

A C T A R E S

Actionnariat pour une économie durable
AktionärInnen für nachhaltiges Wirtschaften

"Unser Engagement"

**Der Sozialbericht der UBS
analysiert von ACTARES**

CP 171; 1211 Genève 20
Tél. 022 733 35 60; fax: 733 35 80
E-mail: secretariat@actares.ch
CCP: 17-443480-3

www.actares.ch

Solothurnerstrasse 107, 4600 Olten
Tel. 062 213 04 45; Fax 062 212 01 70
E-mail: info@actares.ch
PC: 17-443480-3

Der Sozialbericht, den die UBS an der Generalversammlung 2000 versprochen hatte, ist Ende November des gleichen Jahres unter dem Titel "Unser Engagement" erschienen. Darin sind zum ersten Mal in der Schweiz die Kapitel Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und gesellschaftliches Engagement im gleichen Bericht vereint.

ACTARES hat diesen Bericht analysiert und kommentiert im Folgenden Kapitel für Kapitel.

1. Absichtserklärung

Der allgemeine Teil des Berichts beginnt mit einer Aufzählung der eingegangenen Verpflichtungen und der Handlungsprinzipien der Bank. Sie unterstützt zum Beispiel die vom Generalsekretär der Vereinten Nationen, Kofi Annan, lancierte Initiative "Global Compact".

Global Compact

Am Weltwirtschaftsforum 1999 in Davos hat Kofi Annan die weltweit grössten Unternehmen aufgefordert, eine gewisse Anzahl von Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsrechte und Umweltschutz einzuhalten.

www.unglobalcompact.org

Weiter betont die UBS ihre führende Rolle bei der Erarbeitung der sogenannten Wolfsberg-Richtlinien zur Bekämpfung der Geldwäsche, die von einer Gruppe von elf grossen Vermögensverwaltungsinstituten erarbeitet und im Oktober 2000 veröffentlicht wurden.

Für das Umweltmanagement-System im weltweiten Bankgeschäft aller Divisionen und im Betrieb in der Schweiz erhielt die Bank das Zertifikat ISO 14001. (zu ISO 14001 s. unser Dossier Nr. 1: *Der Umweltbericht*). Ende Juni 2000 verwaltete die Bank 755 Millionen Franken Vermögen aufgrund ökologischer und sozialer Kriterien.

Den wichtigsten Aspekt der gesellschaftlichen Verantwortung sieht die Bank im Bereich der Kundenbeziehungen. Sie spricht in diesem Zusammenhang von "*regulatorischen Risiken*" und von "*Reputationsrisiken*" und verpflichtet sich, die entsprechenden Gesetze, Vorschriften, Richtlinien etc. einzuhalten, insbesondere wenn es sich um "*Personen mit bedeutenden öffentlichen Funktionen (Funktionsträger) für einen ausländischen Staat*" handelt. ("Unser Engagement" S.7; alle weiteren Seitenangaben beziehen sich auf "Unser Engagement")

Im Abschnitt "*Offene Kommunikation und Dialog*" verpflichtet sich die Bank, allen Anspruchsgruppen die gleichen Informationen zur Verfügung zu stellen.

Kommentar:

Die Unterstützung der UBS für Global Compact ist begrüssenswert. Was der Bericht noch nicht erwähnt, ist das von ihr unterdessen eingegangene konkrete Engagement im Projekt "SPI-Finance". Dort sollen international standardisierte Social-Performance-Indikatoren erarbeitet werden, um die Umsetzung der

Richtlinien der Global Reporting Initiative GRI (s. unser Info Nr. 3) bei Finanzdienstleistern zu erleichtern. Die GRI hat zum Ziel, einen weltweit anwendbaren Standard für Nachhaltigkeitsberichte zu entwickeln. www.globalreporting.org, www.ceres.org, www.spifinance.com.

Auch die Anstrengungen zur Bekämpfung der Geldwäsche sind sehr positiv zu werten. Gemäss einem Dokument des Eidgenössischen Finanzdepartementes beruhen diese Richtlinien aber hauptsächlich auf den in der Schweiz gültigen Gesetzen. www.admin.ch/efv/efv/d/wwf/ff/doku.htm Dies relativiert ihren Neuigkeitswert für die Schweiz. Im Bericht fehlen genauere Informationen über die Auswirkungen dieser neuen Richtlinien und die Zahl der Fälle, die der Eidgenössischen Bankenkommission EBK gemeldet wurden. Auch die Zahl der abgewiesenen KundInnen wird nicht bekannt gegeben.

Bezüglich Umweltmanagement befindet sich die UBS klar im Spitzenfeld der Schweizer Unternehmen. Die Aktivitäten eines Finanzdienstleisters sind allerdings von vornherein wenig umweltverschmutzend. Grössere Auswirkungen hat die Anwendung von Umweltkriterien im Kreditgeschäft und in Ökofonds. Gemäss dem Umweltbericht der UBS werden aber erst 0,05% aller Fonds nach Umweltkriterien verwaltet. Bis die Ziele der Nachhaltigkeit erreicht sind und ethische Kriterien auf die Gesamtheit der Anlagefonds der UBS angewendet werden, besteht also noch grosses Handlungspotential.

Als Begründung der UBS für ihr Engagement gegen die Geldwäsche werden bedauerlicherweise nicht ethische Kriterien angeführt, sondern die Tatsache, dass Geldwäscheskandale dem Image der Bank schaden. Sollen so Investoren beruhigt werden, für die der einzige Zweck des Unternehmens darin besteht, Gewinn zu erzielen?

Das Prinzip der gleichen Information für alle ist lobenswert. Ob dies so durchgesetzt werden kann, wird sich zeigen. Ob die verfügbaren Informationen auch wahrgenommen werden, ist eine andere Frage. Zum Beispiel "Unser Engagement" war bei zufällig ausgewählten UBS-MitarbeiterInnen nur zum kleinen Teil bekannt. Bei Stichproben in Geschäftsstellen der UBS, unter anderem in Zürich am Paradeplatz und an der Bahnhofstrasse, war der Bericht nicht verfügbar, und zum Teil musste das Personal am Info-Desk zuerst nachfragen, worum es sich handelt. Schade, dass ein solch wichtiges Dokument mit Pioniercharakter nicht mehr gefördert wird.

2. KundInnen

Mehrere Seiten des Berichts werden den neuen Technologien im Kundenkontakt gewidmet.

Anschliessend behandelt er die Folgen der Fusion von UBS und SBV. Besonders in der Schweiz beurteilt die UBS den Integrationsprozess als schwierig. *"Alle diese integrationsbedingten Änderungen und Schwierigkeiten wirkten sich in einem Rückgang der Kundenzufriedenheit, in Abgängen von Kunden und*

Geschäftsvolumen sowie in einer Verlangsamung der Akquisition neuer Kunden aus." (S.12) Umfragen zur Kundenzufriedenheit werden regelmässig durchgeführt, Zahlen dazu werden aber nicht veröffentlicht.

Schliesslich tritt der Bericht Kritiken entgegen, die UBS kümmere sich nicht genügend um kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Der KMU-Markt Schweiz bleibe ein Zielmarkt der UBS. In einer speziellen Initiative mit den drei Stossrichtungen UBS Startcapital, Aventic AG (für Beteiligungskapital) und Massnahmen für die Verbesserung der Rahmenbedingungen werden 350 Millionen Franken zur Verfügung gestellt.

Am Schluss des Kapitels werden neue Produkte und Dienstleistungen präsentiert.

Kommentar:

In Sachen Transparenz liefert der Bericht eine Premiere: die UBS spricht öffentlich von Problemen. Ein Sozial- oder Umweltbericht hat zum Ziel, die positiven wie die negativen Seiten aufzuzeigen. Ebenso soll dargestellt werden, was zur Verbesserung der Lage unternommen wird. Die UBS hat sich wirklich bemüht, einen solchen Bericht zu verfassen. Allerdings wäre der Bericht mit der Veröffentlichung von Zahlen zur Kundenzufriedenheit noch aussagekräftiger geworden.

Die Grossbanken werden häufig kritisiert, sie unterstützten die Sache der KMU nicht oder zu wenig. Mit den 350 Millionen Franken unternimmt die UBS einen begrüssenswerten Vorstoss, um diesen Vorwurf zu entkräften. Verglichen mit dem Gewinn 2000 von mehr als 7 Milliarden ist dies aber ein überraschend kleiner Betrag.

3. MitarbeiterInnen

In der Einleitung bekräftigt die Bank, sie wolle weltweit zu den attraktivsten Arbeitgebern gehören, um so hoch qualifizierte und kundenorientierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen zu können. Die Mittel, um dieses Ziel zu erreichen, sind: leistungsorientierte Entlohnung, interne Förderung und ein erstklassiges Weiterbildungsangebot. Ein wichtiger Grundsatz ist der Erhalt und die Steigerung der Arbeitsmarktfähigkeit. Im Jahr 2000 haben 27% der Banklehrlinge in der Schweiz ihre Lehre bei der UBS abgeschlossen.

Mit ihrem Entlohnungssystem will die UBS ihre MitarbeiterInnen motivieren und an das Unternehmen binden: *"Indem wir unsere Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligen, bringen wir ihre Interessen mit den Interessen unserer Aktionäre zur Deckung. [...] Bonusfähig sind sämtliche Mitarbeiter, unabhängig von ihrem Rang oder ihrer Funktion."* Die Mitarbeiterbeteiligung am Aktienkapital wird aktiv gefördert. *"Mitarbeiter in Schlüsselpositionen werden zusätzlich zum Jahresbonus mit eigenkapitalbezogenen Instrumenten entschädigt"*; damit *"sollen*

wichtige Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen gebunden werden." (alles S. 19)

Unter dem Titel Sozialpartnerschaft bekennt sich die Bank weltweit zur Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen und zur Organisationsfreiheit. Unter "meritokratischer Kultur" versteht die UBS die Nicht-Diskriminierung *"aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der religiösen Überzeugung, des Zivilstands, der sexuellen Orientierung, des Alters oder der Nationalität"* und *"dass für sämtliche Personalprozesse [...] objektive Kriterien und die individuelle Leistung massgeblich sind."* (S.20/21)

Im Arbeitsmarkt Schweiz ist die interne Personalkommission ein wichtiger Ansprechpartner für die Geschäftsleitung. Auf einer Viertelseite kann sie ihre Sicht der Dinge darlegen: *"Die Entwicklung einer neuen Unternehmungskultur verlief wegen der vielen, der Fusion nachfolgenden Reorganisationen eher schleppend. Das Fehlen einer klar fassbaren Unternehmenskultur und die Angst vor Personalabbau massnahmen haben mancherorts ein Klima der Verunsicherung und des Misstrauens geschürt. In dieser Situation hat die Personalkommission häufig die Rolle der Klagemauer einnehmen müssen. Sie sah sich zudem mit der Tatsache konfrontiert, dass in der Nachfusionsphase ihre Vorstösse für attraktivere Personalvergünstigungen nicht oder nur mit Abstrichen gutgeheissen wurden."* (S.20)

Frauen sind in Führungspositionen klar in der Minderheit, besonders in der Schweiz, wo Ende 1999 der Frauenanteil im Kader 18,5% und in der Direktion 5,8% betrug. Im Ausland hingegen lag dieser bei 31% bzw. 16,7%.

Im Abschnitt zur Kommunikation werden die verschiedenen Mittel der Kommunikation mit den MitarbeiterInnen aufgezählt. Das wichtigste ist das Intranet.

Mitarbeiterzufriedenheit: *"Der Zusammenschluss zweier Unternehmen ist in der Regel unweigerlich mit vorübergehenden Einbussen der Mitarbeiterzufriedenheit und unerwünschten Abgängen von Mitarbeitern verbunden."* (S.21/22) Die Fluktuationsrate, die 1998 in der Folge der Fusion stark anstieg, betrug 1999 in der Schweiz 11% und im ersten Halbjahr 2000 8,2%. Vierteljährliche Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit ergaben im Zeitraum März 1998 bis Juni 2000 Werte zwischen 62 und 68 Punkten auf einer Skala von 1 – 100, was ein mittleres bis gutes Resultat bedeutet.

1999 wurde bei allen MitarbeiterInnen eine anonyme schriftliche Umfrage durchgeführt, an der sich 46% von ihnen beteiligten. *"Insgesamt zeigen die Resultate, dass immer noch deutliche Spuren der Fusion zu erkennen sind. So werden von vielen Mitarbeitern gewisse Arbeitsabläufe und Entscheidungswege als mühsam empfunden und teilweise kommt auch die grosse Arbeitsbelastung zum Ausdruck. [...] Ebenfalls eher kritisch beurteilt wurden die Nachvollziehbarkeit unserer Strategie sowie von Entscheidungen der Geschäftsleitung."* (S. 22) Aufgrund dieser Ergebnisse wurde zur Verbesserung der aufgezeigten Schwachstellen ein Strategie-Workshop für die obersten Führungskräfte in der Schweiz durchgeführt.

Das Kapitel schliesst mit der Entwicklung der Mitarbeiterzahlen und mit den Sozialplänen im Anschluss an die Fusion von UBS und SBV. Ende 1999 beschäftigte die Bank 32'706 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Schweiz und 16'311 im Ausland, was einen Jahreszuwachs von 2,2% bedeutet. Diese Zunahme fand ausschliesslich im Ausland statt und kompensierte eine Abnahme in der Schweiz.

Bei Personalabbau im Ausland werden die Betroffenen möglichst intern umplatziert. Ist dies nicht möglich, erhalten sie *"eine Abfindung in Übereinstimmung mit gesetzlichen Bestimmungen und den Gepflogenheiten (best practice) des jeweiligen Standorts."* (S.23) In der Schweiz werden die von einem Stellenabbau betroffenen Mitarbeitenden in einem speziellen Betreuungs- und Vermittlungsprozess beraten und unterstützt. Bis Ende Juni 2000 fanden von den 1285 Betroffenen 125 eine neue Stelle, 656 wurden vorzeitig pensioniert, 145 erhielten die Kündigung und 346 Fälle waren noch pendent.

Kommentar:

Die Förderung der Weiterbildung, auch über die Bedürfnisse der Bank hinaus, ist zu begrüssen. Wenn die UBS allerdings auf allen Stufen "die besten Kräfte" gewinnen will, so klingt das gut, es ist aber zu bedenken, dass niemand in jeder Hinsicht der/die Beste sein kann. Auch bei konstanter Auswahl der Besten wird es immer viel Mittelmass geben. Ausserdem wäre es wünschenswert, dass ein grosses Unternehmen wie die UBS Arbeitsplätze zum Beispiel für Behinderte oder für ausgesteuerte Arbeitslose anbietet.

Die Information dass 27% der Banklehrlinge in der Schweiz ihre Lehre bei der UBS abgeschlossen haben, kann nicht eingeordnet werden ohne Vergleichszahl. Der Anteil der UBS-Angestellten im schweizerischen Bankensektor wird nicht angegeben.

In Bezug auf die Beteiligung des Personals am Aktienkapital stellen sich mehrere Fragen:

- In einer Langzeitoptik ist es vorteilhaft, die Mitarbeitenden auf diese Weise zu stabilen und treuen Partnern der Unternehmung werden zu lassen, vorausgesetzt, dasselbe sei der Fall im Verhältnis Arbeitgeber – Arbeitnehmer.
- In einer Kurzzeitoptik tragen diese kleinen AktionärInnen ein nicht unbedeutendes Risiko, zum Beispiel, wenn sie in einer Zeit fallender Kurse kurzfristig ihr Ersparnis benötigen. Wäre es deshalb nicht besser, den Angestellten der niedrigsten Lohnkategorien andere Möglichkeiten anzubieten?
- Die Beteiligung der Mitarbeitenden am Aktienkapital wird immer eine Minderheitsbeteiligung bleiben. Es wäre deshalb wünschenswert, dass sie im Verwaltungsrat vertreten wären, wie dies in Deutschland der Fall ist.

Das Bekenntnis der Bank zur Mitwirkung der ArbeitnehmerInnen und zur Organisationsfreiheit ist zu begrüßen. In diesem Kapitel wäre es interessant zu erfahren, ob Gesamtarbeitsverträge bestehen, wenn ja, was sie beinhalten und mit wem sie verhandelt und abgeschlossen werden.

Positiv zu werten ist die Absicht, keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu diskriminieren aufgrund ihres Geschlechts, der Rasse der religiösen Überzeugung, des Zivilstands, der sexuellen Orientierung, des Alters oder der Nationalität. Hingegen fehlt in dieser Aufzählung die politische Orientierung und die Zugehörigkeit zu Parteien, wie dies in der schweizerischen Verfassung (Artikel 8), und in internationalen Konventionen (z.B. ILO-Konvention 111, Artikel 1) der Fall ist. Muss man daraus schliessen, dass die Bank politisch engagierte Personen allenfalls ausschliesst oder ihrer Benachteiligung nicht Rechnung trägt? Oder ist dies ein Versehen?

In Bezug auf die Anzahl Frauen im Kader kann festgestellt werden, dass die UBS das schweizerische Mittel erreicht oder sogar übertrifft. In Schweizer Unternehmen gibt es durchschnittlich 18% Frauen im Kader (UBS 18.5%) und weniger als 3% in der Direktion (UBS 5,8%). Leider macht die Bank keine Angaben über die Mittel und Strategien, wie sie diese Frauenanteile in der Schweiz jenen im Ausland annähern will (31% im Kader und 18,5% in der Direktion).

Sehr positiv ist die Information über die Fluktuationsrate. Zu hoffen ist, dass in Zukunft jedes Jahr Informationen dazu verfügbar sind.

Zu loben ist sowohl der Mut der Bank, der Personalkommission in diesem Bericht Platz einzuräumen, wie auch der Mut der Personalkommission, sich relativ ungeschminkt zu den Folgen der Fusion zu äussern.

Ein weiterer positiver Punkt ist die Transparenz der mit Zahlen konkretisierten Sozialpläne.

4. AktionärInnen

Nur mit nachhaltigem Wachstum, zufriedenen KundInnen und mit engagierten und hoch qualifizierten Mitarbeitenden sieht die Bank die Möglichkeit, erfolgreich Mehrwerte zu schaffen für die Aktionäre und Aktionärinnen. Auch bei sich verändernden Bedingungen soll die durchschnittliche Eigenkapitalrendite nach Steuern 15 – 20% betragen.

Eigenkapitalrendite

Das Eigenkapital ist das durch die Aktionäre eingebrachte Kapital, vermehrt um die nicht verwendeten Gewinne der Vorjahre.

Die Kapitalrendite ist das Verhältnis von Nettogewinn (vor Ausschüttung von Dividenden) zur Gesamtheit des verwendeten Kapitals (Eigen- plus Fremdkapital).

Die Eigenkapitalrendite oder Return on Equity (ROE) oder Finanzrendite ist das Verhältnis von Nettogewinn (vor Ausschüttung von Dividenden, aber reduziert um die Kapitalkosten) zum Eigenkapital.

Corporate Governance bedeutet für die UBS die Einhaltung der in der Schweiz geltenden gesetzlichen Bestimmungen sowie der weltweit massgeblichen "codes of best practice". Dies bedeutet:

- die strenge Trennung von Verwaltungsrat und Konzernleitung,
- die Ernennung folgender Ausschüsse: Prüfungsausschuss für die interne Kontrolle, Audit Committee für die externe Kontrolle, Compensation Committee für die Festlegung der Entschädigungen und Boni der obersten Kader sowie Nomination Committee für die Ernennung der obersten Führungsstufen,
- die Informationen über die Gesamtbezüge aller 41 Mitglieder von Verwaltungsrat, Konzernleitung und Group Managing Board. 1999 betrug diese 193,1 Millionen Franken. Ausserdem hielten sie Ende 1999 1'228'046 Aktien und 11'424'514 Warrants der UBS AG.

Über die Bezüge der einzelnen Mitglieder wird nicht informiert, mit der Begründung, dies sei die in der Schweiz übliche Praxis.

Die Bank verspricht eine offene und glaubwürdige Informationspolitik für Investoren und Finanzmärkte. Und *"selbstverständlich sind wir auch mit einer grösseren Zahl von Aktionären in einem direkten Kontakt. Viele Anfragen, Anregungen und auch Reklamationen oder Beanstandungen erreichen den Präsidenten des Verwaltungsrates oder der Konzernleitung direkt. Wir versuchen, diese Meinungsäusserungen unserer Aktionäre in persönlicher Art und Weise zu beantworten. [...] Mit Aktionärsgruppierungen, die an der Gestaltung unseres Unternehmens aktiv teilnehmen wollen, pflegen wir direkte Kontakte."* (S. 26)

Kommentar:

Transparenz und Unabhängigkeit der Gremien entsprechen klar den gesetzlichen Regelungen und den Anforderungen für die Corporate Governance, die zum Ziel hat, die Rentabilität der Unternehmung zu optimieren. Im Unterschied dazu sind die Ziele der verantwortungsbewussten AktionärInnen weiter gefasst und schliessen auch die Bereiche Gesellschaft und Umwelt ein. Gleicher Meinung sind wir in Bezug auf die Aktionärsrechte, besonders wenn es sich um jene der Minderheiten handelt.

Bedauerlich ist das Fehlen von detaillierten Angaben zu den Bezügen der obersten Manager und der Verwaltungsräte.

Natürlich ist ACTARES sehr erfreut über die Bereitschaft der UBS, gute Beziehungen zu allen Aktionärinnen und Aktionären zu unterhalten, die mit ihr ins Gespräch kommen wollen.

5. Gesellschaft

"Als Good Corporate Citizen möchten wir den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, etwas zurückgeben." Damit beginnt das Kapitel *"Unser gesellschaftli-*

ches Engagement". "Unser Erfolg als Unternehmen basiert nicht nur auf unseren eigenen Leistungen, sondern auch darauf, dass die Gesellschaft substantielle Vorleistungen erbringt, die unsere Geschäftstätigkeit überhaupt erst ermöglichen." (S.28) Angeführt werden die stabilen politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die fortschrittliche Infrastruktur und das gute Ausbildungssystem der Schweiz.

Ihren Beitrag zur Gesellschaft sieht die UBS unter anderem

- als Arbeitgeberin mit 33'000 Arbeitsplätzen in der Schweiz und 70'000 weltweit,
- als Steuerzahlerin mit über 1,8 Milliarden Franken im Jahr 1999,
- in ihren Engagements im karitativen und sozialen Bereich und
- in verschiedenen UBS-Stiftungen für Kultur, Bildung und Wissenschaft.

Kommentar:

Heutzutage wird üblicherweise vom Staat verlangt, dass er sich auf seine Rolle als Garant der Rahmenbedingungen beschränkt. Deshalb ist es höchst interessant, wenn die UBS als eines der grössten Unternehmen der Schweiz feststellt, dass ihr Erfolg auch auf dem guten Funktionieren der Gesellschaft und auf den öffentlichen Investitionen in Infrastruktur und Ausbildung beruht und dass sie der Gesellschaft etwas zurückgeben sollte.

Ebenfalls interessant ist, dass die UBS unter gesellschaftlichem Engagement auch ihre Rolle als Arbeitgeberin und Steuerzahlerin versteht.

Beim restlichen gesellschaftlichen Engagement wie Spenden und Sponsoring wären konkrete Zahlen wünschenswert.

ZUSAMMENFASSUNG: STÄRKEN UND SCHWÄCHEN

Stärken:

- Dies ist der erste Sozialbericht in der Schweiz mit den vier Themen Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und Gesellschaft.
- Die UBS nennt selbstkritisch auch negative Aspekte, zum Beispiel den Anstieg der Fluktuationsrate und die niedrigere Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit im Anschluss an die Fusion.
- Der Bericht nennt die ethischen Engagements der Unternehmung, zum Beispiel die Unterstützung des Global Compact der UNO (Prinzipien der Menschen- und Arbeitsrechte und des Umweltschutzes) und die führende Beteiligung an der Erarbeitung der Wolfsberg-Richtlinien zur Bekämpfung der Geldwäsche.
- Sehr positiv ist die Nennung von Zahlen zu verschiedenen Themen: Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Schweiz und im Ausland, Anzahl Lehrlinge und deren Anteil im gesamten Bankensektor, Prozentsatz der Frauen in Kader und Direktion, Resultate zur Mitarbeiterzufriedenheit, Anzahl Mitarbeite-

rInnen, die in einen Betreuungs und Vermittlungsprozess einbezogen wurden, um Entlassungen möglichst zu vermeiden, Information über die Gesamtbezüge aller Mitglieder von Geschäftsleitung, Verwaltungsrat und Group Managing Board.

Schwächen:

- Fehlende Zahlen zur Umfrage über die Kundenzufriedenheit, keine Zahlen zu den Bezügen der einzelnen Manager und Verwaltungsräte.
- Fehlende Angaben und Zahlen zu den Mitteln, die die UBS ergreifen will, um gewisse Probleme zu lösen. Beispiele: Werden Massnahmen ergriffen und Fristen gesetzt, um den Anteil der Frauen im Kader und in der Direktion zu erhöhen? Welches sind die Resultate der Massnahmen, die zur Bekämpfung der Geldwäsche ergriffen wurden? Wie viele Fälle wurden der eidgenössischen Bankenkommision gemeldet?
- Es gibt keine Information, wie die UBS weiter vorzugehen gedenkt. Gibt es weitere solche Berichte? Wann und in welchem Abstand?
- Der Verbreitung und Bekanntmachung beim Personal und in der Öffentlichkeit wird nicht die Aufmerksamkeit geschenkt, die dieser Bericht verdient. Auch in grossen Filialen und am Hauptsitz in Zürich liegt er nicht auf, und zum Teil ist er dem Personal an den Info-Desks nicht bekannt.
- Es gibt noch keine externe Überprüfung (Audit) dieses Berichts, wie das zum Beispiel bei Finanzberichten üblich ist.

Schlussbemerkung:

ACTARES begrüsst die Veröffentlichung dieses Berichts der UBS ausdrücklich. Obwohl vielen Begründungen nicht ethische, sondern Nutzen-Überlegungen zu Grunde liegen, ist es der UBS hoch anzurechnen, dass sie als erstes Unternehmen der Schweiz einen Sozialbericht veröffentlicht hat, der Kunden, MitarbeiterInnen, Aktionäre und Gesellschaft einschliesst. Die vorliegende Analyse möchte auf keinen Fall den Eindruck erwecken, ACTARES suche nur das Haar in der Suppe. Die vorgebrachten Einwände und Bemerkungen sollen einen Beitrag leisten zur Perfektionierung dieses Berichts. Wichtig scheint uns, dass diese Arbeit kontinuierlich weitergeführt wird, damit nicht nur der aktuelle Zustand, sondern auch die Entwicklung sichtbar wird. Wir hoffen auch, dass der Bericht durch unsere Arbeit weitere Aufmerksamkeit erhält.

Bestell-Adresse: UBS AG, Informationszentrum, CA50-XMB, Postfach, 8098 Zürich