

A photograph of three people in a modern office setting. On the left, a woman with blonde hair and glasses, wearing a tan blazer and black trousers, stands with her hands clasped. In the center, a woman with blonde hair, wearing a white long-sleeved shirt and black trousers, holds a colorful brochure. On the right, a man with dark hair and glasses, wearing a white shirt, a maroon puffer vest, and grey trousers, looks at the brochure. The background shows a modern office with large windows and a grey reception desk. A potted plant is visible on the desk to the left.

# Nachhaltigkeitsbericht 2025



# «Wir fördern die Finanzkompetenz unserer Kundinnen und Kunden.»

2025 war für uns ein nachhaltig erfolgreiches Jahr: Sowohl bei den Kundenausleihungen als auch bei den -einlagen verzeichnen wir ein ausgewogenes Wachstum. Das zeigt das Vertrauen, das uns unsere Kundinnen und Kunden entgegenbringen, und bestätigt die Attraktivität unserer Dienstleistungen. Vertrauen entsteht jedoch nicht von selbst: Im Berichtsjahr erzielten wir auf verschiedenen Ebenen gezielte und systematische Fortschritte – von der Förderung der Finanzkompetenz bis hin zum aktiven Engagement in unseren Anlageportfolios. So leisten wir Schritt für Schritt unseren Beitrag zu einem nachhaltigeren Finanzwesen.

Wir engagieren uns aus tiefster Überzeugung dafür, dass unsere Kundinnen und Kunden qualifizierte und zukunftsorientierte Finanzentscheidungen treffen. Neben der persönlichen Beratung versorgen wir sie deshalb auch über unsere Website, Newsletter und Social-Media-Kanäle mit verständlichem Fachwissen und praxisnahen Empfehlungen. Im Jahr 2025 haben wir unsere Massnahmen, um die Finanzkompetenz unserer Kundinnen und Kunden zu fördern, weiterentwickelt und ausgebaut. Dazu gehörte auch die Vermittlung von Wissen rund um nachhaltige Finanzlösungen.

Im Kreditgeschäft machen Hypothekarforderungen mit rund 93,5% den grössten Anteil unserer Kundenausleihungen aus. In diesem zentralen Geschäftsfeld beraten wir Wohneigentümerinnen und -eigentümer zu energetischen Sanierungen ihrer Immobilien. Für das Jahr 2025 hatten wir uns vorgenommen, mindestens 500 Sanierungsberatungen durchzuführen. Mit rund 900 realisierten Beratungen konnten wir dieses Ziel deutlich übertreffen.

Auch im Anlagebereich haben wir unser Engagement auf eine neue Ebene gehoben: Mit Ethos gewinnen wir eine starke Partnerin für eine aktive Aktionärspolitik. Gemeinsam mit weiteren Investoren nutzen wir die Aktionärsrechte, um Portfoliounternehmen zu einer ökologischeren und sozial gerechteren Geschäftspraxis zu bewegen. Dieses Engagement wirkt nicht nur positiv auf Umwelt und Gesellschaft, sondern trägt auch dazu bei, langfristige Risiken für unsere Anlegerinnen und Anleger zu reduzieren.

Vor dem Hintergrund der weltpolitischen Unsicherheit nahm im Jahr 2025 das Interesse für Gold als Anlage stark zu. Um unserer Kundschaft auch in diesem Bereich verantwortungsvolle Lösungen anzubie-

ten, führen wir neu Max-Havelaar-zertifizierte Fairtrade-Goldbarren. Damit stellen wir sicher, dass die Goldbeschaffung transparent und unter fairen Bedingungen abläuft.

Als mittelgrosse Bank ist unser Handlungsspielraum in den systemischen Rahmenbedingungen eingebettet. Umso wichtiger ist es für uns, diese aktiv mitzugestalten. Dazu engagieren wir uns in Branchenverbänden, beteiligen uns an renommierten Studien zu nachhaltigen Investitionen und setzen uns für die Weiterentwicklung des Finanzplatzes ein. Ein besonderes Anliegen ist uns zudem die Modernisierung der kaufmännischen Ausbildung – denn eine starke nächste Generation bildet die Grundlage für eine nachhaltige Zukunft.

In diesem Sinne sind wir besonders stolz auf unsere Nachwuchsförderung: Seit 2022 haben wir die Anzahl unserer Lehrstellen Kauffrau/-mann EFZ Banken fast verdoppelt. Darüber hinaus bieten wir Ausbildungsplätze in ICT-Berufen sowie Praktika für Mittelschulabsolventinnen und -absolventen an. Wir freuen uns darauf, dass unsere jungen Talente zunehmend Verantwortung übernehmen und die Weiterentwicklung unserer Bank aktiv mitgestalten.



*Kunzelmann*

**Manuel Kunzelmann**

Präsident der Geschäftsleitung (CEO)



*Kobler*

**Bernhard Kobler**

Präsident des Verwaltungsrats



✚ Wir unterstützen unsere Kundschaft täglich darin, bessere Finanzentscheidungen zu treffen, indem wir ihre Finanzkompetenz fördern. (Seite 29)

✚ Im Hypothekarbereich führten wir rund 900 Beratungen zu energetischer Sanierung durch. (Seite 35)

✚ Durch unser Mitwirken an renommierten Studien tragen wir zu besseren Rahmenbedingungen für nachhaltiges Investieren bei. (Seite 40)

✚ Gemeinsam mit Ethos führen wir eine aktive Aktionärspolitik. (Seite 44)

# Inhaltsverzeichnis

|           |                                                   |           |                                   |
|-----------|---------------------------------------------------|-----------|-----------------------------------|
| 3         | Editorial                                         | 43        | <b>INNOVATION</b>                 |
| 6         | Porträt                                           | 44        | Aktive Aktionärspolitik mit Ethos |
| <b>9</b>  | <b>NACHHALTIGKEIT</b>                             | <b>47</b> | <b>VERANTWORTUNG</b>              |
| <b>10</b> | <b>Nachhaltigkeitsgovernance</b>                  | 48        | Verhaltenskodex der Migros-Gruppe |
| 12        | Stakeholder                                       | 48        | Korruption                        |
| <b>14</b> | <b>Nachhaltigkeitsstrategie</b>                   | 48        | Datenschutz                       |
| 15        | Wesentliche Themen                                | 49        | Lieferkette                       |
| <b>16</b> | <b>Nachhaltigkeitsrisiken</b>                     | 49        | Menschenrechte                    |
| <b>18</b> | <b>Highlights</b>                                 | 49        | Meldung von Missständen           |
| <b>21</b> | <b>MENSCH</b>                                     | <b>51</b> | <b>CSL</b>                        |
| <b>22</b> | <b>Mitarbeitende</b>                              | <b>57</b> | <b>GRI-INDEX</b>                  |
| 24        | Vielfalt und Chancengerechtigkeit                 |           |                                   |
| 26        | Aus- und Weiterbildung                            |           |                                   |
| <b>28</b> | <b>Verantwortung gegenüber unserer Kundschaft</b> |           |                                   |
| 28        | Marketing und Konsumverhalten                     |           |                                   |
| 30        | Produktverantwortung                              |           |                                   |
| <b>33</b> | <b>UMWELT</b>                                     |           |                                   |
| <b>34</b> | <b>Ressourcen schonen</b>                         |           |                                   |
| 34        | Klima und Energie                                 |           |                                   |
| <b>35</b> | <b>Klimaverträgliche Finanzflüsse</b>             |           |                                   |
| 35        | Klimaschutz im Kreditgeschäft                     |           |                                   |
| 36        | Klimaschutz im Anlagegeschäft                     |           |                                   |
| 37        | Klimaschutz bei eigenen Anlagen                   |           |                                   |
| 37        | Biodiversität                                     |           |                                   |
| <b>39</b> | <b>ENGAGEMENT</b>                                 |           |                                   |
| 40        | Engagement in der Branche                         |           |                                   |
| 40        | Engagement unserer Mitarbeitenden                 |           |                                   |
| 41        | Engagement in der Migros-Gruppe                   |           |                                   |

# Wir nehmen unsere Verantwortung wahr

Die Migros Bank AG ist die sechstgrösste Schweizer Universalbank (gemessen an der Bilanzsumme) und landesweit verankert. Wir sind eine 100-prozentige Tochter des Migros-Genossenschafts-Bundes und leben die Werte der Migros-Gruppe.

## Aktivitäten und Geschäftsmodell

Unsere rund 2000 Mitarbeitenden betreuen in allen Regionen des Landes insgesamt rund 1,2 Millionen Kundinnen und Kunden. Darunter befinden sich vorwiegend die Retail- und Affluentkundschaft, mittelständische Firmen und Immobilienkunden. Sie vertrauen uns Kundeneinlagen im Gesamtwert von rund CHF 46 Milliarden an. Hauptgeschäftssparte mit einem Anteil von rund drei Vierteln am gesamten Geschäftsertrag ist das Zinsdifferenzgeschäft. Der Rest ergibt sich vorwiegend aus dem Kommissions- und Dienstleistungsgeschäft sowie dem Handelsgeschäft.

Unser Kreditgeschäft umfasst mehrheitlich Hypothekendarforderungen von Privat- und Firmenkundinnen und -kunden und zu einem geringeren Anteil besicherte und unbesicherte Kredite an Firmen, Privatkredite und Leasingfinanzierungen. Für Privatpersonen bieten wir einfaches Banking für jeden Tag an: Konten, Karten und E-Banking. Zusammen mit der Migros-Gruppe vertreiben wir zudem die Cumulus Kreditkarte. Im Anlage- und Vorsorgegeschäft unterstützen wir unsere Kundschaft beim Erreichen ihrer Anlageziele oder bei der Erstellung einer ganzheitlichen Finanzplanung. Auch für Firmen erbringen wir Finanzdienstleistungen im Bereich Zahlen und Finanzieren. Zusammen mit unserer Tochtergesellschaft CSL Immobilien AG decken wir ferner mit einer breiten Palette an Dienstleistungen die Immobilienbewirtschaftung über den gesamten Lebenszyklus hinweg ab.

Geografisch ist die Migros Bank in sechs Regionen aufgeteilt: Mittelland, Nordwestschweiz, Ostschweiz, Romandie, Tessin und Zürich. Die Dienstleistungen an den physischen Standorten werden durch ein breites Spektrum an digitalen Finanzdienstleistungen ergänzt. Unsere Vertriebsstruktur ist in private Kunden, Firmenkunden und Services unterteilt.

Die Geschäftsentwicklung für das Geschäftsjahr 2025 findet sich im Geschäftsbericht 2025 im Lagebericht (Seiten 5–6).

## Wir tragen zum Wirtschaftsstandort Schweiz bei

Unsere finanzielle Stärke ist einer unserer wichtigsten Pfeiler. Mit unserer Gesamtkapitalquote von über 21,7% gehören wir zu den bestkapitalisierten Schweizer Retailbanken. In der aktuellen Marktlandschaft ist diese Stabilität wertvoller denn je – und wir werden sie auch in Zukunft konsequent sichern.

Als Bank mit Ausleihungen von insgesamt CHF 51.5 Milliarden spielen wir eine wichtige Rolle bei der Kreditversorgung von Haushalten sowie Unternehmen und stützen den Wirtschaftsstandort Schweiz. Zur Stärkung unserer Solidität erfüllten wir als erste nicht systemrelevante Schweizer Bank sämtliche Voraussetzungen der SNB-Initiative «Erweiterte Liquiditätsfazilität» (ELF).

## Wir sind Teil der Migros-Gruppe

Die Migros Bank wurde 1958 von Gottlieb Duttweiler gegründet und ist eine 100-prozentige Tochter des Migros-Genossenschafts-Bundes (nachfolgend Migros-Gruppe genannt). Bei uns gelten die gruppenweiten Vorgaben wie beispielsweise der Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) und der Verhaltenskodex. Wir teilen die Werte der Migros und orientieren uns an der Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe. Entsprechend stellen wir den Menschen und seine Bedürfnisse ins Zentrum und nicht das Verwalten und

**«Wir wollen einen Beitrag zu einer lebenswerteren Schweiz leisten und sind davon überzeugt, dass sich unser Engagement auszahlt: für die Umwelt, die Gesellschaft und nicht zuletzt die Wirtschaft.»**

*Manuel Kunzelmann, CEO der Migros Bank*

Vermehren von Geld. Als Finanzinstitut haben wir eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie und eigene wesentliche Themen bestimmt.

Seit 2023 sind wir zu 100% an der Immobilien-dienstleisterin CSL Immobilien AG beteiligt. Ihre nichtfinanziellen Belange sind ab Seite 51 aufgeführt. Alle unsere finanziellen Angaben und Beteiligungen können dem Geschäftsbericht entnommen werden.

An der Swisslease AG sind wir ebenfalls zu 100% beteiligt. Die Swisslease AG war aber im Geschäftsjahr 2025 nicht operativ tätig und hat auch keine Investitionen getätigt. Dadurch werden weder Auswirkungen noch Risiken betreffend die nichtfinanziellen Belange geschaffen, sodass wir auf eine Berichterstattung zur Swisslease AG in diesem Bericht verzichten.



## Wir geben unser Bestes und erhalten Top-Noten

### hypt Award 2025:

Platz 1 in der Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden mit ihren Filialen

### bonus.ch 2025:

Zum dritten Mal in Folge Platz 1 unter den Kreditkarten

### moneyland.ch 2025:

Zum dritten Mal in Folge Platz 1 und Note «sehr gut» für Cumulus Kreditkarte

### European Funds Trophy 2025:

Platz 1: «Best Swiss Asset Management Company» bei den mittelgrossen Fondsanbietern

### Best Recruiters 2025:

Zum zweiten Mal in Folge Platz 1 im Bankensektor

### IFZ-Ranking der digitalsten Schweizer Retailbanken 2025:

Zum dritten Mal in Folge Platz 2 in der Branchenanalyse



## Wir richten uns seit der Gründung an unseren Kundinnen und Kunden aus

1958

### Menschlich

Der Mensch und seine Bedürfnisse stehen im Zentrum unserer Beratung

1987

### Pionierhaft

Pionierin im bargeldlosen Zahlen mit der M-Karte

2005

### Transparent

Erste grössere Bank mit einheitlicher Ticket-Fee auf Wertpapiertransaktionen

2019

### Mutig

Abschaffung der Boni als erste grosse Schweizer Bank

2022

### Systematisch

Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie und Analyse von Klimarisiken

2023

### Bewusst

Einführung neuer nachhaltiger Finanzprodukte und -dienstleistungen

2024

### Gemeinsam

Zusammenarbeit an der gemeinsamen Nachhaltigkeitsambition innerhalb der Migros-Gruppe

2025

### Engagiert

Aktive Aktionärspolitik mit Ethos



# Nachhaltigkeit

Wir wollen nicht nur Verantwortung für die Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft übernehmen.

Wir streben danach, eine positive Wirkung auf diese zu erzeugen.

# Klare Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

Die Weisung «Nachhaltigkeitsmanagement» der Migros Bank ist seit 2024 in Kraft. Sie bildet das Rahmenwerk für das Management und die Kontrolle der Nachhaltigkeitsaspekte und -risiken. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist über bestehende Fachbereiche breit verankert:

## Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten

### Generalversammlung

- Genehmigt den Nachhaltigkeitsbericht und den Klimabericht.

### Verwaltungsrat

- Beschliesst unsere Nachhaltigkeitsstrategie und die Zielsetzungen unseres Klimatransitionsplans.
- Nimmt wichtige Entscheidungen, wie beispielsweise Produktausgestaltungen in Bezug auf Nachhaltigkeit zur Kenntnis.
- Genehmigt den Nachhaltigkeitsbericht und Klimabericht.

### Geschäftsleitung

- Ist für die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und des Klimatransitionsplans verantwortlich.
- Steuert Nachhaltigkeitsrisiken, indem sie operative Vorgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten definiert.
- Diskutiert aktuelle Themen nach Bedarf im Gremium «Strategie, Innovation und Nachhaltigkeit».
- Bewertet unsere nachhaltige Entwicklung im Rahmen des jährlich stattfindenden Strategie-Reviews und der Zielmessung.

### Strategy & Transformation

- Ist operativ zuständig für das Nachhaltigkeitsmanagement, die Nachhaltigkeitsstrategie inkl. Klimastrategie und rapportiert direkt an den CEO.
- Stellt der Geschäftsleitung und dem Verwaltungsrat halbjährlich das Klima-Dashboard vor, das die relevanten Kennzahlen zur Überwachung der Umsetzung des Klimatransitionsplans umfasst und übersichtlich präsentiert.
- Überprüft im Rahmen des jährlichen Strategie-Reviews die Wechselwirkungen zwischen Bank und Nachhaltigkeit.

- Die oder der Nachhaltigkeitsverantwortliche koordiniert, unterstützt und überprüft die Umsetzung von Massnahmen und dient als Ansprechperson für interne und externe Stakeholder zum Thema Nachhaltigkeit. Dabei kann die Person auf interne und externe Unterstützung zurückgreifen.

### Human Resources

- Steuern die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit, die unsere Mitarbeitenden betreffen.
- Ergreifen Massnahmen, um ein motivierendes und kooperatives Arbeitsumfeld zu schaffen, und dienen den Mitarbeitenden gleichzeitig als Kontakt- und Beratungsstelle bei Missständen am Arbeitsplatz.
- Das Diversity Management hat die Aufgabe, die Integration zu fördern und erfolgsrelevante Aspekte eines vielfältigen Personals zu identifizieren und zu stärken. Darüber hinaus soll es das Bewusstsein für das Diskriminierungsverbot schärfen.
- Learning and Development konzipiert relevante Bildungsprogramme für unsere Mitarbeitenden und unterstützt damit die Umsetzung der Unternehmensstrategie und -kultur und die Umsetzung regulatorischer Vorgaben.



**Alle Mitarbeitenden sind für einen verantwortungsvollen Umgang mit den verfügbaren Ressourcen und Nachhaltigkeitsrisiken zuständig.**

#### **Investment Office**

- Überprüft den Bezug von extern bereitgestellten Nachhaltigkeitsdaten bzw. -anbietern im Anlagebereich.
- Das Nachhaltigkeitskomitee unter dem Vorsitz der Stabsstelle Nachhaltigkeit legt die Nachhaltigkeitskriterien für nachhaltige Anlageprodukte fest. Es überprüft die Weisungen zur Umsetzung von Nachhaltigkeit im Anlageprozess und gewährt begründete Ausnahmen.
- Die Stabsstelle Nachhaltigkeit unterstützt die Umsetzung der Klimastrategie im Anlagegeschäft mit Fachkompetenz. So z.B. bei der Erarbeitung des Klimatransitionsplans oder der Auswahl geeigneter Indikatoren zur Messung von Klimarisiken. Zudem ist sie für die Erhebung dieser Indikatoren zuständig.

#### **Credit Management**

- Die Fachstelle Nachhaltigkeit ist für die Ausarbeitung und Umsetzung von Nachhaltigkeitsgrundsätzen im Kreditgeschäft zuständig, inkl. der Definition von Ausschlusskriterien.
- Sie unterstützt die Umsetzung der Klimastrategie im Kreditgeschäft mit Fachkompetenz.
- Sie ist für die Bewertung und Überwachung von Nachhaltigkeitsrisiken im Kreditgeschäft verantwortlich sowie für die Erhebung und Steuerung der relevanten Klimametrien im Kreditgeschäft.

#### **Risk & Compliance**

- Stellt die systematische Überwachung und Analyse der Nachhaltigkeits- und Klimarisiken sicher.
- Unterstützt die Bewertung und Aufsetzung der Kontrollen von Nachhaltigkeits- und Klimarisiken.
- Stellt die interne Berichterstattung von einzelnen sowie aggregierten Nachhaltigkeitsrisikopositionen sicher.
- Unterstützt aktiv die Entwicklung von Nachhaltigkeits- und Klimarisikometrien.
- Überwacht die Einhaltung interner, aufsichtsrechtlicher und regulatorischer Vorschriften im Nachhaltigkeitsbereich, insbesondere auch im Hinblick auf Greenwashing.
- Erstattet regelmässig intern Bericht zu nachhaltigkeitsbezogenen Compliance-Risiken (beispielsweise Reputationsrisiken).

#### **Facility Management**

- Verantwortet den Betrieb der von uns genutzten Gebäudeflächen. Es bildet ebenso die Schnittstelle zu Vermietern und Dienstleistern für den Gebäudebetrieb.
- Leitet Massnahmen zur Optimierung des Gebäudebetriebs und zur Reduktion der Umweltbelastung durch den operativen Betrieb ein. Ein wichtiger Bereich sind Umbauten und Renovationen.

#### **Alle Mitarbeitenden**

- Gemäss der Weisung «Nachhaltigkeitsmanagement» der Migros Bank und dem Verhaltenskodex der Migros-Gruppe sind alle Mitarbeitenden für einen verantwortungsvollen Umgang mit den verfügbaren Ressourcen und für die Vermeidung oder Minderung von Nachhaltigkeitsrisiken zuständig.

## Stakeholder

Generell sowie bezüglich Nachhaltigkeitsthemen stehen wir in regelmässigem und offenem Austausch mit unseren wichtigsten Stakeholdern.

### Kundschaft

Die Nähe zu den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden liegt uns besonders am Herzen. Entsprechend pflegen wir einen engen Kontakt zu ihnen (siehe Seite 28). 2023 haben wir eine Umfrage durchgeführt, um das Interesse unserer Kundschaft an nachhaltigen Anlagen zu erfassen. Die Umfrage hat gezeigt, dass signifikantes Interesse vorhanden ist. Basierend darauf haben wir entsprechende Angebote entwickelt, die sich insbesondere bei Neukundinnen und -kunden grosser Beliebtheit erfreuen (siehe Seite 29).

### Mitarbeitende

Neben den Jahresgesprächen pflegen wir mit unseren Mitarbeitenden auch unterjährig einen regelmässigen Austausch. Die Mitarbeitenden sind über die Personalkommission mit der Geschäftsleitung in regelmässigem Kontakt und im Verwaltungsrat durch eine Mitarbeitendenvertreterin vertreten (siehe Seite 23). Bei der Auswahl der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wird die Einschätzung der Mitarbeitenden aus allen relevanten Geschäftsbereichen einbezogen (siehe Seite 15). Darüber hinaus haben die Mitarbeitenden jährlich die Möglichkeit, an einer Mitarbeitendenumfrage teilzunehmen und die Bank, ihre Vorgesetzten sowie die Geschäftsleitung zu beurteilen (siehe Seite 23).

### Migros-Gruppe

Wir stehen in regelmässigem Austausch mit den verschiedenen Facheinheiten Nachhaltigkeit und der Direktion Nachhaltigkeit und Wirtschaftspolitik der Migros-Gruppe, um die Synergien in der Gruppe zu nutzen und den Erfahrungs- und Wissensaustausch zu fördern (siehe Seite 41).

### Branche und Fachverbände

Um auch externe Perspektiven einfließen zu lassen, tauschen wir uns auch ausserhalb der Migros-Gruppe mit Fachleuten aus, sei es im Rahmen von Fachorganisationen für Nachhaltigkeit, mit Verbänden der Finanzindustrie oder in bilateralen Gesprächen zur gemeinsamen Lösungsfindung. Ausserhalb der Finanzindustrie pflegen wir einen regelmässigen Austausch mit Expertinnen und Experten von zivilgesellschaftlichen Organisationen im Bereich Umwelt (siehe Seite 40).

### Behörden und Gesetzgeber

Wir berücksichtigen die Strategie des Bundes für einen nachhaltigen Finanzplatz und setzen die entsprechenden Regulierungen um. Dazu zählen für uns auch Selbstregulierungen relevanter Branchenverbände wie der Schweizerischen Bankiervereinigung (SBVg), der Asset Management Association Switzerland (AMAS) und von Swiss Sustainable Finance (SSF).

### Medien und Öffentlichkeit

Gegenüber Medien und Öffentlichkeit pflegen wir einen offenen Dialog und sind bemüht, diese unter anderem für das Themenspektrum Nachhaltigkeit zu sensibilisieren.



**Wir stehen in regelmässigem und offenem Austausch mit unseren wichtigsten Stakeholdern.**



# Wir machen Finanzentscheidungen nachhaltiger

Wir helfen unseren Kundinnen und Kunden in allen Lebenslagen bessere Finanzentscheidungen zu treffen. Als verantwortungsbewusste Bank unterstützen wir Menschen im optimalen Umgang mit Geld und leisten einen Beitrag zu einer lebenswerteren Schweiz.

Dabei orientieren wir uns nicht nur am Markt, sondern auch am übrigen Umfeld: Gegenüber dem Staat erfüllen wir regulatorische Verpflichtungen konsequent und reduzieren unsere Nachhaltigkeitsrisiken. Wir antizipieren Kundenbedürfnisse und erweitern auf diese Art unsere Geschäftsmöglichkeiten. Insgesamt leben wir Nachhaltigkeit engagiert vor und stärken so unsere Glaubwürdigkeit und gesellschaftliche Akzeptanz. Wir setzen uns stets engagiert für unsere Ziele ein und schaffen neue Ansätze und Wege, um diese zu erreichen.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie orientiert sich an vier Themenfeldern, in denen wir «Wirkung erzielen» möchten. Dies unter dem steten Grundsatz «Verantwortung zeigen». Seit 2022 berichten wir im jährlichen Nachhaltigkeitsbericht zu unseren Massnahmen und Erfolgen entlang der vier Bereiche Mensch, Umwelt, Engagement und Innovation. Neben den in der Nachhaltigkeitsstrategie festgehaltenen Ambitionen verabschiedeten wir 2024 im Bereich Umwelt eine Klimastrategie mit quantitativen Zielsetzungen für die wichtigsten Geschäftsbereiche. Seither publizieren wir einen jährlichen, separaten Klimabericht zum Umsetzungsstand.

## «Wirkung erzielen»



### Mensch

- Wir werden in Beurteilungs- und Zertifizierungsprojekten als gute und faire Arbeitgeberin anerkannt.
- Wir orientieren uns an den Bedürfnissen unserer Kundschaft und Mitarbeitenden.



### Umwelt

- Wir unterstützen die Klimastrategie des Bundes und die Klimaziele der Migros-Gruppe. Dafür setzen und verfolgen wir Klimaziele.



### Engagement

- Wir leisten einen finanziellen Beitrag zum Migros-Pionierfonds.
- Wir engagieren uns für nachhaltiges Wohnen.
- Wir unterstützen das soziale Engagement unserer Mitarbeitenden.
- Wir engagieren uns aktiv in Branchenverbänden.



### Innovation

- Wir entwickeln innovative Lösungen in unseren Kerngeschäften, die kundenorientiert sind und zur nachhaltigen Entwicklung beitragen.

## «Verantwortung zeigen»

### Ziele setzen

- Wir stärken die Nachhaltigkeit in der strategischen Vision.
- Wir überprüfen jährlich die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie und setzen uns Ziele.
- Wir stimmen unsere Zielsetzung mindestens einmal pro Jahr mit der Migros-Gruppe ab.

### Governance etablieren

- Wir stärken die Nachhaltigkeitsgovernance.
- Wir stärken Prozesse zur Überwachung von Nachhaltigkeitsrisiken.

### Transparenz gewährleisten

- Wir kommunizieren unsere Nachhaltigkeitsleistungen und unsere Vision.
- Wir erstellen unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung inkl. Klimabericht nach international anerkannten Standards.
- Wir informieren unsere Kundschaft darüber.

## Wesentliche Themen

Zur Bestimmung der wesentlichen Themen führten wir im Jahr 2022 parallel zur Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie eine doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch. Ziel einer Wesentlichkeitsanalyse ist es, die Themenbereiche zu identifizieren, die für eine nachhaltige Entwicklung in unserem Geschäftsmodell besonders relevant sind. Bei einer Analyse der doppelten Wesentlichkeit werden sowohl die Auswirkungen der eigenen Tätigkeiten auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft als auch die Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten auf das eigene Unternehmen berücksichtigt.

Dazu identifizierten wir gemeinsam mit Fachleuten aus unseren verschiedenen Geschäftsbereichen potenziell relevante Nachhaltigkeitsthemen entlang unserer Wertschöpfungskette. In einem Workshop stufen wir diese Themen hinsichtlich ihrer Risiken und Chancen ein. Dabei berücksichtigten wir explizit auch die indirekten Auswirkungen unseres Anlage- und Kreditgeschäfts. Um auch die Sichtweise externer Stakeholder einfließen zu lassen, liessen wir die Ergebnisse durch eine Beratungsfirma validieren. Die Ergebnisse wurden von der Geschäftsleitung abgenommen.

### Wesentliche Themen

#### BEREICH MENSCH

|                                   |                                                                                                                                          |
|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aus- und Weiterbildung            | Kompetenzen der Mitarbeitenden stärken > <i>siehe Seite 26</i>                                                                           |
| Vielfalt und Chancengerechtigkeit | Vielfältigkeit im Team fördern > <i>siehe Seite 24</i>                                                                                   |
| Marketing und Konsumverhalten     | Kundinnen und Kunden fair und gut orientieren > <i>siehe Seite 28</i><br>oder auch Förderung von Finanzkompetenz > <i>siehe Seite 29</i> |
| Produktverantwortung              | Nachhaltige Finanzprodukte und -dienstleistungen anbieten<br>> <i>siehe Seiten 30 und 44</i>                                             |

#### BEREICH UMWELT

|                   |                                                                                                                               |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Klima und Energie | Energieverbrauch und Treibhausgasemissionen im Betrieb und entlang der Wertschöpfungskette reduzieren > <i>siehe Seite 33</i> |
| Biodiversität     | Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf die Biodiversität verstehen und verbessern > <i>siehe Seite 37</i>                       |

#### BEREICH VERANTWORTUNG

|                            |                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Wirtschaftliche Auswirkung | Zur Schweizer Volks- und Privatwirtschaft beitragen<br>> <i>siehe Seite 6 und Geschäftsbericht 2025, Seite 4</i>                                                                                  |
| Unternehmensverhalten      | Einen fairen Umgang untereinander gewährleisten<br>> <i>siehe Seite 22 und Geschäftsbericht 2025, Seiten 59–74</i>                                                                                |
| Menschenrechte             | Auf den Schutz der Menschenrechte im Betrieb und in den investierten Unternehmen achten > <i>siehe Seite 49</i>                                                                                   |
| Datenschutz                | Die Persönlichkeit und Grundrechte von Personen, deren Daten bearbeitet werden, schützen > <i>siehe Seite 48</i> oder auch Präventionsmassnahmen im Bereich Cybersecurity > <i>siehe Seite 28</i> |

# Wir schauen voraus

Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen wirken sich auf unsere Geschäftsergebnisse aus. Wir schätzen die Nachhaltigkeitsrisiken sorgfältig ab und treffen so besser informierte Entscheidungen.

## Unsere Definition von Nachhaltigkeitsauswirkungen und -risiken

Im Sinne der doppelten Wesentlichkeit betrachten wir Nachhaltigkeitsauswirkungen, das heisst die potenziellen negativen Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft (Inside-out-Perspektive). Nachhaltigkeitsrisiken verstehen wir als Verlustrisiken aus Ereignissen oder Bedingungen in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Governance. Treten solche Ereignisse oder Bedingungen ein, können sie negative Auswirkungen auf den Wert von Finanzprodukten und -dienstleistungen und damit auf unsere Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf unsere Reputation zur Folge haben (Outside-in-Perspektive).

Zur Reduktion negativer Nachhaltigkeitsauswirkungen, die von unseren Tätigkeiten ausgehen, liegt es in unserer Verantwortung:

- ethische Grundsätze und gesetzliche Vorschriften einzuhalten,
- einen fairen Umgang mit unserer Kundschaft, unseren Mitarbeitenden und der Gesellschaft zu pflegen,
- die negativen Auswirkungen unserer Kredit- und Investitionstätigkeiten auf Umwelt und Gesellschaft zu reduzieren
- und insgesamt für eine positive Wirkung unseres unternehmerischen Handelns auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft zu sorgen.

Neben der Reduktion unserer Nachhaltigkeitsauswirkungen haben wir ein Interesse daran, Nachhaltigkeitsrisiken vorzubeugen. Dazu gehören Vorfälle aufgrund von Risikotreibern in den drei ESG-Bereichen. Im Umweltbereich liegt der Fokus auf Klimarisiken. Diese umfassen nach allgemeinem Verständnis folgende zwei Kategorien:

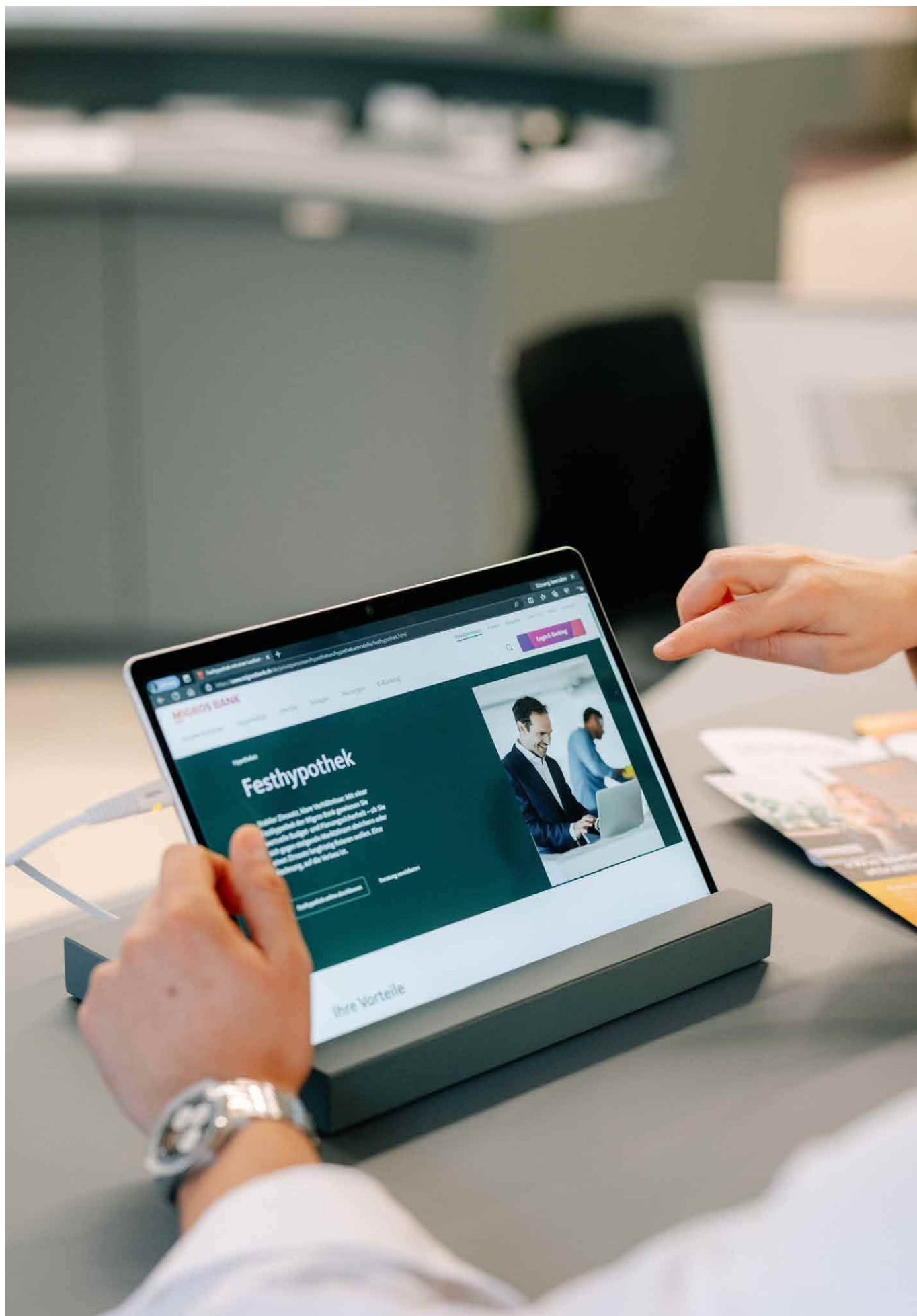
- Transitionsrisiken gehen mit dem Übergang zu einer klimaverträglichen Gesellschaft und Wirtschaft einher. Dazu gehören gesetzliche und regulatorische Entwicklungen (zum Beispiel CO<sub>2</sub>-Preise), die Einführung klimafreundlicher

Technologien, weitere klimabedingte Marktentwicklungen oder sich verändernde Kundenbedürfnisse.

- Physische Risiken werden direkt durch den Klimawandel verursacht. Sie treten akut in Form von zunehmenden, extremen Wetterereignissen wie Überschwemmungen und Stürmen oder chronisch, beispielsweise in Form wiederholter Hitzewellen im Sommer und erhöhter Niederschlagsmengen im Winter, auf.

Soziale Risiken entstehen bei wachsender Ungleichheit in der Gesellschaft, bei Exklusion, ungünstigen Arbeitsbeziehungen oder bei unzureichender Investition in Mitarbeitende. Governance-Risiken entstehen im Zusammenhang mit öffentlichen und privaten Institutionen, Managementstrukturen, Personalbeziehungen, Vergütungen von Führungskräften und Korruption.

Diese Nachhaltigkeitsrisiken können sich als Kredit-, Markt-, Liquiditäts- und nichtfinanzielle Risiken niederschlagen. Diese wiederum können zu negativen finanziellen, haftungsrechtlichen und/oder reputationsbezogenen Auswirkungen für uns führen. Wir betrachten Nachhaltigkeitsrisiken deshalb als Risikotreiber für finanzielle und nichtfinanzielle Risiken. Sie bilden keine eigene Risikokategorie, sondern sind Bestandteil der im Risikomanagement definierten Risikokategorien und des bankweiten, ganzheitlichen Risikomanagementprozesses (siehe Geschäftsbericht 2025, Seite 19). Weitere Informationen zum Umgang mit und der Bewertung von Klimarisiken sind im Klimabericht 2025, Seite 7, aufgeführt.



# Highlights

Wir blicken auf ein ereignisreiches Jahr zurück, in dem wir uns umfassend für die nachhaltige Entwicklung in unserer Bank und für unser soziales, wirtschaftliches und ökologisches Umfeld engagiert haben.



## Mensch

Wir engagieren uns für **Lohnungleichheit**, **Chancengerechtigkeit** und ein **diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld**.

Wir verfügen über einen **Frauenanteil** von knapp der Hälfte aller Mitarbeitenden.

Insgesamt haben wir über **4 Millionen Schweizer Franken** in die **Weiterbildung** unserer Mitarbeitenden **investiert** und bilden jährlich mehr als 120 Lernende und Praktikanten aus.

In Zusammenarbeit mit der Universität Zürich bildeten wir 2025 unser Team Produkt Management im Bereich **Sustainable Finance** aus.

Zum zweiten Mal in Folge haben wir den **Preis als «Best Recruiters»** im Bankensektor gewonnen.

Unsere **Pensionierten** profitieren ein Leben lang von allen Mitarbeitenden-Benefits.



## Umwelt

Wir beziehen zu **100% Strom aus erneuerbaren Energien**.

Wir sanieren unsere **Niederlassungen** nach dem **neusten Stand der Technik**.

Im Hypothekengeschäft führten wir im Berichtsjahr rund **900 Beratungen zu energetischer Sanierung** durch.

Unser Vermögensverwaltungsmandat «Inspire» für **Impact Investing** ist bei stark auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Anlegerinnen und Anlegern **sehr beliebt**.

Wir haben uns für unsere Hypothekar- und Anlagegeschäfte **Klimazwischenziele** bis 2030 gesetzt.



## Innovation

In unserem **innovativen Betreuungsmodell** sind unsere Niederlassungen und digitalen Kanäle für unsere Kundschaft nahtlos verzahnt.

Wir bieten Max-Havelaar-zertifizierte **Fairtrade-Goldbarren** an.

Gemeinsam mit Ethos führen wir eine **aktive Aktionärspolitik**.



## Engagement

Durch unsere Mitwirkung an renommierten Studien tragen wir zur kontinuierlichen **Verbesserung der Rahmenbedingungen für nachhaltiges Investieren** bei.

Wir unterstützten den **Migros-Pionierfonds** mit **4.3 Millionen Schweizer Franken** und ermöglichten damit Projekte in den Bereichen «Klima und Ressourcen», «Technologie und Ethik» sowie «Zusammenleben».

**170 unserer Mitarbeitenden** beteiligten sich am **«Volunteer Day»** im Mai 2025 und reparierten beispielsweise Velos für eine Hilfsorganisation in Afrika, halfen in der IT-Bildung für Geflüchtete oder packten Lebensmittelspenden für bedürftige Menschen ein.

Unsere Mitarbeitenden legten im Rahmen der Gesundheits- und Umweltaktion 2025 **«bike to work»** fast 30'000 km mit dem Velo zurück.

81 Mitarbeitende nahmen 2025 bei unseren **internen Blutspendeaktionen** teil.



# Mensch

Bei uns steht der Mensch im Zentrum. Wir begegnen unseren Kundinnen und Kunden, unseren Mitarbeitenden, unseren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern wie auch einer Vielfalt an Stakeholdern auf Augenhöhe.

# Ein wertschätzendes Arbeitsumfeld

Bei uns ziehen Mitarbeitende an einem Strang. Menschen, die vorangehen und gerne Neues ausprobieren, sind bei uns genau richtig. Wir wünschen uns motivierte und engagierte Mitarbeitende, die kreativ denken. Dafür bieten wir ihnen ein förderliches und wohlwollendes Arbeitsumfeld.

Für unsere rund 2000 Mitarbeitenden (knapp über 1800 Vollzeitstellen) wollen wir eine vorbildliche und anerkannte Arbeitgeberin sein.

## Wir leben unsere Werte

Unsere Personalpolitik leitet sich von der Migros-Gruppe ab. Der gruppenweite Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) für 2023 bis 2026 regelt die Arbeitsverhältnisse von 52% der Angestellten. Die restlichen Mitarbeitenden unterstehen den Kaderanstellungsbedingungen der Migros-Gruppe (KAB Migros).

Chancengerechtigkeit und die Inklusion aller Mitarbeitenden entsprechen unseren Werten und sind im L-GAV verankert: Mitarbeitende aller Stufen begegnen einander mit Respekt, Fairness und Menschlichkeit. Wir setzen uns für die Gleichstellung der Geschlechter und die Gleichbehandlung von Menschen unterschiedlicher Herkunft ein. Belästigungen oder Diskriminierungen jeglicher Art werden nicht geduldet. Wir respektieren gegenseitig unsere Privatsphäre und persönliche Integrität und bemühen uns um ein eigenverantwortliches, motivierendes und leistungsorientiertes Arbeitsklima. Wir begünstigen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (siehe Vielfalt und Chancengerechtigkeit), unterstützen die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden (siehe Aus- und Weiterbildung) und fördern deren Gesundheit.

Sicherheit und Gesundheit haben oberste Priorität. Unter Einhaltung der arbeits- und gesundheitsrechtlichen Vorschriften tragen wir alle Mitverantwortung für ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld. Um dieses sicherzustellen, erhalten alle eintretenden Mitarbeitenden eine Schulung in Form eines E-Learnings.

Im Einklang mit der menschenrechtlichen Grundsatzerklärung der Migros-Gruppe halten wir folgende arbeitsrechtliche Grundsätze ein:

- Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit
- besonderer Schutz für jugendliche Arbeitnehmende
- Verbot von Diskriminierung und unzulässiger Beschäftigung
- angemessene Vergütung und zumutbare Arbeitszeiten

- Arbeitssicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
- Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen
- Einhaltung des betrieblichen Umweltschutzes
- Einhaltung der Vorgaben zu ethischen Geschäftstätigkeiten

Zudem gewähren wir attraktive Arbeits- und Versicherungsbedingungen, die im Folgenden erläutert werden.

## Transparenter und fairer Bewerbungsprozess

Uns sind ein transparenter und fairer Bewerbungsprozess und der korrekte Umgang mit unseren Bewerbenden wichtig, weshalb wir diesen Prozess konsequent verbessern. 2025 sind wir zum zweiten Mal als Branchensieger im Bankensektor mit dem «Best Recruiters»-Award ausgezeichnet worden. Im Gesamtranking der Schweiz haben wir den zweiten Platz belegt.

In der «Best Recruiters»-Studie werden die 400 grössten Arbeitgeber in der Schweiz und Liechtenstein entlang der Candidate Journey untersucht. Konstruktives Feedback hat uns gezeigt, wie wichtig Einblicke in unsere Unternehmenskultur und Transparenz im Rekrutierungsprozess sind. Deshalb freuen wir uns, Bewerbenden immer wieder einen Blick hinter die Kulissen der Arbeit bei uns zu ermöglichen. Wir setzen keine KI-Agenten im Selektionsprozess der Rekrutierung ein.

## Ortsunabhängiges Arbeiten

Die flexible Gestaltung der Arbeitszeiten und des Arbeitsorts (Homeoffice oder im Büro) wird sehr geschätzt. Dies trägt zu Arbeitszeiten mit mehr Fokus und Produktivität, Zufriedenheit sowie Vereinbarkeit mit dem Privatleben bei und entlastet den Pendlerverkehr. Mobiles Arbeiten aus der EU, dem EFTA-Raum oder aus dem Vereinigten Königreich ist genehmigungsfrei und bis zu vier Wochen pro Jahr möglich. Der Verkauf von Bankdienstleistungen sowie jeglicher Kundenkontakt (E-Mail, Telefon etc.) vom Ausland aus ist verboten.

### Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Mittels einer jährlichen Umfrage werten wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zum Beispiel bezüglich der Gewährleistung ihrer Rechte auf gerechte Arbeitsbedingungen, angemessenen Lohn und Bildung aus. Die Ergebnisse vergleichen wir mit externen Benchmarks.

Gemäss der Befragung im Berichtsjahr fühlen sich die allermeisten Mitarbeitenden mit Würde und Respekt behandelt. Geschätzt werden der inklusive Führungsstil, die gute Zusammenarbeit und das spürbare Engagement der Mitarbeitenden. Verbesserungspotenzial sehen die Mitarbeitenden vor allem bei den Arbeitsprozessen, der Arbeitslast (eine leichte Verbesserung zum Vorjahr wurde wahrgenommen) und bei der unternehmensinternen Kommunikation.

### Personaldialog

Die Abteilung Human Resources fungiert als Sparingpartnerin für die Fachabteilungen, als Beraterin der Geschäftsleitung und als Expertin für die gesamte Bank in verschiedenen HR-Themen. Die Personalkommission (PEKO) ist das Bindeglied zwischen der Geschäftsleitung und dem Personal. Sie wird von den Mitarbeitenden gewählt, vertritt die gemeinsamen Interessen der Mitarbeitenden gegenüber dem Unternehmen und agiert als betrieblicher Sozialpartner. Probleme einzelner Mitarbeitenden oder Personalgruppen, die auf dem Dienstweg nicht befriedigend gelöst werden können, werden von der PEKO behandelt und mit den zuständigen Entscheidungsträgern diskutiert.

Meldungen zu Missständen in Bezug auf das Arbeitsverhältnis können jederzeit über «m-concern» eingereicht werden. Das Vorgehen ist in einem internen Prozess dokumentiert. Im Berichtsjahr erfolgten keine Meldungen.

### Fluktuationsrate

Die Bruttofluktuation lag im Berichtsjahr bei 11,1% (2024: 13,5%). Wir erachten eine Bruttofluktuationsrate von 8 bis 15% als einen guten Richtwert für die Migros Bank. Liegt die Rate deutlich darüber, könnte dies auf Probleme hinweisen. Liegt die Rate deutlich darunter, könnte dies auf eine stagnierende Unternehmenskultur oder fehlende Dynamik hindeuten.

Berechnungsmethodik: Natürliche Austritte ohne ordentliche Pensionierungen, befristete Arbeitsverträge und Tod. Migros-Bank-interne Stellenwechsel bleiben unberücksichtigt. Für die Berechnung wird die Summe der Anzahl Austritte im Kalenderjahr ins Verhältnis zum Jahresdurchschnitt des monatlich erhobenen Personalbestands gestellt. Im Personalbestand werden alle in der Schweiz im Monatslohn angestellten Mitarbeitenden gezählt. Wir nutzen folgende Formel für die Berechnung:  $\text{Berücksichtigte Austritte} / [\text{Ø Bestand} - (\text{Total Austritte} - \text{Berücksichtigte Austritte})] \cdot 100$ .

### Altersvorsorge mit der Migros-Pensionskasse

Die [Migros-Pensionskasse \(MPK\)](#) bietet allen Versicherten Bedingungen, die weit über die gesetzlichen Minimalanforderungen hinausgehen. Den Versicherten stehen drei Sparpläne zur Auswahl, bei denen sie wählen, wie hoch ihr eigener Beitrag (zwischen 6,5% und 10,5%) sein soll, während die Migros Bank als Arbeitgeberin je nach Alter durchschnittlich 17% zum Sparplan beiträgt. In den letzten drei Jahren lag der von der MPK gewährte Sparzins immer deutlich über dem BVG-Mindestsatz: 2025 betrug der BVG-Mindestsatz nur 1,25%, während der Sparzins bei der MPK bei 7,5% lag. Auch die Leistungen bei Invalidität und Todesfall gehen über die marktüblichen Bedingungen hinaus.

### Unsere Löhne sind fair

Eine angemessene Entlohnung ist ein Zeichen der Wertschätzung und damit eine wichtige Grundlage für zufriedene und engagierte Mitarbeitende. Deshalb haben faire Löhne bei uns einen hohen Stellenwert.

Die Entlohnung setzt sich aus drei Komponenten zusammen: den Anforderungen an die jeweilige Funktion, den relevanten Berufserfahrungen und der gezeigten Leistung sowie dem Ausbildungsstand. Die Gehälter der Mitglieder der Geschäftsleitung werden durch den Verwaltungsrat genehmigt. Wir haben als erste der grossen Schweizer Banken im Jahr 2019 die Boni für Mitarbeitende inklusive Kader abgeschafft.

Die Entlohnung erfolgt diskriminierungsfrei. Gemäss der Lohnvergleichsanalyse nach Gleichstellungsgesetz (GlG) durch eine unabhängige Wirtschaftsprüfung beträgt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bei uns weniger als 5%. Die Migros Bank ist von der Universität St. Gallen «We Pay Fair»-zertifiziert.



### Pensionierte Mitarbeitende

Wir bringen unseren Mitarbeitenden Wertschätzung und Respekt entgegen – unabhängig von ihrem Alter. Die Migros-Gruppe bietet einen Kurs zur Vorbereitung auf die Pensionierung an. Die MPK bietet unseren Mitarbeitenden grosszügige Konditionen in der

Altersvorsorge. Unsere Pensionierten profitieren zudem ein Leben lang von allen Mitarbeitenden-Benefits. Regelmässig organisieren wir Veranstaltungen für sie. Dieses Jahr begrüßten wir 150 von ihnen im Gottlieb Duttweiler Institut.

## Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Wir engagieren uns für Lohngleichheit, Chancengerechtigkeit und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Wir setzen zudem auf Vielfalt, auch in Bezug auf das Alter der Mitarbeitenden.

Unsere fünf Kaderstufen unterscheiden sich wie folgt:

- **Verwaltungsrat:** der von der Generalversammlung gewählte Verwaltungsrat der Migros Bank
- **Geschäftsleitung:** die vom Verwaltungsrat ernannte Geschäftsleitung der Migros Bank
- **Direktion:** im Handelsregister eingetragene Mitarbeitende mit Kollektivunterschrift

- **Kader:** im Handelsregister eingetragene Mitarbeitende mit Kollektivprokura
- **Führungsfunktionen:** Mitarbeitende mit Personalführungsaufgaben, unabhängig von ihrer Kaderstufe

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2030 einen Frauenanteil von 33% innerhalb der Führungsfunktionen zu erreichen.

### Personalstruktur mit Pensen und Geschlechteranteil

|                                  | Personaleinheiten       |                         | Anteil in %             |                         |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|                                  | 31.12.2024 <sup>1</sup> | 31.12.2025 <sup>1</sup> | 31.12.2024 <sup>1</sup> | 31.12.2025 <sup>1</sup> |
| <b>Mitarbeitende<sup>2</sup></b> | <b>1'764,85</b>         | <b>1'805,30</b>         | <b>100%</b>             | <b>100%</b>             |
| Frauen                           | 760,95                  | 769,15                  | 43%                     | 43%                     |
| Männer                           | 1'003,90                | 1'036,15                | 57%                     | 57%                     |
| <b>Vollzeitangestellte</b>       | <b>1'295,00</b>         | <b>1'340,00</b>         | <b>73%</b>              | <b>74%</b>              |
| Frauen                           | 436,00                  | 445,00                  | 34%                     | 33%                     |
| Männer                           | 859,00                  | 895,00                  | 66%                     | 67%                     |
| <b>Teilzeitangestellte</b>       | <b>469,85</b>           | <b>465,30</b>           | <b>27%</b>              | <b>26%</b>              |
| Frauen                           | 324,95                  | 324,15                  | 69%                     | 70%                     |
| Männer                           | 144,90                  | 141,15                  | 31%                     | 30%                     |

### Personalstruktur mit Führungsfunktion

|                                     | Personaleinheiten       |                         | Anteil in %             |                         |
|-------------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|                                     | 31.12.2024 <sup>1</sup> | 31.12.2025 <sup>1</sup> | 31.12.2024 <sup>1</sup> | 31.12.2025 <sup>1</sup> |
| <b>Führungsfunktion<sup>3</sup></b> | <b>225,30</b>           | <b>228,80</b>           | <b>13%</b>              | <b>13%</b>              |
| Frauen <sup>4</sup>                 | 57,60                   | 58,40                   | 26%                     | 26%                     |
| Männer <sup>4</sup>                 | 167,70                  | 170,40                  | 74%                     | 74%                     |

### Personalstruktur mit Anstellungsbedingungen und Geschlechteranteil

|                              | Personaleinheiten       |                         | Anteil in %             |                         |
|------------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
|                              | 31.12.2024 <sup>1</sup> | 31.12.2025 <sup>1</sup> | 31.12.2024 <sup>1</sup> | 31.12.2025 <sup>1</sup> |
| <b>L-GAV<sup>5</sup></b>     | <b>938,00</b>           | <b>944,35</b>           | <b>53%</b>              | <b>52%</b>              |
| Frauen <sup>4</sup>          | 523,10                  | 517,90                  | 56%                     | 55%                     |
| Männer <sup>4</sup>          | 414,90                  | 426,45                  | 44%                     | 45%                     |
| <b>Lernende<sup>6</sup></b>  | <b>90,00</b>            | <b>113,00</b>           | <b>5%</b>               | <b>6%</b>               |
| <b>Kader<sup>6</sup></b>     | <b>668,15</b>           | <b>692,55</b>           | <b>38%</b>              | <b>38%</b>              |
| Frauen <sup>4</sup>          | 216,15                  | 225,85                  | 32%                     | 33%                     |
| Männer <sup>4</sup>          | 452,00                  | 466,70                  | 68%                     | 67%                     |
| <b>Direktion<sup>6</sup></b> | <b>151,70</b>           | <b>161,40</b>           | <b>9%</b>               | <b>9%</b>               |
| Frauen <sup>4</sup>          | 20,70                   | 24,40                   | 14%                     | 15%                     |
| Männer <sup>4</sup>          | 131,00                  | 137,00                  | 86%                     | 85%                     |
| <b>GL<sup>6</sup></b>        | <b>6,00</b>             | <b>7,00</b>             | <b>0%</b>               | <b>0%</b>               |
| Frauen <sup>4</sup>          | 1,00                    | 1,00                    | 17%                     | 14%                     |
| Männer <sup>4</sup>          | 5,00                    | 6,00                    | 83%                     | 86%                     |
| <b>VR<sup>7</sup></b>        | <b>7,00</b>             | <b>7,00</b>             | <b>–</b>                | <b>–</b>                |
| Frauen <sup>4</sup>          | 3,00                    | 3,00                    | 43%                     | 43%                     |
| Männer <sup>4</sup>          | 4,00                    | 4,00                    | 57%                     | 57%                     |

Erläuterungen zur Methodologie der Berechnung:

<sup>1</sup> Alle Angaben per Stichtag 31.12.2024 bzw. 31.12.2025.

<sup>2</sup> Mitarbeitende inkl. Lernende, ohne Verwaltungsrat.

<sup>3</sup> Führungsfunktion beinhaltet Personalführungsaufgaben, unabhängig von den Anstellungsbedingungen/Kaderstufe. Prozentwerte im Verhältnis zu Mitarbeitenden total.

<sup>4</sup> Geschlecht-Prozentwerte im Verhältnis zur jeweiligen Anstellungsbedingung/Führungsfunktion.

<sup>5</sup> L-GAV inklusive Lernende, Prozentwerte im Verhältnis zu Mitarbeitenden total.

<sup>6</sup> Anstellungsbedingungen, Prozentwerte im Verhältnis zu Mitarbeitenden total.

<sup>7</sup> VR in Anzahl Mitglieder (nicht Personaleinheiten).

### Altersstruktur der Mitarbeitenden gesamt und pro Stufe

|                              | 31.12.2024 <sup>1</sup> |       |       | 31.12.2025 <sup>1</sup> |       |       |
|------------------------------|-------------------------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|
|                              | Bis 30                  | 31–50 | >50   | Bis 30                  | 31–50 | >50   |
| <b>Gesamt<sup>2</sup></b>    | 29,1%                   | 47,5% | 23,4% | 26,2%                   | 47,8% | 26,1% |
| <b>Kader<sup>3</sup></b>     | 3,6%                    | 66,0% | 30,4% | 4,6%                    | 66,4% | 29,0% |
| <b>Direktion<sup>3</sup></b> | 0%                      | 55,1% | 44,9% | 0%                      | 57,8% | 42,2% |
| <b>GL<sup>3</sup></b>        | 0%                      | 50,0% | 50,0% | 0%                      | 14,3% | 85,7% |
| <b>VR<sup>3</sup></b>        | 0%                      | 33,3% | 66,7% | 0%                      | 0%    | 100%  |

Erläuterungen zur Methodologie der Berechnung:

<sup>1</sup> Alle Angaben per Stichtag 31.12.2024 bzw. 31.12.2025.

<sup>2</sup> Gesamt: Mitarbeitende inkl. Lernende, ohne Verwaltungsrat.

<sup>3</sup> Altersstruktur bei Kader, Direktion, GL und VR innerhalb der eigenen Stufe.

### Durchschnittliches Dienstalter

|                           | 31.12.2024 | 31.12.2025 |
|---------------------------|------------|------------|
| <b>Gesamt<sup>1</sup></b> | 7,29 Jahre | 7,50 Jahre |

Erläuterungen zur Methodologie der Berechnung:

<sup>1</sup> Alle Mitarbeitenden per Stichtag 31.12.2024 bzw. 31.12.2025, ohne Lernende, Praktikanten und VR.

### Business Women Community

2024 gründeten wir zur Vernetzung und Förderung unserer Mitarbeiterinnen unsere «Business Women Community». Wir übernehmen die Hälfte der Mitgliedschaftskosten für die Plattform. Im Berichtsjahr stiessen die beiden Veranstaltungen zu den Themen «Speed-Matching Mentoring» und «Auftrittskompetenz» auf grosses Interesse.

### Arbeit und Familie

Wir setzen uns für ein angenehmes Arbeitsklima und familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein. Jede Stelle, auch Führungspositionen, schreiben wir in einem Teilzeitpensum aus. Zudem dürfen alle, deren Funktion und Teamkonstellation es zulassen, teilweise im Homeoffice arbeiten. Mitarbeitende mit Kindern unterstützen wir zudem mit Kinderbetreuungsbeiträgen.

Wählbare flexible Arbeitszeitmodelle fördern die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie beziehungs-

weise Privatleben. Unsere Mitarbeitenden erhalten Ferien über dem gesetzlichen Minimum und können zusätzliche Ferientage dazukaufen. Unter bestimmten Umständen können sie auch ein Sabbatical einlegen. Eltern profitieren von Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Zudem stellen wir eine Adoption einer Geburt gleich.

### Wir sind divers

Für eine diskriminierungsfreie Arbeitsplatzumgebung hat die Migros-Gruppe verschiedene Massnahmen getroffen. Mit Online-Angeboten sensibilisiert die Migros-Gruppe beispielsweise Mitarbeitende und Führungskräfte, damit sie unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) abbauen. Ferner gibt es eine Migros-Personalberatungsstelle, die jederzeit von allen Mitarbeitenden der Migros-Gruppe aufgesucht werden kann. Unsere offene Unternehmenskultur soll weiter verankert werden.

## Aus- und Weiterbildung

Die Umsetzung der Unternehmensstrategie und -kultur wird durch Führungstrainings und Weiterbildungsmassnahmen unterstützt.

### Leadership

Wir haben ein Führungsmodell mit neun Führungsprinzipien und fünf Führungsaufgaben definiert. Alle Führungskräfte durchlaufen ein Leadership-Development-Programm mit verschiedenen Lernformaten, um die Umsetzung des Führungsmodells sicherzustellen. Zusätzlich steht allen ein persönlicher Coach zur Seite.

Um das Arbeitsklima und die Gesundheit unserer Mitarbeitenden laufend zu fördern, nahmen die Führungskräfte im Berichtsjahr an einer Weiterbildung zu mentaler Gesundheit und gesundem Führungsverhalten teil. So können sie gesundheitlichen Problemen bei ihren Teammitgliedern vorbeugen.

### Interne und externe Weiterbildungen

Wir fördern externe Ausbildungen finanziell sowie mit Arbeitszeit. Unsere Beteiligung kann bis zu 100% der Ausbildungskosten betragen. Ein rund zwanzigköpfiges Team ist für die Entwicklung und Durchführung unserer internen Aus- und Weiterbildungsmodulen zuständig. Diese werden nach dem Bedarf der gesamten Organisation oder einzelner Organisationseinheiten ausgerichtet und umfassen Ausbildungen zu Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. Bei der Konzeption der internen Bildungsprogramme

achten wir auf die Förderung von Wissenstransfer innerhalb der Teams und auf eine anhaltende Anwendung des Gelernten im Alltag. Für die Qualitätskontrolle holen wir systematisch Rückmeldungen ein.

Für Kundenberaterinnen und Kundenberater bieten wir eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten in unserem Training Lab an.

### Ausbildung von Nachwuchskräften

Wir setzen uns aktiv dafür ein, die Ausbildung von Nachwuchskräften zu verbessern und auszubauen. Dafür bilden wir Lernende in den folgenden Berufen aus:

- Kaufmann/-frau EFZ
- Mediamatiker/-in EFZ
- Informatiker/-in Plattformentwicklung EFZ
- Informatiker/-in Applikationsentwicklung EFZ
- Entwickler/-in Digital Business EFZ

Insbesondere die Ausbildung zu «Kaufmann/-frau EFZ Banken» ist beliebt. Von 27 Lernenden im Jahr 2022 hat sich diese Zahl bis heute auf 52 Lernende fast verdoppelt. Neben den Lehrstellen bieten wir auch das Praktikum «Berufseinstieg für Mittelschulabsolventen» (BEM) an. Per Ende 2025 beschäftigten wir insgesamt 128 Lernende und BEM-Praktikantinnen und -Praktikanten. Im Berichtsjahr erhielten wir über 3100 Bewerbungen für Lehrstellen und BEM-Praktika.

### Mitarbeitendenentwicklung

Die Leistungen und Potenziale aller Mitarbeitenden werden jährlich in individuellen Gesprächen beurteilt. Neben diesem Entwicklungsgespräch werden regelmässige Feedbackgespräche mit Bezug zu den definierten Zielen geführt. Im Talent-Managementprozess identifizieren wir Top-Talente und fördern diese gezielt. Sie können dann von dedizierten Entwicklungsmassnahmen, wie zum Beispiel Mentoring, profitieren.

### Ausbildungsinitiative WOW

Das Lernprogramm für zukunftsweisende Arbeitsmethoden «Our Way of Working» (WOW) ist eine Ausbildungsinitiative zu Arbeitsmethoden und Kulturthemen. In zwölf praxisnahen Online-Einheiten und Reflektions-Workshops werden relevante Themen unserer sich stetig verändernden Arbeitswelt behandelt: Selbstorganisation optimieren, Meetings produktiver gestalten, Herausforderungen souverän meistern, Kommunikation wirkungsvoll leben und vieles mehr.

### Nachhaltigkeit in der Ausbildung

Alle neu eintretenden Mitarbeitenden absolvieren die Schulung «Grundlagen der Nachhaltigkeit». Spezifische Zielgruppen (wie z.B. die Vertriebsmitarbeitenden) bilden wir darüber hinaus mit dedizierten Schulungen «Nachhaltige Anlageberatung» und «Nachhaltige Hypothekarberatung» aus.

Im Betriebsjahr führten wir in Zusammenarbeit mit der UZH eine spezifische Ausbildung zu Sustainable Finance für das Team Produkt Management durch. Dabei standen der Nachhaltigkeitsbegriff in den Finanzmärkten, die Zielsetzung und Messung von Nachhaltigkeit bei Finanzprodukten, regulatorische Grundlagen in der Schweiz und der EU sowie verschiedene nachhaltige Anlageinstrumente im Vordergrund.

2025 haben wir mehr als  
**CHF 4 Mio.**  
 in die Weiterbildung unserer  
 Mitarbeitenden investiert.

### Aus- und Weiterbildung in Zahlen

| Ausbildungskosten <sup>1</sup>        | 2025 <sup>8</sup> | Ausbildungsstunden                                             | 2025 <sup>8</sup> |
|---------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------|
| Ausbildungskosten total               | CHF 4'275'000     | <b>pro Mitarbeitende/n</b>                                     |                   |
| Ausbildungskosten pro Mitarbeitende/n | CHF 2'140         | Ausbildungsstunden E-Learning für Vertrieb <sup>2</sup>        | 11 Stunden        |
|                                       |                   | Ausbildungsstunden E-Learning für Nicht-Vertrieb <sup>3</sup>  | 4 Stunden         |
|                                       |                   | Ausbildungsstunden Interne Aus- und Weiterbildung <sup>4</sup> | 5 Stunden         |
|                                       |                   | Ausbildungsstunden insgesamt für Vertrieb <sup>5</sup>         | 32 Stunden        |
|                                       |                   | <b>pro Mitarbeitende/n mit Führungsfunktion</b>                |                   |
|                                       |                   | Ausbildungsstunden pro Führungskraft <sup>6</sup>              | 20 Stunden        |
|                                       |                   | Coaching-Stunden pro Führungskraft <sup>7</sup>                | 6 Stunden         |

Erläuterungen zur Methodologie der Berechnung:

- <sup>1</sup> Ausbildungskosten sind die im Berichtsjahr von HR Learning & Development erfassten Sachkosten für alle Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Personalkosten (z.B. des internen Trainer-Teams) sind darin nicht enthalten.
- <sup>2</sup> Durchschnittliche Anzahl Ausbildungsstunden via E-Learnings pro Mitarbeitenden aller Stufen aus dem Vertrieb des Segments Private Kunden (Schätzung).
- <sup>3</sup> Durchschnittliche Anzahl Ausbildungsstunden via E-Learnings pro Mitarbeitenden aller Stufen, die nicht dem Vertrieb angehören (Schätzung).
- <sup>4</sup> Durchschnittliche Anzahl Ausbildungsstunden «Interne Aus- und Weiterbildungsstunden» beinhalten Stunden für Mitarbeitende aller Stufen und Geschäftsbereiche (Schätzung).

- <sup>5</sup> Durchschnittliche Aus- und Weiterbildungsstunden insgesamt für Vertriebsmitarbeitende des Segments Private Kunden: E-Learnings, Training Labs, div. Weiterbildungsinitiativen. Die Trainingseinheiten und Coachings innerhalb des Vertriebs sind darin nicht berücksichtigt (Schätzung).
- <sup>6</sup> Durchschnittliche Anzahl Stunden aus dem Leadership-Development-Programm für alle Führungskräfte.
- <sup>7</sup> Durchschnittliche Anzahl Coaching-Stunden für Führungskräfte aller Stufen und Geschäftsbereiche (Schätzung).
- <sup>8</sup> Die Aus- und Weiterbildungskosten und -stunden erfassen wir erst seit 2025 in dieser Detailtiefe. Deshalb veröffentlichen wir nur die Zahlen des Berichtsjahrs.

# Die Bedürfnisse unserer Kundschaft stehen im Zentrum

Wir helfen unseren Kundinnen und Kunden gut informierte Finanzentscheidungen zu treffen, die zu ihrer persönlichen Lebenssituation und ihren Präferenzen passen. Dazu bieten wir ihnen auch ein zunehmend nachhaltiges Angebot.

## Marketing und Konsumverhalten

### Ein individuelles Angebot für jede Lebenssituation

Wir beraten unsere Kundschaft in wichtigen finanziellen Fragen. Wir begleiten sie in allen Lebensphasen und als vorausschauende Partnerin in Fragen rund um Sparen, Finanzieren, Anlegen, Vorsorgen und in der Finanzplanung. Dabei stehen die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden im Zentrum. Unsere Beraterinnen und Berater setzen sich dafür ein, unsere Kundschaft und deren Lebens- bzw. Geschäftssituation ganzheitlich zu verstehen, um bestmöglich beurteilen zu können, welche Produkte und Dienstleistungen zu ihnen passen. Das erreichen wir, indem wir auf die persönliche, familiäre und finanzielle Situation unserer Kundschaft eingehen. Entsprechend fragen wir auch deren Einstellungen wie Risikobereitschaft oder ihre Nachhaltigkeitspräferenz ab.

### Für eine zufriedene Kundschaft

Wir engagieren uns tagtäglich, unseren Kundinnen und Kunden einen einfachen Zugang zu Beratung zu gewähren und auf jedem Kanal, online, per Telefon, Video oder vor Ort, dieselbe hohe Beratungsqualität zu bieten. Zur Qualitätssicherung fragen wir die Kundenzufriedenheit jeweils im Anschluss an einen Kontakt ab und erheben einmal im Jahr die allgemeine Kundenzufriedenheit. Kundinnen und Kunden geben uns auch Rückmeldungen über Social Media, Bewertungsplattformen und unser Online-Kontaktformular. Zudem prüfen wir unsere Servicequalität, indem wir Testkundinnen und -kunden in unsere Filialen senden. Aktuell entwickeln wir ein Cockpit mit aussagekräftigen Schlüsselindikatoren, um die verschiedenen Rückmeldungen zusammenzutragen und ganzheitlich zu bewirtschaften.

Wir führen regelmässig Kundeninterviews, User-Testings oder Fokusgruppen durch, um sicherzustellen, dass wir die Kundenbedürfnisse besser verstehen und die wichtigsten Potenziale zur Weiterentwicklung unseres Angebots realisieren. Ein Beispiel dafür ist die konsequente Optimierung unseres E-Bankings sowie die umfassende Neugestaltung unserer Nie-

derlassungen basierend auf einem ganzheitlichen Beratungsmodell. Auf diese Weise beeinflusst unsere Kundschaft als zentraler Stakeholder massgeblich unsere Entscheidungen. 63% unserer Kundinnen und Kunden sind insgesamt sehr zufrieden mit unseren Dienstleistungen. 35% geben in Umfragen an, dass sie die Migros Bank weiterempfehlen würden, womit wir uns im Branchendurchschnitt befinden.

Um die Zufriedenheit unserer Kundschaft weiter zu steigern, haben wir im Berichtsjahr unser Kundenreaktionswesen gezielt ausgebaut und optimiert. Anfragen, die uns über den E-Banking-Kanal oder die zentrale Mailbox erreichen, werden nun technologiegestützt vorab analysiert und zentral bearbeitet. Dadurch können wir eine schnellere und effizientere Bearbeitung gewährleisten. Seit der Einführung dieser Technologie erhalten unsere Kundinnen und Kunden zudem automatische Hinweise, wie sie einfache Anliegen eigenständig lösen können. Komplexere Anfragen werden so ebenfalls zügiger und effektiver bearbeitet, da die Kundinnen und Kunden unter anderem zeitnah und automatisiert an das zuständige Fachteam verwiesen werden.

### Präventionsmassnahmen im Bereich Cybersecurity

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen setzen wir uns mit Nachdruck dafür ein, ein sicheres Umfeld für die finanziellen Angelegenheiten unserer Kundinnen und Kunden zu schaffen. Aufgrund der strengen technischen Sicherheitsstandards unseres E-Bankings zielen Betrugsversuche meist auf die Nutzerinnen und Nutzer ab. Daher sensibilisieren wir unsere Kundinnen und Kunden regelmässig für aktuelle Betrugsmaschen und geben zum Schutz vor Täuschungsversuchen wertvolle Tipps – sei es über unsere Website, mit einer spezialisierten Sicherheitsseite oder zeitnahen Hinweisen auf der Startseite, oder in unseren Kundennewslettern. Mit diesen Präventionsmassnahmen tragen wir nachhaltig zum Schutz unserer Kundinnen und Kunden bei und wehren gleichzeitig potenzielle Risiken für unsere Bank ab.

### Unsere Kundschaft wird gut informiert

Es gehört zu unseren Aufgaben, unsere Kundinnen und Kunden über Risiken und Chancen unserer Finanzangebote fair, verständlich und wahrheitsgetreu aufzuklären. Der Bankensektor ist dahingehend umfassend reguliert. Die Einhaltung der gesetzlichen und regulatorischen Auflagen zum Schutz der Kundschaft ist in unseren internen Richtlinien und Arbeitsanweisungen fest verankert.

Unsere Kundenberaterinnen und -berater sind dazu ausgebildet und extern zertifiziert, eine hohe Qualität in der Beratung sicherzustellen. Wir unterstützen sie zudem mit Fachwissen, Prozesssteuerungen und Software-Lösungen. Die Entlohnung der Vertriebsmitarbeitenden schafft keine Anreize, Kundinnen und Kunden unpassende Produkte und Dienstleistungen zu empfehlen. Zudem haben wir 2019 die Auszahlung von Boni abgeschafft.

Bei der Bewerbung von Produkten achten wir auf wahrheitsgetreue Verkaufsversprechen. Unsere Produktinformationen formulieren wir so, dass sie für unsere Kundinnen und Kunden klar verständlich sind. Zu deren Schutz vor Verschuldung treffen wir insbesondere bei der Vergabe von Privatkrediten und Bankkarten Vorsichtsmassnahmen. Zur Steigerung der Finanzkompetenz unserer Anlegerinnen und Anleger veröffentlichen wir regelmässig edukative Blogbeiträge.

Im Berichtsjahr wurden keine relevanten Unregelmässigkeiten im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen oder Kommunikation festgestellt, die zu Sanktionen geführt hätten. Der Schutz unserer Kundinnen und Kunden gemäss dem Finanzdienstleistungsgesetz (FIDLEG) und die Vermeidung von Greenwashing stehen für uns klar im Vordergrund. Bei der Beratung berücksichtigen wir auch die Empfehlungen der AMAS, von SSF und der SBVg.

### Förderung von Finanzkompetenz

Wir sind bestrebt, unseren Kundinnen und Kunden täglich zu einem optimalen Umgang mit Geld zu verhelfen. In unserem kostenlosen Kundennewsletter und über unsere frei zugängliche Ratgeber-Plattform geben wir ihnen Markteinschätzungen und Tipps rund um persönliche Finanzen. Die Ratgeber-Plattform haben wir im Berichtsjahr thematisch stark ausgebaut und für noch bessere Google- und KI-Suchergebnisse optimiert. Dadurch vermitteln wir wertvolles Finanzwissen noch zielgerichteter und ermöglichen unseren Kundinnen und Kunden fundierte, eigenverantwortliche Entscheidungen selbst bei komplexen Themen – wie zum Beispiel im Berichtsjahr mit breiten Informationen zur Abschaffung des Eigenmietwerts und zu den damit einhergehenden geänderten Rahmenbedingungen für energetische Sanierungen von Wohneigentum.

### Unserer Kundschaft ist Nachhaltigkeit in ihren Anlagen wichtig

Seit 2024 fragen wir bei Anlageberatungen oder in Vermögensverwaltungsmandaten systematisch nach der Nachhaltigkeitspräferenz unserer Kundinnen und Kunden. Damit erfüllen wir die «Richtlinien für die Finanzdienstleister zum Einbezug von ESG-Präferenzen und ESG-Risiken bei der Anlageberatung und Vermögensverwaltung» der SBVg. Wir erhöhen dadurch gleichzeitig das Bewusstsein für Nachhaltigkeit beim Anlegen.

Der Kundschaft stehen die Nachhaltigkeitspräferenzen «sehr wichtig», «wichtig» und «nicht wichtig» zur Auswahl.

- nicht wichtig: Für Anlegerinnen und Anleger, für die Nachhaltigkeit in ihren Anlagelösungen keine Rolle spielt. Grundsätzlich kann daher in alle Anlagelösungen investiert werden – von Produkten, die Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen, bis hin zu Produkten, die nicht als nachhaltig klassifiziert sind.
- wichtig: Für Anlegerinnen und Anleger, die eine Anlagelösung wünschen, die mit Nachhaltigkeitszielen verträglich ist. Dabei werden die nachhaltigkeitsbedingten Chancen und Risiken bei Unternehmen einbezogen und abgewogen.
- sehr wichtig: Für Anlegerinnen und Anleger, die sich auf Impact Investing fokussieren möchten. Dabei sind die Anlagen so ausgerichtet, dass sie mit einem maximalen globalen Temperaturanstieg von 1,5 Grad verträglich bleiben. Die Portfoliounternehmen stellen beispielsweise Windräder oder Solaranlagen her.

Die Nachhaltigkeitspräferenz mündet zusammen mit dem finanziellen Anlegerprofil systemgestützt in individualisierten Anlageempfehlungen.

Rund 58% der neuen Kundschaft in unserer Vermögensverwaltung entschied sich im Berichtsjahr für die Nachhaltigkeitspräferenz «wichtig» oder «sehr wichtig». Gestützt wird diese Wahl sicherlich durch die Zufriedenheit mit den bestehenden Anlagelösungen mit Nachhaltigkeitsbezug wie unserer nachhaltigen Vermögensverwaltung und Anlageberatung. Wir sehen auch ein Bedürfnis an Anlageprodukten, die sich stark auf Nachhaltigkeit fokussieren. Bei Neukunden in der Vermögensverwaltung entscheiden sich 7% der Kundinnen und Kunden für die Nachhaltigkeitspräferenz «sehr wichtig». Diesen bieten wir das Vermögensverwaltungsmandat «Inspire» an (siehe Vermögensverwaltung Inspire, Seite 36).

# Produktverantwortung

## Nachhaltige Innovationen

Vor der Lancierung neuer Produkte und Dienstleistungen prüfen und berücksichtigen wir deren potenzielle Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft. Dieser Grundsatz ist auch in der Weisung «Nachhaltigkeitsmanagement» enthalten.

## Einführung von Fairtrade Gold

Im Rahmen der stetigen Überprüfung unseres Produktangebots und vor dem Hintergrund unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir entschieden, Max-Havelaar-zertifiziertes Fairtrade-Gold als nachhaltige Ergänzung in unser Sortiment aufzunehmen. Bei solchem Gold erhalten die Ursprungsminen eine Prämie von USD 2000 pro Kilogramm Gold zur Verbesserung der Produktionsprozesse, Arbeitsbedingungen und Gemeinschaftsprojekte im näheren Umfeld der Minen.

## Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft

Im Kreditgeschäft setzen wir Ausschlusskriterien für bestimmte Geschäftstätigkeiten um. Wir gewähren keine direkten kommerziellen Finanzierungen an folgende Branchen respektive Tätigkeiten:

- Glücksspiel;
- Prostitution;
- Herstellung und Handel mit verbotenen oder kontroversen Waffen;
- Unternehmen, die in schwerwiegende Kontroversen zu Menschenrechten verwickelt sind.

Weitere Ausschlusskriterien betreffen ökologische Kriterien und umfassen die Förderung von Kohle, Öl und Gas. Entsprechend dem Kernenergiegesetz und der Energiestrategie 2050 des Bundes finanzieren wir auch keine neuen Kernkraftwerke. Die Ausschlusskriterien sind im Weisungswesen verankert.

Im Hypothekengeschäft unterstützen wir Immobilieneigentümerinnen und -eigentümer mit einer energetischen Sanierungsberatung. Die Beratung erfolgt im Kontext der «Richtlinien für Anbieter von Hypotheken zur Förderung der Energieeffizienz» der SBVg. Wir gehen mit unserer Ausgestaltung der Beratung deutlich über diese Anforderungen hinaus (siehe Seite 35).

## Nachhaltigkeit im Anlagegeschäft

Wir legen unsere Auswahlkriterien für nachhaltige Anlagen auf unserer [Website](#) und im [Merkblatt «Nachhaltigkeit im Anlagegeschäft»](#) offen. Bei deren Definition achten wir auf eine breite Verankerung des Themas im gesamten Anlageprozess. Bei der Auswahl von nachhaltigen Anlagen wenden wir eine Reihe von

Nachhaltigkeitsansätzen an. Je nach Produkt kommen Ausschlusskriterien, eine Positivselektion, eine Klimaausrichtung oder Impact Investing zur Anwendung. Nach dem Anlageentscheid nehmen wir bei unseren Anlagefonds nach Schweizer Recht die Stimmrechte wahr. Als Migros Bank formulieren wir zudem unsere Erwartungen an Unternehmen über eine Engagementstrategie (siehe Aktive Aktionärs politik mit Ethos, Seite 44).

Bei den Definitionen der Nachhaltigkeitsansätze orientieren wir uns an der «Selbstregulierung zu Transparenz und Offenlegung bei Kollektivvermögen mit Nachhaltigkeitsbezug» der Asset Management Association Switzerland (AMAS). Bei unseren nachhaltigen Anlageprodukten wenden wir bei Direktanlagen Ausschlusskriterien an. Ausgeschlossen sind folgende Bereiche:

## Sustainable

| Ausschluss         | Umsatzschwelle oder Wert                                    |
|--------------------|-------------------------------------------------------------|
| Kontroversen       | sehr schwerwiegende Kontroverse                             |
| Kontroverse Waffen | 0%                                                          |
| Waffen             | 5%                                                          |
| Tabak              | 5%                                                          |
| Kernenergie        | 5%                                                          |
| Gentechnologie     | 5%                                                          |
| Nahrungsmittel     |                                                             |
| Kohle              | 5%                                                          |
| Öl und Gas         | 5%, wenn Unternehmen keinen adäquaten Transitionsplan haben |

## Inspire

| Ausschluss         | Umsatzschwelle oder Wert |
|--------------------|--------------------------|
| Kontroverse Waffen | 0%                       |
| Waffen             | 5%                       |
| Tabak              | 5%                       |
| Kernenergie        | 5%                       |
| Gentechnologie     | 5%                       |
| Nahrungsmittel     |                          |
| Kohle              | 5%                       |
| Öl und Gas         | 5%                       |
| Fluggesellschaften | 0%                       |

Bei gewissen Anlagelösungen investieren oder empfehlen wir Fonds von Drittanbietern. Die Ansätze der verschiedenen Anbieter unterscheiden sich im Bereich nachhaltige Anlagen teilweise erheblich. Deshalb prüfen wir, wie Nachhaltigkeit im Anlageprozess der Anbieter integriert wird. Drittfonds müssen durch unser Fondsresearch als nachhaltig eingeschätzt werden und schliessen kontroverse Waffen aus.



**Unser Ziel zur Durchführung von energetischen Sanierungsberatungen haben wir 2025 übertroffen.**

#### Umsetzung der Selbstregulierungen von Branchenverbänden

Als Mitglied der SBVg und der AMAS verpflichten wir uns, deren Selbstregulierungen umzusetzen. Gemäss den Vorgaben der Selbstregulierung der SBVg zu Sustainable Finance fragen wir unsere Kundinnen und Kunden mit Anlageberatung oder Vermögensverwaltungsmandat nach ihrer Nachhaltigkeitspräferenz und empfehlen ihnen eine entsprechende Anlagelösung (siehe Seite 29). Im Berichtsjahr haben wir im Einklang mit den Neuerungen aus der Selbstregulierung der SBVg in den Informationsunterlagen zu unseren nachhaltigen Anlageprodukten deren Nachhaltigkeitsziel und Referenzrahmen ergänzt, um das Risiko von Greenwashing weiter zu senken.

#### Verwaltetes Vermögen mit Nachhaltigkeitsbezug

|                                    | CHF (in Mia.) |            | Anteil in % |            |
|------------------------------------|---------------|------------|-------------|------------|
|                                    | 31.12.2024    | 31.12.2025 | 31.12.2024  | 31.12.2025 |
| <b>Vermögensverwaltungsmandate</b> | 2.3           | 2.6        | 100%        | 100%       |
| davon mit Nachhaltigkeitsbezug     | 2.1           | 2.4        | 93,2%       | 93,1%      |
| <b>Fonds</b>                       | 4.0           | 4.3        | 100%        | 100%       |
| davon mit Nachhaltigkeitsbezug     | 1.3           | 1.4        | 31,9%       | 33,8%      |



# Umwelt

Der Finanzsektor spielt eine wichtige Rolle im Kampf gegen die Klimakrise. Wir unterstützen die Klimaziele der Migros-Gruppe sowie der Schweiz und treffen dazu Massnahmen.

# Ressourcen schonen

Beim Thema Umwelt richtet sich unser Fokus aktuell aufs Klima. Unser Anlagegeschäft, das Finanzierungsgeschäft und unsere eigenen Finanzanlagen verursachen über 99% unserer gesamten Treibhausgasemissionen. Trotzdem kümmern wir uns auch um unsere betrieblichen Emissionen, die wir teilweise direkt kontrollieren.

## Klima und Energie

In unserem separaten Klimabericht präsentieren wir, gemäss den Anforderungen der Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange, unser Klimamanagement inklusive Governance, Strategie, Risikomanagement, Kennzahlen und Zielen.

Im vorliegenden Bericht stellen wir unsere Dienstleistungen und Produkte mit Klimaausrichtung vor: die Beratung zur energetischen Sanierung im Hypothekengeschäft und das Vermögensverwaltungsmandat «Inspire». Ebenso geben wir eine Übersicht zu unseren Klima- und Energiezielen in den Bereichen operativer Bankbetrieb, Hypothekengeschäft und Anlagegeschäft. Neben dem Klima ist die Biodiversität das zweite als wesentlich eingestufte, umweltrelevante Thema.

### Klimaschutz im operativen Bankbetrieb

Als Dienstleistungsunternehmen verursacht unser Betrieb eine relativ geringe Umweltbelastung. Dazu zählen beispielsweise der Energieverbrauch für die Gebäudetechnik sowie die elektronische Infrastruktur oder Geschäftsreisen. Dennoch reduzieren wir auch im Bankbetrieb unsere ökologischen Auswirkungen und gehen behutsam mit den verfügbaren Ressourcen um.

Um unsere Umweltbelastung zu reduzieren, haben wir folgende Ziele für den Betrieb unserer Niederlassungen und Betriebsstandorte sowie des Rechenzentrums definiert:

- Einsatz von 100% erneuerbarem Strom – dieses Ziel erfüllen wir seit 2021
- Einsparung von 10% Energie bis 2030 (Referenzjahr: 2019)
- Reduktion der Treibhausgasemissionen um 70% bis 2030 (Referenzjahr: 2019)
- Einsatz von 100% fossilfreier Wärme ab 2040
- Einsatz von 100% natürlicher Kältemittel ab 2040

Die Ziele gelten für die gesamte Migros-Gruppe. Da wir die meisten Niederlassungen und Betriebsstandorte mieten, haben wir nur einen begrenzten Einfluss auf die Umsetzung mancher Ziele.

### Energie

Wir erfassen seit 2019 systematisch unseren Energieverbrauch für Strom und Wärme. Seither konnten wir diesen um 16,7% senken. Seit 2021 setzen wir 100% Strom aus erneuerbaren Energien ein.

### Treibhausgasemissionen

Unsere Treibhausgasemissionen in Scope 1 und 2 werden aus dem Strom- und Wärmeverbrauch sowie dem Einsatz von Kältemitteln respektive deren Leckagen berechnet. Durch den Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energien und den versierten Betrieb unserer Niederlassungen konnten wir in den vergangenen fünf Jahren eine Reduktion von 58,9% erzielen.

Seit 2024 weisen wir die Emissionen unserer Geschäftsreisen (Scope-3-Emissionen) mit dem Flugzeug oder dem Auto aus. Wir besitzen keine eigene Fahrzeugflotte.

Weitere Informationen zu den Kennzahlen und den Zielen aus dem operativen Betrieb sind im Klimabericht ab Seite 30 aufgeführt.

In den vergangenen  
fünf Jahren reduzierten  
wir unsere Emissionen aus  
Scope 1 und 2 um knapp  
**60%.**

# Finanzflüsse für eine klimaverträgliche Welt

Der Finanzsektor spielt eine wichtige Rolle im Kampf gegen die Klimakrise. Um unseren Beitrag zur Eindämmung der Klimakrise zu leisten, trieben wir im Berichtsjahr die Umsetzung unseres Klimatransitionsplans und unserer Klimastrategie voran.

## Klimaschutz im Kreditgeschäft

### Der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck unseres Kreditgeschäfts

Hypotheken und Unternehmenskredite bilden den grössten Anteil unseres Kreditgeschäfts. Für beide Geschäftsfelder erheben wir die finanzierten Emissionen und weisen diese seit 2024 im separaten Klimabericht aus.

Für das Hypothekengeschäft beschlossen wir Ende 2024, die Emissionsintensität (gemessen in kg CO<sub>2</sub>eq /m<sup>2</sup> Energiebezugsfläche) der von uns finanzierten Wohnimmobilien von 2023 bis 2030 um 40% zu reduzieren (siehe Klimabericht, Seite 21). Zur Unterstützung dieses Reduktionsziels bieten wir Beratungen zu energetischen Sanierungen an (siehe nächstes Kapitel). Wir erkennen an, dass unser Beitrag zur Erreichung der nationalen Klimaziele zwar wichtig ist, das Erreichen des Ziels jedoch stark von Faktoren abhängt, die ausserhalb unserer Kontrolle liegen. Dazu zählen die Weiterentwicklung der nationalen und kantonalen Rahmenbedingungen, bauliche Vorschriften, finanzielle Förderung von energetischen Sanierungen oder das Sanierungsverhalten von Eigentümerinnen und Eigentümern.

Die finanzierten Emissionen unserer Unternehmenskredite legen wir ebenso im Klimabericht auf Seite 24 offen. Wir gewähren keine direkten kommerziellen Finanzierungen an Unternehmen, die Kohle, Öl oder Gas fördern.

Weitere Informationen zum Ziel im Hypothekengeschäft, zu den Kennzahlen und den zugrunde liegenden Berechnungsmethoden sind im Klimabericht 2025 ab Seite 20 aufgeführt.

### Energetische Sanierungsberatung (ENSA-Beratung)

Innerhalb unseres Kreditgeschäfts bilden Hypothekendarforderungen mit rund 93,5% den grössten Anteil der Kundenausleihungen. In diesem Geschäftsfeld unterstützen wir mit der ENSA-Beratung Wohneigentümerinnen und Wohneigentümer bei der Optimierung des Energie- und Investitionsbedarfs ihrer Liegenschaften. Damit setzen wir die Selbstregulierung

«Richtlinien für Anbieter von Hypotheken zur Förderung der Energieeffizienz» der SBVg um, wobei wir deutlich weiter als die Anforderungen der Selbstregulierung gehen. Für das Jahr 2025 haben wir uns vorgenommen, 500 qualitative energetische Sanierungsberatungen durchzuführen. Dieses Ziel konnten wir mit rund 900 durchgeführten Beratungen deutlich übertreffen.

Im Rahmen eines persönlichen wie auch ganzheitlichen Ansatzes nehmen wir bei der ENSA-Beratung eine Standortbestimmung der Immobilie vor. Dabei analysieren wir Bereiche wie Heizung und Technik, Gebäudehülle, Dach und Kellerdecke mithilfe einer Beratungsapplikation, identifizieren Sanierungsbedarf und schätzen die Kosten ab. So können wir schnell energetische Einsparpotenziale und langfristige Kostenreduktionen aufzeigen. Zusätzlich arbeiten wir mit dem Gebäudetechnikunternehmen Meier Tobler zusammen, um unseren Kundinnen und Kunden eine vom Bund unterstützte Impulsberatung bezüglich Erneuerungsbedarf der Liegenschaften und Förderbeiträgen im jeweiligen Kanton zu ermöglichen. In Zusammenarbeit mit Partnern begleiten wir diesen Prozess – von der ersten Beratung über die Vermittlung von Fachleuten bis zur Finanzierung.

Aufgrund des Beschlusses der Schweizer Bevölkerung im Berichtsjahr, den Eigenmietwert abzuschaffen, rechnen wir mit zunehmendem Bedarf für ENSA-Beratungen, bis die Abschaffung in Kraft tritt. Denn so lange können die Eigentümer noch von den Steuerabzügen von solchen Sanierungen profitieren.

Neben unseren Beratungsleistungen können Privatkundinnen und -kunden bei selbstbewohntem Wohneigentum weiterhin von einer Eco-Vergünstigung auf ihre Hypothek oder einer finanziellen Unterstützung an die GEAK-Zertifizierung profitieren.

Seit der Einführung der ganzheitlichen ENSA-Beratung per Anfang 2024 konnte sich der Beratungsprozess gut etablieren. Kundenberaterinnen und -berater, Supporteinheiten und die involvierten Partner arbeiten eng zusammen, um unserer Kundschaft eine hochkarätige und bedürfnisgerechte Beratung zu bieten. Nichtsdestotrotz brachten wir an verschiedenen Stellen noch Verbesserungen an.

Eine wichtige Aufgabe war die Schulung des ganzen Vertriebs für Privatkunden. Einerseits haben wir den Beratungsprozess als «Refresher» besprochen, andererseits die Beratungsapplikation «ENSA» im Detail vorgestellt. Dies hatte einen sehr positiven Einfluss auf die Anzahl der qualitativen ENSA-Beratungen und die Vermittlungen an Meier Tobler. Gleichzeitig konnten wir das Monitoring (Qlik-Software) stark verbessern. Neu können die verantwortlichen Stellen die wichtigsten Kennzahlen aus verschiedenen Quellen unkompliziert einsehen.

Im Berichtsjahr führten wir zudem eine Kundenkampagne durch, innerhalb der wir einen hochwertigen Türchenkalender versendeten. Mit diesem konnte die Kundschaft auf spielerische Weise selbst herausfinden, bei welchen Bauteilen eines schlecht gedämmten Gebäudes wie viel Energie verloren geht.

Die Zusammenarbeit mit unseren Partnern «erneuerbar heizen» und Meier Tobler haben wir regelmässig geprüft und punktuell verbessert. Wir aktualisierten unsere Website und die Intranetseite, damit sie den Beratungsprozess optimal unterstützen. Im Berichtsjahr fanden erneut Kundenevents zum Thema energetische Sanierung statt.

Mit den genannten Bestrebungen im Bereich energetische Sanierung wollen wir unsere Kundschaft für das Thema sensibilisieren und unterstützen sowie die Hürden senken, die bei energetischen Massnahmen für Wohnimmobilien bestehen.

## Klimaschutz im Anlagegeschäft

### Der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck unseres Anlagegeschäfts

Im Rahmen unseres Klimatransitionsplans beschlossen wir Ende 2024, die Treibhausgasemissionen (CO<sub>2</sub>-Fussabdruck) aus Scope 1 bis 3 von durch uns verwaltetem Vermögen von 2023 bis 2030 um 35% zu reduzieren. Im Berichtsjahr richteten wir Massnahmen zur Steuerung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks ein. Dazu richteten wir einige Anlageprodukte auf unsere Klimaziele aus. Als Vermögensverwalterin streben wir an, durch aktive Beteiligung (Active Ownership) einen positiven Einfluss auf die investierten Unternehmen auszuüben. Hierbei werden wir von Ethos Services SA beraten. Im Namen von Investoren hält Ethos börsennotierte Unternehmen dazu an, ihre Aktivitäten auf ein Netto-Null-Ziel auszurichten und die Berichterstattung von Klimazielen kontinuierlich zu verbessern (siehe [Aktive Aktionärspolitik mit Ethos](#)).

Die Berechnung der Emissionen und zugrunde liegenden Methoden, die Massnahmen zur Zielerreichung, den aktuellen Stand der Treibhausgasintensität sowie relevante externe Faktoren sind im Klimabericht aufgeführt (siehe Klimabericht, Seite 25). Neben der Offenlegung von Klimabelangen gemäss der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) in unserem Klimabericht setzen wir die Empfehlung des Bundes zur Transparenz der Klimaverträglichkeit von Investitionen um. Unsere Kundinnen und Kunden können seit 2024 anhand der Kennzahlen der Swiss Climate Scores die Klimaverträglichkeit unserer nachhaltigen Anlagefonds und

Vermögensverwaltungsmandate prüfen. Bei den Anlagenfonds werden die Swiss Climate Scores auf den Factsheets ausgewiesen. Vermögensverwaltungskundinnen und -kunden erhalten die Informationen als Teil des jährlichen Kundenreportings.

### Vermögensverwaltung «Inspire»

Für Kundinnen und Kunden mit Nachhaltigkeitspräferenz «wichtig» bieten wir nachhaltige Anlagefonds und unsere Vermögensverwaltung an. Beide Anlagelösungen folgen unserer [nachhaltigen Anlagepolitik](#). Für Kundinnen und Kunden, die Nachhaltigkeit als «sehr wichtig» bewerten, entwickelten wir 2024 gemeinsam mit Inyova das Vermögensverwaltungsmandat «Inspire», das auf Impact Investing im Bereich der kotierten Aktien und Obligationen spezialisiert ist. Die Besonderheit des Mandats ist der hauptsächlich in Direktanlagen investierte Aktienanteil an Unternehmen, die Klimalösungen wie Solarzellen oder Windräder herstellen oder verifizierte Klimaziele haben. Unsere Kundenberaterinnen und -berater wurden in Roadshows speziell auf die Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden bei der Vermögensverwaltung «Inspire» geschult. Im Vergleich zu anderen Vermögensverwaltungsmandaten spielt hier die Transparenz bei der Titelauswahl im Aktienbereich eine enorm wichtige Rolle. Für jedes direkt investierte Unternehmen können wir unserer Kundschaft ein kundenfreundliches Impact-Firmenprofil präsentieren. Dieses streicht speziell die Nachhaltigkeits-

leistungen, aber auch die Kritikpunkte am Unternehmen für die Anlegerinnen und Anleger heraus.

Die Vermögensverwaltung «Inspire» erfreut sich einer grossen Akzeptanz bei unserer Kundschaft mit einem starken Nachhaltigkeitsfokus. Die verwalteten Vermögen belaufen sich auf einen hohen zweistelligen Millionenbetrag. Bei den in der Anlageberatung abgeschlossenen neuen Vermögensverwaltungsmandaten belief sich der Anteil an der Vermögensverwaltung «Inspire» auf rund 7%. Am 1. Juli 2025 senkten wir den Mindestanlagebetrag von CHF 50'000 auf CHF 20'000. Damit machen wir wirkungsorientiertes Investieren auch für eine breitere Investorenbasis zugänglich.

## i

### «Inspire» auf einen Blick

- **Vermögensverwaltungsmandat mit Direktanlagen**
- **Währung: CHF**
- **Mindestanlagebetrag: CHF 20'000**
- **Anlegerdomizil: Schweiz**
- **strategische und taktische Asset Allocation sowie Portfolio-Management: Investment Office Migros Bank**
- **Impact-Analyse, Titelauswahl und Impact-Firmenprofile: Inyova**

## Klimaschutz bei eigenen Finanzanlagen

### Der CO<sub>2</sub>-Fussabdruck unserer eigenen Finanzanlagen

Der Fokus unseres eigenen Anlageportfolios liegt auf der Liquiditätsbewirtschaftung und umfasst daher mehrheitlich Schweizer Pfandbriefe sowie Obligationen des öffentlichen Sektors. Gemäss unserer Investitionsstrategie investieren wir nicht in emissionsintensive Branchen wie Öl, Kohle und Gas.

Obwohl unsere eigenen Finanzanlagen nur einen kleinen Teil unserer Treibhausgasbilanz ausmachen,

sind wir auch hier im Berichtsjahr einen Schritt weitergekommen. Auf Grundlage der nachträglich durchgeführten Berechnung des CO<sub>2</sub>-Fussabdrucks aus unseren eigenen Finanzanlagen im Jahr 2023 haben wir uns 2025 ein Reduktionsziel gesetzt. Wir wollen unseren CO<sub>2</sub>-Fussabdruck von 2023 bis 2030 um 35% senken. Die Berechnung der Emissionen und zugrunde liegenden Methoden, die Massnahmen zur Zielerreichung und der aktuelle Stand sind im Klimabericht aufgeführt (siehe Klimabericht, Seite 29).

## Biodiversität

Wir haben erkannt, wie bedeutend unser Einfluss auf die Biodiversität, also die genetische Vielfalt, die Artenvielfalt sowie die Vielfalt der Ökosysteme, ist. Um bei uns intern zu sensibilisieren, wie wichtig das Thema Biodiversität ist, nahmen 2024 rund 30 Mitarbeitende aus relevanten Fachbereichen an einer vom WWF durchgeführten Informationsveranstaltung teil. In der Veranstaltung haben wir besprochen, welche Interaktionen zwischen den Kerngeschäften unserer Bank und Biodiversität bestehen können. Zudem wurden nationale und internationale Organisationen vorgestellt, welche uns bei der Umsetzung biodiversitätsfreundlicher Strategien unterstützen können.

In dem Rundschreiben 2026/1 zu naturbezogenen Finanzrisiken präzisiert die Eidgenössische Finanzmarktaufsicht (FINMA) Biodiversität als Teil der Naturrisiken. Um diese in unserem Risikomanagement bis Ende 2027 zu integrieren, orientieren wir uns am Rundschreiben. Die Messung von Biodiversitätsrisiken ist herausfordernder als diejenige von Klimarisiken. Das liegt an der begrenzten externen Datenverfügbarkeit wie auch an den komplexeren Zusammenhängen innerhalb natürlicher Systeme.



# Engagement

Im Einklang mit den Werten unseres Gründers Gottlieb Duttweiler engagieren wir uns für eine soziale und umweltfreundliche Gesellschaft in der Schweiz.

## Engagement in der Branche

Als Teil des Finanzplatzes Schweiz ist es für uns selbstverständlich, Mitglied in verschiedenen Branchenverbänden zu sein. Sie ermöglichen uns die Pflege eines Branchennetzwerks und den Zugang zu Wissen. Gerade in der aktuellen Entwicklung hin zu einem nachhaltigeren Schweizer Finanzplatz ist dieser Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus derselben Branche unverzichtbar.

So sind wir aktives Mitglied der SBVg, die sich u.a. in Nachhaltigkeitsfragen engagiert. Für die Migros Bank nimmt Markus Schawalter, unser Leiter Private Kunden und Geschäftsleitungsmitglied, im Steuerungsausschuss Retail Banking Einsitz, während sich Peter Mock, unser Chief Financial Officer und ebenfalls Geschäftsleitungsmitglied, als Mitglied der Fachkommission Finanzmarktregulierung und Rechnungslegung einbringt. Zudem sind wir auch in der Arbeitsgruppe Sustainable Finance und deren Sub-Gruppe zu naturbezogenen Finanzrisiken mit Mitarbeitenden vertreten.

Wir engagieren uns als aktives Mitglied der Inlandbanken. Die Inlandbanken sind die Hauptkreditgeber der lokalen und regionalen Wirtschaft der Schweiz und erbringen umfassende Bankdienstleistungen für Privatkundinnen und -kunden sowie für KMU. Wir, die Raiffeisen Schweiz Genossenschaft, der Verband Schweizerischer Kantonalbanken (VSKB) und der Verband Schweizer Regionalbanken (VSRB) haben uns zur Abstimmung unserer politischen und regulatorischen Interessen zur Koordination Inlandbanken (KIB) zusammengeschlossen. Im Rahmen der KIB erörtern wir politische Themen, arbeiten Positionen und Haltungen der inlandorientierten Banken aus und vertreten sie gegenüber Dritten.

Zusätzlich sind wir Mitglied bei SSF und der AMAS. SSF setzt sich für die Integration von Nachhaltigkeits-

prinzipien im Schweizer Finanzplatz ein, die gleichwohl das Schweizer Wirtschaftswachstum fördern und der Gesellschaft als Ganzes dienen. Die Migros Bank engagiert sich mit einem Mitarbeiter als Co-Plattform-Leader der Sustainable-Financing-Plattform aktiv für das Thema Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft und die Weiterentwicklung der Thematik im Schweizer Bankensektor. Die AMAS ist eine repräsentative Branchenorganisation. Ihr Ziel ist es, die Schweiz als führendes Asset-Management-Zentrum mit hohen Standards für Qualität, Performance und Nachhaltigkeit zu stärken.

Seit April 2021 ist unser CEO Manuel Kunzelmann Vorstandspräsident des Vereins «CYP», eines Kompetenzzentrums für die bankfachliche Ausbildung. Der Nachwuchs hat bei uns einen hohen Stellenwert. Deshalb engagieren wir uns für moderne Ausbildungsplätze und fördern Weiterbildungsmöglichkeiten, um dem Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken. In diesem Kontext setzt sich Manuel Kunzelmann für die laufende Reform der kaufmännischen Ausbildung ein, die darauf abzielt, eine zukunftsorientierte Ausbildung zu schaffen, die den Bankberuf an die Anforderungen des agilen Arbeitens und die Prinzipien von New Work anpasst.

Wir engagieren uns aktiv für die Weiterentwicklung des Bankenumfelds im Bereich nachhaltiger Anlagen. Durch die Mitwirkung an renommierten Studien, wie der Sustainable-Investments-Studie des IFZ, der Studie zur ESG-Präferenzabfrage der Hochschule Luzern (HSLU) sowie der Swiss Sustainable Investments Market Study von SSF, trägt die Bank dazu bei, fundierte Erkenntnisse zu gewinnen und die Rahmenbedingungen für nachhaltige Investitionen kontinuierlich zu verbessern.

## Engagement unserer Mitarbeitenden

«Bei uns stehen der Mensch und der Zusammenhalt in der Gesellschaft im Zentrum. Wir setzen uns mit Leidenschaft und Weitblick für eine nachhaltige Lebensqualität ein.» Was Gottlieb Duttweiler einst betonte, bildet auch heute noch das Fundament für unser wirtschaftliches und soziales Engagement.

### Ansporn zur Freiwilligenarbeit

Unsere Mitarbeitenden engagierten sich auch 2025 mit dem «Volunteer Day» in wirkungsvollen Projekten – einem ganzen Arbeitstag, an dem Teams aus verschiedenen Abteilungen unserer Bank soziale oder ökologische Projekte unterstützten.

170 Mitarbeitende packten an: Sie reparierten Velos, ermöglichten IT-Bildung für Geflüchtete, unterstützten Projekte für Menschen mit Behinderung, leisteten Freiwilligenarbeit für die Umwelt und vieles mehr. Was alle Einsätze verband: Zeit wurde zum Geschenk und Engagement zur Haltung.

### Mit dem Velo zur Arbeit

Die Gesundheits- und Umweltaktion «bike to work» motiviert jährlich Mitarbeitende aus über 1000 Schweizer Unternehmen, zwei Monate lang mit dem Velo zur Arbeit zu fahren und so ein Zeichen für eine umweltfreundlichere Mobilität und einen gesünderen Lebensstil zu setzen. Wir führten zum achten Mal in Folge die Aktion «bike to work» durch. Vom 1. Mai bis zum 30. Juni 2025 waren 37 Teams mit insgesamt 94 Teilnehmenden unterwegs. Zusammen legten sie fast 30'000 km zurück und leisteten damit einen wertvollen Klimabeitrag.

### Interne Blutspendeaktion

Blutspenden rettet Leben. Aus diesem Grund hat ein engagierter Mitarbeitender die Initiative ergriffen und eine Blutspendeaktion in Zusammenarbeit mit Blutspende SRK Zürich ins Leben gerufen. Im Jahr 2025 wurden gleich zwei solcher Aktionen durchgeführt, bei denen insgesamt 81 Mitarbeitende teilgenommen und mit ihrer Spende einen wertvollen Beitrag geleistet haben.

## Engagement in der Migros-Gruppe

### Gruppenweite Zusammenarbeit zu Nachhaltigkeit

Unsere Nachhaltigkeitsverantwortliche vertritt uns in der Kerngruppe Nachhaltigkeit der Migros-Gruppe. Das Team besteht aus Vertreterinnen und Vertretern der Geschäftsbereiche sowie Migros-Unternehmen und wird von der Direktion Nachhaltigkeit und Wirtschaftspolitik der Migros-Gruppe geleitet. In regelmässigen Treffen diskutiert das Konsortium fachliche Inhalte, gemeinsame Ambitionen und legt konkrete Massnahmen fest. Dies fördert den informellen Austausch und erweitert das Netzwerk innerhalb der gesamten Gruppe. So unterstützt uns beispielsweise die Migros Engineering Solutions (MES) bei der Berechnung der betrieblichen Emissionen und der Definition von Massnahmen. Die Kerngruppe und die Leitung der Direktion informieren regelmässig die Verwaltung der Migros-Gruppe über die Fortschritte der jeweiligen Unternehmen.

### Migros-Pionierfonds

Der Migros-Pionierfonds ist ein freiwilliger Förderfonds von Unternehmen der Migros-Gruppe. Über den Förderfonds werden jährlich rund CHF 15 Millionen in Projekte mit einem langfristigen gesellschaftlichen Nutzen investiert. Im Berichtsjahr haben wir den Fonds mit CHF 4.3 Millionen unterstützt und damit Projekte in den Bereichen «Klima und Ressourcen», «Technologie und Ethik» sowie «Zusammenleben» ermöglicht.

i

Wenn aus mutigen Plänen konkrete Initiativen entstehen

**Der Migros-Pionierfonds hat es sich zum Ziel gesetzt, einen gesellschaftlichen Wandel voranzutreiben und ein nachhaltiges Miteinander in der Schweiz zu stärken. Das achtköpfige Team sucht stets nach neuen Projekten und begleitet die Pioniere bei der Umsetzung ihrer Ideen. So trug der Pionierfonds dazu bei, dass in den letzten zehn Jahren über 100 Projekte für eine nachhaltigere Zukunft realisiert werden konnten.**



**Wir unterstützten den Migros-Pionierfonds mit 4.3 Millionen Schweizer Franken.**



# Innovation

Wir entwickeln unser Geschäft ständig weiter: für unsere Kundinnen und Kunden, für die Gesellschaft und die Umwelt.

## Aktive Aktionärspolitik mit Ethos

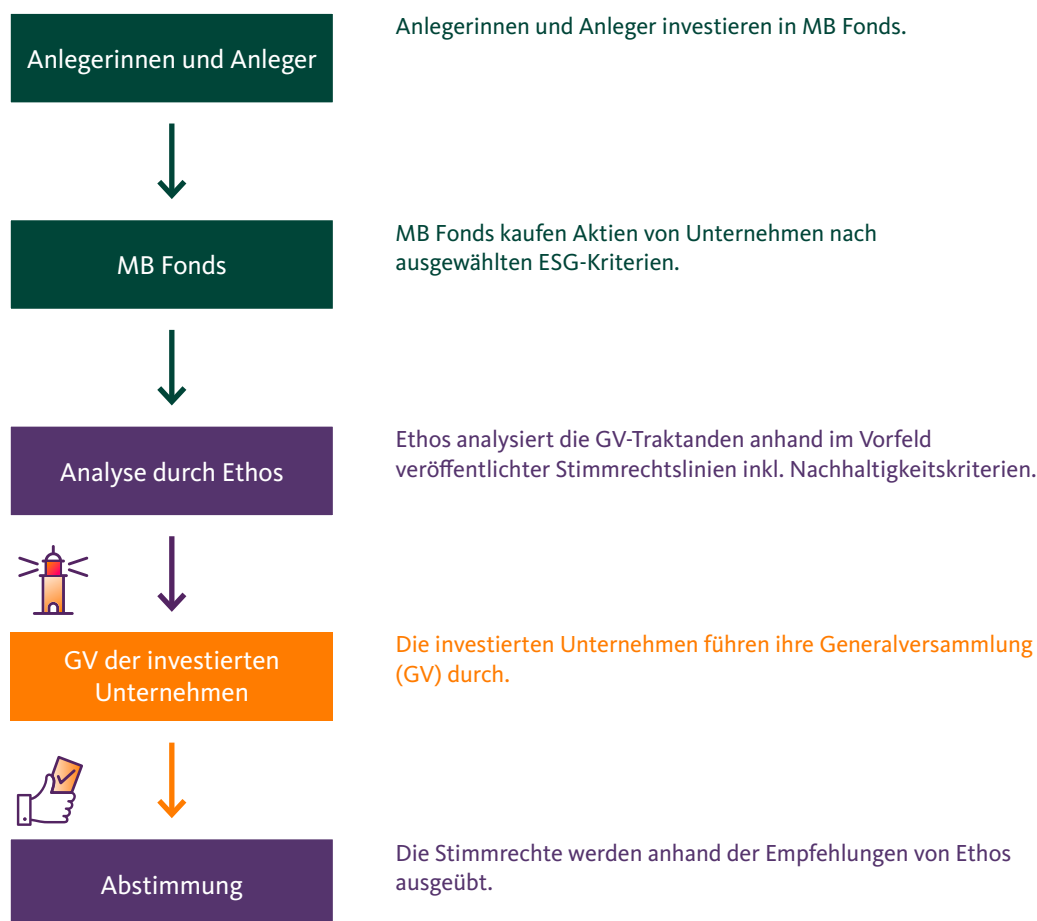
### Unsere Beweggründe

Wir verstehen nachhaltiges Anlegen als aktives Mitgestalten. Bei der Zusammensetzung unserer Anlageportfolios gehen wir sorgfältig vor und berücksichtigen ESG-Kriterien. Statt aber lediglich in nachhaltige Unternehmen zu investieren, nutzen wir unsere Aktionärsrechte, um einen positiven Einfluss im Nachhaltigkeitsbereich auszuüben. Nach der Anlageauswahl

setzen wir uns dafür ein, dass die Unternehmen in unseren Portfolios ihre Geschäftspraxis nachhaltiger ausrichten. Wir wirken auf sie ein, indem wir die Stimmrechte bei unseren in der Schweiz domizilierten Fonds ausüben und mit ausgewählten Portfoliounternehmen zu Nachhaltigkeitsthemen in Dialog treten. Dabei arbeiten wir seit Anfang 2025 mit der Ethos Services AG (Ethos) zusammen.

### Stimmrechtsausübung

Aktionärinnen und Aktionäre haben an den Generalversammlungen der investierten Unternehmen das Recht, über wichtige Entscheidungen abzustimmen. Wir nutzen dieses Stimmrecht aktiv, damit diese strategischen Entscheidungen nachhaltiger ausfallen.



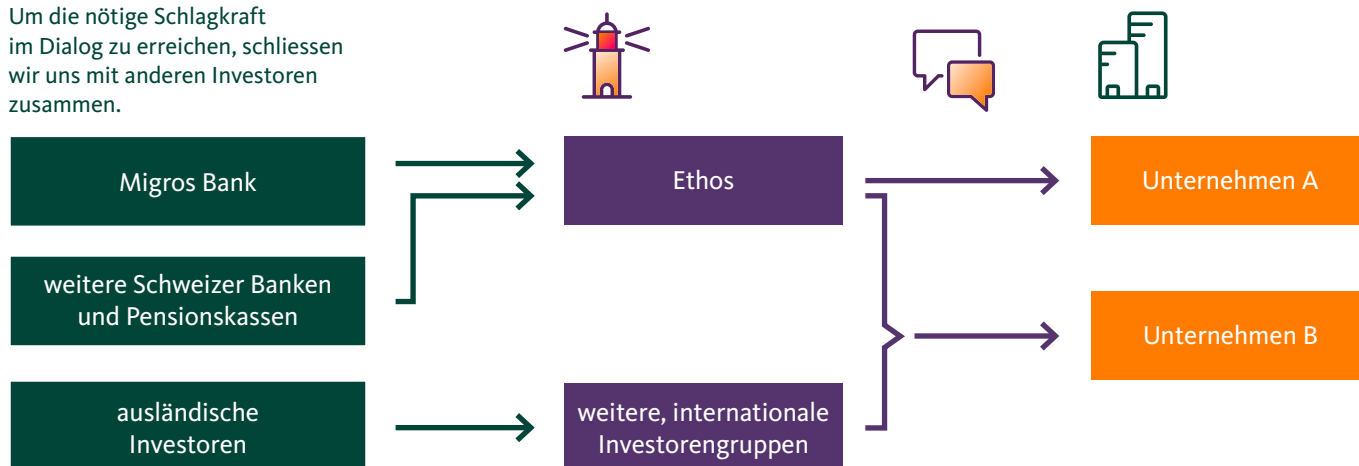
### Entscheidungen bei Generalversammlungen, die sich auf die Nachhaltigkeit auswirken:

- Entlastung, Wiederwahl und Vergütung des Verwaltungsrats
- Annahme der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichte
- Bestimmungen zum Aktionärsrecht
- strategische Entscheidungen wie Übernahmen oder Fusionen

## Engagement

Durch einen aktiven Dialog mit ausgewählten Unternehmen setzen wir uns für nachhaltige Geschäftspraktiken ein.

Um die nötige Schlagkraft im Dialog zu erreichen, schliessen wir uns mit anderen Investoren zusammen.



Ethos tritt in den Dialog mit Unternehmen, um proaktiv oder in Reaktion zu Missständen klare Forderungen zu Nachhaltigkeitsthemen zu stellen.

Aktive Aktionärspolitik trägt zur langfristigen Wertstabilität von Anlagen bei, reduziert Nachhaltigkeitsrisiken und fördert verantwortungsbewusstes Wirtschaften. Für uns ist dies ein zentraler Bestandteil unseres nachhaltigen Anlageverständnisses.

### Rolle und Vorgehen von Ethos

Ethos wurde 2004 von Pensionskassen mit dem Ziel gegründet, nachhaltig und verantwortungsbewusst zu investieren. Ethos analysiert die Leistung börsenkotierter Unternehmen und entwickelt Stimmempfehlungen für Generalversammlungen, die in der Regel von ihren Mitgliedern übernommen werden. Bei uns werden sie auf alle in der Schweiz domizilierten Fonds angewendet.

Zur Ergänzung führt Ethos strukturierte Dialogkampagnen durch. Ethos tut dies in unserem Namen, im Namen weiterer Banken sowie von rund 200 Investoren (mehrheitlich Pensionskassen), die gemeinsam über ein verwaltetes Vermögen von über CHF 400 Milliarden verfügen. Die Bündelung der Stimmen mehrerer institutioneller Investoren erhöht deren Wirkung und verbessert den Zugang zu börsenkotierten Unternehmen.

In der Schweiz führt Ethos den Dialog direkt mit den Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten der 150 grössten Unternehmen im Schweizer Aktienindex. Im Ausland schliesst sie sich kollektiven Investoren-Initiativen an, die sich an Konzerne wenden, die im MSCI-World-Aktienindex aufgelistet sind. Für die kollektiven Engagements wählen wir geeignete Initia-

tiven aus, um Nachhaltigkeitsthemen voranzutreiben. Die ausgewählten Themen stehen im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

### Ausgewählte Engagement-Initiativen, die wir unterstützen:

#### Bereich MENSCH

- Arbeitsrechte in den Lieferketten der Textilindustrie
- Improving the Corporate Human Rights Benchmark von der Investor Alliance for Human Rights
- Verstösse gegen internationale Normen

#### Bereich UMWELT

- Abholzung in Rindfleisch- und Sojawertschöpfungsketten
- von der Plastikverschmutzung zum Plastikkreislauf
- Valuing Water Finance Initiative von Ceres
- glaubwürdige Netto-Null-Strategien
- Investor Decarbonisation Initiative von ShareAction
- Wirkung für unsere Kundinnen und Kunden

Ergebnisse und Fortschritte werden jährlich ausgewertet und auf unserer Website veröffentlicht: [Grundsätze zur Stimmrechtsausübung und Unternehmensdialog bei der Migros Bank \(«Active Ownership»\)](#).



# Verantwortung

Wirtschaftlicher Erfolg und Verantwortlichkeit gehen Hand in Hand. Wir nehmen unsere Verantwortung als Arbeitgeberin, Dienstleisterin und Kreditgeberin wahr. Korruption hat bei uns keinen Platz und Menschenrechte halten wir uneingeschränkt ein.

## Verhaltenskodex der Migros-Gruppe legt den Grundstein

Unser Gründer Gottlieb Duttweiler bewies, dass wirtschaftlicher Erfolg und Verantwortung gegenüber Genossenschafterinnen und Genossenschäftern, der Gesellschaft und der Umwelt nicht nur vereinbar sind, sondern untrennbar miteinander verknüpft sind. An diesem Grundsatz orientieren wir uns auch weiterhin. Den Grundstein für alle unsere Bestrebungen legt der

[Verhaltenskodex der Migros-Gruppe](#), der auf unserer Website öffentlich einsehbar ist. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden verbindlich. Er gibt vor, dass wir in unseren Tätigkeitsbereichen die ökologischen und sozialen Wirkungen von Geschäftsentscheiden berücksichtigen und einen aktiven Beitrag zur steten Verbesserung der Nachhaltigkeit leisten.

## Korruption

Wir lehnen jede Form von Bestechung und Korruption ab. Uns ist die Integrität des Finanzmarktes und das Vertrauen in unser Bankensystem von grosser Bedeutung, weshalb es für uns selbstverständlich ist, unsere interne Weisung zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung regelmässig zu aktualisieren und konsequent umzusetzen. Eine Weisung regelt Offenlegungs- und Meldepflichten sowie Genehmigungsprozesse und gewährleistet so, dass alle Transaktionen, Geschenke, Einladungen und Ähnliches zwischen unseren Mitarbeitenden und Dritten transparent und

nach ethischen Standards erfolgen. Meldungen zu Bestechung oder Korruption können unsere Mitarbeitenden und Dritte über die Meldestelle «m-concern» tätigen. 2025 sind keine Meldungen zu Korruption bei der Meldestelle eingegangen.

Das Risiko von Korruption in unserer Geschäftstätigkeit stuften wir in der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Seite 15) als nicht wesentliches Thema ein. Wir bewerten die bereits implementierten Massnahmen als hinreichend und setzen diese weiterhin um.

## Datenschutz

Datenschutz und Datensicherheit sind für uns zentrale Anliegen. Als Bank sind wir uns unserer Verantwortung im Umgang mit Personendaten bewusst, weshalb wir in unseren Datenschutzerklärungen erläutern, wie und weshalb Personendaten bearbeitet werden und welche Rechte die Betroffenen in Zusammenhang mit unseren Bearbeitungstätigkeiten haben. Ausserdem unternehmen wir kontinuierliche Anstrengungen (z.B. regelmässige Aktualisierung der Datenschutzerklärungen und weiterer Kundendokumente, Schulungen und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu spezifischen Themen und Vorfällen), um den Schutz der Persönlichkeit (informationelle Selbstbestimmung) und der Grundrechte natürlicher Personen zu gewährleisten.

Zum Schutz der Personen- sowie Kundendaten absolvieren alle Mitarbeitenden beim Eintritt in die Bank ein obligatorisches E-Learning zum Thema Datenschutz, das alle zwei Jahre wiederholt werden muss. Darin werden die rechtlichen Vorgaben und der Umgang mit vertraulichen oder Personendaten behandelt. Im Berichtsjahr haben 1965 Personen diese Schulung neu oder wiederholt absolviert. Darüber hinaus ergreifen wir laufend Massnahmen, um die Bearbeitung respektive die Speicherung von Personendaten auf ein Minimum zu reduzieren (Prinzip der Datenminimierung), Aufbewahrungs- und Löschrufen einzuhalten sowie den Privacy-by-Design- und Privacy-by-Default-Ansatz konsequent zu implementieren.

## Lieferkette

Als Schweizer Bank übernehmen wir Verantwortung entlang unserer gesamten Lieferkette. Im Berichtsjahr überprüften wir daher bestehende und aktive Verträge mit unseren Lieferanten erneut hinsichtlich des Risikos von Kinderarbeit. Dabei stützten wir uns auf den «Children's Rights in the Workplace Index» (Version Juni 2023). Auch die neuen Verträge wurden dieser Prüfung unterzogen. Der Verhaltenskodex amfori BSCI der Migros-Gruppe wurde in unsere Beschaffungspolitik integriert. Falls Lieferanten keine gleichwertigen Regelungen zu Kinderarbeit, Menschenrechten und Umweltschutz umsetzen, fordern wir den Kodex als verbindlichen Vertragsbestandteil ein.

### Dienstleistungen

Als national tätige Bank werden Dienstleistungen von unseren Lieferanten mehrheitlich in der Schweiz erbracht. Sie weisen somit ein geringes Risiko für den Einsatz von Kinderarbeit auf.

### Produkte

Beim Bezug von Produkten erfassten wir soweit möglich die Risiken im Herstellungsland. Da wir unsere Produkte aus sehr unterschiedlichen Ländern beziehen, erfolgte die Risikobeurteilung zusätzlich anhand von Branchenrisiken.

Lieferanten, die wir nicht eindeutig mit einem geringen Risiko einschätzen konnten, analysierten wir vertieft und individuell in einem zweiten Prozessschritt. Dabei berücksichtigten wir öffentliche Informationen zu den Lieferanten sowie deren Nachhaltigkeitsberichte, falls vorhanden. Wir konnten bei keinem unserer Lieferanten einen begründeten Verdacht auf Kinderarbeit feststellen.

## Menschenrechte

Wir setzen uns für das Einhalten der Menschenrechte ein. Intern orientieren wir uns an den Arbeitsbedingungen der Migros-Gruppe und dem Schweizer Arbeitsrecht (siehe Seite 22).

### Anlage- und Kreditgeschäft

Bei Investitionen in Direktanlagen bei unseren «Sustainable»-Anlageprodukten prüfen wir die Unternehmen auf Kontroversen in den Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Das erfolgt auf Basis der Analysen von MSCI ESG Research. In der sozialen Dimension werden beispielsweise Verstösse

gegen die UNO-Menschenrechtsabkommen und die ILO-Arbeitsnormen geprüft. So schliessen wir Unternehmen, die aktuell direkt in sehr schwerwiegende Kontroversen verwickelt sind, vom Anlageuniversum aus. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung für Anlegerinnen und Anleger legen wir die Verteilung der Kontroversen der investierten Unternehmen auf Produktebene offen.

Auch im Kreditgeschäft haben wir Ausschlusskriterien definiert (siehe Seite 30). Hier werden Kreditnehmerinnen und Kreditnehmer bei Verwicklung in schwerwiegende Kontroversen ausgeschlossen.

## Meldung von Missständen

Für potenzielle Missstände sowie Gesetzes- und Weisungsverstösse gibt es interne Meldemöglichkeiten: Die Mitarbeitenden können ihre Vorgesetzten direkt ansprechen, die Leitungen der Abteilungen Compliance, Rechtsdienst oder Human Resources kontaktieren oder sich mit der Personalkommission oder dem Präsidium der Geschäftsleitung in Verbindung setzen. Darüber hinaus können Mitarbeitende sich mit ihrer Verdachtsmeldung auch an die Anlaufstelle des Migros-Konzerns («m-concern») wenden.

Für Kundinnen, Kunden und Lieferanten besteht die Möglichkeit, ihre kritischen Anliegen über verschiedene Kanäle an uns und unsere Geschäftsleitung heranzutragen (persönliche Vorsprache in der Filiale, Telefonanruf, Brief, E-Mail, E-Banking-Mitteilung oder Kontaktformular auf der Website).



# CSL

Unsere Tochtergesellschaft  
CSL Immobilien AG (CSL) bietet  
Dienstleistungen in der  
Immobilienvermarktung und  
-bewirtschaftung, der Bauherren-  
beratung, der Bautreuhand  
sowie der Projektentwicklung an.

## Porträt

Die Tochtergesellschaft CSL Immobilien AG (CSL) ist seit 2023 zu 100% im Besitz der Migros Bank. Die CSL bietet Dienstleistungen im Bereich der Immobilienvermarktung, der Immobilienbewirtschaftung sowie der Bauherrenberatung, der Bautreuhand und der Projektentwicklung an. Angebote und umfassende Kompetenzen im Bereich Immobilienbewertung und Research ergänzen diese Kernbereiche. Durch eine enge und interdisziplinäre Zusammenarbeit der verschiedenen Bereiche und Teams kann die CSL ihre Kundschaft umfassend und entlang der gesamten Wertschöpfungskette einer Immobilie kompetent beraten und betreuen.

Die Kundinnen und Kunden der CSL sind institutionelle und private Eigentümer, Unternehmen aus verschiedensten Branchen sowie Generalunternehmungen. Sie nimmt schweizweit Mandate an, wobei ihre zentralen Marktgebiete im Wirtschaftsraum Zürich und dem Arc Lémanique liegen. Ihre 100-prozentige Tochtergesellschaft CSL Invest AG (CSL Invest) entwickelt Immobilienprojekte.

Der Verwaltungsrat der CSL besteht aus vier Personen. Drei davon sind aus unterschiedlichen Bereichen der Migros Bank. Markus Schawalder, Leiter Private Kunden der Migros Bank, ist Präsident des CSL-Verwaltungsrats. Dieser ist für die Ernennung der Geschäftsleitung und die Festlegung der Unternehmensziele verantwortlich. Er delegiert die Geschäftsführung an die CSL-Geschäftsleitung, sofern das Gesetz, die Statuten oder das Reglement nichts anderes vorsehen.

Die Geschäftsleitung der CSL ist für die operative Führung des Unternehmens zuständig. Sie besteht aus mindestens drei Mitgliedern und setzt sich aus dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung und weiteren vom Verwaltungsrat ernannten Personen zusammen.

Die CSL unterzieht sich regelmässig unabhängigen externen Revisionen, um die Effektivität der internen Kontrollsysteme, die Einhaltung von Vorschriften und die Genauigkeit der Finanzberichterstattung zu gewährleisten.

## Nachhaltigkeit

Die Vision der CSL umfasst Nachhaltigkeitsaspekte: Sie will sozial, ökonomisch und ökologisch verantwortungsbewusst agieren. In ihrem Leitbild zu Corporate Governance präzisiert sie diese Vision und erklärt sie gegenüber allen Mitarbeitenden als verbindlich. Das bestehende Risikomanagement und das interne Kontrollsystem beinhalten neben den gesetzlichen Anforderungen noch keine weiteren spezifischen Nachhaltigkeitsrisiken. Für die Berichterstattung hat sie die Berichterstattungsstruktur der Migros Bank übernommen und die Inhalte entlang dieser Themen strukturiert.

## Mensch

Bei der CSL herrscht eine offene, familiäre und zukunftsorientierte Unternehmenskultur, geprägt von rund 95 Mitarbeitenden (inkl. CSL Invest). Sie legt grossen Wert auf qualifizierte und motivierte Mitarbeitende, welche die Unternehmenswerte und -ziele teilen. Die Anstellungsbedingungen sind fair und integrativ und sorgen für Chancengleichheit.

Die CSL pflegt im Alltag eine Kultur des kontinuierlichen Lernens. Dazu organisiert sie interne Schulungen und unterstützt ihre Mitarbeitenden aktiv beim Besuch externer Weiterbildungen. Sie beteiligt sich an deren Kosten und erlaubt eine flexible Handhabung der Arbeitszeiten. Im Berichtsjahr haben rund 40% ihres Teams interne Schulungen absolviert und rund 9% haben eine von ihr finanziell unterstützte externe Weiterbildung besucht. Die internen Schulungen umfassten fachliche Themen wie auch Teambildung, -führung und Konfliktmanagement. Bei externen Kursanbietern wurden mehrheitlich fachliche Lerninhalte abgeholt. Die fachliche und berufliche Weiterentwicklung wird einmal jährlich in den Mitarbeitendengesprächen besprochen.

Die CSL bemüht sich um eine vielfältige Belegschaft und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden. So arbeiten 50% Frauen und 50% Männer in der Unternehmung.

Die CSL erfüllt alle gesetzlichen Anforderungen an ihre menschenrechtliche Sorgfalt als Arbeitgeberin. Alle Arbeitsverhältnisse unterstehen dem Schweizer Arbeitsrecht und dem internen Personalreglement. Diskriminierung und Mobbing werden nicht toleriert. Als Arbeitgeberin achtet die CSL die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden und schützt diese. Das Arbeitsklima ist von gegenseitigem Respekt und Toleranz geprägt.

Mitarbeitende, die dennoch von Missständen betroffen sind oder solche wahrnehmen, sind aufgefordert, diese der Arbeitgeberin zu melden. Im Berichtsjahr gab es keine Meldungen von Mitarbeitenden, aufgrund derer korrektive Massnahmen hätten ergriffen werden müssen.

Neben den Belangen der Mitarbeitenden übernimmt die CSL auch soziale Verantwortung als Eigentümerin von Wohngebäuden. Sie stellt bestehenden Wohnraum bis zur Projektrealisation einer Zwischenvermietung zur Verfügung. Dadurch optimiert sie die Ressourcennutzung.

### Frauenanteil je Kaderstufe

|                                  | Personaleinheiten <sup>1</sup> |              | Anteil in % <sup>1</sup> |             |
|----------------------------------|--------------------------------|--------------|--------------------------|-------------|
|                                  | 31.12.2024                     | 31.12.2025   | 31.12.2024               | 31.12.2025  |
| <b>Mitarbeitende<sup>2</sup></b> | <b>88,60</b>                   | <b>90,55</b> | <b>100%</b>              | <b>100%</b> |
| Frauen                           | 49,40                          | 45,00        | 56%                      | 50%         |
| Männer                           | 39,25                          | 45,55        | 44%                      | 50%         |
| <b>Kader<sup>3</sup></b>         | <b>20,00</b>                   | <b>19,00</b> | <b>23%</b>               | <b>21%</b>  |
| Frauen <sup>4</sup>              | 7,70                           | 6,80         | 39%                      | 36%         |
| Männer <sup>4</sup>              | 12,30                          | 12,20        | 61%                      | 64%         |
| <b>Erweiterte GL<sup>3</sup></b> | <b>5,00</b>                    | <b>6,00</b>  | <b>6%</b>                | <b>7%</b>   |
| Frauen <sup>4</sup>              | 1,70                           | 1,70         | 34%                      | 28%         |
| Männer <sup>4</sup>              | 3,30                           | 4,30         | 66%                      | 72%         |
| <b>VR<sup>5</sup></b>            | <b>4,00</b>                    | <b>4,00</b>  | <b>–</b>                 | <b>–</b>    |
| Frauen                           | 1,00                           | 1,00         | 25%                      | 25%         |
| Männer                           | 3,00                           | 3,00         | 75%                      | 75%         |

Erläuterungen zur Methodologie der Berechnung:

<sup>1</sup> Alle Angaben per Stichtag 31.12.2024 bzw. 31.12.2025.

<sup>2</sup> Mitarbeitende ohne Verwaltungsrat.

<sup>3</sup> Kaderstufen Prozentwerte im Verhältnis zu Mitarbeitenden total.

<sup>4</sup> Geschlecht Prozentwerte im Verhältnis zur jeweiligen Kaderstufe.

<sup>5</sup> VR in Anzahl Mitglieder (nicht Personaleinheiten).

## Umwelt

Als Dienstleistungsunternehmen mit dem beschriebenen Geschäftsmodell ist die ökologische Relevanz der CSL absolut betrachtet wie auch im Verhältnis zur Migros Bank gering. Sie finanziert keine Aktivitäten, die Treibhausgasemissionen verursachen.

Um den direkten Einfluss ihrer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt zu reduzieren, setzte die CSL in den letzten Jahren folgende Massnahmen um. Als Schwerpunkt stand im Berichtsjahr die Mobilität der Mitarbeitenden im Fokus.

- Für den Besuch der Liegenschaften unterhält die CSL eine Fahrzeugflotte von neun Fahrzeugen, von denen seit 2023 sechs vollelektrisch sind.
- Für Fahrten zwischen den Städten und im Innenstadtbereich sind alle Mitarbeitenden angehalten, öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen.
- Die Abfallmenge konnte die CSL durch aktives Abfallmanagement mit zentralen Entsorgungsstationen und Recycling reduzieren.
- Für Essen und Getränke werden konsequent wiederverwendbare Behälter genutzt. Diese stellt die CSL kostenlos zur Verfügung.

Diese betrieblichen Massnahmen wird die CSL fortsetzen und nach Bedarf um weitere in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ergänzen.

Bei den zwei bewohnten Immobilien im Eigentum der CSL Invest liegen keine bekannten ökologischen Altlasten vor. Aus Relevanzgründen verzichtet sie auf die Erhebung deren ökologischen Fussabdrucks. Insgesamt sind sechs Grundstücke im Eigentum der CSL Invest, wobei sich zwei Projekte seit 2025 in der Realisation befinden.

Bei der Projektrealisation berücksichtigt die CSL Invest wichtige Umweltkriterien wie Wärmezeugung und bevorzugt innovative Bauweisen und Materialien. Die beiden CSL-Invest-Projekte werden nach den neusten Minergie-Standards gebaut. Die Projekte fördern die innere Verdichtung und schaffen zusätzlichen Wohnraum im urbanen Raum. Sämtliche Wohnungen beider Objekte sind bereits verkauft.

## Engagement

Die Mitarbeitenden der CSL engagieren sich auch direkt für die Umwelt und Gesellschaft. Im Berichtsjahr haben die Mitarbeitenden an «bike to work» teilgenommen. Dadurch erfolgte eine Sensibilisierung für Gesundheits- und Umweltaspekte.

Die CSL kommuniziert offen und transparent mit ihren Stakeholdern. Mit der Einzelaktionärin, der Migros Bank, arbeitet sie punktuell zu Immobilienhandel und Finanzierungen zusammen. Dazu stehen die Unternehmen regelmässig im Austausch.

Um die Bedürfnisse und Herausforderungen ihrer Kunden zu evaluieren, führte die CSL auch im Berichtsjahr wieder eine Sommerumfrage bei über 200 Akteuren des Büro- und Wohnmarkts durch. Diese Kundensicht fliesst auch in ihren jährlichen Immobilienmarktbericht.

Als relevante Marktteilnehmerin in der Immobilienbranche der Schweiz ist es für die CSL selbstverständlich, Mitglied in verschiedenen Branchenverbänden zu sein. Dadurch verschafft sie sich einen Zugang zum Branchennetzwerk und zu Wissen. Letzteres gibt sie auch durch Dozententätigkeit und dem Einsitz in verschiedenen Fach- und Prüfungskommissionen weiter. Gerade für die aktuelle Entwicklung hin zu einem nachhaltigeren Schweizer Gebäudepark ist ein

permanenter Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus der Branche unverzichtbar.

Die Firma und ihr Kader engagieren sich unter anderem in folgenden Verbänden:

- RICS (Royal Institution of Chartered Surveyors) Berufsverband von Immobilienfachleuten
- Schweizerischer Verband der Immobilienwirtschaft SVIT Schweiz
- Verband Immobilien Schweiz VIS

## Verantwortung

Die CSL hält gesetzliche Bestimmungen und Vorschriften zu ethischer Verhaltensweise ein und fördert diese. Dafür gelten bei ihr klare, für alle Mitarbeitenden verbindliche interne Richtlinien und Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten, Bestechung, Korruption und anderen nicht ethischen Praktiken.

Gemäss dem 2023 erlassenen Verhaltenskodex wendet die CSL in sämtlichen Geschäftstransaktionen und Partnerschaften höchste ethische Standards an. Das betrifft ausdrücklich auch die Annahme oder das Anbieten von Zahlungen, Geschenken oder sonstigen Vorteilen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, bei Verdacht auf Verstoss gegen den Verhaltenskodex die betroffenen Parteien unverzüglich zu unterrichten. Im Geschäftsjahr wurden keine Verdachtsmomente gemeldet. Die Massnahmen zum Schutz ihrer Stakeholder und zur Bekämpfung von Korruption bewertet die CSL als hinreichend.

Um den Datenschutz sicherzustellen, hat die CSL eine Weisung zum Umgang mit Personendaten erlassen und wendet bei sensiblen Informationen Geheimhaltungsverpflichtungen an. Im Rahmen der erneuerten Datenschutzgesetzgebung wurde die Weisung im Berichtsjahr weiterentwickelt. Zudem schult sie alle ihre Mitarbeitenden regelmässig zu Datenschutz und Internetrisiken.

Die CSL sieht sich in der Verantwortung für ihre gesamte Lieferkette. Im Berichtsjahr bewertete sie bestehende und aktive Verträge mit ihren Lieferanten hinsichtlich des Risikos für Kinderarbeit. Sie stützte sich dabei auf den «Children's Rights in the Workplace Index» (Version Juni 2023) und übernahm das Vorgehen der Migros Bank. Bei keinem der Lieferanten besteht ein erhöhtes Risiko auf Kinderarbeit oder konnte ein begründeter Verdacht dafür identifiziert werden.



# GRI-Index

| Standard                                                            | Indikator                                                                                     | Verweis, Kommentar und weiterführende Informationen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken (2021)</b> |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| GRI 2-1                                                             | Organisationsprofil                                                                           | Die Migros Bank AG ist eine 100-prozentige Tochtergesellschaft des Migros-Genossenschafts-Bundes (MGB). Die Bank ist ausschliesslich in der Schweiz tätig und hat ihren Hauptsitz an der Seidengasse 12 in 8001 Zürich.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| GRI 2-2                                                             | Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden | Migros Bank AG<br>CSL AG, Seite 51<br><br>Die Swisslease AG war 2025 nicht operativ tätig und hat keine Investitionen unternommen. Diese Tochtergesellschaft wird von der nichtfinanziellen Berichterstattung ausgenommen.<br><br>Es bestehen keine weiteren Beteiligungen, die in die nichtfinanzielle Berichterstattung integriert werden müssen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| GRI 2-3                                                             | Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle                                        | Die Migros Bank rapportiert in Übereinstimmung mit den GRI-Standards für die Periode vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025. Die Geschäftsberichterstattung erfolgt über denselben Zeitraum.<br><br>Der Nachhaltigkeitsbericht sowie der Klimabericht wurden am 17. Juni 2026 publiziert. Der Geschäftsbericht, der Nachhaltigkeitsbericht und der Klimabericht erscheinen jährlich. Fragen und Kommentare können gerne an <a href="mailto:medien@migrosbank.ch">medien@migrosbank.ch</a> gesendet werden.                                                                                                                                                                                                                                                         |
| GRI 2-4                                                             | Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen                                         | Keine                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| GRI 2-5                                                             | Externe Prüfung                                                                               | Der Nachhaltigkeitsbericht 2025 wurde nicht extern geprüft. Die Erarbeitung des Berichts wurde von einer externen Unternehmensberatung begleitet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Aktivitäten und Angestellte (2021)</b>                           |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| GRI 2-6                                                             | Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen                              | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| GRI 2-7                                                             | Angestellte                                                                                   | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 22–27                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| GRI 2-8                                                             | Mitarbeitende, die keine Angestellten sind                                                    | Im Berichtsjahr wurden durchschnittlich rund 150 Leiharbeiter bei uns eingesetzt. Die von diesen ausgeführten Arbeiten umfassen mehrheitlich Projektarbeit, Software-Entwicklung sowie allgemeine und fachspezifische Beratung.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Unternehmensführung (2021)</b>                                   |                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| GRI 2-9                                                             | Führungsstruktur und Zusammensetzung                                                          | – Unternehmensstruktur: Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 73<br>– Ausschüsse: Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 60<br>– Zusammensetzung des Verwaltungsrats: Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 64–67                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| GRI 2-10                                                            | Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans                                           | – Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 59                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| GRI 2-11                                                            | Vorsitzende des höchsten Kontrollorgans                                                       | – Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 59                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| GRI 2-12                                                            | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen    | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 10–11<br>– Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 59–63                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| GRI 2-13                                                            | Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen                              | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 10–11                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| GRI 2-14                                                            | Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung                    | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 10–11                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| GRI 2-15                                                            | Interessenkonflikte                                                                           | Die wesentlichen Mandate der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung werden publiziert (vgl. Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 64–66 und S. 69–71).<br><br>Der Umgang mit potenziellen und tatsächlichen Interessenkonflikten sowie die Rollen und Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung und weiterer operativer Funktionen sind dokumentiert. Nebst allgemeingültigen Grundsätzen im Verhaltenskodex der Gruppe gibt es eine interne Weisung. Darin sind Bestimmungen festgehalten, um mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden beziehungsweise eingetretene Interessenkonflikte umgehend behandeln zu können, damit das Risiko der Beeinträchtigung von Kundeninteressen möglichst gering gehalten wird. |
| GRI 2-16                                                            | Übermittlung kritischer Anliegen                                                              | Die Umsetzung der vom Verwaltungsrat festgelegten Prinzipien in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken wird durch die Geschäftsleitung in internen Weisungen vorgegeben.<br><br>Bei Verletzungen von Risikotoleranzvorgaben wird der Verwaltungsrat durch die unabhängigen Kontrollinstanzen (namentlich durch die Risikokontrolle und Compliance-Funktion) im Rahmen der Risiko-berichterstattung informiert.<br><br>Risikomanagement im Geschäftsbericht 2025, S. 63                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| GRI 2-17                                                            | Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans                                                | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 10. Neben den definierten Verantwortlichkeiten gibt es keine spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen für das höchste Kontrollorgan zum Thema Nachhaltigkeit.<br>– Klimabericht 2025, S. 3. Der Verwaltungsrat wird regelmässig über die Klimastrategie informiert.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| GRI 2-18                                                            | Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans                                            | – Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 59–63                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| GRI 2-19                                                            | Vergütungspolitik                                                                             | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 23<br>– Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 67<br>– Seit 2019 verzichtet die Migros Bank auf variable Vergütungen in Form von Boni.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| GRI 2-20                                                            | Verfahren zur Festlegung der Vergütung                                                        | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 23<br>– Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 67                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| GRI 2-21                                                            | Verhältnis der Jahresgesamtvergütung                                                          | Das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung der höchstbezahlten Person und dem mittleren Niveau (Median) beträgt 1 zu 8,07.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| Standard                                             | Indikator                                                                                                                       | Verweis, Kommentar und weiterführende Informationen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Strategie, Richtlinien und Praktiken (2021)</b>   |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| GRI 2–22                                             | Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung                                                                   | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 3 und 6                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| GRI 2–23                                             | Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen                                                                      | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 10, 22 und 48, vgl. ausserdem <a href="#">Verhaltenskodex</a> der Migros-Gruppe, der öffentlich einsehbar ist. Darin sind z.B. die Achtung der Menschenrechte sowie der Umgang mit Verstössen festgehalten.                                                                                                                                                                                                                                           |
| GRI 2–24                                             | Einbeziehung politischer Verpflichtungen                                                                                        | – Siehe GRI 2–23                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| GRI 2–25                                             | Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen                                                                                | – Siehe GRI 2–16                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| GRI 2–26                                             | Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen                                                        | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 23 und 48                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| GRI 2–27                                             | Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen                                                                                        | Im Berichtsjahr wurden gegen die Migros Bank AG weder relevante Bussen noch nichtmonetäre Sanktionen aufgrund wesentlicher Verstösse gegen Gesetze und Vorschriften ausgesprochen. Als «wesentliche Verstösse gegen Gesetze und Vorschriften» gelten solche, die zu einer signifikanten Schädigung der Migros Bank AG geführt haben oder dazu führen könnten.<br>Der Nachhaltigkeitsbericht unterliegt ebenfalls der «Transparenz über nichtfinanzielle Belange» nach Art. 964a ff. OR. |
| GRI 2–28                                             | Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen                                                                              | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 12 und 40                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>Einbindung von Stakeholdern (2021)</b>            |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| GRI 2–29                                             | Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern                                                                                      | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 12                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| GRI 2–30                                             | Tarifverträge                                                                                                                   | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 22                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Wesentlichkeitsanalyse und wesentliche Themen</b> |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| GRI 3: Wesentliche Themen (2021)                     | 3–1 Vorgehen zur Bestimmung der wesentlichen Themen                                                                             | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 15                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                      | 3–2 Liste der wesentlichen Themen                                                                                               | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 15                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Aus- und Weiterbildung</b>                        |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| GRI 3: Wesentliche Themen                            | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                                                                          | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 22                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| GRI 404: Aus- und Weiterbildung (2016)               | 404–1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellte                                         | – Umfang der Führungsausbildungen: Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 26<br>– Umfang der Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeitenden: Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 27                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                                                      | 404–2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe                                        | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 26                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                      | 404–3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmässige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 27<br>– Die Leistungen aller Mitarbeitenden werden jährlich bei Mitarbeitendengesprächen beurteilt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Diversität und Chancengerechtigkeit</b>           |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| GRI 3: Wesentliche Themen                            | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                                                                          | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 22, 24 und 26                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| GRI 405: Diversität und Chancengleichheit (2016)     | 405–1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten                                                                      | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 24<br>– Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 64–66 und S. 69–71                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                                                      | 405–2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern                    | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 23<br>– Die Lohnleichheitsanalyse folgt den gesetzlichen Rahmenbedingungen in der Schweiz. Die Details der Analyse werden im Rahmen des Geschäftsgeheimnisses nicht extern kommuniziert.                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Marketing &amp; Konsumverhalten</b>               |                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| GRI 3: Wesentliche Themen                            | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                                                                          | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 28                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Eigene Angaben                                       | Offenlegung von Produkt- und Dienstleistungsinformationen                                                                       | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 29                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |

| Standard                                           | Indikator                                                                        | Verweis, Kommentar und weiterführende Informationen                                                                                                                                                                                                               |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Produktverantwortung</b>                        |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 3: Wesentliche Themen                          | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                           | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 30, 35–37, 44                                                                                                                                                                                                                   |
| Eigene Angaben                                     | Verwaltete Vermögen mit Nachhaltigkeitsbezug                                     | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 31                                                                                                                                                                                                                              |
| Eigene Angaben                                     | Umfang und Wirkung von Nachhaltigkeit im Anlage- und Kreditgeschäft              | – Abfragen der Nachhaltigkeitspräferenzen im Anlagegeschäft und Beratungsangebot zur energetischen Sanierung (ENSA-Beratung) im Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 29 und 35<br>– Aktive Aktionärspolitik, S. 44<br>– Klimakennzahlen im Klimabericht 2025, ab S. 19 |
| <b>Klima und Energie</b>                           |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 3: Wesentliche Themen                          | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                           | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 33–34                                                                                                                                                                                                                           |
| GRI 302: Energie (2016)                            | 302–1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation                                | – Klimabericht 2025, S. 31                                                                                                                                                                                                                                        |
| GRI 305: Emissionen (2016)                         | 305–1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)                                           | – Klimabericht 2025, S. 31                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                    | 305–2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)                         | – Klimabericht 2025, S. 31                                                                                                                                                                                                                                        |
|                                                    | 305–3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)                                | – Klimabericht 2025, S. 31                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Biodiversität</b>                               |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 3: Wesentliche Themen                          | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                           | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 37                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Wirtschaftliche Auswirkung</b>                  |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 3: Wesentliche Themen                          | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                           | – Geschäftsbericht 2025<br>– Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 6                                                                                                                                                                                                    |
| GRI 201: Wirtschaftliche Leistung (2016)           | 201–1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert            | – Geschäftsbericht 2025, S. 5–6                                                                                                                                                                                                                                   |
| Eigene Angaben                                     | Stabilisierende und sichernde Wirkung auf den gesamten Schweizer Finanzplatz     | – Geschäftsbericht 2025, S. 5–6                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen (2016) | 203–2 Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen                              | – Finanzielle Unterstützung des Migros-Pionierfonds, Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 41                                                                                                                                                                           |
| Eigene Angaben                                     | Vermitteltes Kapital an Kundschaft                                               | – Geschäftsbericht 2025, S. 3 und 37                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Unternehmensverhalten</b>                       |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 3: Wesentliche Themen                          | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                           | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 47<br>– Corporate Governance im Geschäftsbericht 2025, S. 59–74<br>– <a href="#">Verhaltenskodex der Migros-Gruppe</a>                                                                                                          |
| <b>Menschenrechte</b>                              |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 3: Wesentliche Themen                          | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                           | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 22–26, 49                                                                                                                                                                                                                       |
| GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten (2016)  | 414–2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 49                                                                                                                                                                                                                              |
| Eigene Angaben                                     | Umgang mit Kontroversen im Anlage- und Kreditgeschäft                            | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 30 und 49                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Datenschutz</b>                                 |                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| GRI 3: Wesentliche Themen                          | 3–3 Management von wesentlichen Themen                                           | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 48<br>– Cybersecurity, S. 28                                                                                                                                                                                                    |
| Eigene Angabe                                      | Schulung der Mitarbeitenden zu Datenschutz                                       | – Nachhaltigkeitsbericht 2025, S. 48                                                                                                                                                                                                                              |

## Impressum

**Migros Bank AG**  
**Postfach**  
**8010 Zürich**

[migrosbank.ch](https://migrosbank.ch)

**Verantwortliche Nachhaltigkeit:**  
BriefkastenNachhaltigkeit@migrosbank.ch  
**Medienstelle:** medien@migrosbank.ch

Redaktionsschluss: 8. Mai 2026  
Publikation: Juni 2026

Sprachen: Deutsch, Französisch, Italienisch.  
Massgebend ist die deutsche Version.

**Konzept und Text:** Polarstern AG, Solothurn  
**Grafik:** Polarstern AG, Solothurn  
**Fotografie:** Phil Wenger Photography GmbH, Steffisburg  
**Übersetzung:** Übersetzungsteam der Migros Bank



