

BONUS
concisa

NACH
HALTIGKEITS
BERICHT

.....
2020/2021

Environment

Social

Governance



| | | |
|---|---|--|
| | | |
| Vorwort | Kapitel 2: | Kapitel 6: |
| Seite 2 | Nachhaltiges Investment & erfolgreiche Veranlagung | MitarbeiterInnen-Zufriedenheit |
| | Seite 22 | Seite 46 |
| Nachhaltigkeitsprogramm im Überblick | | |
| Seite 4 | Kapitel 3: | Kapitel 7: |
| | Zufriedenheit der KundInnen | Gesellschaftliche Verantwortung |
| Über den Bericht | Seite 32 | Seite 56 |
| Seite 6 | | |
| | Kapitel 4: | Kapitel 8: |
| Kapitel 1: | Chancen- und Risikomanagement | Umwelt und Ressourcen |
| Governance/ Grundsätze der Unternehmensführung | Seite 36 | Seite 64 |
| Seite 10 | | |
| | Kapitel 5: | GRI Content Index |
| | Ethik und Compliance | Seite 68 |
| | Seite 40 | |
| | | |



DI Georg Daurer, Michael Scherhammer

.....
Liebe Leserin, lieber Leser,
.....

Wir arbeiten seit der Gründung der BONUS Pensionskasse im Jahr 1997 nachhaltig - in ethischer, ökologischer und ökonomischer Hinsicht.

Uns war von Beginn an klar, dass wir eine hohe Verantwortung gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, Aktionären, unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aber auch gegenüber der Umwelt und künftigen Generationen tragen. Diesen Weg gehen wir gemeinsam in der gesamten BONUS Gruppe.

Seither unterziehen wir uns Jahr für Jahr der Überprüfung durch die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT). Auch heuer wurde die BONUS Vorsorgekasse von der ÖGUT mit dem Gold Label ausgezeichnet. Besonders freut uns, dass wir unter den Gewinnern des Impact Awards in der Kategorie „Asset Owners 2021“ sind.

Diese Auszeichnungen sind ein motivierendes Signal für unsere knapp hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, denen wir auch auf diesem Weg für ihr Engagement und ihre Leistungen der vergangenen, sehr herausfordernden, Monate danken möchten.

Auch unsere Branche hat die COVID-19 Pandemie vor große Herausforderungen gestellt. An den Börsen war das Ausmaß der Marktbewegungen, insbesondere zu Beginn, im historischen Kontext einmalig. Da überdurchschnittlich viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Arbeitsplatz vorübergehend verloren haben, wurden deutlich mehr Verfügungsanträge als sonst gestellt.

Dank der hohen persönlichen und technischen Flexibilität konnten wir in kürzester Zeit auf Home-Office in den meisten Bereichen umstellen.

Sicherheit und Vertrauen sind in dieser Zeit besonders wichtig, unsere stabile Eigentümerstruktur ist hierbei ein wichtiges Fundament. Welche Faktoren noch zentral sind, zeigt die Befragung unter 500 Stakeholder, die wir eingeladen haben, online ihre Meinung zu sagen. Die daraus entstandene Wesentlichkeitsmatrix ist die Basis für die einzelnen Kapitel in diesem Bericht.

Unseren Fokus legen wir in den nächsten Jahren auf noch mehr Kundenorientierung, Ausweitung der gesellschaftlichen Verantwortung – insbesondere durch die Möglichkeit von Impact Investment - und einem weiteren Ausbau der Digitalisierung.

Wir wünschen Ihnen eine spannende Lektüre mit der vorliegenden Ausgabe des Nachhaltigkeitsberichts 2020/2021 der BONUS Gruppe.



Dipl.-Ing. Georg Daurer
Vorstandsmitglied



Michael Scherhammer
Vorstandsmitglied

Nachhaltigkeitsprogramm der BONUS im Überblick

.....

Die BONUS Gruppe agiert seit über 20 Jahren nachhaltig und das sowohl im unternehmensweiten Kontext im Allgemeinen als auch in der Veranlagung im Speziellen.

.....

Die SDGs (Sustainable Development Goals) haben wir bereits 2019 in unsere Unternehmensstrategie integriert. Diese 17 SDGs sind politische Zielsetzungen der Vereinten

Nationen (UN), welche weltweit der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen.

Grundsätzlich beschäftigen wir uns mit allen 17 Zielen, legen aber derzeit unseren Schwerpunkt auf folgende Ziele:



Unsere drei nachhaltigkeitsbezogenen Verantwortungsbereiche im Unternehmen unterteilen wir nach den „ESG“ Faktoren wie folgt:



Environment („E“) steht z.B. für Umweltschutz, Treibhausgasemissionen oder Energieeffizienzthemen (Umwelt).

- 9125 Bäume gepflanzt und somit 226 Tonnen CO2 kompensiert
- 100 % Ökostrom
- Green-Building
- Nachhaltiges Abfallmanagement
- Einkauf von Büromaterialien, Give-aways und Drucksorten nach nachhaltigen Kriterien
- Unternehmensstandort ist gut mit den öffentlichen Transportmitteln erreichbar
- Investition in Green Bonds
- Monitoring und Verringerung des CO2-Fußabdruckes in der Veranlagung
- Investment in erneuerbare Energie
- Veranlagung in energieeffiziente Immobilien
- Unterzeichnung des Montreal Pledges (Veröffentlichung des CO2-Fußabdruckes)
- ...



Social („S“) beinhaltet Aspekte wie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Diversity oder gesellschaftliches Engagement (Corporate Social Responsibility).

- Sicherheit und Gesundheit der MitarbeiterInnen im Fokus
- Umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Vitalcenter für MitarbeiterInnen
- Kantine offeriert biologisches und regionales Essen
- Diverse Sozialleistungen (u.a. Pensionskassenbeiträge)
- Sponsoring – Ö3 „Tu was“ Aktion im Jahr 2019 und 2020
- Sachspendensammlung für das Rote Kreuz
- Strikte Ausschlusskriterien im Bereich Arbeits- und Menschenrechte
- Veranlagung in leistbare Wohnimmobilien
- Förderung von zeitgemäßen Pflegeimmobilien
- Engagement bei Unternehmen und Fondsgesellschaften
- Unterstützung gemeinsamer Initiativen (z.B. Förderung der Gleichstellung von Frauen im Berufsleben)
- ...



Unter Governance („G“) wird eine nachhaltige Unternehmensführung verstanden. Hierzu zählen Unternehmenswerte oder Steuerungs- und Kontrollprozesse (Corporate Governance).

- Maßnahmen zur Verhinderung von Korruption im Rahmen unserer Geldwäscheüberprüfungen
- Datenschutzaktivitäten gewährleisten
- Whistleblowing ermöglichen
- Initiator und Förderer der beiden b2b-Plattformen HR Circle und CSR-Circle
- Respect und ÖGUT Mitgliedschaft
- Diversity Policy realisieren
- Strikte Ausschlusskriterien im Bereich Governance (ua Global Compact)
- Aktive Ausübung der Stimmrechte (Bonus Voting Politik)
- Engagement bei Unternehmen und Fondsgesellschaften
- Unterzeichnung der Principles of Responsible Investments (PRI)
- Regelmäßige Meetings des prominent besetzten Ethikbeirates
- ...

Über den Bericht

.....

Nachhaltigkeit ist für uns ein Grundsatz, nach dem wir leben – sowohl in unseren Produkten, in unserer Arbeitsweise als auch im Umgang miteinander. Und das aus Überzeugung. Dieses Engagement wollen wir im Sinne der Transparenz auch darstellen und veröffentlichen seit 2010 einen Nachhaltigkeitsbericht.

Berichtsstandard

.....

Der BONUS Nachhaltigkeitsbericht folgt den internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und ist in Übereinstimmung mit der Option „Kern“ verfasst.

Berichtszeitraum und -abgrenzung

.....

Der Berichtszeitraum des Zahlenmaterials betrifft die Zeitspanne 1.1.2020 bis 31.12.2020. Nachdem dieser Bericht im Juni 2021 erscheint, lassen wir auch schon aktuelle Inhalte aus dem neuen Jahr einfließen. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht der BONUS Gruppe wurde im Jahr 2017 für das Berichtsjahr 2016 veröffentlicht. Wir verfolgen einen dreijährigen Berichtszyklus, aufgrund von Corona haben wir den Bericht aber ein Jahr verschoben. Der vorliegende Bericht umfasst die Aktivitäten der BONUS Gruppe, d.h. der BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft inklusive der 100 % - Beteiligungen der BONUS Vorsorgekasse AG und der Consisa Vorsorgeberatung und Management AG.

Stakeholder

.....

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 der Stakeholder wird auch jährlich vom Nachhaltigkeitsteam der BONUS überarbeitet und bei Bedarf angepasst. Die wichtigsten Gruppen sind dabei Aktionäre, KundInnen, MitarbeiterInnen, externe BeraterInnen und LieferantInnen.

Das CSR-Programm

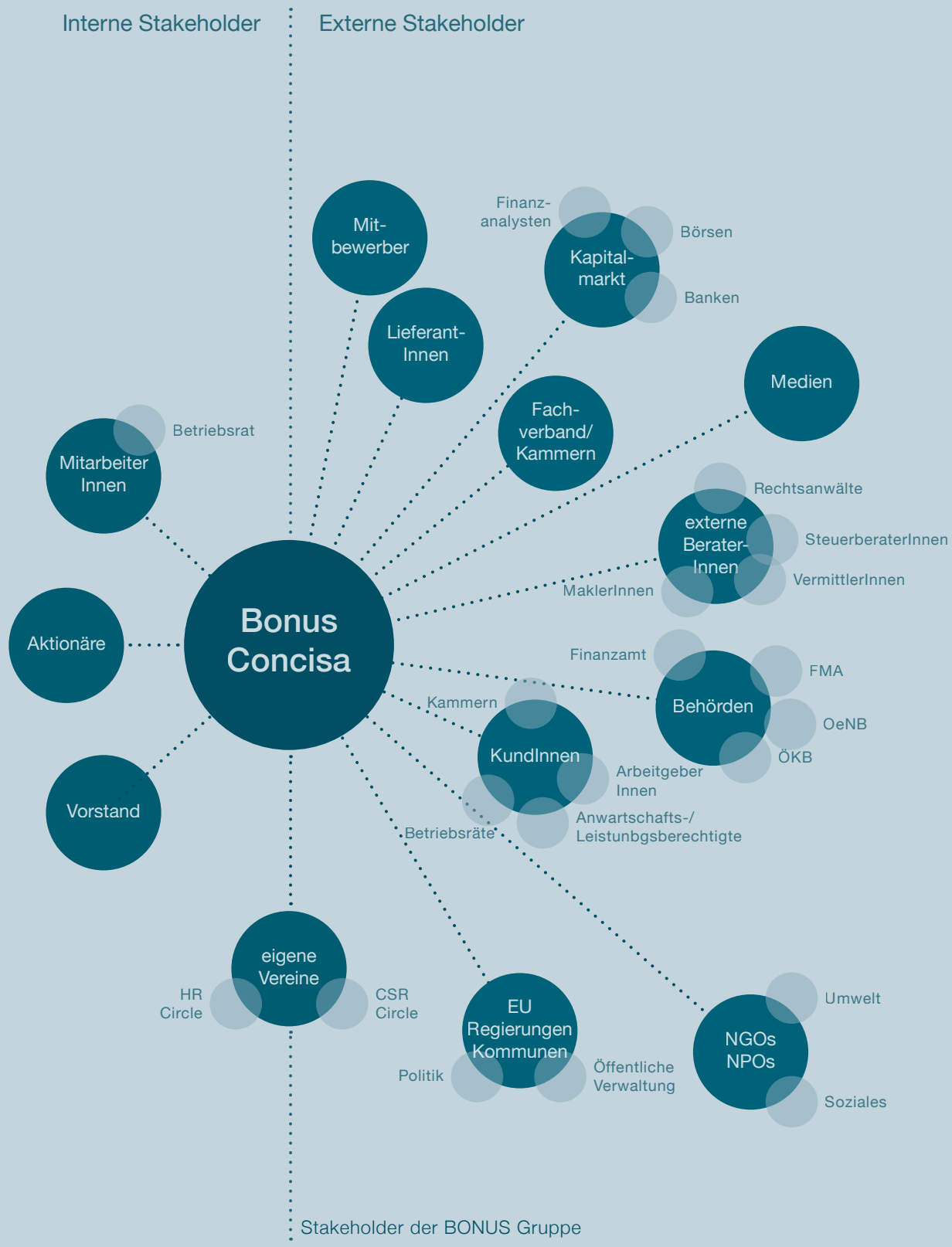
.....

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, erscheint unsere Zeitung „Bonews“, die unsere Stakeholder über die wichtigsten Neuerungen, Aktivitäten und Ergebnisse informiert. 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 und Maßnahmen sind in den einzelnen Kapiteln dieses Berichtes integriert.

Fragen zum Bericht

.....

Für Feedback zum Bericht sind wir dankbar und für Fragen dazu natürlich offen. Bitte wenden Sie sich dazu an unsere CSR Beauftragte, Frau Mag.^a Cornelia Dankl per E-Mail an cornelia.dankl@concisa.at oder telefonisch unter 01-51602-1902.



Wesentliche Themen

.....

Die erste Wesentlichkeitsmatrix wurde im Jahr 2016 erstellt und dabei rund 500 Personen eingeladen, unseren Online-Fragebogen zu beantworten. Nachdem es in unserem Umfeld keine wesentlichen Änderungen gegeben hat, haben wir in einem internen Gremium, bestehend aus Vorstand, einigen BereichsleiterInnen und wichtigen MitarbeiterInnen rund um das Thema Nachhaltigkeit und

CSR, einen Workshop abgehalten und die Wesentlichkeitsmatrix aus dem Jahr 2016 neu evaluiert. Durch diese neue Evaluierung ist es zu Änderungen gekommen und so wurde, wie aktuell üblich, zusammengefasst und von 29 auf 8 Themen reduziert.

Die wesentlichen Themen lauten:

.....
Wesentliches Thema der Matrix 2020:
.....

Governance /
Grundsätze der Unternehmensführung
.....

Nachhaltiges Investment
& erfolgreiche Veranlagung
.....

.....
Zufriedenheit der KundInnen
.....

.....
Chancen- und Risikomanagement
.....

.....
Ethik und Compliance
.....

.....
MitarbeiterInnen-Zufriedenheit
.....

.....
Nachhaltiges Thema im Bericht 2016:
.....

Bestandssicherheit und wirtschaftliches Wachstum
Sicherheit der anvertrauten Kundengelder
.....

Ausschluss kritischer Investitionen
Vorteile für Unternehmen mit nachhaltigen Normen, Standards und Nachhaltigkeitsmanagement am Kapitalmarkt
Vorteile für nachhaltige Branchen am Kapitalmarkt
Finanzierung von Investitionen mit hohem sozialen Nutzen
Motivation einzelner Unternehmen zu mehr Nachhaltigkeit
.....

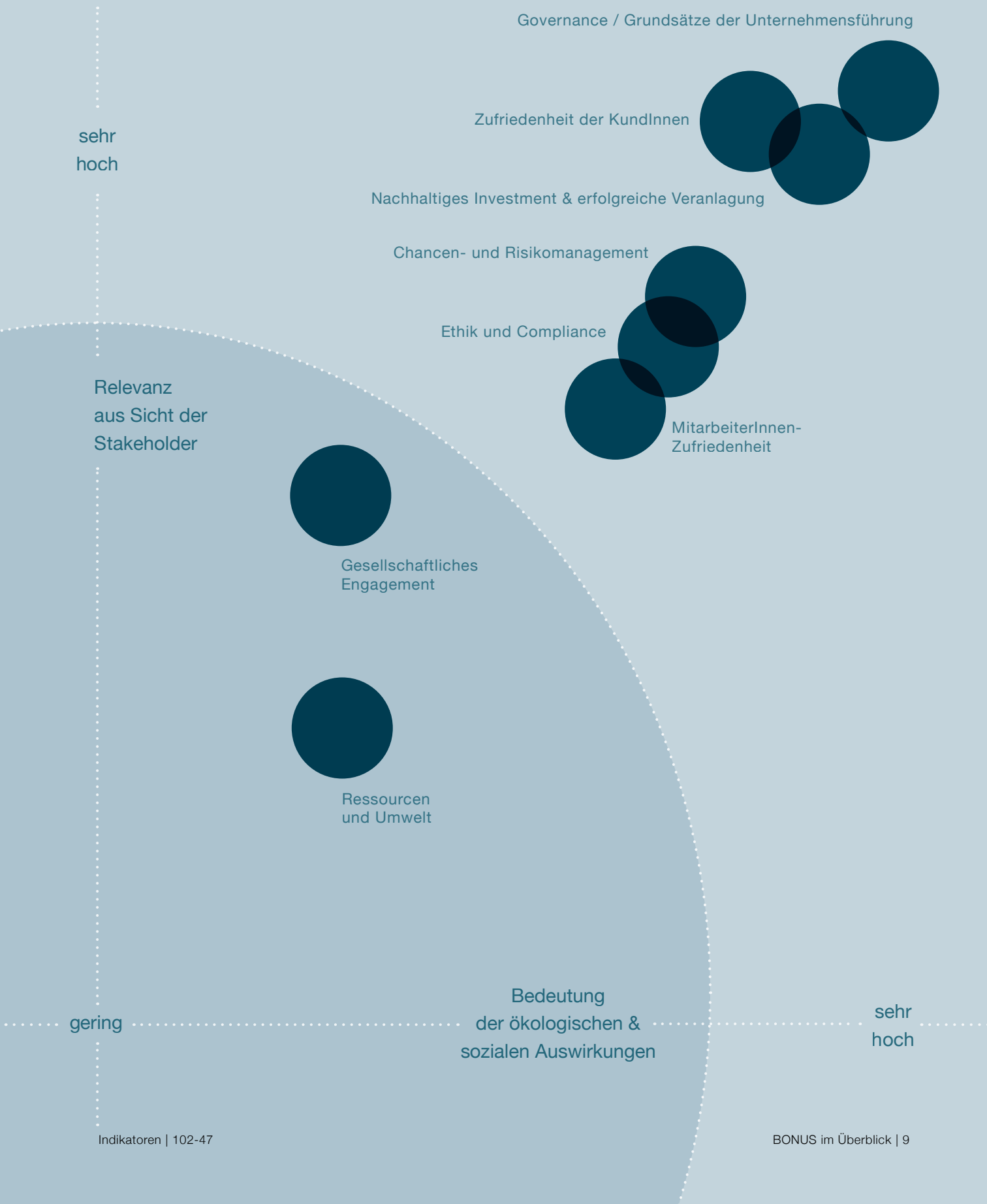
Kundenservice
Wertschätzender Umgang mit Berechtigten
User-freundliche, zeitnahe Information für KundInnen
Transparente und faire Kommunikation
Fairer Wettbewerb
.....

Vermeidung von Risiken
Erfolgreiches Chancenmanagement
.....

Sorgsamer Umgang mit Kundendaten
Compliance
.....

Gesundheit und Sicherheit der MitarbeiterInnen
Diversität, Chancengleichheit und Work-Life-Balance
Aus- und Weiterbildung
Einbeziehung der und Kommunikation mit MitarbeiterInnen
Kompetenzvertiefung zum Thema Nachhaltigkeit
.....

Die für die BONUS Gruppe und ihr Umfeld wichtigen Themen sind Inhalt dieses Berichtes und werden in den folgenden Kapiteln näher beschrieben.



Governance / Grundsätze der Unternehmensführung

sehr hoch

Zufriedenheit der KundInnen

Nachhaltiges Investment & erfolgreiche Veranlagung

Chancen- und Risikomanagement

Ethik und Compliance

MitarbeiterInnen-Zufriedenheit

Relevanz aus Sicht der Stakeholder

Gesellschaftliches Engagement

Ressourcen und Umwelt

gering

Bedeutung der ökologischen & sozialen Auswirkungen

sehr hoch

Kapitel 1

Governance /

Grundsätze der Unternehmensführung



Fortschritte seit dem letzten Nachhaltigkeitsbericht:

| Ziel | Maßnahmen | Fortschrittsbericht |
|---|---|--|
| Einheitliche und transparente EDV-Systeme | Schritt I: Vorbereitung der Migration der Verwaltungssysteme der übernommenen Gesellschaften in unsere Systeme Schritt II: laufende Info über den Status der Verwaltungsprogramme im Management Circle | erledigt |
| Prozesse weiter optimieren | Prozessmanagement in weiteren Bereichen ausbauen: – Analyse der bestehenden Prozesse – Optimierung der Abläufe – Ausweitung der Erfassung der Risiken – Dokumentation | Laufender Prozess |
| Nach Fusion und Veränderungsprozessen erfolgt die Erarbeitung eines gemeinsamen neuen Leitbilds | Workshop zur Entwicklung eines neuen Leitbildes bzw. Vision | Mit einer Gruppe von 12 Personen (unterschiedliche Bereiche, Alter und Zugehörigkeit) wurde das Leitbild entwickelt, grafisch gestaltet und kommuniziert. Details siehe Seite 22 und 23. |

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

Alle Informationen zu unseren betriebswirtschaftlichen Kennzahlen entnehmen Sie bitte den jeweiligen Geschäftsberichten der drei Unternehmen. Diese finden Sie auf unserer Website www.bonusvorsorge.at im Menüpunkt Beratung & Service.





BONUS
Vorsorgekasse
AG



BONUS
Pensionskassen
Aktiengesellschaft



Concisa
Vorsorgeberatung
und Management 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 VOLKSBANKEN
Vorsorgekasse mit der
BONUS Vorsorgekasse AG
–
neuer Eigentümer
BONUS Pensionskasse
zu 100 %

1996
Gründung der Winterthur Pensi-
onskasse 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 der BONUS PK:
je 50 % die Generali Holding
Vienna AG und die Zürich
Versicherungs-Aktiengesellschaft

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

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

2002
Umfirmierung in
Concisa Vorsorgeberatung
und Management AG
Eigentümer:
Zürich Versicherung
die Wintisa

2006
BONUS Pensionskassen
Aktiengesellschaft wird
neuer Eigentümer
der Concisa

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, 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.

.....

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 Beratungsleistungen im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge erbracht. So haben wir öffentlich rechtliche Körperschaften bei der Erweiterung von umlagefinanzierten Modellen um kapitalgedeckte Vorsorge unterstützt. Sämtliche Gesellschaften sind am Betriebsstandort in der Traungasse 14-16, 1030 Wien. Es gibt keine weiteren Betriebsstätten.

Wir beschäftigen am Standort derzeit 98 MitarbeiterInnen. Alle betriebswirtschaftlichen Kennzahlen finden Sie im jeweiligen Geschäftsbericht unter www.bonusvorsorge.at.

Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Veränderungen in der Organisation, Betriebs- oder Eigentümerstruktur.

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 vervielfacht.

.....

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.

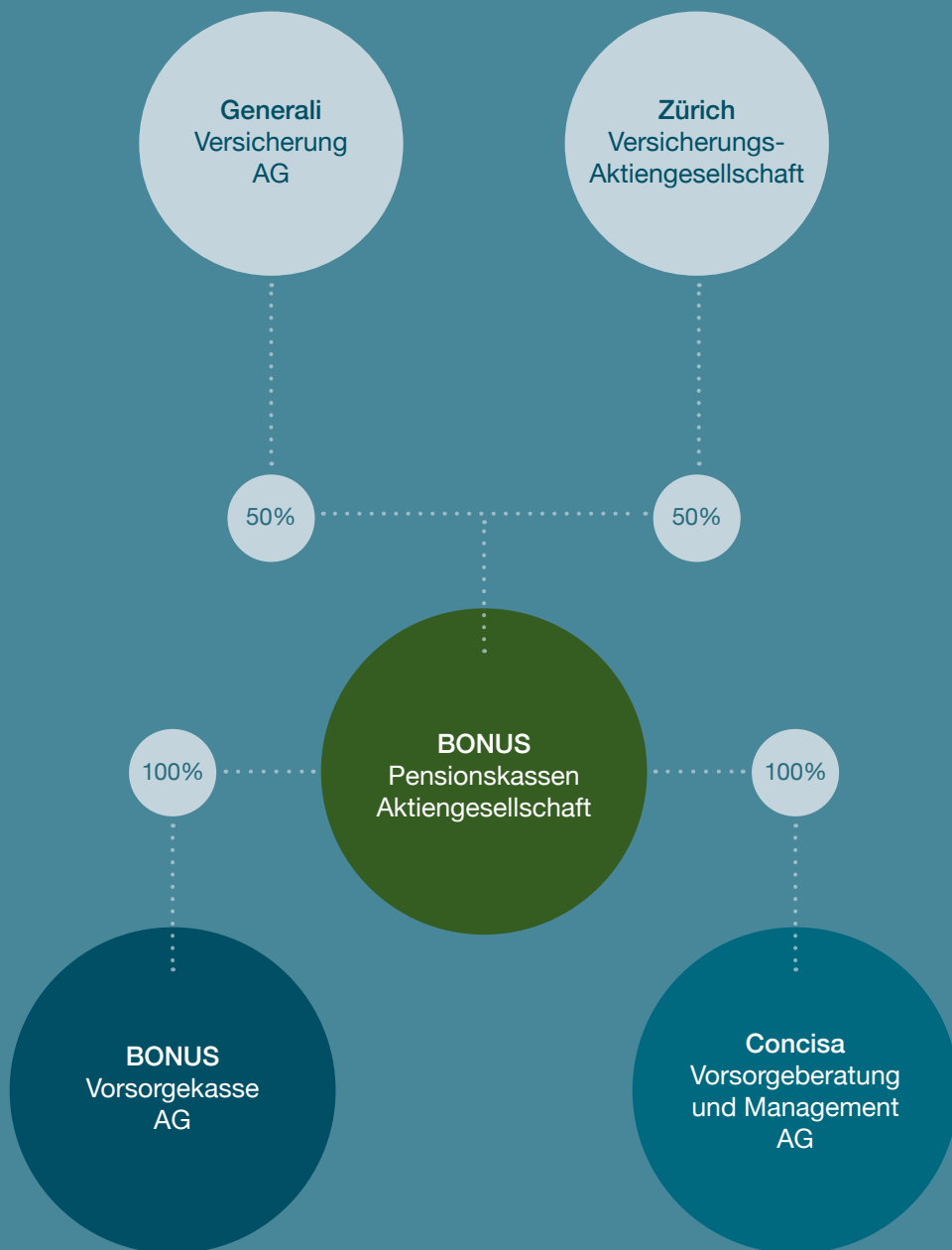
2002 wurde dann die BONUS (Mitarbeiter-) Vorsorgekasse gemeinsam von der Zürich Versicherung und der Generali Holding Vienna gegründet – der Beginn einer richtungsweisenden Zusammenarbeit.

2015 wurde die betriebliche Generali Pensionskasse in die BONUS Pensionskasse eingebracht. 2016 folgte dann die Verschmelzung der VICTORIA-VOLKSBANKEN Pensionskasse auf die BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft sowie die VICTORIA-VOLKSBANKEN Vorsorgekasse 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, dass 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.



Die Firmenstruktur

.....

BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft

.....

Betriebspensionen gewinnen bei der Entscheidung über die berufliche Zukunft von ArbeitnehmerInnen eine 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 MitarbeiterInnen Gruppen 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 Anwartschaftsberechtigte sich den Veranlagungsstil für das Vorsorgemodell aussuchen.

BONUS Vorsorgekasse AG

.....

Die BONUS Vorsorgekasse ist seit In-Kraft-Treten des BMSVG (Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz) aktiv. Mit diesem Gesetz, das im Januar 2003 wirksam wurde, müssen Arbeitgeber für ihre ArbeitnehmerInnen 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. FreiberuflerInnen 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 Landeszahlärztekammer 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 KundInnen seit vielen Jahren im Umgang mit der Neueinführung, Adaptierung oder Umwandlung von Gehalts-, Pensions- oder Bonifikationsystemen.

Generali Versicherung AG

.....

Das Engagement für Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Fundament der Unternehmensstrategie „Generali 2021“. Die Gesellschaften der Generali Österreich sind verantwortlich handelnde Unternehmen, die sich ihrer Rolle in der Gesellschaft bewusst sind. Sie setzen Initiativen in den Dimensionen Ökonomie, Soziales und gesellschaftliches Engagement sowie Ökologie. Die Generali Österreich strebt nach langfristig guten finanziellen Ergebnissen und verändert die Gesellschaft, in der sie tätig ist, zum Besseren. Sie unterstützt eine Vielzahl an Projekten sowie Partnerschaften und steht im laufenden Dialog mit ihren Stakeholdern, das sind KundInnen, MitarbeiterInnen, AktionärInnen und InvestorInnen, LieferantInnen, Institutionen sowie lokale Organisationen.

Die Initiativen der Generali Group in den Bereichen Umwelt und Soziales werden im „Annual Integrated Report“ der Assicurazioni Generali S.p.A., Triest, veröffentlicht.

Drittgrößter Versicherer in Österreich

.....

Die Generali Versicherung ist die drittgrößte Versicherungsgesellschaft in Österreich und Teil der Generali Group. Das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Treiber der Strategie der Generali. Ziel ist, ein lebenslanger Partner für alle KundInnen zu sein und dank des einzigartigen Vertriebsnetzes innovative und personalisierte Lösungen zu bieten. In Österreich, Zentral- und Osteuropa und Russland ist die Generali Group über das Österreich, CEE & Russland Regional Office (Prag) in dreizehn Ländern aktiv und einer der drei größten Versicherer in der Region.

Hohes soziales Engagement

.....

Die Generali Group wahrt, fördert und achtet grundlegende Menschen- und Arbeitsrechte, auf die sie Einfluss hat, insbesondere unter den MitarbeiterInnen und VertragspartnerInnen. Sie anerkennt und begrüßt die Vorteile der Vielfalt, die sich aus Geschlecht, Alter, Qualifikation, Fähigkeiten und Ausbildungen sowie dem Karriereprofil ergeben.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Generali Österreich ein wichtiges Anliegen. Seit 2012 nimmt die Generali Versicherung AG am Audit berufundfamilie teil und ist als familienfreundliches Unternehmen zertifiziert. Um ihre Verantwortung im sozialen Bereich zu verstärken, startete die Generali Group 2017 die Initiative „The Human Safety Net“ (THSN). Ziel dieser weltweiten Bewegung ist es, benachteiligte Menschen zu fördern und zu unterstützen. In Österreich hat die Generali in Zusammenarbeit mit Big Brothers Big Sisters Österreich FAmily MEntoring FAME entwickelt. Das Programm unterstützt Familien mit Kindern zwischen drei und sechs Jahren. Die Besonderheit von FAME ist die einzigartige Kombination von Eltern- und Kinder-Kompetenz-Trainings mit begleitendem Mentoring.

Die Generali Versicherung AG hat sehr rasch auf die Herausforderungen der Corona-Pandemie reagiert und zahlreiche Initiativen zum Schutz von MitarbeiterInnen und Kund*innen gesetzt. Viele Menschen – sowohl Kund*innen als auch Nicht-KundInnen – erhielten in dieser schwierigen Zeit medizinische, finanzielle, aber auch mentale Unterstützung durch die Generali.



Schutz der Umwelt

Der sorgsame Umgang mit der Umwelt und die Schonung von Ressourcen sind wichtig. Die Generali Group hat die UN-Initiativen „Principles for Responsible Investment“ und „Principles for Sustainable Insurance“ sowie das „Climate Risk Statement“ der „The Geneva Association“ unterzeichnet. Sie trat nach der UN-Welt-Klimakonferenz 2015 in Paris auch dem „Paris Pledge for Action“ bei.

Zahlreiche Initiativen stärken das Bewusstsein der MitarbeiterInnen und anderer Stakeholder, für einen sorgsamen Umgang mit Ressourcen. Es wurde ein „Environmental Management System“ etabliert, um die Umweltperformance zu verbessern.

Auch bei ihren Produkten hat sich die Generali Versicherung AG der Nachhaltigkeit verschrieben. Das Angebot an umweltfreundlichen und sozialen Produkten wird laufend erweitert.

Auch am Kapitalmarkt nachhaltig

Die Generali Group ist eine weltweit agierende, institutionelle Investorin. Die Vermögensveranlagung ist ein wesentlicher Aspekt des Versicherungsgeschäfts. Damit hat die Generali Versicherung AG die Möglichkeit, Bereiche wie Umweltschutz und Berücksichtigung von Menschen- und Arbeitsrechten bei ihren Investments – genauso wie bei ihren Geschäftsbeziehungen – aktiv zu beeinflussen.

Die Generali Group legt in der Veranlagung verstärkt Wert auf Nachhaltigkeitskriterien, setzt mit einem konzern-

eigenen SRI (Socially Responsible Investment) Research Maßstäbe und hat als erste Versicherungsgesellschaft in Europa einen sogenannten Green Bond – eine „Grüne Anleihe“ – zur Finanzierung umweltfreundlicher Gebäude und sauberer Transportmittel emittiert. 2020 folgten zwei Infrastructure Recovery-Fonds, die sich positiv auf die wirtschaftliche Erholung Europas auswirken sollen. Mit ihrer Mitgliedschaft in der Net-Zero Asset Owner Alliance, einer Gruppe von 18 Pensionsfonds und Versicherern, verpflichtet sich die Generali, ihr Portfolio bis 2050 auf Netto-Null-Emissionen zu dekarbonisieren, um einen globalen Temperaturanstieg über das Pariser Ziel von 1,5 Grad Celsius zu vermeiden.

Die Präsenz in führenden Ethik-Indizes – zum Beispiel im Dow Jones Sustainability World Index oder FTSE4Good Indices – unterstreicht das nachhaltige Engagement der Generali Group. Formal festgeschrieben sind die Prinzipien in der Sustainability Group Policy, die seit 2019 gültig ist und von allen Gesellschaften der Generali Österreich umgesetzt wird.

Die Generali Group hat sich das Ziel gesetzt, ihr Investmentportfolio bis 2050 klimaneutral zu gestalten und damit dem Klimaziel des Pariser Abkommens zu entsprechen. Sie unterzeichnete die Forderung der europäischen Wirtschaftsführer und Investoren an die Staats- und Regierungschefs der EU, die inländischen Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55 Prozent – verglichen mit dem Niveau von 1990 – zu reduzieren und damit das zuvor anvisierte Ziel von 40 Prozent zu erhöhen.

Lesen Sie mehr unter www.generali.at

Zürich

Versicherungs- Aktiengesellschaft

.....

Die Nachhaltigkeitsposition der Zurich-Gruppe

.....

Die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft (im Folgenden „Zürich Österreich“ bzw. „Zürich“) gehört zur weltweit tätigen Zurich Insurance Group AG (im Folgenden als Zurich-Gruppe bezeichnet). Zurich ist Arbeitgeber für rund 1.300 Mitarbeitende in allen Bundesländern. Das Unternehmen führt die Marke Zurich und die Direkt-Marke Zurich Connect. Im Jahr 2020 betragen die verrechneten direkten Bruttoprämien in der Schaden-Unfall-Versicherung EUR 542 Mio. und in der Lebensversicherung EUR 130 Mio. Zurich bietet innovative und erstklassige Lösungen zu Versicherungen, Vorsorgen und Risikoanalysen aus einer Hand. Individuelle Kundenorientierung und hohe Beratungsqualität stehen dabei an erster Stelle. Die Zurich-Gruppe ist eine der führenden globalen Mehrspartenversicherungen, die Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden in globalen und lokalen Märkten erbringt. Mit rund 55.000 Mitarbeitenden bietet sie eine umfassende Palette von Produkten und Dienstleistungen im Schaden-Unfall- sowie im Lebensversicherungsbereich. Zu ihren Kundinnen und Kunden gehören Einzelpersonen, kleine, mittlere und große Unternehmen sowie multinationale Konzerne in mehr als 215 Ländern und Gebieten. Die Zurich-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 die Zurich-Gruppe sind verfügbar unter www.zurich.com.

Die Zurich-Gruppe hat sich im Juni 2019 als erstes Versicherungsunternehmen dazu bekannt, die Ziele des UN Global Compact Business Ambition Pledge, die Erderwärmung auf 1,5 Grad Celsius zu begrenzen, zu unterstützen.

Seit September 2019 ist die Zurich-Gruppe Mitglied der UN Net-Zero Asset Owner Alliance. Als Gründungsmitglied verpflichtet sie sich im Rahmen dieser Initiative unter anderem dazu, ihr Portfolio bis 2050 emissionsfrei (Netto-Null-Emissionen) zu gestalten.

Die Prinzipien der Zurich Environmental Policy gelten für alle Unternehmen der Zurich-Gruppe.

Nachhaltigkeit bei Zürich Österreich

.....

Zürich Österreich hat als Teil der Zurich-Gruppe die von den Vereinten Nationen unterstützten Principles for Responsible Investment und Principles for Sustainable Investment unterzeichnet. Damit verpflichtet sich die Zurich-Gruppe, ihre Fortschritte zu messen und transparent zu berichten.

Nachhaltigkeit zählt zu den Kernwerten von Zürich Österreich. Dieses wichtige Thema leitet die Investmentstrategie, die Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen, den Umgang mit natürlichen Ressourcen und die Führung und Entwicklung im Personalbereich. Zurich möchte so zu einem der verantwortungsvollsten Unternehmen in Österreich werden.



Für das Jahr 2021 hat sich Zurich Österreich vorgenommen, den Impact Investing Anteil am Gesamtportfolio zu erhöhen. Der Ausbau soll über weitere Investitionen in Green Bonds, Social Bonds, Sustainable Bonds und Infrastruktur-Projekte erfolgen. Ziel ist es, in Institutionen oder Projekte zu investieren, die sichere, adäquate Renditen erbringen und gleichzeitig treffsichere, messbar positive ökologische und soziale Wirkungen zeigen. Mit dem Zurich Vario Invest bietet das Unternehmen in der fondsgebundenen Lebensversicherung eine nachhaltige Vorsorge-Möglichkeit. Innerhalb der freien Fondsauswahl stehen viele, mit einem Gütesiegel ausgezeichnete, Investmentfonds zur Verfügung.

Zurich agiert nachhaltig im Sinne ihres Geschäftszwecks. Das Vorstandsteam lebt den Mitarbeitenden nachhaltiges Denken und Handeln vor. In den Zielvereinbarungen der Mitarbeitenden ist Nachhaltigkeit als eigener Punkt verankert. Diese soziale Verantwortung findet sich in der Unternehmenskultur ebenso wie in der Produkt- und Prozesslandschaft und der Veranlagungsstrategie wieder. Im Kerngeschäft führt Zurich Österreich die gesamte Wertschöpfungskette unter eigener Kontrolle. Eine Ausnahme bildet die Rückversicherung, die zum überwiegenden Teil von der Zurich-Gruppe gestellt wird. Zurich Österreich achtet auf den verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Beispielsweise bezieht das Unternehmen den benötigten Strom zur Gänze aus CO₂-neutralen Quellen. Zudem misst das Unternehmen

regelmäßig die Reduktion des Papierverbrauchs und verzichtet auf Einwegplastik in allen Geschäftsstellen. Seit dem Jahr 2020 ist die CEO von Zurich Österreich Sponsorin für das Thema Nachhaltigkeit. Andrea Stürmer: „Nachhaltigkeit zählt zu den Kernwerten von Zurich Österreich und der Zurich-Gruppe. Das Thema beflügelt viele Initiativen in unserem Unternehmen – denn die Zukunft unseres Planeten geht uns alle an.“ Um die Nachhaltigkeit in die Breite des Unternehmens zu bringen, gibt es ein internes Netzwerk von „Botschaftern“. Diese Mitarbeitenden kommen aus allen Unternehmensbereichen. Sie unterstützen dabei, konkrete Nachhaltigkeitsvorhaben im Unternehmen umzusetzen.

Zurich Österreich kommt ihrer Verantwortung zur Nachhaltigkeit weiters auf folgenden Ebenen nach: Vielfalt und Inklusion, strenge Compliance, laufende Weiterbildung hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten, Bekämpfung von Korruption, Bestechung, Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung sowie Datenschutz. Darüber hinaus engagiert sich Zurich Österreich im Rahmen der sozialen Verantwortung. Das Unternehmen beteiligt sich an zahlreichen Community Investment-Projekten in Zusammenarbeit mit der weltweit tätigen Zurich Foundation. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren sich dafür aktiv und österreichweit über das ganze Jahr hinweg. Im Sinne der Mitarbeiterfürsorge besteht auch ein umfassendes Angebot für betriebliches Gesundheitsmanagement.



Unser Leitbild

.....
 Unser Leitbild haben Kolleginnen und Kollegen aus nahezu allen Bereichen und allen Altersgruppen im Berichtszeitraum erstellt und ist die Basis für unsere gemeinsame Unternehmenskultur.







Nikola Panic, MSc (WU), Mag. Bernhard Schwabe, Mag. Claudio Gligo, Dr. Rainer Klimesch

Kapitel 2: Nachhaltiges Investment & erfolgreiche Veranlagung

.....



Die BONUS Gruppe ist Pionierin im Bereich nachhaltiger Veranlagung. Seit knapp 20 Jahren werden Veranlagungsentscheidungen nicht nur nach ökonomischen Kriterien, sondern auch unter Einbeziehung ökologischer und sozialer Faktoren getroffen. Nicht immer ist dies einfach. Zum einen lautet unser Auftrag, bei angemessenem Risiko überdurchschnittliche Renditen für die Begünstigten zu erwirtschaften. Zum anderen soll dies auch aus Überlegungen der langfristigen Veranlagung möglichst auf Basis von Investitionen erfolgen, die dem Anspruch auf eine nachhaltige Entwicklung folgen. Im Laufe der vielen Jahre haben wir gelernt, mit diesem Spagat umzugehen, und arbeiten laufend daran, uns weiter zu verbessern. Insbesondere bei der Auswahl der eingesetzten Produkte setzen wir ein hohes Qualitätslevel an und vermitteln unseren PartnerInnen den

Nachhaltigkeitsanspruch der BONUS Gruppe. Hierbei wird unsererseits besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass dieser durchgängig eingehalten wird. Wir sind davon überzeugt, dass mit Hilfe der gezielten Nachfrage bis zu einem gewissen Grad das Angebot mitbestimmt werden kann und durch unsere Investments somit ein „Impact“ erreicht wird. Durch Investitionen in die „richtigen“ Unternehmen und Projekte tragen wir dazu bei, die Welt ein Stück weit zu verändern.

Im letzten Bericht wurden die für die Folgejahre geplanten Projekte im Sinne der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie festgehalten. Zusätzlich haben sich durch unser kontinuierliches Streben nach Weiterentwicklung weitere wesentliche Entwicklungsmaßnahmen ergeben. Diese sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

Das haben wir uns im letzten Bericht vorgenommen:

| Ziel | Maßnahmen | Fortschrittsbericht |
|---|--|--|
| Konzeptupdate von BONUS ²¹ | Reevaluierung und Integration nationaler wie internationaler Entwicklungen im ESG-Bereich sowie Fokus auf Engagementaktivitäten (z.B. Voting Policy & ESG) der Kapitalanlagegesellschaften | Wir haben unser Nachhaltigkeitsveranlagungskonzept BONUS ²¹ reevaluiert und aktuelle Entwicklungen im ESG-Bereich, wie bspw. Ausschluss von Kohle, berücksichtigt sowie eine Zuordnung zu den SDGs vorgenommen. Das nunmehr vorliegende Konzept BONUS ²¹⁺ geht auf neue Entwicklungen ein, integriert den Ansatz der übernommenen Vorsorgekasse und stellt sich in die vorderste Line anspruchsvoller und zukunftsweisender nachhaltiger Anlagekonzepte. Weiters haben wir eine Voting-Policy ausgearbeitet, um unsere Anforderungen gegenüber den Fondsanbietern hinsichtlich der Ausübung von Stimmrechten umzusetzen. |
| Neues Konzept zur Nachhaltigkeitsprüfung in der VG 2 der Vorsorgekasse | Enge Zusammenarbeit mit rfu (Mag. Reinhard Friesenbichler) | Das übernommene Nachhaltigkeitskonzept der VG2 wurde überarbeitet und in das gesamthafte Konzept BONUS ²¹⁺ integriert. |
| ÖGUT – Zertifizierung der VG 1 der Vorsorgekasse | Fortsetzung der Zusammenarbeit mit rfu sowie Berücksichtigung der Empfehlungen der ÖGUT | Die Anregungen von ÖGUT sowie die Überarbeitung des Konzeptes BONUS ²¹⁺ führten zu einer effektiven Portfolioverbesserung. Der Goldstatus in der VG 1 konnte seit 2012 jedes Jahr bestätigt werden. |
| Ausbau des ESG-Fondsdatenpools nach BONUS ²¹ | Erweiterung des Nachhaltigkeitsuniversums und laufendes Monitoring der verfügbaren Fonds | Weiterentwicklung der hier eingesetzten Prozesse |
| Erweiterung Nachhaltigkeitsansatz in der Pensionskasse sowie Unterzeichnung PRI | Implementierung von ESG-Kriterien in allen Veranlagungsgemeinschaften sowie Fokus auf Klimarisiken | Wir haben im Jänner 2019 die „Principles for Responsible Investment“ (PRI) der Vereinten Nationen unterzeichnet, da wir Nachhaltigkeit als Teil unserer treuhänderischen Verantwortung verstehen und aus diesem Grund das Nachhaltigkeitsprofil des gesamten Anlagekapitals der Pensionskasse anheben werden. Für alle exklusiv für die BONUS Gruppe verwalteten Fonds (Spezialfonds) wurden Mindeststandards vertraglich definiert. In einem ersten Schritt wird das Thema Klimawandel und die damit verbundenen Anlagerisiken prioritär behandelt, indem Kennzahlen zu Klimarisiken bezogen auf die Aktienportfolien erhoben und ausgewertet werden. |
| PRI Assessment | Berücksichtigung des Feedbacks von PRI (Principles for Responsible Investment) sowie globaler Branchenstandards | Mit der Unterzeichnung der PRI haben wir uns verpflichtet, unsere AuM jährlich nach den Standards von PRI überprüfen zu lassen. Die bisherigen Assessments haben sehr erfreuliche Ergebnisse gebracht. So ist die BONUS in sämtlichen Kategorien entweder gleichauf oder besser als die Peer Group. Die Empfehlungen von PRI insbesondere zur Integration klimarelevanter Kennzahlen sowie Engagement wurden aufgegriffen |
| Engagement | Setzung von Engagement Maßnahmen | In Gesprächen mit den Fondsgesellschaften kommunizieren wir unsere Erwartungshaltung insbesondere zur Integration von ESG-Kriterien und entsprechendem Reporting und machen auf aus unserer Sicht verbesserungswürdige Sachverhalte aufmerksam. Weiters hat sich die BONUS Gruppe über die Engagement Plattform von PRI der Investorenvereinigung von Mirova Asset Management angeschlossen. Diese hat weltweit Investoren zur Unterstützung der Women's Empowerment Principles und zur Gleichstellung der Geschlechter aufgerufen. |
| ESG- & Klimareporting | Erweiterung der Reportingplattform zu ESG- und Klimadaten | Wir haben unsere Reportingplattform zu ESG- und Klimadaten sukzessive ausgebaut. Im Jahr 2020 war diese insbesondere für Aktieninvestments vollumfänglich etabliert. Das Reporting liefert uns wesentliche Ansatzpunkte für Engagement-Maßnahmen und die gezielte Portfoliosteuerung zur Steigerung des Nachhaltigkeitsprofils. |

Nachhaltigkeit in der Veranlagung

.....

Aus Verantwortung den Berechtigten gegenüber hat die BONUS Gruppe schon seit Aufnahme der operativen Tätigkeit in der Veranlagung auf Transparenz und die Einhaltung von ökologischen, ethischen und sozialen Kriterien gesetzt. Wir sehen nachhaltiges Investment als einen wesentlichen Bestandteil unserer treuhänderischen Verantwortung und einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Gesellschaft. In den vergangenen Jahren haben wir unseren nachhaltigen Veranlagungsprozess hierbei stetig weiterentwickelt und auch neue Wege beschritten.

Im Jahr 2020 wurde der im Jahr 2019 begonnene Implementierungsprozess für den Aktienbereich abgeschlossen. Hierbei erfolgten unter anderem weitere, bedeutsame Schritte zur effektiveren Erfassung von klimarelevanten Kennzahlen und somit zur Beurteilung des Nachhaltigkeitsprofils einzelner Investments sowie des Gesamtportfolios. Darüber hinaus sind wichtige Maßnahmen hinsichtlich Engagement ergriffen worden. Unser im Jahr 2011 implementiertes Nachhaltigkeitskonzept BONUS²¹⁺ wird ebenfalls stetig optimiert und an neue Entwicklungen sowie nationale und internationale Standards angepasst. So erfolgten in den letzten Jahren umfassende Updates, welche auf nationale und internationale Entwicklungen im ESG-Bereich, wie bspw. erweiterte Anforderungen des österreichischen Umweltzeichens, die Zuordnung unserer Kriterien zu den SDGs und unsere Anwendungserfahrungen, eingingen.

Die BONUS Gruppe hat sich zum Ziel gesetzt, im Bereich der Nachhaltigkeit eine Vorreiterrolle unter den institutionellen Anlegern in Österreich einzunehmen.

Die wichtigsten GeschäftspartnerInnen der BONUS Gruppe sind in- und ausländische Fondsgesellschaften, deren Fonds für die Umsetzung der Veranlagung eingesetzt werden und Banken.

Pensionskasse

.....

Seit dem Jahr 2018 ist die Nachhaltigkeitsstrategie nicht nur in ausgewählten Veranlagungs- und Risikogemeinschaften (VRGn), sondern in der Gesamtveranlagung der Pensionskasse integriert und trägt damit wesentlich zur Etablierung des Nachhaltigkeitsgedankens bei.

Das Nachhaltigkeitsprofil der Portfolios der Pensionskasse wird dabei schrittweise angehoben.

Wesentlich ist, dass das Performancepotenzial mit dem von uns gewählten Ansatz nicht leidet. Uns ist wichtig, diese Umstellung schonend vorzunehmen und dabei fundiert vorzugehen.

In allen Spezialfonds, in denen die BONUS Pensionskasse alleinige Anteilsinhaberin ist, wurden zwingend geltende Mindestkriterien für die nachhaltige Ausrichtung des jeweiligen Fonds eingeführt.

Zudem wurde in den letzten Jahren gezielt in neue nachhaltige Veranlagungsprodukte, die eine messbare gesellschaftliche oder umweltfördernde Auswirkung haben, investiert, z.B. im Bereich Pflegeimmobilien und erneuerbare Energien.

Vorsorgekasse

.....

Die Vorsorgekasse hat seit Aufnahme der Geschäftstätigkeit im Jahr 2003 einen hohen Anspruch an das Nachhaltigkeitsprofil der Veranlagungsgemeinschaften (VGn). Die Integration des Nachhaltigkeitskonzepts BONUS²¹⁺ spielt hierbei eine zentrale Rolle.

Alle Spezialfonds, in denen die BONUS Vorsorgekasse alleinige Anteilsinhaberin ist, müssen zwingend die Anforderungen des österreichischen Umweltzeichens für Investmentfonds erfüllen.

In der Vorsorgekasse wurden ebenso o.a. Investments getätigt. Grundsätzlich werden Neuinvestments nur dann getätigt, wenn diese dezidiert nachhaltig sind.



Nachhaltigkeitszertifizierung durch die ÖGUT

.....

Die BONUS Vorsorgekasse lässt seit 2004 die Veranlagungsgemeinschaft 1 von der ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien überprüfen.

Die ÖGUT ist eine renommierte und nicht auf Gewinn ausgerichtete unabhängige Plattform, die Kommunikationsbarrieren im Spannungsfeld von Ökonomie und Ökologie zu überwinden versucht.

Die gesamte Prüfung umfasst drei voneinander weitgehend unabhängige Ebenen:

- Berücksichtigung der Nachhaltigkeit im Veranlagungskonzept bzw. der Anlagepolitik
- Berücksichtigung der Nachhaltigkeit in der Umsetzung des Veranlagungskonzepts, d.h. der konkreten Veranlagung
- Transparenz des Berichtswesens bzw. Informationspolitik bezüglich Nachhaltigkeit, betriebsökologische Aspekte, Engagement und Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenpolitik

Seit 2012 wird die BONUS Vorsorgekasse (VG1) von der ÖGUT jährlich mit dem Gold Label für die nachhaltige Veranlagung ausgezeichnet.

Signatory of:



Principles for Responsible Investment (PRI)

.....

Ein weiterer Schritt zu nachhaltigem Investment der BONUS war die Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) der Vereinten Nationen Anfang 2019.

Damit ist die BONUS einem globalen Netzwerk nachhaltiger Investoren beigetreten und erhält dadurch Zugang zu einer weltweiten Plattform mit Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten. Dies ermöglicht der BONUS Gruppe zeitnah auf neue Entwicklungen zu reagieren. Weiter können über den effizienten Zusammenschluss von Investoren auf globaler Basis Engagementaktivitäten initiiert oder unterstützt werden.

Seitens PRI erfolgt jährlich eine Überprüfung zum Erfüllungsgrad der PRI Standards. Diese Prüfung umfasst mehrere Kategorien und Module, die Bewertung erfolgt von A+ (Top 5%), A (besten 76-94 %), B (51-75 %), C (26-50 %), D (1-25 %) und E (0 %):

- Strategy & Governance der Gesellschaft (ein Modul)
- Manager Selection, Appointment & Monitoring (7 Module)

Die erstmalige Evaluierung durch PRI erfolgte im ersten Quartal 2019, wobei die BONUS auf Anhieb insgesamt ein A erreicht hat. In den Bereichen Strategy & Governance sowie Listed Equity wurde die BONUS sowie die Peergroup mit A bewertet, in den Fixed Income Modulen lag die BONUS mit einer Bewertung von jeweils A vor der Peergroup, die mit B bewertet wurde.

Im Jahr 2020 erfolgte eine vergleichsweise umfassendere Bewertung der Nachhaltigkeitspolitik und der damit verbundenen Prozesse der BONUS. Auch diese Prüfung wurde mit einem ausgezeichneten Ergebnis abgeschlossen.



Als Unterzeichnerin der Principles for Responsible Investment (PRI) verpflichtet sich die BONUS Gruppe, nicht nur Nachhaltigkeitsprinzipien im Anlageprozess zu berücksichtigen, sondern auch andere MarktteilnehmerInnen zu deren Einhaltung zu ermutigen. Dazu zählen die aktive Ausübung von Stimmrechten bei Generalversammlungen und die Etablierung eines konstruktiven Dialogs mit dem Management von Unternehmen und Kapitalanlagegesellschaften.

Umsetzung und wird bis Sommer 2021 final implementiert. Wir machen in Gesprächen mit den Fondsgesellschaften auf Sachverhalte aufmerksam, die aus unserer Sicht verbesserungswürdig sind, insbesondere auf Themen aus nachhaltiger Sicht. So fordern wir auch bei konventionellen Fonds rigoros die Implementierung von Mindestausschlusskriterien, wie beispielsweise die Berücksichtigung der Global Compact Prinzipien der Vereinten Nationen.

Auf Basis unserer langjährigen Expertise im Nachhaltigkeitsbereich wurde im Laufe des Jahres eine umfassende „Proxy Voting Policy“ entwickelt und schließlich implementiert. Eine entsprechende „Engagement Policy“ ist in

Die BONUS Gruppe hat im Oktober 2019 die Investorenerklärung zur Unterstützung der UN-Frauenrechtsprinzipien und zur Erreichung der Gleichstellung der Geschlechter von Mirova Asset Management unterzeichnet.

Women Empowerment Principles – Unterstützungserklärung

Datum: Oktober 2019

Hintergrund und Ziele:

Aktivitäten und nächste Schritte:

Länder Fokus: Global

Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter (SDG 5): Investorenvereinigung, die die Grundsätze der Stärkung der Frauen am Arbeitsplatz unterstützt und die Gleichstellung der Geschlechter erreichen will.

BONUS unterstützt die Investorenerklärung, die im Oktober 2019 an über 1.000 globale Unternehmen gesendet wurde.

Mitwirkung: Unterstützung

Federführende

Organisation:

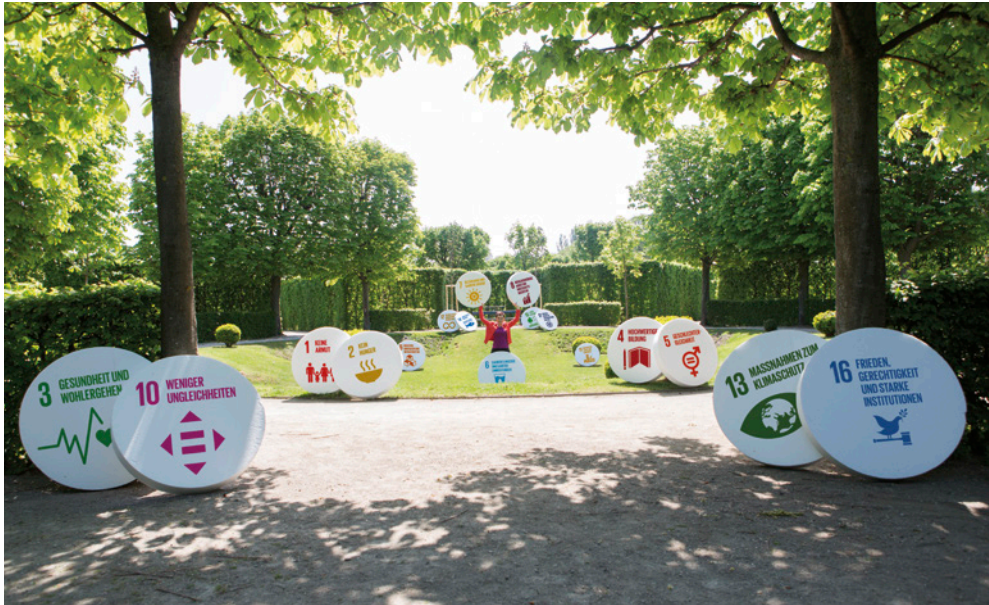
Mirova Asset Management

Siehe hierzu auch: www.mirova.com/en/news/gender-equality-mirova-leads-coalition-66-investors

Integration der Sustainable Development Goals (SDGs)

.....

Die SDGs sind integrativer Bestandteil unseres Nachhaltigkeitskonzepts BONUS²¹⁺. Hierbei werden in allen 17 Zielen Maßnahmen umgesetzt. Im Bereich der Veranlagung wurde bei ausgewählten Zielen ein bewusster Schwerpunkt gelegt.



Massnahmen zum Klimaschutz (SDG 13)

.....

Der Klimawandel stellt eine zentrale Herausforderung für die globale Entwicklung dar. Wir haben 2020 diverse CO₂-relevante Kennzahlen wie CO₂-Fußabdruck oder CO₂-Intensität evaluiert, um die Betroffenheit der Portfolien vom Klimawandel beurteilen zu können.

Unsere Analyse hat ergeben, dass die in der Vorsorgekasse investierten Unternehmen und Staaten einen um 50 % geringeren Fußabdruck als unsere Vergleichs-Benchmark aufweist. Dieses Ergebnis zeigt deutlich, dass BONUS²¹⁺ schon ohne explizite Erhebung von CO₂-relevanten Kennzahlen aufgrund seiner strengen Ausgestaltung der Nachhaltigkeitsstrategie eine deutliche CO₂-Reduktion erzielt.

Dies ist insbesondere dem seit langer Zeit implementierten Ausschluss von Investitionen in Unternehmen sowie Staaten zurechenbar, deren Aktivitäten und Praktiken schwere Umweltschädigungen hervorrufen bzw. deren Politik nicht dazu geeignet ist, gegenwärtig und zukünftig in einem Mindestmaß zum Erhalt bzw. der Verbesse-

rung beizutragen. Es ist zukünftig geplant, durch einen gänzlichen Ausschluss von „Kohleverstromung“ einen weiteren wesentlichen Beitrag zur „Dekarbonisierung“ zu leisten. Geplant ist zudem, im Bereich Klimaschutz weitere aktive Maßnahmen durch gezielte Investitionen in Infrastrukturprojekte und Themenfonds zu setzen.

Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen (SDG 16)

.....

Dieses Ziel beinhaltet die Verringerung jeglicher Form von Gewalt, die Beendigung von Folter und die Bekämpfung aller Formen organisierter Kriminalität. Des Weiteren sollen Korruption und Bestechung sowie illegale Waffen- und Finanzströme deutlich verringert werden.

Diesen Schwerpunkten wird über BONUS²¹⁺ bereits umfangreich Rechnung getragen, insbesondere durch folgende Ausschlusskriterien:

- Rüstung & Atomwaffen
- Korruption und unethisches Marktverhalten
- Einschränkung bürgerlicher Freiheit, Rechtsstaatlichkeit und politischer Rechte

Mag.^a Romana Pontasch-Reiner,
Expertin für Nachhaltige Veranlagung



Stärkere Beachtung von Klimarisiken

.....

Ein wesentlicher Schritt im Nachhaltigkeitsbereich ist, den „ökologischen Fußabdruck“ jedes unserer Investments zu kennen und darauf basierend Maßnahmen zu setzen, um unsere Veranlagungen sukzessive „grüner“ auszurichten.

Dies erfordert eine Analyse der Portfolien nach diversen Klima- und ESG-relevanten Kennzahlen. Die hierfür erforderliche Erweiterung der Nachhaltigkeitsanalyse war einer der Meilensteine im Jahr 2020. Die Erkenntnisse daraus werden seit Implementierung im Aktienbereich zur Feinsteuerung in den Portfolien sowie für Engagement-Aktivitäten herangezogen. Diese Maßnahmen im Klimabereich greifen bereits.

Für das Jahr 2021 und 2022 haben wir weitere wesentliche Meilensteine festgelegt. Diese beschreiben unseren Fahrplan für die Ausweitung des Klimamonitorings auf die übrigen Anlagekategorien.

Im vergangenen Jahr ist es der BONUS gelungen, den ökologischen Fußabdruck des Aktienportfolios der Pensionskasse durch gezielte Maßnahmen weiter abzusenken:

.....
Weighted Average Carbon Intensity
(umsatzgewichtete CO₂-Intensität:
tCO₂e / EUR 1 Mio Umsatz) per 31.12.2020:
.....

Aktien 143,84

.....
Benchmark 178,10
.....

Diese Informationen finden bereits Eingang in die Entscheidungsfindung für die Steuerung der Portfolien.

Ein weiterer Schritt, den wir zum Monitoring von Klimarisiken im Jahr 2020 gesetzt haben, ist die Unterzeichnung des Montréal Carbon Pledge. Damit verpflichtet sich die BONUS, die CO₂-Emissionen der Portfolien zu messen und den CO₂-Fußabdruck jährlich zu veröffentlichen.



Programm 2021

.....

Wir wollen diesen Weg weitergehen und
nehmen uns auch jetzt wieder einiges für die Zukunft vor:

| Ziel | Maßnahmen | Verantwortung | Wann |
|---|---|---|------------------------------------|
| Konzeptupdate von BONUS ²¹⁺ | Anpassung an veränderte externe Rahmenbedingungen sowie tourlicher Review | Asset Management Team | Laufend Im Jahr 2021 |
| ÖGUT – Zertifizierung in der VG 1 der Vorsorgekasse | Fortsetzung der Zusammenarbeit mit rfu sowie Berücksichtigung der Empfehlungen der ÖGUT | Asset Management Team | Laufend Im Jahr 2021 |
| PRI Assessment | Überprüfung der AuM durch PRI sowie Berücksichtigung der Empfehlungen | Asset Management Team | Laufend Im Jahr 2021 |
| Engagement | Implementierung einer umfänglichen Engagementpolicy sowie tourliche Berichterstattung über Engagementaktivitäten | Asset Management Team | Laufend Erstes Halbjahr 2021 |
| ESG- & Klimareporting | Erweiterung der Reportingplattform zu ESG- und Klimakennzahlen um alle Assetklassen sowie tourliche Berichterstattung | Asset Management Team | Laufend Im Jahr 2021 |
| ESG- & Klimamonitoring | Aufbau einer Monitoringplattform zu ESG- und Klimakennzahlen (zur Portfoliosteuerung und Setzung von Engagementaktivitäten) | Asset Management Team | Laufend Im Jahr 2021 |
| Impact Investments | Vertiefung und Ausweitung der Investments auf (soziales Wohnen, Infrastruktur, etc.) | Asset Management Team | Laufend Im Jahr 2021 |
| SDGs | Setzen von jährlichen SDG-Schwerpunkten im Bereich Veranlagung und CSR | Asset Management Team CSR Beauftragte | Laufend Im Jahr 2021 |
| Offenlegungs-Verordnung | Implementierung der gesetzlichen Anforderungen der Offenlegungs-VO | Organisationsentwicklung, Asset Management Team, Rechtsabteilung, CSR Beauftragte | 1. Quartal 2021 |

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.

Kohle

.....

Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß Elektrizität oder Wärme aus Kohle erzeugen oder vertreiben, thermische Kohle gewinnen oder spezifische Leistungen für solche Unternehmen erbringen. (NEU)

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 und mangelnde Umwelt- und Klimapolitik

.....

Staaten, in welchen die natürliche Umwelt in Form von Flora, Fauna, Gewässern, Böden und Luft schwer geschädigt ist, sowie solche, deren Umwelt- und Klimapolitik nicht dazu geeignet ist, gegenwärtig und zukünftig in einem Mindestmaß zu Erhalt bzw. Verbesserung beizutragen.

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
wertschät-
zender

Umgang
mit unseren
Kundinnen

und
Kunden

Ernst Nefischer, Mag.^a Alexandra Schmid, Dr. Peter Ludwig,
Mag.^a Karin Gittersberger, Günther Artner

Kapitel 3: Kundenzufriedenheit

.....

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 Kunden das bestmögliche Service zu bieten.

.....



Das haben wir uns im letzten Bericht vorgenommen:

| Ziel | Maßnahmen | Fortschrittsbericht |
|-------------------------------------|--|---|
| Weiterer Ausbau der Servicequalität | Neues CRM-Tool soll helfen, noch zielgruppenspezifischere Angebote anbieten zu können. | Projekt wird im ersten Halbjahr 2021 abgeschlossen |
| Umweltfreundliche Giveaways | Blocks, Kugelschreiber, Tragtaschen und Giveaways für Veranstaltungen sind ausschließlich aus umweltfreundlichen Materialien und Lebensmittel sind fair-trade und bio. | Seit rund 5 Jahren verwenden wir ausschließlich umweltfreundliche Give-aways. |

Im Zuge unserer Geschäftstätigkeit arbeiten wir in vielen Bereichen direkt mit unseren KundInnen zusammen. Ein aktiver und einfacher Informationsaustausch steht dabei genauso im Vordergrund, wie die Begegnung und Kommunikation 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 Einhaltung 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 Neukunden. Sich Zeit nehmen, zuhören und respektvoll kommunizieren sind die Prinzipien, die wir verfolgen und das merkt man auch: Die BONUS ist siebenfache Gewinnerin des MVK Service Award für das beste Kundenservice.



Ernst Nefischer, Key-Account Manager

.....
Herr Franz S. hatte den Boden unter den Füßen verloren. Es lagen keine drei Monate zwischen der Erstdiagnose Krebs und dem Tod seiner Gattin. Neben all dem menschlichen Leid gab es die finanzielle Misere. Schulden für das Eigenheim und das Wohl und die Erziehung der Kinder.

Umso positiver war es, dass der Firma seiner Frau nicht nur deren Arbeitsleistung wichtig war, sondern auch deren ganzheitliche Absicherung.

Nicht nur aus nachhaltigen Überlegungen hat sich der Betriebsrat und die Geschäftsleitung für die BONUS Gruppe und deren Aktionär Zürich Versicherung entschieden.

Ein kurzes Mail mit der Bitte um Hilfestellung was zu tun ist, noch am selben Tag kam der Anruf des freundlichen BONUS Mitarbeiters. Rasch und unkompliziert wurden die Anträge für die Witwen- und Waisenpensionen zugesandt. Schon am Ende der Woche nach

dem Begräbnis kamen die ersten Pensionszahlungen. Selbst die Schulden für das Eigenheim konnten durch die Risikoversicherung nach § 3/15 EStG bei der Zürich Versicherung rasch getilgt werden.

Franz S. kann sich nun wieder auf die wichtigen Dinge konzentrieren. Seine Kraft und Energie für seine Kinder einsetzen.

Der Fall hat in seinem Umfeld viel Aufsehen erregt. Viele ArbeitnehmerInnen konnten Ihre Arbeitgeber von der Sinnhaftigkeit betrieblicher (Risiko-)vorsorge überzeugen.



Für 2021 sind bereits weitere Maßnahmen, wie die Neuimplementierung eines gemeinsamen Onlinekundenportals für die Pensionskasse und Vorsorgekasse vorgesehen. 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 und Kundenbeiräte, Termine vor Ort bei den KundInnen oder auch Veranstaltungen.

Kundenbeiräte, Veranlagungsausschüsse

.....

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

Veranlagungsrichtlinien 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.

Bei den regelmäßig stattfindenden Updateterminen sowohl im Pensionskassen- oder auch Vorsorgekassenbereich informieren wir unsere KundInnen ausführlich über die Nachhaltigkeitsstrategie sowie über unsere nachhaltige Veranlagung. Als mitbegründetes Unternehmen des CSR-Circle sprechen wir unsere Kunden aktiv auch auf eine Teilnahme an.

Was wir uns als nächste Schritte vornehmen:

| Ziel | Maßnahmen | Verantwortung | Wann |
|--------------------------------------|---|-------------------------|--|
| Erweiterung unseres Service-Angebots | Implementierung von weiteren Funktionalitäten im Onlineportal | Verwaltung und Vertrieb | 2021 |
| Persönlicher Kontakt mit KundInnen | Stärkere Präsenz durch vermehrte persönliche sowie digitale Kundentermine | Vertrieb | Spätestens ab Herbst 2021 - abhängig vom Impffortschritt und den damit verbundenen Öffnungsschritten |



Chancen

Risiko

4.

Mag. (FH) Michael Gal; Julia Krtalic; Dragos-Silvian Strateanu, MSc;
Mag.^a Isabella Kloibhofer, Admir Junuzovic, BSc; Eszter Polgar

Kapitel 4: Chancen- und Risikomanagement



Das im letzten Nachhaltigkeitsbericht erwähnte Ziel der Nutzung von Synergien und Minimierung von Mehrgleisigkeiten wurde erfolgreich implementiert und soll fortlaufend gelebt werden:

| Ziel | Maßnahmen | Fortschrittsbericht |
|---|---|-----------------------------|
| Nutzung von Synergien und Minimierung von Mehrgleisigkeiten | Durch die intensive Zusammenarbeit von unternehmensweitem Risikomanagement, Interner Revision und IKS / Compliance sollen die interne Kommunikation gefördert und regelmäßige Meetings abgehalten werden. | Maßnahme bereits umgesetzt. |

Ziele des Risikomanagements / Risikostrategie

Die Hauptaufgabe des Risikomanagements besteht darin, zukünftige mit Risiken verbundene Entwicklungen – aber auch Chancen – frühzeitig zu erkennen, zu beurteilen, zu steuern und fortlaufend zu überwachen.

Dies soll die Anpassung des Unternehmens an sich verändernde Umfeldbedingungen sowie die Sicherung der Existenz gewährleisten. Dadurch werden der Unternehmensführung Handlungsspielräume eröffnet, die die Sicherung bestehender und den Aufbau neuer Erfolgspotentiale ermöglichen.

Die wesentlichsten Grundsätze der Risikostrategie sind im Folgenden kurz dargestellt:

- klare und offene Kommunikation und Information
- rechtzeitiges Erkennen von Risiken und Risikokonzentrationen
- systematische und strukturierte Risikoanalyse sowie Risikosteuerung zur größtmöglichen Sicherung der Ansprüche der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten sowie der unternehmerischen Zukunft
- Bewusstmachen von Risiken auf allen Hierarchieebenen und Risikosensibilisierung durch entsprechende Dokumentation
- Risikobegrenzung durch ein umfassendes Limitsystem
- zeitnahe Reaktion auf eingetretene Risiken anhand im Vorhinein definierter Prozesse, Abläufe und Maßnahmen



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 Anwartschafts- und Leistungsberechtigten, deren Gelder wir veranlagen und verwalten.

Sowohl im Risikomanagement der Veranlagung, als auch im unternehmensweiten Risikomanagement erfolgt eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsrisiken gemäß den erforderlichen Vorgaben wie z.B. den „FMA Leitfaden zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken“ oder der Disclosure Verordnung.

b)
**Das unternehmensweite
Risikomanagement**

.....

Risiken werden unter anderem in den Kategorien Markt, Personal, IT, Verwaltung und Compliance erhoben und im Rahmen einer Risikolandkarte erfasst und bewertet. Während des Jahres führt das unternehmensweite Risikomanagement Gespräche mit dem Vorstand, den verantwortlichen BereichsleiterInnen und MitarbeiterInnen („Risk Talks“). Auf Basis deren Inputs werden die Risikolandkarten („Risk Maps“) aktualisiert. Die Ergebnisse werden grundsätzlich jährlich je Gesellschaft, in Form von „Risk Meetings“, präsentiert, diskutiert und entsprechende Maßnahmen verabschiedet.

Aber auch das nachstehend beschriebene Business Continuity Management bzw. Notfall- und Krisenmanagement ist ein wesentlicher Teil des unternehmensweiten Risikomanagements und rückte in den vergangenen Monaten erheblich in den Vordergrund.

Das Business Continuity Management / Notfall- und Krisenmanagement

.....

Im Rahmen des Business Continuity Management (BCM) Prozesses werden in der BONUS Gruppe die potenziellen Gefahren und deren Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit betrachtet. Wir haben einen Plan mit der Zielsetzung erstellt, eine organisatorische Verteidigungslinie aufzubauen, die rasch und effektiv auf die Herausforderungen reagiert und die Interessen der Stakeholder sowie die Reputation und den Firmenwert sichert.

Der Plan beschäftigt sich sowohl mit den vorbeugenden Maßnahmen zur Geschäftsfortführung (Business Continuity - proaktiv) als auch mit dem Krisenmanagement (reaktiv).

Die möglichen Gefahren umfassen in erster Linie den Verlust des Bürogebäudes bzw. das Verbot des Betretens des Gebäudes aufgrund von Überschwemmung, Brand, Wetter, Terrorismus oder sonstiger Effekte, aber auch Pandemien.

Dadurch werden die benötigten Ressourcen und Handlungen für die Wiederherstellung des Geschäftsbetriebs identifiziert. Diese Informationen umfassen unter anderem die kritischen Geschäftsprozesse und Wiederherstellungsprozeduren, die erforderlichen Ressourcen, Informationen über das Schlüsselpersonal und involvierte Dritte sowie den Ausweichstandort.

Mag.^a Isabella Kloibhofer: „Jedes Risiko birgt auch eine Chance!“

.....



„Seit dem Frühjahr 2020 hat Corona weltweit so gut wie alle Menschen und Unternehmen fest im Griff. Die sich durch die Pandemie ergebenden dynamischen Entwicklungen (z.B. Umsetzung rechtlicher Rahmenbedingungen, Infektionsverläufe, teilweises Erliegen des öffentlichen und privaten Lebens), haben nicht nur unser Unternehmen vor noch nie dagewesene Entscheidungen gestellt. Oberstes Gebot war neben dem Schutz der MitarbeiterInnen selbstverständlich

der Fortbestand des Unternehmens. Die bereits im Vorfeld erarbeiteten Rahmenbedingungen im Umgang mit Krisen, haben den Einstieg in diese anspruchsvolle Zeit wesentlich erleichtert.

Neben allen Risiken boten sich für unser Unternehmen im Zuge der Pandemie auch einige Chancen: Vor allem die Digitalisierung erfuhr einen wesentlichen Umsetzungsschub. Die erforderliche technische Ausstattung zur Ermöglichung von Homeoffice der MitarbeiterInnen hätte ohne Corona eindeutig mehr Zeit in Anspruch genommen.

Daran kann man einmal mehr erkennen, dass in (fast) jedem Risiko auch eine Chance steckt, die unbedingt erkannt werden muss.

Die bereits erzielten – und in Zukunft folgenden – Erkenntnisse, werden wir dazu nutzen, das Notfall- und Krisenmanagement weiter zu stärken und aus unserem Erfahrungspool auch in Zukunft ideal schöpfen und so jede Krise bestmöglich bewältigen zu können.“

Für die Zukunft planen wir beispielsweise die nächsten wichtigen Schritte:

| Ziel | Maßnahmen | Verantwortung | Wann |
|--------------------------------------|---|---|-------------|
| Lessons Learned aus der Corona-Krise | Um dem Chancenmanagement gerecht zu werden, erfolgt ein bereichsübergreifendes Brainstorming darüber, welche positiven Effekte aus der Krise abgeleitet werden können und welche Problemstellungen/Prozesse bei einer weiteren Krise, besser bzw. schneller umgesetzt werden sollten. | Risikomanagement | Herbst 2021 |
| Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken | kontinuierliche Weiterentwicklung im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsrisiken (z.B. FMA-Leitfaden, Disclosure Verordnung) | Asset Management, Risikomanagement, Organisationsentwicklung, Vertrieb, CSR | laufend |

Kapitel 5: Ethik und Compliance

Im Finanzbereich sind Unternehmensethik, Sicherheit und Compliance nicht nur Schlagworte, sondern Werte, die es unbedingt einzuhalten gilt.

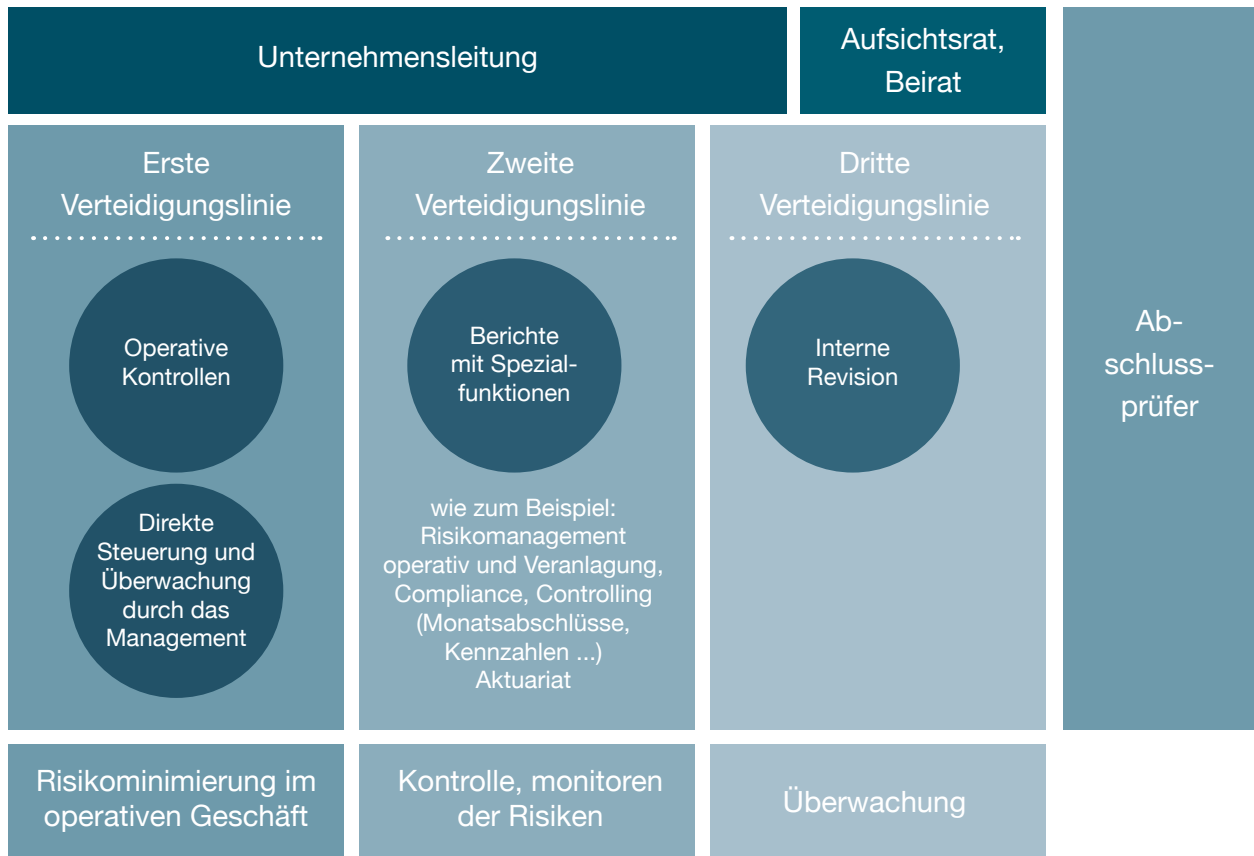


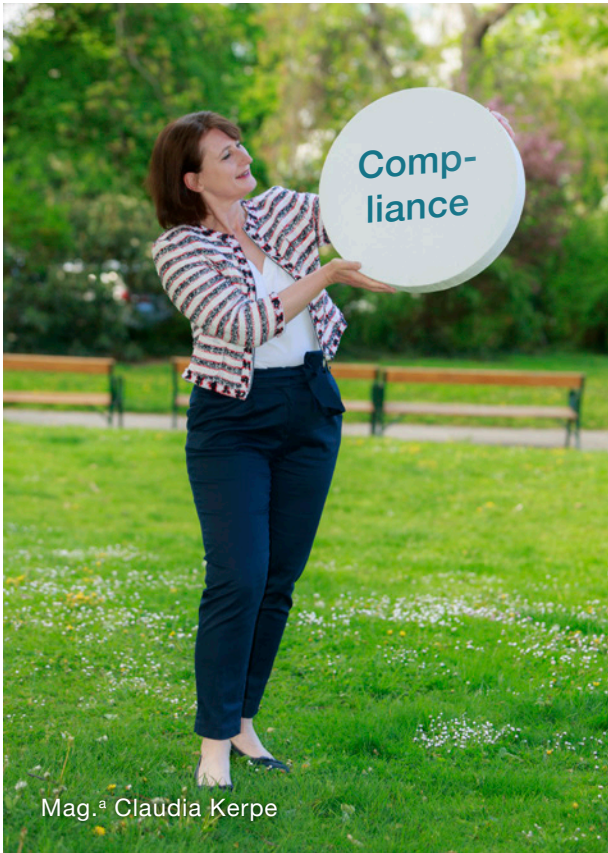
Als Kompetenzzentrum im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge veranlagt die BONUS Gruppe Sozialkapital - Gelder von MitarbeiterInnen sowie von selbstständig Erwerbstätigen. Insofern sieht die BONUS den verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit den ihr anvertrauten Geldern als gesellschaftspolitischen 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

wider wie in unserem Handeln. Die Herangehensweise ist sehr vielschichtig.

Sicherheit und Vertrauen sind für uns wichtige Werte. Externe Vorgaben in Form von Gesetzen und Verordnungen und internen Regelungen bilden den Rahmen für unsere Handlungen.

Der Handlungsrahmen lässt sich gut mit dem Modell der 3 Verteidigungslinien darstellen:





Mag.ª Claudia Kerpe



Dr.ª Kerstin Schwarz



Mag.ª Jasmin Ulbrich
und Dr. Dieter Vogl



1.

Verteidigungslinie
Das Tun

.....
IKS und Prozessmanagement
.....

Unsere Prozesse beschreiben den Ablauf und wie wir mit den gestellten Aufgaben und den daraus möglichen Risiken umgehen. Wie können wir Fehler vorbeugen und unsere Qualität sichern. Mit unserer Prozessdokumentation legen wir transparent die Aufgaben, Verantwortungen, Methoden und Kontrollen fest.

Ziel des Internen Kontrollsystems ist die Früherkennung von Fehlern. Fehler bedeuten Chancen zur Verbesserung und bieten daher einen betrieblichen Mehrwert.

Zu Beginn der Pandemie mussten wir einige Prozesse und auch das Interne Kontrollsystem auf die Anforderungen an Home Office anpassen. Wir haben bewiesen, dass Sicherheit und Flexibilität sich nicht widersprechen.

Zur Dokumentation unserer Prozesse verwenden wir ein eigenes Prozessmodellierungstool und unser Intranet. Damit wollen wir die Information einfach und transparent zur Verfügung stellen.



2.

Verteidigungslinie
Der Rahmen

.....
Compliance
.....

Compliance soll Transparenz und Vertrauen schaffen, dass das Unternehmen verantwortungsvoll, legal und ethisch fundiert handelt. Wir sehen Compliance als präventive Maßnahme. Prävention beginnt mit internen Regeln und Mechanismen, um Gesetzes- und Regelverstöße zu erkennen und abzustellen.

Zur Bewusstseinsbildung werden Schulungen zum Thema Compliance durchgeführt. Themen sind unter anderem der Umgang mit Einladungen und Geschenken, Interessenkonflikte und der Umgang mit compliance-relevanten Informationen.

Die Compliance-Funktion ist direkt dem Gesamtvorstand unterstellt. Die Compliance Officerin erstellt jährlich einen Tätigkeitsbericht.

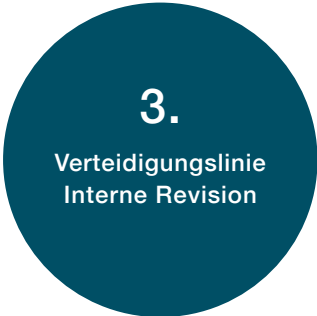
Im Berichtszeitraum gab es keine compliance-relevanten Vorfälle.

Der Ordnungsrahmen umfasst:

- Ethische und regelkonforme Führung der Geschäfte
- Vertraulichkeit von Daten und Informationen
- Verbot von Insiderhandel und Insiderempfehlungen
- Regelungen zu Interessenkonflikten
- Regelungen zu Geschenken und Einladungen

.....
Sicherheit: Daten- und IT Sicherheit
.....

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 KundInnengelder über die gesetzlichen Vorgaben hinaus, sowie auf der anderen Seite den sorgsamen Umgang mit Daten. Eine laufende Verbesserung und Erweiterung unserer Maßnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit und Risikominimierung sind unser Schlüssel zum Erfolg.



3.
**Verteidigungslinie
Interne Revision**

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, mit Standort Österreich, der Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft gespeichert und archiviert. Dabei gelten die international hochstehenden Maßnahmen und Regelungen des Zürich-Konzerns.

Neben der Einhaltung internationaler Normen, besteht auch seit Jahren ein Notfallplan für die BONUS, der in den Notfallplan der Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft eingegliedert ist. 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.

.....
Datenschutz:
.....

Das Unternehmen verarbeitet eine Vielzahl von personenbezogenen Daten und nimmt dabei den sorgfältigen Umgang mit personenbezogenen Daten sehr ernst. MitarbeiterInnen und KundInnen dürfen einen vertrauensvollen Umgang mit ihren Daten erwarten, deren Schutz ist uns daher ein besonderes Anliegen. Die BONUS bekennt sich uneingeschränkt zur Einhaltung der Vorgaben aus der Datenschutzgrundverordnung sowie dem österreichischen Datenschutzgesetz und hat Maßnahmen für ein angemessenes Schutzniveau bei der Verarbeitung gesetzt. Beim Datenschutz handelt es sich um eine Querschnittsmaterie, von der nahezu das gesamte Unternehmen betroffen ist. Zur Unterstützung der BONUS bei der innerorganisatorischen Umsetzung und Einhaltung der datenschutzrechtlichen Verpflichtungen wurde eine Datenschutzbeauftragte bestellt, die unter der E-Mail Adresse datenschutz@bonusvorsorge.at bzw. datenschutz@concisa.at zu erreichen ist. Im Modell der Three-Lines-of-Defense ist die Datenschutzbeauftragte auf der zweiten Ebene angesiedelt.

.....
Prüfung
.....

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.

Im Berichtsjahr 2020 wurden 37 Prüfungen am Betriebsstandort durch die Interne Revision durchgeführt. Dabei wurden keine erheblichen Korruptionsrisiken identifiziert.

Der Ethikbeirat

.....

Der Ethikbeirat der BONUS Gruppe wurde im Februar 2017 gegründet.

Dieses unabhängige Organ setzt sich aus sieben sehr renommierten Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft zusammen.

In diesem Gremium werden insbesondere ökologische und soziale Fragestellungen bearbeitet und gemeinsam über neue Herausforderungen und Möglichkeiten diskutiert.

.....

Wir freuen uns, Ihnen hier die Mitglieder des Ethikbeirates vorstellen zu dürfen:



Mag.^a Barbara Coudenhove-Kalergi, MA,
Expertin für gesellschaftspolitische Zukunftsfragen und Nachhaltigkeit in der Industriellenvereinigung
.....

„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!“



Dr. Fred Luks,
Nachhaltigkeitsexperte und Autor
.....

„Mir ist es wichtig, Theorie und Praxis zusammen zu bringen. Der Ethikbeirat bietet dafür eine gute Möglichkeit: Die BONUS hat sich entschieden, sich aktiv an der Transformation zur Nachhaltigkeit zu beteiligen. Dieses Engagement begleite ich sehr gerne.“



Ina Pfneiszl,
Bereichsleiterin Strategisches Marketing & Nachhaltigkeitsmanagement der 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.“



**Andrea Stürmer, MSc, MPA,
CEO der Zürich
Versicherungs-Aktiengesellschaft**
.....

„Als CEO von Zurich in Österreich kann ich meine Erfahrungen in der nachhaltigen Unternehmensführung einbringen. Nachhaltigkeit bildet einen Kernwert unserer Unternehmensstrategie und ist in vielen Bereichen sichtbar. Ich freue mich auf einen befruchtenden Dialog zu Themen des wertebasierten Handelns. Denn letztlich drückt jede unserer unternehmerischen Entscheidungen unsere Werte aus.“



**Univ.-Prof.ⁱⁿ Ing.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ phil. Dr.h.c.
Verena Winiwarter, MAE,
Universitätsprofessorin an der
Universität für Bodenkultur Wien**
.....

„Als Umwelthistorikerin arbeite ich an der Erforschung der langfristigen Folgen menschlicher Handlungen auf die Natur, ich bin quasi „Expertin für Nebenwirkungen“. Ich bemühe mich darum, mein Wissen auch wirksam zu machen. Sprache und Kommunikation sind mir daher besonders wichtig. Im BONUS-Ethikbeirat bringe ich auch mein Wissen über die gefährlichen Altlasten der Industriegesellschaft ein.“



**Johannes Zimmerl,
Direktor Konzernpersonalwesen
der REWE International AG**
.....

Als Direktor für Personalwesen In 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. Reinhard Friesenbichler
Geschäftsführer rfu,
Nachhaltigkeits-Berater
der BONUS Gruppe**
.....

„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.“

A man in a dark suit and glasses stands in a lush green park, leaning against a large tree trunk. He is pointing towards four circular callouts on the left side of the image. Each callout contains a large number and a short text description. The background is filled with vibrant green foliage and a clear sky.

42

Jahre ist das Durchschnittsalter unserer MitarbeiterInnen

13

Nationen sind im Unternehmen vertreten

9

Jahre sind die MitarbeiterInnen im Schnitt bei uns beschäftigt

5

Tage sind die MitarbeiterInnen durchschnittlich im Krankenstand.

Dipl.-Ing. Yihong Kang

Kapitel 6: MitarbeiterInnenzufriedenheit



Wir haben uns im letzten Bericht einiges vorgenommen, die Tabelle zeigt was in der Zwischenzeit geschehen ist:

| Ziel | Maßnahmen | Fortschrittsbericht |
|--|--|--|
| Stärkung der Resilienz der MitarbeiterInnen | Einzelcoachings | Jährlich stehen insgesamt 5 Coachingtage für die MitarbeiterInnen zur Verfügung. |
| Stärken und Entwicklungsfelder der MitarbeiterInnen analysieren | Überarbeitung des MitarbeiterInnengesprächsbogens | Es wurden für einzelne Bereiche Kompetenzmodelle erstellt. Damit steht ein Tool für die Analyse der Stärken und Entwicklungsfelder der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung. |
| Stärkung der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen | MitarbeiterInnenbefragung zur Arbeitsfähigkeit mit dem Fragebogen ABI Plus™ | Die Auswertung der Befragung war die Basis für die Maßnahmen, die wir in den letzten Jahren vorgenommen haben. |
| Stärkung und Bewusstseinsbildung der Erste-Hilfe und Brandschutz | Ausweitung der Anzahl der ErsthelferInnen über das gesetzliche Mindestmaß und entsprechende Vorträge der Betriebsärztin und der Sicherheitsfachkraft | Viele Maßnahmen wurden gesetzt. Die Zahl der ErsthelferInnen hat sich stark erhöht, bei den MA Veranstaltungen finden immer wieder Vorträge rund um das Thema Gesundheit und Sicherheit statt. |
| Barrieren weiter abbauen | Errichtung eines barrierefreien WC's im Haus Überprüfung und Adaption der Unterlagen und Website in Punkto Barrierefreiheit | Im Erdgeschoss wurde ein barrierefreies WC errichtet, das seither allen MitarbeiterInnen und KundInnen im Haus zur Verfügung steht. Wir überprüfen die Vereinfachung der Sprache unserer Texte. |
| Überblick über Rechte und Pflichten bzw. Angebote für MitarbeiterInnen | Überarbeitung des MitarbeiterInnen-Handbuchs | Das MitarbeiterInnen Handbuch wird einmal im Jahr bzw. bei Bedarf adaptiert. |
| Helleres und umweltfreundlicheres Licht für alle Arbeitsplätze | Umstellung der gesamten Deckenbeleuchtung auf LED Beleuchtung | Alle Arbeitsplätze wurden mit neuen Tischleuchten ausgestattet. |

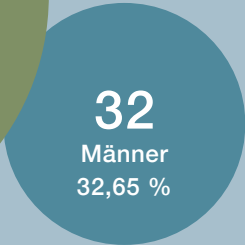
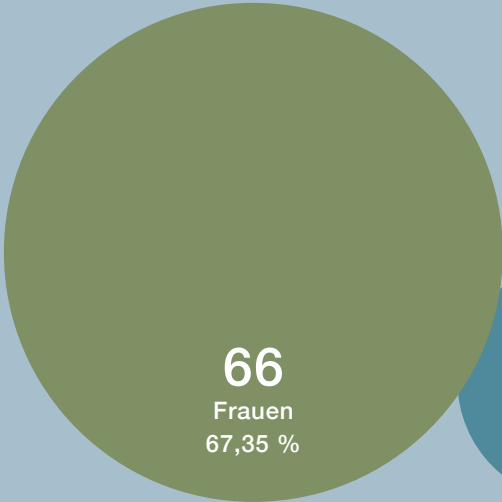
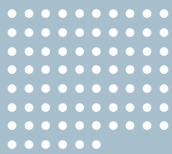
Gesundheits- und Leistungsförderung, Vielfalt und Chancengleichheit

Die BONUS Gruppe zeichnet sich durch eine sozial verträgliche, leistungs- und gesundheitsfördernde sowie verantwortungsbewusste Unternehmenskultur aus. An dieser wird laufend gearbeitet, denn unser Erfolg ist nicht das Ergebnis einzelner Personen, sondern auch eine gute bereichsübergreifende Teamarbeit. Wir bieten sichere Arbeitsplätze und ein positives, gen-

dergerechtes Betriebsklima. Des Weiteren offerieren wir gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit wie auch eine Reihe von zusätzlichen Vergünstigungen und ein umfangreiches Sozialkapital. Der Betriebsrat der BONUS Gruppe (besteht seit Oktober 2011), vertritt die Interessen aller MitarbeiterInnen und steht dazu in engem Austausch mit dem Vorstand.



Jasmina Simic



Vorstand,
BereichsleiterInnen
und Stabstellen
50 %



Vorstand,
BereichsleiterInnen
und Stabstellen
50 %



| Frauen im Aufsichtsrat | Concisa | BONUS Vorsorgekasse | BONUS Pensionskasse |
|------------------------|---------|---------------------|---------------------|
| 2010 | • | •• | ••• |
| 2020 | •••• | •• | •••• |

| MitarbeiterInnen nach Altersklassen | < 30 Jahre | 30 - 50 Jahre | > 50 Jahre |
|-------------------------------------|------------|---------------|------------|
| Vorstände, Führungskräfte | 0 % | 77 % | 23 % |
| MitarbeiterInnen | 22 % | 53 % | 25 % |

Facts & Figures

Per Jahresultimo zählt die Unternehmensgruppe 98 Beschäftigte, davon 66 Frauen und 32 Männer. Eine der Kolleginnen befindet sich derzeit in Karenz. 71 Personen arbeiten Vollzeit und 26 Teilzeit. Sämtliche MitarbeiterInnen arbeiten am Standort in Wien. Derzeit wird die BONUS und Concisa Gruppe von einem zweiköpfigen männlichen Vorstand und einem 11-köpfigen BereichsleiterInnen-Team, bestehend aus 4 Frauen und 7 Männern, geführt. 5 Frauen sind als Stabstellen direkt dem Vorstand unterstellt. Das Durchschnittsalter der gesamten Belegschaft liegt bei 41,60 Jahren.

In der BONUS Gruppe gibt es ein Gleitzeitmodell, das von allen MitarbeiterInnen sehr geschätzt wird. Die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten, gibt es bei uns schon seit vielen Jahren, hat aber durch Corona eine ganz neue Dimension erreicht. Diese zeitliche und örtliche Flexibilität schafft insbesondere für berufstätige Mütter und Väter notwendige Freiräume für die Kinderbetreuung.

Aufgrund von Corona mussten wir niemanden kündigen und auch für niemanden ein Kurzarbeitszeitmodell einführen.

Im Jahr 2020 verzeichnen wir 14 Neueintritte und 14 Abgänge, dabei wurden sechs Arbeitsverhältnisse einvernehmlich beendet, des Weiteren gab es fünf Kündigungen durch DienstnehmerInnen, zwei durch Dienstgeber und

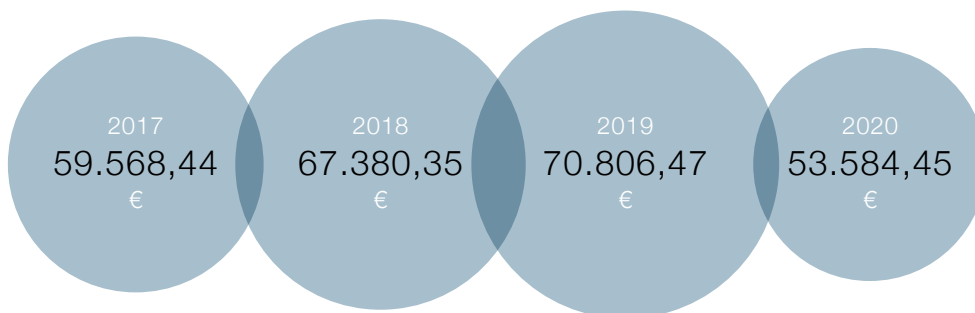
eine Beendigung nach dem Probemonat. Im Falle von Eigenkündigungen gehören Austrittsgespräche seit Jahren zum Fixbestandteil der Firmenkultur. So erfahren wir – aus einem anderen Blickwinkel – in welchen Bereichen sich unsere Organisation verbessern lässt.

Bis auf wenige Ausnahmen unterliegen alle Beschäftigte der BONUS und Concisa Gruppe dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in Informatik und Consulting. Wenige MitarbeiterInnen unterliegen historisch bedingt dem Versicherungskollektivvertrag.

Unabhängig, ob Teil- oder Vollzeitbeschäftigung bzw. befristeter (4 MA) oder unbefristeter (94 MA) Vertrag, gelten für alle unsere MitarbeiterInnen die gleichen Arbeitszeitregeln. 3 MitarbeiterInnen sind nicht direkt über uns angestellt. Alle können das Vitalcenter und des Betriebsrestaurant nutzen – die BONUS Gruppe übernimmt dabei einen beträchtlichen Kostenanteil. Darüber hinaus leistet das Unternehmen Beiträge zur Pensionskasse sowie Prämien für eine Unfall- und eine Gruppenlebensversicherung.

Allen MitarbeiterInnen steht ein Angestelltenrabatt für Versicherungen zu. Zum freiwilligen Sozialaufwand der BONUS und Concisa Gruppe zählen auch die Ausgaben für Betriebsausflug, Weihnachtsfeier und Obstkorb.

Freiwilliger Sozialaufwand



Wie wir miteinander umgehen

.....

Die Möglichkeit 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. zwei-wöchentlich der zuständige Vorstand mit der/dem jeweiligen BereichsleiterIn und Stabstellen. 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.

Einmal im Monat findet ein CSR-Frühstück zu einem bestimmten Thema mit einigen MitarbeiterInnen aus den unterschiedlichen Bereichen statt. Gemeinsam diskutieren wir über verschiedene Verbesserungsmaßnahmen und setzen diese auch nach Möglichkeit um.

Mit Beginn 2020 gibt es eine Intranet Seite mit SharePoint, damit alle wichtigen Informationen für MitarbeiterInnen mit einem Klick komprimiert ersichtlich und verfügbar sind.

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.

Damit unsere PartnerInnen, Kinder aber auch Eltern einmal sehen können, wie unser Arbeitsplatz aussieht sowie die Möglichkeit haben, die Vorgesetzten und KollegInnen kennenzulernen, laden wir alle zu einem Familientag ins Unternehmen ein. Insbesondere die vielen Kinder unserer MitarbeiterInnen freuen sich über das Angebot von Kinderschminken über Schnitzeljagd und vielen Spielen.

Sehr gerne treffen wir uns auch einmal im Jahr außerhalb des Unternehmens bei einem aktiven Betriebsausflug und einer Weihnachtsfeier in einem exklusiven Ambiente.

Viele dieser Aktivitäten konnten in den vergangenen Monaten aufgrund der Corona Maßnahmen nicht durchgeführt werden. Sobald dies aber wieder sicher möglich ist, wollen wir wieder aktiv damit starten.

Unsere Aus- und Weiterbildung

.....

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. Auch in unserem Arbeitsumfeld ist es essenziell, 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 unterstützt die Zielerreichung. Es reicht von zahlreichen internen Kursen (z.B. Basiswissen Pensionskassen, Compliance,

Rechtskurse) bis zu externen Weiterbildungsmöglichkeiten (Fachwissen sowie Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung).

Zur Stärkung einzelner MitarbeiterInnen bieten wir auch individuelle Coachings an - u.a. als Entscheidungshilfe und Auflösung von beruflichen Blockaden, Spannungen und Problemen und zur Unterstützung der persönlichen Weiterentwicklung.

Dieses Schulungs- und Coachingangebot wird gerne angenommen: Im Jahr 2020 haben unsere MitarbeiterInnen 476,5 h (im Vorjahr: 824,5 h) interne und externe Schulungsstunden absolviert. Das ergibt einen Durchschnitt von 0,61 Tagen pro MitarbeiterIn (im Vorjahr 1,04). Im Jahr 2020 gab es einige Corona-bedingte Absagen von Seminaren bzw. wurden online verkürzt durchgeführt.

Unser Gesundheitsangebot

.....

Das Angebot der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der BONUS Gruppe ist sehr reichhaltig und wird laufend erweitert. Wir legen Wert auf Strukturen, die Vitalität und Gesundheit unserer MitarbeiterInnen fördern.

So bietet eine Arbeitsmedizinerin einmal monatlich Untersuchungen, ergonomische Beratung, Hilfestellung beim Arbeitsschutz, Gesundheitsvorträge und diverse Impfkationen im Haus an. Sämtliche Kosten trägt das Unternehmen.

Im Vitalcenter, dem firmeneigenen Fitnesscenter, können die MitarbeiterInnen einerseits Kraft- und Ausdauertraining absolvieren und andererseits an Kursen wie Yoga, Pilates, Rückengymnastik etc. teilnehmen. Das Unternehmen übernimmt dabei einen Großteil der Kosten.

Ergänzt wird dieses Service vom regelmäßigen Angebot einer Massage sowie ein Massageboard, das allen MitarbeiterInnen immer für eine kleine gesunde Auszeit zur Verfügung steht.

In Corona-Zeiten haben wir sofort reagiert und unser Angebot angepasst: Unsere Betriebsärztin stand allen MitarbeiterInnen per E-Mail und telefonisch zur Verfügung. Eine firmeneigene App hat für eine mentale Entspannung gesorgt und über das Vitalcenter gab es viele Videos, Online Kurse und weitere hilfreiche Infos rund um den Bewegungsapparat.

Unsere Verpflegung

.....

Wir achten auch auf eine gesunde Verpflegung am Arbeitsplatz. Unser MitarbeiterInnen-Restaurant stellt täglich ein Vitalmenü aus biologisch kontrolliertem Anbau mit ausgewogener Nährwertzusammensetzung bereit.

In der Corona Zeit musste das Restaurant durch gesetzliche Vorgaben geschlossen werden – in dieser Zeit haben alle MitarbeiterInnen, die vor Ort waren, ein kostenloses Lunch-Bag (gefüllt mit einem Vital-Sandwich,

Smoothie, Obst und Müsliriegel) erhalten. Wir bieten unseren KollegInnen das ganze Jahr über frisches Bio Obst und Gemüse zur freien Entnahme.



Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung

.....

Dieses breite Angebot und Engagement ist durch die enge Zusammenarbeit mit unserer Muttergesellschaft, der Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft, möglich, die von

der Österreichische Gesundheitskasse zum vierten Mal in Folge mit dem Gütesiegel für Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) 2019 bis 2022 ausgezeichnet wurde.



Da war es nun also – dieses ominöse Corona auch in Österreich und auch Thema Nummer eins in der BONUS. Ein Newsletter der Corona Task Force, die kurzerhand gegründet worden ist, habe ich auch schon bekommen. Jetzt muss ich also den Computer, Maus und Tastatur mit nach Hause nehmen und kann und soll die nächsten Tage (es sollten Monate werden) im Home-Office arbeiten.

Die ersten Tage des Home-Office waren sehr holprig. Der Esstisch wurde zum Essen, Studieren und Arbeiten genutzt. Auch das Internet, es sollte nur zum Streamen dienen, war für die Erledigung der Arbeit nicht ausgerichtet. Nach einem kurzen Gespräch mit dem IT-Leiter, habe ich ein Internet-Modem von der Firma zur Verfügung gestellt bekommen.

Nun konnte ich fast reibungslos meiner Arbeit nachgehen. Es hatte schon etwas, von der Couch zum Arbeitsplatz und retour zu wandern, wären da nicht die Wände, die einem jeden Tage immer noch näherkommen.

Ich war sehr froh, als die Temperaturen anstiegen und ich mein neu entdecktes Hobby, dem Radfahren, mehr Zeit schenken konnte. Jede Fahrt ins Büro wurde mit dem Rad erledigt. So war der tägliche Sport auch

sichergestellt. Es war auch bitter nötig, denn in den Vormonaten war die Schokolade ein doch sehr guter Freund geworden.

Für die Besprechung auf Skype und MS Teams habe ich mir eine USB-Kamera gekauft. So kann man doch ein wenig Nähe im Gespräch haben. Ich bin ein Freund der Kommunikation und vermisse die kurzen Gespräche am Gang oder im Büro mit den KollegInnen sehr.

Als Alternative zum Testen mit Staberl oder Rachenabstrich gibt es die Möglichkeit, einen Gurgeltest zu machen. Mit der Betriebsnummer kann dieser Test abgeholt werden und man spart sich so den Weg zur Teststraße. Das ist sehr hilfreich.

Ein Gutes hat es schon, diese Corona Krise, man schätzt vieles sehr viel mehr und freut sich unwahrscheinlich auf den nächsten Urlaub oder den Besuch von geliebten Personen.

Ich bin sehr froh in der BONUS zu arbeiten. Ich hatte keine einzige Sekunde Angst meinen Job zu verlieren bzw. in Kurzarbeit geschickt zu werden. Meiner Arbeit konnte ich, sei es auch mit veränderten Raumsituationen, im Großen und Ganzen normal nachgehen.

fit2work Betriebsberatung

.....

Mit der fit2work Betriebsberatung legen wir seit knapp 10 Jahren einen Schwerpunkt auf die Stärkung der Arbeitsfähigkeit von MitarbeiterInnen mit gesundheitlichen Problemen.

Alle drei bis vier Jahre wird zur Evaluierung der physischen und psychischen Belastungen eine MitarbeiterInnenbefragung zur Arbeitsfähigkeit durchgeführt. Die nächste Befragung findet im Frühling 2021 statt. Mit Hilfe einer internen Steuerungsgruppe werden Maßnahmen zur Prävention und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit

von 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 geplanten Maßnahmen.

Unser Arbeitsschutz

.....

Sicherheit und Arbeitsschutz sind wesentliche Themen für die BONUS Gruppe.

In einem Bürobetrieb liegen die Maßnahmen verstärkt in der Ergonomie des Arbeitsplatzes aber auch dem Brandschutz.

Zwei Kolleginnen wurden zu Sicherheitsbeauftragten ausgebildet. Gemeinsam mit unserer Arbeitsmedizinerin und unserer externen Sicherheitsfachkraft, überprüfen wir unsere Arbeitsstätte laufend und setzen deren Verbesserungsvorschläge laufend um. Die MitarbeiterInnen hören Vorträge rund um das Thema Sicherheit bzw. Gesundheit und erhalten Informationsschreiben dazu. Die gesamte Belegschaft bekommt in regelmäßigen Abständen das Angebot - im Rahmen der Arbeitszeit und auf Rechnung des Unternehmens – eine Erste-Hilfe Ausbildung zu absolvieren. Wir freuen uns über unsere

9 ErsthelferInnen - weit mehr als es das Gesetz fordert. Einige MitarbeiterInnen wurden zu Evakuierungsbeauftragten ausgebildet.

In diesem Zusammenhang dürfen wir vermerken, dass es in den letzten Jahren keine arbeitsbedingten Unfälle, Verletzungen oder Todesfälle gab.

Die durchschnittlichen Krankenstandstage lagen im Jahr 2020 bei 12,36 Tagen, exklusiver Langzeitkrankenständen bei 4,89 Tagen. Insgesamt wurden im Jahr 2020 2,1 Pflegeurlaubs-Stunden pro Mitarbeiter und Mitarbeiterin konsumiert.

Unsere Vielfalt

.....

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.

Dies hat uns auch Deloitte durch deren Gender Pay Gap Analyse im Jahr 2018/2019 bestätigt. Die Einstiegsgehälter von Frauen und Männern sind für alle Angestelltenkategorien gleich und eine Diskriminierung hinsichtlich der Herkunft oder Religion der Bediensteten ist nicht geduldet. Wir freuen uns, dass sich unser Team aus 13 Nationalitäten zusammensetzt. Darüber hinaus nehmen wir Rücksicht auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer MitarbeiterInnen, welche sich unter anderem durch ein

breites Angebot an unterschiedlichen Arbeitsmodellen – Teilzeit, Vollzeit, sowie verschiedene Karenzanforderungen und mobiles Arbeiten – auszeichnen. Auch Barrierefreiheit ist uns wichtig und wir sind deshalb mit unterschiedlichen Behinderten- und Diversitätsorganisationen im Austausch und kooperieren insbesondere über den HR Circle und den CSR-Circle mit diesen.

Wir wollen diesen Weg weitergehen und nehmen uns auch jetzt wieder einiges für die Zukunft vor:

| Ziel | Maßnahmen | Verantwortung | Wann |
|--|--|-------------------------------------|---------------|
| MitarbeiterInnen motivieren mehr mit dem Rad zu fahren | Projekt gemeinsam mit der Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft „Komm mit dem Rad zur Arbeit“ | Betriebliches Gesundheitsmanagement | 2021/2022 |
| Stärkung der Arbeitsfähigkeit der MitarbeiterInnen | MitarbeiterInnenbefragung zur Erhebung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz | Betriebliches Gesundheitsmanagement | Frühling 2021 |
| KollegInnen aus den unterschiedlichen Abteilungen lernen sich besser kennen, damit eine bereichsübergreifende Teamarbeit noch leichter fällt | Diverse Maßnahmen wie: – Betriebsausflug – Weihnachtsfeier – Lunch-Lotterie – CSR-Frühstücke – Story-Telling-Workshop | CSR-Beauftragte | laufend |





Kapitel 7: Gesellschaftliches Engagement

.....

Dass wir als Unternehmen unseren Kundinnen und Kunden als auch unseren Mitarbeitenden gegenüber eine Verpflichtung haben, ist eine Selbstverständlichkeit – wir gehen aber seit Jahren viel weiter, denn wir wollen einen wesentlichen Beitrag für die Gesellschaft insgesamt leisten.

.....



Fairer Wettbewerb und die Einhaltung von gesetzlichen Rahmenbedingungen sind für uns eine Frage des Prinzips. Wir verpflichten uns in jeder Hinsicht zur Einhaltung der Menschenrechte. Auch bei der Auswahl von LieferantInnen gehen wir sehr sorgsam vor. Wir achten darauf, keine ungebührliche Einflussnahme auf die Politik auszuüben oder bewusst bzw. unbewusst Fehlinformationen zu verbreiten. Seit der Veröffentlichung unseres letzten Berichtes gab es keine Verfahren auf Grund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- bzw. Monopolbildung. Unser Anspruch ist es, dass das auch weiterhin so bleibt.

Unsere sozialen Engagements sind Herzensprojekte, die wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern umsetzen. Mit unseren Partnerorganisationen kooperieren wir langfristig und unterstützen sie mit Zeit-, Sach- und Geldspenden, mit aktiver Mitarbeit, gemeinsamen Veranstaltungen und Know-how-Transfer. Seit zwei Jahren unterstützen wir die Aktion „Tu was“ von Ö3, die über den Licht-ins-Dunkel-Soforthilfefonds Familien in Not in Österreich unterstützt. Die Jahre davor haben wir das Haus der Barmherzigkeit, das zu den größten privaten Betreuungseinrichtungen von schwer pflegebedürftigen Menschen in Österreich zählt, unterstützt.

Um dafür finanzielle Mittel bereitzustellen, sammeln wir das ganze Jahr über und organisieren in der Weihnachtszeit eine große Tombola mit unseren MitarbeiterInnen. Die BONUS Gruppe verdoppelt den gesammelten Betrag und rundet großzügig auf.

Das gesamte Spendenvolumen der letzten 3 Jahre beträgt rund 13.000 Euro.

Die monetäre Hilfe ist nur ein Element unseres Engagements: Viele KollegInnen sammeln das ganze Jahr über Kleidung, Schuhe, Spielsachen, Haushaltsartikel etc., die wir Einrichtungen des Roten Kreuz, wie z.B. dem Tageszentrum „das Stern“, zukommen lassen, die diese Dinge dringend brauchen.

Seit vielen Jahren findet in der Zurich Gruppe die sogenannte Community Week statt, an der auch wir uns aktiv beteiligen. Während dieser Woche organisieren die Mitarbeitenden und Führungskräfte der lokalen Geschäftseinheiten eine ganze Reihe von Aktivitäten gemeinsam mit lokalen Sozial- und Non-Profit Organisationen. Die MitarbeiterInnen der BONUS Gruppe beteiligen sich jedes Jahr an diesem großartigen Programm.

.....
Neben der Integration von Nachhaltigkeit in unsere
Unternehmensstrategie ist die Sensibilisierung aller
Stakeholder unser zentrales Anliegen. Dies schaffen wir
insbesondere mit den beiden von uns gegründeten
Vereinen – dem HR Circle und dem CSR-Circle.
.....



**HR
Circle**

&

**CSR
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 Gründungsmitglied des Vereins und unsere CSR-Beauftragte ist seit vielen Jahren als Obfrau aktiv. Gemeinsam mit dem Magazin Training, der Gruppe Hollenstein, ARS Akademie für Recht, Steuern & Wirtschaft, DER STANDARD sowie sd worx sind wir Förderndes Mitglied. Infos zur Mitgliedschaft und zu den Veranstaltungen finden Sie unter www.hrcircle.at.

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



Die BONUS Gruppe hat den CSR-Circle im Jahr 2011 ins Leben gerufen und leitet diesen gemeinsam mit dem Magazin Lebensart/Businessart, der Agentur Sandra Majewski, der Gruppe Hollenstein, der denkstatt GmbH, Reinhard Herok, die Kerschbaumer, Diversity Think Tank Austria und der Labstelle Wien. Details unter www.csr-circle.at

Im Rahmen dieser b2b Netzwerktreffen hat die BONUS einen Abend mit dem Titel „Green Finance“ organisiert. Einen Auszug aus dem Inhalt dieser Veranstaltung finden Sie auf den folgenden zwei Seiten.



Der HR Circle Vorstand v.l. R. Hollenstein, C. Dankl, Ch. Wirli,
M. Macho, A. Sieber, M. Swoboda

CSR Circle „Green Finance“

.....

Die großen Themen, wie wir das Klima „retten“ können, sind mit den SDGs (UN Sustainable Development Goals), dem Pariser Klimagipfel, dem Green Deal und im österreichischen Regierungsprogramm abgedeckt.

Das Finanzsystem nimmt in der ganzen Klimadebatte eine große Rolle ein. Denn die Finanzierung einer klimaneutralen Zukunft für alle kann nur von Politik, Finanzindustrie und Unternehmen gemeinsam getragen werden.

Zahlreiche Podiumsgäste haben darüber diskutiert, wie „Climate Finance“ aussehen kann und was bereits auf Schiene ist.

.....

Bericht von Ursula Oberhollenzer, MSc



Der Veranstaltungssaal der Labstelle war zum Bersten voll und das Interesse am Thema enorm. Bettina Kerschbaumer moderierte wie immer wortgewandt durch einen interessanten Abend, der Einblicke in die Finanzwelt und deren Beitrag zu einer klimaneutralen Wirtschaft beleuchtete. Das Credo lautete: „Das Finanzsystem kann das Klima retten, wenn wir es lassen!“. Das Thema Klima ist mit starker Dynamik in der Bevölkerung angekommen und ein außergewöhnlich zentraler Bestandteil des Green Deal der europäischen Kommission, die sich damit klar positioniert hat. Dieser wurde mit Rekordtempo erstellt, die Klimaneutralität für Europa bis 2050 noch im Dezember von allen Regierungschefs mit Ausnahme von Polen beschlossen. Seitens der Politik hat Jürgen Schneider aus dem neuen Klimaschutzministerium (Bild) unterstrichen, dass der Weg zur Klimaneutralität gleichzeitig auch ein Investitions- und Innovationsprogramm sei, aus dem wirtschaftliche Chancen für diese globale Transformation lukriert werden können. Österreich könne sich als Vorreiter positionieren, wobei die Finanzwirtschaft hier als Verbündeter zu sehen sei.

Die Finanzwirtschaft hat vielen Regulatorien zu folgen, die teilweise auch in Richtung Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Dazu zählen v.a. die weltweit anerkannten ESG-Kriterien (environmental, social, governance), ebenso wie MiFID II (Market in Financial Instruments Directive) für österreichische Wertpapierunternehmen, erläutert, Peter Linzner von denkstatt (Bild), der mit „Tomorrow“, einem nachhaltigen Girokonto auf den Smartphone, ein gelungenes Beispiel für neue Produkte nennt. Und Monika Bäuml von der Volksbankengruppe (Bild), erwähnt auch gleich die Tatsache, dass Drittmittelfinanzierung nur mehr unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien möglich sei, auch bei den Banken selbst. Damit rücken Bemühungen von Unternehmen, ihr Kerngeschäft möglichst nachhaltig aufzustellen, noch stärker in den Fokus. Rosenbauer als börsennotiertes Unternehmen sei zwar vom Kerngeschäft nicht als „grün“ zu bewerten, bemühe sich aber als 150 Jahre altes Unternehmen mit 50 % Familienbesitz um regionale Produktion und liefere mit seinen Löschfahrzeugen weltweit auch Lösungen bei Klimakatastrophen, aktuell z.B. in Australien, so Vanessa Schabetzberger (Bild), zuständig für CSR bei Rosenbauer.

Bettina Kerschbaumer-Schramek



Dr. Jürgen Schneider



Dr. Peter Linzner



Mag.^a Monika Bäumel



Vanessa Schabetsberger, MA BA



Mag. Claudio Gligo, CFA



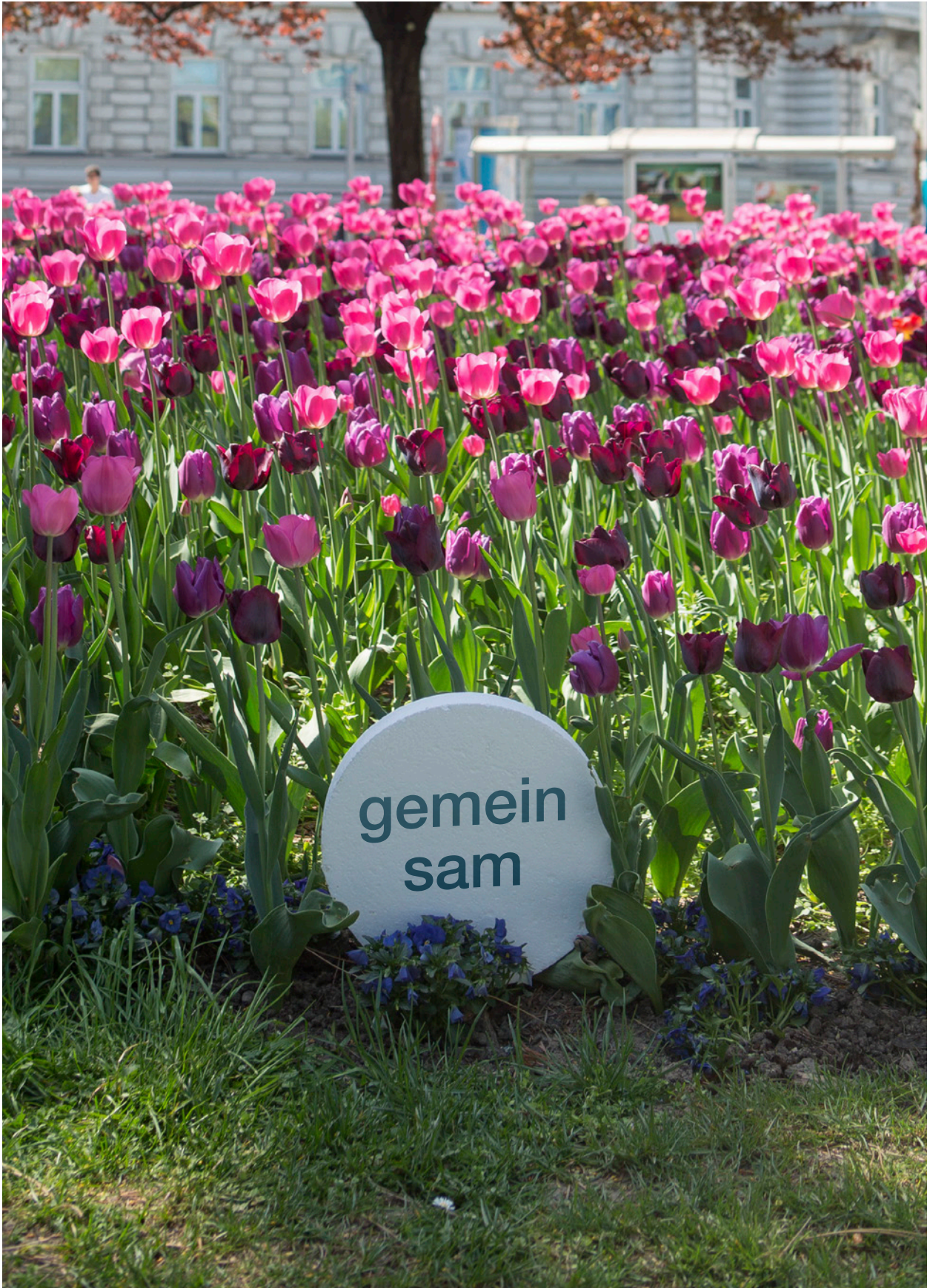
Johanna Köb, MMA

Die BONUS-Gruppe ist laut DI Georg Daurer schon seit 1997 im Nachhaltigkeitsbereich tätig und von Beginn an ÖGUT zertifiziert. Die Strategie habe sich bestätigt, wenn auch das Umfeld mit ESG-Kriterien und Schwerpunkt Klima heute völlig anders sei. So würden die neuen Risiken, denen die Unternehmen durch den Klimawandel zusätzlich ausgesetzt sind, ins Kalkül gezogen. Man setze auf Bestandsscreening inkl. laufender Bewertungsgespräche mit investierten Unternehmen zu Steuerungszwecken. Ein weiteres Ziel sei es Mindestkriterien hinsichtlich Nachhaltigkeit, wie beispielsweise den UN Global Compact, zu erfüllen. Daher habe man auch die PRI unterzeichnet. Die Organisation prüft, ob die PRI Standards eingehalten werden und gibt der BONUS als Investorin ein fachliches und qualitatives Feedback, das bei der Weiterentwicklung hilfreich ist. Schließlich weist Herr Gligo auch darauf hin, dass es bei Vorsorgekassen Bedarf für regulatorische Anpassungen gebe, um auch „impact Investments“ nutzen zu können.

Mit rund € 200 Mrd. AUM (assets under management) einer der „big player“, war die Zurich Insurance Group durch Johanna Köb (Bild), zuständig für „responsible investment“, vertreten. Die Zurich sei die erste Versicherung, die die Klimaziele des UN Global Compact Business Ambition for 1.5°C unterschrieben hat.

Die beiden letzten Jahre seien aufgrund der Klimakrise für Versicherungen die teuersten der Geschichte gewesen. Es gehe viel um Szenarioarbeit, auch die ESG-Kriterien seien bei der Identifizierung von Risiken hilfreich. Impact Investing bei Zurich sei stark auf Klimaschutz ausgerichtet, aber auch „divestment“ stehe auf der Agenda, denn Kohle, Ölsand und Ölschiefer seien keine adäquaten Anlagekategorien mehr. Mittelfristig wird aber Wert auf Engagement gelegt, um Unternehmen durch Dialog zur Änderung zu bewegen. Einig sind sich alle Diskussions- teilnehmerinnen, dass Green Bonds derzeit eine wichtige Rolle in der Klimafinanzwelt spielen.

Die Runde der Publikumsfragen brachte noch weitere Vertiefung, z.B. zur Frage der im Raum stehenden CO₂-Steuer. Diese sei allgemein erwünscht, müsse aber auf alle Verursacher gerechnet werden und sollte laut Johanna Köb zwischen € 80,- und 120,- pro Tonne liegen. Das würde die Planbarkeit erleichtern auch Wirkung zeigen. Wie Privatanleger sich ein korrektes Bild machen könnten war auch Thema, denn hier gebe es v.a. Nachhaltigkeitsberichte als Informationsquelle, was die Entscheidung nur marginal erleichtere. Spannende Alternativen zu Sparbuch, v.a. in der noch länger prognostizierten Nullzins-Phase, könnten zusätzlich Finanzierungsquellen für Klimaprojekte erschließen. Auch hier sind geeignete Rahmenbedingungen seitens der Politik zu setzen.



.....
**Mitgliedschaften
zu anderen Organisationen
sind uns auch wichtig:**
.....

.....
**ÖGUT – Österreichische
Gesellschaft
für Umwelt und Technik**
.....



Die ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) ist eine unabhängige Non-Profit-Organisation, die rund 110 Organisationen und Institutionen aus Wirtschaft, Verwaltung, Wissenschaft und Umwelt vernetzt. 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. Seit vielen Jahren wird die BONUS von der ÖGUT zertifiziert. Unsere CSR-Beauftragte ist Teil der Benchmarking Gruppe Finanz, in der ökologische und soziale Kennzahlen analysiert und gemeinsam nach Best-Practice Beispielen gesucht werden.

.....
respACT
.....



respACT – austrian business council for sustainable development treibt seit über 20 Jahren nachhaltiges Wirtschaften und Corporate Social Responsibility in Österreich voran. Durch die regelmäßig stattfindenden Treffen in Arbeitsgruppen zu aktuellen Themen, Auszeichnungen wie TRIGOS oder ASRA sowie mit dem jährlichen Unternehmenskongress CSR-Tag bietet der Verein seinen über 300 Mitgliedsunternehmen zahlreiche Möglichkeiten zu Wissensvermittlung und Austausch mit AkteurInnen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft und Politik. Wir nehmen die verschiedenen Angebote gerne an und kooperieren regelmäßig insbesondere über den CSR-Circle.

.....
**UN-Principles
for Responsible
Investment**
.....

Signatory of:



Die UN-Principles for Responsible Investment sind eine Investoreninitiative in Partnerschaft mit der Finanzinitiative des UN-Umweltprogramms UNEP und dem UN Global Compact. Mittlerweile sind mehr als 2000 Asset Owner, Investment Manager und Service Provider aus über 50 Ländern diesem Übereinkommen beigetreten.

Ziel ist, die Auswirkungen von Nachhaltigkeit für Investoren zu verstehen und die Unterzeichner dabei zu unterstützen, diese Themen in die Investitionsentscheidungsprozesse einzubauen. Die Unterzeichner tragen zu einem nachhaltigeren globalen Finanzsystem bei.

.....
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.

Was wir uns als nächsten Schritt vornehmen:

| Ziel | Maßnahmen | Verantwortung | Wann |
|---|---|-----------------|-------------------------|
| CSR-Circle und HR Circle Veranstaltungen auch den Menschen in den Bundesländern leichter zugänglich machen (ohne Reise nach Wien) | Verstärkt Online oder Hybrid Veranstaltungen anbieten | CSR-Beauftragte | Laufend Im Jahr 2021 |

Kapitel 8: Umwelt und Ressourcen

.....

Es ist klar, 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 wir Maßnahmen umsetzen, die unsere Umweltperformance deutlich verbessert.

.....



Seit vielen Jahren bemühen wir uns, 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 Treeday ein nachhaltiges Anreizsystem 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.

Beim Versand der Jahreskontonachrichten im Jahr 2020 wurden fast 20.000 Jahreskontonachrichten via Kundenportal zugestellt, was einer Online-Quote von 3,3 % entspricht. Weiters wurden über 10.000 Jahreskontonachrichten via E-Brief der Post elektronisch zugestellt. Unser Ziel, eine Onlinequote von 5 % bis 2020, haben wir somit erreicht. Bis 2025 streben wir eine Verdoppelung, also 10 % Online-Anteil, an.

BONUS VORSORGEKASSE AG

hat mit seinem **TreeAbo** im Jahr 2020 im Rahmen der Aktion



9.125 Bäume gepflanzt.

Diese werden von „Green Ethiopia“ in Äthiopien gepflanzt¹⁾ und werden im Schnitt 266 Tonnen CO₂/Jahr speichern.²⁾

Was hat Ihre Online-Kontonachricht mit Bäumen in Äthiopien gemeinsam?

Es ist eine einfache und sehr effektive Maßnahme gegen die Klimakrise

Wir versenden jedes Jahr Zehntausende Kontonachrichten an unsere Kundinnen und Kunden. Das zieht hohen Papier-, Transport- und Kostenverbrauch nach sich. Die bessere Lösung: Ein Umstieg auf das Online-Portal. Gerne ermuntern wir zu diesem Schritt, in dem wir für jeden neuen Online-User einen Baum pflanzen. Genau genommen haben wir im Jahr 2020 insgesamt 9.125 Bäume gepflanzt.

Und zwar nicht irgendwo, sondern gemeinsam mit der Stiftung Green Ethiopia mitten in den kargen Gebieten Äthiopiens. Diese Bäume sollen nun für die nächsten 80 Jahre über 226 Tonnen CO₂ pro Jahr speichern.

Diese gespeicherten 266 Tonnen CO₂ kompensieren den CO₂ Ausstoß von rund 45 Einfamilienhäusern mit einer Ölheizung pro Jahr. 266 Tonnen CO₂ entspricht auch weit mehr, als wir als BONUS pro Jahr an unserem Geschäftsstandort für Heizung, Kühlung, Geschäftsreisen, Papier- und Wasserbedarf verbrauchen. Demnach können wir als verantwortungsbewusstes Unternehmen eine klimapositive Bilanz vorweisen.

Mit dieser Aufforstung werden zudem neue Orte für den Anbau von Gemüse, Obst und Bienenzucht ermöglicht und somit insbesondere Frauen und landlosen Jugendlichen eine neue Zukunftschance ermöglicht.



Kahle Bergflanke, unproduktive Felder



Resultat nach 5-jähriger Aufforstung



Neue Wasserquellen nach Aufforstung



Gemüseanbau in der Trockenzeit



Unser Energieverbrauch: 100 % Ökostrom.

.....

Wir achten sehr darauf, dass wir unsere Ressourcen so effizient wie möglich nutzen und wir diese – wenn möglich aus nachhaltigen Quellen generieren. Genaue Angaben hinsichtlich der Auswahl und Anforderungen an LieferantInnen und Produkten wie Putzmitteln, Büromaterialien oder IT leisten einen wesentlichen Beitrag zum Schutz der Umwelt. So können wir gemeinsam

mit unseren verantwortungsvollen LieferantInnen mehr Bewusstsein schaffen und gleichzeitig einen Beitrag für eine lebenswerte Umwelt leisten. Der Großteil unserer 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.

Unsere Giveaways sind UmweltbotschafterInnen

.....

Bei unseren KundInnen-Besuchen bzw. bei Veranstaltungen können wir damit sehr sympathisch unseren Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit transportieren. Beispielsweise nennt sich unser Kugelschreiber B2P – from bottle to pen, da er aus überwiegend recycelten PET-Flaschen hergestellt wird. Unsere Tragtaschen werden aus Steinpapier erzeugt und 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.

* 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 die einzelnen MitarbeiterInnen berechnet.





| Code | Kurzbezeichnung zur jeweiligen Angabe | Seite im NHB |
|--|--|---|
| Organisationsprofil | | |
| GRI 102-1 | Name der Organisation | 13 |
| GRI 102-2 | Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen | 15 |
| GRI 102-3 | Ort des Hauptsitzes | 72 |
| GRI 102-4 | Betriebsstätten | 13 |
| GRI 102-5 | Eigentum und Rechtsform | 14, 16-19 |
| GRI 102-6 | Bediente Märkte | 13 |
| GRI 102-7 | Größenordnung der Organisation | 13 bzw. in den jeweiligen Geschäftsberichten unter www.bonusvorsorge.at |
| GRI 102-8 | Informationen über Angestellte und andere MitarbeiterInnen | 49,50 |
| GRI 102-9 | Lieferkette | 24, 66 |
| GRI 102-10 | Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette | 13 |
| GRI 102-11 | Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen | 13 |
| GRI 102-12 | Externe Initiativen | 25, 26, 28, 63 |
| GRI 102-13 | Mitgliedschaft in Verbänden | 63 |
| Strategie | | |
| GRI 102-14 | Aussagen der Führungskraft | 3 |
| Ethik und Integrität | | |
| GRI 102-16 | Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen | 20, 21, 30, 31 |
| Führung | | |
| GRI 102-18 | Führungsstruktur | www.bonusvorsorge.at |
| Stakeholdereinbeziehung | | |
| GRI 102-40 | Liste der Stakeholder-Gruppen | 7 |
| GRI 102-41 | Tarifverhandlungen | 50 |
| GRI 102-42 | Bestimmen und Auswählen von Stakeholdern | 8 |
| GRI 102-43 | Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung | 6, 8, 44, 45, 58, 59 |
| GRI 102-44 | Schlüsselthemen und Anliegen | 60, 61 |
| Vorgehensweise bei der Berichterstattung | | |
| GRI 102-45 | Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden | 6, 14 |
| GRI 102-46 | Bestimmung des Berichtsinhaltes und Themenabgrenzung | 8 |
| GRI 102-47 | Liste der wesentlichen Themen | 8, 9 |
| GRI 102-48 | Neuformulierung der Informationen | 8 |
| GRI 102-49 | Änderungen bei der Berichterstattung | Keine |
| GRI 102-50 | Berichtszeitraum | 6 |
| GRI 102-51 | Datum des aktuellsten Berichts | 6 |
| GRI 102-52 | Berichtszyklus | 6 |
| GRI 102-53 | Kontaktangaben bei Fragen zum Bericht | 6, 72 |
| GRI 102-54 | Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards | 6, 69 |
| GRI 102-55 | GRI Inhaltsindex | 69 - 71 |
| GRI 102-56 | Externe Prüfung | keine |
| Governance / Grundsätze der Unternehmensführung | | |
| Managementansatz | | |
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen | 10 |
| GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 10 - 21 |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 10 |
| Nachhaltiges Investment & erfolgreiche Veranlagung Managementansatz | | |
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen | 22 |
| GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 23 - 31 |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 23 |
| Selbstgewählter Indikator | | |
| | Carbon Intensity des Portfolios | 28 |
| KundInnen-Zufriedenheit Managementansatz | | |
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen | 33 |
| GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 33 - 35 |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 33 - 35 |
| Chancen- und Risikomanagement Managementansatz | | |
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen | 37 |
| GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 37 - 39 |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 37 - 39 |

| Code | Spezifische Standardangabe Anmerkungen | Seite |
|--|---|---------|
| Ethik und Compliance Managementansatz | | |
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen | 40 |
| GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 40 - 45 |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 40 - 45 |
| GRI 205: Korruptionsbekämpfung (Version 2016) | | |
| GRI 205-1 | Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden | 43 |
| GRI 205-3 | Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | 42 |
| GRI 417: Marketing und Kennzeichnung (Version 2016) | | |
| GRI 417-2 | Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung | keine |
| GRI 417-3 | Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation | keine |
| GRI 418: Schutz der Kundendaten (Version 2016) | | |
| GRI 418-1 | Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten | 43 |
| GRI 419: Sozioökonomische Compliance (Version 2016) | | |
| GRI 419-1 | Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich | keine |
| MitarbeiterInnen-Zufriedenheit Managementansatz | | |
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen | 47 |
| GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 46 - 55 |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 46 - 55 |
| GRI 401: Beschäftigung (Version 2016) | | |
| GRI 401-2 | Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder Teilzeitbeschäftigten | 50 |
| GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (Version 2018) | | |
| GRI 403-1 | Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz | 52, 53 |
| GRI 403-2 | fit2work und BGF sind freiwillig und decken alle MitarbeiterInnen, Aktivitäten und Arbeitsplätze ab. Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen | 52, 54 |
| GRI 403-3 | Laufende Evaluierung durch die Sicherheitsfachkraft und die Sicherheitsvertrauenspersonen. Arbeitsmedizinischer Dienst Der Arbeitsmedizinische Dienst wird durch eine Ärztin und eine externe Sicherheitsfachkraft mit entsprechender Befugnis abgedeckt. | 54 |
| GRI 403-4 | Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Steuerungsgruppe (bestehend aus Vorstand, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsrat und Organisationsentwicklung) für fit2work trifft sich mindestens zweimal im Jahr. Die Gruppe hat umfassende Entscheidungskompetenz zur Umsetzung von Maßnahmen. | 52, 54 |
| GRI 403-5 | Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz Unterweisung der MA bei MA-Veranstaltungen oder per E-Mail, MA können an Erste-Hilfe Kursen teilnehmen, Betriebsärzten und Sicherheitsfachkraft halten Vorträge und besuchen die MA in den Büros. | 54 |
| GRI 403-6 | Förderung der Gesundheit der MitarbeiterInnen Zahlreiche Maßnahmen wie Vitalcenter, Obstkorb, Massagen, gesunde Kantine etc. | 52 |
| GRI 403-7 | Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz Anmerkung: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bezüglich unserer Produkte und Geschäftsbeziehungen wird bestmöglich durch unseren Ansatz zum nachhaltigen Investment vorangetrieben. | 22 - 31 |
| GRI 403-8 | MitarbeiterInnen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind Das BGF Gütesiegel trägt unser Mutterunternehmen, die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft. Unsere Gesundheitsbeauftragte ist in enger Abstimmung für sämtliche angebotenen Maßnahmen. | 53 |
| GRI 403-9 | Arbeitsbedingte Verletzungen Als größte Gefahr für Verletzungen mit schwerer Folge gilt bei BONUS Dienstreisen mit dem PKW. Aufgrund der Pandemie-Situation und der eingeschränkten Dienstreisen wurden hier 2020 keine speziellen Maßnahmen gesetzt. Grundsätzlich sollen Dienstreisen, wenn möglich mit den öffentlichen Transportmitteln gemacht werden. | 54 |

| Code | Spezifische Standardangabe Anmerkungen | Seite |
|---|--|---------|
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung (Version 2016) | | |
| GRI 404-1 | Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr pro Mitarbeiter | 51 |
| GRI 404-2 | Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe | 51 |
| GRI 404-3 | Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten | 51 |
| GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit (Version 2016) | | |
| GRI 417-2 | Vielfalt in Leitungsorganen und der Mitarbeiter | 49 |
| GRI 417-3 | Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern | 54 |
| Weitere Nachhaltigkeitsthemen | | |
| Gesellschaftliches Engagement | | |
| Managementansatz | | |
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen | 57 - 63 |
| GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 57 - 63 |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 57 - 63 |
| GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten (Version 2016) | | |
| GRI 206-1 | Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung | 57 |
| Umwelt und Ressourcen | | |
| Managementansatz | | |
| GRI 103-1 | Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen | 64 - 67 |
| GRI 103-2 | Der Managementansatz und seine Bestandteile | 64 - 67 |
| GRI 103-3 | Beurteilung des Managementansatzes | 64 - 67 |
| GRI 302: Energie (Version 2016) | | |
| GRI 302-1 | Energieverbrauch innerhalb der Organisation | 66, 67 |

* Die GRI (Global Reporting Initiative) Leitlinien sind jenes Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, das global und auch in Österreich am meisten Anwendung findet.



Als zukunftsorientiertes Unternehmen lernen wir 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
Traugasse 14-16
1030 Wien
Tel. +43 1 516 02
Fax +43 1 516 02 - 1955
kundenservice@bonusvorsorge.at
www.bonusvorsorge.at

.....
BONUS

Nachhaltigkeitsteam:

Dipl.-Ing. Georg Daurer
Michael Scherhammer
Mag.^a Cornelia Dankl
Mag. Claudio Gligo
Mag.^a Claudia Kerpe
Mag.^a Isabella Kloibhofer
Peter Ludwig
Mag.^a Romana Pontasch-Reiner
Bernhard Schwabe
Tanja Suchentrunk
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

A large, textured tree trunk stands in the center of a grassy park. Two hands, wearing red sleeves, emerge from behind the trunk, each holding a white circular sign. The background is filled with lush green trees and a clear sky.

Wir
bleiben
nachhaltig.

Versprochen!