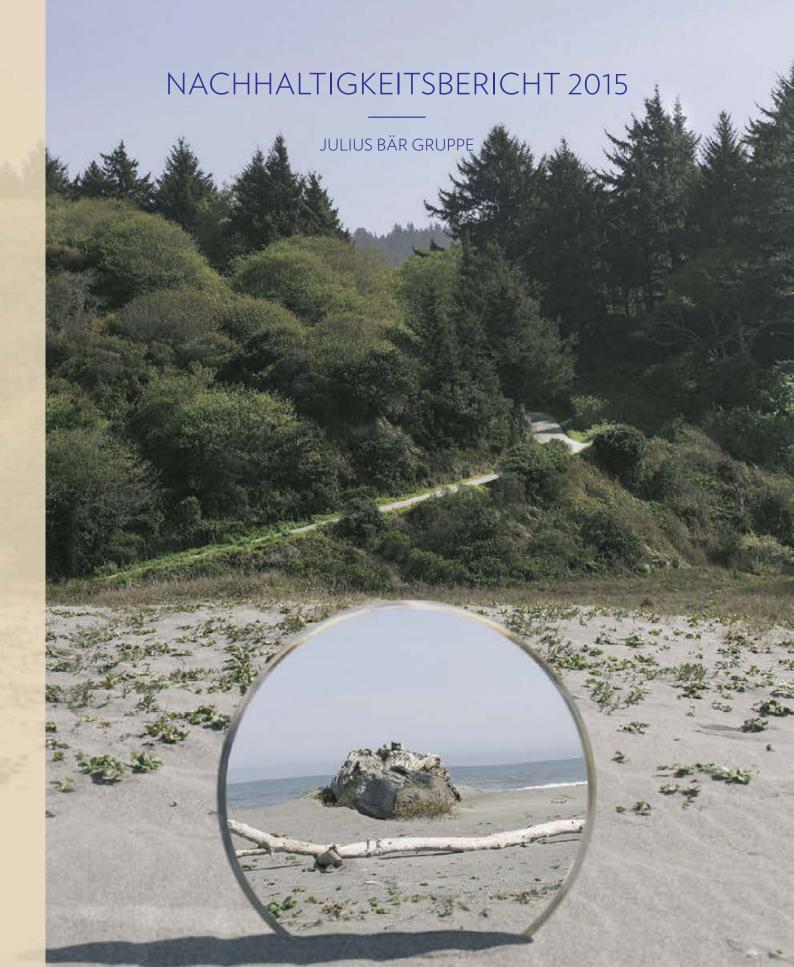
Julius Bär



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2015 JULIUS BÄR GRUPPE AG

- **3** ERKLÄRUNG DES PRÄSIDENTEN DES VERWALTUNGSRATES UND DES CEO
- 4 UNSERE KERNWERTE UND DIE CORPORATE-SUSTAINABILITY-STRATEGIE
- 9 NACHHALTIGKEIT IN UNSEREM GESCHÄFT
- 18 SOZIALE VERANTWORTUNG
- 31 SCHONENDER UMGANG MIT DER UMWELT
- **34** DATEN UND FAKTEN
- 37 UNSER STAKEHOLDER-DIALOG IM ÜBERBLICK
- **38** MITGLIEDSCHAFTEN
- **39** GRI G4-INHALTSVERZEICHNIS

ÜBER DIESEN BERICHT

- Inhalt, Umfang und Wesentlichkeitskriterien: Definition der für diesen Bericht geltenden Grenzen (rechtliche Einheiten, geografische Reichweite, Zeitraum) und des Prozesses für die Informationszusammenstellung: Seite 5-6.
- Inhaltsverzeichnis Global Reporting Initiative (GRI): Überblick über die G4-Kernanforderungen der GRI,
 die in diesem Bericht auf Grundlage der vorgenommenen Wesentlichkeitsanalyse präsentiert werden: Seite 37-41.

Dieser Bericht ist zusammen mit den folgenden Publikationen Teil der Unternehmensberichterstattung der Julius Bär Gruppe AG:

- Geschäftsbericht und Halbjahresbericht: Sie enthalten Informationen über die Finanzergebnisse im Berichtszeitraum. Der Geschäftsbericht enthält zusätzlich Angaben über Corporate Governance und den Vergütungsrahmen der Gruppe.
- Business Review: Sie wird alle sechs Monate als Teil der Finanzergebnisse für das Gesamt- bzw. Halbjahr veröffentlicht. Sie enthält eine umfassende Übersicht über die geschäftliche Entwicklung im jeweiligen Berichtszeitraum.

Titelfoto und Bilder von Spiegeln in diesem Bericht: Bilder aus der Serie «A Moment's Reflection» von Cody William Smith (www.codywilliamsmith.com/A-Moment-s-Reflection). Die in unterschiedlichen Landschaften platzierten Spiegel verschmelzen mit ihrer Umgebung, so dass Tiefe in einem zweidimensionalen Medium entsteht. Für uns bei Julius Bär steht dieses Motiv für Transparenz und Reflexion.

ÜBER JULIUS BÄR

Die Julius Bär Gruppe ist die führende Private-Banking-Gruppe der Schweiz. Ihr Name steht für beste Schweizer Tradition und für Unabhängigkeit seit 1890. Im Jahr 2015 haben wir unser 125-jähriges Bestehen gefeiert – ein Zeugnis unserer erfolgreichen Unternehmensentwicklung und unseres Engagements für nachhaltige, langfristige Kundenbeziehungen.

Unser geschäftlicher Fokus richtet sich ausschliesslich auf die Anforderungen von anspruchsvollen Privatkunden, Family-Offices und unabhängigen Vermögensverwaltern rund um den Globus. Mit Niederlassungen in mehr als 25 Ländern und an mehr als 50 Standorten verfügen wir über ein umfassendes internationales Netzwerk, um den lokalen und globalen Anlagebedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden.

Der Hauptsitz von Julius Bär befindet sich in der Schweiz, doch im Laufe der Jahre haben wir uns eine zweite Heimatbasis in Asien geschaffen. Wir sind an der SIX Swiss Exchange kotiert und als Blue-Chip-Unternehmen Teil des Swiss Market Index (SMI).

Gestützt auf eine offene, aktiv bewirtschaftete Produktarchitektur, bietet die Julius Bär Gruppe ein umfassendes Dienstleistungsangebot in den Bereichen Vermögens- und Steuerplanung, Devisen, Aktien, Handel von Edelmetallen und Fonds, Portfoliomanagement, Custody und Auftragsausführung sowie in weiteren ergänzenden Geschäftsfeldern. Zusätzlich sind wir im Lombard-Kreditgeschäft tätig und bieten unseren Privatkunden – hauptsächlich in der Schweiz, aber auch in den High-End-Marktsegmenten anderer europäischer Länder – einfache Wohnimmobilien-Hypotheken an. Die Bank Julius Bär & Co. AG fungiert innerhalb der Julius Bär Gruppe als zentraler Emittent für derivative Anlageprodukte und ist auch in der Wertpapierleihe aktiv.

	2015	2014
Key Financials		
Total Kundenvermögen (CHF Mrd.)	385.5	396.4
Verwaltete Vermögen (CHF Mrd.)	299.7	290.6
Custody-Vermögen (CHF Mrd.)	85.8	105.8
BIZ-Gesamtkapitalquote (%)	19.4	23.4
Moody's-Rating für langfristige Einlagen der Bank Julius Bär & Co. AG	Aa2	A1
Unsere Mitarbeitenden		
Personalbestand (auf Vollzeitbasis)	5 364.0	5 247.2
Mitarbeiterzahl	5 403	5 534
davon Männer (%)	59.2	59.1
davon Frauen (%)	40.8	40.9

GLOBALE PRÄSENZ

Europe Schweiz





Unsere Standorte in anderen Teilen der Welt



- O Hauptsitz
- O Standort
- O Buchungszentrum
- $O\ \ Julius\ B\"{a}r\ Wealth\ Management}\ AG\ (Erlenbach/Z\"{u}rich),\ strategische\ Mehrheitsbeteiligung\ von\ 60\%\ (vormals\ TFM\ Asset\ Management\ AG)$
- O GPS, strategische Mehrheitsbeteiligung von 80%
- O $\,$ NSC Asesores, strategische Minderheitsbeteiligung von 40% $\,$
- O Kairos Julius Baer SIM SpA, strategische Minderheitsbeteiligung von 19.9% an ihrer Muttergesellschaft (2016 geplante Erhöhung auf 80%) Julius Bär ist in Mailand durch Julius Baer Fiduciaria s.r.l. vertreten.

¹ Zusätzliche Advisory-Standorte in Bangalore, Chennai, Kalkutta und Neu-Delhi

ERKLÄRUNG DES PRÄSIDENTEN DES VERWALTUNGSRATES UND DES CEO

Sehr geehrte Stakeholder, wir freuen uns, Ihnen im Namen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung den Nachhaltigkeitsbericht der Julius Bär Gruppe AG für das Jahr 2015 vorlegen zu dürfen.

Nachdem wir vor kurzem das 125-Jahr-Jubiläum von Julius Bär feiern durften, können wir auf eine lange und erfolgreiche Geschichte unseres Unternehmens zurückblicken. Gleichzeitig blicken wir nach vorne und beobachten die immer neuen Trends, die Einfluss auf die Finanzbranche und die Weltwirtschaft haben, sowie die Themen, die zur einer Veränderung der Gesellschaft, wie wir sie kennen, führen werden. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir nachhaltige Beratung für unsere Kunden leisten und das Unternehmen auf nachhaltige Weise weiterentwickeln.

Der Daseinszweck von Julius Bär besteht darin, unseren Kunden Anlageberatung von aussergewöhnlicher Qualität anzubieten. Wir können stolz auf die Beziehungen sein, die wir mit Generationen von Kunden aufgebaut haben, und wir achten stets darauf, dass die Kunden im Zentrum unseres Handelns stehen. Als Unterzeichner der von den Vereinten Nationen unterstützten Grundsätze für verantwortungsvolles Investieren (Principles for Responsible Investment / PRI) haben wir uns darauf verpflichtet, Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien) in unsere Anlage-Entscheidungsprozesse für Kunden und uns selbst zu integrieren, und wir erzielen gute Fortschritte damit. Für uns bedeutet dies eine besonnenere und ganzheitlichere Risikobewertung der Unternehmen, die wir unseren Kunden im Rahmen der Anlageberatung empfehlen. Diese Initiative wird schrittweise umgesetzt. Für unsere Kunden bringt sie zusätzliche Vorteile und für uns ist sie eine Gelegenheit, die Unternehmen, in die wir investieren, zu ermutigen, ihr Geschäft auf nachhaltige Weise voranzutreiben.

Die Nachhaltigkeit unserer Geschäftstätigkeit zu gewährleisten, erfordert zugleich, dass wir uns für die gemeinsamen Werte unserer unterschiedlichen Anspruchsgruppen einsetzen: die Werte unserer Kunden, Mitarbeitenden, Anleger, die Werte der Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, der Regulatoren und Geschäftspartner. Dies bedeutet, dass wir unsere langfristige finanzielle Rentabilität sicherstellen und gleichzeitig die Verantwortung für unser Verhalten als in der Gesellschaft verwurzeltes Unternehmen übernehmen – diese Überlegungen bilden den Rahmen für Corporate Sustainability bei Julius Bär.

Im Jahr 2015 haben wir eine Reihe von Initiativen ergriffen, uns konkrete Ziele gesetzt und Zusagen gemacht, die uns dabei helfen werden, auf diesem Weg kontinuierliche Fortschritte zu erzielen. Der vorliegende Bericht ist der erste dieser Art für die Julius Bär Gruppe. Für die Zukunft planen wir, ihn jedes Jahr zu veröffentlichen.

Mit freundlichen Grüssen



Daniel J. Sauter Präsident des Verwaltungsrates



Boris F.J. Collardi Chief Executive Officer

7000

UNSERE KERNWERTE UND DIE CORPORATE-SUSTAINABILITY-STRATEGIE

KERNWERTE

Die seit langem gelebten Kernwerte von Julius Bär sind Care, Passion und Excellence. Sie bilden die Motivationsgrundlage für alle Aktivitäten unseres Unternehmens und das Regelwerk für Corporate Sustainability.



Care

Wir kultivieren gegenseitigen Respekt, Verständnis und nachhaltige Beziehungen zu unseren Kunden, Mitarbeitenden und den Gemeinschaften, in denen wir geschäftlich aktiv sind.

EMPATHIE - INTEGRITÄT - PARTNERSCHAFT

Passion

Wir engagieren uns mit Leidenschaft für unsere Geschäftstätigkeit in all ihren Belangen und setzen uns für kontinuierliche Verbesserungen ein. Wir schaffen eine Kultur, die durch Offenheit, Begeisterung und Neugier geprägt ist und zu unternehmerischem Denken inspiriert.

UNTERNEHMERGEIST - FOKUS - TRADITION

Excellence

Wir setzen den Kunden in allen unseren Bestrebungen in den Mittelpunkt und bieten ihm erstklassigen Service. Wir geben unseren Mitarbeitenden Entscheidungsspielraum und investieren in ihre Weiterentwicklung, um konsistente Spitzenleistungen zu gewährleisten. Dies macht uns zur internationalen Referenz im Private Banking.

GLOBALE EXPERTISE - LEISTUNG - INNOVATION

CORPORATE SUSTAINABILITY

Schwerpunktbereiche und Ziele

Aufbauend auf verschiedenen früheren Nachhaltigkeitsmassnahmen von Julius Bär, haben wir im letzten Quartal 2014 mit der Einführung eines koordinierten Management-Regelwerks für Corporate-Sustainability-Belange begonnen. Im vergangenen Jahr konnten wir dieses Thema formal noch stärker im Tagesgeschäft des Unternehmens verankern, was einen beträchtlichen Fortschritt darstellt.

Bei der Erarbeitung des Konzepts haben wir einen ganzheitlichen Ansatz verfolgt. Grundlage dafür war die Überzeugung, dass sich eine profitable Geschäftstätigkeit vollständig mit dem Anspruch vereinen lässt, sich als Unternehmen aktiv in der Gesellschaft zu engagieren und Verantwortung für unsere Mitarbeitenden, für die Gesellschaft und Umwelt zu übernehmen. Um die Bereiche und Massnahmen zu identifizieren, mit denen wir als Privatbank erkennbar etwas bewegen können, haben wir uns eine Reihe von Fragen gestellt:

- Erfüllen wir unsere eigenen Erwartungen und die unserer Anspruchsgruppen in Bezug auf umsichtige Corporate Governance und finanzielle Gesundheit des Unternehmens?
- Anlageberatung und -lösungen bilden den Kern unseres Geschäfts. Wie können wir vor diesem Hintergrund sicherstellen, dass Nachhaltigkeitsthemen in unseren Anlage-Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden?
- Mit welchen Arten von Geschäftspartnern wollen wir zusammenarbeiten, um die Einhaltung unserer Werte entlang der gesamten Lieferkette der von uns zugekaufte Produkte und Dienstleistungen zu gewährleisten?
- Wir sind ein internationales Unternehmen und beschäftigen mehr als 5000 Menschen. Wie interagieren wir vor diesem Hintergrund mit der Gesellschaft und was können wir tun, um ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein?

 Wie können wir sicherstellen, dass wir unser Geschäft auf ökologisch verantwortungsbewusste Weise betreiben?

Für Corporate Sustainability wurde auf Gruppenebene eine spezielle Abteilung im Unternehmen geschaffen, die direkt an den CEO von Julius Bär berichtet und der Aufsicht durch die Geschäftsleitung untersteht.

Für 2015 haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere verschiedenen bisherigen Nachhaltigkeitsmassnahmen zwecks strukturierter Koordination zu konsolidieren und zu formalisieren, auf ihnen aufzubauen – in enger Abstimmung mit den verschiedenen Geschäftsbereichen – und neue Massnahmen zu definieren. Die strategische Priorität wurde dabei gelegt auf:

- Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien in unsere Anlageanalysen
- Etablierung eines strukturierten Ansatzes für die Analyse bestehender und zukünftiger Zulieferer von wichtigen Produkten und Dienstleistungen
- Konsolidierung und Vertiefung unserer Einsatzes für die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind
- Entwicklung eines Regelwerks für effizientes Umweltmanagement und Förderung zielgerichteter Massnahmen in diesem Bereich
- Erhöhung des allgemeinen Bewusstseins für Aktivitäten im Bereich Corporate Sustainability und Sensibilisierung unserer Mitarbeitenden für dieses Thema.

Nachhaltigkeit ist weniger ein Ziel für sich als vielmehr eine anhaltende Reise. Damit dient unser im vergangenen Jahr erzielter Erfolg als solide Grundlage für die Entwicklungen der Zukunft.

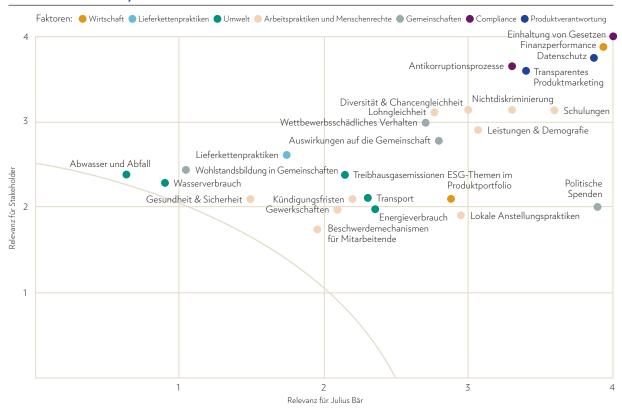
Grenzen des Berichts und Wesentlichkeitsanalyse

Wenn nicht anders angegeben, bezieht sich dieser Bericht auf die Julius Bär Gruppe mit allen dazugehörigen Unternehmen (siehe auch Note 26A in der Konzernjahresrechnung¹).

Im Mittelpunkt dieses Berichts stehen Themen, die relevant für den Erfolg und die Geschäftsstrategie von Julius Bär und von Interesse für unsere Stakeholder sind. Dieser Schwerpunkt wurde durch eine Wesentlichkeitsanalyse bestimmt, die wir im Rahmen unseres GRI G4 Kern Berichtsprozesses vorgenommen haben.

Die Analyse der relevanten Aspekte und Kennzahlen wurde in einem formalen Workshop mit Vertretern verschiedener interner Geschäftseinheiten (unter anderem Investment Solutions Group, HR, Compliance, Finance, Corporate Services, Public Policy) sowie in Treffen mit Beratungsagenturen vorbereitet, die die Interessen unserer externen Stakeholder vertreten. Anschliessend wurden die Erkenntnisse mit unserem CEO erörtert. Eine Zusammenfassung finden Sie in nachstehender Abbildung sowie in der GRI-Inhaltstabelle am Ende dieses Berichts.

Wesentlichkeitsanalyse 2015



Diese Seite enthält Angaben zu den Indikatoren der Global Reporting Initiative (GRI) G4-17, G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-24 und G4-25. Siehe ausserdem den Inhaltsverzeichnis zu GRI G4 auf Seite 37.

¹ https://www.juliusbaer.com/group/de/finanzinformation/finanzberichte/

Konkret ausgeschlossen wurden im Rahmen dieses Berichts Themen, die wir aufgrund von Besonderheiten unseres Geschäfts – Vermögensverwaltung für private Kunden, also kein Geschäftskunden- oder Investment-Banking – als nicht wesentlich für unsere Aktivitäten betrachten. Zwei Beispiele dafür:

- Alle unsere Standorte befinden sich in Städten, so dass sie keine direkten Auswirkungen auf die Biodiversität, die Rechte von indigenen Bevölkerungsgruppen oder die Verfügbarkeit von Industrierohstoffen haben
- Unsere Lieferkette für Produkte und Dienstleistungen bedingt für uns keinerlei direkte Risiken im Bereich Kinderarbeit, Zwangs- oder Pflichtarbeit.

Alle in diesem Bericht enthaltenen Nachhaltigkeitsaspekte sind für Julius Bär als Unternehmen von Relevanz. Zusätzlich sind sie relevant für Anspruchsgruppen in der gesamten Wertschöpfungskette, wie folgende Zusammenfassung zeigt:

Aspekte	Anspruchsgruppen, für die der Aspekt von wesentlicher Relevanz ist
Wirtschaftliche Indikatoren zur Sicherstellung der Rentabilität des Unternehmens und der Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien in unseren Anlageauswahlprozess	Anleger, Kunden, Gesellschaft insgesamt, unsere Mitarbeitenden
Schutz von Kundendaten und Transparenz im Produkt- und Serviceangebot gegenüber unseren Kunden	Kunden, Regulatoren
Gesamt-Compliance mit Regulierungsvorschriften an Standorten, an denen wir aktiv sind, und allgemeines Verhalten im Unternehmen (z. B. Prozesse zur Korruptionsbekämpfung etc.)	Regulatoren, Kunden, Anleger, lokale Gemeinschaften
Menschenrechte, Arbeits- und Umweltpraktiken in unserer Lieferkette	Zulieferer
Investitionen in Gemeinschaften	Lokale Gemeinschaften, Mitarbeitende
Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung für Mitarbeiter, gleiche Rechte, Nichtdiskriminierung, Arbeitgeberleistungen	Mitarbeitende, lokale Gemeinschaften
Umwelteffizienzmanagement	"Lokale Gemeinschaften, Anleger, Mitarbeitende"

VERHALTENSKODEX

Inspiriert von den Kernwerten von Julius Bär, wird das Tagesgeschäft unseres Unternehmens von den Richtlinien und Berufsstandards für ethische Geschäftsführung geleitet. Sie sind zusammengefasst im 2015 veröffentlichten Dokument «Our Professional Standards»² (dem «Kodex») festgehalten.

Da Julius Bär schon zuvor ein umfassendes Spektrum an internen Richtlinien etabliert hatte, haben wir bewusst entschieden, den Kodex selbst nicht als weitere Richtlinie anzulegen. Stattdessen ist er als Zusammenfassung von Verhaltensgrundsätzen für alle Personen zu verstehen, die Julius Bär repräsentieren, ergänzt von internen Richtlinien und Regeln, die auf Unternehmens- und lokaler Ebene Gültigkeit haben. Von allen Mitarbeitenden unserer Gruppe in der gesamten Welt wird erwartet, dass sie diese Standards einhalten. Sie werden allen neu eingestellten Mitarbeitenden an sämtlichen Standorten von Julius Bär als Teil des globalen Mindeststandards zur Verfügung gestellt, zusammen mit

einem zugehörigen Handbuch, das konkrete Hinweise und ausführliche Beispiele dafür enthält, wie sich unsere Kernwerte mit Leben füllen lassen.

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung unterstützen den Kodex uneingeschränkt und setzen sich persönlich für seine Einhaltung ein. Der Kodex behandelt die wichtigsten Themen, kann jedoch nicht alle Eventualitäten abdecken. Aus diesem Grund verlässt sich Julius Bär auf das gute Urteilsvermögen und das Verantwortungsbewusstsein der Mitarbeitenden, wenn sie auf eine Situation stossen, die im Kodex nicht explizit berücksichtigt ist.

Seit Generationen vertrauen unsere Kunden auf unsere Fähigkeit, ihr Vermögen zu verwalten – nicht nur wegen unserer tief verwurzelten Werte und unserer Integrität, sondern auch, weil wir schon immer die Interessen unserer Kunden in den Mittelpunkt unseres Handelns gestellt haben. Nur wenn wir auch weiterhin unseren eigenen Richtlinien für ethische Geschäftsführung befolgen, können wir die hohen Erwartungen unserer Anspruchsgruppen erfüllen und dauerhaft erfolgreich sein.

² www.juliusbaer.com/ourprofessionalstandards



NACHHALTIGKEIT IN UNSEREM GESCHÄFT

CORPORATE GOVERNANCE

Gute Corporate Governance gewährleistet ein umsichtiges Management des Unternehmens und seiner finanziellen Ressourcen, einen umfassenden Rahmen für die Risikosteuerung und ein Umfeld, das dem Erzielen von nachhaltigen Ergebnissen förderlich ist. Bei Julius Bär bildet sie das Rückgrat unserer täglichen Arbeit und unterstützt unser höchstes Ziel, langfristige und gewinnbringende Erfolge für unsere Kunden, Mitarbeitenden, Stakeholder sowie unsere Gruppe zu erzielen.

Aus diesem Grund haben wir die notwendigen Strukturen, Richtlinien und Prozesse zur Stärkung der Corporate Governance implementiert. Erkennbar ist dies an unserem soliden finanziellen Fundament, unseren unabhängigen Aufsichtsgremien, die für die strategische Ausrichtung des Unternehmens verantwortlich sind, unseren sorgfältigen Risikokontrollen sowie an den effektiven Vergütungen und aktienbasierten Anreizsystemen unserer Gruppe.

Detaillierte Informationen zum Corporate-Governance-Regelwerk der Julius Bär Gruppe finden Sie in unserem Geschäftsbericht³ sowie auf der entsprechenden Webseite⁴. Diese Informationen wurden in Übereinstimmung mit der Richtlinie für Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und unter Beachtung der Leitlinien und Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse, dem Dachverband der Schweizer Wirtschaft, erstellt.

NACHHALTIGKEITSÜBERLEGUNGEN -INTEGRALER BESTANDTEIL UNSERER **ANLAGEPHILOSOPHIE**

Der Anlageansatz von Julius Bär

Julius Bär ist sich darüber im Klaren, dass das wirtschaftliche und politische Umfeld in den kommenden Jahren schwierig bleiben dürfte. Unser Ziel ist es, Verluste für unsere Kunden begrenzt zu halten, falls es zu schweren Korrekturen am Markt kommt, und über einen kompletten Anlagezyklus hinweg eine wettbewerbsfähige Performance zu erreichen.

Der Anlageansatz von Julius Bär besteht aus drei Komponenten: verantwortungsbewusste Anlagestrategie, aktives Risikomanagement und aktive Asset Allocation.

Am Anfang steht eine verantwortungsbewusste Anlagestrategie mit Fokus auf risikobereinigten Renditen; fester Bestandteil von Anlageanalysen und Wertpapierauswahl ist dabei die Berücksichtigung der Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien). Diese Strategie umfasst ein breites Anlageuniversum, das eine grosse Bandbreite von Anlageklassen und Strategien abdeckt. Ein Portfolio, das in viele unterschiedliche Unter-Anlageklassen investiert, bietet eine Reihe von Vorteilen: Es kann höhere Renditen generieren, Stabilität gewährleisten und dabei helfen, zwischenzeitliche Verluste zu verringern.

Die Komponente aktives Risikomanagement steht für beständigen aktiven Einsatz dafür, Verluste in den Portfolios unserer Kunden zu begrenzen.



Begrenzte Verluste

Vermeidung von erheblichen Verlusten dank verkürzter Reaktionszeit.

Solide Renditen

Breite Diversifizierung und Konzentration auf Substanz, Erträge, Innovation und Wachstum bieten erhöhte Robustheit über einen vollständigen Anlagezyklus hinweg.

Renditesteigerung

Die Strategie ist adaptiv und die Reaktionszeit ist - in Abhängigkeit von Bewertungen und Chancen – verkürzt, so dass auch ausgewählte Wachstumsmärkte erkannt und erfasst werden.

www.juliusbaer.com/group/de/finanzinformation/finanzberichte/

www.juliusbaer.com/group/de/julius-baer-auf-einen-blick/corporate-governance/

Aktives Risikomanagement bedeutet zu erkennen, welche Auswirkungen eine Verschlechterung des Umfelds auf die Performance haben kann. Indem wir Anpassungen vornehmen, können wir höhere Renditen erzielen. Gleichzeitig bekommen unsere Kunden bei Marktkorrekturen die Möglichkeit, aus Anlagechancen das Optimum herauszuholen.

Aktive Asset Allocation schliesslich bedeutet, dass unsere Kunden Anlagechancen nutzen können, wo immer sie sich bieten, um potenziell höhere Renditen zu erzielen.

Verantwortungsbewusstes Investieren

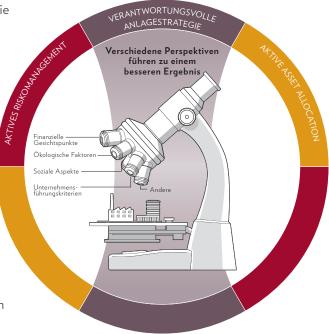
Als zentrales Element des Anlageansatzes von Julius Bär basiert die verantwortungsbewusste Anlagestrategie auf der Erkenntnis, dass wichtige nicht-finanzielle Faktoren wie Corporate Governance, Umgang mit den Mitarbeitenden, Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften und Umweltfragen (um nur einige zu nennen) eine erhebliche Bedeutung für den finanziellen Erfolg von Unternehmen haben können. Wir sind überzeugt, dass Unternehmen, die erkennen, wie wichtig diese Themen sind, mit den branchenspezifischen Risiken effizienter umgehen als ihre Wettbewerber und in der Lage sein werden, dauerhaft profitabel und kreditwürdig zu sein. Aus diesem Grund begnügt sich der Anlageansatz von Julius Bär nicht damit, die Finanzsituation von Unternehmen zu untersuchen. Stattdessen prüfen wir auch qualitative Faktoren, die uns dabei helfen, Unternehmen anhand von längerfristigen, ganzheitlichen Risikofaktoren zu beurteilen – immer mit dem Ziel, höhere risikobereinigte Renditen zu erzielen.

Im September 2014 hat Julius Bär sich den von den Vereinten Nationen unterstützten Grundsätzen für verantwortungsbewusstes Investieren (Principles for Responsible Investment / PRI) angeschlossen. Als Unterzeichner haben wir uns darauf verpflichtet, die sechs PRI-Richtlinien umzusetzen. Um dies zu erreichen, überprüfen wir kontinuierlich unsere Kennzahlen im Anlageresearch und bei der Entscheidungsfindung und entwickeln sie weiter, indem wir ESG-Faktoren integrieren⁵. Wir verstehen dies

als einen ganzheitlichen Ansatz für die Anlageauswahl, der nicht ausschliesslich auf moralischen oder ethischen Erwägungen basiert, und wir sind dabei, diese ergänzende Ebene auch in unsere Vermögensverwaltungsmandate, unsere Anlageberatung und unser Researchangebot zu integrieren. Zudem veröffentlichen wir im Rahmen unserer Finanzberichterstattung Informationen über diese Aktivitäten. Zum ersten Mal war dies im März 2016 der Fall.

Zur Förderung von Transparenz und Steigerung des Bewusstseins für Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren bezüglich der von Julius Bär empfohlenen Anlagemöglichkeiten veröffentlichen wir in unseren Researchberichten und Marketingmaterialien für Aktien und Anleihen bereits die MSCI ESG Ratings und den MSCI ESG Impact Monitor. Dies gibt unseren Kundenberatern und ihren Kunden die Möglichkeit, besser informierte Anlageentscheidungen zu treffen.

Uns ist daran gelegen, die Aneignung einer verantwortungsbewussten Geldanlage-Praxis in der Anlagebranche aktiv zu fördern. Aus diesem Grund wurden wir im August 2015 zum Mitinitiator und ersten Referenzkunden für die ESG-Bewertung von Fonds durch Morningstar, einen führender Anbieter



⁵ MSCI ESG Research wurde als Lieferant von Research, Ratings und Analysen von Informationen über Geschäftspraktiken mit Bezug zu Umwelt-, Sozialund Governance-Themen ausgewählt.

von unabhängigem Anlageresearch. Unser Team für Fondslösungen arbeitet daran, die ESG-Fondsbewertungen von Morningstar in seinen Due-Diligence-Prozess für die Fondsauswahl zu integrieren.

Nachhaltigkeitsmandate

Wir wollen unseren Kunden eine Vielzahl an Möglichkeiten bieten, unter Beachtung ihrer individuellen Anforderungen nachhaltig in unterschiedliche Anlageklassen und Währungen zu investieren. Schon vor zehn Jahren hat Julius Bär als Unterkategorie unseres Angebots in der Vermögensverwaltung ein entsprechendes Nachhaltigkeitsmandat angeboten. Als Ergänzung zur ESG-Integration nutzt dieses Mandat erstklassige Filter und bietet unseren Kunden die Möglichkeit, an einem global diversifizierten Universum von zukunftsorientierten, verantwortungsbewussten und innovativen Unternehmen zu partizipieren. In das investierbare

Universum aufgenommen werden hier nur die führenden 30 Prozent der Unternehmen im jeweiligen Subsektor. Die Anlageentscheidungen erfolgen anhand von Themen, die sich konkret auf die relevanten Herausforderungen der näheren Zukunft beziehen, beispielsweise Energieeffizienz, Bildung, Mobilität, Biodiversität oder Wasser.

Ausschluss von Herstellern umstrittener Waffen

In Übereinstimmung mit internationalen Konventionen sieht Julius Bär die Herstellung von umstrittenen Waffen (nukleare und biochemische Waffen, Landminen und Streubomben) als Verstoss gegen die humanitären Grundprinzipien an. Dieses Thema ist deshalb in einer gruppenweiten Richtlinie geregelt und es gibt eine Schwarze Liste umstrittener Waffenproduzenten sowie einen umfassenden Monitoring-Prozess, der alle Geschäftseinheiten umfasst.



Next-Generation-Research⁶

Als ein Unterelement unseres Angebots blickt die Next-Generation-Anlagephilosophie über kurzfristige Modeerscheinungen auf den Finanzmärkten sowie Konjunkturzyklen hinaus, um zukünftige Gewinner und Verlierer zu identifizieren. Das Ziel dabei ist, nachhaltige Wachstumschancen zu erkennen, indem wir Unternehmen mit Wettbewerbsvorteilen auf strukturell wachsenden Märkten. identifizieren, in denen Lösungen für die grundlegenden Ungleichgewichte von heute entstehen. Im Kern ist Next Generation ein ganzheitlicher Ansatz für eine thematische Geldanlage, bei dem der umfassenden Risikobewertung eine besonderes Gewicht beigemessen wird; dazu berücksichtigen wir bei unseren Analysen die Zukunftsstrategie von Unternehmen, ihre Innovationsfähigkeit und ihr Risikopotenzial bezüglich der ESG-Kriterien.

Für unsere Kunden stellen wir Research, Anlagelösungen, Informationskanäle und Publikationen zur Verfügung und veranstalten zweimal pro Jahr Next-Generation-Konferenzen. Die Bandbreite der Anlagechancen ist gross. Sie entstehen aus Analysen zu Themen wie Gesundheit, globale Bevölkerungsalterung und wachsende Mittelschicht und können über Fonds, Mandate und Aktien genutzt werden.

Für den Next-Generation-Research wurden sieben Kernthemen identifiziert:

- Digital Disruption das Phänomen der Digitalisierung und seine Auswirkungen auf jeden Aspekt unseres Lebens
- Growing Urban der globale Megatrend der Urbanisierung, der dazu führt, dass bis 2050 mehr als zwei Drittel der Weltbevölkerung in Städten leben werden
- Arising Asia entstehende strukturelle Trends, darunter Wirtschaftswachstum in den Schwellenländern und sich wandelnde Konsumbedürfnisse
- Shifting Lifestyles Analyse der Auswirkungen, die sich aus der zunehmenden Lebenserwartung der Weltbevölkerung ergeben
- Frontier Markets ausserhalb des Mainstreams liegende Märkte und Volkswirtschaften, die von einer niedrigen Basis aus starten und von der Gemeinschaft der Anleger zumeist noch nicht entdeckt wurden
- Feeding the World nachhaltige Produktion für die 2.4 Milliarden Menschen, die bis 2050 zusätzlich auf der Erde leben werden
- Energy Transition der Umstieg von fossilen Brennstoffen auf neue Energiequellen.

 $^{^{6}}$ www.juliusbaer.com/global/de/visionaeres-denken/next-generation/next-generation/

FOKUSTHEMA: NACHHALTIGE URBANISIERUNG UND MOBILITÄT

Weil Städte eine zentrale Rolle für eine nachhaltigere Zukunft spielen werden, ist das Thema nachhaltige Urbanisierung für Julius Bär und den interdisziplinären Think Tank W.I.R.E⁷. von besonderem Interesse. Behandelt wird es in zahlreichen Aspekten unseres Next-Generation-Ansatzes⁸, der von Erkenntnissen seitens W.I.R.E. mitgetragen wird. Heute lebt mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung, die für 80 Prozent der weltweiten Wirtschaftsleistung steht, in Städten. Städte stellen die Menschen vor Herausforderungen, bieten gleichzeitig aber auch Vorteile. Die Verkehrsüberlastung treibt die Entwicklung von Innovationen im Bereich der Mobilität und autonomen Autos voran und das Bevölkerungswachstum katalysiert die Suche nach besseren Lösungen für den kommunalen Wohnungsbau. Die Beschaffenheit unserer Städte erfordert es, dass wir Innovations- und Entwicklungsarbeit leisten, um eine nachhaltige Umwelt für nachfolgende Generationen zu schaffen. Es ist genau dieses visionäre Denken, das Julius Bär inspiriert und das unseren Analysen bezüglich Next-Generation-Themen wie Urbanisierung und Mobilität zugrunde liegt.

Aus diesem Grund stellt Julius Bär seinen Kunden nicht nur Analysen zu Next-Generation-Themen zur Verfügung, sondern fördert mittels Sponsoring der FIA Formula E auch aktiv zukunftsorientierte technische Entwicklungen. Für uns geht es dabei um viel mehr als um Rennen mit Elektroautos: Wir sehen darin eine Plattform, um den Durchschnittsverbraucherinnen und -verbrauchern die Elektromobilität näher zu bringen. Ziel der Formula E ist es, eine Vision für die Zukunft der Automobilindustrie zu schaffen; die Rennserie soll die Rahmenbedingungen für Forschungs- und Entwicklungsprojekte rund um das Elektroauto liefern, das öffentliche Interesse an solchen Autos erhöhen und saubere Energie sowie nachhaltige Mobilität fördern.

Ab der zweiten Saison ist die Formula E als «offene Meisterschaft» ausgelegt, bei der Teams und Hersteller Gelegenheit haben, ihre eigenen Innovationen im Energiebereich zu präsentieren. Im Rahmen der von der FIA vorgegebenen technischen Spezifikationen konzentrieren sich die Teams auf die Entwicklung und Verbesserung von Antrieben und Batterietechnologien, mit dem Ziel, davon später auch im Markt für gewöhnliche Elektroautos Gebrauch zu machen. Um das Potenzial der Formula E hinsichtlich technischer Innovation und nachhaltiger Mobilität zu zeigen, haben ihre Partner eine umfassende E-Story⁹ erarbeitet, die darauf abzielt, die Markteinführung nachhaltiger Mobilitätslösungen zu unterstützen und die starke Resonanz dieser Meisterschaft zu unterstreichen.

Julius Bär ist der exklusive Global Partner der FIA Formula E Meisterschaft, die im September 2014 in Peking begann und danach zu einem weltumspannenden Ereignis wurde, mit Rennen in den Zentren verschiedener Grossstädte. 2015 wurde die Sponsoring-Vereinbarung für weitere vier Jahre (bis 2019) verlängert, was das Engagement von Julius Bär für diese Plattform und ihre Anliegen unterstreicht.

Ein weiteres Engagement seitens Julius Bär ist das Sponsoring des Akademischen Motorsportvereins Zürich (AMZ). Er wurde von Studierenden der ETH Zürich gegründet und gibt uns die Möglichkeit, die Ingenieure von morgen zu unterstützen. Die Studenten bilden ein Team und nehmen am «Formula Student»-Rennen teil, dem weltgrössten Wettbewerb für Ingenieure von elektrisch angetriebenen Fahrzeugen, was ihnen die Möglichkeit gibt, ihre innovativen Technologien zu entwickeln und zu testen.

Mit seiner Arbeit an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft formuliert W.I.R.E. neue Ideen und Ansätze für einen erfolgreichen Umgang mit den Herausforderungen der Zukunft und beobachtet dazu relevante technische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen in einem frühen Stadium. Mehr Informationen finden Sie unter www.thewire.ch

 $^{^{\}rm 8}$ $\,$ Growing Urban, Shifting Lifestyles, Feeding the World und Energy Transition

⁹ www.juliusbaer.com/files/user_upload/your-private-bank/visionary-thinking/formula-e/formula-e/documents/e-story-about.pdf

COMPLIANCE UND RISIKOMANAGEMENT

Internes Kontrollsystem und globale Minimalkontrollen

Das Betreiben eines internen Kontrollsystems (ICS) dient dazu, die Erreichung der Unternehmensziele in punkto operativer Effektivität und Effizienz, verlässlicher Finanzberichterstattung und Einhaltung von Gesetzen, Regulierungsvorschriften und Richtlinien sicherzustellen. Als allgemeines Konzept umfasst das ICS sämtliche Tätigkeiten und Prozesse, die mit der Steuerung von Risiken in einem Unternehmen zu tun haben.

Julius Bär verfügt über ein robustes und adäquates ICS, in dessen Rahmen die derzeit geltenden Vorschriften und die Best Practices umgesetzt sind. Es entspricht weitgehend dem Modell für interne Kontrollen des Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), das in der Finanzbranche häufig genutzt wird. Das ICS von Julius Bär stellt sicher, dass Risiken systematisch identifiziert und bewertet und Gegenmassnahmen ergriffen werden. Wirksame Kontrollen und die Berichterstattung gewährleisten die Einhaltung der Regulierungsvorschriften und die Compliance mit den Prioritäten und Zielen von Julius Bär.

Um klare Verantwortungslinien für das Eingehen von Risiken, deren Kontrollen und unabhängige Prüfung zu gewährleisten, arbeitet Julius Bär mit «drei Verteidigungslinien»:

- Erste Verteidigungslinie: Die Linienführung ist verantwortlich für die Identifizierung und Handhabung von Risiken, die mit den Produkten, Aktivitäten, Prozessen und Systemen einhergehen, für die sie die Verantwortung trägt.
- Zweite Verteidigungslinie: Unabhängige Funktionen wie die des Chief Risk Officer (CRO) ergänzen die Risikomanagement-Aktivitäten der Linienführung.
- Dritte Verteidigungslinie: Die interne Revisionsstelle der Julius Bär Gruppe nimmt unabhängige Überprüfungen vor und hinterfragt das Risikomanagement-Regelwerk des Unternehmens sowie dessen Kontrollmechanismen, Prozesse und Systeme.

Die primäre Verantwortung für das Risikomanagement liegt auf allen Konzernebenen, vom Verwaltungsrat und Geschäftsleitung durch die gesamte Organisation hindurch bis hin zu jedem einzelnen Linienmanager und Funktionsleiter sowie letztlich jedem einzelnen Mitarbeitenden.

Die Kontrollpläne der Julius Bär Einheiten orientieren sind sehr stark an den globalen Minimalstandards, die eine umfassende Zusammenstellung der konzernweit geltenden Richtlinien sind. Diese Kontrollen werden als globale Minimalkontrollen definiert und sind Bestandteil der Schlüsselkontrollen einer jeden Einheit. Darüber hinaus gibt es in den Einheiten lokale Schlüsselkontrollen, die auf ihr jeweiliges Geschäftsmodell, ihr Geschäftsfeld und das regulatorische Umfeld abgestimmt sind. Unabhängige Qualitätsprüfungen der von der ersten Verteidigungslinie übernommenen Schlüsselkontrollen gewährleisten sichere und nachhaltige Geschäftspraktiken, sowohl auf Lokalebene als auch, aus konsolidierter Sicht, auf Ebene der Julius Bär Gruppe.

Compliance-Regelwerk

Das Compliance-Regelwerk besteht aus mehreren unterschiedlichen Pfeilern: (1) dem konzernweiten Compliance-Programm, das jährlich von der Geschäftsleitung genehmigt wird, (2) den konzernweiten Compliance-Richtlinien mit den globalen Minimalstandards, die in allen Einheiten der Gruppe umgesetzt werden müssen (3) den regelmässigen Compliance-Schulungen, (4) den globalen Minimal-Schlüsselkontrollen, (5) den regelmässigen Risikobewertungen und (6) der regelmässigen Berichterstattung und Kommunikation.

Die Schlüsselthemen sind:

Verhinderung von Korruption und Geldwäscherei Prozesse zur Verhinderung von Korruption und Geldwäscherei sind ein integraler Bestandteil des Verhaltenskodex von Julius Bär (siehe S. 7). Entsprechende Richtlinien wurden für alle Einheiten definiert und werden dort umgesetzt. Alle Mitarbeitenden werden zwecks Sensibilisierung regelmässig geschult.



Präzise Kontrollen sind darauf ausgelegt, jegliche entstehenden Risiken zu identifizieren und zu steuern:

- Bei der Aufnahme neuer Kunden erfolgt eine Einschätzung ihrer Risiken und es sind Genehmigungen seitens definierter Ebenen (im höheren Management) erforderlich.
- Bei der Neuaufnahme von Beziehungen mit hohem Risiko (etwa bei politisch exponierten Personen – PEP, Risikoländern, sensiblen Branchen, grossen Kunden) erfolgt eine unabhängige Prüfung durch die Compliance-Abteilung, die dann regelmässig wiederholt wird.
- Zur Identifizierung von ungewöhnlichen Transaktionen, die eine Überprüfung erfordern, werden Systeme für das Monitoring elektronischer Transaktionen eingesetzt.
- Es erfolgt eine ständige Filterung von Namen anhand einer global gültigen Liste von exponierten Personen (wie PEP, Personen, gegen die Sanktionen verhängt wurden, verurteilte Straftäter).
- Ein Filtersystem für Zahlungen stellt die Beachtung von Sanktionen und Embargos sicher.
- Eine gruppenweit verbindliche Richtlinie bezüglich Geschenken, Einladungen und unseren Antikorruptionsmassnahmen wird zusammen mit einem entsprechenden Compliance-Regelwerk publiziert.

Wir behalten die regulatorischen Entwicklungen auf diesem Gebiet ständig im Auge und nehmen, wenn nötig, Anpassungen an dem oben erwähnten Regelwerk vor.

Steuerliche Compliance

Julius Bär hat vor einigen Jahren ein Regelwerk für die steuerliche Compliance von Kunden geschaffen und es seitdem weiterentwickelt. Wir leisten keine Unterstützung für Kunden, deren Vorhaben darauf abzielen, sich steuerlichen Verpflichtungen zu entziehen. Ebenso haben wir die nötigen Vorkehrungen für globale Entwicklungen wie FACTA und den automatischen Informationsaustausch sowie für Steuervergehen getroffen, die nach dem FATF-Standard mit Geldwäscherei zusammenhängen. Neben regelmässiger Kommunikation mit den Kunden über anstehende Änderungen wurden unsere Mitarbeitenden geschult und es wird derzeit ein Programm für das Compliance-Monitoring umgesetzt.

Regulatorische und grenzüberschreitende Risiken
Die Gruppe hat ein umfassendes Regelwerk mit grenzüberschreitenden Länder-Handbüchern, Schulungsprogrammen und einem Monitoring-Konzept für die
wesentlichen Märkte unserer Geschäftstätigkeit
erstellt. Ziel dabei ist, beim Angebot von Finanzdienstleistungen und bei Interaktionen mit Kunden aus
diesen Ländern die lokalen Regulierungsvorschriften

einzuhalten. Wir behalten die Entwicklungen auf diesen Märkten ständig im Auge, damit unsere Richtlinien und Prozesse stets aktuell sind.

Im Februar 2016 hat Julius Bär einen endgültigen Vergleich mit dem US Department of Justice (DOJ) abgeschlossen, der ein Ende des langen Prozesses in Zusammenhang mit dem alten grenzüberschreitenden Private-Banking-Geschäft in den USA bedeutet. Dieser Vergleich war das Ergebnis der proaktiven und langjährigen Zusammenarbeit von Julius Bär bei den Ermittlungen des DOJ. Die in diesem Prozess gelernten Lektionen wurden detailliert analysiert und notwendige Korrekturen umgesetzt.

Schulungen

Die Julius Bär Academy, unsere interne Schulungseinrichtung, hat ein umfassendes Regelwerk geschaffen. Die Inhalte reichen von Einführungskursen für neue Mitarbeitende über regelmässige Auffrischungskurse bis hin zu Spezialschulungen zu bestimmten Themen, Mitarbeiterentwicklung, Führungskräfteschulung, konkreten Geschäftsfragen und mehr. In den unterschiedlichen Modulen finden sich viele Themen mit Compliance-Bezug und die Verhinderung von Geldwäscherei wird jedes Jahr in die Compliance-Auffrischungskurse für alle Mitarbeitenden integriert. Im Jahr 2015 wurde ein besonderer Schwerpunkt auf FACTA und das Regelwerk für steuerliche Compliance gelegt.

Informationssicherheit

Der Schutz vertraulicher Daten unserer Kunden sowie die Verfügbarkeit unserer Dienstleistungen für Kunden und Gegenparteien haben für Julius Bär hohe Priorität. Auf diesem Grund betreiben wir ein robustes, hochmodernes Programm für Informationssicherheit, das die aktuellen Risiken angeht und uns auf künftige Bedrohungen vorbereitet. Dadurch wird ein solider, effektiver und effizienter Datenschutz sowie ein kontinuierlicher Geschäftsbetrieb sichergestellt. Das Risikomanagement-Regelwerk reicht von der strategischen bis hin zur operativen Ebene. Auf strategischer Ebene entscheidet ein Unterkomitee der Geschäftsleitung jedes Jahr über eine dreijährige Sicherheitsplanung und über Gegenmassnahmen bei erhöhten Risiken; ausserdem analysiert es die mittelfristigen Herausforderungen bezüglich der Position von Julius Bär in einem schnell veränderlichen, komplexen Umfeld. Auf taktischer Ebene treibt das Security Program Board Initiativen für die Durchsetzung der Massnahmen und Gegenmassnahmen voran, und das IT Risk Management Committee beschäftigt sich mit Risiken im Zusammenhang mit Informationssicherheit im IT-Bereich. Auf operativer Ebene schliesslich stellt eine Vielzahl von spezialisierten Einheiten in ihrer täglichen Arbeit die Umsetzung der Massnahmen sicher. Dazu gehören auch ein spezielles Security Operations Center als Einheit zur Verhinderung von Datendiebstahl sowie die aktive Einbeziehung von Sicherheitsspezialisten bei Projekten. Schlüsselkontrollen gewährleisten eine durchgängige Beobachtung von Bereichen mit erhöhten Risiken.

Zu den Schlüsselaspekten im Regelwerk für Informationssicherheit zählen die Grundsätze «Gleich beim ersten Mal richtig machen» (die Einbeziehung von Sicherheitsaspekten in Prozesse, um sicherzustellen, dass ein angemessenes Sicherheitsniveau erreicht wird), Transparenz (um Sicherheit messbar und steuerbar zu machen) und menschenzentrierte Sicherheit (sicheres Verhalten ist Teil der Unternehmenskultur).

Sicherheitsrelevante Vorfälle werden gemäss der Pläne für IT Service Continuity Management gehandhabt, die auf dem regulären Prozess für den Umgang mit IT-Zwischenfällen basieren. Diese Prozesse sind gut etabliert und werden kontinuierlich überarbeitet, wobei sowohl reale Vorfälle als auch die Ergebnisse von Notfallmanagement-Übungen berücksichtigt werden.

Zusammengefasst: Julius Bär verfügt über einen adäquaten, effektiven und effizienten Katalog von Massnahmen und Prozessen, um sowohl die Datenschutz-Regeln einzuhalten als auch die Vertraulichkeit von Geschäfts- und Kundeninformationen sowie die Kontinuität des Geschäftsbetriebs sicherzustellen.

Weitere Informationen, unter anderem nähere Angaben zum Regelwerk für Operational Risk Management und zum Business Continuity Management, finden Sie im entsprechenden Abschnitt des Geschäftsberichts 2015.

Integrity Line

Um unsere bestehenden internen Berichtskanäle zu ergänzen, haben wir mit der schrittweisen Einführung einer externen Integritätsplattform (Integrity Line genannt) begonnen. Die Plattform ermöglicht anonyme Meldungen von Zwischenfällen durch die Mitarbeitenden und wird bis Ende 2017 an allen internationalen Standorten verfügbar sein. Über die Einhaltung von internen Richtlinien sowie Gesetzen und Regulierungsvorschriften hinaus ist die Plattform auch für die Meldung von Problemen auf Personalebene vorgesehen. Da sich die lokalen Anforderungen unterscheiden können, wurde ein globaler Mindeststandard definiert, der an die lokalen Erfordernisse angepasst werden kann.

Kommunikation über das Produkt- und Dienstleistungsangebot

Da wir im Bereich Private Banking aktiv sind, halten wir die Regeln zum Verbraucherschutz in der Finanzbranche ein und befolgen dabei strenge Richtlinien, die von den Aufsichtsbehörden an unseren unterschiedlichen Buchungsstandorten vorgegeben werden. Der individuelle Kontakt mit unseren Kunden erfolgt über die Kundenberater; wir verlassen uns auf unsere Mitarbeitenden mit Kundenkontakt, um die relevanten Aspekte unseres Produkt- und Dienstleistungsangebots transparent und korrekt zu kommunizieren. Aus diesem Grund bieten wir unseren Beratern ein umfassendes. modular aufgebautes Schulungsangebot an (siehe «Schulung und Entwicklung» auf S. 20). Unseren Kunden stellen wir ausserdem standardisierte Informationen zur Verfügung, in denen spezielle Risiken beim Wertpapierhandel erklärt werden, sowie Broschüren über die Preise für unsere unterschiedlichen Dienstleistungsmodelle.

NACHHALTIGKEIT BEI BESCHAFFUNG UND MARKETING

Getreu unserer Selbstverpflichtung zu nachhaltigen Geschäftspraktiken bei Julius Bär sind wir der Meinung, dass die von uns zugekauften Produkte und Dienstleistungen nicht nur möglichst viel Wert für ihren Preis bieten und nach hohen Qualitätsstandards produziert und verarbeitet werden sollten: Gleichzeitig sollten sie während ihres Lebenszyklus möglichst geringe Umweltbelastungen verursachen und dem Verhaltenskodex von Julius Bär sowie internationalen Standards zum Arbeitsschutz entsprechen.

Seit einigen Jahren ist in unseren Standard-Vertragsunterlagen auch unsere Erwartung an die Geschäftspartner (Lieferanten, Unterauftragsnehmer und andere Dienstleister) enthalten, solche Standards nicht nur gegenüber Julius Bär, sondern auch gegenüber anderen Kunden, Intermediären, Mitarbeitenden, Wettbewerbern und öffentlichen Stellen einzuhalten. Wir erwarten von ihnen die Beachtung relevanter Gesetzen und Regulierungsvorschriften, faire Arbeitsbedingungen (unter Beachtung der internationalen Menschenrechtsstandards), hohe Integrität in ihrer Geschäftstätigkeit und Massnahmen, um negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren.

Mit dem Ziel, diese Praxis zu stärken und bei der Auswahl unserer Partner proaktiv auf Nachhaltigkeitsaspekte zu achten, haben wir im Jahr 2015 eine Überprüfung unserer wesentlichen von aussen zugekauften Produkt- und Dienstleistungsgruppen¹⁰ eingeleitet. Dabei geht es darum,

- mit diesen Produkten oder Dienstleistungen einhergehende gesellschaftliche oder ökologische Risiken zu erkennen
- die jeweiligen Standards in den bestehenden Beschaffungsprozess zu integrieren
- die bestehenden Geschäftspartner, die Produkte oder Dienstleistungen zur Verfügung stellen, auf die Erfüllung der definierten Standards hin zu überprüfen und, auf Grundlage ihrer Angaben, über die nächsten Schritte zu entscheiden.

Diese Analyse läuft noch und soll im Lauf des Jahres 2016 abgeschlossen werden.

Zusätzlich haben wir konkrete Mindeststandards für die Sponsoring- und Event-Aktivitäten unserer Schweizer und internationalen Geschäftseinheiten definiert und arbeiten derzeit an ihrer Umsetzung.

¹⁰ IT-Hardware und -Software, Catering, Logistik, Einrichtung sowie Reinigungs- und Baudienstleistungen

SOZIALE VERANTWORTUNG

UNSERE MITARBEITENDEN

Unser Geschäft hängt von Menschen ab. Wir engagieren uns mit Leidenschaft für das, was wir tun, und für unsere Mitarbeitenden. Und wir setzen uns auch leidenschaftlich für langfristige Erfolge ein. Unser Konzept für den Beschäftigungslebenszyklus basiert auf unseren Mitarbeitenden, unseren Kernwerten und unserer starken Unternehmenskultur. Das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden, die Etablierung einer fortschrittlichen Arbeitsumgebung sowie die Weiterentwicklung und lange Verweildauer unseres Personals sind von grösster Bedeutung für uns.

Ende 2015 zählte Julius Bär weltweit 5634 Mitarbeitende (Vollzeitstellen, kurz FTE), die meisten davon in unseren zwei Heimatmärkten Schweiz (57 Prozent) und Asien (23 Prozent).

Die Zahl unserer Beschäftigten ist 2015 um 2 Prozent oder 117 FTE gestiegen, wenn man 179 Neuzugänge durch die Akquisition von Leumi Private Bank und Fransad Gestion in der Schweiz sowie von Merrill Lynch International Wealth Management in Indien berücksichtigt. Gleichzeitig betrug die Mitarbeiterfluktuation 13.9 Prozent der Gesamtpersonalzahl, wobei es sich bei 8.2 Prozent um eigene und bei 5.6 Prozent um von uns ausgesprochene Kündigungen handelte. Dies war ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Wert von 15.7 Prozent im Jahr 2014,

der auf den Abschluss der Integration des Geschäfts von Merrill Lynch International Wealth Management (IWM) ausserhalb der USA und damit zusammenhängende Synergiepotenziale zurückzuführen war. Zusätzlich gingen 0.7 Prozent unserer Mitarbeitenden im Jahr 2015 in den Ruhestand.

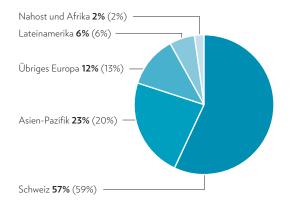
Der Gesamtanteil der Teilzeitmitarbeitenden belief sich Ende 2015 auf 13.2 Prozent. 8.6 Prozent der männlichen und 19.7 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiteten im Jahresverlauf in Teilzeit.

Für unsere Mitarbeitenden gibt es langfristige Entwicklungsmöglichkeiten bei Julius Bär. Unser Ziel ist, sie zu halten, so dass sich Julius Bär als Arbeitgeber durch organisches Wachstum nachhaltig weiterentwickeln kann. Wir fördern Initiative und Unternehmergeist auf individueller Ebene und ermutigen Mitarbeitende, ihr Engagement über die direkten Ziele ihrer Teams hinaus auszuweiten und ein sehr förderliches Arbeitsumfeld zu schaffen. Fast die Hälfte unserer Mitarbeitenden ist seit mehr als fünf Jahren für das Unternehmen tätig.

Wir legen grössten Wert darauf, ein Arbeitsumfeld mit Chancengleichheit zu schaffen und uns aktiv für kulturelle Offenheit einzusetzen. Unsere Einstellungsrichtlinien sind in jeder Hinsicht diskriminierungsfrei ausgelegt, was den internationalen und multikulturellen Charakter von Julius Bär erkennen lässt.

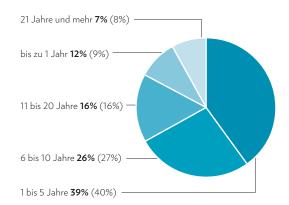
Mitarbeitende bei Julius Bär (FTE) nach Regionen per 31. Dezember 2015





Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeitenden (nach Gesamtpersonalzahl) per 31. Dezember 2015

(31. Dezember 2014)



Wohlergehen der Mitarbeitenden

Weil wir grossen Wert auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden legen, kümmern wir uns aktiv um Themen wie Work-Life-Balance, gesunde Ernährung bei der Arbeit, Sport und Ergonomie. Beschäftigten ab dem Alter von 40 Jahren bieten wir regelmässige kostenlose Gesundheitschecks sowie – in der Schweiz, Hongkong und Singapur – jährliche kostenlose Grippeimpfungen an.

Für einen besseren Umgang mit persönlichen und sozialen Problemen, die unter unseren Mitarbeitenden entstehen können, arbeitet Julius Bär mit einem spezialisierten externen Unternehmen zusammen. Dessen Dienstleistungen stehen allen Beschäftigten in der Schweiz, die vertrauliche Beratung wegen persönlicher Probleme benötigen, mittels direkter Ansprechpartner zur Verfügung. Dabei bleibt der Ratsuchende anonym und die Beratung ist kostenlos. Zur Bewältigung von Problemen im Zusammenhang mit beruflicher Belastung bietet die Julius Bär Academy spezielle Kurse in Deutschland, der Schweiz und Singapur an.

Im Jahr 2015 betrug die Zahl der Krankheitstage pro Mitarbeitendem in der Schweiz 4.6¹¹ (gegenüber 4.0 in 2014).

In Zukunft wollen wir unser Gesundheitsangebot weiter ausbauen, um noch besser für die Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu sorgen und die Zahl der Krankheitstage zu verringern. Unser Ziel ist es, unser Angebot im Bereich Arbeitsumfeld zu stärken und immer flexiblere Optionen für die Arbeitszeit anzubieten, um einen Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben (wie z. B. Familie und Freizeitaktivitäten) zu ermöglichen.

Bereits heute besteht für unsere Beschäftigten in der Schweiz die Möglichkeit, ihre vertragliche Arbeitszeit für bestimmte Zeiträume an die Bedürfnisse ihres individuellen Lebensstils anzupassen. Dazu können sie ihren Beschäftigungsgrad verringern, zusätzliche freie Tage kaufen oder unbezahlten Urlaub nehmen – was jeweils ohne negative Auswirkungen auf ihre Risikoversicherungen möglich ist.

Auch bei der Gestaltung der Arbeitsplätze streben wir hohe Standards an. Dies bedeutet, dass wir kontinuierlich Massnahmen ergreifen, um eine moderne Büro-Infrastruktur zu schaffen und zu erhalten. Ebenso achten wie auf eine vorteilhafte Gestaltung und Materialausstattung der Büros sowie auf ergonomische Büromöbel und Büromaterialien.

Anreize und Leistungen

Julius Bär belohnt die Mitarbeitenden¹² für hervorragende Leistungen, für die Einhaltung der regulatorischen Compliance und für vorbildliches Verhalten, das dem langfristigen, nachhaltigen Erfolg des Unternehmens dient. Die Vergütungsstruktur richtet sich nach dem Verantwortungsgrad, berücksichtigt das Vergleichsniveau am Markt und erreicht an allen unseren Standorten ein wettbewerbsfähiges Niveau. Zur Bestimmung der Gehaltsbandbreiten der jeweiligen Mitarbeiter-Funktionen werden globale Rollenklassifizierungsmodelle genutzt. Details über die Vergütungsstrukturen bei Julius Bär finden Sie im Vergütungsabschnitt im Geschäftsbericht 2015¹³.

Als Orientierungsrahmen für das Unternehmen dient das Beschäftigungspaket für die Schweiz, das für ungefähr 60 Prozent der Mitarbeitenden bei Julius Bär gültig ist. Mit der Zeit und im Zuge des organischen und unorganischen Wachstums des Unternehmens hat es sich zu einem attraktiven, marktorientierten und leistungsbasierten Vergütungssystems entwickelt – einschliesslich Aktienbeteiligungsplänen, Zusatzleistungen und innovativen Altersvorsorgelösungen sowie wettbewerbsfähigen Angeboten für Versicherungen, Gesundheit, bezahlten Urlaub¹⁴, Elternzeit und Vergünstigungen für den öffentlichen Nahverkehr.

¹¹ Konsistente Daten liegen derzeit nur für die Schweiz vor; für die Zukunft planen wir jedoch, die Verfügbarkeit von Daten zu den internationalen Standorten zu verbessern.

¹² Die Mehrzahl der Teilzeitbeschäftigten (mit Arbeitszeiten von 40 Prozent und mehr) erhält dieselben Zusatzleistungen wie Vollzeitbeschäftigte. Für zeitlich befristet Beschäftigte mit festen Verträgen von bis zu 12 Monaten gelten andere Regeln.

¹³ Kapitel 2 des Geschäftsberichts 2015, zu finden unter www.juliusbaer.com/group/de/finanzinformation/finanzberichte/

¹⁴ Für unsere Mitarbeitenden in der Schweiz zum Beispiel macht dieser mindestens 25 Arbeitstage aus.

Elternzeit wird gemäss den lokalen gesetzlichen Vorschriften ermöglicht; diese werden häufig noch übertroffen. Da die Anforderungen in jedem Land unterschiedlich sind, nutzen wir als Leitprinzip für ausländische Standorte die Schweizer Regelungen zur Elternzeit. In der Schweiz bieten wir Müttern beispielsweise 20 Wochen und Vätern eine Woche bezahlten Urlaub an. Im Jahr 2014 befanden sich 75 Mitarbeiterinnen im Mutterschaftsurlaub; Mitte 2015 waren noch 55 von ihnen (73 Prozent) bei Julius Bär tätig.

Als familienfreundlicher Arbeitgeber leistet Julius Bär in der Schweiz darüber hinaus finanzielle Unterstützung für die Betreuung von Kindern, deren Eltern berufstätig sind, zum Witwer oder zur Witwe werden oder vorübergehend ihre Arbeit verlieren.

Mit Subventionen für Nahverkehrsabonnements unserer Mitarbeitenden in der Schweiz, in Grossbritannien und einigen anderen Ländern fördern wir ausserdem die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit und nach Hause.

Des Weiteren unterstützt Julius Bär in den Gebieten Zürich, Genf und Lugano die von den Mitarbeitenden gegründeten Sport- und Freizeitvereine. Dadurch fördern wir eine grosse Bandbreite an körperlichen und bildungsrelevanten Aktivitäten. An anderen Standorten in der Schweiz und einigen weiteren Ländern beteiligt sich Julius Bär an den Jahresbeiträgen für Fitness-Clubs.

Schulung und Entwicklung

Die berufliche und persönliche Kompetenz unserer Mitarbeitenden bildet den Kern unseres Geschäftserfolgs und ist entscheidend für ihre dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit. Über die Julius Bär Academy¹⁵ stellen wir die kontinuierliche individuelle Weiterbildung und Schulung unserer Mitarbeitenden sicher. Auf dem Lehrplan stehen interne Kurse zu Aspekten des Bankgeschäfts ebenso wie zu Talentund Führungsentwicklung, die jeweils unsere Verhaltensweisen und unsere Kultur fördern. Unsere interne

Schulungseinrichtung wird ergänzt durch die Arbeit von externen Spezialisten und Institutionen, die dazu beitragen, dass unser Schulungsangebot die höchsten Standards hinsichtlich Professionalität und Qualität der Lehre erfüllt.

Wir bieten Mitarbeitenden weltweit die Möglichkeit, an geeigneten internen Programmen teilzunehmen und externe Schulungen zu durchlaufen, und ermutigen sie dazu. Zu den internen Schulungen gehören Präsenzvorlesungen ebenso wie reale und virtuelle, webbasierte Lerneinheiten. Die Mitarbeitenden wählen die Art von Ausbildung, mit der sie ihre beruflichen Fähigkeiten und Führungsqualitäten ausbauen wollen, unter Berücksichtigung ihrer Stärken, Funktionen im Unternehmen und den individuellen Entwicklungsplänen. Schulungen, die die beruflichen Fähigkeiten fördern, umfassen Themen wie Bankfachwissen, technische Fertigkeiten in Bezug auf Tools und Systeme, persönliche Effektivität, Kommunikation, Verhandlungsgeschick und Projektmanagement.

Besondere Aufmerksamkeit wird darauf gerichtet, dass sich die Mitarbeitenden der Risiken im Vermögensverwaltungsgeschäft bewusst sind und die diesbezüglichen Regeln einhalten. Für alle Mitarbeitenden ist die Teilnahme an web-basierten Schulungseinheiten im Bereich Compliance und Risikomanagement obligatorisch, mit Themen wie Geldwäschereibekämpfung und Informationssicherheit. Im Jahr 2015 wurden 5100 derartige obligatorische E-Learning-Module erfolgreich durchlaufen. Um einen kontinuierlich hohen Standard bezüglich ihrer Kompetenzen zu gewährleisten, müssen Mitarbeitende zudem regelmässig weitere obligatorische Schulungseinheiten absolvieren, deren Inhalte sich nach ihrem Aufgabenprofil richten.

Im Jahr 2015 gab es 1040 formale Präsenzvorlesungseinheiten¹⁶, was 9.1 Stunden pro Mitarbeitendem entspricht (bei Beschäftigten mit Kundenkontakt ist die Zahl mit durchschnittlich 15.4 Stunden deutlicher höher¹⁷). Insgesamt lag der Zufriedenheitswert bei den Vorlesungen im Durchschnitt aller Teilnehmer bei 82 Prozent. Dies

¹⁵ mit lokalen Präsenzen in der Schweiz, Singapur und Hongkong

¹⁶ bestehend aus mindestens einem Schulungstag

¹⁷ E-Learning kann im individuellen Tempo erfolgen und ist in der Berechnung ebenso wenig berücksichtigt wie teambasierte Lernsitzungen, auch wenn diese Formate an kleineren Standorten unseres Unternehmens eine wichtige Rolle spielen.

bedeutet, dass die Inhalte geschäftlich relevant waren, die Lernziele erreicht wurden und der Wissenstransfer effektiv erfolgte.

Speziell für unsere Mitarbeitenden mit Kundenkontakt hat Julius Bär ein eigenes, an lokale Regulierungsvorschriften angepasstes Weiterbildungsangebot für Kundenberater geschaffen. Nach einem erfolgreichen Pilotversuch Anfang Dezember 2015 in der Schweiz müssen alle neu hinzukommenden Kundenberater ein dreitägiges «Advisory Camp» absolvieren, das das Exzellenz-Verständnis von Julius Bär bei der Anlageberatung vermittelt. Da auch andere Länder eine Zertifizierung für ihre Kundenberater wünschen, hat sich Julius Bär darauf verpflichtet, ähnliche Programme an anderen Standorten einzuführen, um sicherzustellen, dass wir die regulatorischen Minimalstandards übertreffen¹⁸. Unsere bestehenden internen Prüfungen in der Schweiz richten sich derzeit nach dem ISO 17024 Standard. Kundenberater in Singapur, Hongkong und Grossbritannien sind lizenziert und müssen aufgrund von Vorschriften der lokalen Regulierungsbehörden Minimalvorgaben für Schulungen, Prüfungen und kontinuierliche persönliche Weiterentwicklung erfüllen.

Förderung junger Talente

Der Bereich von Julius Bär mit der längsten Tradition in punkto Ausbildung ist das Lehrausbildungsprogramm. Es ist Bestandteil des Berufsausbildungssystems in der Schweiz. Bereits seit mehreren Jahrzehnten stellt sich jedes Jahr eine Anzahl von Sekundarschulabgängerinnen und -abgängern der Herausforderung und absolviert ein drei- oder vierjähriges Lehrausbildungsprogramm bei uns. Mit einer gut durchdachten Kombination von betrieblicher («on-the-job») und schulischer («off-the-job») Ausbildung stellen wir sicher, dass Auszubildende gut auf ihren Einstieg ins Berufsleben vorbereitet werden und bereit sind, Teil der nächsten Generation von Mitarbeitenden des Unternehmens zu werden.

Ende 2015 beschäftigte Julius Bär am Standort Zürich 35 Auszubildende, die eine kaufmännische Lehre oder Informatik-(IT)-Lehre absolvierten. Im vergangenen Jahr hatten unsere Auszubildenden in ihren Abschlussprüfungen im Vergleich zu unseren Wettbewerbern den besten Notendurchschnitt, was die Qualität unserer Schulungen erkennen lässt. Neun von zehn Auszubildenden aus diesem jüngsten Jahrgang erhielten nach ihrem Abschluss einen Arbeitsvertrag bei Julius Bär¹⁹.

Im Rahmen unseres Graduate Programme gibt Julius Bär zudem jährlich zehn Hochschul- oder Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen Gelegenheit, in den Bereichen Anlagemanagement, IT und Business Management in die Welt des Private Banking einzusteigen. Bei den Arbeitsaufträgen für die Teilnehmenden wird sehr auf ihre individuelle Präferenzen geachtet, um die bestmögliche Aufgabenverteilung zu erreichen und die berufliche Weiterentwicklung einer/eines jeden Einzelnen zu fördern. Im Rahmen des Programms haben die Teilnehmenden die einzigartige Möglichkeit, sechs Monate lang an einem der internationalen Standorte von Julius Bär zu arbeiten. Zudem bekommt jede/jeder von ihnen einen Mentor, der sie als unabhängiger Ansprechpartner unterstützt.

Leistungsmanagement

In unserer auf Höchstleistung ausgerichteten Kultur arbeitet jede/jeder Beschäftigte auf konkrete und individuell vorgegebene Ziele hin; dabei trägt sie/er die Verantwortung für die Erreichung dieser Ziele, und zwar nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch innerhalb der Julius Bär Gruppe, im Geschäftsbereich, in der Abteilung und im Team. Julius Bär betreibt ein umfassendes System für leistungsorientiertes Management («Management by Objectives» / «Führung durch Zielvereinbarung»), das nicht nur Ziele setzt und überprüft, sondern auch die Kommunikation zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten hinsichtlich anderer wichtiger Themen fördert. Die Beachtung der Unternehmenswerte, das Feedback zu den persönlichen Kompetenzen, die Erkennung von Lernbedarf sowie die Karriereziele und das Wachstumspotenzial der Mitarbeitenden sind allesamt Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung.

¹⁸ Dies ist auch geplant für die Anforderungen des kommenden Finanzdienstleistungsgesetzes (FIDLEG) in der Schweiz; detaillierte Informationen über das FIDLEG sind unter www.efd.admin.ch (Eidgenössisches Finanzdepartement) zu finden.

¹⁹ Einer der Auszubildenden ist ins Ausland umgezogen, so dass ihm keine dauerhafte Stelle angeboten werden konnte.



Beschäftigungsfähigkeit und Management von Redundanzen

Julius Bär setzt sich dafür ein, in einer Welt voller Komplexität und Unsicherheiten ein verantwortungsbewusster Arbeitgeber zu sein. In einem sich rasch verändernden Umfeld mit erheblichen Auswirkungen auf die Finanzplanung der Unternehmen und manchmal unvermeidlichen Kostensenkungsprogrammen ist es unserer Ansicht nach ausserordentlich wichtig, im Fall von Redundanzen ein Paket von Unterstützungsmassnahmen bereit zu halten.

Um für Restrukturierungen mit kollektiven Entlassungen vorbereitet zu sein, haben wir das New Placement Process (NPP) Programm etabliert, das bei jeder von uns ausgehenden Kündigung angewendet wird. Ausgearbeitet wurde es für die Schweiz, doch mit lokalen Anpassungen gilt es auch in anderen Ländern, wobei die lokalen Umstände und Marktpraktiken berücksichtigt werden.

Das Programm bietet unterschiedliche Leistungen wie Abfindungen, Unterstützung durch internes Coaching, externe Outplacement-Beratung und finanzielle Unterstützung für Schulungen, die zur Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit beitragen. Mitarbeitende, deren Stelle wegfällt und die für einen vorzeitigen Ruhestand in Frage kommen, bekommen nach dem NPP einen Zuschuss zu ihrem Altersvorsorgevermögen, um den Verlust hinsichtlich ihrer lebenslangen Rente auszugleichen.

Im Jahr 2015 kam der NPP bei mehr als 200 Mitarbeitenden weltweit zum Einsatz²⁰. Die meisten von ihnen haben eine neue Stelle gefunden, doch für einige brachte die Kündigung (trotz NPP-Leistungen) erhebliche Schwierigkeiten in Bezug auf ihre finanzielle Situation oder ihren Wiederbeschäftigungsgrad mit sich, der aufgrund persönlicher Umstände eingeschränkt war. Um solche Mitarbeitenden mit längeren Kündigungsfristen, intensiven internen und externen Schulungen oder zusätzlichen finanziellen Leistungen unterstützen zu können, hat sich Julius Bär entschieden, auf einen speziellen Fonds zurückzugreifen, der durch freiwillige Beiträge von Führungskräften und der Unternehmensspitze geschaffen wurde.

²⁰ Das Redundanzprogramm im Jahr 2015 beruhte hauptsächlich auf zwei Faktoren: noch verbleibende Fälle von Synergien durch die Integration des Geschäfts von Merrill Lynch International Wealth Management ausserhalb der USA und umfassende Massnahmen zur Verteidigung der Profitabilität vor dem Hintergrund der deutlichen Aufwertung des Schweizer Franken im Januar 2015.

Für die Zukunft plant Julius Bär, sich auf präventive Massnahmen im Bereich Beschäftigungsfähigkeit zu konzentrieren, beispielsweise auf Aktivitäten wie Schulungen oder Workshops für Karriereplanung und Coaching.

Umgang mit Konflikten

Vertrauen und Glaubwürdigkeit sind bei allen unseren Aktivitäten mit unterschiedlichen Anspruchsgruppen unverzichtbar und, wie im Verhaltenskodex festgehalten, integraler Bestandteil unserer Werte und professionellen Standards. Trotzdem sind wir uns darüber im Klaren, dass es in der alltäglichen Arbeit trotz bester Absichten zu zwischenmenschlichen Problemen kommen kann. Objektive und manchmal auch erregte Diskussionen sind Merkmal eines lebhaften, sich selbst erneuernden und offenen Unternehmens. Doch wenn Differenzen ausser Kontrolle zu geraten drohen, stehen für Mitarbeitende unterschiedliche Einheiten zur Verfügung, die dabei helfen können, die Situation durch eine Mediation mit interner und/ oder externer Unterstützung zu bereinigen.

Allgemein ermutigen wir unsere Mitarbeitenden, Probleme am Arbeitsplatz mit ihren direkten Vorgesetzten und/oder Human Resources zu besprechen. Wenn dies nicht möglich ist, stehen stets andere Kanäle offen, um Bedenken oder Beschwerden zu äussern. Dafür stehen beispielsweise der Ombudsmann der Gruppe oder ab 2016 die Integrity Line zur Verfügung.

Darüber hinaus haben wir Anweisungen zur Verhinderung von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing erlassen. Mitarbeitende, die zum Opfer derartiger Verstösse werden oder derartiges Verhalten gegenüber Dritten beobachten, können ihre(n) Vorgesetzte(n) und/oder Human Resources informieren. Wir achten in solchen Fällen stets auf grösstmögliche Diskretion und Vertraulichkeit. Die Untersuchungen können jedoch die Beiziehung weiterer Personen erfordern, etwa des Ombudsmannes der Gruppe oder externer Parteien einschliesslich staatlicher Stellen. Jegliche Involvierung solcher weiterer Personen wird so weit wie

möglich mit dem/der Betroffenen abgestimmt. Abhängig vom Schweregrad der Angelegenheit ergreifen wir disziplinarische oder andere Massnahmen, die auch die Beendigung des Arbeitsverhältnisses und/oder das Einleiten von Gerichtsverfahren bedeuten können.

Menschen und ihre Vielfalt

Julius Bär ist stolz darauf, Menschen aus 101 unterschiedlichen Nationen zu beschäftigen. Ihr individueller Background, ihre einzigartigen Kompetenzen, Erfahrungen und Fähigkeiten verschaffen uns einen breiteren Blickwinkel hinsichtlich verschiedener Themen und helfen uns dabei, die heutige Komplexität besser zu verstehen. Zudem haben wir uns auf Chancengleichheit für unsere Mitarbeitenden und neue Bewerberinnen und Bewerber verpflichtet.

Jegliche direkte oder indirekte Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, Nationalität, Religion oder Glaube, Familienstand, Schwangerschaft, Behinderung oder anderer schützenswerter Umstände oder Merkmale wird als schweres Fehlverhalten angesehen. Die Verfahren und Sanktionsmassnahmen bei Diskriminierungsfällen werden wie im vorigen Kapitel («Umgang mit Konflikten») beschrieben angewandt.

Es ist uns bewusst, dass es beim Geschlechterverhältnis in unserer Belegschaft Verbesserungsbedarf gibt. Leider ist dies ein für die Finanzbranche typisches Phänomen, insbesondere auf Managementebene. Gleichzeitig können wir bei diesem Thema jedoch stetige Fortschritte seit 2009 vermelden. Der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich auf zuletzt 40.8 Prozent gestiegen, derjenige von Frauen in Führungspositionen²¹ (Rang eines Directors oder höher) hat sich von 17.6 Prozent im Jahr 2009 auf 24.5 Prozent im Jahr 2015 erhöht. Vor kurzem haben wir eine interne Analyse vorgenommen, um die Vergütung unserer weiblichen und männlichen Mitarbeitenden zu bewerten. Die Ergebnisse waren erfreulich – es gab nur eine kleine Anzahl Diskrepanzen, die wir Fall für Fall abarbeiten.

²¹ Relativ zur Gesamtzahl von FTE in diesen Positionen

Derzeit werden eine Reihe von Initiativen diskutiert, um die Geschlechterausgewogenheit in unserer Belegschaft weiter zu verbessern.

Vertretung in Arbeitnehmer-/Arbeitgeber-Verbänden

In der Schweiz gilt für Julius Bär die Vereinbarung über die Anstellungsbedingungen der Bankangestellten, abgeschlossen zwischen dem Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz, dem Schweizerischen Bankpersonalverband und dem Kaufmännischen Verband Schweiz. Julius Bär ist im Vorstand des Arbeitgeberverbands der Banken in der Schweiz vertreten, der sich aktiv für einen kontinuierlichen Dialog zwischen den Sozialpartnern in der Schweizer Bankenbranche einsetzt. An den internationalen Standorten gelten die üblichen Verfahren, die sich aus den lokalen Gesetzen und Praktiken ergeben.

ENGAGEMENT FÜR DIE GEMEINSCHAFT

Aktive Unterstützung für gesellschaftliche Anliegen zu leisten war schon immer ein wichtiger Teil der Unternehmenskultur von Julius Bär. Mit einem breiten internationalen Netzwerk von Standorten legt Julius Bär heute grosses Gewicht auf unterschiedliche Arten von Engagement zugunsten der lokalen Gemeinschaften, in denen wir tätig sind:

- Die Julius Bär Stiftung ist der offizielle Philanthropie-Arm der Julius Bär Gruppe.
- Julius Baer Cares beinhaltet ein von der Basis ausgehendes Engagement für die Gemeinschaften, das von Mitarbeitenden in Hongkong, Singapur, der Schweiz, Uruguay, Panama, Grossbritannien und Irland sowie Guernsey initiiert wurde und vorangetrieben wird.
- Die Julius Bär Kunstsammlung spezialisiert sich auf die Arbeiten zeitgenössischer Künstler, die aus der Schweiz stammen oder in ihr leben.
- Ausserdem unterstützt Julius Bär via Sponsoring ein breites Spektrum an kulturellen Aktivitäten.

50 Jahre Julius Bär Stiftung

Die Julius Bär Stiftung²² bietet Chancen für junge Menschen, die in Gegenden leben, wo es an grundlegenden Notwendigkeiten fehlt. Die Vision dahinter ist, die Lücken zu verkleinern, die durch Armut bei Gesundheit und Bildung entstehen, und Kinder und junge Menschen auf ihrem Weg zu einem Leben als selbstständige, verantwortungsvolle Erwachsene zu begleiten.

Die Julius Bär Stiftung wurde 1965 anlässlich des 75-Jahr-Jubiläums der Bank gegründet und war dazumal die erste gemeinnützige Stiftung einer Schweizer Bank. 50 Jahre später ist die Stiftung ihren Kernprinzipien immer noch treu, doch im Zuge des Wachstums und der geografischen Expansion von Julius Bär hat auch sie sich weiterentwickelt.

Heute wählt die Stiftung viel versprechende Projekte (in der Schweiz und weltweit) aus, die von Organisationen mit einer exzellenten Erfolgsgeschichte und guter Reputation geleitet werden und auf Integration, Bildung, Berufsausbildung und Gewaltprävention abzielen. Die Unterstützung der Projekte durch die Stiftung dauert oft mehrere Jahre an und ist darauf ausgerichtet, lang anhaltende Wirkungen zu erzielen und Kontinuität zu gewährleisten. Nach einigen Jahren bekommen dann neue Initiativen eine Chance auf Förderung. Auf den folgenden Seiten werden zwei von Child's Dream und Future for Children betriebene Projekte vorgestellt; seit kurzem sind sie nicht mehr Teil des Portfolios der Stiftung. Darüber hinaus gibt die Stiftung Studien zu kulturellen Einflüssen in Auftrag und beteiligt sich am Auswahlprozess für Auszeichnungen im Kulturbereich.

Die Stiftung operiert unabhängig von der Julius Bär Gruppe. Geleitet wird sie von einem Stiftungsrat mit sechs Mitgliedern, der aus hochrangigen Führungskräften von Julius Bär und externen Personen besteht.

²² www.juliusbaer.com/stiftung

Anfang 2015 hat die Stiftung eine strategische Partnerschaft mit der elea Foundation for Ethics in Globalization vereinbart, einem philanthropisch ausgerichteten Impact-Anleger aus der Schweiz. Inzwischen sind wir an zwei Projekten aus dem elea-Portfolio beteiligt. Eines davon findet in Madagaskar statt und investiert dort in Windkraftlösungen für ländliche Gebiete. Das andere betrifft Indien und beschäftigt sich mit der Förderung von Unternehmertum sowie mit der Schaffung und Unterstützung eines funktionierenden Vertriebsnetzes für Produkte, die zu sozialverträglichen Preisen an Familien in ländlichen Gemeinschaften verkauft werden, um ihre Lebensumstände zu verbessern.

Auch die Zusammenarbeit mit Fantoche, einem Schweizer Festival für kurze Animationsfilme, wurde fortgesetzt. Im Herbst 2015 vergab die Stiftung den Publikumspreis für den besten internationalen Film der Veranstaltung. Ungefähr zur gleichen Zeit stiftete sie den Prix Visarte für Kunst am Bau, eine neu geschaffene Auszeichnung für Auftragskunst in der Schweiz.

Kulturelle Aktivitäten schaffen einen Wert für die Gesellschaft als Ganzes, der weit über ihren unmittelbaren Zweck hinausgeht, wie die Studie «Kultur als Wirtschaftsfaktor» belegt. Durchgeführt von BAK Basel im Auftrag der Julius Bär Stiftung anlässlich ihres 50. Jubiläums, zeigt die Studie, dass kulturelle Einrichtungen in der Region Zürich im Jahr 2013 über Zulieferer, Besucher und Touristen direkt und indirekt ein Geschäftsvolumen von deutlich mehr als CHF 0.5 Milliarden generiert haben. Die Ergebnisse wurden der Öffentlichkeit am 13. März 2015 bei einer Veranstaltung im Kunsthaus Zürich vorgestellt.

CHILD'S DREAM

Child's Dream wurde im Jahr 2003 gegründet mit dem Ziel, den Bewohnerinnen und Bewohnern von benachteiligten Dörfern in der Subregion Greater Mekong eine Chance zu geben, ihre Zukunft aktiv mitzugestalten.

Die Julius Bär Stiftung hat die finanziellen Mittel für den Bau von Schulen und Unterkünften sowie für die Einrichtung von Anlagen zur Wasserversorgung in Laos und Thailand zur Verfügung gestellt.

www.childsdream.org

Mit der grosszügigen Unterstützung der Julius Bär Stiftung konnte Child's Dream in den vergangenen sechs Jahren:

- fünf Unterkünfte in Thailand und eine Unterkunft in Laos bauen, um mehr als 300 Schülern aus armen und abgelegenen Gegenden die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung – die sie sonst abgebrochen hätten – fortzusetzen
- in einer armen Gemeinde im Norden von Laos eine Sekundarschule für fast 300 Schülern bauen
- zahlreiche Trinkwassersysteme an verschiedenen Schulen in abgelegenen Gegenden Thailands installieren, um die Gesundheit und die Hygieneverhältnisse für mehr als 1000 Schüler zu verbessern
- ein Berufsvorbereitungsprogramm in Thailand für 300 marginalisierte junge Einwanderer aus Burma unterstützen, die riskiert hätten, ausgebeutet zu werden.





Unterkunft für 80 Schülerinnen und Schüler an der Huay Haeng Primary School



FUTURE FOR CHILDREN

Future for Children wurde im Jahr 2004 in der Schweiz gegründet mit dem Ziel, die Lebensbedingungen von Kindern in armen Gemeinden auf Bali nachhaltig zu verbessern.

Die Julius Bär Stiftung hat den Bau eines Wassersammelsystems unterstützt. Dank dieses Systems bleibt den Kindern genügend Zeit für den Schulbesuch, denn sie müssen nicht mehr viele Stunden am Tag Wasser holen und transportieren.

www.zukunft-fuer-kinder.ch/

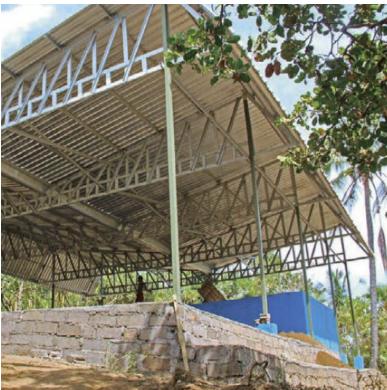
Zu den durch die Spende der Julius Bär Stiftung ermöglichten Projekten zählen:

- der Bau von Wassersammelsystemen, die eine nachhaltige Wasserversorgung mit 25 Litern pro Person und Tag für die 330 Bewohner von zwei Dörfern sicherstellen
- der Bau von drei dörflichen Treffpunkten/Produktionszentren, bei denen die Dächer der Wassersammelsysteme genutzt wurden
- die Information der Dorfbewohner darüber, wie sie ihre Familien-Wassertanks modernisieren und ihre Wasserquellen reinigen können
- in zwei Dörfern Schulungen über die Herstellung von Körben aus Palmblättern; diese Tätigkeit führte in der Folge zur Gründung eines nachhaltig profitablen sozialen Unternehmens mit derzeit 48 weiblichen Beschäftigten
- In 36 Dörfern Vermittlung von Kompetenzen für Definition, Planung und Organisation von Aktivitäten zur Verbesserung der Lebensumstände ihrer Bewohnerinnen und Bewohner.

Frauen aus einem Dorf produzieren Körbe aus Palmblättern







Julius Baer Cares

Parallel zu den Aktivitäten der Stiftung gibt es bei Julius Bär eine lebhafte, engagierte Bewegung zugunsten der Gemeinschaft, die von unseren Mitarbeitenden ausgeht. Sie trägt den stolzen Namen «Julius Baer Cares» und ihre verschiedenen Strukturen werden auf rein freiwilliger Basis von unseren Mitarbeitenden betrieben. Sie sind im Prinzip unabhängig voneinander, haben aber in ihren jeweiligen lokalen Gemeinschaften die gemeinsamen Schwerpunkte Fürsorge für andere und Schonender Umgang mit der Umwelt.

Dies sind einige Beispiele für die Initiativen, die im Jahresverlauf durchgeführt wurden:

- Globale Spendensammelkampagne für den humanitären Einsatz der UNICEF nach dem schweren Erdbeben in Nepal im April 2015
- Sammlung von Geschäftskleidung in Hongkong zur Unterstützung der wohltätigen Kampagne Suits for Success für unterprivilegierte junge Menschen vor Beginn ihrer Sommer-Praktika in der Wirtschaft
- Spendensammelkampagne in unserem Büro in Hongkong zur Unterstützung der mongolischen Organisation Desert Rose Shelter for Girls, die von zuhause weggelaufenen Mädchen Unterkunft, Betreuung und Bildung anbietet

- Sammlung klassischer Musikinstrumente in der Schweiz zugunsten von Superar Suisse, einer lokalen Organisation, die das Ziel verfolgt, Musik, Gesang und Tanz bei Kindern und Jugendlichen zu fördern
- Organisation einer Spendenkampagne durch die Mitarbeitenden in Zürich und Genf zugunsten von Child's Dream (Details über die Organisation finden Sie auf Seite 26); die Spenden sind für acht neue Wasserprojekte in Kambodscha vorgesehen
- Eintägiges Seminar in der Region Zürich mit Studierenden aus dem Motivationssemester (SEMO) zu den Themen «Verschuldung verhindern» und «Gesunder Umgang mit sozialen Medien», veranstaltet durch unsere Mitarbeitenden
- Spendensammlung und Freiwilligenarbeit für zwei Bildungszentren in Uruguay und Panama, Providencia und Casa Esperanza, mit dem Ziel, den betreffenden Organisationen zu helfen, Kindern aus unterprivilegierten Familien die notwendige Unterstützung zu gewährleisten
- Verschiedene von den Mitarbeitenden in unserem Londoner Büro organisierte Aktivitäten zur Unterstützung von Sick Children's Trust; die Organisation hilft Familien mit kranken Kindern, indem sie ihnen kostenlos hochwertige "Home from Home"-Unterkünfte sowie psychologische und praktische Unterstützung bietet.

Kleidersammlung für *Suits for Success* durch Julius Baer Cares in Hongkong



Ein Mitarbeiter in Uruguay mit Kindern des Providencia-Zentrums





Das Orchester von Superar Suisse gibt ein Konzert für unsere Mitarbeitenden in Zürich, um sich für die Unterstützung durch Julius Baer Cares zu bedanken

Anlässlich des Jubiläums der Julius Bär Stiftung hat der Stiftungsrat im Jahr 2015 sämtliche Initiativen im Rahmen von Julius Baer Cares weltweit mit eigenen Beiträgen in gleicher Höhe unterstützt, so dass die Leistungen für wohltätige Organisationen verdoppelt werden konnten.

Sponsoring-Aktivitäten

Beim Sponsoring entscheidet sich Julius Bär für erstklassige Plattformen mit glaubwürdigen Partnern²³ und konzentriert die Aktivitäten auf die Bereiche Kultur, Sport und Wirtschaft.

Neben unserer wichtigen Partnerschaft mit der FIA Formula E (siehe Fokusthema «Nachhaltige Urbanisierung und Mobilität» auf S. 12) gibt es eine Vielzahl von Sponsoring-Vereinbarungen für Kunstund Musikveranstaltungen. Von Julius Bär unterstützt werden Ausstellungen im British Museum in London ebenso wie im Städel-Museum in Frankfurt und die weltbekannten Festivals in Verbier und Luzern, um nur eine Auswahl zu nennen.

Zudem ist Julius Bär stolz, Sponsor der Singapore Corporate Awards (SCA) zu sein. Diese werden an börsenkotierte Unternehmen und Personen in Singapur vergeben, die sich auf höchste Standards für Corporate Governance und Offenlegungen verpflichten.

Julius Bär Kunstsammlung

Die Julius Bär Kunstsammlung²⁴ spezialisiert sich auf Arbeiten von zeitgenössischen Künstlern, die aus der Schweiz stammen oder dort leben. Verantwortlich für die Kaufentscheidungen ist die Kunstkommission, die dabei das Ziel verfolgt, junge Talente zu fördern – beim ersten Kauf stehen die Künstler oft erst am Beginn ihrer Laufbahn. Durch dieses Konzept ist eine höchst spannende und repräsentative Sammlung entstanden, die Werke aus allen Bereichen der Schweizer Kunst aus mehr als 30 Jahren umfasst.

Mit dieser Sammlertätigkeit fördert Julius Bär das Fortbestehen der bildenden Künste in der Schweiz. Heute umfasst die Sammlung mehr als 5000 Werke von führenden Schweizer Künstlern wie John

²³ Prozess und Dokumentation für den Abschluss von Sponsoring-Vereinbarungen sollen dazu dienen, die Qualität von Sponsoring-Verhältnissen zu sichern, und umfassen auch den Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

²⁴ www.juliusbaer.com/global/de/entdecken-sie-julius-baer/engagement/julius-baer-kunstsammlung/

Armleder, Silvia Bächli, Lutz & Guggisberg, Markus Raetz, Pipilotti Rist, Ugo Rondinone und Roman Signer, um nur einige zu nennen.

Im Dezember 2015 hat die Kunstkommission von Julius Bär die Türen zu ihrem virtuellen Museum geöffnet. Über die Website der Kunstsammlung kann seitdem jeder durch die regelmässig neu gestalteten Ausstellungen schlendern und die Kunstwerke bewundern – fast wie in der Realität.

Von Zeit zu Zeit leihen wir bestimmte Werke für Ausstellungen an Museen, üblicherweise für einige Monate und hauptsächlich in der Schweiz.

PUBLIC POLICY

Als Zeichen ihres Engagements speziell für die Schweiz als Heimatmarkt von Julius Bär sowie zur Unterstützung und Förderung der direkten Demokratie in diesem Land setzt sich das Unternehmen aktiv für die politische Beteiligung seiner Schweizer Mitarbeitenden ein. Dazu haben wir ein Regelwerk mit einer entsprechenden internen Richtlinie geschaffen, das unseren Mitarbeitenden ein flexibles Zeitmanagement ermöglicht im Hinblick auf ihr politisches Engagement – ganz gleich auf welcher Ebene und für welche in der Schweiz etablierte politische Partei.

Eine ebenso aktive Rolle spielt Julius Bär beim Dialog mit den Regulierungsbehörden. Wir sind Mitglied von mehreren Wirtschaftsverbänden und Dachorganisationen, die zur politischen Meinungsbildung bezüglich relevanter Themen für die Finanzbranche beitragen und die die gemeinsamen Interessen ihrer Mitglieder in politischen Gremien vertreten.

Julius Bär weiss die Arbeit der politischen Parteien in der Schweiz sehr zu schätzen. Da sie hauptsächlich über private Mittel finanziert werden, sehen wir es als unsere Verantwortung an, sie projektweise finanziell zu unterstützen, wenn wir auf Initiativen stossen, die einen Bezug zur Wirtschaft haben. Zudem tragen wir über unsere SBV-Mitgliedschaft

(siehe unten) auch indirekt zur Finanzierung von politischem Engagement bei. Das Gesamtbudget für politische Spenden macht einen niedrigen sechsstelligen Betrag aus.

Darüber hinaus finanzieren wir fallweise Studien von unabhängigen Forschungseinrichtungen, um den Dialog über wirtschaftliche und politische Fragen zu fördern. Beispiele aus der Vergangenheit sind die Studie «Parlamentswirkung 2011–2015» zu den Auswirkungen der parlamentarischen Arbeit sowie die Studie «Bausteine zur Stärkung des Schweizer Politsystems», beide durchgeführt von gfs.bern.

Schweizerische Bankiervereinigung (SBV)

Diese Dachorganisation für den Finanzsektor vertritt die Interessen von Schweizer Banken im politischen Prozess. In ihrem Verwaltungsrat sind wir über unseren CEO vertreten und in ihren verschiedenen Fachgremien und Arbeitsgruppen engagieren sich unterschiedliche Experten aus unserem Hause.

Vereinigung Schweizerischer Assetmanagementund Vermögensverwaltungsbanken (VAV)

Dieser Verband umfasst etwa 30 unabhängige Banken mit Sitz in der Schweiz, die vor allem in der Vermögensverwaltung aktiv sind. Die VAV vertritt die gemeinsamen Interessen dieser Banken in den Leitungsgremien und Komitees der SBV und gegenüber den Behörden, so dass sie eine Stimme in Fragen der Bankenpolitik haben. Unser CEO ist Präsident des Verwaltungsrats der VAV, als Geschäftsleiter fungiert unser Leiter Public Policy.

Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz

Dieser Verband vertritt die Interessen seiner Mitglieder in Bezug auf die Beschäftigungsbedingungen. Präsident des Verwaltungsrats ist unser Regionenleiter Schweiz.

Weltwirtschaftsforum (WEF)

Im Rahmen einer aktiven Zusammenarbeit mit dem WEF ist Julius Bär Mitglied einer Arbeitsgruppe, die sich mit der Zukunft der Finanzdienstleistungen befasst und untersucht, wie disruptive Innovationen die Art und Weise verändern, wie Finanzdienstleistungen strukturiert, angeboten und genutzt werden.

SCHONENDER UMGANG MIT DER UMWELT

REGELWERK FÜR UMWELTEFFIZIENZ

Julius Bär betreibt keine Industrieanlagen, aber trotzdem verursachen wir als Unternehmen durch unsere Infrastruktur und Geschäftsreisen einen erheblichen ökologischen Fussabdruck. Vor eineinhalb Jahren haben wir uns bewusst entschlossen, dieses Thema proaktiv anzugehen. Seitdem haben wir den ökologischen Status quo bei Julius Bär analysiert und ein strukturiertes Umweltmanagementsystem definiert.

Im Sommer 2015 haben wir eine Reihe von konkreten Zielen definiert, um die Umwelteffizienz von Julius Bär zu verbessern und unseren ökologischen Fussabdruck zu verkleinern. Unter anderem zählen zu diesen gruppenweiten Zielen für den Zeitraum 2015 bis 2020 (mit 2014 als Basisjahr):

- Energie
 - Verringerung des Gesamtverbrauchs um 10 Prozent
 - Deckung des Strombedarfs zu 100 Prozent aus erneuerbaren Quellen (wo immer das möglich ist)
- Wasser
 - Verringerung des Gesamtverbrauchs um 5 Prozent
- Abfall, Recycling und Reinigung
 - Entwicklung und Umsetzung eines umfassenden Konzepts für Abfallmanagement und Recycling
 - Erstellung von darauf basierenden Reinigungsrichtlinien

Weitere Themen unter den definierten Zielen betreffen den allgemeinen Umgang mit sowie Standards für Renovierungen, Büroräume und die Auswahl der Einrichtung.

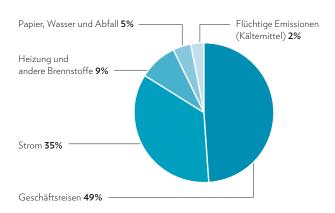
Im Jahr 2015 beliefen sich die Gesamtemissionen der Gruppe auf 12 Tonnen CO₂, das waren 6.6 Prozent weniger als 2014. Der Stromverbrauch ging etwas zurück, wegen der kälteren Wintermonate im Vergleich zum Vorjahr nahm jedoch der Heizbedarf zu. Das Volumen der Geschäftsreisen verringerte sich nach Meilen pro FTE gerechnet um 10.6 Prozent, da die Zahl der Flüge reduziert wurde.

Ebenso haben wir 2015 nach der Umstellung von Marke und Geschäftspapier im Zuge der Integration von Merrill Lynch International Wealth Management deutlich weniger Papier verbraucht.

Der grösste Teil der Umweltbelastungen durch die Infrastruktur der Gruppe fällt in der Schweiz an, wo Julius Bär auch die besten Möglichkeiten hat, Änderungen zu erzielen²⁵. Daraus folgt zugleich, dass wir der Umsetzung von Optimierungsmassnahmen in der Schweiz höchste Priorität einräumen. Doch auch an unseren internationalen Standorten haben wir ein umfassendes Verbesserungspotenzial identifiziert; die entsprechenden Massnahmen werden Projekt für Projekt umgesetzt.

Julius Bär bemüht sich nicht nur darum, den ökologischen Fussabdruck zu verkleinern: Seit 2015 ist unsere Tätigkeit durch den Kauf von Kompensationszertifikaten auch CO2-neutral. Als Lösungsanbieter dafür wurde South Pole Carbon gewählt. Von den Ausgleichszahlungen profitieren zwei Projekte mit eindeutig nachhaltigen gesellschaftlichen Vorteilen. Beim ersten Projekt werden in Uganda Chlor-Spender für sichereres Wasser aufgestellt, das zweite finanziert effiziente Kochstellen für ländliche Gemeinden in Ghana. Die Projekte gehen eine Reihe von Problemen gleichzeitig an, darunter Entwaldung

Aufschlüsselung der CO₂-Emissionen der Gruppe nach Quelle per 31. Dezember 2015



²⁵ Unsere Schweizer Standorte machen fast 60 Prozent der Mitarbeiterbasis von Julius Bär aus. Mehr als 70 Prozent unserer gesamten Büroflächen befinden sich hier zum Grossteil in Gebäuden, die uns selbst gehören. Auch mehr als 50 Prozent der gesamten CO₂-Emissionen durch Stromverbrauch fallen in der Schweiz an, wo wir mehr Einfluss auf die Umsetzung von Reduzierungsmassnahmen haben.

und zunehmend knappes Feuerholz, Krankheiten durch den Konsum von unsauberem Wasser sowie Atemwegsprobleme infolge der Luftbelastung durch die Holzverbrennung in Innenräumen. Beide Projekte erfüllen die strengen Kriterien des Gold Standard. Darüber hinaus kaufen wir Zertifikate für alle wichtigen Publikationen von Julius Bär und für ausgewählte internationale Veranstaltungen, um deren CO₂-Emissionen zu kompensieren.

Um unser Engagement für den Umweltschutz über die Verringerung unseres ökologischen Fussabdruck hinaus zu zeigen, ist Julius Bär der Klimastiftung Schweiz beigetreten; diese beteiligt sich direkt an der Finanzierung von Umweltprojekten, die von kleinen und mittelgrossen Unternehmen aus der Schweiz und Liechtenstein initiiert werden, um proaktiv ihre CO_2 -Emissionen zu verringern. Im Rahmen der Mitgliedschaft spendet Julius Bär einen erheblichen Anteil der Nettoeinnahmen durch die Rückverteilung der Schweizer CO_2 -Abgaben an die Klimastiftung.

Zu den konkreten Massnahmen, die wir 2015 ergriffen haben, zählen:

Die Energieverbrauchsanalyse

Im Jahr 2015 haben wir eine umfassende Analyse des Energieverbrauchs an allen Standorten in der Stadt Zürich vorgenommen, unterstützt vom lokalen Stromversorgungsunternehmen EWZ. Um sicherzustellen, dass die Ergebnisse der Auswertung in einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess einfliessen, hat EWZ in dieser Analyse alle relevanten Prozesse und Systeme in unseren Gebäuden untersucht. Die Ergebnisse der Analyse wurden prioritär in einen konkreten Massnahmenplan eingearbeitet.

Eine ähnliche Analyse wurde in unseren Räumlichkeiten in Hongkong, auch hier mit Unterstützung des lokalen Energieversorgers, durchgeführt.

Kantonale Energiesparprogramme

Julius Bär beteiligt sich an den Energiesparprogrammen, die von den Regierungen der Kantone Genf (eco21) und Zürich (Kantonale Zielvereinbarung) gefördert werden. Beide wollen Unternehmen dabei unterstützen, ihren Energieverbrauch progressiv zu verringern. Unser Vertrag mit dem



Kanton Zürich wurde 2015 erweitert: Er umfasst nun sämtliche Gebäude unseres Zürcher Standorts und nicht nur einen Teil.

Mitarbeiter-Wettbewerb für Umweltideen

Im Juni haben wir einen weltweiten Wettbewerb veranstaltet: Unsere Mitarbeitenden konnten mögliche ökologische Verbesserungen für den Geschäftsalltag an unseren Standorten vorschlagen. Die Auswertung der eingereichten Ideen führte zu mehreren konkreten Folgemassnahmen und ist in die To-do-Liste zur Erreichung der oben genannten Ziele eingeflossen.

Energieeffiziente Beleuchtung

Um einen schnellen Fortschritt zu erzielen, haben wir als Standard für zukünftige Büromodernisierungen und die Ausstattung neuer Büros innerhalb der Schweiz LED-Leuchtmittel vorgegeben. Diese Entscheidung wurde bei der jüngsten Renovierung des Standorts Bahnhofstrasse 40 in Zürich im Jahr 2015 bereits konkret umgesetzt.

Grüner Strom für die wichtigsten Schweizer Standorte

Mit dem Ziel, unseren ökologischen Fussabdruck deutlich zu verkleinern, haben wir beschlossen, 100 Prozent des für unsere wichtigsten Schweizer Standorte benötigten Stroms aus erneuerbaren Wasserkraft-Quellen in Europa zu beziehen. Diese Umstellung wurde bereits angegangen und wird nach Ablauf der bestehenden vertraglichen Vereinbarungen zwischen 2016 und 2018 abgeschlossen sein.

Klimafreundliches Speisenangebot

Im Mai 2015 hat sich Julius Bär offiziell dem Programm ONE TWO WE²⁶ angeschlossen, das von unserem Catering-Dienstleister in der Schweiz, der SV Group, organisiert wird. Da auch die Lebensmittel, die wir konsumieren, eine grosse Rolle bei der Umweltbelastung spielen, setzt sich die SV Group dafür ein, ihre Kunden dafür zu sensibilisieren, ein möglichst klimafreundliches Speisenangebot für ihre Betriebsrestaurants zu bestellen.

Als Pilot wurde unsere Kantine in Zürich-Altstetten ausgewählt, da sie das grösste Mitarbeiter-Restaurant von Julius Bär ist. Für 2016 ist die Erweiterung des Programms auf zusätzliche Standorte geplant.

Die Gerichte entsprechen weiterhin dem Geschmack unserer Mitarbeitenden, doch der Schwerpunkt bei dem überarbeiteten Angebot liegt jetzt auf saisonalen Gerichten, Zutaten aus der Region und schmackhaften Vegetarier-Menüs, für die zudem weniger Energie benötigt und weniger Abfall produziert wird.

²⁶ www.one-two-we.ch

DATEN UND FAKTEN

WICHTIGSTE FINANZINDIKATOREN27

	2015	2014	Veränderung in %
Total Kundenvermögen (CHF Mrd.)	385.5	396.4	-2.7
Verwaltete Vermögen (AuM)	299.7	290.6	3.1
Custody-Vermögen	85.8	105.8	-18.9
Verhältnis von AuM mit ESG-Integration zu AuM insgesamt (%) ²⁸	13.8	n/a	n/a
Betriebsertrag (CHF Mio.)	2 694.4	2 546.7	5.8
Gewinn vor Steuern (CHF Mio.)	309.0	706.4	-56.3
Adjustierter Konzerngewinn (CHF Mio.)	279.2	585.8	-52.3
exklusive US-Rückstellung ²⁹	701.5	585.8	19.7
Cost/Income Ratio ³⁰	67.2	69.9	
BIZ-Gesamtkapitalquote (%) ³¹	19.4	23.4	
Vorsteuer-Gewinnmarge (Basispunkte)	10.7	25.9	_
Ertragssteuern (CHF Mio.) ³²	16.0	103.0	
Dividende pro Aktie (CHF) ³³	1.1	1.0	10.0
Moody's Rating für langfristige Einlagen der Bank Julius Bär & Co. AG	Aa2	A1	

²⁷ Die adjustierten Ergebnisse entsprechen den geprüften IFRS-Finanzergebnissen exklusive Integrations- und Restrukturierungskosten, Abschreibungen auf Immateriellen Vermögenswerten im Zusammenhang mit früheren Akquisitionen oder Desinvestitionen sowie der Steuern auf diese Posten.

Für das Geschäftsjahr 2015 hat die Julius Bär Gruppe AG einen tatsächlichen Ertragssteueraufwand von rund CHF 16 Mio. gemeldet, der sich aus rund CHF 76 Mio. aktuellen Ertragssteuern und rund CHF -60 Mio. latenten Ertragssteuern (Gutschrift) zusammensetzt. Zusätzlich fielen Kapitalsteuern in Höhe von rund CHF 5 Mio. an.

Darüber hinaus wurden andere Steuern und Abgaben wie Mehrwertsteuer, Quellensteuern, Stamp Duty etc. entrichtet, die in dieser Berechnung nicht enthalten sind.

³³ Die Dividende 2015 steht noch unter dem Vorbehalt der Bestätigung durch die Generalversammlung (13. April 2016)

1/							
ĸ	ot	п	Δ	r	п	n	α
	v	۰	•	•	ч	•••	9

Zürich, Schweiz	SIX Swiss Exchange unter der Wertpapiernummer 10 248 496 Teil des Swiss Market Index SMI
Ticker-Symbole	
Bloomberg	BAER VX
Reuters	BAER.VX

 $^{^{\}rm 28}~$ Entspricht den nach ESG-Vorgaben verwalteten Vermögen in Vermögensverwaltungsmandaten

²⁹ Unter Ausklammerung des Einflusses von CHF 422.3 Mio. auf den Konzerngewinn aus der Rückstellung von USD 547.25 Mio. für die Vergleichszahlung im Zusammenhang mit der finalen Zustimmung des US Department of Justice zum Vergleich betreffend das ehemalige grenzüberschreitende US-Geschäft von Julius Bär. Julius Bär hat im Februar 2016 einen endgültigen Vergleich mit dem DOJ geschlossen.

³⁰ Berechnet auf der Basis des adjustierten Geschäftsaufwands, abzüglich Wertberichtigungen, Rückstellungen und Verluste.

³¹ In der Schweiz ist das Basel-III-Regelwerk am 1. Januar 2013 in Kraft getreten. Die Auswirkungen von Basel III, aber auch der Revision von IAS 19 in Bezug auf Pensionsverpflichtungen, werden bei der Berechnung des anrechenbaren Kapitals von 2014 bis 2017 sukzessive berücksichtigt. Zudem werden nicht Basel-III-konforme Tier-1- und Tier-2-Instrumente von 2013 bis 2022 sukzessive nicht mehr berücksichtigt. Die oben angegebene Kapitalquote wurde unter Berücksichtigung dieses stufenweisen Vorgehens berechnet.

Für das Geschäftsjahr 2014 hat die Julius Bär Gruppe AG einen tatsächlichen Ertragssteueraufwand von rund CHF 103 Mio. gemeldet, der sich aus rund CHF 106 Mio. an aktuellen Ertragssteuern und rund CHF -3 Mio. an latenten Ertragssteuern (Gutschrift) zusammensetzt. Zusätzlich fielen Kapitalsteuern in Höhe von rund CHF 5 Mio. an

WICHTIGSTE SOZIALINDIKATOREN

	2015	2014	Veränderung in %
Personalbestand (FTE) (total Arbeitskräfte ohne externes Personal) ³⁴	5 364.0	5 247.2	2.2
Davon in der Schweiz (%)	57.1	58.6	
Davon im übrigen Europa (%)	12.3	13.2	
Davon in Asien-Pazifik (%)	22.6	19.7	
Davon in Lateinamerika (%)	5.8	6.3	
Davon in Nahost und Afrika (%)	2.2	2.1	
Zahl der Auszubildenden / Trainees (FTE)	36.5	37.0	-1.4
Gesamtzahl der Festangestellten	5 534	5 403	2.4
Verweildauer der Mitarbeitenden (auf Basis der Festangestellten)			
Bis zu 1 Jahr (%)	11.6	9.2	
1 bis 5 Jahre (%)	39.2	40.0	
6 bis 10 Jahre (%)	26.0	26.6	
11 bis 20 Jahre (%)	15.9	16.3	
21 Jahre und mehr (%)	7.3	7.9	
Frauenanteil (% der Festangestellten)	40.8	40.9	
Davon auf Ebene Director bis Managing Director (% der Festangestellten)	24.5	23.8	
Davon auf Ebene der Geschäftsleitung (% der Festangestellten)	-	-	
Frauen im Verwaltungsrat (%) ³⁵	12.5	12.5	
Teilzeitbeschäftigte (% der Festangestellten)	13.2	10.4	
Fluktuationsrate (netto) (%)	13.9	15.7	

Das Total der Arbeitskräfte beeinhaltet Festangestellte (Mitarbeitende in einem ordentlichen, unbefristeten Vertragsverhältnis auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis), temporäre Mitarbeitende, Trainees, Lernende sowie University Graduates

³⁵ Von 8 Mitgliedern des Verwaltungsrats

WICHTIGSTE UMWELTINDIKATOREN36

	2015	2014	Veränderung
	2015	2014	in %
Energieverbrauch (MWh)	27 248	27 092	0.6
Strom	22 121	22 699	-2.5
Heizung und andere Brennstoffe	5 127	4 393	16.7
Heizöl	1 129	1 019	10.8
Erdgas	3 951	3 324	18.9
Diesel-Treibstoff (für Notstromaggregate) ³⁷	47	50	-4.5
Geschäftsreisen (Meilen/FTE)	6 220	6 959	-10.6
Wasserverbrauch (m3) ³⁸	155 590	162 987	-4.5
Wasserverbrauchsintensität (m3/FTE)	36	36	0.0
Papierverbrauch (t)	258	370	-30.3
Papierverbrauchsintensität (kg/FTE)	60	82	-26.9
Abfall (t)	728	705	3.3
Übriger Büroabfall	236	241	-1.9
Recycling ³⁷	432	401	7.7
Sondermüll ^{37, 39}	60	63	-4.5
Abfallintensität (kg/FTE)	168	156	8.2
Emissionen von Treibhausgasen (Tonnen CO2e) ⁴⁰	11 891	12 570	-5.4
Scope 1 gesamt ⁴¹	1 358	1 174	15.7
Heizung und andere Brennstoffe	1124	954	17.9
Flüchtige Emissionen (Kältemittel)	234	220	6.2
Scope 2 (Strom) ^{42,43}	4 186	4 363	-4.1
Scope 3 gesamt ⁴⁴	6 348	7 034	-9.8
Geschäftsreisen	5 773	6 339	-8.9
Papier, Wasser und Abfall	575	695	-17.2
Energieintensität (MWh/FTE)	6.3	6.0	5.4
CO2-Intensität (Tonnen CO2/FTE)	2.7	2.8	-0.9

Die Umweltindikatoren für die Julius Bär Gruppe basieren auf Informationen, die an unseren Hauptgeschäftsstandorten (Büros in Zürich, Genf und Lugano und Rechenzentren in der Schweiz sowie an unseren Standorten in Singapur, Hongkong, Grossbritannien und Uruguay) gesammelt wurden und etwa 80% aller Mitarbeitenden erfassen. Davon ausgenommen sind Angaben zu Geschäftsreisen, die sich auf die gesamte Gruppe beziehen. Zur Berechnung der Angaben für die jeweiligen Jahre wurden durchschnittliche FTE-Werte herangezogen.

Aktualisiert aus Daten, die zuvor auf unserer Website verfügbar waren; das THG-Volumen in diesem Bericht basiert auf aktuellen Emissionsfaktoren der international anerkannten Organisation Defra (Grossbritannien). Dies stellt eine konsistente Datenquelle und Methodik sicher.

Die CO2-Kompensation für die Julius Bär Gruppe erfolgt auf Grundlage einer Extrapolation der oben angegebenen Informationen, um alle Aktivitäten des Unternehmens zu erfassen.

 $^{^{\}rm 37}~$ Die Werte für 2014 sind Schätzungen auf der Grundlage der Zahl der Mitarbeitenden

Der Wert für 2015 ist eine Schätzung auf der Grundlage der Zahl der Mitarbeitenden

 $^{^{\}rm 39}~$ Strassen-Klärschlamm, Speiseöl und Leuchtstoffröhren

⁴⁰ Die CO2-Emissionen wurden nach den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol berechnet. Die Emissionsfaktoren wurden für jedes Jahr aktualisiert. (G4-22)

Emissionen, die sich direkt durch Quellen im Besitz oder unter Kontrolle der Organisation ergeben (z. B. Brennstoffe für die Warmwasseraufbereitung)

Emissionen, die durch den Verbrauch von eingekauftem Strom seitens Julius Bär erzeugt wurden

⁴³ Die Emissionen wurden mit dem ‹standortbasierten› Ansatz nach den Leitlinien zum Greenhouse Gas Protocol Scope 2 berechnet. Der Wert dient als Annäherung an die ‹marktbasierten› Emissionen.

⁴⁴ Emissionen als Folge eigener Aktivitäten, doch aus Quellen, die nicht im Besitz oder unter der Kontrolle von Julius Bär stehen (z. B. in Zusammenhang mit Geschäftsreisen, Papierverbrauch und Abfall)

UNSER STAKEHOLDER-DIALOG45 IM ÜBERBLICK

Ein wichtiges Element zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit unserer Geschäftstätigkeit sind anhaltende Dialoge mit unseren verschiedenen Anspruchsgruppen, die unseren Geschäftserfolg massgeblich mitbeeinflussen oder auf die wir einen erheblichen Einfluss haben. Dieser Dialog schliesst Folgendes mit ein:

Wichtigste einbezogene Anspruchsgruppen	Wichtigste Dialogmechanismen und -frequenzen	Hauptthemen von Interesse für die Anspruchsgruppen
Kunden	 anhaltender Dialog mit unseren Kundenberatern Kundenveranstaltungen und Konferenzen 	 Bewusstsein für Kundenbedürfnisse und Qualität der Dienstleistungen Schutz privater Daten Transparenz im Produkt- und Serviceangebot finanzielle Stabilität des Unternehmens Compliance bei Regulierungsvorschriften allgemeines Verhalten im Unternehmen
Mitarbeitende	 Intranet Team-Sitzungen und -Diskussionen Versammlungen (gruppenweit und nach Abteilungen/Standorten mindestens einmal pro Jahr) jährliche Gespräche zur Leistungsbeurteilung 	 transparente interne Kommunikation Gelegenheiten zur beruflichen Weiterentwicklung Leistungen und Vergütung Work-Life-Balance Menschenrechte und Arbeitspraktiken insgesamt
Anleger	 Generalversammlung der Aktionäre regelmässige Roadshows und Teilnahme an Konferenzen Dialog mit den Teams für Investor Relations und Corporate Sustainability 	 Geschäftsentwicklung insgesamt und finanzielle Stabilität des Unternehmens Aktienkursentwicklung Corporate-Governance-Praktiken transparente Informationen über nachhaltige Entwicklung des Geschäfts
Lokale Gemeinschaften	 Diskussionen über Zuwendungsanträge mit nicht gewinnorientierten Partnern der Julius Bär Stiftung Hinweise auf Anliegen in lokalen Gemeinschaften, die Unterstützung benötigen, kommen von Mitarbeitenden (bei Projekten, die von Julius Baer Cares unterstützt werden sollen) 	 klare und transparente Kommunikation über die für den Erhalt von Zuwendungen erforderlichen Unterlagen spürbare Auswirkung auf die begünstigte Organisation und die/das Anliegen, für die/das sie sich einsetzt lang anhaltende Unterstützung
Regulatoren	 direkte Diskussionen mit Regulatoren Interaktion über Branchenverbände durch unser Team für Public Policy und interne Spezialisten für Risiken, Recht und Compliance 	– Compliance bei Regulierungsvorschriften speziell für den Finanzsektor und lokalen Arbeitspraktiken
Geschäfts- partner	 Zulieferer: Dialog mit unserem Procurement-Team durch einen strukturierten Vertragsprozess zu Beginn und während der Laufzeit der Geschäftsbeziehung andere Anbieter in der Finanzbranche: Diskussionen über den Sektor in verschiedenen Branchenverbänden 	 Zulieferer: klare Geschäftsbedingungen und pünktliche Bezahlung; Mitbewerber: faire Wettbewerbspraktiken und Bereitschaft zu Dialog und gegenseitiger Unterstützung bei Themen von gemeinsamem Interesse

⁴⁵ Diese Seite enthält Informationen zu GRI G4-24, G4-25, G4-26 und G4-27

MITGLIEDSCHAFTEN

Wir sind der festen Überzeugung, dass der permanente Dialog mit und die Unterstützung von Organisationen, die sich für unterschiedliche Nachhaltigkeitsaspekte engagieren, den Austausch von Erkenntnissen und gemeinsame Initiativen zur Stärkung von Nachhaltigkeitsthemen in der Finanzbranche und darüber hinaus fördern können.

Folgende Organisationen werden von uns durch unsere Mitgliedschaft oder Unterschrift unterstützt:



www.unpri.org

Principles for Responsible Investment, unterstützt von den Vereinten Nationen. Julius Bär gehört seit 2014 zu den Unterzeichnern dieser Grundsätze und hat sich darauf verpflichtet, die Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien progressiv in den eigenen Anlageansatz zu integrieren.



www.sustainablefinance.ch

Swiss Sustainable Finance (SSF) fördert Nachhaltigkeit am Schweizer Finanzmarkt und bringt dazu Dienstleister innerhalb und ausserhalb des Finanzbereichs, Anleger, Akademiker, staatliche Stellen und jegliche anderen interessierten Organisationen zusammen. Die Organisation bildet eine Plattform, die der Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in alle Arten von Finanzdienstleistungen dient. Julius Bär hat sich ihr im Jahr 2014 angeschlossen und beteiligt sich aktiv an den allgemeinen Diskussionen sowie konkret am Teilprojekt zur Einbindung von Nachhaltigkeitsüberlegungen in den Anlageprozess im Vermögensverwaltungssektor.



Die Klimastiftung Schweiz ist eine Non-Profit-Organisation und beteiligt sich direkt an der Finanzierung von kleinen und mittelgrossen Unternehmen (KMU) in der Schweiz und Liechtenstein, die einen proaktiven Ansatz zur Verringerung ihrer CO_2 -Emissionen verfolgen. Seit ihrer Gründung im Jahr 2008 hat die Stiftung 1200 KMU mit rund CHF 14 Millionen unterstützt. Julius Bär ist seit 2015 Mitglied und stellt der Stiftung einen grossen Teil der Nettoeinnahmen aus der Rückverteilung der Schweizer CO_2 -Abgaben zur Verfügung.

GRI G4-INHALTSVERZEICHNIS



Die folgende Tabelle enthält die GRI-Indikatoren zu den Aspekten, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich für Julius Bär identifiziert wurden. Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich alle genannten Seitenzahlen auf diesen Bericht.

GRI- Indikator-		Fundstelle für	
nummer	GRI-Indikatorname	den Inhalt	Bemerkungen
	ALLGEMEINE STANDARDANGABEN		
	Strategie und Analyse		
G4-1	Erklärung des Präsidenten des Verwaltungsrates	Seite 3: 'Erklärung des Präsidenten	
	und des CEO zum Stellenwert von Nachhaltigkeit	des Verwaltungsrates und des CEO'	
	Organisationsprofil		
G4-3	Name der Organisation	Titelseite	
G4-4	Marken, Produkte und Dienstleistungen	– Seite 1: 'Über Julius Bär'	– www.juliusbaer.com/reports
		 Business Review 2015, Seite 18-20, 'Die Anlage-, Beratungs- und Abwicklungskompetenz von Julius Bär' Webseite 'Julius Bär auf einen Blick' 	 http://www.juliusbaer.com/global/de/ entdecken-sie-julius-baer/ueber-julius-baer/ julius-baer-auf-einen-blick/
G4-5	Standort des Hauptsitzes	Seite 1: 'Über Julius Bär'	
G4-6	Länder mit geschäftlicher Aktivität	Seite 2: 'Globale Präsenz'	
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Geschäftsbericht 2015: Kapitel I, Abschnitt 'Konzernstruktur und Aktionariat'	www.juliusbaer.com/group/de/ finanzinformation/finanzberichte/
G4-8	Bediente Märkte	Seite 1: 'Über Julius Bär'	
G4-9	Grösse der Organisation	Seite 1: 'Über Julius Bär'	
G4-10	Mitarbeitende nach Art der Beschäftigung, Geschlecht und Region	Seite 1: 'Über Julius Bär'	
G4-11	Von Tarifverträgen erfasste Mitarbeitende	Seite 24: 'Vertretung in Arbeitnehmer-/Arbeitgeb	perverbänden'
G4-12	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	Seite 17: 'Nachhaltigkeit bei Beschaffung und Marketing'	Zu den von uns eingekauften Produkten und Dienstleistungen zählen Finanz-, IT-, professionelle, Gebäudemanagement-, Immobilien,- Logistik- und Marketing -Dienste, Marktdaten, Reisemanagement und Büroausstattung
G4-13	Erhebliche Veränderungen hinsichtlich Grösse,	– Geschäftsbericht 2015: Note 26A	www.juliusbaer.com/group/de/
	Struktur oder Besitzverhältnissen	'Konsolidierungskreis per 31. Dezember 2015' – Geschäftsbericht 2015 Note 27, 'Akquisitionen'	finanzinformation/finanzberichte/
G4-14	Vorsichtsprinzip	– Seite 5: 'Schwerpunktbereiche und Ziele'	
		– Seite 9-12: 'Nachhaltigkeitsüberlegungen -	
		Integraler Bestandteil unserer Anlagephilosophie	
		- Seite 14: 'Internes Kontrollsystem und globale Mir	nimalkontrollen
G4-15	Externe Vereinbarungen und Initiativen	– Seite 38: 'Mitgliedschaften' – Seite 30: 'Public Policy'	
G4-16	Mitgliedschaft in Verbänden und Organisationen	Seite 38: 'Mitgliedschaften'	
	Identifizierte wesentliche Aspekte und Grenzen		
G4-17	Grenzen für die Berichterstattung im Konzernabschluss	Seite 6: 'Grenzen des Berichts und Wesentlichkeitsanalyse'	
G4-18	Prozess für die Definition der Berichtsinhalte	Seite 6-7: 'Grenzen des Berichts und Wesentlichk	eitsanalyse'
G4-19	Wesentliche Aspekte	Seite 6-7: 'Grenzen des Berichts und Wesentlichk	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
G4-20	Grenzen des Berichts bei wesentlichen Aspekten innerhalb der Organisation	Seite 6-7: 'Grenzen des Berichts und Wesentlichk	<u>`</u>
G4-21	Grenzen des Berichts und wesentliche Aspekte ausserhalb der Organisation	Seite 6-7: 'Grenzen des Berichts und Wesentlichk	eitsanalyse'
G4-22	Auswirkung von Korrekturen von Informationen	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'	Bei Umwelt-KPIs für 2014 vorgenommene Korrekture als Folge von verbesserter Datenqualität an einigen Standorten, wie auf Seite 36 dargestellt
G4-23	Veränderungen bei Umfang und Grenzen der berichteten Aspekte	Seite 6: 'Grenzen des Berichts und Wesentlichkeitsanalyse'	"Dies ist der erste vollständige Corporate- Sustainability-Bericht der Julius Bär Gruppe AG."

GRI-			
Indikator- nummer	GRI-Indikatorname	Fundstelle für den Inhalt	Bemerkungen
nummer	Einbeziehung der Anspruchsgruppen	den innat	bennerkungen
G4-24	Relevante Anspruchsgruppen	– Seite 6-7: 'Grenzen des Berichts und Wesentlichkeit – Seite 37: 'Unser Stakeholder-Dialog im Überblick'	sanalyse'
G4-25	Grundlage für die Auswahl von Anspruchsgruppen	Seite 37: 'Unser Stakeholder-Dialog im Überblick'	
G4-26	Ansätze für die Einbeziehung von Anspruchsgruppen	Seite 37: 'Unser Stakeholder-Dialog im Überblick'	
G4-27	Reaktion auf und Umgang mit den wichtigsten Themen und Bedenken von Anspruchsgruppen	Seite 37: 'Unser Stakeholder-Dialog im Überblick'	
	Berichtsprofil		
G4-28	Berichtszeitraum	Titelseite	
G4-29	Datum des jüngsten zurückliegenden Berichts		Dies ist der erste vollständige Corporate- Sustainability-Bericht der Julius Bär Gruppe AG.
G4-30	Berichtszyklen	Seite 3: 'Erklärung des Präsidenten des Verwaltungsrates und des CEO'	
G4-31	Kontaktstelle für Fragen zu dem Bericht und seinen Inhalten	Seite 44: 'Unternehmenskontakte'	
G4-32	Gewählte Berichtsoption	Seite 6: 'Grenzen des Berichts und Wesentlichkeitsanalyse'	GRI G4 Berichtsoption "Kern"
G4-33	Externe Überprüfung dieses Berichts		Für diesen Bericht wurde keine externe Überprüfung vorgenommen. Eine Review und Beratung zur Vereinbarkeit mit dem GRI Sustainability Reporting erfolgte durch Sustainserv, Zürich und Boston.
	Governance		
G4-34	Governance-Struktur und -Ausschüsse unter dem Verwaltungsrat	 Seite 9: 'Corporate Governance' Geschäftsbericht 2015 Kapitel I, 'Corporate Governance' Seite Corporate Governance auf der Website von Julius Bär: www.juliusbaer.com/group/de/ julius-baer-auf-einen-blick/corporate-governance/ 	www.juliusbaer.com/group/de/ finanzinformation/finanzberichte/
	Ethik und Integrität	, , ,	
G4-56	Unternehmenswerte, Grundsätze und Verhaltenskodex	– Seiten 4, 5 und 8: Kapitel 'Kernwerte', 'Corporate Sustainability' und 'Verhaltenskodex' – Verhaltenskodex (Our Professional Standards)	www.juliusbaer.com/ourprofessionalstandards
	WIRTSCHAFTLICH		
G4-DMA	Wirtschaftliche Leistung	 Seite 3: 'Erklärung des Präsidenten des Verwaltungs Seite 10: 'Verantwortungsbewusstes Investieren' 	rates und des CEO'
G4-EC1	Erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	Seite 34: 'Wichtigste Finanzindikatoren'	
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen des Unternehmens aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	Geschäftsbericht 2015, Kapitel II 'Vergütungsbericht'	www.juliusbaer.com/group/de/ finanzinformation/finanzberichte/
G4-DMA	Marktpräsenz	 Seite 3: 'Erklärung des Präsidenten des Verwaltungs Seite 19: 'Anreize und Leistungen' 	rates und des CEO'
G4-EC5	Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht im Vergleich zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten	Seite 19: 'Anreize und Leistungen'	
G4-DMA	<u> </u>	- Seite 13: 'Fokusthema: Nachhaltige Urbanisierung und Mobilität' - Seite 24 'Engagement für die Gemeinschaft'	
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen	- Seite 13: 'Fokusthema: Nachhaltige Urbanisierung und Mobilität' - Seite 24: 'Einbeziehung der Gemeinschaft''	

GRI-		
Indikator-	GRI-Indikatorname	Fundstelle für den Inhalt Bemerkungen
nummer	GKI-Indikatorname	den Inhalt Bemerkungen
	UMWELT	
G4-DMA	Materialien	Seite 31: 'Regelwerk für Umwelteffizienz'
G4-EN1	Verbrauchte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
G4-DMA	Energie	Seite 31: 'Regelwerk für Umwelteffizienz'
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
G4-EN5	Energieintensität	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
G4-DMA	Wasser	Seite 31: 'Regelwerk für Umwelteffizienz'
G4-EN8	Gesamte Wasserentnahme nach Quelle	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
G4-DMA	Emissionen	Seite 31: 'Regelwerk für Umwelteffizienz'
G4-EN15	Direkte Emissionen von Treibhausgasen (THG) (Scope 1)	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
G4-EN16	Indirekte energiebezogene Emissionen von Treibhausgasen (THG) (Scope 2)	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
G4-EN17	Andere indirekte Emissionen von Treibhausgasen (THG) (Scope 3)	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
G4-EN18	Intensität der Emissionen von Treibhausgasen (THG)	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
G4-DMA	Abwasser und Abfall	Seite 31: 'Regelwerk für Umwelteffizienz'
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	Seite 36: 'Wichtigste Umweltindikatoren'
	ARBEIT	
G4-DMA	Beschäftigung	Seite 18: 'Unsere Mitarbeitenden'
G4-LA1		- Seite 18: 'Unsere Mitarbeitenden'
012/1		- Seite 35: 'Wichtigste Sozialindikatoren'
G4-LA3	Rückkehr an den Arbeitsplatz und Bleibequoten nach Elternzeit, nach Geschlecht	Seite 20: 'Anreize und Leistungen'
G4-DMA	Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen	Seite 22: 'Beschäftigungsfähigkeit und Umgang mit Redundanzen'
G4-LA4	Mindestbenachrichtigungfristen bei operativen Veränderungen	Seite 22: 'Beschäftigungsfähigkeit und Umgang mit Redundanzen'
G4-DMA	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Seite 19: 'Wohlergehen der Beschäftigten'
G4-LA6	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheit und arbeitsbedingte Todesfälle	Seite 19: 'Wohlergehen der Beschäftigten'
G4-DMA	Schulung und Weiterbildung	Seite 20: 'Schulung und Entwicklung'
G4-LA9	Durchschnittliche Stundenzahl an Mitarbeiterschulungen pro Jahr	Seite 20: 'Schulung und Entwicklung'
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen zwecks kontinuierlicher Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden	Seite 20: 'Schulung und Entwicklung'
G4-LA11	Mitarbeitende, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistungen und Karriereentwicklung erhalten	Seite 21: 'Leistungsmanagement'
G4-DMA	Diversität und Chancengleichheit	Seite 23: 'Menschen und ihre Vielfalt'
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane	Seite 35: 'Wichtigste Sozialindikatoren'
G4-LA13	Verhältnis von Grundgehalt und Vergütung zwischen Frauen und Männern	Seite 23: 'Menschen und ihre Vielfalt'
G4-DMA	Bewertung der Arbeitspraktiken bei Zulieferern	Seite 17: 'Nachhaltige Beschaffung und Marketing'
G4-LA15	"Erhebliche tatsächliche und potenzielle Negativauswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen"	Seite 17: 'Nachhaltige Beschaffung und Marketing'

GRI-			
Indikator-		Fundstelle für	
nummer	GRI-Indikatorname	den Inhalt	Bemerkungen
	MENSCHENRECHTE		
G4-DMA	Nichtdiskriminierung	– Verhaltenskodex	www.juliusbaer.com/ourprofessionalstandards
		(Our Professional Standards)	
		– Seite 8: 'Verhaltenskodex'	
G4-HR3	Diskriminierungsvorfälle	- Seite 17: 'Integrity Line'	
		- Seite 18: 'Unsere Mitarbeitenden'	
	M. I. I.I.	- Seite 23: 'Umgang mit Konflikten'	
G4-DMA	Menschenrechtsbewertung	- Verhaltenskodex	www.juliusbaer.com/ourprofessionalstandards
		(Our Professional Standards) – Seite 8: 'Verhaltenskodex'	
G4-HR9	Carabife basisha wik Masabasa aktawiif	- Verhaltenskodex	\\/:_£=
G4-11K9	Geschäftsbereiche mit Menschenrechtsprüfungen	– vernaitenskodex (Our Professional Standards)	Wir fördern und respektieren Menschenrechtsstandards innerhalb
		– Seite 8: 'Verhaltenskodex'	unseres Einflussbereichs – sowohl
		2 2.12 OF YELLIGHTONIO GEA	bei unseren internen als auch
			externen Anspruchsgruppen
G4-DMA	Menschenrechtsbewertung Zulieferer	Seite 17: 'Nachhaltigkeit bei Beschaffung und Marke	
G4-HR11	Negative Auswirkungen auf Menschenrechte in der Lieferkette	Seite 17: 'Nachhaltigkeit bei Beschaffung und Marke	eting'
G4-DMA	Beschwerdemechanismus bei Menschenrechtsfragen	– Seite 17: 'Integrity Line'	
		– Seite 23: 'Umgang mit Konflikten'	
G4-HR12	Menschenrechtsbeschwerden	– Seite 17: 'Integrity Line'	
		– Seite 23: 'Umgang mit Konflikten'	
	GESELLSCHAFT		
G4-DMA	Lokale Gemeinschaften	Seite 24: 'Engagement für die Gemeinschaft'	
G4-SO1	Geschäftsbereiche mit realisiertem Engagement	Seite 24-30: 'Engagement für die Gemeinschaft'	
	für lokale Gemeinschaften		
G4-DMA	Korruptionsbekämpfung	– Verhaltenskodex	www.juliusbaer.com/ourprofessionalstandards
		(Our Professional Standards)	
		- Seite 8: 'Verhaltenskodex'	
G4-SO4	Anti-Korruptionsschulung für Mitarbeitende	– Seite 14-16: 'Compliance-Regelwerk'	
		– Seite 20-21: 'Schulung und Entwicklung'	
G4-DMA	Politik	Seite 30: 'Public Policy'	
G4-SO6	Politische Spenden	Seite 30: 'Public Policy'	
G4-DMA	Wettbewerbswidriges Verhalten	– Verhaltenskodex	www.julius baer.com/our professional standards
		(Our Professional Standards)	
		– Seite 8: 'Verhaltenskodex'	
G4-SO7	Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	– Geschäftsbericht 2015, Abschnitt 'Rückstellungen'	www.juliusbaer.com/group/de/ finanzinformation/finanzberichte/
G4-DMA	Compliance	– Verhaltenskodex	www.juliusbaer.com/ourprofessionalstandards
		(Our Professional Standards)	
		- Seite 8: 'Verhaltenskodex'	
G4-SO8	Monetärer Wert signifikanter Bussgelder	– Geschäftsbericht 2015, Abschnitt 'Rückstellungen'	www.juliusbaer.com/group/de/
	und nicht-monetärer Strafen		finanzinformation/finanzberichte/

GRI- Indikator-		Fundstelle für	
nummer	GRI-Indikatorname	den Inhalt	Bemerkungen
	PRODUKTVERANTWORTUNG		
G4-DMA	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Seite 17: 'Kommunikation über das Produkt- und Dienstleistungsangebot'	
34-PR3	Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die für die Verfahren im Unternehmen bezüglich der Produkt- und Dienstleistungsinformation und -kennzeichnung erforderlich sind	Seite 17: 'Kommunikation über das Produkt- und Dienstleistungsangebot'	
G4-DMA	Marketing / Kommunikation	Seite 11: 'Ausschluss von Herstellern umstrittener Waffen'	
G4-PR6	Verkauf von verbotenen oder umstrittenen Produkten	Seite 11: 'Ausschluss von Herstellern umstrittener Waffen'	
G4-DMA	Schutz der Privatsphäre der Kunden	Seite 16: 'Informationssicherheit'	
G4-PR8	Schutz der Kundendaten	Seite 16: 'Informationssicherheit'	
G4-DMA	Compliance	 Verhaltenskodex (Our Professional Standards) Seite 8: 'Verhaltenskodex' Seite 14: 'Internes Kontrollsystem und globale Minimalkontrollen' 	www.juliusbaer.com/ourprofessionalstandards
G4-PR9	Monetärer Wert signifikanter Bussgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zur Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	 Geschäftsbericht 2015, Abschnitt 'Rückstellungen' Seite 15-16: 'Regulatorische und grenzüberschreitende Risiken' 	www.juliusbaer.com/group/de/ finanzinformation/finanzberichte/
	ANGABEN FÜR DEN FINANZDIENSTLEISTUNGSSEKTOR		
G4-DMA	Produktportfolio	Seite 10: 'Verantwortungsbewusstes Investieren'	
FS6	Prozentanteil der Geschäftslinien im Portfolio nach Region, Grösse und Sektor	– Seite 9-12: 'Nachhaltigkeitsüberlegungen – Integraler Bestandteil unserer Anlagephilosophie' – Seite 34: 'Wichtigste Finanzindikatoren' – Business Review 2015: Seite 6, 8, 13-20	www.juliusbaer.com/group/de/ finanzinformation/finanzberichte/
34-DMA	Aktive Eigentümerschaft		Der Ansatz für aktive Eigentümerschaft wird im Lauf des Jahres 2016 untersucht
-S10	"Unternehmen im Portfolio der Institution, mit denen das berichtende Unternehmen bezüglich Umwelt- oder Sozialfragen interagiert hat"		Der Ansatz für aktive Eigentümerschaft wird im Lauf des Jahres 2016 untersucht

UNTERNEHMENSKONTAKTE

Corporate Sustainability

Dr. Thomas R. Meier Telefon +41 (0)58 888 6677 Yulia Bolotina Telefon +41 (0)58 888 7484

Group Communications

Dr. Jan A. Bielinski Chief Communications Officer Telefon +41 (0) 58 888 5777

Investor Relations

Alexander C. van Leeuwen Telefon +41 (0) 58 888 5256

Media Relations

Jan Vonder Mühll Telefon +41 (0) 58 888 8888

Berater für GRI-Nachhaltigkeitsberichterstattung Sustainserv, Zürich und Boston

Dieser Kurzbericht dient nur Informationszwecken und stellt kein Angebot von Produkten/Dienstleistungen und keine Anlageempfehlung dar. Der Inhalt ist nicht für die Verwendung durch oder die Verbreitung an irgendeine Person in irgendeinem Rechtsgebiet vorgesehen, in dem eine solche Verbreitung, Veröffentlichung oder Verwendung gegen Gesetze oder regulatorische Vorschriften verstossen würde. Wir weisen die Leserinnen und Leser ausserdem warnend darauf hin, dass Vorhersagen, Prognosen, Projektionen und andere beschriebene oder in zukunftsbezogenen Aussagen implizierte Ergebnisse möglicherweise nicht eintreten werden.

Der Geschäftsbericht 2015 der Julius Bär Gruppe AG mit dem geprüften IFRS-Abschluss der Julius Bär Gruppe für das Jahr 2015 ist erhältlich unter www.juliusbaer.com.

Diese Version des Berichts wurde am 31. März 2017 publiziert und beinhaltet Anpassungen gegenüber der im März 2016 publizierten Version im Chart «Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeitenden» auf Seite 18 sowie in der Tabelle «Wichtigste Sozialindikatoren» auf Seite 35.



JULIUS BÄR GRUPPE

Hauptsitz
Bahnhofstrasse 36
Postfach
8010 Zürich
Schweiz
Telefon +41 (0) 58 888 1111
Telefax +41 (0) 58 888 5517
www.juliusbaer.com

Die Julius Bär Gruppe ist weltweit an mehr als 50 Standorten präsent, darunter Zürich (Hauptsitz), Dubai, Frankfurt, Genf, Hongkong, London, Lugano, Monaco, Montevideo, Moskau, Mumbai, Singapur und Tokio.

MARCH 2016 Publ.-Nr. PU00428DE © JULIUS BÄR GRUPPE, 2016