

Allgemeine Angaben gemäss den GRI-Standards

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

Tätigkeiten und Mitarbeitende

2-7 Angestellte

Angestellte (Beschäftigtenzahl / Vollzeitäquivalente): Berichtszeitraum, Stichtag 31.12.2023

	weiblich	männlich	Summe
Anzahl der Angestellten	25 / 20.8	26 / 24.1	51 / 44.9
Anzahl der unbefristeten Angestellten	24 / 19.8	23 / 21.1	47 / 40.9
Anzahl der befristeten Angestellten	1 Lernende / 1	3 (1 Lernender, 2 Praktikanten) / 3	4 / 4
Anzahl der Angestellten mit nicht garantierten Arbeitsstunden	0	0	0
Anzahl der vollzeitbeschäftigten Angestellten	11 / 11	20 / 20	31 / 31
Anzahl der teilzeitbeschäftigten Angestellten	14 / 9.8	6 / 4.1	20 / 13.9

2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind

Die BANK ZIMMERBERG AG beschäftigt keine externen Mitarbeitenden, sondern beauftragt Firmen mit Tätigkeiten bzw. Leistungen, z.B. Swisscom für den Zahlungsverkehr oder Equilas für die Buchhaltung. Für spezifische Arbeiten werden vereinzelt Externe beigezogen, die nicht mit der BANK ZIMMERBERG AG in einem Arbeitsverhältnis stehen.

Unternehmensführung

2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung

Das höchste Kontrollorgan der BANK ZIMMERBERG AG ist der Verwaltungsrat. Dieser beauftragt die oder den CEO als Vorsitzende respektive Vorsitzenden der Konzernleitung mit der Führung des Unternehmens. Die Mitglieder des Verwaltungsrates nehmen bei der Bank keine operativen Aufgaben wahr, kein Mitglied gehört der Geschäftsleitung an. Der Verwaltungsrat trägt auch die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie, delegiert vorbereitende und operative Aufgaben jedoch an die Konzernleitung. Die Geschäftsleitung sind festangestellte Organe ohne zeitliche Beschränkung. Aufgaben und Funktionen sind im Organisationsreglement beschrieben. Das Organisationsreglement regelt die Trennung der Verantwortung zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung. Grundsätzlich ist der Verwaltungsrat für die Ernennung der Geschäftsleitung zuständig, während die Geschäftsleitung alle operativ tätigen Kader ernennt.

2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans

Der Verwaltungsrat wählt neue Mitglieder im Rahmen der Generalversammlung selbst (da auf Stufe Bank der Verwaltungsrat die Holding vertritt.) Die Holding (SeeBeteiligungs AG), welche 100% der Aktien der Bank besitzt, schlägt an der Generalversammlung neue Mitglieder vor. Die Generalversammlung (rund 1000 Aktionärinnen und Aktionäre)

wählen die Mitglieder des Verwaltungsrates. Es besteht keine Klausel betreffend Diversität. Die Kompetenzen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung haben hohe Priorität. Neue Mitglieder müssen bei der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) mit Lebenslauf, Auswahlverfahren, Unabhängigkeitserklärungen etc. beantragt werden.

2-11 Vorsitz des höchsten Kontrollorgans

Der Verwaltungsratspräsident stellt den Vorsitz des Verwaltungsrates dar und hat keinen Einsitz in der Geschäftsleitung. Die Mitglieder des Verwaltungsrates nehmen bei der Bank keine operativen Aufgaben wahr, kein Mitglied gehört der Geschäftsleitung an. Die Verantwortungsbereiche von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sind getrennt.

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

Der Verwaltungsrat ist für die Strategie, das Leitbild und die Politik verantwortlich. Somit bestimmt dieses Organ auch Werte etc. im Zusammenhang mit der nachhaltigen Entwicklung der Bank und verantwortet die Auswirkungen des Unternehmens auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft. Auch nutzt der Verwaltungsrat Instrumente und Prozesse zur Überwachung und Überprüfung der operativen Organisation (Rapporte, VR-Sitzungen, interne und externe Revision etc.). Grundsätzlich arbeitet das höchste Kontrollorgan nicht in oder mit der Organisation zusammen.

2-13 Delegation der Verantwortung für das Management von Auswirkungen

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

2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Der Verwaltungsrat überprüft und genehmigt die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Er stellt zudem sicher, dass die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen behandelt werden. Die nichtfinanzielle Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Geschäftsleitung genehmigt und dem Verwaltungsrat als Information am 28. Mai zur Kenntnis gebracht.

2-15 Interessenkonflikte

Interessenkonflikte werden jährlich überprüft. (Schriftliche Anfrage beim Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung, u.a. von allen weiteren Mandaten), von der externen Revision kontrolliert und an die FINMA mittels aufsichtsrechtlichem Berichts rapportiert.

2-16 Übermittlung kritischer Anliegen

Der Chief Operating Officer (COO) bzw. Chief Customer Officer (CCO) hat das Recht und die Pflicht kritische Angelegenheiten direkt dem Audit Ressort bzw. dem Verwaltungsrat zu rapportieren. Weiter hat die Personalverantwortliche (Human Resources) direkten Zugang zum Verwaltungsrat. Auch haben sämtliche Mitarbeitenden eine unabhängige Stelle, an welche sie sich bei Bedarf wenden können.

2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Spezielle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für das höchste Leitungsorgan zu Themen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung sind momentan in Bearbeitung und werden im Rahmen des Teils «ESG-Governance» installiert und inskünftig im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht beschrieben.

2-18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans

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

2-19 Vergütungspolitik

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Entschädigungen (fix und variabel) der Geschäftsleitung fest. Dies geschieht auf Basis von klaren und strukturierten Zielauswertungen. Auch werden die Entschädigungen von sämtlichen Mitarbeitenden dem Verwaltungsrat vorgelegt und jährlich unterzeichnet. Variable Vergütungen sind nur für Mitarbeitende mit Kunden- oder strategischer Verantwortung vorgesehen und betragen zwischen 5% und max. 30% des Basissalärs. In seltenen Fällen werden bei der Neuanstellung Sign-up-Vergütungen bezahlt (Übernahme des verlorenen variablen Lohnanteils vom ehemaligen Arbeitgeber). Zusätzlich sind die Vorsorgeleistungen zu erwähnen, welche branchenüblich sind (Regionalbanken). Auch gibt es keine Sonderregelung für die Geschäftsleitung, nur eine 1e, welche den variablen Lohnanteil auf allen Stufen versichert. Der Verwaltungsrat hat ein Honorar im üblichen Rahmen. Nachhaltigkeitsaspekte sind nicht Bestandteil der Vergütungspolitik von Verwaltungsrat oder Geschäftsleitung.

2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Es werden Branchenvergleiche (Regionalbanken) beschafft und die BANK ZIMMERBERG AG bewegt sich innerhalb der Bandbreiten. Ähnlich wie bei einem KMU besteht eine normale Salärpolitik. Die Ansichten der Stakeholder werden nicht eingeholt.

2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Das Verhältnis der Jahresgesamtvergütung ist vertraulich und wird daher nicht veröffentlicht. Für eine Regionalbank liegt das Verhältnis der Gesamtvergütung in einem normalen Rahmen.

Strategie, Richtlinien und Praktiken

2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

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

2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Durch ihr Geschäftsmodell verursachte negative Auswirkungen zu vermeiden oder zu mindern, ist ein zentrales Ziel des Nachhaltigkeitsengagements der BANK ZIMMERBERG AG und wird kontinuierlich verbessert.

2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen

Die Integrität und Reputation der BANK ZIMMERBERG AG gehört zu den wichtigsten Gütern des Unternehmens. Daher ist die Bank darauf angewiesen, von Mitarbeitenden oder Dritten Meldungen über mutmassliches Fehlverhalten innerhalb der Organisation zu erhalten - falls gewünscht auch anonym. Relevante oder kritische Anliegen werden dem Verwaltungsrat direkt oder indirekt über die zuständigen Stellen mitgeteilt.

2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Der Bank Zimmerberg sind keine Gesetzesverstöße bekannt. Es gab keine Rechtsvorfälle.

2-30 Tarifverträge

Die BANK ZIMMERBERG AG ist Mitglied beim Verein Arbeitgeber Banken und somit jenem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Rund zehn Personen verzichten aufgrund Freiheitsgrades und Lohn auf die Zeiterfassung (u.a. Geschäftsleitung).