

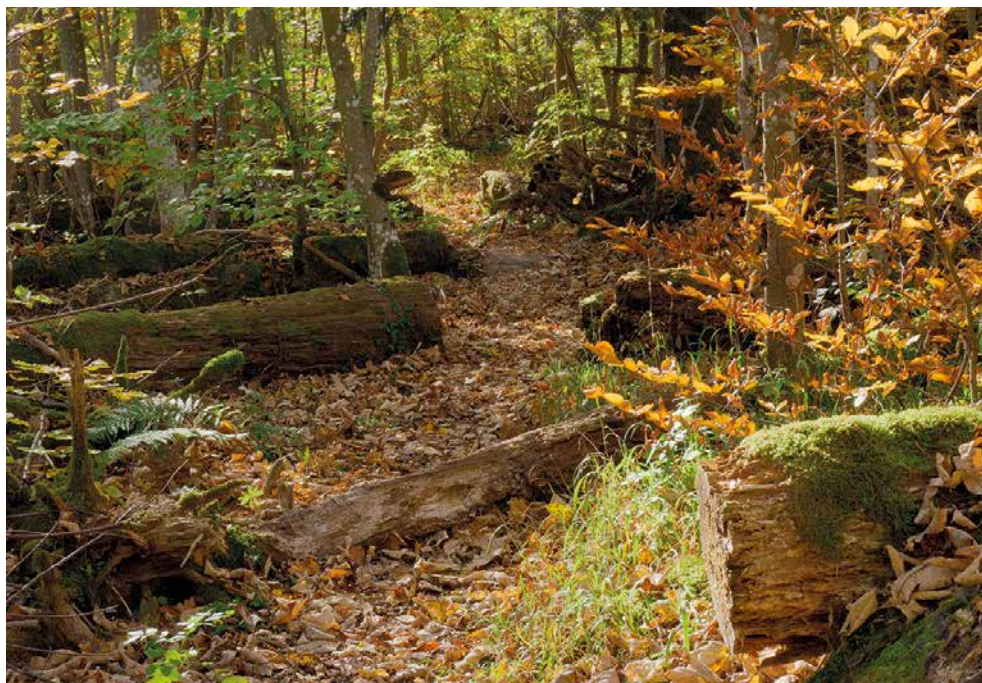


NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

VZ GRUPPE

INHALT

1. Einleitung	Seite 3
2. Nachhaltigkeitsmassnahmen 2022	Seite 5
3. Darum braucht es das VZ	Seite 6
4. Geldanlage mit ESG-Kriterien	Seite 11
5. Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Seite 20
6. Gesellschaftliches Engagement	Seite 28
7. Soziale Verantwortung als Arbeitgeber	Seite 34
8. Ökologische Verantwortung	Seite 45



Die Fotos in diesem Bericht stammen aus einer Buchreihe zum Schweizer Wald. Das VZ gestaltete diese Bücher zusammen mit Heinz Staffelbach und produzierte sie als exklusives Weihnachtsgeschenk für seine Kundinnen und Kunden.
© Heinz Staffelbach

EINLEITUNG

Wir haben das VZ 1993 gegründet mit dem Ziel, die Finanzbranche transparenter zu machen und Kundinnen und Kunden Zugang zu attraktiveren Leistungen zu geben. Heute ist die VZ Gruppe die führende unabhängige Finanzdienstleisterin der Schweiz.

Drei Elemente sind für uns zentral: Dienstleistungen, die auf den Nutzen unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet sind, Beratung ohne Interessenkonflikt und individuelle Betreuung durch hoch qualifizierte Fachleute. Damit sorgen wir dafür, dass unsere Kundinnen und Kunden sich sorgfältig auf ihre Pensionierung vorbereiten, die richtigen Entscheidungen treffen und im dritten Lebensabschnitt finanziell gut abgesichert sind. So tragen wir dazu bei, eine der grossen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit zu bewältigen.

Das VZ zielt nicht auf kurzfristige Gewinne, sondern auf ein gesundes, langfristiges Wachstum. Wir bieten attraktive und sichere Jobs, und Jahr für Jahr schaffen wir viele neue Stellen. Unseren Erfolg verdanken wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie leisten Ausserordentliches und prägen unsere positive Firmenkultur. Unsere Kundinnen und Kunden schätzen es, dass sie beim VZ umfassend beraten und individuell betreut werden. In unsicheren Zeiten und schwierigen Marktphasen wie im vergangenen Jahr ist das besonders wertvoll.

Unseren Erfolg messen wir an der Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden. Sehr viele von ihnen empfehlen uns weiter, weil sie sich gut betreut fühlen und dank unserer Arbeit spürbar mehr Geld zur Verfügung haben. Sie schätzen auch, dass das VZ ein bodenständiges, skandalfreies Unternehmen mit stabiler Führung und tadellosem Ruf ist.

Wir nehmen unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung wahr und berücksichtigen bei Entscheidungen auch Aspekte der Nachhaltigkeit. Lesen Sie in diesem Bericht, wo das VZ heute in Bezug auf die Nachhaltigkeit steht, und wo wir uns im letzten Jahr verbessern konnten.

Wir bedanken uns bei allen, die mit dem VZ verbunden sind und wünschen Ihnen eine aufschlussreiche Lektüre.

Matthias Reinhart
Präsident des Verwaltungsrats

Giulio Vitarelli
Vorsitzender der Geschäftsleitung

Zug, im Mai 2023



Geldanlage mit ESG-Kriterien (Kapitel 4)

- Eines unserer Vermögensverwaltungsmandate setzt vermehrt ESG-Fonds ein.
- Mit einem neuen Fragebogen holen wir die ESG-Überlegungen der Fondsanbieter systematisch ab und fördern den ESG-Dialog.
- Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zertifizierte ESG-Ausbildungen erfolgreich abgeschlossen.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung (Kapitel 5)

- 2022 verzeichneten wir in einem schwierigen Marktumfeld erneut ein stabiles Ertrags- und Gewinnwachstum.
- Die überdurchschnittliche Kernkapitalquote unterstreicht unser stabiles und risiko-armes Geschäftsmodell.
- Die Rating-Agentur Moody's bestätigt das «Long-term Bank Deposit Rating» der VZ Depotbank von Aa3 – eine der besten Noten.
- Das Risk, Sustainability & Audit Committee des Verwaltungsrats ist ab 2023 auch für ESG zuständig.
- Ein Mitglied der Geschäftsleitung der Gruppe ist neu für das Thema Nachhaltigkeit verantwortlich.
- Ein Nachhaltigkeitsausschuss mit Mitgliedern aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen bearbeitet laufend aktuelle Themen.

Gesellschaftliches Engagement (Kapitel 6)

- Wir haben rund 500 Informationsveranstaltungen für Kundinnen und Kunden durchgeführt. Dazu kommen Vorträge an Hoch- und Fachhochschulen.
- Auf unserer Website publizieren wir wertvolle Informationen zu Vorsorgethemen und praktische Tipps unserer Expertinnen und Experten.
- MyBluePlanet, Fragile Suisse, die Dargebotene Hand und die USZ Foundation konnten sich in den vz news einem grossen Publikum bekannt machen.
- Die freiwilligen Einsätze unserer Mitarbeitenden in der Natur wurden seit dem Ende der Pandemie wieder aufgenommen.

Soziale Verantwortung als Arbeitgeber (Kapitel 7)

- Wir haben unsere interne Aus- und Weiterbildung auf über 70 Module erweitert und mit einer Lern-App ergänzt.
- 215 Mitarbeitende beteiligten sich an einer fünfwöchigen Activity Challenge und legten insgesamt 80'607'256 Meter zu Fuss zurück.
- Mitarbeitende, die sich an unserem Innovations-Programm beteiligen und Ideen im Rahmen einer VZ Kickbox weiterentwickeln, werden neu von einem Mitglied der Geschäftsleitung unterstützt.
- Oliver Feldmann, Lernender im dritten Lehrjahr, hat seine Idee einer VZ Klima Kreditkarte im Rahmen des VZ Innovationsprogramms ARENA bis zum Stadium der goldenen Kick-Box entwickelt. Das Innovation Committee hat sein Projekt zur Umsetzung empfohlen.

Ökologische Verantwortung (Kapitel 8)

- Seit 2022 werden praktisch alle Drucksachen auf Recycling-Papier gedruckt, das mit dem Umweltsiegel «Blauer Engel» zertifiziert ist.
- Stromspar-Massnahmen in den Bereichen Heizung, Lüftung und Beleuchtung helfen mit, eine Mangellage abzuwenden.
- Die VZ Depotbank hat den Verein zur Dekarbonisierung der Zuger Industrie mit-gegründet. Er soll ganzheitliche, schnell umsetzbare Ansätze zur Reduktion des CO₂-Ausstosses in der Industrie entwickeln.

Das VZ hat Niederlassungen in der Schweiz, in Deutschland und Grossbritannien. Da der wesentliche Geschäftsanteil in der Schweiz liegt, bezieht sich der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht hauptsächlich auf unser Geschäft in der Schweiz.

Die Sicherung der Altersvorsorge stellt unsere Gesellschaft vor enorme Herausforderungen. Auf dem Sorgenbarometer des Forschungsinstituts gfs.bern steht dieses Thema seit Jahren weit oben und belegte bis 2019 Platz 1 (Abbildung unten). 2020 wurde die Altersvorsorge von der Corona-Pandemie auf den zweiten und 2021 von der Pandemie und vom Umweltschutz/Klimawandel auf den dritten Platz verdrängt. Auch 2022 stand das Thema im Sorgenbarometer auf Platz 2.

Die 10 Hauptsorgen der Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger

Sorge	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
	Position				in Prozent der Befragten			
Umweltschutz/Klimawandel¹	1	2	4	4	39%	39%	29%	29%
AHV/Altersvorsorge	2	3	2	1	37%	39%	37%	47%
Energiefragen/Kernenergie	3	10	10	12	25%	14%	14%	14%
EU/Bilaterale/Integration	4	4	7	8	25%	33%	23%	21%
Inflation/Geldentwertung/Teuerung	5	–	16	14	24%	8%	10%	12%
Gesundheit/Krankenkassen	6	5	6	2	24%	25%	28%	41%
Versorgungssicherheit (neu)	7	–	–	–	21%	–	–	–
Der Krieg in der Ukraine (neu)	8	–	–	–	20%	–	–	–
Ausländer/innen²	9	6	5	3	19%	20%	28%	30%
Flüchtlinge/Asylfragen	10	7	8	9	16%	19%	23%	20%

1 Umweltschutz/Klimawandel/Umweltkatastrophe

2 AusländerInnen/Zuwanderung/Personenfreizügigkeit

Wir nehmen die Sicherung der Altersvorsorge als eine der Hauptsorgen der Stimmbürgerinnen und -bürger auf und wollen in diesem Bereich einen relevanten Beitrag für die Gesellschaft leisten. Daraus leiten sich unsere Ziele ab.

3.1 Unser Ziel: Besser vorbereitet in Pension

Unser Ziel ist es, dass unsere Kundinnen und Kunden sich richtig für die Pensionierung vorbereiten, zum Zeitpunkt der Pensionierung die richtigen Entscheidungen treffen, keine Fehler machen, und dadurch finanziell gesichert den dritten Lebensabschnitt durchlaufen können. Mit unserer Beratung sorgen wir dafür, dass unsere Kundinnen und Kunden mehr Geld für ihr Alter sparen, ihr Geld erfolgreicher anlegen, weniger Steuern, Gebühren und Hypothekarzinsen zahlen, besser versichert sind und ihr Vermögen entsprechend ihren Wünschen weitergeben können.

Die Expertise unserer Spezialistinnen und Spezialisten umfasst alle relevanten Themen rund um die Altersvorsorge

- Pensionierungsplanung
- Geldanlagen
- Finanzierung und Entwicklung von Liegenschaften
- Steuern
- Versicherungen
- Nachlassregelung und Willensvollstreckung
- Unternehmensnachfolge

Unsere Angebote basieren auf diesen Grundsätzen

Beratung ohne Interessenkonflikt

Unsere Expertinnen und Experten entwickeln Konzepte, um Einkommen, Vermögen und Steuern zu optimieren. Wir vermitteln und verkaufen keine Finanzprodukte, sondern finanzieren uns aus Beratungshonoraren und Verwaltungsgebühren. Darum können wir unsere Kundinnen und Kunden ohne Interessenkonflikte beraten.

Expertise

Für eine gute Beratung braucht es Erfahrung und eine echte Beratungskultur. Beim VZ haben wir den Überblick. Wir können alles aus einer Hand anbieten – weil wir Fachwissen zur Pensionierungsplanung, Anlageberatung und Vermögensverwaltung, Steuern, Versicherung, Nachlass und Immobilien vereinen.

Geldanlage ohne Experimente

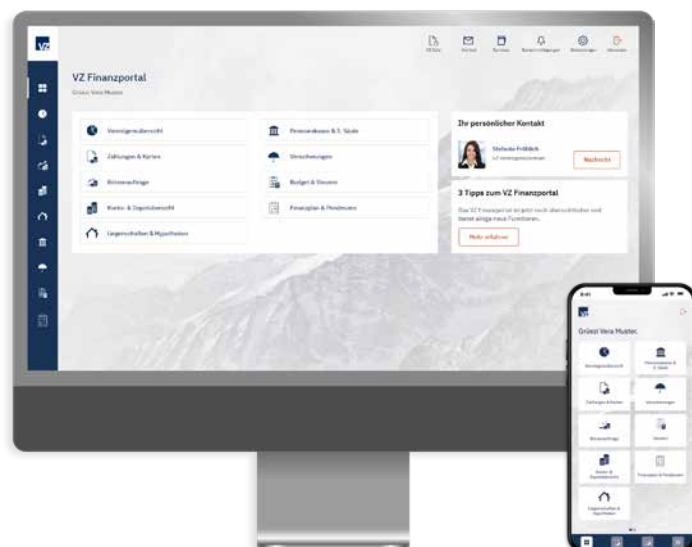
Sicherheit ist für uns so wichtig wie Rendite. Darum machen unsere Kundinnen und Kunden keine Experimente beim Geld anlegen. Wir verzichten konsequent auf eigene Anlageprodukte und berücksichtigen im objektiven Auswahlverfahren auch ESG-Kriterien.

Kostengünstige Lösungen

Unsere Lösungen zu Geldanlagen, Hypotheken, Versicherungen und Vorsorge sind einfach, günstig und schaffen für unsere Kundinnen und Kunden einen echten Mehrwert. Das VZ kann alle finanziellen Bedürfnisse eines Haushalts abdecken, und zwar deutlich günstiger als andere Anbieter – unter anderem, weil bei allen Dienstleistungen unnötige Provisionen und Vermittlungskosten wegfallen.

Persönliche Begleitung digital und vor Ort

Jede Kundin und jeder Kunde wird von einer persönlichen Beraterin oder einem persönlichen Berater begleitet. Die Kundinnen und Kunden wählen, ob sie zu Gesprächen ins VZ kommen, eine Videoberatung bevorzugen oder lieber das VZ Finanzportal nutzen. Mit dem Finanzportal erreichen wir einen überdurchschnittlich hohen Net Promoter Score (NPS) von 43,5.



Beratung für LGBT

Wir beraten Kundengruppen mit unterschiedlichen Bedürfnissen. Darum bieten wir eine spezialisierte Beratung und einen kostenlosen Newsletter mit Finanztipp für LGBT an (www.vzch.com/lgbt). Dabei geht es um Fragen wie «Was sind die finanziellen Folgen, wenn ich meine eingetragene Partnerschaft in eine Ehe umwandle?», oder «Wie regle ich meinen Nachlass in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft?».

Auszeichnungen für unsere Beratung

Wir überprüfen die Qualität unserer Arbeit regelmässig mit Umfragen bei Kundinnen und Kunden, zum Beispiel anhand des Net Promoter Scores (NPS). 2022 lag unser NPS bei 73.2, was eine sehr hohe Zufriedenheit und Weiterempfehlungsrate belegt. Schlechte Bewertungen analysieren wir im Detail und leiten gegebenenfalls Massnahmen ein, um unsere Dienstleistungen zu verbessern. Dass wir auf dem richtigen Weg sind, bestätigen auch externe Ratings. Daraus geht hervor, dass das VZ zu den besten Finanzberatern und Vermögensverwaltern gehört.

In den letzten Jahren wurde das VZ regelmässig von unabhängigen Jurys ausgezeichnet



3.2 An diese Grundsätze halten wir uns

Wir haben eine Reihe von Grundsätzen formuliert, an denen wir uns bei der strategischen Ausrichtung und im täglichen Kontakt mit unseren Kundinnen und Kunden orientieren:

Wir schaffen Nutzwert

Alles, was wir tun, soll unseren Kundinnen und Kunden den grösstmöglichen Nutzen bringen. Unsere Arbeit ist dann erfolgreich, wenn sie ihnen eine messbare Verbesserung bringt. Die Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden messen wir am ungefilterten Feedback.

Wir stellen den Kundenauftrag ins Zentrum

Unsere Arbeit richten wir konsequent darauf aus, unseren Kundinnen und Kunden den besten Service zu bieten. Alle anderen Tätigkeiten ordnen wir diesem Auftrag unter.

Wir denken langfristig

Die Finanzbranche neigt noch immer zu kurzfristigem Denken. Wir denken langfristig. Kundinnen und Kunden vertrauen uns, weil wir integer sind, professionell handeln und mit allen Beteiligten fair und verantwortungsvoll umgehen.

Wir machen Komplexes einfach

Wir machen komplexe Vorsorge- und Finanzthemen für alle zugänglich, indem wir Dinge einfach und verständlich erklären. So haben unsere Kundinnen und Kunden den Durchblick und können wichtige Entscheidungen zur richtigen Zeit treffen.

Wir setzen auf Qualität und Innovation

Wir bauen unser Fachwissen kontinuierlich aus. Unsere Mitarbeitenden sind qualifiziert und hoch motiviert. Sie bilden sich kontinuierlich weiter und tauschen ihre Kenntnisse untereinander aus. So verbessern wir die Qualität unserer Beratung laufend und geben unseren Kundinnen und Kunden Zugang zu innovativen Services.



Für die Altersvorsorge ist die Geldanlage besonders wichtig. Mit der richtigen Anlagestrategie kann man seine Vorsorge deutlich verbessern. Erfahren Sie in den folgenden Abschnitten, auf welchen Grundsätzen unsere Anlage-Philosophie aufbaut, und wie ESG-Kriterien angewendet werden. ESG steht für Environment, Social, Governance (Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung). Das sind wichtige Dimensionen der Nachhaltigkeit – eine allgemein anerkannte Definition von Nachhaltigkeit gibt es allerdings bis heute nicht.

4.1 Die VZ-Formel für den langfristigen Anlageerfolg

Bei der Altersvorsorge steht der langfristige Anlageerfolg im Zentrum. Darum setzen wir auf eine Anlagestrategie ohne Experimente, eine unabhängige Umsetzung und eine aktive Begleitung:

Drei Erfolgsfaktoren



Anlagestrategie ohne Experimente

Im ersten Schritt wird für jede Kundin und für jeden Kunden das passende Anlegerprofil hergeleitet. Dazu erheben wir die individuelle Risikobereitschaft und Risikofähigkeit – in der Regel im Rahmen einer umfassenden und langfristigen Einkommens- und Vermögensplanung. Bei der Umsetzung der Anlagestrategie innerhalb des definierten Anlegerprofils fokussieren wir uns auf traditionelle Anlageklassen, die einfach und ausreichend liquid sind und sich transparent replizieren lassen. Dazu gehören primär Aktien, Zinswerte und Immobilien. Wir verfolgen eine internationale Diversifikation mit einem Schwerpunkt im Schweizer Markt. Ausserdem verzichten wir in der Vermögensverwaltung bewusst auf Direktanlagen in Rohstoffe und investieren nicht in Hedgefonds, Private Equity oder Private Debt. Mit dieser konservativen Politik vermeiden wir unnötige Risiken, ohne bei der langfristig erwarteten Rendite Abstriche zu machen.

Unabhängige Umsetzung

Unsere Unabhängigkeit ermöglicht eine effiziente Umsetzung der Anlagestrategie. Als einer der ersten Anbieter der Schweiz haben wir zum Beispiel transparente Pauschalgebühren eingeführt, die keine Anreize für unnötige Transaktionen schaffen. Und weil wir keine eigenen Anlageprodukte herausgeben, können wir im Interesse der Kundinnen und Kunden die besten und günstigsten Produkte auswählen. Bereits seit über 10 Jahren setzen wir auf einfache und transparente Indexfonds, um die Produktkosten zu minimieren. Aktive Fonds werden nur sehr selektiv bei einzelnen Mandaten eingesetzt, zum Beispiel, wenn kein passendes passives Produkt verfügbar ist, oder wenn wir mit solchen Fonds die ESG-Eigenschaften verbessern können.

Aktive Begleitung

Die Beraterinnen und Berater kennen sich mit Pensionierungs- und Vorsorgethemen, Wertschriften, Steuern, Versicherungen oder Nachlass aus und begleiten ihre Kundinnen und Kunden aktiv durch alle Lebensabschnitte und Situationen. Eine klare Kommunikation und ein regelmässiger Austausch unterstützen den langfristigen Erfolg. Dazu gehört auch, die Situation der Kundinnen und Kunden laufend zu überprüfen. So wird das Anlegerprofil auf Basis einer detaillierten, langfristigen Einkommens- und Vermögensplanung über die kommenden 10 Jahre regelmässig überprüft.

Die aktive Begleitung schützt unsere Kundinnen und Kunden auch vor kurzfristig motivierten Entscheidungen wie zum Beispiel vor Panikverkäufen während der Corona-Pandemie. Denn eine emotionsgetriebene Abkehr von der langfristigen Anlagestrategie kann die Rendite spürbar verschlechtern.

4.2 ESG-Kriterien in unserem Anlageprozess

Nachhaltigkeit bewerten wir im Anlagekontext anhand der drei ESG-Kriterien Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance; ESG). Die ESG-Eigenschaften lassen sich auf mehreren Ebenen verbessern. Die Abbildung unten zeigt unseren dreistufigen Anlageprozess, in dem wir ESG-Aspekte je nach Mandat und Kundenpräferenz von der Definition der strategischen Allokation über taktische Anlageentscheidungen bis zur Titelselektion berücksichtigen können.

ESG-Kriterien im Anlageprozess

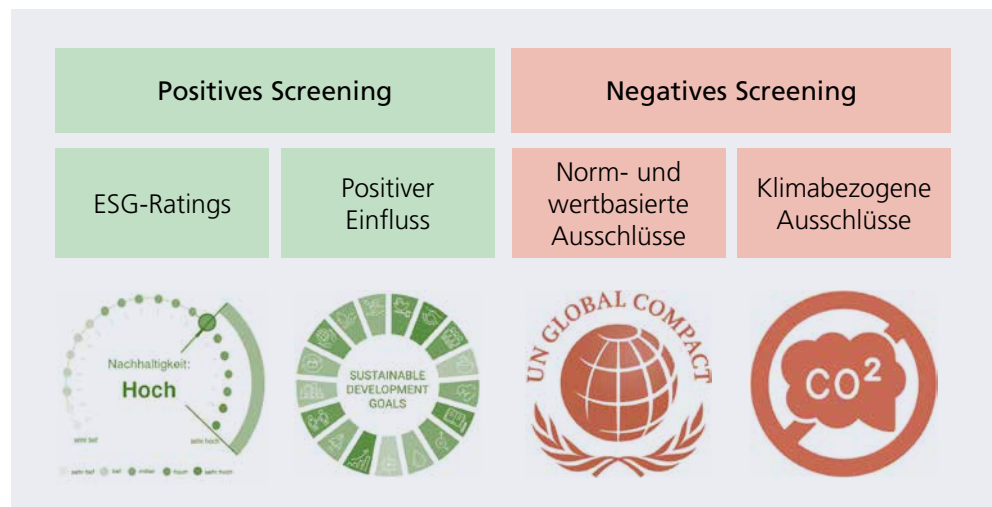
	Beschreibung	ESG-Massnahmen (Beispiele)
Schritt 1: Strategische Asset Allokation	<ul style="list-style-type: none">Langfristige Zielgewichtung der AnlageklassenJährliche Überprüfung	<ul style="list-style-type: none">Ausschlüsse (z.B. Verzicht auf Rohstoffe)
Schritt 2: Taktische Asset Allokation	<ul style="list-style-type: none">Nutzung von kurz- bis mittelfristigen OpportunitätenLaufende Überprüfung	<ul style="list-style-type: none">Investition in Nachhaltigkeitsthemen (z.B. Green Bonds)
Schritt 3: Titelselektion	<ul style="list-style-type: none">Auswahl der AnlageinstrumenteLaufende Überprüfung	<ul style="list-style-type: none">Investition in ESG-Fonds (z.B. Indexfonds auf MSCI World SRI)

Bei der strategischen Asset Allokation (Schritt 1) wird die langfristige Zielgewichtung jeder Anlageklasse definiert. Diese Aufteilung auf Haupt- und Unterklassen bestimmt das erwartete Verhältnis von Rendite und Risiko sowie die ESG-Eigenschaften des Wertschriftenportfolios massgeblich. Wir fokussieren uns hauptsächlich auf breit diversifizierte Märkte in den Bereichen Aktien und Zinswerte und verzichten zum Beispiel auf Direktanlagen in Rohstoffe.

Bei der taktischen Vermögensallokation (Schritt 2) sind bei einzelnen Mandaten temporäre Abweichungen von der Zielgewichtung möglich, um kurz- und mittelfristige Chancen zu nutzen. Auch hier können je nach Mandat sowohl Überlegungen zu Rendite und Risiko als auch zu ESG-Eigenschaften mit einfließen.

Im letzten Schritt geht es um die Auswahl der Anlageinstrumente. Das VZ setzt primär auf passive Fonds (ETF/Indexfonds) und nur vereinzelt auf aktive Fonds und Einzeltitel. Bei gewissen Mandaten setzen wir auch passive Fonds ein, die sich auf ESG-optimierte Indizes wie den MSCI World SRI beziehen. Bei diesen Mandaten berücksichtigen wir bei der Titelselektion bis zu vier Kriterien:

Positives/negatives Screening



Beim positiven Screening werden Anlagen mit hohem ESG-Rating bevorzugt. Je nach Mandat dürfen nur Anlagen mit einem Mindest-Rating eingesetzt werden. Aktien- und Zinswertefonds müssen im VZ Nachhaltigkeitsprofil mindestens 14 von 20 Punkten erreichen. Zusätzlich kann auch der positive Einfluss einer Anlage berücksichtigt werden. Als Anlagen mit positivem Einfluss gelten zum Beispiel «Green Bonds» und Unternehmen mit einem hohen Umsatzanteil in einem oder mehreren der 17 «Sustainable Development Goals» der UNO (SDGs).

Beim negativen Screening werden Anlagen ausgeschlossen, die bestimmte Kriterien nicht erfüllen. Im Rahmen der wertebasierten Kriterien sind das etwa Unternehmen, deren Umsatz in Geschäftsbereichen wie Alkohol, Tabak, Waffen, Glücksspiel, Pornografie, genmanipulierte Organismen oder Nuklearenergie einen definierten Grenzwert überschreitet. Oder Unternehmen, die Prinzipien verletzen, die im Global Compact der UN (UNGC) aufgeführt sind, etwa das Verbot von Zwangsarbeit. Klimabezogene Ausschlüsse treffen zum Beispiel Unternehmen, die überdurchschnittlich viel Treibhausgas ausstoßen (Tonnen CO₂-Äquivalente in Scope 1 und 2 pro Mio. US-Dollar Umsatz). Aktienfonds müssen insgesamt besser abschneiden als der Durchschnitt des Weltaktienindex. Zudem dürfen Aktienfonds nur einen bestimmten Anteil an Unternehmen enthalten, die auf besonders umweltschädliche Stoffe wie Schieferöl setzen.

Da wir fast ausschliesslich in kollektive Anlagefonds investieren, liegen die Stimmrechte bei den Fondsanbietern, mit denen wir einen ESG-Dialog führen. In regelmässigen Gesprächen motivieren wir sie dazu, ihr Angebot an ESG-Fonds zu erweitern. 2022 haben wir einen ESG-Fragebogen entwickelt, den wir von den Fondsanbietern beantworten lassen. Auch den Anteil der eingesetzten ESG-Fonds haben wir 2022 erhöht.

4.3 Das VZ Nachhaltigkeitsprofil

ESG: Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung

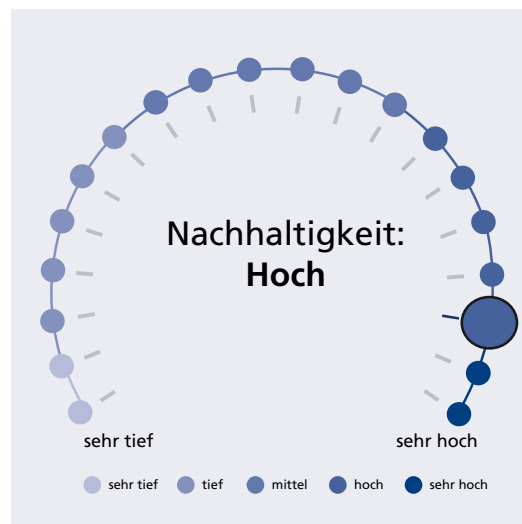


Anbieter von ESG-Ratings beziehen unterschiedliche Themen in ihre Analyse mit ein und wenden andere Kriterien an, die sie unterschiedlich gewichten oder beurteilen. Das kann dazu führen, dass mehrere Rating-Anbieter dasselbe Unternehmen unterschiedlich bewerten.

Beurteilung von Portfolios

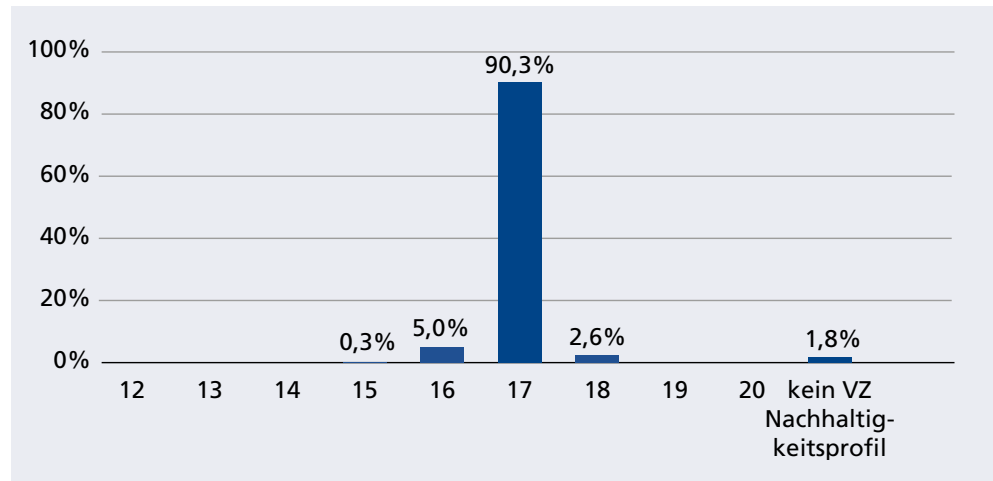
Die Nachhaltigkeit von Anlagen bewerten wir mit dem VZ Nachhaltigkeitsprofil anhand der drei ESG-Kriterien Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Abbildung oben). Dazu berücksichtigen wir die ESG-Ratings von zwei Anbietern, die in diesem Bereich weltweit führend sind: MSCI ESG und Morningstar/Sustainalytics. Anbieter von ESG-Ratings sind auf die Analyse von Nachhaltigkeitsdaten spezialisiert, weshalb wir uns auf ihre Einschätzung stützen. Im VZ Nachhaltigkeitsprofil kombinieren wir die ESG-Ratings dieser beiden Anbieter zu gleichen Teilen. Damit ist unsere Beurteilung breiter abgestützt.

Das VZ Nachhaltigkeitsprofil bewertet Unternehmen und Staaten mit 1 bis 20 Punkten. Je höher die Punktzahl, desto besser werden die ESG-Eigenschaften eingestuft. Um das Profil eines ganzen Depots zu bestimmen, wird der gewichtete Durchschnitt der Profile aller einzelnen Wertschriften im Portfolio berechnet. Das Beispiel oben zeigt ein Portfolio mit dem VZ Nachhaltigkeitsprofil «hoch».



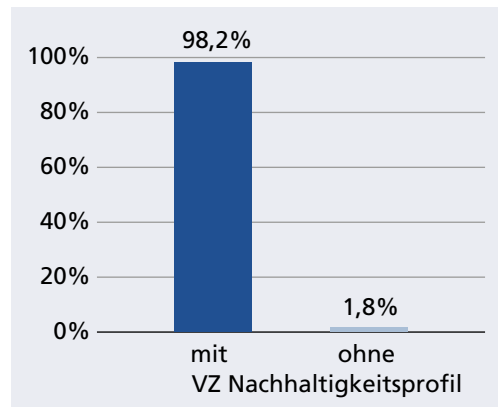
Die Abbildung unten zeigt, dass die überwiegende Mehrheit unserer Portfolios 17 oder mehr von 20 Punkten erreicht. In dieser Auswertung sind alle Anlagelösungen berücksichtigt (Vermögensverwaltungs- und Depotberatungs-Mandate in der 2. Säule, der freien Vorsorge und der Säule 3a). Portfolios mit weniger als 17 Punkten gehören typischerweise Depotberatungs-Kunden, die das Thema Nachhaltigkeit weniger stark gewichten. Bei Portfolios, bei denen weniger als 65 Prozent der Anlagen mit ESG-Ratings abgedeckt werden können, wird kein VZ Nachhaltigkeitsprofil berechnet. Der Anteil dieser Portfolios liegt unter 2 Prozent (auch sie gehören vor allem Depotberatungs-Kunden).

93 Prozent aller Portfolios erreichen im VZ Nachhaltigkeitsprofil 17 oder mehr Punkte



4.4 ESG-Ansätze in Beratung und Reporting

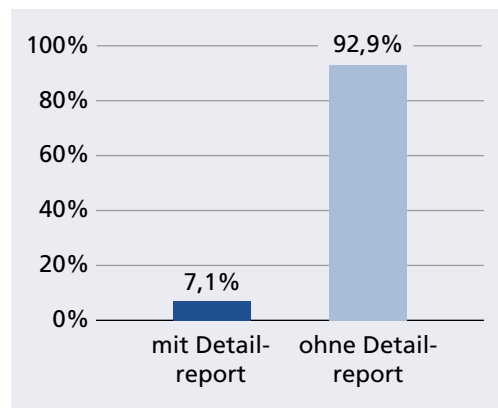
98 Prozent der Kundinnen und Kunden erhalten das VZ Nachhaltigkeitsprofil



In der Beratung von Neukunden thematisieren wir seit einigen Jahren standardmässig auch ESG-Kriterien. Diese Inhalte werden wir 2023 erweitern und ausführlicher dokumentieren. Bestehende Kundinnen und Kunden erhalten regelmässig einen umfassenden Bericht zur Entwicklung ihres Vermögens. Dazu gehört zum Beispiel, dass wir die Nettorendite nach Abzug aller Gebühren transparent ausweisen. Als einer der

ersten Finanzdienstleister hat das VZ standardmässig Informationen zu ESG-Eigenschaften (z.B. ESG-Ratings der investierten Gelder) in das Reporting integriert. Insgesamt erhalten über 98 Prozent unserer Kundinnen und Kunden innerhalb der freien Vorsorge, der 2. Säule und der Säule 3a das VZ Nachhaltigkeitsprofil (Abbildung oben). Nur wenige Kundinnen und Kunden bekommen diese Informationen noch nicht, weil sie spezielle Anlagelösungen einsetzen.

Über 5 Prozent aller Kundinnen und Kunden erhalten den Detailreport



Über 5 Prozent unserer Kundinnen und Kunden erhalten zudem einen weiteren Detailreport, der zusätzliche Auswertungen wie den Anteil der unerwünschten Geschäftsaktivitäten oder die CO₂-Intensität enthält.

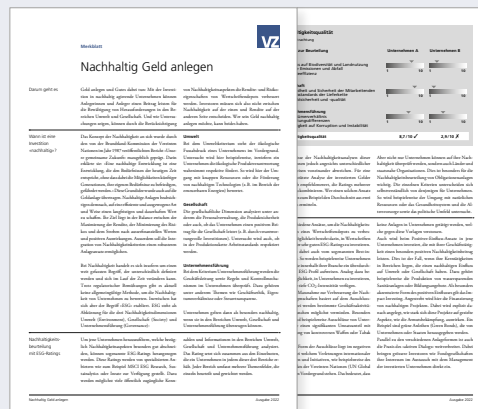
4.5 Bewusstsein für ESG-Anlagen

Wir bieten Studien, Fachartikel, Videos und Seminare an, um Fachwissen zum Thema Geldanlage nach ESG-Kriterien aufzubauen (Abbildung unten). Diese Informationen stehen allen Interessierten kostenlos zur Verfügung. Das ist auch ein Beitrag im Rahmen unseres Engagements als Unterzeichner der UN Principles for Responsible Investment (UN PRI).

Informationen zu ESG-Anlagen



Studien



Merkmblätter



Videobeiträge



Seminare

Depot-Checks	Seit 2021 können interessierte Anlegerinnen und Anleger die ESG-Eigenschaften ihrer Wertschriften von unseren Expertinnen und Experten untersuchen lassen. Unsere Analysen zeigen zum Beispiel, wie hoch der Anteil der unerwünschten Geschäftsaktivitäten oder wie CO ₂ -intensiv ein Depot ist.
Laufende Weiterbildung	Die Ausbildung unserer Mitarbeitenden ist zentral, damit unsere Kundinnen und Kunden richtig informiert und beraten werden. Darum absolvieren sie regelmässige Programme und Tutorials zum Thema Nachhaltigkeit. Im VZ Asset Management hat sich bereits rund die Hälfte der Mitarbeitenden in diesem Bereich weitergebildet (CFA Certificate in ESG Investing, EFFAS Certified ESG Analyst, GARP Certificate in Sustainability and Climate Risk). Das VZ fördert solche Ausbildungen und übernimmt 100 Prozent der Kosten. Auch 2022 haben weitere Mitarbeitende zertifizierte ESG-Ausbildungen absolviert. Mit diesen Massnahmen stellen wir sicher, dass sich das ganze Asset Management mit ESG-Themen auskennt und dieses Wissen laufend an die Beraterinnen und Berater weitergibt. In mehreren Sitzungen werden monatlich die wichtigsten Themen zur nachhaltigen Geldanlage besprochen. So bleiben die Mitarbeitenden in der Vermögensverwaltung über die neusten Trends und regulatorischen Anforderungen informiert.

4.6 Datenlieferanten und Netzwerk

Im Bereich Nachhaltigkeit arbeiten wir mit namhaften Datenlieferanten zusammen, sind Mitglied von Branchenorganisationen und unterstützen mit den UN Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN PRI) ein internationales Netzwerk für die nachhaltige Geldanlage. Das sind unsere wichtigsten Kooperationen:

MSCI ESG Research

Das VZ nutzt für die ESG-Beurteilung die Expertise und die Daten von MSCI ESG Research, einer führenden Rating-Agentur aus den USA.

Morningstar/Sustainalytics

Wir reichern unsere Daten mit Informationen und Bewertungen von Morningstar/Sustainalytics an, einem weiteren wichtigen Anbieter von ESG-Daten aus den Niederlanden und den USA.

UN Principles for Responsible Investment (UN PRI)

Die UN PRI sind eine Investoreninitiative in Partnerschaft mit dem UN-Umweltprogramm UNEP und dem UN Global Compact. Das VZ ist Mitglied und hat sich verpflichtet, die sechs UN-PRI-Prinzipien einzuhalten und Nachhaltigkeit schrittweise in die Anlageprozesse einzubeziehen. So tragen wir dazu bei, dass das Finanzsystem nachhaltiger wird.

Swiss Sustainable Finance (SSF)

Wir sind Mitglied von SSF, einem Verband von Finanzdienstleistern, Investoren, Universitäten und öffentlichen Körperschaften. Das Ziel von SSF ist es, die Schweiz zum führenden Zentrum für nachhaltige Finanzdienstleistungen zu machen.

PACTA 2020/22 Climate Alignment Test

2020 und 2022 nahmen wir an den freiwilligen Klimaverträglichkeitstests des Bundesamtes für Umwelt (BAFU) und dem Staatssekretariat für internationale Finanzfragen (SIF) teil.

VAV/ABG Contact Group Sustainable Finance

Die Vereinigung Schweizerischer Assetmanagement- und Vermögensverwaltungsbanken vertritt die Interessen des schweizerischen Finanzsektors. Wir sind seit vielen Jahren Mitglied der VAV/ABG und arbeiten seit 2020 in dieser Kontaktgruppe mit.



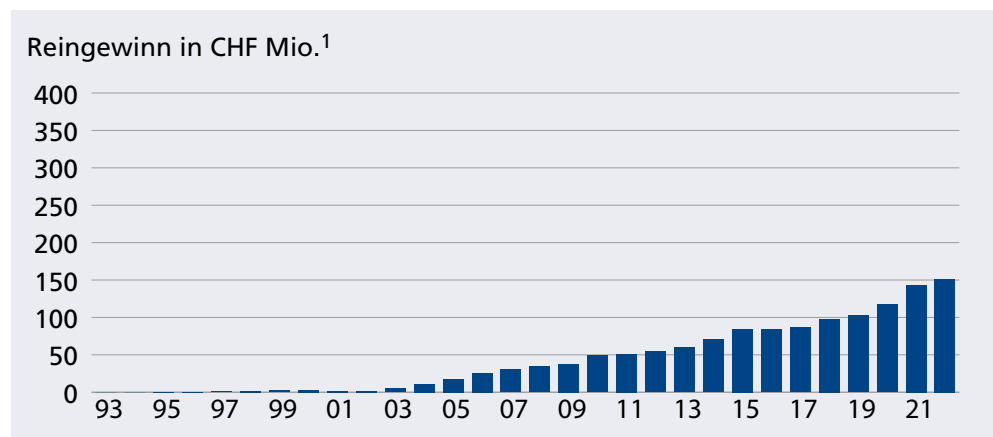
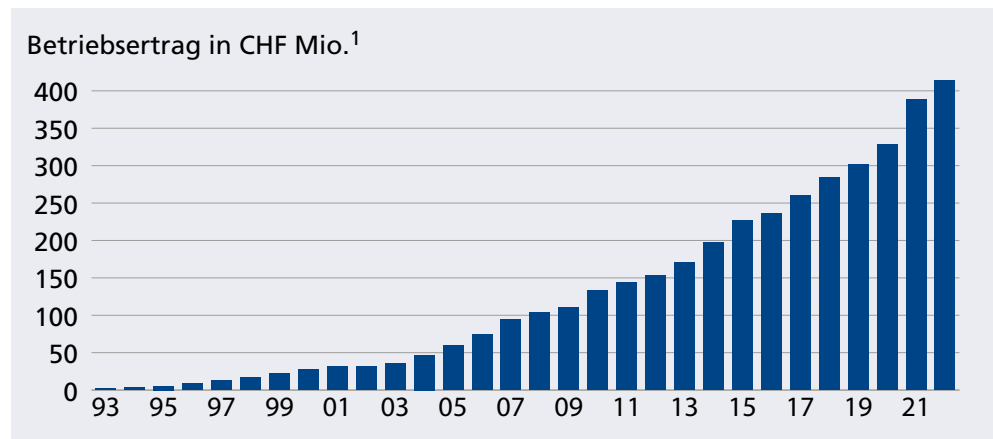
VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die VZ Holding AG ist seit 2007 an der SIX Swiss Exchange kotiert und wird von der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (Finma) überwacht. Damit ist sichergestellt, dass wir alle aufsichtsrechtlichen Anforderungen, Gesetze, Vorschriften und Best Practices erfüllen. In den folgenden Abschnitten geht es um die Themen, die für Finanzdienstleister in Bezug auf eine verantwortungsvolle Unternehmensführung besonders relevant sind.

5.1 Stabiles und risikoarmes Geschäftsmodell

Ein solides finanzielles Fundament ist der Kern einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Unser Geschäftsmodell ist auf Stabilität, Langfristigkeit und damit auf Nachhaltigkeit ausgerichtet, ohne kurzfristige Gewinnmaximierung. Seit bald 30 Jahren verzeichnet die VZ Gruppe ein stabiles, organisches Ertrags- und Gewinnwachstum.

Betriebsertrag und
Reingewinn
der VZ Gruppe
seit Gründung 1993



¹ 1993–2003 nach Swiss GAAP, ab 2004 nach IFRS.

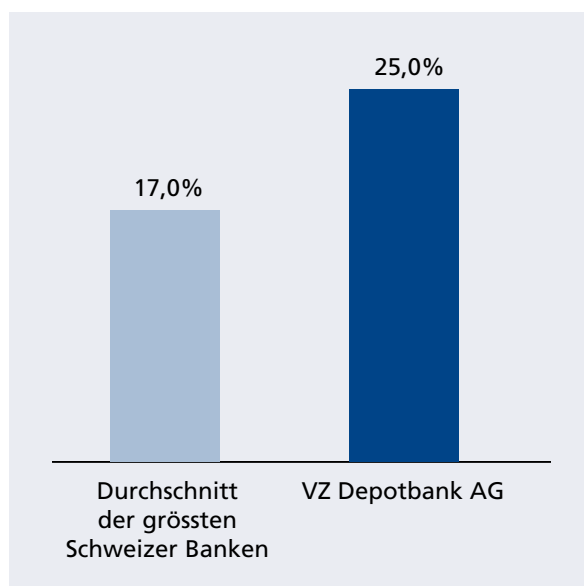
Wir beschränken uns seit jeher auf das Onshore-Geschäft. Dieser Entscheid verringert unsere Risiken und bewahrt uns beispielsweise vor den Auseinandersetzungen um unverteuerte Vermögen mit der EU und den USA, die viele Schweizer Banken in Bedrängnis brachten.

Unsere Bilanz ist sehr solide und risikoarm. Ungefähr 60 Prozent der Bilanzsumme ist in Schweizer Wohnbauhypotheken bester Bonität angelegt. Der Rest ist bei der Schweizerischen Nationalbank, anderen Schweizer Banken, öffentlich rechtlichen Körperschaften oder in sehr sicheren Obligationen investiert. Wir vergeben keine Kredite an Unternehmen und finanzieren auch keine Industrie- oder Infrastruktur-Projekte wie Goldminen, Staudämme oder Pipelines. Die Equator Principles, ein freiwilliges Regelwerk von Banken zur Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards im Bereich der Projektfinanzierungen, sind darum für uns nicht relevant.

Mit 25,2 Prozent ist die Kernkapitalquote der VZ Gruppe sehr solid und im Vergleich zu Schweizer Banken überdurchschnittlich. Die regulatorischen Mindestanforderungen werden bei Weitem übertroffen.

Auch die Eigenmittel der VZ Depotbank liegen weit über dem Durchschnitt. 2021 wurde die VZ Depotbank zum ersten Mal von Moody's bewertet und erhielt ein «Long-term Bank Deposit Rating» von Aa3 mit stabilem Ausblick. Das ist eine der besten Noten, die Moody's vergibt (die Höchstnote ist Aaa). Sie widerspiegelt die überdurchschnittliche Kapitalisierung der VZ Depotbank und ihre vorsichtige Risikostrategie. Moody's hat das Rating der VZ Depotbank 2022 bestätigt.

Kernkapitalquote
der VZ Depotbank



5.2 Vorbildliche Einhaltung von Vorschriften

Die Einhaltung gesetzlicher, regulatorischer und interner Vorschriften sowie marktüblicher Standards ist für uns selbstverständlich. Es waren noch nie relevante Rechtsfälle gegen die VZ Gruppe, ihre Tochtergesellschaften oder deren Organe hängig, die den guten Ruf des Unternehmens oder seine finanzielle Sicherheit hätten gefährden können.

Verhaltenskodex	<p>In unserem Verhaltenskodex sind die wichtigsten Werte, Ziele und Verhaltensweisen festgehalten, an denen sich alle Mitarbeitenden des VZ orientieren. Er verpflichtet zu verantwortungsvollem, transparentem und fairem Handeln und ist Bestandteil aller Arbeitsverträge. Alle Mitarbeitenden bestätigen jedes Jahr, dass sie die vorgegebenen Verhaltensvorschriften und Verhaltensweisen eingehalten haben und werden regelmässig in deren Befolgung geschult. Der Verhaltenskodex ist publiziert unter www.vzch.com/kodex.</p>
Bestechung und Korruption	<p>In unserem Verhaltenskodex und in einer Weisung halten wir fest, dass das VZ Bestechung und Korruption nicht toleriert. Mitarbeitende dürfen keine Vorteile (Zahlungen, Geschenke, Vergünstigungen) anbieten, versprechen oder gewähren, damit eine pflichtwidrige Handlung vorgenommen wird (aktive Bestechung). Sie dürfen von Kunden, Geschäftspartnern oder Amtsträgern auch keine Vorteile (Zahlungen, Geschenke, Vergünstigungen etc.) entgegennehmen oder fordern, um eine pflichtwidrige Handlung vorzunehmen (passive Bestechung).</p> <p>Grundsätzlich dürfen keine Geschenke, Einladungen oder vermögenswerte Vorteile von Kunden oder Geschäftspartnern angenommen werden. Damit minimieren wir das Risiko eines Interessenkonflikts, einer Vorteilsannahme oder Bestechung. Mitarbeitende dürfen ausnahmsweise Geschenke oder Einladungen von geringem Wert (maximal 200 Franken) annehmen, wenn sie ihre Vorgesetzten darüber informieren. Wenn der Wert 200 Franken übersteigt, braucht es eine schriftliche Bewilligung der Vorgesetzten. Bargeld darf nicht angenommen werden. Die Mitarbeitenden und Vorgesetzten achten darauf, dass die Annahme von Geschenken und Einladungen nicht zu einem Interessenkonflikt führt.</p> <p>In zusätzlichen Weisungen regeln wir, wie mit Interessenkonflikten umgegangen wird, welche Mandate und Nebenbeschäftigungen Mitarbeitende wahrnehmen dürfen, und wie ein Mandat oder eine Nebenbeschäftigung bewilligt wird.</p>
Geldwäscherei	<p>In der Finanzbranche ist es besonders wichtig, die Vorgaben zur Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismus-Finanzierung einzuhalten. Die Weisungen und Prozesse der VZ Gruppe sind darauf ausgelegt, Geldwäscherei und Terrorismus-Finanzierung wirkungsvoll zu verhindern und alle Beteiligten an solchen Transaktionen zu identifizieren. Es ist verboten, Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen und Personen zu unterhalten, von denen wir wissen oder annehmen müssen, dass sie einer terroristischen oder kriminellen Organisation angehören, sie unterstützen oder finanzieren. Es ist auch verboten, Vermögenswerte anzunehmen, von denen wir wissen oder annehmen müssen, dass sie aus einem Verbrechen oder einem qualifizierten Steuervergehen stammen, auch wenn die Delikte im Ausland begangen worden sind.</p>
Marktverhaltensregeln	<p>Wir verpflichten uns, auch bei Transaktionen mit Effekten alle geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften einzuhalten. Verboten sind insbesondere Insiderhandel und Marktmanipulation durch Mitarbeitende zu ihren eigenen Gunsten, zugunsten Dritter oder zugunsten der VZ Gruppe. Zudem verhindern wir, dass die VZ Gruppe in Effktengeschäfte für Kundinnen und Kunden involviert wird, wenn es Anzeichen für Insiderhandel oder Marktmanipulation gibt.</p>

Im Rahmen des aufsichtsrechtlichen Prüfplanes der externen Revision werden die Themen Interessenkonflikt, Geldwäscherei, Terrorismus-Finanzierung und Marktverhaltensregeln für die gesamte VZ Gruppe geprüft.

Nicht deklarierte Vermögenswerte

Wir nehmen keine Vermögenswerte an, die nicht deklariert wurden. Wenn sich herausstellt, dass es sich um nicht deklarierte Werte handelt, zeigen wir auf, wie sie nachträglich deklariert werden können. Bisher nicht deklarierte Vermögenswerte nehmen wir erst an, wenn sie nachweislich steuerlich bereinigt worden sind.

Menschenrechte

Wir bekennen uns zur Einhaltung der Menschenrechte. Innerhalb unseres Einflussbereichs unterstützen wir den Schutz und die Förderung der Menschenrechte und stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden im Einklang mit den international anerkannten Menschenrechten handeln. Wir dulden weder Kinder-, noch Zwangsarbeit, noch andere Formen der Ausbeutung von Menschen. Das gilt für die ganze VZ Gruppe mit allen Standorten und Mitarbeitenden.

Wir sind in der Schweiz, in Deutschland und in England tätig. Die Menschenrechte sind in der Verfassung dieser Länder und in der Europäischen Menschenrechtskonvention verankert. Darum hat das VZ keine zusätzliche Policy zum Thema Menschenrechte.

Corporate Governance

Die VZ Gruppe wendet Corporate-Governance-Standards und Best Practices an und legt die Zuständigkeiten der Leitungsorgane und Ausschüsse klar fest. Alle Einzelheiten dazu sind im Geschäftsbericht im Kapitel Corporate Governance publiziert (unter www.vzch.com/corporategovernance).

Anlaufstelle für Beschwerden (whistle blowing)

Wenn es Anzeichen für Missstände oder Verstösse gibt, klären wir den Sachverhalt und ergreifen geeignete Massnahmen. Alle Mitarbeitenden können Verstösse und Missstände ihren Vorgesetzten, der Abteilung Human Resources oder dem Team Legal & Compliance melden; Mitarbeitende mit Führungsverantwortung sind dazu verpflichtet (whistle blowing). Alle Mitarbeitenden werden in Schulungen und Informationsveranstaltungen regelmässig darauf hingewiesen, wie sie Beschwerden melden können. Wir dulden keine Repressalien gegen Personen, die mutmassliche Verstösse im guten Glauben melden.

5.3 Zuständigkeiten und Kontrolle von Vorschriften

Der Verwaltungsrat der VZ Gruppe ist verantwortlich für die Einhaltung und Überprüfung der geltenden Vorschriften sowie der Geschäftsethik und für die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems. Das Risk, Sustainability & Audit Committee unterstützt den Verwaltungsrat unter anderem bei der Einhaltung der rechtlichen und regulatorischen Vorschriften und der Beaufsichtigung des Risikomanagements. Es prüft mit Hilfe der internen Revision die Wirksamkeit der Kontrollsysteme und -prozesse und orientiert den Verwaltungsrat.

Internes Kontrollsystem

Das interne Kontrollsystem (IKS) ist ein wichtiger Teil des gruppenweiten Risikomanagements. Es umfasst die Kontroll-Strukturen und -Prozesse, die auf allen Ebenen der Organisation die Grundlage für den ordnungsgemässen Betrieb und die Erreichung der geschäftspolitischen Ziele sind.

Das IKS definiert einerseits Prozesse für die Einheiten mit direktem Kundenkontakt und im unterstützenden Mid- oder Back-Office. Gemäss dem Finma-Rundschreiben Corporate Governance sind dies die Kontrollen der ertragsorientierten Geschäftseinheiten (First Line of Defense). Das IKS umfasst andererseits die unabhängigen Kontrollinstanzen (Risikokontrolle und Compliance-Funktion), welche die Risiken sowie die Einhaltung gesetzlicher, regulatorischer und interner Vorschriften überwachen (Second Line of Defense). Die unabhängigen Kontrollinstanzen führen in Zusammenarbeit mit den ertragsorientierten Einheiten regelmässige Reviews durch. Darin werden wesentliche Risiken evaluiert, Kontrollen definiert und dokumentiert.

Interne und externe Revision

Die interne und externe Revision führt jährliche Kontrollen aller Gesellschaften der VZ Gruppe durch, die auf einer umfassenden Risikobeurteilung und den Vorgaben der Aufsichtsbehörden und des Risk, Sustainability & Audit Committee beruhen. Vorgaben zur Einhaltung der Rechtsvorschriften werden jährlich geprüft. Die Revisionsstellen informieren das Risk, Sustainability & Audit Committee und die Geschäftsleitung schriftlich über die Ergebnisse ihrer Prüfungen. Bei Bedarf werden umgehend die notwendigen Massnahmen eingeleitet.

5.4 Schutz und Sicherheit von Daten

Das VZ hat vertrauliche Informationen und Daten, die es gemäss dem Bankkundengeheimnis schützen muss.

Schützenswerte Informationen werden in die Kategorien «geheim», «vertraulich», «intern» und «öffentlich» aufgeteilt, für die unterschiedliche Sicherheitsvorkehrungen gelten. Diese Einteilung definiert, wie Mitarbeitende die Informationen beim Erhalt, bei der Bearbeitung, Entsorgung oder Löschung handhaben müssen. Unabhängig davon gilt eine Clean-Desk-Regelung: Die Mitarbeitenden müssen ihren Arbeitsplatz aufgeräumt hinterlassen und ihren Computer auch bei kurzzeitigem Verlassen sperren. Dokumente mit schützenswerten Daten werden ausschliesslich in den vorgesehenen Schredder-Containern entsorgt.

Wir informieren alle Kundinnen und Kunden transparent, was mit ihren Daten geschieht. Die Datenschutzerklärung des jeweiligen Landes ist auf der lokalen Internetseite publiziert:

Schweiz: vz.ch.com/datenschutz

Deutschland: vermoegenszentrum.de/datenschutzerklaerung

England: luminwealth.co.uk/privacy-policy

Wir verkaufen keine Personendaten an Dritte. Wie lange Daten gespeichert werden, richtet sich nach den gesetzlichen und regulatorischen Aufbewahrungspflichten und dem Bearbeitungszweck. Das VZ berücksichtigt die Aufbewahrungsfristen und wahrt seine berechtigten Interessen (z.B. zur Kontaktaufnahme und Kontaktpflege) sowie die technisch bedingte Speicherung von Daten.

Wir überwachen die rechtlichen Anforderungen an Datenschutz und Informationssicherheit laufend und stellen sicher, dass sie eingehalten werden. Die Parameter zur Einhaltung (z.B. lokale Datenschutzgesetze, Bankkundengeheimnis, Good Business Practices) werden von den Abteilungen Legal & Compliance, Risk und IT vorgegeben und kontrolliert.

Das VZ ist Mitglied in mehreren Fachverbänden für einen regelmässigen Informationsaustausch mit Expertinnen und Experten zu Datenschutz und Informationssicherheit.

Verantwortlichkeit

Legal & Compliance oder – wo gesetzlich vorgesehen – lokale Datenschutz-Beauftragte sind verantwortlich dafür, dass die rechtlichen Anforderungen eingehalten werden. Für den operativen Betrieb der IT ist das IT-Board zuständig, in dem die Leiterinnen und Leiter aller IT-Bereiche vertreten sind. Für alle Tochtergesellschaften gibt es zusätzlich einen Geschäftsleitungsausschuss, der sich mit den wesentlichen IT-Themen auseinandersetzt. Für die Informationssicherheit ist das Risk Office verantwortlich.

Der Head Legal & Compliance bzw. die Datenschutz-Beauftragten und der zuständige Risk Officer informieren regelmässig den Geschäftsleitungsausschuss und das Risk, Sustainability & Audit Committee des Verwaltungsrats. Das Reporting beruht zum grössten Teil auf dem Standard des National Institute of Standards and Technology (NIST).

Sicherheitsrelevante Vorfälle beheben wir und analysieren und bewerten sie anschliessend, um Risiken zu identifizieren und Massnahmen zur Prävention zu entwickeln. Wir melden in Übereinstimmung mit den rechtlichen Anforderungen den Behörden Verletzungen der Informationssicherheit und informieren die betroffenen Personen. 2022 gab es keine meldungspflichtigen Vorfälle.

IT-Sicherheit: Cyber-Kriminalität

Mit der fortschreitenden Digitalisierung wird Cyber-Kriminalität zu einem immer dringlicheren Problem, und die Bedrohung nimmt stark zu. Darum hat IT-Sicherheit eine hohe Priorität.

Wir bewerten potenzielle Bedrohungen proaktiv, ergreifen Massnahmen zum Schutz der IT-Systeme, Daten und Abläufe und halten sie auf dem neusten Stand. Dies bestätigen jährliche Audits von internen und externen Revisoren. Zudem arbeiten wir mit spezialisierten Partnerfirmen zusammen, zum Beispiel im Bereich Security Operations Center oder für periodische Sicherheits-Audits oder Penetrationstests, und wir sind vernetzt mit dem Nationalen Zentrum für Cybersicherheit (NCSC). Diese Regierungsstelle ist in der Schweiz zuständig für die Bekämpfung von Cyber-Kriminalität.

Darüber hinaus haben wir einen Reaktionsplan für sicherheitsrelevante Ereignisse erstellt. Darin sind das Vorgehen und die Verantwortlichkeiten für den Fall eines sicherheitsrelevanten Vorfalls detailliert geregelt.

Der Grossteil der wesentlichen IT-Systeme werden von externen IT-Anbietern in der Schweiz betrieben, so auch die Banken-Software Finnova, das VZ Finanzportal und die dazugehörigen Systeme. Die Risiken neuer Outsourcing-Partnerschaften werden von den Bereichen Business, IT Risk & Security, Risk Office und Compliance gründlich geprüft. Mindestens einmal pro Jahr wird überprüft, ob Outsourcing-Partner alle Verträge und Service Level Agreements (SLAs) einhalten.

Zudem führen wir laufend Awareness-Kampagnen durch, um die Mitarbeitenden für Cyber-Sicherheit zu sensibilisieren. Sie lernen, verdächtige E-Mails zu identifizieren und zu melden. Damit wissen sie, was auf sie zukommen kann, was die Ziele der Angreifer sind und wie sie reagieren müssen, wenn sie verdächtige E-Mails bekommen.

5.5 Schulung der Mitarbeitenden

Wiederkehrende Trainings

Um die Einhaltung der Reglemente und Weisungen sicherzustellen, schulen wir alle Fest-, Temporär- und Teilzeit-Angestellten regelmässig zu Themen wie Bankkunden- und Geschäftsgeheimnis, Cybercrime, Marktverhaltensregeln oder Finanzdienstleistungsgesetz (Fidleg). Zusätzlich informieren wir sie über die Bekämpfung von Geldwäscherei, Terrorismus-Finanzierung sowie Kindes- und Erwachsenenschutz und wiederholen diese Schulungen in festen Zeitabständen. Alle Mitarbeitenden müssen die Schulungen absolvieren und die Prüfungsfragen richtig beantworten.

Einmal pro Jahr bestätigen alle Mitarbeitenden, dass sie alle anwendbaren Verhaltensvorschriften, Weisungen und Reglemente eingehalten haben und ihren Pflichten nachgekommen sind. Alle Weisungen und Reglemente sind im Intranet zugänglich. Ausserdem holen wir einen Auszug aus dem Straf- und Betreibungsregister ein; von Mitarbeitenden aus bestimmten Geschäftsbereichen jährlich, von den anderen alle drei Jahre.

5.6 Organisation in Bezug auf Nachhaltigkeit

Im Verwaltungsrat übernimmt das Risk, Sustainability & Audit Committee ab 2023 die Verantwortung für alle Nachhaltigkeitsthemen. Im Berichtsjahr hat der Verwaltungsrat Manuel Rütsche zum Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Geschäftsleitung ernannt. Manuel Rütsche ist seit 2018 Mitglied der Geschäftsleitung der VZ Gruppe und leitet das Asset Management. Zudem wurde ein Nachhaltigkeitsausschuss gebildet, den Manuel Rütsche leitet und in dem Personen aus Legal & Compliance und anderen Geschäftseinheiten Einsitz nehmen. Dieser Ausschuss kommt mindestens einmal pro Monat zusammen.



Wir engagieren uns auch für wohltätige und kulturelle Anliegen. Das VZ finanziert zum Beispiel Sitzbänke an Wanderwegen in der ganzen Schweiz, unsere Mitarbeitenden arbeiten einige Stunden pro Jahr in der Natur und erleben damit ökologisches Wissen aus erster Hand und geben ihr Fachwissen an Studentinnen und Studenten von Hoch- und Fachhochschulen weiter.

6.1 Sponsoring und wohltätige Aktivitäten

In den vz news stellen wir 2022 MyBluePlanet, Fragile Suisse, die Dargebotene Hand und die USZ Foundation vor. Mit über 890'000 Leserinnen und Lesern ist unsere Zeitschrift für diese Organisationen eine wertvolle Plattform, um ihre Arbeit bekannt zu machen und so Mitglieder zu gewinnen und Spenden zu erhalten (Beispiele unten).

Porträts in den vz news

Das VZ unterstützt Fragile Suisse

Jedes Jahr erleiden mehr als 22'000 Menschen eine Hirnverletzung, die meisten wegen einer Krankheit oder einem Unfall. «Viele Betroffene leiden unter körperlichen und kognitiven Einschränkungen. Nach der medizinischen Betreuung brauchen sie häufig Unterstützung im Alltag», sagt Martin D. Rosenfeld, Geschäftsleiter von Fragile Suisse. Die Patientenorganisation hilft seit mehr als 30 Jahren: «In der Schweiz leben über 130'000 Menschen mit Hirnverletzungen. Wir beraten sie kostenlos und gehen auf ihre individuellen Anliegen ein, helfen den Familien, mit der Situation zurechtzukommen und unterstützen bei versicherungsrechtlichen Fragen.» Die Beraterinnen und Berater von Fragile Suisse sind Fachleute aus dem Sozial- und Gesundheitswesen. Sie arbeiten eng mit anderen Expertinnen und Experten, Behörden und Leistungserbringern zusammen. «Hirnverletzungen sind sehr komplex und werden oft nicht verstanden, da ihre Folgen vielfach unsichtbar sind. Darum sind die Hürden bei der Durchsetzung von Ansprüchen bei den Sozialversicherungen deutlich höher als bei anderen Behinderungen. Das muss sich zwingend ändern», sagt Rosenfeld.

i Das VZ unterstützt diese Initiative. Helfen Sie mit – etwa mit einer Spende. Fragile Suisse ist Zewo-zertifiziert und garantiert den wirksamen Einsatz Ihrer Spende. Alle Angaben unter www.fragile.ch



Vom Cockpit zum Klimaschutz: Darum unterstützt das VZ MyBluePlanet

Daniel Lüscher war Pilot bei Swiss und Swissair, bevor er auf den Umweltschutz umstieg. Warum? «Auf meinen Flügen konnte ich anschauen, wie sich der Klimawandel auswirkt. Ich sah, wie der Schnee auf dem Mont Blanc immer weniger wurde und wie die Eiskappen im hohen Norden schwanden. Das führt ein.» Lüscher beschloss, etwas zu tun, und gründete MyBluePlanet. Das ist 15 Jahre her. Heute ist MyBluePlanet eine unabhängige gemeinnützige Organisation mit 15 Angestellten, 150 Freiwilligen und Partnern wie dem Bundesamt für Umwelt. Mit zahlreichen Projekten sensibilisieren Lüscher und sein Team die Schweizer Bevölkerung. Sie führen nachhaltige Verhaltensänderungen im Alltag herbei, helfen Firmen dabei, umweltfreundlicher zu wirtschaften, entwickeln mit Lernenden Ideen für den Umweltschutz im Betrieb, installieren mit Schulen und Elektrizitätswerken Solaranlagen auf Schuldächern, setzen sich für die Verlängerung der Lebensdauer von Gegenständen ein – und, und, und.

«Die Zeit drängt», sagt Lüscher. Er denkt an irreversible Kipppunkte wie den auftauenden Permafrost. Das löse im Ökosystem unkontrollierte Prozesse aus.

i Das VZ unterstützt diese Initiative. Helfen Sie mit. Werden Sie Mitglied oder tragen Sie mit einer Spende dazu bei. Menschen für den Klimaschutz zu begeistern. Sie können selbst entscheiden, für welche Nachhaltigkeitsprojekte Ihr Beitrag verwendet wird. Detaillierte Infos finden Sie unter www.myblueplanet.ch

Das VZ VermögensZentrum unterstützt die Dargebotene Hand

Erschöpft, gestresst, verzweifelt: Es gibt viele Gründe, warum man über das sprechen möchte, was einen beschäftigt. Doch nicht alle haben Menschen an ihrer Seite, mit denen sie über alles reden können. Hier springt das Sorgentelefon 143 ein. Die Dargebotene Hand ist rund um die Uhr da, damit Hilfesuchende im Schutz von Anonymität und Vertraulichkeit über Probleme in allen Lebenslagen sprechen können.

«Zuhören, im Gespräch präsent sein, die Gefühle hinter den Fassaden wahrnehmen – das trägt, heilt und verbindet. Es ist unser kleiner, wertvoller Beitrag, um Spaltung, Aggression und Frustration abzubauen», sagt Tanja Kocher, Präsidentin des Dachverbands der Dargebotenen Hand. 20 bis 30 Minuten dauern solche Gespräche im Schnitt. Für viele sind diese Momente ein Rettungsanker. Die Dargebotene Hand ist ein wichtiger Akteur im Bereich der psychosozialen Grundversorgung. Mit ihrem Angebot trägt sie zum Wohlbefinden der Bevölkerung und zur Senkung der Gesundheitskosten bei.

Das Sorgentelefon 143 kann nur dank dem unentgeltlichen, oft langjährigen Einsatz von über 700 gut ausgebildeten Freiwilligen funktionieren. Sie sind mindestens 20 Stunden pro Monat im Einsatz, um Menschen zuzuhören und für sie da zu sein – seit mehr als 60 Jahren. Für diese Leistung hat die Zeitschrift Beobachter die Dargebotene Hand 2020 mit dem «Prix Courage Lifetime Award» ausgezeichnet.

i Das VZ unterstützt diese Initiative. Helfen Sie mit – etwa mit einer Spende. Die Dargebotene Hand ist Zewo-zertifiziert, politisch und konfessionell neutral und auf private Spenden angewiesen. Mehr Infos unter: www.143.ch



Das VZ unterstützt die USZ Foundation

«Unser Ziel sind medizinische Neuerungen, die Leben retten und die Lebensqualität der Patientinnen und Patienten verbessern», sagt Corinna Adler, Geschäftsführerin der USZ Foundation.

Die gemeinnützige Stiftung des Universitätsspitals Zürich unterstützt zum Beispiel Projekte, die präzisere Therapien gegen Krebs ermöglichen oder neue Methoden entwickeln, um Herzkrankheiten zu erkennen. «Das Innovationspotenzial ist enorm. Viele neue Behandlungen sind zum Greifen nah, kommen aber nicht weiter, weil die Finanzierung fehlt», sagt Adler. Hier springt die USZ Foundation ein.

Patienten profitieren unmittelbar

Gemeinsam mit Ärztinnen, Ärzten und Pflegeenden wählt die Stiftung Projekte aus, die mit den nötigen Mitteln rasch vorankommen und erfolgreich abgeschlossen werden können. «Viele Schülerinnen und

Gönner wollen einen Bereich fördern, weil sie im Unispital gut betreut wurden und etwas zurückgeben möchten. Wir bringen sie mit Forschenden zusammen, damit sie mit ihnen das passende Projekt finden. Wichtig ist, dass Patientinnen und Patienten unmittelbar davon profitieren.»

i Das VZ unterstützt diese Initiative. Möchten Sie mithelfen? Mit einer Spende oder einem Legat gestalten Sie die Zukunft der Medizin mit. Mehr Infos unter: www.usz-foundation.com



>>venture>>

Seit 2009 ist das VZ Sponsor von >>venture>>, dem wichtigsten Wettbewerb für aufstrebende Unternehmerinnen und Unternehmer in der Schweiz. Der Wettbewerb unterstützt innovative junge Leute dabei, Geschäftsideen zu Startup-Unternehmen zu entwickeln. Matthias Reinhart, Gründer des VZ, ist Mitglied des Advisory Boards und wählt die Gewinnerinnen und Gewinner mit aus.

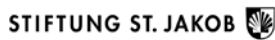


Allen VZ-Mitarbeitenden stellen wir kostenlos Eintrittskarten für den Zoo Zürich zur Verfügung. Damit unterstützen wir den Zoo als Naturschutzzentrum – denn nur wer Tiere kennt, wird sie schützen.

Jedes Jahr gestalten wir Bücher zusammen mit externen Partnerinnen und Partnern, die wir als Exklusivdruck im Eigenverlag herausgeben. Die über 30'000 Exemplare werden als Weihnachtsgeschenk an unsere Kundinnen und Kunden verschickt und behandeln kulturelle oder ökologische Themen. Diese Geschenke werden in geschützten Werkstätten verpackt, denn die Teilnahme an der Arbeitswelt ist ein wichtiger Faktor für das Selbstwertgefühl und die soziale Anerkennung. Wir arbeiten mit den folgenden Organisationen zusammen:



ESPAS setzt sich ein für die soziale und berufliche Rehabilitation und Integration von Menschen mit psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen.



Die Stiftung St. Jakob bietet Menschen mit einer Beeinträchtigung eine marktgerechte Arbeit in einem sozialen Umfeld und fördert so ihre Integration.



In der Westschweiz hilft Polyval Menschen, die Leistungen der Invalidenversicherung (IV) beziehen oder soziale Schwierigkeiten haben, selbstständiger zu werden und sich in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft zu integrieren.

Im Berichtsjahr haben wir die VZ Dachstiftung für gemeinnützige Zwecke gegründet. Damit können Kundinnen und Kunden gemeinnützige Anliegen über ihren Tod hinaus finanziell unterstützen. Sie geben vor, welchen Zweck ihre Spenden erfüllen soll, und der Stiftungsrat wählt passende Institutionen oder Projekte aus, an die das Geld in ihrem Namen oder anonym ausbezahlt wird. Wir übernehmen die Kosten für die Administration der Stiftung.

6.2 Engagement unserer Mitarbeitenden

Förderung der Biodiversität

naturnetz



Jedes Jahr reservieren einzelne Teams und ganze Bereiche einen Tag für freiwillige Einsätze in der Natur, organisiert von Naturnetz. Der Verein Naturnetz setzt sich in der ganzen Schweiz für die Natur ein, indem er Naturschutzgebiete und andere ökologisch wertvolle Flächen unterhält und aufwertet, um eine artenreiche Kulturlandschaft wiederherzustellen. Bei vielen Einsätzen in der Natur werden invasive Arten (Neophyten) bekämpft, um die einheimische Biodiversität zu stärken. Neophyten sind eine der grössten Bedrohungen für die Biodiversität. Sie können einheimische Arten verdrängen, zu Gesundheitsproblemen und zu ökonomischen Schäden führen. Invasive Neophyten in der Schweiz sind zum Beispiel der Japan-Knöterich (vgl. Bild eines Natureinsatzes



zur Bekämpfung des Japan-Knöterich), die Kanadische Goldrute, der Sommerflieder und der Kirschlorbeer. Mit der Neophyten-Bekämpfung erleben die Mitarbeitenden ökologisches Wissen aus erster Hand und erkennen, wie sie durch ihre Handlungen die Umwelt beeinflussen und nachhaltig gestalten können.



In den letzten Jahren haben wir über 700 Holzbänke zum Ausruhen gestiftet, die an Wanderwegen in der ganzen Schweiz stehen. Die Bänke werden von Försterinnen und Förstern vor Ort aus einheimischen Hölzern hergestellt. In jeder Ausgabe der vz news gibt es einen Wandertipp, der die Leserinnen und Leser auch zu diesen Bänken führt.



Kundinnen und Kunden, die ihr Vermögen von uns verwalten lassen, bekommen alle fünf Jahre ein Glas Schweizer Honig als Dankeschön für ihre Treue. Diesen Honig produzieren Imkerinnen und Imker, die hohe Anforderungen an die Bienenhaltung erfüllen. Er ist von der Firma Bee Family aus Frasnacht zertifiziert, die sich für den Bienenschutz engagiert.

Interne Seminare führt das VZ in Hausen am Albis durch. Der Park der Anlage steht unter Gartendenkmalschutz. Mit seinem Baumbestand, dem Obst- und Gemüsegarten und der Vielfalt von Pflanzenarten leistet er einen wichtigen Beitrag zur Erhaltung der Biodiversität in der Region.

Referate und Vorträge



Unsere Expertinnen und Experten stellen sich kostenlos für Referate und Gastvorträge an Hoch- und Fachhochschulen zur Verfügung. 2022 referierten sie zum Beispiel an der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ), der Hochschule Luzern (HSLU), an der Universität Zürich (UZH) und an der Universität St. Gallen (HSG).

6.3 Kulturelles Engagement

Seit vielen Jahren engagieren wir uns für Kulturinstitutionen wie das Haus Konstruktiv in Zürich, die Tonhalle Zürich, das Casino Winterthur und die Camerata Schweiz, die sich auf die Förderung musikalischer Talente spezialisiert. Im Sinne einer nachhaltigen Beziehung unterstützen wir diese Institutionen langfristig.

Konzerte mit der Camerata Schweiz

Unsere Kundinnen und Kunden profitieren direkt von diesem Engagement. Unser Sommerkonzert mit der Camerata Schweiz in der Tonhalle Zürich oder im KKL Luzern ist sehr beliebt und jedes Jahr vollständig ausgebucht.



Seit einigen Jahren schenken wir unseren Kundinnen und Kunden Bücher, die wir zusammen mit externen Partnerinnen und Partnern von A bis Z selbst gestalten und als Exklusivdruck im Eigenverlag herausgeben. Mittlerweile sind es vier Serien mit je vier Bänden. Jede Serie dreht sich um ein kulturelles oder ökologisches Thema.



6.4 Fachwissen zur Altersvorsorge

Die Themen rund um die Altersvorsorge sind vielfältig und komplex. Ein Forschungsteam der Hochschule Luzern hat den Wissensstand der Schweizer Bevölkerung in diesem Bereich untersucht (Hochschule Luzern, VorsorgeDIALOG: Financial Literacy mit Fokus Altersvorsorge, 2021). Diese Studie zeigt, dass sich ein grosser Teil der Befragten damit kaum auskennt. Gemäss dieser Untersuchung sind sich viele gar nicht bewusst, dass sie etwas nicht wissen. Damit ist die Gefahr gross, dass sie falsch entscheiden, wenn es um ihre Altersvorsorge geht.

Wir setzen uns dafür ein, diese Wissenslücke zu schliessen und die Auseinandersetzung mit der Altersvorsorge zu fördern. Ein wichtiges Instrument dafür sind die kostenlosen vz news, die fünfmal jährlich prägnant und verständlich über wichtige Themen rund um die Altersvorsorge informieren. Zudem führen wir jedes Jahr knapp 500 Informations-

veranstaltungen in der ganzen Schweiz durch, um das Wissen der Teilnehmenden zu verbessern. Zahllose Ratgeberbücher, Merkblätter, Studien und eine umfassende Online-Wissensbibliothek zu allen relevanten Themen rund um die Altersvorsorge runden unsere Wissensvermittlung ab. Im Berichtsjahr haben wir verschiedene Analysen zur AHV-Reform publiziert. Vor der Abstimmung haben wir erklärt, was der Gesetzestext genau bedeutet. Und nach der Abstimmung haben wir zusammengefasst, was bei der Pensionierung neu gilt, und was Frauen darüber wissen sollten.

Ratgeber-Serie zu Geldthemen



Weitere Fachbücher geben wir in Zusammenarbeit mit Dritten heraus, zum Beispiel mit dem Beobachter, dem Hauseigentümerverband und der Schweizerischen Paraplegiker-Stiftung.

Website mit nutzbringenden Informationen

Wir wollen unseren Kundinnen und Kunden auch online möglichst viel Nutzwert bieten. Unter www.vermoegenszentrum.ch publizieren wir regelmässig Wissens- und Fachbeiträge sowie Videos zu Themen wie Anlagen, Pensionierung, Nachlass, Hypotheken oder Versicherungen.





Wir wissen, dass wir nur dank loyalen, engagierten und kompetenten Mitarbeitenden langfristig erfolgreich sein können. Das VZ baut seine Dienstleistungen immer weiter aus und erschliesst laufend neue Märkte und Geschäftsfelder. Dafür sind wir auf neue Talente angewiesen. Das gelingt, indem wir attraktive und sichere Arbeitsplätze bieten. Wir investieren viel in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden und haben eine faire und langfristig ausgerichtete Lohnpolitik. Wir sorgen für Chancengleichheit, dulden keine Diskriminierung und behandeln alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und sexueller Orientierung gleich. Wir setzen uns dafür ein, dass alle vor Diskriminierung geschützt sind und fördern die Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

Die Abteilung Human Resources (HR) ist zuständig für Recruiting, People Development und Services und rapportiert direkt an die Geschäftsleitung. Zusammen mit der Geschäftsleitung werden Initiativen entwickelt und umgesetzt. Monatliche Reports informieren über die Entwicklung offener Stellen, Bewerbungen, time-to-hire oder laufende Massnahmen.

7.1 Attraktive und sichere Arbeitsplätze

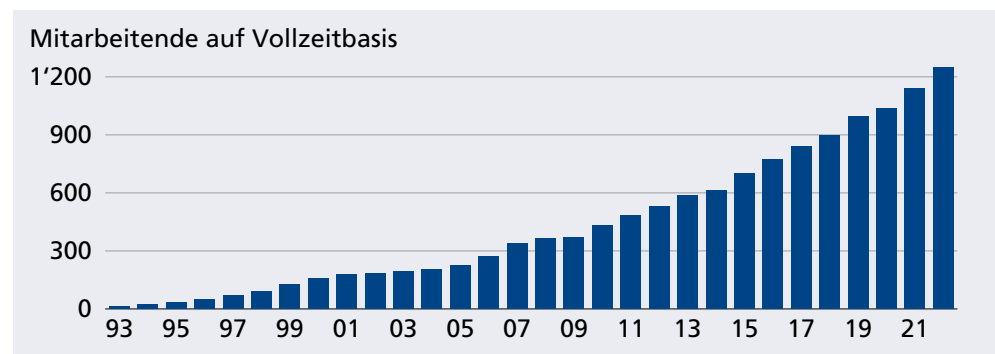
Sinnvolle Arbeit in einer positiven Kultur

Im VZ leistet jeder Einzelne und jede Einzelne einen wichtigen Beitrag dazu, dass unsere Kundinnen und Kunden gut vorbereitet in Pension gehen. Dazu fordern und fördern wir unsere Mitarbeitenden in einem kollegialen Umfeld, das viel Raum für Eigeninitiative und Weiterentwicklung lässt und die Kundinnen und Kunden mit ihren Bedürfnissen ins Zentrum stellt. Wir sind offen, unkompliziert, schnell und direkt. Das gelingt uns auch dank unserer «Du-Politik», die wir seit der Gründung des VZ über alle Stufen hinweg leben. Charakteristisch für unsere offene und bodenständige Kultur sind auch die flachen Hierarchen und die Förderung von unternehmerischem Denken und Handeln. Den Zusammenhalt der VZ Community fördern wir auch mit Veranstaltungen und Aktivitäten ausserhalb der Arbeitszeit.

Viele Chancen für individuelle Karrieren

Perspektive wird im VZ gross geschrieben. Dank dem kräftigen Wachstum ergeben sich ungewöhnlich vielseitige Karrierepfade, die individuell von den Mitarbeitenden, den Führungspersonen und dem HR entwickelt werden. Wir fördern diese Entwicklungschancen aktiv mit einem systematischen Prozess – auch ausserhalb des Jobprofils. Deshalb werden zum Beispiel offene Stellen immer zuerst im Intranet ausgeschrieben.

Das VZ schafft viele attraktive Stellen



Seit der Gründung 1993 kann das VZ Jahr für Jahr Arbeitsstellen schaffen. Wir sind auch stolz darauf, dass wir noch nie jemanden aus wirtschaftlichen Gründen entlassen mussten. Ende 2022 beschäftigt die VZ Gruppe mehr als 1300 Personen.

Das kräftige Wachstum bietet eine hohe Jobsicherheit und eröffnet viele Chancen. Es werden auch immer wieder Karrieren in neuen Fachthemen möglich. So gibt es viel Raum sowohl für Fachkarrieren als auch für Führungskarrieren. Alle neuen Führungskräfte durchlaufen eine mehrstufige Führungsausbildung. Viele Mitarbeitende haben sich auch für ein Mentoring-Programm angemeldet. Hier stehen ein bereichsübergreifender Austausch, Unterstützung bei Führungsthemen und die persönliche Weiterentwicklung im Vordergrund.

Im VZ können alle die Zukunft mitgestalten

Innovatives und fortschrittliches Denken sind in der DNA des VZ verankert. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann innovative Projekte in Gang bringen. Darum haben wir ein Innovations-Programm entwickelt. Über die Plattform ARENA können Verbesserungsvorschläge eingereicht werden, etwa die Optimierung eines Prozesses oder die Lancierung einer neuen Geschäftsidee. ARENA schafft ein offenes, kollaboratives Umfeld, um Ideen zu entwickeln, weiterzudenken und umzusetzen. Wer sich mit einem Thema auskennt, kann sich für die Mitarbeit an einem Projekt melden – so nutzen wir das Potenzial unserer Mitarbeitenden noch besser.

Auch Lernende bringen Ideen ein



Ein wichtiges Instrument ist die VZ Kickbox. Sie unterstützt mit einem systematischen Prozess gute Ideen bis zur grossen Innovation. Für spannende Ideen stellt das VZ finanzielle Ressourcen, Zeit, ein passendes Netzwerk und neu die Unterstützung durch ein Mitglied der Gruppengeschäftsleitung zur Verfügung. So sind auch schon

einige Ideen für eine nachhaltigere Ausrichtung des VZ eingegangen. Zum Beispiel haben wir im VZ Zürich auf Anregung einer Mitarbeiterin aus dem Portfolio Management Wasserdurchlauf-Begrenzer eingebaut, um den Wasserverbrauch zu reduzieren. Oliver Feldmann, einer unserer Lernenden, hat mit seiner Gold Box die Idee einer «VZ Klima Kreditkarte» entwickelt, die vom Innovation Committee zur Umsetzung empfohlen wurde. Wir sind besonders stolz darauf, dass sich auch Lernende aktiv an der Weiterentwicklung des VZ beteiligen.

Regelmässige Information über Entwicklungen im VZ

Uns ist wichtig, dass alle Mitarbeitenden verstehen, warum wir das machen, was wir machen. Nur so können sie in die richtige Richtung mitdenken und neue Lösungen im Sinne unserer Kundinnen und Kunden entwickeln. Damit alle das grosse Ganze und die Daseinsberechtigung des VZ verstehen, legen wir grossen Wert auf eine umfassende Kommunikation. In unserer «Kick-off»-Veranstaltung orientieren wir zum Beispiel alle Mitarbeitenden am Anfang jedes Quartals über die Geschäftsentwicklung und laufende Projekte der VZ Gruppe. Auch im Intranet teilen wir regelmässig aktuelle und relevante Informationen.

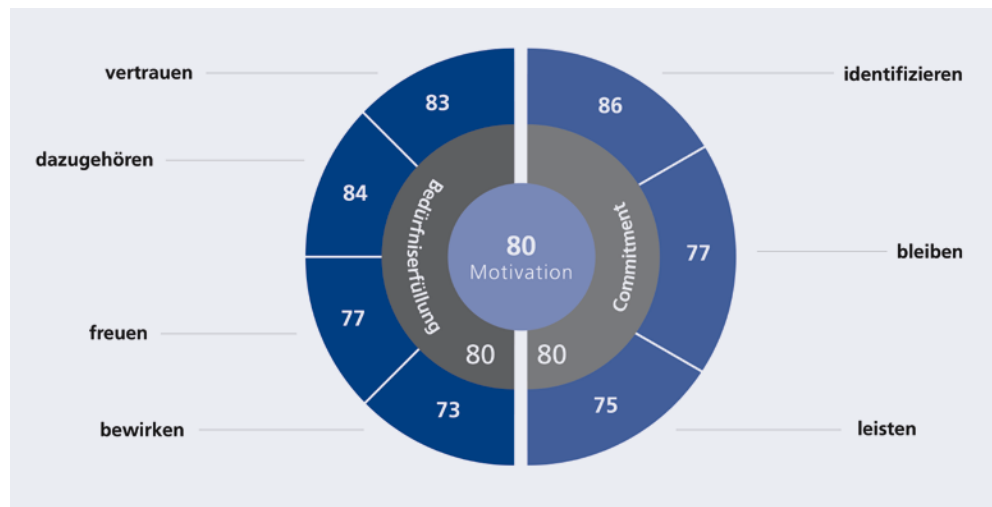
Partizipative Feedback-Kultur

Wir stellen sicher, dass Führungskräfte und Mitarbeitende in regelmässigem Austausch sind. Wir führen situativ, damit sich alle entsprechend ihrem Wissensstand und ihrer Persönlichkeit individuell entfalten können. Unsere Feedback-Kultur ermöglicht allen Mitarbeitenden, ihre Selbsteinschätzung und ihre persönlichen Ziele einzubringen. Der Austausch mit den Vorgesetzten findet regelmässig statt – je nach Bereich bis zu 20-mal pro Jahr. Einige Bereiche führen im Rahmen eines OKR-Frameworks (Objectives and Key Results) sogenannte «bi-weekly Check-ins» durch. In diesen Meetings werden Mitarbeitende kollaborativ in die Definition und Umsetzung der Unternehmensziele involviert. Die regelmässige gemeinsame Reflexion schafft sehr viel Transparenz und Flexibilität bei der Verfolgung der Ziele und bietet immer wieder Gelegenheit für gegenseitiges, konstruktives Feedback.

Unsere Mitarbeitenden sind zufrieden und motiviert

Wir lassen die Zufriedenheit und Motivation unserer Mitarbeitenden alle drei Jahre von ValueQuest untersuchen, einem unabhängigen externen Institut. Die letzte Befragung haben wir 2021 durchgeführt. Sie hat ergeben, dass das VZ ein überdurchschnittlich positives Arbeitsumfeld bietet, das Raum lässt für die persönliche Entwicklung. Das VZ erhielt von seinen Mitarbeitenden 80 von möglichen 100 Punkten und gehört damit in der Finanzbranche zu den besten 20 Prozent.

Mit 80 von 100 Punkten schneidet das VZ 2021 sehr gut ab



Wer aus dem VZ austritt, wird vom HR zu einem Austrittsgespräch eingeladen. Diese Gespräche helfen uns, laufend über alle Bereiche und Stufen hinweg zu prüfen, ob und wo sich das VZ verbessern kann.



Das VZ überzeugt bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden. Das ist wichtig, um neue Talente anzuziehen. 2022 nahmen wir erneut an der europaweiten Recruiting-Studie teil und lagen in der Schweiz unter den besten 15 Prozent.

7.2 Aus- und Weiterbildung

Unsere Mitarbeitenden haben einen hervorragenden Ruf bei unseren Kundinnen und Kunden und in der ganzen Branche. Darauf sind wir stolz. Wir wissen, dass ihre Kompetenz die wichtigste Voraussetzung für unseren Erfolg ist. Und nur wenn sie sich laufend weiterbilden, können wir auch in Zukunft erfolgreich sein. Darum unterstützen und fördern wir die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden so gut wie möglich, denn wir sehen das als strategische Priorität und Investition in die Zukunft.

Externe Weiterbildung

Das VZ unterstützt externe Weiterbildungen grosszügig. Je nach Ausbildung (Fachhochschule, eidgenössischer Fachausweis/Diplom, Bachelor oder Masterstudium oder Nachdiplom-Ausbildung) übernimmt das VZ die gesamten Kosten oder die Hälfte davon. Die Kostenübernahme wird in Absprache mit den Vorgesetzten definiert. Je nach Höhe der Kosten verpflichten sich Mitarbeitende, nach Abschluss der Ausbildung 12 bis 36 Monate weiter im VZ zu arbeiten. Andernfalls müssen sie die übernommenen Kosten zurückzahlen. Im Durchschnitt der letzten Jahre sind zu jeder Zeit rund 20 Prozent der Mitarbeitenden in einer externen Weiterbildung, die vom VZ unterstützt wird.

Interne Aus- und Weiterbildung

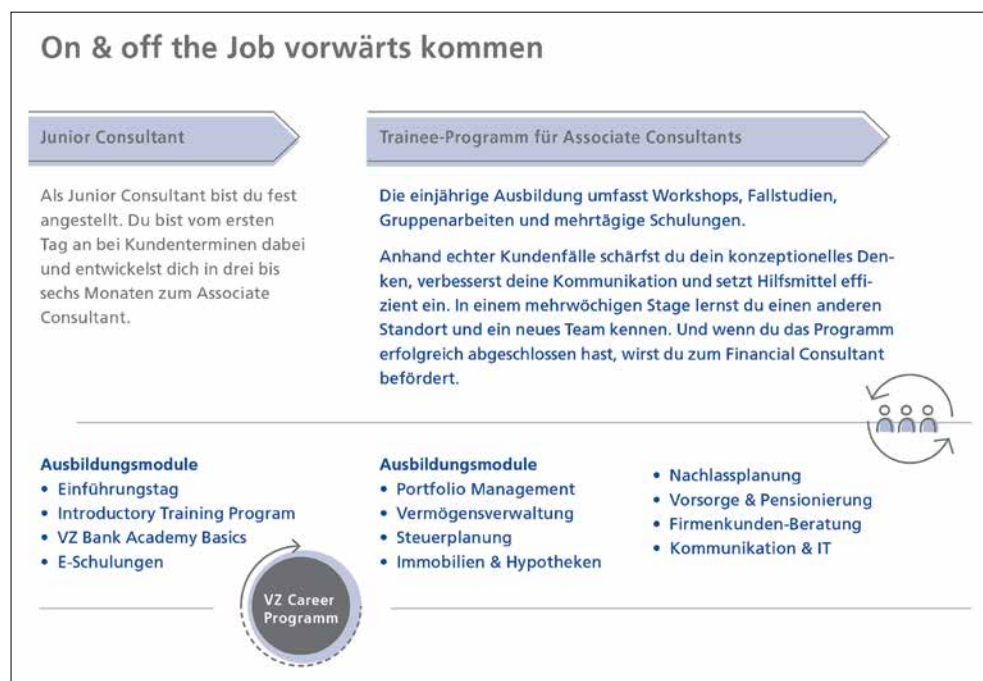
Ebenso wichtig sind unsere internen Aus- und Weiterbildungen. Das VZ CareerProgramm ist unsere eigene Academy mit über 70 Modulen. Diese Breite und Tiefe von Themen ist in der Finanzbranche einzigartig.

Das CareerProgramm deckt alle relevanten Bereiche ab: Für Mitarbeitende, die neu beim VZ starten, gibt es Einführungstage, die einen Überblick über die Dienstleistungen, Bereiche und Ansprechpersonen geben. Anschliessend folgt ein zweitägiges Introductory Training Program, das ein umfassendes Bild aller Tätigkeitsfelder im VZ bietet. Die einzelnen Bereiche stellen sich vor, Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereiche lernen sich kennen und können sich austauschen. In den ersten Wochen im VZ absolvieren sie zudem verschiedene E-Learning-Kurse und lernen die wichtigsten Funktionen des CRM kennen.

Für Mitarbeitende, die schon länger im VZ arbeiten, gibt es weiterführende Module: Gesprächstraining, Schreibwerkstatt, Kundenstamm-Management sowie Workshops zur Verbesserung der Präsentationsfähigkeiten und der Projekt-Management resp. Leadership Skills.

Das Herzstück des CareerProgramms ist unser eigens entwickeltes Trainee-Programm. Damit ermöglichen wir jedes Jahr rund 60 Absolventinnen und Absolventen von (Fach-) Hochschulen den Einstieg in die Finanzbranche. Im Trainee-Programm lernen unsere Financial Consultants, die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden in den Bereichen Vermögen, Vorsorge, Steuern und Einkommen zu analysieren und massgeschneiderte Konzepte zu entwickeln. Diese Expertise ist einzigartig, und dafür braucht es eine umfassende Ausbildung. Das Programm ist anspruchsvoll und vermittelt Fachwissen zu Themen wie Geldanlagen, Steuern, Vorsorge, Nachlass und Finanzierung von Immobilien. Die Lerninhalte werden in Vorlesungen und Workshops vermittelt, unterstützt durch e-learning und Apps (Quiz-Duelle).

Learning on & off the Job



Um die Qualität unserer Ausbildungsprogramme sicherzustellen, lassen wir sie von SQS nach dem EduQua-Standard zertifizieren. SQS ist die führende Organisation für Zertifizierungs- und Bewertungsdienstleistungen der Schweiz. Seit 2011 trägt das VZ CareerProgramm das Gütesiegel Edu-Qua.

VZ eTrain

Unsere neu eingeführte Lern-App VZ eTrain bietet flankierende Lernmöglichkeiten off-the-job. Damit kann man neue Inhalte üben, Wissen vertiefen und prüfen.

Digital Talks

Digitalisierung und Technologie sind wichtige Elemente unserer Weiterbildung. Für den Wissensaustausch mit internen und externen Referentinnen und Referenten gibt es Digital Talks. An diesen Talks werden Themen behandelt wie Decentralised Finance (DeFi), Robotic Process Automatisation (RPA), Kryptowährungen, Blockchain oder Artificial Intelligence (AI) im Banking. Die Digital Talks finden monatlich statt. Sie werden aufgezeichnet und stehen allen Interessierten im Intranet zur Verfügung. Einige Abteilungen erheben den «Digital Readiness Score» ihrer Mitarbeitenden und wollen ihn gezielt verbessern. Damit stärken wir die Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden im Unternehmen und ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt.

Bereichsübergreifende Stages


Wer die Arbeit in einem anderen Bereich kennenlernen möchte, kann sich für kurze Stages anmelden, um einige Stunden lang Einblick in die Aufgaben und das tägliche Geschäft zu bekommen.

Lehrstellen und Praktika

In Zürich und Bern bieten wir jedes Jahr mehrere Lehrstellen in den Bereichen Bank, Privatversicherung, Treuhand, Applikationsentwicklung und IT-Systemtechnik an. Junge Leute mit unterschiedlichen Profilen können zudem im Rahmen eines Praktikums verschiedene Bereiche der Finanzbranche kennenlernen. Von dieser Möglichkeit profitieren jedes Jahr bis zu 50 Personen.

Die Grundsätze unserer Aus- und Weiterbildung sind in einem andragogischen Leitbild zusammengefasst:

Andragogisches Leitbild



Andragogisches Leitbild

Das VZ ist ein agiles Unternehmen und setzt sich stetig neu mit der Zukunft auseinander. Wir leben eine Unternehmenskultur, die Veränderung zulässt und das Lernen als Individuum, Team und Organisation fördert. Stetiges Lernen bedeutet auch das regelmässige «Unlearning» – das Aufbrechen eingessener Denkmuster. Unser Bestreben ist es, unsere einzigartige Beratungs-, Führungs- und Lernkultur trotz des Wachstums weiterzupflegen.

Unser Erfolg basiert auf den innovativen Ideen und den Kompetenzen der Mitarbeitenden. Die Weiterentwicklung dieser Ressource stellt für das weitere Wachstum und den Erfolg eine strategische Priorität dar. Wir betrachten das VZ CareerProgramm als wesentlichen Bestandteil zur Weiterentwicklung des VZ und auch der beruflich erfolgreichen Laufbahn unserer Mitarbeitenden. Deshalb investieren wir in die praxisnahe Aus- und Weiterbildung.

Wir orientieren uns dabei an folgenden Prämissen:

- Wir respektieren die Mitarbeitenden mit ihren Fähigkeiten und Potenzialen. Diese fördern wir mit dem Ziel, ihre individuelle berufliche und persönliche Entfaltung zu verstärken.
- Wir wollen fachliche Expertise vermitteln, die sich durch einen hohen Praxisnutzen auszeichnet und auf einem hervorragenden Qualitätslevel ist.
- Unsere Ausbildungsmethoden sind zeitgemäss, abwechslungsreich, ziel- und praxisorientiert und werden auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmt.
- Wir fördern im Rahmen des VZ CareerProgrammes den Erfahrungsaustausch unter den Mitarbeitenden und eine faire, direkte und offene Feedbackkultur.

7.3 Attraktive Arbeitsbedingungen

Faire und langfristig ausgerichtete Lohnpolitik

Damit wir langfristig erfolgreich bleiben, müssen wir qualifizierte und loyale Mitarbeitende gewinnen, entwickeln und halten. An diesem Ziel orientiert sich unser Vergütungssystem. Vergütungen sind so ausgestaltet, dass sie die Strategie des VZ unterstützen und eine Unternehmenskultur fördern, die zum langfristigen Erfolg beiträgt. Bei allem, was wir tun, steht die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden im Zentrum. Darum werden alle Mitarbeitenden daran gemessen, was sie direkt und indirekt zur Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden beitragen.

Die Vergütung für ein Vollzeitpensum soll existenzsichernd sein und einen angemessenen Lebensstandard am Wohnort der Mitarbeitenden ermöglichen. Unsere Arbeitsverträge sind in der Regel unbefristet: Ende 2022 hatten nur 4 Prozent aller Mitarbeitenden einen befristeten Vertrag. Die meisten davon sind Lernende oder Mitarbeitende, die temporär an einem Projekt mitarbeiten.

Unsere Vergütung stützt sich auf diese vier Grundsätze:

1. Objektiv und fair

Objektivität ist die Basis eines fairen Vergütungssystems und stellt sicher, dass niemand diskriminiert wird. Darum stehen objektive Kriterien bei der Festlegung von Vergütungen im Vordergrund.

2020 liess die Geschäftsleitung die Löhne der gesamten VZ Gruppe mit dem Standard-Analyse-Tool des Bundes (Logib) analysieren. Dabei ergaben sich keine wesentlichen unerklärlichen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. PwC hat die Ergebnisse überprüft und bestätigt, dass sie «nicht auf Sachverhalte gestossen (ist), aus denen sie

schliessen müsste, dass die Analysen nicht in allen Belangen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.» Die Analyse wurde 2021 und 2022 mit der gleichen Methodik und demselben Tool wiederholt, und auch hier ergaben sich keine wesentlichen unerklärbaren Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Die letzten beiden Analysen wurden nicht von PwC geprüft, weil eine externe Überprüfung gemäss GLG nur einmal notwendig ist.

2. Leistungsorientiert

Im VZ spiegelt die Vergütung in erster Linie die Leistung und die Funktion einer Person (Kompetenzen und Verantwortung). Neben der individuellen Leistung wird die Arbeit im Team und über Abteilungen hinweg gefördert und anerkannt. In bestimmten Funktionen sind auch Erfahrung oder spezifisches Know-how wichtige Komponenten. Neben der fixen Entschädigung können Vergütungen variable Komponenten enthalten – vor allem dort, wo die individuelle Leistung messbar ist und direkt zum Erfolg des Unternehmens beiträgt.

3. Wettbewerbsfähig

Nur mit einem wettbewerbsfähigen Vergütungssystem kann die VZ Gruppe genug Personal rekrutieren und halten. Darum orientiert sie sich an den Vergütungsmodellen von Unternehmen, die mit ihr um Talente konkurrieren.

4. Langfristig

Die Unternehmenskultur der VZ Gruppe ist auf langfristigen Erfolg ausgerichtet. Das zeigt sich bei den Dienstleistungen, Prozessen und Strukturen und besonders bei der Entwicklung der Mitarbeitenden. Auch das Vergütungssystem soll die langfristige und nachhaltige Entwicklung der VZ Gruppe unterstützen. Darum sind vor allem die variablen Komponenten so ausgelegt, dass keine Konflikte zu den Interessen des Unternehmens entstehen. Zum Beispiel darf die Vergütung keine Anreize schaffen, unverhältnismässige Risiken einzugehen. Kadermitarbeitende beziehen einen Teil ihrer variablen Vergütung in Form von gesperrten VZ-Aktien. Das bringt ihre Interessen in Einklang mit denen des VZ und verstärkt ihr langfristiges Engagement. 2022 profitierten 40,1 Prozent der Mitarbeitenden vom Kaderbeteiligungsprogramm des VZ.

Flexible Gestaltung der Arbeit

Das VZ bietet flexible Arbeitsmodelle an, um eine gesunde Work-Life-Balance zu fördern. Die Möglichkeiten für Teilzeitarbeit und Home-Office sind in unseren Weisungen geregelt. Die Arbeitszeit richtet sich nach den gesetzlichen Vorgaben und den betrieblichen Bedürfnissen. Darüber hinaus können die Mitarbeitenden ihre Arbeitszeit flexibel gestalten. Rund 80 Prozent aller ausgeschriebenen Stellen der VZ Gruppe sind offen für ein reduziertes Pensum. Ende 2022 arbeiteten rund 40 Prozent aller Mitarbeitenden Teilzeit. Flexible Modelle stehen auch Kadermitarbeitenden offen. Home-Office ist an bis zu zwei Tagen pro Woche möglich. Bei der Umsetzung dieser Regelung orientieren wir uns an den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden und halten alle Gesetze, Reglemente, Weisungen und Arbeitsanleitungen ein.

Ferien und unbezahlter Urlaub

Mitarbeitende mit einem Vollzeit-Pensum haben Anspruch auf 25 bis 28 Tage bezahlte Ferien pro Jahr. Pro rata temporis gilt das auch für auch Mitarbeitende, die Teilzeit

arbeiten oder temporär angestellt sind. Im Berichtsjahr bezogen 41 Mitarbeitende unbezahlten Urlaub.

Höchst Arbeitszeit	Das Arbeitsgesetz gibt die Höchst Arbeitszeit für Arbeitnehmende in der Schweiz vor (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel). Überstunden und Überzeit sind dort und im Schweizerischen Obligationenrecht (OR) geregelt. Die VZ Gruppe regelt diese Aspekte auch in der internen Weisung «Arbeitszeit und Ferien».
Gewerkschafts-freiheit	Wir respektieren das Recht unserer Mitarbeitenden, sich in einer Arbeitnehmer-Vereinigung zu organisieren. Mitglieder werden weder benachteiligt noch begünstigt, und wir sammeln keine Informationen über die Mitgliedschaft. Das OR verbietet Kündigungen mit der Begründung, dass Arbeitnehmende einer Arbeitnehmer-Vereinigung angehören oder eine gewerkschaftliche Tätigkeit rechtmässig ausüben. In der Schweiz gibt es keine gesetzlichen Gesamtarbeitsverträge, und wir haben uns auch keinem freiwilligen angeschlossen.
Gehaltsunabhängige Vergünstigungen und Geschenke	<p>Unsere Mitarbeitenden können sich beim VZ günstiger versichern, von Vorzugskonditionen für Hypotheken und Bankdienstleistungen profitieren und sich zu einem reduzierten Honorar beraten lassen. Diese Vergünstigungen gelten auch für Teilzeit- und Temporär-Beschäftigte.</p> <p>Alle Mitarbeitenden sind in der obligatorischen Unfall- und Unfallzusatz-Versicherung versichert. Das VZ übernimmt die Versicherungsprämien für Behandlungskosten in der privaten Abteilung des Spitals bei Unfällen im In- und Ausland. Die Leistungen der Pensionskasse gehen über das Obligatorium hinaus, und das VZ trägt 60 Prozent der Beiträge an die Pensionskasse. Die Beiträge für die Krankentaggeld-Versicherung übernimmt das VZ komplett.</p> <p>Nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren erhalten Mitarbeitende Jubiläumsgeschenke in Form von bezahltem Urlaub oder einer zusätzlichen Vergütung. An allen VZ-Standorten werden täglich Kaffee, Tee, kalte Getränke und Früchte offeriert.</p>
Beförderungen	Mitarbeitende, die überdurchschnittliche Leistungen erbringen, können je nach Bereich in eine Rang- oder Kaderstufe befördert werden. Die Leistung wird nach objektiven quantitativen und qualitativen Kriterien beurteilt, z.B. der Erreichung von Budgets, der Mitarbeit in Projekten, der Vermittlung von Wissen etc. Die Vorgesetzten schlagen Beförderungen dem Nomination Committee des Bereichs vor. Ab einer bestimmten Rangstufe werden Beförderungen zusätzlich von der Geschäftsleitung und vom Verwaltungsrat genehmigt.
Chancengleichheit	Alle Menschen verdienen dieselben Chancen und eine faire Behandlung, unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft und sexueller Orientierung. Darum werden Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung im VZ nicht geduldet, und wir setzen uns dafür ein, dass alle davor geschützt sind. Denn jeder Mensch hat ein Recht auf den Schutz seiner persönlichen und sexuellen Integrität. Wer gegen diesen Grundsatz verstösst, muss mit scharfen Sanktionen rechnen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der VZ Gruppe sind

informiert darüber, was wir von ihnen erwarten und worauf sie sich verlassen können. Die Grundsätze zu diesem Thema sind im Leitfaden «Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz» enthalten.

Mitarbeitende, die sich gemobbt, diskriminiert oder sexuell belästigt fühlen, dürfen sich wehren und haben Anrecht auf Unterstützung. Im Intranet finden sie konkrete Empfehlungen und die Namen der Vertrauenspersonen, an die sie sich wenden können. Die Vorgesetzten und die beiden Vertrauenspersonen nehmen ihre Anliegen ernst und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Vertrauensperson führt ein vertrauliches Gespräch mit der Person, die jemanden belästigt. Anschliessend legen sie gemeinsam das weitere Vorgehen fest. Ohne das Einverständnis der betroffenen Person werden keine weiteren Schritte unternommen. Alle Beteiligten verpflichten sich zur grösstmöglichen Diskretion.

Unsere Werte sind im Verhaltenskodex der VZ Gruppe festgehalten. Er ist die Basis unserer Unternehmenskultur. Interne Weisungen konkretisieren weitere Themen daraus.

Trägst Du zum guten Ruf des VZ bei?

Das VZ vertraut darauf, dass Du die Verhaltensregeln in diesem Kodex einhältst. Wenn Du diese fünf Fragen jeden Tag mit Ja beantworten kannst, hast Du dieses Vertrauen verdient:

- Richte ich meine Arbeit darauf aus, dass sie unseren Kunden nützt?
- Helfe ich im VZ und auch ausserhalb mit, dass wir unseren guten Ruf verdienen?
- Bin ich mit Interesse und Engagement bei meiner Arbeit?
- Gehe ich mit meinen Kolleginnen und Kollegen wertschätzend um?
- Trage ich mit meiner Leistung zum Erfolg des VZ bei?

Willkommen im Team: Wir freuen uns, dass Du mithilfst, das VZ weiterzuentwickeln!

Flexible Arbeitsmodelle tragen dazu bei, die Chancen-Gleichheit zu verbessern. Darum bietet das VZ viele Teilzeitstellen auch in einem Jobsharing-Modell an, und auch für kurzfristige Notsituationen (Betreuung von Eltern oder Kindern, persönliche Bedürfnisse) werden unkomplizierte Lösungen gesucht. Über 80 Prozent aller Mütter bleiben nach dem Mutterschaftsurlaub beim VZ angestellt. Der Mutterschaftsurlaub ist mit 16 Wochen und 100 Prozent Lohn grosszügiger ausgestaltet als die gesetzliche Regelung.



Karin Brunner und Sarah Wagner führen den Bereich Nachlassberatung in einem Topsharing und arbeiten beide 65 Prozent.

Ende 2022 liegt der Anteil der Frauen im VZ bei 40,7 Prozent. Im Kader beträgt dieser Anteil 26,4 Prozent. Zurzeit ist keine Frau Mitglied der Geschäftsleitung der VZ Gruppe.

Gesundheitsförderung

Wir setzen jedes Jahr einen Schwerpunkt, um die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu unterstützen:

- 2016 Umgang mit Stress
- 2017 Gesunde Ernährung am Arbeitsplatz
- 2018 Bewegung am und ausserhalb des Arbeitsplatzes
- 2019 Yoga im VZ
- 2020 Schritt-Challenge
- 2021 Bike to work
- 2022 Activity Challenge

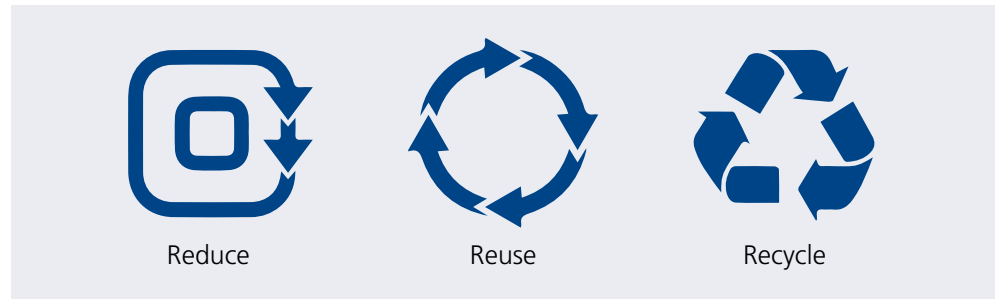
Während der Activity Challenge sammelten 215 Mitarbeitende in 55 Viererteams fünf Wochen lang Schritte. Gemeinsam haben sie insgesamt 80'607'256 Meter zurückgelegt.

Wir stellen allen Mitarbeitenden höhenverstellbare Tische zur Verfügung. So können sie ihre Arbeit am Bildschirm optimieren und Beschwerden vorbeugen.



Wir setzen uns für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen ein und haben eine Reihe konkreter Massnahmen umgesetzt, zum Beispiel der Einsatz erneuerbarer Energien und die Verwendung von Recycling-Papier.

Wir halten uns an diese Grundsätze



Indem wir möglichst viel recyceln und nach Wegen suchen, Material wiederzuverwenden, reduzieren wir unseren Verbrauch.



2019 haben Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen das RUN Committee gegründet. RUN steht für ressourcenschonend, umweltbewusst und nachhaltig. Das Komitee ist die Anlaufstelle für alle, die Ideen und Vorschläge zur Verbesserung der ökologischen Nachhaltigkeit einbringen möchten. Die Mitglieder entwickeln und definieren Massnahmen, die eine umweltbewusstere und nachhaltigere Ausrichtung des VZ vorantreiben.

Das Komitee sensibilisiert die Mitarbeitenden, damit sie ihre Gewohnheiten ändern, sich im Büroalltag nachhaltiger verhalten und im VZ und auch zu Hause weniger Papier oder Strom verbrauchen. Dafür hat das Komitee auch eine Checkliste für alle Mitarbeitenden erstellt.

Im Berichtsjahr nutzte das Komitee unter anderem den firmenweiten Sperrbildschirm, um die Mitarbeiter in regelmässigen Abständen über Öko-Themen zu informieren. Über diesen Kanal wurden Sie zum Beispiel dazu aufgefordert, Papier und Strom einzusparen.



8.1 Energie sparen und Ressourcen schonen

2022 bezogen wir in der Schweiz 1116 kWh Strom pro Vollzeitstelle. Bei Um- und Neubauten sind energiesparende LED-Beleuchtungen Standard. Wo immer möglich stellen wir auch in bestehenden Gebäuden auf LED um, um den Stromverbrauch und die Unterhaltskosten zu senken. Zudem setzen wir Systeme mit Bewegungserkennung ein, damit das Licht nur dann brennt, wenn es gebraucht wird. Zusätzlich werden laufend ältere Systeme und Geräte durch neue, weniger stromintensive Modelle ersetzt.

naturemade

● ● ● ● star

In der Schweiz beziehen wir ausschliesslich Strom aus erneuerbaren Quellen. Wir setzen naturemade-star-zertifizierten Strom aus Wasser und Sonne ein. Diese Energie erfüllt höchste ökologische Anforderungen an den Schutz von Gewässern und der darin lebenden Arten und ist europaweit der beste Leistungsausweis. Im Umfeld der naturemade-star-zertifizierten Wasserkraftwerke werden laufend ökologische Aufwertungen vorgenommen und der Bau neuer Anlagen zur Produktion von ökologischer Energie gefördert.

Wenn Strom nicht direkt aus erneuerbaren Quellen bezogen werden kann, kaufen wir Herkunftsnachweise von Solarstrom, um den Ausbau von Solarstromanlagen in der Schweiz zu fördern.

Im Berichtsjahr haben wir vor allem an unserem grössten Standort in Zürich und wo möglich auch an den anderen Standorten in der Schweiz, in Deutschland und England Massnahmen zum Energiesparen eingeführt. Damit wollen wir mithelfen, eine Strommangellage zu verhindern.

Massnahmen Heizen

In den Büros wurde die Temperatur auf 21 Grad gesenkt, in der Nacht und am Wochenende auf 18 Grad. Die Raumtemperatur wird nicht über einzelne Radiatoren gesteuert, sondern zentral. Ein Installateur hat alle Thermostat-Ventile geprüft und die richtige Temperatur eingestellt. Die Radiatoren wurden entlüftet, damit die ganze Fläche optimal beheizt wird. Zusätzlich haben wir die Mitarbeitenden informiert, dass sie die Radiatoren weder komplett öffnen noch schliessen sollen.

Massnahmen Lüften

Ein Teil unserer Büroflächen verfügt über eine Lüftung. Die Betriebszeiten wurden der tatsächlichen Raumnutzung angepasst. Jetzt sind sie ausgeschaltet, wenn Büros nicht genutzt werden. Die Wärmerückgewinnung wurde geprüft und die Mitarbeitenden informiert, dass sie die Luftqualität mit Stoss- und Querlüften ohne Wärmeverlust verbessern können.

Massnahmen Beleuchtung

Die Beleuchtung aller Schaufenster, Schaukästen und VZ-Logos wird um 22.00 Uhr ausgeschaltet.

Die Mitarbeitenden sind dazu aufgerufen, Treppen zu steigen, statt den Lift zu nehmen, die Hände mit kaltem Wasser zu waschen und Computer komplett auszuschalten, wenn sie länger nicht gebraucht werden.

Pendeln und reisen

Alle VZ-Standorte sind zentral gelegen und in wenigen Minuten zu Fuss von einem Bahnhof erreichbar. Die zentrale Lage macht den Arbeitsort attraktiv und fördert die Nutzung des öffentlichen Verkehrs. An unseren Standorten bieten wir bewusst nur wenige Parkplätze an, dafür gedeckte Abstellflächen für Velos. Darum kommen die meisten Mitarbeitenden mit dem öffentlichen Verkehr, mit dem Velo oder zu Fuss ins VZ.

Nur wenige Personen reisen in unserem Auftrag zu bestimmten Zwecken zu Niederlassungen im In- und Ausland. Sie nutzen in der Regel den öffentlichen Verkehr. Darum haben wir keine Fahrzeugflotte, und auch Flugreisen fallen kaum ins Gewicht. Wenn Geschäftsreisen mit dem Flugzeug sinnvoll sind, wird das ausgestossene CO₂ kompensiert.

8.2 Materialverbrauch reduzieren und recyceln

Wir reduzieren unseren Papierverbrauch, indem wir in der Kommunikation digitale Kanäle bevorzugen, soweit das sinnvoll ist. Immer mehr Kundinnen und Kunden verzichten zum Beispiel auf gedruckte Bankbelege und rufen diese Informationen stattdessen bei Bedarf im VZ Finanzportal ab. Wir verschicken auch Versicherungsofferten elektronisch und füllen die Steuererklärungen unserer Kundinnen und Kunden elektronisch aus. Die Einführung der e-Rechnung (e-Bill) letztes Jahr machte es möglich, dass wir in einigen Bereichen keine Rechnungen mehr auf Papier verschicken. Alle diese Massnahmen tragen dazu bei, den Papierverbrauch zu reduzieren.

In bestimmten Fällen entscheiden wir uns bewusst dafür, Dokumente gedruckt abzugeben. Auch dann handeln wir umweltbewusst: Die vz news, die wir an über 890'000 Haushalte verschicken, werden klimaneutral gedruckt.

2021 haben wir entschieden, alle weiteren Drucksachen auf Recycling-Papier zu drucken. Die Umstellung wurde 2022 schrittweise umgesetzt. Das Recycling-Papier ist mit dem Umweltsiegel «Blauer Engel» zertifiziert. Es garantiert, dass die Papierfasern zu 100 Prozent aus Altpapier gewonnen wurden. Das schont den Wald, weil dafür keine Bäume gefällt werden müssen und wertvoller Lebensraum für Tiere und Pflanzen erhalten bleibt. Recycling-Papier schneidet auch sonst gut ab: Seine Herstellung verbraucht rund 70 Prozent weniger Wasser und 60 Prozent weniger Energie als Papier aus Frischfasern. Der «Blaue Engel» garantiert auch, dass dem Papier bei der Herstellung keine schädlichen Chemikalien oder optischen Aufheller zugesetzt werden.

An unseren Standorten werden Wertstoffe getrennt und möglichst viel davon recycelt. Unter anderem werden Papier, Karton, PET, Aluminium, Elektroschrott und Toner gesammelt und zurück in den Wertstoff-Kreislauf geführt. Um die Abfallmenge zu reduzieren, nutzen alle Mitarbeitenden Glasflaschen, die sie an Wasserspendern auffüllen können. Allein damit sparen wir jedes Jahr mehr als 100 Tonnen PET.

8.3 Treibhausgas-Emissionen verringern

Treibhausgas-Emissionen werden in drei Bereiche eingeteilt: In Scope 1 werden alle direkten Emissionen ausgewiesen, die aus Quellen innerhalb des Unternehmens stammen. Die indirekten Emissionen von Strom, Dampf, Wärme und Kälte, die Unternehmen einkaufen, werden in Scope 2 ausgewiesen. Alle sonstigen, indirekten vor- und nachgelagerten Emissionen, zum Beispiel aus der Herstellung und dem Transport eingekaufter Güter sowie Emissionen aufgrund des Pendlerverkehrs, werden in Scope 3 eingeteilt.

	t CO ₂ e ¹
Scope 1 – direkte Emissionen	208
Scope 2 – indirekte Emissionen	165
Scope 3 – indirekte Emissionen	1'269 ²
Total nach Scope	1'642
	t CO ₂ e ¹
Strom ²	65
Wärme	395
Geschäftsverkehr	723
davon Pendlerverkehr ³	375
Papier	437
Wasser	4
Abfall	18
Total nach Quelle	1'642
	t CO ₂ e ¹
Pro Mitarbeitende auf Vollzeitbasis	1.39

1 In Tonnen (t) Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten (e). Die Emissionen wurden mit den Vfu Kennzahlen (Version 2022) berechnet und beinhalten gewisse Annahmen und Schätzungen.

2 Externe Rechenzentren sind nicht berücksichtigt.

3 Ein Grossteil der Mitarbeitenden reist mit dem öffentlichen Verkehr an.

Ein Grossteil unserer Emissionen wird in Scope 3 eingeteilt. 2022 betrug der CO₂-Ausstoss pro Vollzeitstelle 1,39 Tonnen.

Verein zur Dekarbonisierung der Zuger Industrie

2022 hat die VZ Depotbank AG den Verein zur Dekarbonisierung der Zuger Industrie mitgegründet. Der Verein mit Vertreterinnen und Vertretern aus Industrie, Energie, Finanz und Forschung hat eine gemeinsame Strategie verabschiedet, um rasch umsetzbare und ganzheitliche Ansätze für die Reduktion des CO₂-Ausstosses zu entwickeln. Im Zentrum stehen Hochtemperatur-Prozesse und Logistik.

Hochtemperatur-Prozesse in der Industrie stehen beim Energieverbrauch der Schweiz an dritter Stelle. Der Verein plant in Zug eine Anlage, in der in einem neuartige Verfahren Wasserstoff hergestellt wird. Das Verfahren beruht auf der Methan-Pyrolyse, bei der Wasserstoff (H₂) von Methan (CH₄) abgespaltet wird.

Damit will der Verein dazu beitragen, dass diese Technologie rasch in der Industrie eingesetzt werden kann. Die Partner im Netzwerk des Vereins decken mit ihrem breiten fachlichen Hintergrund die gesamte Wertschöpfungskette ab.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Die deutsche Version ist verbindlich.

Der Bericht ist gedruckt auf 100-prozentigem Recycling-Papier, zertifiziert mit dem «Blauen Engel» (RAL-UZ 14a). Informationen zum Umweltzeichen sind publiziert unter www.blauer-engel.de/uz14a.

Elektronische Informationen

Weitere Informationen zur VZ Gruppe finden Sie auf unserer Website www.vzch.com.

Disclaimer

Alle Aussagen in diesem Bericht, die sich nicht auf historische Fakten beziehen, sind Zukunftsaussagen, die keinerlei Garantie bezüglich der zukünftigen Leistungen gewähren; sie beinhalten Risiken und Unsicherheiten wie zukünftige globale Wirtschaftsbedingungen, Devisenkurse, gesetzliche Vorschriften, Marktbedingungen, Aktivitäten der Mitbewerber sowie andere Faktoren, die ausserhalb der Kontrolle des Unternehmens liegen.

VZ Holding AG
Innere Güterstrasse 2
6300 Zug
Telefon +41 58 411 80 00
www.vzch.com