leben gerufen. Diese Art der Fernbildung befindet sich derzeit in der Testphase und soll den eigenen Außendienst unterstützen, indem wertvolle Zeit gespart sowie Reisekosten reduziert werden. Im Vergleich zu herkömmlichen e-learning-Plattformen ist anhand der Online-Schulungsmeetings der interaktive Austausch zwischen den Schulungsteilnehmern genauso gewährleistet wie der individuelle Kontakt zwischen Trainer und Teilnehmer.

POLEN – COMPENSA NICHTLEBEN ERHÄLT PRÄDIKAT „GLAUBWÜRDIGER ARBEITGEBER“

Der polnischen Konzerngesellschaft Compensa Nichtleben wurde im Jahr 2013 das Prädikat „Glaubwürdiger Arbeitgeber“ von der polnischen Handelskammer verliehen. Die Auszeichnung spiegelt die erfolgreichen und langfristig gesetzten Initiativen im Bereich der Arbeitnehmerrechte, Mitarbeiterbenefits sowie Sozialleistungen wider. Der Bewertungsprozess für die Auszeichnung „Glaubwürdiger Arbeitgeber“ startete im Jahr 2009 und wurde von der polnischen Handelskammer, der Stiftung für polnische Förderprogramme „Teraz Polska“ („Jetzt Polen“) sowie in Kooperation mit NGOs und Universitäten durchgeführt.

RUMÄNIEN – IMPLEMENTIERUNG DER NEUEN VIG-EXPERTENKOMPETENZEN IN DER OMNIASIG

Die gruppenweit definierten VIG-Kernkompetenzen beschreiben jene Verhaltens- und Herangehensweisen von Mitarbeitern und Führungskräften, welche die Grundlage für den Unternehmenserfolg bilden. Nachdem 2012 das Modell um die Gruppe der Experten ergänzt wurde, nahm die rumänische Konzerngesellschaft Omnisig im Berichtsjahr als eine der ersten Gesellschaften am Pilotprojekt zur Implementierung dieser Expertenkompetenzen teil. Ziel des Pilotprojektes ist die Identifizierung von Best-

Practice-Beispielen im Rahmen des Implementierungsprozesses, um in einem nächsten Schritt die nachfolgenden Konzerngesellschaften durch den gewonnenen Erfahrungsschatz zu unterstützen. In enger Zusammenarbeit mit dem Projektteam des People Managements der VIG Holding konnten 2013 bereits zahlreiche Workshops, Feedbackrunden und Trainings mit dem Vorstand und Führungskräften umgesetzt werden.

Unternehmenswerte und Verhaltensweisen

Seit den Ursprüngen des Konzerns bilden ausgeprägte ethische Werte die Grundlage der erfolgreichen Unternehmensentwicklung – sie sind tief im Selbstverständnis der Vienna Insurance Group verwurzelt. Ehrlichkeit und Integrität, Kundenzufriedenheit sowie Diversität und Chancengleichheit leiten das Corporate Behaviour der Vienna Insurance Group gegenüber ihren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären.

VIG-Verhaltenskodex

Die Marke Vienna Insurance Group steht vor allem für Vertrauen und Sicherheit. Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, wurde – basierend auf dem Unternehmensleitbild und den Werten der VIG – ein einheitlicher Verhaltenskodex, der Code of Business Ethics, erstellt. Dieser gilt für alle Mitarbeiter der VIG und regelt vor allem den Umgang mit Themen wie Einhaltung von Gesetzen, Diskriminierung, Umwelt, Korruption und Bestechung, Datenschutz, Insiderhandel und Geldwäsche. Im Sinne einer transparenten Unternehmenskommunikation wird der Code of Business Ethics auch auf der Website der VIG unter www.vig.com/de/corporate-responsibility veröffentlicht.

VIG-Compliance am Beispiel der Wiener Städtischen

Die Wiener Städtische verfügt seit 1. April 2013 über eine neue Compliance-Abteilung. Im Allgemeinen wird mit Compliance die Einhaltung von Regeln – internen Konzernrichtlinien, aber vor allem von gesetzlichen Vorschriften – umschrieben. Compliance kann darüber hinaus auch als „Wertemanagement“ verstanden werden. In diesem Sinne handelt es sich dabei um die Grundeinstellung und Verhaltensweisen eines Unternehmens und der im Unternehmen handelnden Menschen, die sowohl intern als auch nach außen hin gelebt und vermittelt werden. Die Wiener Städtische hat sich schon seit jeher mit dem Umgang mit diesen Themen intensiv auseinandergesetzt.

Durch die Einrichtung der neuen Abteilung werden sie nun institutionalisiert und neu strukturiert.

Um eine fundierte Auseinandersetzung mit Compliance-Aspekten für alle Mitarbeiter der Wiener Städtischen sicherzustellen, wurde ein Compliance-Komitee eingerichtet. Es besteht aus 18 Compliance-Beauftragten, vorwiegend Bereichsleitern, und dem Compliance Officer, die sich viermal im Jahr treffen, um sich über allfällige Compliance-Vorfälle, über bestehende wie erforderliche präventive Maßnahmen sowie die Weiterentwicklung des Compliance-Systems auszutauschen. Neuen Mitarbeitern wird mit den Eintrittsunterlagen auch der Verhaltenskodex übergeben, der strenge interne Vorgaben zur Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften zur Antidiskriminierung, zur Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie Insider-Handel, zu Vertraulichkeit und Datenschutz und zum verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt sowie Fragen der sozialen Verantwortung festlegt. Diese Informationen sind darüber hinaus auch jederzeit im Intranet verfügbar. Begleitet werden diese Informationen von regelmäßigen Schulungen, in denen der Umgang mit den genannten Richtlinien vermittelt wird.

Gesellschaft

Es entspricht dem Selbstverständnis der Vienna Insurance Group, der sozialen Verantwortung gegenüber den Menschen in ihren 24 Ländern aktiv und mit vielfältigen Maßnahmen und Projekten zu entsprechen. Viele dieser Initiativen im sozialen und kulturellen Bereich werden im Wesentlichen durch ihren Hauptaktionär, dem Wiener Städtische Versicherungsverein, unterstützt bzw. ermöglicht.

Social Active Day*

Die Vienna Insurance Group hat 2011 den Social Active Day ins Leben gerufen. Mit dieser Initiative werden die Mitarbeiter des Konzerns ermutigt, sich für eine gute Sache zu engagieren und bekommen dafür im Regelfall einen Arbeitstag zur Verfügung gestellt. Aufgrund der beeindruckenden Resonanz wurde der Social Active Day seit seiner Einführung sukzessive ausgeweitet, mittlerweile beteiligen sich daran Konzerngesellschaften aus 19 Ländern. Die Anzahl der Tage, die von den Mitarbeitern für ehrenamtliche Leistungen genutzt wurden, belief sich im Jahr 2013 auf 4.566.

Im Anschluss werden einige Beispiele aus den Konzerngesellschaften vorgestellt:

ÖSTERREICH – TATKRÄFTIGE UNTERSTÜTZUNG FÜR DEN CANISIBUS
Tag für Tag liefern zwei Essensbusse der Caritas entlang einer fixen Route in Wien eine warme Suppe und Brot zu jenen Menschen, für die dies oft die einzige warme Mahlzeit ist. Nicht nur obdachlose Menschen nehmen dieses Angebot dankbar an, sondern auch Frauen und Männer, die die Suppe für ihre Familien mit nach Hause nehmen. Sie alle erfahren neben dieser Verköstigung auch Trost und Zuspruch durch die Caritas-Mitarbeiter. Im Rahmen des Social Active Day unterstützten zahlreiche Mitarbeiter der VIG Holding und Wiener Städtischen die freiwilligen Helfer des Canisibusses.

TSCHECHISCHE REPUBLIK – ČPP-MITARBEITER LEISTETEN HILFE FÜR HOCHWASSEROPFER

Rund 160 Mitarbeiter der tschechischen Konzerngesellschaft ČPP unterstützten im Zuge des Social Active Day zahlreiche Initiativen und halfen unter anderem jenen Menschen, die 2013 vom verheerenden Hochwasser betroffen waren. Nach diesem schweren Naturereignis unterstützten die freiwilligen Helfer die Betroffenen bei den Aufräumarbeiten, beseitigten Schlamm und erledigten Reinigungsarbeiten.

RUMÄNIEN – ASIROM UNTERSTÜTZT ORGANISATION FÜR KREBSPATIENTEN

Die Mitarbeiter der rumänischen Konzerngesellschaft Asirom unterstützen bereits seit 2011 die Non-Profit-Organisation M.A.M.E. bei unterschiedlichsten Projekten. Die Organisation hilft vorwiegend Krebspatienten, insbesondere Kindern und Jugendlichen aus einem benachteiligten sozialen Umfeld, in Form von Kunsttherapien, Selbsthilfegruppen, Beratungsleistungen beim Ansuchen von Fördermitteln für Therapien im Ausland usw. Seit ihrer Gründung im Jahr 2009 konnte M.A.M.E. bereits über 120 Patienten zur Seite stehen (siehe auch Seite 60).

ALBANIEN – PREMIERE FÜR DEN SOCIAL ACTIVE DAY

Im Jahr 2013 wurde der Social Active Day erstmals auch in Albanien durchgeführt und fand auf Anhieb großen Anklang: Die VIG-Konzerngesellschaft Inter-Albanian rief die Initiative „Halte den Strand sauber“ ins Leben, an der sich 70 Mitarbeiter beteiligten. Sie säuberten im südalbansischen Badeort Oriku gemeinsam mit Schülern den

Strand und unterstützen damit die Bemühungen umliegender Küstenorte, ein anhaltendes Bewusstsein für Müllvermeidung und -beseitigung zu schaffen. Diese Aktion fand auch in zahlreichen lokalen Medien große Resonanz.

KROATIEN – ERSTE OSIGURANJE MOTIVIERTE NACHWUCHS ZUM SPIELEN IM FREIEN

Kinder zu motivieren, mehr Zeit beim Spielen im Freien zu verbringen – dieser Aufgabe haben sich die freiwilligen Helfer der kroatischen VIG-Konzerngesellschaft Erste Osiguranje im Jahr 2013 gewidmet und den „Tag der Kinderspiele“ initiiert. Zwischen April und Juni wurden Spielcamps in Zagreb, Split, Osijek, Rijeka und Pula organisiert. Ziel der Initiative war es, die sportliche Betätigung und den Teamgeist der Kinder zu fördern.

UKRAINE – ERSTER SOCIAL ACTIVE DAY

Im Rahmen des ersten Social Active Day in der Ukraine renovierten rund 50 Mitarbeiter der Konzerngesellschaft UIG einen Spielplatz des Waisenhauses "Yolochka" in Simferopol am Schwarzen Meer. Für Kinder mit besonderen Bedürfnissen aus der Region Kiew wurde darüber hinaus ein Ausflug zu einer Straußenfarm organisiert.

UNGARN – HILFE FÜR CHRONISCH KRANKE KINDER

Ende Mai 2013 wurde von mehr als hundert Mitarbeitern der ungarischen VIG-Konzerngesellschaften Union Biztosító und Erste Biztosító eine seit 2008 bestehende Tradition fortgesetzt: Bátor Tábor, ein Feriencamp für chronisch kranke Kinder im ungarischen Hatvan, wurde im Rahmen des Social Active Day für die Ankunft der Kinder fit gemacht. Im Außenbereich führten die Helfer Garten- und Ausbesserungsarbeiten durch und legten 24 Tonnen Holzspäne auf den Gehwegen aus. Das Streichen von Wänden sowie die Gestaltung der Kinderzimmer standen im Innenbereich am Programm.

Dr. Günter Geyer Social Active Award*

Der Hauptaktionär der Vienna Insurance Group, der Wiener Städtische Versicherungsverein, vergibt jährlich einen nach Generaldirektor Dr. Günter Geyer benannten Preis für außergewöhnliches soziales Engagement. Die Auszeichnung wird jährlich an drei Konzerngesellschaften verliehen, die

durch ihre oder die Aktivität ihrer Mitarbeiter auf sozialem Gebiet Besonderes im Dienste am Mitmenschen leisten. In Summe ist der Preis mit EUR 100.000 dotiert und für die weitere Förderung sozialer Projekte zweckgewidmet.

Über den ersten Platz konnte sich 2013 die Wiener Städtische in Österreich für ihre herausragenden Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung im Bereich Pflege freuen – allem voran für die Initiative „PflegerIn mit Herz“. Der zweite Platz ging an die Kooperativa Slowakei für ihr vielfältiges Engagement zugunsten benachteiligter Kinder und Jugendlicher mit besonderen Bedürfnissen. Der dritte Platz ging an die Bulstrad Leben in Bulgarien – unter anderem für die regelmäßige Unterstützung des Kinderheims „Radost“ durch die Mitarbeiter des Unternehmens.

Erstmalige Verleihung der Anerkennungspreise für soziales Engagement*

Neben der Unterstützung von karitativen Organisationen möchte der Wiener Städtische Versicherungsverein in seiner Rolle als VIG-Hauptaktionär die Mitarbeiter des Konzerns dazu motivieren, über den Social Active Day hinausgehend in ihrer Freizeit sozial aktiv zu werden und damit auch den Gedanken der Zivilgesellschaft zu fördern. Aus diesem Grund wurde 2013 ein Anerkennungspreis für soziales Engagement ins Leben gerufen, der das Engagement dieser Mitarbeiter würdigt. Die Nominierungen für diesen

Preis erfolgen durch Kollegen. Eine Jury wählt schließlich aus allen Einsendungen zehn Gewinner aus.

Im Jahr 2013 wurden Mitarbeiter aus sechs Ländern (Bulgarien, Mazedonien, Österreich, Slowakei, Tschechische Republik, Ungarn) ausgezeichnet. So leistet beispielsweise eine Juristin Opfern von Verbrechen kostenlose Rechtsberatung und setzt ihre berufliche Kompetenz auch über ihre Berufstätigkeit hinaus ein. Weitere Auszeichnungen gingen an ein ehrenamtliches Mitglied des Kriseninterventionsteams des Roten Kreuz oder die Mitbegründerin einer Unterstützerorganisation für Nierenpatienten und deren Angehörige. Die Gewinner wurden eingeladen, ein Wochenende mit vielfältigem Besichtigungs- und Kulturprogramm in Wien zu verbringen.

**4.566 Arbeitstage
für soziales
Engagement im
Rahmen des
Social Active Day**

VIG Kids Camp*

Der Wiener Städtische Versicherungsverein veranstaltete 2013 zum wiederholten Male mehrere Sommercamps, in denen rund 500 Kinder von VIG-Mitarbeitern aus 20 Ländern zwei Wochen ihrer Schulferien verbrachten. Unter dem Motto „Male, was du werden möchtest“ brachten die Kinder im Alter zwischen neun und 13 Jahren ihre Vorstellungen eines Traumjobs zu Papier. Die einfallsreichsten und kreativsten Einsendungen wurden mit einer Einladung ins Kids Camp belohnt.

Rund 500 Kinder aus 20 Ländern beim VIG Kids Camp 2013

Zur Wahl standen das „City Camp“ in Strebersdorf (Wien) das „Country Camp“ im salzburgerischen Wagrain sowie das „Mountain Camp“ in Altaussee im Salzkammergut. Von Wanderungen, Entdeckungsreisen durch Salz- und Tropfsteinhöhlen über die Besichtigung von Salzburgs und

Wiens Sehenswürdigkeiten wurde abwechslungsreiches Spiel- und Badevergnügen geboten. Darüber hinaus hatten die Kinder die Möglichkeit, neue und interessante Erfahrungen mit anderen Kindern aus vielen Nationen Europas zu sammeln. Damit wird letztlich das Ziel verfolgt, den interkulturellen Austausch zu fördern und zu einem harmonischen Miteinander beizutragen.

Vienna Art Week

Seit 2006 wird die Vienna Art Week von der Vienna Insurance Group unterstützt. 2013 griff das Kulturfestival unter dem Titel „Projecting Worlds“ Themen und Positionen zur identitätsstiftenden Funktion des künstlerischen Ausdrucks auf. Knapp 35.000 Kunstinteressierte besuchten die rund 180 Einzelveranstaltungen (z.B. Galerienrundgänge, Kuratorenführungen, Künstlergespräche usw.). 72 Programm-partnern (Institutionen, Galerien, Offspaces, Special Project-Partner und Künstlern) ist es gelungen, die enorme Qualität und Dichte des Wiener Kunstgeschehens zu präsentieren. Unter dem Motto „Curators' Picks“ lud die Vienna Art Week 2013 erstmals auch internationale Kuratoren nach Wien ein, um die Vielfalt der Wiener Kunstszene kennenzulernen und diese auch international ins Gespräch zu bringen. Im Rahmen des Open Studio Days besuchten rund 3.000 Personen Ateliers von 84 Wiener Künstlern.

Gustav Mahler Jugendorchester

Das Gustav Mahler Jugendorchester wird seit 2011 von der Vienna Insurance Group unterstützt. Es wurde 1986 mit dem Ziel gegründet, das gemeinsame Musizieren junger österreichischer Musiker mit Kollegen aus der damaligen ČSSR und Ungarn zu fördern. Seit 1992 bietet es hochbegabten Musikern bis zu ihrem 26. Lebensjahr aus ganz Europa die Chance, mit großen Dirigenten und Solisten unserer Zeit zusammenzuarbeiten. Seit 2012 ist das Gustav Mahler Jugendorchester Botschafter der Unicef Österreich.

Im Jahr 2013 konnte Herbert Blomstedt als Gastdirigent gewonnen werden. Die Ostertournee führte das Gustav Mahler Jugendorchester unter anderem nach Wien, Paris, Zagreb, Bratislava und Lissabon. Eine besondere Auszeichnung im Wagner-Jahr 2013 war das Gastspiel des Orchesters mit zwei konzertanten Aufführungen von Richard Wagners Rienzi unter der Leitung von Philippe Jordan bei den Salzburger Festspielen.

Slowakische Künstlerin Dorota Sadovská verhüllte Ringturm*

Die sechste traditionelle Verhüllung des Wiener Ringturms in den Sommermonaten 2013 war ein kräftiges, bildhaftes Bekenntnis des Wiener Städtische Versicherungsvereins zu seiner Rolle als Förderer eines grenzüberschreitenden Dialogs. Das Werk „Verbundenheit“ der jungen slowakischen Künstlerin Dorota Sadovská wurde exklusiv für die Konzernzentrale entworfen. Das Werk drückt die wechselseitige Verbundenheit, die Freude an der gemeinsamen Bewegung und Begegnung aus. Das Dreigespann der weiblichen Gestalten erinnerte bereits im antiken Griechenland an die Art, wie mit materiellen Gütern am besten umzugehen ist: Geben, Nehmen, Zurückgeben. Die Symbolik von „Verbundenheit“ findet sich auch im Versicherungsgedanken als wechselseitiges Teilen wieder.

Ausstellungsreihe „Architektur im Ringturm“*

Seit 1998 werden im Veranstaltungszentrum der VIG-Konzernzentrale im Rahmen der Reihe „Architektur im Ringturm“ regelmäßig Architekturausstellungen organisiert. Sie sollen die Architektur jener Länder, in denen die VIG vertreten ist, einem breiten Publikum bei freiem Eintritt zugänglich machen.

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

MACIEJ NOWICKI - EINE ARCHITEKTENKARRIERE ZWISCHEN POLEN, AMERIKA UND INDIEN**27. NOVEMBER 2012 BIS 15. FEBRUAR 2013**

In dieser 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.

BAUHERRENPREIS 2012**6. MÄRZ 2013 BIS 5. APRIL 2013**

Der Bauherrenpreis – einer der prestigeträchtigsten Architekturpreise Österreichs – wird seit 1967 jährlich von der Zentralvereinigung der Architekten ausgelobt und vergeben. Er würdigt Funktionalität, Formgebung und gesellschaftliche Relevanz von Bauwerken sowie Freiraumgestaltung, bei deren Entstehung das Engagement der jeweiligen Bauherren mitverantwortlich für das Gelingen war. Die Ausstellung präsentierte die zum Bauherrenpreis 2012 eingereichten Projekte. Anhand von Plänen, Fotos und Modellen zeichnete sie ein eindrucksvolles Bild der zeitgenössischen österreichischen Architektur. Neben den ausgezeichneten Projekten wurden auch jene näher beleuchtet, die von den Nominierungsjurys in den Bundesländern ausgewählt wurden.

THEOPHIL HANSEN. KLASSISCHE ELEGANZ IM ALLTAG**18. APRIL 2013 BIS 9. SEPTEMBER 2013**

Aus Anlass seines 200. Geburtstages widmete die Ausstellungsreihe dem Architekten Theophil Hansen eine große Personale. Der gebürtige Däne gehört zweifelsohne zu den bedeutendsten Protagonisten der Ringstraßen-Ära. Er schuf die Entwürfe für das Parlamentsgebäude, die Alte Börse, den Musikverein, das Palais Ephrussi oder das Palais Epstein und prägte das architektonische Leben dieser Blütezeit Wiens wesentlich. In der Ausstellung wurde auch das weniger bekannte Schaffen Hansens in Zentral- und Osteuropa – beispielsweise in der heutigen Ukraine oder in der Tschechischen Republik – näher beleuchtet.

MONTENEGRO. KONTRAST LANDSCHAFT ARCHITEKTUR KONTEXT**19. SEPTEMBER 2013 BIS 15. NOVEMBER 2013**

Im Jahr 2013 widmete sich die Ausstellungsreihe erstmals Montenegro. Das kleine Land an der Adria beeindruckt durch seine charakteristische Landschaft und wird zunehmend zum Ziel internationaler Besucher. Weniger bekannt ist hingegen die Architektur Montenegros. Der historische Einfluss der Seerepublik Venedig ist an der Küste gleichermaßen in der urbanistischen wie baulichen Tradition zu erkennen. In deutlichem Kontrast zum Landstreifen in Meeresnähe steht das Bergland. Die auf alten Traditionen basierende, ländliche Bausubstanz im Berg- und Hügelland wird in der Ausstellung ebenso beleuchtet wie die an dalmatinische Städte erinnernde Küstenregion.

BAUHERRENPREIS 2013**27. NOVEMBER 2013 BIS 10. JÄNNER 2014**

Zum dritten Mal zeigte die Ausstellungsreihe alle nominierten Projekte des Bauherrenpreises unter Hervorhebung der sieben Preisträger. Insgesamt wurden 90 Projekte für den Bauherrenpreis 2013 eingereicht. Pro Bundesland wählten ehrenamtliche Begutachter bis zu fünf Bauten aus. Aus diesen ermittelte die international besetzte Jury – Dörte Mandrup, Arno Brandhuber, Christian Kühn – nach ausführlicher Begutachtung der 30 nominierten Projekte die sieben Preisträger.

ÖKONOMISCHE ASPEKTE**Indirekte ökonomische Einflüsse****Der Aufbau des Versicherungswesens als wichtiger Faktor für Wirtschaftsentwicklung einer Region**

Der Aufbau eines stabilen, zuverlässigen Versicherungswesens ist für die wirtschaftliche Entwicklung eines Landes in vielerlei Hinsicht von essenzieller Bedeutung. Versicherungsleistungen sind ein unverzichtbarer Teil der nationalen Finanzinfrastruktur und wirken für die gesamte Wirtschaft stabilisierend. Insbesondere Länder, die für wirtschaftliche Großprojekte wie Infrastrukturbauten auf ausländische Investoren und Kooperationen angewiesen sind, brauchen verlässliche Versicherer vor Ort, die mit den lokalen Besonderheiten vertraut sind. Exakt diese Aufgabe konnte die VIG im Laufe der letzten zwei Jahrzehnte vielfach und erfolgreich übernehmen und dadurch bereits sehr früh einen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung von Staaten in CEE leisten.

Im Bereich der privaten Versicherungsleistungen sind sowohl Nichtlebens- als auch Lebensversicherungen wertvolle Instrumente für die Entwicklung und Absicherung eines zunehmenden Wohlstands. So benötigt etwa die Kfz-Industrie, die in vielen CEE-Ländern eine tragende volkswirtschaftliche Rolle spielt, ein funktionierendes Versicherungswesen. Aber auch private Kranken- und Lebensversicherungen sind wertvolle Ergänzungen zu limitierten staatlichen Gesundheits- und Pensionssystemen. In diesen Bereichen nimmt die VIG durch ihre starke Marktpräsenz eine wesentliche gestalterische Rolle ein.

Nachhaltige Investitionen

Als führender Versicherungskonzern in ihren Kernmärkten ist sich die VIG ihrer Verantwortung für nachhaltiges Investieren einerseits und der Förderung von innovativen und umweltschonenden Ideen andererseits bewusst. „Global denken – lokal lenken“ – diesem Prinzip zur Zielerreichung folgt die VIG vorrangig auch im Rahmen ihrer Anlageentscheidungen. Im Bereich der Infrastrukturinvestitionen bedeutet das, möglichst viele lokale Infrastrukturprojekte zu unterstützen, die nachhaltig eine Verbesserung der Lebensbedingungen für die Menschen vor Ort garantieren. Als jüngstes Beispiel können hier die Investitionen für soziales und energieeffizientes Wohnen in Österreich genannt werden. Auch der von der VIG unterstützte Ausbau des Gesundheitswesens durch Bereitstellung von medizinischer Versorgung in Form von Ambulatorien in weiten Teilen von Georgien belegt dieses Prinzip. Weiters wird bei der Errichtung von eigenen Bürogebäuden die lange Tradition des effizienten Umgangs mit Energie und Ressourcen aller Art fortgesetzt.

ÖKOLOGISCHE ASPEKTE

Fernkälte in der Konzernzentrale für umweltschonende Klimatisierung

Bei Fernkälte wird Abwärme aus der thermischen Abfallverwertung bzw. Stromerzeugung in einem geschlossenen Kühlwassersystem zur Gebäudeklimatisierung genutzt. Fernkälte leistet in Wien durch einen hocheffizienten Aufbringungsmix einen wesentlichen Beitrag zur CO₂-Reduktion und ist deutlich kostengünstiger als herkömmliche Kühlmethoden.

Die Fernkältezentrale Schottenring nahm in der ersten Jahreshälfte 2013 den offiziellen Betrieb auf. Neben mehreren anderen Unternehmen wurden auch die Vienna Insurance Group und Wiener Städtische mit dem Ringturm an das Fernkältenetz am Schottenring angeschlossen. Neben den bereits genannten Vorteilen ist Fernkälte eine platzsparende Kühlalternative im Vergleich zu konventionellen Klimaanlageanlagen. Mit der Versorgung über eine zentrale Kältestation kann wertvoller Platz für andere Büro- und Nutzflächen eingespart werden.

Weniger Dienstreisen dank neuem Videokonferenzraum in der Konzernzentrale

Die VIG hat im Jahr 2013 in ihrer Unternehmenszentrale ein modernes Videokonferenzsystem installiert. Durch zeitgleiche Bild-, Ton- und Datenübertragung eignet sich dieses System ideal für virtuelle Besprechungen über Distanzen hinweg, wodurch diverse Dienstreisen überflüssig werden. Termine mit Partnern oder Kollegen z.B. aus der Tschechischen Republik, wo die Unternehmenszentralen der Kooperativa und ČPP ebenfalls alle technischen Voraussetzungen erfüllen, können nun per Videokonferenz wahrgenommen werden. Mit der Anwendung dieser umweltfreundlichen Technologie wird nicht nur eine Senkung der Reisekosten, sondern auch eine Reduktion von CO₂-Emissionen möglich sein.

VIG setzt in der Konzernzentrale auf umweltfreundliche Gebäudekühlung

Nachhaltige Bauweise bei Neubauprojekten

Eröffnung der neuen Landesdirektion in St. Pölten

Im Jahr 2013 wurde die neue Landesdirektion der Wiener Städtischen und der Donau Versicherung in St. Pölten eröffnet. Der Neubau wurde unter der Leitung des renommierten Architekten Heinz Neumann, Neumann & Partner, realisiert und dient mit rund 3.800 m² den 180 Mitarbeitern der Landesdirektion als moderner Arbeitsplatz. In der Umsetzung wurde neben einer zeitgemäßen Büroinfrastruktur auch den aktuellsten energetischen Grundsätzen entsprochen. Als sogenanntes „Green Building“ wurde das Gebäude mit Niedrigenergie, Photovoltaikanlage und Geothermie zur Kühlung der EDV- und der Technikräume ausgestattet. Damit leisten die beiden Versicherungsunternehmen einen wertvollen Beitrag zur Schonung von Umwelt und Ressourcen.

Umweltfreundlicher Unternehmenssitz der Kooperativa und ÖPP

Der zentrale Unternehmenssitz der beiden tschechischen VIG-Konzerngesellschaften Kooperativa und ÖPP im Prager Viertel Karlín wurde mit dem Ziel konzipiert, die Belastungen für die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Das 2012 fertiggestellte Gebäude zeichnet sich unter anderem durch ein optimiertes Lichtsystem sowie eine moderne, umweltfreundliche Kühlung mit dem Wasser der nahe gelegenen Moldau aus. Das Gebäude wurde im April 2012 mit der Platin-Zertifizierung, der höchstmöglichen Zertifizierung durch das US Green Building Council LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) für die Einhaltung von Standards für umweltfreundliches, ressourcenschonendes und nachhaltiges Bauen ausgezeichnet.

PRODUKTBEISPIELE MIT CSR-FOKUS

Ethikfonds SUPERIOR 3

Im Rahmen der fondsgebundenen Lebensversicherung „United Funds of Success“ bietet die Wiener Städtische mit dem Ethikfonds SUPERIOR 3 ihren Kunden seit einigen Jahren die Möglichkeit, Sparprämien nachhaltig und ethisch zu veranlagen. Die Prämien werden in den vom Bankhaus Schellhammer & Schattera verwalteten Fonds „Superior 3“ investiert. Ein nominierter Ethikbeirat, der sich aus kompetenten Persönlichkeiten aus Kirche, Wirtschaft und Wissenschaft zusammensetzt, definiert konkrete Vorgaben und Rahmenbedingungen für diese Investments. Zudem werden laufend Informationen über die sozialen und ökologischen Entwicklungen von Unternehmen, Branchen und Ländern für Investmententscheidungen herangezogen. Unabhängige Wirtschaftsprüfer kontrollieren die Einhaltung des Auswahlverfahrens, womit die Transparenz und Glaubwürdigkeit des Veranlagungsprozesses sichergestellt werden.

Wiener Städtische Energiebonus – Vergünstigungen bei energiesparenden Eigenheimen

Klimaschutz ist der Wiener Städtischen ein aufrichtiges Anliegen, deshalb fördert sie die Anwendung nachhaltiger und energiesparender Bauweisen bei Eigenheimen mit einer Prämienzuschritt in Höhe von EUR 35 auf Eigenheimversicherungen. Dieser so genannte Energiebonus gilt für alle Eigenheime mit einem Energieverbrauch bis 70 kWh/m² und setzt die Vorlage eines Energieausweises oder die Dokumentation der energiesparenden Maßnahmen voraus.

Mikroversicherung*

Auf Initiative des Wiener Städtische Versicherungsvereins bietet die Wiener Städtische den Kunden der Zweiten Sparkasse ein auf ihre Bedürfnisse zugeschnittenes Versicherungspaket an. Die Wiener Städtische ist seit dem Jahr 2007 Kooperationspartner der „Bank für Menschen ohne Bank“ und greift damit als erste Versicherung in Österreich das Thema Mikroversicherung auf. Die Zweite Sparkasse unterstützt Menschen, die in Not geraten sind und aufgrund ihrer schwierigen wirtschaftlichen Situation keinen Zugang zu Bankdienstleistungen erhalten.

In Österreich leben rund 40.000 Menschen unfreiwillig ohne Bankkonto. Sie sind aus verschiedenen Gründen, meist Arbeitslosigkeit, Ehescheidung oder Krankheit, in eine soziale oder wirtschaftliche Notlage geraten und haben in weiterer Folge auch ihre Bankverbindung verloren. Hier schafft die Zweite Sparkasse unbürokratische Abhilfe. Ohne wirtschaftliche Ertragsziele will sie Hilfe zur Selbsthilfe leisten. Im Rahmen der Kooperation wurden Versicherungsprodukte für diese Menschen entwickelt. Zu jedem Konto wird ein gratis Basis-Versicherungsschutz in Form von Rechtsberatung, die kostenlos einmal im Quartal in Anspruch genommen werden kann, sowie juristischer Rat bei Unklarheiten im Privat- oder Berufsleben angeboten. Inkludiert ist auch eine kostenlose Unfallversicherung, die finanzielle Absicherung bei Unfällen sowie Versicherungsschutz bei Freizeit- und Arbeitsunfällen rund um die Uhr bietet. Es besteht auch die Möglichkeit, eine Haushaltsversicherung um EUR 3 Monatsprämie abzuschließen.

Wiener Städtische als Kooperationspartner der „Bank für Menschen ohne Bank“

Die ÖPP fördert sozial sowie gesundheitlich benachteiligte Bürger

In 2013 setzte die ÖPP die Kooperation mit dem Unternehmen AAA AUTO a.s. im Rahmen des Projektes „AAA AUTO Mobilität“ fort. Das genannte Unternehmen ist der einzige Gebrauchtwagenhändler in der Tschechischen Republik, der Menschen mit besonderen Bedürfnissen Kraftfahrzeuge einschließlich einem behindertengerechten Umbau zu günstigen Preisen anbietet. Die ÖPP fördert dieses Projekt in Form eines Rabatts der Kfz-Haftpflicht- sowie Kaskoversicherung für Personen mit besonderen Bedürfnissen.