

INTERNAL

gültig ab 1. Januar 2023

Reglement Diversitäts- und Inklusions- Politik

1 Zweck

Das vorliegende Reglement "Diversitäts- und Inklusions-Politik" soll das Bestreben der VP Bank Gruppe für die gelebte Diversität und Inklusion beschreiben. Sie bildet die Grundlage für ein effektives Diversitäts- und Inklusions-Management in der gesamten VP Bank Gruppe mit dem Ziel unsere Geschäftstätigkeiten und unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu unterstützen.

Die VP Bank Gruppe ist überzeugt, dass die Vielfalt in der Belegschaft und die Einbeziehung aller Mitarbeitenden wichtige Erfolgsfaktoren für unseren Erfolg ist und einen zentralen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung darstellen. Eine vielfältige Belegschaft hilft uns, unseren Kunden den bestmöglichen Service zu bieten und die Präferenzen unserer Kunden bestmöglich zu verstehen.

Die VP Bank Gruppe setzt sich für ein integratives Arbeitsumfeld ein, in dem jeder Mensch fair, respekt- und würdevoll behandelt wird. Ziel des Reglements ist es, ein integratives Umfeld zu unterstützen und zu fördern, das Individualität zulässt und die Vorteile dieser Unterschiede anerkennt.

2 Definition

2.1 Diversität

Diversität bedeutet, dass unsere Mitarbeitenden die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln, in der sie tätig sind. Zu den Diversitätsmerkmalen gehören Geschlecht, Rasse, Hautfarbe, ethnische oder soziale Herkunft, genetische Merkmale, Religion oder Weltanschauung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder sexuelle Orientierung.

2.2 Inklusion

Inklusion bedeutet eine Unternehmenskultur, die unsere Unterschiede wertschätzt. Wir wollen, dass sich alle unsere Mitarbeitenden respektiert und geschätzt fühlen und in die Lage versetzt werden, ihre Stärken nach besten Kräften einzubringen.

3 Grundprinzipien

3.1 Wir verpflichten uns, jegliche Diskriminierung von Mitarbeitenden zu vermeiden

Unsere Bemühungen zielen darauf ab, eine vielfältige Belegschaft zu fördern und den Wert individueller Unterschiede zu würdigen, während wir gleichzeitig sicherstellen, dass keiner unserer Mitarbeitenden in irgendeiner Weise aufgrund seines Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Religion oder Weltanschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, der Behinderung, des Alters, des Zivilstands, ihrer Schwangerschaft und Mutterschaft oder der sexuellen Orientierung diskriminiert wird.

Zusätzlich zu den genannten Arten von Vielfalt legen wir ebenfalls Wert auf ein Umfeld, welches die Mitarbeitenden fair behandelt, ihnen die Möglichkeit bietet, ihre Meinung zu

äussern und positiv zu unserem kulturellen und wirtschaftlichen Fortschritt beizutragen.

3.2 Wir sind bestrebt, die Vielfalt in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu erhöhen.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Vielfalt über alle Merkmale und Ebenen hinweg zu fördern. Wir tun dies, um die Vielfalt des Denkens zu erhöhen und somit unsere Wettbewerbsfähigkeit und unseren Innovationsgrad zu erhöhen. Zudem sind wir überzeugt, dass es das Richtige ist. Konkret streben wir an die Geschlechtervielfalt innerhalb der Bank zu verbessern, da dies ein wichtiger Faktor für unseren nachhaltigen Erfolg ist.

Um diese Ziele zu erreichen, implementiert die Bank verschiedene Massnahmen, insbesondere im Bereich der Personalbeschaffung und des Talentmanagements.

3.3 Wir setzen uns dafür ein, dass Mitarbeitende und Bewerbende die gleichen Chancen geboten werden

Die Einstellung von Mitarbeitenden und Führungskräften erfolgt nach strengen Qualifikationskriterien, unabhängig von den vorgenannten Diversitätsmerkmalen. Die VP Bank setzt sich auf allen Mitarbeiter- und Führungsebenen für Vielfalt ein und bietet allen Mitarbeitenden gleiche Beschäftigungs- und Aufstiegschancen. Die Beurteilung der Arbeitsleistung der Mitarbeitenden erfolgt fair und objektiv.

3.4 Wir setzen uns für eine gerechte und gleiche Entlohnung ein

Die Vergütungspolitik der VP Bank bildet einen gruppenweit verbindlichen Rahmen für die Vergütungspraxis und stellt damit sicher, dass die Mitarbeitenden der VP Bank nach einheitlichen Richtlinien entlohnt werden und der Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Tätigkeit systematisch angewendet wird.

4 Follow-up & Berichterstattung

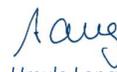
Wir überprüfen kontinuierlich die Angemessenheit der vorliegenden Politik und berichten, wenn möglich, im Rahmen unseres jährlichen Nachhaltigkeitsberichts über die entsprechenden Kennzahlen.

5 Inkrafttreten

Das Reglement wurde vom Verwaltungsrat in seiner Sitzung vom 15. Dezember 2022 genehmigt. Es tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.



Thomas R. Meier
Präsident des Verwaltungsrates



Ursula Lang
Vizepräsidentin des Verwaltungsrates