



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

VZ GRUPPE

INHALT

1. Einleitung	Seite 3
2. Nachhaltigkeitsmassnahmen 2023	Seite 5
3. Darum braucht es das VZ	Seite 7
4. Geldanlage mit ESG-Kriterien	Seite 12
5. Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Seite 22
6. Gesellschaftliches Engagement	Seite 30
7. Soziale Verantwortung als Arbeitgeber	Seite 36
8. Ökologische Verantwortung	Seite 48



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

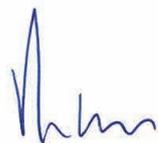
Drei Elemente sind für uns zentral: Dienstleistungen, die auf den Nutzen unserer Kundinnen und Kunden ausgerichtet sind, Beratung ohne Interessenkonflikt und individuelle Betreuung durch hoch qualifizierte Fachleute. Damit sorgen wir dafür, dass unsere Kundinnen und Kunden sich sorgfältig auf ihre Pensionierung 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 einem anspruchsvollem Marktumfeld wie im vergangenen Jahr ist das besonders wertvoll.

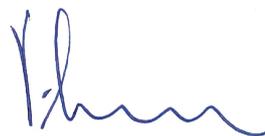
Unseren Erfolg messen wir an der Zufriedenheit unserer Kundinnen und Kunden. Sehr viele von ihnen empfehlen uns weiter, weil sie sich gut betreut fühlen und dank unserer Arbeit spürbar mehr Geld zur Verfügung haben. Sie schätzen auch, dass das VZ ein bodenständiges, skandalfreies Unternehmen mit stabiler 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 2024



Geldanlage mit ESG-Kriterien (Kapitel 4)

- Wir haben zusätzlich zu den bestehenden ESG-Vermögensverwaltungsmandaten ein neues Mandat lanciert, in welchem bei der Auswahl der einzelnen Positionen ESG-Kriterien angewendet werden.
- Die Aufklärung über ESG-Risiken ist neu als Standard in die Beratung integriert. Alle Kundinnen und Kunden mit Vermögensverwaltungs-, Anlageberatungs- oder Depotberatungsmandaten fragen wir nach der Risikoaufklärung, wie sie das Thema ESG in ihren Portfolios gewichten möchten.
- Auch 2023 haben Mitarbeitende aus dem Asset Management zertifizierte ESG-Ausbildungen erfolgreich abgeschlossen, und wir konnten das ESG-Team aufstocken.
- Alle Mitarbeitenden der VZ Gruppe mit Kundenkontakt haben sich in diversen Schulungen Wissen zum Thema ESG angeeignet.
- Auch 2023 publizierte das VZ Studien und Wissensbeiträge zu ESG-Themen, die für alle Interessierten kostenlos zugänglich sind.
- Mit einem Fragebogen haben wir die ESG-Überlegungen aller Fondsanbieter in unseren ESG-Anlagelösungen wieder systematisch abgefragt. Die Antworten bilden die Basis unseres ESG-Dialogs mit den Fondsgesellschaften.
- Das «VZ Nachhaltigkeitsprofil», mit welchem wir unter anderem die ESG-Eigenschaften von Anlagen bewerten, haben wir in «ESG-Rating» umbenannt. So wollen wir verdeutlichen, dass es dabei um eine Bewertung auf Basis von ESG-Ratings geht. Im Kundenreporting spezifizieren wir zudem, dass damit finanzielle Chancen und Risiken im Hinblick auf ESG gemeint sind, um Missverständnissen vorbeugen zu können.
- Neu weisen wir unser ESG-Rating auch bei allen Kundinnen und Kunden aus, die ihr Portfolio selbst verwalten.
- Wir haben ein Projekt lanciert, um die Swiss Climate Scores in unser ESG-Reporting zu integrieren.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung (Kapitel 5)

- 2023 haben wir in einem anspruchsvollen Marktumfeld erneut ein stabiles Ertrags- und Gewinnwachstum erzielt.
- Die Rating-Agentur Moody's bestätigt das «Long-term Bank Deposit Rating» der VZ Depotbank AG von Aa3 – eine der besten Noten.
- Wir haben den Verhaltenskodex überarbeitet und unter anderem unsere Erwartungen in Bezug auf ethisches Verhalten und die Einhaltung der Menschenrechte darin aufgenommen und auch festgehalten, was wir von unseren Geschäftspartnern erwarten.
- Wir haben den Prozess für Whistleblowing überarbeitet und ein elektronisches Hinweisgebersystem eingeführt. Darüber können Mitarbeitende und Dritte mögliche Missstände anonym oder vertraulich melden.

Gesellschaftliches Engagement (Kapitel 6)

- Wir haben über 600 kostenlose Veranstaltungen durchgeführt zu den Themen Pensionierung, Geldanlagen, Eigenheimfinanzierung, Nachlassplanung, Versicherungen und Bankgeschäfte.
- Expertinnen und Experten des VZ haben Vorträge an Hoch- und Fachhochschulen gehalten.
- Auf unserer Website publizieren wir wertvolle Informationen zu Vorsorgethemen und praktische Tipps unserer Expertinnen und Experten.
- Die Fotostiftung Schweiz, Stiftung Synapsis, das Casinotheater Winterthur und die La Ligue vaudoise contre le cancer konnten sich in den vz news einem grossen Publikum bekannt machen.

Soziale Verantwortung als Arbeitgeber (Kapitel 7)

- Gegenüber dem Vorjahr haben wir unseren Personalbestand um mehr als 140 neue Mitarbeitende erhöht.
- Auch 2023 wurde das VZ mit dem Best Recruiters Award ausgezeichnet. Diese Auszeichnung bewertet alle Stationen des Recruitings von der Karriere-Website über die Online-Stellenanzeigen bis zur Rückmeldung auf Bewerbungsschreiben und Anfragen von Interessentinnen und Interessenten.
- Umgerechnet auf ein Vollzeitpensum absolvieren unsere Mitarbeitenden durchschnittlich 2.7 Tage pro Jahr in internen Ausbildungen, die wir im Rahmen unseres Career Programms anbieten.
- Mitarbeitende aus dem Backoffice können neu zwei Tage lang Beraterinnen und Berater zu Kundengesprächen begleiten, damit sie die Kundenanliegen noch besser kennenlernen können.
- Wir haben unser Weiterbildungsangebot weiter ausgebaut. Mitarbeitende aus einigen Bereichen können neu auf die digitale Lernplattform Udemy zugreifen.
- 80 Mitarbeitende von fünf Standorten haben am B2Run-Firmenlauf teilgenommen.

Ökologische Verantwortung (Kapitel 8)

- Die vz news, unsere wichtigste Publikation, wird klimaneutral gedruckt. Für alle anderen Drucksachen haben wir auch 2023 Recycling-Papier verwendet, das mit dem Umweltsiegel «Blauer Engel» zertifiziert ist.
- Die Massnahmen, um beim Heizen, Lüften und Beleuchten Strom zu sparen, haben sich bewährt und wurden weitergeführt.
- Dank der neuen Partnerschaft mit Swiss Climate konnten wir den Detaillierungsgrad unserer CO₂-Bilanz erhöhen.
- Zusätzlich haben wir erstmals eine umfassende Mobilitätsumfrage durchgeführt, um das Pendelverhalten unserer Mitarbeitenden besser zu verstehen.

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 belegt dieses Thema seit Jahren konstant einen der ersten drei Plätze.

Die 10 Hauptsorgen der Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürger

Sorge	2023	2022	2021	2020	2023	2022	2021	2020
	Position				in Prozent der Befragten			
Gesundheit/Krankenkassen	1	6	5	6	40%	24%	25%	28%
Umweltschutz/Klimawandel¹	2	1	2	4	38%	39%	39%	29%
AHV/Altersvorsorge	3	2	3	2	32%	37%	39%	37%
EU/Bilaterale/Integration	4	4	4	7	26%	25%	33%	23%
Energiefragen/Kernenergie	5	3	10	10	26%	25%	14%	14%
Ausländer/innen²	6	9	6	5	23%	19%	20%	28%
Inflation/Geldentwertung/Teuerung	7	5	–	16	22%	24%	8%	10%
Anstieg Wohnkosten/Mietpreise (neu)	8	–	–	–	22%	13%	–	–
Flüchtlinge/Asylfragen	9	10	7	8	20%	16%	19%	23%
Soziale Sicherheit/Sozialwerke (neu)	10	–	–	–	15%	13%	–	–

1 Umweltschutz/Klimawandel/Umweltkatastrophe

2 AusländerInnen/Zuwanderung/Personenfreizügigkeit

Die Sicherung der Altersvorsorge ist eine der Hauptsorgen der Schweizerinnen und Schweizer. Dieses Anliegen greifen wir 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 alle 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

Unser Angebot basiert auf den folgenden 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

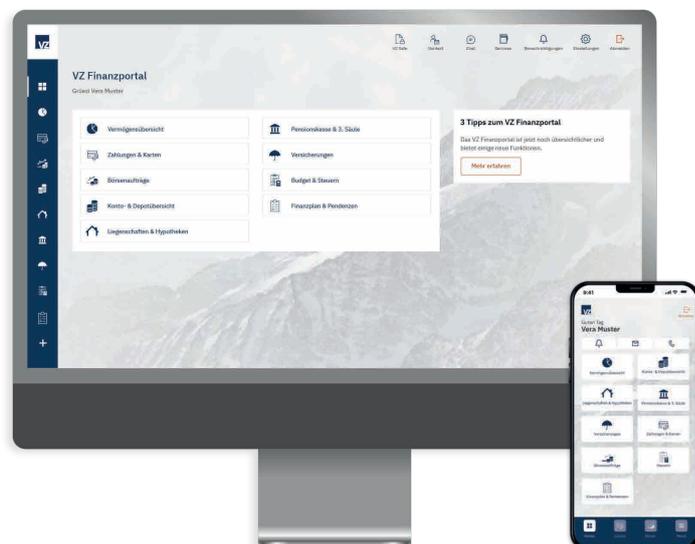
Sicherheit ist für uns so wichtig wie Rendite. Darum machen unsere Kundinnen und Kunden keine Experimente beim Geldanlagen. Wir verzichten konsequent auf eigene Anlageprodukte und berücksichtigen im Auswahlverfahren je nach Präferenz der Kundinnen und Kunden auch ESG-Kriterien.

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.



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). 2023 lag unser NPS bei 74.6, 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 Juries 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.

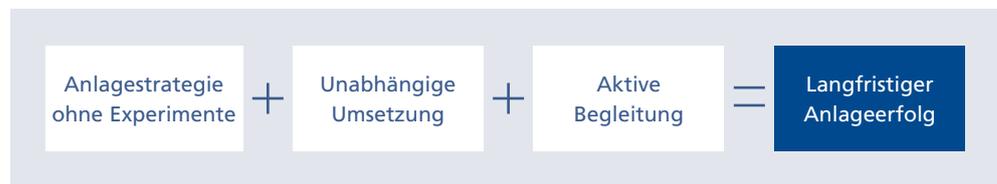


Für die Altersvorsorge ist die Geldanlage besonders wichtig. Mit der richtigen Anlagestrategie kann man seine Vorsorge deutlich verbessern. Erfahren Sie in den folgenden Abschnitten, auf welchen Grundsätzen unsere Anlagephilosophie aufbaut, und wie ESG-Kriterien in den Anlageprozess einfließen. ESG steht 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 leiten wir für jede Kundin und für jeden Kunden das passende Anlegerprofil her und ermitteln die ESG-Präferenz. Zur Bestimmung des Anlegerprofils erheben wir die individuelle Risikobereitschaft und Risikofähigkeit – in der Regel im Rahmen einer umfassenden und langfristigen Einkommens- und Vermögensplanung.

In der Beratung von neuen Kundinnen und Kunden thematisieren wir seit einigen Jahren standardmässig auch ESG-Kriterien. Diese Inhalte haben wir 2023 erweitert. Kundinnen und Kunden werden über ESG-Risiken aufgeklärt. So können sie informiert entscheiden, ob ESG-Kriterien bei der Auswahl ihrer Anlagen explizit berücksichtigt werden sollen. 2024 holen wir diese Aufklärung bei bestehenden Kundinnen und Kunden nach, die sich noch nicht explizit für oder gegen die Berücksichtigung von ESG-Kriterien ausgesprochen haben.

Innerhalb des definierten Anlegerprofils setzen wir die Anlagestrategie primär mit traditionellen Anlageklassen um, die einfach und liquid sind und sich transparent replizieren lassen. Dazu gehören vor allem Aktien, Zinswerte und Immobilien. Bei Kundinnen und Kunden, die ESG-Kriterien berücksichtigen möchten, ziehen wir Produkte vor, die ESG-Strategien im Anlageprozess anwenden und dadurch bessere ESG-Eigenschaften erzielen können. Wir verfolgen eine internationale Diversifikation mit einem Schwerpunkt im Schweizer Markt. Zudem verzichten wir 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 trägt zu einer effizienten Umsetzung der Anlagestrategie bei. 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 des Portfolios verbessern können.

Aktive Begleitung

Die Beraterinnen und Berater kennen sich mit Pensionierungs- und Vorsorgethemen, Wertschriften, Steuern, Versicherungen und Nachlass aus und begleiten ihre Kundinnen und Kunden aktiv durch alle Lebensabschnitte. Eine klare Kommunikation und ein regelmässiger Austausch unterstützen den langfristigen Erfolg. Dazu gehört auch, die Situation der Kundinnen und Kunden laufend zu überprüfen. Das Anlegerprofil basiert auf einer detaillierten, langfristigen Einkommens- und Vermögensplanung über die kommenden 15 Jahre und wird regelmässig überprüft.

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

4.2 Lancierung einer zusätzlichen ESG-Anlagelösung

2023 haben wir unsere ESG-Anlagelösungen weiter ausgebaut. Für Kundinnen und Kunden, die ESG-Kriterien explizit berücksichtigen möchten, haben wir ein zusätzliches neues Mandat lanciert («Vermögensverwaltung mit Indexanlagen Fokus ESG»). Dieses Mandat investiert ausschliesslich in kostengünstige, passive Indexfonds, die nach Möglichkeit ESG-Strategien verfolgen. Damit können wir den Bedürfnissen dieser Kundengruppe noch besser gerecht werden.

4.3 ESG-Kriterien in unserem Anlageprozess

Nachhaltigkeit bewerten wir im Anlagekontext anhand der drei ESG-Dimensionen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung. Die ESG-Eigenschaften lassen sich im Anlageprozess auf mehreren Ebenen verbessern. Die Tabelle auf der nächsten Seite 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 Anlageklassen Jährliche 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 Opportunitäten Laufende 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 Anlageinstrumente Laufende 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 Wert-schriftenportfolios 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 bestimmten Mandaten setzen wir hauptsächlich passive Fonds ein, die sich auf ESG-optimierte Indizes wie den MSCI World SRI beziehen. Je nach ESG-Mandat können bei der Titelselektion bis zu vier Kriterien berücksichtigt werden:

Positives/negatives Screening



Beim positiven Screening werden Anlagen mit hohem ESG-Rating bevorzugt. Je nach Mandat dürfen in taktischen Positionen nur Anlagen mit einem Mindestrating eingesetzt werden. Aktien und Zinswertefonds müssen im ESG-Rating mindestens 10 von 20 Punkten erreichen. Zusätzlich kann auch der Einklang mit Nachhaltigkeitszielen berücksichtigt werden. Darunter fallen 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 hinsichtlich des mit ihnen assoziierten CO₂-Ausstosses insgesamt besser abschneiden als der Weltaktienindex. Zudem dürfen Aktienfonds nur einen bestimmten Anteil an Unternehmen enthalten, die auf besonders umweltschädliche Stoffe wie Schieferöl setzen. Auch für das gesamte Portfolio gelten Grenzwerte, welche bei wertbasierten Kriterien nicht überschritten werden dürfen.

Dialog zu ESG-Themen

Da wir fast ausschliesslich in kollektive Anlagefonds investieren, liegen die Stimmrechte bei den Fondsanbietern. Mit ihnen führen wir einen Dialog zu ESG-Themen. 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. Dieser Fragebogen wurde 2023 an alle Fondsanbieter in unseren ESG-Mandaten verschickt. Auch 2023 haben wir den Anteil der ESG-Fonds erhöht.

4.4 ESG-Rating



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 ESG-Eigenschaften von Anlagen bewerten wir mit dem ESG-Rating anhand der drei Dimensionen Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung (Abbildung oben). 2023 haben wir das Rating von «VZ Nachhaltigkeitsprofil» in «ESG-Rating» umbenannt, um zu verdeutlichen, dass die Beurteilung der ESG-Eigenschaften von Anlagen durch ESG-Ratings erfolgt. Im Kundenreporting spezifizieren wir zudem weiter, dass damit finanzielle Chancen und Risiken im Hinblick auf ESG bewertet werden. Dies soll Missverständnissen vorbeugen. Zusammen mit dem Namen haben wir auch die Methodik leicht angepasst, unter anderem, um Methodikänderungen bei Datenanbietern Rechnung zu tragen.

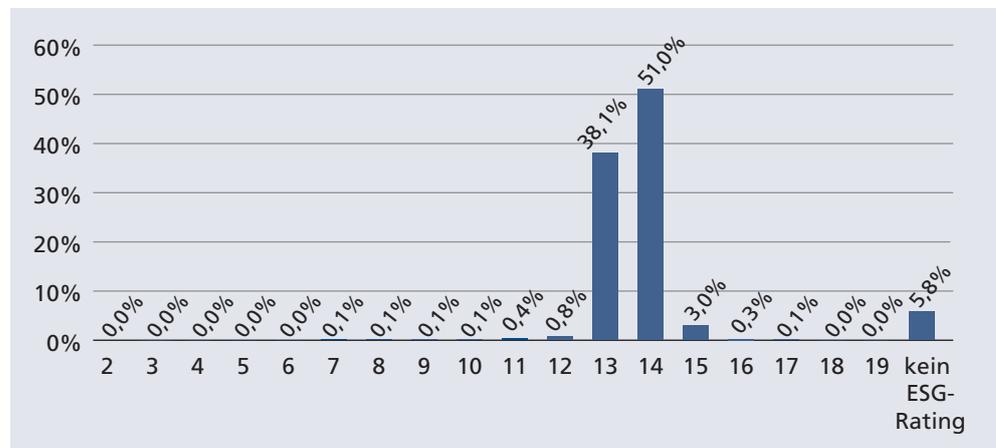
Für das ESG-Rating berücksichtigen wir zwei Anbieter, die in diesem Bereich zu den weltweit führenden Agenturen gehören: MSCI ESG und Morningstar/Sustainalytics. Anbieter von ESG-Ratings sind auf die Analyse von ESG-Daten spezialisiert, weshalb wir uns auf ihre Einschätzung stützen. In unser ESG-Rating fließen die Ratings dieser beiden Anbieter zu gleichen Teilen ein. Damit ist unsere Beurteilung breiter abgestützt.

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



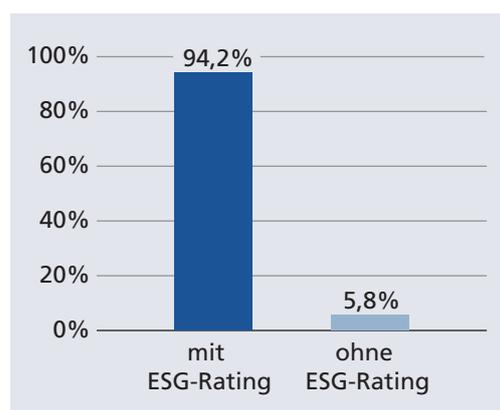
Die Abbildung unten zeigt, dass die Mehrheit unserer Portfolios mindestens 14 von 20 Punkten erreicht. Das entspricht einem hohen Rating. Der Grossteil der übrigen Portfolios erzielt 13 Punkte, was dem höchsten mittleren Rating entspricht. In der folgenden Auswertung sind alle Anlagelösungen berücksichtigt (Vermögensverwaltungs- und Depotberatungsmandate in der 2. Säule, der freien Vorsorge und der Säule 3a und selbstverwaltete Wertschriftendepots). Portfolios mit weniger als 13 Punkten gehören typischerweise Kundinnen und Kunden mit einem Depotberatungsmandat (Entscheidung über Kauf oder Verkauf einer Anlage liegt beim Kunden), oder es handelt sich um selbstverwaltete Depots, die das Thema ESG weniger gewichten. Bei Portfolios, bei denen weniger als 65 Prozent der Anlagen mit ESG-Ratings abgedeckt werden können, wird kein ESG-Rating berechnet. Der Anteil dieser Portfolios liegt unter 6 Prozent. Auch davon gehören die meisten Depotberatungskunden, oder es sind selbstverwaltete Depots.

93 Prozent aller Portfolios erreichen im ESG-Rating mindestens 13 Punkte



4.5 ESG-Rating im Reporting

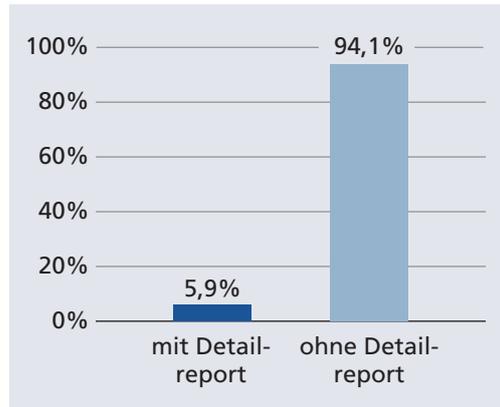
94 Prozent der Kundinnen und Kunden erhalten das ESG-Rating



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 in das Reporting integriert (z. B. ESG-Rating der investierten Gelder). Insgesamt erhalten über

94 Prozent unserer Kundinnen und Kunden innerhalb der freien Vorsorge (inklusive selbstverwalteter Wertschriftendepots), der 2. Säule und der Säule 3a das ESG-Rating (Abbildung oben). Nur wenige Kundinnen und Kunden bekommen diese Informationen noch nicht, weil sie keine umfassende Anlagelösung haben oder spezielle Anlageinstrumente ohne ESG-Rating einsetzen.

Beinahe 6 Prozent aller Kundinnen und Kunden erhalten den Detailreport



Rund 6 Prozent unserer Kundinnen und Kunden erhalten zudem einen Detailreport, der zusätzliche Auswertungen wie den Anteil der erwünschten Geschäftsaktivitäten oder die CO₂-Intensität enthält (Abbildung links).

Das umfangreiche ESG-Reporting soll weiter ausgebaut werden. 2023 haben wir ein Projekt lanciert, um unser bestehendes ESG-Reporting weiterzuentwickeln, indem wir dieses beispielsweise um die Swiss Climate Scores erweitern. Mit diesen vom Bund entwickelten Transparenzkriterien erhalten Kundinnen und Kunden aussagekräftige und vergleichbare Informationen über die Klimaverträglichkeit ihres Portfolios.

4.6 Bewusstsein für ESG-Anlagen

Wir bieten Studien, Fachartikel, Videos und Seminare an, um Fachwissen zum Thema Geldanlage nach ESG-Kriterien aufzubauen (Abbildung unten). 2023 haben wir zum Beispiel in einer umfangreichen Studie sieben weitverbreitete Behauptungen zur nachhaltigen Geldanlage überprüft. Diese Studie steht 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

ESG-Kompetenz im Asset Management

ESG ist ein zentrales Thema im Asset Management. Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden aus dem Asset Management hat bereits erfolgreich eine externe Weiterbildung im Bereich ESG abgeschlossen (z. B. CFA Certificate in ESG Investing, CFA UK Certificate in Climate and Investing, EFFAS Certified ESG Analyst, GARP Certificate in Sustainability and Climate Risk, GRI Certified Sustainability Professional). Das VZ fördert solche externen Weiterbildungen und übernimmt 100 Prozent der Kosten. Auch 2023 haben weitere Mitarbeitende solche zertifizierte ESG-Ausbildungen erfolgreich abgeschlossen. 2023 konnten wir einen dedizierten ESG-Analysten einstellen, der im Bereich ESG doktoriert. Zudem konnte das VZ, durch die Teilnahme diverser Mitarbeitenden am Pilotprojekt der CFA Society of the UK, das Ausrollen der neuen ESG-Zertifizierung Certificate in Impact Investing unterstützen.

Laufende interne Weiterbildung zu ESG

Die Ausbildung unserer Mitarbeitenden ist zentral, damit unsere Kundinnen und Kunden richtig informiert und beraten werden. Zusätzlich zur Förderung externer Weiterbildungen führen wir darum auch interne Schulungen zum Thema ESG durch. Damit stellen wir sicher, dass das gesamte Asset Management und alle Mitarbeitenden mit Kundenkontakt Fachwissen zum Thema ESG bei Anlagen besitzen. In mehreren Sitzungen werden monatlich die wichtigsten Themen rund um nachhaltige Geldanlage und ESG besprochen. So bleiben die Mitarbeitenden im Asset Management über Trends und die regulatorischen Anforderungen informiert.

Neue Beraterinnen und Berater absolvieren in der Grundausbildung einen Block zum Thema ESG. Zusätzlich gibt es obligatorische e-Learnings, einen Lunch-Campus, Niederlassungsbesuche und weitere Formate zur Wissensübermittlung für alle Mitarbeitenden.

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 erwünschten Geschäftsaktivitäten oder wie CO₂-intensiv ein Depot ist.

4.7 Datenlieferanten und Netzwerk

Im Bereich Nachhaltigkeit arbeiten wir mit namhaften Datenlieferanten zusammen, sind Mitglied von Branchenorganisationen und unterstützen mit den 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. Die UN PRI tragen dazu bei, dass ESG-Kriterien bei Anlageentscheiden berücksichtigt werden. Das VZ ist Mitglied und hat sich verpflichtet, die sechs UN PRI-Prinzipien einzuhalten und ESG schrittweise in die Anlageprozesse einzubeziehen.

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. Der Test wird alle zwei Jahre durchgeführt und das VZ wird auch am nächsten Klimaverträglichkeitstest des BAFU 2024 teilnehmen.

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.



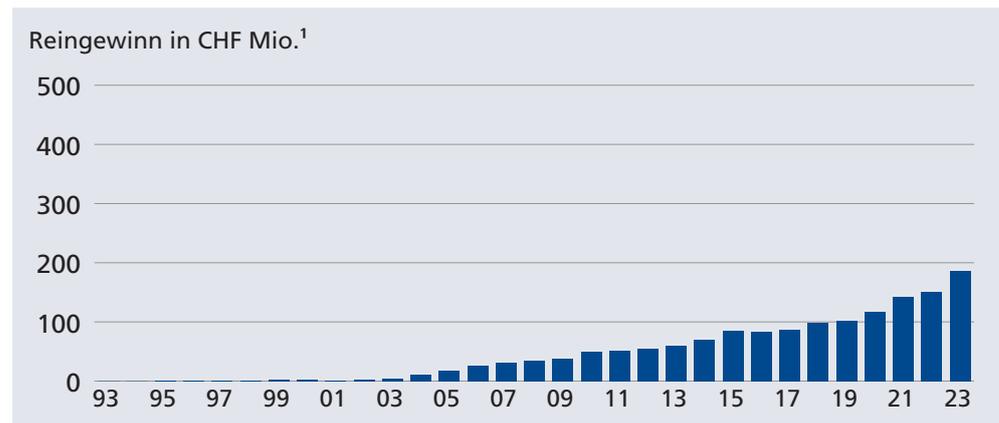
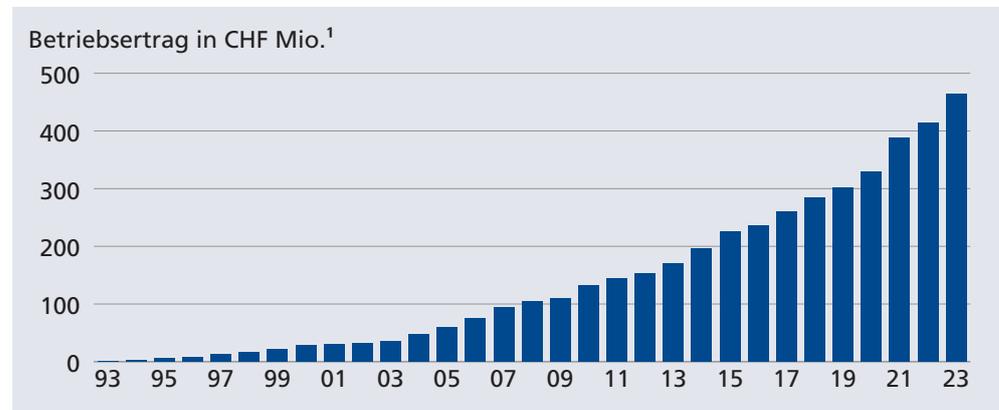
VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Die VZ Holding AG ist seit 2007 an der SIX Swiss Exchange kotiert und wird von der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (Finma) überwacht. Wir erfüllen alle aufsichtsrechtlichen Anforderungen, Gesetze, Vorschriften und Best Practices. 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 unverteuertes 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 erstklassigen Schweizer Wohnbauhypotheken unserer Kundschaft angelegt. Der Rest ist im Wesentlichen 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 26,2 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 AG liegen weit über dem Durchschnitt. Seit 2021 wird die VZ Depotbank AG von Moody's bewertet und hat seither 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 AG und ihre vorsichtige Risikostrategie. Moody's hat das Rating der VZ Depotbank AG seither jährlich bestätigt.

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

In unserem Verhaltenskodex sind die wichtigsten Werte, Ziele und Verhaltensweisen festgehalten, an denen sich alle Mitarbeitenden und der Verwaltungsrat des VZ orientieren. Diese Regeln machen deutlich, was das VZ erwartet und worauf sich alle Anspruchsgruppen verlassen können. 2023 haben wir den Verhaltenskodex überarbeitet. Wir halten fest, dass wir unsere Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt wahrnehmen und haben den neuen Whistleblowing-Prozess aufgenommen. Zusätzlich haben wir unsere Erwartungen an ethisches Verhalten und die Einhaltung der Menschenrechte aufgenommen und festgehalten, was wir von unseren Geschäftspartnern erwarten. 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.

Bestechung und Korruption

In unserem Verhaltenskodex verpflichten wir uns insbesondere auch zu Unbestechlichkeit, Gesetzestreue und fairem Wettbewerb. Diese Grundsätze haben wir in Weisungen konkretisiert. 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). 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 CHF 200.–) annehmen, wenn sie ihre Vorgesetzten darüber informieren. Wenn der Wert CHF 200.– 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. 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.

Geldwäscherei

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.

Marktverhaltensregeln

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.

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

Menschenrechte und ethisches Verhalten

Das VZ legt grossen Wert auf ethisches Geschäftsverhalten. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie in allen Geschäftsbereichen ethische Standards einhalten. Wir verpflichten uns, die Menschenrechte in allen Geschäftsbereichen zu respektieren. 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 keine Kinder-, Zwangsarbeit oder andere

Formen der Ausbeutung von Menschen. Das gilt für die VZ Gruppe mit allen Standorten und Mitarbeitenden. Dasselbe erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern. 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.

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: www.vzch.com/corporategovernance2023

Whistleblowing

Integrität, Gesetzestreue und regelkonformes Verhalten sind die Grundlage für den guten Ruf der VZ Gruppe und die Voraussetzung dafür, dass unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitarbeitenden und Geschäftspartner dem VZ vertrauen. Um unseren guten Ruf zu schützen, müssen wir alle wachsam sein, auf Unregelmässigkeiten, Fehlverhalten oder Risiken am Arbeitsplatz hinweisen und Anzeichen von Gesetzesverstössen und strafbaren Handlungen melden. 2023 haben wir die Prozesse für die Meldung von Missständen (Whistleblowing) überarbeitet und ein elektronisches Hinweisgebersystem eingeführt. Es steht auch Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnern und anderen Personen ausserhalb des VZ zur Verfügung.

Die Grundsätze und der Meldeprozess sind in der Weisung «Whistleblowing» detailliert geregelt. Hinweise auf mögliche Missstände sollen primär an die vorgesetzten Personen, die personalverantwortliche Person, eine Vertrauensperson (Ombudsstelle) im VZ oder an ein Mitglied der Geschäftsleitung gerichtet werden. Wenn das nicht möglich oder ziel führend ist, steht das elektronische Hinweisgebersystem zur Verfügung. Es ist rund um die Uhr zugänglich, sowohl von VZ-Geräten als auch von privaten Geräten.

Hinweise können anonym oder mit Angabe der Identität gemeldet werden. Alle Meldungen sowie auch eine allenfalls offengelegte Identität werden vertraulich behandelt. Wer eine gerechtfertigte Meldung macht, ist vor Sanktionen und negativen Konsequenzen geschützt. Personen, die aufgrund ihrer Meldung irgendwelchen Sanktionen ausgesetzt sind oder negative Folgen befürchten, können sich an ihre Vorgesetzten, die Personalverantwortlichen, die Ombudsstelle oder an ein Mitglied der Geschäftsleitung wenden.

Alle Mitarbeitenden wurden über das elektronische Hinweisgebersystem informiert, auch Teilzeit- und Temporär-Mitarbeitende. In Schulungen und Informationsveranstaltungen werden sie regelmässig darauf hingewiesen, wie sie Beschwerden melden können.

5.3 Zuständigkeiten und Kontrolle

Der Verwaltungsrat der VZ Gruppe ist verantwortlich dafür, dass alle geltenden Vorschriften und die Regeln der Geschäftsethik eingehalten werden. Er überprüft die Einhaltung und stellt sicher, dass die internen Kontrollsysteme funktionieren. Das Risk, Sustainability & Audit Committee unterstützt den Verwaltungsrat unter anderem dabei,

die Einhaltung der rechtlichen und regulatorischen Vorschriften sicherzustellen und das Risikomanagement zu beaufsichtigen. Es prüft die Wirksamkeit der Kontrollsysteme und -prozesse mit Hilfe der internen Revision und orientiert den Verwaltungsrat über die Ergebnisse dieser Prüfung.

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

Für das VZ gelten Geheimhaltungspflichten, die im Datenschutzrecht, im Bankkundengeheimnis und in weiteren Vorschriften geregelt sind.

Schützenswerte Informationen werden in die Kategorien «geheim», «vertraulich», «intern» und «öffentlich» klassifiziert, für die unterschiedliche Sicherheitsvorkehrungen gelten. Diese Klassifikation 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.

Am 1. September 2023 trat das revidierte Schweizer Datenschutzgesetz in Kraft, das wir für die Gesellschaften in der Schweiz umgesetzt haben. Unter anderem informieren wir alle Kundinnen und Kunden transparent, was mit ihren Personendaten geschieht.

Die Datenschutzerklärung des jeweiligen Landes ist auf der lokalen Internetseite publiziert:
Schweiz: vzch.com/datenschutz
Deutschland: vermoegenszentrum.de/datenschutzerklaerung
England: luminwealth.co.uk/privacy-policy

Wir verkaufen keine Personendaten an Dritte. Wie lange Personendaten gespeichert werden, hängt vom Bearbeitungszweck ab. Das VZ berücksichtigt dabei insbesondere die gesetzlichen oder regulatorischen Aufbewahrungsfristen und wahrt seine berechtigten Interessen (z. B. zur Kontaktaufnahme und Kontaktpflege).

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 Office 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 werden umgehend behoben und anschliessend analysiert und bewertet, um Risiken zu identifizieren und Massnahmen zur Prävention zu entwickeln. In Übereinstimmung mit den rechtlichen Anforderungen melden wir Verletzungen der Informationssicherheit den zuständigen Behörden und informieren die betroffenen Personen. 2023 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 stetig 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. 2023 konnten wir die interne IT gemäss ISAE 3402 zertifizieren. Zudem arbeiten wir mit spezialisierten Partnerfirmen

zusammen, zum Beispiel im Bereich Security Operations Center, Incident Response, forensische Analyse oder für periodische Sicherheits-Audits oder Penetrationstests. Wir sind vernetzt mit dem Nationalen Zentrum für Cybersicherheit (NCSC). Diese Regierungsstelle ist in der Schweiz zuständig für die Bekämpfung von Cyber-Kriminalität.

Der Grossteil der wesentlichen IT-Systeme wird von externen IT-Anbietern in der Schweiz betrieben, so auch die Banken-Software Finnova, das VZ Finanzportal und die dazugehörigen Umsysteme. Die Risiken neuer Outsourcing-Partnerschaften werden von den Bereichen Business, IT, Risk Office und Legal & 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

Drei Mitglieder unseres Verwaltungsrats haben ausgewiesene Kompetenzen im Bereich ESG. Ebenfalls drei sind als aktuelle oder ehemalige CEOs von Banken ausgewiesene Experten im Bereich Risikomanagement. Die Verantwortung im Bereich Nachhaltigkeit und Risikomanagement übernimmt das Risk, Sustainability & Audit Committee. Innerhalb der Geschäftsleitung verantwortet Manuel Rütsche das Thema Nachhaltigkeit. Manuel Rütsche ist seit 2018 Mitglied der Geschäftsleitung der VZ Gruppe und leitet das Asset Management. Unter anderem leitet er den Nachhaltigkeitsausschuss, in dem Vertreter aus verschiedenen 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 2023 die Fotostiftung Schweiz, die Stiftung Synapsis, das Casinotheater Winterthur und die Ligue vaudoise contre le cancer vor. Mit über 950'000 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 die Fotostiftung Schweiz und das Fotomuseum Winterthur

Die Fotografie ist ein wertvolles Kulturgut und eine wichtige Zeitzeugin. Das geht leicht vergessen angesichts der Bilderflut auf allen Kanälen. Auf das Sammeln, Konservieren und Vermitteln fotografischer Werke hat sich das Fotozentrum in Winterthur spezialisiert. Zum Fotozentrum gehören die Fotostiftung Schweiz und das Fotomuseum Winterthur. Diese beiden unabhängigen Institutionen sind das führende Kompetenzzentrum für Fotografie und fotobasierte Kunst. Ihre Bestände machen einen bedeutenden

Teil des visuellen Gedächtnisses der Schweiz aus. Die Fotostiftung verfolgt das Ziel, ihre Sammlung öffentlich zugänglich zu machen. Sie engagiert sich vor allem für das fotografische Erbe der Schweiz. Im Auftrag des Bundesamts für Kultur betreut sie rund 100 Archive herausragender Fotografinnen und Fotografen sowie eine umfassende Sammlung zur Schweizer Fotografie. Das Fotomuseum zeigt in wechselnden Ausstellungen internationales, zeitgenössisches Fotoschaffen, etablierte Kunstschaffende

und Nachwuchsfotografen. Der Förderverein finanziert unter anderem spezielle Ankäufe. So ist eine hochkarätige Sammlung entstanden. Das VZ Vermögenszentrum unterstützt diese Organisationen. Wenn Ihnen das fotografische Erbe der Schweiz am Herzen liegt, können Sie Mitglied oder Gönner werden und so den Erhalt, die Erforschung und die Vermittlung fotografischer Werke unterstützen. Mehr dazu erfahren Sie unter: www.fotomuseum.ch www.fotostiftung.ch

Casinotheater Winterthur: erfolgreicher Kulturbetrieb ohne Subventionen

Comedy, Satire, Kabarett, Poetry-Slam, Improvisationstheater und Musik: Das Casinotheater Winterthur ist ein Leuchtturm der Schweizer Comedy-Szene. «Unser Betrieb funktioniert seit über 20 Jahren erfolgreich ohne Beiträge der öffentlichen Hand», sagt Beat Imhof. Er leitet das Casinotheater, das heute ein KMU mit rund 70 Mitarbeitenden ist. Neben einem abwechslungsreichen Theaterbetrieb gehören ein Restaurant und eine Event-Abteilung zum Kulturbetrieb. «Satire ist Kritik von unten nach oben – sie muss übertreiben, zuspitzen und unterhalten», sagt Imhof. Darum ist es wichtig,

dass das Casinotheater unabhängig bleibt, und dafür ist es auch auf private Unterstützung angewiesen. «Das Publikum, die Gäste in unserem Restaurant sowie Firmen und Private, die Anlässe bei uns buchen – das sind unsere wichtigsten Einnahmequellen. Mit vollem Magen lacht es sich besser. Zum Beispiel ab September, wenn *Die Nervensäge* anläuft – die neue Eigeninszenierung. Die Theaterbetrieb gehören ein Restaurant und eine Event-Abteilung zum Kulturbetrieb. «Satire ist Kritik von unten nach oben – sie muss übertreiben, zuspitzen und unterhalten», sagt Imhof. Darum ist es wichtig,

Buddys, deren Schicksal nur eine Hoteltüre miteinander verbindet, zum ersten Mal nach Winterthur.» Sie möchten das Casinotheater kennenlernen? Hier finden Sie den Spielplan, können Tickets buchen und erfahren, wie Sie diese einzigartige Institution unterstützen können – übrigens die einzige AG, die zugibt, dass ihr VR-Präsident Komiker ist: www.casinotheater.ch

Unterstützung für die Stiftung Synapsis

In der Schweiz leben fast 150'000 Menschen mit einer Demenz-Erkrankung, die meisten von ihnen mit Alzheimer. Das Bundesamt für Gesundheit schätzt, dass sich diese Zahl in den nächsten 30 Jahren mehr als verdoppeln könnte. Trotz intensiver Forschung ist eine Heilung bis heute nicht möglich. Hier setzt die «Stiftung Synapsis – Demenz Forschung Schweiz» an. Die unabhängige Stiftung bündelt finanzielle Mittel, um damit Projekte an Schweizer Spitälern und Universitäten zu unterstützen. «Jedes Jahr gibt es eine öffentliche Aus-

schriftung. Unser wissenschaftlicher Beirat wählt zusammen mit führenden Fachleuten aus dem In- und Ausland die besten acht bis zehn Projekte aus», erklärt Geschäftsführerin Corinne Denzler. Ein Beispiel ist ein wegweisendes Projekt an der Universität Zürich, wo minimal invasive und kostengünstige Methoden zur Früherkennung erforscht werden. «Neben der Grundlagenforschung ist die Früherkennung ganz entscheidend. Denn wenn die ersten Anzeichen einer Demenz auftreten, ist das Gehirn bereits stark geschädigt.»

Möchten Sie mithelfen, dass die Forschung wirkungsvolle Methoden zur Früherkennung und Behandlung von Demenz findet? Mit einer Spende, Schenkung oder einem Vermächtnis können Sie einen Beitrag dazu leisten. Die Stiftung ist steuerbefreit und wird vom Bund beaufsichtigt. Erfahren Sie mehr unter: www.demenzforschung.ch



Préparer ses dernières volontés: séminaire proposé par la Ligue vaudoise contre le cancer et VZ

La Ligue vaudoise contre le cancer est une association caritative venant en aide aux malades du cancer et à leurs proches. En collaboration avec VZ, elle organise une soirée d'information à l'intention de toutes les personnes intéressées: le séminaire a pour thématique «Préparer ses dernières volontés en toute sérénité» et aura lieu le 15 novembre 2023 à Lausanne, de 17h à 19h. Des spécialistes des domaines de la santé, de

l'économie et du droit y communiqueront des enseignements essentiels sur les directives anticipées, le mandat pour cause d'incapacité ou encore le droit successoral. Ils répondront ainsi à des questions importantes en lien avec l'établissement des dernières volontés: pourquoi nommer un exécuteur testamentaire? Qui informer de ses dispositions de fin de vie? À qui et comment léguer son patrimoine?

Le séminaire est sans frais pour toutes les personnes souhaitant y participer. Le sujet vous intéresse? Afin d'obtenir plus d'informations sur la manifestation, rendez-vous sur www.lvc.ch/seminaire ou bien scannez le code QR pour réserver votre place. Ligue vaudoise contre le cancer



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, selbstständig zu werden und sich in die Arbeitswelt und in die Gesellschaft zu integrieren.

Zudem haben wir Fragile Suisse, die Berghilfe und die Stiftung Kinderhilfe Sternschnuppe mit Spenden unterstützt.

Seit 2023 besteht die VZ Dachstiftung für gemeinnützige Zwecke. Darüber 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. Die Kosten für die Administration der Stiftung trägt das VZ.

6.2 Engagement unserer Mitarbeitenden

Förderung der Biodiversität

naturnetz



Einzelne Teams und Bereiche reservieren in bestimmten Zeitabständen 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 Ar-



ten 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.



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. 2023 referierten sie zum Beispiel an der Hochschule für Wirtschaft Zürich (HWZ), der Hochschule Luzern (HSLU), an der Universität Zürich (UZH), der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) und der Ostschweizer Fachhochschule (OST).

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 über 600 kostenlose Infor-

mationsveranstaltungen 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 eine Studie publiziert zur Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21). Darin wird untersucht, was die Reform für unterschiedliche Gruppen konkret bedeutet. Die Berechnungsbeispiele zeigen auf den Franken genau, mit welchen Renten sie rechnen können.

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

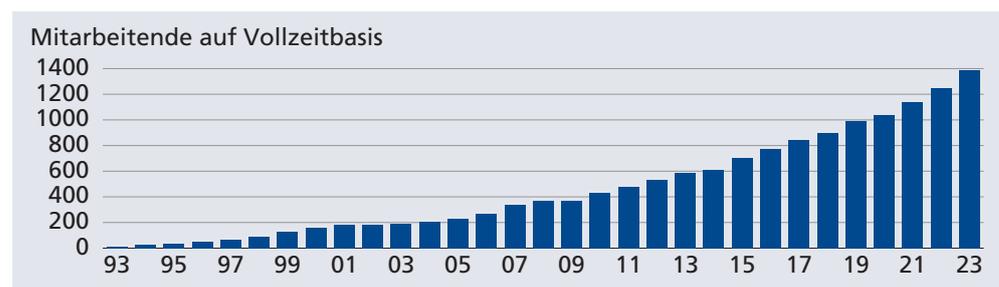
Sinnvolle Arbeit in einer positiven Kultur

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 grossgeschrieben. 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 2023 beschäftigt die VZ Gruppe mehr als 1500 Personen.

Das kräftige Wachstum bietet eine hohe Jobsicherheit und eröffnet viele Chancen. Es werden 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. Um solche Initiativen zu fördern, 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.



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 die Unterstützung durch ein Mitglied der Gruppengeschäftsleitung zur Verfügung.

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 und 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. Die nächste Befragung ist 2024 geplant.

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. 2023 nahmen wir erneut an der Recruiting-Studie in der DACH-Region teil. Wir gehören zu den besten 10 Prozent der Arbeitgeber in der Schweiz, und in der Bankenbranche stehen wir auf dem vierten Platz.

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. 2023 wurden knapp 1.1 Mio. CHF für externe Weiterbildungen budgetiert.

Interne Aus- und Weiterbildung

Ebenso wichtig ist unsere interne Aus- und Weiterbildung. Allein im Rahmen des VZ CareerProgramms absolvierten unsere Mitarbeitenden 2023 pro Vollzeitstelle durchschnittlich 2.7 Ausbildungstage. Das 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 bei uns starten, gibt es Einführungstage, die einen Überblick über die Dienstleistungen, Bereiche und Ansprechpersonen geben. Anschliessend folgt ein zweitägiges Introductory-Training-Programm, das die ganze Breite unserer Tätigkeitsfelder umfasst. Die Bereiche stellen sich vor, Mitarbeitende aus unterschiedlichen Bereichen lernen einander kennen und können sich austauschen. In den ersten Wochen im VZ absolvieren sie mehrere E-Learning-Kurse und lernen die wichtigsten Funktionen unseres Customer Relation Managements (CRM) kennen.

Für Mitarbeitende, die schon länger im VZ arbeiten, gibt es weiterführende Module: Gesprächstraining, Schreibwerkstatt, Kundenstamm-Management sowie Workshops zu Präsentation, Projekt-Management und Leadership.

Das Herzstück unseres CareerProgramms ist das Trainee-Programm, das wir selbst entwickelt haben. Jedes Jahr nutzen rund 70 Absolventinnen und Absolventen von (Fach-) Hochschulen dieses Programm als Einstieg in die Finanzbranche. Unsere zukünftigen Financial Consultants lernen, die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden zu analysieren und massgeschneiderte Konzepte für die langfristige Entwicklung von Einkommen und Vermögen 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). Nach dem Abschluss der Module produzieren wir als zusätzlichen Leistungsnachweis eine Online-Lerneinheit zu einem aktuellen Thema, die wir in unserer Mediathek zur Verfügung stellen. Das Abschlussmodul führen wir im VZ München durch, um den Austausch über die Landesgrenzen hinweg zu fördern.

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 eduQua.

Zusätzlich zum CareerProgramm bieten wir zahlreiche weitere Ausbildungsformate an:

VZ eTrain

Unsere Lern-App VZ eTrain bietet flankierende Lernmöglichkeiten off-the-job. Damit kann man neue Inhalte üben, Wissen vertiefen und prüfen. Die Teilnehmenden des Trainee-Programms nutzen die App für einen Einstiegstest vor jedem Modul, um ein homogenes Niveau zu erreichen.

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 Automation (RPA), Kryptowährungen, Blockchain, Artificial Intelligence (AI) im Banking oder Augmented Reality. 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.

Udemy

Die Mitarbeitenden einiger Bereiche können neu kostenlos auf alle Inhalte von Udemy zugreifen. Auf dieser digitalen Lernplattform können sie sich berufsrelevante Fähigkeiten selbstständig, zeit- und ortsungebunden aneignen. Auch das ist eine Initiative zur Förderung des lebenslangen Lernens.

VZ Stage-Programm Für unser Wachstum ist zentral, dass alle Mitarbeitenden unser Geschäft verstehen. Dazu gehört das Verständnis unseres Geschäftsmodells, des Nutzwerts unserer Dienstleistungen und der Synergien zwischen Abteilungen, Bereichen, Standorten und Gruppengesellschaften. Seit Ende 2023 bieten wir ein Stage-Programm an, in dem Mitarbeitende aus dem Backoffice zwei Tage lang Beraterinnen und Berater bei der Kundeninteraktion begleiten können. Voraussichtlich werden jedes Jahr 25 bis 30 Mitarbeitende dieses Programm nutzen.

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 unterschiedliche Bereiche der Finanzbranche kennenlernen. Von dieser Möglichkeit profitieren jedes Jahr bis zu 50 Personen.

Zukunftstag Das VZ macht seit vielen Jahren am nationalen Zukunftstag mit. Schülerinnen und Schüler der fünften bis siebten Klasse sollen an diesem Tag die Vielfalt der Berufswelt entdecken und ihre Zukunftsperspektiven erweitern. Der Zukunftstag will das Selbstvertrauen junger Menschen stärken, sich an ihren eigenen Interessen und Talenten zu orientieren statt an stereotypen Rollen. Das VZ lädt Väter und Mütter ein, Kinder dieser Altersgruppe zur Arbeit mitzubringen. Im Rahmenprogramm lernen die Kinder die Branche und das VZ auf spielerische Art kennen. Den Nachmittag verbringen sie mit ihren Eltern, um deren Arbeitsalltag mitzuerleben. 2023 haben 15 Kinder mitgemacht.

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 2023 hatten nur 3.7 Prozent aller Mitarbeitenden einen befristeten Vertrag. Die meisten davon sind Lernende oder Mitarbeitende, die temporär an einem Projekt mitarbeiten. Auch sie erhalten alle gehaltsunabhängigen Vergünstigungen (mehr dazu im Abschnitt «Gehaltsunabhängige Vergünstigungen und Geschenke» auf Seite 43).

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 der Löhne der gesamten VZ Gruppe wurde 2021, 2022 und 2023 mit der gleichen Methodik und demselben Tool wiederholt, und auch hier ergaben sich keine wesentlichen unerklärlichen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. Die letzten drei Analysen wurden nicht von PwC geprüft, weil eine externe Überprüfung gemäss GIG nur einmal notwendig ist, solange an der Methodik nichts geändert wird.

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. 2023 profitierten 33 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 2023 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 Mitarbeitende, die Teilzeit arbeiten oder temporär angestellt sind. Im Berichtsjahr bezogen 47 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».

Gewerkschaftsfreiheit

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

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.

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. Diese Leistungen gehen über das gesetzliche Minimum hinaus.

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.

Diverse weitere Vergünstigungen für alle Mitarbeitenden werden laufend im Intranet publiziert; zum Beispiel Spezialangebote für Physiotherapien, E-Bikes, kulturelle Veranstaltungen oder Online-Shops.

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.

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 sind aufgefordert, Persönlichkeitsverletzungen, Verstösse gegen Gesetze, Regeln, Vorschriften, Normen oder Verhaltensregeln zu melden. Sie können sich an ihre Vorgesetzten, an ein Mitglied der Geschäftsleitung, an zwei Vertrauenspersonen, an die Abteilung Legal & Compliance oder an die Personalabteilung wenden. Für den Fall, dass eine Meldung an eine interne Stelle nicht sinnvoll oder zumutbar ist, steht seit 2023 ein elektronisches Hinweisgebersystem zur Verfügung. Dieser Prozess ist in einer zusätzlichen Weisung beschrieben. Mitarbeitende können Missstände rund um die Uhr anonym oder vertraulich melden und sind vor Sanktionen geschützt. Der Verwaltungsrat der VZ Gruppe überwacht diesen Prozess und wird regelmässig über die Meldungen und die ergriffenen Massnahmen informiert.

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

Chancengleichheit

Flexible Arbeitsmodelle tragen dazu bei, die Chancen-Gleichheit zu verbessern. Darum bietet das VZ viele Teilzeitstellen auch in einem Jobsharing-Modell an, und für kurzfristige Not-situationen (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. Väter erhalten nach der Geburt eines Kindes zehn Tage voll bezahlten Vaterschaftsurlaub.



Sandra Frey ist stellvertretende Leiterin Legal & Compliance der VZ Gruppe und arbeitet 60 Prozent.

Ende 2023 liegt der Anteil der Frauen im VZ bei 40,5 Prozent. Im Kader beträgt dieser Anteil 28,2 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
- 2023 bike to Work

Bike to work ist die grösste Aktion der Schweiz zur Förderung des Velofahrens und der Gesundheit. 2023 haben sich wieder viele VZ-Mitarbeitende zu Teams zusammengeslossen, um bei der Challenge mitzumachen. Sie sind an möglichst vielen Arbeitstagen mit dem Velo zur Arbeit gefahren. bike to work stärkt die Fitness und den Teamgeist und fördert eine nachhaltige Mobilität.

2023 haben 80 Mitarbeitende an fünf Standorten an den Firmenläufen B2Run mitgemacht. Bei B2Run nehmen Läuferinnen und Läufer aus allen Branchen eine fünf bis sechs Kilometer lange Strecke in Angriff.

Zusätzlich bieten wir in regelmässigen Abständen Yoga über Mittag an, und Mitarbeitende organisieren aus eigener Initiative Tennis- und Eishockey-Turniere sowie Skitage für ihre Kolleginnen und Kollegen. Das VZ beteiligt sich an den Kosten dieser Events oder übernimmt sie ganz.

Wir stellen allen Mitarbeitenden höhenverstellbare Tische zur Verfügung, damit sie die Arbeit am Bildschirm ergonomisch optimieren und Beschwerden vermeiden können. Um Grippe vorzubeugen, laden wir jedes Jahr zu einer kostenlosen Grippeimpfung ein. Als Alternative dazu bieten wir auch eine homöopathische Grippe-Prophylaxe an.

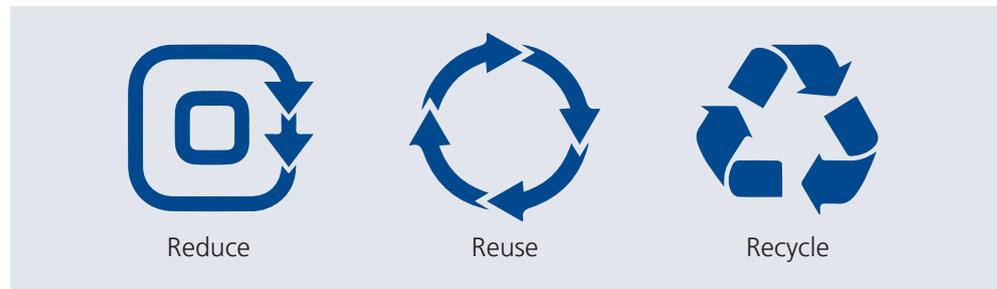


Wir setzen uns für einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen ein und haben eine Reihe konkreter Massnahmen umgesetzt, zum Beispiel der Einsatz erneuerbarer Energien und die Verwendung von Recycling-Papier.

Das VZ verpflichtet sich, bis 2050 Netto-Null-Emissionen auszuweisen. Dies entspricht der Klimastrategie des Bundesrats und der Anforderung des Bundesgesetzes über die Ziele im Klimaschutz, die Innovation und die Stärkung der Energiesicherheit (KIG).

Der Verwaltungsrat prüft die Erreichung des Netto-Null-Ziels anhand der Treibhausgas-Bilanz der VZ Gruppe. Für 2023 haben wir diese Bilanz zusammen mit Swiss Climate erstellt. Sie umfasst die Entwicklung der direkten Emissionen (Scope 1), der indirekten Emissionen (Scope 2) sowie die indirekten vor- und nachgelagerten Emissionen (Scope 3).

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 eine Checkliste für alle Mitarbeitenden erstellt.

8.1 Energie sparen und Ressourcen schonen

2023 bezogen wir 1618 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



In der Schweiz beziehen wir wenn immer möglich Strom aus erneuerbaren Quellen und 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.

Die Energiespar-Massnahmen, die wir 2022 getroffen haben, um die drohende Strommangellage zu entschärfen, haben sich bewährt. Darum haben wir sie auch im Berichtsjahr fortgeführt.

Massnahmen Heizen

Die Temperatur in den Büros beträgt 21 Grad, in der Nacht und am Wochenende 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. Sie sind 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. Wenn immer möglich verzichten wir auf Flugreisen. Wenn Geschäftsreisen mit dem Flugzeug unvermeidlich sind, wird das ausgestossene CO₂ kompensiert. Unsere eigene Fahrzeugflotte umfasst zwei Fahrzeuge, die wir ausschliesslich für interne Logistik nutzen.

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 Versicherungsunterlagen elektronisch und füllen die Steuererklärungen unserer Kundinnen und Kunden elektronisch aus. Die Einführung der e-Rechnung (e-Bill) 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: Unsere wichtigste Publikation sind die vz news, die wir an über 950'000 Haushalte verschicken. Diese Zeitschrift wird klimaneutral gedruckt.

2021 haben wir entschieden, alle weiteren Drucksachen auf Recycling-Papier zu drucken. Die Umstellung wurde 2022 schrittweise umgesetzt, und seit Anfang 2023 drucken wir ausschliesslich auf diesem Papier. 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 umfassend ermitteln

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.

Unsere Treibhausgas-Bilanz haben wir 2023 erstmals gemeinsam mit Swiss Climate erstellt. Die Hochrechnungs-Methodik und die Emissionsfaktoren haben sich verändert, darum lassen sich die aktuellen Zahlen nur bedingt mit den Vorjahren vergleichen. Die Bilanz orientiert sich am international anerkannten Standard Greenhouse Gas Protocol und an der ISO-Norm 14064-1. In Zusammenarbeit mit Swiss Climate wurden die organisatorischen und operativen Systemgrenzen festgelegt. Auf dieser Basis haben wir die relevanten Daten erhoben und in der CO₂-Bilanz-Software «SERAM» erfasst.

Für die Treibhausgas-Bilanz stützen wir uns so weit wie möglich auf verfügbare Daten der Leistungserbringer. Datenlücken haben wir mit Swiss Climate analysiert und anhand ihrer Empfehlungen geschlossen und wo nötig konservativ hochgerechnet. 2023 haben wir den Pendelverkehr der Mitarbeitenden mit einer Umfrage zur Mobilität umfassender und spezifischer erhoben. Neu wurden die Emissionen für die Anschaffung von IT-Geräten, für den Versand von Drucksachen und für Strom von externen Rechenzentren berücksichtigt.

Die Emissionen unter Scope 1 und 2 haben wir für alle Standorte der VZ Gruppe in der Schweiz, in Deutschland und in Grossbritannien erfasst.

Emissionen unter Scope 3 haben wir erhoben für die Kategorien 3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen, 3.2 Kapitalgüter, 3.3 Energiebereitstellung, 3.5 Abfall, 3.6 Geschäftsfahrten und 3.7 Pendelfahrten – wo immer möglich für alle Standorte, aber mindestens für die Schweiz. Einige Emissionen sind in unserem Fall nicht relevant, darum haben wir sie nicht miteinbezogen. Dazu gehören Emissionen der Kategorie 3.4 vorgelagerte Transporte, 3.8 gemietete Sachanlagen, 3.9 nachgelagerte Transporte, 3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte, 3.11 Nutzung der verkauften Produkte, 3.12 Entsorgung der verkauften Produkte, 3.13 vermietete Sachanlagen, 3.14 Franchise. 2024 prüfen wir den Einbezug weiterer Emissionen (3.15 Investitionen), um die Komponenten der Treibhausgas-Bilanz noch vollständiger zu erfassen.

Nach Scope	t CO₂e¹
Scope 1 – direkte Emissionen	349
Scope 2 – indirekte Emissionen	112
Scope 3 – indirekte Emissionen	2'080
Total²	2'541
Nach Quelle	t CO₂e¹
Strom	135
Wärme	489
IT-Geräte	244
Versand	174
Geschäftsverkehr	547
davon Pendlerverkehr	455
Papier und Druckaufträge	920
Wasser	1
Abfall	31
Total	2'541
	t CO₂e¹
Pro Mitarbeitende auf Vollzeitbasis	1,92

1 In Tonnen (t) Treibhausgasemissionen in CO₂-Äquivalenten (CO₂e). Die Emissionen wurden mit «SERAM» und in Zusammenarbeit mit Swiss Climate berechnet und beinhalten Annahmen und Schätzungen.

2 Scope 1 und Scope 2 Emissionen haben wir für alle Standorte (Schweiz, Deutschland, Grossbritannien) vollständig erfasst. Scope 3 Emissionen haben wir für die Kategorien 3.1 Einge kaufte Güter und Dienstleistungen, 3.2 Kapitalgüter, 3.3 Energiebereitstellung, 3.5 Abfall, 3.6 Geschäftsfahrten und 3.7 Pendelfahrten wenn immer möglich für alle Standorte, aber zumindest immer für die Schweiz erhoben. Nicht miteinbezogen wurden Emissionen der übrigen Kategorien

Ein Grossteil unserer Emissionen wird in Scope 3 eingeteilt. 2023 betrug der CO₂-Ausstoss pro Vollzeitstelle 1,92 Tonnen.

Wir sind laufend daran, die Datenqualität zu verbessern und den Umfang der berücksichtigten Emissionen auszuweiten.

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 neuartigen Verfahren Wasserstoff hergestellt wird. Das Verfahren beruht auf der Methan-Pyrolyse, bei der Wasserstoff (H₂) von Methan (CH₄) abgespalten 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 ist in deutscher und englischer Sprache auf unserer Website publiziert: www.vzch.com/investor-relations. Die deutsche Version ist verbindlich.

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