

IM GESPRÄCH



„Langfristiges Denken liegt uns im Blut.“

Petra Ringler
CSR-Verantwortliche

Welchen Stellenwert hat CSR für eine Versicherung?

Als Versicherungsunternehmen versprechen wir unseren Kunden, eine klar definierte Leistung in der Zukunft zu erbringen. Wenn wir an die Lebensversicherung oder die Krankenversicherung denken, dann sprechen wir von einem Zeitraum von 30 oder sogar 60 Jahren. Langfristiges Denken liegt uns sozusagen im Blut, da es Teil unseres Kerngeschäfts ist.

Welche CSR-Themen sind für die VIG besonders wichtig?

Zum einen sind das Themen im Mitarbeiterbereich, Diversität, Fairness, Umweltbelange oder auch die Förderung von Sozial- und Kultureinrichtungen. Zum anderen müssen wir CSR meines Erachtens noch viel stärker in unser Kerngeschäft integrieren. Wie können wir unsere Kunden bei ihren Sicherheits- und Vorsorgebedürfnissen noch besser unterstützen? Wie gehen wir als Versicherungskonzern mit dem demografischen Wandel oder immer häufiger auftretenden Naturkatastrophen um? Das sind zentrale Fragestellungen, die auch die Produktgestaltung unserer Konzerngesellschaften und natürlich auch unsere Unternehmensstrategie sehr stark beeinflussen.

Wo sehen Sie für die nächsten Jahre darüber hinaus weiteren Handlungsbedarf?

Mit vielen Themen setzen wir uns schon lange intensiv auseinander. Nun gilt es, ein tragfähiges Dach für diese vielfältigen Maßnahmen zu errichten und unsere Vorhaben nach außen stärker zu kommunizieren. Dabei ist es uns ein besonderes Anliegen, dass wir bei der Ausrichtung unserer CSR-Agenden unsere Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner strukturiert einbinden, sie aktiv fragen, welche Themen für sie wichtig sind. Denn was bringen unsere besten Ambitionen und Absichten, wenn sie am eigentlichen Ziel – zufriedene Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre – vorbeiführen?

Das gesamte Interview finden Sie unter: www.vig.com/CSR_Interview



Patrick Göttlicher
Betrieb-Sonderaufgaben
InterRisk, Deutschland



Goran Kesic
Vertrieb
Wiener Städtische Osiguranje, Serbien



Barbara Grötschnig
Group Sponsoring
VIG Holding, Österreich



Daniela Michalichová
Marketing
Komunalna, Slowakei

Kompetent, verantwortungsvoll, bunt: die Menschen hinter der Vienna Insurance Group.

Verantwortung nach außen und nach innen

Unser Engagement endet nicht an der Bürotür. Wir packen an und helfen aktiv auch jenseits des beruflichen Alltags. Die VIG fördert ihre Mitarbeiter nicht nur fachlich, sondern trägt auch durch soziale Initiativen zu einer persönlichen Weiterentwicklung bei.

In der VIG gibt es eine lange Tradition des sozialen Engagements. Aus diesem Grund werden aktiv Sozialprogramme und Projekte initiiert und gefördert, die jenen gewidmet werden, die vom Leben weniger begünstigt sind.

Soziales Engagement leben. Besonders erwähnenswert ist der Social Active Day, der bereits seit dem Jahr 2011 besteht und für den die VIG jedem Mitarbeiter einen Arbeitstag pro Jahr für entsprechende Initiativen zur Verfügung stellt. Die Bandbreite an Projekten und Sozialeinrichtungen, für die sich die Mitarbeiter einsetzen, ist vielfältig und regional sehr unterschiedlich. Rund 4.000 VIG-Mitarbeiter setzten im Jahr 2015 ein starkes Zeichen für mehr En-

gagement, Nächstenliebe und Solidarität. Einer von ihnen war **Patrick Göttlicher**. Er stellte sein organisatorisches Talent der „Wiesbadener Tafel“ zur Verfügung und half dabei, weniger begünstigten Kindern und ihren Familien sowie Senioren ohne Bezugsperson eine Schifffahrt auf dem Rhein zu ermöglichen. Und auch für den gebürtigen Serben **Goran Kesic** stand außer Frage, bei der Sanierung von Häusern für Familien mit krebskranken Kindern im Rahmen des Projektes NURDOR zu helfen.

Um diesen gesellschaftlichen Beitrag auch innerhalb des Konzerns zu würdigen, wird mit Unterstützung des Wiener Städtischen Versicherungsvereins, dem Hauptaktionär der VIG, jährlich der Günter Geyer Award verliehen. Im Jahr

2015 wurde in diesem Rahmen u.a. die slowakische Komunalna für ihr soziales Engagement mit dem 3. Platz ausgezeichnet, und mit ihr **Daniela Michalichová**, Marketing-Leiterin des Unternehmens. Sie ist dort hauptverantwortlich für das Projekt „Child friendly Community“, in dessen Rahmen u.a. Sozialarbeiter ausgebildet werden, um die Bedürfnisse und Probleme von Jugendlichen besser erkennen und verstehen zu können.

Barbara Grötschnig, Leiterin des VIG Group Sponsorings, zeichnet mit ihrem engagierten Team für sämtliche Konzernaktivitäten in den Bereichen Soziales und Kulturelles verantwortlich: Neben der Koordination des Social Active Day zählen dazu auch die jährliche Ringturmverhüllung der VIG-Konzernzentrale, das

Gustav Mahler Jugendorchester

Die Vienna Insurance Group sponsert das Gustav Mahler Jugendorchester, das als führendes Jugendorchester weltweit gilt. Die Talenteschmiede für europäische Orchestermusiker fördert das gemeinsame Musizieren junger österreichischer Musiker mit Kollegen aus ganz Europa, darunter traditionell viele Musiker aus Zentral- und Osteuropa. Alljährlich bewerben sich mehr als 2.000 junge Menschen, aber nur die Besten können nach einem strengen Auswahlverfahren zu den Orchesterprojekten eingeladen werden. Die VIG unterstützt das Gustav Mahler Jugendorchester bereits seit vielen Jahren und fördert so grenzüberschreitendes Verständnis und Chancengleichheit.

Ringturmverhüllung

Zu seinem 60-jährigen Jubiläum wurde aus der Unternehmenszentrale, dem Ringturm, wieder ein Kunstturm. Mit dem Werk „Sommerfreuden“ der kroatischen Künstlerin Tanja Deman setzte der Wiener Städtische Versicherungsverein die traditionelle Verhüllung des Ringturms zum achten Mal fort. Neben der Künstlerin selbst nahmen zahlreiche kunstinteressierte Gäste am Eröffnungsereignis teil.



VIG Kids Camp

Bereits zum sechsten Mal fand das VIG Kids Camp statt, welches vom Hauptaktionär der VIG, dem Wiener Städtischen Versicherungsverein, veranstaltet wird. 500 Kinder von VIG-Mitarbeitern aus 22 Nationen erlebten dort eine unvergessliche Zeit: Abenteuer, Spannung und soziales Engagement bildeten dabei wieder den Mittelpunkt. Bei den Kindern der drei Camps, dem „City Camp“ in Strebersdorf, dem „Country Camp“ in Wagrain und dem „Mountain Camp“ in Mariazell, stand an einem Tag eine soziale Aktivität im Vordergrund. Dafür wurden Lieder geprobt, Tänze einstudiert und in einer Einrichtung für Senioren aufgeführt. Die Kinder sangen und tanzten, sehr zur Freude der Zuhörer.



Stela Šeperić
Aktuarin
Wiener Osiguranje, Kroatien



Enid Minarolli
Vorstand
Sigma Interbalkanian, Albanien



Jiří Pařík
Rechtsabteilung
Kooperativa, Tschechische Republik



Judit Pécsi
Personalmanagement
Union Biztosító, Ungarn

IM GESPRÄCH



„Der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt.“

Birgit Moosmann
Leitung Personalmanagement

Was sind Ihre Aufgaben bei der VIG?

Meine Arbeit besteht darin, konzernweite Initiativen und Impulse zu setzen, um durch diese Angebote einen Rahmen für die lokalen Personalverantwortlichen zu bieten. Die Konzerngesellschaften sind eigenständig für die Ausrichtung, zum Beispiel von örtlichen Weiterbildungsmaßnahmen, verantwortlich, denn sie kennen die Rahmenbedingungen vor Ort am besten.

Was macht die VIG zu einem interessanten Arbeitgeber für Jobsuchende?

Wir bieten eine Vielzahl von Möglichkeiten und Perspektiven. Bei unserem umfangreichen Aus- und Weiterbildungsangebot stehen gruppenweite Zusammenarbeit und internationale Erfahrungen im Vordergrund. Die Fortbildungen erstrecken sich über alle Bereiche, bis hin zur systematischen Förderung von Expertenkarrieren und der Entwicklung von Führungskräften. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können sich über die Ländergrenzen hinweg austauschen und entwickeln ein Verständnis für unterschiedliche Kulturen und lokale Marktbedingungen.

Was ist Ihnen in Ihrer Arbeit besonders wichtig?

Der Mensch steht bei uns klar im Mittelpunkt, denn unser Erfolg beruht auf unseren 23.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Nur gemeinsam können wir auch weiterhin unseren Kunden in den 25 Ländern exzellenten Service bieten. Uns zeichnet dabei besonders aus, dass unser VIG-Team motiviert, bunt und kompetent ist sowie viele Sprachen spricht.

Welche Schwerpunkte gibt es für die Zukunft?

Wir möchten auch weiterhin die Diversität innerhalb der VIG fördern und allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Chancen in ihrer Entwicklung aufzeigen. Wir haben den Anspruch, jeden Tag noch besser zu werden, um auch in Zukunft die klügsten Köpfe für unser Unternehmen zu gewinnen – und zu halten.

VIG Kids Camp oder Initiativen, die der Flüchtlingshilfe zugutekommen, um nur einige zu nennen.

Grenzenloses Lernen. In der VIG wird Verantwortung und Solidarität gepaart mit bestmöglicher Unterstützung der eigenen Mitarbeiter. Neben dem respektvollen Umgang über alle Mitarbeitererebenen hinweg, gilt es, Karriere-möglichkeiten aufzuzeigen und Potenziale zu erkennen und zu fördern.

Ein wesentliches Element der Personalentwicklung ist das Mobilitätsprogramm, in dem Nachwuchstalente praxisorientierte Einblicke in Prozesse, Richtlinien und Standards der verschiedenen Abteilungen und Konzerngesellschaften erhalten. Diese Erfahrung hat auch **Stela Šeperić** gemacht. Sie ist Aktuarin der Wiener Osiguranje in Kroatien und war im Zuge des Mobilitätsprogramms in Wien. „Ich kehre mit mehr Wissen, einem erweiterten beruflichen Netzwerk und jeder Menge positiver Eindrücke nach Kroatien zurück“, fasst Šeperić ihre Erfahrungen zusammen.

Jiří Pařík hat ebenfalls am Mobilitätsprogramm teilgenommen. Der Einstieg in die VIG Konzerngesellschaft Kooperativa in der Tschechischen Republik gelang ihm

aber über das dortige einjährige Trainee Programm. „Ich konnte das Unternehmen in all seinen Facetten kennenlernen – diese wertvolle Erfahrung wird meine weitere Arbeit positiv begleiten“, so Pařík.

Potenziale erkennen, fördern und nutzen. Neben der Schulung der Mitarbeiter wird Augenmerk auf die Weiterentwicklung der Führungskräfte gelegt. In unterschiedlichen Trainingsangeboten werden sowohl fachliches Know-how als auch persönliche Weiterentwicklung vermittelt. Ein zentrales Programm in diesem Zusammenhang ist das International Management Development Programme for High Potentials and Young Managers (IMDP), das in Kooperation mit der renommierten Zepelin Universität in Friedrichshafen entwickelt wurde. Daran teilgenommen

hat unter anderem **Enid Minarolli**, der erst kürzlich in den Vorstand der Sigma Interbalkanian berufen wurde.

„Das Programm fördert Out-of-the-box-Denken, um bestens für gegenwärtige und zukünftige Herausforderungen der Versicherungsbranche gerüstet zu sein. Der experimentelle Zugang und der fachliche Austausch mit meinen Kolleginnen und Kollegen innerhalb der Gruppe waren für mich besonders

bereichernd“, meint Minarolli über das Programm.

Experten im Fokus. Ein Teil des VIG-Kompetenzmodells rückt wiederum die Zielgruppe der Experten in den Fokus und bietet damit eine Alternative zur klassischen Managementkarriere. **Judit Pécsi**, HR-Leiterin der Union Biztosító, ist wesentlich für die Einführung der Expertenkarriere in den drei ungarischen Konzerngesellschaften verantwortlich. „Wir wissen, welche tragende Rolle unsere Experten für den Unternehmenserfolg spielen. Mit der Implementierung des Expertenberufsbildes können wir dieser Berufsgruppe klare Entwicklungs- und Karriereperspektiven bieten“, erklärt Pécsi.

Die VIG ist immer auf der Suche nach motivierten Menschen, die uns mit Mut und Engagement auf unserem Erfolgsweg begleiten und zur bunten Vielfalt, die den Konzern Vienna Insurance Group ausmacht, beitragen.

MEHR ZUM THEMA

Erfahren Sie mehr über die Bedeutung von CSR im Konzern und die unzähligen spannenden Facetten, die die VIG als Arbeitgeber zu bieten hat, unter: www.vig.com

Mobilität als wesentliches Element.

Silber bei Best Recruiters

Bereits zum zweiten Mal wurde die VIG Holding von Career's Best Recruiters mit dem Silber-Gütesiegel ausgezeichnet. Im Rahmen dieser Studie werden jedes Jahr rund 500 österreichische Unternehmen bewertet. Wie präsentieren sich die Unternehmen, wie sprechen sie Interessierte an und wie gehen sie mit ihnen um? Die Auszeichnung unterstreicht die Umsetzung der Personalmanagement-Strategie, die VIG als „Employer of Choice“ zu positionieren. Der Einsatz des VIG-Personalmanagement-Teams wurde in Bezug auf den Auftritt bei Karriere-Events, Karriere-Seiten im Internet und das hohe Maß an Service beim Bewerbermanagement erneut bestätigt.



Georgien: GPI setzt HR-Trends

Die Personal- und Marketingabteilung der georgischen Konzerngesellschaft GPI organisierten im Jahr 2015 eine exklusive Konferenz für die Personalleiter und CEOs ihrer Firmenkunden aus insgesamt 80 Unternehmen. Unter den Vortragenden befanden sich zahlreiche georgische und internationale Experten. Die GPI konnte sich damit in Georgien als Vorreiter im Bereich Personalmanagement und als starker Businesspartner positionieren. Unter anderem wurde das VIG-Kompetenzmodell, welches die Entwicklung strategischer Zielgruppen unter den Mitarbeitern in den Vordergrund stellt, präsentiert. Die Veranstaltung fand bei allen Teilnehmern wie auch Medien großen Anklang.

~60% Frauenanteil

Frauenpower

Die VIG beschäftigte 2015 durchschnittlich 23.000 Mitarbeiter – etwa 56 % im Vertriebsaußendienst und ca. 44 % in der Verwaltung. Konzernweit beträgt der Frauenanteil rund 60 %. Innerhalb der Vorstandsgremien der VIG-Versicherungsgesellschaften beträgt er etwa 22 %, in der darunterliegenden Führungsebene ca. 40 %.

VIG UPDATE



KORNEL STADLER

„Grünes Licht für Solvency II“

Ronald Laszlo
Leitung VIG Enterprise Risk Management/Solvency II Projekt

Die VIG implementierte die europäische Richtlinie mit eigener partieller Modellierung. Die Einführung von Solvency II hat den europäischen Versicherungssektor auch im Jahr 2015 intensiv beschäftigt. Die Produktivsetzung neuer Solvency II-adäquater Risikomanagementmethoden und -modelle, in Kraft per 1. Jänner 2016, sowie die notwendige Adaptierung der IT-Systeme bildeten einen Schwerpunkt in den aufsichtsbezogenen Aktivitäten von Versicherungen.

Durch Solvency II ändern sich insbesondere die Kapitalanforderungen an Versicherungen. Diese müssen über ausreichend Eigenmittel verfügen, um einen potenziellen 1-in-200-Jahren Verlust abfedern zu können (Kapitalerfordernis). Die wesentliche Kenngröße für die Solvabilität bildet damit die Solvenzrate, die das Verhältnis der Eigenmittel zum Kapitalerfordernis widerspiegelt. Die Eigenmittel werden dabei anhand einer ökonomischen Bilanz ermittelt, das Kapitalerfordernis entweder anhand einer vorgegebenen Standardformel, oder mit Hilfe eines unternehmensinternen Modells, für das jedoch eine Genehmigung der Aufsichtsbehörden Voraussetzung ist.

Aufgrund einer unzureichenden Abbildung des Risikoprofils gemäß Standardformel hat sich die VIG entschieden, die Bereiche Schaden/Unfall und Immobilienveranlagung intern zu modellieren und ein Partialmodell zu entwickeln. Das jahrelange umfangreiche Projekt konnte mit Genehmigung der Gruppenaufsicht, der österreichischen Finanzmarktaufsichtsbehörde (FMA), mit Ende 2015 erfolgreich zum Abschluss gebracht werden. Die VIG ist das einzige österreichische Unternehmen, das ein genehmigtes internes Modell vorweisen kann.

Unter Berücksichtigung dieses partiellen internen Modells wird die Solvenzrate auf Ebene der börsennotierten VIG Gruppe in einer Größenordnung von 200 % erwartet. Dies bestätigt neben dem Rating die sehr gute Kapitalausstattung des Konzerns und bietet ausreichend Potenzial, die eingeschlagene Strategie aktiv weiterverfolgen zu können.

Trotz der hohen Aufwände für prozessuale und organisatorische Umstellungen und den strikten Kapitalanforderungen war die Einführung von Solvency II ein Schritt in die richtige Richtung. Schließlich handelt es sich um Investitionen in Sicherheit und Wettbewerbsfähigkeit, die dem Kunden, dem Unternehmen und dem Aktionär gleichermaßen nachhaltig zugutekommen.

Gemeinsame Compliance-Kultur

Group Compliance Officer, Natalia Čadek zur besonderen Funktion von Wohlverhaltensregeln in einem internationalen Konzern.

Schlägt man den Begriff „Compliance“ im Duden nach, stößt man auf Begriffe wie Folgsamkeit oder Wohlverhalten. Was genau ist Compliance und welche Aufgabe hat diese Funktion in einem Unternehmen wie der VIG?

Zunächst versteht man darunter die Einhaltung aller bestehenden Regelwerke durch das Unternehmen und seine Mitarbeiter: Gesetze, regulatorische Bestimmungen sowie freiwillige Selbstverpflichtungen. Darüber hinaus umfasst der Begriff Compliance aber auch die Schaffung organisatorischer Vorkehrungen im Unternehmen, um die Einhaltung von Rechtsnormen und unternehmensinternen Richtlinien sicherzustellen.

Welche organisatorischen Vorkehrungen bestehen diesbezüglich in der VIG?

Die Schulungsmaßnahmen sind da ein ganz wesentlicher Bestandteil. Dabei sind nicht nur themenbezogene physische Trainings zu erwähnen, sondern auch bereichs- bzw. gesellschaftsübergreifende Workshops. Zusätzlich ist Compliance vor allem auch auf Informationsaustausch angewiesen. Dazu verwenden wir einen gruppenweiten Newsletter, indem wir einen Schwerpunkt auf EU-Recht legen. Weiters erfolgt ein intensiver Informations- und Erfahrungsaustausch im Rahmen unserer Compliance-Komitee-Sitzungen, die in der VIG sowohl auf Holding- als auch auf Gruppenebene eingerichtet sind. Auch eine proaktive Unterstützung der Mitarbeiter im Zusammenhang mit Compliance-relevanten Fragen trägt zur Sensibilisierung und dem Compliance-Bewusstsein in der Gesamtorganisation bei.

Welche Rolle nimmt Compliance in einem internationalen Unternehmen ein und welche Herausforderungen entstehen speziell im Zusammenhang mit CEE?

In erster Linie geht es darum, rechtswidriges Verhalten innerhalb der gesamten Organisation zu verhindern. Denn das könnte weitreichende Folgen haben: neben Geldstrafen, Schadenersatzklagen oder Gewinnabschöpfungen droht ein massiver Imageschaden und Reputationsverlust. Die Besonderheit der Compliance-Organisation in der VIG ist, dass sie Gesellschaften in 25 Ländern umfasst. Darunter befinden sich nicht nur solche, die in EU-Mitgliedsstaaten ansässig sind, sondern auch welche aus Drittstaaten. Ziel und Hauptaufgabe von Group Compliance in diesem Zusammenhang ist es, gruppenweit sicherzustellen, dass ein einheitliches Compliance-Verständnis vorhanden ist und eine gemeinsame Compliance-Kultur gelebt wird. Das ist gleichzeitig die größte Herausforderung, insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Rechtsrahmen.

Bildet für die EU-Mitgliedsstaaten nun Solvency II einen gemeinsamen Rahmen hinsichtlich Compliance?

Ja, das ist richtig. Mit Jahresbeginn 2016 ist Solvency II in Kraft getreten. Das stellt neue, weitreichendere Anforderungen an uns. Der Zeitraum vor dem Inkrafttreten war durch intensive Vorbereitungsaktivitäten geprägt. Vor allem das Konzipieren



IAN EHM

Compliance: Rechtswidriges Verhalten muss verhindert werden.

und das Kommunizieren der gruppenweiten Compliance-Organisation standen im Vordergrund. Im Nachgang gilt es nun, das operative Geschäft auf das neue Regelwerk abzustimmen und Solvency II als neues aufsichtsrechtliches Regime im täglichen Versicherungsleben zu berücksichtigen.

Welche Themen beschäftigen die Mitarbeiter? Welche Anfragen kommen am häufigsten auf Sie zu?

Das ist ein breites Spektrum und reicht

von allgemeinen versicherungsrechtlichen Themen bis hin zur Frage, wie mit Geschenken oder Einladungen korrekt umzugehen ist. Aufgrund der Notierung der VIG-Aktie an der Börse werden auf Ebene der Holding oft auch Anfragen hinsichtlich Emittenten-Compliance gestellt. Wichtig ist jedenfalls, dass sich Kollegen im Zweifelsfall an uns wenden. So können wir unsere Compliance-Organisation weiterentwickeln.

DAS SAGEN LOKALE COMPLIANCE-OFFICER ZUM THEMA:

Projektbezogene Workshops. „Die Compliance-Beauftragten der österreichischen VIG-Gesellschaften treffen sich regelmäßig zu projektbezogenen Workshops, um einen Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen sicherzustellen. So sind Synergien möglich, denn oft stehen wir vor sehr ähnlichen Herausforderungen.“



Ulrike Pruckner-Herran
Wiener Städtische, Österreich

Compliance-Komitee-Sitzung international. „Die Treffen des VIG Compliance-Komitees sind ein wertvolles Instrument der Kooperation. So wird gemeinsames Verständnis sichergestellt und Wissen ausgetauscht. Die konzernweite Compliance-Struktur, gemeinsam mit regelmäßiger Kommunikation, stellt eine starke Unterstützung für die lokalen Compliance-Funktionen dar.“



Jaanika Ulst
Compensa Life, Estland

Vor-Ort-Meetings. „Auf einer formalen Ebene erfolgt der Informationsaustausch zwischen meiner Abteilung und Group Compliance auf der Basis von periodischen und Ad-hoc-Berichten. Daneben ist es aber mindestens genauso wichtig, sich regelmäßig persönlich zu treffen, um Ansichten und Erfahrungen auszutauschen.“



Tomasz Gradkowski
Compensa Life & Non-Life, Polen

Newsletter. „Die Zusammenarbeit mit der Konzerneinheit basiert auf regelmäßiger und erfolgreicher Kooperation. Viele Compliance-Themen werden gemeinsam gelöst. Besonders schätzen wir den VIG Compliance Newsletter. Er bietet uns hilfreiche Informationen, v.a. hinsichtlich aktueller Initiativen auf europäischer Ebene.“



Martin Laur
Kooperativa CZ, Tschechische Republik

KORNEL STADLER (4)