

Sozialziele der Bank Sarasin bis zum Jahr 2012

Ziele in Bezug auf Ethik und Unternehmensführung

Alle Mitarbeitenden kennen das Leitbild, die Schlüsselwerte, den Code of Compliance und den Code of Conduct der Bank. Dies fördern wir durch aktive interne Kommunikation. Wir streben eine starke Verankerung dieser Leitprinzipien im täglichen Verhalten aller Mitarbeitenden an.

Ziele in Bezug auf unsere Mitarbeitenden

Die Bank investiert in Aus- und Weiterbildungstage für ihre Mitarbeitenden. Das Re-Design und die Neupositionierung der Aus- und Weiterbildung werden erarbeitet. Das Projekt beinhaltet eine Internationalisierung und die Integration von Nachhaltigkeit in die Aus- und Weiterbildung. Das neue Ausbildungskonzept liegt 2010 vor und wird umgesetzt

Ein gesamtheitliches Gesundheitskonzept fördert Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Ein wesentlicher Bestandteil davon ist die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance.

Wir lassen regelmässig Mitarbeitendenbefragungen durchführen und streben eine Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden auf hohem Niveau an. Jährlich erfolgt eine Befragung im Sinne einer Pulsföhlung, umfangreichere Mitarbeitendenbefragungen werden alle drei Jahre durchgeführt,

Das Pilotprojekt zur Flexibilisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort (Teilzeit- und Telearbeit) wird umgesetzt und ausgewertet. Ein Schulungskonzept für Führungskräfte zum Umgang mit Tele- und Teilzeitarbeit wird auf dieser Grundlage ausgearbeitet und umgesetzt. Fragen zur Nachhaltigkeit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben werden in die Mitarbeitergespräche (SaraDialog) integriert.

Eine gruppenweite Diversity-Strategie hält die Förderung und Rahmenbedingungen für flexible Arbeitsplatzgestaltung und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Chancengleichheit fest. Im Jahr 2010 wird ein Projekt zu Frauen und Führung bei Sarasin umgesetzt, insbesondere wird im Rahmen dieses Projektes ein Mentoring-Programm für Frauen eingeföhrt. Wir schaffen ein Arbeitsumfeld der Chancengleichheit, frei von Diskriminierung und Belästigungen jeder Art. Jede Person wird mit Würde und Respekt behandelt. Die Konkretisierung erfolgt im Rahmen einer entsprechenden Weisung.

Zusätzlich wird eine neutrale Ombuds-Stelle eingerichtet.

Ziele in Bezug auf gesellschaftliche Anspruchsgruppen

Wir übernehmen eine aktive Rolle in der nachhaltigen Beschaffung und in den Beziehungen zu unseren Lieferanten. Ökologische und Soziale Mindestanforderungen und Massnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung werden in einer gruppenweiten Beschaffungsrichtlinie konkretisiert. Lieferanten bestätigen uns die Einhaltung der Minimalstandards im Bereich Nachhaltigkeit bei Vertragsabschluss.

Bei Sponsoringaktivitäten, Events und Vergabungen bilden Nachhaltigkeitsaspekte eine Entscheidungsgrundlage. Diese werden ebenfalls in einer entsprechenden Richtlinie konkretisiert.

Im Rahmen eines Stakeholder-Managements pflegen wir die Kontakte zu gesellschaftlichen Anspruchsgruppen und kommunizieren offen und aktiv.



Zielerreichung und Erfolgskontrolle

Zur Erreichung unserer Sozialziele erstellt der Nachhaltigkeitsausschuss jährlich einen Massnahmenplan für das Folgejahr. Die zur Umsetzung der Sozialziele vorgesehenen Massnahmen fliessen in den jährlichen MbO-Prozess ein.

Die Zielerreichung wird durch den Nachhaltigkeitsausschuss kontrolliert.

Die Ziele werden jährlich überprüft.

Diese Sozialziele wurden am 01.12.2009 durch den CEO der Bank Sarasin & Cie AG verabschiedet.