

Nachhaltigkeitspolitik & Corporate Governance

Dezember 2024

BANK ZIMMERBERG
seit 1820

1. Allgemeines

Wir orientieren uns bei unserer Geschäftstätigkeit an unserem Leitbild und beachten die Grundsätze der Nachhaltigkeit. Die vorliegende Nachhaltigkeitspolitik und Corporate Governance formuliert Vorgaben für die Geschäftstätigkeit der BANK ZIMMERBERG AG im Nachhaltigkeitskontext.

1.1. Unser Nachhaltigkeitsverständnis

Unter Nachhaltigkeit verstehen wir das erfolgreiche wirtschaftliche Handeln und die Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft so gut es geht in Einklang zu bringen. Die Bank Zimmerberg setzt sich aus Überzeugung für eine nachhaltige Entwicklung in der Region Zimmerberg und darüber hinaus ein. Nachhaltigkeit bedeutet für die Bank auf ökologischer, sozialer und ökonomischer Ebene möglichst verträglich und transparent zu wirtschaften. Nachhaltiges Denken und Handeln sind Teil unserer Vision und Strategie. Es ist uns ein Anliegen, in Bezug auf die Schwerpunktthemen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft die Lebensqualität im Raum Zimmerberg zu fördern und somit den Wirtschaftsraum dieser Region zu stärken, indem wir auch dem Aspekt Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert beimessen. Dabei berücksichtigen wir die Anliegen unserer Anspruchsgruppen wo immer möglich. Wir engagieren uns seit unserer Gründung vor über 200 Jahren für Nachhaltigkeit im Bankgeschäft. Dabei ist unsere Strategie auf den langfristigen Erfolg und eine nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtet und wir verlieren unsere Grundwerte Innovation, Transparenz und Engagement nie aus den Augen.

1.2. Unsere Anspruchsgruppen

Der Bank Zimmerberg ist ein regelmässiger und enger Austausch mit ihren Anspruchsgruppen wichtig, um deren Bedürfnisse und Erwartungen sowie Anforderungen, die an die Bank gestellt werden, frühzeitig zu erkennen und entsprechend agieren zu können. Ein offener, transparenter Dialog schafft gegenseitiges Vertrauen und trägt zu langjährigen, partnerschaftlichen Beziehungen bei. Als Anspruchsgruppen identifiziert die Bank prinzipiell all jene, die an der Wertschöpfung der Bank partizipieren oder in signifikanter Weise mit ihrer Geschäftstätigkeit in Berührung kommen. Zentrale Anspruchsgruppen der Bank sind Kundinnen und Kunden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Eigentümerinnen und Eigentümer, Lieferantinnen und Lieferanten, Partnerinnen und Partner, sowie die Öffentlichkeit.

1.3. Unser Rollenverständnis

Die Bank Zimmerberg ist sich der zentralen Rolle des Finanzsektors an den Bestrebungen um eine weltweit nachhaltigere Entwicklung bewusst. Nachhaltigkeit betrifft die Geschäftstätigkeit der Bank in allen relevanten Geschäftsfeldern.

1.4. Unser Transparenzverständnis

Die Bank setzt sich messbare Ziele und berichtet über die getroffenen Massnahmen und die Zielerreichung transparent auf Basis der Berichterstattungsrichtlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Transparenz bildet dabei ein zentrales, übergreifendes Grundprinzip.

2. Unsere Geschäftstätigkeit

Die Grundsätze der Nachhaltigkeit integrieren wir – wo immer möglich - über unsere gesamte Geschäftstätigkeit hinweg, im Anlage- und Vorsorgegeschäft, Kredit- und Finanzierungsgeschäft, im Passivgeschäft und Geldverkehr, im Betrieb, Beschaffungswesen, bei der Interaktion mit Kundinnen und Kunden, in der Rolle als Arbeitgeberin und in der öffentlichen Wahrnehmung sowie bei unseren Engagements.

2.1. Wir als Arbeitgeberin

Im Mittelpunkt unserer Geschäftstätigkeit stehen unsere Mitarbeitenden. Sie tragen zum Erfolg unserer Bank bei und ihnen gehört unsere Wertschätzung. Wir setzen uns als wichtige Arbeitgeberin in der Region Zimmerberg ein für moderne, faire und flexible Arbeitsmodelle, Perspektiven und Nachwuchsförderung, eine zeitgemässe Arbeitsumgebung sowie Lohn- und Chancengleichheit. Grundsätzlich gelten Personalkonditionen (Vergünstigungen bei Hypotheken, bessere Kontoverzinsung und Gebührenfreiheit) für alle Mitarbeitenden mit einem Arbeitspensum von mindestens 50%. Bei tieferen Arbeitspensum werden nur teilweise Personalkonditionen gewährt.

2.1.1. Diversität und Chancengleichheit

In unserer Personalstrategie ist die Förderung der Vielfalt des Mitarbeiterportfolios verankert. Wir setzen uns im Umgang mit unseren Mitarbeitenden für die Gleichberechtigung von Menschen unabhängig von Herkunft, Rasse, Geschlecht, Alter Sprache, sozialer Stellung, Einkommen, Religion, politischer Überzeugung sowie körperlicher, geistiger oder psychischer Behinderung ein. Unseren Mitarbeitenden bieten wir attraktive und faire Anstellungsbedingungen und stärken damit auch ihre persönliche Integrität und Sicherheit. Unseren Salären liegen geschlechtsunabhängige Berufsbilder zugrunde. Wir legen grossen Wert auf die Gleichbehandlung aller Personen und schaffen Rahmenbedingungen zur stärkeren Durchmischung der Geschlechter, auch in Führungspositionen. Wir unterstützen Mitarbeitende ihr berufliches Engagement mit ihrer persönlichen Lebensplanung und der jeweiligen Lebensphase in Einklang zu bringen. Wir achten vor allem darauf, dass Beruf, Familie und andere Lebensbereiche miteinander vereinbar sind und die Gleichstellung in unserer Strategie, Struktur und Kultur verankert ist. Dank einer zukunftsorientierten Personalpolitik schaffen wir die Voraussetzungen, um Vielfalt und Chancengleichheit zu leben. Zudem besteht eine hohe Flexibilität bei Mitarbeitenden mit Kindern. Wir bieten attraktive, familienfreundliche Arbeitsbedingungen und fördern gezielt Frauen in der Geschäftsleitung sowie in Führungs- und Kaderfunktionen. Bezüglich Elternzeit hält sich die Bank Zimmerberg in allen Fällen an die gesetzlichen Bestimmungen. Es wird eine hohe soziale Verantwortung gelebt.

2.1.2. Aus- und Weiterbildung

Nachhaltigkeit heisst für uns vor allem auch zukunftsorientiertes Denken. Daher erachten wir die Förderung unserer Mitarbeitenden als essenziell für den Unternehmenserfolg. Als vorbildlicher und vielfältiger Lehrbetrieb möchten wir unsere Lernenden in allen Bereichen optimal auf die Berufswelt vorbereiten.

Neben einem Angebot an internen Entwicklungsmöglichkeiten, bspw. in den Bereichen ESG, unterstützen wir auch externe Aus- und Weiterbildungen. Durch die Weiterbildung unserer Mitarbeitenden stellen wir zudem ein hohes Mass an Kompetenz und Professionalität sicher. Die Bank bewilligt die Mehrheit der Anträge zur gezielten bankspezifischen Weiterbildung. In der Regel werden 100% der Kosten übernommen und die Mitarbeitenden tragen den zeitlichen Aufwand. Alle Angestellten erhalten eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung.

2.2. Unsere Produkte und Dienstleistungen

Unsere Kundinnen und Kunden stehen im Zentrum unseres Wirkens. Ihnen möchten wir Produkte und Dienstleistungen anbieten, die adressatengerecht, nachhaltig und zukunftsfähig sind. Bei der Produkt- und Dienstleistungsentwicklung achten wir darauf, dass unsere Angebote auf Kundenbedürfnisse abgestimmt sind

und ökologisch, gesellschaftlich wie auch ökonomisch Nutzen stiften. Es ist uns wichtig, dass unsere Produkte und Dienstleistungen verlässlich und qualitativ hochstehend sind und zu angemessenen Preisen und Konditionen sowie in einer verständlichen Sprache angeboten werden.

2.2.1. Unser Anlage- und Vorsorgegeschäft

Als Finanzdienstleisterin können wir beeinflussen, dass Gelder sinnvoll gelenkt und negative Auswirkungen auf eine nachhaltige Entwicklung gemindert werden. Aufgrund des Anlage- und Vorsorgegeschäfts werden verschiedene Dimensionen der Nachhaltigkeit positiv oder negativ tangiert. Diese Auswirkungen können mannigfaltig beeinflusst werden, zum Beispiel über die Anlagepolitik, das Management von ESG-Risiken und -Chancen, die Angebotspalette oder durch Engagement (Wahrnehmung der Stimmrechte und den Dialog mit den investierten Unternehmen). Wir setzen Nachhaltigkeit im Anlageprozess einerseits anhand von traditionellen Anlageansätzen, aber auch unter Berücksichtigung von ökologischen, sozialen und Governance-Kriterien um. ESG-Präferenzen im Beratungsgespräch werden bei Kundinnen und Kunden abgeholt, dokumentiert und ein Matching der Nachhaltigkeitspräferenz mit unseren Produkten und Dienstleistungen vorgenommen. Bei unserer Anlagephilosophie orientieren wir uns primär am Best-in-Class-Ansatz, sowohl unter ökonomischen wie auch ökologischen Aspekten. Ergänzend werden bei den Selektionskriterien auch Impact-Investing-Aspekte berücksichtigt. Ausschlüsse werden nur in geringem Umfang und wo nötig eingesetzt und stets gut begründet. Anlageaktionen tätigen wir im Rahmen der Gesamtbankmarktstrategie. Bei «Schweizer Werte» gilt der SPI-ESG-Index als Benchmark. Unsere Anlageberaterinnen und Anlageberater nehmen regelmässig an Weiterbildungsprogrammen teil. So bauen wir unsere langjährigen Kompetenzen und unser Engagement in Bezug auf verantwortungsbewusstes Anlegen laufend aus und verbessern uns kontinuierlich.

2.2.2. Unser Kredit- und Finanzierungsgeschäft

Mit unserem Kredit- und Finanzierungsgeschäft tragen wir zur Versorgung mit Finanzdienstleistungen und zu einer gesunden Entwicklung der regionalen Wirtschaft bei. Dabei hat das Kredit- und Finanzierungsgeschäft unserer Bank sowohl positive wie auch negative Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Die effektive Wirkung entsteht indirekt, das heisst nachgelagert bei den Kreditnehmerinnen und Kreditnehmern. Ein verantwortungsvoll geführtes Kreditportfolio ist für uns von wesentlicher Bedeutung, da es zu unserem Kerngeschäft gehört und unmittelbar mit ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen verbunden sein kann. Wir vergeben Kredite an Private sowie Unternehmen und Institutionen. Dabei erfolgen unsere Kreditvergaben grösstenteils im Hypothekengeschäft. Die Bank verzichtet bewusst auf die Vergabe von Kleinkrediten an Privatpersonen. Im Beratungsprozess erörtern wir zunehmend gemeinsam mit Kundinnen und Kunden, inwiefern diese ihre Liegenschaft energieeffizienter gestalten können. So offerieren wir energetische Sanierungen von Altliegenschaften zu vergünstigten Tarifen und vermitteln Handwerksgruppen, die solche Projekte direkt umsetzen können. Es ist uns ein Anliegen, unsere Kundschaft zu motivieren und Anreize zu schaffen, damit diese gezielt nachhaltige Energiequellen nutzt. So werden kontinuierlich Möglichkeiten zur Zusammenarbeit auf lokaler Ebene mit Gemeinden, Beratungsstellen, Unternehmen und Bauleitungen geprüft und weiter ausgebaut.

2.3. Die betriebliche Nachhaltigkeit

Wir fördern Nachhaltigkeit nicht nur als Arbeitgeberin und über unsere Produkte und Dienstleistungen, sondern verbessern auch die betriebsinterne Nachhaltigkeit kontinuierlich. Somit wird angestrebt, mit verschiedenen Massnahmen den ökologischen Fussabdruck der Geschäftstätigkeit unserer Standorte zu reduzieren. Die Bank finanziert allen Mitarbeitenden, welche auf einen Parkplatz verzichten, ein ZVV-Jahresabo. Wir empfehlen, wenn immer möglich den öffentlichen Verkehr zu nutzen.

Unsere Mitarbeitenden werden motiviert, den Papierverbrauch zu reduzieren und Plastik zu vermeiden. Im Rahmen unseres Beschaffungswesens bevorzugen wir regionale Lieferanten und Partner. Bei der Beschaffung achten wir darauf, dass Produkte bezüglich Herstellung, Nutzung und Entsorgung möglichst ressourceneffizient sowie umwelt- und sozialverträglich sind. Am Hauptsitz können die Mitarbeitenden mittels eines Hahns in den persönlichen von der Bank zur Verfügung gestellten Glasflaschen Trinkwasser abfüllen.

2.4. Das Engagement

Wir nehmen unsere gesellschaftliche und ökologische Verantwortung als führende Finanzdienstleisterin und bedeutende Arbeitgeberin in der Region Zimmerberg wahr und unterstützen gezielt regionale Organisationen mit Sponsoring und Spenden. Das Sponsoring der Bank Zimmerberg schafft Erlebnisse und leistet einen Beitrag zur Vielfalt in der Region. Es soll Wirkung auf die breite Öffentlichkeit haben und beschränkt sich ausschliesslich auf die Region Zimmerberg. In der Zusammenarbeit leisten alle beteiligten Parteien einen Beitrag und profitieren gleichermassen. Näheres zu Sponsoring und Spenden: bankzimmerberg.ch/sponsoring

3. Gesetze, Weisungen und Vorschriften

Wir bekennen uns zur Einhaltung der Menschenrechte und halten uns an gesetzliche Vorgaben, standesrechtliche und marktübliche Standards sowie an die internen Vorschriften. Für deren Kenntnis und Umsetzung (Compliance) fühlen wir uns verantwortlich.

3.1. Bekämpfung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung

Die Massnahmen zur Verhinderung von Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung geniessen bei der Bank Zimmerberg höchste Priorität, insbesondere auch die vom Bundesrat erlassenen, für den Finanzplatz Schweiz einschlägigen Finanz- und Wirtschaftssanktionen. Zur Prävention von Geldwäscherei, Kriminalität und Terrorismusfinanzierung sowie zur Umsetzung von Finanz- und Wirtschaftssanktionen setzen wir branchenübliche IT-Systeme, Tools und Prozesse ein. Weiter werden Mitarbeitenden regelmässig geschult.

3.2. Bestechung und Korruption

Wir tolerieren weder aktive noch passive Bestechung. Geschenke oder Einladungen dürfen im Rahmen des sozial Üblichen angenommen und gemacht werden.

3.3. Informationssicherheit, Datenschutz, Bank- und Geschäftsgeheimnis

Die Bank Zimmerberg verpflichtet sich zu einem sorgfältigen Umgang mit Personendaten. Alle Mitarbeitenden werden im respektvollen Umgang mit Personendaten gemäss den geltenden Vorschriften und Bestimmungen geschult. Wir räumen dem Datenschutz und der Datensicherheit einen hohen Stellenwert ein und treffen geeignete technische und organisatorische Massnahmen, um die Daten bei der Bank zu schützen. Die Bank Zimmerberg behandelt Personendaten und kritische Daten streng nach den geltenden Gesetzen, Weisungen und Vorschriften sowie lediglich für den vorgesehenen Zweck. Kundendaten geben wir nur an Dritte weiter, wenn die betroffene Person eingewilligt hat, oder wenn wir gesetzlich dazu verpflichtet sind, Auskünfte an die zuständigen Behörden zu erteilen. Dies gilt ebenfalls für Informationen über unsere Mitarbeitenden sowie unsere Geschäftspartner.

4. Unternehmensführung / Corporate Governance

Unter Corporate Governance werden die Grundsätze und Strukturen verstanden, anhand derer ein Unternehmen durch seine Organe gesteuert und kontrolliert wird. Diese Grundsätze der Unternehmensführung stellen insbesondere im Nachhaltigkeitskontext sicher, dass die Interessen der verschiedenen Anspruchsgruppen über alle Führungsgremien der Bank Zimmerberg hinaus ausgewogen berücksichtigt werden. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortungen werden klar zugewiesen, sind wirksam und aufeinander abgestimmt. Die Oberleitung der Bank und Oberaufsicht über die Geschäftsführung steht dem Verwaltungsrat zu. Das Audit und die Revision verantworten die interne bzw. externe Revisionsstelle der Bank. Die Geschäftsführung obliegt der Geschäftsleitung, die vom Chief Executive Officer (CEO) geleitet wird. Eine zeitgemässe Corporate Governance ist Teil unserer wertorientierten Unternehmensführung. Durch die Trennung von strategischer und operativer Leitung gewährleisten wir ein Gleichgewicht zwischen Führung und Kontrolle.

4.1. Führungsstruktur und Zusammensetzung

Dem Verwaltungsrat obliegt die Oberleitung der Bank sowie die Aufsicht und Kontrolle der Geschäftsleitung nach Massgabe der gesetzlichen und statutarischen Vorschriften. Somit stellt der Verwaltungsrat das höchste Kontrollorgan der Bank Zimmerberg dar. Dieser beauftragt die oder den CEO als Vorsitzende respektive Vorsitzenden der Geschäftsleitung mit der Führung des Unternehmens. Die Mitglieder des Verwaltungsrates nehmen bei der Bank keine operativen Aufgaben wahr, kein Mitglied gehört der Geschäftsleitung an. Der Verwaltungsrat trägt auch die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie, delegiert vorbereitende und operative Aufgaben jedoch an die Geschäftsleitung. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind festangestellte Organe ohne zeitliche Beschränkung. Aufgaben und Funktionen sind im Organisationsreglement beschrieben. Das Organisationsreglement regelt die Trennung der Verantwortung zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Grundsätzlich ist der Verwaltungsrat für die Ernennung der Geschäftsleitung zuständig, während die Geschäftsleitung alle operativ tätigen Kader ernennt.

4.2. Nominierung, Auswahl und Vorsitz des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat wird von der Generalversammlung gemäss Statuten auf jeweils drei Jahre gewählt. Der Verwaltungsrat konstituiert sich selbst. Er wählt aus seiner Mitte den Präsidenten und den Vizepräsidenten und bezeichnet den Sekretär, der nicht Verwaltungsratsmitglied zu sein braucht. Für den Präsidenten und die Mitglieder des Verwaltungsrates besteht ein allgemein gültiges Anforderungsprofil «Gesamtgremium». Nebst gesetzlichen Voraussetzungen werden Ansprüche an das Persönlichkeitsprofil, die Fachkenntnisse und das Engagement formuliert. Der Verwaltungsrat sorgt bei der Zusammensetzung dafür, dass eine angemessene Vertretung von spezifisch relevanten Fachkenntnissen im Gremium vorhanden ist. Somit haben die Kompetenzen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung hohe Priorität. Neue Mitglieder müssen bei der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) mit Lebenslauf, Auswahlverfahren, Unabhängigkeitserklärungen etc. beantragt werden. Es besteht keine Klausel betreffend Diversität. Die Verwaltungsratspräsidentin bzw. der Verwaltungsratspräsident stellt den Vorsitz des Verwaltungsrates dar und hat keinen Einsitz in der Geschäftsleitung. Die Mitglieder des Verwaltungsrates nehmen bei der Bank keine operativen Aufgaben wahr und kein Mitglied gehört der Geschäftsleitung an. Die Verantwortungsbereiche von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sind getrennt.

4.3. Rolle des Verwaltungsrates bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Der Verwaltungsrat ist für die Strategie, das Leitbild und die Politik der Bank Zimmerberg verantwortlich. Somit bestimmt dieses Organ auch Werte etc. im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung der Bank und verantwortet die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Auch nutzt der

Verwaltungsrat Instrumente und Prozesse zur Überwachung und Überprüfung der operativen Organisation (Rapporte, VR-Sitzungen, interne und externe Revision etc.). Grundsätzlich arbeitet der Verwaltungsrat nicht in oder mit der Organisation zusammen. Der Verwaltungsrat definiert im Rahmen der Oberleitung die strategischen Ziele und die Grundausrichtung der nachhaltigen Entwicklung der Bank. Er legt die Nachhaltigkeitsstrategie sowie -ziele fest. Der Verwaltungsrat überwacht die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und befindet einmal jährlich über Nachhaltigkeitsthemen. Weitere Nachhaltigkeitsthemen werden nach Bedarf und Aktualität traktandiert. Der Verwaltungsrat entscheidet über die Anwendung nationaler oder internationaler ESG-Regelwerke, genehmigt die jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Verwaltungsrat wird jährlich über den Umsetzungsstand informiert und setzt sich mit Massnahmen zur weiteren Verankerung der Nachhaltigkeitsthematik auseinander. Zudem bildet sich der Verwaltungsrat zu Nachhaltigkeitsthemen weiter.

4.4. Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen

Der Verwaltungsrat hat die Oberaufsicht und Verantwortung für das Management der Auswirkungen der Organisation auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Menschen. Die einzige Delegation durch den Verwaltungsrat bildet das Audit-Ressort, welches von einem VR-Mitglied wahrgenommen wird und an den Verwaltungsrat rapportiert. Der Anhang des Organisationsreglements regelt die weiteren Kompetenzen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung.

4.5. Rolle des Verwaltungsrates bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Verwaltungsrat überprüft und genehmigt die jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung. Er stellt zudem sicher, dass die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen behandelt werden.

4.6. Bewertung der Leistung des Verwaltungsrates

Die jährliche Generalversammlung der Aktionärinnen und Aktionäre beurteilt die Leistung des Verwaltungsrates, indem sie den Geschäftsbericht genehmigt und die Mitglieder des Verwaltungsrates wählt und abberuft. Es gibt keine spezifische Bewertung des Verwaltungsrates in Bezug auf das Management von wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Themen.

4.7. Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Die Organisation berichtet über Massnahmen, die ergriffen wurden, um das gesammelte Wissen, die Fähigkeiten und die Erfahrung des höchsten Kontrollorgans im Bereich der nachhaltigen Entwicklung zu erweitern.

5. Vergütungspolitik, Interessenkonflikte und kritische Anliegen

5.1. Vergütungspolitik

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Entschädigungen (fix und variabel) der Geschäftsleitung fest. Dies geschieht auf Basis von klaren und strukturierten Zielauswertungen. Auch werden die Entschädigungen von sämtlichen Mitarbeitenden dem Verwaltungsrat vorgelegt und jährlich unterzeichnet. Marktkonforme variable Vergütungen sind nur für Mitarbeitende mit Kunden- oder strategischer Verantwortung vorgesehen. In seltenen Fällen werden bei der Neuanstellung Sign-on-Vergütungen bezahlt (Übernahme des verlorenen variablen Lohnanteils vom ehemaligen Arbeitgeber). Zusätzlich sind die Vorsorgeleistungen zu erwähnen, welche branchenüblich sind (Regionalbanken). Auch gibt es keine Sonderregelung für die Geschäftsleitung, nur eine 1e Lösung, welche den variablen Lohnanteil auf allen Stufen versichert. Der Verwaltungsrat hat ein Honorar im üblichen Rahmen. Nachhaltigkeitsaspekte sind nicht Bestandteil der Vergütungspolitik von Verwaltungsrat oder Geschäftsleitung. Es werden Branchenvergleiche (Regionalbanken) beschafft und die Bank Zimmerberg bewegt sich innerhalb der

Bandbreiten. Ähnlich wie bei einem KMU besteht eine normale Salär Politik. Die Ansichten der Anspruchsgruppen bezüglich der Vergütungspolitik werden nicht eingeholt.

5.2. Informationspflicht bei Interessenkonflikten

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung informieren den Verwaltungsrat unverzüglich und vollständig über sie betreffende Interessenkonflikte. Interessenkonflikte werden zudem jährlich überprüft (schriftliche Anfrage beim Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung, u.a. von allen weiteren Mandaten), von der externen Revision kontrolliert und an die FINMA mittels aufsichtsrechtlichen Berichts rapportiert. Wir gestalten unsere Geschäftstätigkeit so, dass potenzielle Konflikte mit den Interessen unserer Kundinnen und Kunden so früh wie möglich identifiziert werden, und vermeiden Interessenkonflikte. Lässt sich ein solcher ausnahmsweise nicht vermeiden, legen wir ihn gegenüber unseren betroffenen Kundinnen und Kunden offen. Ausstands Regeln halten wir ein. Wir versuchen Vertriebsentschädigungen, wenn immer möglich zu vermeiden. Erhalten wir dennoch Zahlungen von Vertriebspartnern, informieren wir unsere Kundinnen und Kunden transparent.

5.3. Meldung von Anliegen

Der Chief Operation Officer (COO) hat das Recht und die Pflicht kritische Angelegenheiten direkt dem Audit Ressort bzw. dem Verwaltungsrat zu rapportieren. Weiter hat die Personalverantwortliche (Human Resources) direkten Zugang zum Verwaltungsrat. Die Integrität und Reputation der Bank Zimmerberg gehört zu den wichtigsten Gütern des Unternehmens. Daher ist die Bank darauf angewiesen, von Mitarbeitenden aber auch Dritten Meldungen über mutmassliches Fehlverhalten innerhalb der Organisation zu erhalten - falls gewünscht auch anonym. Relevante oder kritische Anliegen werden dem Verwaltungsrat direkt oder indirekt über die zuständigen Stellen (Vorgesetzte, Personalabteilung) mitgeteilt. Mitarbeitende, die eine Meldung machen, haben keine Nachteile zu befürchten.

6. Strategie, Richtlinien und Praktiken

6.1. Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

In unserem Leitbild, welches alle Geschäftsbereiche betrifft, sind Grundsätze und Handlungsweisen beschrieben. Darüber hinaus ist die faire Behandlung all unserer Anspruchsgruppen, die Achtung der Menschenrechte im Sinne der UN-Leitprinzipien und die festgelegte Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen von zentraler Bedeutung für die Art und Weise, wie wir unser Unternehmen führen.

6.2. Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Die durch ihr Geschäftsmodell verursachten negativen Auswirkungen zu vermeiden oder zu mindern, ist ein zentrales Ziel des Nachhaltigkeitsengagements der Bank Zimmerberg und wird kontinuierlich verbessert.