

Vontobel

Auszug aus dem Geschäftsbericht

2022

**Unternehmerische
Verantwortung & Nachhaltigkeit**



Zum Titelbild:

Surface, 2015 – das Titelbild des diesjährigen Nachhaltigkeitsberichts, zeigt ein Werk, des südkoreanischen Künstlers Dongkyun Vak (*1992), dem Gewinner der dritten Ausgabe von **A New Gaze**, dem Förderpreis für junge zeitgenössische Fotografie, den Art Vontobel alle zwei Jahre vergibt. Als Sprungbrett gedacht, unterstützt der Preis internationale NachwuchskünstlerInnen bei der Umsetzung ihres Projekts – von der Konzeption bis zur Ausstellung mit begleitender Publikation. Das Projekt **Heatwave** von Dongkyun Vak war dem Thema «Responsibility in the Anthropocene» gewidmet. Mit **Heatwave** beleuchtet der Künstler das Spannungsfeld zwischen Natur und Kultur, Mensch und Technologie im Anthropozän: Anstatt die Zerstörung unseres Planeten fotografisch zu dokumentieren, beleuchten seine Bilder die «Symptome». **Surface** ist eine Nahaufnahme eines sogenannten Tetrapods. Diese Betonelemente werden insbesondere im asiatischen Raum für den Küstenschutz genutzt, u.a. um die Kraft der Wasserwellen zu mindern und damit den Menschen vor Naturkatastrophen zu schützen, die sich durch den Klimawandel häufen. Umgekehrt steht die Zementproduktion im Ruf, einer der grössten Treiber des Klimawandels zu sein. So bebildert Vak die paradoxen Beziehungen zwischen Ursache und Wirkung, und rückt dabei die Bedeutung der Technologie für diesen historischen Wendepunkt ins Zentrum seiner Arbeit. Die Ausstellung **Heatwave** wurde von Mai bis September 2022 an unserem Hauptsitz in Zürich der Öffentlichkeit präsentiert.

<https://anewgaze.vontobel.com>

Surface, 2015, Archival pigment print, 80 x 54 cm, Dongkyun Vak



Vontobel druckt auf 100% Recyclingpapier: Die Herstellung von Recyclingpapier verbraucht rund 1.5 Mal weniger Energie und 2.5 Mal weniger Wasser als die Produktion von Papier aus Frischfasern. Ausserdem verringert Recyclingpapier die Treibhausgasemissionen um über 20%. Die verbleibenden Emissionen kompensieren wir über verschiedene CO₂-Projekte weltweit.

Weitere Informationen:
vontobel.com/nachhaltigkeit

BEMERKUNGEN ZU DEN ZAHLEN

Die im Zahlenteil aufgeführten Beträge sind gerundet. Es ist daher möglich, dass die Zahlen nicht genau zu den in den Tabellen und im Text angegebenen Gesamtbeträgen addieren. Prozentsätze und prozentuale Veränderungen werden auf der Grundlage von gerundeten Zahlen in den Tabellen und im Text berechnet und reflektieren möglicherweise nicht genau die Prozentsätze und prozentualen Veränderungen, die sich auf der Grundlage von nicht gerundeten Zahlen ergeben würden. Ein leeres Feld bedeutet, dass die entsprechende Position keinen Wert enthält. 0,0 bedeutet, dass die entsprechende Position einen Wert enthält, der gerundet 0,0 ergibt.

Unternehmerische Verantwortung & Nachhaltigkeit

89	Vorwort
90	Unser Sustainability Positioning
92	Unser Beitrag zu den SDGs
93	ESG Investing
98	Ökonomische Nachhaltigkeit
100	Ökologische Nachhaltigkeit
103	Gesellschaftliche Nachhaltigkeit
113	Allgemeine Angaben
118	GRI Content Index
122	UN Global Compact Index
124	Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Vorwort

2022 sahen wir uns mit grossen politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert. Ein für in dieser Form nicht mehr möglich gehaltener Krieg trifft die demokratischen Staaten Europas hart. Die Friedensdividende, die Europa seit 1945 weitgehend politische Stabilität und Berechenbarkeit brachte, ist aufgebraucht. Bedingt durch die Auswirkungen dieses Konfliktes sieht sich das westlich orientierte Europa mit teilweise schwerwiegenden wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen, insbesondere rund um Energieversorgung und Sicherheit, konfrontiert. Auch hat die Preisentwicklung auf den Energiemärkten die Inflation weiter angetrieben, die in einigen Ländern teilweise zweistellige Zuwachsraten erreichte. Vor dem Hintergrund dieser politischen Umbrüche und der damit verbundenen wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen, die Privathaushalte, Unternehmen und ganze Volkswirtschaften treffen, gilt es Sorge zu tragen, dass die für uns existenzielle Transformation in eine nachhaltige Wirtschaft und Gesellschaft – trotz der vielen neuen Probleme und Sorgen – mit aller Kraft weiter vorangetrieben wird.

Als global agierendes Investmenthaus und Teil der Gesellschaft ist es unser Anspruch, diesen Wandel im Rahmen unserer Möglichkeiten aktiv mitzugestalten. Wir wollen unseren Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen leisten und bekennen uns zum Ziel des Pariser Klimaabkommens, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad zu begrenzen und das 1,5-Grad-Ziel anzustreben.

Damit wir unsere Nachhaltigkeitsleistung weiter fokussieren können, haben der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung von Vontobel das Sustainability Positioning des Unternehmens und die sechs Sustainability Commitments entwickelt und als strategisches Fundament ab 2023 definiert. Sie legen fest, wie wir unsere eigene Unternehmenstransformation Richtung Netto-Null-Ziel erreichen wollen, wie wir unsere Kunden mit Know-how, Beratung und Investmentlösungen unterstützen, ihre Nachhaltigkeitsambitionen umzusetzen, und wie wir als Unternehmen jedem Mitarbeitenden ein Arbeitsumfeld bieten, in dem er unabhängig von geschlechtlicher Identität, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, sexueller Orientierung und Alter zum Erfolg von Vontobel engagiert beitragen kann.

Im Nachhaltigkeitsbericht 2022 möchten wir über unsere Nachhaltigkeitsleistung transparent berichten; über Erreichtes, aber auch über den Weg, der vor uns liegt.

Dabei leitet uns die feste Überzeugung, dass wir als Unternehmen langfristig nur erfolgreich sein können, wenn unser Handeln von der Gesellschaft akzeptiert wird und wir unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft nachkommen. Und das bereits seit der Gründung von Vontobel 1924.



Dr. Zeno Staub
Chief Executive Officer Vontobel

Unser Sustainability Positioning

2022 hat der Verwaltungsrat das strategische Fundament für das Nachhaltigkeitsengagement von Vontobel ab 2023 gelegt. In gemeinsamer Arbeit mit der Geschäftsleitung wurden das Sustainability Positioning und sechs Sustainability Commitments für Vontobel entwickelt. Die Sustainability Commitments adressieren die relevanten Hebel, die wir als global tätiges Investmenthaus und als Corporate Citizen haben, um das Versprechen unseres Sustainability Positioning zu erfüllen. Dem Verwaltungsrat wird regelmäßig über die Fortschritte der Arbeit an den Sustainability Commitments berichtet.

Indem wir in allen Client Units und Centers of Excellence konsequent an den Zielen unserer sechs Sustainability Commitments arbeiten, leisten wir unseren Beitrag zur Transformation in eine nachhaltigere Wirtschaft und Gesellschaft. Nachhaltiges Denken und Handeln ist für Vontobel nicht neu. Seit unserer Gründung im Jahr 1924 ist es tief in unserem genetischen Code verankert.

Unser Sustainability Positioning

“Sustainability has always been a focus for our owner families, now in their fourth generation.

As corporate citizens, we honor their commitment by contributing to the health of our local communities.

As a global investment firm, we empower investors with the necessary knowledge, tools and investment options to consider sustainability in the building of their better futures.

Through these efforts, we contribute to the UN’s SDGs and aim for our impact to be proportionate to our reach.”

Unsere Stakeholder

- Kunden
- Aktionäre
- Mitarbeitende
- Regulatoren
- Gemeinschaft



Unsere sechs Sustainability Commitments



Achieve net-zero by 2030 in our banking book investments and operations.

By 2030, we aim to be net-zero¹ with our greenhouse gas emissions (GHG) in our operations and banking book investments. Additionally, we aim to be net-zero with our GHG emissions in our trading book bond investments by 2050.



Continue creating a great workplace where everyone can thrive.

Our work practices advance equality, diversity, and inclusion and foster a workplace environment where everyone has the opportunity to develop and reach their full potential. Mutual respect and openness, without discrimination, shape our culture.



Empower our stakeholders to challenge us through governance and transparency.

We see transparency as a key tool for empowering our clients to track how we deliver on our sustainability ambitions. And we see good governance (the “G” in ESG) as a key mechanism to ensure delivery of our ESG strategy, at both the product and corporate levels. We report on our sustainability-related performance using state-of-the-art reporting standards.

1 Net-zero means achieving a balance between emissions and removals of GHGs from the atmosphere (ISO IWA 42:2022), Scope 1–3 in our own operations and Scope 1–2 in our banking book. Our commitment is aligned with the 2015 Paris Agreement goal to limit global warming to well below 2, preferably to 1.5 degrees Celsius, compared to pre-industrial levels. We will step up our efforts to reduce emissions and will neutralize residual emissions at the net-zero target year and any GHG emissions thereafter.



Advise our private clients on the benefits, opportunities and risks of ESG investments.

We advise our private clients on the risk/return characteristics of ESG investments to help them build portfolios that meet their goals, and we want to offer them a comprehensive product shelf to choose from. This will entail the creation of sustainability profiles for clients, based on their investment needs, across different regions and jurisdictions.



Incorporate ESG consideration into active investment decisions.

We believe that ESG consideration is part of our fiduciary duty, requires investment team accountability, and demands transparency. For this reason, our investment teams subscribe to four ESG investment principles. This foundation enables us to offer a wide range of ESG solutions, in response to our clients’ desired investment objective(s), which can be any one, or a balance of, the following:

1. optimizing risk-adjusted performance through the consideration of financially material ESG issues;
2. mitigating negative environmental and social impact from investments; and
3. investing in companies that provide products and services that aim to actively and positively contribute to the UN Sustainable Development Goals (SDGs).



Be an active member of the local community.

Vontobel operates with the spirit of citizenship to foster quality of life in the places we live and work. We do this by providing jobs and enabling and encouraging our employees to play an active role in their local communities. Vontobel and the charitable Vontobel-Foundation have sponsored projects in the areas of social welfare, medical research, nature and culture since 1993.

Unser Beitrag zu den SDGs

Auch wenn Nachhaltigkeit für verschiedene Menschen verschiedene Bedeutungen haben mag, sind die Sustainable Development Goals (SDGs) zu einem gemeinsamen Nenner geworden, wie die wirtschaftliche, soziale und ökologische Dimension der nachhaltigen Entwicklung berücksichtigt werden kann.

In einer historischen Abstimmung haben am 25. September 2015 alle Mitgliedsstaaten der Vereinten Nationen die Agenda 2030 ratifiziert. Ihr Herzstück sind die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und ihre 169 Unterziele. Die SDGs sind ein dringender Appell zum Handeln angesichts der globalen Herausforderungen, vor denen wir stehen, darunter Klimawandel und Ungleichheit, sowie die Notwendigkeit von Frieden und Gerechtigkeit. Sie bieten

aber auch die Möglichkeit, Lösungen und Technologien unter der Führung von Unternehmen zu entwickeln und umzusetzen, um die weltweit grössten Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung anzugehen.

Auch wenn SDGs von den Regierungen vereinbart wurden: Alle Stakeholder – unter anderem Regierungen, Zivilgesellschaft, Wissenschaft, der Privatsektor – sollen zur Umsetzung der neuen Agenda beitragen. Und genau das erwarten die Stakeholder von Vontobel auch von uns.

Wir sehen unseren hauptsächlichen Beitrag bei den Nachhaltigkeitszielen 4, 5, 13 und 17 und in kleinerem Masse bei den Zielen 1, 3, 7 und 8.

Ökonomische Nachhaltigkeit

Mitglied der IKRK Corporate Support Group.
Mitglied der Fachkommission Sustainable Finance der Schweizerischen Bankiervereinigung. Gründungsmitglied Swiss Sustainable Finance.

Betriebliche Tätigkeiten seit 2009 klimaneutral (Scope 1, 2 und 3). Commitment zu Net-Zero bis 2030 (Betrieb und eigene Investitionen im Bankbuch). Mitglied der Klimastiftung Schweiz.

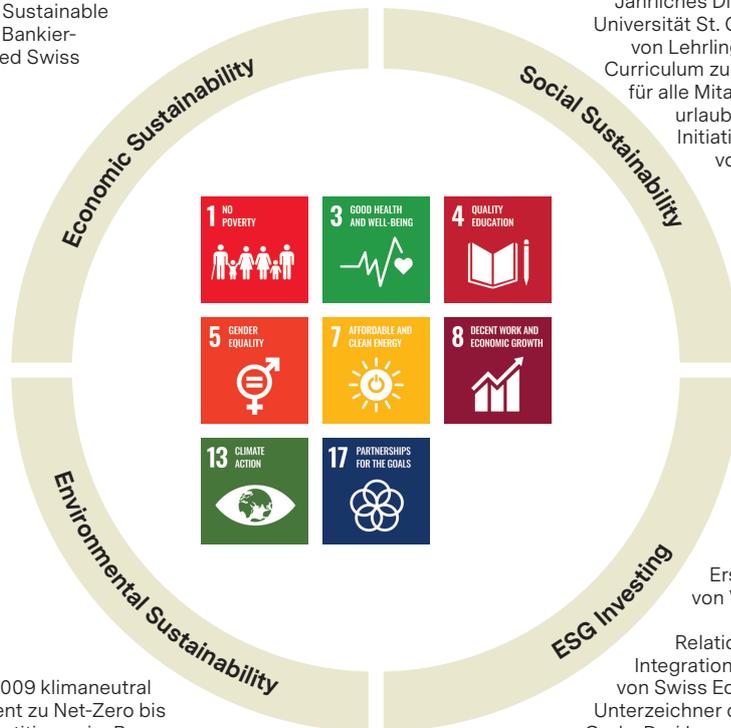
Ökologische Nachhaltigkeit

Gesellschaftliche Nachhaltigkeit

Jährliches Diversity-Benchmarking durch die Universität St. Gallen und Advance. Ausbildung von Lehrlingen und Hochschulabsolventen. Curriculum zur beruflichen Weiterentwicklung für alle Mitarbeitenden. Verlängerter Elternurlaub. Jährliche Vontobel Fundraising Initiative zugunsten des IKRK. Spende von CHF 1 Mio. zur Unterstützung der Menschen in der Ukraine im Jahr 2022.

Erste nachhaltige Anlagelösungen von Vontobel lanciert in den 1990er-Jahren. ESG-Zertifizierung für Relationship Manager mit AZEK/CFA. Integration von ESG-Faktoren im Research von Swiss Equity und in der Anlageberatung. Unterzeichner der PRI und des UK Stewardship Code. Drei Investitionsstrategien mit messbaren Auswirkungen auf die SDGs.

ESG Investing



ESG Investing

Produktportfolio

3-3 Management von wesentlichen Themen

Vontobel handelt und investiert langfristig – seit Generationen. Für uns als aktives Investmenthaus ist die Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG) in das Produkt- und Dienstleistungsangebot ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir integrieren ESG-Faktoren in unsere Anlageentscheidungen, um unseren Kunden die Möglichkeit zu geben, ihre finanziellen Ziele zu erreichen und gleichzeitig eine bessere Zukunft zu gestalten.

Anlagelösungen, die ESG-Kriterien berücksichtigen

Seit den 1990er-Jahren profitieren unsere Kunden von einem Angebot an Anlagelösungen, die ESG-Kriterien berücksichtigen – damit gehören wir zu den Pionieren in diesem Bereich.

Unser Fokus liegt auf der aktiven Vermögensverwaltung mit einem Multi-Boutique-Modell, das aus unabhängigen Kompetenzzentren, hochspezialisierten Investmentteams und dedizierten ESG-Analysten besteht.

Unsere Anlageteams arbeiten nach vier gemeinsamen ESG-Anlageprinzipien, da für uns das Berücksichtigen von ESG-Aspekten zur treuhänderischen Pflicht gehört, in der Verantwortung der Anlageteams liegt und Transparenz verlangt. Die Umsetzung dieser Prinzipien wird ab 2023 anhand ausgewählter Leistungsindikatoren (KPIs) gemessen.

Auf dieser Grundlage bauen unsere vielfältigen ESG-Anlagelösungen auf, die auf die Anlageziele unserer Kunden zugeschnitten sind, die einen oder eine Kombination der nachstehenden Punkte beinhalten können:

- Optimieren der risikoadjustierten Performance durch die Berücksichtigung von ESG-Themen mit finanzieller Tragweite,
- Verringern der negativen ökologischen und sozialen Auswirkungen von Kapitalanlagen,
- Investieren in Unternehmen, deren Produkte und Dienstleistungen einen aktiven, positiven Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN SDGs) leisten.

— Unsere ESG-Investmentgrundsätze

1. Wir beziehen ESG-Aspekte in unsere Anlageprozesse ein, damit unsere Kunden ihre Anlageziele besser erreichen können.

Vontobel bietet eine breite Palette von ESG-Lösungen an. Im Sinne der Transparenz und Vergleichbarkeit haben wir alle Anlagelösungen, die ESG-Kriterien berücksichtigen, in drei Kategorien¹ eingeteilt:

1. Integrated ESG Risks (SFDR Artikel 6): Ausschluss von kontroversen Waffen und Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken.
2. Promote ESG (SFDR Artikel 8): Neben der Integration von Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigen diese Produkte wesentliche ESG-Kriterien und gewisse negative Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt als Teil des Anlageprozesses. Darüber hinaus sind – Zustimmung der Vermögenseigentümer und der operationellen Umsetzbarkeit vorbehalten – die Stimmentscheidung und das Engagement auf die ESG-Strategie abgestimmt, und ein ESG-Reporting ist verfügbar.
3. Sustainable (SFDR Artikel 8 oder 9): Zusätzlich zu den Kriterien für die Promote ESG Kategorie werden bei diesen Produkten noch bestimmte Sektoren und Branchen ausgeschlossen. Einige der Produkte investieren in Unternehmen, die zu ökologischen und/oder sozialen Zielen beitragen. Diese Unternehmen spielen eine positive Rolle bei der nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft und nutzen die Chancen, die sich aus diesem Wandel ergeben.

Wir verwalten derzeit mehr als 20 verschiedene Strategien, die ESG-Kriterien berücksichtigen.

2022 haben wir unsere ESG-Produktpalette weiterentwickelt. Die Investitionsprozesse einiger Fonds wurden angepasst, um die Anforderungen von Artikel 8 SFDR im Rahmen der EU-Regulierung zu erfüllen. In diesem Zusammenhang wurde die Kategorie «Promote ESG» eingeführt. Für das nächste Jahr planen wir eine Überarbeitung un-

¹ Bei uns als global agierendem Finanzexperten fallen nicht alle unsere Produkte in den Geltungsbereich der europäischen Regulierung SFDR. Ein einheitliches, international anerkanntes Rahmenwerk für Finanzprodukte, die ESG-Kriterien berücksichtigen, ist derzeit nicht vorhanden. Bei den Anlagelösungen, die nicht SFDR unterliegen, wurde die Klassifizierung sinngemäss angewandt. SFDR steht für Sustainability-Related Financial Disclosures Regulation, namentlich Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor. SFDR ist keine Kennzeichnungs-, sondern eine Offenlegungsregulierung. Entsprechend ist die Klassifizierung von Produkten gemäss SFDR-Artikel kein Qualitätszeichen für Nachhaltigkeit und Investoren sollten das blosse Vorhandensein einer Angabe zu SFDR-Artikel-Produktoffenlegung nicht als Hinweis für Nachhaltigkeit oder als Qualitätszeichen für Nachhaltigkeit per se betrachten.

rer Produktkategorien und -klassifizierung auf der Grundlage der erwarteten regulatorischen Änderungen, insbesondere in der EU.

Siehe die Grafik «Anlagelösungen, die ESG-Kriterien berücksichtigen» auf Seite 95.

2. Als aktiver Asset Manager machen wir uns die Möglichkeiten zunutze, die Engagements und Stimmrechtsausübung zu bieten haben.

Vontobel ist ein aktiver Eigentümer, der ESG-Themen in seine Ownership-Richtlinien und -Praxis einbezieht. Seit 2019 verfügt Vontobel Asset Management über Richtlinien zur Stimmrechtsausübung und zum Engagement.

Wir sind überzeugt, dass die Ausübung von Stimmrechten und Engagement einen positiven Einfluss auf Unternehmen, Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt haben können.

FS10 Portfolio-basiertes Engagement für soziale oder ökologische Themen

Vontobel veröffentlicht jedes Jahr einen «Voting & Engagement Report» (www.vontobel.com/voting). Beispiele zu Engagements können diesem Bericht entnommen werden. Der Bericht für 2022 erscheint Mitte 2023.

2021 haben wir bei 1777 Hauptversammlungen unsere Stimmrechte wahrgenommen und sind mit 124 Unternehmen in einen direkten Dialog getreten. Darüber hinaus haben wir unsere Abstimmungs- und Engagementabdeckung durch unsere neue Partnerschaft mit reo, einem Unternehmen, das seit mehr als 20 Jahren Proxy Voting Services anbietet, erweitert.

3. Die Anlageteams sind für die Anwendung unserer ESG-Investmentgrundsätze verantwortlich.

Zusätzlich zu den zentral verfügbaren ESG-Ressourcen sind dedizierte ESG-Analysten in viele der Anlageteams fest integriert und mit ihrer Arbeit direkt in die Investmentprozesse eingebunden. Durch die Integration unserer ESG-Analysten in den einzelnen Investmentboutiquen profitieren unsere Kunden von einer umfassenden Expertise in bestimmten Anlageklassen.

Weiter berät ein ESG-Center die Investmentteams zu den neuesten Entwicklungen von regulatorischen Anforderungen, der Märkte und der Produkte. Insgesamt arbeiten mehr als 17 Mitarbeitende an ESG-Strategien.

Die Umsetzung der ESG-Investmentgrundsätze wird ab 2023 für jede unserer Investmentboutiquen gemessen und wird Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung sein.

4. Wir verpflichten uns zu Transparenz durch stringente Offenlegung, Berichterstattung und Dialog mit allen unseren Stakeholdern.

Unser Ziel ist es, unseren Kunden relevante Informationen zur Verfügung zu stellen, wie wir in ihrem Auftrag investieren. Wir berichten regelmässig über die ESG-Aktivitäten von Vontobel in unserem

- Bericht zu unternehmerischer Verantwortung & Nachhaltigkeit
- ESG Integration and Stewardship Report
- Bericht über Stimmrechtsausübung und Engagement

Sie finden diese Publikationen unter am.vontobel.com/esg-investing.

In den vergangenen Jahren haben wir die Berichterstattung auf Produktebene weiterentwickelt, zum Beispiel:

- Factsheets und Präsentationen mit ESG-Daten
- Impact-Berichte für die Listed-Impact- Strategien
- Individuelle Berichterstattung für Kunden

Der Dialog mit unseren Kunden und Stakeholdern ist ein zentraler Bestandteil unserer Philosophie, was sich in Kundenumfragen wie «ESG: Breaking through the barriers» oder unserem «ESG-Wissensbarometer» widerspiegelt.

2022 ist Vontobel eine Beratungspartnerschaft mit dem Financial Times Moral Money Forum eingegangen und ist damit während 18 Monaten Teil des FT-Moral-Money-Forum-Beirates. Das FT Moral Money Forum untersucht wichtige Themen in der Diskussion um ESG, beleuchtet die damit verbundenen makroökonomischen und philosophischen Fragen und stellt Lösungsansätze vor, die von Unternehmen entwickelt werden. Die Beratungspartnerschaft umfasst zwei Sitze im Beirat, der die Themen der Moral Money Reports für 2023 mitgestaltet.

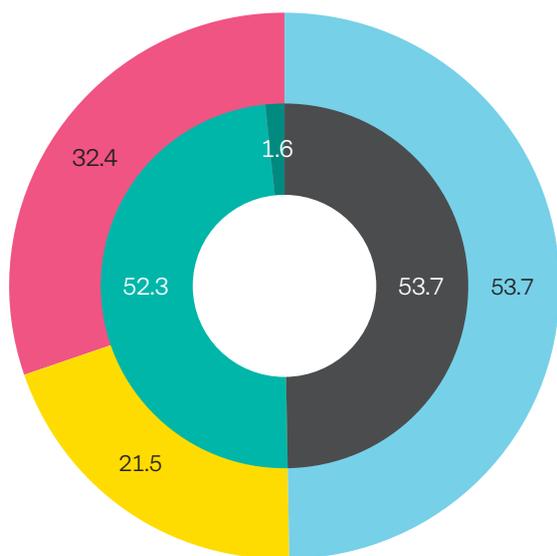
FS6 Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Grösse und Branche

Siehe hierzu Seiten 21 und 217–219.

FS11 Vermögen, das mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurde

Insgesamt verwaltete Vontobel per 31. Dezember 2022 CHF 107.6 Milliarden Anlagelösungen, die ESG-Kriterien berücksichtigen (ohne Structured Investments). Aufgrund der rasanten regulatorischen Entwicklung der vergangenen Jahre, haben sich die Produktkategorien bei Vontobel stark verändert. Deshalb sind die ausgewiesenen Zahlen 2022 nur bedingt mit den Vorjahren vergleichbar. 2022 haben wir die nicht-diskretionären Mandate und die

Anlagelösungen, die ESG-Kriterien berücksichtigen¹
Mrd. CHF



Vontobel Kategorien
 ■ Integrated ESG Risks
 ■ Promote ESG
 ■ Sustainable

SFDR-Kategorien^{2,3}
 ■ Artikel 6 (ESG-Risiken berücksichtigt)⁴
 ■ Artikel 8 (ESG-Merkmale beworben)
 ■ Artikel 9 (nachhaltige Investition angestrebt)

IN MRD. CHF	2022	2021	2020
Sustainable	32,4	36,4	30,4
Promote ESG ⁵	21,5	-	-
Integrated ESG Risks	53,7	107,6	95,9
Total	107,6	144,0	126,3
IN % DER AUM⁶			
Sustainable	15,9	14,9	13,8
Promote ESG	10,5	-	-
Integrated ESG Risks	26,3	44,2	43,7
Total	52,6	59,1	57,5

1 Ohne Structured Investments

2 Im Sinne der Transparenz und Vergleichbarkeit haben wir alle Anlagelösungen, die ESG-Kriterien berücksichtigen, nach SFDR klassifiziert. Bei den Anlagelösungen, die SFDR nicht unterliegen, wurde die Klassifizierung sinngemäss angewandt. Die Veränderung der AuM für die verschiedenen SFDR-Kategorien für das Jahr 2022 ist unter anderem auf eine Neuklassifizierung von Produkten von Artikel 6 zu Artikel 8 zurückzuführen.

3 SFDR ist keine Kennzeichnungs-, sondern eine Offenlegungsregulierung. Entsprechend ist die Klassifizierung von Produkten gemäss SFDR-Artikel kein Qualitätszeichen für Nachhaltigkeit und Investoren sollten das blosse Vorhandensein einer Angabe zur SFDR-Artikel-Produktoffenlegung nicht als Hinweis für Nachhaltigkeit oder als Qualitätszeichen für Nachhaltigkeit per se betrachten.

4 Artikel 6 SFDR bezeichnet Produkte, die offenlegen, ob und wie ESG-Risiken berücksichtigt werden. Bei allen hier berücksichtigten Anlagelösungen ist die kontinuierliche Überwachung von ESG-Risiken ein Bestandteil des Risikomanagements. Diese Grafik zeigt nur diejenigen Produkte gemäss Artikel 6 SFDR, bei denen ESG-Kriterien berücksichtigt werden.

5 2022 haben wir unsere ESG-Produktpalette weiterentwickelt. Die Investitionsprozesse einiger Fonds wurden angepasst und formalisiert, um die Anforderungen von Artikel 8 SFDR im Rahmen der EU-Regulierung zu erfüllen. In diesem Zusammenhang wurde die Kategorie «Promote ESG» eingeführt. Aufgrund dieser Änderungen sind unter anderem einige Produkte der Kategorie «Integrated ESG Risks» neu in die Kategorie «Promote ESG» eingestuft worden.

6 Verwaltete Vermögen, siehe Seite 11.

Actively Managed Certificates (AMCs) nicht berücksichtigt. Ohne diese Produkte beträgt das Total der Anlagelösungen, die ESG-Kriterien berücksichtigen, für 2021 CHF 141.6 Milliarden (58.1% der AUM) und für 2020 CHF 126.2 Milliarden (57.4% der AUM).

— **Structured Investments**

Vontobel zählt mit seinen strukturierten Lösungen seit Jahren zu den führenden Emittenten in der Schweiz und im Europäischen Wirtschaftsraum.

Strukturierte Produkte sind unserer Ansicht nach wichtige Bestandteile einer diversifizierten Geldanlage. Diese Produkte sind allerdings nicht unmittelbar vom Anwendungsbereich der relevanten europäischen Gesetzgebung im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten bei Finanzprodukten erfasst. Sofern Anleger bestimmte Nachhaltigkeitspräferenzen mitteilen, sollte jedoch eine möglichst

grosse Anzahl unterschiedlicher Produkte zur Verfügung stehen, die diesen individuellen Präferenzen gerecht werden.

Wir betrachten im Zusammenhang mit den spezifischen Nachhaltigkeitsausprägungen eines Strukturierten Produkts grundsätzlich zwei Ebenen: einerseits die Ebene des Emittenten beziehungsweise des Konzerns, dem der Emittent angehört, andererseits die Ebene des zugrunde liegenden Basiswerts.

Die Klassifikation der Strukturierten Produkte und die Identifikation von Nachhaltigkeitsmerkmalen des jeweiligen Produkts erfolgt auf der Basis des ESG-Produkt- und -Transparenzstandards von Vontobel. So dürfen beispielsweise neben der Beachtung einer dezidierten ESG-Strategie bei der Auswahl von potenziellen Basiswerten und bestimmten Ausschlusskriterien auf Ebene des Basiswerts produktseitig nur Anlageprodukte (und keine Hebel-

produkte) als Produkte mit Nachhaltigkeitsmerkmalen klassifiziert werden. Auch Anlageprodukte, die von einer Abwärtsbewegung des jeweiligen Basiswerts profitieren, sind von der Klassifizierung als Strukturiertes Produkt mit Nachhaltigkeitsmerkmal ausgeschlossen.

Bei der Auswahl des Basiswerts folgt Vontobel einer ESG-Strategie, die sowohl bestimmte qualitative Anforderungen (wie Mindestausschlüsse) als auch weitere Kriterien (wie hauseigene Research-Ergebnisse) berücksichtigt. Im Rahmen der ESG-Strategie dienen als Datenquelle die Ergebnisse des jeweiligen Vontobel Investmentteams sowie externe Datenlieferanten.

Das jeweilige Vontobel Competence Center betreibt Nachhaltigkeitsresearch für interne Anlageteams und externe Kunden. Dabei werden unternehmens- und länderspezifische ESG-Bewertungen basierend auf einem hauseigenen Analyseansatz erstellt. Das dabei verwendete Bewertungsmodell berücksichtigt ein breites Spektrum an ESG-Indikatoren. Es basiert auf einem modifizierten Best-in-Class-Ansatz: In jeder Branche sind diejenigen Emittenten für eine Investition zugelassen, die branchenspezifische ESG-Kriterien mindestens überdurchschnittlich erfüllen. In Branchen mit grossem Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft gelten strengere Anforderungen. Für ein Kernuniversum von Emittenten erfolgt zudem eine Detailanalyse durch das ESG-Analystenteam, bei der auch Primärinformationen der jeweiligen Unternehmen und aus öffentlich zugänglichen Quellen einfließen. Die extern bezogenen Daten werden stets einer Plausibilitätsprüfung unterzogen. Eine Plausibilitätsprüfung ist auch deshalb wichtig, da zum aktuellen Zeitpunkt noch keine einheitlichen Vorgaben in Bezug auf ESG-Ratings existieren.

Interessierte Anleger können sich Strukturierte Produkte mit Nachhaltigkeitsmerkmalen auf unserer Online-Produktplattform «derinet» über eine entsprechende Filterfunktion in der Produktsuche anzeigen lassen. Unsere Kunden haben zudem die Möglichkeit, individuelle Produkte zu strukturieren, die Nachhaltigkeitsmerkmale aufweisen. Ausserdem bieten wir verschiedene strukturierte Lösungen zu Themen mit Nachhaltigkeitsbezug an.

— Anlageberatung

In der Anlageberatung unterstützen wir unsere Privatkunden bei Investitionen in Aktien, Anleihen oder Kollektivanlagen, die dem Nachhaltigkeitsansatz von Vontobel² entsprechen und von Anbietern von Primär- oder Sekundär-Research sowie von unserem internen Fondsresearch abgedeckt werden.

²Weisung zu nachhaltigem Anlegen und Beratung:
www.vontobel.com/legal/sfdr

Um unseren Kunden systematisch und effizient eine nachhaltige Anlageberatung zu bieten, stehen allen Kunden- und Anlageberatern internes und externes ESG-Research und ESG-Analysen zur Verfügung. Diese können damit das Anlageuniversum nicht nur nach Fundamentalanalysen, sondern auch nach ESG-Bewertungen und Kontroversen in Kombination mit der internen Liste der Empfehlungen für nachhaltige Anlagen durchsuchen.

Unser Research-Team für Schweizer Aktien hat ESG-Kriterien vollständig in die Unternehmensbewertung integriert und unterstützt die Anlageberatung mit gründlicher Beratung zu Nachhaltigkeitsthemen in Bezug auf Schweizer Aktien. Zusätzlich sind ESG-Kriterien in unsere IT-Systeme zur Überwachung der Kundenportfolios integriert, was eine systematische Überprüfung der Portfolios ermöglicht und die aktive Kommunikation mit Kunden sowie eine angemessene Beratung unterstützt. Der Grossteil unserer Research-Analysten, Kunden- und Anlageberater hat das Zertifikat «ESG for Client Advisors» (ESG-CA) von AZEK erlangt, somit konnten wir unsere interne ESG-Expertise weiter aufbauen.

All dies ermöglicht es, nachhaltige Portfolios effizient und systematisch zusammenzustellen und unseren Kunden laufend ausführliche Beratung über die Nachhaltigkeit von Anlagen zur Verfügung zu stellen. Wir unterstützen unsere Kunden nicht nur mit nachhaltigen Anlageideen, sondern mit einer umfassenden, ganzheitlichen Portfoliobetrachtung, die das gesamte Exposure gegenüber ESG-Risiken und -Chancen berücksichtigt und gleichzeitig mit dem Marktausblick von Vontobel und dem Risikoprofil des Kunden im Einklang steht.

Wir bieten unseren Kunden mit nachhaltigen Lösungen die Möglichkeit, ihre Anlageentscheide an ihren persönlichen Werten auszurichten, sich an Unternehmen mit Lösungen für eine nachhaltige Zukunft zu beteiligen und gleichzeitig die ESG-Risiken in ihren Portfolios zu reduzieren.

Im Rahmen der Vermögensplanung geben wir unseren Kunden die Möglichkeit, Vorsorgelösungen (Säule 3a, Freizügigkeit und Kadervorsorge) zu wählen, die in Anlagen investieren, welche die Ziele des Kapitalerhalts und der Kapitalmehrung mit ethischen, ökologischen und sozialen Aspekten verbinden.

Schulungen

Im Wealth Management wurde das Thema Nachhaltigkeit beziehungsweise ESG in der Kundenberatung mit der Ausbildung der Kundenberaterinnen und -berater sowie Investment-Consultants im Kurs «ESG for Client Advisors» (ESG-CA) der AZEK in den Jahren 2021 und 2022 vertieft

und fest verankert. Dieser Lehrgang wird mit einer Zertifikatsprüfung abgeschlossen, sodass ein hoher und einheitlicher Ausbildungsstandard sichergestellt ist.

Intern wurde 2022 gezielt die Erweiterung der MiFID-Regulierung um Nachhaltigkeitsaspekte von Anfang August geschult. Darauf abgestimmt wurden die neuen nachhaltigen Produkte in der Anlageberatung sowie die systemseitige Umsetzung eingeführt und sämtliche Kundenberaterinnen und -berater wurden entsprechend ausgebildet.

Die interne Zertifizierung der Kundenberaterinnen und Kundenberater, das «Vontobel Curriculum», haben im vergangenen Jahr 45 Teilnehmende abgeschlossen. Dieser speziell für Vontobel Wealth Management entwickelte Lehrgang umfasst vier Tage Präsenzs Schulungen sowie rund 25 Stunden Online-Training zu den Themen Finanzen, Regulierung und Beratungskompetenzen. Der darin enthaltene Ausbildungsblock zu nachhaltigem Investieren wurde 2022 ausgebaut und im Zuge der laufenden Entwicklungen umfassend aktualisiert, so dass das Verständnis dieses Themenbereichs im gesamten Wealth Management sichergestellt ist.

Die nachhaltige Ausrichtung von Vontobel sowie nachhaltiges Investieren wurden auch 2022 im Rahmen der regelmässigen Schulungen für neue Mitarbeitende im Wealth Management («WM Entry Training») vorgestellt. Das mehrtägige Einführungsprogramm bereitet sie bestmöglich auf ihre anspruchsvolle Aufgabe vor. In der massgeschneiderten Einführung von Anfang August für die neuen Mitarbeitenden der Vontobel Swiss Financial Advisers (SFA) bildete das Thema Nachhaltigkeit einen wesentlichen Baustein.

Als effektivstes Werkzeug betrachten wir hingegen On-the-job-Trainings. Durch unser Setup und die daraus resultierende enge Zusammenarbeit zwischen ESG-Analysten und Investmentteams fördern wir den ständigen Austausch von ESG-Know-how. Bei den Researchmeetings werden allgemeine Entwicklungen im Bereich ESG diskutiert. Das ESG-Center dient auch als Plattform zur Beobachtung der neuesten Entwicklungen im ESG-Kontext und steht in regelmässigem Austausch mit den Investmentteams.

Darüber hinaus haben unsere Mitarbeitenden Zugang zu wichtigen Dienstleistern für Daten, Research und Engagement, wie MSCI ESG, Sustainalytics, aber auch zu Brokern. So können sie nicht nur mehr über die Unternehmen erfahren, die sie analysieren, sondern auch auf ausgezeichnete Studien und Webinare zum Thema ESG zugreifen. Zudem

laden wir regelmässig Spezialisten unserer externen ESG-Research-Anbieter ein, um eine neue Sichtweise auf relevante Themen einzubringen.

Keine Investitionen in kontroverse Waffen

Alle unsere Investitionen müssen gewisse Mindestanforderungen erfüllen. Streubomben und Landminen sind durch internationale Konventionen geächtet. Vor diesem Hintergrund hat Vontobel bereits 2011 gruppenweite Richtlinien verabschiedet, die Investitionen in Hersteller von Streubomben und Landminen verbieten. Stringente Prozesse stellen sicher, dass in Fonds, diskretionären Mandaten und Anlageempfehlungen keine Hersteller solcher Waffen enthalten sind.

Unsere Richtlinien zu Streubomben und Landminen finden Sie hier: www.vontobel.com/grundsaeetze-richtlinien.

Weitere Informationen zu ESG Investing bei Vontobel finden Sie unter: www.vontobel.com/nachhaltiges-investieren.

Ökonomische Nachhaltigkeit

Wirtschaftliche Leistung und indirekte ökonomische Auswirkungen

3-3 Management von wesentlichen Themen

Mit einer konsequenten Kundenorientierung, einer langfristig ausgelegten Wachstumsstrategie sowie einer soliden Kapital- und Risikopolitik werden wir unserer unternehmerischen Verantwortung gerecht. Auf dieser Basis und unter Einhaltung ethischer Geschäftsstandards leisten wir einen Beitrag für die Volkswirtschaft.

Aktiver Teilhaber am Wirtschaftsleben

Bei Vontobel hat die Verantwortung für die Gesellschaft und damit auch das Engagement für das Gemeinwesen eine lange Tradition. Eingebunden in ein globales Wirtschaftssystem profitiert das Unternehmen in seinem Heimmarkt von vorbildlichen Rahmenbedingungen – sei es im Hinblick auf hohe Ausbildungsstandards, die gute Infrastruktur oder politische Stabilität. Daher tragen wir zum Gemeinwohl und zur Stabilität der Gesellschaften, in denen wir tätig sind, bei.

Als Arbeitgeber und Steuerzahler sowie als aktiver Teilhaber am Wirtschaftsleben, zum Beispiel als Einkäufer und Investor, leisten wir an unseren Standorten einen Beitrag zur regionalen Wertschöpfung. Dazu zählen die jährlich abzugebenden Unternehmenssteuern genauso wie die Bezahlung von Löhnen und die Bereitstellung von innovativen und nachhaltigen Finanzdienstleistungen für private und institutionelle Kunden. Auch der effiziente Umgang mit Energie und Ressourcen, unser Engagement für das Gemeinwohl und der öffentliche Dialog zur Rolle der Finanzdienstleister tragen dazu bei. Kunst zu fördern und sie in unseren Alltag zu integrieren, ist ebenfalls Teil unserer Unternehmenskultur (siehe Seite 103). Unsere Kunden können bereits seit 2004 über die Spendenstiftung Bank Vontobel verschiedene Projekte in den Bereichen Soziales, Kultur, Ökologie, Bildung und Medizin fördern.

201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die Wertschöpfung nahm gegenüber dem Vorjahr um knapp 23 Prozent ab, die fiskalischen Abgaben verringerten sich um rund 50 Prozent. Die Zuversicht des Verwaltungsrats in Bezug auf die eingeschlagene Strategie und das aktive Kapitalmanagement von Vontobel finden Ausdruck in der beantragten Dividende von CHF 3.00, gleich wie im Vorjahr. Informationen zum Betriebsergebnis finden sich auf Seite 128.

Ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

MIO. CHF	2022	2021	2020
Wertschöpfung ¹	933,7	1209,8	967,2
Fiskalische Abgaben ²	44,4	90,3	68,9
Dividende für das Geschäftsjahr	168,0 ³	167,7	127,1

1 Ertrag abzüglich Sachaufwand und Abschreibungen auf Sachanlagen (inkl. Software) und immateriellen Werten

2 Beinhaltet Gewinnsteuern, Kapitalsteuern sowie übrige Steuern und Abgaben

3 Gemäss Antrag an die Generalversammlung

201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne

Informationen zum Vorsorgeaufwand und zu Verbindlichkeiten aus Pensionsplänen finden sich in den Tabellen auf den Seiten 161 und 179.

203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

2022 richtete die Spendenstiftung Bank Vontobel insgesamt Spenden und Vergabungen in Höhe von rund CHF 446 200 aus (2021: CHF 369 600). Im Berichtsjahr unterstützte die Spendenstiftung unter anderem ein Projekt der Visio-Permacultura Stiftung. Das Konzept der Permakultur basiert darauf, nachhaltige und stabile Kulturlandschaften zu gestalten, die natürlichen Ökosystemen und Kreisläufen nachempfunden sind. Permakultur fördert die Biodiversität und Artenvielfalt, die lokale Erzeugung von Bio-Produkten, schützt das Trinkwasser und diversifiziert die Einnahmequellen für Landwirte. Die Stiftung unterstützt in der Schweiz Bauernhöfe dabei, teilweise oder komplett auf Permakultur umzustellen. Weitere Informationen: visio-permacultura.ch.

Vontobel hat im Berichtsjahr zudem Spenden in der Höhe von fast CHF 1 333 000 getätigt. Davon ging ein namhafter Betrag an die Klimastiftung Schweiz und an das Internationale Komitee vom Roten Kreuz (IKRK). Mit unserer jährlichen Vontobel Fundraising Initiative haben wir 2022 die IKRK-Hilfe für die vom Krieg in der Ukraine betroffenen Menschen unterstützt. Bereits in der ersten Jahreshälfte hatten der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung beschlossen, dem IKRK CHF 1 Million als Spende zur Unterstützung der Menschen in der Ukraine zur Verfügung zu stellen.

Korruptionsbekämpfung

3-3 Management von wesentlichen Themen

Im Mittelpunkt unseres Handelns steht, das gewonnene Vertrauen und die bestehende Zufriedenheit unserer Kunden zu erhalten sowie die uns anvertrauten Vermögenswerte zu schützen und zu mehren. Dies soll stets im Einklang mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Regularien erfolgen und gilt insbesondere auch in Bezug auf Terrorismus- und Korruptionsbekämpfung.

Korruptionsbekämpfung ist ein wichtiger Bestandteil unserer Compliance-Anforderungen. Eine effektive Compliance ist die Basis unseres langfristigen Geschäftserfolgs und somit ein zentraler Aspekt unserer Tätigkeit. Vontobel wendet umfassende State-of-the-Art-Massnahmen an, um die stete Einhaltung von Gesetzen und regulatorischen Anforderungen sicherzustellen. Im Rahmen einer gruppenweiten Risikoanalyse und unter Anwendung adäquater Compliance-Prozesse prüfen spezialisierte Teams regelmässig sämtliche Geschäftsbereiche auf Gesetzeskonformität.

Ein Hauptfokus unserer Risikoanalyse liegt auf dem Erkennen von Risiken durch Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung. Ziel ist die Vermeidung von Geschäftsbeziehungen, über die Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung stattfindet. Unsere Beziehungen zu «Politically Exposed Persons» (PEP) überwachen wir in einem speziellen Monitoring-Prozess. Wesentliche Fälle werden im Rahmen von regelmässig stattfindenden «Legal & Compliance Meetings» behandelt, an denen Vertreter der Geschäftsleitung teilnehmen. In dringenden Fällen treten diese ad hoc zusammen oder entscheiden auf dem Zirkularweg. Zuhanden des Vontobel Executive Committee erstellen Legal und Compliance halbjährliche Compliance-Reports.

Ein wichtiger Fokus bei der Einhaltung unserer Compliance-Vorgaben ist die Schulung aller Mitarbeitenden zu relevanten Themen im Bereich Korruptionsbekämpfung. Alle neuen Mitarbeitenden müssen an einer Compliance-Einführungsschulung teilnehmen, die auch das Thema Korruption behandelt. Zusätzlich führen wir in den Client Units periodisch spezifische Präsenzs Schulungen durch. Auf Abteilungsebene gibt es weitere Schulungen, um zusätzlich den Umgang mit spezifischen Risiken abzudecken. Mit diesen Massnahmen beugen wir Verstössen gegen interne und externe Regeln und Vorschriften vor. Neue Mitarbeitende erhalten das Mitarbeiterhandbuch, welches konkrete Vorschriften, Handlungsanleitungen und den Geschäftskodex umfasst. Die jeweils aktuelle Version des Handbuchs ist im Intranet publiziert. Alle Mitarbeiten-

den haben jederzeit Zugriff auf die aktuellen und umfangreichen Weisungen. Dazu zählen auch die «Gruppenweisung Anti-Korruption und Umgang mit Geschenken» sowie die «Gruppenweisung zu Interessenkonflikten».

205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Unser gruppenweites Risikomanagement beinhaltet auch das Thema Korruptionsbekämpfung, insbesondere Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung, und deckte im Berichtsjahr alle unsere Standorte weltweit ab.

205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Alle Mitarbeitenden von Vontobel müssen ein obligatorisches Compliance-Training absolvieren (ausgenommen sind Corporate Real Estate, die Reception sowie externe Mitarbeitende). Das Training deckt unter anderem die Themen Geldwäscherei und Terrorismusfinanzierung, Marktverhaltensregeln, Korruptionsbekämpfung und den Schutz von persönlichen Daten ab. VAMUS und Twenty-Four Asset Management werden mit angepassten Trainings geschult. Neuen Mitarbeitenden wird die Schulung automatisch zugewiesen, zusammen mit rollen- oder bereichsspezifischen Compliance-Trainings.

Neben den regelmässigen Schulungen stehen die Grundsätze und Richtlinien allen Mitarbeitenden in Form von spezifischen Weisungen jederzeit zur Verfügung. Die Werte des Code of Conduct werden regelmässig adressiert und top-down vorgelebt.

205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen

Im Berichtsjahr kam es bei Vontobel in Bezug auf Mitarbeitende zu keinen Korruptionsfällen.

Bei mutmasslichen Verletzungen von gesetzlichen oder regulatorischen Bestimmungen, bankinternen Richtlinien oder ethischen Standards haben Mitarbeitende die Möglichkeit, diese Vorfälle im Rahmen eines «Whistleblowing»-Prozesses anonym zu melden. Hier sind im Berichtsjahr vier Meldungen eingegangen und umfassend analysiert worden. Daraus resultierten keine materiellen Erkenntnisse oder begründete Missstände.

Ökologische Nachhaltigkeit

3-3 Management von wesentlichen Themen

Umweltfreundliche und klimaschonende Prozesse haben für Vontobel einen hohen Stellenwert. Wir sind seit vielen Jahren in zahlreichen Umweltbelangen aktiv und setzen uns hier vor allem für den Klimaschutz ein. Dies erwarten auch unsere Stakeholder von uns. Der ressourcenschonende Einsatz von Materialien, Energieeffizienz und die Reduktion von Treibhausgasemissionen spielen daher bei betrieblichen Prozessen eine wichtige Rolle. Dank eines effizienten Umgangs mit Ressourcen können wir in verschiedenen Bereichen oftmals einen zusätzlichen wirtschaftlichen Nutzen generieren.

Das Corporate Sustainability Committee von Vontobel hat den Auftrag, die Umsetzung des unternehmensweiten Sustainability Positioning mit den Client Units und Centers of Excellence zu koordinieren. Die Verantwortung für die operative Umsetzung der Massnahmen im Bereich Umwelt- und Klimaschutz liegt bei den jeweiligen Geschäftsbereichen beziehungsweise Unternehmenseinheiten. Hier spielen vor allem die Bereiche Gebäudemanagement, Beschaffung und Logistik eine wichtige Rolle.

In unserer Gebäudemanagementstrategie ist der Bezug zur Nachhaltigkeitsstrategie verankert. Zur Einsparung von Energie achten wir bei Auswahl und Umbau von Geschäftsliegenschaften konsequent auf die Realisierung umweltschonender und energieeffizienter Massnahmen. Dazu gehören hohe Energiestandards und eine gute Dämmung der Gebäudehülle. Bei Neu- und Umbauten ist energiesparende LED-Beleuchtung Standard. Wo immer möglich, stellen wir auch in bestehenden Gebäuden auf LED-Beleuchtung um, da sich damit Strom- und Unterhaltskosten massiv senken lassen und bei der Entsorgung weniger Sondermüll anfällt. Bereits seit 2013 bezieht Vontobel global für alle Standorte Strom aus erneuerbaren Quellen – entweder direkt oder indirekt über regionale Herkunftsnachweise. Der indirekte Bezug von Herkunftsnachweisen kommt zum Einsatz, wenn der direkte Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen nicht möglich ist. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn wir an einem Standort in Untermiete sind und auf den Strommix keinen Einfluss nehmen können. Bei den Herkunftsnachweisen für erneuerbaren Strom halten wir uns an die Vorgaben von CDP und beziehen diese aus den Ländern wo der Stromverbrauch tatsächlich anfällt. Dies fördert den Ausbau der globalen Kapazität für die Produktion von Strom aus erneuerbaren Quellen. Seit 2021 werden sämtliche Campusgebäude in Zürich mittels Wärmepumpen beheizt und gekühlt, welche mit Erdsonden oder Seewasser vom Zürichsee gespeist werden.

Vontobel legt im eigenen Betrieb Wert auf hohe Umwelt- und Sozialstandards. Daher erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie Grundsätze für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung einhalten. Diese Aspekte sind Teil unserer Ausschreibungen und dienen uns bei der Vergabe von Aufträgen als Richtlinien. Details dazu sind in den Vontobel «Richtlinien für die nachhaltige Beschaffung» festgelegt. Diese regeln Themen wie Arbeitsbedingungen, Kinder- und Zwangsarbeit («modern slavery»), Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Die Richtlinien sind auf www.vontobel.com/grundsatzrichtlinien ersichtlich und Voraussetzung für eine Zusammenarbeit mit Vontobel. Im Rahmen eines im Jahr 2021 eingeführten Lieferantenmanagements werden neue Partner auf Umwelt- und Sozialstandards hin befragt. Zudem werden die Nachhaltigkeitsrisiken der wichtigsten Lieferanten für Vontobel in Bezug auf Volumen und Relevanz mittels einer externen Rating-Plattform überwacht.

Vontobel kauft zahlreiche Dienstleistungen und Produkte bei externen Partnern ein. Hierzu zählen beispielsweise Facility-Management-Dienste, IT-Infrastruktur, Gestaltung und Herstellung von Druckmaterialien, Verpflegung oder Reinigung. Wo möglich, arbeiten wir mit lokalen Dienstleistern zusammen und halten so die Transportwege kurz. Dabei legen wir grossen Wert auf eine langfristige, faire und partnerschaftliche Zusammenarbeit. So beziehen wir die Früchte für unsere Mitarbeitenden seit vielen Jahren von einem Schweizer Familienunternehmen. Unsere gesamten Druckaufträge in der Schweiz vergeben wir an Schweizer Druckereien. Den Grossteil unserer Werbe- und Weihnachtsgeschenke für das gesamte Unternehmen beziehen wir ebenfalls von Schweizer Anbietern.

Das 2013 in unserem Personalrestaurant eingeführte Programm «One Two We» und das in diesem Zusammenhang eingeführte «One Climate Menu» haben wir auch im Berichtsjahr beibehalten. Ziel des Programms ist es, vermehrt Menüs anzubieten, die vor allem saisonale Produkte, weniger Flugware, weniger Fleisch und mehr Getreide statt Reis verarbeiten und so den Fussabdruck in der Lebensmittelkette verkleinern. Der 2020 eingerichtete «Vegan Corner», ein permanentes veganes Buffet, hat sich zu einem beliebten Angebot entwickelt – auch unter Nichtveganern. 2021 wurde das Angebot zusätzlich mit einem Rohkostbuffet ergänzt. Die SV Group, die für Vontobel das Personalrestaurant betreibt, schickt ihre Köche und Köchinnen zwecks Weiterbildung zu Hiltl, dem ältesten vegetarischen Restaurant der Welt.

Seit 1. Januar 2009 ist Vontobel für seine Scope 1-, 2- und 3-Emissionen aus betrieblichen Tätigkeiten klimaneutral. Wir berechnen unsere Treibhausgasemissionen auf der

Grundlage des Treibhausgasprotokolls (GHG Protocol). Zu unseren betrieblichen Scope 3-Emissionen zählen wir energiebezogene Emissionen, die nicht in Scope 1 oder 2 enthalten sind, Geschäftsreisen mit externen Fahrzeugen, Pendelfahrten, Nahrungsmittel, Papier, Druck, Versand, Abfall und Wasser. Weitere Scope 3-Emissionen sind nicht berücksichtigt. Verursachte Treibhausgasemissionen kompensieren wir jedes Jahr durch den Kauf von CO₂-Emissions-Zertifikaten, um Projekte zu unterstützen, welche die gleiche Menge an Emissionen einsparen. Das Vontobel Corporate Sustainability Committee hat für die Klimaneutralität auch 2022 wieder ein Projekt mit Schwerpunkt auf dem Schutz des Waldes und der Biodiversität ausgewählt. Das Projekt erfüllt den Verified Carbon Standard (VCS). Detaillierte Informationen zum Projekt finden sich auf www.vontobel.com/oekologische-nachhaltigkeit.

Als Gründungsmitglied der Klimastiftung Schweiz spenden wir zudem einen wesentlichen Teil der zurückerstatteten CO₂-Abgaben an die Stiftung, die damit Projekte zur Verbesserung der Energieeffizienz bei kleinen und mittleren Unternehmen finanziert. Dazu gehörten im Berichtsjahr unter anderem neuartige Technologien zur verstärkten Nutzung von Windkraft in der Schweiz und eine digitale Plattform für die Wiederverwendung von Bauteilen, die der Bauindustrie den Weg in die Kreislaufwirtschaft ebnen will.

Materialien¹

301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen

301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe

	2022	2021	2020
Materialien (absolut)			
Wasser (Trinkwasser, m ³)	21 006	22 369	29 053
Lebensmittel (t)	86	86	111
Papier (t)	79	68	95
Recycling-Anteil Papier	84%	94%	90%
Materialien (pro Vollzeitstelle)²			
Wasser (Trinkwasser, l/FTE)	9 637	10 787	14 403
Lebensmittel (kg/FTE)	40	41	55
Papier (kg/FTE)	36	33	47

1 Zahlen jeweils basierend auf Periode vom 1. Oktober im Vorjahr bis 30. September

2 Basierend auf der Anzahl Mitarbeitenden per 30.09.2022 in Vollzeitäquivalenten

Der Verbrauch der erfassten Ressourcen und Materialien ist im Berichtsjahr zum Teil wieder leicht gestiegen. Der wichtigste Grund dafür ist die – zumindest teilweise –

Rückkehr vieler Kolleginnen und Kollegen aus dem Home-Office in die Büroräumlichkeiten.

Einen Rückgang verzeichneten wir hingegen beim Anteil Recyclingpapier. Dieser lässt sich durch Schwierigkeiten bei der Lieferung von gewissen Papiersorten erklären. Unter anderem die Corona-Pandemie und später auch die Ukraine-Krise hatten zu Engpässen bei wichtigen Rohstoffen geführt.

Die Daten zum Wasserverbrauch sind über die Jahre hinweg nur bedingt vergleichbar: Je nach Lieferant erhalten wir die Wasserrechnungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Eine eindeutige Abgrenzung der Wasserlieferungen nach Betriebsjahr ist daher nicht immer möglich.

Energie¹

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

302-3 Energieintensität

302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

	2022	2021	2020
Energie (absolut)			
Gesamtenergieverbrauch (MWh) ²	12 321	11 902	10 991
Strom (MWh) ³	6 785	6 275	6 818
Fernwärme / -kälte (MWh)	3 390	3 103	993
Brennstoffverbrauch (MWh)	2 146	2 524	3 180
aus nicht erneuerbaren Quellen (Erdgas, Heizöl, MWh)	2 105	2 426	2 991
aus erneuerbaren Quellen (Biogas, MWh)	41	98	189
Energie (pro Vollzeitstelle)⁴			
Gesamtenergieverbrauch (kWh/FTE) ⁶	5 653	5 786	5 542

1 Zahlen jeweils basierend auf Periode vom 1. Oktober im Vorjahr bis 30. September

2 kein Dampf verbraucht/verkauft

3 inkl. Energieverbrauch Home-Office

4 Basierend auf der Anzahl Mitarbeitenden per 30.09.2022 in Vollzeitäquivalenten

Der Gesamtenergieverbrauch ist im Berichtsjahr absolut zwar leicht angestiegen, der Anteil an der Treibhausgasbilanz aber gesunken. Ein neues Gebäude in Zürich wird mit einer Erdsonde beheizt, ebenso der neue Standort in Basel. Dessen an der Fassade integrierte Photovoltaikanlage erzeugt pro Jahr rund 250 000 kWh Strom und deckt damit den Grundstrombedarf des Gebäudes.

Mobilität¹

Seit April 2022 wurden in der Schweiz die Massnahmen gegen die Covid-19-Ausbreitung aufgehoben. Das gilt auch für die Reisebeschränkungen der meisten anderen Länder. Entsprechend hat unser Geschäfts- und Pendelverkehr in der Berichtsperiode wieder deutlich zugenommen.

	2022	2021	2020
Mobilität (absolut)			
Geschäftsverkehr (1000 km)	9561	3493	8619
davon Geschäftsflüge (1000 km)	8548	3043	8068
Pendelfahrten (1000 km)	14347	12005	18036
Mobilität (pro Vollzeitstelle)²			
Geschäftsverkehr (km/FTE)	4386	1685	4273
davon Geschäftsflüge (km/FTE)	3921	1467	4000
Pendelfahrten (km/FTE)	6582	5789	8941

1 Zahlen jeweils basierend auf Periode vom 1. Oktober im Vorjahr bis 30. September

2 Basierend auf der Anzahl Mitarbeitenden per 30.09.2022 in Vollzeitäquivalenten

Emissionen¹

Mit der Zunahme der Reisetätigkeit nach der Aufhebung der meisten Beschränkungen gegen die Covid-19-Ausbreitung haben Geschäftsreisen wieder den grössten Anteil an unserer CO₂-Bilanz und liessen die Gesamtemissionen und -intensität im Berichtszeitraum wieder ansteigen.

Die Emissionen aus Heizung und Kühlung – die zweitgrösste Position in unserer CO₂-Bilanz – verringerten sich im Berichtsjahr wiederum. Es wurde weniger geheizt, aber vor allem fand eine weitere Verlagerung des Energieträgers hin zu Fernwärme und -kälte statt.

Die Vorgehensweise für die Erstellung einer Treibhausgasbilanz entspricht den Anforderungen der Norm 14064-1 der International Organization for Standardization (ISO), sowie den Bilanzierungsprinzipien des Greenhouse Gas Protocols. Nebst ISO 14064-1 werden Empfehlungen des GHG Protocol Corporate Standard von WRI und WBCSD berücksichtigt.

Nur mit einer soliden Datengrundlage ist es möglich, gezielt und effektiv Massnahmen für den Umwelt- und Klimaschutz zu erarbeiten und durchzuführen. Insbesondere mit der Einführung einer globalen Plattform für die Buchung von Geschäftsreisen konnte die Erfassung von Reisedaten der verschiedenen Standorte deutlich vereinfacht werden.

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

305-4 Intensität der THG-Emissionen

305-5 Senkung der THG-Emissionen

	2022	2021	2020
Emissionen (absolut)			
Treibhausgasemissionen total (t CO ₂ e ²)	4929	2866	5103
Treibhausgasemissionen Scope 1 ³ (t CO ₂ e)	<input checked="" type="checkbox"/> 717	626	781
Treibhausgasemissionen Scope 2 ⁴ (t CO ₂ e)	<input checked="" type="checkbox"/> 368	377	356
Treibhausgasemissionen Scope 3 ⁵ (t CO ₂ e)	3844	1863	3966
davon Geschäftsflüge (t CO ₂ e)	2985	1103	2927
davon Pendelfahrten (t CO ₂ e)	253	236	413
Emissionen (pro Vollzeitstelle)⁶			
Treibhausgasemissionen total (kg CO ₂ e/FTE)	2261	1382	2530
Treibhausgasemissionen Scope 1&2 (kg CO ₂ e/FTE)	<input checked="" type="checkbox"/> 498	-	-
Treibhausgasemissionen Scope 3 (kg CO ₂ e/FTE)	1763	-	-
davon Geschäftsflüge (kg CO ₂ e/FTE)	1369	532	1451
davon Pendelfahrten (kg CO ₂ e/FTE)	116	114	205

1 Zahlen jeweils basierend auf Periode vom 1. Oktober im Vorjahr bis 30. September. Die verwendeten Emissionsfaktoren werden aus verschiedenen Quellen zusammengestellt, u.a. Ecoinvent, IPCC, mobitool, Defra, Messmer, Frischknecht, Treeze, BAFU/BFE. Das Treibhauspotenzial (Global Warming Potential, GWP) bezieht sich i.d.R. auf 100 Jahre. Die Zahlen umfassen alle «Kyoto-Treibhausgase» (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃) und sind entsprechend in CO₂e angegeben. Konsolidierungsansatz für Emissionen: Operative Kontrolle. Wo keine Rechnungen oder Messdaten verfügbar sind, verwenden wir Hochrechnungen mit konservativen Annahmen.

2 CO₂e oder CO₂-Äquivalent: Jedes Treibhausgas kann hinsichtlich seiner Treibhauswirkung auf Kohlendioxid (CO₂) umgerechnet werden

3 Scope 1 umfasst Emissionen aus Heizung (Erdgas, Biogas und Heizöl), Austreten von Kältemitteln sowie Geschäftsreisen (Fahrzeuge im Besitz des Unternehmens)

4 Wir berechnen unsere Scope 2-Emissionen nach dem «market-based approach». Dieser berücksichtigt den individuell bezogenen Strom von Vontobel (z.B. Strom aus erneuerbaren Energien) an Standorten, an denen Informationen zum bezogenen Strommix vorhanden sind

5 Wir berechnen unsere Treibhausgasemissionen auf der Grundlage des Treibhausgasprotokolls (GHG Protocol). Zu unseren betrieblichen Scope 3-Emissionen zählen wir energiebezogene Emissionen, die nicht in Scope 1 oder 2 enthalten sind, Geschäftsreisen mit externen Fahrzeugen, Pendelfahrten, Nahrungsmittel, Papier, Druck, Versand, Abfall und Wasser. Weitere Scope 3-Emissionen sind nicht berücksichtigt

6 Basierend auf der Anzahl Mitarbeitenden per 30.09.2022 in Vollzeitäquivalenten

Gesellschaftliche Nachhaltigkeit

Gesellschaftliche Nachhaltigkeit von Unternehmen ist eine wichtige Grundvoraussetzung für die Lebensqualität der Gesellschaften in denen sie tätig sind. Neben unserer Verantwortung als Arbeitgeber verstehen wir darunter ein umfassendes Engagement fürs Gemeinwesen.
www.vontobel.com/engagement-gemeinwesen

Vontobel Fundraising Initiative

Seit 2005 gehört Vontobel zu den Mitgliedern der Corporate Support Group des Internationalen Komitees vom Roten Kreuz (IKRK). Im Rahmen dieser Partnerschaft realisieren wir seit 2015 die Vontobel Fundraising Initiative, eine interne Spendenaktion zu Gunsten des IKRK. Vontobel verdoppelt jeweils die Spenden der Mitarbeitenden.

Förderung zeitgenössischer Fotografie

Auch Kunstförderung gehört seit jeher zu unserer Unternehmenskultur. Wir sind überzeugt, dass Kunst und Kultur wichtige, ja unverzichtbare Elemente einer funktionierenden Gesellschaft sind, dass in der Kunstproduktion viele kreative Denk- und Handlungsansätze entwickelt und ausprobiert werden können. Diese kreative Denk- und Produktionsweise möchten wir unterstützen. Es ist die Kunst, die uns Betrachtern neue Blickwinkel ermöglicht, uns herausfordert oder ganz einfach auch erfreut. Kunstwerke bereichern den Alltag, ermöglichen einen vom Arbeitsalltag entkoppelten Dialog, einen Perspektivenwechsel. Mit dem Ausstellen der Sammlung möchten wir für Mitarbeitende, und Kunden eine inspirierende Umgebung mit langfristigen Wert schaffen. Unser Interesse gilt insbesondere dem fotografischen Medium, was sowohl der Sammlung als auch dem 2017 ins Leben gerufenen Förderpreis für junge zeitgenössische Fotografie «A New Gaze» eine klare, zeitgenössische und zukunftsweisende Richtung gibt. www.vontobel.com/kunst

Beschäftigung

3-3 Management von wesentlichen Themen

Die Kompetenzen und das Know-how unserer Mitarbeitenden sind das wichtigste Kapital für den langfristigen Erfolg von Vontobel. Der Wettbewerb um gute Arbeitskräfte ist auch bei uns spürbar. Als global agierendes Investmenthaus konkurriert Vontobel hier mit den grossen Häusern und zunehmend auch mit kleinen, neuen Unternehmen in unserer Branche, sowohl im Heimmarkt Schweiz als auch im Ausland. Daher wollen wir unseren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen bieten.

Die Verantwortung für die Positionierung als attraktiver Arbeitgeber liegt im Bereich Human Resources, der an die Geschäftsleitung berichtet.

In der Schweiz informiert das Mitarbeiterhandbuch über sämtliche Arbeitsbedingungen, soziale Leistungen, Ausbildung, Compliance-Bestimmungen sowie Sicherheitsregeln. Es gilt für alle Festanstellungen und wird ergänzt durch weitere Regelwerke. Standorte ausserhalb der Schweiz verfügen über eigene Mitarbeiterhandbücher, die länderspezifische Voraussetzungen berücksichtigen. Diese Dokumente stehen stets in aktueller Form im Intranet zur Verfügung.

Als zukunftsorientierter Arbeitgeber bietet Vontobel unter anderem umfangreiche Leistungen für seine Mitarbeitenden:

- Eine übergesetzliche Anzahl Ferientage: Seit 2016 können unsere Mitarbeitenden in der Schweiz zusätzlich maximal zehn einzelne Ferientage einkaufen.
- Gemeinsam mit ihrem Ehepartner beziehungsweise mit ihrem eingetragenen Partner und ihren Kindern können Mitarbeitende vergünstigten Kollektivverträgen von Krankenkassen beitreten.
- Wir bieten einen attraktiven Aktienbeteiligungsplan, Hypothekarleistungen und interessante Vorsorgeprodukte mit vorteilhaften Konditionen an.
- Sowohl beim Mutter- als auch beim Vaterschaftsurlaub gehen die Sozialleistungen von Vontobel über das gesetzliche Minimum hinaus: Mitarbeitenden in der Schweiz gewähren wir einen sechsmonatigen Mutterschaftsurlaub respektive einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub bei voller Entschädigung. Je nach persönlichen Bedürfnissen kann der Urlaub in einer fixen oder flexiblen Variante bezogen werden. Dies gilt unabhängig vom Dienstalter.
- Wir sind seit mehreren Jahren Mitglied bei kcc group (globegarden), einer Organisation, die Familien ganzheitliche Kinderbetreuungsleistungen vermittelt.
- Am Standort Zürich bieten wir im Personalrestaurant kostenlose Mittagsverpflegung an.
- Wo immer betrieblich möglich, versucht Vontobel auf Wunsch von Mitarbeitenden Teilzeitanstellungen zu bieten – auch in Kaderfunktionen.

Die betrieblichen Leistungen können je nach Standort, Land oder auch Vertragsbasis variieren.

Vontobel gestaltet die Zukunft aus eigener Hand und fördert die Feedback-Kultur. Hierzu führen wir alle drei Jahre eine unternehmensweite Mitarbeiterumfrage durch. Ziel dieser globalen Umfrage ist es zu evaluieren, wo sich die Organisation als Ganzes verbessern kann und wo wir

bereits auf einem guten Weg sind. Durch die Zusammenarbeit mit einem externen Partner kann ein Branchenvergleich sowie ein Benchmarking mit anderen leistungsstarken Organisationen erstellt werden. Die letzte Mitarbeiterbefragung wurde 2021 durchgeführt. Insgesamt sind unsere Ergebnisse deutlich besser als der Branchen-Benchmark. Zusammenarbeit, Führung sowie Image und Wettbewerbsposition haben sich als wichtigste Faktoren für das langfristige Engagement der Mitarbeitenden für unser Unternehmen herausgestellt und 93 Prozent unserer Kolleginnen und Kollegen sind stolz darauf, bei Vontobel zu arbeiten. Seit der Mitarbeiterumfrage von 2018 haben wir eine deutliche Verbesserung in den Kategorien Vielfalt und Chancengleichheit sowie positive Trends in den Kategorien Line-Management, Image und Kommunikation verzeichnen können.

Um den informellen Austausch und Feedback im kleinen Rahmen über die Abteilungs- und Hierarchiegrenzen hinweg zu intensivieren, organisieren wir regelmässige Skip Level Sessions (online und international) mit dem Senior Management, welche von unseren Mitarbeitenden sehr geschätzt werden. Eine Skip Level Session bietet die Gelegenheit, sich über diverse Themen wie Strategie und Kultur offen auszutauschen und Fragen zu stellen.

Das Vontobel Graduate Trainee Program (GTP) fördert seit 2011 die erfolgreiche Integration von jungen Talenten in unsere Organisation. Im Oktober 2021 startete die bisher grösste Gruppe von Trainees mit dem Programm, das erstmals auf alle Geschäftsbereiche erweitert worden war. Zum zehnjährigen Bestehen bieten wir nun Trainee-Programme an internationalen Standorten an. Eine neue Gruppe von Absolventen startete 2022 und wir erwarten die nächsten Neuzugänge im Herbst 2023. Unser Ziel ist es, eine möglichst diverse Gruppe von Kandidaten für unser Programm zu gewinnen. So sind zum Beispiel sowohl 2021 als auch 2022 fast die Hälfte der gewonnenen Trainees Frauen. Im Programm enthalten ist ein Entwicklungsplan, welcher verschiedene Netzwerk- und Weiterbildungsmöglichkeiten vorsieht.

401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich unser Personalbestand vergrössert (vgl. GRI-Angabe 2–7: Angestellte, Seite 113). Dazu beigetragen hat die Übernahme der UBS Swiss Financial Advisers AG (SFA), die im Sommer 2022 abgeschlossen wurde.

Neue Angestellte¹

	☑ 2022		ANZAHL	2021 IN %	ANZAHL	2020 IN %
	ANZAHL	IN %				
nach Geschlecht						
Frauen	84	39	107	39	71	29
Männer	133	61	170	61	171	71
nach Altersgruppe						
Unter 30 Jahre alt	35	16	81	29	60	25
30–50 Jahre alt	165	76	175	63	150	62
Über 50 Jahre alt	17	8	21	8	32	13
nach Region						
Schweiz	177	82	-	-	-	-
Ausland	40	18	-	-	-	-
Total	217	100	277	100	242	100

1 GRI-Angabe 401-1

Fluktuation^{1,2}

	☑ 2022		2021	2020
	ABGÄNGE	TURNOVER ³ IN %	TURNOVER IN %	TURNOVER IN %
nach Geschlecht				
Frauen	74	10,5	-	-
Männer	146	9,5	-	-
nach Altersgruppe				
Unter 30 Jahre alt	34	12,0	-	-
30–50 Jahre alt	129	9,5	-	-
Über 50 Jahre alt	57	9,6	-	-
nach Region				
Schweiz	179	9,9	-	-
Ausland	41	9,8	-	-
Total	220	9,8	10,7	11,1

1 Angestelltenfluktuation: Festangestellte, die die Organisation freiwillig verlassen oder aufgrund von Kündigung, Ruhestand oder Tod nicht mehr zur Verfügung stehen

2 GRI-Angabe 401-1

3 Fluktuationsrate: Abgänge / ((Festangestellte Mitarbeitende zu Beginn des Jahres) + (Festangestellte Mitarbeitende am Ende des Jahres) / 2)

401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden

Teilzeitangestellte geniessen bei Vontobel grundsätzlich dieselben Sozialleistungen wie Vollzeitangestellte. Für befristet Angestellte oder Aushilfen ist das Leistungsangebot eingeschränkt.

Festangestellte Mitarbeitende in der Schweiz können zu den bestehenden Ferientagen noch maximal zehn Freitage pro Kalenderjahr erwerben. Rund 8 Prozent (Vorjahr: 7 Prozent) der berechtigten Mitarbeitenden haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht.

Aus- und Weiterbildung

3-3 Management von wesentlichen Themen

Wie erfolgreich Vontobel seine geschäftlichen Ziele erreichen kann, hängt massgeblich von den Fähigkeiten und der Motivation unserer Mitarbeitenden ab. Diese haben hohe Erwartungen an die Schulungs- und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb eines Unternehmens. Lebenslanges Lernen wird zudem immer wichtiger. Um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, die wachsenden Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen und das Engagement am Arbeitsplatz zu stärken, bieten wir gezielte Aus- und Weiterbildungen an. Unser Angebot deckt eine spannende Auswahl an Themen für unterschiedliche Kompetenzen und Lernbedürfnisse ab und geht dabei auf die Anforderungen seiner Führungskräfte und aller Mitarbeitenden ein.

Die meisten Schulungen werden nach wie vor virtuell durchgeführt, um sicherzustellen, dass sie für alle Mitarbeitenden weltweit zugänglich sind.

Für alle neuen Mitarbeitenden beginnen wir bei Vontobel mit unserem Onboarding-Programm. In unserem globalen Netzwerk können diese sich mit unseren Systemen verbinden und während der virtuellen Onboarding-Sitzungen live andere New Joiners kennenlernen. Sie alle haben Zugang zur internen Plattform «Getting started», die umfassende Informationen für einen reibungslosen Start in die Karriere bei Vontobel bietet. Während der Onboarding-Phase profitieren unsere neuen Mitarbeitenden darüber hinaus von einer Q&A- und Networking-Veranstaltung mit unserem CEO.

2021 haben wir das Curriculum zur beruflichen Weiterentwicklung für alle Mitarbeitenden eingeführt und bieten es auch weiterhin an. Vontobel investiert in spezifische Lernressourcen für die verschiedenen Client Units und unterstützt bei Bedarf externe Lernangebote für Mitarbeitende auf der ganzen Welt. Dabei handelt es sich hauptsächlich um geschäftsspezifische Qualifikationen wie den Master in Banking and Finance, den Bachelor oder Master in Business Administration, den CFA oder CIAA. Die Mitarbeitenden haben Zugriff auf die Online-Lernplattform Degreed, die Selbstlern-Ressourcen von LinkedIn Learning und Udemy bietet. Im Jahr 2022 haben wir ausserdem ein Pilotprojekt mit über 500 Führungskräften durchgeführt, um ihnen Zugang zu hochwertigen digitalen Inhalten zu bieten – Artikel, Podcasts und Videos zu strategischen Herausforderungen für das Unternehmen. Um die Qualität der Programme zu über-

prüfen, erhalten die Teilnehmenden eine Umfrage zu Inhalt und Gestaltung der Kurse sowie über deren Relevanz für ihre Rolle. Anschliessend werten wir die quantitativen und qualitativen Rückmeldungen aus. Auf diese Weise können wir Vergleiche mit den Schulungs- und Entwicklungsaktivitäten der Vorjahre sowie mit Industrie-Benchmarks ziehen. Ausserdem ermöglicht dieses Verfahren uns die unmittelbare Verbesserung von Programmaufbau und -durchführung und hilft bei der Entscheidung über die künftige Zusammenarbeit mit den Vertragspartnern.

Wir halten es für wichtig, dass die Mitarbeitenden Verantwortung für ihre eigene Entwicklung übernehmen. Deshalb investieren wir weiter in unseren «myPerformance Development»-Prozess. Die Festlegung klarer Ziele und die Steuerung der Leistung sind wichtige Aufgaben von Führungskräften und Mitarbeitenden, um sich auf geschäftliche Prioritäten konzentrieren und diese umsetzen zu können. Der Performance-Development-Prozess von Vontobel umfasst Zielvereinbarungen, laufende und jährliche Leistungsüberprüfung und regelmässiges Feedback. Die Mitarbeitenden können in Absprache mit ihrem direkten Vorgesetzten auch einen persönlichen Entwicklungsplan erstellen, in dem sie auf ihre Stärken, Schwächen und Karriereziele fokussieren. Dieser bildet die Grundlage für die Karriereplanung und die ständige Verbesserung der persönlichen Leistung. Um die Feedbackkultur zu stärken, ermutigen wir alle Mitarbeitenden, über unsere HR-Systeme während des ganzen Jahres, im Rahmen der laufenden und jährlichen Überprüfung, um Feedback zu bitten und solches zu geben.

In einem schnell wachsenden Unternehmen wie dem unseren ist die Entwicklung von Führungskräften aus den eigenen Reihen ein unverzichtbarer Faktor, um die strategischen Geschäftsziele erreichen und den Erfolg vorantreiben zu können. Ein Team zu führen ist ein Privileg, aber auch mit grosser Verantwortung verbunden. Unser Rahmenwerk für die Führungsausbildung soll sicherstellen, dass unsere Führungskräfte über die Fähigkeiten und das nötige Selbstvertrauen verfügen, den vielfältigen Anforderungen ihrer Geschäftsbereiche und Teams gerecht zu werden.

2020 haben wir mit dem «IMD Leadership Program für Senior Manager» gestartet. Zwischen 2020 und 2022 haben 123 Führungskräfte am Programm teilgenommen, in dem sie mehr über inspirierende Führungskompetenz, globales und interkulturelles Denken und Selbstreflexion erfuhren. Die Senior Manager erhalten die Möglichkeit, standort- und bereichsübergreifende Netzwerke aufzubauen und das Gelernte im Arbeitsalltag anzuwenden.

Alle anderen Führungskräfte haben am Programm «Leading high performing teams through feedback» teilgenommen, das in Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen (HSG) durchgeführt wurde. 2021 haben fast 300 Führungskräfte das Programm abgeschlossen. Es befasst sich mit dem Aufbau von Vertrauen, der Übermittlung von direktem und konstruktivem Feedback und dem Führen von Leistungsgesprächen.

Im Jahr 2022 haben wir beschlossen, unseren Führungskräften die Möglichkeit zu geben, die zuvor erworbenen Fähigkeiten und das Know-how zu vertiefen und zu verankern. Wir haben auch auf die Rückmeldungen aus unserer Mitarbeiterumfrage gehört, insbesondere auf die Einschätzung von Mitarbeitenden, dass Führungskräfte und Manager sich verbessern können, eine Verbindung zwischen ihrer täglichen Arbeit und den strategischen Prioritäten von Vontobel herzustellen. In Sinne dieser beiden Ziele wurden alle Führungskräfte, die das «IMD Leadership Program» oder das «Leading high performing teams through feedback» der HSG absolviert haben, zu «Leading with Impact» eingeladen, das wiederum in Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen entwickelt worden war.

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten Ausbildung¹

	2022	2021	2020
Ausbildungsstunden (H/HC) ^{2,3}	15,3	-	-
Festangestellte Mitarbeitende (H/HC)	15,7	-	-
Temporäre Mitarbeitende (H/HC)	9,8	-	-
Ausbildungskosten (1000 CHF) ⁴	2 374	1 805	1 262
Anzahl Lehrstellen	29	28	23

1 GRI-Angabe 404-1

2 Interne Ausbildungsangebote

3 Basierend auf Anzahl der Mitarbeitenden, die im Laufe des Berichtsjahrs geschult wurden

4 Inkl. externe Ausbildungen mit Ausbildungsvertrag

Die Ausbildungskosten sind 2022 sowohl insgesamt als auch pro Kopf deutlich gestiegen, die Anzahl Lehrstellen blieb auf vergleichbarem Niveau. Zusätzlich haben wir 2022 bis zu 17 Praktikumsstellen angeboten.

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

Auch 2022 haben wir allen unseren Mitarbeitenden Weiterbildungen zur Verbesserung ihrer beruflichen Fähigkeiten angeboten. Die Themen wurden auf der Grundlage einer Umfrage zum Schulungsbedarf ermittelt, die in allen Geschäftsbereichen und auf verschiedenen Mitarbeiter-ebenen durchgeführt worden war: Resilienz und Selbst-

fürsorge, Change Management, Entwicklung einer Wachstumsmentalität durch Feedbackgespräche, Kommunikationsfähigkeiten für die Zusammenarbeit im Team und Präsentationstechniken. Die Programme boten eine Kombination aus Online-Inhalten, virtuellem Unterricht unter der Leitung eines Ausbilders sowie Peer-to-Peer-Aufgaben, die den Teilnehmenden halfen, das Gelernte in ihren Arbeitsalltag zu integrieren.

Um aufstrebende Talente zu fördern, haben wir unser internes Mentoring-Programm für 45 Mitarbeitende von Vontobel fortgesetzt. Jedem Teilnehmenden wurde ein Senior Mentor zur Seite gestellt, der vermittelt, wie man seine persönlichen Ziele formulieren, einen Aktionsplan erstellen und Fortschritte bei der Verwirklichung seiner Ziele erreichen kann. Das Programm entstand in Zusammenarbeit mit Protégé, einem Schulungsunternehmen aus Singapur, das für die Mentoren und Teilnehmenden virtuelle Workshops zur Kompetenzbildung durchführte und so beiden Seiten half, ihre Mentoring-Beziehungen optimal zu gestalten.

Die Swiss Association for Quality (SAQ) erkennt seit 2020 die Weiterbildungen für Relationship Manager bei Vontobel Wealth Management als Rezertifizierungsmassnahmen an. Das entsprechende Angebot wurde 2022 erweitert. Davon profitieren Relationship Manager mit einer Ausbildung nach diesem staatlich akkreditierten Standard, deren Arbeitsmarktfähigkeit damit weiter verbessert wird.

Vontobel unterstützt zudem externe Weiterbildungen und bietet Unterstützung oder Kostenerstattung für verschiedene Ausbildungskategorien an, je nachdem, ob die Weiterbildung für die jeweilige Position oder die persönliche Entwicklung wichtig ist. Die Vorgesetzten entscheiden, wie sie ihre Teammitglieder unterstützen und deren Entwicklung fördern.

404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Ende 2022 hatten gut 90 Prozent der Mitarbeitenden ihren jährlichen Beurteilungsprozess begonnen oder bereits ganz abgeschlossen.

Diversität, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

3-3 Management von wesentlichen Themen

Eine weitere Komponente des Engagements für unsere Mitarbeitenden ist die Schaffung eines angenehmen Arbeitsklimas, welches Diskriminierungsfreiheit garantiert

sowie Vielfalt und Chancengleichheit fördert. Das Prinzip der Nichtdiskriminierung ist im Vontobel Code of Conduct klar verankert. Das Dokument ist Teil des Arbeitsvertrages.

Der Verwaltungsrat, die Geschäftsleitung und das Global Executive Board nehmen Diversity & Inclusion (D&I) ernst und setzen sich für deren Verankerung und Weiterentwicklung ein.

Unsere D&I-Strategie zielt darauf ab, eine vielfältige Arbeitskultur zu entwickeln, die den Bedürfnissen aller Mitarbeitenden gerecht wird. Eine Kultur, die uns hilft, die besten Talente zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten und die einzigartigen Fähigkeiten, Perspektiven und das Potenzial aller Mitarbeitenden zu nutzen.

Darüber hinaus ist es von entscheidender Bedeutung, dass unsere D&I-Ziele in der Geschäftsstrategie verankert sind, um den Bedürfnissen unserer vielfältigen Interessengruppen gerecht zu werden. Chancengleichheit, gelebte Vielfalt und eine Kultur der Inklusion sind für Vontobel unabdingbar. Im Rahmen unserer D&I-Agenda 2022 haben wir dazu unsere Grundsätze zu Vielfalt und Inklusion verabschiedet. Diese legen zusammen mit unserer globalen Strategie den Ansatz und die Anforderungen fest, mit denen Vontobel Vielfalt und Inklusion in der gesamten Organisation fördert.

Um die angestrebten Veränderungen und Ziele zu Diversity & Inclusion zu erreichen, bearbeiten wir das Thema aktiv mit den Führungskräften bei Vontobel. Wir haben die D&I-bezogenen Schulungen in die Management- und Entwicklungsprogramme für Führungskräfte sowie in die Schulungen für Bewerbungsgespräche und in alle HR-Prozesse integriert. Wir haben ein verpflichtendes, individuelles D&I-Ziel für die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Global Executive Board und deren Direktunterstellte eingeführt, um eine integrative Kultur zu fördern und dazu beizutragen, dass Vontobel ein vielfältiger und integrativer Arbeitsplatz ist. Wir überwachen den Fortschritt regelmässig intern sowie über externe Diversity Benchmarks, wie den von Advance for Switzerland veröffentlichten Gender Intelligence Report oder den Diversity Benchmarking Report der Universität St. Gallen.

Um das Bewusstsein der Mitarbeitenden für das Thema Vielfalt und Integration zu stärken, haben wir zum Beispiel für die Schweiz Fokusbereiche definiert: Chancengleichheit, kulturelle Vielfalt und Demografie. Für jeden Bereich haben wir langfristige Ziele bis 2030 formuliert:

- Chancengleichheit: 30 Prozent Frauen in Führungspositionen, 25 Prozent Frauen mit personeller Führungsverantwortung

- Kulturelle Vielfalt: eine internationale Belegschaft, die das Domizil unserer Kunden repräsentiert
- Demografie: eine altersmässig ausgewogene Belegschaft

Im Intranet informieren wir laufend zu den verschiedenen Aktivitäten.

Die **Chancengleichheit** aller – insbesondere auch von Frauen und Männern – sicherzustellen, ist eine wesentliche Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg. Das Fokusziel ist weiterhin, die Anzahl Frauen auf Senior-Management-Ebene respektive mit Führungsverantwortung kontinuierlich zu steigern. Gerade bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden wird auf eine ausgewogene und diverse Auswahl an Kandidatinnen und Kandidaten geachtet. Auch bei Beförderungsprozessen stellen wir eine faire, transparente Auswahl von talentierten Mitarbeitenden sicher. Ausserdem investieren wir aktiv in verschiedene Netzwerke und Kooperationen, die unsere Ziele unterstützen, wie zum Beispiel:

- Advance (Gender Equality in Business)
- Fondsfrauen
- Universität St. Gallen
- parents@work
- Womenbiz
- Data+Women
- ElleXX

Zusammen mit Advance nominieren wir jährlich weibliche Führungstalente für spezifische Skill Building Workshops sowie das Cross-Mentoring-Programm. Das Programm bietet qualitativ hochwertige Workshops, um talentierten Frauen die Kernkompetenzen und das Führungsverständnis zu vermitteln, die für den Aufstieg im Unternehmen entscheidend sind. Wir führen auch Workshops für männliche Manager durch, um ihnen zu helfen, bessere integrative Führungskräfte zu werden. Um unseren Kunden, Investoren, Kandidaten und Mitarbeitenden unser Engagement für die Gleichstellung der Geschlechter zu signalisieren, haben wir dieses Jahr die Advance Diversity Charta unterzeichnet. Diese ist eine Absichtserklärung für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Schweizer Wirtschaft, einer der Meilensteine unserer D&I-Agenda für 2022.

Unser Peer-Coaching-Programm parents@work für und von Eltern unterstützt unsere berufstätigen Mütter und Väter bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz oder bei den Herausforderungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Dabei werden

die Coachees über ein Jahr lang von einem Kollegen oder einer Kollegin begleitet. Die Mitarbeitenden, die an diesem Programm teilnehmen, wie auch die Coaches, die unsere Kolleginnen und Kollegen unterstützen, schätzen dieses Netzwerk und die persönliche Betreuung sehr.

Im Fokusfeld **kulturelle Vielfalt** möchten wir uns analog zu unseren Zielmärkten aufstellen. Beim Aufbau der Teams an unseren 26 internationalen Standorten achten wir bewusst auf ein Gleichgewicht zwischen «Swissness» und den Nationalitäten unserer Kunden. So können wir deren Bedürfnisse verstehen und passende Lösungen entwickeln.

Im Fokusfeld **Demografie** gilt es, für eine gute Mischung von jungen wie auch von erfahrenen Mitarbeitenden zu sorgen. Zentral für die Personalplanung ist es, eine den Bedürfnissen der Geschäftsfelder angepasste und langfristige Talentförderung sowie Nachfolgeregelungen sicherzustellen. Um das Potenzial aller Altersgruppen mit den Personal- und Kompetenzbedürfnissen der Geschäftsfelder in Einklang zu bringen, ist eine gezielte Förderung wichtig.

Unter Inklusion verstehen wir die Gestaltung und Umsetzung eines Arbeitsumfelds, in dem jeder fair und mit Respekt behandelt wird, gleichen Zugang zu Chancen und Ressourcen hat und einen umfassenden Beitrag zum langfristigen Erfolg des Unternehmens leisten kann. Unsere Vorgesetzten und Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion und sind verantwortlich für die Unterstützung und Förderung der D&I-Kultur bei Vontobel. Deshalb nehmen sie aktiv an Initiativen zur Realisierung unserer Ziele teil. Um diese Kultur zu leben und weiterzuentwickeln, haben wir dieses Jahr eine dedizierte Woche zum Thema Vielfalt und Inklusion durchgeführt. In 26 verschiedenen Formaten (Webinare, Podiumsdiskussionen, Bottom-up Dialoge, Lunch & Learn usw.) haben wir in dieser Woche die Sensibilisierung, das Lernen und die Entwicklung einer integrativen Kultur weiter gefördert.

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Die Teilzeitquoten liegen gegenüber dem Vorjahr unverändert bei 32 Prozent bei den Frauen und 9 Prozent bei den Männern.

Das jährlich durchgeführte Diversity Benchmarking der Universität St. Gallen sowie der Gender Intelligence Report von Advance bescheinigen Vontobel

einen relativ hohen Anteil von Frauen auf Mitarbeiter- und unterer Kaderstufe sowie eine vergleichsweise ausgewogene Altersverteilung. Beim Aufstieg in der Hierarchie nimmt der Anteil von Frauen in Führungspositionen jedoch ab. Das Talent Acquisition Team setzt daher sowohl bei der Rekrutierung als auch bei Beförderungen einen gezielten Fokus auf eine passende Mischung von Kandidatinnen und Kandidaten. Bei Interviewschulungen werden unter anderem die Bedeutung eines vielfältigen Kandidatenpools und die Vermeidung von unbewusster Voreingenommenheit (unconscious bias) gezielt bearbeitet. Siehe zu diesen und weiteren Kennzahlen auch die Tabellen auf den folgenden Seiten.

2021 haben wir durch das Kompetenzzentrum für Diversity und Inklusion (CCDI) der Universität St. Gallen eine Ana-

lyse zur Lohngleichheit durchführen lassen. Das Ergebnis der Analyse zeigt, dass die Bank Vontobel AG und die Vontobel Asset Management AG die Lohngleichheit grundsätzlich einhalten. Die sozialpartnerschaftliche Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankenbranche hat die Analyse überprüft. Mit der Bestätigung der Resultate haben wir das Gütesiegel «Lohngleichheit gemäss Vorgaben im Gleichstellungsgesetz geprüft» erhalten. Mehr dazu auf Seite 79 des Geschäftsberichts.

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen

Im Berichtsjahr gab es keine Vorfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung.

Mitarbeiterstruktur nach Geschlecht^{1,2}

	31.12.2022			31.12.2021		
	FRAUEN	MÄNNER	TOTAL	FRAUEN	MÄNNER	TOTAL
Festangestellte Mitarbeitende	726	1569	2295	680	1507	2187
Vollzeit	491	1426	1917	462	1377	1839
Teilzeit	235	143	378	218	130	348
Temporär angestellte Mitarbeitende	74	106	180			181
Zeitlich befristete Angestellte	32	45	77	-	-	85
Im Stundenlohn	16	22	38	-	-	36
Hochschulpraktikanten	17	19	36	15	17	32
Lehrlinge	9	20	29	9	19	28
Total	800	1675	2475	680	1507	2368

1 Ausgewiesen als Personalbestand (headcount) am Ende des Berichtszeitraums
 2 GRI-Angabe 2-7

Anzahl festangestellte Mitarbeitende nach Domizil

	ANZAHL		31.12.2022 TOTAL	ANZAHL		31.12.2021 TOTAL
	FRAUEN	MÄNNER		FRAUEN	MÄNNER	
Schweiz	581	1299	1880	543	1232	1775
Deutschland	36	76	112	32	79	111
USA	33	57	90	33	61	94
Grossbritannien	27	54	81	26	52	78
Italien	17	25	42	16	25	41
Hongkong	13	20	33	13	23	36
Luxemburg	8	13	21	7	12	19
Singapur	4	13	17	3	11	14
Vereinigte Arabische Emirate	2	5	7	2	5	7
Spanien	2	3	5	2	3	5
Frankreich	2	1	3	2	1	3
Japan	1	2	3	1	1	2
Australien	0	1	1	0	2	2
Total	726	1569	2295	680	1507	2187

Anzahl festangestellte Mitarbeitende nach Nationalitäten¹

	31.12.2022		31.12.2021	
	ANZAHL	IN %	ANZAHL	IN %
Schweiz	1450	63	1391	64
Deutschland	250	11	237	11
Italien	111	5	108	5
Grossbritannien	95	4	89	4
USA	83	4	87	4
Frankreich	62	3	47	2
Polen	21	1	17	1
China	18	1	17	1
Spanien	17	1	18	1
Österreich	16	1	14	1
Andere	172	7	162	7
Total	2295	100	2187	100

 Rangstruktur nach Geschlecht^{1,2} per 31.12.2022

	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	ANZAHL MÄNNER	ANTEIL MÄNNER
Mitarbeitende	79	38%	129	62%
Kader	382	45%	460	55%
Direktion	264	21%	976	79%
Geschäftsleitung	1	25%	3	75%
Total	726	32%	1568	68%
Verwaltungsrat	3	33%	6	67%

2 Der Präsident des Verwaltungsrats wird hier unter Verwaltungsrat gezählt. Da er über ein ordentliches Anstellungsverhältnis in der Schweiz verfügt, wird er in den anderen Tabellen als Mitarbeitender geführt.

 Altersstruktur festangestellte Mitarbeitende¹

	31.12.2022		31.12.2021	
	ANZAHL	IN %	ANZAHL	IN %
bis 20 Jahre	1	0	3	0
21 bis 30 Jahre	279	12	286	13
31 bis 40 Jahre	659	29	636	29
41 bis 50 Jahre	740	32	685	31
51 bis 60 Jahre	529	23	503	23
über 60 Jahre	87	4	74	3
Total	2295	100	2187	100
Durchschnittsalter (in Jahren)	43		43	

 Altersstruktur Verwaltungsrat¹

	31.12.2022		31.12.2021	
	ANZAHL	IN %	ANZAHL	IN %
31 bis 40 Jahre	0	0	1	10
41 bis 50 Jahre	3	33	2	20
51 bis 60 Jahre	5	56	6	60
über 60 Jahre	1	11	1	10
Total	9	100	10	100

Dienstaltersstruktur festangestellte Mitarbeitende

	31.12.2022		31.12.2021	
	ANZAHL	IN %	ANZAHL	IN %
< 1 Jahr	210	9	267	12
1 bis < 5 Jahre	821	36	778	36
5 bis < 10 Jahre	584	25	525	24
10 bis < 20 Jahre	498	22	459	21
20 bis < 30 Jahre	139	6	121	6
ab 30 Jahre	43	2	37	2
Total	2295	100	2187	100

Beschäftigungsgrad nach Geschlecht per 31.12.2022

	ANZAHL FRAUEN	ANTEIL FRAUEN	ANZAHL MÄNNER	ANTEIL MÄNNER	ANZAHL TOTAL	ANTEIL TOTAL
20-49%	8	1%	3	0%	11	0%
50-79%	95	13%	20	1%	115	5%
80-99%	132	18%	120	8%	252	11%
100%	491	68%	1426	91%	1917	84%
Total	726	100%	1569	100%	2295	100%

1 GRI-Angabe 405-1

Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Product-Compliance

3-3 Management von wesentlichen Themen

Für jeden unserer Kunden die passende Lösung oder die optimale Dienstleistung anzubieten, ist Hauptaufgabe unserer Client Units. Regulatorische Vorgaben bestehen insbesondere für Hersteller und Vertreiber von Produkten und Dienstleistungen für Retail- bzw. Privatkunden. Solche Pflichten umfassen je nach Jurisdiktion und Produkt oder Dienstleistung die Erstellung und Abgabe von sogenannten Basisinformationsblättern (Key Information Documents), in welchen Eigenschaften und Funktionsweise, Risiken und Chancen der Produkte oder Dienstleistungen darzustellen sind und welche die Vergleichbarkeit der Produkte und Dienstleistungen gewährleisten sollen. Für die kontinuierliche Weiterentwicklung deckt jeder Geschäftsbereich Aufgaben der Produktentwicklung, Kundenkommunikation und Vermarktung ab. Dabei orientieren wir uns an den entsprechenden gesetzlichen Regelungen wie zum Beispiel dem Schweizer Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG), dem Kollektivanlagengesetz oder MiFID II, der «Markets in Financial Instruments Directive». Wir arbeiten aktiv in verschiedenen Industrieverbänden und gestalten Selbstregulierungsbestimmungen mit, welche die Vergleichbarkeit von Produkten und Dienstleistungen und die Transparenz gegenüber den Anlegern erhöhen sollen, und halten entsprechende Bestimmungen ein. Ausserdem lassen wir uns von den Prinzipien für Verantwortliches Investieren (PRI) leiten.

417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Unsere Produkte und Dienstleistungen entsprechen in Bezug auf Kennzeichnung und Transparenz den anwendbaren gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben. Im Berichtsjahr kam es zu keinen Verfehlungen oder Bussen wegen Nichteinhaltung von anwendbaren Vorschriften.

Schutz der Kundendaten

3-3 Management von wesentlichen Themen

Das Vertrauen unserer Kunden als Basis für eine langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit ist ein wichtiges Gut, auf das wir bei Vontobel sehr grossen Wert legen. Daher ist der Schutz der Kundendaten und die Einhaltung aller gesetzlichen Bestimmungen in diesem Zusammenhang für uns zentral.

Parameter zur Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen rund um den Schutz der Kundendaten (wie zum Beispiel Bankkundengeheimnis und Datenschutzgesetz) geben die bereichsübergreifenden Abteilungen Legal & Compliance (mit dem Group Data Privacy Officer), Group Information Security (mit dem Chief Information Security Officer) und IT Security vor und kontrollieren diese.

Auf unserer Internetseite finden Sie weitere Informationen, wie wir personenbezogene Daten erheben und verarbeiten.

- Unsere Datenschutzrichtlinien: www.vontobel.com/privacy-policy
- Informationen zur Datenschutz-Grundverordnung der EU: www.vontobel.com/gdpr

Weitere Informationen zu IT Security: www.vontobel.com/it-security.

418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Im Berichtsjahr wurden gegen Vontobel von keinen Behörden Sanktionen wegen Verletzungen des Schutzes oder des Verlusts von Kundendaten ausgesprochen.

Weitere Informationen zu gesellschaftlicher Nachhaltigkeit bei Vontobel finden Sie unter www.vontobel.com/gesellschaftliche-nachhaltigkeit.

Allgemeine Angaben

Unternehmen und Berichterstattung

2-1 Organisationsprofil

Vontobel Holding AG
 Gotthardstrasse 43
 CH-8022 Zürich
 Telefon +41 58 283 59 00
 www.vontobel.com

Eine aktuelle Übersicht sämtlicher Standorte findet sich im Internet: www.vontobel.com/standorte.

Weitere Informationen zu den Eigentumsverhältnissen und der Rechtsform finden sich unter «Bedeutende Aktionäre und stimmrechtsgebundene Gruppen von Aktionären», Seite 31.

2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Die Berichtsgrenze der Nachhaltigkeitsberichterstattung entspricht, sofern nicht anders angegeben, der Vontobel Holding AG mit den im konsolidierten Jahresabschluss angegebenen Tochtergesellschaften und deren Standorte.

Angaben zum Konsolidierungskreis finden sich auf Seiten 220 und 221.

2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Sofern nicht anders angegeben, umfasst der Berichtszeitraum die Periode 1. Januar bis 31. Dezember 2022. Die Umweltkennzahlen beziehen sich auf die Periode 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022.

Bereits zum 13. Mal folgt unsere jährliche Nachhaltigkeitsberichterstattung den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI).

Ansprechpartner zum Berichtsteil

Christian Schilz
 Leiter Corporate Responsibility
 T +41 58 283 71 83

Simone Schärer
 Corporate Sustainability Manager
 T +41 58 283 51 72

sustainability@vontobel.com

2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Neudarstellungen oder Korrekturen zum Vorjahr wurden keine vorgenommen.

2-5 Externe Prüfung

Ernst & Young AG (EY) hat für ausgewählte Kennzahlen eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit (limited assurance) durchgeführt. Die entsprechenden Kennzahlen sind mit einem Symbol (☑) gekennzeichnet. Siehe Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers auf Seite 124.

Tätigkeiten und Mitarbeitende

2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Informationen zu unseren Aktivitäten, Marken, Produkten und Dienstleistungen finden sich im folgenden Abschnitt des Geschäftsberichts: «Vontobel», Seiten 12–16.

Informationen zu den belieferten Märkten finden sich unter «Vontobel», Seiten 12–16.

Kennzahlen zur Grösse der Organisation finden sich auf den Seiten 10 und 11.

Vontobel kauft zahlreiche Dienstleistungen und Produkte bei externen Partnern ein. Hierzu zählen beispielsweise Facility-Management-Dienste, IT-Infrastruktur, Gestaltung und Herstellung von Druckmaterialien, Verpflegung oder Reinigung. Wo möglich, arbeiten wir mit lokalen Dienstleistern zusammen. So beziehen wir die Früchte für unsere Mitarbeitenden von einem Schweizer Familienunternehmen. Unsere gesamten Druckaufträge in der Schweiz vergeben wir an Schweizer Druckereien. Den Grossteil unserer Werbe- und Weihnachtsgeschenke für das gesamte Unternehmen beziehen wir ebenfalls von Schweizer Anbietern. Ende 2022 lag die Anzahl Lieferanten bei rund 2000, davon kamen ca. 80 Prozent aus der Schweiz.

In der Lieferkette kam es zu keinen signifikanten Änderungen.

Informationen zur Geschäftsentwicklung finden sich in den Abschnitten «Geschäftsentwicklung», Seiten 19–27, sowie «Änderungen im Konsolidierungskreis», Seite 221.

2-7 Angestellte

Per 31. Dezember 2022 hatten insgesamt 2295 Mitarbeitende bei Vontobel einen unbefristeten Arbeitsvertrag, davon 1917 in Vollzeit. Weitere 115 Mitarbeitende (ohne

Lehrlinge und Praktikanten) hatten eine befristete Anstellung (vgl. Tabellen ab Seite 109).

2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Zu den angestellten Mitarbeitenden waren per Ende 2022 664 externe Aushilfen bei Vontobel beschäftigt. Diese haben keine Anstellung bei Vontobel und werden auf Abruf für Unterstützung beigezogen.

Für weitere Informationen zu unseren Mitarbeitenden vgl. den Abschnitt «Diversität, Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung», Seite 107.

Unternehmensführung

2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Wir sind bestrebt, unsere Geschäfte stets nachhaltig zu führen, weil wir überzeugt sind, dass Nachhaltigkeit mit unternehmerischem Erfolg und Stabilität einhergeht. Nachhaltigkeit steht somit in enger Wechselwirkung mit einer erfolgreichen Geschäftspolitik. Deshalb setzt sich Vontobel in allen unseren Geschäftsfeldern für nachhaltigen Unternehmensführung und die kontinuierliche Optimierung unseres Ansatzes ein.

Der Verwaltungsrat legt einerseits die strategische Ausrichtung der Gruppe fest und formuliert andererseits die Bereitschaft und Möglichkeit zum Eingehen von Risiken für die Gruppe bei der Verfolgung dieser strategischen Ausrichtung (Risk Appetite). Die Strategie wird im Executive Committee überwacht und umgesetzt, risikospezifische Themen werden im Risk and Audit Committee behandelt. Für Nachhaltigkeitsfragen ist das Vontobel Corporate Sustainability Committee zuständig, dessen Vorsitz der Leiter Finance & Risk (CFO/CRO) innehat (siehe auch Abschnitt 2-13).

Zur gesamten Führungsstruktur von Vontobel vgl. den Abschnitt «Corporate Governance» ab Seite 30.

2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Siehe dazu die Abschnitte «Verwaltungsrat» und «Wahl und Amtszeit» auf Seite 33 respektive 39 im Geschäftsbericht.

2-11 Vorsitz des höchsten Kontrollorgans

Siehe dazu Abschnitt «Verwaltungsrat» auf Seite 33.

2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Siehe dazu Abschnitte 2-9 und 2-13.

2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Im konzernübergreifenden Corporate Sustainability Committee (CSC) sind alle relevanten Client Units und Centers of Excellence auf oberster Managementebene (oder durch eine Vertretung) repräsentiert. Das Gremium ist für alle nachhaltigkeitspezifischen Angelegenheiten zuständig und dient auch als Eskalationsstelle für die Client Units und Centers of Excellence. Es tagt quartalsweise, unter dem Vorsitz des CFO/CRO (Leiter Finance & Risk). Die CSC Terms of Reference definieren die Entscheidungskompetenzen des Gremiums für alle Fragen im Bereich Sustainability. Der CSC-Vorsitzende hat die Aufgabe, die Mitglieder des Executive und des Risk and Audit Committee zu informieren.

Das Corporate Responsibility Team koordiniert die Umsetzung der beschlossenen Massnahmen in Zusammenarbeit mit den jeweiligen Client Units und Centers of Excellence.

2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Bericht «Unternehmerische Verantwortung & Nachhaltigkeit 2022» wurde dem Vorsitz des CSC und dem Präsidenten des Verwaltungsrats zur Kenntnis gebracht.

2-15 Interessenkonflikte

Vontobel ist bestrebt, Interessenkonflikte in erster Linie zu vermeiden. Können Interessenkonflikte nicht vermieden werden, stellt Vontobel mit einem strukturierten Prozess sicher, dass die Interessenkonflikte dokumentiert und offengelegt werden.

Die Allgemeine Conflict of Interest Policy finden Sie im Internet: www.vontobel.com/mifid.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben ihre persönlichen und geschäftlichen Angelegenheiten so zu regeln, dass Interessenkonflikte möglichst vermieden werden. Dies betrifft namentlich auch Sachverhalte, welche im Zusammenhang mit weiteren Mandaten und Tätigkeiten stehen und geeignet sind, die betreffende Person in einen Interessenkonflikt zu bringen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben in den Ausnahmefällen zu treten, wenn persönliche Angelegenheiten oder Interessen Dritter betroffen sind, mit welchen sie wirtschaftlich oder persönlich eng verbunden sind. Bei Vorliegen eines Interessenkonfliktes hat der betroffene Verwaltungsrat unverzüglich den Verwaltungsratspräsidenten zu benachrichtigen. Der Verwaltungsratspräsident informiert bei eigenem Interessenkonflikt umgehend den Vizepräsidenten. Der Präsident beziehungsweise im gegebenen Fall der Vizepräsident

des Verwaltungsrats beantragt dem Gesamtverwaltungsrat in der Folge einen der Intensität des Interessengegensatzes entsprechenden Entscheid, welcher unter Ausstand des Betroffenen gefällt wird. Als angemessene Massnahme können insbesondere folgende Vorkehrungen in Frage kommen: Ausstand des betroffenen Mitglieds des Verwaltungsrats bei der Beratung und/oder bei der Abstimmung, Bildung eines Ausschusses ohne das betroffene Mitglied des Verwaltungsrats oder Abschottung des betroffenen Verwaltungsratsmitglieds. Das Nomination and Compensation Committee des Verwaltungsrats überprüft und beurteilt die externen Mandate der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder einmal im Jahr in konsolidierter und systematischer Art und Weise.

2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

Siehe dazu den Abschnitt «Informations- und Kontrollinstrumente gegenüber der Geschäftsleitung» auf Seite 45 des Corporate Governance Berichts, sowie die Abschnitte 2-25 und 2-26 auf Seite 116.

2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Der Verwaltungsrat prägt die Strategie, Struktur und Kultur von Vontobel entscheidend mit. Um seine Aufgaben glaubhaft wahrnehmen und von der Geschäftsleitung unabhängig agieren zu können, muss er aus kompetenten und erfahrenen Verwaltungsräten zusammengesetzt sein.

Neben den ordentlichen Sitzungen setzt sich der Verwaltungsrat einmal im Jahr im Rahmen eines mehrtägigen Strategie-Workshops mit Schwerpunktthemen auseinander, die für die mittel- und langfristige Entwicklung von Vontobel bedeutend sind. Je nach Thematik werden externe Experten hinzugezogen. 2022 war Nachhaltigkeit eines der Schwerpunktthemen.

2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

Der Verwaltungsrat nimmt eine jährliche Beurteilung seiner Zielerreichung und Arbeitsweise vor.

2-19 Vergütungspolitik und

2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Siehe dazu die Abschnitte «Vergütung des Verwaltungsrats» und «Vergütung der Geschäftsleitung» auf Seiten 67 und 70.

2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Diese Information wird aus Gründen der Vertraulichkeit nicht offengelegt.

Informationen zur Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats, zur Entschädigung der Mitglieder der

Geschäftsleitung, zur höchsten Gesamtentschädigung für das Geschäftsjahr und zu unserem Vergütungssystem sind im Vergütungsbericht des Geschäftsberichts (ab Seite 67) offengelegt.

Strategie, Richtlinien und Praktiken

2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung

Siehe das Vorwort des Nachhaltigkeitsberichts auf Seite 89.

2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

Als Finanzdienstleister ist Vontobel mit Wirtschaft und Gesellschaft an den jeweiligen Standorten eng verknüpft. Daher hat die Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen sowie des Betriebs einen Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung in diesem Netzwerk. Es ist für uns wirtschaftliche Notwendigkeit und ethische Verpflichtung zugleich, die nachhaltige Entwicklung in unseren Märkten zu fördern.

2022 hat der Verwaltungsrat von Vontobel gemeinsam mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung das Sustainability Positioning und die sechs Sustainability Commitments für Vontobel als global tätiges Investmenthaus definiert. (siehe Seite 90).

Die sechs Sustainability Commitments beschreiben die wesentlichen Hebel, die wir als Unternehmen und als gesellschaftlicher Akteur haben, um das Versprechen unseres Sustainability Positioning einzulösen. Wir sind bestrebt, die Fortschritte in diesem Zusammenhang regelmässig zu messen. Darüber hinaus legt unser Code of Conduct die grundlegenden Prinzipien für eine faire und vorausschauende Geschäftstätigkeit fest.

Zusammen spiegeln das Sustainability Positioning, die sechs Sustainability Commitments und der Code of Conduct unsere Überzeugung wider, wie wir im Sinne unserer Stakeholder zum Wandel hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft beitragen wollen. Diese Überzeugung ist fest im genetischen Code von Vontobel verankert. Denn seit unserer Gründung im Jahr 1924 prägt nachhaltiges Denken und Handeln unser Unternehmen mit.

Den Code of Conduct sowie weitere Grundsätze und Richtlinien finden Sie im Internet: www.vontobel.com/grundsaeetze-richtlinien.

2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen

Die Verhaltensgrundsätze sind in unserem Code of Conduct und in unserem Nachhaltigkeitsbericht (Unternehmerische Verantwortung & Nachhaltigkeit) verankert.

www.vontobel.com/code-of-conduct

2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen und**2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen**

Alle Mitarbeitenden haben ein Recht auf Schutz ihrer persönlichen Integrität während der Arbeit. Darunter verstehen wir die körperliche und psychische Unversehrtheit sowie insbesondere die Unversehrtheit in Bezug auf sexuelle Belästigung, Mobbing und Diskriminierung.

Mitarbeitende, die sich in ihrer Integrität verletzt fühlen oder die entsprechendes Verhalten beobachten, können sich an eine vorgesetzte Person wenden, den zuständigen HR Business Partner und/oder die Fachstelle Safety and Security. Unabhängig davon steht allen Mitarbeitenden von Vontobel in der Schweiz eine neutrale externe Vertrauensstelle für eine persönliche und vertrauliche Beratung rund um die Uhr zur Verfügung. Diese ist zur Diskretion verpflichtet und spricht das Vorgehen mit dem betroffenen Mitarbeitenden ab. Kolleginnen und Kollegen, wie auch Vorgesetzte haben die Pflicht, betroffene Personen zu unterstützen.

Bei mutmasslichen Verletzungen von gesetzlichen oder regulatorischen Bestimmungen, bankinternen Richtlinien oder ethischen Standards haben Mitarbeitende die Möglichkeit, diese Vorfälle im Rahmen eines «Whistleblowing»-Prozesses anonym zu melden.

2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Siehe dazu die Abschnitte «Korruptionsbekämpfung» auf Seite 99, «Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Product-Compliance», «Schutz der Kundendaten», auf Seite 112, und «Ausserbilanzgeschäfte und andere Informationen» Seite 201 im Geschäftsbericht.

2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Vontobel ist Mitglied diverser Organisationen und Mitunterzeichnerin von verschiedenen Investoreninitiativen. Auf diese Weise setzen wir uns für eine nachhaltige Entwicklung von Umwelt und Gesellschaft ein.

Vontobel gehört seit 2010 zu den Unterzeichnern der Prinzipien für Verantwortliches Investieren (PRI), einer Initiative der Vereinten Nationen. Vom damaligen UN-Generalsekretär 2006 ins Leben gerufen, tragen sie zu einem besse-

ren Verständnis der Auswirkungen von Investitionsaktivitäten auf Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen – kurz ESG-Themen – bei und tragen der zunehmenden Relevanz von ESG-Themen für die Investitionspraxis Rechnung.

2017 ist unser Unternehmen dem globalen Netzwerk «United Nations Global Compact» und dem «Global Compact Netzwerk Schweiz» beigetreten. Damit verpflichten wir uns, unsere Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten. Im Rahmen unserer Einflussmöglichkeiten tragen wir so als Unternehmen zur Förderung wichtiger Nachhaltigkeitsprinzipien in der Welt bei.

2021 wurden Vontobel Asset Management und Twenty-Four Asset Management LLP Unterzeichner der ersten Liste des UK Stewardship Code 2020. Der Kodex beinhaltet Grundsätze für institutionelle Anleger sowie Dienstleister im Finanzsektor und die Unterzeichner dieses anspruchsvollen Standards verpflichten sich, dem britischen Financial Reporting Council (FRC) einen jährlichen Bericht zur Prüfung vorzulegen. Darin wird dargelegt, wie die Grundsätze des Codes in den vergangenen zwölf Monaten angewendet wurden. Die Unterzeichnung des Kodex ist Zeugnis unseres Engagements für effektive Stewardship.

Eine aktuelle Übersicht sämtlicher Initiativen und Mitgliedschaften findet sich im Internet: www.vontobel.com/ratings-mitgliedschaften.

Einbindung von Stakeholdern**2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern**

Unser Nachhaltigkeitsengagement orientiert sich an unseren wichtigsten Stakeholdern: Kunden, Aktionäre, Mitarbeitende, Familienaktionäre, Regulatoren und die Gesellschaft, in der wir leben und arbeiten.

Der Austausch mit Stakeholdern ist für Vontobel zentraler Bestandteil des Geschäftsalltags. Im Fokus stehen dabei alle Stakeholder, die durch die Geschäftsaktivitäten von Vontobel massgeblich beeinflusst werden oder die einen wesentlichen Einfluss auf den Erfolg des Unternehmens haben. Über etablierte Anlaufstellen, wie beispielsweise Investor Relations oder Corporate Responsibility & Sustainability, werden anhand der eingehenden Anfragen mögliche Stakeholder erfasst.

Um die Bedürfnisse unserer Kunden, Mitarbeitenden, Zulieferer und Kooperationspartner besser zu verstehen sowie die Anliegen der Standortgemeinden und von Nichtregierungsorganisationen aufzunehmen, ist uns ein offener Dialog wichtig. Mit verständlichen und klaren Informationen zu den verschiedenen Herausforderungen und Chancen der Umwelt-, Sozial- und Governance-Belange wollen wir unsere Stakeholder erreichen. Wichtige Instrumente dafür sind regelmässig statt mit unseren Mitarbeitenden und Kunden, aber auch Gespräche mit unseren Lieferanten.

2-30 Tarifverträge

In der Schweiz (mit über 80 Prozent der Angestellten) sind alle Mitarbeitenden bis und mit Kader der Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten (VAB) des Arbeitgeberverbandes der Banken in der Schweiz (AVG) unterstellt. Die Information zu Beteiligungen an Tarifverträgen in anderen Ländern ist aktuell nicht verfügbar. Die Berichterstattung dazu wird in den nächsten Jahren entsprechend ausgebaut.

Angaben zu wesentlichen Themen

3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Der vorliegende Bericht basiert auf den Nachhaltigkeits-themen, die Vontobel bereits für frühere Berichtszyklen als wesentliche Themen ermittelt hatte. Dabei waren die GRI-Themen diskutiert und auf ihre Wesentlichkeit für Vontobel und unsere Stakeholder untersucht worden. Die wesentlichen Themen wurden auf die Berichterstattung nach den GRI-Standards übertragen.

Die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft können sich im Laufe der Zeit verändern, wie sich auch das Unternehmen und sein Umfeld weiterentwickeln und verändern. Wir haben unsere wesentlichen Themen laufend auf ihre Relevanz hin beobachtet. Regelmässige Mitarbeiter- und Kundenumfragen, Gespräche mit Lieferanten, aber auch die Analyse von Nachhaltigkeitsratings und Inputs von weiteren Stakeholdern helfen uns dabei. Zusätzlich wirkt seit Mitte 2022 ein funktionsübergreifendes Team von Experten als operative Plattform für den Austausch, die Koordination und Abstimmung sowie die Meinungsbildung zu operativen, unternehmensweiten Fragen der Nachhaltigkeit. Das gilt insbesondere auch für den schnell wachsenden und zunehmend regulierten Bereich der nachhaltigen Finanzdienstleistungen.

Als Vorbereitung der strategischen Überarbeitung des Sustainability Framework wurde eine interne Analyse der

Stakeholder und des möglichen Beitrags von Vontobel zu den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN SDGs) durchgeführt. Beide Analysen wurden von der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat diskutiert und die Ergebnisse in die Erarbeitung des Sustainability Positioning und der Sustainability Commitments mit einbezogen.

3-2 Liste der wesentlichen Themen

Wesentliche Themen für die Berichterstattung:

- Wirtschaftliche Leistung
- Produktportfolio und Active Ownership
- Indirekte ökonomische Auswirkungen
- Energie
- Emissionen
- Materialien
- Diversität und Chancengleichheit
- Nichtdiskriminierung
- Beschäftigung
- Aus- und Weiterbildung
- Korruptionsbekämpfung
- Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Product Compliance
- Schutz der Kundendaten

Für die Berichterstattung 2022 wurden in der Liste der wesentlichen Themen keine erheblichen Änderungen gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum vorgenommen.

GRI Content Index



CONTENT INDEX
ESSENTIALS SERVICE

2023

Erklärung zur Verwendung	Vontobel hat für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards berichtet. Die Umweltkennzahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022.
GRI 1 verwendet	GRI 1: Grundlagen 2021
Anwendbarer GRI Sektorstandard	Noch nicht verfügbar für Finanzdienstleister. Daher wurde noch der GRI Branchenzusatz für Finanzdienstleister 2013 verwendet (Angaben FS6, FS10, FS11)

GRI Standard	Angabe	Seite	Auslassung/Informationen
Allgemeine Angaben			
GRI 2 Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	113	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	113	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	113	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	113	
	2-5 Externe Prüfung	113	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	113	
	2-7 Angestellte	113	Die Informationen zu fest- und temporär angestellten Mitarbeitenden im Stundenlohn, sowie Teilzeit vs. Vollzeit nach Region sind in dieser Detaillierung noch nicht verfügbar. Die Berichterstattung wird in den nächsten zwei Jahren entsprechend ausgebaut.
	2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	114	
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	114	
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	114	
	2-11 Vorsitz des höchsten Kontrollorgans	114	
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung von Auswirkungen	114	
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen	114	
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	114	
	2-15 Interessenkonflikte	114	
	2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	115	
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	115	
	2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	115	
	2-19 Vergütungspolitik	115	
	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	115	
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	115	Diese Information wird aus Gründen der Vertraulichkeit nicht offengelegt.
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	115	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	115	
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	116	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	116	

Für den Content Index – Essentials Service, prüfte das GRI Service Team, ob der GRI-Inhaltsindex klar und in Übereinstimmung mit den Standards dargestellt ist und die Referenzen für die Angaben 2-1 bis 2-5, 3-1 und 3-2 mit den entsprechenden Berichtsteilen übereinstimmen. Der GRI Service wurde in der deutschen Version des Geschäftsberichts durchgeführt.

GRI Standard	Angabe	Seite	Auslassung/Informationen
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	116	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	116	
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	116	
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	116	
	2-30 Tarifverträge	117	Die Information zu Beteiligungen an Tarifverträgen in anderen Ländern als der Schweiz ist aktuell nicht verfügbar. Die Berichterstattung dazu wird in den nächsten Jahren entsprechend ausgebaut.
Wesentliche Themen			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	117	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	117	
Produktportfolio und Active Ownership			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	93	
GRI Financial Services Sector Disclosures 2013	FS6 Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Grösse und Branche	94	
	FS10 Portfolio basiertes Engagement für soziale oder ökologische Themen	94	
	FS11 Vermögen, das mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurde	94	
Wirtschaftliche Leistung			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	98	
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	98	
	201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	98	
Indirekte ökonomische Auswirkungen			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	98	
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	98	
Korruptionsbekämpfung			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	99	
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	99	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	99	
	205-3 Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Massnahmen	99	
Materialien			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	100	
GRI 301 Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	101	
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	101	

GRI Standard	Angabe	Seite	Auslassung/Informationen
Energie			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	100	
GRI 302 Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	101	
	302-3 Energieintensität	101	
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	101	
Emissionen			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	100	
GRI 305 Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	102	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	102	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	102	
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	102	
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	102	
Beschäftigung			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	103	
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	104	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	105	
Aus- und Weiterbildung			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	105	
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	106	
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	106	
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	107	
Diversität und Chancengleichheit			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	107	
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	108	
Nichtdiskriminierung			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	107	
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	109	

GRI Standard	Angabe	Seite	Auslassung/Informationen
Marketing und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen, Product Compliance			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	112	
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	112	
Schutz der Kundendaten			
GRI 3 Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	112	
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	112	

UN Global Compact Index

Umsetzung und Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact

«Seit 2017 ist Vontobel Mitglied des «UN Global Compact» und des «Global Compact Netzwerk Schweiz». Damit verpflichten wir uns auch weiterhin, unsere Geschäftstätigkeiten und Strategien an zehn universell anerkannten Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.»

Dr. Zeno Staub, CEO Vontobel

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

PRINZIPIEN	DIE UMSETZUNG BEI VONTOBEL: INHALTLICHE THEMEN UND DEREN ABDECKUNG GEMÄSS GRI-BERICHTERSTATTUNG	SEITENZAHL IM GESCHÄFTSBERICHT
Menschenrechte		
Prinzip 1: Anerkennung und Einhaltung der auf internationaler Ebene formulierten Menschenrechte	Thema Gleichbehandlung GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	109
	Finanzsektor-spezifisch: ESG Investing FS10 Portfolio-basiertes Engagement für soziale oder ökologische Themen	94
	FS11 Vermögen, das mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurde	94
Prinzip 2: Sicherstellen, dass man sich nicht mitschuldig an Menschenrechtsverletzungen macht	Thema Aktivitäten und Mitarbeitende GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	113
	Finanzsektor-spezifisch: ESG Investing FS10 Portfolio-basiertes Engagement für soziale oder ökologische Themen	94
	FS11 Vermögen, das mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurde	94
Arbeitsnormen		
Prinzip 3: Vereinigungsfreiheit und Anerkennung des Rechts auf kollektive Tarifverhandlungen	Thema Aktivitäten und Mitarbeitende GRI 2-30 Tarifverträge	117
Prinzip 4: Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit	Thema Aktivitäten und Mitarbeitende GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	113
	Thema Wirtschaftliche Leistung GRI 201-3 Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	98
Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit	Thema Aktivitäten und Mitarbeitende GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	113
Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung in Bezug auf Anstellung und Beschäftigung	Thema Aktivitäten und Mitarbeitende GRI 2-7 Angestellte	113
	GRI 2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	114
	Thema Beschäftigung GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	104
	Thema Aus- und Weiterbildung GRI 404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	106
	GRI 404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	107
	Thema Vielfalt und Chancengleichheit GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	108
	Thema Gleichbehandlung GRI 406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Massnahmen	109

PRINZIPIEN	DIE UMSETZUNG BEI VONTOBEL: INHALTLICHE THEMEN UND DEREN ABDECKUNG GEMÄSS GRI-BERICHTERSTATTUNG	SEITENZAHL IM GESCHÄFTSBERICHT
Umweltschutz		
Prinzip 7: Förderung eines nachhaltigen Ansatzes bei Umweltthemen	Thema Materialien	
	GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	101
	GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	101
	Thema Energie	
	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	101
	GRI 302-3 Energieintensität	101
	GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	101
	Thema Emissionen	
	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	102
	GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	102
	GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	102
	GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen	102
	GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen	102
	Finanzsektor-spezifisch: ESG Investing	
FS10: Portfolio-basiertes Engagement für soziale oder ökologische Themen	94	
FS11: Vermögen, das mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurde	94	
Prinzip 8: Umsetzung von Initiativen zur Wahrnehmung der ökologischen Verantwortung	Thema Materialien	
	GRI 301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	101
	GRI 301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	101
	Thema Energie	
	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	101
	GRI 302-3 Energieintensität	101
	GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	101
	Thema Emissionen	
	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	102
	GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	102
	GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	102
	GRI 305-4 Intensität der THG-Emissionen	102
	GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen	102
	Prinzip 9: Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	Thema Energie
GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs		101
Thema Emissionen		
GRI 305-5 Senkung der THG-Emissionen	102	
Korruptionsbekämpfung		
Prinzip 10: Bekämpfung von Korruption in jeder Form einschliesslich Erpressung und Bestechung	Thema Ethik und Integrität	
	GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	115
	GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	99
	GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	99
	GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	99



Ernst & Young AG
Maagplatz 1
Postfach
CH-8010 Zürich

Telefon: +41 58 286 31 11
Fax: +41 58 286 30 04
www.ey.com/ch

An die Geschäftsleitung der
Vontobel Holding AG

Zürich, 7. Februar 2023

Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

Wir wurden von der Vontobel Holding AG (nachstehend «Vontobel») beauftragt, eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit für die folgenden mit einem «☑» gekennzeichneten Kennzahlen im Geschäftsbericht 2022 im Kapitel «Unternehmerische Verantwortung & Nachhaltigkeit» für den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 durchzuführen (nachstehend «die Kennzahlen»):

- ▶ FS11: Vermögen, das mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurde; Seiten 94, 95
- ▶ GRI 302-1: Energieverbrauch innerhalb der Organisation; Seite 101
- ▶ GRI 302-3: Energieintensität; Seite 101
- ▶ GRI 305-1: Direkte THG-Emissionen (Scope 1); Seite 102
- ▶ GRI 305-2: Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2); Seite 102
- ▶ GRI 305-4: Intensität der THG-Emissionen; Seite 102
- ▶ GRI 401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation; Seiten 104, 105
- ▶ GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten; Seite 110

Unser Auftrag beschränkte sich auf die Prüfung der oben erwähnten Kennzahlen. Insbesondere haben wir folgende Informationen und Kennzahlen des Geschäftsberichts 2022 nicht beurteilt:

- ▶ Andere Informationen als die oben aufgeführten Kennzahlen
- ▶ Kennzahlen für frühere Berichtsperioden
- ▶ Qualitative Aussagen



Kriterien

Die Vontobel Holding AG definierte als massgebliche Kriterien (nachfolgend «die anwendbaren Kriterien»):

- ▶ GRI Standards 2021
- ▶ GRI G4 Branchenzusatz für Finanzdienstleister

Eine Zusammenfassung dieser Standards kann der GRI Homepage entnommen werden. Wir sind der Auffassung, dass diese Kriterien für die Durchführung unseres Auftrags zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit angemessen sind.

Die Quantifizierung der Treibhausgasemissionen ist aufgrund unzureichender wissenschaftlicher Kenntnisse bezüglich der Emissionsfaktoren und der erforderlichen Werte zur Addierung der Emissionen verschiedener Gase mit Unsicherheiten behaftet.



Verantwortung der Geschäftsleitung der Vontobel Holding AG

Die Geschäftsleitung der Vontobel Holding AG ist für die Auswahl der Kriterien sowie die Erhebung und Berichterstattung der Kennzahlen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Kriterien verantwortlich. Diese Verantwortung umfasst die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung interner Kontrollen mit Bezug auf die Erstellung der Kennzahlen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen als Folge von Verstössen oder Irrtümern sind.



Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir haben die Unabhängigkeits- und sonstigen beruflichen Verhaltensanforderungen des *International Code of Ethics for Professional Accountants (inklusive der International Independence Standards)* des International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Code) eingehalten. Der IESBA Code legt fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, berufliche Kompetenz und erforderliche Sorgfalt, Verschwiegenheit sowie berufswürdiges Verhalten fest.



Unser Unternehmen wendet den International Standard on Quality Control 1 an und unterhält dementsprechend ein umfassendes Qualitätssicherungssystem mit dokumentierten Regelungen und Massnahmen zur Einhaltung der beruflichen Verhaltensanforderungen, beruflichen Standards und anwendbaren gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen.



Unsere Verantwortung

Unsere Verantwortung ist es, auf Grundlage erhaltener Prüfungsnachweise eine Schlussfolgerung über die obengenannten Kennzahlen abzugeben. Wir haben unseren Auftrag in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* (ISAE 3000 Revised) durchgeführt. Nach diesem Standard haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, um begrenzte Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Kennzahlen im Nachhaltigkeitsbericht in allen wesentlichen Belangen frei von falschen Darstellungen sind, ob aufgrund von Verstössen oder Irrtümern.

Gemäss unserer Auftragsbestätigung erstreckt sich unsere Sorgfaltspflicht im Rahmen dieses Auftrags einzig auf die Unternehmensführung der Vontobel Holding AG.

Unter Berücksichtigung von Risiko- und Wesentlichkeitsüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichende geeignete Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben in den oben genannten Kennzahlen. Bei einer Prüfung zur Erlangung von begrenzter Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung von hinreichender Sicherheit weniger umfangreich, so dass dementsprechend eine erheblich geringere Sicherheit gewonnen wird.



Unsere Vorgehensweise

Im Rahmen unserer Arbeiten haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen durchgeführt:

- ▶ Beurteilung der Angemessenheit der anwendbaren Kriterien und ihrer kontinuierlichen Anwendung
- ▶ Befragung von Mitarbeitenden, die für die Informationssammlung, -konsolidierung und -berechnung der Kennzahlen verantwortlich sind, zur Beurteilung des Prozesses zur Erstellung des Kapitels «Unternehmerische Verantwortung & Nachhaltigkeit» des Geschäftsberichts, des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die prüferische Durchsicht der Informationen relevant sind
- ▶ Beurteilung der Kennzahlen durch Einsichtnahme in die Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Informationen und deren stichprobenartige Überprüfung
- ▶ Analytische Überlegungen, Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung der quantitativen Informationen
- ▶ Analytische Durchsicht des Kapitels «Unternehmerische Verantwortung & Nachhaltigkeit» des Geschäftsberichts 2022 auf Plausibilität und Konsistenz mit den Kennzahlen

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Nachweise eine angemessene und ausreichende Grundlage für unsere Schlussfolgerung bilden.



Schlussfolgerung

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind wir auf keine Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Kennzahlen nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den anwendbaren Kriterien aufgestellt worden sind.

Ernst & Young AG



Andreas Blumer
(Qualified
Signature)



Mark Veser
(Qualified
Signature)

Rechtlicher Hinweis

Dieser Bericht dient ausschliesslich Informationszwecken. Die darin enthaltenen Angaben und Ansichten stellen deshalb weder eine Aufforderung noch ein Angebot oder eine Empfehlung zur Beanspruchung einer Dienstleistung, zum Erwerb oder Verkauf von Anlageinstrumenten oder zur Tatigung sonstiger Transaktionen dar. Aufgrund ihrer Art beinhalten Aussagen über künftige Entwicklungen allgemeine und spezifische Risiken und Ungewissheiten. Es ist in diesem Zusammenhang auf das Risiko hinzuweisen, dass Vorhersagen, Prognosen, Projektionen und Ergebnisse, die in zukunftsgerichteten Aussagen beschrieben oder impliziert sind, nicht eintreffen.

Dieser Bericht erscheint auch in Englisch und Französisch. Die deutsche Ausgabe ist verbindlich