



Nachhaltigkeitsbericht 2025/2026

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4	Nachhaltige Veranlagung	26
Milestones unserer nachhaltigen Firmengeschichte	6	Unser Risikomanagement	30
Die BONUS Gruppe auf einen Blick	8	Digitalisierung & Kundenservice	32
Über den Bericht und unsere Stakeholder	10	Arbeitsbedingungen	34
Wesentlichkeitsanalyse	12	Gesellschaftliche Verantwortung	41
Governance	14	HR Circle	42
Unsere Grundsätze der Unternehmensführung	14	CSR Circle	43
30 Jahre – eine Erfolgsgeschichte	15	Unsere Verantwortung für Klima und Ressourcenschonung	44
Die Firmenstruktur	16	Unsere Mitgliedschaften	46
Unternehmensführung und Aufsichtsrat	17	Verbesserungsprogramm	47
Ethik und Compliance	18	Impressum	50
Unsere Aktionärin – die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft	22		
Unsere Aktionärin – die Generali Versicherung AG	24		

Vorwort

Liebe Leserinnen, Liebe Leser,

bereits seit der Gründung unserer Gesellschaften setzen wir auf eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Unser Anspruch ist es, die finanziellen Interessen unserer Kundinnen und Kunden mit ökologischen und sozialen Zielen in Einklang zu bringen und damit einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Dabei ist nachhaltiges Investieren für uns kein kurzfristiger Trend, sondern Ausdruck unserer Überzeugung und Verantwortung. Seit Beginn richten wir unsere Veranlagungsentscheidungen konsequent an nachhaltigen Kriterien aus und hinterfragen, optimieren und entwickeln diese Kriterien laufend weiter. So können wir gewährleisten, dass unsere Portfolios bestmöglich auf Klima-, Umwelt- und soziale Entwicklungen vorbereitet sind.

Die letzten Jahre waren von großen Herausforderungen geprägt: wirtschaftliche Unsicherheiten, geopolitische Spannungen, aber auch die Maßnahmen zur Abmilderung des Klimawandels haben verdeutlicht, wie wichtig eine klare und konsistente Ausrichtung ist. Gerade in solch bewegten Zeiten zeigt sich, dass wir verlässlich auf unserem eingeschlagenen Kurs bleiben, da wir davon überzeugt sind, dass nachhaltiges Wirtschaften und verantwortungsvolle Investitionen langfristig Mehrwert für alle schaffen – für unsere Kund:innen, unsere Partner:innen sowie die Gesellschafter:innen und unser Unternehmen.

Das vergangene Jahr markiert für uns auch einen besonderen Meilenstein: Mit der Übernahme der fair-finance Vorsorgekasse konnten wir unsere Position als Anbieterin für die betriebliche Altersvorsorge weiter stärken und unsere nachhaltige Kompetenz noch einmal deutlich unterstreichen.

Wir sehen es als unsere Aufgabe, ein verlässlicher, transparenter Partner zu sein und verantwortungsvoll mit den Vermögenswerten, die uns anvertraut werden, umzugehen.

Wir danken allen, die uns auf diesem Weg begleiten und uns ihr Vertrauen schenken.

Freundliche Grüße



Dipl.-Ing. Georg Daurer
Vorstandsmitglied



Michael Scherhammer
Vorstandsmitglied



Die Vorstandsmitglieder der BONUS Gruppe: v.l. Georg Daurer, Michael Scherhammer

Milestones unserer nachhaltigen Firmengeschichte

1995
Wintisa

Gründung der Wintisa AG
Ab 2002 Umfirmierung in
Concisa AG

1996
BONUS PK

Als Winterthur Pensions-
kasse gegründet, Um-
firmierung in BONUS
Pensionskassen Aktiengesellschaft im Jahr 2002,
ESG Pionierin

2002
BONUS MVK

Gründung der BONUS
(Mitarbeiter)vorsorge-
kasse AG

2003
**Erste ÖGUT-
Zertifizierung**

Erstmalige und seitdem
wiederholte ÖGUT-Nach-
haltigkeitsauszeichnung

2010
**Nachhaltigkeits-
bericht**

Erster BONUS
Nachhaltigkeitsbericht
wird veröffentlicht

2012
BONUS ²¹⁺

Entwicklung unseres
umfassenden ESG-
Bewertungskonzeptes.
ÖGUT-Gold-Auszeich-
nung

2015 Generali Pensionskasse

Diese wird in die BONUS PK eingebracht und gleichzeitig werden die Anteile der Generali auf 50 % an der BONUS PK erhöht.

2016 Victoria VB

Übernahme und Verschmelzung der Victoria Volksbanken Vorsorgekasse und Pensionskasse mit der BONUS

2017 Ethikbeirat

Gründung unseres Ethikbeirats, der mit ausgewiesenen Expert:innen besetzt ist

2019 UN PRI

Unterzeichnerin der internationalen Initiative Principles for Responsible Investments

2020 Klimastrategie

Jährliche Messung und Veröffentlichung des CO₂-Fußabdrucks und Entwicklung unserer Klimastrategie

2025 fair-finance

Übernahme und Verschmelzung der fair-finance Vorsorgekasse mit der BONUS Vorsorgekasse

Die BONUS Gruppe auf einen Blick

Wer wir sind

Die BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft als Tochter der Generali Versicherung AG und der Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft bildet gemeinsam mit ihren Unternehmen – der BONUS Vorsorgekasse AG und der Concisa Vorsorgeberatung und Management AG – die BONUS Gruppe. Das rund 110-köpfige Team deckt alle Aspekte der betrieblichen Altersvorsorge ab. Seit Gründung veranlagten wir Beiträge von Arbeitnehmer:innen in ganz Österreich nach höchsten ökologischen, ethischen und sozialen Standards.

Nachhaltige Altersvorsorge ist unsere Mission. Mit unseren Leistungen helfen wir Unternehmen und Arbeitnehmer:innen schon heute für morgen vorzusorgen. So leisten wir einen wichtigen Beitrag zu mehr Lebensqualität im Ruhestand.

Wofür wir stehen

nachhaltig: Nachhaltigkeit in ökologischer, wirtschaftlicher und ethischer Hinsicht bestimmt seit unserer Gründung unser unternehmerisches Handeln.

verlässlich: Unsere Kund:innen können sich auf uns verlassen, ihre Beiträge sind bei uns in besten Händen. Wir setzen höchste Standards bei der Verwaltung und Veranlagung.

transparent: Klare Prozesse und eine nachvollziehbare, nachhaltige Veranlagungsstrategie haben für uns oberste Priorität.

BONUS Gruppe: Betriebliche Altersvorsorge für heutige und künftige Generationen

nachhaltig. verlässlich. transparent.



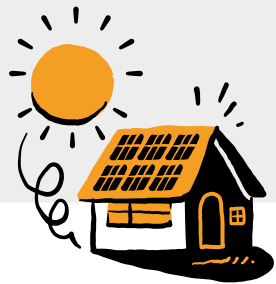
Diese Herausforderungen treiben uns an:

Wirtschaftliches Umfeld

Demografischer Wandel

Vorsorgebewusstsein stärken

Klimawandel



Der Kern unserer Arbeit: Die sichere und nachhaltige Veranlagung für unsere Kund:innen

Ökologische, soziale und ethische Kriterien sind die Basis unserer Investmentstrategie. In der Veranlagung setzen wir u.a. auf erneuerbare Energien und energieeffiziente Immobilien sowie auf die konsequente Verringerung des CO₂-Fußabdrucks. Professionelle Beratung und persönliches Service runden unser Angebot ab.



Das zeichnet uns darüber hinaus aus:

Unternehmen & Mitarbeitende

Stabile Eigentümer
Multikulturelles Team
Profitables Wachstum

Zufriedene Kund:innen

Persönliche Betreuung und ausgezeichnetes Service
Partizipation im Ethikbeirat
Veranlagungsergebnisse mit positivem Impact

Soziale Verantwortung

Kooperationen und internationales Engagement
Unterstützung karitativer Einrichtungen
CSR-Circle und HR Circle

Umwelt & Ressourcen

Klimastrategie
Initiativen zur Ressourcenschonung
Veröffentlichung des CO₂-Fußabdrucks

Über den Bericht und unsere Stakeholder

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 daher seit 2010 einen Nachhaltigkeitsbericht.

Berichtsstandard

Der BONUS Nachhaltigkeitsbericht erfolgt auf freiwilliger Basis, da für uns keine Berichtspflicht gilt. Trotz dessen basiert der Bericht auf den Grundsätzen der CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive).

Berichtszeitraum und -abgrenzung

Der Berichtszeitraum des Zahlenmaterials betrifft die Zeitspanne 1.1.2025 bis 31.12.2025. Nachdem dieser Bericht im Frühling 2026 erscheint, lassen wir auch schon aktuelle Inhalte aus dem neuen Jahr einfließen. Der letzte Nachhaltigkeitsbericht der BONUS Gruppe wurde im Jahr 2021 für das Berichtsjahr 2020 veröffentlicht. Wir verfolgen einen dreijährigen Berichtszyklus, aufgrund der Unsicherheiten der CSRD-Richtlinie haben wir den Bericht aber 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 Concisa Vorsorgeberatung und Management AG. Wir haben Ende 2025 die fair-finance Vorsorgekasse AG gekauft und mit der BONUS Vorsorgekasse verschmolzen. Die Befragung der Stakeholder, die unter anderem Teil der Wesentlichkeitsmatrix ist, hat vor der Verschmelzung stattgefunden. Deshalb haben wir die Kund:innen der fair-finance noch nicht in die Befragung eingebunden.

Stakeholdereinbindung

Eine verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung basiert für uns auf einem kontinuierlichen, strukturierten Dialog mit allen relevanten Stakeholdern. Ein offener und kontinuierlicher Austausch und das wertvolle Feedback aller interessierter Menschen ist wesentlich für die Weiterentwicklung der BONUS Gruppe und für ein verantwortungsvolles Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Durch die gezielte Einbindung unterschiedlicher Anspruchsgruppen stellen wir sicher, dass ihre Erwartungen, Anliegen und Perspektiven in unsere strategischen Entscheidungen und unsere Veranlagung einfließen.

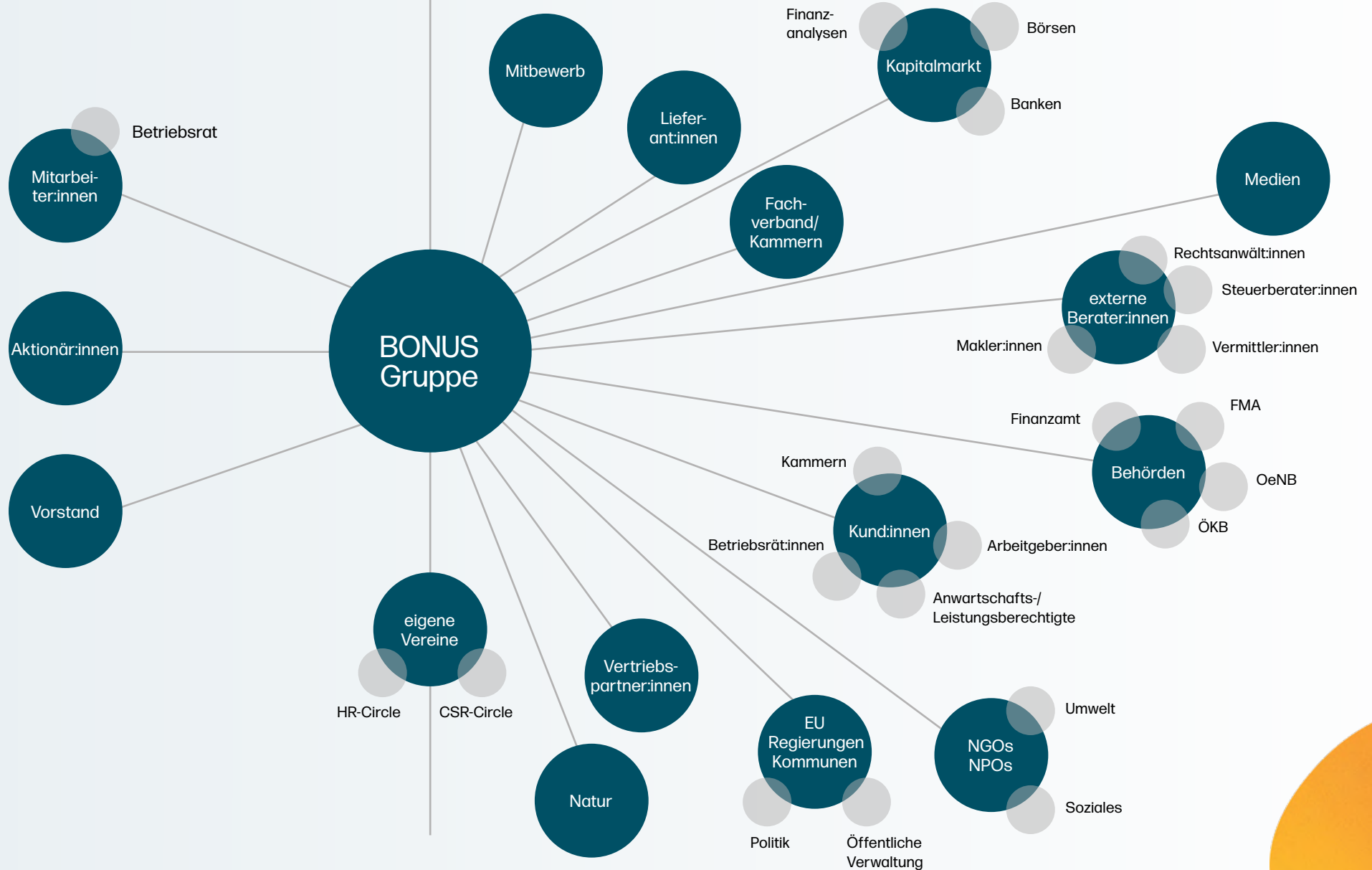
Die Stakeholder-Einbindung erfolgt unter anderem über:

- regelmäßige Kund:innen- und Arbeitgeber:innenkommunikation
- Informationsveranstaltungen, Schulungen und Beratungsgespräche
- Mitarbeitenden-Dialoge, Feedbackformate und interne Workshops
- Austausch mit Aufsichts- und Brancheninstitutionen
- strukturierte Abstimmungen mit externen Partner:innen und Dienstleister:innen.

Diese Formate ermöglichen es, Rückmeldungen frühzeitig zu erfassen, Entwicklungen zu bewerten und Erwartungen transparent zu adressieren. Die im Stakeholderdialog gewonnenen Erkenntnisse finden auch Berücksichtigung in der Weiterentwicklung nachhaltigkeitsbezogener Maßnahmen.

Interne Stakeholder

Externe Stakeholder



Wesentlichkeitsanalyse

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse definiert die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die BONUS Gruppe und bildet die Grundlage dieses Berichts.

Methodik

Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse wurde auf freiwilliger Basis entsprechend den Vorgaben der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bzw. European Sustainability Reporting Standards (ESRS) durchgeführt und erfolgte auf oberster Ebene der Unternehmensgruppe (bottom-up). Sie umfasste die folgenden Schritte:

Berichtszeitraum und -abgrenzung

1. Erfassung potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen in einer ersten „Long List“.
2. Identifikation tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) anhand interner Workshops, Beratungsleistungen, Fachrecherche sowie dem Einsatz von künstlicher Intelligenz zur Mustererkennung und Risikoabschätzung.
3. Strukturierte Zusammenführung aller Erkenntnisse in einer Short List, die als Grundlage für die nachfolgenden Bewertungsschritte diente.

4. Bewertung der identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen nach der „Inside-Out“ Perspektive und der „Outside-In“- Perspektive.

5. Einbindung der Stakeholderperspektive über die Auswertung einer strukturierten Stakeholderumfrage.

6. Auswertung der Ergebnisse, Definition von Wesentlichkeitsschwellen und Ableitung wesentlicher Themen. Zur Festlegung der Wesentlichkeit wurden klare Schwellenwerte definiert:

a. Für die finanzielle Bewertung galt ein Schwellenwert von mindestens 3 von 5 Punkten (bzw. 6 bei existenzbedrohenden IROs).

b. Für die Auswirkungsbewertung wurde ein Schwellenwert von mehr als 8 von 16 Punkten angesetzt.

Das finale Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse ist eine Liste von fünf wesentlichen Themen. Alle anderen Themen wurden als nicht wesentlich bewertet und werden daher in der Berichterstattung nicht angeführt.

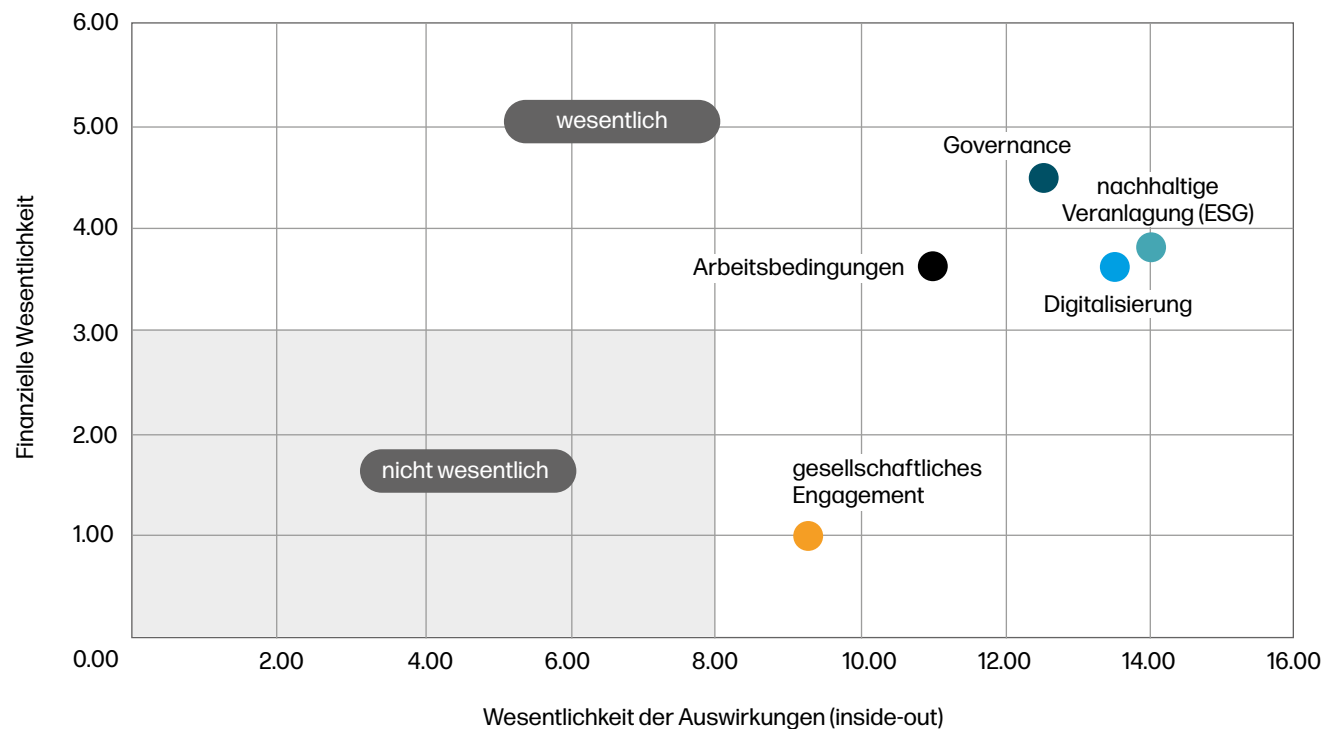
ESRS	Thema & Unterthema	wesentlich
E1 bis E5	Nachhaltige Veranlagung	ja
S1	Arbeitsbedingungen (eigene Belegschaft)	
	Arbeitsbedingungen	ja
	Gleichbehandlung	ja
	Arbeitsbezogene Rechte	nein
S2	Belegschaft in der Wertschöpfungskette	
	Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, arbeitsbezogene Rechte	nein
S3	Betroffene Gemeinschaften	
	Wirtschaftl., soziale, kulturelle Rechte	nein
	Bürgerrechte, politische Rechte	nein
	Rechte indigener Völker	nein
S4	Verbraucher:innen und Endnutzer:innen	
	Informationen	nein
	Sicherheit	nein
	Inklusion von Verbraucher:innen, Endnutzer:innen	nein
G1	Unternehmenspolitik	
	Schutz von Hinweisgeber:innen	nein
	Tierschutz	nein
	Politisches Engagement, Lobbying	nein
	Beziehungen zu Lieferant:innen	ja
	Korruption und Bestechung	nein
-	Unternehmensspezifische Themen	
	Gesellschaftliches Engagement	ja
	Digitalisierung	ja

Wesentliche Themen

Da der Tätigkeitsbereich einer Pensionskasse bzw. Vorsorgekasse über 90 % in der Veranlagung liegt und damit auch der CO₂-Fußabdruck diesbezüglich zu 99,9 % bestimmt wird, liegt der Hebel in den IROs in der nachhaltigen Veranlagung, die den gesamten Bereich E1-E5 umfasst. Für eine leichtere Verständlichkeit wurden daher wesentliche Themen zusammengefasst und im Nachhaltigkeitsbericht gemeinsam offengelegt.

Die ESRS Themen E1 Klimaschutz, E2 Umweltverschmutzung, E3 Wasser- und Meeresressourcen, E4 Biodiversität und Ökosysteme und E5 Kreislaufwirtschaft wurden in „nachhaltige Veranlagung“ zusammengefasst. Die Themen der eigenen Belegschaft wurden mit „Arbeitsbedingungen“ benannt, die Beziehungen zu Lieferant:innen und unternehmensspezifische Einzelinformationen mit „Governance“. Gesellschaftliches Engagement und Digitalisierung stellen unternehmensspezifische Themen dar.

Die fünf wesentlichen Themen finden sich als Einzelkapitel in diesem Bericht wieder.



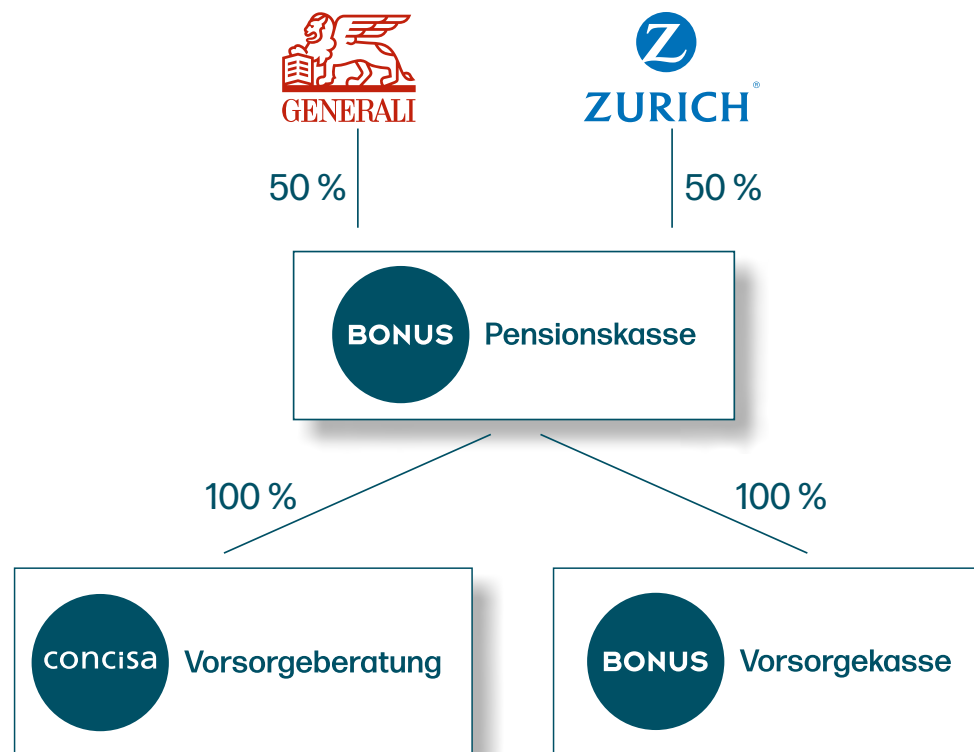
Governance

Unsere Grundsätze der Unternehmensführung

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, eine stabile Arbeitgeberin zu sein, einen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung zu leisten und einen fairen Wettbewerb zu fördern.

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 und das Investmentkonzept BONUS²¹⁺ weiterentwickelt.

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



30 Jahre – eine Erfolgsgeschichte

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 Spezialist:innen, 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 rund 30 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.

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 wurden wir mit der Verwaltung des Kammerbeitrages der Zahnärzte Wien betraut. 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 erhalten, 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 Betriebe 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 und gleichzeitig die Anteile der Generali von 12,5 % auf 50 % an der BONUS Pensionskasse erhöht.

2016 folgte dann die Verschmelzung der VICTORIA-VOLKS-BANKEN Pensionskasse auf die BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft sowie die VICTORIA-VOLKSBANKEN Vorsorgekasse auf die BONUS Vorsorgekasse AG.

2025 wurde dann der nächste große Schritt gesetzt: Die BONUS Pensionskasse hat die fair-finance Vorsorgekasse gekauft und im September 2025 erfolgte die Verschmelzung mit der BONUS Vorsorgekasse AG.

Die Firmenstruktur



BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft

Pensionskassenmodelle sind für alle Unternehmen geeignet, die Mitarbeiter:innen beschäftigen. Das reicht vom Kleinunternehmen mit einer/m Beschäftigten bis hin zu Großunternehmen und Konzernen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden. Der Arbeitgebende bestimmt, ob alle Mitarbeitenden oder bestimmte Gruppen an Mitarbeitenden von den Vorteilen eines Pensionskassenmodells profitieren. Der begünstigte Personenkreis wird mittels sachlich gerechtfertigter und nicht willkürlich gewählter Kriterien festgelegt.

Seit langem haben sich beitragsorientierte Pensionskassenmodelle am Markt etabliert. Bis zu 10 % der Brutto-lohn- und Gehaltssumme aller am Modell teilnehmenden Mitarbeitenden kann als Betriebsausgabe abgesetzt werden. Es besteht auch die Möglichkeit, den Beitrag in Abhängigkeit zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu bringen. Zahlt das Unternehmen 2 % des Bruttojahresbezugs in die Pensionskasse, können zusätzlich variable Beiträge, die abhängig von wirtschaftlichen Kennzahlen sind, als Pensionskassenbeitrag einbezahlt werden. Im sogenannten Lebensphasenmodell können Anwartschafts-berechtigte sich den Veranlagungsstil für das Vorsorgemodell aussuchen.



BONUS Vorsorgekasse AG

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

In der Abfertigung NEU sind die vom Arbeitgebenden geleisteten Beiträge unabhängig von der Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der Beitragsjahre für die Mitarbeitenden unverfallbar. Nach Beendigung der Tätigkeit haben die Mitarbeitenden die Option zwischen kurzfristiger sozialer Absicherung oder langfristiger Vorsorge für die Alterspension.



Concisa Vorsorgeberatung und Management AG

Die Concisa ist das führende Unternehmen im Bereich der Verwaltung von Vorsorgeeinrichtungen und der Erbringung von versicherungsmathematischen Dienstleistungen.

Zu den bestehenden Verwaltungsmandaten der Concisa zählen u.a.:

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

Weiters findet sich in der Dienstleistungspalette der Concisa die Erstellung von (klassischen) versicherungsmathematischen Gutachten für Sozialkapital.

Darüber hinaus unterstützen wir unsere Kund:innen seit vielen Jahren im Umgang mit der Neueinführung, Adaptierung oder Umwandlung von Gehalts-, Pensions- oder Bonifikationssystemen.

Unternehmensführung und Aufsichtsrat

Die Geschäftsführung und die Kontrollorgane müssen nach österreichischem Aktienrecht getrennt sein, d.h. der Vorstand ist für die Geschäftsführung verantwortlich und die Kontrolle obliegt dem Aufsichtsrat.

Viermal im Jahr findet eine Aufsichtsratssitzung statt und einmal im Jahr eine Hauptversammlung, in der grundlegende Entscheidungen für das Unternehmen getroffen werden. Die Aufsichtsratsmitglieder finden Sie auf unserer Website www.bonusvorsorge.at.

Aufgaben des Vorstandes

Der Vorstand der BONUS Gruppe ist für die gesamtheitliche Leitung des Unternehmens verantwortlich. Zu den zentralen Aufgaben zählen:

- Unternehmensführung: Der Vorstand entwickelt die Unternehmensstrategie und setzt die daraus abgeleiteten Ziele um.
- Organisation und Steuerung: Er sorgt für eine effiziente Aufbau- und Ablauforganisation sowie für die Steuerung der betrieblichen Prozesse.
- Risikomanagement: Der Vorstand identifiziert Risiken und Chancen und ergreift geeignete Maßnahmen zur Sicherung des Unternehmenserfolgs.
- Kontrolle und Überwachung: Er überwacht die Geschäftsentwicklung sowie die Einhaltung gesetzlicher und interner Vorgaben.
- Personalführung: Der Vorstand trifft Personalentscheidungen, fördert die Weiterentwicklung von Mitarbeitenden und sorgt für eine positive Unternehmenskultur.
- Kommunikation: Er vertritt das Unternehmen nach außen und sorgt für einen transparenten Informationsaustausch mit Stakeholdern.



Georg Daurer
Vorstandsmitglied

Ressortaufteilung in der BONUS Gruppe



Michael Scherhammer
Vorstandsmitglied

Interne Revision, Geldwäsche und Compliance

Bereichsverantwortung:

- Risikomanagement inkl. Midoffice
- Rechnungswesen
- Business Change IT
- Aktuariat

Direkte Verantwortung:

- Human Resources
- CSR, Kommunikation und Betriebliches Gesundheitsmanagement

Bereichsverantwortung:

- Asset Management
- Verwaltung
- Recht & Governance
- Vertrieb & Marketing

Direkte Verantwortung:

- Organisationsentwicklung
- Internes Kontrollsystem

Ethik und Compliance

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

Als Kompetenzzentrum der betrieblichen Altersvorsorge veranlassen die BONUS Pensionskasse und die BONUS Vorsorgekasse die Gelder von Mitarbeitenden und selbstständig Erwerbstätigen. Wir nehmen den verantwortungsvollen und nachhaltigen Umgang mit diesen Geldern als gesellschaftlichen Auftrag ernst.

Unser Versprechen: Wir gehen bestmöglich mit den uns anvertrauten Geldern um und handeln gleichzeitig nachhaltig und sozial verantwortungsbewusst. Diese Prinzipien spiegeln sich bei unseren Produkten genauso wider wie in unserer täglichen Arbeit.

Sicherheit und Vertrauen sind für uns besonders wichtig. Wir richten uns sowohl nach externen Vorgaben wie Gesetzen und Verordnungen, als auch nach unseren eigenen, strengen Regeln.

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



1. Verteidigungslinie – Das Tun

Unser operatives Management ist für die Erkennung, Bewertung und Kontrolle von Risiken im Alltag zuständig. Es sorgt dafür, dass Risiken frühzeitig erkannt und entsprechend vermindert werden.

Um unsere Abläufe nachvollziehbar zu machen, nutzen wir ein eigenes Prozessmodellierungstool und unser Intranet. So stellen wir sicher, dass Informationen einfach und transparent zugänglich sind.

2. Verteidigungslinie – Der Rahmen

Die zweite Linie ist meist Spezialist:innen zugeordnet, die die entsprechenden Leitlinien und Richtlinien erstellen sowie ergänzende Expertise und Unterstützung für die erste Linie liefern.

Sie umfasst:

- Compliance
- Risikomanagement
- Internes Kontrollsystem
- Sicherheit: Daten- und IT-Sicherheit



Compliance stellt die Einhaltung der Gesetze und Regeln sicher, damit das Unternehmen verantwortungsvoll und rechtskonform handelt. Wir sehen Compliance als präventive Maßnahme. Prävention beginnt mit internen Regeln und Mechanismen, um Gesetzes- und Regelverstöße zu erkennen und abzustellen.

Um das Bewusstsein für diese Themen zu stärken, bieten wir regelmäßig Schulungen an – zum Beispiel zum Umgang mit Einladungen und Geschenken, Interessenkonflikten oder sensiblen Informationen.

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

Im Berichtszeitraum gab es keine compliance-relevanten Vorfälle.

Der Ordnungsrahmen umfasst:

- Vertraulichkeit von Daten und Informationen
- Prävention 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 Kund:innen Sicherheit zu bieten. Diese Sicherheit bedeutet auf der einen Seite, den Schutz der anvertrauten Kundengelder über die gesetzlichen

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

Im Berichtszeitraum gab es keine Beschwerden oder Verstöße gegen die Datensicherheit – darauf sind wir stolz. Ihr Geld und Ihre Daten sind bei uns sicher.

Alle elektronischen Daten werden in unserem Rechenzentrum in Österreich bei der Zurich Versicherungs-AG gespeichert und archiviert. Dabei halten wir uns an die hohen internationalen Standards und Regeln des Zurich-Konzerns. Zusätzlich gibt es seit Jahren einen Notfallplan, der auf den Notfallplan der Zurich Versicherungs-AG abgestimmt 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. Mitarbeitende sowie Kundinnen und Kunden dürfen einen vertrauensvollen Umgang mit ihren Daten erwarten, deren Schutz ist uns daher ein besonderes Anliegen. 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.

3. Verteidigungslinie – Interne Revision

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

Sie erbringt unabhängige und objektive Prüfungs- und Beratungsdienstleistungen, welche darauf ausgerichtet sind, Mehrwerte zu schaffen und die Geschäftsprozesse zu verbessern. Sie unterstützt die Organisation bei der Erreichung ihrer Ziele, indem sie mit einem systematischen und zielgerichteten Ansatz die Effektivität des Risikomanagements, die Kontrollen der Führungs- und Überwachungsprozesse bewertet und diese zu verbessern hilft. Aufgabe der Internen Revision ist, den Wert der Organisation durch risikoorientierte und objektive Prüfung, Beratung und Einblicke zu erhöhen und zu schützen.

Im Rahmen unseres Sicherheitsmodells ist die Interne Revision die „dritte Verteidigungslinie“ und sorgt damit für zusätzliche Kontrolle und Sicherheit.

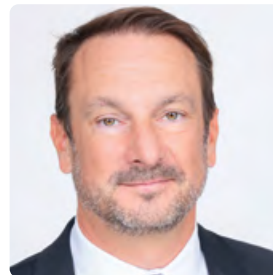
Ein wichtiger Bestandteil unserer Bemühungen für verantwortungsvolles und nachhaltiges Handeln ist unser Ethikbeirat. Der Beirat wurde im Februar 2017 gegründet und besteht aus ausgewiesenen Expertinnen und Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft. Gemeinsam begleiten und unterstützen sie die BONUS Gruppe bei ethischen Fragestellungen und der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Der Ethikbeirat gewährleistet, dass die Unternehmensentscheidungen mit den Grundsätzen von Integrität, Transparenz und Nachhaltigkeit im Einklang stehen. Durch die regelmäßige Einbindung externer Perspektiven wird sichergestellt, dass unterschiedliche gesellschaftliche Erwartungen und wissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigt werden.

Mit seiner beratenden Funktion leistet der Ethikbeirat einen wichtigen Beitrag zur glaubwürdigen und verantwortungsbewussten Entwicklung der BONUS Gruppe.

Gerne stellen wir Ihnen hier unsere Ethikbeirat-Mitglieder vor:

Alexander Boubal
CSO, SIMACEK Facility
Management Group GmbH



Als CSO bei SIMACEK verantworte ich das Nachhaltigkeitsmanagement der Gruppe und setze dabei auf ganzheitliche Verantwortung. Nachhaltigkeit bedeutet für mich nicht nur Kennzahlen und CO₂-Bilanzen, sondern vor allem respektvoller Umgang mit Menschen, aktive Mitarbeitereinbindung und eine Kultur, die ethische Prinzipien lebt. Diese Perspektive möchte ich in den Ethikbeirat einbringen – mit praxisnahen Lösungen, die soziale Ethik und ökologische Aspekte verbinden.

Marga Derstroff
Head of Life, Zürich
Versicherung Österreich



Als Head of Life bei Zurich in Österreich bringe ich meine Verantwortung für eine verantwortungsvolle und nachhaltige Altersvorsorge in den BONUS-Ethikbeirat ein. Dabei setze ich auf nachhaltige Produktgestaltung, kundenwohl-orientierte Vorsorgelösungen, um eine ethisch fundierte, generationengerechte Entwicklung der Vorsorgemodelle aktiv mitzugestalten. Es ist wichtig die langfristige Verantwortung der Vorsorgebranche – im Speziellen gegen Altersarmut – sichtbar zu machen.

Mag.^a Barbara Coudenhove-Kalergi MA
PWC



Der Ethikbeirat ist eine Plattform, in der die BONUS Gruppe unterschiedliche Expert:innen zusammenholt, um sich selbst einer kritischen Reflexion und all den Zielkonflikten, die Nachhaltigkeit mit sich bringt, offen stellt. Für mich persönlich ist das die Voraussetzung, die eine nachhaltige Transformation ermöglicht. Ich freue mich über einen spannenden Austausch in dieser hochkarätigen Runde!

Mag. Rainhard Friesenbichler
Gründer und Geschäftsführer,
rfu



Zweimal jährlich berichtet die rfu dem Ethikbeirat über die Entwicklung der ökologischen und sozialen Qualität der Anlageportfolios. Unsere Perspektive sind dabei die Kriterien und Regeln des Nachhaltigkeits-Investmentkonzepts BONUS²¹⁺. Auch allgemeine Diskussionen und Entwicklungen aus der Welt der Nachhaltigkeit dürfen wir in das Gremium einbringen.

Robert Nagele
Vorstand Immobilien &
Nachhaltigkeit, BILLA AG



Bereits seit vielen Jahren übernehme ich Verantwortung für Menschen, Umwelt und nachhaltige Entwicklung. Als BILLA-Vorstandsmitglied für Immobilien & Nachhaltigkeit bringe ich Erfahrung aus der Unternehmensführung, Fachwissen zu gesellschaftlich relevanten Themen und eine große Portion Begeisterung für verantwortungsvolles Handeln mit. Zusätzlich engagiere ich mich als Vorstandsmitglied der gemeinnützigen Privatstiftung „Blühendes Österreich“. All das macht mich zu einem starken und engagierten Partner für den Ethikbeirat der BONUS Gruppe.

Axel Sima
Chief Investment Officer/
CIO Generali Versicherung AG



Mein Ziel in der strategischen Ausrichtung unserer Kapitalanlagen ist es, nachhaltig Stabilität zu schaffen und zugleich einen gesellschaftlichen Mehrwert zu generieren. Wir investieren mit Weitblick – zum einen um eine attraktive Rendite zu erzielen, aber auch um Resilienz zu stärken. Daher gehören ESG-Kriterien und Impact Investing zu den zentralen Bestandteilen unserer Strategie. Diese Haltung und Erfahrung möchte ich aktiv in den Ethikbeirat einbringen, um gemeinsam Lösungen für eine verantwortungsvolle Zukunft zu entwickeln.

Florian Schall
MSc MSc BSc,
Stv. Vorsitzender Konzernver-
tretung Unternehmensgruppe
Fonds Soziales Wien



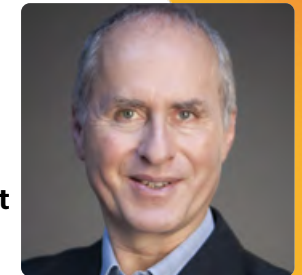
Als Wirtschaftswissenschaftler mit sozialem Gewissen ist die Tätigkeit im Ethikbeirat eine sehr gute Ergänzung zu meiner Arbeit als Arbeitnehmer:innenvertreter. Ich darf mich dabei mit wirtschaftlichen Fragen widmen, die seit meiner Freistellung als Betriebsrat etwas zu kurz kommen. Die Einblicke in die nachhaltige Veranlagung der BONUS Gruppe ermöglichen es mir auch, meinen rund 2.700 Kolleg:innen in der FSW-Unternehmensgruppe zu versichern, dass ihre Abfertigungsbeiträge in guten Händen sind.

Mag.^a Monika Tögel
Leiterin Nachhaltigkeit,
Volksbanken-Verbund



Meine Tätigkeit als CSO für den Volksbanken-Verbund umfasst neben der Leitung des Nachhaltigkeitskomitees und Steuerung der nachhaltigen Ziele des Volksbanken-Verbundes auch die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes für ganz Österreich. Der Ethikbeirat ist für mich ein wertvolles Gremium zur Vernetzung und um voneinander zu lernen. Alle hochkarätigen Mitglieder bringen sich branchenübergreifend in die Diskussionen ein und ich freue mich immer wieder aus der Praxis des Verbundes berichten zu dürfen.

Dr. Markus Schlagnitweit
Direktor, ksæ - Katholische
Sozialakademie Österreichs



Seit über einem Vierteljahrhundert begleite ich aktiv Prozesse zur Einbindung der Finanzwirtschaft in ihre gesellschaftsethische Verantwortung und orientiere mich dabei an den Prinzipien und Werten der Katholischen Soziallehre. Gerne unterstütze ich dabei auch die BONUS Gruppe in ihren Bemühungen um eine sach-, menschen-, gesellschafts- und umweltgerechte Veranlagungspraxis.

**Univ.-Prof.ⁱⁿ (i.R.) Ing.ⁱⁿ
Dr.ⁱⁿ phil.Dr.ⁱⁿ hc Verena
Winiwarter**
Österreichische Akademie
der Wissenschaften (ÖAW)



In Kommissionen der ÖAW befasse ich mich als wirkliches Mitglied der Akademie der Wissenschaften mit der Frage der Transformation des europäischen Energiesystems und der Erhaltung der Biodiversität, als Sprecherin des Frauenkomitees bin ich auch mit Fragen von Gleichstellung und Gerechtigkeit befasst. Ich bringe mich in den Ethikbeirat gerne ein, weil die Verbindung zur Praxis mir wichtig ist.

Unsere Aktionärin – die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft



Die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft (im Folgenden „Zurich Österreich“ bzw. „Zurich“) gehört zur weltweit tätigen Zurich Insurance Group. Zurich ist Arbeitgeberin für rund 1.300 Mitarbeitende in allen Bundesländern.

Wie lebt Zurich Nachhaltigkeit?

Nachhaltigkeit ist für Zurich Österreich besonders wichtig und gehört fest zur Unternehmensstrategie. Sie zeigt sich in verschiedenen Dimensionen:

- Für Kundinnen und Kunden: Wir fördern Nachhaltigkeit bei unseren Kundinnen und Kunden durch unsere Produkte und Services.
- Als Investor: Wir legen Nachhaltigkeitskriterien bei unseren Investments an.
- Für Mitarbeitende: Wir fördern die Entwicklung und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden.
- Im Geschäftsalltag: Wir senken unseren CO₂-Fußabdruck in unseren operativen Tätigkeiten und stellen eine nachhaltige Beschaffung sicher.
- In der Gesellschaft: Wir engagieren uns in der Gesellschaft, in der wir wirken.



Nachhaltige Lebensversicherung

In der Veranlagung setzt Zurich auf Investments, die den Planeten positiv verändern. Bei der fondsgebundenen Lebensversicherung Zurich for Future Invest werden die Fonds nach den strengen Regeln des Österreichischen Umweltzeichens für nachhaltige Finanzprodukte ausgesucht. Das bedeutet, dass bei der Auswahl besonders auf Nachhaltigkeit geachtet wird. Diese nachhaltige fondsgebundene Lebensversicherung hat den Anspruch, einen möglichst schonenden Umgang mit allen Ressourcen, die mit dem gesamten Beratungs- und Betreuungsprozess zusammenhängen, einzuhalten. Zurich bietet dabei spezielle, vorselektierte nachhaltige Fondszusammenstellungen („Fundbaskets“) an. Die Aufteilung des Geldes auf verschiedene Fonds erhöht die Sicherheit und verteilt das Risiko. Kundinnen und Kunden, die ihr Portfolio selbst zusammenstellen möchten, können dies ebenfalls tun.





Pensionslücke bei Frauen schließen

Aktuelle Zahlen zeigen: Frauen in Österreich sind stärker und häufiger von Altersarmut betroffen. Dies liegt zum Beispiel daran, dass Frauen oft weniger verdienen als Männer, mehr Zeit für Kinderbetreuung aufwenden und häufiger in Teilzeit arbeiten. Der Unterschied zwischen Männer- und Frauenpensionen – der sogenannte Gender Pension Gap – beträgt in Österreich derzeit 41,6 %. Zurich möchte Frauen helfen, diese Vorsorgelücke zu erkennen und zu schließen, damit der Unterschied zwischen dem letzten Gehalt und der Pension kleiner wird. Deshalb gibt es ein regionales Netzwerk von Expertinnen, die Frauen bei Fragen zur Absicherung unterstützen.

„Nachhaltigkeit bedeutet für Zurich, Verantwortung zu übernehmen und zugleich neue Wege zu gehen. Indem wir innovative Lösungen entwickeln und vorausschauend handeln, schaffen wir gemeinsam eine sichere und lebenswerte Zukunft – für unsere Kundinnen und Kunden, unsere Gesellschaft und die kommenden Generationen.“

René Unger, CEO Zurich Österreich



Community Investment

Zurich übernimmt Verantwortung für die Gesellschaft, in der sie tätig ist. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Unterstützung benachteiligter Kinder, Jugendlicher und junger Erwachsener. Um hier gezielt und wirksam helfen zu können, arbeitet Zurich langfristig und verlässlich mit neun Partnerorganisationen zusammen. Diese Kooperationen sind geprägt von Zusammenarbeit auf Augenhöhe, regelmäßigem Austausch und gegenseitigem Lernen. Zurich unterstützt durch Zeit-, Sach- und Geldspenden, durch gemeinsames Anpacken bei Projekten und durch das Teilen von Wissen. Zu den langjährigen Partnern zählen unter anderem der Kinderbauernhof Eschenau, lobby.16, der Verein CONTRAST und der Verein T.I.W.

Zurich als nachhaltige Arbeitgeberin

Bei Zurich gibt es viele Möglichkeiten für Mitarbeitende, sich weiterzuentwickeln, neue Fähigkeiten zu lernen und ihre Karriere zu gestalten. So bleiben sie langfristig leistungsfähig und haben gute Chancen im Beruf. Als Arbeitgeberin möchte Zurich optimistisch, fürsorglich und zuverlässig sein. Dafür setzt sich Zurich mit Weitblick, Entschlossenheit und Teamgeist ein. Die besondere Unternehmenskultur bei Zurich wird von gemeinsamen Werten und einem positiven Arbeitsumfeld geprägt. Vielfalt, Gleichberechtigung, Inklusion, Zugehörigkeit und das Wohlbefinden sind uns wichtig. So unterstützen wir unsere Mitarbeitenden dabei, gemeinsam ihre Ziele zu erreichen.

Unsere Aktionärin – die Generali Versicherung AG



*In Zeiten von globalen Unsicherheiten, technologischem Fortschritt und gesellschaftlichem Wandel gewinnen nachhaltige Investments und verantwortungsvolles Handeln immer mehr an Bedeutung. Im Interview spricht unser Aufsichtsratsmitglied **Axel Sima, CIO der Generali**, über Investitionen, Zukunft und Nachhaltigkeit.*

Wie wird sich die Investmentlandschaft Ihrer Einschätzung nach in den nächsten fünf bis zehn Jahren entwickeln?

Axel Sima: Das lässt sich nicht pauschal vorhersagen, da zahlreiche globale Trends und gesellschaftliche Veränderungen eine Rolle spielen. Klar ist, dass wir vor einem tiefgreifenden Wandel stehen. Innovationen wie Automatisierung, Künstliche Intelligenz, und digitale Plattformen werden die Art und Weise, wie investiert wird, verändern. Auffällig ist, wie sich das Investitionsverhalten der jungen Generation entwickelt: Digitale Broker und Apps senken die Einstiegschürden und ermöglichen auch Kleinanleger:innen den Zugang zum Kapitalmarkt. Finanzbildung ist entscheidend und findet zunehmend über soziale Medien und sogenannte „Finfluencer“ statt. Junge Menschen sind offen für Innovation – aber qualitätsvolle Beratung. Gleichzeitig rücken Nachhaltigkeit und Klimapolitik stärker in den Fokus, sowohl durch regulatorische Vorgaben als auch durch die Erwartungen der Gesellschaft. Der demografische Wandel beeinflusst das Konsumverhalten und die Kapitalflüsse, während geopolitische Spannungen und makroökonomische Unsicherheiten zu einer stärkeren Diversifikation und Risikosteuerung führen. Die klassische Portfolio-Struktur wird durch alternative Anlageformen wie Impact Investing ergänzt. Dabei werden neben einer finanziellen Rendite auch positive soziale oder ökologische Wirkungen angestrebt.

Wie kann die Generali Group als Investorin Nachhaltigkeit vorantreiben?

Axel Sima: Ein wesentlicher Hebel liegt in der Veränderung des Investmentprozesses im Gesamten. Nachhaltigkeit in

der Veranlagung braucht ein breites Verständnis und ein Umdenken aller Stakeholder – von den Asset Ownern bis hin zu den einzelnen Asset Manager:innen. Ich sage immer, Nachhaltigkeit ist kein 100-Meter-Sprint, es ist ein Marathon. Das ist ein mittelfristiger Anpassungsprozess und geht nicht von heute auf morgen.

Entscheidend ist die Auswahl der Unternehmen, in die investiert wird: Statt nur pauschal auszuschließen, setzen wir auf den Dialog und begleiten Unternehmen auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Positive Veränderungen werden gefördert. Wir evaluieren unsere Portfolios anhand von ESG-Scores und nehmen gezielte Umschichtungen vor, sodass der Nachhaltigkeitswert unserer Investments kontinuierlich steigt. Zusätzlich setzen wir uns konkrete Ziele, etwa die Reduktion des CO₂-Fußabdrucks unserer Investments um 70 Prozent bis 2030 im Vergleich zu 2019. Bis 2027 planen wir auf Group-Ebene 12 Milliarden Euro für Investments in Klimaschutzlösungen, in Österreich über 1 Milliarde Euro.

Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Umsetzung nachhaltiger Investments?

Axel Sima: Die Verfügbarkeit und Qualität von ESG-Daten sind häufig uneinheitlich, schwer vergleichbar und stark von der Transparenz der Unternehmen abhängig. Gleichzeitig steigt die regulatorische Komplexität: Vorgaben wie die EU-Taxonomie erfordern umfassende Reporting-Strukturen und belastbare Informationen. Hinzu kommen Risiken wie Greenwashing, denen wir mit strengen Auswahlprozessen und einer aktiven Eigentümerrolle begegnen. Und auch nachhaltige Investments sind nicht immun gegen geopolitische oder wirtschaftliche Schwankungen.

Wie gehen wir mit dem Spannungsfeld zwischen kurzfristiger Performance und langfristiger Verantwortung um?

Axel Sima: Die Herausforderung ist, kurzfristige Ergebnisse mit langfristiger Verantwortung in Einklang zu bringen. Unsere Strategie ist klar: Wir investieren mit Weitblick. Im Fokus steht nicht kurzfristige Renditemaximierung, sondern Stabilität und Resilienz. Ziel ist immer ein bestmögliches Anlageergebnis. Gleichzeitig verändert sich unsere Portfoliostruktur. Die laufenden Zuflüsse in den unterschiedlichen Portfolios haben sich gewandelt, was wiederum die Dynamik in der Veranlagung beeinflusst. Umso wichtiger ist es, dass wir Nachhaltigkeit ganzheitlich denken. Unsere Performance-Management-Frameworks fördern kontinuierliches Feedback und Entwicklung, damit nachhaltige Ziele mit operativer Exzellenz verbunden werden können.

2022 war von einer stark steigenden Nachfrage nach nachhaltigen Investments die Rede. Wie hat sich das seither entwickelt?

Axel Sima: Die Entwicklung der vergangenen drei Jahre war überraschend. Laut aktuellen Zahlen des Forums Nachhaltige Geldanlagen (FNG) ist das Volumen nachhaltiger Geldanlagen in Österreich um rund 15,7 Prozent gewachsen. Das entspricht einer Steigerung von etwa 15 Milliarden Euro. Diese Dynamik hätte ich persönlich so nicht erwartet. Das unverändert starke Wachstum zeigt, dass das Thema Nachhaltigkeit weiterhin deutlich in der Gesellschaft und bei institutionellen Anleger:innen verankert ist. Aber es gibt auch Gegenbewegungen: In den USA hat sich die Haltung gegenüber nachhaltigen Investments spürbar verändert.



Seit 2016 ist der langjährige Chief Investment Officer Mitglied des Vorstandes der Generali Versicherung. Er ist sowohl in der BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft, in der BONUS Vorsorgekasse AG als auch in der Concisa Vorsorgeberatung und Management AG Mitglied des Aufsichtsrates.

Die politische Führung hat einen Kurswechsel vollzogen und viele große Marktteilnehmer:innen haben ihre ESG-Strategien angepasst. Das hat Auswirkungen. Wenn globale Player ihre Schwerpunkte verschieben, geht es um enorme Summen, die Spuren hinterlassen.

Wie verändert sich Ihre Rolle als CIO in Zeiten von Künstlicher Intelligenz, Nachhaltigkeit und geopolitischer Unsicherheit?

Axel Sima: Die Rolle von CIOs verändert sich spürbar, auch durch veränderte regulatorische Anforderungen und den wachsenden Fokus auf Nachhaltigkeit. CIOs müssen heute nicht nur die Finanzmärkte verstehen, sie müssen wissen, wie Algorithmen funktionieren und wie sie verantwortungsvoll eingesetzt werden – besonders bei automatisierten Entscheidungen, wo ethische Fragen und Transparenz eine wichtige Rolle spielen. Gleichzeitig verschiebt sich die Perspektive von reiner Rendite hin zu Investments mit gesellschaftlichem Mehrwert. Impact Investing und die systematische Integration von ESG-Kriterien sind heute zentrale Themen. Damit steigen die Anforderungen: CIOs müssen technologische, regulatorische und soziale Entwicklungen im Blick behalten und interdisziplinär denken. Die Förderung von Talenten mit ESG- und Tech-Kompetenz wird zur Schlüsselaufgabe. Ebenso wie die Fähigkeit, sich selbst und das Team flexibel und lernbereit auf neue Herausforderungen einzustellen.



Die Generali Versicherung zählt mit 2,9 Milliarden Euro Prämieinnahmen, 4.400 Mitarbeiter:innen und über 1,7 Millionen Kund:innen zu den führenden Versicherungsgesellschaften in Österreich. Sie ist Teil der 1831 gegründeten Generali Group, eine der größten Versicherungsgruppen und Vermögensverwalter weltweit. Im Mittelpunkt der Strategie steht das Bestreben, ein Lifetime Partner für die Kund:innen zu sein. Dies wird durch innovative und personalisierte Lösungen, erstklassige Kundenerfahrungen und digitalisierte globale Vertriebskapazitäten erreicht. Die Generali Group hat die Nachhaltigkeit in ihre strategischen Entscheidungen integriert, um für Stakeholder Werte zu schaffen und gleichzeitig einen Beitrag für eine gerechtere und widerstandsfähigere Gesellschaft zu leisten.

Nachhaltige Veranlagung

Nachhaltigkeit ist eines der Grundprinzipien unserer Geschäftstätigkeit. Bereits seit 1998 verfolgen wir einen nachhaltig orientierten, verantwortungsvollen Umgang mit den uns anvertrauten Geldern der Anwartschafts- und Leistungsberechtigten. Nachhaltige Veranlagung bedeutet für uns neben der Berücksichtigung von ökologischen, ethischen und sozialen Kriterien vor allem sicher, transparent und vor allem immer mit betriebswirtschaftlicher Verantwortung zu agieren.

Unsere Investmentphilosophie basiert auf langfristigem Vermögensaufbau, verantwortungsbewusstem Risikomanagement und klaren, nachvollziehbaren Prinzipien. Wir setzen auf eine breite Diversifikation, solide Kostenstrukturen und eine disziplinierte Umsetzung, die Marktzyklen berücksichtigt. Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil unserer Anlagestrategie, um Chancen zu nutzen und Risiken zu mindern. ESG-Kriterien werden in allen unseren Investmententscheidungen integriert.

Jedes neue Investment durchläuft vorab einen Due-Diligence-Prozess, in dem die Nachhaltigkeitskriterien umfassend geprüft werden. Die laufende Überwachung der definierten Schwellenwerte erfolgt durch das Asset- und Risikomanagement. Nachhaltigkeit ist zudem ein fester Bestandteil unseres regelmäßigen Austauschs mit externen Produktanbietern, bei dem wir aktuelle Themen adressieren und Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen.

Wir monitoren intern sämtliche relevanten ESG-Kennzahlen der Portfolios und bewerten hier laufend die Fortschritte im Zeitablauf.



Unser Asset Management-Team: v.l.n.r.: Florian Pöcherstofer, Bernhard Schwabe, Claudio Gligo, Romana Pontasch-Reiner, Christoph Siegele, Vladlen Bazaluk

Nachhaltige Investmentstrategie der BONUS Pensionskasse

Die Pensionskasse agiert als Treuhänderin und verwaltet die angesammelten Gelder anhand eines risikobasierten Investmentprozesses. Selbstverständlich trachten wir danach, die Rendite für die Anspruchs- und Leistungsberechtigten zu maximieren. Auf der anderen Seite ist es unserer Ansicht nach auch Teil der treuhänderischen Verpflichtung, diese Gelder möglichst verantwortungsvoll zu investieren.

Wir veranlagern die Beiträge unserer Kund:innen hierbei nachhaltig unter Berücksichtigung ethisch-sozialer und ökologischer Kriterien. Die Pensionskasse hat hierfür ein Nachhaltigkeits-Investmentkonzept entwickelt, das internationalen Standards wie den UN Sustainable Development Goals oder den Prinzipien des UN Global Compact Rechnung trägt.

Zur Bewertung der Nachhaltigkeit unserer Investments haben wir einen Kriterienkatalog entwickelt, der sowohl

Positiv- als auch Ausschlusskriterien umfasst. Die Ausschlusskriterien beinhalten unter anderem die Achtung der Menschenrechte, faire Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Anti-Korruption. Zusätzlich schließen wir geächtete Waffen gemäß der UN-Waffenkonvention und den Römischen Statuten des Internationalen Strafgerichtshofs aus, etwa Streumunition, ABC-Waffen oder Landminen.

Zudem achten wir besonders darauf, nicht in Staaten zu investieren, in denen die bürgerliche Freiheit, Rechtsstaatlichkeit und politischen Rechte nicht gegeben oder deutlich eingeschränkt sind oder systematisch internationale Rechtsnormen betreffend Menschenrechte verletzt werden.

Einen besonderen Fokus legen wir auf dezidierte "Impact Investments" mit dem Schwerpunkt auf Klimaschutz und sozialer Infrastruktur.

Vorsorgekasse – sicher, transparent und nachhaltig vorsorgen

In den Veranlagungsrichtlinien haben wir bereits 2003 gemeinsam mit den Kundenvertreter:innen der Vorsorgekasse schriftlich festgehalten, dass bei der Analyse der Investmentprodukte neben fundamentalen auch zusätzliche Qualitätskriterien im Bereich Nachhaltigkeit berücksichtigt werden.

Seit 2011 setzen wir auf unser eigens entwickeltes ESG-Rating BONUS²¹⁺, um eine fundierte Bewertung von Unternehmen, Staaten und verschiedenen Anlageklassen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung vorzunehmen. Unser Rating basiert auf objektiven Kriterien, die regelmäßig überprüft werden, um sicherzustellen, dass wir stets die höchsten ESG-Standards berücksichtigen.

Unser Kriterienkatalog für nachhaltige Investments bildet die Grundlage für unsere nachhaltige Ausrichtung, darin berücksichtigen wir die Sustainable Development Goals (SDG) in unseren Ausschluss- und Positivkriterien. So fördern wir nachhaltige Entwicklungen und verantwortungsbewusste Investitionen.

Wir schließen gezielt Unternehmen aus, die gegen internationale Normen und Werte verstoßen. Unsere Ausschlusskriterien gelten für alle Assetklassen, insbesondere Unternehmen, Staaten und sonstige Assetklassen (z.B. Immobilien, Rohstoffe, etc.).

Im Rahmen unseres Einsatzes für höchste Qualitätsstandards und Nachhaltigkeit führen wir alle sechs Monate eine umfassende Prüfung unseres Portfolios durch. Diese Prüfung erfolgt durch einen unabhängigen externen Prüfer, der die Einhaltung unserer strengen Kriterien bewertet.

Ganz besonders freuen wir uns über die Auszeichnung „Nachhaltigste Pensionskasse Österreichs 2025“, die vom Fachmagazin Börsianer an uns ausgestellt wurde.

Georg Daurer und Michael Scherhammer erhalten von Ingrid Krawarik, Chefredakteurin Börsianer, den Award.



ÖGUT



Seit unserer Gründung lassen wir uns von der ÖGUT zertifizieren, 2012 wurde das Portfolio der Veranlagungsgemeinschaft 1 (VG1) für das BONUS²¹⁺ Konzept erstmals mit „Gold“ ausgezeichnet. Seitdem halten wir dieses hohe Nachhaltigkeitsniveau und entwickeln unsere Praktiken laufend weiter.

Im Jahr 2025 erhielt die VG1 erneut und das bereits zum 14. Mal in Folge, die Auszeichnung in Gold.

PRI

Signatory of:



Die BONUS ist seit 2019 Unterzeichnerin der Principles for Responsible Investment (PRI). Die PRI sind eine weltweit anerkannte Initiative, die sich dem verantwortlichen Investieren widmet.

Wir unterziehen uns jährlich einer Überprüfung unserer Nachhaltigkeitsausrichtung, dem PRI-Assessment. Die aktuellen Ergebnisse der Evaluierung für 2024 bestätigen uns erneut einen ausgezeichneten Nachhaltigkeitsstandard: In allen geprüften Modulen wurde die Bestnote von 5 Sternen erzielt und damit die Peergroup deutlich übertroffen.

Klimawandel – eine gemeinsame Herausforderung, der wir uns stellen

Unser besonderes Augenmerk gilt dem Umgang mit **Klimarisiken**. Klimarisiken beziehen sich auf die potenziellen negativen Auswirkungen des Klimawandels auf Unternehmen und die Wirtschaft. Diese Risiken können sich in verschiedenen Formen manifestieren und betreffen sowohl physische als auch Übergangsrisiken.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben wir eine umfassende **Klimastrategie** entwickelt und Klimakennzahlen abgeleitet.

Unsere Maßnahmen umfassen:

- Erhebung von CO₂-Kennzahlen: wie z.B. die Analyse des CO₂-Fußabdrucks und der CO₂-Intensität.
- Jährliche Veröffentlichung: Transparente Darstellung unseres CO₂-Fußabdrucks.
- Investitionsseitige CO₂-Unternehmensziele: Identifikation von Unternehmen mit SBTi-konformen CO₂-Reduktionszielen in unserem Portfolio.
- Sektorenbegrenzung: Einschränkung von Investitionen in CO₂-intensive Sektoren.
- Low Carbon Strategien: Integration von Strategien wie Climate Transition (CTB) und Paris Aligned (PAB).
- Impact Investments: Investitionen in Projekte mit positivem Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft.

Wir investieren in Unternehmen, die CO₂-Emissionen senken und den Ausbau erneuerbarer Energien fördern. Mit unserem Aktiendachfonds liegen wir deutlich unter der CO₂-Benchmark. Wir unterstützen aktiv den Klimaschutz und den Übergang zu nachhaltigen Energiequellen.

Engagement

In einer Welt, die sich zunehmend den Herausforderungen des Klimawandels und der sozialen Verantwortung stellt, ist Engagement von entscheidender Bedeutung.

Wir gestalten unser Engagement nicht direkt mit einzelnen Unternehmen, sondern über Fondsgesellschaften, da wir ausschließlich in Fonds investieren. Diese Zusammenarbeit ermöglicht es uns, aktiv darauf hinzuwirken, dass nachhaltige Praktiken gefördert und die ESG-Standards kontinuierlich verbessert werden. Gezielt engagieren wir uns bei Fondsgesellschaften zu diesen Themen:

Förderung erneuerbarer Energien:

- Wir engagieren uns aktiv dafür, den Anteil erneuerbarer Energien im Energiemix zu erhöhen und den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu beschleunigen;
- Wir setzen uns dafür ein, dass die investierten Unternehmen ihre Energieproduktion nachhaltig gestalten und ihren CO₂-Ausstoß reduzieren.

Förderung von Biodiversität:

- Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass die Fonds, in die wir investieren, Unternehmen unterstützen, die sich für den Schutz der Artenvielfalt engagieren.



Positivkriterien – Was wir fördern

Wir investieren die uns anvertrauten Gelder bevorzugt in Unternehmen und Staaten, die sich aktiv für eine nachhaltige Zukunft einsetzen und herausragende Nachhaltigkeitspraktiken demonstrieren.

Das sind die wichtigsten Merkmale, auf die wir achten:

Wir bevorzugen folgende Unternehmen und Staaten:

- **Nachhaltige Produkte:** Unternehmen, die nachhaltige Produkte und Dienstleistungen anbieten, die der Umwelt und Gesellschaft helfen
- **Nachhaltige Produktionsmethode:** Unternehmen, die umweltfreundliche Technologien und Produktionsmethoden nutzen
- **Nachhaltiges Management:** Nachhaltigkeit fest in ihrer Unternehmensführung und Strategie verankern
- **Verantwortungsvoller Umgang:** Unternehmen, die verantwortungsvoll mit Mitarbeitenden, Kund:innen, Lieferant:innen und der Öffentlichkeit umgehen
- **Umweltorientierung:** Unternehmen, die ihre Auswirkungen auf Umwelt, Klima und Artenvielfalt erkennen und verringern. Staaten, die den Schutz von Umwelt, Klima und Artenvielfalt unterstützen
- **Demokratie:** Demokratie und Freiheit fördern
- **Freiheits- und Verantwortungsorientierung:** friedliche Beziehungen und Sicherheit schaffen
- **Wohlstands- und Gerechtigkeitsorientierung:** für das Wohlergehen und die Gerechtigkeit in der Gesellschaft sorgen
- **Kulturorientierung:** Bildung, Wissen und Kultur stärken
- **Globale Orientierung:** sich weltweit für Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit einsetzen

Ausschlusskriterien: Was wir meiden

Unsere Ausschlusskriterien gelten grundsätzlich für alle Investitionen. Die Auswahl erfolgt jedoch nicht nach einem starren „Alles oder nichts“-Prinzip: Bei Fonds bewerten wir differenziert, wie stark einzelne Positionen betroffen sind – dabei achten wir darauf, dass festgelegte Toleranzschwellen nicht überschritten werden.

Wir investieren die uns anvertrauten Gelder der Anwartschaftsberechtigten nicht in Unternehmen und Staaten, deren Aktivitäten unseren Nachhaltigkeitsprinzipien widersprechen.



Ausschlüsse bei Unternehmen:

- **Atomenergie:** Unternehmen, die Atomstrom erzeugen, Atomkraftwerke bauen oder nukleare Brennstoffe herstellen (Atomenergie)
- **Fossile Energie:** Unternehmen, die Kohle, Öl oder Gas fördern, verarbeiten oder daraus Energie gewinnen
- **Rüstung:** Unternehmen, die Waffen und Rüstungsgüter herstellen oder vertreiben (insb. kontroverse militärische Waffen)
- **Gentechnologie:** Unternehmen, die in ethisch umstrittenen oder riskanten Bereichen der Gentechnologie tätig sind (rote und grüne Gentechnologie)
- **Tabak:** Unternehmen, die Tabakprodukte oder alkoholische Spirituosen herstellen oder vertreiben
- **Glücksspiel:** Unternehmen, die im Bereich Glücksspiele oder Wetten tätig sind
- **Menschen- und Arbeitsrechte:** Unternehmen, die systematisch gegen internationale Menschen- oder Arbeitsrechte verstoßen
- **Umweltschädigung:** Unternehmen, die Umweltstandards verletzen oder die Natur schwer schädigen (z.B. durch Verschmutzung)
- **Korruption:** Unternehmen, die in Korruption, Betrug oder andere unethische Geschäftspraktiken verwickelt sind (z.B. durch kontroverse Wirtschafts- und Steuerpraktiken)
- **Global Compact:** Unternehmen, die systematisch gegen die 10 Prinzipien des UN Global Compact verstoßen

Ausschlüsse bei Staaten:

Offensive Militärpolitik

Staaten, die Atomwaffen besitzen, übermäßig hohe Militärausgaben haben oder an Angriffskriegen beteiligt sind.

Demokratie und Menschenrechte

Staaten, die keine ausreichenden bürgerlichen Freiheiten, Demokratie oder Menschenrechte gewähren; die Todesstrafe praktizieren oder Menschenrechte systematisch verletzen.

Korruption

Staaten, die weit verbreitete Korruption aufweisen oder Steuerflucht und Geldwäsche fördern.

Mangelnde Umwelt- und Klimapolitik

Staaten, die eine stark geschädigte Umwelt haben oder eine unzureichende Umwelt- und Klimapolitik verfolgen.

Biodiversität

Staaten, die sich nicht ausreichend für den Erhalt der Artenvielfalt einsetzen.

Unser Risikomanagement

Unsere Veranlagungspartner:innen legen Wert auf attraktive Renditen und langfristige Sicherheit ihres Kapitals. Deshalb analysiert, bewertet und überwacht das Risikomanagement sämtliche Risiken der Veranlagungs- und Risikogemeinschaften der BONUS Pensionskasse sowie der Veranlagungsgemeinschaften der Vorsorgekasse seit vielen Jahren nach klar definierten und strengen Vorgaben. Die Grundlagen dafür sind in unseren Internen Leitlinien und den sogenannten Risk Principles festgelegt.

Das Risikomanagement spielt eine zentrale Rolle im gesamten Veranlagungsprozess. Alle Risiken, die mit der Vermögensanlage verbunden sind, werden laufend erfasst, gemessen und aktiv gesteuert. Dabei betrachten wir immer das gesamte Vermögen der unterschiedlichen Veranlagungsgruppen und deren jeweiliges Risikoprofil.

Unser Risikomanagement setzt auf bewährte Strategien, moderne Techniken und klare interne Kontrollverfahren. Unterstützt von IT-Systemen und durchdachten Prozessen sorgen wir für eine transparente Steuerung und Kontrolle aller kapitalbezogenen Risiken in unseren Veranlagungs- und Risikogemeinschaften.

Die Verantwortung für das Risikomanagement liegt bei Vorstandsmitglied Georg Daurer. Die operative Leitung hat Michael Gal über. Mit unseren aktuell gültigen Internen Leitlinien erfüllen wir sämtliche Anforderungen an ein zeitgemäßes Risikomanagement – zum Vorteil unserer Kundinnen und Kunden sowie zum Schutz der Ansprüche und Leistungen derjenigen, deren Gelder wir anlegen und verwalten.

Wie wir Risiken steuern: Zielsetzung und Strategie

Das Risikomanagement der BONUS verfolgt das Ziel, potenzielle Risiken und Chancen frühzeitig zu identifizieren, systematisch zu bewerten sowie durch geeignete Maßnahmen zu steuern und kontinuierlich zu überwachen. Auf diese Weise wird die Anpassungsfähigkeit des Unternehmens an sich verändernde Rahmenbedingungen gestärkt und seine langfristige Stabilität gesichert. Gleichzeitig schafft ein wirksames Risikomanagement die Grundlage für unsere fundierten unternehmerischen Entscheidungen und eröffnet Handlungsspielräume zur Sicherung bestehender sowie zur Entwicklung neuer Erfolgspotenziale.

Die wesentlichsten Grundsätze der Risikostrategie der BONUS sind:

- eine 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

Sicherheit auf allen Ebenen: Das unternehmensweite Risikomanagement

Risiken werden systematisch in verschiedenen Kategorien wie Markt, Personal, IT, Verwaltung und Compliance erfasst und bewertet. Dazu nutzen wir eine sogenannte Risikolandkarte, auf der alle relevanten Risiken übersichtlich dargestellt werden.

Im Laufe des Jahres tauscht sich das unternehmensweite Risikomanagement regelmäßig mit dem Vorstand, den verantwortlichen Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern sowie Mitarbeitenden aus – in sogenannten „Risk Talks“. Die Erkenntnisse aus diesen Gesprächen fließen direkt in die Aktualisierung der Risikolandkarte ein.

Einmal pro Jahr werden diese Ergebnisse jeder Gesellschaft im „Risk Komitee“ vorgestellt, gemeinsam diskutiert und entsprechende Maßnahmen beschlossen.

Ein weiterer wichtiger Bestandteil unseres Risikomanagements ist das Business Continuity Management, also das Notfall- und Krisenmanagement, das im Folgenden näher beschrieben wird.



Business Continuity Management – Notfall- und Krisenmanagement

Im Rahmen unseres Business Continuity Managements (BCM) analysiert die BONUS Gruppe mögliche Risiken und deren Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb. Dafür haben wir einen umfassenden Plan entwickelt, der darauf abzielt, eine starke organisatorische Verteidigungslinie aufzubauen. So können wir schnell und effektiv auf Herausforderungen reagieren und die Interessen unserer Stakeholder, die Reputation sowie den Unternehmenswert schützen.

Der Plan beinhaltet sowohl vorbeugende Maßnahmen, um die Geschäftstätigkeit auch in schwierigen Situationen aufrechtzuerhalten (proaktives Business Continuity Management), als auch konkrete Schritte für das Krisenmanagement (reaktiv), falls es zu einem Ernstfall kommt.

Zu den möglichen Gefahren zählen insbesondere der Verlust oder das Betretungsverbot unseres Bürogebäudes – beispielsweise durch Überschwemmungen, Brände, extreme Wetterereignisse, Terrorismus oder andere Ereignisse. Auch Pandemien werden berücksichtigt.

Unser Plan definiert die Ressourcen und Maßnahmen, die für eine schnelle Wiederherstellung des Geschäftsbetriebs notwendig sind. Dazu gehören unter anderem die wichtigsten Geschäftsprozesse und Wiederherstellungsabläufe, benötigte Ressourcen, Informationen über Schlüsselpersonen und relevante externe Partner:innen sowie ein möglicher Ausweichstandort.



Unsere Risikomanagement-Team: vorne: v.l.n.r. Julia Krtalic, Julius Fischill, hinten: v.l.n.r. Viktor Kittel, Eszter Polgar, Isabella Kloibhofer, Michael Gal

Digitalisierung & Kundenservice

Die digitale Transformation eröffnet der BONUS Gruppe neue Möglichkeiten, Prozesse zu vereinfachen und den Service für Anwartschaftsberechtigte und Arbeitgebende zu verbessern. Durch moderne Technologien werden Daten sicher und effizient verwaltet, Anträge schneller bearbeitet und Informationen transparent bereitgestellt. Das bedeutet für unsere Kund:innen: weniger Papierkram, mehr Übersicht und jederzeit Zugang zu ihren Vorsorgedaten – einfach, sicher und bequem.

Mit der Novelle zum Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgengesetz (BMSVG) erfolgt in der Vorsorgekasse die branchenweite Umstellung auf die elektronische Kontonachricht.

Ab 2026 versenden wir daher Kontonachrichten postalisch nur noch auf ausdrücklichen Wunsch. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz und zur Ressourcenschonung.



*Gemeinsam gestalten wir die Zukunft der
Vorsorge: digital, kundenorientiert und
verantwortungsvoll.*

Online-Kundenportal

Bereits vor einigen Jahren wurde das Angebot in der Pensions- und Vorsorgekasse auf die Wünsche der Kund:innen zugeschnitten. In unserem modernen Online-Kundenportal profitieren die Anwartschaftsberechtigten von folgenden Leistungen:

- **Alle Kontonachrichten auf einen Blick**
- **Monatlicher Kapitalstand**
- **Aktuelle Veranlagungsinformation**
- **Nachrichten-Funktion**
- **Bei Berechtigung online verfügen**

Für den Erstzugang zum Online-Kundenportal stehen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung. Die Registrierung erfolgt entweder mit den auf der Kontonachricht bereitgestellten Zugangsdaten oder, falls diese nicht mehr vorliegen, durch Anforderung eines neuen Registrierungscode. Der neuerliche Einstieg ins Portal kann wahlweise mit den Zugangsdaten oder über ID Austria erfolgen.

Diese flexiblen Zugangswege ermöglichen Anwartschaftsberechtigten einen einfachen und sicheren Zugriff auf ihre Vorsorgedaten.

Im Portal der Pensionskasse beispielsweise haben in den ersten Wochen nach Implementierung mehr als 600 Personen von der Registrierung mit ID Austria Gebrauch gemacht. Insgesamt nähern wir uns dadurch im Kundenportal der sehr erfreulichen „50 % Portal-User Marke“. Die Kommunikation kann damit für unsere Begünstigten rasch, effizient und nahezu papierlos erfolgen.

Die Weiterentwicklung der automatisierten Verwaltungsabläufe und der damit verbundenen digitalen, papierlosen Bearbeitung, ist auch im Jahr 2026 ein wesentliches Ziel. Unser Verwaltungsprogramm wird dafür kontinuierlich erweitert, um einen überwiegend digitalen Ablauf für das Verwaltungsteam zu gewährleisten.

Digitalisierung weiterdenken: Einsatz von KI

Der Vorstand und die Bereichsleitung setzen sich aktiv mit dem Zukunftsthema Künstliche Intelligenz auseinander und haben hierzu bereits erste Workshops durchgeführt. Dabei legen wir besonderen Wert darauf, dass neue Technologien gezielt dort zum Einsatz kommen, wo sie Prozesse sinnvoll vereinfachen und Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden schaffen – stets unter Berücksichtigung höchster ethischer und datenschutzrechtlicher Standards.

Unser Kundenservice

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 Kund:innen das bestmögliche Service zu bieten.

Im Zuge unserer Geschäftstätigkeit arbeiten wir in vielen Bereichen direkt mit unseren Kund:innen 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 Kund:innen genauso wie für Neukunden. Sich Zeit nehmen, zuhören und auf Augenhöhe kommunizieren sind die Prinzipien, die wir verfolgen und das merkt man auch: Die BONUS ist mehrfache Gewinnerin des MVK Service Award für das beste Kundenservice.

*Unser Vertriebs-Team
von r.n.I. Ernst Nefischer,
Alexandra Schmid, Günther Göltl,
Karin Gittersberger, Patrick Wojton,
Günther Artner*



Wir kommen gerne mit unseren Kundinnen und Kunden 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 Kund:innen oder auch Veranstaltungen.

Kundenbeiräte, Veranlagungsausschüsse

Für nahezu jede Veranlagungs- und Risikogemeinschaft der BONUS Pensionskasse sind Veranlagungsausschüsse eingerichtet, in denen unsere Kund:innen 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 Arbeitgeber:innen als auch Betriebsrät:innen 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 und Kunden ausführlich über die Nachhaltigkeitsstrategie sowie über unsere nachhaltige Veranlagung.

Arbeitsbedingungen

Die BONUS Gruppe zeichnet sich durch eine soziale, leistungs- und gesundheitsfördernde sowie verantwortungsbewusste Unternehmenskultur aus. An dieser wird laufend gearbeitet. Erfolg ist nicht das Ergebnis einzelner Personen, sondern einer bereichsübergreifenden Teamarbeit. Wir bieten sichere Arbeitsplätze und ein positives Betriebsklima. Darüber hinaus offerieren wir gleiche Entlohnung für gleichwertige Arbeit wie auch eine Reihe von zusätzlichen Vergünstigungen und viele freiwillige Sozialleistungen.

Belegschaftsstruktur

Die BONUS Gruppe zählte per 31.12.2025 108 Beschäftigte, davon 69 Frauen und 39 Männer. Zwei Arbeitskräfte wurden von der Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft bereitgestellt, zwei Kolleginnen befanden sich zum Stichtag in Karenz.

All unsere Mitarbeiter:innen sind am Standort in Wien beschäftigt. Derzeit wird die BONUS und Concisa Gruppe von einem zweiköpfigen männlichen Vorstand und einem 12-köpfigen Führungsteam, bestehend aus vier Frauen und acht Männern, geleitet.

2023	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter:innen im Unternehmen	15	55	30	100
Frauen im Unternehmen	10	40	14	64
Vollzeit	9	28	11	48
Teilzeit	1	12	3	16
Männer im Unternehmen	5	15	16	36
Vollzeit	4	12	13	29
Teilzeit	1	3	3	7
2024	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter:innen im Unternehmen	13	55	31	99
Frauen im Unternehmen	11	39	16	66
Vollzeit	10	24	12	46
Teilzeit	1	15	4	20
Männer im Unternehmen	2	16	15	33
Vollzeit	2	12	12	26
Teilzeit	0	4	3	7
2025	< 30 Jahre	30 – 50 Jahre	> 50 Jahre	Gesamt
Anzahl der Mitarbeiter:innen im Unternehmen	19	57	32	108
Frauen im Unternehmen	12	38	19	69
Vollzeit	12	23	16	51
Teilzeit	0	15	3	18
Männer im Unternehmen	7	19	13	39
Vollzeit	6	16	11	33
Teilzeit	1	3	2	6

Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter:innen liegt bei 42,66 Jahren – das ist eine leichte Senkung zum Vorjahr mit 44,21 Jahren.

Im Sommer 2025 haben wir insgesamt acht Schüler:innen und Studierenden die Möglichkeit einer Ferialstelle geboten.

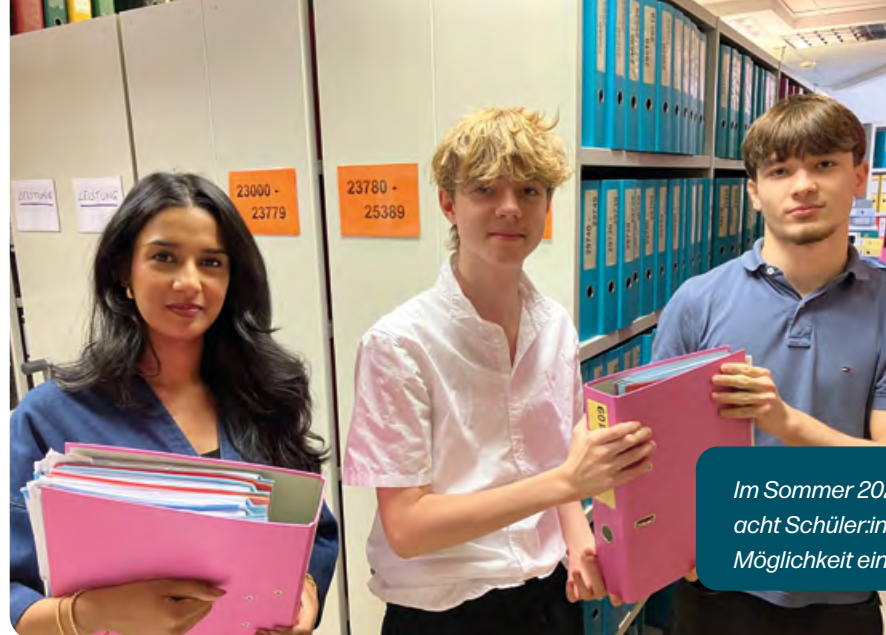
Der Betriebsrat der BONUS Gruppe besteht seit Oktober 2011 und vertritt die Interessen aller Mitarbeiter:innen und steht dazu in engem Austausch mit dem Vorstand.

Unser Arbeitsvertrag

Grundsätzlich unterliegen alle Beschäftigten der BONUS und Concisa Gruppe dem Rahmenkollektivvertrag für Angestellte in Information und Consulting. Wenige Mitarbeiter:innen unterliegen historisch bedingt dem Versicherungskollektivvertrag.

Der Großteil der Beschäftigten ist unbefristet angestellt. Befristete Arbeitsverhältnisse erhalten neue Kolleg:innen vor allem zu Beginn ihres neuen Dienstverhältnisses, da ab Eintritt eine dreimonatige Befristung inkl. Probemonat beginnt, bevor das Dienstverhältnis danach auf unbestimmte Zeit übergeht.

Neben einem schriftlichen Dienstvertrag erhalten die Mitarbeiter:innen jährlich einen aktuellen Dienstzettel inklusive deren kollektivvertraglicher Einstufung und Verwendungsgruppe. Zudem gelten derzeit drei Betriebsvereinbarungen sowie das Mitarbeiter:innen-Handbuch für die gesamte BONUS-Gruppe.



Im Sommer 2025 haben wir insgesamt acht Schüler:innen und Studierenden die Möglichkeit einer Ferialstelle geboten.

Unabhängig, ob Teil- oder Vollzeitbeschäftigung bzw. befristeter oder unbefristeter Vertrag, gelten für alle unsere Mitarbeitenden die gleichen Arbeitszeitregeln. In der BONUS Gruppe gibt es ein Gleitzeitmodell, das von unseren Mitarbeitenden sehr geschätzt wird. Die Möglichkeit im Home-Office zu arbeiten, besteht bei uns schon seit vielen Jahren.

Unsere Neueinstellungen

Die hohe Attraktivität der BONUS Gruppe als Arbeitgeberin zeigt sich darin, dass viele der Mitarbeiter:innen dem Unternehmen langfristig verbunden bleiben. Im Jahr 2025 lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 9,44 Jahren – wobei der Unterschied zwischen Männern und Frauen sehr gering ist.

Gleichzeitig wurden im Berichtszeitraum 25 neue Mitarbeitende eingestellt. Der Anstieg der Beschäftigten zum Vorjahr ist hauptsächlich mit dem Kauf der fair-finance Vorsorgekasse und der Übernahme derer Mitarbeiter:innen begründet.

Die Fluktuationsrate lag im Jahr 2025 bei 13,89 % und damit deutlich über dem Wert der Vorjahre – auch dies hat großteils mit der Übernahme der fair-finance zu tun – manche der neu übernommenen Kolleg:innen haben den Verkauf ihres ursprünglichen Arbeitgebers zum Anlass genommen, sich beruflich neu zu orientieren. In den Jahren davor lag die Fluktuation deutlich darunter – bei 5,05 % im Jahr 2024 und 8,0 % im Jahr 2023.

In die Berechnung der Fluktuationsrate werden alle im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitarbeitenden einbezogen – unabhängig davon, ob sie in Pension gegangen sind, freiwillig gekündigt oder das Unternehmen aus anderen Gründen verlassen haben.

Unsere Kommunikation

Eine offene und wertschätzende Kommunikation ist uns wichtig. Mit Hilfe verschiedener Kanäle wie beispielsweise dem Intranet oder Mailings erhalten die Mitarbeiter:innen Zugang zu relevanten Informationen und werden über aktuelle Ereignisse und Aktivitäten am Laufenden gehalten. Vierteljährlich informiert der Vorstand in einer persönlich stattfindenden Mitarbeiter:innen-Veranstaltung über aktuelle Themen und steht für Fragen, Anregungen und Diskussionen zur Verfügung.

Über die laufenden Aktivitäten der BONUS werden die Mitarbeiter:innen per E-Mail informiert. Zudem verwenden wir das Intranet System SharePoint, um alle wichtigen Informationen für Mitarbeiter:innen auf einen Blick zur Verfügung zu stellen.

Bei der Lunch Lotterie werden pro Woche vier Personen aus unterschiedlichen Bereichen gelost, welche sich ein gemeinsames Mittagessen oder Frühstück ausmachen. Die Erfahrung zeigt, dass durch das Kennenlernen der Kolleg:innen in geselliger Atmosphäre die Kommunikation untereinander gestärkt wird und auch die Arbeitszufriedenheit steigt. Sehr gerne treffen wir uns auch einmal im Jahr außerhalb des Unternehmens bei einem gemeinsamen Betriebsausflug und einer Weihnachtsfeier in einem exklusiven Ambiente.

Unser Talent Management

Die Vereinbarung von Zielen und die Unterstützung zu deren Erreichung sind für uns wesentlich, wenn es um das Wohl und die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter:innen geht. Auch in unserem Arbeitsumfeld ist es essenziell, laufend am Ball zu bleiben und die eigenen persönlichen und fachlichen Kompetenzen zu schärfen.

Unsere Führungskräfte halten mit ihren Mitarbeiter:innen einmal im Jahr auf freiwilliger Basis ein Mitarbeiter:innen-Gespräch. Dabei werden die jeweiligen Aufgabenbereiche und Tätigkeiten besprochen und etwaige Aus- und Weiterbildungswünsche erhoben. Unser spezielles Weiterbildungsangebot unterstützt die Zielerreichung. Es reicht von internen Kursen (z.B. Basiswissen Pensionskassen, Compliance, Rechtskurse) bis zu externen Weiterbildungsmöglichkeiten (Fachwissen sowie Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung). Darüber hinaus finden regelmäßig für alle Mitarbeiter:innen gesetzlich verpflichtende Schulungen, z.B. zu Geldwäscheprävention, Datenschutz oder Compliance statt.

Offene Positionen werden generell auch intern bekannt gegeben und bei vergleichbarer Eignung gerne unsere eigenen Mitarbeiter:innen berücksichtigt. Dies schafft einerseits Entwicklungsperspektiven für unser Team und stärkt unsere Mitarbeiter:innenbindung.

Unsere Vielfalt

Im Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) sowie in arbeits- und zivilrechtlichen Bestimmungen wird in Österreich der Schutz vor Benachteiligung in der Arbeitswelt geregelt. Diese Vorgaben sind in der BONUS Gruppe fest verankert und wir lehnen jede Art von Diskriminierung ab. Bereits vor einigen Jahren wurde deshalb eine eigene Diversity Policy für unser Unternehmen verfasst und organisatorisch bei unseren beiden CSR-Verantwortlichen verankert.

Seit Jahren gibt es eine eigene Betriebsvereinbarung für Betriebliches Integrationsmanagement und eine Kollegin, die eine eigene Ausbildung zur Integrationsbeauftragten absolviert hat.

Wir achten bewusst auf Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion (DEI) – dies beinhaltet auch, dass die Einstiegsgehälter von Frauen und Männern für alle Angestelltenkategorien gleich sind und eine Diskriminierung bei den Gehältern oder den Karrieremöglichkeiten hinsichtlich der Herkunft oder Religion der Bediensteten nicht geduldet wird.

Wir freuen uns, dass sich unser Team aus unterschiedlichen Nationalitäten zusammensetzt.

Staatsbürgerschaft / Personen	2023	2024	2025
Mitarbeiter:innen mit EU-Staatsbürgerschaft	94	92	99
Mitarbeiter:innen mit Staatsbürgerschaft eines Drittstaates	6	7	9



Wichtig ist für uns auch die Umsetzung einer geschlechtergerechten Sprache in allen internen und externen Publikationen. Wir verwenden deshalb den Gender-Doppelpunkt, um alle Geschlechter anzusprechen.

Darüber hinaus nehmen wir Rücksicht auf die verschiedenen Bedürfnisse unserer Mitarbeiter:innen, welche sich unter anderem durch ein breites Angebot an unterschiedlichen Arbeitsmodellen – Teilzeit, Vollzeit, sowie verschiedene Karenzanforderungen und mobiles Arbeiten – auszeichnen. Dazu zählt auch die Möglichkeit zur Altersteilzeit oder Wiedereingliederungsteilzeit.

Unsere Mitarbeiter:innen schätzen besonders die Möglichkeit im Homeoffice zu arbeiten, da sie damit Beruf und Privates leichter vereinbaren können und sich teilweise längere Wegzeiten ersparen können. Unsere Betriebsverein-

barung zu gleitender Arbeitszeit und mobilem Arbeiten, die wir bereits im Jahr 2014, also weit vor Corona abgeschlossen haben, regelt diese Form des Arbeitens. Im Jahr 2025 verbrachten die Mitarbeitenden der BONUS Gruppe im Durchschnitt 66,81 Arbeitstage im Homeoffice (im Vergleich: 2024 – 71,57 Tage, 2023 – 66,16 Tage). Einige Führungskräfte haben zur Sicherstellung des laufenden Betriebes die Tage der Anwesenheit im Büro mit den Kolleg:innen fixiert bzw. auch einen gemeinsamen Tag vor Ort, um gemeinsame Teammeetings zu ermöglichen. Hybride Meetings oder ausschließlich via MS Teams gehören seit einigen Jahren zu unserem normalen Büroalltag.

Auch Barrierefreiheit ist uns wichtig und wir sind deshalb mit unterschiedlichen Behinderten- und Diversitätsorganisationen im Austausch. Gerne kooperieren wir beispielsweise mit Diversity Think Tank Austria und sind Mitglied beim myAbility Wirtschaftsforum, deren Vision es ist, aus der Wirtschaft heraus eine chancengerechte und barrierefreie Gesellschaft zu schaffen.



Drei Mitarbeitende zählen aufgrund eines festgestellten Grades der Behinderung von über 50 Prozent zu den sogenannten „Begünstigt behinderten Personen“, da sie besondere Rechte und Unterstützungen im Arbeitsleben erhalten. Allen Mitarbeitenden steht ein Hinweisgebersystem gemäß Hinweisgeber:innenschutzgesetz zur Verfügung.

Im Berichtszeitraum 2023 bis 2025 wurden keine Fälle von Diskriminierung oder Belästigung gemeldet. Ebenso gingen keine Beschwerden von Mitarbeitenden zu Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung und Chancengleichheit oder zu sonstigen arbeitsbezogenen Rechten ein.

Im Zusammenhang mit Diskriminierung und Beschwerden sind im Berichtszeitraum keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadensersatzzahlungen angefallen.



Unsere freiwilligen Zusatzleistungen

Unsere Mitarbeiter:innen kommen neben dem Gehalt in den Genuss einiger Vergünstigungen und Angebote.

Besonders beliebt sind die Gutscheine von 7 Euro pro Mittagessen, einlösbar in unterschiedlichen Restaurants in der Nähe des Unternehmens. Zudem stellen wir täglich frisches Obst und Gemüse zur Verfügung.

Betriebliche Altersvorsorge ist unser Kerngeschäft – das ist uns auch für unsere eigene Belegschaft sehr wichtig. Deshalb erhalten unsere Mitarbeitenden eine betriebliche Pensionsvorsorge. Alle Beschäftigten erhalten nach einer für alle Mitarbeiter:innen gleich langen Wartezeit einen, nach Dienstzugehörigkeit gestaffelten, steigenden und wertgesicherten Beitrag in die Pensionskasse. Außerdem: bezahlen die Mitarbeiter:innen auf freiwilliger Basis zusätzlich eigene

Beiträge, dann werden diese Beiträge bis zu einem Betrag von max. 1.000 Euro vom Unternehmen verdoppelt und erhöhen dadurch die Beiträge des Dienstgebers. Bei maximaler Dienstzugehörigkeit und Ausnutzung des Zusatzbeitrages von maximal 1.000 Euro, fließt aktuell ein Beitrag von insgesamt 4.348,04 Euro p.a. für den Begünstigten in das Pensionskassenmodell.

Dank unserer beiden Muttergesellschaften, die Zürich Versicherungs-Aktiengesellschaft und der Generali Versicherung AG, erhalten unsere Mitarbeiter:innen Vergünstigungen bei so mancher Versicherungslösung.

Die Kolleg:innen kommen zudem über die Kooperation mit anderen Unternehmen in den Genuss von vielen Vergünstigungen für Markenprodukte, Freizeitangebote oder Urlaubsdestinationen.

Unser Unternehmen befindet sich im dritten Wiener Gemeindebezirk und liegt sehr günstig für die öffentliche Anbindung – die U4, U2 und U1 sind in der Nähe, die Straßenbahnlinie 71 hält ums Eck und der D-Wagen ist fußläufig erreichbar. Gerne kommen unsere Kolleg:innen auch mit dem Rad ins Büro, da viele Radwege bis in unsere Nähe reichen. Für all jene, die mit dem Auto kommen wollen oder müssen, bieten wir einen vergünstigten Parkplatz in der Tiefgarage unseres Unternehmensgebäudes an.

Unsere Gesundheit und Sicherheit

Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld ist für uns von zentraler Bedeutung. Wir legen Wert auf Strukturen, die die Vitalität und Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen fördern. Es ist uns wichtig, dass sich alle am Arbeitsplatz körperlich und geistig wohlfühlen und in einem guten sozialen Umfeld arbeiten. Zwei Kolleginnen kümmern sich um die betriebliche Gesundheitsförderung in unserem Betrieb.

Unsere physische Gesundheit

Das Angebot der Betrieblichen Gesundheitsförderung in der BONUS Gruppe ist reichhaltig und wird von unseren Mitarbeiter:innen sehr gerne angenommen.

So bietet eine Arbeitsmedizinerin einmal monatlich Untersuchungen, ergonomische Beratung, Hilfestellung beim Arbeitsschutz, Gesundheitsvorträge und diverse Impfaktionen im Haus an. Sämtliche Kosten trägt das Unternehmen. Ergänzt wird dieses Service vom regelmäßigen Angebot einer Massage sowie einem Massageboard, das allen Mitarbeiter:innen für eine kleine gesunde Auszeit zur Verfügung steht.

Gemeinsam mit dem Gesundheitszentrum Wien-Mitte der ÖGK, das gegenüber von unserem Gebäude angesiedelt ist, bieten wir einmal im Jahr allen Mitarbeiter:innen eine umfassende Gesundenuntersuchung an.



Da all unsere Mitarbeiter:innen vorwiegend Bildschirmarbeit verrichten, sind die meisten Schreibtische höhenverstellbar. Zudem erhalten unsere Kolleg:innen eine Bildschirmarbeitsbrille gemäß den Anforderungen der Bildschirmarbeitsverordnung.

Wir achten auch auf eine gesunde Verpflegung am Arbeitsplatz und bieten deshalb unseren Kolleg:innen das ganze Jahr über frisches Obst und Gemüse in Bio-Qualität zur freien Entnahme.

Damit unsere Mitarbeitenden verstärkt zu Fuß oder mit dem Rad ins Büro kommen, stellen wir überdachte Fahrradabstellplätze und eine Dusche zur Verfügung. Für das Jahr 2026 planen wir die sportlichen Aktivitäten zu fördern und werden dabei u.a. am Business Run teilnehmen. Die Organisation der Teams und die Gebühren übernimmt dabei das Unternehmen.

Unsere psychische Gesundheit

Psychische Belastungen können am Arbeitsplatz durch Zeitdruck, hohe Verantwortung oder schwierige Situationen entstehen. Typische Anzeichen sind Stress, Erschöpfung oder Konzentrationsprobleme. Wichtig ist, Belastungen frühzeitig zu erkennen und offen darüber zu sprechen – so können gemeinsam Lösungen gefunden und das Wohlbefinden verbessert werden.

Alle drei bis vier Jahre erheben wir deshalb in der BONUS Gruppe in Zusammenarbeit mit externen Expert:innen die physischen und psychischen Belastungen mittels einer Online-Befragung unserer Mitarbeiter:innen. Die jüngste Erhebung fand im Februar 2026 statt. Mit Hilfe einer internen Steuerungsgruppe werden Maßnahmen zur Prävention und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit von Kolleg:innen und Teams festgelegt.

Seit vielen Jahren stehen allen Mitarbeiter:innen kostenlose Coachingstunden durch externe Fachkräfte zur Verfügung, in denen sowohl berufliche als auch persönliche Herausforderungen besprochen werden können.

Gemeinsam mit dem Betriebsrat wurde dazu auch eine entsprechende Betriebsvereinbarung erstellt. Die Steuerungsgruppe sowie die verantwortliche Integrationsbeauftragte achten laufend auf die Umsetzung der geplanten Maßnahmen.

Unsere Krankenstandstage

Uns ist klar: Krankenstandstage haben eine bedingte Aussagekraft, dennoch ist es ein wichtiger Parameter. Unselbstständig Beschäftigte in Österreich waren im Jahr 2024 durchschnittlich 15,1 Kalendertage pro Jahr krankgemeldet. Dies entspricht einem leichten Rückgang gegenüber dem Höchstwert von 15,4 Tagen im Jahr 2023. Für das Jahr 2025 lagen zum Zeitpunkt der Berichtserstellung noch keine öffentlichen Daten vor. Im Vergleich dazu liegt der Schnitt in der BONUS Gruppe deutlich niedriger. Im Jahr 2025 haben wir durchschnittlich 8,15 Krankenstandstage verzeichnet. Dies entspricht einem weiteren Absinken zu den beiden Vorjahren (9,53 Tage im Jahr 2024 und 11,23 Tage im Jahr 2023). Diese Zahlen bestätigen uns, dass unser Sicherheits- und Gesundheitsschutz einen guten Beitrag leistet.



Unser Arbeitsschutz und unsere Arbeitssicherheit

Das österreichische Arbeits- und Sozialrecht bietet einen umfassenden Schutz für die Rechte der Mitarbeitenden. Dazu gehört beispielsweise das Recht auf körperliche Unversehrtheit, auf Vereinigungsfreiheit, Gleichbehandlung sowie Schutz vor Ausbeutung und Diskriminierung. Die BONUS Gruppe positioniert sich klar gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung. Im Berichtsjahr 2025 gab es in der BONUS Gruppe keine schwerwiegenden Vorfälle im Zusammenhang mit der Verletzung grundlegender Rechte. Es wurden keine Geldbußen, Sanktionen oder Schadenersatzzahlungen aus diesem Grund verhängt.

Arbeitssicherheit bedeutet in einem Finanzunternehmen gänzlich etwas anderes als in einem Produktionsbetrieb. Bei uns ist das Unfallrisiko eher gering einzuschätzen, dafür hat insbesondere die Ergonomie unserer Arbeitsplätze einen hohen Stellenwert.

Gemeinsam mit unseren vier Sicherheitsvertrauenspersonen und unserer externen Sicherheitsfachkraft setzen wir gezielte Maßnahmen zur betrieblichen Arbeitssicherheit und zum Schutz der körperlichen Vitalität unserer Mitarbeiter:innen.



Unsere Sicherheitsvertrauenspersonen – v.l.n.r.: Mülkibar Halilova, Cornelia Dankl, Alexandra Schwaiger, Ulrike Hawranek

Besonders wichtig dabei sind die regelmäßig stattfindenden Begehungen – teilweise gemeinsam mit der Betriebsärztin, Überprüfungen von gemeinsam definierten Maßnahmen sowie die Dokumentation.

Unsere Sicherheitsbeauftragten überprüfen laufend den Arbeitsplatz und setzen Verbesserungen um. Von Erste-Hilfe-Kursen bis zu Evakuierungsschulungen – unsere Mitarbeitenden sind bestens vorbereitet.

Die Mitarbeiter:innen besuchen Vorträge rund um das Thema Sicherheit bzw. Gesundheit und erhalten Onlinetrainings 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 neun Ersthelfer:innen – weit mehr als es das Gesetz fordert. Zehn Mitarbeiter:innen wurden zu Evakuierungsbeauftragten ausgebildet.

Gesellschaftliche Verantwortung

Für uns ist Verantwortung eine Selbstverständlichkeit – gegenüber unseren Kundinnen und Kunden ebenso wie gegenüber unseren Mitarbeitenden und Geschäftspartner:innen. Doch unser Engagement reicht weit darüber hinaus: Wir möchten einen spürbaren Beitrag für die gesamte Gesellschaft leisten.

Integrität und Fairness

Fairer Wettbewerb und die Einhaltung aller gesetzlichen Rahmenbedingungen sind für uns eine Frage des Prinzips. Wir verpflichten uns in jeder Hinsicht zur Wahrung der Menschenrechte. Sorgfalt bei der Auswahl unserer Lieferant:innen ist für uns ebenso selbstverständlich wie die klare Entscheidung, keinerlei ungebührliche Einflussnahme auf die Politik auszuüben oder Fehlinformationen zu verbreiten. Seit der Veröffentlichung unseres letzten Berichts gab es keine Verfahren wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung – und wir setzen alles daran, dass dies so bleibt.

Gemeinsames soziales Engagement

Unsere sozialen Projekte sind echte Herzensangelegenheiten, die wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden umsetzen. Wir unterstützen unsere Partnerorganisationen durch Zeit-, Sach- und Geldspenden, durch aktive Mitarbeit, gemeinsame Veranstaltungen und Know-how-Transfer.

Um all diese Projekte zu unterstützen, sammeln wir das ganze Jahr über und organisieren in der Weihnachtszeit eine große Tombola mit unseren Mitarbeitenden. Die BONUS Gruppe verdoppelt dabei den gesammelten Betrag und rundet großzügig auf.

Unser Beitrag: In den letzten drei Jahren konnten wir so 12.700,- Euro für soziale Projekte bereitstellen.

Aktuelle Projekte:

- **Special Olympics Sommerfestspiele:** Ende Juni 2026 unterstützen wir die Nationalen Sommerfestspiele in Wien. Hier entdecken Menschen mit intellektueller und körperlicher Beeinträchtigung durch die Kraft des Sports neue Fähigkeiten und erleben Freude, Erfolg und Selbstbewusstsein – sowohl am Spielfeld als auch im Leben.
- **Hochwasserhilfe 2024:** Nach den schweren Hochwasserschäden im Herbst 2024 sammeln wir gezielt für betroffene Familien in Klosterneuburg.
- **Bienenpatenschaften 2023:** Im Jahr 2023 stand der Schutz der Bienen im Mittelpunkt. Dank unserer Mitarbeitenden konnten wir 20.000 Bienenpatenschaften bei Hektar Nektar abschließen.



Unsere beiden Vereine:

Im Jahr 2006 haben wir gemeinsam mit anderen Partner:innen den HR-Circle initiiert und gegründet, im Jahr 2011 dann den CSR-Circle. Mit diesen beiden Organisationen greifen wir gesellschaftsrelevante Themen auf und laden dazu immer gerne unsere Kundinnen und Kunden sowie unsere Geschäftspartner:innen ein. Auf den folgenden beiden Seiten stellen wir Ihnen diese beiden Vereine gerne genauer vor.

HR Circle

Der HR-Circle versteht sich als b2b-Bewegung, die für rund 200 österreichische Personalverantwortliche seit zwei Jahrzehnten inspirierende Begegnungsräume schafft.

Als treibende Kraft für soziale Verantwortung in Unternehmen fokussiert sich der HR-Circle auch auf zentrale Themen zeitgemäßer Personalarbeit wie Förderung von Diversität und Inklusion, Entwicklung fairer und transparenter Vergütungsmodelle sowie Strategien zur Stärkung der Mitarbeiter:innengesundheit und des Wohlbefindens. Es ist eine Plattform, um Ansätze renommierter Expert:innen zu diskutieren, Best Practices zu teilen und gemeinsam die Zukunft der Personalarbeit zu gestalten.

Rund sechsmal im Jahr finden Veranstaltungen statt, die einen Bogen von akuten Arbeitsrechts-Themen über moderne Recruiting-Strategien bis hin zu den Chancen von KI und Diversität spannen.

Werden Sie Teil einer Community, die HR neu denkt und den kollegialen Austausch auf Augenhöhe lebt – wertschätzend, inspirierend, konkret.



Die HR-Circle-Veranstaltungen sind für mich eine tolle Gelegenheit, Kolleg:innen zu treffen und neue Kontakte zu knüpfen.



Ein Ort für gleichgesinnte Expert:innen, der mir hilft, immer einen Schritt voraus zu bleiben.



Programm | Anmeldung:

Details und Anmelde-möglichkeit für Newsletter, Mitgliedschaft und Events finden Sie hier:
www.hrcircle.at



CSR Circle

Im Herzen der nachhaltigen Bewegung in Österreich ist der CSR-Circle ein zentraler Treffpunkt für Corporate Social Responsibility und ESG.

Etwa sechs bis acht Mal im Jahr organisiert dieses branchenunabhängige b2b-Netzwerk rund um das große Thema der Nachhaltigkeit unterschiedliche Treffen – mit besonderem Fokus auf Wirtschaft und Unternehmen.

Die abwechslungsreichen Formate unterstützen Begegnung und Austausch in einer Atmosphäre, die Geist und Seele belebt. Erfrischende Diskussionen, kollaborative Workshops und lebendige Gespräche schaffen einen Raum mit viel positiver Energie.

Zielgruppe sind Menschen, die das Thema CSR, ESG bzw. Nachhaltigkeit beruflich interessiert – beispielsweise Vorstandsmitglieder, Geschäftsführer:innen, Betriebsrät:innen, ESG-Manager:innen, CSR-Beauftragte, Umweltmanager:innen, Abfallbeauftragte und alle, die mit Mut, Spaß und Leidenschaft nachhaltig gestalten wollen.

Programm | Anmeldung:

Details und Anmeldemöglichkeit für Newsletter, Mitgliedschaft und Events finden Sie hier:
www.csr-circle.at



“

Ein wertvolles Netzwerk, das im Diskurs und in der proaktiven Gestaltung nach nachhaltigen Initiativen Maßstäbe setzt ...

”



“

... bietet die Möglichkeit, sich in kurzweiligen Veranstaltungen brandaktuellen Themen rund um Nachhaltigkeit anzunähern ...

”



Unsere Verantwortung für Klima und Ressourcenschonung

Gemeinsam mit ClimatePartner erfassen wir jährlich unseren CO₂-Fußabdruck. Ziel ist es, Ressourcen verantwortungsvoll zu nutzen und den Energieverbrauch kontinuierlich zu senken. Unser Engagement der letzten Jahre hat Wirkung gezeigt und wir konnten im operativen Betrieb eine Emissionsreduktion von 1,82 auf 1,39 t CO₂e pro Mitarbeitenden verzeichnen.

Emissionen operativer Betrieb	2023	2024	2025
in t CO ₂ e	1.82	1.53	1.34

Der größte Anteil unserer Treibhausgasemissionen entsteht im Rahmen unserer Investitionen. Als Unternehmen, dessen Kerngeschäft in der nachhaltigen Veranlagung liegt, veranlagen wir nach ESG-Kriterien und haben eine Klimastrategie implementiert, um den CO₂-Ausstoß zu monitoren und stetig zu senken.

Im Büroalltag zeigen sich Pendelwege der Mitarbeitenden sowie der Einsatz von Waren und Betriebsmaterialien – insbesondere Papier – als größte Emissionsquellen. Für das Jahr 2026/27 setzen wir daher einen Schwerpunkt auf die Anreise zu Fuß, mit dem öffentlichen Verkehr oder mit dem Fahrrad als Verkehrsmittel für den Arbeitsweg. Dies kann

sowohl den CO₂-Ausstoß verringern als auch einen Beitrag zur Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisten. Auch hinsichtlich Papierverbrauch setzen wir auf zielgerichtete Maßnahmen.

Digitalisierung und Papierreduktion

Wir arbeiten laufend daran, mehr Serviceleistungen in den Online-Bereich zu verlagern und damit den Papierverbrauch zu senken. Uns ist bewusst, dass die Umstellung von analogen auf digitale Prozesse Zeit braucht. Daher unterstützen wir unsere Kundinnen und Kunden durch gut auffindbare Online-Portale und gezielte Informationen in Gesprächen und Broschüren.

Die Novelle des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgengesetzes (BMSVG) ermöglicht ab 2026 die ausschließliche digitale Zustellung von Kontonachrichten, wodurch der Papierverbrauch in der Vorsorgekasse Schätzungen zufolge um 75 % reduziert werden sollte.

Das verwendete Papier ist FSC-zertifiziert. Der Großteil unserer Druckprodukte wird in einer regionalen, umweltzertifizierten Druckerei hergestellt, die nach „Cradle to Cradle“-Standards produziert.

Papierverbrauch in kg	2023	2024	2025
Druckprodukte	21.663	14.910	11.755

Nachhaltiges Beschaffungswesen

Im Beschaffungswesen wird großes Augenmerk auf Produkte und Materialien gelegt, die umweltfreundlich, biologisch, wiederverwertbar oder nachhaltig zertifiziert sind sowie möglichst regional bezogen werden können. Der Großteil unsere Lieferant:innen kommen aus Wien bzw. den umliegenden Bundesländern und zeichnen sich durch ein großes Sortiment an nachhaltigen und zertifizierten Produkten aus. Ein solches Beispiel etwa ist unser täglich frischer Bio-Obstkorb.

Nachhaltige Werbemittel und Geschenke als Teil unserer Umweltstrategie

Unsere Werbemittel und Giveaways sind gezielt nach nachhaltigen Kriterien ausgewählt. Beispiele dafür sind unser Kugelschreiber „B2P - from bottle to pen“, der überwiegend aus recycelten PET-Flaschen besteht oder unsere gebrandeten Regenschirme aus Recyclingmaterial. Auch alle Geschenke an unsere Mitarbeiter:innen werden sorgfältig ausgewählt unter den Gesichtspunkten regional, biologisch angebaut und mit sozialem Mehrwert.

100 % Ökostrom

Von der Energieallianz Austria bestätigt, bezieht die BONUS zu 100 % Strom aus erneuerbaren Energieträgern. Das Gebäude, in dem die BONUS Untermieterin ist, steht im Eigentum der Zürich Versicherung AG und wird mit Fernwärme beheizt.

Der Stromverbrauch konnte im Berichtszeitraum im Vergleich zu den Vorjahren deutlich reduziert werden. Beim Heizenergieverbrauch stehen den außergewöhnlich milden Wintern 2023 und 2024 jener von 2025 gegenüber mit deutlich niedrigeren Außentemperaturen. Sowohl die gestiegene Anzahl der Mitarbeitenden als auch die jeweiligen Witterungsverhältnisse beeinflussten die Entwicklung des Heizenergieverbrauchs und damit die Ergebnisse.

Energieverbrauch in kWh	2023	2024	2025
Strom	96.064	71.319	68.497
Heizung	141.706	132.013	155.510



Abfallmanagement

Im Bürobetrieb fallen hauptsächlich haushaltsähnliche Abfälle an, die getrennt gesammelt und von der Müllabfuhr der Stadt Wien abgeholt werden. Die Entsorgung erfolgt gemäß den gängigen Standards des Abfallentsorgers wie Verbrennung, Recycling und Kompostierung.

Das Papier, das im Büro separat gesammelt wird, gelangt direkt ins Recycling. Glas, Getränkekartons, Metall sowie Kunststoffverpackungen werden in entsprechenden Behältern getrennt gesammelt und in dafür vorgesehene Tonnen geleert, sodass auch sie dem Recycling zugeführt werden.

Leere Toner spendet die BONUS der österreichischen Kinder-Krebs-Hilfe. IT - Geräte werden von einer externen Firma auf Reparierbarkeit geprüft und daraus resultierend gespendet oder entsorgt.



Unsere Mitgliedschaften

ÖGUT

Die ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) ist ein gemeinnütziger Verein, der sich für eine nachhaltige Ausrichtung von Wirtschaft und Gesellschaft einsetzt. Als Plattform vernetzt die ÖGUT mehr als 130 Organisationen und Institutionen aus Wirtschaft, Verwaltung und Umwelt. Ihr zentrales Anliegen ist es, Bewusstsein für nachhaltiges Investieren und notwendige strukturelle Änderungen zu schaffen. Seit vielen Jahren prüft und zertifiziert sie die Vorsorgekassen nach ethischen, ökologischen und sozialen Kriterien, darunter auch die BONUS. Die BONUS ist Teil der Benchmarking Gruppe Finanz, in der ökologische und soziale Kennzahlen analysiert und gemeinsam Best-Practice Beispiele ausgearbeitet werden.



respACT

respACT - austrian business council for sustainable development ist Österreichs führende Plattform für nachhaltiges Wirtschaften. Der Verein treibt zentrale Nachhaltigkeitsthemen voran und vernetzt Akteur:innen aus Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft und Politik - unter anderem durch Webinare und den jährlichen CSR-Tag. Die BONUS nimmt die verschiedenen Angebote gerne wahr, holt sich Inputs zu Nachhaltigkeitsthemen und kooperiert insbesondere über den CSR-Circle.



PRI

Die Principles for Responsible Investment (PRI) sind eine von den Vereinten Nationen unterstützte, weltweit führende Initiative für nachhaltiges Investieren. Sie verpflichten institutionelle Investor:innen dazu, ESG-Kriterien (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung) in Anlageentscheidungen zu integrieren, um langfristig stabile Erträge zu erzielen und ein nachhaltigeres Finanzsystem zu fördern. Die Teilnahme ist freiwillig, erfordert jedoch jährliche Fortschrittsberichte (Reporting). Die BONUS ist seit 2019 Unterzeichnerin.

Signatory of:



myAbility

Die BONUS ist Mitglied des Social Enterprise myAbility, da uns eine chancengerechte und barrierefreie Gesellschaft am Herzen liegt. Mit dem myAbility Wirtschaftsforum, dem größten deutschsprachigen Netzwerk für inklusive Unternehmenskultur, tauschen wir uns regelmäßig aus und holen uns wertvolle Inputs für Maßnahmen wie etwa die Weiterentwicklung eines inklusiven Umgangs mit unseren Mitarbeitenden sowie Verbesserungen hinsichtlich einer möglichst barrierefreien Webseite..



Weitere verpflichtende Mitgliedschaften

Die BONUS Vorsorgekasse AG und BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft sind Mitglieder beim Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen. Der Vorsorgeverband wurde 2022 gegründet und ist als Fachverband der Pensions- und Vorsorgekassen die gesetzliche Interessenvertretung aller Pensionskassen und Betrieblichen Vorsorgekassen. Die BONUS Vorsorgekasse ist zudem Mitglied der Einlagensicherung der Banken und Bankiers GmbH.



Verbesserungsprogramm

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Umsetzung
CSR und Kommunikation	Fahrradstände für Mitarbeitende	Ausbau der Fahrradstände für Mitarbeitende in der Tiefgarage des Bürogebäudes	2026
	Erhebung des CO ₂ -Fußabdrucks	Erhebung des CO ₂ -Fußabdrucks für den Betrieb sowie für das Investmentportfolio, Ableitung von Maßnahmen	laufend
	Spenden und Weihnachtstombola	Unterstützung der Special Olympics Sommerspiele 2026	2026
	Sonnenstrom aus Energiegemeinschaft	Gemeinsam mit der Zürich Versicherung überprüfen wir die Teilnahme am Projekt „Sonnig“ und den Bezug von Sonnenstrom aus Österreich.	2026
	Barrierefreiheit laufend optimieren	Die Webseite wird auf mögliche Sprachbarrieren kontrolliert und laufend adaptiert.	laufend
	Verbesserung der Kundenkommunikation	Wir optimieren laufend unsere Kundenkommunikation z.B. durch den Versand der BOnews (3x jährlich) oder auch durch die ständige Weiterentwicklung unseres Portals und der Webseite.	2026
	Themen im Ethikbeirat kritisch beleuchten	Halbjährliche persönliche Treffen im Expert:innenkreis; Fortführung des Ethikbeirats mit neuen Mitgliedern des ehemaligen Kundenbeirats der fair-finance	laufend
	Interne Kommunikation weiter stärken	quartalsweise Mitarbeiter:innenveranstaltungen, Weihnachtsfeier und Tombola, Lunchlotterie	2026
	Verwendung ökologischer Reinigungsmittel	Auswahl der Reinigungsfirma nach ökologischen und sozialen Kriterien; Kontrollen der verwendeten Reinigungsmittel	laufend
	Nachhaltiger Einkauf von Büromaterialien	Evaluierung und Adaptierung der Einkaufs-Policy	2026

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Umsetzung
Betriebliches Gesundheitsmanagement	Stärkung der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter:innen	Mitarbeiter:innenbefragung zur Erhebung der physischen und psychischen Belastungen am Arbeitsplatz - Schaffung von Angeboten wie Coachings	2026
	Gesundenuntersuchung	Angebot einer jährlichen Gesundenuntersuchung	laufend
	Täglich regionaler Obst- und Gemüse-korb	Tägliche Bereitstellung von Obst und Gemüse aus biologischer Landwirtschaft für alle Mitarbeiter:innen	laufend
	Massageangebot	Angebot der Räumlichkeiten für hausinterne Massagen	laufend
Human Ressources	Kolleg:innen aus den unterschiedlichen Bereichen lernen sich besser kennen	Zur Förderung der Teamarbeit werden diverse Maßnahmen gesetzt wie: Betriebsausflug, Weihnachtsfeier, Lunch-Lotterie	laufend
	Betrieblich gestütztes Mittagessen	Tägliche Ausgabe von Essensbons zur Verwendung in umliegenden Restaurants	laufend
	Teilnahme an Sportevents	Teilnahme an Sportevents wie bspw. dem Vienna Business Run	laufend
	Vergünstigte Konditionen für Versicherungen	Günstige Mitarbeiter:innen-Konditionen bei Generali und Zürich Versicherungsabschlüssen	laufend
IT	Einheitliche und transparente EDV-Systeme	Migration der Verwaltungssysteme der übernommenen Gesellschaft in unser System	Ende 2026
	Schutz vor Cyberangriffen und Betriebsstörungen	Stetige Optimierung, um die IT-Sicherheit zu gewährleisten und Cyberangriffen und Betriebsstörungen standzuhalten.	erfolgt
Kundenservice	Benutzerfreundlichkeit und Vereinheitlichung des Kund:innenportals	Eingliederung des Kundenportals der übernommenen Gesellschaft in das Kundenportal der BONUS	2026
	Papierlose Kommunikaton	Weiterentwicklung der automatisierten Verwaltungsabläufe und der damit verbundenen digitalen, papierlosen Bearbeitung	2026

Bereich	Ziel	Maßnahmen	Umsetzung
Asset Management	Mikrofinanz als Asset Klasse	Aufnahme von Mikrofinanz in die Veranlagungsstrategie, Auswahl von geeigneten Produkten	2026/2027
	ÖGUT - Zertifizierung der VG1 + VG3 der BONUS Vorsorgekasse	Berücksichtigung der Empfehlungen der ÖGUT und neuerliche Erreichung von ÖGUT Gold für die nachhaltige Veranlagung.	laufend
	PRI Assessment: hohen Standard halten	Die Bestnote in allen geprüften Bereichen und Outperformance gegenüber der Peer Group weiterhin halten. Berücksichtigung des Feedbacks von PRI sowie globaler Branchenstandards	laufend
	Engagement	Engagement-Maßnahmen in Form von Gesprächen mit den Fondsgesellschaften	laufend
	Messung des CO ₂ -Fußabdruck von Investments	Laufende Messung der CO ₂ -Emissionen von Investments und kontinuierliche Verringerung des Fußabdrucks	laufend
	Konzeptupdate von BONUS 21+	Jährlicher Review, Anpassung an nationale wie internationale Entwicklungen im ESG-Bereich, enge Zusammenarbeit mit rfu	laufend
Risikomanagement	Review und Weiterentwicklung des Risikomanagementssystems	Systematische Überprüfung des Risikomanagementsystems hinsichtlich Angemessenheit und Wirksamkeit; auf Basis der Ergebnisse gezielte Weiterentwicklung der Methoden und Prozesse sowie Optimierung des Reportings (inkl. Tool-Upgrade).	2026
	Mitarbeiterschulung und Zertifizierung im Risikomanagement	Durchführung fachbezogener Schulungen zu allgemeinen Risikokategorien (z.B. Kredit-, Markt-, Liquiditäts- und operationelle Risiken) sowie RM-Prozessen; gezielte externe Zertifizierung von Mitarbeitenden zur Sicherstellung der fachlichen Kompetenz im Risikomanagement.	2026
Vertrieb	Nachhaltige Give-aways und Kund:inngeschenke	Verwendung von bio-zertifizierten und fair gehandelten Produkten	laufend
	Nachhaltige Mobilität	Klimaticket für Vertriebsmitarbeitende für umweltfreundliche Anreise zu Kundenterminen	laufend
	Näheres Kennenlernen der ehemaligen fair-finance Kund:innen	Einführung in die BONUS Welt mit Informationsangeboten, Service und persönlicher Beratung	2026

Impressum

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

Bitte kontaktieren Sie diesbezüglich unsere beiden CSR-Expertinnen:

Cornelia Dankl

Tel. +43 1 51602 - 1902
cornelia.dankl@bonusvorsorge.at

Alexandra Schwaiger

Tel. +43 1 51602 - 1959
alexandra.schwaiger@bonusvorsorge.at

Herausgeberin und Medieninhaberin:

BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft,
BONUS Vorsorgekasse AG,
Concisa Vorsorgeberatung und Management AG
Traungasse 14-16
1030 Wien
Tel. +43 1 516 02
kundenservice@bonusvorsorge.at
www.bonusvorsorge.at

BONUS Nachhaltigkeitsteam:

Georg Daurer
Michael Scherhammer
Cornelia Dankl
Alexandra Schwaiger
Claudio Gligo
Romana Pontasch-Reiner
Michael Gal
Isabella Kloibhofer
Christoph Stocker
Manuela Zipfel
Tanja Suchentrunk

Gestaltung und Produktion:

m.ad Grafikatelier, Maria Buder
www.m-ad.at

Inhaltliche Beratung und Begleitung:

TRIACON Consulting & Management GmbH
Dipl.-Ing. Richard Tuschl

Fotos:

Martina Draper
www.martina-draper.at

Druck:

Thurnher Druckerei, Rankweil
www.dth.at

Angaben ohne Gewähr. Druck- und Satzfehler vorbehalten.



**Nachhaltig
erfolgreich**

**CSR
im Dialog**



www.bonusvorsorge.at