

Bericht zur Nachhaltigkeit
Auszug aus dem Geschäftsbericht 2011



Langfristiges Denken und Handeln als Antwort auf beschleunigten Wandel

Die Welt befindet sich in einem rasanten Wandel. Dies bezieht sich auf viele Bereiche: Knappe Ressourcen und Klimawandel fordern Innovationen, ein steigendes Tempo in der Arbeitswelt bedingt die laufende Weiterentwicklung von Mitarbeitenden, Turbulenzen an den internationalen Finanzmärkten verändern langjährige Regeln und Usancen im Anlagegeschäft und generell steigt die Forderung nach Transparenz. Dieser Wandel fordert Organisationen und Individuen gleichermaßen – und er verstärkt die Notwendigkeit einer Geschäftsführung, die auf Langfristigkeit ausgerichtet ist.

Diesem hohen Anspruch wird die Vontobel-Gruppe seit vielen Jahren gerecht. Seit 88 Jahren bieten wir unseren Kunden Dienstleistungen auf hohem Niveau, die auf Kontinuität aber auch auf laufender Innovation beruhen. Ihn auch in Zukunft zu erfüllen, bedingt, dass wir uns heute mehr denn je auf den Wandel einstellen und die Veränderungen für uns positiv nutzen. Wir gehen dies auf verschiedenen Ebenen an. Im Anlagegeschäft ergeben sich durch Veränderungen laufend neue Chancen, die es rechtzeitig zu erkennen gilt. Unseren Anspruch auf langfristig erfolgreiche Anlageprozesse dank strukturierter Integration von Themen des Wandels haben wir vor einiger Zeit durch die Unterzeichnung der «Principles for Responsible Investment» bekräftigt. Dass wir nun für alle Produkte der «Global Change Investing» Linie die Stimmrechte aktiv ausüben, ist ein wichtiger Meilenstein in der Umsetzung dieser Prinzipien. Aber auch in unserem Bankbetrieb spielt langfristige Planung eine zunehmend wichtige Rolle. Das beginnt in der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen und führt bis zur konsequenten Optimierung der Gebäudetechnik. Ein Energieaudit in unserem grössten Gebäude half uns, den Energieverbrauch durch die Gebäudetechnik am Standort Zürich deutlich zu senken. Für die Zukunft setzen wir uns eine weitere Integration von Nachhaltigkeit in die Anlageprodukte sowie die energetische Optimierung weiterer Gebäude zum Ziel.

Transparenz hilft gerade in Zeiten von raschem Wandel, Vertrauen zu schaffen. Im vorliegenden Kapitel «Nachhaltigkeit in der Vontobel-Gruppe» geben wir deshalb Einblick in die vielen Facetten unseres Engagements für eine nachhaltige, auf Langfristigkeit ausgerichtete Geschäftstätigkeit. Zum ersten Mal erfüllt unser Geschäftsbericht alle inhaltlichen und formalen Anforderungen der «Global Reporting Initiative» (GRI), einem international anerkannten Standard für Nachhaltigkeits-Berichterstattung. Wir freuen uns, damit noch transparenter als bisher darzulegen, wie wir den Wandel für unsere Kunden und uns selbst positiv nutzen.



Dr. Zeno Staub, CEO Vontobel-Gruppe

Nachhaltigkeit – laufende Verbesserung als Ziel

Als Finanzdienstleister ist die Vontobel-Gruppe mit der Wirtschaft und Gesellschaft aller Standorte eng verknüpft. Sowohl die Gestaltung der Produkte und Dienstleistungen als auch des Bankbetriebs haben dabei einen Einfluss auf die nachhaltige Entwicklung in diesem Netzwerk. Sei es durch die Schaffung von attraktiven Arbeitsplätzen, das Angebot von innovativen und nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen, die Bezahlung von Steuern, die Einsparung von Energie und Ressourcen oder den aktiven Dialog mit der Öffentlichkeit zur Rolle der Banken: Für Vontobel ist es wirtschaftliche Notwendigkeit und moralische Verpflichtung gleichermaßen, damit die nachhaltige Entwicklung in unseren Märkten zu fördern.

Die Basis für das Nachhaltigkeitsengagement legt das Leitbild der Vontobel-Gruppe. Die darin vom Verwaltungsrat festgelegten Werte wurden in zwei Grundsatzpapieren konkretisiert:

- Der Geschäftskodex legt für Mitarbeitende die Regeln für eine faire und vorausschauende Geschäftstätigkeit fest.
- Die Nachhaltigkeitsleitsätze definieren die Handlungsbereiche für die Nachhaltigkeitsstrategie.

Alle Dokumente sind auf der Internetseite www.vontobel.com einsehbar.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich in ihren 5 Dimensionen an unseren Anspruchsgruppen. Es sind dies: Kunden, Aktionäre, Mitarbeitende, Gesellschaft und Umwelt. Der Nachhaltigkeitsausschuss legt unter Leitung des CEO gruppenweit die strategischen Stossrichtungen fest und definiert Massnahmen, um die gesetzten Ziele zu erreichen, wobei eine laufende Verbesserung angestrebt wird. Die Erhebung von Nachhaltigkeitskennzahlen ist ein wichtiges Instrument, um die Fortschritte zu messen und die Priorisierung der nächsten Schritte vorzunehmen. Im Gremium sind neben den drei Geschäftsfeldern Private Banking, Investment Banking und Asset Management auch alle relevanten Gruppenfunktionen vertreten. Die Umsetzung der Massnahmen erfolgt durch das Nachhaltigkeitsmanagement in Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Fachabteilungen.

Zu nachhaltiger Unternehmensführung gehört auch eine transparente Informationspolitik. Für die Gruppe ist es wichtig, ihren Aktionären, Kunden, Mitarbeitenden und anderen interessierten Personen verständliche und klare Informationen zu den verschiedenen Herausforderungen und Chancen der Umwelt-, Sozial- und Governancebelange bereitzustellen, um damit das Vertrauen in das Unternehmen zu stärken. Der vorliegende Bericht ist zum ersten Mal nach den Prinzipien der Global Reporting Initiative (GRI) ausgestaltet. Er wird durch einen GRI-Index ergänzt, der auf www.vontobel.com/CH/DE/Vontobel-Gruppe-Nachhaltigkeit-Berichterstattung veröffentlicht ist. Dieses Dokument bildet alle GRI-Indikatoren ab und zeigt übersichtlich, wo die entsprechenden Informationen zu finden sind. Die GRI bestätigt mit einem Statement (siehe S. 187), dass das Unternehmen den B-Level Standard für Nachhaltigkeitsberichterstattung erfüllt.

Das Engagement der Vontobel-Gruppe im Bereich Nachhaltigkeit wird auch von externen Institutionen gewürdigt. Im Bilanzrating erreichte das Unternehmen die zweithöchste Bewertungsstufe und hat damit auch im Quervergleich mit anderen Banken sehr gut abgeschnitten. Die Nachhaltigkeits-Ratingagentur Inrate verleiht Vontobel sowohl in Umwelt- wie auch in Sozialthemen ein weit überdurchschnittliches Rating und klassiert das Unternehmen damit als «nachhaltig».

Diese und andere Resultate sind für uns Ansporn, die Leistung in den verschiedenen Dimensionen des Nachhaltigkeitsengagements laufend weiter zu verbessern. Die folgenden Seiten illustrieren, welche Fortschritte im Berichtsjahr erzielt wurden. Unser Unternehmen wird sich auch in Zukunft für eine kontinuierliche Verbesserung in allen Bereichen einer nachhaltigen Unternehmensführung einsetzen. Aktuelle Informationen dazu finden sich auf der Internetseite der Vontobel-Gruppe.

Die Kunden im Zentrum

Die Zufriedenheit aller Kunden ist für die Vontobel-Gruppe der zentrale Anspruch im Geschäftsalltag. Deshalb setzen wir uns kontinuierlich für die Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen ein.

Kern einer guten Kundenbeziehung ist insbesondere im Private Banking die individuelle Betreuung, welche die Kunden von Vontobel erwarten dürfen. Die Berater nehmen sich Zeit, die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Kunden auf der Basis einer strukturierten Erhebung der Situation und der individuellen Präferenzen zu erkennen und darauf basierend optimale Dienstleistungen anzubieten.

Im Berichtsjahr wurden die Resultate einer Kundenbefragung aus dem Vorjahr genutzt, um gezielte Massnahmen zur Verbesserung von Produkten und Dienstleistungen umzusetzen. Die Befragung, die im Herbst 2010 bei Privatkunden aus der Schweiz, Deutschland und Österreich durchgeführt wurde, erfasste die Kundenmeinung zur Beratungs- und Servicequalität von Vontobel Private Banking. Mehr als 20% der angeschriebenen Kunden haben sich die Zeit genommen, den Fragebogen zu beantworten. Über 90% dieser Private-Banking-Kunden sind insgesamt zufrieden – davon rund 70% sehr und äusserst zufrieden. Die Rückmeldungen zeigten aber auch auf, in welchen Bereichen sich Vontobel Private Banking noch verbessern kann. Die Massnahmen, die aufgrund der Kundenfeedbacks umgesetzt wurden, reichen von vereinfachten Prozessen bis hin zu einem neuen fokussierten Beratungsansatz. Im Mai 2011 wurde im Private Banking eine neue Beratungsdienstleistung eingeführt, dank der Kunden zeitnah interessante Anlageempfehlungen erhalten. Die Anlagevorschläge berücksichtigen die individuelle Kundensituation und die bereits vorhandenen Investitionen und sorgen dafür, dass Kunden, die ihre Investment-Entscheidungen selber treffen, auf interessante Anlagemöglichkeiten hingewiesen werden. Beim Beratungsmandat «Premium» werden mit dem Kunden zudem jährlich drei bis vier Portfolioanalysen besprochen, was die Anlagedienstleistung noch attraktiver macht.

Im Asset Management stellt die Einführung einer neuen Informationsplattform zu Anlagefonds eine wichtige Neuerung dar. Auf der Internetseite www.vontobel.com/

fundnet können sich private und institutionelle Anleger einfach und umfassend über alle Vontobel-Anlagefonds informieren und die relevanten Dokumente beziehen. Zudem hat das Unternehmen die neuen rechtlichen Informationsanforderungen für UCITS Fonds sehr rasch umgesetzt und schon per Ende Oktober 2011 für alle luxemburger Fonds die wesentlichen Anlegerinformationen (KIID) bereitgestellt. Diese erfüllen hohe Anforderungen an Verständlichkeit und Transparenz und informieren Kunden auch über die Chancen und Risiken der Anlagefonds.

Auch im Investment Banking geniesst die transparente Information zu Produkten eine hohe Priorität. Wie von verschiedener Seite (z.B. von der FINMA) regelmässig bestätigt, erstellt Vontobel Financial Products sehr transparente Verkaufsunterlagen zu strukturierten Produkten. Zudem setzt sich das Unternehmen im Schweizerischen Verband für strukturierte Produkte für standardisierte und anschauliche Kundeninformationen ein und bietet seinen Kunden auch regelmässig Produktschulungen an.

Kompetente Berater sind eine wichtige Voraussetzung für zufriedene Kunden. Das Unternehmen hat deshalb für verschiedene Geschäftsfelder spezifische Schulungsprogramme eingeführt, in welchen die Berater ihr fachspezifisches und beratungstechnisches Know-how laufend weiterentwickeln. Nebst vielen weiteren Schulungen wurde 2011 im Private Banking ein Seminar zum Thema frauenspezifische Kundenberatung durchgeführt. In interaktiven Workshops erarbeiteten die Teilnehmenden spezifische Qualitätsmerkmale für die Beratung von Kundinnen. Ein 2011 eingeführtes Programm, das sich nicht nur an Berater sondern an alle Mitarbeitenden richtet, kombiniert einen «Sandwich-Lunch» mit einer Schulung zu Bankthemen. Im Berichtsjahr wurden Informationsanlässe zu innovativen Technologien als Anlagethema, zu einer neuen Anlageempfehlungs-Dienstleistung im Private Banking sowie zu strukturierten Produkten von zahlreichen Mitarbeitenden besucht.

Die verschiedenen Massnahmen zahlen sich aus: Das Private Banking der Vontobel-Gruppe ist von den renommierten Fachpublikationen «Professional Wealth Management» (PWM) und «The Banker» aus dem Fachverlag der Financial Times als «Best Private Banking Boutique» ausgezeichnet worden. Die Global Private Banking Awards werden in verschiedenen Kategorien an führende Institute des Finanzsektors verliehen, die sich durch hohe Qualitätsstandards verdient gemacht und ihre Geschäftsmodelle frühzeitig neu ausgerichtet haben und die damit den veränderten Kundenbedürfnissen mit tragfähigen Lösungen begegnen. Der hohe Qualitätsanspruch von Vontobel Private Banking resultiert in langfristigen Kundenbeziehungen, die sich vielfach über Generationen hinweg erstrecken.

Verbesserter Blick auf Chancen und Risiken im Anlagegeschäft

Für einen Vermögensverwalter ist die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Anlagegeschäft ein zentrales Element einer umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie. Als Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (PRI), einer Initiative der UNO zur Förderung von Nachhaltigkeit im Anlagegeschäft, hat Vontobel auch im Berichtsjahr die Integration von Umwelt-, Sozial- und Governancerisiken in der Vermögensverwaltung weiter vorangetrieben.

Im Asset Management werden neu für alle Global Trend und Global Responsibility Fonds die Stimmrechte aktiv ausgeübt. Basis davon ist eine Stimmrechtspolitik, die in Zusammenarbeit mit einem externen Spezialisten für nachhaltige Stimmrechtswahrnehmung (Hermes EOS) definiert wurde und welche die Grundprinzipien für eine langfristige Unternehmensführung und gute Corporate Governance festlegt. Gleichzeitig wird mit Unternehmen, in welche die Fonds investiert sind, ein Dialog zu Themen geführt, die als Risiko für die Anleger betrachtet werden. So wurde z.B. mit einer amerikanischen Firma, die in der Erdölförderung tätig ist, über die Verbesserung der Sicherheitsstandards auf ihren Plattformen im Golf von Mexiko gesprochen. Ein weiteres Beispiel ist der Dialog mit verschiedenen Kommunikations- und Medienfirmen über adäquate Systeme zum Schutz von Kundendaten.

Durch solche Diskussionen erhalten unsere Aktienanalysten einen vertieften Einblick in die Chancen und Risiken, denen ein Unternehmen ausgesetzt ist. Gleichzeitig trägt ein solcher Dialog aber auch dazu bei, dass die Standards schrittweise verbessert und Risiken minimiert werden. Mit der Erarbeitung umfangreicher Sektorpapiere, welche die wichtigen Nachhaltigkeitsthemen jedes Sektors beleuchten, hat Vontobel das interne Know-how für die systematische Integration von Nachhaltigkeit in die Anlageprozesse weiter vertieft. Die Sektorpapiere unterstützen die Aktienanalysten dabei, mögliche Risiken frühzeitig zu erkennen und in ihre Analysen einzubeziehen.

Die Vontobel-Gruppe hat im Berichtsjahr eine Politik zu kontroversen Waffen verabschiedet. So wird sichergestellt, dass im Rahmen von Fonds und aktiv verwalteten Vermögen nicht in Unternehmen investiert wird, die in internationalen Konventionen verbotene Landminen und Streubomben herstellen, und solche Unternehmen auch nicht zum Kauf empfohlen werden.

Durch innovative, nachhaltige Anlageprodukte ermöglicht das Unternehmen den Kunden, in zukunftssträchtige Themen zu investieren und damit sowohl finanziellen Erfolg zu erzielen als auch einen Beitrag an eine nachhaltige Entwicklung zu leisten. Im Vordergrund stehen dabei die Global Trend und Global Responsibility Fonds, welche mit unterschiedlichen Ansätzen verschiedene Aspekte des globalen Wandels einbeziehen.

Die Global Responsibility Fonds investieren in Unternehmen aller Branchen und berücksichtigen in der Auswahl verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte. Zusätzlich zu den bereits bestehenden Fonds wurde 2011 der Global Responsibility Emerging Markets Equity lanciert. Der Fonds ermöglicht es Anlegern, in die attraktiven Schwellenländer zu investieren, und dabei Nachhaltigkeitsaspekte zu berücksichtigen. Insgesamt weisen die Global Responsibility Fonds per Ende 2011 ein Volumen von CHF 272 Mio. auf. Die nachhaltigen Fonds tragen das Transparenzlogo des Eurosif. Dieses garantiert, dass Anleger umfassend über Anlageprozess und Auswahlkriterien der Fonds informiert werden.

Neben den Nachhaltigkeitsfonds sind verschiedene Themenfonds im Angebot, die unter dem Namen Global Trend auf verschiedene wichtige Entwicklungen wie Umbau des Energiesystems, effizientere Ressourcennutzung und Bereitstellung von sauberen

Technologien setzen. Die drei Vontobel Fonds Global Trend New Power, Global Trend Future Resources und Global Trend Clean Technology wiesen per Ende 2011 insgesamt ein Volumen von CHF 364 Mio. auf.

Im weiteren verwaltet Vontobel Asset Management nachhaltige und thematische Fonds von Kooperationspartnern wie z.B. Raiffeisen im Umfang von CHF 2'124 Mio. Durch die Beteiligung an «responsAbility», einem Spezialisten für Social Investments und Mikrofinanzanlagen, wird auch die Bereitstellung von Mikrofinanzfonds und anderen innovativen Finanzprodukten unterstützt.

Von Vontobel verwaltete nachhaltige und thematische Fonds

| | 2011 | 2010 | 2009 |
|--|--------------|-------|-------|
| Volumen nachhaltiger Fonds (in Mio. CHF) | 2'409 | 2'470 | 1'601 |
| Volumen thematischer Fonds (in Mio. CHF) | 418 | 527 | 750 |

Den Privatkunden offeriert Vontobel eine Form der Vermögensverwaltung unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien, die breit über verschiedene Anlageklassen diversifiziert und in drei verschiedenen Anlagestrategien erhältlich ist. Im Vergleich zu den anderen Formen der Vermögensverwaltung werden alle Anlagen ergänzend einer klar definierten Nachhaltigkeitsprüfung unterzogen. Dadurch erhält der Anleger die Möglichkeit, in den Erfolg nachhaltiger Unternehmen zu investieren und so persönliche Werte mit der Geldanlage zu kombinieren.

Das Investment Banking bietet verschiedene strukturierte Produkte an, die auf nachhaltige Themen setzen. 2011 legte Vontobel Financial Products ein neues Zertifikat zum Thema Pressefreiheit auf, das auf einem Kredit an eine Organisation zur Förderung von freien Medien beruht. Zudem wurde ein Produkt lanciert, das die Vielfalt im Management von Unternehmen ins Zentrum stellt, ein Faktor der gemäss Studien eine gute Performance begünstigt. Der «Top Executive Women»-Basket umfasst Aktien von Unternehmen, bei denen Frauen im Top-Management oder Verwaltungsrat die Hauptrolle spielen.

Nachhaltige Anlagen

| | 2011 | 2010 | 2009 |
|---|--------------|-------|-------|
| Volumen nachhaltiger Anlagen (Mio. CHF) ¹ | 3'755 | 4'066 | 3'176 |
| Anteil nachhaltiger Anlagen (in % der AuM) ² | 4.0 | 4.8 | 3.6 |

¹ Inklusive Volumen strukturierter Produkte

² Ohne Volumen strukturierter Produkte

Die Volumen nachhaltiger Anlagen bei der Vontobel-Gruppe sind gegenüber dem Vorjahr um 8 Prozent gesunken, was in erster Linie auf Kursverluste bei den Aktienprodukten zurückzuführen ist. Gemessen an den gesamten verwalteten Vermögen (AuM) resultierte ein Rückgang um 0.8 Prozentpunkte.

Kunden, die mit einem Teil ihres Vermögens das Gemeinwohl fördern wollen, können über die Spendenstiftung der Bank Vontobel Projekte in den Bereichen Soziales, Kultur, Ökologie, Bildung und Medizin unterstützen. 2011 leistete die Spendenstiftung Beiträge an verschiedene Organisationen die Arbeitsplätze für Benachteiligte schaffen. Ziel dieser Projekte ist es, Menschen mit ungenügenden beruflichen Qualifikationen auszubilden und sie damit langfristig im Arbeitsmarkt zu integrieren. Im Berichtsjahr gingen Unterstützungsbeiträge z.B. an den Verein Sorebo, der in zwei Gastrobetrieben im Zürcher Oberland insgesamt 24 Integrations- und Ausbildungsplätze anbietet, sowie an die Stiftung Wetterbaum in Frauenfeld, die Arbeitsplätze für Langzeiterwerbslose in verschiedenen Bereichen schafft. Im Bereich Medizin unterstützte die Spendenstiftung unter anderem den Verein «Onko Family Care» in Küsnacht, der die kostenlose Beratung und Begleitung von Familien mit einem an Krebs erkrankten Kind oder Elternteil ermöglicht und Freiwillige zur Unterstützung der Familien ausbildet.

Mitarbeitende im Fokus

Die Vontobel-Gruppe zählt auf die Kompetenzen und das Know-how von 1'487 Mitarbeitenden, die sich auf 6 Standorte in der Schweiz und 16 Standorte im Ausland verteilen. Der Personalbestand hat sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um 5% auf die 1'487 Mitarbeitende erhöht, was 1'413.4 Vollzeitstellen entspricht. Zusätzlich zu diesen fest angestellten Mitarbeitenden arbeiteten per Ende 2011 81 Ausnahmen bei Vontobel, die entweder über eine befristete Anstellung verfügen, oder auf Abruf für Unterstützung beigezogen werden.

| Anzahl Mitarbeitende nach Domizil | 31-12-11 | | | 31-12-10 | | |
|--------------------------------------|------------------|------------------|--------------|------------------|------------------|--------------|
| | Anzahl Frauen | Anzahl Männer | Total | Anzahl Frauen | Anzahl Männer | Total |
| Schweiz | 379 | 822 | 1'201 | 382 | 779 | 1'161 |
| Deutschland | 36 | 48 | 84 | 37 | 41 | 78 |
| Grossbritannien | 2 | 7 | 9 | 2 | 5 | 7 |
| Italien | 9 | 16 | 25 | 7 | 15 | 22 |
| Liechtenstein | 9 | 5 | 14 | 8 | 5 | 13 |
| Luxemburg | 6 | 6 | 12 | 4 | 6 | 10 |
| Österreich | 35 | 25 | 60 | 32 | 24 | 56 |
| Spanien | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| USA | 16 | 34 | 50 | 15 | 34 | 49 |
| Hong Kong | 2 | 6 | 8 | 3 | 3 | 6 |
| V.A.E. | 5 | 13 | 18 | 2 | 6 | 8 |
| Schweden | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| Cayman Islands | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| Total | 501 | 986 | 1'487 | 495 | 923 | 1'418 |

Zahlen inklusive Lernende

Die Belegschaft von Vontobel ist in mancherlei Hinsicht sehr vielfältig – sei es bezüglich Nationalitäten, Geschlecht oder Alter. Im Geschäftskodex ist das Prinzip der Nicht-Diskriminierung klar verankert. In der Überzeugung, dass Mitarbeitervielfalt einen positiven Beitrag zum Geschäftserfolg liefert, wird sie auch aktiv gefördert. So

wird Führungskräften ein Seminar zum Thema «Diversity» angeboten, mit dem Ziel, die Vielfalt von Teams zu fördern und zu nutzen. Bei der Anstellung von neuen Mitarbeitenden ist es wichtig, dass durch die geeignete Auswahl auch ein Beitrag zu einer vielfältigen Belegschaft geleistet wird. Die folgenden Tabellen zeigen den Anteil verschiedener Nationalitäten an der Belegschaft, den Frauen- und Männeranteil auf verschiedenen Rangstufen sowie die Alters- und Dienstaltersstruktur.

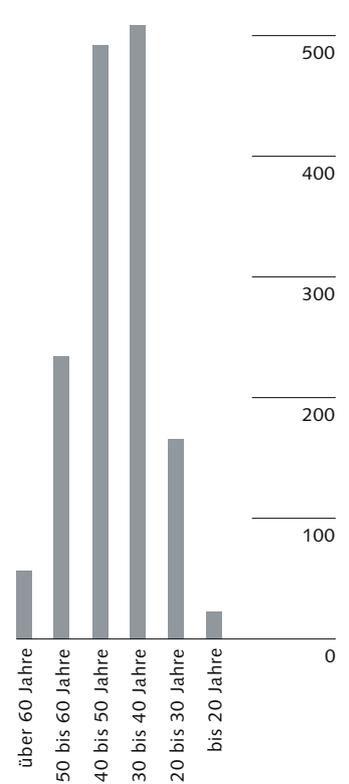
| Nationalitäten Mitarbeitende | Anzahl | 31-12-11 in % | Anzahl | 31-12-10 in % |
|------------------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|
| Schweiz | 1'013 | 68 | 995 | 70 |
| Deutschland | 171 | 11 | 152 | 11 |
| Österreich | 65 | 4 | 57 | 4 |
| Italien | 61 | 4 | 58 | 4 |
| USA | 48 | 3 | 49 | 3 |
| Spanien | 9 | 1 | 13 | 1 |
| Frankreich | 12 | 1 | 16 | 1 |
| Grossbritannien | 23 | 2 | 22 | 2 |
| Andere | 85 | 6 | 56 | 4 |
| Total | 1'487 | 100 | 1'418 | 100 |

| Altersstruktur | Anzahl | 31-12-11 in % | Anzahl | 31-12-10 in % |
|-----------------|--------------|------------------|--------------|------------------|
| bis 20 Jahre | 23 | 2 | 22 | 2 |
| 20 bis 30 Jahre | 169 | 11 | 165 | 12 |
| 30 bis 40 Jahre | 508 | 34 | 485 | 34 |
| 40 bis 50 Jahre | 493 | 33 | 470 | 33 |
| 50 bis 60 Jahre | 240 | 16 | 228 | 16 |
| über 60 Jahre | 54 | 4 | 48 | 3 |
| Total | 1'487 | 100 | 1'418 | 100 |

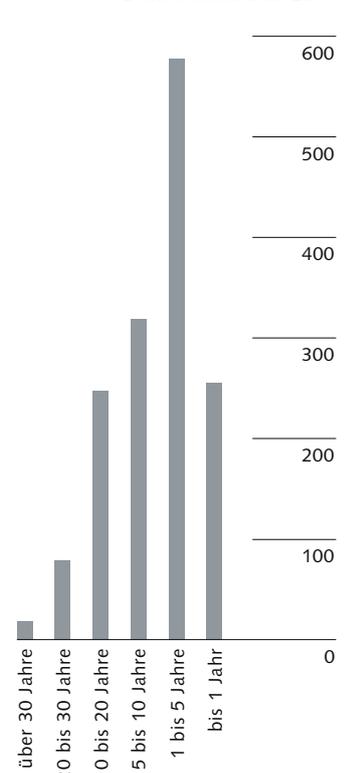
| Altersstruktur Verwaltungsrat | Anzahl | 31-12-11 in % | Anzahl | 31-12-10 in % |
|-------------------------------|----------|------------------|----------|------------------|
| 40 bis 50 Jahre | 4 | 50 | 3 | 38 |
| 50 bis 60 Jahre | 1 | 12 | 2 | 24 |
| über 60 Jahre | 3 | 38 | 3 | 38 |
| Total | 8 | 100 | 8 | 100 |

| Dienstaltersstruktur | Anzahl | 31-12-11 in % | Anzahl | 31-12-10 in % |
|----------------------|--------------|------------------|--------------|------------------|
| bis 1 Jahr | 255 | 17 | 215 | 15 |
| 1 bis 5 Jahre | 577 | 39 | 588 | 41 |
| 5 bis 10 Jahre | 318 | 22 | 309 | 22 |
| 10 bis 20 Jahre | 244 | 16 | 207 | 15 |
| 20 bis 30 Jahre | 77 | 5 | 84 | 6 |
| über 30 Jahre | 16 | 1 | 15 | 1 |
| Total | 1'487 | 100 | 1'418 | 100 |

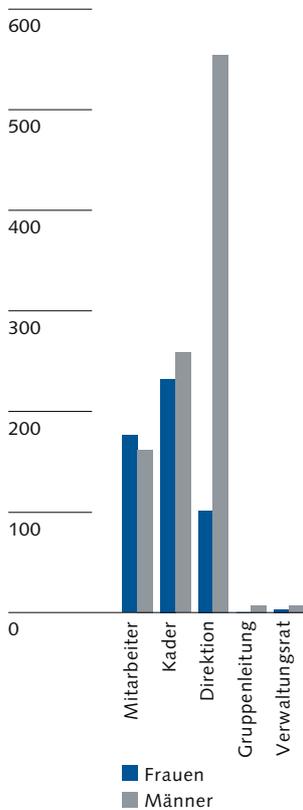
Altersstruktur 2011



Dienstaltersstruktur 2011



Rangstruktur nach Geschlecht 2011



Rangstruktur nach Geschlecht 2011

| | Anzahl Frauen | Anteil Frauen | Anzahl Männer | Anteil Männer |
|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Mitarbeiter | 173 | 51 % | 163 | 49 % |
| Kader | 229 | 48 % | 246 | 52 % |
| Direktion | 99 | 15 % | 571 | 85 % |
| Gruppenleitung | 0 | 0 % | 6 | 100 % |
| Total | 501 | 34 % | 986 | 66 % |
| Verwaltungsrat | 2 | 25 % | 6 | 75 % |

Die Vontobel-Gruppe will ihren Mitarbeitenden attraktive Arbeitsbedingungen bieten, damit sie sich auch in Zukunft motiviert und leistungsbereit für die Ziele der Bank einsetzen. Dazu gehört auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sowohl beim Mutterschafts- wie auch beim Vaterschaftsurlaub gehen die Leistungen über das gesetzliche Minimum hinaus. Ab dem sechsten Dienstjahr wird ein sechsmonatiger Mutterschaftsurlaub mit voller Entschädigung gewährt, darunter ein viermonatiger. Väter gelangen in den Genuss von fünf Tagen Vaterschaftsurlaub.

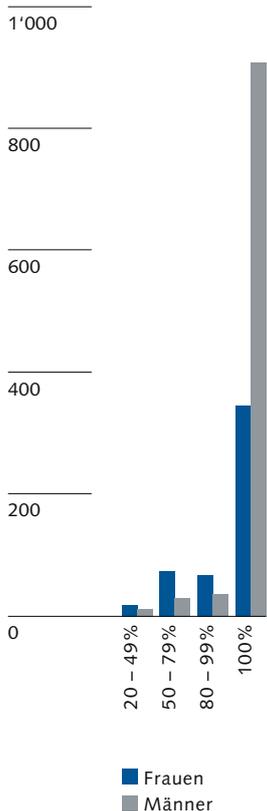
Das Unternehmen ist seit mehreren Jahren Mitglied von Childcare Service, einer Organisation, die zu Kinderbetreuungsfragen berät und Kinderkrippen betreibt, sowie bei kcc group (kid's care concept), die Familien ebenfalls ganzheitliche Kinderbetreuungslösungen anbietet. Wo immer betrieblich möglich, versucht Vontobel auf Wunsch von Mitarbeitenden Teilzeitanstellungen zu bieten – auch in Kaderfunktionen. Im Berichtsjahr haben verschiedene Mitarbeitende an einem Seminar zu Work-Life-Balance teilgenommen und dort wertvolle Ratschläge für eine bessere Einteilung der persönlichen Ressourcen erhalten. Auch die Vorbereitung auf den bevorstehenden Ruhestand war für einige Mitarbeitenden in diesem Jahr ein Thema.

Die folgende Tabelle zeigt, wie viele Mitarbeitende Teilzeit arbeiten. Gegenüber dem Vorjahr haben sich die Teilzeitquoten kaum verändert. Der Anteil der Frauen, die Teilzeit arbeiten, hat um einen Prozentpunkt auf total 31% abgenommen, während jener der Teilzeit arbeitenden Männer um einen Prozentpunkt auf total 8% anstieg. 15% der ganzen Belegschaft sind nicht mit einem 100%-Pensum angestellt, was die Bereitschaft des Unternehmens illustriert, Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu bieten.

Teilzeitquote nach Geschlecht 2011

| | Anzahl Frauen | Anteil Frauen | Anzahl Männer | Anteil Männer | Anzahl Total | Anteil Total |
|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| 20 – 49% | 17 | 3% | 7 | 1% | 24 | 1% |
| 50 – 79% | 74 | 15% | 28 | 3% | 102 | 7% |
| 80 – 99% | 63 | 13% | 37 | 4% | 100 | 7% |
| 100% | 347 | 69% | 914 | 92% | 1'261 | 85% |
| Total | 501 | 100% | 986 | 100% | 1'487 | 100% |

Teilzeitquote nach Geschlecht 2011



Vontobel führt alle Mitarbeitenden nach den Grundsätzen des Management by Objectives (MbO). Der jährliche MbO-Prozess ist ein wichtiges Instrument, um Mitarbeitende in der Erreichung der festgelegten Ziele zu unterstützen. Das Verhalten und die Leistung werden auf jährlicher Basis mit der Mitarbeiterbeurteilung (MAB) bewertet. Gleichzeitig sorgt dieser Prozess für eine gezielte Förderung und Entwicklung. Um die Bedeutung dieser Führungsinstrumente zu unterstreichen, wurde im Berichtsjahr erstmals ein Kurs angeboten, in welchem Führungskräfte Impulse zum systematischen Einsatz von MbO und MAB sowie die Gelegenheit zur Übung professioneller Gesprächsführung erhalten. Für neu eingesetzte Führungskräfte wird zudem seit Jahren ein dreitägiges Seminar durchgeführt, das nebst den allgemeinen Führungsgrundsätzen auch die Führungskultur und -instrumente umfassend behandelt.

Die ständige Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein wesentliches Element, das die Vontobel-Gruppe zu einem attraktiven Arbeitgeber macht. Ein umfangreiches Ausbildungsprogramm bietet interne und externe Kurse zu Fach-, Methoden-, Persönlichkeits- und Führungsthemen. Im jährlichen Mitarbeitergespräch wird festgelegt, ob und welche Ausbildungen ein Mitarbeiter besucht. Dabei ist auch der Besuch von externen Lehrgängen eine Massnahme, die vom Unternehmen unterstützt wird. Durch das Angebot von attraktiven Lehrstellen wird Jugendlichen der Berufseinstieg in eine interessante Branche ermöglicht. Gleichzeitig profitiert Vontobel davon, dass damit gut ausgebildete, junge Fachkräfte für eine Festanstellung zur Verfügung stehen. 2011 wurde im Investment Banking neu ein «Graduate Trainee Program» eingeführt. Studienabgänger lernen in einem abwechslungsreichen Programm, das zwischen 1.5 und zwei Jahren dauert, viele Aspekte eines Fachbereichs des Investment Banking kennen und haben dabei auch die Möglichkeit, an verschiedenen Standorten von Vontobel Auslandsaufenthalten zu gewinnen.

| Fluktuation und Ausbildung | 2011 | 2010 | 2009 |
|--|--------------|------------------|------------------|
| Fluktuationsrate (in%) | 11.6 | 9.3 ¹ | 8.6 ² |
| Ausbildungskosten (1'000 CHF) | 2'349 | 2'167 | 1'777 |
| Ausbildungskosten (CHF/Vollzeitstelle) | 1'579 | 1'528 | 1'306 |
| Anzahl Lernende | 22 | 21 | 22 |

1 Ohne personelle Veränderungen aus Akquisition Commerzbank (Schweiz) AG

2 Ohne personelle Veränderungen aus Sparmassnahmen

Die Fluktuationsrate stieg gegenüber dem Vorjahr um 2.3 Prozentpunkte an. Die Ausbildungsausgaben nahmen sowohl absolut als auch pro Kopf im Vergleich mit dem Vorjahr leicht zu. Auch 2011 bot Vontobel zukünftigen Berufsleuten mit 22 Lehrstellen attraktive Ausbildungsplätze.

Der Gruppenleitung ist es ein Anliegen, neue Mitarbeitende über die Strategie, Ziele und Kultur von Vontobel persönlich zu informieren. In einem periodisch stattfindenden Begrüssungstag stellt jedes Geschäftsleitungsmitglied seinen Bereich allen neuen Mitarbeitenden vor und geht auf Fragen ein. Diese persönliche Begrüssung stösst auf ein sehr positives Echo und spiegelt die offene Dialogkultur des Unternehmens.

Für die Senior Manager führte die Gruppe im Berichtsjahr ein ganz neues Programm zur Weiterentwicklung ihrer persönlichen Kompetenzen ein. Führungskräfte verbringen eine Woche in einer sozialen Institution ihrer Wahl – die Auswahl reicht von Suchtkliniken bis zu Kinderheimen – und erleben dort ein komplett neues Arbeitsumfeld; ein «Seitenwechsel» im wahrsten Sinn des Wortes. Die Reaktionen der ersten Teilnehmer waren durchwegs sehr positiv, wobei die Einblicke in andere Lebensrealitäten und Unternehmenskulturen sowie die Begegnung mit neuen Menschen als besonders gewinnbringend empfunden wurden.

Die aktive Förderung der Mitarbeitergesundheit spielt für Vontobel ebenfalls eine wichtige Rolle. So wird regelmässig eine kostenlose Grippeimpfung angeboten. Im betriebseigenen Restaurant am Hauptsitz können sich Mitarbeitende täglich gesund verpflegen. Dieses wird vom SV-Service betrieben, der ebenfalls eine umfassende Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Auch werden am Arbeitsplatz jeden Tag frische Früchte zur Verfügung gestellt. Im Vontobel-Sportclub können Mitarbeitende auch auf körperlicher Ebene für einen gesunden Ausgleich zum Arbeitsalltag sorgen und ihre Kollegen in anderem Umfeld kennenlernen. Die neu gegründete Gruppe Laufsport zog auf Anhieb zahlreiche Mitarbeitende an, die seither auch gemeinsam Lauftrainings absolvieren.

Durch Verhaltensänderungen der Mitarbeitenden kann der Beitrag an eine funktionierende Gesellschaft und intakte Umwelt ebenfalls erhöht werden. Die Mitarbeitenden werden regelmässig durch Beiträge auf dem Intranet oder Aktionen für entsprechende Themen sensibilisiert. Auch engagierte sich Vontobel im Sommer 2011 erneut bei der Aktion «Bike to Work», welche die Mitarbeitenden anspricht, den Arbeitsweg mit dem Fahrrad zurückzulegen. Eine Aktion zur Sammlung alter Mobiltelefone stiess auf ein breites Echo und zahlreiche Telefone konnten der Wiederverwendung oder dem Recycling zugeführt werden.

Langfristiges Entlohnungskonzept

Das bereits im Jahr 2005 eingeführte Vontobel-Entlohnungskonzept motiviert die Mitarbeitenden, sich langfristig auszurichten und sich nachhaltig für das Unternehmen zu engagieren. Es erfüllt in hohem Masse die viel diskutierten Anforderungen an ein nachhaltiges, ganzheitliches Kompensationssystem. Nähere Angaben dazu finden sich im Kapitel «Informationen zur Corporate Governance» unter dem Titel «Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen» sowie in der Anmerkung 29 im Anhang zur Konzernrechnung. Das System setzt einen starken Fokus auf den langfristigen Geschäftserfolg der Vontobel-Gruppe und stellt den betroffenen Mitarbeitenden einen Teil der variablen Vergütung mit aufschiebender Wirkung zur Verfügung. Verantwortliches, risikobewusstes Handeln im Sinne des Unternehmens wird damit besonders belohnt und gefördert.

Umwelt- und Klimaschutz – eine laufende Aufgabe

Die Verringerung der Umweltbelastung aus dem Bankbetrieb ist für die Vontobel-Gruppe ein wichtiges Ziel. Auch 2011 konnten diesbezüglich wieder verschiedene Fortschritte erzielt werden.

Die Umweltkennzahlen illustrieren in vielen Bereichen die erzielten Fortschritte, sind in einigen Fällen aber auch von laufend steigender Qualität der Datenerhebung beeinflusst. In der zweiten Tabelle werden sämtliche Zahlen in Bezug zur Anzahl Vollzeitstellen gesetzt und reflektieren damit die Umweltbelastung pro Arbeitskraft – ein Mass das die Vergleichbarkeit (pro Jahr und mit anderen Organisationen) erhöht.

| Umweltkennzahlen absolut | 2011 ¹ | 2010 | 2009 |
|---|-------------------|-----------------|--------|
| Gesamtenergieverbrauch (MWh) | 12'922 | 14'328 | 14'361 |
| Stromverbrauch (MWh) | 9'060 | 9'546 | 10'185 |
| Wärmeverbrauch (MWh) | 3'168 | 3'970 | 4'080 |
| Fernwärme (MWh) | 694 | 812 | 96 |
| Geschäftsverkehr (1'000 km) | 14'748 | 14'262 | 12'501 |
| Papierverbrauch (t) | 194 | 259 | 269 |
| Anteil Recyclingpapier (%) | 12 | 13 | 9 |
| Anteil Papier mit FSC-Label (%) | 81 | 79 | 73 |
| Wasserverbrauch (Trinkwasser, m³) | 21'462 | 24'975 | 23'432 |
| Abfallmenge (t) | 309 | 285 | 299 |
| Recyclingquote (%) | 71 | 62 ³ | 64 |
| Treibhausgasemissionen total (CO₂-Äquivalente in t)² | 3'799 | 4'003 | 4'090 |
| Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (CO ₂ -Äquivalente in t) ² | 1'365 | 1'526 | 1'846 |
| Treibhausgasemissionen Scope 3 (CO ₂ -Äquivalente in t) ² | 2'434 | 2'477 | 2'244 |

1 Zahlen basieren auf veränderter Periode (01-10-10 – 30-09-11)

2 Definition gemäss GHG Protokoll

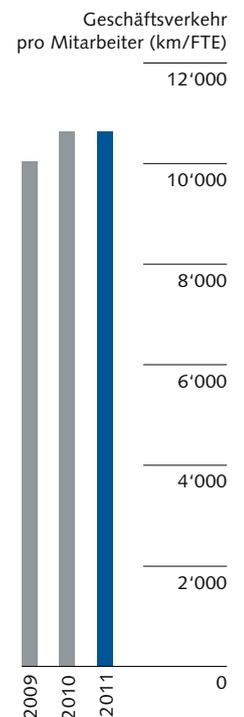
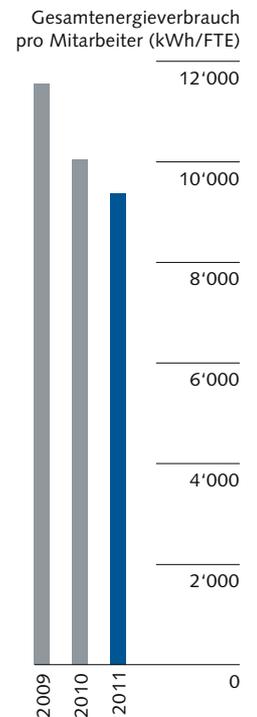
3 Zahl wurde berichtigt

| Umweltkennzahlen pro Mitarbeiter | 2011 ¹ | 2010 | 2009 |
|--|-------------------|--------|--------|
| Gesamtenergieverbrauch (kWh/FTE) | 9'305 | 10'644 | 11'522 |
| Stromverbrauch (kWh/FTE ²) | 6'524 | 7'092 | 8'172 |
| Wärmeverbrauch (kWh/FTE) | 2'281 | 2'949 | 3'273 |
| Fernwärme (kWh/FTE) | 500 | 603 | 77 |
| Geschäftsverkehr (km/FTE) | 10'619 | 10'595 | 10'030 |
| Papierverbrauch (kg/FTE) | 139 | 193 | 216 |
| Wasserverbrauch (Trinkwasser, l/FTE) | 15'454 | 18'553 | 18'801 |
| Abfallmenge (kg/FTE) | 223 | 212 | 240 |
| Treibhausgasemissionen total (CO₂-Äquivalente in kg/FTE)³ | 2'735 | 2'974 | 3'283 |
| Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE) ³ | 982 | 1'134 | 1'482 |
| Treibhausgasemissionen Scope 3 (CO ₂ -Äquivalente in kg/FTE) ³ | 1'753 | 1'840 | 1'801 |

1 Zahlen basieren auf veränderter Periode (01-10-10 – 30-09-11)

2 FTE = Full Time Equivalent

3 Definition gemäss GHG Protokoll



Der Stromverbrauch und der Wärmeverbrauch haben sich im Berichtsjahr sowohl absolut wie auch pro Mitarbeiter reduziert. Eine Vielzahl von Faktoren führten zu diesem erfreulichen Ergebnis. Im grössten Rechenzentrum wurden im Berichtsjahr bauliche Massnahmen vorgenommen, die den Energieaufwand für die Kühlung der Rechner deutlich reduzierten. Durch die konsequente Anschaffung von energiesparenden Rechnern (sowohl in den Rechenzentren als auch für Desktop-Anwendungen), nahm der Stromverbrauch ebenfalls ab. 2011 erfolgte eine Umstellung auf Drucker, die im Vergleich zu den vorgängigen Modellen deutlich schneller in den Stromsparmodes umschalten. Diese Massnahmen führten dazu, dass insbesondere an Schweizer Standorten der Stromverbrauch zurückging. Das trifft auch auf den Wärmeverbrauch zu, was teilweise auf einen wärmeren Winter mit weniger Heizbedarf zurückzuführen ist. Die positiven Erfahrungen aus dem Energieaudit für das Zürcher Hauptgebäude im Vorjahr nahm Vontobel zum Anlass, im Berichtsjahr beim zweitgrössten Gebäude in Zürich ebenfalls ein Energieaudit zu starten. Die Resultate werden im laufenden Jahr vorliegen. Auch hier kann aber wieder mit wesentlichen Einsparungen gerechnet werden.

Der Geschäftsverkehr pro Mitarbeiter blieb etwa gleich, wobei im Ausland eine leichte Zunahme, in der Schweiz hingegen ein Rückgang zu verzeichnen war. Ein weiterer Ausbau der Telefon- und Videokonferenzanlagen hat diesen Rückgang sicher begünstigt. Der Papierverbrauch war insgesamt rückläufig, was einerseits auf reduzierte Druckzahlen von Marketingmaterial aber auch auf einen tieferen Papierverbrauch durch Mitarbeitende an den Druck- und Kopiergeräten zurückzuführen ist. Ein weiterer Faktor liegt in der verbesserten Erhebung an ausländischen Standorten, die tiefere Verbrauchszahlen ergab. Das Kopier- und Druckpapier enthält neu einen Recycling-Anteil von mindestens 50% aller Fasern, was den Verbrauch an Frischfasern deutlich reduzieren wird. Der Wasserverbrauch ging sowohl absolut als auch relativ zu Mitarbeitern deutlich zurück, was in erster Linie auf das am grössten Schweizer Standort durchgeführte Energieaudit zurückzuführen ist. Durch optimierte Betriebsmodi und -zeiten konnte nämlich nicht nur der Strom- sondern auch der Wasserverbrauch der Lüftungsanlagen reduziert werden. Die höher ausgewiesene Abfallmenge ist in erster Linie auf eine präzisere Erfassung an den ausländischen Standorten zurückzuführen und nicht so sehr auf eine tatsächliche Zunahme der Abfallmengen.

Die Treibhausgasemissionen pro Mitarbeiter gingen gegenüber dem Vorjahr um ca. 8% zurück. Dies lässt sich in erster Linie auf tieferen Wärme- und Stromverbrauch zurückführen, hat aber auch damit zu tun, dass die Erhebungsqualität gegenüber dem Vorjahr verbessert wurde. Seit 2009 ist die Vontobel-Gruppe als Gesamtunternehmen klimaneutral. Ende 2011 hat der Nachhaltigkeitsausschuss beschlossen, die Klimaneutralität um mindestens 3 Jahre bis 2014 zu verlängern. Zusammen mit dem etablierten Partner Southpole werden Zertifikate im Umfang der jährlichen, weltweiten CO₂-Emissionen von Vontobel erworben und damit sämtliche Emissionen der Gruppe kompensiert. Der Erlös fällt bei Unternehmen in Entwicklungs- und Schwellenländern an, die daraus Projekte im Bereich erneuerbare Energien realisieren. Für die Kompensation der Emissionen der kommenden drei Jahre wurden folgende

interessante Projekte ausgewählt: ein Geothermieprojekt in der Türkei, der Bau von Kleinstwasserkraftwerken in ländlichen Regionen Chinas sowie die Erstellung verschiedener Windparks in Indien. Auf der Website finden sich detaillierte Informationen zu den einzelnen Projekten.

In Zusammenarbeit mit dem Personalrestaurant hat das Unternehmen zudem Änderungen in der Beschaffungspolitik beschlossen. Nachdem das verwendete Fleisch in praktisch allen übrigen Kategorien schon bisher aus Schweizer Betrieben stammte, wird nun auch für Poulet auf Schweizer Fleisch umgestellt. Dies verkürzt Transportwege, garantiert aber auch höhere Tierhaltungsstandards.

Gesellschaftliche Verantwortung stiftet Mehrwert

Für die Vontobel-Gruppe hat gesellschaftliche Verantwortung eine lange Tradition. Eingebunden in ein globales Wirtschaftssystem profitiert das Unternehmen insbesondere in seinem Heimmarkt von vorbildlichen Rahmenbedingungen – sei es im Hinblick auf hohe Ausbildungsstandards, die gute Infrastruktur oder politische Stabilität. Entsprechend ist es für Vontobel auch wichtig, einen Beitrag das Wohl der Gesellschaft zu leisten.

Die jährlich bezahlten Unternehmenssteuern sind dabei ein wesentlicher Faktor. Die Wertschöpfung hat gegenüber dem Vorjahr leicht abgenommen, wobei die fiskalischen Abgaben gegenüber dem Vorjahr um 22% gewachsen sind. Die Aktionäre profitieren von einer vorteilhaften Dividendenpolitik, die eine möglichst kontinuierliche Ausschüttung vorsieht. Die Vontobel Holding AG entrichtete für das Geschäftsjahr 2010 eine gegenüber dem Vorjahr unveränderte Dividende.

| Externe Anspruchsgruppen | 2011 | 2010 | 2009 |
|---|--------------|-------|-------|
| Wertschöpfung (Mio. CHF) ¹ | 526.6 | 572.0 | 551.2 |
| Fiskalische Abgaben (Mio. CHF) ² | 36.9 | 30.2 | 16.5 |
| Bezahlte Dividende (Mio. CHF) | 90.5 | 90.2 | 77.4 |

¹ Ertrag abzüglich Sachaufwand und Abschreibungen auf Sachanlagen und immateriellen Werten

² Beinhaltet Gewinnsteuern, Kapitalsteuern sowie übrige Steuern und Abgaben

Die Einhaltung von Gesetzen ist für die Bank ein selbstverständlicher Anspruch, der mit geeigneten Prozessen in die Praxis umgesetzt wird. Sämtliche Geschäftsbereiche werden im Rahmen der Compliance-Prozesse kontinuierlich auf Gesetzeskonformität und Korruptionsrisiken untersucht. Alle Mitarbeitenden erhalten bei Arbeitsantritt das Mitarbeiterhandbuch, das nebst verschiedenen konkreten Vorschriften und Handlungsanleitungen auch den Geschäftskodex umfasst. Über periodische Schulungen werden Mitarbeitende immer wieder auf die Einhaltung bestehender Vorschriften sensibilisiert, um einer Verletzung von internen Regeln oder gar Gesetzen vorzubeugen.

Über Spenden und Sponsoringbeiträge unterstützt die Bank Vontobel sportliche, kulturelle, umwelt- und bildungsbezogene Aktivitäten. Als Gründungsmitglied der Klimastiftung Schweiz trug das Unternehmen auch 2011 zur Förderung von Klimaschutzprojekten kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) bei. Die Klimastiftung unterstützte im Berichtsjahr das Ökozentrum Langenbruck bei der Entwicklung des Elektrofahrzeugs Smile, einem attraktiven kleinen Roadster für den Agglomerationsverkehr, sowie eine Gärtnerei bei innovativen geothermischen Tiefenbohrungen zwecks Beheizung der Gewächshäuser. 2011 leistete die Bank Spenden und Vergabungen im Umfang von CHF 676'000. Im Vergleich mit dem Vorjahr gingen die Spenden leicht zurück, weil der Betrag für 2010 einen 3-Jahresbeitrag an die Klimastiftung umfasste.

Nicht nur finanzielle Unterstützung stiftet Nutzen, auch die Vermittlung von Wissen leistet einen Beitrag an die Gemeinschaft. Zahlreiche Mitarbeitende von Vontobel geben ihr Finanzwissen im Rahmen von Referententätigkeiten an internen Schulungsveranstaltungen wie auch an externen Aus- und Weiterbildungsinstituten weiter. Die Vontobel-Gruppe sieht es als ihre Pflicht, Know-how im Finanzbereich sowohl den Mitarbeitenden als auch breiteren Kreisen zur Verfügung zu stellen, um damit in der Öffentlichkeit mehr Verständnis für die komplexen Zusammenhänge in den Finanzmärkten und ihre Bedeutung für die Schweizer Wirtschaft zu schaffen.

Das Unternehmen kauft zahlreiche Dienstleistungen und Produkte – von Reinigungsdienstleistungen über IT-Geräte bis hin zur Gestaltung und Herstellung von Druckmaterial – bei externen Partnern ein. Das Unternehmen legt grosses Gewicht darauf, dass die eigenen Nachhaltigkeitsprinzipien – so z.B. die Gewährleistung hoher Arbeitsstandards, die Einhaltung von Menschenrechten, der sorgfältige Umgang mit natürlichen Ressourcen oder die Korruptionsvermeidung – auch von den Geschäftspartnern berücksichtigt werden. Die 2010 verabschiedeten nachhaltigen Einkaufsrichtlinien wurden 2011 für verschiedene Bereiche konkretisiert. In den Detailrichtlinien werden die Grundprinzipien für Marketing, Büromaterial, Gebäudedienstleistungen und IT weiter präzisiert. Die nachhaltigen Einkaufsrichtlinien werden schrittweise in die Verträge mit unseren Dienstleistungspartnern integriert.

Die Vontobel-Gruppe engagiert sich in verschiedenen Organisationen für eine verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Finanzindustrie und hat auch entsprechende Erklärungen unterzeichnet. Vontobel unterstützt damit aktiv eine nachhaltige Entwicklung des Finanzsystems und der gesamten Wirtschaft.

Mitgliedschaften bei Organisationen für eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung und Finanzindustrie

- **The Sustainability Forum (TSF)**, ein internationales Netzwerk, das den Dialog unter den verschiedenen Anspruchsgruppen im Finanzbereich fördert. Die Bank stellt den Präsidenten dieser Organisation und prägt damit die Aktivitäten des TSF.
- **Klimastiftung Schweiz**, zu deren Gründungsmitgliedern Vontobel zählt. Die Stiftung finanziert Projekte zur Verbesserung der Energieeffizienz bei kleinen und mittleren Unternehmen.
- **Öbu**, ein Think-Tank für Nachhaltigkeits- und Management-Themen. Der Verband von Schweizer Unternehmen realisiert unternehmensspezifische und wirtschaftspolitische Projekte.
- **Energieagentur der Wirtschaft (EnAW)**, gegründet von Wirtschaftsverbänden mit dem Ziel, bei ihren Mitgliedern die Steigerung der Energieeffizienz und die Reduktion der CO₂-Emissionen zu fördern.
- **Principles for Responsible Investment (PRI)**, eine Erklärung der UNO, die die Vontobel-Gruppe unterzeichnet und sich damit verpflichtet hat, sechs Prinzipien zur Integration von Nachhaltigkeit in die Anlageprozesse schrittweise umzusetzen.
- **Forum Nachhaltige Geldanlagen (FNG)**, ein Fachverband der sich in Deutschland, Österreich und der Schweiz für nachhaltiges Investieren einsetzt. Die Bank ist im Vorstand vertreten und koordiniert die Aktivitäten des FNG Schweiz.
- **Forum per la Finanza Sostenibile**, das italienische Forum für nachhaltige Geldanlagen.

Bei der vermehrten Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in allen Geschäftsbereichen handelt es sich um eine kontinuierliche Aufgabe, die nie zu Ende ist. Die Vontobel-Gruppe wird sich weiter mit Engagement für die Verbesserung in allen Bereichen einer nachhaltigen Unternehmensführung einsetzen.

Über die Fortschritte wird regelmässig im Internet informiert:
(www.vontobel.com/nachhaltigkeit).



Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **Vontobel Holding AG** ihren Bericht „Geschäftsberichte 2011“ den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene B erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3 Richtlinien aufzeigt.

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 31. Januar 2012

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nelmara Arbex", is written over a large, faint watermark of the GRI globe logo.

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative



Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfaden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

Disclaimer: *Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 30. Januar 2012. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.*