

BONUS

NACH
HALTIGKEITS
BERICHT

2016





..... Vorwort Seite 4 Kapitel 4 Nachhaltige Veranlagung Seite 34 Fortschritts- bericht 2016 Seite 72
Die BONUS Gruppe auf einen Blick Seite 6	Kapitel 5 Service auf Augenhöhe Seite 44	Programm zur nachhaltigen Entwicklung 2017 Seite 74
Die Firmenstruktur Seite 8	Kapitel 6 Nachhaltige Unternehmenskultur Seite 52	GRI Content Index Seite 76
Kapitel 1 Im Auftrag der Nachhaltigkeit Seite 10	Kapitel 7 Gesellschaftliches Engagement Seite 60	Anhang Zahlen und Fakten Seite 80
Kapitel 2 Wachstum schafft Vertrauen Seite 14	Kapitel 8 Ressourcen- und Umweltmanagement Seite 64	Impressum Seite 82
Kapitel 3 Business Ethik Seite 24		



Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Nachhaltigkeit: ein inzwischen viel strapazierter Begriff. Vor 20 Jahren konnten viele nur wenig bis nichts damit anfangen. Für uns war die Nachhaltigkeit immer präsent: Ohne das Wort beim Namen zu nennen, hat die BONUS Pensionskasse schon 1997 gewusst, was sie ihren Kunden, der Umwelt und künftigen Generationen gegenüber zu verantworten hat. Wir leben seit unserer Gründung Nachhaltigkeit - in ethischer, ökologischer und ökonomischer Hinsicht.

Die BONUS Pensionskasse ist deutlich später als die meisten überbetrieblichen Pensionskassen gegründet worden - das war der Beginn für die Veranlagung nach ethisch-ökologischen Kriterien. Fünf Jahre später startete die BONUS Vorsorgekasse. Auch bei diesem Mitglied der BONUS Gruppe war für uns klar, dass wir den eingeschlagenen Weg der nachhaltigen Veranlagung in der Vorsorgekasse gehen werden. Schließlich ging und geht es um die Gelder von ArbeitnehmerInnen und deren Abfertigungen, also deren Zukunftsvorsorge.

Seither unterziehen wir uns Jahr für Jahr sowohl in der Vorsorgekasse als auch in der Pensionskasse mit der Veranlagungs- und Risikogemeinschaft 1 der Überprüfung durch die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT). Auch heuer wurde die VG 1 der Vorsorgekasse von der ÖGUT mit dem Gold Label ausgezeichnet. Die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft 1 der Pensionskasse hat als einzige Pensionskasse Österreichs das Bronze Label erhalten.

Stetig besser werden.

Auf das Geleistete in den vergangenen 20 Jahren seit der Gründung der BONUS Gruppe sind wir stolz. Nichtsdestotrotz fokussieren wir all unser Tun auf die Zukunft. Seit nunmehr zwei Jahren halten uns unser Wachstum und unsere Veränderungen in der Unternehmensstruktur auf Trab: Mit der Verschmelzung der im Jahr 2015 übernommenen VICTORIA-VOLKSBANKEN Pensionskasse auf die BONUS Pensionskasse Aktiengesellschaft und der Verschmelzung der VICTORIA-VOLKSBANKEN Vorsorgekasse auf die BONUS Vorsorgekasse haben wir einen wichtigen Schritt für die Unternehmensgruppe gesetzt. Unsere Bestandszahlen haben sich schlagartig nach oben entwickelt: das verwaltete Vermögen hat sich von knapp einer Milliarde Euro auf über 2,3 Milliarden Euro mehr als verdoppelt. Die Anzahl der Vertragspartner hat sich vervielfacht und die Berechtigten sind in beiden Gesellschaften zusammen auf weit über eine Million gestiegen. Auch die Anzahl der MitarbeiterInnen hat sich erhöht.

Wir treten nicht auf der Stelle, wir wollen stetig besser werden - auch in Sachen Nachhaltigkeit. Wir sehen sie als Auftrag. Sie ist Auftrag gegenüber unseren GeschäftspartnerInnen, gegenüber allen Anwartschaftsberechtigten unserer Kassen und vor allem gegenüber künftigen Generationen. Um diesen Auftrag bestmöglich zu erfüllen, haben wir im vergangenen Jahr einen Ethikbeirat gegründet. Namhafte VertreterInnen aus Wirtschaft und Wissenschaft beraten regelmäßig Schritte und Maßnahmen der BONUS Gruppe in Sachen Nachhaltigkeit. Gleichzeitig haben wir Sie gefragt, was Sie von uns hinsichtlich Nachhaltigkeit erwarten. 500 Stakeholder haben wir eingeladen, online ihre Meinung zu sagen. Das Ergebnis halten Sie in Ihren Händen. Die Themen Sicherheit, Risikomanagement und sorgsamer Umgang mit Kundendaten stehen an oberster Stelle. Wie wir damit umgehen lesen Sie im Kapitel Business Ethik. In diesem Bericht erfahren Sie außerdem, worauf wir im Umgang mit unseren KundInnen und mit unseren MitarbeiterInnen besonders achten und welche Verbesserungen wir in den vergangenen Jahren umsetzen konnten.

Neues Gesicht für die „neue BONUS“.

Die Veränderungen in der Unternehmensstruktur der BONUS Gruppe haben uns dazu bewogen, unser „Gesicht“ zu verändern. Unser neues Logo verbindet, es beinhaltet die für uns stets geliebten Aspekte der Nachhaltigkeit und es spricht eine klare Sprache quer über die gesamte Unternehmensgruppe. Der neue Markenauftritt zieht sich seit September 2016 quer über alle unsere Kommunikationskanäle. Er ist das einende Zeichen der inzwischen fast 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BONUS Gruppe, denen wir für ihr Engagement und ihre Leistungen im vergangenen Jahr danken wollen – genauso wie Ihnen, unseren Kundinnen und Kunden, für Ihr Vertrauen in die BONUS.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre mit der vorliegenden Ausgabe des Nachhaltigkeitsberichts 2016 der BONUS Gruppe.

Dipl.-Ing. Georg Daurer
Vorstandsmitglied

Peter Deutsch
Vorstandsmitglied

Dr. Wolfgang Huber
Vorstandsmitglied



BONUS
Vorsorgekasse
AG

2002
Gründung der BONUS
Mitarbeitervorsorgekasse AG
Eigentümer zu je 50 %
die Generali Holding Vienna AG
und die Zürich Versicherungs-
Aktiengesellschaft

2008
Umfirmierung in
BONUS Vorsorgekasse AG

2016
Verschmelzung der
VICTORIA-VOLSKBANKEN
Vorsorgekasse mit der
BONUS Vorsorgekasse AG
–
neuer Eigentümer
BONUS Pensionskasse
zu 100 %



BONUS
Pensionskassen
Aktiengesellschaft

1996
Gründung der Winterthur
Pensionskasse AG

1997
Aufnahme der operativen
Tätigkeit der Pensionskasse

2002
Umfirmierung in
BONUS Pensionskassen
Aktiengesellschaft,
Eigentümer:
Zürich Versicherungs-
Aktiengesellschaft

2004
Beteiligung der Generali Holding
Vienna AG mit 12,5 % an der
BONUS Pensionskasse

2015
Verschmelzung der Generali
Pensionskasse mit der
BONUS Pensionskasse
Eigentümer zu je 50 %:
die Generali Holding
Vienna AG und die Zürich
Versicherungs-Aktiengesellschaft

2016
Verschmelzung der VICTORIA-
VOLSKBANKEN Pensionskasse mit
der BONUS
–
die BONUS Pensionskasse hält
100 % der Anteile an der BONUS
Vorsorgekasse AG



Concisa
Vorsorgeberatung
und Management AG

1995
Gründung der damaligen
Wintisa AG
damaliger Eigentum:
Winterthur Versicherung AG

2002
Umfirmierung in
Concisa Vorsorgeberatung
und Management AG
Eigentümer:
Zürich Versicherungs-
Aktiengesellschaft

2006
BONUS Pensionskassen
Aktiengesellschaft wird
neuer Eigentümer
der Concisa

20 Jahre Erfolgsgeschichte.

Die BONUS Gruppe auf einen Blick.

Die in Wien angesiedelte BONUS Gruppe bildet mit der BONUS Vorsorgekasse AG, der BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft und der Concisa Vorsorgeberatung und Management AG ein Kompetenzzentrum der betrieblichen Altersvorsorge. Die drei Unternehmen werden in Personalunion geführt, und verfügen über juristische, mathematische und konzeptionelle SpezialistInnen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, aber auch über flexible Verwaltungsapplikationen und administrative Ressourcen, die eine bestmögliche Erfüllung der Kundenanforderungen gewährleisten. Das Kerngeschäft der BONUS Gruppe beschränkt sich auf den österreichischen Markt. Unser aktuelles Leitbild finden Sie unter www.bonusvorsorge.at

Begonnen hat alles vor über 20 Jahren mit der Gründung der damaligen Wintisa AG mit dem Geschäftszweig Management von Vorsorgeeinrichtungen sowie der Erstellung und Lizenzierung von Verwaltungsapplikationen für Pensionskassen und ähnliche Vorsorgeträger. Von Beginn an wurden versicherungsmathematische Gutachten für die Bewertung von Sozialkapital erstellt und Beratungsleitungen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge erbracht. So haben wir öffentlich rechtliche Körperschaften bei der Erweiterung von umlagefinanzierten Modellen um kapitalgedeckte Vorsorge unterstützt.

Bereits 1995 wurde die damalige Wintisa mit der Verwaltung des Wohlfahrtfonds der Ärztekammer Wien beauftragt. Dieses Mandat wurde im Laufe der Jahre erweitert. 2001 kam die Verwaltung der Kammerumlagenordnung dazu. 2003 wurde das kapitalgedeckte System eingeführt. 2006 haben wir die Verwaltung des Kammerbeitrag der Zahnärzte Wien übernommen.

1998 konnten wir die Verwaltung der Vorsorgemodelle der Rechtsanwaltskammern Österreich übernehmen. Im Jahr 2000 haben wir in Zusammenarbeit mit der VBV die Verwaltung der Bundespensionskasse AG übernommen, 2009 wurde dieses Modell erweitert. Binnen einem Jahr haben sich die Anwartschafts- und Leistungsberechtigten verfünffacht.

Wir haben auch Unternehmen bei der Auslagerung ihrer Betriebspensionen bis hin zum Aufbau von betrieblichen Pensionskassen unterstützt.

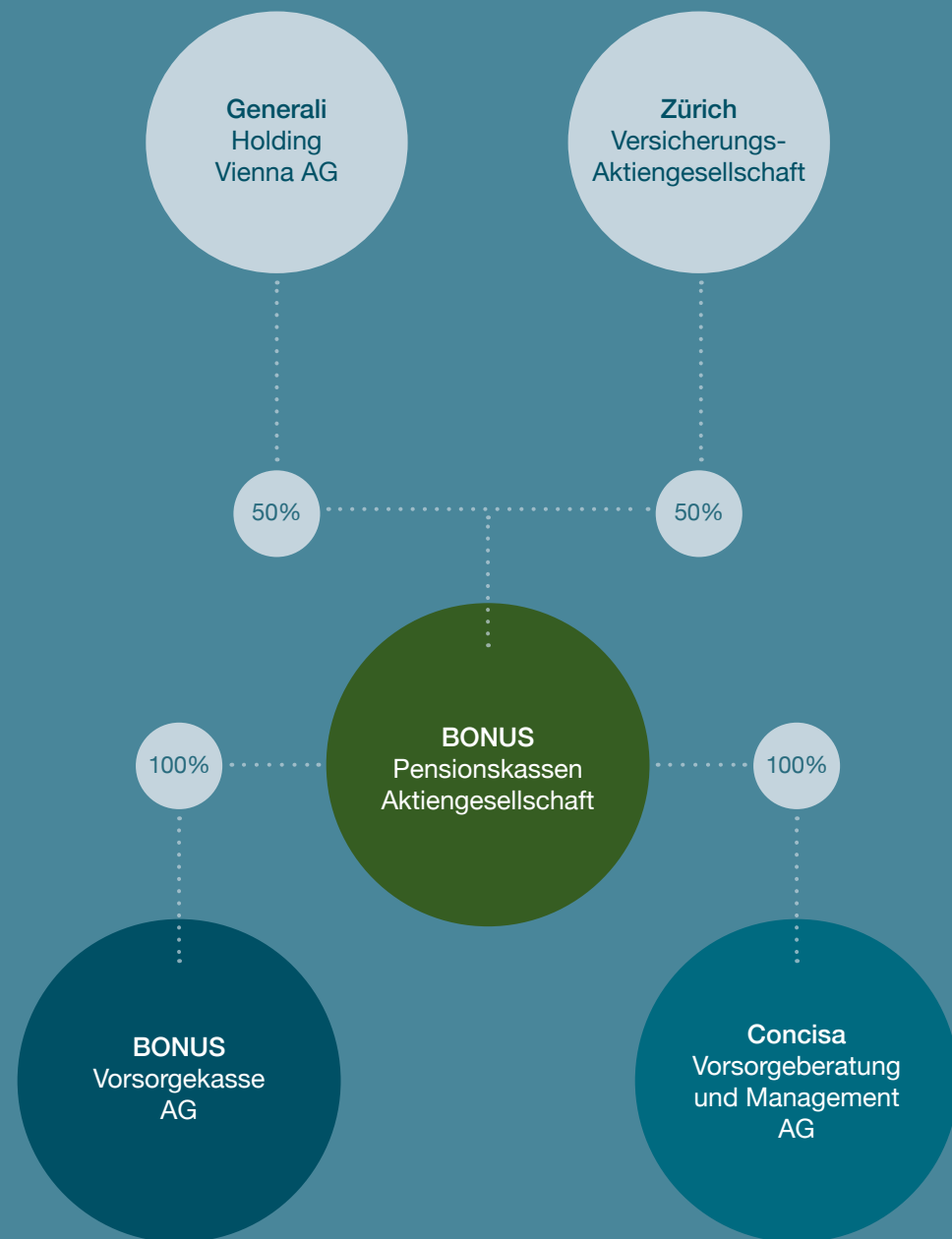
1996 wurde die damalige Winterthur Pensionskasse gegründet. Zu unseren ersten Kunden zählten KMUs. Schon bald ist es uns gelungen auch internationale Unternehmen und Unternehmen aus dem öffentlichen Bereich zu gewinnen. 2002 hat sich die Winterthur aus dem Markt in Österreich zurückgezogen. Wir wurden von der damaligen Zürich Kosmos gekauft. Seit damals firmieren wir unter dem Namen BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft.

2002 wurde dann die BONUS (Mitarbeiter-) Vorsorgekasse gemeinsam von der Zürich Versicherung und der Generali Holding Vienna gegründet – der Beginn einer richtungsweisenden Zusammenarbeit.

2015 wurde die betriebliche Generali Pensionskasse in die BONUS Pensionskasse eingebracht. 2016 folgte dann die Verschmelzung der VICTORIA-VOLSKBANKEN Pensionskasse auf die BONUS Vorsorgekasse AG.

Von Beginn an haben wir sowohl in der Pensionskasse als auch in der Vorsorgekasse bei der Veranlagung auf Transparenz und die Einhaltung von ökologischen, ethischen und sozialen Kriterien geachtet. Es ist unsere Überzeugung das nachhaltige Veranlagung ein wichtiger Schritt am Weg in eine sichere Zukunft ist. In diesem Sinne sehen wir nachhaltiges Investment als einen gesellschaftspolitischen Beitrag.

In den vergangenen Jahren haben wir unseren nachhaltigen Veranlagungsprozess weiterentwickelt und das Investmentkonzept BONUS²¹ erarbeitet, das neue Standards in Österreichs Vorsorgebranche setzt.



BONUS und Concisa Gruppe

Die Firmenstruktur

BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft

Betriebspensionen gewinnen bei der Entscheidung über die berufliche Zukunft von ArbeitnehmerInnen immer größere Bedeutung.

Pensionskassenmodelle sind für alle Unternehmen geeignet, die MitarbeiterInnen beschäftigen. Das reicht vom Kleinunternehmen mit einem Beschäftigten bis hin zu Großunternehmen und Konzernen mit mehr als 1.000 MitarbeiterInnen. Der Arbeitgeber bestimmt, ob alle MitarbeiterInnen oder bestimmte Mitarbeitergruppen von den Vorteilen eines Pensionskassenmodells profitieren. Der begünstigte Personenkreis wird mittels sachlich gerechtfertigter und nicht willkürlich gewählter Kriterien festgelegt. Wir sind gerne dabei behilflich, die sachlichen Kriterien zu definieren.

Seit langem haben sich beitragsorientierte Pensionskassenmodelle am Markt etabliert. Für den Arbeitgeber sind diese genau kalkulierbar. Bis zu 10 Prozent der Bruttolohn- und Gehaltssumme aller am Modell teilnehmenden MitarbeiterInnen kann als Betriebsausgabe abgesetzt werden. Seit 2013 gibt es auch die Möglichkeit den Beitrag in Abhängigkeit zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu bringen. Zahlt der Arbeitgeber 2 % des Bruttojahresbezugs in die Pensionskasse, können zusätzlich variable Beiträge, die abhängig von

wirtschaftlichen Kennzahlen sind, als Pensionskassenbeitrag einbezahlt werden. Diese Kennzahlen sind zu definieren, sie müssen nachvollziehbar und zugänglich sein, der Branche, dem konkreten Gegenstand, der Größe und dem Umfang des Betriebs sowie dem allgemeinen Betriebsrisiko des jeweiligen Betriebs Rechnung tragen. Im sogenannten Lebensphasenmodell können Anwartschaftsberichtigte sich den Veranlagungsstil für das Vorsorgemodell aussuchen.

BONUS Vorsorgekasse AG

Die BONUS Vorsorgekasse ist seit In-Kraft-Treten des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetz) aktiv. Mit diesem Gesetz, das im Januar 2003 wirksam wurde, müssen Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer 1,53 % des Brutto-Entgelts an Beiträgen für die Vorsorge an die Gebietskrankenkassen leisten. Diese Beiträge werden von den Gebietskrankenkassen an jene Vorsorgekasse, mit der der Arbeitgeber eine vertragliche Vereinbarung geschlossen hat, zur Verwaltung und Veranlagung weitergeleitet. Seit 1. Jänner 2008 kommen auch die Selbstständigen in den Genuss, mit 1,53 % des Jahreseinkommens steuerfrei für die eigene Zukunft vorzusorgen. Freiberufler haben innerhalb eines Jahres ab Aufnahme ihrer Tätigkeit die Wahl über den freiwilligen Beitritt.

Concisa Vorsorgeberatung und Management AG

Die Concisa ist das führende Unternehmen im Bereich der Verwaltung von Vorsorgeeinrichtungen und der Erbringung von versicherungsmathematischen Dienstleistungen. Zu den bestehenden Verwaltungsmandaten der Concisa zählen u.a.:

- Wohlfahrtsfonds und Kammerumlage der Ärztekammer für Wien
- Kammerbeitrag der Landes Zahnärztekammer für Wien
- Versorgungseinrichtung aller österreichischen Rechtsanwaltskammern
- Bundespensionskasse AG

Weiters findet sich in der Dienstleistungspalette der Concisa die Erstellung von (klassischen) versicherungsmathematischen Gutachten für Sozialkapital. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kunden seit vielen Jahren im Umgang mit der Neueinführung, Adaptierung oder Umwandlung von Gehalts-, Pensions- oder Bonifikationssystemen.



v.l. Cornelia Dankl, Gabriele Feichter

Im Auftrag der Nachhaltigkeit.

Der Nachhaltigkeitsbericht und das CSR-Programm der BONUS Gruppe.

Nachhaltigkeit ist für uns nicht nur ein Verkaufsargument, es ist für uns ein Grundsatz, nach dem wir leben. Nachhaltigkeit in unseren Produkten, Nachhaltigkeit in unserer Arbeitsweise, Nachhaltigkeit in Bezug auf unsere Performance und Nachhaltigkeit im Umgang miteinander. In Kurz alles was wir tun, tun wir aus Überzeugung.

Das alleine reicht uns aber noch nicht. Wir wollen dieses Engagement auch darstellen. Die Einhaltung von internationalen Standards wie GRI (Global Reporting Initiative) und das Erlangen von Zertifikaten von unabhängigen Prüfstellen wie der ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) sind für uns intern genauso wichtig, wie in der Kommunikation nach außen.

Unsere Vision gestaltet unsere Ziele.

Das CSR-Programm der BONUS.

Seit Jahren erstellen wir bei der BONUS ein CSR-Programm, das die wesentlichen Themen sowie die entsprechenden Maßnahmen und Ziele umfasst. Dieses Programm wird jedes Jahr analysiert, diskutiert und adaptiert. Aus den Ergebnissen werden neue Aktivitäten und Schwerpunkte abgeleitet und erneut Ziele und Maßnahmen für das Folgejahr erstellt. In den Jahren, in denen wir keinen umfassenden Nachhaltigkeitsbericht schreiben, erscheinen unsere CSR-News, die unsere Stakeholder über

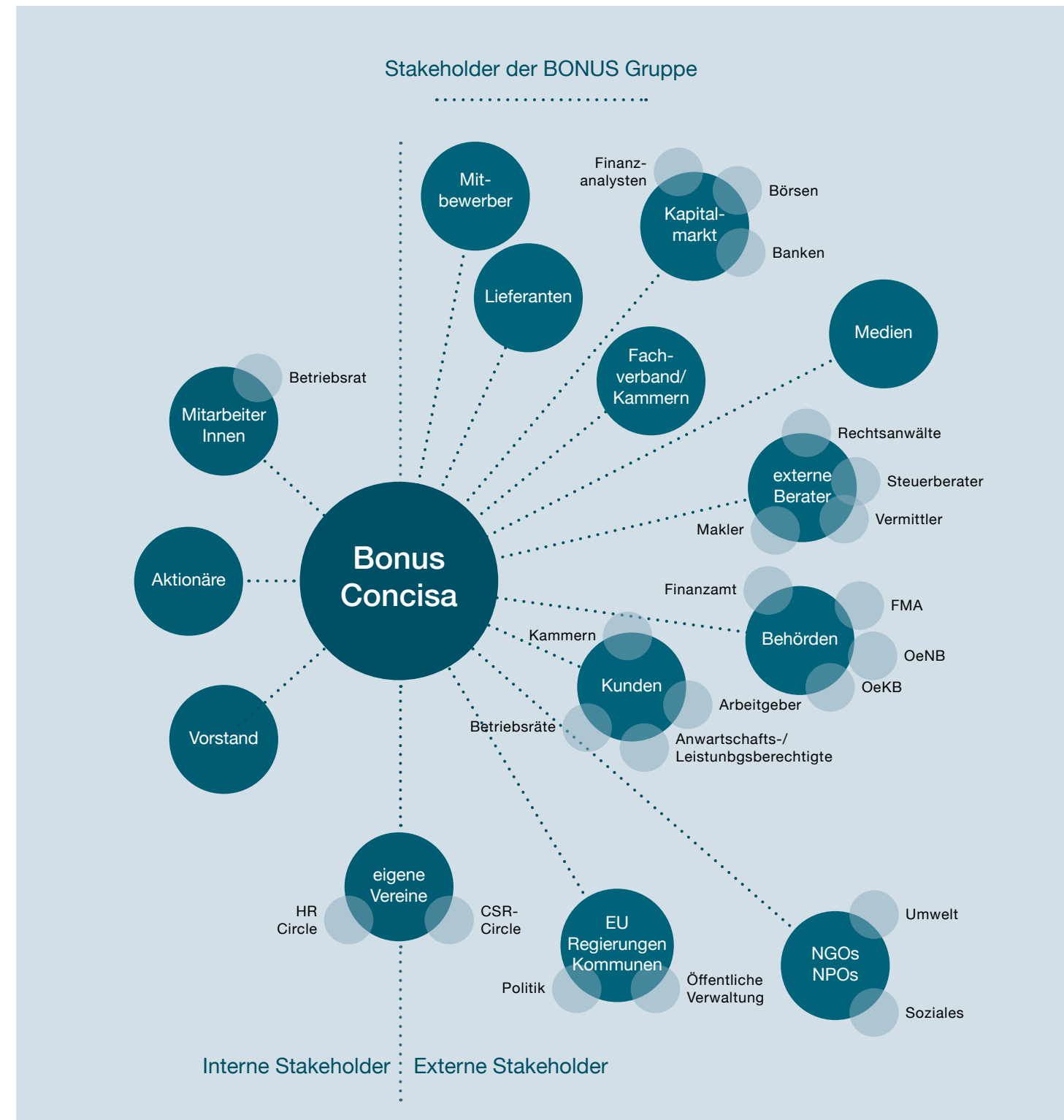
die wichtigsten Neuerungen, Aktivitäten und Ergebnisse informieren. Alle Berichte und News sind auf unserer Website www.bonusvorsorge.at abrufbar. Auch dieses Jahr haben wir uns wieder mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie auseinandergesetzt. Die konkreten Ziele sind teilweise in die einzelnen Kapitel dieses Berichtes integriert und als Gesamtübersicht im Anhang dargestellt.

Wir nehmen es genau. Über diesen Bericht.

Der BONUS Nachhaltigkeitsbericht folgt den internationalen Standards

der Global Reporting Initiative (GRI) und ist in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ verfasst. Der Berichtszeitraum betrifft die Zeitspanne 1.1.2016-31.12.2016.

Der letzte Nachhaltigkeitsbericht der BONUS Gruppe wurde 2011 veröffentlicht. Ursprünglich war ein Berichtszeitraum von 3 Jahren angedacht. Durch die Verschmelzung der Generali Pensionskasse (2015) und die erfolgreiche Übernahme der VICTORIA-VOLKSBANKEN Pensionskasse und Vorsorgekasse, wurde der Arbeitsalltag der BONUS Gruppe wortwörtlich auf „den Kopf“ gestellt und die 3 Jahres Zeitspanne konnte nicht eingehalten werden.

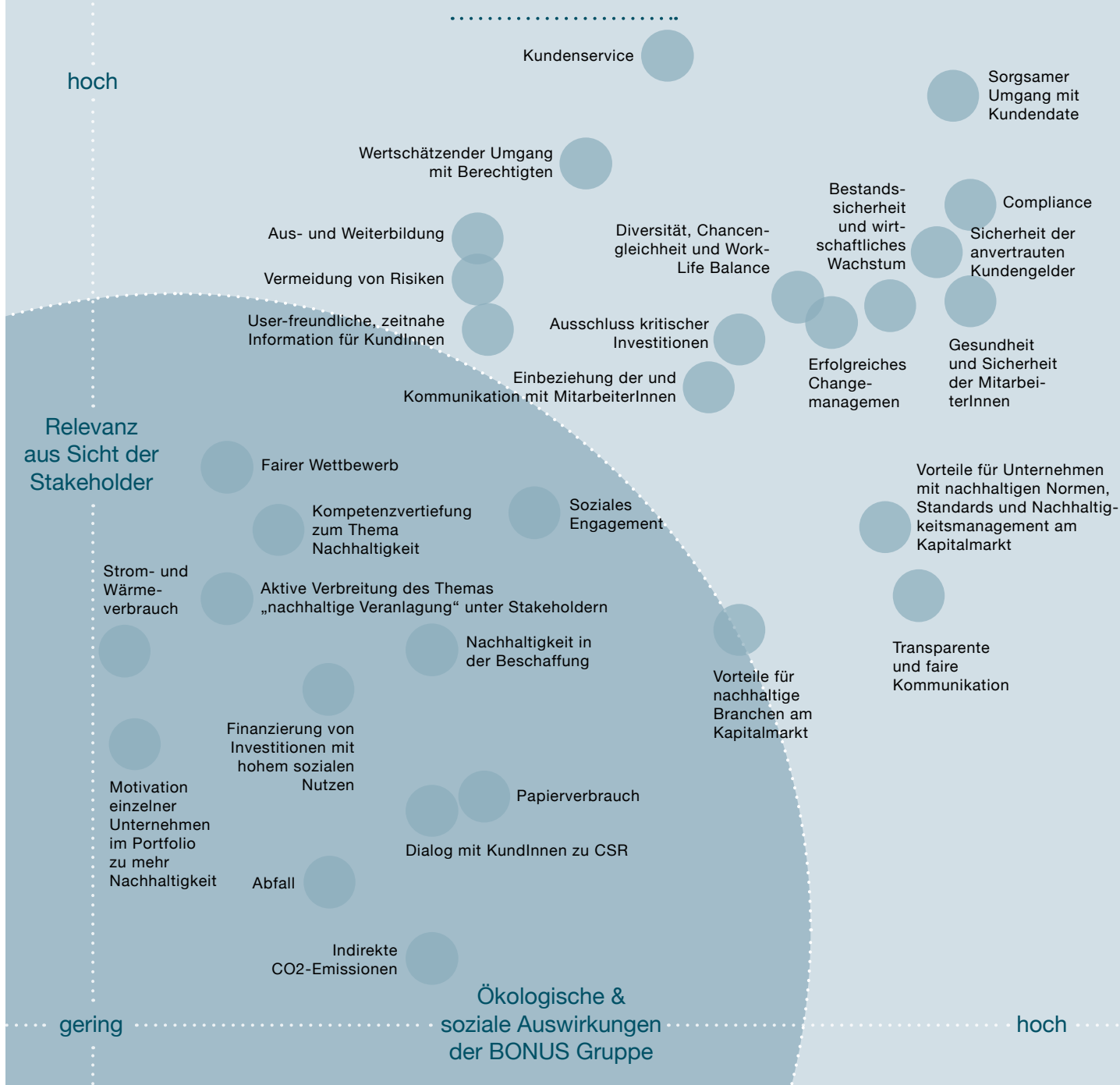


Um zu den für die BONUS Gruppe wesentlichen Themen zu gelangen, haben wir jene Stakeholdergruppen befragt, die mit uns in enger Wechselwirkung stehen. Die Auswahl basiert auf der Stakeholderanalyse aus dem Jahre 2011, welche vom Nachhaltigkeitsteam der BONUS

aktuell überarbeitet und angepasst wurde. Die wichtigsten Gruppen sind dabei Aktionäre, externe BeraterInnen, Führungskräfte, KundInnen LieferantInnen und MitarbeiterInnen. In Summe wurden rund 500 Personen eingeladen, unseren Online-Fragebogen zu beantworten. Innerhalb

von drei Wochen erhielten wir 74 Rückmeldungen. Im Vorfeld zur Online-Umfrage wurden in einem internen Workshop die Auswirkungen der Nachhaltigkeitsthemen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft bewertet. So konnten in einem ersten Schritt, die wesentlichen

Wesentlichkeitsmatrix der BONUS Gruppe



Wesentliche Themen der BONUS.

Bestandssicherheit und wirtschaftliches Wachstum	6 ff	Kundenservice	45 ff
Vermeidung von Risiken	25 ff	User-freundliche, zeitnahe Information für KundInnen	45 ff
Sorgsamer Umgang mit Kundendaten	31 ff	Sicherheit der anvertrauten Kundengelder	26 ff
Compliance	29 ff	Wertschätzender Umgang mit Berechtigten	45 ff
Vorteile für Unternehmen mit nachhaltigen Normen, Standards und Nachhaltigkeitsmanagement am Kapitalmarkt	35 ff	Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen	56 ff
Vorteile für nachhaltige Branchen am Kapitalmarkt	35 ff	Diversität, Chancengleichheit, Work-Life Balance	59 ff
Ausschluss kritischer Investitionen	40 ff	Erfolgreiches Changemanagement	55 ff
		Einbeziehung der und Kommunikation mit den MitarbeiterInnen	53 ff
		Aus- und Weiterbildung	54 ff
		Transparente und faire Kommunikation	49 ff



Julia Schumann,
Manuela Barth

Das neue Leitbild.

Neben der Einbindung der Ergebnisse der Wesentlichkeitsmatrix in unser aktuelles CSR-Programm haben wir beschlossen, uns 2018 intensiv mit dem Thema „Leitbild“ auseinander-

zusetzen. Dies geschieht vor allem hinsichtlich der Übernahme und Integration der VICTORIA und all der dadurch bedingten personellen und strukturellen Umstellungen. Ziel ist es,

gemeinsam ein Leitbild zu erarbeiten und damit die Basis für eine neue gemeinsame Unternehmenskultur zu schaffen.

„Nachhaltigkeitsthemen“ der BONUS bestimmt werden und die Ausgangsbasis für die darauffolgende Umfrage geschaffen werden. Dabei sind unsere wesentlichen Themen jene, die mit den höchsten Erwartungen unserer Stakeholdergruppen bzw.

mit den größten Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft verbunden sind. Die Ergebnisse aus dem Workshop sowie der Umfrage wurden zusammengeführt und sind in der Wesentlichkeitsmatrix abgebildet. Die für die BONUS Gruppe und ihr

Umfeld wichtigen Themen sind Inhalt dieses Berichtes und werden in den folgenden Kapiteln näher beschrieben. Neben den wesentlichen Themen, werden noch weitere Themenbereiche in diesem Bericht behandelt, die der BONUS am Herzen liegen.



v.l. R. Popelka, L. Toman, J. Rothbauer, J. Schumann,
N. Birgfellner, M. Barth, E. Zimmermann, M. Jakwert,
G. Bauer, B. Vidovitsch, S. Wagner

Wachstum schafft Vertrauen.

.....
Nachhaltig wirtschaften für die Zukunft.
.....

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir von der BONUS nicht nur den bewussten Umgang mit unserer Umwelt und unseren Ressourcen sondern vor allem unternehmerische Beständigkeit. Nachhaltig zu wirtschaften bedeutet für uns, ein stabiler Arbeitgeber zu sein, einen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung zu leisten und einen fairen Wettbewerb zu fördern.

Als Unternehmen zählen nicht nur die Werte und die Kultur, mit der wir einander begegnen, sondern auch die Ökonomie unseres Handelns. Wir sind und bleiben ein Unternehmen, das das Versprechen gegeben hat, wirtschaftlich erfolgreich zu sein. Dabei steht aber immer im Vordergrund, bei all unserem Tun und Handeln unseren Grundsätzen treu zu bleiben.

Was wir uns vorgenommen haben:

-
1. die gewonnen Volumina längerfristig sichern
 2. eine erfolgreiche Fusion nach allen Regeln der Kunst
 3. mehr Sicherheit durch Transparenz

Konstantes Wachstum unter Einhaltung der Unternehmenswerte.

Die Übernahme der VICTORIA

Mit der Übernahme der VICTORIA-VOLKSBANKEN Pensionskasse und Vorsorgekasse hat die BONUS Gruppe klar gezeigt, dass sie nicht nur beständig wirtschaftet, sondern auch erfolgreich wächst. Die Basis dafür wurde bereits 2015 mit der Einbringung der betrieblichen Pensionskasse der Generali und der damit verbundenen Änderung der Eigentumsverhältnisse gelegt. So stieg das verwaltete Vermögen im Jahr 2015

von EUR 472 Mio. auf EUR 669 Mio. Gleichzeitig hat die Generali Holding Vienna AG ihren Anteil an der BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft von 12,5 Prozent auf 50 Prozent erhöht. Die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft hält nunmehr ebenfalls 50 Prozent der Anteile.

2016 hat sich das verwaltete Vermögen der BONUS Pensionskasse durch die Verschmelzung der ehe-

maligen VICTORIA-VOLKSBANKEN Pensionskasse mehr als verdoppelt, aktuell liegt es bei EUR 1,42 Mio. Damit stieg der Marktanteil der BONUS im Bereich der Pensionskassen von 2,5 Prozent auf 6,7 Prozent und die Zahl der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten von 34.883 auf 57.134. Die uns anvertrauten Gelder werden derzeit in 13 Veranlagungs- und Risikogemeinschaften verwaltet.

Auch im Bereich der Vorsorgekassen konnte ein deutliches Wachstum erzielt werden.

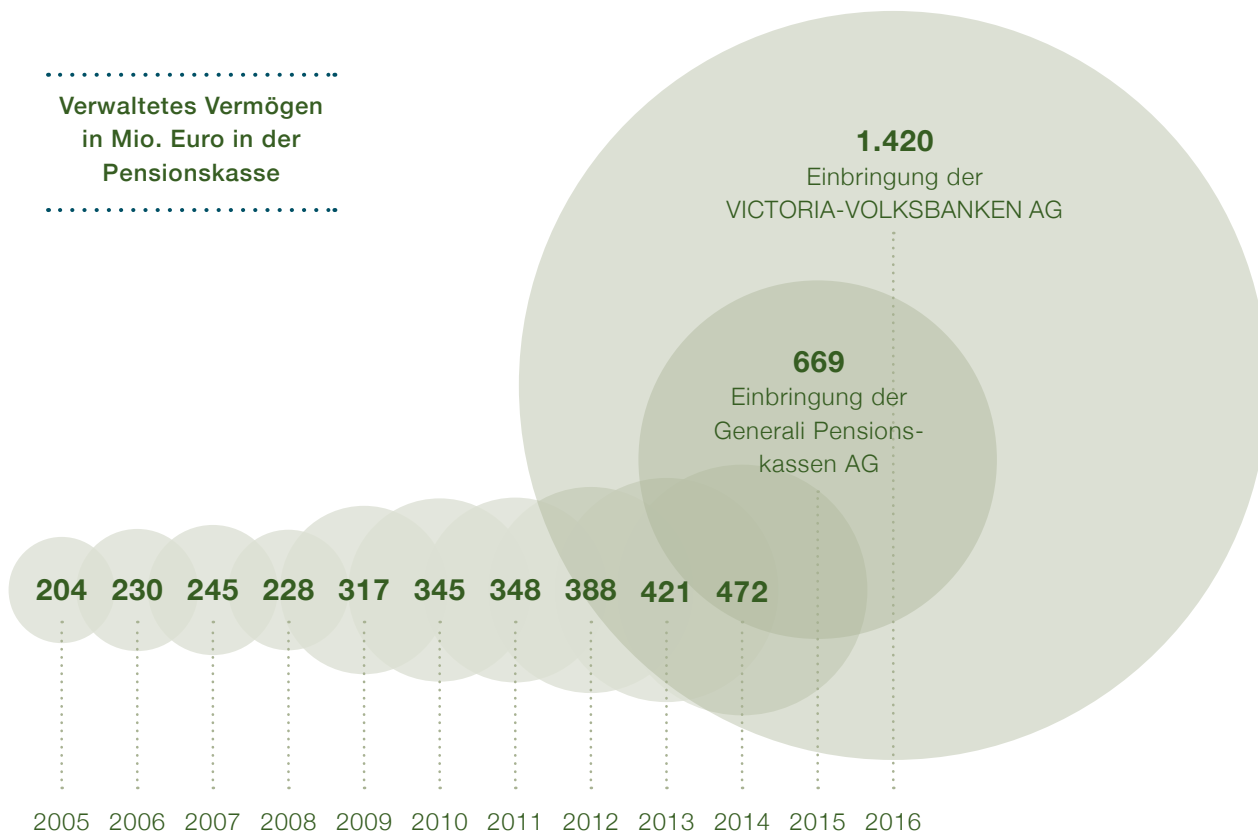
Mit einem Marktanteil von 9,7 Prozent ist die BONUS aktuell der viertgrößte Anbieter unter acht Mitbewerbern. Die Anzahl der Anwartschaftsberechtigten übersteigt eine Million.

Die Übernahme der Unternehmen stellt unsere Organisation vor große Herausforderungen. Um diesen bestmöglich zu begegnen, wurde eine Vielzahl von Maßnahmen getroffen, die alle betroffenen Unternehmensbereiche umfassen und eine erfolgreiche Fusion garantieren sollen.

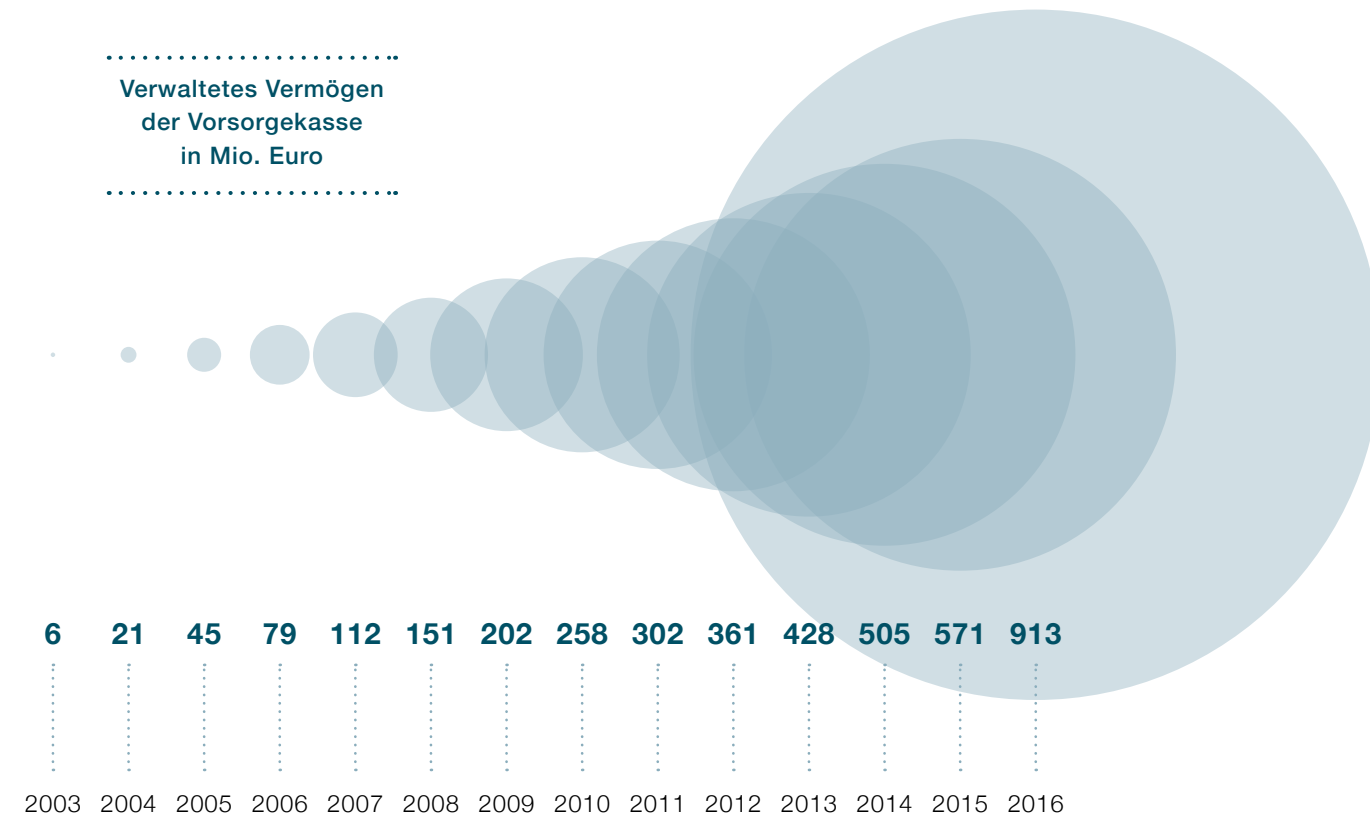
Mit der Übersiedlung der MitarbeiterInnen der übernommenen Firmen in die Räumlichkeiten der BONUS muss-

te die telefonische Erreichbarkeit der neuen Kollegen, sowie deren Zugriffsrechte auf die EDV-Server des bisherigen und des neuen Eigentümers und vieles mehr sichergestellt werden. Bereits zu Jahresmitte konnten zahlreiche ausgelagerte Tätigkeiten der übernommenen Unternehmen, wie das Asset- und das Risikomanagement aber auch das Rechnungswesen von der Belegschaft der BONUS übernommen werden.

Verwaltetes Vermögen in Mio. Euro in der Pensionskasse



Verwaltetes Vermögen der Vorsorgekasse in Mio. Euro





Ab dem Zeitpunkt der Verschmelzung mussten auch sämtliche Drucksorten der übernommenen Firmen adaptiert werden. Der gesamte Außenauftritt der BONUS Gruppe wurde überarbeitet. Ein neues Corporate Design, neues Logo und auch die Website mit den Portalen wurde entwickelt und das bestehende Onlinekundenservice wurde in die Homepage eingearbeitet.

Der übernommene Bestand wird noch in den Verwaltungsprogrammen der früheren Firmen verwaltet. Der nächste Schritt ist die Überführung in das Verwaltungssystem der BONUS. Die Vereinheitlichung der Prozesse und die daraus resultierenden Adaptierungen für die Migration der Verwaltungssysteme der übernommenen Unternehmen, in das von der BONUS seit Jahren verwendete WinFlex, ist in Vorbereitung.

Die Geschäftspläne der Pensionskassen wurden analysiert und wo erforderlich harmonisiert. Auch die Zusammenlegung von Veranlagungs- und Risikogemeinschaften wurde geprüft. Mit 1. Jänner 2017 wurden alle ausgewogenen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften der übernommenen Pensionskasse zur Effizienzsteigerung zusammengelegt.

Info

Die detaillierten Wirtschaftskennzahlen entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht 2016 der BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft und der BONUS Vorsorgekasse AG. Diese finden Sie unter www.bonusvorsorge.at

Die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft und die Generali Holding Vienna AG im Hintergrund.

.....

Zürich Versicherungs- Aktiengesellschaft

.....

Die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft ist Teil der weltweit tätigen Zurich Insurance Group und beschäftigt in Österreich rund 1.200 Mitarbeitende. Die verrechneten direkten Bruttoprämieinnahmen 2016 in der Schaden-Unfall-Versicherung betragen 481 Mio. Euro, in der Lebensversicherung betragen die verrechneten direkten Bruttoprämieinnahmen 149 Mio. Euro. Zurich bietet innovative und erstklassige Lösungen zu Versicherungen, Vorsorge und Risikoanalyse aus einer Hand. Individuelle Kundenorientierung und hohe Beratungsqualität stehen dabei an erster Stelle. Die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft tritt in Österreich unter den Markennamen Zurich und Zurich Connect auf.

Zurich Insurance Group (Zurich) ist eine führende Mehrspartenversicherung, die Dienstleistungen für KundInnen in globalen und lokalen Märkten erbringt. Mit rund 54.000 Mitarbeitenden bietet Zurich eine umfassende Palette von Produkten und Dienstleistungen im Schaden-Unfall- sowie im Lebensversicherungsbereich. Zu ihren KundInnen gehören Einzelpersonen, kleine, mittlere und große Unternehmen sowie multinationale Konzerne in mehr als 210 Ländern und Gebieten. Die Gruppe hat ihren Hauptsitz in Zürich, Schweiz, wo sie 1872 gegründet wurde. Die Holdinggesellschaft, die Zurich Insurance Group AG (ZURN), ist an der SIX Swiss Exchange kotiert und verfügt über ein Level I American Depositary Receipt Programm (ZURVY), das außerbörslich an der OTCQX gehandelt wird.

Weitere Informationen über Zurich sind verfügbar unter www.zurich.com.

Generali Holding Vienna AG

.....

Mit einem Marktanteil von mehr als 15 Prozent ist die Generali Österreichs drittgrößte Versicherungsgruppe. Zum Konzern zählen in Österreich unter dem Dach der Generali Holding Vienna AG neben diversen Finanz-, Service- und Immobiliengesellschaften folgende Gesellschaften: Generali Versicherung AG, BAWAG P.S.K. Versicherung AG, Europäische Reiseversicherung Aktiengesellschaft und Generali Bank AG.

Die drei Versicherungsunternehmen der Gruppe bieten ein komplettes Spektrum an Versicherungs- und Vorsorgeprodukten, die durch umfassende Assistance- und Finanzdienstleistungen ergänzt werden. In wichtigen Bereichen sind Generali-Gesellschaften Marktführer. Die Generali Gruppe Österreich zählt seit ihrer Gründung zu den wichtigsten Märkten der Generali Group, einer der führenden globalen Versicherungsgruppen.

Die Generali ist einer der führenden Anbieter betrieblicher Altersvorsorgelösungen in Österreich. Das Produktspektrum reicht von der Zukunftssicherung über die Betriebliche Kollektiv-Versicherung und die Pensionsrückdeckungsversicherung (Firmenpension) bis zur Abfertigungsvorsorge. Betriebliches Vorsorgemanagement bedeutet für die Generali jedoch mehr als „nur“ Altersvorsorge. Für die umfassende betriebliche Absicherung von Unternehmern und Arbeitnehmern bietet sie über die Modelle der betrieblichen Altersvorsorge hinaus auch Kranken- und Unfallversicherungen sowie die private Pflegevorsorge an. Die Generali ist somit professioneller Partner für das gesamte Spektrum der betrieblichen Personenversicherung.

Lesen Sie mehr unter www.generali.at.



Kerstin Schwarz, Jasmin Ulbrich

Peter Deutsch



**„Mir war klar,
wir müssen uns
verbessern“**

**Peter Deutsch, Vorstand der BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft,
der BONUS Vorsorgekasse AG und der Concisa Vorsorgeberatung
und Management AG.**

**Sie sind im April 2008 zur BONUS
gekommen – in dem Jahr, das für
die Finanzwirtschaft in die
Geschichte eingegangen ist...**

.....
Dass ich schon im ersten Jahr als
Vorstand der BONUS Pensionskasse
mit der größten Finanzkrise seit den
1930-er Jahren konfrontiert wurde,
war eine wirklich große Herausforderung
in allen Bereichen, die wir aber
gemeinsam gut gemeistert haben.

**Was hat das bei Ihnen als
Vorstand ausgelöst?**

.....
Diese Unsicherheit an den Finanz-
märkten hat mich besonders für die
nachhaltige Veranlagung sensibili-
siert. Wir haben das Thema noch
mehr forciert, es passt auch gut in
unsere Firmengeschichte, war doch
die BONUS in Österreich Vorreiter
im Bereich der Nachhaltigkeit. Die
BONUS Vorsorgekasse hat sich von
Beginn an den strengen Kontrollen
durch die ÖGUT gestellt.

**...die ja mit der Zeit noch ver-
schärft wurden?**

.....
Für die Bewertung der Portfolien 2010
hat die ÖGUT erstmals die Kategorien
Gold, Silber und Bronze ins Leben
gerufen. Unser Portfolio 2010 wurde
mit dem Silber-Label ausgezeichnet.
Das hat uns nicht gereicht. Mir war
klar, wir müssen uns verbessern. Ge-
meinsam mit rfu haben wir das nach-
haltige Investmentkonzept BONUS²¹
entwickelt. Seit der Implementierung
von BONUS²¹ wurden wir jedes Jahr
mit dem Gold-Label ausgezeichnet.

**Die Entwicklungen der BONUS in
den vergangenen Jahren waren
außergewöhnlich, wie war dies
möglich?**

.....
Im Jahr 2008 haben wir in beiden
Gesellschaften zusammen 370 Mil-

lionen Euro verwaltet. Aus eigener
Kraft – durch Neukundengewinnung
und der Entwicklung des Bestandes –
haben wir mit Jänner 2015 in beiden
Gesellschaften zusammen mehr als
eine Milliarde Euro verwaltet.

Dass sich das verwaltete Vermögen
dann binnen einem Jahr von 1 Milli-
arde Euro auf 2,4 Milliarden erhöht,
haben wir uns selbst in den kühnsten
Träumen nicht gedacht. Möglich war
dies durch die Verschmelzung der
Generali Pensionskasse im Jahr 2015
und dann die Einbringung der ehe-
maligen VICTORIA-VOLKSBANKEN
Pensionskasse und Vorsorgekasse
in die BONUS Gesellschaften im
Jahr 2016.

**Was bedeutet dies für die
Organisation?**

.....
Die Aufgaben sind deutlich mehr
geworden, dies war nur durch per-
sonellen Zuwachs möglich. Mit den
übernommenen MitarbeiterInnen ist
die Belegschaft in den vergangenen
Jahren um nahezu 45 Prozent ge-
wachsen. Derzeit beschäftigen wir
knapp 100 Menschen in der BONUS
Gruppe. Und die sind unser wich-
tigste Gut. Daher setzen wir schon
seit Jahren auf betriebliche Gesund-
heitsförderung. Vor vier Jahren haben
wir erstmals am Programm Fit2Work
teilgenommen. Unsere Angebote
entwickeln wir stetig weiter.

**Seit Februar dieses Jahres
gibt es in der BONUS einen
Ethikbeirat. Was waren die
Beweggründe dafür?**

.....
Um das Thema Nachhaltigkeit einer
breiteren Masse zugänglich und
verständlich zu machen, haben wir
2010 den CSR-Circle gegründet.
Dieser Verein, den wir gemeinsam mit
vier weiteren Sponsoren ins Leben
gerufen haben, wurde 2014 von der
europäischen UNESCO Kommission

als Programm „Bildung für Nachhal-
tige Entwicklung“ ausgezeichnet.

Jetzt sind wir noch einen Schritt
weiter gegangen: Wir wollten ein Ex-
pertengremium einrichten, dass sich
der Nachhaltigkeit verschrieben hat.
Da war es naheliegend, den von der
ehemaligen VICTORIA-VOLKSBAN-
KEN Vorsorgekasse vorbereiteten
Ethikbeirat umzusetzen. Wir konnten
dafür namhafte Vertreter aus Wirt-
schaft und Forschung gewinnen. Im
Februar 2017 hat die konstituierende
Sitzung stattgefunden. In diesem
Beirat wird unser nachhaltiges En-
gagement stetig hinterfragt und
weiterentwickelt.

**Mit dem Unternehmen
hat sich auch dessen
Außenauftritt im
vergangenen Jahr
verändert...**

.....
Ja, die neuen Rahmenbedingun-
gen haben uns dazu bewogen, den
Namen BONUS sowie den Außen-
auftritt unserer Gruppe von einem
Branding-Experten überprüfen zu
lassen. Das Ergebnis liegt jetzt vor:
Mit dem Namen BONUS assoziieren
die Menschen Positives. Daher ha-
ben wir uns für die Beibehaltung des
Namens entschieden – allerdings mit
einem komplett neuen, modernen
Erscheinungsbild.

**Was sind die
nächsten Schritte?**

.....
Wir überarbeiten unser Leitbild. In
den vergangenen zwei Jahren wur-
den zwei Pensionskassen auf die
BONUS verschmolzen, und auch in
der Vorsorgekasse haben wir zwei
Unternehmen zusammengeführt. Da
ist es höchste Zeit, eine gemeinsame
Identität zu erarbeiten.



Business Ethik und Compliance mehr denn je.

.....
Mit Transparenz Vertrauen schaffen.
.....

Im Finanzbereich sind Unternehmens-ethik, Sicherheit und Compliance nicht nur Schlagworte sondern Werte, die es unbedingt einzuhalten gilt. Als Kompetenzzentrum im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge veranlagt die BONUS Gruppe Sozialkapital -

Gelder von MitarbeiterInnen sowie von selbstständig Erwerbstätigen. Insofern sieht die BONUS den verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit den ihr anvertrauten Geldern als gesellschaftspolitischen Auftrag.

Wir geben unseren KundInnen das Versprechen, bestmöglich mit ihren Geldern umzugehen und gleichzeitig nachhaltig und sozial verträglich zu agieren. Diese Prinzipien spiegeln sich bei unseren Produkten genauso wieder wie in unserem Handeln.

Wir haben mehr als ein Auge darauf.

.....
Unser Weg zu Risikominimierung, Sicherheit und Compliance.
.....

Die wichtigsten Bausteine am Weg zu Risikominimierung, Sicherheit und Compliance sind:

- 1.) Das Risikomanagement
- 2.) Das Interne Kontrollsystem
- 3.) Die Interne Revision
- 4.) Compliance

Was wir uns vorgenommen haben:

-
1. Etablierung des BONUS-Ethikbeirates
 2. Sicherer Umgang mit Daten (need to know Prinzip)
 3. Transparente, interne Abstimmungsprozesse

1. Das Risikomanagement

a. Das Risikomanagement der Veranlagung

Unsere Veranlagungspartner wünschen sich Renditen – und langfristige Kapitalsicherheit. Die Wagnisse sämtlicher Veranlagungs- und Risikogemeinschaften der BONUS Pensionskasse bzw. Veranlagungsgemeinschaften der Vorsorgekasse werden seit vielen Jahren nach strengen Vorgaben analysiert, bewertet und durch das Risikomanagement der Veranlagung überwacht. Das Regelwerk dazu findet sich in den internen Leitlinien und den Risk Principles.

Das Risikomanagement der Veranlagung gilt als ein wesentlicher Bestandteil im Veranlagungsprozess. Die Risiken der Vermögensveranlagung werden fortlaufend erfasst, gemessen und gesteuert. Es werden dabei die Risikoprofile des gesamten Vermögens der unterschiedlichen Veranlagungsgruppen betrachtet. Das Risikomanagement umfasst Strategien, Risikomanagementtechniken und interne Kontrollverfahren. Die Abwicklung erfolgt mit Hilfe von IT-Systemen und entsprechend implementierten Prozessen. Dabei erarbeiten die Verantwortlichen transparente Regelungen und Modelle zu

Steuerungs- und Kontrollprozessen sämtlicher kapitalmäßiger Risiken bei der Veranlagung einer Veranlagungs- (und Risiko-)gemeinschaft. Das Risikomanagement ist dem Vorstandsmitglied Dipl.-Ing. Georg Daurer unterstellt und wird von Herrn Mag. (FH) Michael Gal geleitet.

Mit den derzeit gültigen internen Leitlinien erfüllen wir alle Anforderungen an ein modernes Risikomanagement – im Sinne unserer KundInnen und vor allem im Sinne der Anwartschaftsberechtigten, deren Gelder wir veranlagen und verwalten.

b. Unternehmensweites Risikomanagement

Ziel des unternehmensweiten Risikomanagement ist, zukünftige mit Risiken verbundene Entwicklungen – aber auch Chancen – frühzeitig zu erkennen, zu beurteilen, zu steuern und fortlaufend zu überwachen. Dazu werden die Risiken in den Kategorien Markt, Personal, IT, Verwaltung und Compliance erhoben und im Rahmen einer Risikolandkarte erfasst und be-

wertet. Während des Jahres führt das unternehmensweite Risikomanagement Gespräche mit dem Vorstand, den verantwortlichen Bereichsleitern und Mitarbeitern („Risk Talks“). Auf Basis deren Inputs werden die Risikolandkarten („Risk Maps“) aktualisiert. Die Ergebnisse werden 2 Mal jährlich je Gesellschaft, jeweils im Vorfeld der Prüfungsausschuss-Termine, unter

Anwesenheit des Vorstands, der verantwortlichen Bereichsleiter sowie Compliance Officer, IKS-Beauftragte und Internen Revision in Form von „Risk Meetings“ präsentiert, diskutiert und entsprechende Maßnahmen verabschiedet.



Ziele des Risikomanagements

Klare, offene Kommunikation und Information. Risikomanagement ohne Informationen über Risiken und Chancen ist nicht möglich

Rechtzeitiges Erkennen von Risiken und Risikokonzentrationen, die den Fortbestand der BONUS, insbesondere die finanziellen Ressourcen, gefährden könnten

Systematische und strukturierte Risikoanalyse sowie Risikosteuerung zur Sicherung der Ansprüche der AW/LB und der unternehmerischen Zukunft

Bewusstmachen von Risiken auf allen Hierarchieebenen und Risikosensibilisierung im Unternehmen durch entsprechende Dokumentation (siehe Kapitel Risikodokumentation)

Präventive und frühzeitige Implementierung von Maßnahmen zur Risikobegrenzung

Unmittelbare, zeitnahe und effektive Reaktion auf eingetretene Risiken auf Grund der im Vorhinein definierte Prozesse, Abläufe und Maßnahmen

Ein effizientes Risikomanagementsystem zur Optimierung und Steigerung der Transparenz interner Prozesse

Bekennung zum Risiko:
Keine Chance ohne Risiko

2. Das Interne Kontrollsystem (IKS)

Das IKS fördert eine integrierte, interne Überwachung, welche durch Früherkennung einen betrieblichen Mehrwert mit sich bringt. Es besteht aus Regeln zur Steuerung der Unternehmensaktivitäten und aus Überwachungsmechanismen, die die Einhaltung dieser Regeln kontrollieren.

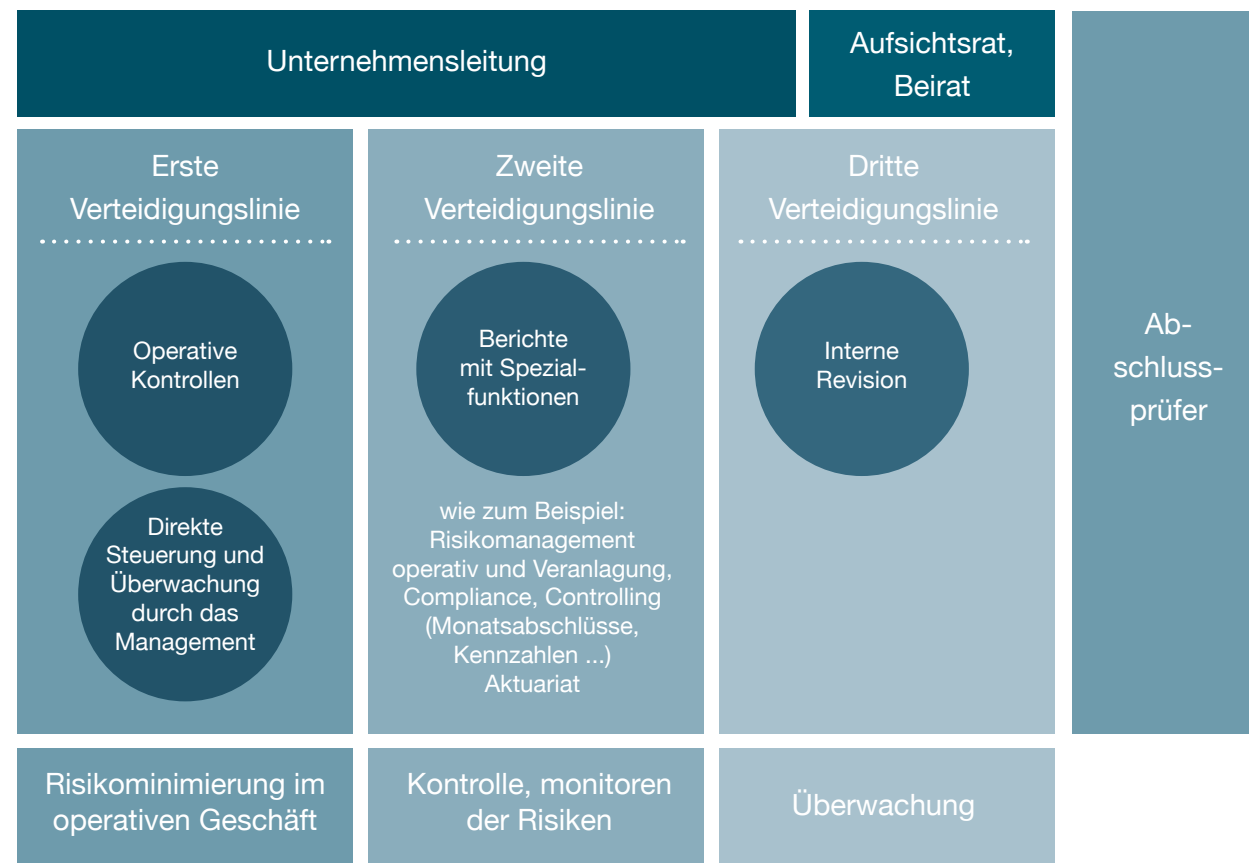
Die BONUS baut ihr IKS auf anerkannten Rahmenwerken auf (COSO und 3 Lines of Defense). Das COSO

Rahmenwerk bietet ein Modell um Risiken zu identifizieren und sie wirksam durch ein Internes Kontrollsystem zu vermeiden, zu verringern bzw. festzulegen welche Risiken getragen werden. Interne Kontrollen dienen dazu, Risiken im Geschäftsprozess abzuwägen, Fehler zu vermeiden und Fehler zeitnah aufzudecken. Dazu zählen Kontrollen in den operativen Bereichen – 1. Verteidigungslinie, die Überwachung des IKS in der „2.

Verteidigungslinie“ durch z.B. Controlling und Compliance sowie die Prüfung durch die Interne Revision in der „3. Verteidigungslinie“. Dabei orientiert sich das Interne Kontrollsystem genauso wie das Risikomanagement COSO-Model (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) und umfasst verschiedene Ziele und Bausteine.



3 Lines of Defense



3. Die Interne Revision

Die Interne Revision untersteht unmittelbar dem Vorstand und dient ausschließlich der laufenden und umfassenden Prüfung der Gesetzmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit des gesamten Unternehmens.

Sie erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen, welche darauf ausgerichtet sind, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern. Sie unterstützt die Organisation bei der Erreichung ihrer Ziele, indem sie mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz die Effektivität des Risikomanagements, die Kontrollen der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet und diese zu verbessern hilft.

Aufgabe der Internen Revision ist, den Wert der Organisation durch risikoorientierte und objektive Prüfung, Beratung und Einblicke zu erhöhen und zu schützen. Sie stellt die dritte Verteidigungslinie im Rahmen des Modells „Three Lines of Defence“ dar. Die Interne Revision ist dem Gesamtvorstand unterstellt.

4. Compliance

Unter Compliance versteht man die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien aber auch die freiwillige Unterwerfung unter Wohlverhaltensregelungen.

Die BONUS erwartet von ihren MitarbeiterInnen Integrität und Engagement. Die Organisation muss darauf vertrauen können, dass die gesamte Belegschaft jegliche Handlungsweisen, Abhängigkeiten oder Interessensverflechtungen meidet, die Kunden und Kundinnen schädigen, den Kapitalmarkt in unfaier Weise beeinflussen oder dem Ansehen der Pensionskassen bzw. Vorsorgekasse abträglich sind.

Der Compliance Code der BONUS ist ein Leitfaden, der Informationen zum Thema Kapitalmarkt Compliance bietet und der den Umgang mit compliance-relevanten Informationen und Insiderinformationen regelt, um Marktmissbrauch zu verhindern. Compliance ist eine selbständige Tätigkeit direkt dem Gesamtvorstand unterstellt. Unternehmensweit kommen dabei folgende Regelungen zu

tragen: Standard Compliance Code BONUS Pensionskasse, der Standard Compliance Code BONUS Vorsorgekasse Regelungen zu Anti-Korruption (Umgang mit Einladungen und Geschenken).

Zur Bewusstseinsbildung wurden im Zuge der Mitarbeiterveranstaltung erneut Schulungen zu dem Themen Einladungen, Geschenkkannahme, Whistleblowing, Aufbewahrung von Geschäftsunterlagen und zur Anti-Korruptions-Richtlinie durchgeführt. Die BONUS Gruppe kann berichten, dass es im Berichtszeitraum zu keinen Gesetzesverstößen und damit auch keinen Bußgeldzahlungen kam. Weder im Bereich Umweltrecht oder Wettbewerbsrecht noch wenn es um die Achtung von Eigentumsrechten (Fälschung, Piraterie, überliefertes Wissen) geht. Auch im Bereich Korruption gab es keine Vorfälle.



Bei uns sind Ihr Geld und Ihre Daten sicher.

Sicherheit und Vermeidung von Risiken.

Stetiges Wachstum unter Berücksichtigung der richtigen Werte und im Sinne der Nachhaltigkeit ist das, was wir in den letzten Jahren erreicht haben. Worauf es aber zusätzlich ankommt, ist unseren KundInnen Sicherheit zu bieten. Diese Sicherheit bedeutet auf der einen Seite, den

Schutz der anvertrauten KundInnen-gelder über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, sowie auf der anderen Seite den sorgsamsten Umgang mit Daten. Eine laufende Verbesserung und Erweiterung unserer Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Risikominimierung sind unser

Schlüssel zum Erfolg. Im Berichtszeitraum gab es keine Beschwerden oder Verstöße gegen die Datensicherheit. Es freut uns daher, festhalten zu können, dass nicht nur Ihr Geld bei uns sicher ist, sondern auch Ihre Daten in guten Händen sind.

Alle elektronischen Daten werden bei uns im Rechenzentrum der Zürich Versicherungs-AG archiviert. Dabei gelten die international hochstehenden Maßnahmen und Regelungen des Zürich-Konzerns. Dies bedeutet unter anderem, dass es zu keiner Datenhaltung auf lokalen PCs am Standort der BONUS kommt.

Neben der Einhaltung internationaler Normen, besteht auch seit Jahren ein Notfallplan für die BONUS der in den Notfallplan der Zürich Versicherungs-AG eingegliedert ist. Die Notfallpläne werden laufend aktualisiert und regelmäßig – im Rahmen einer verpflichtenden Übung für alle MitarbeiterInnen - getestet.

Für alle angewendeten Maßnahmen gilt der Grundsatz, dass diese unter Berücksichtigung des Standes der Technik erstellt wurden und ein Schutzniveau gewährleisten, das den von der Verwendung ausgehenden Risiken und der Art der zu schützenden Daten angemessen ist. Es gab keinerlei Verstöße in Bezug auf Datensicherheit.

IT- Software und mehr

Die sensiblen Daten unserer Kunden sind bei uns in sicheren Händen. Möglich ist das durch unsere Verwaltungssoftware WinFlex. Mit den vorhandenen Funktionalitäten verfügen wir über ein Tool, das einen hohen Automatisierungsgrad für den gesamten Bestand ermöglicht. Sämtliche Prozesse sind genau dokumentiert und nachvollziehbar.

Mit der bevorstehenden Migration des übernommenen Bestandes werden all unsere KundInnen auf dieses Niveau gebracht.

Ziel der Datensicherheitsmaßnahmen ist, personenbezogene Daten zu schützen vor:

- Zufälliger oder unrechtmäßiger Zerstörung
- Verlust
- Nicht ordnungsgemäßer Verwendung
- Zugänglichkeit für Unbefugte

Angaben zu Datenschutzmaßnahmen

Dabei sind zu berücksichtigen:

- die Art der verwendeten Daten
- Umfang und Zweck der Verwendung
- der Stand der technischen Möglichkeiten
- die wirtschaftliche Vertretbarkeit



„Jetzt ernten wir die Früchte“

Interview DI Georg Daurer, Vorstandsmitglied, Aktuar

20 Jahre ist die BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft, vormals Winterthur Pensionskasse, nun schon am Markt.

Einer der ersten Mitarbeiter war das heutige Vorstandsmitglied Georg Daurer.

Was war für Sie vor 20 Jahren ausschlaggebend in ein Unternehmen zu gehen, das gerade erst im Aufbau war?

Nach einigen Jahren als Versicherungsmathematiker in einem Gutachterbüro, das einem großen Versicherungsunternehmen nahe stand, wollte ich mich verändern. In einem Unternehmen, das im Aufbau ist, hat man ein breiteres Betätigungsfeld, als in einem etablierten Großunternehmen. Auch die Karrierechancen waren und sind in einem kleineren Unternehmen deutlich größer. Interessant war vor allem das Aufgabengebiet. Dieses reichte damals vom Programmieren und Gutachten erstellen bis hin zur Geschäftsplanerstellung für die Pensionskasse. Auch die Mitarbeit an Beratungsaufträgen war anfangs eine Haupttätigkeit.

Waren Sie von Beginn an in der Pensionskasse tätig oder auch in der ein Jahr zuvor errichteten Concisa Vorsorgeberatung und Management AG?

Ich war für beide Unternehmen tätig. Die Anforderungen in der Concisa - damals Wintisa - waren anfangs höher als in der Pensionskasse. Das Betätigungsfeld war umfassend und reichte von der Erstellung von Gutachten bis hin zu großen Beratungsprojekten wie der Einführung von kapitalgedeckter Altersvorsorge oder der Errichtung von betrieblichen Pensionskassen. Die ersten Mitarbeiter der Pensionskasse waren aus der damaligen Winterthur Versicherung. Es war aber

klar, dass man für dieses Unternehmen eigenes Personal aufbaut. Wir waren ein kleines Team und mussten uns alles selbst erarbeiten – es war niemand da, denn wir um Rat fragen konnten. Der Vorteil lag aber darin, dass wir einen großen Gestaltungsspielraum hatten.

Wie kann man sich das konkret vorstellen?

Beim Verfassen des Geschäftsplans hatte ich den initialen Gedanken, dass wir weg müssen von den Versicherungstarifen, hin zu etwas Neuem. Jetzt ernten wir die Früchte. Wir arbeiten deutlich effizienter in der Verwaltung als andere Pensionskassen. Das ermöglicht uns auch, die von uns kürzlich übernommene ehemalige VICTORIA-VOLKSBANKEN Pensionskasse rasch in unser System zu integrieren. Unser Automatisierungsgrad ist ein hoher, dadurch ist die Fehleranfälligkeit deutlich niedriger.

Was waren die Meilensteine für die Unternehmensgruppe?

2002 hat die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft (damals Zürich Kosmos, Anm.) die Anteile von der Winterthur Versicherung übernommen. Damit war der Fortbestand als eigene Pensionskasse gesichert. 2003 hatten wir erstmals positive Betriebsergebnisse - und das mit bescheidenen Mitteln und in einem wirtschaftlich schwierigen Umfeld. Schließlich lag die erste Finanzkrise des neuen Jahrtausends gerade mal hinter uns.

Später kam ja ein neuer Partner ins Spiel

Ja, 2004 hat sich die Generali mit 12,5 Prozent an der Pensionskasse beteiligt, mit der wir zwei Jahre zuvor die gemeinsame Vorsorgekasse gegründet haben. Im Zeitraum von 2003 bis 2009 ist es uns schließlich gelungen, namhafte Großkunden für die Pensionskasse zu gewinnen. Das verwaltete Vermögen ist bis Ende 2014 auf knapp 500 Millionen Euro gewachsen. Die bedeutendsten Schritte aber waren 2015 die Einbringung der betrieblichen Generali Pensionskasse in die BONUS und die Aufstockung der Anteile der Generali auf 50 Prozent. Und natürlich 2016 die Verschmelzung der ehemaligen VICTORIA-VOLKSBANKEN mit der BONUS. Jetzt arbeiten wir daran, dass sich das eingesetzte Kapital rentiert.

Wie kam es dazu, dass die BONUS die VICTORIA kaufen konnte?

Seit längerer Zeit war mir klar, dass ein weiteres Wachstum nur durch Zukauf möglich ist. Zunächst haben wir uns bei betrieblichen Pensionskassen umgesehen und beworben. Mit den Entwicklungen im Volksbankensektor war absehbar, dass die VICTORIA-VOLKSBANKEN Pensionskasse früher oder später zu kaufen sein wird. Wir waren darauf vorbereitet und haben die Chance mit der Unterstützung unserer Aktionäre genutzt.



Nachhaltige Veranlagung.

.....
Unser Produkt ist ein Versprechen.
.....

Viele unserer KundInnen und Partner fragen sich, inwieweit Nachhaltigkeit und erfolgreiche Veranlagung zusammenpassen.

Wir machen es einfach, allerdings nicht ohne darüber zu reden. Denn auf der einen Seite braucht es das passende Angebot und auf der anderen Seite das Bewusstsein,

sich für nachhaltige Veranlagung zu begeistern. An beiden Seiten setzt die BONUS Gruppe seit Jahren erfolgreich an und baut laufend ihre Führungsrolle aus.

.....
Die richtige Mischung macht es.
Unser Angebotsportfolio.
.....

Die BONUS ist Pionier im Bereich nachhaltiger Veranlagung. Seit knapp 20 Jahren werden Veranlagungsentscheidungen nach ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien getroffen. Das ist nicht immer einfach. Es gilt überdurchschnittliche, risikoadjustierte Renditen zu erreichen und gleichzeitig das Portfolio im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung auszurichten. Diesen Spagat beherrschen wir und arbeiten ständig daran, uns weiter zu verbessern. Die Kunst

liegt in der Auswahl unserer Produkte und in der Anwendung verschiedener Prinzipien, die sicherstellen, dass unsere Werte eingehalten werden.

Mit Hilfe der richtigen Nachfrage, kann bis zu einem gewissen Grad das Angebot bestimmt werden, genauso wie durch gezielte Investments ein Impact erreicht wird. Durch Investitionen in die „richtigen“ Branchen und Unternehmen können wir gemeinsam die Welt ein Stück weit verändern.

Weitere Informationen zur Veranlagung und zum Portfolio finden Sie unter www.bonusvorsorge.at

.....
Wir lassen unsere Portfolios extern überprüfen
.....

Von Beginn an lassen wir das Portfolio der VG 1 der BONUS Vorsorgekasse von der ÖGUT (Österr. Gesellschaft für Umwelt und Technik) überprüfen. In der Pensionskasse sind wir mit unserer Veranlagungs- und Risikogemeinschaft 1 nach wie vor die einzige Pensionskasse die sich von der ÖGUT überprüfen lässt.

.....
Was wir uns vorgenommen haben:
.....

1. Konzeptupdate von BONUS²¹
2. Ausbau des ESG-Fondsdatenpool nach BONUS²¹
3. Höchste Sicherheit der uns anvertrauten Gelder



Nachhaltigkeit

Dr. Wolfgang Huber, Vorstand der BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft, der BONUS Vorsorgekasse AG und der Concisa Vorsorgeberatung und Management AG, verantwortlich für das Asset Management und die Verwaltung der beiden BONUS – Kassen:

In der Vorsorgekasse sind Sie beinahe, von Beginn an Mitglied des Vorstandes. Seit 2016 gehören Sie auch dem Vorstand der Pensionskasse an, was waren und sind die großen Herausforderungen für Sie persönlich?

Von der Generali Versicherung kommend, war und ist für mich die größte Herausforderung die Auseinandersetzung mit einer Welt, die in vielen Dingen ähnlich ist, in einigen Grundsätzen jedoch völlig anders funktioniert. Die Vorsorgekasse ist, schon auf Grund der systemischen Kapitalgarantie, noch relativ ähnlich. Aber die Pensionskasse mit ihrem Tageswert-Prinzip ist, aus vielen guten Gründen, gänzlich anders konzipiert.

Gibt es Unterschiede in den Businessmodellen?

Die Generali Versicherung hat eine starke Ausrichtung auf den Retailkunden. Die Vertragspartner der Pensionskassen sind Firmen, mit möglichst individuellem Service. Der Informationsbedarf für die Berechtigten ist ein hoher. Das hängt sicher damit zusammen, dass sich die Höhe der Leistung verändern kann. Bis jetzt war es für mich gut möglich, das jeweils Beste aus den zwei Welten zu kombinieren und zu einem sinnvollen Neuen zusammenzuführen bzw. weiterzuentwickeln.

Was gilt es in naher Zukunft zu meistern?

Die neueste und sicher auch größte Herausforderung für meine Verantwortungsbereiche war und ist, die Migration des gesamten Bestandes der ehemaligen VICTORIA-VOLKSBANKEN Kassen in die Verwaltungssysteme der BONUS. Diese hat mich sicher schon einige

schlaflose Nächte gekostet. Ich bin davon überzeugt, dass wir diese Herausforderung als Erfolgsgeschichte verbuchen werden, bis dahin haben wir aber noch Vieles zu tun.

Der Bestand der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten ist eklatant gestiegen, was bedeutet dies für die Verwaltung?

Die Verwaltung - mit ihren bis dato sehr kontinuierlich und sorgfältigen entwickelten Prozessen - muss sich durch entsprechende Systemanpassung auf die Verdoppelung aller Kennzahlen einstellen. Dazu ist es notwendig, von bewährten Dingen Abschied zu nehmen. Diesen Prozess zu unterstützen und zu fördern, sehe ich als meine wichtigste Aufgabe.

Wie wirkt sich dies auf die Betroffenen aus?

Änderungen von bewährten Mustern - hie wie dort - sind immer große Herausforderungen an bestehende, langjährig entwickelte, erfolgreiche Systeme. Den wichtigsten Faktoren, den Führungskräften und MitarbeiterInnen die Chancen von Veränderungsprozessen schmackhaft zu machen, sie dafür zu gewinnen, klingt zwar gut und ist sicher möglich, aber in der täglichen Arbeitspraxis ungeheuer schwierig. Veränderungen werden, so sinnvoll sie auch sind, als Zusatzaufwand wahrgenommen. Dies bedeutet Stress, Abschied nehmen, neue KollegInnen und auch sonst viel Neues.

Was haben die Berechtigten davon?

Die Berechtigten werden auf jeden Fall von den viel strapazierten Skaleneffekten, zumindest indirekt, profitieren. Wenn es uns hier gelingt durch

angepasste Prozesse unsere Abläufe zu optimieren, erhalten die KundInnen letztlich eine verbesserte Leistung - schnelle und individuelle Auskünfte - zu bedeutenden und komplexen Materien, um weniger Geld.

Durch die Verschmelzung der ehemaligen VICTORIA-VOLKSBANKEN Gesellschaften hat sich 2016 das verwaltete Vermögen mehr als verdoppelt, ist die Veranlagung teilweise ausgelagert?

Wir sind sehr stolz darauf, dass es uns im Asset Management, wie auch im Risikomanagement, gelungen ist mit 1.7.2016, sämtliche Aktivitäten in das Asset Management bzw. Risikomanagement der BONUS zu überführen. Alle MitarbeiterInnen des Teams verdienen besondere Anerkennung, da dies höchst erfolgreich, so „nebenbei“ zum normalen Geschäft zu meistern war. Ich erinnere nur an die großen Herausforderungen des Finanzmarktes in diesen Monaten, wie Brexit, Niedrigzinsen, die US-Wahl, etc.

Das nachhaltige Investmentkonzept BONUS²¹ hat sich in der Veranlagung der BONUS etabliert. Ist dieser Prozess abgeschlossen?

Dieser Prozess ist in Wirklichkeit nie abgeschlossen und bedarf der kontinuierlichen und konsequenten Weiterentwicklung. Auch zu diesem Thema möchte ich die Leistung der beteiligten MitarbeiterInnen und Führungskräfte nochmals hervorheben. Besonders freue ich mich, dass wir nicht nur in der Vorsorgekasse sehr erfolgreich unterwegs sind, sondern nach wie vor die einzige Pensionskasse, die sich mit einer VRG diesem Thema, bis hin zur Zertifizierung, verschrieben hat.



Mit BONUS²¹ zum Ziel

Die BONUS hat das Investmentkonzept BONUS²¹ erarbeitet, um die strengen Vorgaben der ÖGUT zu erfüllen und die internen Ziele zu erreichen. Es gilt für die Portfolios der BONUS Vorsorgekasse und der VRG 1 der BONUS Pensionskasse. BONUS²¹ gilt für sämtliche Asset Klassen, Emittentenkategorien, Fonds und sonstige kollektive Anlageinstrumente sowie Einzelpositionen einschließlich liquider Mittel. Um für eine Veranlagung nach BONUS²¹ qualifiziert zu sein, sind

Muss-Kriterien zwingend zu erfüllen: Die Anlagepolitik einer Portfolio-Komponente darf keine Ausrichtung besitzen, die der Nachhaltigkeit potenziell widerspricht; Die Anlagepolitik und die Zusammensetzung einer Portfolio-Komponente müssen transparent und überprüfbar sein. Erst dann erfolgt eine Überprüfung darauf, ob Ausschlusskriterien vorliegen könnten. Die BONUS investiert gemäß BONUS²¹ nicht in Staaten mit offensiver Militärpolitik. Staaten, in denen Mangel an Freiheit, Demokratie und Menschenrechten herrscht sowie ein hohes Maß an Umweltzerstörung feststellbar ist,

unterliegen ebenfalls den Ausschlusskriterien. Für Unternehmen existieren ähnliche Kriterien. Erst wenn potenzielle Investments diese Hürde genommen haben, geht es an die Bewertung der Nachhaltigkeit der Anlage. Die BONUS überprüft regelmäßig alle Portfolio-Positionen sowie - aggregiert - die Gesamtportfolios darauf, ob die Ziele und Anforderungen von BONUS²¹ erfüllt sind. Aus einem Soll-Ist-Vergleich leiten sich ggf. Maßnahmen in Form von Portfolioaktionen oder Engagement-Aktivitäten ab.

Wir stellen den Anspruch uns laufend weiter zu entwickeln. BONUS²¹ ist seit 2012 im Einsatz und für 2018 haben wir ein umfassendes Update, welches auf Veränderungen der externen Rahmenbedingungen und auf unsere Anwendungserfahrungen eingeht, vorgesehen.

Eine Rolle spielen.

Bewusstseinsbildung am Markt.

Will man den Begriff Nachhaltigkeit und damit nachhaltige Veranlagung wirklich fördern, dann reicht es nicht, nur das Portfolio anzupassen. Man muss auch aktiv eine Rolle spielen und das nötige Engagement mitbringen. Die aktive Verbreitung des Themas ist für uns nicht die Pflicht sondern viel mehr die Kür. Es freut uns, unser Wissen weiterzugeben, an Diskussionen teilzunehmen und Teil von fachspezifischen Gremien

& Vereinen zu sein. Je mehr wir hier leisten, umso mehr können wir in Zukunft (an-)bieten.

Unser Beitrag

Mit Hilfe von gezielten Maßnahmen (Öffentlichkeitsarbeit, Beteiligung an relevanten Arbeitsgruppen, ..) wird die Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Veranlagung verstärkt kommuniziert und gefördert. Dies geschieht sowohl

auf Seiten der KundenInnen als auch auf Seiten der FondanbieterInnen. Gerade auf Seiten der FondanbieterInnen ist ein entsprechendes Engagement entscheidend, damit diese ein – den Anforderungen entsprechendes – Angebot erstellen und anbieten. Die BONUS Gruppe hat hier mit dem Investmentkonzept BONUS²¹ bereits eine Vorreiterrolle eingenommen.

Ausschlusskriterien.

.....

Diese beziehen sich grundsätzlich auf den gesamten bilanziellen Konsolidierungskreis sowie bei Geschäftspraktiken ggf. auf die darüber hinaus gehende Sphäre hohen wirtschaftlichen Einflusses („Hoher wirtschaftlicher Einfluss“ jenseits des Konsolidierungskreises besteht insb. bei abhängigen Lieferanten, Joint Ventures oder industrieller Führerschaft) bzw. auf Aktivitäten und Praktiken von Staaten, die mit den Grundsätzen der Nachhaltigkeit unvereinbar sind.

.....

Atomenergie

.....

Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß Elektrizität aus Atomenergie erzeugen oder vertreiben, nukleare Brennstoffe erzeugen oder spezifische Leistungen für solche Unternehmen erbringen.

Gentechnologie

.....

Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß in stark risikobehafteten oder ethisch kontroversen Bereichen der „grünen“ oder „roten“ Gentechnologie tätig sind oder spezifische Leistungen für solche Unternehmen erbringen.

Rüstung

.....

Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß militärische Waffen oder Ausrüstungen erzeugen oder vertreiben oder spezifische Leistungen für solche Unternehmen oder für militärische Kunden erbringen.

Tabak & Spirituosen

.....

Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß Tabak, Tabakwaren oder Spirituosen erzeugen oder vertreiben oder spezifische Leistungen für solche Unternehmen erbringen.

Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen

.....

Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß und systematisch internationale Rechtsnormen betreffend Menschenrechte und Arbeitnehmerrechte verletzen.

Umweltschädigungen

.....

Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß und systematisch nationale oder internationale Umweltstandards verletzen oder jüngst fahrlässig eine schwere Schädigung der Natur verursacht haben.

Offensive Militärpolitik

.....

Staaten, die Atomwaffen besitzen oder entwickeln oder über ein unangemessen starkes konventionelles Militär verfügen oder jüngst in wesentlichem Ausmaß an illegitimen Kriegshandlungen beteiligt waren.

Mangel an Freiheit, Demokratie und Menschenrechten

.....

Staaten, in denen bürgerliche Freiheit, Rechtsstaatlichkeit und politische Rechte nicht gegeben oder deutlich eingeschränkt sind, die Todesstrafe regulär angewandt wird oder in sonstiger Weise in wesentlichem Ausmaß und systematisch internationale Rechtsnormen betreffend Menschenrechte verletzt werden.

Schlechter Umweltzustand

.....

Staaten, in welchen die natürliche Umwelt in Form von Flora, Fauna, Gewässern, Böden und Luft schwer geschädigt ist, betrifft insb. Staaten, deren Environmental Performance Index (EPI) gemäß Yale University in einer Größenordnung kleiner 50 (auf der Skala von 0-100) liegt.

Glücksspiel

.....

Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß Glücks- oder Wettspiele anbieten oder spezifische Leistungen für solche Unternehmen erbringen.

Unethisches Marktverhalten

.....

Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß und systematisch in Korruption, Betrug, Marktmanipulation, Bilanzfälschung, manipulative Verkaufsmethoden, gesellschaftliche Destabilisierung, u.Ä. verwickelt sind.

Korruption und illegitime Steuer- oder Ordnungspolitik

.....

Staaten, in denen Korruption eine weit verbreitete Praxis darstellt oder welche aufgrund ihrer Niedrigsteuerepolitik, geringen ordnungspolitischen Ansprüche und restriktiven internationaler Zusammenarbeit Steuerflucht, Geldwäsche und sonstige Formen der Wirtschaftskriminalität fördern.

Positivkriterien.

.....

Positivkriterien beziehen sich auf Leistungen, Technologien und Geschäftspraktiken von Unternehmen bzw. auf Aktivitäten und Praktiken von Staaten, die den Grundsätzen der Nachhaltigkeit entsprechen. Einzelne weniger gute Ausprägungen können durch gute in anderen Bereichen ausgeglichen werden.

.....

Nachhaltige Produkte

.....

Unternehmen, die ihre Produkte und Dienstleistungen bzw. Geschäftsfelder so wählen und gestalten, dass sie einen möglichst geringen Schaden bzw. einen möglichst hohen Sinn und Nutzen für Gesellschaft und Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette und in der Nutzung bewirken.

Nachhaltige Technologien

.....

Unternehmen, die ihre Produktionstechnologien und begleitenden Prozesse so wählen und gestalten, dass sie einen möglichst geringen Schaden für Gesellschaft und Umwelt bewirken.

Nachhaltiges Management

.....

Unternehmen, die Nachhaltigkeit in ihren Grundsätzen und Strategien verankern und ihre Managementsysteme, Prozesse und Strukturen so gestalten, dass sie die diesbezüglichen Ziele bestmöglich erreichen.

Stakeholderorientierung

.....

Unternehmen, die ihre direkten und indirekten gesellschaftlichen Stakeholder (Mitarbeiter, Öffentlichkeit, Kunden, Lieferanten, Kapitalgeber, etc.) und deren Ansprüche identifizieren und in aktiver, verantwortungsvoller und ausgewogener Weise befriedigen.

Freiheits- und Verantwortungsorientierung

.....

Staaten, die ihre Prinzipien, Regeln und Handlungen auf Basis demokratischer Prozesse entwickeln und ihren Bürgern die hierfür nötige Freiheit aber auch Verantwortung zugestehen.

Friedens- und Sicherheitsorientierung

.....

Staaten, die ihre Prinzipien, Regeln und Handlungen auch an den legitimen Interessen der Nachbarländer sowie den verschiedenen Gruppen im Inland ausrichten.

Wohlstands- und Gerechtigkeitsorientierung

.....

Staaten, die ihre Prinzipien, Regeln und Handlungen am sozialen, gesundheitlichen und ökonomischen Wohlergehen der Gesellschaft insgesamt und am Interessenausgleich zwischen deren verschiedenen Gruppen ausrichten.

Umweltorientierung

.....

Unternehmen, die ihre direkten und indirekten Auswirkungen auf die natürliche Umwelt (Flora, Fauna, Gewässer, Böden und Luft) identifizieren und in aktiver, verantwortungsvoller Weise reduzieren. Staaten, die ihre Prinzipien, Regeln und Handlungen an der Erhaltung bzw. Förderung einer gesunden natürlichen Umwelt ausrichten.

Kulturorientierung

.....

Staaten, die ihre Prinzipien, Regeln und Handlungen an der Erhaltung bzw. Förderung von Bildung, Wissen und Kultur ausrichten.

Globale Orientierung

.....

Staaten, die ihre Orientierung an Freiheit und Verantwortung, Frieden und Sicherheit, Wohlstand und Gerechtigkeit sowie Umwelt und Kultur auch in die internationale Staatengemeinschaft einbringen und damit auch global zur Erhaltung bzw. Förderung dieser Werte beitragen.

Ein doppeltes Netz hält besser.

Der BONUS-Ethikbeirat.

Die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und Anforderungen stellen für uns die Pflicht dar. Wir scheuen uns aber auch nicht vor

der Kür. Aus diesem Grund haben wir 2017 den BONUS-Ethikbeirat gegründet. Der Beirat besteht aus sieben renommierten ExpertInnen

aus Wirtschaft und Wissenschaft. Der Ethikbeirat ist ein wichtiger Meilenstein für uns und wir sind stolz diesen präsentieren zu dürfen:



Univ.-Prof.ⁱⁿ Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ phil. Verena Winiwarter
Alpen-Adria Universität

„Als Umwelthistorikerin arbeite ich an der Erforschung der langfristigen Folgen menschlicher Handlungen auf die Natur, ich bezeichne mich als „Expertin für Nebenwirkungen“. Als interdisziplinär ausgebildete Autorin und als lange Jahre im Universitätsmanagement tätige Wissenschaftlerin bemühe ich mich darum, Wissen wirksam zu machen. Verständliche Sprache und Aufmerksamkeit auf Kommunikation sind mir daher besonders wichtig. Im BONUS-Ethikbeirat möchte ich mein Wissen über einen achtsamen Umgang mit langfristigen Nebenwirkungen einbringen.“



Johannes Zimmerl
REWE International
Dienstleistungsgesellschaft mbH

„Als Direktor für Personalwesen der REWE International beschäftige ich mich u.a. sehr intensiv mit dem Thema Führung bzw. Leadership in einem wertschätzenden und fairen Miteinander. Auch meine Expertise im Bereich Diversität wird im Ethikbeirat der BONUS Gruppe einen wichtigen Beitrag leisten können.“



Mag.^a Barbara Coudenhove-Kalergi, MA
Industriellenvereinigung /
Center for Responsible
Management

„Der Ethikbeirat ist ein tolles Signal, dass sich die BONUS Gruppe dem Thema Ethik in seiner Bedeutung der kritischen Reflexion der herrschenden Praxis und all ihren Zielkonflikten offen stellt. Für mich persönlich ist das die Voraussetzung, die eine Weiterentwicklung in Richtung nachhaltige Entwicklung ermöglicht. Ich freue mich auf einen spannenden Austausch in dieser hochkarätigen Runde!“



Mag.^a Dr.ⁱⁿ Karin Eichhorn-Thanhoffer
Zürich Versicherungs-
Aktiengesellschaft

„Mit den Jahren habe ich bemerkt, dass das Interesse an ethisch verantwortungsvollem Handeln und einer wertorientierten Basis für unser wirtschaftliches Tun für uns alle immer wichtiger geworden ist. In den Ethikbeirat der BONUS Gruppe kann ich einbringen, was ich in diesem Zusammenhang umgesetzt und dabei erfahren habe. Darüber hinaus mein Interesse an neuen Themen zu nachhaltigem und wertschätzendem Management, um gemeinsam im Team des Ethikbeirates auch etwas Neues zu entwickeln.“



Dr. Fred Luks
Wirtschaftsuniversität
Wien

„Mir ist es wichtig, Theorie und Praxis zusammen zu bringen. Die Aktivitäten der BONUS kritisch zu begleiten, bietet dafür eine gute Gelegenheit.“



Mag. Reinhard Friesenbichler
Geschäftsführer rfu

„Ich berichte dem Ethikbeirat regelmäßig über die Bemühungen und Fortschritte im Bereich der Nachhaltigen Veranlagung der BONUS Gruppe. Mein Wunsch ist es, dass alle in diesem hochkarätig besetzten Gremium, neben Ihren jeweiligen Fachkompetenzen auch Ihre ganz persönlichen Überzeugungen und Werthaltungen in den Arbeitsprozess einbringen.“



Ina Pfneiszl Akkr.
SIMACEK Facility Management
Group GmbH

„In meiner Verantwortung für Nachhaltigkeits- und Diversitätsmanagement bei der SIMACEK Facility Management Group habe ich im Laufe der letzten Jahre ein weitreichendes Spektrum an praktischen Erfahrungen in allen Handlungsfeldern gesammelt und die Erkenntnis gewonnen, dass Ethik und erfolgreiches Wirtschaften im Einklang stehen. Dieses Wissen teile ich im Ethikbeirat der BONUS Gruppe gerne.“

5.



In
Kontakt

bleiben



Service auf Augenhöhe

.....
Ein wertschätzender Umgang mit unseren KundInnen.
.....

Unser Produkt kann man nicht angreifen, dennoch ist es mit viel Emotion behaftet. Eine gesicherte Vorsorge liegt allen sehr am Herzen und das muss man auch spüren. In diesem Sinne bemühen wir uns, unseren

KundInnen das bestmögliche Service zu bieten. Sicherheit, zeitgerechte Information, Kommunikation auf Augenhöhe sowie ein wertschätzender Umgang miteinander sind dabei unsere Schlüsselemente.

Was wir uns vorgenommen haben:
.....

1. Barrierefreie Kommunikation als Standard
2. Faire Werbung als Grundsatz
3. Beibehaltung des individuellen Kundenservice



Gabriele Feichter

Auf den richtigen Ton kommt es an.

Wir setzen auf individuelle Kundenbetreuung.

Im Zuge unserer Geschäftstätigkeit arbeiten wir in vielen Bereichen direkt mit unseren KundenInnen zusammen. Ein aktiver und einfacher Informationsaustausch steht dabei genauso im Vordergrund, wie die Begegnung auf Augenhöhe und ein wertschätzender Umgang miteinander. Neben der raschen Verfügbarkeit von Informationen, gilt es diese auch userfreundlich zu gestalten.

Informationen werden von uns einfach und verständlich aufbereitet und insbesondere in der Vorsorgekasse in verschiedene Sprachen übersetzt. Ein barrierefreier und gesicherter Datenzugang im Internet sowie die Einhal-

tung der gesetzlichen Auflagen und Fristen sind dabei selbstverständlich.

Eine flexible und individuelle Kundenbetreuung steht für uns ebenso an oberster Stelle. Das gilt für langjährige KundInnen genauso wie für NeukundInnen. Sich Zeit nehmen, zuhören und auf Augenhöhe kommunizieren sind die Prinzipien, die wir verfolgen und das merkt man auch: Die BONUS ist siebenfacher

Gewinner des MVK Service Award der Firma Telemark Marketing für das beste Kundenservice.

Im Rahmen des Awards werden unsere Serviceleistungen im Bereich Telefon und E-Mailservice beurteilt. Kriterien sind unter anderem die Erreichbarkeit der MitarbeiterInnen, die Reaktionszeit und Antwortschnelligkeit, die Kompetenz in der Beratungsleistung sowie die erfolgreiche Bearbeitung der Anliegen. Dass wir den Award bereits das siebte Mal erhalten spornt uns weiter an. Für 2017 sind bereits weitere Maßnahmen, wie die Aufrüstung unserer Telefonanlage um eine Call-Center-Funktion, geplant.



Wir sind gerne für Sie da.

Wir kommen gerne mit unseren KundInnen zusammen und nutzen diese Zeit für einen intensiven Austausch. Die Möglichkeiten dazu sind vielfältig. Das sind einerseits unsere regelmäßigen Veranlagungsausschüsse, Kundenbeiräte und Investmentkomitee-Sitzungen, Termine vor Ort bei den KundInnen oder auch Veranstaltungen.

Im Jänner haben wir unsere Großkunden zu einer Veranstaltung ins K47 – über den Dächern Wiens geladen. Der Abend stand unter dem Motto 20 Jahre BONUS Pensions-

kassen Aktiengesellschaft und die Verschmelzung mit der ehemaligen VICTORIA. In angenehmer Atmosphäre haben auch unsere neuen KundInnen und GeschäftspartnerInnen die Gelegenheit gehabt die BONUS besser kennen zu lernen. Neben der Geschäftsleitung und den Bereichsleitern sowie den AnsprechpartnerInnen aus dem Kundenservice waren auch die Aufsichtsräte der BONUS vertreten.

Auch unsere Kunden aus dem westlichsten Bundesland haben wir aus

diesem Anlass eingeladen. Ende April haben wir im Dachgeschoss im Montforthaus Feldkirch gezeigt, dass wir neben der finanziellen Vorsorge für das Alter auch einen kleinen Beitrag zur Gesunderhaltung leisten. Wir haben uns bei den KundInnen aus dem Westen, für Ihre lange Treue mit einem kleinen Privatkonzert bedankt. Kammeropernsänger Herwig Pecoraro hat gemeinsam mit seinem Sohn Mario Pecoraro dafür gesorgt, dass alle Gäste beschwingt und gut gelaunt den späten Winterereinbruch an diesem Abend vergessen konnten.



KundInnenbeirat, Veranlagungsausschuss, Investmentkomitee

Für nahezu jede Veranlagungs- und Risikogemeinschaften der BONUS Pensionskasse sind Veranlagungsausschüsse bzw. Investmentkomitees eingerichtet, in denen KundInnen ein Informations- und Mitentscheidungsrecht eingeräumt wird. Zu den Aufgaben dieser Ausschüsse zählen die Erstellung der allgemeinen Ver-

anlagungsrichtlinien ebenso wie die Ausarbeitung von Vorschlägen zur Veranlagungspolitik. Das Gremium hat elementare Informationsrechte gegenüber dem Vorstand sowie das Recht auf Berichterstattung und Antragstellung in der Hauptversammlung. In kundenspezifischen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften

reicht dieses Recht bis hin zur Auswahl der Investmentinstrumente. Im Bereich der Vorsorgekasse übernimmt diese Aufgabe ein Kundenbeirat, der mit Arbeitgebern als auch Betriebsräten besetzt ist. Bis zu vier Mal im Jahr treffen diese Ausschüsse zusammen.

Aktuariat, Mathematik & Consulting

Wir haben mehr zu bieten.

In der Mathematik ist das Herzstück der Pensionskasse angesiedelt. Unsere KundInnen nehmen die bestens ausgebildeten MitarbeiterInnen in Form von Prognoseberechnungen wahr. Aber da steckt viel mehr dahinter. Sie sind der interne Dienstleister. Sie erstellen den Geschäftsplan - das Regelwerk für Ihre Pensionen. Ohne sie gäbe es keine Bilanz. Hier werden unter anderem Stresstests,

ALM-Hochrechnungen, QIS Studien erstellt und Berechnungen für das Risikomanagement durchgeführt. Wir sind auch Gutachter: Zum Standardrepertoire der Concisa zählen die Erstellung von Gutachten zu Rückstellungen für Sozialkapitalverpflichtungen (Pensionen, Abfertigungen, Jubiläumsgelder), die Bewertungen nach nationalem Steuer- und Unternehmensrecht oder die Bewertungen

nach internationalen Kriterien (IFRS, US-GAAP). Ergänzt wird dies durch die Modellierungen von Altersteilzeitmodellen, die Umwandlung von Leistungszusagen (Überführung von direkten Pensionszusagen in Pensionskassen), die Neuentwicklung von Gehaltsmodellen und die Mitwirkung bei der Ausarbeitung von Sozialplänen.



Karin Munk, Daniel Dvorak



Andreas Platt

Unsere Versprechen sind ehrlich.

Unsere Kommunikation transparent und fair.

Um Vertrauen zu schaffen, reicht es aber nicht nur, auf die Sicherheit der uns anvertrauten Gelder zu achten. Entscheidend ist es auch im Rahmen unserer Kommunikation, keine Versprechung zu geben, die wir

nicht halten können. Bei all unseren Werbe- und Marketing-Aktivitäten gilt: Werbung muss fair sein. Irreführende Informationen, verzerrte Darstellungen sowie Diskriminierungen haben bei uns keinen Platz. Diesem

Grundsatz konnten wir in den letzten Jahren treu bleiben und es kam zu keinen Vorfällen in Bezug auf faire Kommunikation oder einer adäquaten Kennzeichnung von Produkten oder Dienstleistungen.

Unser Engagement

Neben der Integration von Nachhaltigkeit in unser Produktportfolio ist auch die Sensibilisierung unserer KundInnen für dieses Thema für uns essentiell. Im Vordergrund steht dabei aber, nicht nur aufzuklären, sondern auch zu begeistern. Die BONUS Gruppe nutzt jede Gelegenheit um KundenInnen auf die Chancen und Vorteile von CSR und Nachhaltigkeit aufmerksam zu machen und das mit Herz.

Weitere Möglichkeiten um den Kontakt mit unseren KundInnen und Geschäftspartnern zu intensivieren bieten auch die Veranstaltungen der von uns gegründeten Vereine CSR-Circle und HR-Circle.

HR Circle

Der HR Circle ist ein b2b-Netzwerk für HR EntscheidungsträgerInnen aller Branchen, die sich auf einem hohen fachlichen Niveau austauschen. In ungezwungener Atmosphäre werden alle ein bis zwei Monate spannende Themen behandelt, neue Kontakte geknüpft und alte gepflegt. Die BONUS Gruppe ist Gründungsmit-

glied des Vereins. Gemeinsam mit dem Magazin Training, der Gruppe Hollenstein, ARS – Akademie für Recht, Steuern & Wirtschaft, derStandard.at/Karriere und DER STANDARD sowie sd worx sind wir förderndes Mitglied. Infos zur Mitgliedschaft und zu den Veranstaltungen finden Sie unter www.hrcircle.at.



v.l. T. Traudtner, S. Heidrich, M. Macho, C. Dankl, Ch. Wirl, G. Wawschinek

CSR-Circle

Der CSR-Circle ist das Forum, in dem lebendig, lustvoll und unkompliziert über das „was“, „wie“ und „warum“ einer nachhaltigen Entwicklung in Unternehmen und Organisationen informiert und diskutiert wird.



vlnr: C. Plas, F. Strasser, A. Haagmann, C. Dankl, J. Köb, U. Krämer, R. Reisinger, R. Herok, P. Deutsch, R. Friesenbichler

Können Sie es sich noch leisten, auf dem nachhaltigen Auge blind zu sein?

Die BONUS Vorsorgekasse AG hat den CSR-Circle im Jahr 2011 ins Leben gerufen und leitet diesen gemeinsam mit dem Magazin LEBENSART/BUSINESSART, Agentur MAJEWSKI, Gruppe Hollenstein, denkstatt GmbH, Herok, Schelhammer & Schattera sowie der Labstelle Wien.

Im Rahmen dieser b2b Netzwerktreffen hat die BONUS Vorsorgekasse einen Abend mit dem Titel „Nachhaltiges Investment“ organisiert. Peter Dentsch, Vorstand der BONUS und Concisa Gruppe, brachte zu Beginn ein, dass sich rund um Nachhaltige Investments viele Mythen ranken: Sie brächten weniger Rendite,

richten sich gegen die Interessen der Aktionäre und außerdem sei vieles nur Schwindel. Alles in allem also eine Art Gut-Menschen-Hobby. Diese Vorurteile widerlegte er im voll besetzten Saal der Labstelle in Wien ganz klar gemeinsam mit den fünf Podiumsgästen.

Nachhaltigkeit und Performance gehen zunehmend Hand in Hand.

Nachhaltigkeit stehe nicht nur nicht im Konflikt mit Performance, erklärte André Haagmann, Geschäftsführer der Union Investment Institutional GmbH, Nachhaltigkeit sei Bestandteil eines Risikomanagementsystems. „Es ist für die Performance wichtig, Ereignisrisiken (z.B. Volkswagen oder BP), Regulierungsrisiken (z.B. Energiewende negativ für Deutsche Versorger RWE und E.ON) oder Klagerisiken (z.B. Strafzahlungen von Banken) rechtzeitig zu erkennen und entsprechend zu handeln.“ Das wirke sich dann auch positiv auf den Ertrag eines Investments aus.

Nicht nur ein nettes Add-on, sondern Pflicht sei die Nachhaltigkeits-Ana-

lyse in Emerging Markets, erklärte Mag. Reinhard Friesenbichler, Geschäftsführer der rfu, spezialisiert auf Nachhaltiges Investment und Nachhaltigkeitsresearch. Die Risiken seien in diesen Märkten deutlich höher als bei uns. Durch eine nachhaltige und damit wesentlich breitere Betrachtung können sie besser eingeschätzt werden. Studien zeigen, dass nachhaltige Investments daher wirtschaftlich durchwegs erfolgreicher sind als vergleichbare konventionelle. 2012 hat die Zürich Gruppe beschlossen, ihr Portfolio von rund 200 Mrd. Dollar „responsible“ auszurichten. Johanna Köb, MMA, ist als Responsible Investment Analyst mitverantwortlich, die Strategie zu implementieren. „Wir

vernetzen uns stark mit anderen Marktteilnehmern, um gemeinsam voran zu kommen, fokussieren uns auf ESG (Environmental, Social, Governance) Integration, was wir als sehr ökonomischen Ansatz sehen, und setzen als Komplementärstrategie auf Impact Investment, das heißt erfolgreich wirtschaften UND Gutes tun. Wir haben ausreichend viele Investments gefunden, mit denen das möglich ist. Dort investieren wir heute ganz gezielt.“ Für Zürich, eine Versicherung mit der Verantwortung Gelder über mehrere Jahrzehnte anzulegen, sei es beinahe fahrlässig, Daten über materielle Umwelt- und Sozialthemen zu ignorieren.

vlnr: Friesenbichler, Krämer, Haagmann, Strasser, Köb, Reisinger



Engagement in Hauptversammlungen und Gesprächen.

Immer mehr nachhaltige Investoren fordern Nachhaltigkeit bei Hauptversammlungen ein. „Wir suchen darüber hinaus den Kontakt mit den ESG-Verantwortlichen in den Unternehmen um nachhaltige Interessen zu deponieren“ erklärt Mag. Ulli Krämer, Chief Investment Officer bei der Kep-

ler Fonds KAG. „Dieses Engagement wird sehr geschätzt, weil es Firmen hilft, sich weiterzuentwickeln“. Auch große internationale Investoren in den US, wie der US Pension Fonds entdecken nachhaltiges Investment mittlerweile für sich. Das mache Druck

auf die Börsen, ist Mag. Friedrich Strasser, Vorstand der Bank Gutmann, überzeugt und könne einen weiteren Durchbruch bringen.

(Quelle: www.businessart.at)

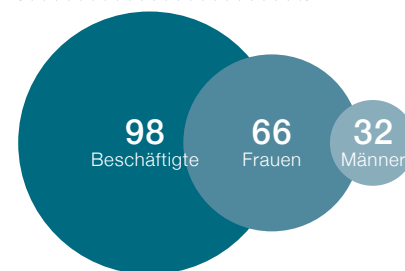


v.l. untere Reihe: M. Kuduzovic, M. Ekel;
 obere Reihe: M. Nowak, N. Murr,
 H. Pammer, M. Bräutigam, I. Hengl,
 S. Kallinger, B. Wurzinger

Eine nachhaltige Unternehmenskultur als Schlüssel zum Erfolg.

Gesundheits- und Leistungsförderung, Vielfalt und Chancengleichheit.

Die BONUS Gruppe zeichnet sich durch eine sozial verträgliche, leistungs- und gesundheitsfördernde sowie verantwortungsbewusste Unternehmenskultur aus. An dieser wird auch laufend gearbeitet, denn unser Erfolg ist nicht das Ergebnis einzelner Personen, sondern der unseres wertvollsten Kapitals: unsere MitarbeiterInnen.



Per Jahresultimo zählt die Unternehmensgruppe 98 Beschäftigte (vgl. 2015: 82), davon 32 Männer und 66 Frauen. Von den 98 MitarbeiterInnen arbeiten 73 Vollzeit und 25 Teilzeit. Sämtliche MitarbeiterInnen arbeiten am Standort in Wien.

Derzeit wird die BONUS und Concisa Gruppe von einem dreiköpfigen männlichen Vorstand und einem zehnköpfigen BereichsleiterInnen-Team, bestehend aus 4 Frauen und 6 Männern, geführt.

Das Durchschnittsalter der gesamten Belegschaft liegt bei 38,5 Jahren. Zu den jüngsten MitarbeiterInnen zählen zwei Lehrlinge, die eine Ausbildung zur Bürokauffrau bzw. zum Bürokaufmann absolvieren. Im Rahmen einer Job-Rotation lernen unsere jungen MitarbeiterInnen alle Bereiche des Unternehmens kennen und werden auch schulisch vom Unternehmen gefördert.

Neben der Übernahme von 17 neuen MitarbeiterInnen der VICTORIA-VOLKSBANKEN Pensionskasse und der VICTORIA-VOLKSBANKEN Vorsorgekasse, verzeichneten wir im Jahr 2016 insgesamt elf Abgänge. Das entspricht in etwa 11,22 Prozent der Gesamtbelegschaft. Im Falle von Eigenkündigungen gehören Austrittsgespräche seit Jahren zum Fixbestandteil der Firmenkultur. So erfahren wir – aus einem anderen Blickwinkel – in welchen Bereichen sich unsere Organisation verbessern lässt. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die wir kündigen müssen, bieten wir – sofern keine groben Verstöße vorliegen – Unterstützung bei der Suche nach neuen Lebensaufgaben an. 2016 wurden sieben Arbeitsverhältnisse einvernehmlich beendet,

darüber hinaus gab es drei DienstnehmerInnen-Kündigungen und eine Dienstgeber-Kündigung.

Bis auf wenige Ausnahmen unterliegen alle Beschäftigten der BONUS und Concisa Gruppe dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Informatik und Consulting. Unabhängig, ob Teil- oder Vollzeitbeschäftigung bzw. befristeter oder unbefristeter Vertrag, gelten für die meisten unserer MitarbeiterInnen die gleichen Arbeitszeitregeln und sie haben Anrecht auf die Benützung des Vitalcenters und des Betriebsrestaurants. Unsere Lehrlinge können dort kostenlos essen. Darüber hinaus leistet der Arbeitgeber Beiträge zur Pensionskasse sowie Prämien für eine Unfall- und eine Gruppenlebensversicherung. Des Weiteren steht allen MitarbeiterInnen ein Angestelltenrabatt für Versicherungen zu.

Oben erwähnte Leistungen plus Ausgaben für Betriebsausflug, Weihnachtsfeier und Obstkorb belaufen sich auf einen freiwilligen Sozialaufwand in der BONUS und Concisa Gruppe von 67.336,59 Euro im Jahr 2016.

Was wir uns vorgenommen haben:

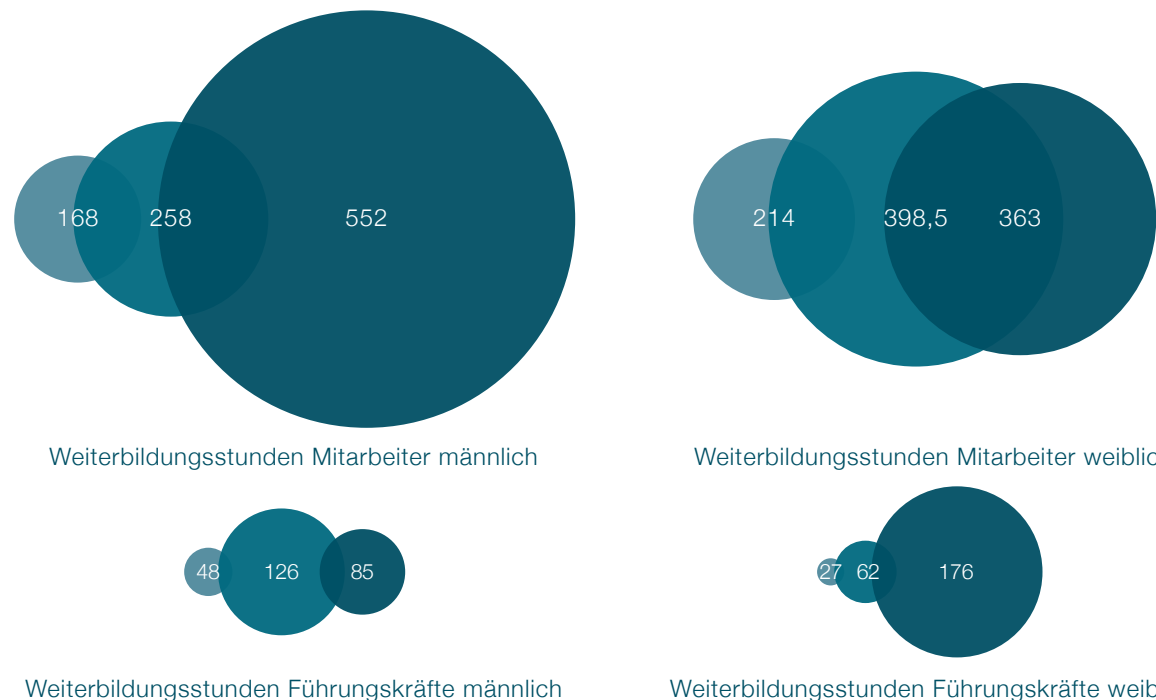
1. Aus 2 mach 1. Erfolgreiches Changemanagement
2. Ausbau des Gesundheitsangebots
3. Wissenserweiterung im Bereich Nachhaltigkeit

Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung.

Kernelemente unserer Kultur.

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro MitarbeiterIn

● 2014 ● 2015 ● 2016



Die Vereinbarung von Zielen und die Unterstützung zu deren Erreichung sind für uns wesentlich, wenn es um das Wohl und die Weiterentwicklung unserer MitarbeiterInnen geht.

Erfolge zu verzeichnen ist dabei genauso wichtig, wie die Möglichkeit sich laufend weiterzubilden. Auch in unserem Arbeitsumfeld ist es essentiell, laufend am Ball zu bleiben und die eigenen persönlichen und fachlichen Kompetenzen zu schärfen.

Alle unsere Führungskräfte halten mit ihren MitarbeiterInnen mindestens

einmal im Jahr ein MitarbeiterInnen-Gespräch. Dabei werden die jeweiligen Aufgabenbereiche und Tätigkeiten besprochen und etwaige Aus- und Weiterbildungswünsche erhoben.

Unser spezielles Weiterbildungsangebot hat sich als sehr probates Mittel zur Zielerreichung erwiesen. Es reicht von zahlreichen internen Kursen (z.B. Basiswissen Pensionskassen, Compliance, Excel-Kurse) bis zu externen Weiterbildungsmöglichkeiten (Fachwissen sowie Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung). Unsere

Führungskräfte absolvieren alle die „Basisausbildung Führung“ der Zürich Academy. Zur Stärkung einzelner MitarbeiterInnen bieten wir auch Coachings mit Themen wie etwa „Neu in der Führungsrolle“ oder „Umgang in schwierigen Situationen“ an. Dieses Schulungs- und Coachingangebot wird von unserem Team gerne angenommen: Insgesamt haben unsere MitarbeiterInnen im Jahr 2016 1.176 (Vgl. VJ 844,5 h) interne und externe Schulungsstunden absolviert. Das ergibt einen Durchschnitt von rund 12 Stunden pro MitarbeiterIn (vgl. VJ rund 10 Stunden).

Kommunikation ist unser Schlüssel zum Erfolg

Auch beim Changemanagement.

Mit der Fusion begann für das gesamte Team ein neues Kapitel. Die erfolgreiche Übernahme und Eingliederung der neuen KollegInnen war der BONUS von Anfang an wichtig. Um dies zu erreichen, wurden zahlreiche Aktivitäten und Maßnahmen entwickelt:

Welcome Day

Damit sich die neuen KollegInnen ein kleines Stück mehr „zu Hause“ fühlten haben wir nach dem Umzug dieser, einen Welcome Day organisiert. An diesem Tag erhielten die neuen KollegInnen viele wichtige Inputs wie z.B. Informationen aus dem MitarbeiterInnen-Handbuch, Details zu den Versicherungsleistungen, einen Einblick in die Corporate Identity und vieles mehr. Der Tag endete mit einer afterwork Feier zu der alle MitarbeiterInnen geladen waren.

Lunch Lotterie

Bei der Lunch Lotterie werden pro Woche vier Personen zusammengelost, welche sich ein gemeinsames Mittagessen oder Frühstück ausmachen. Die Erfahrung zeigt, dass durch das Kennenlernen der KollegInnen in geselliger Atmosphäre, die Kommunikation untereinander gestärkt wird und auch die Arbeitszufriedenheit steigt.

Drachenbootrennen



Gleichklang, Rhythmus, Motivation, Outdoor- Erlebnis am Wasser, Teamgeist – das sind nur einige der Schlagworte, die wir bei unserem Betriebsausflug an der Donau durch die Drachenbootrennen erlebt haben.

Luftballons zum Abschied



Am 29.9.2016 stiegen zahlreiche weiße Luftballons mit den Schriftzügen der VICTORIA-VOLKSBANKEN Pensionskasse und der VICTORIA-VOLKSBANKEN Vorsorgekasse in den Himmel über Wien. Beide Kassen konnten

2015 erfolgreich von der BONUS Gruppe übernommen werden. Das Loslassen der Luftballons diente dabei als Symbol und sollte den neuen MitarbeiterInnen das „Ankommen“ in der BONUS Gruppe erleichtern. „Der Vorschlag für das Luftballon-Ritual kam von einer Mitarbeiterin der übernommenen Gesellschaften und wir haben es als Symbol für Wertschätzung sofort aufgegriffen. Nur wenn das Geschaffene gewürdigt wird, kann das Neue gut beginnen“, ist Peter Dentsch überzeugt.

Als Zeichen für die gemeinsame Zukunft wurde ein neues Logo für alle verschmolzenen Gesellschaften kreiert. „Eine Fusion ist belastend und herausfordernd und die Gefahr von Überarbeitung ist in der Übergangsphase groß. Es war uns wichtig, durch Coachings, Mitarbeiterbefragungen und Veranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen und Verstehen eine gute Basis zu schaffen“, so Peter Deutsch.

Ein Betrieb ist so gesund, wie es seine MitarbeiterInnen sind.

.....
Unser Gesundheitsangebot.
.....



Unser Vitalcenter

Das Angebot der Betrieblichen Gesundheitsförderung bei der BONUS und Concisa ist sehr reichhaltig und wird laufend erweitert.

Wir legen Wert auf Strukturen, die Vitalität und Gesundheit unserer MitarbeiterInnen fördern. So bietet eine Arbeitsmedizinerin einmal mo-

natlich Untersuchungen, ergonomische Beratung, Hilfestellung beim Arbeitsschutz, Gesundheitsvorträge und diverse Impfaktionen im Haus an. Sämtliche Kosten trägt das Unternehmen.

Im Vitalcenter können die MitarbeiterInnen einerseits Kraft- und Ausdau-

ertraining machen und andererseits an Kursen wie Yoga, Pilates, Rückengymnastik etc. teilnehmen. Das Unternehmen übernimmt dabei einen Großteil der Kosten. Ergänzt wird dieses Service von einer Masseurin die im 3 Wochen Takt ins Haus kommt.

fit2work Betriebsberatung

.....

Mit der fit2work Betriebsberatung legen wir seit 2013 einen Schwerpunkt auf die Stärkung der Arbeitsfähigkeit von MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen.

Dabei wurde eine Evaluierung der psychischen Belastungen durchgeführt. Im Frühjahr 2014 und im Herbst 2016 wurden dazu MitarbeiterInnenbefragungen zur Arbeitsfähigkeit mit Hilfe des Fragebogens ABI Plus™ durchgeführt. Die hohe Teilnahmequote von über 70 % war dabei besonders erfreulich, da die Ergebnisse die Grundlage für weiterführende Schritte waren. Die Einbindung der Führungskräfte erfolgte über einen Sensibilisierungsworkshop. Mit Hilfe einer internen Steuergruppe wurden Maßnahmen zur Prävention und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit gefährdeter KollegInnen und Teams festgelegt. Gemeinsam mit dem Betriebsrat wurde dazu auch eine entsprechende Betriebsvereinbarung erstellt. Die Steuerungsgruppe sowie zwei verantwortliche Integrationsbeauftragte achten laufend auf die Umsetzung der Maßnahmen.

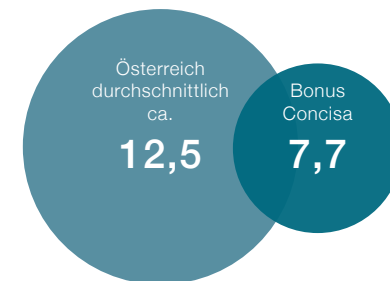


Gesundheit mit Auszeichnung. Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung

.....

Neben dem Angebot im Bereich Vorsorge und Beratung, achten wir auch auf eine gesunde Verpflegung am Arbeitsplatz. Unser MitarbeiterInnen-Restaurant bietet täglich ein Vitalmenü aus biologisch kontrolliertem Anbau mit ausgewogener Nährwertzusammensetzung an. Wir bieten unseren KollegInnen das ganze Jahr über frisches Obst und Gemüse zur freien Entnahme. Dieses breite Angebot und Engagement ist durch die enge Zusammenarbeit mit unserer Muttergesellschaft, der Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft, möglich, die von der Wiener Gebietskrankenkasse zum dritten Mal in Folge mit dem Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) 2017-2019 ausgezeichnet wurde.

..... Krankenstandstage 2016



Sicherheit gilt nicht nur für Produktionshallen. Arbeitsschutz bei der BONUS.

.....

Sicherheit und Arbeitsschutz sind wesentliche Themen für die BONUS Gruppe. Aus diesem Grund haben wir uns entschlossen gemeinsam mit dem TÜV Verbesserungsvorschläge zu erstellen und proaktive Akzente zu setzen.

Im Rahmen dieser Aktionen gibt es beispielsweise Vorträge rund um das Thema Sicherheit. Darüber hinaus erhielten alle MitarbeiterInnen das Angebot - im Rahmen der Arbeitszeit und auf Rechnung des Unternehmens - eine entsprechende Erste-Hilfe Ausbildung zu absolvieren. Wir freuen uns über unsere 13 ErsthelferInnen - weit mehr als es das Gesetz fordert. In diesem Zusammenhang dürfen wir vermerken, dass es in den letzten Jahren keine arbeitsbedingten Unfälle, Verletzungen oder Todesfälle gab. Ein Resultat unserer nachhaltigen Firmenkultur lässt sich auch in der Entwicklung der betrieblichen Krankenstände ablesen. Im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt (rund 12,5 Tage) liegen diese mit 7,7 Tage pro Jahr und MitarbeiterIn im Jahr 2016 deutlich darunter. Insgesamt wurden im Jahr 2011 3,1 Pflegeurlaubs-Stunden pro Mitarbeiter und Mitarbeiterin konsumiert.



Isabella Kloibhofer



Michael Halmetschlager



Michael Gal



Ulrike Hawranek

Unser Umgang miteinander ist offen und wertschätzend.

.....
Egal auf welcher Ebene.
.....

Die Ermöglichung sowie Förderung einer offenen internen Kommunikation ist der BONUS Gruppe wichtig. Mit Hilfe verschiedener Kanäle erhalten die MitarbeiterInnen Zugang zu relevanten Informationen und werden über aktuelle Ereignisse und Aktivitäten am Laufenden gehalten. Neben einem regelmäßigen Informationsangebot setzt die BONUS Gruppe auch zahlreiche Maßnahmen, die es den MitarbeiterInnen ermöglichen,

sich aktiv an der Gestaltung ihres Arbeitsumfeldes zu beteiligen.

Einmal im Monat trifft sich der Vorstand mit allen BereichsleiterInnen zu einem fachübergreifenden Management Circle bzw. wöchentlich der zuständige Vorstand mit der/dem jeweiligen BereichsleiterIn. Diese besprechen wiederum aktuelle Themen im regelmäßig stattfindenden Jour Fixe mit ihren MitarbeiterInnen.

Zusätzlich informiert der Vorstand vierteljährlich die MitarbeiterInnen direkt über aktuelle Themen und steht für Fragen, Anregungen und Diskussionen zur Verfügung.

Über die laufenden Aktivitäten der BONUS werden die MitarbeiterInnen auch per E-Mail und über die Aushangtafel im Sozialraum informiert.

Vielfalt ist unsere Stärke.

.....
Barrierefreiheit unser Werkzeug.
.....

Die Wertschätzung und aktive Förderung von Diversität ist der BONUS Gruppe ein Anliegen. Wir achten bewusst darauf, dass es keinen Unterschied aufgrund des Geschlechts bei den Gehältern oder den Karriereöglichkeiten gibt.

Die Einstiegsgehälter von Frauen und Männern sind gleich und eine Diskriminierung hinsichtlich der Herkunft oder Religion der Bediensteten ist nicht geduldet. Wir freuen uns, dass sich unser Team aus 14 Nationalitäten zusammensetzt.

Darüber hinaus nehmen wir Rücksicht auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen welches sich unter anderem durch ein breites Angebot an unterschiedlichen Arbeitsmodellen: Teilzeit, Vollzeit, sowie verschiedene Karenzanforderungen und mobiles Arbeiten auszeichnet.

Und auch Barrierefreiheit ist uns wichtig. Durch unsere Bemühungen wurde u.a. 2016 vom Hauseigentümer

ein zentrales Behinderten-WC gebaut. Für 2017 haben wir uns vorgenommen unseren Fokus vor allem auf „barrierefreien Kommunikation“ zu setzen und sinnvolle Maßnahmen zu entwickeln, um dieses Thema gezielt vorantreiben zu können. Zusätzlich sind wir mit unterschiedlichen Behinderten- und Diversitätsorganisationen im Austausch und kooperieren insbesondere über den HR Circle und den CSR-Circle mit diesen.



Einen Beitrag leisten.

.....
 Das gesellschaftliches Engagement
 der BONUS Gruppe.

Fairness, Transparenz sowie soziales Engagement über die Unternehmensgrenzen hinaus sind unser Beitrag zur Sicherung unserer Lebensqualität. Es ist uns durchaus bewusst, dass wir nicht nur gegenüber unseren MitarbeiterInnen und KundInnen eine Verpflichtung haben, sondern auch einen wesentlichen Beitrag zur Gesellschaft leisten können. Verantwortungsbewusst, fair und sozial zu agieren, entspricht dabei unserem Verständnis von Nachhaltigkeit.

Vertrauen durch Transparenz.

.....
 Fairness ist für uns nicht nur eine Frage der Ehre sondern des Prinzips.

Wir wollen gar nicht zu viel Lärm um Begriffe wie Transparenz und Fairness machen. Wir leben diese einfach. Fairer Wettbewerb, transparentes Lobbying und die Einhaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen sind keine Schlagworte für uns, sondern Handlungsanweisungen, denen wir folgen. Gerade im Finanzsektor ist Vertrauen oft entscheidend. Deswegen legen wir Wert auf einen fairen Wettbewerb und eine offene Kommunikation. Wir achten besonders darauf, keine

ungebührliche Einflussnahme auf die Politik zu verüben oder bewusst Fehlinformationen zu verbreiten. Unser Engagement in unserem Bereich beruht vor allem auf die aktive Teilnahme an Diskussionen mit Stakeholdern aus Politik und Wirtschaft und der Mitgliedschaft bei zahlreichen Interessensvertretungen. Diese Beteiligung dient vor allem der Weiterentwicklung und dem Ausbau der bestehenden Geschäftstätigkeit.

In den letzten drei Jahren gab es keine Verfahren auf Grund von wettbewerbswidrigen Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse und das wollen wir auch weiterhin so halten.

Was wir uns vorgenommen haben:

-
1. Verstärkte Kooperation mit NGO's – insbesondere über den CSR-Circle
 2. Große Sachspenden-Sammlung
 3. Fokus auf CSR-Engagement

.....

Wo wir unsere Finger positiv mit im Spiel haben.

.....

Unsere Mitgliedschaften.

.....

ÖGUT

.....

Die ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation, die sich für eine nachhaltige Ausrichtung von Wirtschaft und Gesellschaft einsetzt. Als Plattform für nachhaltige Entwicklung vernetzt die ÖGUT rund 90 Organisationen und Institutionen aus Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Umwelt und verfügt so über beste Voraussetzungen, innovative Lösungen für die Herausforderungen der Gegenwart zu entwickeln und zu initiieren. Zentrales Anliegen der ÖGUT ist es, Bewusstsein für nachhaltiges Investieren und notwendige strukturelle Änderungen zu schaffen und damit die Quantität und Qualität dieser Anlageformen weiter zu erhöhen. Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt liegt in der Vergabe von Zertifikaten bzw. Gütesiegeln. Im Themenfeld Grünes Investment arbeiten wir seit einigen Jahren gemeinsam an der Stärkung bzw. Gestaltung eines „nachhaltigen Finanzmarktes“.

respAct

.....

Der Begriff respACT (austrian business council for sustainable development) steht für „responsible action“ und bezeichnet das gesellschaftlich verantwortliche Handeln von Unternehmen. Dieses Handeln betrifft die Bereiche Führung und Gestaltung, Markt, MitarbeiterInnen, Umwelt und Gesellschaft im unmittelbaren Handlungsumfeld von Unternehmen. respACT bietet den Mitgliedern den jährlich stattfindenden CSR-Tag sowie regelmäßige Treffen in Kleingruppen zu aktuellen CSR-relevanten Themen an. Ziel dieser Arbeitsgruppen ist es, durch die gemeinsame Expertise und Kompetenz von respACT-Mitgliedern unternehmensrelevante Fragestellungen zu identifizieren und praktisch anwendbare Lösungen zu finden. Die CSR Beauftragte der BONUS Gruppe nimmt regelmäßig bei diesen Veranstaltungen sowie an den Arbeitsgruppen „Nachhaltigkeitsberichterstattung“ sowie „MitarbeiterInnen und Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz“ teil.

Weitere Mitgliedschaften

.....

Die BONUS Vorsorgekasse AG ist Mitglied bei der Einlagensicherung der Banken und Bankiers GmbH sowie bei der Plattform der Betrieblichen Vorsorgekassen und die BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft ist Mitglied beim Fachverband der Pensionskassen.



Unsere Herzensprojekte.

.....

Seit 2012 unterstützt die BONUS Gruppe das Haus der Barmherzigkeit, das zu den größten privaten Betreuungseinrichtungen von schwer pflegebedürftigen Menschen in Österreich zählt. In den geriatrischen Pflegeheimen werden hochbetagte, chronisch kranke sowie jüngere Patienten mit fortgeschrittener Multiple Sklerose oder im Wachkoma intensiv betreut.

Darüber hinaus hat die BONUS im Jahr 2016 eine Schiffspatenschaft der Friedensflotte „Mirno more“ übernommen. Mirno more ist ein sozialpädagogisches Friedenssegelprojekt, in dessen Rahmen Kindern und Jugendlichen unterschiedlichster ethnischer und sozialer Herkunft die Teilnahme an einer Segelwoche ermöglicht wird.

Seit sechs Jahren findet in der Zurich Gruppe jährlich die Community Week statt, bei der auch wir uns aktiv beteiligen. Während einer Woche veranstalten die Mitarbeitenden und Führungskräfte der lokalen Geschäftseinheiten eine ganze Reihe von Aktivitäten gemeinsam mit lokalen Sozial- und Non-Profit Organisationen. Mit Hilfe eines breiten Programms wird auf vielfältige Art gezeigt, wie wir als Unternehmen, das Leben für Menschen in schwierigen Umständen besser machen können. Die MitarbeiterInnen der BONUS und Concisa beteiligen sich jedes Jahr intensiv an diesem Programm.

.....

Das gesamte Spendenvolumen im Jahr 2016 betrug rund 10.000 Euro.

.....

Die monetäre Hilfe war nur ein Element unseres Engagements: Viele KollegInnen haben das ganze Jahr über Spielsachen, Kinderkleidung, wichtige Dinge für den Haushalt etc. abgegeben, mit der wir die Initiative „Klosterneuburg hilft“ unterstützen.



Weniger Papier – mehr online.

.....
Das Ressourcen- und
Umweltmanagement der BONUS.
.....

Es ist es eine Frage, der Perspektive, wenn man sich mit dem Impact der BONUS Gruppe in Sachen Umwelt auseinandersetzt.

Im Vergleich zu Industrieunternehmen, hat unsere direkte Geschäftstätigkeit eine relativ geringe Auswirkung auf die Umwelt. Dieses Argument

zählt aber nicht für uns. Auch in unserem Geschäftsumfeld können Maßnahmen entwickelt und etabliert werden, die uns helfen, unsere Umweltperformance deutlich zu verbessern. Und das machen wir auch. Einen Teil dieses Weges gehen wir dabei mit unseren KundInnen, den Rest gehen wir alleine.

Was wir uns vorgenommen haben:

-
1. Förderung und Ausbau unserer Online-Services
 2. Erstellung einer Policy im Bereich nachhaltige Beschaffung
 3. LED-Beleuchtung aller Büroräume der BONUS Gruppe

Weniger von allem. Und mehr Qualität im Sinne der Nachhaltigkeit.

.....
Analog versus digital.
Die neuen Online Services der BONUS.

.....
Auch für die BONUS Gruppe ist es essentiell, auf den Verbrauch zu achten. Aus diesem Grund bemühen wir uns seit vielen Jahren, unseren Ressourcen- und Energieverbrauch zu minimieren. Ein wesentlicher Wirkungsbereich unserer Tätigkeit ergibt sich dabei hinsichtlich unsers Papierverbrauchs.



Viele unserer Tätigkeiten (Kontonachrichten, Finanzamtsbestätigungen, Veranlagungsinformationen, etc.) basieren auf dem Medium Papier und einem verantwortungsvollen Umgang mit diesem. Hürden ergeben sich hier oft durch gesetzliche Vorgaben und langjährige Gewohnheiten, die wir langsam und mit dem nötigen Verständnis angehen. Neben der Verwendung von FSC-zertifizierten Papiersorten und der Beauftragung einer umweltzeichenzertifizierten Druckerei für unsere Unterlagen, wie beispielsweise diesen Bericht, liegt unser Hauptaugenmerk auf dem Ausbau unseres Online-Services.

Durch die Auslagerung einer Vielzahl unserer Serviceleistungen auf den Online Bereich versuchen wir den Papierverbrauch zu minimieren. Das eine sofortige Umstellung von analog auf digital seine Zeit braucht, ist uns bewusst. Aus diesem Grunde haben wir unterschiedliche Ideen und Services entwickelt, die diesen Umstieg erleichtern und zügig vorantreiben sollen.

Dazu gehört auf der einen Seite, die einfache Auffindbarkeit der Online-Portale auf der Startseite der BONUS Vorsorgekasse bzw. der BONUS Pensionskasse Website.



Auf der anderen Seite haben wir gemeinsam mit der Connex Marketing Group ein Anreizsystem mit einer speziellen Gutscheinkarte für unsere KundInnen entwickelt, um diese zu ermutigen, die Kontonachrichten und andere Informationen künftig nur noch online über unser Portal zu beziehen.

Zusätzlich weisen wir verstärkt – im Zuge unserer KundInnengesprächen und Informationsbroschüren - auf unsere Online-Services hin.

In der Veranlagungsgemeinschaft 1 (VG1) hatten wir bis Ende 2016 2.500 Online-KundInnen. Durch die Online-Aktion im Frühling 2017 liegen wir aktuell bei 7.320 UserInnen, das sind rund 2 % unserer Anwartschaftsberechtigten (AWB). Die Differenz in Höhe von 4.820 Personen wurde mit Hilfe eines Kontonachrichtenversan-

des generiert, wobei 3.000 Leute die Gutscheinkarte genutzt haben und 1.820 auch ohne den Anreiz des Reisegutscheins Online-KundInnen geworden sind.

Zu erwähnen gilt, dass durch den rollierenden 3-jährigen Versand an die beitragsfreien AWB, noch nicht alle über das Online-Portal informiert werden konnten.

In der VG2 (das ist jene, die wir von den ehemaligen VICTORIA Vorsorgekasse übernommen haben) liegen wir bei rund 2.500 Online-KundInnen, d.h. einer Online-Quote von ca. 1 %. Eine ähnliche Aktion werden wir auch 2018 anbieten. Unser Ziel ist es, den Online Anteil bis ins Jahr 2020 auf zumindest 5 Prozent zu erhöhen.

Ressourcenverbrauch pro MitarbeiterIn im Jahr 2016

Eine Mitarbeiterin bzw. ein Mitarbeiter der BONUS Gruppe verbraucht durchschnittlich folgende Ressourcen pro Jahr:

Strom
956
kWh

Heizung
4.786
kWh

Kühlung
245
kWh

Wasser
5,5
m³

Restmüll*
876
kg

Drucker-
papier
7.117
Blatt*

Kunststoff*
16
kg

Altpapier*
100
kg



Ökostromzertifikat der Zürich,
100% Ökostrom

Effizienz in Kombination mit Nachhaltigkeit.

.....
Unser Energieverbrauch: 100 % Ökostrom.
.....

Wir arbeiten laufend an Maßnahmen, die einen positiven Beitrag hinsichtlich einer effizienten Ressourcennutzung gewährleisten.

Die Bandbreite dieser ist groß und reicht von aktiven Schritten wie bei-

spielsweise der Reduktion des Stromverbrauchs in der EDV bis zum Verbrauchsverhalten der einzelnen MitarbeiterInnen. Zusätzlich wird in diesem Jahr die gesamte Beleuchtung der BONUS Gruppe auf LED umgestellt. Die hohen Investitions-

kosten amortisieren sich dabei über die zukünftige Energieeinsparung der Beleuchtung.

Darüber hinaus freuen wir uns sehr, festhalten zu dürfen, dass wir nicht nur effizienter werden, sondern auch zu 100% Ökostrom beziehen.

Nachhaltigkeit die schmeckt.

.....
Nachhaltige Beschaffung als Umweltziel.
.....

Die meisten CO₂-Emissionen entstehen indirekt durch die verschiedenen Aktivitäten der BONUS Gruppe. Die Definition von Kriterien für den Einkauf ist dabei ein entscheidender Punkt. Genaue Angaben hinsichtlich der Auswahl und Anforderungen an LieferantInnen und Produkten wie Putzmitteln, Büromaterialien oder IT leisten einen wesentlichen Beitrag zum Schutz der Umwelt.

Als BONUS stehen wir im ständigen Kontakt mit unseren KundInnen. Egal ob bei einem Beratungstermin im kleinen Rahmen oder im Zuge einer großen Veranstaltung, ab sofort erhalten alle unsere Gäste und KundInnen zu 100 % nachhaltige Giveaways. So können wir gemeinsam mit unseren verantwortungsvollen LieferantInnen mehr Bewusstsein schaffen und gleichzeitig einen Beitrag für eine

lebenswerte Umwelt leisten. Der Großteil unsere LieferantInnen – vom Obstlieferanten bis zur Druckerei - kommen aus Wien bzw. den umliegenden Bundesländern und zeichnen sich durch ein großes Sortiment an nachhaltigen und zertifizierten Produkten aus.

* Bei den Angaben handelt es sich um eine Rechengröße. Container Volumina mal Zahl der Abholungen im Jahr für das gesamte Bürogebäude. Der Verbrauch wird auf Basis der Quadratmeter des Unternehmens ermittelt und dann für den einzelnen Mitarbeiter berechnet.



Unsere Giveaways sind Umweltbotschafter

Unsere neuen Giveaways dienen uns als Umweltbotschafter. Bei unseren KundInnen-Besuchen bzw. bei Veranstaltungen können wir damit sehr sympathisch unseren Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit transportieren.

Wir schreiben UMWELT

Unser neuer Kugelschreiber nennt sich B2P – from bottle to pen. Dieser GEL-Schreiber von Pilot Pen wird überwiegend aus recycelten PET-Flaschen hergestellt. Seine Gehäuseform spiegelt 1:1 den Flaschenursprung wider – daher auch der Name. Der erste Gelroller mit dem österreichischen Umweltzeichen wird aus 89,8 % recycelten Material hergestellt. Das einzige, das nicht recycelt werden kann ist die Mine. Werfen Sie das Gehäuse aber nicht weg - durch einfaches Nachbestücken mit neuer Mine (überall im Fachhandel erhältlich) haben Sie wieder ein voll funktionstüchtiges Schreibgerät in den Händen.

Wir tragen UMWELT

Unsere neuen Tragtaschen werden aus Steinpapier erzeugt, d.h. kein Baum wird für diese Produkte gefällt. Bei der Produktion werden folgende Kriterien erfüllt: keine Trinkwasser-Verschwendung, eine minimale CO2-Emission und keine Verwendung von Bleichmitteln, Säuren, Basen - 100 % frei von Zellulose. Steinpapier ist eine hervorragende Alternative zu zellstoffhaltigem Papier und Kunststoffprodukten, denn es wird auf nichtpflanzlicher Basis hergestellt. Der Herstellungsprozess entspricht dem Cradle to Cradle-Grundsatz.

Wir genießen UMWELT

Bei unseren KundInnen-Veranstaltungen verschenken wir gerne eine delizöse Schokolade. Preisgekrönter Genuss, der dabei hilft, unsere Welt ein wenig besser zu machen. In Zusammenarbeit mit lokalen Bauern aus den Herkunftsregionen pflanzt Original Beans für jede verkaufte Tafel einen Baum und unterstützt damit den Erhalt und das Wachstum neuer Wälder. Das Ziel ist sicherzustellen, dass die artenreichsten Regenwälder und edelsten Kakaobohnen auch zukünftigen Generationen erhalten bleiben. Durch einen speziellen Code, auf jeder Verpackung kann überprüft werden, in welcher Region der Baum gepflanzt wurde.



Ziel	Maßnahmen	Verantwortung	Fortschrittsbericht
Weiterentwicklung des Konzepts BONUS ²¹ im Bereich alternativer Veranlagungen	Fokus auf Nachhaltigkeitsbewertung von Absolute Return- und Rohstoffinvestments	Asset Management Team	Wir haben unser Nachhaltigkeitsveranlagungskonzept BONUS ²¹ um die Themen „Unternehmensbeteiligungen und Venture Capital / Private Equity Fonds“, „Green Bonds und Social Impact Bonds“ sowie „Forstwirtschaft“ erweitert.
Fokus auf Engagement	Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit durch Teilnahme des Vorstands an Podiumsdiskussionen, Besuch von Veranstaltungen zum Nachhaltigen Investment, Veranstaltungen des CSR-Circles, etc.	Vorstand, CSR-Beauftragte, Asset Management- und Vertriebs- team	Wir haben mit diversen Buch- und Zeitungsbeiträgen zum Thema nachhaltiges Investment klare Statements gesetzt, die Vorstände haben als Referenten bei Podiumsdiskussionen bzw. Vorträgen teilgenommen, der CSR-Circle entwickelt sich zu einem führenden Netzwerk in Punkto Nachhaltigkeit und CSR.
ÖGUT – Zertifizierung in der Vorsorgekasse und der VRG 1 der Pensionskasse	Fortsetzung der Zusammenarbeit mit rfu sowie Berücksichtigung der Empfehlungen der ÖGUT	Asset Management	Die Umsetzung der Empfehlungen von ÖGUT sowie rfu führten zu einer effektiven Portfolioverbesserung. So konnten für 2014 & 2015 der Goldstatus in der VG 1 gehalten und die spezifischen Bewertungen weiter verbessert werden.
Offene VRGen der Pensionskasse nachhaltig ausrichten	Optimierung der Anleihenmandate; in einem weiteren Schritt Ausbau der Nachhaltigkeit in den offenen VRGen. Die Evaluierung einer nachhaltigen Ausrichtung der offenen VRGen, ohne Performanceverlust, ist noch nicht abgeschlossen. Diesbezüglich werden nachhaltige Veranlagungsmöglichkeiten in diversen Assetklassen analysiert.	Asset Management	Es wurden diverse Assetklassen hinsichtlich nachhaltiger Veranlagungsmöglichkeiten analysiert und als erster Schritt ein nachhaltig ausgerichtetes globaler Aktienfonds in die Portfolios integriert.
Erweiterung des NH-Fondsdatenpools	Weiterer Ausbau des Nachhaltigkeit-Investmentuniversums; nach wie vor liegt die Herausforderung darin, Fonds mit entsprechenden Volumen zu finden, welche auch die strengen gesetzlichen Anforderungen für die Veranlagung in der Vorsorgekasse erfüllen. Der Datenpool aus nachhaltigen Fonds wird laufend beobachtet und erweitert. Es ist nach wie vor schwierig alle Assetklassen mit NH-Fonds zu besetzen. Dies liegt u.a. an zu geringen Fondsvolumina, fehlender Abdeckung der Assetklasse mit NH-Fonds oder zu kurzer Laufzeit der Fonds (Track Record).	Asset Management	Der Datenpool aus nachhaltigen Fonds wird laufend erweitert. Obwohl das Angebot an NH-Fonds stetig wächst, bestehen jedoch nach wie vor Schwierigkeiten alle Assetklassen abzudecken.

Ziel	Maßnahmen	Verantwortung	Fortschrittsbericht
Weitere Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Überprüfung ob wir uns einem Audit unterziehen und ggf. Umsetzung der sich daraus ergebenden Maßnahmen	Vorstand, CSR-Beauftragte	Die MitarbeiterInnen-Befragung im Rahmen des fit2work Projektes hat ergeben, dass den MitarbeiterInnen eine flexible Arbeitszeit und die Möglichkeit, ab und zu von zu Hause aus zu arbeiten, am wichtigsten ist. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung regelt diese Flexibilität. Die Möglichkeit für Väterkarenzen, diverse Arbeitszeitmodelle und das gemeinsame Suchen und Finden von Sonderlösungen bei speziellen Problemen schätzen die MitarbeiterInnen sehr.
Gesamte Drucksorten noch umweltfreundlicher gestalten	Drucksorten werden auf „cradle to cradle“ umgestellt. Das cradle- to-cradle Label wird im Zuge der Umstellung u.a. auf den Kuverts angedruckt.	Einkauf	Alle Vertriebsunterlagen wie beispielsweise dieser Bericht werden nach cradle-to-cradle gedruckt.
Engagement der betrieblichen Gesundheitsförderung nach innen und außen noch sichtbarer machen	Projekteinreichung für den Kommunikationspreis der AAMP (österreich. Akademie für Arbeitsmedizin und Prävention)	CSR-Beauftragte	Unser Projekt wurde von der AAMP für Klein- und Mittelbetriebe nominiert. Im Fokus dabei stand der umfassende und das sehr divers gestaltete Angebot rund um das Thema Gesundheit für die MitarbeiterInnen.
Überprüfung der bereits gesetzten Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Durchführung der zweiten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen Befragung mit Online-Fragebogen und Einzelgesprächen.	Steuerungsgruppe	Die zweite Befragung wurde mit dem Befragungstool ABI Plus TM im November 2016 durchgeführt. Der zentrale Aspekt ist dabei die Arbeitsfähigkeit, die das Gleichgewicht zwischen dem was Beschäftigte dauerhaft leisten können bzw. wollen und dem, was der Betrieb verlangt, erhebt. Über 70 % der MitarbeiterInnen haben an dieser Befragung teilgenommen. Auch die KollegInnen der neu übernommenen Gesellschaften wurden befragt. Das Ergebnis war trotz einer sicherlich für alle Kolleginnen und Kollegen herausfordernden Zeit überraschend – wir haben uns in allen Faktoren verbessert.
Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden stärken und erhalten bzw. Früherkennung gesundheitlicher Gefährdungen und gezieltes Vorbeugen	Der Maßnahmenkatalog, der nach der ersten Befragung erstellt worden ist, wird umgesetzt.	Steuerungsgruppe	Der 35 Punkte Katalog wurde soweit es möglich war abgearbeitet. Wir gehen davon aus, dass das im zuvor erwähnten Punkt, der Verbesserung der Ergebnisse, die Frucht daraus war.
Prozesse transparenter machen und optimieren	Prozessmanagement: - Analyse der bestehenden Prozesse - Optimierung der Abläufe - Ausweitung der Erfassung der Risiken - Dokumentation	Organisationsentwicklung	In den Schlüsselbereichen wurde die Prozesslandkarte erstellt und die dazugehörigen Prozesse modelliert.
Ausbau der Servicequalität	Es wird eine neue Website mit einer neuen Struktur erstellt. Errichtung von Onlineportalen für die Pensionskasse, Vorsorgekasse und die Concisa. In weiterer Folge sollen neue Tools wie Video und Apps geprüft werden.	Vertrieb & Marketing	Die neue Website wurde nicht nur optisch sondern auch technisch und inhaltlich auf den neuesten Stand gebracht. Die neuen Online-Portale für alle 3 Gesellschaften schaffen die Möglichkeit, die Kundinnen und Kunden mit individuellen Informationen online zu versorgen.
Barrierefreiheit bei der BONUS und Concisa	Überprüfung mit Experten, welche Maßnahmen – auch baulicher Natur – hier zu setzen sind.	Vorstand, CSR-Beauftragte	Im Erdgeschoss des Bürogebäudes, in dem die BONUS und Concisa untergebracht ist, wurde ein behinderten-gerechtes WC eingebaut. Darüber hinaus wurde eine Arbeitsgruppe gemeinsam mit der Zürich Versicherung ins Leben gerufen, die alle Aspekte der Barrierefreiheit im Unternehmen durchleuchtet.
Fähigkeiten und Kompetenzen erweitern	Führungskräfteentwicklung „Cook a Team“ Weiterbildungsprogramm für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	Organisationsentwicklung	Die geplanten Maßnahmen wurden alle durchgeführt und erweitert.



Ziele und Maßnahmen	Wie	Wer	Wann
Stärkung der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen	MitarbeiterInnenbefragung zur Arbeitsfähigkeit mit dem Fragebogen ABI Plus™	Integrationsbeauftragte	Frühling 2019
Stärkung und Bewusstseinsbildung bei der Ersten-Hilfe und Brandschutz	Ausweitung der Anzahl der ErsthelferInnen über das gesetzliche Mindestmaß und Vortrag der Betriebsärztin und vom TÜV dazu	Sicherheitsvertrauensperson	Frühling und Herbst 2017
Barrieren weiter abbauen	Errichtung eines barrierefreien WC's im Haus Überprüfung und Adaption der Unterlagen und Website in Punkto Barrierefreiheit	Sicherheitsvertrauensperson Marketing	Sommer/ Herbst 2017
Überblick über Rechte und Pflichten bzw. Angebote für MitarbeiterInnen	Überarbeitung des MitarbeiterInnen-Handbuchs	Assistentin des Vorstandes	Sommer 2017
Teams lernen sich gegenseitig besser kennen und arbeiten gut miteinander	Teamcoachings	Organisationsentwicklung	2017/2018
Stärkung der persönlichen Ressourcen der MitarbeiterInnen	Einzelcoachings	Organisationsentwicklung	2017/2018
Stärken und Entwicklungsfelder der MitarbeiterInnen analysieren	Überarbeitung des Mitarbeitergesprächsbogens	Organisationsentwicklung	Frühling 2017
Nach Fusion und Veränderungsprozessen erfolgt die Erarbeitung eines gemeinsamen neuen Leitbildes	Workshop zur Entwicklung eines neuen Leitbildes bzw. Vision	Marketing und Organisationsentwicklung	Herbst 2017

Ziel	Maßnahmen	Verantwortung	Bis Wann?
Ausbau der Servicequalität	Neues CRM-Tool soll helfen, noch Zielgruppen-spezifischere Angebote, maßgeschneidert anbieten zu können.	Marketing und Vertrieb	Herbst 2017
Einheitliche und transparente EDV-Systeme	Schritt I: Vorbereitung der Migration der Verwaltungssysteme der übernommenen Gesellschaften in unsere Systeme	IT, Verwaltung	Dezember 2017
	Schritt II: laufende Info über den Status der Verwaltungsprogramme im MC	BereichsleiterInnen	ab sofort
Ethikbeirat	Konstituieren und zweimal im Jahr mit spannenden Themen bereichern	CSR-Beauftragte, Asset Management Team	Frühling und Herbst 2017
Helleres und umweltfreundlicheres Licht für alle Arbeitsplätze	Umstellung der gesamten Deckenbeleuchtung auf LED Beleuchtung	Assistenz und Büroorganisation	Sommer 2017
Umweltfreundliche Giveaways	Blocks, Kugelschreiber, Tragtaschen und Giveaways für Veranstaltungen sind ausschließlich aus umweltfreundlichen Materialien und Lebensmittel fair-trade und BIO.	Marketing	Frühling 2017
Erhöhung Online Anteil auf 5 % bis ins Jahr 2020	Neues Portal in allen 3 Gesellschaften plus große Kampagne beim Versand der Kontonachrichten auf Online Kontonachrichten umzustellen – Anreiz mit einem 100 Euro Reisegutschein.	Marketing, Verwaltung	Dezember 2020
Prozesse weiter optimieren	Prozessmanagement in weiteren Bereichen ausbauen: - Analyse der bestehenden Prozesse - Optimierung der Abläufe - Ausweitung der Erfassung der Risiken - Dokumentation	Organisationsentwicklung und Bereichsleiter	Laufend im Jahr 2017
Nutzung von Synergien und Minimierung von Mehrgleisigkeiten	Durch engere Zusammenarbeit von unternehmensweitem Risikomanagement, Interner Revision und IKS/Compliance soll auch die interne Kommunikation gefördert werden. Wichtig dabei: - Quartalsweise Meetings - Zentraler Ordner	RM, IR, IKS/Compliance	Laufend im Jahr 2017
Konzeptupdate von BONUS ²¹	Anpassung an veränderte externe Rahmenbedingungen, sowie Fokus auf Engagementaktivitäten (z.B. Voting Policy & ESG) der Kapitalanlagegesellschaften	Asset Management Team	Laufend im Jahr 2017
ÖGUT – Zertifizierung in der VG 1 der Vorsorgekasse und der VRG 1 der Pensionskasse	Fortsetzung der Zusammenarbeit mit rfu sowie Berücksichtigung der Empfehlungen der ÖGUT	Asset Management Team	Laufend im Jahr 2017
Neues Konzept zur Nachhaltigkeitsprüfung in der VG 2 der Vorsorgekasse	Enge Zusammenarbeit mit rfu	Asset Management Team	Dezember 2017
Ausbau des ESG-Fondsdatenpool nach BONUS ²¹	Erweiterung des Nachhaltigkeitsuniversums und laufendes Monitoring der verfügbaren Fonds	Asset Management Team	Laufend im Jahr 2017



Überleitung Wesentlichkeit GRI

Wesentliches Thema	GRI-Topic	GRI-Codes	Abgrenzung
Vorteile für Unternehmen mit nachhaltigen Normen, Standards und Nachhaltigkeitsmanagement am Kapitalmarkt	keine Entsprechung		nachgelagert
Vorteile für nachhaltige Branchen am Kapitalmarkt	keine Entsprechung		nachgelagert
Ausschluss kritischer Investitionen	Managementansatz Produktverantwortung	103-1 bis 103-3	im Unternehmen
Vermeidung von Risiken	Allgemeine Angaben	102-15	im Unternehmen
Sicherheit der anvertrauten Kundengelder	keine Entsprechung		im Unternehmen
Bestandssicherheit und wirtschaftliches Wachstum	Wirtschaftliche Leistung	201-1	im Unternehmen
Compliance	Compliance, Korruptionsbekämpfung	205-1, 205-2, 205-3, 307-1, 419-1	im Unternehmen
Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	403-2	im Unternehmen
Aus- und Weiterbildung	Beschäftigung; Aus- und Weiterbildung	404-1, 404-3	im Unternehmen
Einbeziehung der und Kommunikation mit MitarbeiterInnen	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis	402-1	im Unternehmen
Erfolgreiches Changemanagement	keine Entsprechung		im Unternehmen
Diversität, Chancengleichheit und Work-Life Balance	Vielfalt und Chancengleichheit. Beschäftigung	401-1, 401-2, 405-1, 401-2	im Unternehmen
Transparente und faire Kommunikation	keine Entsprechung		im Unternehmen
User-freundliche, zeitnahe Information für KundInnen	Kennzeichnung von Produkten	417-3, 417-2	im Unternehmen
Sorgsamer Umgang mit Kundendaten	Schutz der Privatsphäre der Kunden	418-1	im Unternehmen
Kundenservice	Kennzeichnung von Produkten	417-3, 417-2	im Unternehmen
Wertschätzender Umgang mit Berechtigten	keine Entsprechung		im Unternehmen

GRI-Content-Index: In Übereinstimmung - Kern

Allgemeine Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB	Allgemeine Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
Organisationsprofil			Einbindung von Stakeholdern		
102-1	Name der Organisation	6	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	11
102-2	Wichtigste Marken, Produkte & Dienstleistungen	9	102-41	Prozentsatz der Belegschaft, die von Kollektivvereinbarung erfasst ist	53
102-3	Hauptsitz der Organisation	7	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	11
102-4	Überblick wichtigste Standorte	7	102-43	Ansatz für die Einbindung der Stakeholder	11
102-5	Eigentümerverhältnisse und Rechtsform	8	102-44	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	12
102-6	Belieferte Märkte	7	Berichtsprofil		
102-7	Größe der Organisation, Umsatzerlöse, Gesamtkapitalisierung, Dienstleistungen	7	102-45	Unternehmenseinheiten, die im konsolidierten Jahresabschluss oder in gleichwertigen Dokumenten erfasst sind	8
102-8	Beschäftigungsprofil	53, 72, 80	102-46	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und der Abgrenzung von Aspekten	12, 77
102-9	Beschreibung der Lieferkette	9	102-47	Liste sämtlicher wesentliche Aspekte	12-13
102-10	Bedeutende Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	7	102-48	Neuformulierung von Informationen aus früheren Berichten	12-13
102-11	Vorsorgeansatz und -prinzip	7	102-49	Wichtigste Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	12-13
102-12	Selbstverpflichtung zu freiwilligen Initiativen	63	102-50	Berichtszeitraum	10
102-13	Aktive Mitgliedschaften	62	102-51	Datum des jüngsten vorhergehenden Berichts (falls vorhanden)	10
Strategie			102-52	Berichtszyklus	10
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	4-5	102-53	Kontakt zum Nachhaltigkeitsmanagement	82
102-15	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	26	102-54	Übereinstimmungs-Option mit GRI Standards	10, 77
Ethik und Integrität			102-55	GRI Content Index	78
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	4-5	102-56	Externe Prüfung	Keine
102-15	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen	26	Unternehmensführung		
102-18	Führungsstruktur der Organisation, einschließlich der Komitees des höchsten Kontrollorgans	53, 79, 80, 82			

Allgemeine Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB	Allgemeine Standardangabe	Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe	Seite im NHB
KATEGORIE: WIRTSCHAFTLICH			Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz		
Wirtschaftliche Leistung			103-1 bis 103-3	Managementansatz	59
103-1 bis 103-3	Managementansatz	15ff	402-1	Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen	59
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	16-17, 19 GB	Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz		
Beschaffungspraktiken			103-1 bis 103-3	Managementansatz	56ff
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten an Hauptgeschäftsstandorten	69	403-2	Verletzungsarten und -zahlen, arbeitsbedingte Krankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und arbeitsbedingte Todesfälle	57, 81
Korruptionsprävention			Aus- und Weiterbildung		
103-1 bis 103-3	Managementansatz	25	103-1 bis 103-3	Managementansatz	54
205-1	Anzahl der überprüften Fälle zu Korruptionsrisiken	29	404-1	Durchschnittliche Anzahl der Trainingsstunden pro Jahr und Mitarbeiter	54
205-2	Mitteilungen und Trainings zur Anti-Korruptions-Politik und damit verbundenen Prozessen	29	404-3	Anteil der Mitarbeiter mit regelmäßiger Leistungsbeurteilung und Karriereplanung	54, 81
205-3	Bestätigte Vorfälle von Korruption und getroffene Maßnahmen	29, keine	Vielfalt und Chancengleichheit		
Wettbewerbswidriges Verhalten			103-1 bis 103-3	Managementansatz	59
206-1	Rechtliche Maßnahmen gegen wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung	61	405-1	Vielfalt und Chancengleichheit	59
KATEGORIE: ÖKOLOGISCH			Kennzeichnung von Produkten		
Energie			103-1 bis 103-3	Managementansatz	47, 48
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	68	417-2	Fälle von Nichteinhaltung bzgl. Produkt- und Dienstleistungsinformation sowie Kennzeichnung	48
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	68	417-3	Fälle von Nichteinhaltung bzgl. Marketingkommunikation	48
Compliance			Schutz der Privatsphäre von Kunden		
103-1 bis 103-3	Managementansatz	25	103-1 bis 103-3	Managementansatz	31
307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzten und -vorschriften	29, keine	418-1	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	31
KATEGORIE: GESELLSCHAFTLICH			Compliance		
Beschäftigung			103-1 bis 103-3	Managementansatz	25
103-1 bis 103-3	Managementansatz	53	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im Bereich Soziales und Wirtschaft	29
401-1	Gesamtzahl der Mitarbeiter und Fluktuation	53, 81	Kritische Investitionen		
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten zugutekommen	53	103-1 bis 103-3	Managementansatz	35, 39, 40f
Arbeitnehmer-Arbeitgeber Verhältnis					
103-1 bis 103-3	Managementansatz	59			
402-1	Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen	59			



Gesamtanzahl MA	2014	2015	2016
Frauen	56	58	66
Männer	25	24	32
Gesamt	81	82	98
Anteil Frauen	63%	71%	67%

Teilzeit-/Vollzeit	2014	2015	2016
Frauen	13	17	19
Männer	2	2	6

Altersverteilung	2014	2015	2016
unter 20	4	3	2
21 bis 30	20	22	23
31 bis 40	28	26	30
41 bis 50	24	23	27
über 51	5	8	16

Management	2014	2015	2016
Vorstand Frauen	0	0	0
Vorstand Männer	2	2	3
Vorstand Gesamt	2	2	3
Anteil Frauen Vorstand	0%	0%	0%
Bereichsleiter Frauen	4	4	4
Bereichsleiter Männer	6	6	6
Bereichsleiter Gesamt	10	10	10
Anteil Frauen Bereichsleiter	66%	66%	66%
Anteil Frauen im Management	33%	33%	31%

Eintritte	2014	2015	2016
Frauen	5	7	12
Männer	1	3	11

Anteil der MitarbeiterInnen die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	2014	2015	2016
Frauen	56	58	66
Männer	25	24	32

Entwicklung der Abwesenheitsrate & Ausfallstage	2014	2015	2016
Frauen	13,15	9,61	10,09
Männer	8,26	9,40	7,12
Gesamt	9,81	6,51	7,65



Als zukunftsorientiertes Unternehmen lernen wir gerne durch Ihre Ideen, Vorschläge und Anmerkungen. Gerne beantworten wir auch Ihre Fragen zu diesem Bericht.

Bitte kontaktieren Sie diesbezüglich Frau Mag.^a Cornelia Dankl, CSR-Beauftragte, unter Tel. +43 1-51602-1902 oder cornelia.dankl@bonusvorsorge.at.

.....
**Herausgeber
und Medieninhaber:**

BONUS Pensionskassen
Aktiengesellschaft,
BONUS Vorsorgekasse AG,
Concisa Vorsorgeberatung
und Management AG

Traungasse 14-16
1030 Wien
Tel. +43 1 516 02
Fax +43 1 516 02 - 1955
kundenservice@bonusvorsorge.at
www.bonusvorsorge.at

.....
**BONUS
Nachhaltigkeitsteam:**

Peter Deutsch
Dipl.-Ing. Georg Daurer
Dr. Wolfgang Huber
Mag.^a Gabriele Feichter
Mag.^a Cornelia Dankl
Mag.^a Claudia Kerpe
Mag.^a Romana Pontasch-Reiner
Tanja Suchentrunk
Mag. Veli Uslu
Manuela Zipfel

.....
**Gestaltung
und Produktion:**

Design: Zündel Branding
www.zuendel-branding.com

Inhaltliche Beratung und
Begleitung: denkstatt GmbH
www.denkstatt.at

Fotos: Martina Draper
www.martina-draper.at

Druck: Gugler, Melk
www.gugler.at

.....
Angaben ohne Gewähr; Druck- und Satzfehler vorbehalten
.....



Gedruckt nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens. gugler*print, Melk, UWZ-Nr. 609, www.gugler.at

greenprint*
klimapositiv gedruckt



Höchster Standard für Ökoeffektivität.
Cradle to Cradle™ zertifizierte
Druckprodukte innovated by gugler*.
Bindung ausgenommen



**NACH
HALTIGKEITS
BERICHT**

2016

BONUS