



# Diversity & Inclusion („D&I“) Policy

## Unsere Werte

Wir verstehen die **Vielfalt** der Mitarbeitenden, Kund\*innen, sowie Partner\*innen unseres Unternehmens als zentrales Element für die Erfüllung unseres Versprechens „Responsibility in Wealth“ der Kaiser Partner Privatbank AG. Diese Vielfalt prägt unsere Kultur und trägt nicht zuletzt zur Innovationskraft bei, welche den langfristigen Erfolg unserer Unternehmensgruppe begründet, von welchem gleichermaßen unsere Mitarbeitende, Kund\*innen und alle weiteren Anspruchsgruppen nachhaltig profitieren sollen.

Wir fördern und fordern gemäss diesen Werten eine **inklusive Kultur**, in welcher die zahlreichen Facetten der Persönlichkeiten – wie beispielsweise Geschlechtsidentität, ethnische Zugehörigkeit, körperliche und seelische Verfassung, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität (LGBTQIA+), Alter, Religion und Ethik – aller unserer Mitarbeitenden nicht nur akzeptiert, sondern unsere „diversen“ Persönlichkeitsmerkmale als Gewinn für die Unternehmensgruppe wahrgenommen werden. Bei uns gibt es keine Quoten, sondern Chancengleichheit für alle. Unsere Anforderungen beschränken sich dabei nicht auf die unmittelbar (finanziell) messbare Leistung, diese betrachten vielmehr ganzheitlich den Beitrag zu unserer langfristigen, wertebasierten Unternehmensentwicklung.

Diese Werte wollen wir bewahren und fördern und wir erwarten von allen Mitarbeitenden – nicht zuletzt von jenen mit Führungsverantwortung – ein diesen Werten entsprechendes Verhalten in allen Interaktionen untereinander, wie auch gegenüber Kundinnen und Kunden sowie Dritten. Wir begreifen uns als lernende Organisation, die bestrebt ist, sich ständig zu verbessern.

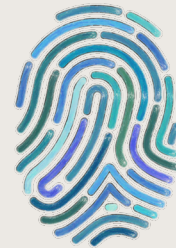
In dieser Policy werden nachfolgend Grundsätze für das Verhalten innerhalb der Organisation (insbesondere zwischen Mitarbeitenden sowie zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden) geregelt, wobei sich diese Grundsätze direkt aus unseren Werten ergeben.

## Verhalten innerhalb der Organisation

Allgemein gilt bei Kaiser Partner Privatbank AG, dass Entscheidungen auf der Grundlage erklärter Werte getroffen werden. Um die Verbindlichkeit der Inclusion-Grundsätze (Eingliederungsgrundsätze) der Organisation sicherzustellen, werden alle Mitarbeitenden und besonderes die Führungskräfte für deren Einhaltung verantwortlich gemacht.



**Wir verstehen die Vielfalt der Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden, sowie Partnerinnen und Partner unseres Unternehmens als zentrales Element für die Erfüllung unseres Versprechens „Responsibility in Wealth“**



### a) Ansprüche an die Organisation

1. Wir haben einen fairen Beförderungsprozess.
2. Wir können uns darauf verlassen, dass wir faire Leistungsbeurteilungen erhalten.
3. Es gibt sichere Wege für Mitarbeitende, ihre Beschwerden zu äussern (als Anlaufstelle dient die Diversity Fachstelle von HR, vgl. unten).
4. Die Entwicklung eines jeden Mitarbeitenden hat Vorrang.
5. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird geschätzt.
6. Das Management ist der Überzeugung, dass die Berücksichtigung von Beiträgen aus verschiedenen Rollen, Rängen und Funktionen die Problemlösung verbessert.

### b) Ansprüche an alle Mitarbeitenden

1. Wir betonen, wie wichtig es ist, nicht nur aus Erfolgen, sondern auch aus Fehlern zu lernen.
2. Wir schaffen den nötigen Raum für authentische Diskussionen darüber, wie wir vorgehen.
3. Wir haben strenge Normen für das Zuhören, um zu verstehen und nicht um zu kritisieren.
4. Wir verpflichten uns zu einem effektiven Konfliktmanagement.
5. Wir achten auf die Auswirkungen der nonverbalen Aspekte der Kommunikation.



6. Wir bemühen uns, Differenzen nicht zu vermeiden; stattdessen sprechen wir Meinungsverschiedenheiten offen an.
7. Wir fragen andere, was sie wissen, denken oder fühlen, insbesondere, wenn sie eine andere Sichtweise haben.
8. Wir erkennen und schätzen, dass unsere Identitäten und Hintergründe die Art und Weise beeinflussen, wie wir die Dinge sehen.
9. Die Mitarbeitenden werden für ihre Persönlichkeit geschätzt, nicht nur für die Arbeit, die sie verrichten.
10. Die Mitarbeitenden tauschen sich oft aus und lernen voneinander als Menschen.
11. Der Beitrag der Mitarbeitenden wird aktiv gesucht.
12. Die Ideen aller, wie man Dinge besser machen kann, werden ernsthaft in Betracht gezogen.
13. Wir konzentrieren uns auf gemeinsame Ergebnisse und Erfolge.

### c) Besondere Ansprüche an Führungskräfte

1. Wir bitten um Feedback zu Entscheidungen, die uns beeinflussen werden (bevor sie getroffen werden).
2. Wir kommunizieren Entscheidungen und die dahinterstehenden Überlegungen sehr gut.
3. Wir geben nicht vor, alle Antworten zu kennen.
4. Wir sorgen dafür, dass sich die Mitarbeitenden wohl fühlen, wenn sie ihre Sichtweise zum Ausdruck bringen, auch wenn sie sich von jener der Führungskraft unterscheidet.
5. Wir nehmen uns die Zeit, authentische Gespräche mit anderen zu führen.
6. Wir schätzen die einzigartigen Talente, welche die einzelnen Mitarbeitenden mitbringen.
7. Wir achten darauf, dass wir nicht einige Gruppenmitglieder gegenüber anderen bevorzugen.
8. Wir ermutigen Menschen dazu, persönliche Erfahrungen zu teilen, indem sie dies selbst tun.
9. Wir zeigen durchgängig tiefen Respekt und Wertschätzung für andere.
10. Wir sehen Misserfolge, die aus dem Eingehen von Risiken resultieren, als Chance für positives Lernen an.
11. Wir helfen den Mitarbeitenden zu erkennen, dass wir alle, unabhängig von unserem Hintergrund, potenziell eine wichtige Quelle von Einsichten und Fähigkeiten füreinander sind.

## Diversity Fachstelle

Unsere Abteilung Human Resources unterhält eine Diversity Fachstelle, welche allen Mitarbeitenden für jegliche Anliegen im Zusammenhang mit unserer Policy bzw. mit Inklusivität im Allgemeinen zur Verfügung steht.