

Der wertvollste und entscheidende Wettbewerbsvorteil der VP Bank sind die Mitarbeitenden. Die VP Bank legt viel Wert auf einen offenen Austausch, faire Vergütung, flexible Arbeitsmodelle sowie die Förderung ihrer Mitarbeitenden durch fortlaufende Entwicklungsmöglichkeiten.

Die VP Bank People Strategy fokussiert auf die Gewinnung von Fachkräften sowie die Förderung der vielfältigen Talente der Mitarbeitenden. Sie ist auf vier zentrale Stossrichtungen ausgerichtet: Excite Talents, Grow for the Future, Love to Empower und Connect to Collaborate.

Excite Talents: Talente gewinnen und binden

Fachkräfte

Um Talente auf die VP Bank aufmerksam zu machen, investiert die Bank in die Arbeitgebermarke, in moderne Rekrutierungslösungen und in gezielte Multi Channel-Kampagnen. Sie setzt bei der Gewinnung von fachlich und sozial kompetenten künftigen Kolleginnen und Kollegen auf einen Rekrutierungsprozess, der sich aus mehrstufigen Interviews und einer Persönlichkeitsanalyse zusammensetzt.

Ein Arbeitsinhalt, der sinnvoll erscheint und zufriedenstellt, sowie das Arbeitsklima sind erwiesenermassen von grösster Bedeutung, damit sich die Mitarbeitenden wohlfühlen. Die VP Bank legt viel Wert auf eine Kultur, die die team- und standortübergreifende Zusammenarbeit fördert, und auf das aktive Leben ihrer Unternehmenswerte: we achieve, we explore, we care.

Für die Bindung an das Unternehmen ist auch die Vergütung essenziell. Die VP Bank bekennt sich zu einer fairen

und marktgerechten Kompensation. Die fix zugesicherte Vergütung entspricht der Funktion und deren Anforderungen, mögliche variable Lohnbestandteile orientieren sich am Unternehmenserfolg und an der individuellen Leistung. Neben monetären Anreizen stehen den Mitarbeitenden je nach Standort weitere attraktive Zusatzleistungen zur Verfügung. Diese reichen von sportlichen und gesellschaftlichen Aktivitäten und Anlässen über die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage einzukaufen, bis hin zu Benefits für Jubiläen, Angeboten zur Gesundheitsförderung, vergünstigter Kantinenverpflegung, attraktiven Angeboten im Mobilitätsbereich und vielem mehr.

Studierende, Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen

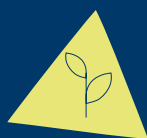
Mit den Graduates Programmen für Studierende sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen bietet die VP Bank attraktive Einstiegsmöglichkeiten sowohl für Bachelor- als auch Masterabsolventinnen und -absolventen.

Im sogenannten «Flex-Graduate Programm» können Master-Studierende bereits im Studium Theorie und Praxis verknüpfen und während zwölf Monaten wertvolle Erfahrungen sammeln. Beim Bachelor- und Master-Graduate Programm erhalten Bachelor- sowie Master-Studienabgängerinnen und -abgänger die Möglichkeit, ihr Wissen in ausgewählten Einsatzgebieten sowie vereinzelt Fach- und Auslandstagen zu vertiefen, um nach 18 Monaten eine definierte Zielfunktion zu übernehmen und einen ersten Karriereschritt zu tätigen.



Excite Talents

Wir gewinnen und binden aussergewöhnliche Mitarbeitende, weil wir motivierende und inspirierende Mitarbeitererlebnisse schaffen.



Grow for the Future

Wir kennen die einzigartigen Fähigkeiten unserer Mitarbeitenden und entwickeln diese auf vielfältige Weise weiter.



Love to Empower

Unsere Führungskräfte sind inspirierend und begleiten die Mitarbeitenden dabei, durch den Wandel zu wachsen.



Connect to Collaborate

Unsere Mitarbeitenden fühlen sich durch unsere integrative Kultur willkommen und werden ermutigt, auf gemeinschaftliche und agile Weise zusammenzuarbeiten.



Lernende

Die VP Bank bekennt sich zur professionellen Nachwuchsförderung, denn sie ist eine strategische Investition in die Zukunft. Um ihren Lernenden die bestmögliche Ausbildung zu bieten, prüft die VP Bank laufend neue Ausbildungsangebote und entwickelt bestehende weiter. So wurde im Jahr 2023 die kaufmännische Ausbildung gemäss der neuen Bildungsverordnung (BIVO 2023) reformiert. Zudem wird im Jahr 2024 das Ausbildungsmodell «Berufseinstieg für Mittelschulabsolventen» in die Ausbildungslandschaft der VP Bank aufgenommen.

Die Auszubildenden werden im Arbeitsalltag von zertifizierten Praxisausbilderinnen und Praxisausbildern begleitet. Sie wechseln alle sechs Monate den Einsatzort. So ist sichergestellt, dass sie einen umfassenden Einblick in die Aufgaben einer Bank erhalten und optimal auf ihren Lehrabschluss vorbereitet werden. In dem dualen Bildungssystem Betrieb und Berufsschule können die Lernenden bereits selbständig eigene Projekte organisieren. Diese Projektgruppen machen die Ausbildung bei der VP Bank einzigartig.

Grow for the Future: In Ausbildung und Entwicklung investieren

Individuelle Aus- und Weiterbildung

Die Investition in die vielfältige Aus- und Weiterbildung und damit in die Zukunft der Mitarbeitenden ist tief in der Kultur der VP Bank verankert. Die VP Bank fördert die Stärken ihrer Mitarbeitenden mit individuellen, fortlaufenden Entwicklungsmöglichkeiten – sowohl durch interne wie auch durch externe Programme. Anhand eines individuell zugeschnittenen Entwicklungsplanes werden die Entwicklungsschritte der Mitarbeitenden konkretisiert und gegebenenfalls mit entsprechenden Weiterbildungen angereichert.

Talent Academy

Ein internes Förderprogramm für Mitarbeitende ist die Talent Academy. Jedes Jahr werden bis zu 20 Personen innerhalb eines Talentidentifikationsprozesses ausgewählt, die an der Academy teilnehmen. Die Academy bietet die Möglichkeit, anhand verschiedener Module an den persönlichen Stärken zu arbeiten, das eigene Netzwerk zu erweitern sowie im Rahmen eines Hackathons die eigene Handlungs- und Methodenkompetenz zu erweitern. Ziel des zweitägigen Hackathons ist es, eine reale geschäftliche Herausforderung zu bearbeiten und Ideen oder Lösungen dafür zu entwickeln.

Love to Empower: Einheitliches Führungsverständnis

Leadership Trainings

Der Arbeitsalltag jeder und jedes einzelnen Mitarbeitenden wird massgeblich durch die Interaktion mit den jeweiligen Vorgesetzten geprägt. Für die VP Bank ist es wichtig, dass ihre Führungskräfte ein einheitliches Führungsverständnis haben. 2023 lag der Fokus darauf, die unterschiedlichen Stile der Führungskräfte auf die verschiedenen Herausforderungen der täglichen Führungsarbeit abzustimmen sowie ein gemeinsames Verständnis zur Führungsqualität zu schaffen. Ziel der Leadership Trainings ist es, alle Führungskräfte zu befähigen, die Mitarbeitenden der VP Bank in den Zeiten des Wandels zu begleiten, zu inspirieren und die sich bietenden Chancen zu nutzen. Dies erfordert eine kontinuierliche Weiterentwicklung, insbesondere in Bezug auf die Führungskultur und die gruppenweite Zusammenarbeit.

Bewertung des Führungsstils

Ein weiterer Aspekt im Rahmen der Führungskräfteausbildung ist die Bewertung des Führungsstils durch das eigene Team, begleitet von einer Selbsteinschätzung. Dies dient der Entwicklung der Führungskompetenzen und stellt eine kontinuierliche, qualitative Entwicklung der Führung in der VP Bank sicher.

Connect to Collaborate: Integrative Zielkultur

Diversität und Inklusion

Die VP Bank ist überzeugt, dass die Vielfalt in der Belegschaft und die Einbeziehung aller Mitarbeitenden wichtig für ihren Erfolg sind und einen zentralen Teil ihrer unternehmerischen Verantwortung darstellen. Mit der Unterzeichnung der Advance Gender Equality in Business Mitgliedschaft und der Women in Finance Charter setzt die VP Bank Gruppe ein wichtiges Zeichen für die Vielfalt und für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der VP Bank.

Um ihre Inklusionsbestrebungen zu untermauern, verfügt die VP Bank über ein Reglement zur Diversitäts- und Inklusionspolitik. Es beschreibt die integrative Zielkultur für gelebte Vielfalt und Inklusion und bildet die Grundlage für ein effektives Diversitäts- und Inklusionsmanagement in der gesamten VP Bank Gruppe. Die VP Bank ist bestrebt, die Gleichstellung und Vielfalt auf allen Ebenen zu erhöhen.

Lohnleichheit

Ein wichtiges Thema ist die Lohnleichheit. Ziel der VP Bank ist es, die Umsetzung der Lohnleichheit sicherzustellen und die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes zu erfüllen. Im Jahr 2023 führte die VP Bank eine Lohnleichheitsanalyse an allen Standorten mit über 50 Mitarbeitenden gemeinsam mit einem externen, qualifizierten Partner durch. Diese Analyse bestätigte, dass die VP Bank die Lohnleichheit im Rahmen der Anforderungen einhält. Dafür erhielten alle Standorte, die an der Analyse teilgenommen haben, das SGS-Zertifikat «Fair-ON-Pay».

Mitarbeiterzufriedenheit

Für die VP Bank ist es von zentraler Bedeutung, dass sich die Mitarbeitenden mit dem Unternehmen verbunden und darin eingebunden fühlen, um die anstehenden Herausforderungen zu meistern und das Unternehmen in eine weiterhin erfolgreiche Zukunft zu führen. Aus diesem Grund misst die VP Bank regelmässig in Befragungen die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Die letzte Befragung wurde im Jahr 2022 mit der Unterstützung eines unabhängigen Beratungsunternehmens durchgeführt. Die Rücklaufquote betrug 85 Prozent. Basierend auf den Rückmeldungen hat die VP Bank im Jahr 2023 etliche Massnahmen erarbeitet und umgesetzt. Als ein wichtiger Hebel wurden die Führungskräfte identifiziert. Sie übernehmen eine Vorbildfunktion. Durch die Einbindung ihrer Mitarbeitenden in Entscheidungen und Prozesse, das Vorleben der Werte sowie durch die Schaffung einer inspirierenden Umgebung tragen Führungskräfte entscheidend zum Erfolg der VP Bank bei. Um diesen positiven Hebel noch stärker zu nutzen, setzte die VP Bank 2023 einen Schwerpunkt auf die Entwicklung der Führungskompetenzen (Love to Empower).

Personalentwicklung in Zahlen

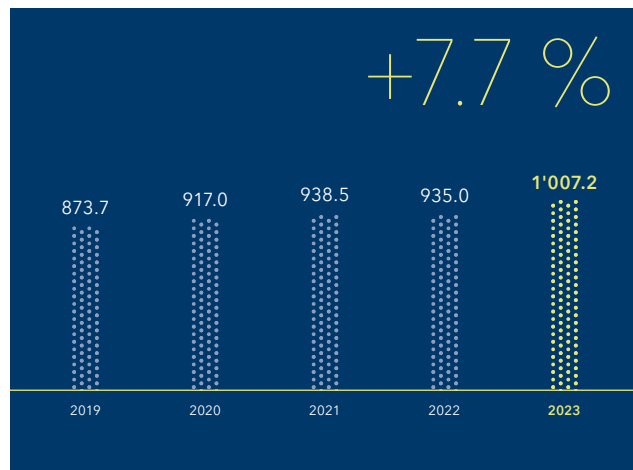
Der Fachkräftemangel ist kein neues Phänomen, intensiviert aber zunehmend die Herausforderung in der Rekrutierung, die passenden Talente und qualifizierten Arbeitskräfte zu finden. Neben Bemühungen zur Steigerung der eigenen Attraktivität als Arbeitgeberin über das unmittelbare Einzugsgebiet hinaus sowie einer grundsätzlich zunehmenden Offenheit für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger sind diverse Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmassnahmen entscheidend, um dem Fachkräftemangel in Zukunft erfolgreich zu begegnen.

Personalbestand

Insgesamt erhöhte sich der Personalbestand der VP Bank Gruppe im Vergleich zum Vorjahr um 74 Mitarbeitende. In Liechtenstein verzeichnete die VP Bank eine Steigerung um 35 Mitarbeitende, am Standort Luxemburg nahm der Bestand um 21 Mitarbeitende, in Zürich um 12 Mitarbeitende sowie an den Standorten in Asien um 6 Mitarbeitende zu.

Personalbestand der VP Bank Gruppe

teilleitbereinigt



Fluktuation

Die Fluktuationsrate für 2023 beträgt 11.2 Prozent (Vorjahr: 13.4 Prozent). Wie schon in den Vorjahren handelt es sich dabei um die ungewollte Fluktuation, das heisst um arbeitnehmerinitiierte Austritte. Nach dem deutlichen Anstieg im Vorjahr sind die Werte auf Gruppenstufe wieder auf das Niveau von 2021 gesunken. Dies ist insbesondere einer deutlichen Reduktion der ungewollten Fluktuation in der Region Asien (Singapur und Hongkong) zu verdanken.

Lehrabschlüsse und Graduate Programme

In den Graduate Programmen waren per Ende 2023 2 Studentinnen und Studenten im studienbegleitenden Flex Graduate Programm (Vorjahr: 1), 6 Studienabgänger im Master Graduate Programm (Vorjahr: 5) und 2 Personen (Vorjahr: 2) im Bachelor Graduate Programm im Einsatz.

2023 absolvierten 5 Lernende die kaufmännische Ausbildung und 2 Lernende die Informatiklehre an den Standorten Liechtenstein und Schweiz.

zu schaffen und damit die langfristige Bindung und nachhaltige Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden der VP Bank zu fördern und letztlich die ungewollte Fluktuation zu reduzieren.

Mitarbeiterstatistik der VP Bank Gruppe

per 31.12.2023	Männer	Frauen	Total
Anzahl der Mitarbeitenden	646	439	1'085
Anteil in Prozent	59.5	40.5	100
Durchschnittliches Lebensalter	43.3	41.1	42.41
Durchschnittliches Dienstalter	7.5	7.9	7.62

per 31.12.2022	Männer	Frauen	Total
Anzahl der Mitarbeitenden	602	409	1'011
Anteil in Prozent	59.5	40.5	100
Durchschnittliches Lebensalter	43.9	41.1	42.8
Durchschnittliches Dienstalter	8.0	8.6	8.2

Weiterbildung

In Liechtenstein schlossen im Berichtsjahr 17 Personen (Vorjahr: 30) einen berufsbegleitenden Lehrgang mit anerkanntem Diplom ab, weitere 48 Personen (Vorjahr: 29) waren Ende 2023 in einer externen laufenden Weiterbildung. Der durchschnittlich eingesetzte Betrag für eine externe Weiterbildung beläuft sich dabei auf etwa CHF 10'000.

Die gesamte Personalpolitik der VP Bank Gruppe sowie die genannten Massnahmen in den vier Stossrichtungen der VP Bank People Strategy sind wichtige Investitionen, um ein motivierendes, positives Arbeits- und Führungsklima

Anzahl der Lernenden und Graduates über alle Lehrjahre

per Stichtag	Lernende	Graduates
31.12.2023	15	11
31.12.2022	18	7
31.12.2021	21	9
31.12.2020	23	8
31.12.2019	22	8

Anzahl der Mitarbeitenden pro Standort

per 31.12.	2023		2022		Veränderung	
	Mitarbeitende	teilzeitbereinigt	Mitarbeitende	teilzeitbereinigt	Mitarbeitende	teilzeitbereinigt
VP Bank AG, Vaduz	652	596.1	623	566.3	29	29.8
VP Bank (Schweiz) AG	119	111.2	107	99.3	12	11.9
VP Bank (Luxembourg) SA	112	105.5	103	96.6	9	8.9
VP Fund Solutions (Luxembourg) SA	50	46.1	38	35.2	12	10.9
VP Bank (BVI) Ltd	13	13.0	15	15.0	-2	-2.0
VP Wealth Management (Hong Kong) Ltd	19	19.0	17	17.0	2	2.0
VP Bank Ltd Singapore Branch	85	85.0	79	79.0	6	6.0
VP Fund Solutions (Liechtenstein) AG	35	31.2	29	26.6	6	4.7
Total	1'085	1'007.2	1'011	935.0	74	72.2