

GRÜN!

03-22

THEMA

Jetzt wird's nachhaltig



Das Mitarbeitermagazin der VHV Gruppe erscheint jetzt digital. Das sind die Textbeiträge der aktuellen Ausgabe.

GRÜN!



THEMA /

NACHHALTIG UND ÖKONOMISCH

Nachhaltigkeit ist der gesellschaftliche Megatrend. Was macht die VHV Gruppe? Fragen an Ulrich Schneider, Vorstand Kapitalanlagen, und Sebastian Stark, Vorstand Finanzen und Risikomanagement.

Die VHV Gruppe hat sich 2021 eine Nachhaltigkeitsstrategie gegeben. Ist das Idealismus oder ökonomische Notwendigkeit?

Schneider: Etwas von beidem: Nachhaltigkeit liegt in unserer DNA. Dies ist begründet in unserer besonderen Rechtsform als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Wir handeln schon immer zum Nutzen unserer Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Stakeholder. Die Nachhaltigkeitsstrategie folgt aber auch dem Zeitgeist und der Marktentwicklung: Wir wollen den Grundgedanken der Nachhaltigkeit, den es seit Jahrzehnten bei uns gibt, in eine zeitgemäße Form bringen, um nach innen und außen zu zeigen, wie ernst wir dieses Thema nehmen.

Stark: Das Thema Nachhaltigkeit wird auch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und im Bewerbungsprozess immer mehr eingefordert. Sie alle legen Wert darauf, in einem Unternehmen zu arbeiten, das hier seiner Verantwortung gerecht wird und dies auch nach außen darstellt. Die VHV hat im Nachhaltigkeitsmanagement viel zu bieten und wir werden dies künftig auch nachvollziehbar nach innen und außen kommunizieren.



„Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist ein gesellschaftspolitisches Statement.“

Ulrich Schneider

Die Politik macht bei dem Thema auch regulatorisch kräftig Druck.

Schneider: Die regulatorischen Anforderungen müssen wir natürlich erfüllen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie geht aber darüber hinaus – das ist schon ein gesellschaftspolitisches Statement.

Was versteht die VHV Gruppe unter Nachhaltigkeit?

Stark: Die drei Buchstaben, die uns leiten, sind: ESG. Das steht für Environment, also Umwelt- und Klimaschutz, Social, also Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gesellschaftliche Themen, sowie Governance, also ethische Unternehmensführung. Damit ist beispielsweise gemeint, dass wir uns klar gegen Korruption positionieren und steuerehrlich sind. Diese Punkte spiegeln sich auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie wider. Als VHV Gruppe sind wir vielen bedeutenden Nachhaltigkeitsinitiativen und Netzwerken beigetreten.

Welche Unternehmensbereiche sind vom Thema Nachhaltigkeit betroffen?

Stark: Alle. Von der Kapitalanlage über die Produktentwicklung und den Vertrieb, das Reporting und das Risikomanagement bis hin zum Personalwesen, wo beispielsweise das Thema Diversität ganz groß ist und wir auch den Anteil von Frauen in Führung weiter fördern wollen.

Wo ist die VHV Gruppe schon jetzt besonders nachhaltig?

Schneider: Wir sind in der Breite gut aufgestellt. Unsere Stiftung gehört beispielsweise zu den bedeutenderen in Deutschland. Hier bündeln wir unsere Aktivitäten in Soziales, Kultur und Wissenschaft. Auch in der Ukraine-Krise haben wir uns sehr engagiert und geflüchteten Müttern mit ihren Kindern angemietete Appartements zur Verfügung gestellt.

Stark: Und beim betrieblichen Umweltmanagement ermöglichen wir klimapositives Arbeiten. Die VHV Gruppe hat hierzu die 2021 ermittelten direkten Emissionen und ihre eingekaufte Energie in 2022 überkompensiert. Zusätzlich haben wir die indirekten Emissionen für Papier- und Wasserverbrauch, Abfall, Geschäftsreisen und das Flottenmanagement überkompensiert. Unsere Kompensationsprojekte erfüllen dabei höchste Standards.

Was macht die VHV Gruppe alles beim Betrieblichen Umweltmanagement?

Schneider: Wir haben sehr energieeffiziente Gebäude. Unsere Zentrale in Hannover nutzt Geothermie und Fernwärme. Wir setzen überall auf Ökostrom. Auch das Thema Workspace ist wichtig. Wenn wir weniger Fläche dauerhaft bewirtschaften müssen, zahlt das ebenfalls auf unsere CO₂-Bilanz ein.

Stark: Außerdem haben wir für unsere Maßnahmen ein Umweltmanagementsystem installiert, um uns ständig zu verbessern und unseren CO₂-Fußabdruck berechnen zu können. Das, was wir an CO₂ nicht verhindern können, überkompensieren wir durch hochwertige Ausgleichsprojekte. Für unsere Dienstwagenflotte etwa zahlen wir über eine Tankkartenlösung einen Aufschlag beim Sprit für Klimaschutzprojekte, um unseren CO₂-Ausstoß auszugleichen. Darüber hinaus haben wir im E-Ladepark neben dem Neubau in Hannover seit Sommer dieses Jahres 10 Stellplätze für unsere E-Dienstfahrzeuge angemietet. Wie in unseren Versicherungsbeständen spielt E-Mobilität auch in unserer Dienstwagenflotte eine zunehmend wichtigere Rolle.

Wie schaut es bei den Produkten aus?

Stark: Viele unserer Produkte sind darauf ausgerichtet, vor Elementarschäden zu schützen, also auch vor den Folgen des Klimawandels. Mit unseren technischen Versicherungen sichern wir grüne Technologien wie Photovoltaik und Windkraft ab. Und bei Kfz bieten wir ein attraktives Produkt an, das die Besonderheiten von E-Autos berücksichtigt. Bei Leben definiert sich Nachhaltigkeit über die Kapitalanlage. Künftig wird es nicht nur eine klassische Variante geben, sondern auch eine „grüne“.

Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit heute bei der Kapitalanlage?

Schneider: Wir berücksichtigen schon lange die ESG-Kriterien. Wir haben Ausschlusskriterien zum Beispiel für geächtete Waffen, wir beobachten, wie die Unternehmen nach ESG-Scores bewertet werden, und fragen bei jedem neuen Investment, egal ob Immobilie oder Private Equity, Nachhaltigkeitskriterien ab. Bis 2050 wollen wir CO₂-neutral sein.

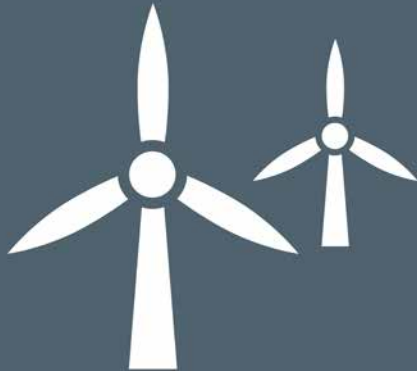
Passen Nachhaltigkeit und Rentabilität zusammen?

Schneider: Grundsätzlich ist das ein Thema und kann nicht unabhängig voneinander betrachtet werden. Ich kann nicht in ein Unternehmen investieren, dessen Geschäftsmodell morgen „zusammenbricht“. Zuersterst haben wir ein Ertragsziel. Das liegt in der Natur der Sache. Als Unternehmen müssen wir wirtschaftlich arbeiten. Wir werden niemals nur rein aus Nachhaltigkeitsgesichtspunkten handeln können, sondern immer betriebswirtschaftlich im Sinne unserer Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Stakeholder. Ich sage aber auch deutlich: Nachhaltigkeitskriterien sind eine sehr wichtige Nebenbedingung.



Auf allen Feldern!

Die sechs Bereiche der Nachhaltigkeitsstrategie



Mit Produkten überzeugen

Beispiel: Produkte für grüne Technologien,
nachhaltige Regulierung



Verantwortungsvoll investieren

Beispiel: ESG-Kriterien bei der Kapitalanlage



Beste Job-Chancen bieten

Beispiel: Diversität, Vereinbarkeit von Beruf &
Familie, Workspace



Klimafreundlich arbeiten

Umweltmanagementsystem



Fördern und helfen

Beispiel: VHV Stiftung, Ukraine-Hilfe



Der Nachhaltigkeitsmanager

Sebastian Lange treibt das Thema für die VHV Gruppe voran.

GRÜN!



EINE VON UNS /

ICH BIN WIEDER DA!

Immer wieder kehren ehemalige Kollegen nach beruflichen Stationen in anderen Unternehmen zurück zur VHV Gruppe. So auch Kathrin Kopanka aus der Abteilung VSQ. Wie kommt's? Die Geschichte einer Heimkehr.

„Es fühlt sich fast so an, als wäre ich nie weg gewesen“, sagt Kathrin Kopanka. Seit dem 1. Juni 2022 arbeitet die Kollegin in der Abteilung Vertrag, Steuerung, Qualität (VSQ) als Kommunikationscoach für die Vertriebsmitarbeiter Kfz und SHU. Es ist ihre zweite Station bei der VHV Gruppe, nachdem sie sechs Jahre bei einem anderen Unternehmen in einer ganz anderen Branche gearbeitet hat.

Kathrin Kopankas erste Station bei der VHV begann 2004 mit ihrer Ausbildung zur Versicherungskauffrau in der gelben Welt. Im Anschluss wechselte sie über das Projekt Team Start Business (TSB) in die Abteilung DLS (Direktvertrieb Leben Service) der Hannoverschen Leben. Das TSB-Team war damals ganz neu: Vor allem junge, frisch ausgebildete Kolleginnen und Kollegen arbeiteten hier auf Provisionsbasis. Ein Novum für das Unternehmen. Nach nur drei Jahren folgte der nächste Schritt: Teamleitung im selben Team, dann Vertriebscoach und schließlich ein Wechsel zurück in die gelbe Welt zu Kfz-Vertrag. Hier übernahm sie die Führung einer Gruppe der Kundenberatung. Doch irgendwann kamen ihr Zweifel: Soll es das gewesen sein? Wie ist es eigentlich woanders? „Ich wollte noch einmal etwas anderes sehen.“

Und so bewarb sie sich bei einem Fachverlag, wurde dort Vertriebsleiterin. „Ein kleines Familienunternehmen“, erinnert sie sich. Und ganz anders als ein Konzern. Der größte Unterschied: „Alles war agiler und beweglicher. Die Kommunikation, die Entscheidungen. Wenn ich etwas benötigte, stimmte ich das direkt mit dem Geschäftsführer ab. Fertig. Bei der VHV Gruppe hätte manches viel länger gedauert. Beides hat aber definitiv sein Für und Wider.“ Insgesamt war die Atmosphäre sehr familiär, jeder kannte jeden, die Hierarchien waren sehr flach.



„Wer sich verändern will, kann das hier tun.“

Dann kamen ihre Söhne, die inzwischen 2 und 4 Jahre alt sind. Die Elternzeit nutzte Kopanka für die Ausübung ihrer zwischenzeitlich erworbenen Ausbildung „IHK Business Coach“. Mit der Erlaubnis der Firma arbeitete sie nebenberuflich als freie Kommunikationsberaterin, coachte Vertriebler und Führungskräfte. „Das war genau mein Ding, die Zusammenarbeit mit Menschen, also das Coaching, hatte mir in der Position gefehlt.“ Doch selbstständig wollte sie sich nicht machen, insbesondere nicht mit zwei kleinen Kindern.

Und dann kam wie eine Fügung des Schicksals die Stellenanzeige der VHV Gruppe. Ein interner Coach wurde gesucht. „Da war für mich klar: Ich möchte zurück. Ich wusste ja: Die VHV ist ein sehr guter Arbeitgeber!“ Was sie am meisten am Unternehmen schätzt: „Wer sich verändern will, kann das hier tun und wird gefördert. Das habe ich selbst erlebt. Außerdem tut das Unternehmen sehr viel für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von den Betriebssportangeboten bis zur Betrieblichen Altersversorgung, die Stimmung ist offen und freundlich.“

Jetzt ist die Kollegin seit ein paar Monaten zurück. „Ich bin froh, dass ich wieder da bin, den Wechsel zum Verlag bereue ich trotzdem nicht. Es war eine wertvolle Erfahrung, einmal den Blick über den Tellerrand zu wagen. Vieles, was mir vorher selbstverständlich erschien, weiß ich jetzt noch einmal mehr zu schätzen.“



GRÜN!



MÄRKTE /

10 JAHRE TÜRKEI

Die VHV Gruppe ist seit 10 Jahren in der Türkei mit einer eigenen Gesellschaft, der VHV Reasürans, im Rückversicherungsgeschäft aktiv. Dieses Jahr ist sie weiter expandiert und hat den Erstversicherer Dubai Sigorta, jetzt VHV Sigorta, hinzugekauft und damit einen weiteren Schritt im internationalen Geschäft gemacht. Ein Blick zurück und nach vorne mit Maximilian Stahl, CEO der VHV Reasürans, der das Türkei-Geschäft maßgeblich aufgebaut hat.

Gratulation, 10 Jahre Türkei! Wie haben Sie das gefeiert? Wir richten jedes Jahr eine große Veranstaltung aus – dieses Jahr stand sie ganz im Zeichen des Jubiläums. Wir sind Rückversicherer und auf den Bausektor spezialisiert. Zur Feier laden wir unter anderem die Vorstände der Erstversicherer, Großmakler, Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft zusammen mit den Underwritern und dem Vertriebspersonal der Makler und Zedenten ein. Mit rund 1.000 Gästen ist es das größte Versicherungsereignis in der Türkei.

Was bringt so eine Veranstaltung? Es ist unser wichtigstes Marketing- und Vertriebsinstrument. Allein in der Woche nach der Veranstaltung steigen die Deckungsanfragen im Vergleich zur Vorwoche um ein Vielfaches.

Warum ist die VHV Gruppe in die Türkei gegangen? Die wirtschaftliche Bedeutung des Bausektors ist in der Türkei ähnlich wie in Deutschland sehr groß. Der Anteil dieses Sektors inklusive der anliegenden bzw. zuliefernden Industrien am Bruttoinlandsprodukt beträgt mehr als 20 Prozent. Von den weltweit Top-220-Bauunternehmen stammen allein 55 aus der Türkei. Als wir uns vor zehn Jahren entschieden haben, in die Türkei zu expandieren, stand die Türkei auch wirtschaftlich sehr gut da. Der Rahmen stimmte einfach.



„Wir gehören in unserer Nische zu den führenden Unternehmen.“



Sie haben die VHV Reasürans aufgebaut. Wie kam es dazu? Ich hatte für den Vorstand interessante Auslandsmärkte analysiert und die Türkei vorgeschlagen. Und so bekam ich das Angebot, das Geschäft dort aufzubauen. Jetzt lebe ich seit elf Jahren in Istanbul und verstehe inzwischen auch die türkische Sprache sehr gut.

Wie sind Sie in den Markt eingestiegen? Wir sind damals in kleinen Schritten vorgegangen: Anfangs waren wir kurzzeitig an einem Makler mit 25 Prozent beteiligt. Zusätzlich hatten wir für zwei Jahre ein sogenanntes Liaison-Center, das ist eine Repräsentationsstelle, die den Markt beobachtet, Akquise macht, aber selbst kein Versicherungsgeschäft zeichnet. Ich hatte ein winziges Büro im 4. UG einer zum Coworking Space umgebauten Tiefgarage. Und nur einen Mitarbeiter: Fatih Agacik – der wie ich von Anfang an dabei war und das Geschäft mit aufgebaut hat. Mit Erfolg: Er ist jetzt Vorstandsvorsitzender unserer neuen Tochtergesellschaft, der VHV Sigorta.

Warum macht die VHV Gruppe in der Türkei Rückversicherungsgeschäft? Wir durften anfangs aus rechtlichen Gründen kein eigenes Versicherungsgeschäft zeichnen, sondern haben alles nach Hannover vermittelt. Dabei haben wir aber immer nur einzelne Bauprojekte rückversichert und nicht ganze Portfolien, haben also sogenannte fakultative Rückversicherung betrieben. Als wir 2015 eine eigene Tochtergesellschaft gegründet haben, behielten wir dieses Geschäftsmodell bei.

Wie läuft das Geschäft heute? Wir sind in unserer Nische Bau und Sachindustrie eines der führenden Unternehmen und versichern den Bau und den Betrieb von Industrieanlagen, Autobahnen, Hotels, Bürogebäuden, Shoppingmalls oder Flughäfen. Immer als Rückversicherer und immer im Konsortium mit anderen Rückversicherern, wir übernehmen also nur einen Teil des Risikos.

Wie wird die VHV Reasürans, kurz VHV Re, in der Türkei wahrgenommen? Wir haben einen sehr guten Ruf in der gesamten Versicherungsbranche. Auch als Arbeitgeber. Wir haben die niedrigste Wechselquote aller Versicherer. Das liegt auch daran, dass wir eine sehr junge, offene Kultur haben, wie bei einem Startup, jedoch mit den Regeln und der Professionalität der VHV in Deutschland. Der Altersdurchschnitt liegt bei etwa 32 Jahren, der Frauenanteil bei 60 Prozent.

Was sind die größten Herausforderungen? Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Türkei haben sich verschlechtert, außerdem ist die Türkei sehr erdbebengefährdet. Ein großes Risiko. Wir haben mit dem Rückversicherungsgeschäft in der Bausparte aufgrund einer konservativen Zeichnungspolitik zudem eine im Vergleich zum Privatgeschäft verhältnismäßig kleine Nische und erreichen dort eine Grenze des Wachstums.

Wie wollen Sie weiter wachsen? Türkische Bauunternehmen sind nicht nur in der Türkei aktiv, sondern machen auch sehr viel Geschäft in den sogenannten Turkstaaten. Das sind Länder mit ähnlicher Sprache und Kultur. Wir werden unsere Kunden verstärkt dorthin begleiten. Dadurch wollen wir uns auch wieder unabhängiger vom türkischen Markt machen. Durch die jüngste Akquisition der Dubai Sigorta, jetzt VHV Sigorta, sind wir ab sofort ebenfalls im Erstversicherungsgeschäft tätig. Auch damit wollen wir das Beitragswachstum fördern. Insgesamt wollen wir bis 2027 unsere Beitragseinnahmen, VHV Sigorta eingeschlossen, von 75 auf 200 Millionen Euro erhöhen.

Was versprechen Sie sich von dem Einstieg im Erstversicherungsgeschäft? Die VHV Sigorta konzentriert sich auf kleine und mittlere Unternehmen. Das rundet unser Profil ab und diversifiziert unser Geschäft.

Wie läuft die Integration der VHV Sigorta? Das Rebranding ist abgeschlossen. Jetzt schauen wir, wie wir das Geschäft vorsichtig optimieren können. Außerdem wollen wir Synergien schaffen, indem wir Funktionen in der VHV Re bündeln, etwa für IT oder Recht, die wir dann für beide Gesellschaften nutzen können. Wir führen zudem IFRS in der Rechnungslegung ein. Und wir müssen die Sigorta auch kulturell in die VHV Gruppe integrieren.

Wie viele Synergien gibt es mit Deutschland? Wir stimmen uns bei Geschäftsplänen, Zeichnungsrichtlinien und Policies eng ab. Das wird künftig verstärkt über die Abteilung International Business Development laufen. Operativ agieren wir weiterhin lokal. Das geht auch nicht anders. Die Türkei ist nicht in der EU. Wir dürfen die europäischen Systeme nicht nutzen. Die Schnittstellen zu den Behörden, die Rechnungslegung, die Währung und vor allem die Kultur – alles ist anders.

Wo liegen die größten Unterschiede? In der Türkei läuft viel mehr über die Beziehungsebene. Unsere mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind deshalb unser größtes Gut. Man muss die Mentalität und die Kultur im Land verstehen und berücksichtigen und sich gleichzeitig auch an die Vorgaben der VHV Gruppe halten. Das zu verbinden, war, ist und bleibt die größte Herausforderung.



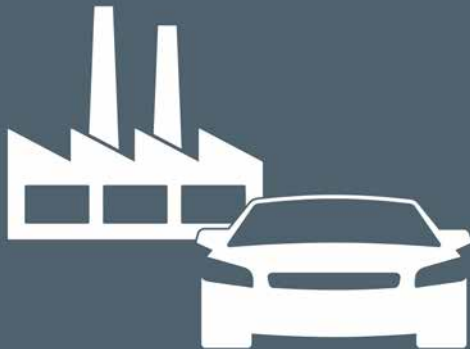
Groß, größer, am größten

Große Bauprojekte und Gebäude, die die VHV Reasürans mitversichert hat.



Canakkale 1915 Brücke und Autobahn

Bau der längsten Hängebrücke der Welt. Sie verbindet Europa und Asien über die Dardanellen.



TOGG Fabrik

Bau der Produktionsstätte für die erste türkische Automarke.



YEKA Karapınar Solar Power Plant

Bau des größten Solarparks der Türkei in der Provinz Konya.



Istanbul Grand Airport

Sachversicherung für den neuen und größten Flughafen der türkischen Metropole.

GRÜN!



PRO CONTRA /

HOME ODER OFFICE?

Ein paar Tage im Büro, ein paar zu Hause. Das ist inzwischen Alltag bei der VHV Gruppe. Doch wo arbeitet es sich besser? Sebastian Meyer aus der IT und Sarah Vollmer aus der Personalabteilung berichten aus ihrem Arbeitsalltag.





SEBASTIAN MEYER, IT-ARCHITEKT

HOME „VIRTUELL ARBEITE ICH BESSER“

Als wir wegen Corona von zu Hause aus arbeiten mussten, war ich schon nach einer Woche vom Homeoffice überzeugt. Ich berate als IT-Architekt bei Software-Entwicklungsprojekten und meine Tätigkeit ist per se sehr Meeting-lastig. Seit drei Jahren läuft das nur noch virtuell oder hybrid per MS-Teams. Das erleichtert mir mein „Meeting-Hopping“ enorm: Früher musste ich zwischen zwei Meetings bis zu zehn Minuten zur nächsten Besprechung laufen. Heute benötige ich nur einen Klick, um in das nächste Meeting zu wechseln. Bei sechs bis acht Besprechungen am Tag habe ich früher viel Zeit zwischen den Gebäuden verbracht. Das ist zwar in puncto Bewegung gut, verbraucht aber auch unnötig Zeit – Zeit, die ich heute für meine eigentliche Arbeit effektiver nutzen kann. Virtuelle Meetings haben aus meiner Sicht noch weitere Vorteile: Das kollaborative Arbeiten zum Beispiel funktioniert mit dem Teilen des Bildschirms oder der Chat-Funktion sehr viel besser als im echten Besprechungsraum. Zu Hause habe ich zudem mehr Ruhe als im Büro – und natürlich ist es mit dem Familienleben besser vereinbar. Wenn eines meiner Kinder krank ist, falle ich nicht den ganzen Tag aus, sondern kann zwischendurch auch arbeiten, wenn das Kind keine Aufmerksamkeit fordert. Für die reine Arbeit sehe ich keine Nachteile am Homeoffice und bin froh, dass mir mein Arbeitgeber die Möglichkeit gibt, von zu Hause aus zu arbeiten. Dennoch bin ich an mindestens zwei Tagen im Büro. Und auch das hat einen guten Grund: Ich will meine Kolleginnen und Kollegen auch mal persönlich sehen!

SARAH VOLLMER, GEHALTSABRECHNUNG

OFFICE „ICH TRENNE GERNE BERUFLICHES UND PRIVATES“

Ich bin immer im Büro. Genauso wie meine Kolleginnen und Kollegen. Außer wenn ich einen Arzttermin habe oder der Handwerker kommt. Dann bietet das Homeoffice eine gute Gelegenheit, private Termine und Berufliches effektiv „unter einen Hut zu bekommen“. Ich bin in der Gehaltsabrechnung tätig. In der täglichen Arbeit benötigen wir immer noch viel Papier: Arbeitsverträge erhalten wir immer im Original, Arbeitszeitbescheinigungen für den Kindergarten müssen ausgedruckt und abgestempelt werden. Die Korrespondenz mit der Deutschen Rentenversicherung und den Krankenversicherungen läuft nur postalisch. Wenn ich einmal ausnahmsweise zwei, drei Tage im Homeoffice bin, ist mein Postfach hinterher voll. Also ich meine das richtige Postfach, nicht den Mail-Eingang. Aber auch generell hätte ich keine große Lust, überwiegend zu Hause zu arbeiten, selbst wenn es meine Aufgaben besser zuließen. Ich mag das Arbeiten im Büro und schätze die strikte Trennung zwischen Arbeit und Privatem. Zu Hause ertappe ich mich immer wieder dabei, länger zu arbeiten als geplant und gar nicht richtig Pause zu machen. Auch das tägliche Pendeln stört mich nicht wirklich. Auf dem Hinweg hat man noch einmal einen kleinen Moment für sich, kann überlegen, was an dem Tag alles zu tun ist. Und wenn nicht gerade Stau ist, habe ich auf dem Rückweg Zeit, abzuschalten und Abstand von der Arbeit zu bekommen, damit ich am nächsten Tag wieder neu beginnen kann.



GRÜN!

SCHON GEWUSST?

Die schnelle Info

162

SCHON GEWUSST?

Die schnelle Info

Projekte hat die VHV Stiftung
bislang in den Kategorien
Soziales, Kultur und
Wissenschaft gefördert.

