

EIN(E) BONUS FÜR DIE KUNDEN

Auszeichnungen, beste Performance-Zahlen und eine Kostensenkung für die Kundinnen und Kunden: Die BONUS Vorsorgekasse ist die verlässliche Überbringerin guter Nachrichten.

„Only bad news are good news“, war im vergangenen Jahr der erste Satz im Vorwort des Vorstands der BONUS und Concisa Gruppe. Natürlich mit dem Schluss, dass das nicht zwingend so ist – und dem Gegenbeweis in Form zahlreicher Erfolgsmeldungen aus dem gesamten Unternehmen. Die gibt es auch heuer. Eine verlässliche Überbringerin guter Nachrichten ist einmal mehr die BONUS Vorsorgekasse.

Im zwölften Geschäftsjahr war die Vorsorgekasse ganz besonders erfolgreich. Das Vermögen der ihr anvertrauten Gelder ist auf mehr als 505 Millionen Euro angewachsen. Grund dafür sind ein stark gewachsenes Beitragsvolumen sowie ein sehr gutes Veranlagungsergebnis. Die schon 2013 hervorragende Performance konnte nämlich nochmals übertroffen werden. 2014 lag die Nettoperformance bei 5,56 Prozent. In den beiden letzten Jahren zusammengerechnet hat die BONUS mit 4,81 Prozent p.a. das beste Ergebnis aller Vorsorgekassen erwirtschaftet. Und: Die BONUS Vorsorgekasse hat seit Beginn im Jahr 2003 im Durchschnitt eine Performance von mehr als drei Prozent im Jahr erwirtschaftet. Das ist außer ihr nur noch einer zweiten österreichischen Vorsorgekasse gelungen.

Service-Award und ÖGUT-Zertifikat

Schon zum insgesamt sechsten Mal hat das Team der BONUS Vorsorgekasse seine hohe Qualität im Service bewiesen. Die Mitarbeiterinnen Nadja Murr, Josipa Rajkovic, Jasmina Simic, Carina Weninger, Minella Kuduzovic und Martin Bräutigam sowie Michael Maichl



MMag. Robert Sobotka, Geschäftsführer Telemark Marketing, und das BONUS Vorsorgekassen Team

unter der Leitung von Bernd Wurzinger punkten mit hoher Kompetenz, schnellen Reaktionszeiten und guter Erreichbarkeit. Das hat ihnen – höchst verdient – erneut den 1. Platz im MVK Service Award eingebracht. „Obwohl oder gerade weil wir diese Auszeichnung bereits zum sechsten Mal erhalten haben, macht uns das besonders stolz. Hier entscheiden objektive Prüfer, ob wir unsere Arbeit gut machen oder nicht. Wir machen sie offenbar sehr gut“, freut sich BONUS Vorsorgekassen-Vorstand Wolfgang Huber. Das Wiener Institut Telemark Marketing führt die Bewertung der Vorsorgekassen alle zwei Jahre durch.



Prüfkriterien für den MVK Service Award

- Erreichbarkeit
- Reaktionszeit bei Anrufen
- Kompetenz der BeraterInnen
- Wurde ausreichend Zeit für das Gespräch genommen
- Und wurde das Gesprächsziel erreicht

Ebenfalls wiederkehrend ist die Auszeichnung der BONUS Vorsorgekasse durch die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT). Die BONUS Vorsorgekasse hat zum insgesamt zwölften Mal die strengen Vorgaben des unabhängigen Instituts erfüllt, zum dritten Mal in Folge hat sie das Gold Label für ihre Veranlagung verliehen bekommen. Ein Grund dafür ist die konsequente Umsetzung des nachhaltigen Investmentkonzepts BONUS²¹.

Unabhängige Prüfinstanz

Die ÖGUT gilt in Österreich als höchste Instanz bei der Prüfung und Bewertung der Nachhaltigkeit von heimischen Unternehmen. Sie prüft die drei Bereiche „Grundsätze & Methodik“, das „Portfolio“ und das „Umfeld“ der Kassen. Sie nimmt dabei die Veranlagungsgrundsätze und die Veranlagungskriterien sowie das Research und die Kontrolle bezüglich der Einhaltung der Kriterien in der Vorsorgekasse unter die Lupe. Gleichzeitig wird die tatsächliche Veranlagung im Berichtszeitraum geprüft und auch das Umfeld der Kassen. Hier werden die Kommunikation und Transparenz bezüglich Nachhaltigkeit sowie der Engagement-Ansatz und das Thema Nachhaltigkeit im Kontext der Kassen (z.B. betriebsökologische Aspekte, MitarbeiterInnenpolitik, Corporate Citizenship) analysiert.

Der besondere BONUS für die Kunden

Erfreulicher Nebeneffekt des erfolgreichen Geschäftsverlaufs für die Kundinnen und Kunden der BONUS ist eine Senkung der Kosten auf den laufenden Beitrag ab 1. Jänner 2016. Für Neukunden werden wie bisher im ersten Vertragsjahr unabhängig von der Dienstzugehörigkeit Kosten in Höhe von 1,0 % vom laufenden Beitrag in Abzug gebracht. „Für bestehende Anwartschaftsberechtigte haben wir die Dienstzeit abhängige Staffel beibehalten, den abzuziehenden Prozentsatz aber deutlich gesenkt“, so Vorstandsmitglied Georg Daurer.

Künftig werden für Berechtigte vom 1.– 5. Dienstjahr 1,9 % für Berechtigte vom 6.–10. Dienstjahr 1,4 % und ab dem 11. Dienstjahr das gesetzliche Mindestausmaß in Höhe von 1,0 % in Abzug gebracht. Für die Übertragung von Altabfertigungsansprüchen an die Vorsorgekasse werden keine Kosten verrechnet.

Liebe Leserinnen und Leser!

Das Thema Nachhaltigkeit bewegt die Menschen. Das haben wir in den vergangenen Monaten wieder in vielfältiger Weise erleben und erfahren dürfen. Es bewegt unsere Kundinnen und Kunden, es bewegt viele Interessierte in den Veranstaltungen des von der BONUS und Concisa Gruppe initiierten CSR-Circles, es bewegt uns – und das täglich.

Als Finanzdienstleister im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge ist Nachhaltigkeit so etwas wie das Kerngeschäft. Wir denken an das, was Morgen ist. Wir sorgen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unserer Kundschaft vor, wir bemühen uns mit allem uns zur Verfügung stehenden Know-How darum, ihnen einen finanziell abgesicherten und lebenswerten Lebensabschnitt nach ihrer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Es ist daher naheliegend – in allen Bereichen unserer Unternehmen – den Grundsatz der Nachhaltigkeit zu leben. Und wie Sie auf den folgenden Seiten lesen können, gelingt dies sehr gut,

es ist unseren Teams und uns ins Blut übergegangen, zur ganz normalen Arbeitsweise und Gewohnheit geworden. Das macht uns besonders stolz.

Stolz machen uns auch die Folgen, die Anerkennung dieser, unserer Philosophie. Auszeichnungen und Zertifizierungen bestätigen unseren Weg. Unter anderem wurde uns im vergangenen Jahr von Vizkanzler Reinhold Mitterlehner und Sozialminister Rudolf Hundstorfer die Anerkennung NESTOR^{GOLD} BEWEGT überreicht. Ziel dieser Initiative ist es, in österreichischen Unternehmen und Organisationen das Bewusstsein für den besonderen Wert älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken sowie die Umsetzung konkreter Maßnahmen für ältere Beschäftigte zu fördern. Nur nebenbei: Die BONUS und Concisa Gruppe ist das erste Unternehmen aus dem Bereich der betrieblichen Altersvorsorge, das dieses wichtige Thema nun offensiv und geprüft verfolgt.

Das Ziel der NESTOR^{GOLD}-Zertifizierung ist übrigens eine direkte Folge unserer Teilnahme am Programm fit2work. Das Ergebnis daraus ist ein umfassender Maßnahmenkatalog zum besseren Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der nun schrittweise abgearbeitet wird.

Mit unserem Engagement konnten wir auch wieder die Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik (ÖGUT) überzeugen: Für die Umsetzung des nachhaltigen Investmentkonzepts BONUS²¹ wurde die Vorsorgekasse erst vor wenigen Wochen zum dritten Mal in Folge mit dem Gold Label ausgezeichnet. Auch die BONUS Pensionskasse erhielt

neuerlich das Silber Label für die nachhaltige Veranlagungs- und Risikogemeinschaft 1.

Das alles und noch mehr können Sie im Detail auf den folgenden Seiten lesen. Sie sehen: Nachhaltigkeit bewegt. Und für Bewegung braucht es Menschen mit Ideen und Engagement. Diese dürfen wir zu unserem und auch Ihrem Glück zu unseren Beschäftigten zählen. An dieser Stelle daher ein ganz besonderer Dank an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BONUS und Concisa Gruppe. Und ein besonderer Dank gilt auch Ihnen als unseren Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnern – für Ihr Vertrauen in unseren Weg und für Ihre Treue.

Dr. Wolfgang Huber
 Vorstandsmitglied

DI Georg Daurer
 Vorstandsmitglied

Peter Deutsch
 Vorstandsmitglied

KOMPETENZ IST GEFRAGT



Dr. Wolfgang Huber, Peter Deutsch, DI Georg Daurer

Die Führungskräfte und MitarbeiterInnen der BONUS und Concisa Gruppe zeichnen sich in und außerhalb der Branche durch ihr Fachwissen aus. Dieses weiterzugeben, ist dem Unternehmen ein großes Anliegen.

Kompetenz ist gefragt. Das erfahren die Führungskräfte sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BONUS und Concisa Gruppe aufgrund vieler Anfragen zur Teilnahme an Diskussionsveranstaltungen, zu Vorträgen sowie medialen und wissenschaftlichen Beiträgen zum Thema betriebliche Altersvorsorge. „Wir wollen unser Wissen nicht für uns behalten. Das Thema Pensionen betrifft nicht nur die ältere Generation, es ist ein Thema für alle, für Jung und Alt – und es ist ein Thema, das essenziell ist für den Zusammenhalt der Ge-

nerationen“, sagt Vorstandsvorsitzender Peter Deutsch.

Daher waren wir auch in den vergangenen Monaten landauf, landab bereit, zu den drängenden Fragen zur betrieblichen Altersvorsorge, zu nachhaltigem Wirtschaften und Investment sowie zur Pensionsthematik an sich Stellung zu nehmen. Neben unserem Engagement als Initiatoren des HR- und des CSR-Circles waren wir Gäste bei zahlreichen Veranstaltungen: unter anderem beim Impact Forum in Salzburg, bei dem der Vorstandsvorsitzende der BONUS und Concisa, Peter Deutsch, als Teilnehmer der Paneldiskussion „Österreichische Nachhaltigkeitszertifizierung im Fokus“ zum Umgang von Finanzdienstleistern mit Nachhaltigkeits-Gütesiegeln Stellung bezogen hat.

Zum Thema „Nachhaltiges Investment“ sprach Peter Deutsch bei einer Diskussionsrunde der Bank Gutmann AG, zu „Nutzen und Wichtigkeit von ethischer Geldveranlagung“ sowie zum Thema „Wert-volles Geld? – ethisch investieren in stürmischen Zeiten“ bei Veranstaltungen des Bankhauses Schellhammer & Schattera. Letztere Podiumsdiskussion fand im Radio Kulturhaus in Wien statt.

Neben Vorträgen bei zahlreichen Kundenveranstaltungen sprachen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BONUS und Concisa außerdem auf Seminaren, Tagungen und Konferenzen etwa der ÖGUT oder der ARS – Akademie für Recht, Steuern und Wirtschaft.



www.hrcircle.at

Der von der BONUS Vorsorgekasse gegründete Verein HR Circle hat sich heuer unter anderem dem Thema Psychische Belastung am Arbeitsplatz gewidmet. In der Novemberveranstaltung diskutierten Mag. Alexander Handl (Leiter HR der Generali Gruppe Österreich), Dr. Bardia Monshi (Leiter des Instituts für Vitalpsychologie) und Mag.^a Julia Steurer (Zentral-Arbeitsinspektorat, Sozialministerium) über die Veränderungen in der Arbeitswelt und den krankmachenden Faktoren in der Arbeit.

Mittlerweile ist anerkannt, dass psychische Erkrankungen als Folge von Arbeitsbelastungen auf dem Vormarsch sind. Beim HR Circle wurde diskutiert, welches die häufigsten Ursachen dieser Belastungen sind, wie die Unternehmen und die Beschäftigten diesen Faktoren vorbeugen können, welche Erfah-



Mag. Alexander Handl

rungen es bei den ersten Evaluierungen gibt und wie die „gesunde Arbeitswelt“ aussieht.

Über den HR Circle

Der HR Circle ist ein Netzwerk für PersonalistInnen und HR-DienstleisterInnen. Alle ein bis zwei Monate treffen die Mitglieder in den Räumlichkeiten des ARS-Seminar Zentrums zu Fachvorträgen und zum Meinungsaustausch zusammen.

Weitere Veranstaltungen im Herbst:

21. September Abend Einlass 18:00 Uhr Beginn 18:30 Uhr	Vier Generationen führen und entwickeln – Herausforderung und Chance	<i>Susanne Oberleitner-Fulmek, MSc (Strategische Organisationsentwicklung, NESTOR^{GOLD} Assessorin) Mag.^a Barbara Covarrubias Venegas (FWWien der WKW) Mag. Matej VONASEK (Leiter Human Resources kika/LEINER)</i>
23. November Frühstück Einlass 8:30 Uhr Beginn 9:00 Uhr	Zielgruppenforschung im Recruiting – Präsentation der Erkenntnisse einer von „derStandard.at“ beauftragten Sinus Milieu Studie zum Thema Recruiting	<i>Wolfgang Bergmann, Vorstand/Geschäftsführung STANDARD Verlagsgesellschaft m.b.H.</i>
Ort:	ARS – Akademie für Recht, Steuern & Wirtschaft, Schallautzerstr. 2 – 4, 1010 Wien	



Die nachhaltigen GestalterInnen Österreichs wurden im Rahmen einer CSR-Circle Veranstaltung ausgezeichnet.

Mehr als 600 Besucherinnen und Besucher zählte im vergangenen Jahr die von der BONUS initiierte Veranstaltungsreihe CSR-Circle. Themen wie „Wofür leben und arbeiten wir“, „Stakeholderdialog und die Wesentlichkeitsmatrix“, oder „Smart Cities – sind sie der Zukunft wirklich gewachsen“ sorgten für viel Diskussionsstoff.



www.csr-circle.at

Das Programm 2015

- 20. Oktober
Wachstum 2.0
Haus der Industrie, 1030 Wien
- 23. November
Auszeichnung der nh GestalterInnen
ÖJAB-Haus, Johannesgasse 8, 1010 Wien



12.000 KM MOBILES BÜRO

Erfahrungen einer Zugreisenden: BONUS-Vertriebs- und Marketingleiterin Gabriele Feichter hat sich für ihre Kundenbesuche für umweltfreundliches Reisen entschieden. Ein Bericht aus dem ÖBB-railjet, öffentlichen Bussen und diversen Carsharing-Wagen.

Nachhaltigkeit leben. Das ist es doch, was die BONUS und Concisa nicht nur von sich sagt, sondern auch von uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet. Ich bin schon viel gereist in meinem geschäftlichen Leben – mit dem Flugzeug, mit dem Auto und auch mit der Bahn. Wer für Kunden verantwortlich ist, muss raus. Und da nicht alle Kunden in Wien residieren, stehen oft auch lange Wege an. Nach Tirol zum Beispiel, oder nach Vorarlberg. 2014 war ein intensives Reisejahr.

Am schicksten – und unbestritten auch schnell – ist das Flugzeug in Kombination mit Taxis. Praktisch ist – auch aufgrund der Unabhängigkeit – das eigene Auto (aber auch anstrengend, wenn es am selben Tag wieder zurück gehen soll). Bei vielen (Geschäftsreisenden) noch immer mit 70er-Schmuddel verbunden ist – die Bahn. Ich habe mich für die Bahn entschieden, wann immer es terminlich praktikabel war. Das Ergebnis sind rund 12.000 Kilometer mobiles Büro quer durch Österreich. Das Resümee: Es geht super, wenn man sich gut organisiert und die gewählten öffentlichen Verkehrsmittel pünktlich sind.

Umweltverträgliches Reisen erfordert Vorbereitung und Organisation. Als praktikable Ergänzung zum Zug habe ich mich für die Mitgliedschaft bei einem Carsharing-Anbieter

oder für den Bus entschieden. Ankommen, umsteigen, weiterfahren, Hotel, Kunde, zurück zum Bahnhof, umsteigen, Heimfahren. Klingt einfach, ist es nicht immer.

Mit dem Frühzug von Wien nach Innsbruck, Abfahrt 7:30 Uhr: Für Frühstück zu Hause war zu wenig Zeit. Die Frühstückskarte im railjet ist viel versprechend. Nur: Bis Linz gibt es aufgrund der großen Nachfrage: NICHTS. Erste Lektion: Es ist besser, wenn man sich vorsorglich selbst versorgt – zumindest mit Brot und Wasser. Der größte Vorteil an der Bahn: Man kann im Zug ungestört arbeiten. Habe ich gedacht... Rundherum lautes Telefonieren und neugierige Blicke auf den Bildschirm meines Laptops. Zweite Lektion: Es ist besser, wenn man schon bei der Reservierung die Position des Sitzplatzes gut plant. Mein Tipp: Das Silent-Abteil vor der doch etwas teuren Business-Class der ÖBB, Fensterplatz am Tisch in Fahrtrichtung. Keine Blicke, kein Geschrei und – kaum Telefonempfang (das gilt für den ganzen Zug).

Ankommen: Etwas nervenaufreibend ist Bahnfahren schon: Ist der Zug pünktlich oder nicht? Schafft man den Anschluss? Selten, aber doch steht man – wenn auch nur fünf Minuten zu spät – allein auf dem Busbahnhof und stellt fest, dass am Land nicht alle 7-8 Minuten ein neuer Bus kommt. Dritte Lektion: Verlass dich nicht 100-prozentig auf den öffentlichen Verkehr, wenn du Termine einhalten musst. Als sehr gute Alternative hat sich das Carsharing erwiesen. Das Auto steht reserviert am Bahnhof, man muss sein Gepäck nicht weit schleppen, und wenn man es nicht mehr braucht, stellt man es am Ausgangspunkt wieder ab.

Es war nicht immer einfach. Aber im Großen und Ganzen hat es gut funktioniert. Nachhaltig Reisen ist auch im Geschäftsleben möglich. Und der Stolz auf das eine oder andere Kilogramm CO₂, das man weniger verbraucht, während man gleichzeitig die Zeit sinnvoll nutzen kann, ist auch einiges Wert. Und das Schönste: Man lernt die Menschen kennen, die da mitfahren. Schaffner, Zugbegleiterinnen, Speisewagenpersonal - sie alle trifft man immer wieder.

BONUS²¹: DER ERFOLGREICHE WEG ZUM ZIEL

Das Investmentkonzept der BONUS Gruppe setzt auf Nachhaltigkeit in zweierlei Hinsicht, nämlich in wirtschaftlicher und in ethischer. Seit 2012 wird es von der Vorsorgekasse und der Pensionskasse erfolgreich umgesetzt.

„Das Nachhaltigkeitskonzept BONUS²¹ hat sich – nachdem es mittlerweile bereits drei Jahre im Einsatz ist – als zielführend und praxistauglich erwiesen – ein wesentliches Element für einen langfristigen Erfolg.“ Das ist einer der Kommentare der unabhängigen Prüfstanz ÖGUT (Österreichische Gesellschaft für Umwelt und Technik) zum Investmentkonzept BONUS²¹ – und nicht die einzige Bestätigung für den Weg, den die BONUS Vorsorgekasse und die BONUS Pensionskasse seit 2012 beschreiten.

„Wir konnten in der Vorsorgekasse das hervorragende Veranlagungsergebnis aus 2013 nochmals übertreffen. 2014 lag die Nettoerformance bei 5,56 Prozent, und das in einem Marktumfeld, wo man für zehnjährige Deutsche Staatsanleihen knapp über null Prozent bekommt“, freut sich Vorstand Wolfgang Huber. In den beiden vergangenen Jahren hat die BONUS mit 4,81 Prozent p.a. das beste Ergebnis aller Vorsorgekasse erwirtschaftet.

Das durchschnittliche Veranlagungsergebnis der BONUS Pensionskasse lag im 2014 bei 6,83 Prozent, wobei sich die Bandbreite der Ergebnisse der einzelnen Veranlagungs- und Risikogemeinschaften je nach Risikoklasse zwischen 6,09 Prozent und 8,26 Prozent bewegte.

Gold und Silber für die BONUS

Der ÖGUT war das Engagement und die konsequente Umsetzung von BONUS²¹ erneut eine Auszeichnung sowohl für die BONUS Vorsorgekasse als auch für die Veranlagungs- und Risikogemeinschaft 1 der BONUS Pensionskasse wert. Die Vorsorgekasse erreichte

erneut das GOLD-Label, für die VRG 1 der Pensionskasse gab es das SILBER-Label. „Die bereits sehr gute Nachhaltigkeitsqualität des Portfolios konnte gegenüber dem Vorjahr noch etwas weiter gesteigert werden“, urteilt die ÖGUT in ihrem Bericht.

„Wir wissen, dass wir mit BONUS²¹ nicht den einfachsten Weg gewählt haben. Aber wir wissen auch, dass es der richtige Weg ist“, sagt BONUS-Vorstandsvorsitzender Peter Deutsch. Angeblichen Performance-Nachteilen aus nachhaltiger Veranlagung begegnet er entschieden: „Grundsätzlich gilt es, das treuhänderisch anvertraute Geld zu veranlagern, da hat man nichts zu verschenken. Wir haben aber die Erfahrung gemacht, dass nachhaltige Veranlagung die Spitzen ausgleicht und Kontinuität schafft. Man hat nicht immer die beste Performance, aber bei Gott auch nicht die schlechteste.“



BONUS²¹ – Die Kriterien

Das Investmentkonzept BONUS²¹ gilt für die Portfolios der BONUS Vorsorgekasse und der VRG 1 der BONUS Pensionskasse. BONUS²¹ gilt für sämtliche Asset Klassen, Emittentenkategorien, Fonds und sonstige kollektive Anlageinstrumente sowie Einzelpositionen einschließlich liquider Mittel.

Um für eine Veranlagung nach BONUS²¹ qualifiziert zu sein, müssen Muss-Kriterien erfüllt sein: Die Anlagepolitik einer Portfoliokomponente darf keine Ausrichtung besitzen, die der Nachhaltigkeit potenziell widerspricht. Die Anlagepolitik und die Zusammensetzung einer Portfoliokomponente müssen transparent und überprüfbar sein. Erst dann erfolgt eine Überprüfung darauf, ob Ausschlusskriterien vorliegen könnten. Die BONUS investiert gemäß BONUS²¹ nicht in Staaten mit offensiver Militärpolitik. Staaten, in denen Mangel an Freiheit, De-

mokratie und Menschenrechten herrscht sowie ein hohes Maß an Umweltzerstörung feststellbar ist, unterliegen ebenfalls den Ausschlusskriterien. Für Unternehmen existieren ähnliche Kriterien: Firmen, die in wesentlichem Ausmaß Elektrizität aus Atomenergie erzeugen oder vertreiben, nukleare Brennstoffe erzeugen oder spezifische Leistungen für solche Unternehmen erbringen, sowie Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß in stark risikobehafteten oder ethisch kontroversen Bereichen der „grünen“ oder „roten“ Gentechnologie tätig sind oder spezifische Leistungen für solche Unternehmen erbringen, finden sich nicht im Portfolio der BONUS. Ebenfalls tabu sind Unternehmen, die in wesentlichem Ausmaß militärische Waffen oder Ausrüstungen erzeugen oder in wesentlichem Ausmaß Tabak, Tabakwaren oder Spirituosen erzeugen oder vertreiben.



BUCHTIPP

BONUS²¹ ist Teil einer Best-Practice-Sammlung im von Henry Schäfer herausgegebenen Buch „Institutionelle Anleger und nachhaltige Kapitalanlagen“ aus dem Springer Gabler Verlag in Deutschland. Die Autorinnen Mag.^a Gabriele Feichter und Mag.^a Romana Pontasch-Reiner gehen darin auf die Erfahrungen und Ergebnisse der nachhaltigen Veranlagung in der BONUS Gruppe ein.

ISBN 978-3-658-04425-1

Gastkommentar von Dr. Franz Schellhorn, Leiter der Denkfabrik „Agenda Austria“

ELCHTEST FÜR DAS ÖSTERREICHISCHE PENSIONSSYSTEM

Die Forderungen nach einem Umbau des heimischen Pensionssystems sind vermutlich älter als jene nach Abschaffung des Zölibats. Deshalb nicht weniger falsch.

Werden hierzulande Rufe nach einer Reform des Pensionssystems laut, zeigt das politische Österreich mit beeindruckender Verlässlichkeit ein und dieselbe Reaktion: Statt den Änderungsbedarf zu lokalisieren, werden die Kritiker kritisiert. Wer etwa meint, das Pensionssystem müsse allein wegen der rasant steigenden Zahl an Bezugsberechtigten bei einer langsamer wachsenden Zahl an Financiers in die Bredouille geraten, darf sich wahlweise mit den wenig schmeichelhaften Titeln „Alarmist“ oder „selbsternannter Experte“ schmücken.

Das ist bemerkenswert, schließlich ist der Reformbedarf aus den offiziellen Statistiken der Regierung abzulesen: Der Staat schießt jährlich zehn Milliarden Euro aus dem allgemeinen Haushalt zu, um das heimische Pensionssystem vor der Pleite zu retten. Um diesen Betrag wird mehr an die Pensionsbezieher aus- als von den Aktiven eingezahlt. Nur um die Dimension zu verstehen: Das ist eine Hypo Alpe Adria jedes Jahr.

Die Bundesregierung verweist an dieser Stelle gerne auf den politischen Konsens, wonach die Pensionslasten „brüderlich“ zwischen Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Staat zu teilen sind. Demnach ist eben ein Drittel der Kosten aus dem laufenden Bundesbudget abzudecken. Was aber, wenn dieses Geld der Republik Österreich niemand mehr leihen wollte? Oder wenn sich die budgetäre Lage so stark verschlechtert, dass der Schuldner Österreich an Kreditwürdigkeit verliert und sich zu weit höheren Kosten finanzieren muss? Wird die Regierung potenzielle Geldgeber dann drängen, gefälligst ein paar Milliarden rauszurücken, weil ja irgendwann einmal ausgemacht worden sei, ein Drittel der Pensionskosten aus dem Budget abzudecken?

Davon wird sich niemand erweichen lassen. Vielmehr wird sich eine österreichische Regierung früher oder später die Frage gefallen lassen müssen, warum nicht gegengesteuert wurde als noch Zeit dafür war. Warum nicht andere Länder kopiert wurden, die ihre Alterssicherung rechtzeitig wetterfest machten. Etwa Schweden, das mit Einführung eines transparenten Pensionskontos für längere Lebensarbeitszeiten sorgte. Oder die Dänen, deren sozialdemokratische Regierung das gesetzliche Pensionsantrittsalter erhöht hat und



Dr. Franz Schellhorn

ab 2030 an die steigende Lebenserwartung koppeln will – mit Zustimmung der Gewerkschaften.

Lohnend ist auch ein Blick in die Schweiz. Dort gibt es nämlich ein funktionstüchtiges Dreisäulen-Modell. Die staatliche Rente wird von einer bestens ausgebauten Betriebs- und Privatvorsorge flankiert. Ermöglicht durch einen unverkrampften Zugang zum Thema „Veranlagung auf den Kapitalmärkten“, der den Schweizern nicht nur den Schutz vor Altersarmut gewährt, sondern das Fortführen des gewohnten Lebensstandards erlaubt. Während hierzulande das Umlageverfahren glorifiziert und die Kapitalmärkte dämonisiert werden.

Das ist ein strategischer Fehler, der Österreichs Optionen für die Zukunft minimiert. Zur Wahl werden nämlich nur höhere Pensionsbeiträge oder gekürzte Renten bleiben. Letzteres ist bei einer durchschnittlichen Pensionshöhe von etwas mehr als 1000 Euro brutto eher keine Option. Zudem zählt Österreich mit Pensionsbeiträgen von 22,8 Prozent der Bruttolöhne schon heute zur Weltspitze.

Weshalb der EU-Kommission nur zuzustimmen ist: „Österreich ist eher südeuropäisch angehaucht, was das Pensionssystem betrifft“. Deshalb plädieren die Experten in Brüssel für eine rasche Anhebung des Frauenpensionsantrittsalters auf jenes der Männer. Und für die Einführung der Pensionsautomatik nach schwedischem Vorbild. Genau so sehen wir das in der Agenda Austria auch.

Dr. Franz Schellhorn war langjähriger Leiter der Wirtschaftsredaktion der Tageszeitung „Die Presse“. Seit 2013 ist er Leiter der (von Parteien und Interessenverbänden) unabhängigen Denkfabrik „Agenda Austria“. Diese überprüft gängige Thesen und politische Behauptungen und versucht, neue Antworten auf bekannte Fragen zu geben.

NESTOR^{GOLD} BEWEGT FÜR BONUS UND CONCISA

Mit dem Programm fit2work und der Anerkennung mit dem NESTOR^{GOLD} BEWEGT als bisher einzige Unternehmen aus dem Pensionskassen- und Vorsorgekassenbereich setzen wir wichtige Schritte für das Wohlbefinden unserer MitarbeiterInnen.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser höchstes Gut. Daher ist uns das Wohlbefinden unserer Belegschaft ein besonderes Anliegen. 2013 hat die BONUS und Concisa Gruppe am Programm fit2work teilgenommen, bei dem die Stärkung der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung im Mittelpunkt stand. Aus der umfassenden Evaluierung wurde ein Maßnahmenkatalog erarbeitet, der schrittweise umgesetzt wird. Die Führungskräfte sind angehalten, halbjährlich Gespräche mit ihren Teammitgliedern zu führen. Dabei geht es vor allem um die Arbeitsbewältigung, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder um die optimale Zusammenarbeit in den Teams.

„Alter(n)sgerechte Organisationen“

2014 haben wir den nächsten Schritt gesetzt. Um unser Pensionssystem langfristig abzusichern, ist es neben dem Ansparen von Zusatzpensionen – was ja unser Kerngeschäft ist – auch wichtig, die Menschen länger im Arbeitsprozess zu halten. Die Herausforderung für die kommenden Jahre ist, das Schaffen einer generationengerechten Organisation. Im November 2014 wurde der BONUS und Concisa Gruppe als erstes Unternehmen aus dem Bereich der betrieblichen Altersvorsorge von Sozialminister Rudolf Hundstorfer die An-

erkennung NESTOR^{GOLD} BEWEGT überreicht. Das ist die Vorstufe des NESTOR^{GOLD}-Zertifikats, das als Gütesiegel für „Alter(n)sgerechte Organisationen und Unternehmen“ vergeben wird. Ziel der Initiative NESTOR^{GOLD} ist es, in österreichischen Unternehmen und Organisationen das Bewusstsein für den besonderen Wert älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken sowie die Umsetzung konkreter Maßnahmen für ältere Beschäftigte zu fördern. In diesem Zusammenhang hat das Sozialministerium gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, den Sozialpartner-Organisationen und dem AMS das Gütesiegel NESTOR^{GOLD} entwickelt.

Ziel ist die NESTOR^{GOLD}-Gütesiegel

NESTOR^{GOLD} ist ein Leitfaden für Führungskräfte und ihre Teams für eine generationengerechte Organisation. Was bedeutet das? Der Mensch entwickelt und verändert sich mit dem Älterwerden – die Werte und Einstellung, der Bezug zu Arbeit und Lebensbalance, die Fähigkeiten und die Arbeitsbereitschaft im Sinne von Interesse und Motivation.

In der BONUS und Concisa Gruppe arbeiten vier Generationen. „Hier ein generationengerechtes Arbeitsumfeld zu schaffen, ist eine zentrale Herausforderung für uns. Das Denken und Handeln für den bestmöglichen Einsatz der vielfältigen Fähigkeiten und Stärken aller Generationen steht im Vordergrund. NESTOR^{GOLD} liefert Strategien und öffentliche Anerkennung für den Umgang mit diesen demografischen Herausforderungen“, erklärt Vorstandsvorsitzender Peter Deutsch dieses Engagement.



BONUS und Concisa-Vorstand Peter Deutsch übernimmt die NESTOR^{GOLD} BEWEGT-Anerkennung von Vizekanzler Reinhold Mitterlehner und Sozialminister Rudolf Hundstorfer

Der Weg zum NESTOR^{GOLD}

Die ersten drei von vier Schritten zum NESTOR^{GOLD} haben die BONUS und die Concisa bereits erledigt:

1. Mit der Unterzeichnung der NESTOR^{GOLD} CHARTA haben wir unsere Bereitschaft gezeigt, uns aktiv mit dem Thema „Generationenmanagement“ auseinanderzusetzen.
2. Mit der NESTOR^{GOLD} STATUS-Erhebung gegenüber den Inhalten des NESTOR^{GOLD} Gütesiegels (27 Indikatoren in den Handlungsebenen von Selbstverantwortung/Führungsverantwortung, Prozesswirksamkeit, Kultur und Vitalität) entstand Klarheit, inwieweit die BONUS bereits „generationenorientiert und altersgerecht“ handelt.

3. Mit Schritt drei haben wir eine öffentliche Anerkennung zur Stufe NESTOR^{GOLD} BEWEGT erhalten, indem ein wirkungsorientierter Maßnahmenplan für eine alter(n)s-gerechte Organisation und den Generationen-Dialog vereinbart wurde, und wir uns verpflichtet haben, diese Maßnahmen konsequent weiter zu verfolgen.

4. Im Jahr 2015 und 2016 werden wir uns bemühen, durch ein begleitetes Assessment Nachweise für die wirksame Umsetzung in allen Indikatoren des Gütesiegels zu zeigen und kontinuierlich an der Verbesserung zu arbeiten. Wenn wir alle Anforderungen erfüllen, wird der BONUS und Concisa Gruppe dafür im Herbst 2016 das Gütesiegel NESTOR^{GOLD} verliehen.

DIE BONUS UND CONCISA GRUPPE UND DAS HAUS DER BARMHERZIGKEIT

Seit 2012 unterstützt die BONUS und Concisa Gruppe mit finanziellen Beiträgen, des Unternehmens, seiner Kundinnen und Kunden sowie seiner Mitarbeitenden, das Haus der Barmherzigkeit. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dieser Einrichtung kümmern sich seit mehr als 135 Jahren um schwer pflegebedürftige Menschen. In fünf Pflegekrankenhäusern bzw. -heimen sowie vierzehn Wohngemeinschaften in Wien und Niederösterreich leben rund 1.300 hochbetagte sowie jüngere Menschen mit Behinderungen. Neben der bestmöglichen medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Versorgung wird besonderer Wert auf einen selbstbestimmten und abwechslungsreichen Alltag gelegt.

www.hausderbarmherzigkeit.at

HILFE FÜR DAS FLÜCHTLINGSHAUS GREIFENSTEIN

Fast täglich erreichen uns derzeit Meldungen von Flüchtlingsdramen im Mittelmeer und fehlenden Unterkünften für Asylwerberinnen und Asylwerber in Österreich. Es betrifft Menschen, die alles verloren haben und auf ihrer Flucht alles, sogar das eigene Leben, riskieren. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BONUS und Concisa fühlen sich diesen Frauen, Männern und Kindern verbunden. Auch heuer wieder sammeln sie auf Initiative der Betriebsrätin und CSR-Beauftragten Cornelia Dankl Sachspenden für Betroffene, Gegenstände des täglichen Bedarfs.

Das ÖJAB-Haus Greifenstein ist seit vielen Jahren eine vorübergehende Heimat für Asylwerberinnen und Asylwerber. Derzeit leben knapp 60 volljährige Frauen und Männer aus gut 20 Ländern in dieser Einrichtung. Sie warten oft jahrelang auf die Anerkennung als Flüchtlinge durch die Republik Österreich. Viele leiden unter physischen und psychischen Problemen durch das Erlebte in ihrer Heimat und durch die ungewisse Zukunft. Die staatliche Grundversorgung reicht nicht immer für die notwendigen Anschaffungen des täglichen Bedarfs. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BONUS und Concisa haben sich daher entschlossen, dringend benötigte Alltagsgegenstände wie Kleidung, Geschirr oder Heimtextilien für Menschen im ÖJAB-Haus Greifenstein



Francis Kahuria und Marianne Haider

zu sammeln. Und wie immer war das Ergebnis beeindruckend. Die Sachspenden füllten einen ganzen Bus. Die Freude der Leiterin des ÖJAB-Hauses, Frau Marianne Haider, und der Betroffenen bei der Übergabe war entsprechend groß.

www.oejab.at/greifenstein

Das ÖJAB-Haus Greifenstein

Im ÖJAB-Haus Greifenstein finden Asylwerberinnen und Asylwerber ein menschliches, familiäres Zuhause mit gegenseitiger Unterstützung und gemeinsamen Aktivitäten, an denen sich oft auch die Menschen aus der Umgebung beteiligen.

So wurde ein biologisch bewirtschafteter Gemüse-, Kräuter- und Obstgarten angelegt, in dem die Frauen und Männer Gemüse, Kräuter und Obst für den Eigenbedarf anbauen. Dieses Gartenprojekt bietet den aufgenommenen Menschen eine sinnvolle Beschäftigung, und sie haben die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen.

Rund um das ÖJAB-Haus wurde ein kleines Naturparadies geschaffen: Besonderes Augenmerk gilt dem Natur- und Artenschutz – speziell der Nützlingsförderung. Nistkästen und Nützlingshäuser werden gebaut und auch zum Verkauf angeboten. Der Reinerlös daraus kommt ausschließlich dem Projekt „Interkultureller Naturgarten Greifenstein“ zu Gute.

Medieninhaber

DI Georg Daurer
Peter Deutsch
Dr. Wolfgang Huber

Herausgeber

BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft,
BONUS Vorsorgekasse AG und
Concisa Vorsorgeberatung und Management AG
Traungasse 14-16
1030 Wien
Tel. +43 1 516 02
Fax +43 1 516 02 - 1955
kundenservice@bonusvorsorge.at
www.bonusvorsorge.at

BONUS Nachhaltigkeitsteam

Vorstandsmitglieder
Mag.^a Cornelia Dankl
Mag.^a Gabriele Feichter
Lukas Fischer
Mag.^a Claudia Kerpe
Mag.^a Romana Pontasch-Reiner
Tanja Suchentrunk
Mag. Veli Uslu
Manuela Zipfel



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

Fotos: Michael Hetzmanseder, Nadja Meister, Martina Drapper, Andy Wenzel

Druck: Gugler, Melk; www.gugler.at



Höchster Standard für Ökoeffektivität.
Cradle to Cradle™ zertifizierte
Druckprodukte innovated by gugler®.