



SARASIN

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2004



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Das Wichtigste in Kürze	3
Portrait der Bank Sarasin & Cie AG	4
Nachhaltigkeitsstrategie	5
Nachhaltigkeitsmanagement	8
Kunden	8
Mitarbeiter	9
Gesellschaft	12
Corporate Governance	14
Produkte	15
Betriebsökologie	17
Kommunikation	23
Ausblick	25
Über diesen Bericht	26
Assurance Report	29
Ansprechpartner	31
Impressum	32
Literatur	32

Zur Vereinfachung des Textflusses sprechen wir häufig nur von Mitarbeitern, Kunden etc. Selbstverständlich sind jeweils beide Geschlechter gemeint.

Konkret nachhaltig:

Gedruckte Version: Wir haben ein 100% Post-Consumer-Recyclingpapier ausgewählt (Cyclus Offset).

PDF-Version: Sie können bei Bedarf den Bericht doppelseitig ausdrucken.



Vorwort

Lesergerechte Information statt «Corporate storytelling»: Anspruch unseres Nachhaltigkeitsberichts ist, ein umfassendes und getreues Bild unserer Nachhaltigkeitsphilosophie, der Organisation des Nachhaltigkeitsmanagements, der Planungs- und Kontrollprozesse, der im Berichtsjahr umgesetzten Massnahmen und der Resultate dieser Initiativen zu vermitteln.

Die Bank Sarasin bekennt sich ausdrücklich zur Nachhaltigkeit. Vieles von dem, was heute unter Nachhaltigkeit zusammengefasst wird, ist schon seit langem Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Dazu zählen das gemeinnützige Engagement der Bank, unser betriebliches Umweltmanagement und die nachhaltige Vermögensverwaltung. Die Bank Sarasin blickt auf eine über 150-jährige Geschichte zurück. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, auch in Zukunft unseren Kunden qualitativ hervorragende Produkte anzubieten, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und unsere soziale und ökologische Verantwortung wahrzunehmen.

Dieses Selbstverständnis schlägt sich nicht nur in unserem Leitbild und den Nachhaltigkeitspolitiken der Bank nieder, sondern soll unser tägliches Handeln bestimmen. Dafür steht auch unser neues Leitmotiv «Responsibly yours». Die Einbindung der gesamten Belegschaft und die Umsetzung im Tagesgeschäft betrachten wir als permanente Herausforderung.

Im Jahr 2004 hat die Bank Sarasin hinsichtlich Nachhaltigkeit grosse Fortschritte erzielen können. Unsere Strategie wurde durch die Einführung der Sozialpolitik und entsprechender Ziele vervollständigt. Dies ist für uns ein weiterer Schritt in Richtung auf ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement. Die Umsetzung der Sozialpolitik erfordert harte Arbeit an den weichen Faktoren. Dieser Aufgabe stellen wir uns.

An allen Sitzen in der Schweiz lieferte eine Befragung über die Mitarbeiterzufriedenheit wichtige Hinweise über Stärken wie Schwächen. Im laufenden Jahr gehen wir die dabei aufgedeckten Defizite an. Die nächste Mitarbeiterbefragung soll im Jahr 2006 stattfinden und die gesamte Sarasin-Gruppe einschliessen. Seit 1996 erfassen wir unsere Umweltkennzah-

len. Mit diesem Bericht stellen wir auf den neuen Standard VfU 2005 um und weisen zum Vergleich auch die Kennzahlen für 2003 entsprechend aus. Im Jahr 2004 wurde mit der Integration des Standorts Luxemburg in das betriebliche Umweltmanagement begonnen. Damit sind nun, gemessen an der Anzahl Mitarbeiter, 84% der Sarasin-Gruppe in die betriebliche Umweltbilanz einbezogen. Die Standorte in Hongkong und Singapur sollen folgen.

Mit Genugtuung dürfen wir heute feststellen, dass sich unsere langjährigen betriebsökologischen Anstrengungen in kontinuierlich besser werdenden Umweltkennzahlen widerspiegeln. Wenngleich da und dort noch Verbesserungspotential vorhanden ist, sind wir stolz darauf, dass alle unsere Umweltindikatoren gegenüber dem Vorjahr deutliche Verbesserungen aufweisen.

Anregungen und Kritik nehmen wir gerne entgegen; sie dienen uns dazu, unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung noch stärker an Ihren Bedürfnissen, werte Leserinnen und Leser, auszurichten.

Responsibly yours

Peter E. Merian
Chief Executive Officer





SARASIN

Das Wichtigste in Kürze

- Die Bank Sarasin & Cie AG ist eine angesehene und erfolgreiche Schweizer Privatbank mit Standorten in Europa und Asien. Ihre Hauptaktivitäten umfassen die Anlageberatung und die Vermögensverwaltung für private und institutionelle Kunden sowie das Fondsgeschäft. Anlagestiftungen, Corporate Finance, Brokerage und Finanzanalyse ergänzen das Dienstleistungsangebot.
- Das Anfang 2004 vorgestellte revidierte Leitbild der Bank Sarasin bezeichnet Nachhaltigkeit als eine wesentliche Komponente einer erfolgreichen Unternehmensphilosophie. Der Nachhaltigkeitsausschuss ist als geschäftsübergreifendes Fachgremium für die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank zuständig.
- Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2004 bauen wir unsere bisherige Umweltberichterstattung aus, indem wir fortan auch über soziale Aspekte unserer Geschäftstätigkeit informieren.
- Neuester Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist die im Jahr 2004 von der Geschäftsleitung der Bank Sarasin verabschiedete betriebliche Sozialpolitik. Gleichzeitig wurden zu ihrer Konkretisierung Ziele bis zum Jahr 2007 festgelegt.
- Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele wird jährlich ein Massnahmenplan für das Folgejahr erstellt.
- An allen Schweizer Standorten wurde durch ein unabhängiges Institut eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt, an der sich 80% der Mitarbeitenden beteiligten. Abgestützt auf die Ergebnisse werden Massnahmen definiert.
- 2004 erfolgte die Einführung einer informatikgestützten Transaktionsüberwachung zur Aufdeckung ungewöhnlicher Geschäftsvorfälle, wie von der Verordnung der Eidgenössischen Bankenkommission zur Verhinderung der Geldwäscherei verlangt. Die Einführung war mit grossem finanziellem und personellem Aufwand verbunden.
- Die von der Sarasin-Gruppe unter Berücksichtigung von Umwelt- und sozialen Kriterien verwalteten Vermögen stiegen 2004 um 53% auf CHF 3,086 Mia. Der Zuwachs resultiert im Wesentlichen aus der Übernahme von Chiswell Associates (neu: Sarasin Chiswell) im Mai 2004.
- Zur Erfassung und zur Berechnung der Umweltkennzahlen wurde eine neu beschaffte Umweltbilanzierungssoftware («SoFi») verwendet.
- Die Umweltkennzahlen des Berichtsjahres beruhen auf dem seit Anfang 2005 gültigen Standard «VfU Kennzahlen 2005» welcher den bisherigen Standard ersetzt. Zwecks Vergleichbarkeit sind die entsprechenden Zahlen aus dem Vorjahr rückwirkend ebenfalls gemäss dem aktuellen Standard neu berechnet (wo nötig auch neu erhoben bzw. abgegrenzt) worden.
- Die Systemgrenzen des Umweltmanagements wurden um unseren Sitz in Luxemburg erweitert.
- Die Gesamt-Umweltperformance (Umweltbelastungspunkte pro Mitarbeiter) hat sich gegenüber dem Vorjahr um rund 10% verbessert.
- Ende 2004 wurde an den Schweizer Standorten für den internen Gebrauch ein 100%-Recyclingpapier (post-consumer waste) lanciert.
- Ein 2004 realisierter Umbau der Lüftungs- und Kälteanlage am Hauptsitz in Basel führt künftig aufgrund der nunmehr optimierten Wärmerückgewinnung zu einer markanten Einsparung an Heizenergie (ca. 7%).



Porträt der Bank Sarasin & Cie AG

Die 1841 gegründete Bank Sarasin ist eine der führenden Privatbanken der Schweiz. Ihr nachhaltiger Erfolg basiert auf Vertrauen, Diskretion, Kompetenz und Engagement. Zum Kerngeschäft gehören die Anlageberatung und die Vermögensverwaltung für private und institutionelle Kunden sowie das Fondsgeschäft. Anlagestiftungen, Corporate Finance, Brokerage und Finanzanalyse ergänzen das Dienstleistungsangebot. Die Sarasin-Gruppe – mit Hauptsitz

in Basel (Schweiz) – beschäftigt über 1100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Neben dem Hauptsitz in Basel hat die Bank in der Schweiz Niederlassungen in Zürich, Genf und Lugano. International ist die Sarasin-Gruppe mit Tochtergesellschaften in Dubai, Guernsey, Hongkong, London, Luxemburg, München, Paris und Singapur vertreten. Die Bank Sarasin ist eine Aktiengesellschaft und ihre Aktien sind an der Schweizer Börse SWX kotiert.

Betriebliche Kennzahlen der Sarasin-Gruppe

Indikator	Einheit	2004	2003	Veränderung
Bilanzsumme	Mio. CHF	7 498	7 577	- 1,0%
Betriebsertrag netto	Mio. CHF	411	392	4,9%
davon				
– Zinsgeschäft		59	58	1,7%
– Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft		301	287	5,1%
– Handelsgeschäft		47	45	4,6%
– Übrige ordentliche Erträge		4	2	56,2%
Geschäftsaufwand	Mio. CHF	311	299	4,0%
davon				
- Personalaufwand		222	215	3,5%
- Sachaufwand		88	84	5,2%
Bruttogewinn	Mio. CHF	101	94	7,7%
Konzerngewinn	Mio. CHF	102	70	45,5%
Verwaltete Kundenvermögen	Mio. CHF	53 840	48 650	10,7%
davon				
– Privatkunden		31 896	30 821	3,5%
– Institutionelle Kunden		14 737	10 958	34,5%
– Anlagefondsvermögen		7 207	6 870	4,9%
Personalbestand	Mitarbeiter (teilzeitbereinigt)	1 145	1 110	3,2%

Für Einzelheiten zu unserer Geschäftstätigkeit und der Erfolgsrechnung verweisen wir auf den Geschäftsbericht 2004, der in deutscher, englischer und

französischer Sprache über unsere Internetseite www.sarasin.ch abgerufen oder bestellt werden kann.



SARASIN

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Bank Sarasin fühlt sich traditionell Werten wie z.B. einem fairen Geschäftsgebaren und gemeinnützigem Engagement verpflichtet. Bereits seit 1991 bieten wir Vermögensverwaltung unter Berücksichtigung von ökologischen Kriterien an. Im Jahr 1996 unterzeichnete die Bank Sarasin die UNEP-Erklärung der Banken zur nachhaltigen Entwicklung und bekannte sich damit zu ihrer Mitverantwortung für die Durchsetzung einer langfristig wirtschaftlich und ökologisch tragfähigen Entwicklung. Im folgenden Jahr verabschiedete sie ihr erstes Umweltleitbild.

Im Jahr 2003 wurde beschlossen, das betriebliche Umweltmanagement sukzessive in den umfassenderen Kontext der Nachhaltigkeit¹ einzubetten. Ziel war, soziale Aspekte verstärkt und ganzheitlich in die Unternehmensführung wie auch in die Geschäftstätigkeit zu integrieren. Als verantwortliches Fachgremium wurde der Nachhaltigkeitsausschuss gegründet. Der Nachhaltigkeitsausschuss unterstützt als geschäftsbereichsübergreifendes Gremium die Geschäftsleitung der Bank, das Group Executive Board (GEB), in allen Belangen des nachhaltigen unternehmerischen Handelns. Der Ausschuss trägt die oberste fachliche Verantwortung in Fragen der Nachhaltigkeit in der Sarasin-Gruppe. Er ist zuständig für die Erarbeitung und die Umsetzung einer unternehmensweit gültigen Nachhaltigkeitsstrategie. Dem Ausschuss gehören je ein Geschäftsleitungsmitglied aus den Geschäftsbereichen Private Banking, Institutional Banking und Investment Fonds an. Weitere Mitglieder sind jeweils die Leiter des Geschäftsfeldes Sustainable Investment, der Stabsstelle Human Resour-

ces sowie der Stabsstelle Corporate Communications. Ferner ist der Geschäftsbereich Logistik vertreten.

Das Leitbild der Bank Sarasin bezeichnet Nachhaltigkeit als wesentliche Komponente einer erfolgreichen Unternehmensphilosophie. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank findet in den vom GEB beschlossenen Nachhaltigkeitspolitiken (Sozialpolitik und Umweltpolitik) ihren Ausdruck.

Die wichtigsten Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements liegen in den Bereichen Personal, nachhaltige Produkte, Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Bestimmungen, betriebliches Umweltmanagement sowie Kommunikation nach innen und aussen.

¹ Der Begriff «Nachhaltigkeit» (häufig wird auch die englische Übersetzung «Sustainability» verwendet) stammt ursprünglich aus der Forstwirtschaft und bedeutet verkürzt formuliert, dass nicht mehr Holz geschlagen werden soll, als nachwächst.

Diese Idee wurde 1987 durch die UN World Commission on Environment and Development unter der Leitung der damaligen norwegischen Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland weiterentwickelt. So entstand das neue Leitbild einer langfristig tragfähigen, nachhaltigen Entwicklung, welche es ermöglichen soll, «heutige Bedürfnisse decken, ohne für künftige Generationen die Möglichkeit zu schmälern, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen.» Mit der Umweltkonferenz in Rio de Janeiro 1992 fand dieser Begriff Eingang in Politik und Wirtschaft.



Sozialpolitik der Bank Sarasin

- Die Bank Sarasin nimmt ihre soziale und gesellschaftliche Verantwortung im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit wahr. Bei allen Entscheidungen sind für uns hohe ethische Standards massgebend.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind innerhalb ihres geschäftlichen Gestaltungsbereichs für ethisches Handeln verantwortlich. Die Bank stellt die erforderliche Unterstützung sicher.
- Ehrlichkeit und faires Geschäftsgebaren gegenüber unseren Kunden, innerhalb der Belegschaft und im Wettbewerb haben für uns hohen Stellenwert.
- Wir wollen unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern attraktive Anstellungs- und Arbeitsbedingungen bieten. Darunter verstehen wir markt- und leistungsgerechte Entlohnung und Sozialleistungen, berufliche Entfaltungsmöglichkeiten, ein gutes Arbeitsumfeld, Gleichberechtigung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wir tragen durch Aus- und Weiterbildung zur beruflichen Bildung bei.
- In Bezug auf Corporate Governance und transparente Berichterstattung wollen wir hohen Ansprüchen genügen.
- Wir unterstützen politische, kulturelle und gemeinnützige Aktivitäten durch Mitarbeit in Organisationen und mittels Vergabungen.
- Wir pflegen eine offene Kommunikation mit unseren Anspruchsgruppen.

Für die Umsetzung unserer Sozialpolitik ist das Group Executive Board (GEB) verantwortlich. Dabei wird das GEB vom Nachhaltigkeitsausschuss beraten.

Diese Sozialpolitik wurde am 17. August 2004 durch das Group Executive Board der Bank Sarasin & Cie AG verabschiedet. Sie wird regelmässig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die nächste Überprüfung hat in spätestens fünf Jahren zu erfolgen.



SARASIN

Umweltpolitik der Bank Sarasin

- Wir betrachten einen verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen, die weitmögliche Reduktion schädlicher Emissionen und die Vermeidung von möglichen ökologischen Risiken als wesentliche Voraussetzungen für ein menschenwürdiges Leben und eine nachhaltige Entwicklung im Sinne der Konferenz von Rio (1992). Mit einer nachhaltigen Entwicklung verbinden wir auch unternehmerische Chancen.
- Wir streben hinsichtlich ökologischer Unternehmensführung und nachhaltiger Anlageprodukte eine Spitzenposition in der Branche an. Dies wollen wir in einem Prozess kontinuierlicher Verbesserungen erreichen.
- Die Handlungsfelder unseres Umweltmanagements schliessen organisatorische und technische Massnahmen zur umweltverträglichen Gestaltung der Geschäftsprozesse, die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Zusammenarbeit mit Auftragnehmern und die Information der Öffentlichkeit ein.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind innerhalb ihres geschäftlichen Gestaltungsbereichs für umweltverträgliches Handeln verantwortlich. Die Bank stellt die erforderliche Unterstützung sicher.
- Wir setzen uns messbare Umweltziele, die sich an den ökologischen Problembereichen orientieren. Diese Ziele werden mit konkreten Massnahmen zur Zielerreichung verknüpft. Zur Kontrolle der Zielerreichung erstellen wir weiterhin jährlich eine betriebliche Ökobilanz.
- Wir pflegen eine offene interne und externe Kommunikation, die eine Beurteilung unserer Umweltleistungen ermöglicht.
- Wir engagieren uns aktiv in einschlägigen Gremien und Brancheninitiativen.

Für die Umsetzung unserer Umweltpolitik ist der Nachhaltigkeitsausschuss verantwortlich. Diese Umweltpolitik wurde am 11. November 2003 durch das Group Executive Board der Bank Sarasin & Cie AG verabschiedet. Sie wird regelmässig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Die nächste Überprüfung hat in spätestens vier Jahren zu erfolgen.



Nachhaltigkeitsmanagement

Zur Umsetzung der Nachhaltigkeitspolitiken hat das GEB Ziele in den Bereichen Soziales und Umwelt verabschiedet.

Jährlich stellt der Nachhaltigkeitsausschuss einen Katalog konkreter Massnahmen für die Erreichung der Ziele auf. Dieser Massnahmenplan wird mit dem Budget verknüpft. Die Durchführung der Massnahmen ist Bestandteil der Zielvereinbarungen der für die Umsetzung zuständigen Mitarbeiter. Der Nachhaltigkeitsausschuss berichtet künftig jährlich an das GEB und die Mitarbeiter über die Zielerreichung.

Die vom Nachhaltigkeitsausschuss eingesetzte Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit koordiniert und kontrolliert die Umsetzung der Massnahmen. Die Durchführung der einzelnen Massnahmen erfolgt durch Teams, die

entsprechend den jeweiligen Anforderungen zusammengesetzt werden.

Für Massnahmen im Bereich Personal ist die Stabsstelle Human Resources zuständig. Verantwortlich für rechtliche Fragen ist die Stabsstelle Group Legal & Compliance. Kommunikation und Vergabungen sind Aufgaben der Stabsstelle Corporate Communications. Produktnachhaltigkeit ist das Kerngeschäft des Geschäftsfeldes Sustainable Investment. Unser betriebliches Umweltmanagement umfasst die Position eines zentralen Umweltmanagers am Hauptsitz Basel sowie je eines lokalen Umweltmanagement-Verantwortlichen an den Standorten Genf, London, Luxemburg und Zürich. Der Einbezug der asiatischen Standorte in dieses System befindet sich in Vorbereitung.

Kunden

Die 1841 gegründete Bank Sarasin ist eine aus langer Tradition in der Struktur einer Schweizer Privatbank gewachsene Bank mit Standorten in Europa und Asien. Wie in unserem Leitbild festgehalten, stehen im Vordergrund aller Tätigkeiten unsere Kunden, die wir persönlich, individuell und kompetent betreuen und denen wir Dienstleistungen von hoher Qualität auf der Basis von Vertrauen und Diskretion anbieten. Unsere Kunden sind Privatpersonen (einschl. Fondskunden), institutionelle Anleger und Unternehmen.

Wir stellen fest, dass die Wahl der Bankbeziehung und die Treue zum gewählten Institut immer weniger Traditionen folgen oder Affektionsbezüge haben. Wir müssen uns auch darauf einstellen, aber unsere Grundlinie einhalten: Wir sind für die Kunden da, das ist unsere Aufgabe und Geschäftsgrundlage.

Die sehr gute Bewertung des persönlichen Kontaktes zwischen Kundenberatern und Kunden, die wir im Rahmen einer repräsentativen Umfrage unter unseren Private Banking-Kunden in Basel zugesprochen erhielten,

bestätigt uns in unserem kontinuierlichen Bestreben um eine fruchtbare Dialogkultur. Die in der Umfrage gewonnenen Erkenntnisse werden wir nutzen, um uns noch besser auf die Bedürfnisse unserer Kunden auszurichten. Gleichermassen erfreulich ist die Bestätigung der Güte unserer Dienstleistungsqualität durch unabhängige Experten: Auch 2004 erhielten wir im Rahmen des jährlich durchgeführten Vergleichstests der deutschen Tageszeitung «Die Welt» unter Vermögensverwaltern aus dem deutschsprachigen Raum die Auszeichnung als führender Anbieter in der Schweiz sowie die beste Bewertung in den Bereichen Kundenorientierung, Beraterqualität und Systematik, Service und Komfort sowie Angebot an Spezialitäten. Damit konnten wir uns als Spitzenreiter insgesamt behaupten.

Nach 18 Monaten intensiver Vorbereitungszeit haben wir in der Schweiz im Januar 2004 die Banken-Standardsoftware Avaloq eingeführt. Trotz der erfolgreichen Einführung konnten wir jedoch das ehrgeizige Ziel der vollständigen Vermeidung von Fehlern im Verkehr mit



SARASIN

unseren Kunden leider nicht erreichen. Für die von unseren Kunden bewiesene grosse Loyalität möchten wir uns herzlich bedanken.

Im Jahr 2004 wurde die Chiswell Associates Ltd (London) übernommen und in die bestehenden Geschäfts-

aktivitäten am Standort London integriert. Während der erforderlichen strukturellen Anpassungen waren wir darum bemüht, unseren Kunden auch in dieser Übergangszeit stets einen reibungslosen Service zu gewährleisten.

Mitarbeiter

Human-Resources-Strategie und -Management

Die Grundsätze der Personalpolitik sind im Leitbild der Bank Sarasin definiert: «Unsere Mitarbeitenden auf allen Stufen zeichnen sich durch eine hohe Fach- und Sozialkompetenz aus. Darüber hinaus legen wir Wert auf Innovation und Leistungsbereitschaft. Unsere Mitarbeitenden werden diesen Anforderungen entsprechend entlohnt und durch gute Vorsorgeeinrichtungen abgesichert. Grossen Wert legen wir auf die Aus- und Weiterbildung und die persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten unseres Personals.»

Die Stabsstelle Human Resources ist für das Personalwesen in der Schweiz zuständig. Zu ihrem Verantwortungsbereich gehören die Einhaltung der Human-Resources-Strategie, Personalrekrutierung und -betreuung, Ausbildung und Lohnadministration. Das Personalwesen der Auslandsfilialen und der Tochtergesellschaften untersteht den Geschäftsbereichen bzw. Konzerngesellschaften.

In der Schweiz regelt ein Mitarbeiterreglement die generellen Anstellungsbedingungen zwischen der Bank Sarasin und ihren Mitarbeitern. Dies umfasst u.a. die

Pflichten der Mitarbeiter, Arbeitszeit- und Ferienregelung, Sozialleistungen und Vergünstigungen sowie Sicherheitsbestimmungen. Das Mitarbeiterreglement ist Bestandteil der Arbeitsverträge und gilt für alle Anstellungsverhältnisse in der Schweiz.

Die Bank Sarasin tritt für Gleichberechtigung ein. Diskriminierung bei Rekrutierung, Gehaltsfindung, Beförderung und im täglichen Umgang wird nicht geduldet. Bereits am ersten Arbeitstag werden alle neueintretenden Mitarbeiter mit unseren Schlüsselwerten und Führungsgrundsätzen vertraut gemacht. Diese sind ferner allen Mitarbeitern im Intranet zugänglich und sind für uns Richtlinien für unser Wirken und unsere Zusammenarbeit im Alltag.

Ein wichtiges Führungsinstrument ist der SaraDialog. Er umfasst jährliche Mitarbeitergespräche mit Leistungsbeurteilung, Definition von Entwicklungsmassnahmen und individuellen Zielvereinbarungen.

Die Arbeitnehmervertretung nimmt gegenüber der Bank die gemeinsamen Interessen der Mitarbeiter in der Schweiz wahr.

Wichtige Entwicklungen im Jahr 2004

Nach restrukturierungsbedingtem Rückgang auf 1 110 Personen per Ende 2003 erhöhte sich der Mitarbeiterbestand im Berichtsjahr teilzeitbereinigt auf 1 145 Personen. Zu diesem Anstieg trugen die Akquisition der Chiswell Associates in London sowie die Kooperation mit Colombo Gestioni Patrimoniali SA in Lugano bei. Diesen Ausbauschritten standen der Abschluss der Restrukturierung in Guernsey und der Verkauf der

Banque Jenni & Cie SA gegenüber. Bereinigt, d.h. ohne Veränderungen im Beteiligungsportefeuille, wäre der Mitarbeiterbestand leicht gesunken.

Für eine nachhaltige Unternehmensführung wurden vom GEB im Jahr 2004 eine Sozialpolitik und darauf abgestimmte Ziele und Massnahmen verabschiedet. Die Sozialpolitik stellt klar, dass alle Mitarbeiter innerhalb ihres Gestaltungsbereichs für ethisches Verhalten



■ Personalbezogene Kennzahlen

Indikator	Einheit	2004	2003	Veränderung
Personalbestand per 31.12.	Mitarbeiter	1 145	1 110	3,2%
davon	(teilzeitbereinigt)			
– Schweiz		756	755	0,1%
– Ausland		389	355	9,6%
Personalbestand per 31.12.	Mitarbeiter (nicht teilzeitbereinigt)	1 186	1 160	2,2%
Fluktuationsrate*	%	10,6	10,8	– 1,9%
Personalaufwand	Mio. CHF	222	215	3,3%
davon Sozialleistungen und Beiträge an Personalvorsorge		29	29	0%

* Nur Stammhaus, ohne Pensionierungen

verantwortlich sind und die Bank Sarasin die erforderliche Unterstützung sicherstellt. Ferner definiert die Sozialpolitik die Leitlinien der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen. Dazu gehören neben markt- und leistungsgerechter Entlohnung und Sozialleistungen auch berufliche Entfaltungsmöglichkeiten, ein gutes Arbeitsumfeld, Gleichberechtigung und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Human Resources und Controlling haben gemeinsam eine neue Software evaluiert, die sowohl die Bedürfnisse von Human Resources als auch des Controllings abdeckt. Die Einführung erfolgt etappenweise. Personaladministration und Organisationsmanagement wurden per 1. Januar 2005 erfolgreich migriert. Im Controlling folgt die Einführung im Herbst 2005.

Mitarbeiterzufriedenheit

Im Berichtsjahr wurde an allen Schweizer Standorten durch ein unabhängiges Marktforschungsinstitut eine Umfrage über die Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt. Ziel war es, die Motivation und die emotionale Verbundenheit mit den Unternehmen sowie weitere Komponenten der Mitarbeiterzufriedenheit zu messen. 80% der Mitarbeiter beteiligten sich an der Befragung.

Der Index für die emotionale Verbundenheit der Mitarbeiter mit der Bank Sarasin liegt mit 75 Punkten auf nahezu gleichem Niveau wie der Durchschnittswert vergleichbarer Schweizer Dienstleistungsunternehmen (76 Punkte). Die höchsten Bewertungen wurden in den Bereichen Arbeitsplatzbedingungen, persönliche Talentnutzung und Beziehung zu Kollegen erzielt. Verbesserungspotential besteht aus Sicht der Mitarbeiter

in erster Linie bei der internen Kommunikation und den persönlichen Entwicklungschancen. Die Mitarbeiter wurden im Rahmen von 64 Workshops detailliert über die Ergebnisse informiert. Die Workshops fanden in kleinen Gruppen statt. Dabei hatten die Mitarbeiter die Gelegenheit, selbst Verbesserungsmaßnahmen vorzuschlagen.

Auf Basis der Resultate der Umfrage und der Workshops werden im Jahr 2005 auf allen Stufen des Unternehmens Verbesserungsmaßnahmen beschlossen. Über die Massnahmen in ihrem Bereich bzw. auf Gesamtstufe werden die Mitarbeiter periodisch informiert. Die Umsetzung der Massnahmen wird von Human Resources überprüft. Die Mitarbeiterbefragung soll künftig alle zwei Jahre gruppenweit durchgeführt werden, erstmals 2006.



SARASIN

Aus- und Weiterbildung

Die Grundsätze der Aus- und Weiterbildung bei der Bank Sarasin sind in einem eigenen Reglement festgeschrieben. An den Schweizer Standorten gibt es jährlich interne Weiterbildungskurse zu Themen wie Bankfachwissen, Führung, Arbeitsorganisation und Kommunikation. Zusätzlich unterstützt die Bank zahlreiche individuelle Ausbildungsmassnahmen, z.B. Chartered Financial Analyst, Wirtschaftsinformatiker und verschiedene Nachdiplomstudiengänge (Richtung Management, Betriebswirtschaft, Informatik etc.).

Das interne Ausbildungsprogramm in der Schweiz wurde im Zuge der hohen Arbeitsbelastung aufgrund der Einführung der neuen Bankensoftware in den Jahren 2003 und 2004 auf einen Halbjahreszyklus eingeschränkt. Zur Qualitätssicherung und Steigerung der Verbindlichkeit wurden für die meisten internen Kurse Abschlussprüfungen eingeführt. Vor dem Hintergrund des raschen Wandels in Gesetzgebung und Regulierung sowie der zunehmenden Komplexität der Produkte und Dienstleistungen wurde im Jahre 2004 eine Ausbildungsoffensive im Gebiet Legal & Compliance durchge-

führt. Ein wesentlicher Baustein waren die Schulungen in Zusammenhang mit der Einführung des Transaktionsüberwachungssystems zur Aufdeckung ungewöhnlicher Geschäftsvorfälle, namentlich im Bereich der Geldwäscherei sowie der Risikokunden.

Zur besseren Entwicklung von Führungskräften wurde 2004 in der Schweiz ein Management-Development-Konzept eingeführt. Es finden seit 2004 regelmässig Assessments zur Beurteilung von Kompetenzprofilen und Entwicklungspotentialen statt. Aufbauend darauf werden individuelle Entwicklungspläne ausgearbeitet.

Die Ausgaben für Aus- und Weiterbildung (ohne Personalkosten) stiegen gegenüber dem Vorjahr um 28% auf durchschnittlich CHF 2 412 pro Mitarbeiter des Stammhauses. Im Jahr 2004 nahmen 307 Mitarbeiter des Stammhauses (41%) an Aus- und Weiterbildungsmassnahmen teil.

Im Jahr 2004 betreuten wir 19 Lehrlinge, von denen 7 ihre Ausbildung erfolgreich abschliessen konnten. Fünf der Absolventen haben zusätzlich den Berufsmatritätsausweis erhalten.

Sozialleistungen und Vergünstigungen

Es ist der Anspruch der Bank Sarasin, den Mitarbeitern attraktive Anstellungsbedingungen zu bieten. Dazu gehören neben markt- und leistungsgerechten Gehältern auch Sozialleistungen und Vergünstigungen.

Die Gruppe unterhält sowohl in der Schweiz wie für die ausländischen Tochtergesellschaften – insbesondere in Luxemburg, Singapur, Hongkong und London – Vorsorgepläne für ihre Mitarbeiter (Altersvorsorge, Unfall-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung), die in Übereinstimmung mit den rechtlichen Vorschriften der jeweiligen Länder ausgerichtet sind. Sämtliche Vorsorgepläne sind beitragsorientiert. Die Vorsorgeeinrichtungen werden aus Beiträgen von Arbeitgeber und Arbeitnehmern finanziert.

Per 1. Januar 2004 wurde die Altersvorsorge für die Schweizer Mitarbeiter vom Leistungs- auf das Beitrags-

primat umgestellt. Mit dem neuen Modell hat sich die Transparenz wesentlich erhöht. Die verbesserten Risikoleistungen durch die Berücksichtigung von Gratifikation und Bonusteilen im versicherten Lohn sowie die wählbaren Beitragsskalen für die Altersvorsorge sind weitere Vorteile.

Für die Mitarbeiter in der Schweiz liegt das Rentenalter bei 63 Jahren. Ab dem 58. Lebensjahr ist ein vorzeitiger Rentenbezug oder ein Teilaltersrücktritt möglich. Es besteht Anspruch auf eine AHV-Überbrückungsrente bis zum Erreichen des AHV-Rentenalters (65 Jahre). Die AHV-Überbrückungsrente wird von der Pensionskasse finanziert. Vergünstigungen umfassen u.a. besondere Personalkonditionen für Bankdienstleistungen sowie an den Schweizer Standorten Reka-Checks und ein Halbtaxabonnament.



SARASIN

Nachhaltigkeitsbericht 2004

Gesellschaft

Gemeinnütziges Engagement

Die Bank Sarasin ist zahlreichen gemeinnützigen Institutionen aus den Bereichen Kultur, Medizin, Sport, Traditionspflege, Religion und Sozialarbeit verbunden. Dies umfasst Firmenmitgliedschaften und regelmässige Gönnerbeiträge. In vielen Fällen stehen diese Zuwendungen in Zusammenhang mit direkten Beziehungen zu den betreffenden Institutionen. Mitglieder des Verwaltungsrates bzw. der Geschäftsleitung der Bank Sarasin nehmen in zahlreichen gemeinnützigen Institutionen wichtige Funktionen in Vorständen, Stiftungsräten und Kommissionen wahr.

Neben regelmässigen Zuwendungen werden aufgrund der zahlreichen eingehenden Spendengesuche einmalige Vergabungen für verschiedene soziale, humanitäre, kulturelle, sportliche und andere gemeinnützige Zwecke ausgerichtet. Unmittelbar nach der Flutwellenkatastrophe in Asien hat sich die Bank Sarasin zur finanziellen Unterstützung eines Wiederaufbauprojekts entschieden. Darüber hinaus haben Mitglieder der Geschäftsleitung eine Spendensammlung bei der Belegschaft initiiert.

Mitarbeit in Initiativen zur Förderung der Nachhaltigkeit

Die Bank Sarasin engagiert sich aktiv in Initiativen, welche die Förderung der Nachhaltigkeit verfolgen. Die Stiftung Philias ist ein Netzwerk von Schweizer Unternehmen, die eine Rolle in der Gesellschaft wahrnehmen und die soziale Verantwortung von Unternehmen fördern wollen. Die Bank Sarasin ist aktives Mitglied von Philias. Im Oktober 2004 war die Bank Sarasin Gastgeberin eines Philias-Netzwerktreffens zum Thema «Corporate Culture: Unternehmenskulturen und gesellschaftliche Verantwortung».



Wir beteiligen uns punktuell an Gemeinschaftsinitiativen institutioneller Investoren. So schlossen wir uns im Jahr 2003 dem Carbon Disclosure Project an. Dies ist eine Initiative von inzwischen 134 institutionellen Investoren,

welche auf die mit einem Klimawandel verbundenen Risiken und Chancen aufmerksam machen will. Im Rahmen des Carbon Disclosure Project wurden die 500 grössten Unternehmen der Welt aufgefordert, ihre Treibhausgasemissionen und das entsprechende Risikomanagement offen zu legen.²

Ferner unterzeichnete die Bank Sarasin das Investors' Statement on Transparency in the Extractives Sector. Dies ist ein Aufruf institutioneller Investoren für mehr Transparenz bei Unternehmen im Bereich Rohstoffgewinnung in Schwellen- und Entwicklungsländern. Damit soll ein Beitrag zur Korruptionsbekämpfung geleistet werden. Das Investors' Statement unterstützt die im Jahr 2003 vom britischen Premierminister Blair ins Leben gerufene Extractive Industries Transparency Initiative (EITI). Mittlerweile unterstützen 60 institutionelle Investoren, die Vermögen in Höhe von insgesamt USD 8 300 Mia. verwalten, das Investors' Statement.³ Die Bank Sarasin beteiligt sich an der Diskussion über den Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und Shareholder Value. Im Jahr 2004 waren wir in der Arbeitsgruppe «Best Practices in Financial Analysis» des United Nations Global Compact vertreten. Die Arbeitsgruppe erstellte 25 Empfehlungen, um Nachhal-

² Weitere Informationen zum Carbon Disclosure Project und die Ergebnisse der bislang drei Umfragerunden sind unter www.cdproject.org zu finden.

³ Für weitere Informationen über die EITI-Initiative siehe www.eitransparency.org.



SARASIN

tigkeitsaspekte stärker in Vermögensverwaltung, Wertpapierhandel und Research zu integrieren. Die Empfehlungen sind im Bericht «Who Cares Wins – Connecting Financial Markets to a Changing World»⁴ ausführlich dargelegt und begründet. Der von 20 internationalen Finanzinstitutionen – unter ihnen die Bank Sarasin – unterzeichnete Bericht wurde im Rahmen des von UN-Generalsekretär Kofi Annan initiierten UN Global Compact Leaders Summit im Juni 2004 in New York vorgestellt.

Die Bank Sarasin ist seit 1996 Mitglied der UNEP Finance Initiative⁵, einer globalen Partnerschaft zwischen dem United Nations Environment Programme (UNEP) und Unternehmen aus dem privaten Finanzsektor. Im Jahr 2004 beteiligte sich die Bank Sarasin an den Vorbereitungen für das auf zwei Jahre angelegte Emerging Market Responsible Investment Project. Dabei geht es um Möglichkeiten zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Investitionen in den Kapitalmärkten von Schwellen- und Entwicklungsländern.



UNEP Finance Initiative
Innovative financing for sustainability

Rechtliche und regulatorische Aspekte

Der Trend zur zunehmenden Regulierungsdichte im internationalen Marktumfeld der Banken ist ungebrochen. Wenngleich wir uns des Eindrucks nicht erwehren können, dass die Behörden in einem nicht immer konstruktiven «Regulierungswettbewerb» stehen, ist die Einhaltung sämtlicher Vorschriften für uns eine Selbstverständlichkeit. Für die Umsetzung der rechtlichen und regulatorischen Vorschriften im Tagesgeschäft sind die Stabsstelle Group Legal & Compliance sowie die dezentralen Compliance-Verantwortlichen in den Geschäftsbereichen und die länderspezifischen Compliance-Einheiten für Grossbritannien, Guernsey,

1999 wurde von den tragenden Verbänden der Wirtschaft die Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW)⁶ als Plattform für Unternehmen zur Erreichung der energie- und klimapolitischen Ziele gegründet. Die Ziele der Agentur basieren auf dem CO₂-Gesetz. Es sieht vor, die CO₂-Emissionen in der Schweiz bis 2010 zu reduzieren – auf 90% des Wertes von 1990. Im Sinne der Wahrnehmung der gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung ist auch die Bank Sarasin im Jahr 2002 der EnAW beigetreten und wirkt dort aktiv in der Gruppe Banken mit. Durch diese Mitgliedschaft haben wir uns dazu verpflichtet, im Rahmen unserer Möglichkeiten beizutragen, die CO₂-Emissionen zu senken und die Energieeffizienz zu erhöhen. Die entsprechende Zielvereinbarung zwischen der Gruppe Banken und dem Bund ist Anfang 2004 von beiden Seiten unterzeichnet und damit in Kraft gesetzt worden.

Nicht zuletzt durch die langjährige Mitgliedschaft in der Schweizerischen Vereinigung für ökologisch bewusste Unternehmensführung (öbu)⁷ zählt die Bank Sarasin zu den gut 300 Schweizer Unternehmen unterschiedlicher Grösse und Ausrichtung, welche sich zusammengeschlossen haben, um gemeinsam eine Aufgabe anzupacken: die Weiterentwicklung der Schweizer Wirtschaft nach Grundsätzen der Nachhaltigkeit.

Luxemburg, Hongkong und Singapur verantwortlich. Wichtige Instrumente von Legal & Compliance sind das Weisungswesen, Schulungen der Mitarbeiter und technische Hilfsmittel. Ferner bietet Legal & Compliance den Mitarbeitern Beratung und Hilfestellung in allen rechtlichen Fragen.

Das Weisungswesen ist Teil eines umfassenden Regelwerks zur Steuerung und Überwachung der Geschäftstätigkeit der Sarasin-Gruppe. Statuten sowie Geschäfts- und Organisationsreglement bilden den aktienrechtlichen Rahmen hierzu. Daneben besteht eine Reihe von Gesetzen, Verordnungen, Landesre-

⁴ Abrufbar unter www.unglobalcompact.org.

⁵ Für nähere Informationen zur UNEP Finance Initiative siehe www.unepfi.org.

⁶ Für nähere Informationen zur EnAW siehe www.enaw.ch.

⁷ Für nähere Informationen zur öbu siehe www.oebu.ch.



SARASIN

geln und Richtlinien der Aufsichtsbehörde, die wir in unseren täglichen Aktivitäten zu beachten und einzuhalten haben. Schliesslich existieren geschriebene und ungeschriebene bankinterne Regeln und (Wert-)Vorstellungen über die Art und Weise, wie wir Geschäfte tätigen. Diese haben sich über die Jahre entwickelt und sind Teil und Ausdruck unserer Firmenkultur. Die Weisungen der Bank Sarasin bieten den Mitarbeitern Orientierungshilfe und stecken im Sinne von Leitlinien die Handlungsspielräume ab. Das Spektrum der Themen im Weisungswesen umfasst u.a. Bankgeheimnis, Verhinderung von Geldwäscherei, Regeln für Mitarbeitergeschäfte, Unabhängigkeit der Finanzanalyse

und Sicherheit. Die Weisungen auf Gruppen- bzw. Konzerngesellschaftsebene haben entsprechend jeweils gruppen- bzw. gesellschaftsweite Gültigkeit.

Alle Mitarbeiter werden mit den für sie massgeblichen Vorschriften vertraut gemacht und auf die Konsequenzen von Fehlverhalten hingewiesen.

Im Berichtsjahr war die Einführung eines informatikgestützten Transaktionsüberwachungssystems zur Aufdeckung ungewöhnlicher Geschäftsvorfälle, wie von der Verordnung der Eidgenössischen Bankenkommission zur Verhinderung der Geldwäscherei verlangt, für die gesamte Sarasin-Gruppe mit erheblichem finanziellem und personellem Aufwand verbunden.

Corporate Governance

Die Prinzipien und Regeln der Bank Sarasin & Cie AG zur Corporate Governance sind in den Statuten⁸, dem Geschäfts- und Organisationsreglement und den Reglementen der Verwaltungsratsausschüsse niedergelegt. Sie werden in Einklang mit den geltenden Regeln regelmässig überprüft und dem Verwaltungsrat bzw. der Generalversammlung zum Entscheid vorgelegt. Die Prinzipien orientieren sich an den Leitlinien und Empfehlungen, welche im «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von Economiesuisse niedergelegt sind. Als Bank nach schweizerischem Recht ist die Bank Sarasin & Cie AG verpflichtet, ihre Statuten sowie das Geschäfts- und Organisationsreglement der

Eidgenössischen Bankenkommission zur Genehmigung vorzulegen.

Der jährliche Corporate-Governance-Bericht ist Bestandteil des Geschäftsberichts⁹ und beschreibt die Prinzipien der Unternehmensführung der Bank Sarasin & Cie AG gemäss der «Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance» der SWX Swiss Exchange. Er informiert umfassend über Konzernstruktur und Aktienariat, Kapitalstruktur, Verwaltungsrat und Geschäftsleitung, Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen, Mitwirkungsrechte der Aktionäre, Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen, Revisionsstelle und Informationspolitik.

⁸ Die Statuten der Bank Sarasin & Cie AG sind im Internet zugänglich (www.sarasin.ch, Rubrik «Über Sarasin»).

⁹ Der Geschäftsbericht der Bank Sarasin & Cie AG ist im Internet zugänglich (www.sarasin.ch, Rubrik «Über Sarasin»).



SARASIN

Produkte

Die Bank Sarasin ist auf Vermögensverwaltung für private und institutionelle Kunden und auf das Fondsgeschäft spezialisiert. Corporate Finance, Brokerage und Finanzanalyse ergänzen das Dienstleistungsangebot. Weiter vergeben wir auch Hypothekar- und Lombard-

kredite. Corporate Finance, Handel und Kredite haben im Vergleich zur Vermögensverwaltung nur geringen Umfang. Daher konzentrieren wir uns in diesem Kapitel auf das Vermögensverwaltungs- und das Fondsgeschäft.

Was sind nachhaltige Produkte?

Nachhaltigkeit bedeutet gemäss der U.N. World Commission on Environment and Development «heutige Bedürfnisse decken, ohne für künftige Generationen die Möglichkeit zu schmälern, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen». Als nachhaltig bezeichnen wir diejenigen Produkte und Dienstleistungen der Vermögensverwaltung und des Fondsgeschäfts, bei deren Anlageentscheidungen dieser Anspruch ausdrücklich berücksichtigt wird.

Palette der nachhaltigen Produkte

Seit 1991 bietet die Bank Sarasin Vermögensverwaltung nach ökologischen Kriterien. Im Jahr 1994 wurde das Ökoeffizienz-Konzept eingeführt. Einen weiteren Meilenstein stellt das Jahr 1998 dar, in dem der Anlageprozess um die Analyse sozialer Kriterien erweitert wurde.

Anfang 2000 wurde das Geschäftsfeld Sustainable Investment gegründet, in welchem wir unsere jahrelange Erfahrung in der nachhaltigen Vermögensverwaltung gebündelt haben. Sustainable Investment besteht aus dem Nachhaltigkeitsresearch und dem Nachhaltigkeits-Portfoliomanagement. Das Nachhaltigkeitsresearch analysiert Branchen, Unternehmen, Institutionen und Länder nach ökologischen und sozialen Kriterien, basierend auf einem selbst entwickelten Konzept.¹⁰ Die Ergebnisse dieser Analysen bilden – zusammen mit jenen der klassischen Finanzanalyse – die Basis für die Anlageentscheidungen, die durch das auf Nachhaltigkeit spezialisierte Portfoliomanagement-Team erfolgen.¹¹ Als wichtiges Element der Einbringung von externem Know-how und zur Gewährleistung der Qualität betrachten wir die unabhängigen Beiräte unserer Publikumsfonds. Diesen Gremien gehören u.a. eine

Rechtsanwältin und Expertin für Konsumentenschutz, ein Ökonom, ein Unternehmer, Stiftungsexperten und ein Wissenschaftsjournalist an.

Die Palette unserer Nachhaltigkeitsprodukte umfasst Fonds für private und institutionelle Anleger sowie kundenspezifische Vermögensverwaltungsmandate. Den am Thema Nachhaltigkeit interessierten privaten Fondskundinnen und -kunden stehen ein reiner Aktienfonds (Sarasin ValueSar Equity¹², aufgelegt 1999), ein gemischter Fonds (Sarasin OekoSar Portfolio, aufgelegt 1994) und ein reiner Obligationenfonds (Sarasin Sustainable Bond Euro, aufgelegt 2003) zur Abdeckung aller Anlagebedürfnisse zur Verfügung.

Speziell auf institutionelle Kunden aus Deutschland sind ein defensiver gemischter Fonds und ein Obligationenfonds zugeschnitten. Unsere Tochtergesellschaft Sarasin Expertise betreut zwei Aktienfonds für französische Anleger. Für die anerkannte berufliche Vorsorge in der Schweiz stehen insgesamt fünf nachhaltige Teilvermögen mit unterschiedlicher Ausrichtung zur Verfügung (SAST Nachhaltigkeit).

Sarasin Sustainable Investment nahm 2004 ferner die Beratung für drei Fonds anderer Anbieter («Own-Label-

¹⁰ Wir stellen Ergebnisse unseres Nachhaltigkeitsresearchs teilweise und zeitverzögert der Öffentlichkeit zur Verfügung. Dies gilt insbesondere für unsere Studien zu Nachhaltigkeitsthemen (siehe www.sarasin.ch/nachhaltigkeit).

¹¹ Weitere Informationen über Sarasin Sustainable Investment und unsere Nachhaltigkeitsprodukte können unter www.sarasin.ch/nachhaltigkeit abgerufen werden.

¹² Dieser Fonds steht seit 2004 in Deutschland auch Sparern offen, die vermögenswirksame Leistungen anlegen wollen.



Funds») gemäss Kriterien der Nachhaltigkeit wahr. Ende 2004 kam die Beratung für einen Nachhaltigkeits-Dachfonds hinzu. Darüber hinaus betreuen wir kundenspezifische Vermögensmandate für institutionelle und private Anleger unter Benutzung von Nachhaltigkeitskriterien. Die New Energies Invest AG ist eine von der

Bank Sarasin gegründete Beteiligungsgesellschaft, die nicht börsenkotierten Unternehmen, welche im Bereich erneuerbare Energien tätig sind, Kapital («Private Equity») zur Verfügung stellt.¹³

Die folgende Abbildung zeigt das von uns angebotene Spektrum nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen.

Nachhaltige Vermögensverwaltungsprodukte

Sarasin Investmentfond

- Sarasin OekoSar Portfolio
- Sarasin ValueSar Equity
- Sarasin Sustainable Bond Euro
- Ein gemischter Fonds für deutsche institutionelle Anleger
- Ein Obligationenfond für deutsche institutionelle Anleger
- Zwei Aktienfonds für französische Anleger

SAST Nachhaltigkeit

- BVG Nachhaltigkeit
- Nachhaltigkeit Aktien CH
- Nachhaltigkeit Aktien Welt ex. CH
- Nachhaltigkeit Obligationen CH
- Nachhaltigkeit Obligationen Int. ex. CHF

Own-Label Fonds

- Ein Luxemburger Aktienfonds
- Ein Luxemburger Erneuerbare Energienfonds
- Ein österreichischer Aktienfonds
- Ein deutscher Nachhaltigkeits-Dachfonds

Verwaltungsmandate und Spezialfonds

- Aktien
- Gemischt
- Obligationen

Private Equity

- new energies invest AG

Beratung & Co-Management

Weitere Informationsquellen über unsere nachhaltigen Anlageprodukte sind im Kapitel Kommunikation genannt.

¹³ Nähere Informationen siehe www.newenergies.ch.



SARASIN

Vermögen unter nachhaltiger Verwaltung

Per 31.12.2004 verwaltete die Sarasin-Gruppe Vermögen in Höhe von CHF 3 086 Mio. (Vorjahr: CHF 2 019 Mio.) unter Berücksichtigung von Umwelt- und sozialen Kriterien. Der Zuwachs resultiert im Wesentlichen aus der Übernahme von Chiswell Associates Ltd, London, im Mai 2004. Per 31.12.2004 verwaltete Sarasin Chiswell CHF 1 057 Mio. unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten. Die Auswahl der investierten Unternehmen erfolgte bei Sarasin Chiswell überwiegend unter Anwendung von Ausschlusskriterien.

Ende 2004 betrug der Anteil der nachhaltig verwalteten Vermögen an den insgesamt von der Bank Sarasin

verwalteten Vermögen 5,7% (Vorjahr: 4,2%). Bezogen auf die von der Bank Sarasin mit Verwaltungsmandat betreuten Vermögen (inkl. Anlagefonds) belief sich der Anteil der nachhaltigen Anlagen auf 13,5% (Vorjahr: 10,0%).

Auch ein Teil des Vermögens unserer betriebseigenen Pensionskasse für die Schweizer Mitarbeiter wird anhand von Nachhaltigkeitskriterien verwaltet. Per 31.12.2004 waren dies 4,9% (Vorjahr: 5,2%). Der Rückgang resultiert aus portfoliotechnischen Erwägungen.

Engagement

In zunehmendem Masse nutzen institutionelle Investoren ihren Einfluss auf kotierte Unternehmen, um Nachhaltigkeitsaspekte in den Unternehmen voranzubringen. Das Nachhaltigkeitsresearch der Bank Sarasin steht durch direkten Kontakt und im Rahmen von Präsentationen für Analysten im Dialog mit den bewerteten Unternehmen. Im Jahr 2004 wurden die Vorbereitungen getroffen, um ab Anfang 2005 einen neuen Baustein des Dialogs mit den Unternehmen einzuführen. Dabei handelt es sich um die Nutzung der Aktionärsrechte in Gestalt der aktiven Stimmrechtsausübung für die in den Fonds OekoSar Portfolio und ValueSar Equity investierten Unternehmen. Hierbei gibt es eine Zusammenarbeit mit Investor Shareholder Services (ISS). ISS übernimmt

die technische Abwicklung der Stimmrechtsausübung. Stehen Umwelt- bzw. soziale Fragen zur Abstimmung, bilden die Erkenntnisse unserer Nachhaltigkeitsanalysen die Grundlage für das Abstimmungsverhalten. In Bezug auf Corporate Governance analysiert ISS die Tagesordnungen der jeweiligen Hauptversammlungen hinsichtlich Konformität mit zeitgemässen Corporate-Governance-Grundsätzen. Das Abstimmungsverhalten orientiert sich diesbezüglich an den Empfehlungen von ISS.

Darüber hinaus beteiligen wir uns punktuell an Gemeinschaftsinitiativen institutioneller Investoren. Diese Aktivitäten sind im Kapitel Gesellschaft näher beschrieben.

Betriebsökologie

Seit 1996 erheben wir zwecks Überwachung und Beurteilung unserer betriebsökologischen Leistungen diverse Kennzahlen. Erstmals verwenden wir im vor-

liegenden Bericht den vor kurzem eingeführten bzw. erneuerten Standard für Finanzdienstleister «VfU Kennzahlen 2005».



Übersicht

Kennzahlen nach VfU 2005

Kennzahl	Einheit	2004	2003	Veränderung
Gesamter interner Energieverbrauch	MJ/Mitarbeiter	57 357	61 100	- 6,1%
Dienstreiseverkehr	km/Mitarbeiter	4 039	4 336	- 6,8%
Papierverbrauch	kg/Mitarbeiter	150	205	- 26,8%
Wasserverbrauch	l/Mitarbeiter	74	77	- 3,9%
Abfall	kg/Mitarbeiter	267	285	- 6,3%
Direkter und indirekter Energieverbrauch	MJ/Mitarbeiter	75 485	81 321	- 7,2%
Treibhausgasemissionen	kg CO ₂ -Äquivalent/ Mitarbeiter	2 676	2 858	- 6,4%

■ Strom

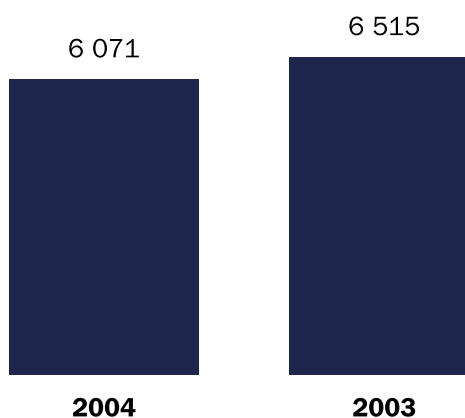
Der Stromverbrauch pro Mitarbeiter ist 2004 gegenüber dem Vorjahr um knapp 7% gesunken. Durch organisatorische Massnahmen konnten an den Standorten Basel und Genf signifikante Einsparungen erzielt werden, welche den Mehrverbrauch an allen anderen Standorten mehr als kompensieren vermochten. So wurden in Genf z.B. in weniger stark frequentierten Räumen Bewegungsmelder zur Steuerung des Lichts installiert.

Rund 1% des Stromverbrauchs im Hauptgebäude am Sitz Basel wird auf dem Dach desselben durch eine Fotovoltaikanlage erzeugt. Im vergangenen Jahr waren dies knapp 25 000 kWh (zum Vergleich: der jährliche Stromverbrauch eines Vier-Personen-Haushaltes in der Schweiz beträgt rund 3 500 kWh, Quelle: www.axpo.ch).

Im Rahmen einer befristeten Bonusaktion hat unser Stromlieferant in Zürich den Strompreis gesenkt. Die

dadurch erzielten Einsparungen wurden zur Hälfte dazu verwendet, zertifizierten Ökostrom (naturemade star) einzukaufen.

Stromverbrauch: kWh pro Mitarbeiter

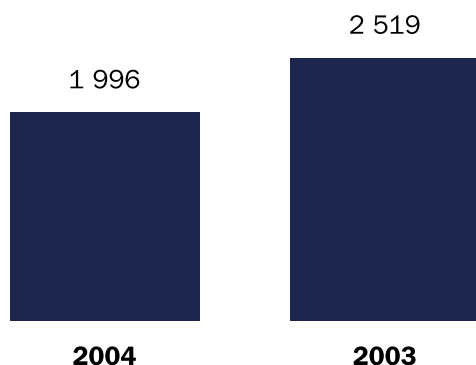




■ Heizenergie

Verglichen mit 2003 sank im Berichtsjahr der Heizenergieverbrauch pro Mitarbeiter um beachtliche 21%. Dabei gilt es zunächst zu berücksichtigen, dass der

Heizenergieverbrauch: kWh pro Mitarbeiter



Winter 2003/2004 etwas wärmer war als der Winter im Vorjahr. Nimmt man eine klimabereinigte Berechnung vor (siehe Kasten), indem die aufgewendete Heizenergie

Was sind Heizgradtage?

Dass bei tiefen Aussentemperaturen Innenräume stärker geheizt werden müssen als bei höheren, um eine bestimmte Temperatur aufzuweisen, ist einleuchtend. Um den Heizenergieaufwand verschieden kalter Heizperioden vergleichbar zu machen, bedient man sich der so genannten Heizgradtage.

In der Schweiz ist folgende Definition gebräuchlich: An Tagen, an denen die Aussentemperatur tiefer als 12°C ist, ergibt die Summe der Differenzen zwischen 20°C (angestrebte, realistische Innentemperatur) und der Tagesdurchschnittstemperatur die Anzahl Heizgradtage (HGT). Summiert man all diese HGT während eines Jahres, so kann man damit eine Klimabereinigung der im entsprechenden Jahr aufgewendeten Heizenergie vornehmen.

ins Verhältnis zu der durchschnittlichen Anzahl Heizgradtage (2004: 2 712, 2003: 2 750) gesetzt wird, so beträgt die bereinigte Einsparung noch immer knapp 20%. Dieses sehr gute Ergebnis geht u.a. entscheidend darauf zurück, dass am Standort Basel ein Umbau der Lüftungs- und Kälteanlage eine bedeutend höhere Wärmerückgewinnung und dadurch eine markante Einsparung an Fernwärme ermöglicht. Weiter macht sich positiv bemerkbar, dass der Heizenergieverbrauch in Luxemburg weit unter dem Durchschnitt desjenigen der anderen Standorte liegt.

■ Geschäftsreiseverkehr

Die gesamthaft von der Bank Sarasin bzw. ihren Mitarbeitern, ihren Prozessen und Tätigkeiten ausgehenden Auswirkungen auf die Umwelt (Emissionen und Ressourcenverbräuche) sind massgeblich auf den Geschäftsreiseverkehr zurückzuführen (siehe auch Kapitel Umweltbelastungspunkte). Allein schon aufgrund dieser Tatsache drängt es sich auf, dem Geschäftsreiseverkehr besondere Beachtung zu widmen. Ausdrücklich muss aber darauf hingewiesen werden, dass mit dem Geschäftsverkehr einige spezielle Besonderheiten einhergehen, welche die Handhabung desselben (z.B. im Hinblick auf das generelle Ziel, weniger Emissionen zu verursachen) einigermaßen schwierig machen: Die Ermittlung der betreffenden Kennzahlen ist nicht so trivial, wie auf Anhieb vermutet werden könnte: Nicht in jedem Fall liegen für die einzelne Reisedecke eindeutig abgrenzbare Spesenbelege vor, welche lediglich noch ausgewertet bzw. zusammengezählt werden müssten, um das Total der Reisekilometer zu erhalten. Wo beispielsweise ein SBB-Generalabonnement oder ein (geleaster) Personenwagen ein Bestandteil des Lohnes ist, können die für geschäftliche Zwecke zurückgelegten Kilometer nur aufgrund einer mehr oder weniger genauen Schätzung des entsprechenden Mitarbeiters von den privat zurückgelegten Kilometern separiert werden. Weiter ist z.B. auch die Ermittlung von Flugkilometern nicht trivial: Bedenkt man nämlich, dass



das Kreisen in Warteschleifen vor einer Landung nicht gerade selten der Fall ist und Abweichungen von der «üblichen» Flugroute aus politischen und vor allem aus meteorologischen Gründen sozusagen an der Tagesordnung sind, wird es schwierig, wirklich genaue Daten zu erheben. Weiter kommt hinzu, dass sich Langstreckenflüge¹⁴ in Tat und Wahrheit aus einem oder mehreren Kurzstreckenflügen und einem Langstreckenflug zusammensetzen können, dann nämlich, wenn vom Start zum Zielflughafen kein Direktflug möglich ist. Unsere Schlussfolgerungen aus diesen und weiteren Erkenntnissen sind die folgenden:

Zur bestmöglichen Beschränkung der Reisetätigkeit sind sämtliche ins Umweltmanagement mit einbezogenen Standorte der Bank Sarasin mit Videokonferenzeinrichtungen ausgerüstet. Realistischerweise muss aber eingestanden werden, dass wohl auch in Zukunft jeder Global Player grundsätzlich mehr Geschäftsverkehr erzeugt als ein ausschliesslich regional operierendes Unternehmen (ebenso ist z.B. auch das papierlose Büro bekanntlich eine Illusion geblieben).

Die der Kennzahlenerhebung bzw. -berechnung zugrunde liegende Norm VfU 2005 lässt dem Anwender einen derart grossen Handlungsspielraum bezüglich Erhebungsmethodik, dass die Zahlen betreffend Geschäftsreiseverkehr verschiedener Banken im Prinzip nicht miteinander verglichen werden können.

Den Geschäftsverkehr der Berichtsperiode stellen wir dem Vorjahr gegenüber, verzichten unter Verweis auf die oben dargelegte, eingeschränkte Datenqualität

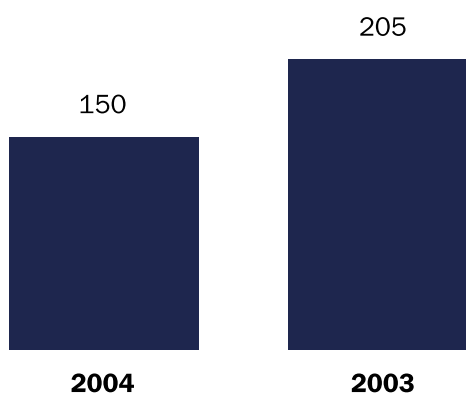
aber darauf, die Veränderung zu kommentieren oder zu interpretieren.

Aufbauend auf der diesem Bericht zugrunde liegenden Erhebungsmethodik sollen für die folgenden Berichtsperioden Werte erhoben werden, welche innerhalb des vorliegenden Systems miteinander vergleichbar sind. Das Ziel zur Verbesserung im Bereich Geschäftsverkehr wird aber immer ein quantitatives und nicht ein qualitatives sein: Wir bemühen uns, bei Geschäftsreisen möglichst ökologisch sinnvolle Verkehrsmittel zu benützen.

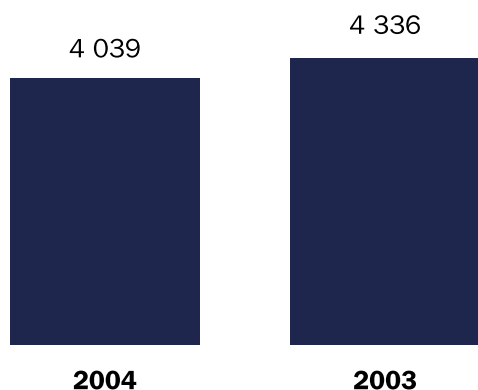
■ Papier

Der Papierverbrauch pro Mitarbeiter konnte im Berichtsjahr um mehr als ein Viertel gesenkt werden.

Papierverbrauch: kg pro Mitarbeiter



Geschäftsreiseverkehr: km pro Mitarbeiter



Das ist erfreulich und widerspiegelt generell einen sorgfältigen Umgang aller Mitarbeiter mit dieser Ressource (z.B. verbessertes Auflagenmanagement bei gedruckten Publikationen, Versand des Geschäftsberichtes nur noch auf Wunsch, vermehrt Berichte, Formulare etc. in elektronischer Form [PDF] anstatt in Papierform). Allerdings darf nicht übersehen werden, dass die Einführung der neuen Bankensoftware 2003 mit nicht unerheblichem zusätzlichem Papierverbrauch einher ging (Testausdrucke, fehlerhafte Ausdrucke). Der Wegfall dieses Mehrverbrauchs verbessert zwar das Resultat, geht aber nicht auf eine besondere Leistung unsererseits zurück.

¹⁴ Die Unterscheidung von Lang- und Kurzstreckenflügen ist deshalb notwendig, weil auf kurzen Strecken (gemäss VfU 2005 bis 500 km) die treibstoffverbrauchsintensive Startphase viel stärker zu Buche schlägt als auf langen Flügen. Sowohl der Treibstoffverbrauch als auch die Emissionen sind bei Kurzstreckenflügen daher pro km bedeutend höher als bei Langstreckenflügen.

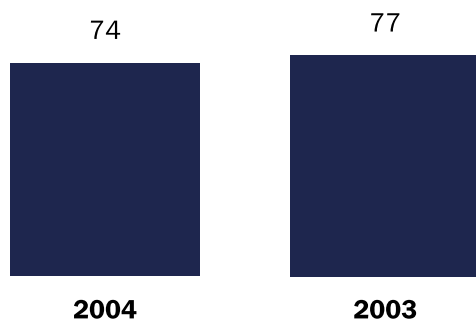


Bedauerlich ist, dass der Anteil des Recyclingpapiers gemessen am gesamten Papierverbrauch nicht wie geplant erhöht werden konnte, sondern gegenüber dem Vorjahr sogar gesunken ist (2004: 19,4%, 2003: 26,4%). Hier macht sich negativ bemerkbar, dass im Gegensatz zu den Schweizer Standorten weder in London noch in Luxemburg Recyclingpapier verwendet wird. Entsprechende Massnahmen sind vorgesehen.

■ Wasser

Gegenüber dem Vorjahr hat der Wasserverbrauch um gut 3,5% abgenommen. Die Veränderung ist zu klein, um eindeutig auf bestimmte Massnahmen zurückge-

Wasserverbrauch: Liter pro Mitarbeiter

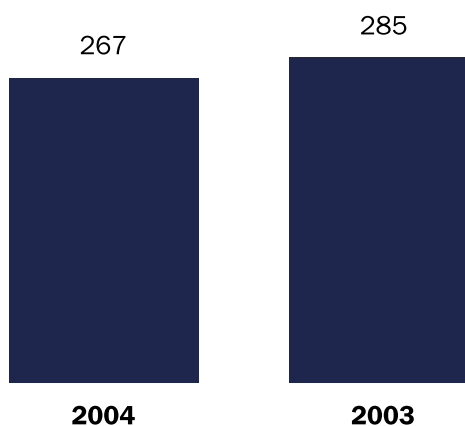


führt werden zu können. Es gilt insbesondere, die nicht beeinflussbaren Faktoren, welche sich erheblich auf den Wasserverbrauch auswirken, zu berücksichtigen. Ein heisser Sommer beispielsweise führt dazu, dass am Standort Basel die Grünflächen zweier Gebäude entsprechend häufiger bewässert werden müssen. Dass dies mit Trinkwasser geschieht, zeigt ein (zumindest langfristig und baulich realisierbares) Verbesserungspotential auf (Nutzung von Grauwasser).

■ Abfall

Mit rund 6% hat die Abfallmenge pro Mitarbeiter signifikant abgenommen. Dennoch verbleibt als Wermutstropfen die Feststellung, dass sich das Verhältnis der Abfälle, welche der Kehrlichtverbrennung zugeführt werden, zu denjenigen, die nicht bloss rezyklierbar sind, sondern auch effektiv der Wiederverwertung zugeführt werden, zu Ungunsten Letzterer verschoben hat. In

Abfall: kg pro Mitarbeiter

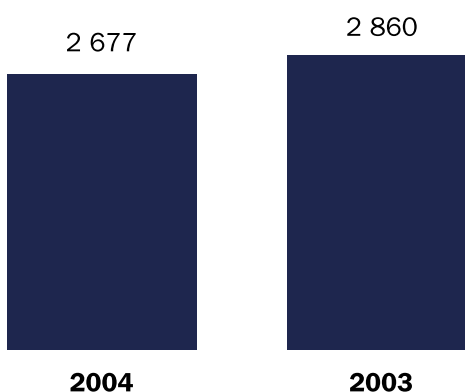


erster Linie geht dies darauf zurück, dass am Standort London die rezyklierbaren und die nicht rezyklierbaren Abfälle zurzeit noch nicht separat gesammelt und entsorgt werden. Entsprechende Massnahmen sind vorgesehen.

■ Kohlendioxid

Der Erfolg unseres Bestrebens, Energie zu sparen, zeigt sich auch bei den CO₂-Emissionen. Gegenüber dem Vorjahr konnten diese um fast 6,5% gesenkt werden. Der mit dem Bund im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei der EnAW (siehe Kapitel Mitarbeit in Initiativen zur Förderung der Nachhaltigkeit) getroffenen Vereinbarung betreffend Senkung der CO₂-Emissionen und Erhöhung der Energieeffizienz werden wir dadurch in vollem Umfang gerecht.

CO₂-Äquivalente pro Mitarbeiter





Was sind CO₂-Äquivalente?

Treibhausgase (z.B. Kohlendioxid, Methan, Stickoxid) haben unterschiedlich grosse Potentiale in Bezug auf die Erhöhung der Erderwärmung («global warming potential»). Methan ist zum Beispiel 21-mal klimawirksamer als Kohlendioxid, d.h., dass eine Emission von 1 kg Methan die gleiche Wirkung hat wie 21 kg Kohlendioxid (CO₂). Gebräuchliches Mass für die Treibhauswirkung sind die Kohlendioxid-Äquivalente. Wie es der Name bereits ausdrückt, gilt als Massstab bzw. als Einheit das Erwärmungspotential von Kohlendioxid. 1 kg Methan entspricht somit 21 kg CO₂-Äquivalenten.

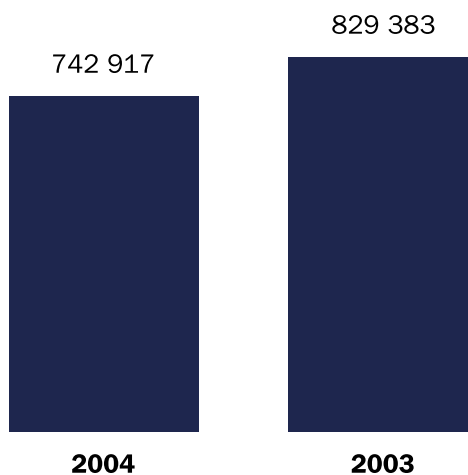
■ **Umweltbelastungspunkte**

Gegenüber 2003 hat das Total der Umweltbelastungspunkte (siehe Kasten) um fast 10,5% abgenommen. Wie der «direkte und indirekte Energieverbrauch» zeigt auch dieser Indikator auf, dass sich die Umweltperformance der Bank Sarasin insgesamt im Verhältnis zu der Anzahl der Mitarbeiter positiv entwickelt.

Was sind Umweltbelastungspunkte?

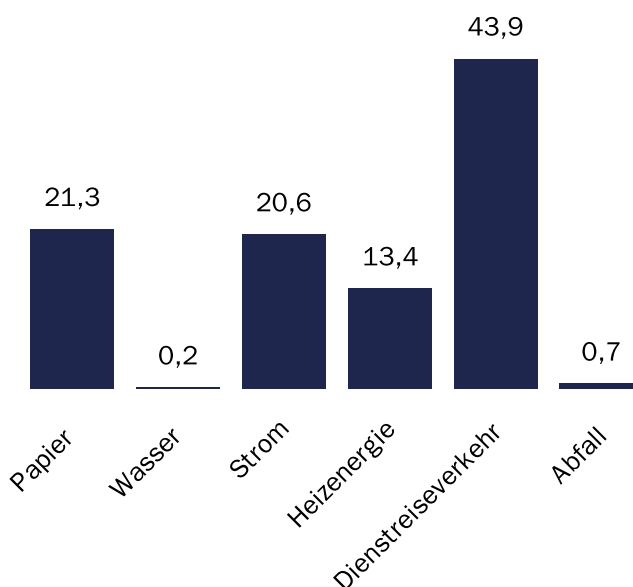
Umweltbelastungspunkte stellen ein Mass dar für die Umweltrelevanzen der verschiedenen Emissionen und des Verbrauchs von Ressourcen. Diese werden damit (unabhängig von ihren verschiedenen Masseinheiten wie kg, kWh etc.) direkt miteinander vergleichbar. Grundlage der Umweltbelastungspunkte ist die Methode der ökologischen Knappheit (BUWAL 1998), welche der Gewichtung der Umwelteinwirkungen dient. Hierfür werden die Umwelteinwirkungen in Relation zu den im Rahmen der umweltpolitischen Ziele als maximal zulässig (im Sinne der Tragbarkeit für die Ökosysteme) erachteten Belastungen gesetzt.

Umweltbelastungspunkte pro Mitarbeiter



Ein Vergleich der verschiedenen Umwelteinwirkungen miteinander zeigt auf, dass der Geschäftsreiseverkehr weitaus die grösste Umweltrelevanz aufweist. Mit je einem Anteil von gut einem Fünftel an der Gesamt-Umweltperformance sind weiter der Papier- und der Stromverbrauch von grosser Bedeutung. Die Schlussfolgerung hieraus ist einfach: Das Hauptaugenmerk ist bei unseren ökologischen Anstrengungen (wie bisher) vor allem auf die Aktivitäten mit hoher Umweltrelevanz zu legen.

Umweltrelevanz der einzelnen Ressourcenverbräuche (Angaben in %)





SARASIN

Kommunikation

Die Bank Sarasin & Cie AG informiert Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und die Öffentlichkeit gleichzeitig, umfassend und regelmässig. Auf diese Weise wird die Gleichbehandlung aller Anspruchsgruppen gewährleistet. Durch die Institutionalisierung und die Pflege der Beziehungen, den Aufbau und den Erhalt eines Vertrauensverhältnisses zur Finanzwelt einerseits, zu den Me-

dien und zu allen weiteren interessierten Informationsempfängern andererseits sollen die Chancengleichheit und die Transparenz gewährleistet werden.

In Zusammenhang mit sozialen und Umweltaspekten sind insbesondere folgende Informationskanäle zu nennen:

Kommunikation mit unseren Kunden

Informationen über unsere Produkte werden vornehmlich durch persönliche Beratungsgespräche, Kundenanlässe, Broschüren, Prospekte und Anzeigen vermittelt. Auch auf unserer Internetseite www.sarasin.ch sind Produktinformationen verfügbar.

Für Kunden mit speziellem Interesse an Nachhaltigkeit und nachhaltiger Vermögensverwaltung gibt es eine breite Palette von Informationsangeboten:

■ Für die nachhaltigen Produkte haben wir im Internet unter www.sarasin.ch/nachhaltigkeit einen eigenen Themenbereich eingerichtet.

■ Im September 2003 hat das European Sustainable and Responsible Investment Forum (Eurosif), die europäische Vereinigung von Interessenten auf dem Gebiet nachhaltiger Geldanlage, die Transparenzleitlinien für Publikumsfonds entwickelt. Diese sollen mittels eines umfangreichen Fragenkataloges allen interessierten Privatanlegern ermöglichen, sich ein möglichst klares und umfassendes Bild über nachhaltige Investmentfonds zu machen.¹⁵ Die Leitlinien fordern neben Kennzahlen über die Fonds auch Angaben über Aspekte wie Anlagekriterien, Stimmrechtspolitik sowie Auswertung und Umsetzung des Nachhaltigkeitsresearchs. Damit soll für die Anleger nachvollziehbar werden, welche Kriterien und Informationsquellen zur Auswahl von Aktien bzw. Anleihen für die Fonds herangezogen werden. Die Bank Sarasin hat sich als eine der ersten Anbieterinnen in Europa bereit erklärt, Informationen über ihre Nachhaltigkeitsfonds entsprechend den Eurosif-Trans-

parenzleitlinien zu publizieren. Die Angaben finden sich auf der Internetseite www.sarasin.ch/nachhaltigkeit.

■ Der Newsletter SarStainable berichtet für unsere Kunden über unsere nachhaltigen Produkte und aus unserem Nachhaltigkeitsresearch. Der SarStainable erscheint viermal jährlich und ist – mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung – auf unserer Internetseite www.sarasin.ch/nachhaltigkeit auch für andere Interessenten verfügbar.

■ Für unsere institutionellen Kunden erstellen wir die quartalsweise erscheinende Sustainability Research Review. Diese enthält u.a. Kurzberichte über Nachhaltigkeitstrends, Methoden des Nachhaltigkeitsresearchs und eine Zusammenfassung von neuen Nachhaltigkeitsratings bzw. von Ratingänderungen.

■ Wir stellen Ergebnisse unseres Nachhaltigkeitsresearchs teilweise der Öffentlichkeit zur Verfügung: Im Jahr 2004 haben wir zum sechsten Mal in Folge unsere jährliche Analyse und Prognose der Entwicklung des weltweiten Solarenergiemarktes vorgelegt.¹⁶ Im Jahr 2004 veröffentlichten wir ferner Studien zu den Themen

- «Nachhaltigkeit bei Staatsanleihen – Ansatz und Ergebnisse der Sarasin-Länderbewertung»
- «Nachhaltige Perspektiven der medizinischen Biotechnologie – Potentiale für nachhaltig orientierte Kapitalanleger»
- «Inhalt verpflichtet – Nachhaltigkeitsthemen der Medienbranche».

Alle Studien – auch die aus den Vorjahren – sind im Internet unter www.sarasin.ch/nachhaltigkeit verfügbar.

¹⁵ Die deutsche Fassung der Transparenzleitlinien kann auf der Internetseite des Forums Nachhaltige Geldanlagen (www.forum-ng.de) abgerufen werden. Die englische Fassung ist unter www.eurosif.org verfügbar.

¹⁶ «Solarenergie – ungetrübter Sonnenschein? Aktuelle und zukünftige Aussichten für Fotovoltaik und Solarthermie».



■ Um den Markt für nachhaltige Anlagefonds transparenter zu machen, unterstützen wir die Website www.nachhaltiges-investment.org. Dort finden inter-

essierte Anleger aktuelle Informationen zu allen im deutschsprachigen Raum angebotenen nachhaltigen Investmentfonds.

Kommunikation mit unseren Mitarbeitern

Bei Eintritt in das Unternehmen werden Mitarbeitern in der Schweiz im Rahmen von zentralen Einführungsveranstaltungen unter anderem unser Leitbild, die Sarasin-Schlüsselwerte als Kern unserer Unternehmensidentität, das Mitarbeiterreglement SaraRules, die Umwelt- und die Sozialpolitiken, relevante rechtliche und regulatorische Vorschriften sowie die Sicherheitsregelungen vorgestellt und erläutert. Informationen über diese Themenbereiche sind auch im Intranet verfügbar.

Die laufende Information über Neuerungen und Ereignisse in der Bank Sarasin erfolgt über das Intranet sowie im Rahmen von Informationsveranstaltungen. Die Mitarbeiterzeitung «s Bäumli» erscheint zwei- bis dreimal jährlich und enthält nebst Bankthemen und Personalnachrichten Informationen und Berichte zu Ausflügen, Sport und Kunst in der Bank.

Im Nachgang zur Mitarbeiterbefragung an den Schweizer Standorten fanden Workshops statt, bei denen die Ergebnisse diskutiert wurden.

Die Vielfalt von Vorschriften, Standesregeln und Richtlinien der Aufsichtsbehörde, denen das Bankgeschäft unterliegt, werden den Mitarbeitern mittels Schulungen und Weisungen für die operative Tätigkeit zugänglich gemacht. Sämtliche Weisungen sind via Intranet verfügbar.

Im Intranet der Bank Sarasin gibt es einen eigenen Themenbereich Nachhaltigkeit, der die Mitarbeiter u.a. über die Nachhaltigkeitspolitiken, die Umwelt- und Sozialziele, den zugehörigen jährlichen Massnahmenplan und Nachhaltigkeitsratings der Bank durch Dritte informiert. Ferner werden Hintergrundinformationen und Links bereitgestellt.

Kommunikation mit unseren Aktionären und der Öffentlichkeit

Die wichtigsten Informationsquellen für unsere Aktionäre, Analysten und die interessierte Öffentlichkeit sind Jahresbericht, Nachhaltigkeitsbericht, Halbjahresberichte, Presse- und Finanzanalystenkonferenzen sowie die Generalversammlung. Über das Internet sowie über Aktionärsbriefe und Medienmitteilungen wird über alle wichtigen Projekte und Initiativen zeitnah informiert.

Neben Jahres- und Halbjahresberichten sowie dem Nachhaltigkeitsbericht können auf unserer Internetseite www.sarasin.ch unter der Rubrik «Über Sarasin» auch die Grundwerte der Bank, einschliesslich unseres Leitbilds, sowie die Statuten abgerufen werden.

Im Jahr 2004 wurde das Leitmotiv «Responsibly yours», welches den Kern unserer Unternehmensidentität wiedergibt, entwickelt und implementiert. Responsibly

yours gilt als Massstab für unser tägliches Handeln. In der Öffentlichkeit wurde der neue Slogan im September 2004 durch eine Imagekampagne mittels Anzeigen in Schweizer Medien eingeführt.

Teil unserer Kommunikationsstrategie sind auch die Vorgaben zur Krisenkommunikation. In Einklang mit unserem Leitmotiv Responsibly yours wollen wir Krisen direkt und schnell gegenüberreten. Wir streben eine offene interne und externe Information an, die durch Tatsachen überzeugt und keine Sachverhalte versteckt.

Unsere Studien über Nachhaltigkeitsthemen (siehe oben) sind allen Interessenten zugänglich. Im Rahmen von Kongressen, durch Mitarbeit in Branchenverbänden und Teilnahme an Brancheninitiativen und beteiligen wir



SARASIN

uns aktiv am Dialog über Nachhaltigkeitsfragen (siehe Kapitel Gesellschaft).

Die Kontaktpersonen für die Themenbereiche Investor Relations, Media Relations, Nachhaltigkeitsstrategie

und -management, nachhaltige Produkte, Personalangelegenheiten sowie Umweltmanagement sind im Kapitel Ansprechpartner genannt.

Ausblick

- Aus der Mitarbeiterbefragung des vergangenen Jahres sowie den anschliessenden Workshops wird Handlungsbedarf abgeleitet, und es werden Verbesserungsmaßnahmen definiert. Im Jahr 2006 wird eine Folgebefragung durchgeführt.
- Im Jahr 2005 wird die Führungsschulung im Rahmen des neuen Management-Development-Konzepts vorangetrieben.
- Künftig müssen Weiterbildungskurse, die mit einer Fachkarriere verknüpft sind, besucht und mittels einer Prüfung bestanden werden.
- Die Sensibilität der Mitarbeiter für Umweltfragen soll erhöht werden. Ferner sollen die Mitarbeiter stärker in das Umweltmanagement einbezogen werden. Hierzu planen wir u.a. die jährliche Honorierung des besten Mitarbeitervorschlags, welcher einen echten ökologischen – im Idealfall auch ökonomischen – Nutzen mit sich bringt.
- Am Standort Genf wurde Anfang 2005 eine Kälteanlage ausgetauscht.
- Das Strombezugskonzept für die Schweizer Standorte soll überprüft werden.
- Es ist die Erstellung eines Leitfadens für umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz geplant.
- Zwecks Erfolgskontrolle erstellt der Nachhaltigkeitsausschuss ab 2005 jährlich einen Bericht an das GEB über die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Bank.
- Durch die Einführung einer neuen Software für das Personalmanagement stehen ab dem Berichtsjahr 2005 detailliertere personalbezogene Kennzahlen zur Verfügung.
- Rückmeldungen zu diesem ersten Nachhaltigkeitsbericht der Bank Sarasin sollen für Verbesserungen genutzt werden.



Über diesen Bericht

Dieser Bericht richtet sich an die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre der Bank Sarasin sowie an Analysten und die interessierte Öffentlichkeit. Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ist durch folgende Grund-

sätze geprägt: Relevanz, Genauigkeit, sachlich richtige Abgrenzung, Vollständigkeit innerhalb der Systemgrenzen, Vergleichbarkeit im Zeitverlauf und mit anderen Finanzdienstleistern.

Systemgrenzen

Der Nachhaltigkeitsbericht der Bank Sarasin deckt die gesamte Sarasin-Gruppe ab. In den Abschnitten, die über Mitarbeiteraspekte informieren, beziehen sich die Angaben vielfach nur auf unsere Schweizer Standorte, da bestimmte Massnahmen (z.B. die Mitarbeiterbefragung) nur dort durchgeführt wurden bzw. gewisse Daten für die ausländischen Standorte nicht vorliegen. Diese Fälle sind jeweils im Text erkennbar. Für unsere künftigen Nachhaltigkeitsberichte streben wir eine einheitliche Datenbasis an.

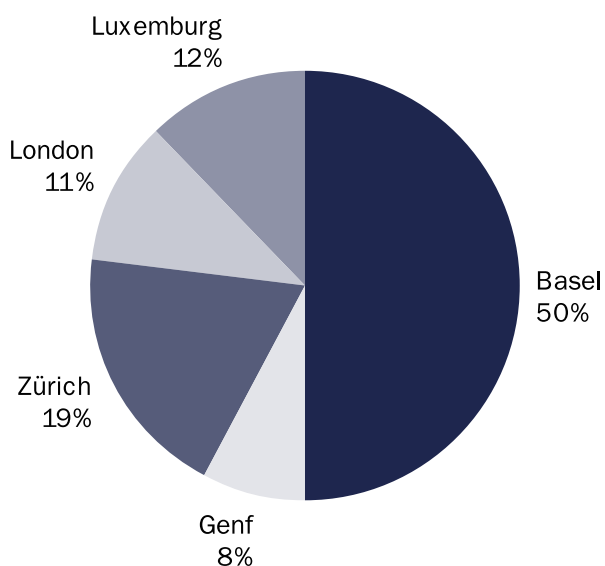
Systemgrenzen der Umweltbilanz

Standort	Berücksichtigte Mitarbeiter	
	2004	2003
Basel	484	473
Genf	79	87
London	104	59
Luxemburg	120	–
Zürich	182	173
Summe	968	792

* Teilzeitbereinigt, per 31.12.

Einfluss der Standorte auf das System

(gemäss Anzahl Mitarbeiter 2004)



Das betriebliche Umweltmanagement wurde im Berichtsjahr um den Standort Luxemburg erweitert. Damit sind 84% der Belegschaft (2003: 71%) berücksichtigt. Sämtliche betriebsökologischen Kennzahlen beziehen sich auf die Standorte Basel, Genf, London, Luxemburg und Zürich.

Die im Jahr 2002 übernommenen Standorte in Hongkong und Singapur werden nicht berücksichtigt. Diese Standorte sollen gemäss unseren Umweltzielen sukzessive in die Umweltberichterstattung einbezogen werden. Die Niederlassung in Lugano und die Tochtergesellschaften in Guernsey, München und Paris sind ebenfalls nicht erfasst und sollen aufgrund ihrer geringen Grösse auch künftig nicht in die Umweltberichterstattung einbezogen werden. Entsprechendes gilt vorerst für die im Jahr 2005 gegründete Tochtergesellschaft in Dubai.



SARASIN

Ermittlung der Umweltkennzahlen

■ VfU-Kennzahlen 2005 (VfU 2005):

Die Erhebung von Verbrauchswerten und die Berechnung der Umweltkennzahlen basieren auf dem aktuellen Standard «VfU Kennzahlen 2005» des Vereins für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen (VfU). Die Vergleichbarkeit der Daten mit denjenigen des Umweltberichts 2003 ist nicht gegeben, da Letzterer auf dem Kennzahlensystem VfU 1996 beruhte. Um die Kennzahlen des Berichtsjahres aber dennoch mit der entsprechenden Performance des Vorjahres vergleichen zu können, sind die Werte für das Jahr 2003 rückwirkend gemäss VfU 2005 abgegrenzt und neu berechnet worden. Beim Vergleich muss nun aber berücksichtigt werden, dass die Grenzen des Systems im Jahr 2004 ausgedehnt worden sind (Einbeziehung von Luxemburg) und somit die Umweltpformance des Gesamtsystems stärker durch ausländische Standorte beeinflusst wird als bisher. Dies schlägt bei gewissen Kennzahlen (z.B. Recyclingpapierquote) negativ zu Buche.

■ Software zur betrieblichen Umweltbilanzierung («SoFi»):

Ende 2004 beschaffte die Bank Sarasin eine Software zur betrieblichen Umweltbilanzierung («SoFi»). Es handelt sich hierbei um eine eigens für Finanzdienstleister entwickelte Software, welcher das VfU-Kennzahlensystem zugrunde liegt. Die seit März 2005 verfügbaren Emissionsfaktoren gemäss VfU 2005 wurden durch uns selber integriert, so dass die Bank Sarasin eine der ersten sein dürfte, welche «SoFi» in Kombination mit den Berechnungsvorschriften gemäss VfU 2005 verwenden. Unseren Bedürfnissen entsprechend wurde die bei uns im Einsatz stehende Software zusätzlich um ein Modul zur Berechnung der Umweltbelastungspunkte (beruhend auf der Methode der ökologischen Knappheit, siehe BUWAL 1998) erweitert.



Datenquellen und -qualität

Indikator	Datenquelle	Datenqualität ¹⁷
Betriebswirtschaftliche Kennzahlen	Sarasin Geschäftsbericht 2004	3
Kennzahlen zu nachhaltigen Produkten	Geschäftsbereich Institutional Banking Geschäftsbericht 2004	3
Personalbezogene Kennzahlen	Geschäftsbericht 2004, Personalabteilung	3
Stromverbrauch	Stromzähler, Rechnungen Energieversorger	3
Wärmebezug	Fernwärmezähler, Rechnungen Energieversorger	3
Wasserverbrauch	Wasserzähler, Rechnungen Wasserversorger	3/2 *
Papierverbrauch und Anteil Recyclingpapier	Wareneinkauf, Abrechnungen der Druckereien, eigene Schätzungen	2 **
Abfallmenge und Recyclinganteil	Abrechnung der Entsorgungsunternehmen, eigene Schätzungen	2/3
Geschäftsverkehr	Spesenabrechnungen und eigene Schätzungen (PW), Auswertungen der Reisebüros (Flugverkehr), eigene Schätzungen (Bahnverkehr)	1 ***
CO ₂ -Emissionen	Berechnung gemäss VfU 2005	2
Umweltbelastungspunkte	Berechnung gemäss BUWAL 1998, PE Europe GmbH (SoFi)	2

¹⁷ Die Datenqualität wird gemäss VfU 2005 wie folgt bewertet:

3 Die Daten basieren auf exakten Messungen, z.B. Zuliefererrechnung, Zählwert

2 Die Daten basieren auf einer Berechnung oder genauen Schätzung

1 Die Daten basieren auf einer groben Schätzung

0 Nicht erhoben

* An einigen Standorten bzw. einige Liegenschaften betreffend ist folgende Einschränkung zu machen: Mangels individuellen Wasserzählers muss vom Wert, der den Wasserverbrauch mehrerer Mieter innerhalb derselben Liegenschaft anzeigt, aufgrund von Annahmen (gestützt auf die Energiebezugsfläche bzw. die Anzahl Mitarbeiter) auf den entsprechenden Verbrauch der Bank Sarasin geschlossen werden.

** Die Periode für die Erfassung des Papierverbrauchs weicht im Fall des Kopierpapiers, der Couverts sowie des Briefpapiers (1.8.04–15.4.05) von der Berichtsperiode (1.1.04–31.12.04) ab. Gemäss VfU 2005 ist dies zulässig, falls (wie vorliegend der Fall) die Werte korrekt dem 12-Monate-Zeitraum angepasst werden. Die so ermittelten Werte sind im vorliegenden Fall frei von Verfälschungen, da jahreszeitliche Schwankungen erfahrungsgemäss ausgeschlossen werden können.

*** Für den Standort Genf sind die Werte für den Flug- sowie den Bahnreiseverkehr aufgrund von mittels Spesenbelegen sehr genau ermittelten Daten (für den Zeitraum vom 1.1.05–15.4.05) berechnet (extrapoliert) worden. Für den Standort Basel ist der Flugverkehr aus den Daten des Vorjahres abgeleitet worden.



SARASIN

Assurance Report

Unabhängiger Assurance Bericht an die Geschäftsleitung der Bank Sarasin & Cie AG, Basel, für den Nachhaltigkeitsbericht 2004



Im Auftrag der Bank Sarasin & Cie AG, Basel, haben wir den Nachhaltigkeitsbericht 2004 der Bank Sarasin & Cie AG, Basel, für das am 31. Dezember 2004 abgeschlossene Geschäftsjahr überprüft.

Wir haben Verfahren zur Erhebung von Nachweisen für die folgenden Aspekte durchgeführt (nachstehend bezeichnet als «Prüfgegenstand»):

- Die Umweltkennzahlen in der Tabelle «VfU-Kennzahlen» auf der Seite 18 des Nachhaltigkeitsberichtes der Bank Sarasin & Cie AG, Basel;
- die Mitarbeiterkennzahlen in der Tabelle «Personalbezogene Kennzahlen» auf der Seite 10 des Nachhaltigkeitsberichtes der Bank Sarasin & Cie AG, Basel;
- die internen Richtlinien der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Bank Sarasin & Cie AG, Basel, und deren Anwendung und
- die Führungs- und Berichterstattungsprozesse im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung und der Datenerhebung.

Wir haben den Prüfgegenstand unter Berücksichtigung folgender Vorgaben (die «Beurteilungskriterien») beurteilt. Diese werden auf den Seiten 26 und 27 des Nachhaltigkeitsberichtes erläutert:

- Leitfaden «VfU Indicators 2005» des Vereins für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e.V. (VfU), Februar 2005;
- die im Rahmen des Datenmanagements der Bank Sarasin & Cie AG, Basel, definierten Verfahren, mit welchen die Umwelt- und Sozialdaten intern erhoben, verarbeitet und aggregiert werden, und
- das im Rahmen des Datenmanagements der Bank Sarasin & Cie AG, Basel, definierte Kontrollumfeld der Umwelt- und Sozialdaten bezüglich Vollständigkeit und Genauigkeit.

Für den Prüfgegenstand sowie die Beurteilungskriterien ist die Bank Sarasin & Cie AG, Basel, verantwortlich. Unsere Aufgabe bestand darin, aufgrund unseres Verfahrens zur Erhebung von Nachweisen und in Übereinstimmung mit dem International Framework for Assurance Engagements, genehmigt im Dezember 2003 durch das International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), über den internen Berichterstattungsprozess und die Umweltdaten zu berichten.

In Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 «Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Information», genehmigt im Dezember 2003 durch das IAASB, haben wir unser Verfahren zur Erhebung von Nachweisen so geplant und durchgeführt, dass die Basis für unsere Schlussfolgerungen geschaffen werden konnte. Wir haben keine Prüfung in Übereinstimmung mit den International Standards on Auditing durchgeführt und geben aus diesem Grund kein solches Prüfungsurteil ab.

Unsere Schlussfolgerungen sollten im Zusammenhang mit den im Nachhaltigkeitsbereich inhärent vorhandenen Grenzen bezüglich Vollständigkeit und Genauigkeit der Umwelt- und Sozialdaten sowie unter Berücksichtigung der auf Seite 26 dargelegten Erläuterungen zu den Systemgrenzen zum Nachhaltigkeitsbericht 2004 gesehen werden.

Der Umfang unseres Verfahrens zur Erhebung von Nachweisen umfasste folgende Arbeiten:

- Besuch des Hauptsitzes der Bank Sarasin & Cie AG in Basel sowie der Niederlassung in Genf
- Befragung der Personen, welche an den besuchten Standorten für die interne Berichterstattung und die



Erfassung der Umwelt- und Sozialdaten verantwortlich sind

- Beurteilung der internen Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bezüglich Übereinstimmung mit dem Leitfaden «VfU Indicators 2005» des Vereins für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e.V. (VfU), Februar 2005
- Überprüfung der Einhaltung der internen Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung anhand einer Stichprobe von Umwelt- und Sozialdaten der Bank Sarasin & Cie AG, Basel
- Begutachtung der Verfahren, mittels welcher Umwelt- und Sozialdaten erhoben, verarbeitet und aggregiert werden, des Kontrollumfelds der Umwelt- und Sozialdaten 2004 bezüglich Vollständigkeit und Genauigkeit sowie der zugrunde liegenden Dokumentation
- Durchführung von konkreten Verfahren, um anhand von Stichproben die Umwelt- und Sozialdaten 2004 zu überprüfen.

Gemäss unserer Beurteilung

- entsprechen die internen Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Bank Sarasin & Cie AG den im 3. Abschnitt dieses Assurance Berichtes genannten Prinzipien, definiert in den «VfU Indicators 2005»;
- werden die internen Richtlinien in den ausgewählten Stichproben in allen wesentlichen Belangen richtig angewandt und
- funktionieren die Führungs- und Berichterstattungsprozesse im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsbe-

richterstattung und der Datenerhebung in allen wesentlichen Belangen bestimmungsgemäss.

Gestützt auf unsere in diesem Bericht beschriebenen Arbeiten, vorbehältlich der Einschränkungen der Überprüf- und Beurteilbarkeit der Geschäftsverkehrsdaten, welche auf den Seiten 19 und 20 des Nachhaltigkeitsberichtes erläutert werden, sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die Verfahren, mittels welcher die Umwelt- und Sozialdaten erhoben, verarbeitet und aggregiert wurden, keine genügende Basis für eine angemessene Wiedergabe der Auswirkungen der Bank Sarasin & Cie AG, Basel, in den Tabellen «VfU-Kennzahlen» und «Personalbezogene Kennzahlen» darstellen sowie die Kontrollumgebung nicht in allen wesentlichen Belangen auf bekannten und akzeptierten Mess- und Berechnungsmethoden basiert.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Scheiwiller
Zürich, 17. Mai 2005

Markus Nöthiger



SARASIN

Ansprechpartner

Für Anregungen, Fragen und Kritik zum Nachhaltigkeitsbericht 2004 stehen Ihnen folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

■ **Investor Relations**

Matthias Hassels
Tel. +41 (0)61 277 77 28
matthias.hassels@sarasin.ch

■ **Media Relations**

Dr. Benedikt Gratzl
Tel. +41 (0)61 277 70 88
benedikt.gratzl@sarasin.ch

■ **Nachhaltigkeitsstrategie und -management**

Klaus Kämpf
Tel. +41 (0)61 277 77 80
klaus.kaempf@sarasin.ch

■ **Personal**

Hanspeter Wüst
Tel. +41 (0)61 277 70 49
hanspeter.wuest@sarasin.ch

■ **Nachhaltige Produkte**

Andreas Knörzer
Tel. +41 (0)61 277 74 77
andreas.knoerzer@sarasin.ch

■ **Umweltmanagement**

Simon Hofstetter
Tel. +41 (0)61 277 72 19
simon.hofstetter@sarasin.ch

Die Bank Sarasin ist im Kempen SNS Smaller Europe SRI Index vertreten.

Kempen SNS Smaller Europe  SRI Index



SARASIN

Nachhaltigkeitsbericht 2004

Impressum

Satz: kolorit.:.print.:und neue medien, Luzern

Druck: Thoma AG, Basel

(Papier: Cyclus Offset, ein 100%-Post-Consumer-Recyclingpapier)

© Bank Sarasin & Cie AG

Bank Sarasin & Cie AG

Elisabethenstrasse 62

CH-4002 Basel

Telefon +41 (0)61 277 77 77

www.sarasin.ch

Literatur

Bank Sarasin & Cie AG: Geschäftsbericht 2004

Bank Sarasin & Cie AG: Sozialpolitik der Bank Sarasin. 2004

Bank Sarasin & Cie AG: Sozialziele der Bank Sarasin bis zum Jahr 2007. 2004

Bank Sarasin & Cie AG: Umweltpolitik der Bank Sarasin. 2003

Bank Sarasin & Cie AG: Umweltziele der Bank Sarasin bis zum Jahr 2006. 2003

BUWAL (Hg.): Bewertung in Ökobilanzen mit der Methode der ökologischen Knappheit – Ökofaktoren 1997. 1998

VfU – Verein für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e.V. – u.a.

(Hg.): VfU Indicators 2005 – Internal Environmental Performance Indicators for the Financial Industry. 2005

