

llbvoices



Inhalt

3	Editorial
4	Tschüss Urs - Hallo Michael
7	30 Jahre LLB und Urs
8	Von Schreibmaschinen zu digitalen Workflows
11	Von Sparbüchern und Millenium Bugs
15	Anekdoten von langjährigen Mitarbeitenden
18	Die leise Revolution der Mode
20	Aufbau des Fondsgeschäfts
24	Vor 30 Jahren in Liechtenstein

Erinnerungen, Erlebnisse, Entwicklungen

Die Arbeitswelt verändert sich – und mit ihr die Menschen, die sie prägen. In dieser Ausgabe unserer «LLB Voices» nehmen wir euch mit auf eine Zeitreise durch drei Jahrzehnte Banking.



> [Hier geht es zum Video](#)

Urs sagt Tschüss – Und Michael Hallo



Nach 30 Jahren bei der LLB verabschiedet sich Urs Müller in den wohlverdienten Ruhestand. Sein Nachfolger Michael Hartmann steht bereits in den Startlöchern. Im Gespräch blickt Urs Müller auf seine Zeit bei der LLB zurück, teilt persönliche Gedanken und gibt Michael Hartmann einige Tipps mit auf den Weg.

Von Elena Betz

Drei Jahrzehnte bei der LLB – das sind viele Begegnungen, unzählige Gespräche und viele gemeinsame Erlebnisse. Nun steht ein Wechsel an: Urs Müller übergibt die Leitung der Division Privat- und Firmenkunden per 1. Juli 2025 an Michael Hartmann. In einer Mischung aus Rückblick und Ausblick spricht Urs Müller über seine Erfahrungen und gibt seinem Nachfolger wertvolle Tipps mit auf den Weg.

Urs, 30 Jahre LLB – wenn du auf diese Zeit zurückblickst, was überwiegt: Stolz, Wehmut oder Vorfreude auf das, was kommt?

Wahrscheinlich eine Mischung aus allem. Stolz auf das, was wir gemeinsam erreicht haben, Wehmut, weil ich viele geschätzte Kolleginnen und Kollegen zurücklasse, und Vorfreude, weil eine neue spannende Lebensphase beginnt. Aber vor allem bin ich dankbar. Dankbar für die Menschen, die mich begleitet haben, und die Erlebnisse, die mich geprägt haben.

Gibt es einen besonderen Moment, der dir besonders in Erinnerung bleibt?

Es gab viele. Der erste Arbeitstag, der Auftrag zur Einführung von Compliance, die Gründung des ersten LLB-Fonds, der Verkauf einzelner Gruppengesellschaften, die Berufung in die Geschäftsleitung,

die Bewältigung des US-Themas sowie grosse Projekte der jüngeren Vergangenheit wie die Transformation der Bank Linth zur LLB Schweiz, die Expansion nach Deutschland und viele mehr.

Du übergibst die Leitung der Division Privat- und Firmenkunden an Michael Hartmann. Welche Erwartungen hast du an deinen Nachfolger?

Es steht mir nicht an, Erwartungen an ihn zu richten. Ich bin überzeugt, dass Michael genau die richtige Wahl für diese Funktion ist. Er bringt nicht nur viel Erfahrung und Know-how mit, sondern auch einen frischen Blick von aussen. Und – ganz wichtig – er passt kulturell zur LLB.



Urs Müller über seine Zeit bei der LLB und seine nächsten Schritte

Hast du einen besonderen Ratschlag für ihn?

Ratschläge sind immer so eine Sache. Sie funktionieren nicht immer und passen auch oft nicht richtig. Ich kann nur sagen, was in meinem Fall funktioniert hat. Meine inneren Orientierungspunkte waren stets Leidenschaft, Authentizität und Integrität. Damit bin ich 30 Jahre sehr gut gefahren.

Was wünschst du Michael für seinen Start bei der LLB?

Ich wünsche ihm, dass er die Erfolgsgeschichte der LLB-Gruppe weiterschreiben und mitprägen kann. Es sind viele und wichtige Grundsteine gelegt für eine weiterhin nachhaltig positive Entwicklung der LLB-Gruppe. Es wird aber auch neue Herausforderungen geben, die heute noch gar nicht bekannt sind. Ich wünsche Michael viel Erfolg und auch Freude in der neuen Funktion.

Und was steht nun auf deiner Agenda?

Erst einmal durchatmen, innehalten und ja nicht den Fehler begehen, die Agenda sofort wieder zu füllen.

Nach so vielen Jahren voller Erlebnisse, Erfahrungen und Begegnungen heisst es nun, ein Kapitel zu schliessen und ein neues zu beginnen. Urs, wir danken dir für alles und wünschen dir eine Zeit voller neuer Abenteuer, Freude und Entspannung. Und Michael: Willkommen an Bord – wir freuen uns auf den gemeinsamen Weg.

Zur Person Michael Hartmann



Michael Hartmann (Jahrgang 1970) absolvierte 1986 eine kaufmännische Lehre im Notariatswesen, bei der er das Immobiliengeschäft von Grund auf kennenlernte. Seine Ausbildung rundete er 1997 mit der Weiterbildung zum eidgenössisch diplomierten Bankfachmann ab und absolvierte das Executive Program am Swiss Finance Institute (SFI) in Zürich. Zudem beendete er 2012 den NDS Executive Master of Finance an der FH in Zürich.

1989 begann er seine Karriere bei der Zürcher Kantonalbank im Kredit- und Geschäftskundengeschäft, wo er rasch Verantwortung für Privat- und Firmenkunden übernahm.

Von 1999 bis 2012 erwarb er fundierte Kenntnisse im Firmenkundengeschäft in verschiedenen Leitungsfunktionen bei der Zürcher Kantonalbank. Nach einem Projekteinsatz bei der Citigroup in London, übernahm er 2006 bei der Zürcher Kantonalbank die Leitung des Firmenkundengeschäfts Bau und Immobilien. In dieser Funktion war er für die ganzheitliche Beratung von Unternehmen der Bau- und Immobilienbranche sowie für die Abwicklung von grossen Immobilienfinanzierungen verantwortlich. Als Filialleiter Kloten war Hartmann von 2008 bis 2012 auch für die gesamtheitliche Betreuung von vermögenden Privatkunden verantwortlich.

Michael Hartmann gehörte 2012 zum Gründungsteam von MoneyPark. Als Leiter Vertrieb und Mitglied der Geschäftsleitung war er für den Aufbau des schweizweiten Vertriebsnetzes verantwortlich, bevor er bis 2019 als Head of Corporates & Institutional Clients den Aufbau des neuen Geschäftsbereichs Firmenkunden vorantrieb.

Seit 2020 ist er Marktgebietsleiter Private Banking für die Region Zürich-West bei der Zürcher Kantonalbank.

Eine Reise durch 30 Jahre LLB – mit Urs Müller

Drei Jahrzehnte bei der LLB – eine Zeit voller Veränderungen, Herausforderungen und Entscheidungen. Nun verabschiedet sich Urs Müller in den wohlverdienten Ruhestand. Doch vorher nimmt er uns noch einmal mit auf eine ganz besondere Zeitreise.

Wie hat alles angefangen? Welche Momente haben ihn besonders bewegt? Und wie wird sich seiner Meinung nach das Bankgeschäft in den nächsten 30 Jahren verändern? In diesem Video blickt Urs nicht nur zurück, sondern auch nach vorne – mit vielen persönlichen Einblicken.

Schaut rein und begleitet Urs auf seinem letzten Rundgang durch 30 Jahre LLB-Geschichte.



[› Hier geht es zum Video](#)

Von Schreibmaschinen zu digitalen Workflows

1995 – eine Zeit, in der das Internet noch in den Kinderschuhen steckte, in den Büros Schreibmaschinen ratterten, E-Mails eher die Ausnahme als die Regel waren und das Personalwesen noch ganz anders funktionierte als heute. Wer damals bei der LLB eine Stelle antreten wollte, musste nicht nur mit seinem Fachwissen überzeugen, sondern auch mit seiner Handschrift – zumindest in einigen Fällen.

Von Elena Betz

Heute klingt das fast surreal. Inzwischen haben sich Recruiting und Onboarding komplett verändert. Keine Handschriftanalyse mehr, stattdessen digitale Bewerbungen, strukturierte Einarbeitungsprogramme und moderne HR-Prozesse. Einer, der diesen Wandel von Anfang an miterlebt hat, ist Michael Verling, seit fast 30 Jahren HR-Business-Partner bei der LLB. Wir sprechen mit ihm darüber, wie sich der erste Arbeitstag im Laufe der Jahre verändert hat, welche kuriosen Geschichten es aus der Vergangenheit gibt – und warum früher manches anders, aber nicht unbedingt besser war.



Von Papierbergen zu Digitalisierung: Michael Verling blickt auf 30 Jahre LLB zurück.

Michael, Hand aufs Herz: Wie sah vor rund 30 Jahren ein Bewerbungsverfahren bei der LLB aus?

Man könnte sagen: eine Mischung aus Papierkrieg und Geduldsspiel. Stellenausschreibungen erschienen in Zeitungen – ja, auf echtem Papier! Die Bewerbungsunterlagen kamen per Post, wurden sorgfältig kopiert und per Hauspost an die Vorgesetzten geschickt. Die Verwaltung erfolgte in mühevoll gepflegten Excel-Listen, und besonders vielversprechende Bewerbungen landeten in einem gut gefüllten Aktenschrank – für den Fall, dass später noch einmal jemand gebraucht wurde. Bewerbungsgespräche fanden immer persönlich statt, Absagen kamen höflich, aber bestimmt per Brief. Kurz: Es war ein langer analoger Prozess, der viel Geduld erforderte.

Damals gab es tatsächlich eine Handschriftanalyse für Bewerbungen. Welche Kriterien gab es da – und mal ehrlich, musstest du die auch bestehen?

Nein, zum Glück nicht, sonst hätte ich wahrscheinlich einen netten Absagebrief bekommen. Aber die Handschriftanalyse gab es wirklich – wenn auch in seltenen Fällen. Die Idee dahinter? Die Handschrift sollte etwas über die Persönlichkeit aussagen. Ob das funktioniert hat? Darüber streiten sich die Geister. Grafologische Gutachten gab es zwar, aber sie waren schon damals sehr umstritten und wurden nur selten angefordert. Wie der externe Grafologe zu seinen Schlüssen kam, war für mich immer ein Buch mit sieben Siegeln. Ich selbst habe solche Analysen nie beauftragt und bin im Nachhinein froh, dass meine Karriere nicht von der Form meines «L» abhing.

Der erste Arbeitstag kommt bekanntlich schneller, als man denkt. Wie sah dein erster Arbeitstag bei der LLB vor rund 30 Jahren aus? Und wie würdest du den Unterschied zu heute beschreiben?

Früher war das Onboarding recht überschaubar: Das HR-Team begrüßte die Neueintretenden kurz und gab eine Einführung in die wichtigsten Dos and Don'ts – Dinge, die man beachten sollte, um gut anzukommen. Sogar ein Gruppenfoto der Neuen wurde gemacht und an allen Standorten am Schwarzen Brett ausgehängt – so wusste zumindest jeder, wer neu war. Damals bestand die LLB nur aus dem Stammhaus in Vaduz mit rund 450 Mitarbeitenden. Ich meine mich zu erinnern, dass es sogar einen kleinen Rundgang durch die Bank gab, bei dem der damalige CEO die neuen Mitarbeitenden persönlich begrüßte. Dabei wurden der Hauptsitz und das Haus Äule gezeigt. Aber eines war damals wie heute wichtig: Neue Kolleginnen und Kollegen sollten sich von Anfang an willkommen fühlen. Das stand und steht im Mittelpunkt.

Heute gibt es moderne HR-Software, digitales Onboarding und strukturierte Einführungsprogramme. Wenn du das vergleichst: War früher wirklich alles besser oder hat sich die HR-Arbeit zum Positiven verändert?

Heute erleichtern moderne HR-Software, digitales Onboarding und strukturierte Einführungsprogramme die Arbeit erheblich. Doch auch damals war unser Ziel klar: Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten von Anfang an mit Respekt und Wertschätzung aufgenommen werden – mit den Mitteln, die uns vor 30 Jahren zur Verfügung standen. Unser HR-Team war damals nicht einmal halb so gross wie heute, und über manche Arbeitsweise würden wir heute vermutlich schmunzeln. Vieles war handgemacht, aber immer auf hohe Qualität ausgerichtet.



HR-Alltag vor 30 Jahren: Platzraubende Bildschirme und Papierstapel

War es besser oder schlechter? Weder noch – nur anders. Ein grosser Unterschied war das Tempo: Statt sekundenschnelle E-Mails und Chats nutzten wir die Hauspost, die ihre Zeit brauchte. Was uns aber schon damals von anderen unterschied, war die persönliche, familiäre und wertschätzende Atmosphäre. Viele Bewerberinnen und Bewerber haben genau das geschätzt. Und es ist eine

Besonderheit der LLB, auf die wir stolz sein dürfen, dass wir uns dieses starke Kulturelement bis heute bewahrt haben.

Was war dein skurrilstes oder lustigstes Erlebnis aus der Anfangszeit, wenn es um Bewerbungsgespräche oder den ersten Arbeitstag neuer Kolleginnen und Kollegen ging?

Mein Langzeitgedächtnis ist nicht das beste, aber einige Szenen sind mir im Gedächtnis geblieben. Zum Beispiel das Vorstellungsgespräch mit einem etwas korpulenteren Bewerber mittleren Alters, der in Anzug und hellblauem Hemd erschien. Er war so nervös, dass sich sein Hemd in Rekordzeit von hellblau zu dunkelblau verfärbte. Der arme Kerl tat mir wirklich leid, aber es war schwer, es nicht zu bemerken.

Oder die Bewerbungsmappe einer jungen Dame, die neben den üblichen Unterlagen ein recht freizügiges Urlaubsfoto beilegte – romantisch beleuchtet unter einer abendlichen Strassenlaterne. Ob das ein kreativer Versuch der Selbstvermarktung oder nur ein Versehen war, bleibt bis heute ein Rätsel.

Diese Momente sorgen noch heute für Schmunzeln – und beweisen, dass Bewerbungssituationen immer wieder für Überraschungen gut sind.

Wenn du eine Sache aus der «alten Zeit» zurückholen könntest, welche wäre das?

Wenn ich etwas aus der «guten alten Zeit» zurückholen könnte, dann wäre es sicherlich der gut gefüllte Bewerbermarkt. In den 1990er- und 2000er-Jahren war es noch üblich, auf eine Stellenausschreibung 30 bis 50 Bewerbungen zu erhalten – und darunter waren fast immer mehrere hoch qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten.

Die Möglichkeit, aus einer Vielzahl guter Bewerberinnen und Bewerber die bestmögliche Person für eine Stelle auszuwählen, war ein echter Luxus, den wir in der heutigen angespannten Arbeitsmarktsituation kaum noch kennen. Heute muss man oft um Talente werben, statt sie einfach aus einem grossen Pool auswählen zu können. In dieser Hinsicht war es früher in der Tat einfacher.

Während sich die Rekrutierung grundlegend verändert hat, zählen heute andere Faktoren: Teamgeist, Fachwissen und die richtige Einstellung – und zum Glück nicht mehr die Form unserer Buchstaben.

Aber nicht nur die Auswahlkriterien haben sich geändert, auch der Einstieg ins Unternehmen hat eine neue Dynamik bekommen. Der erste Arbeitstag ist immer aufregend, egal ob 1995 oder 2025. Der grosse Unterschied? Wo früher Aktenberge und Papierstapel warteten, gibt es heute digitale Welcome-Packages und strukturierte Einarbeitungsprogramme. Ist das besser oder schlechter? Das hängt wohl davon ab, wen man fragt. Klar ist aber: Je besser ein neues Teammitglied aufgenommen wird, desto grösser ist die Chance, dass es eines Tages ebenso nostalgisch auf seine Anfangszeit zurückblickt – vielleicht in einem Interview wie diesem.

Von Sparbüchern und Millennium Bugs

Die letzten drei Jahrzehnte haben Liechtenstein nicht nur gesellschaftlich und wirtschaftlich geprägt, sondern auch seine Bankenlandschaft grundlegend verändert. Vom Vertrauen ins Sparbuch bis zu Digitalisierung – wir werfen einen Blick zurück auf Entwicklungen, Herausforderungen und Anekdoten, die das Bankenwesen von gestern und heute prägen.

Von Cornelia Zeh

Liechtenstein, das kleine, aber feine Finanzzentrum mitten in Europa, hat sich in den vergangenen 30 Jahren erheblich gewandelt. Anfang der 1990er-Jahre war die Bankenwelt noch stark durch traditionelle Werte wie Diskretion, Sicherheit und persönliche Kundenbesuche geprägt. Das Sparbuch hatte damals nicht nur in Liechtenstein Kultstatus: ein symbolischer Ausdruck von Stabilität, bei dem es weniger um Rendite als um das sichere Aufbewahren des Ersparten ging. Doch dann kam die Digitalisierung – und mit ihr der erste grosse Umbruch.

Papierakte vs. Online-Banking

Wer erinnert sich nicht an die Zeit, als Bankgeschäfte noch mit einem persönlichen Besuch am Schalter verbunden waren? Kundenberater kannten ihre Kunden oft über Generationen hinweg. Es gab keine E-Mails oder andere Online-Tools. Kundendaten wurden in dicken Papierakten gesammelt und bei Bedarf aktualisiert. Eine zeitaufwendige und fehleranfällige Methode, die von den Mitarbeitenden höchste Sorgfalt verlangte.



Sparbücher der LLB

Handgeschriebene Sparbücher wurden bald von Computerausdrucken abgelöst. Und mit der Einführung des Internets Mitte der 1990er-Jahren begann eine neue Ära, die auch von Skepsis begleitet war. Online-Banking wurde zunächst mit Vorsicht betrachtet, da viele Kunden Zweifel an der Sicherheit hatten. Viele Kunden hatten Angst, dass ihr Geld durch einen Klick verschwinden konnte. Doch die Vorteile sprechen bis heute für sich: Rund-um-die-Uhr-Zugang zu Konten, schnelle Transaktionen und weniger Papierkram.

Anfangs waren es vor allem jüngere Kunden, die sich für die neuen Möglichkeiten begeisterten. Und heute ist Online-Banking nicht mehr aus unserem Alltag wegzudenken. Auch mobile Apps und die mobilen Zahldienste haben den Komfort von uns allen erhöht.

Silvesternacht 1999

Ein besonderes Ereignis in der Geschichte der Digitalisierung war der Jahreswechsel 1999 auf 2000. Der sogenannte «Millennium Bug» sorgte für schlaflose Nächte bei IT-Abteilungen weltweit. Viele Banken fürchteten, dass ihre Computersysteme das Jahr 2000 nicht korrekt verarbeiten könnten, da die Jahreszahlen in den alten Programmen oft nur zweistellig gespeichert waren. So mussten komplette Teams in der Silvesternacht arbeiten und haben auf mögliche Systemausfälle gewartet – zum Glück vergeblich, wie wir heute wissen.

Von Währungen und Aktienmärkten

Neben Regulierungen und Digitalisierung hat auch die Entwicklung der internationalen Währungs- und Aktienmärkte die Bankenwelt in Liechtenstein geprägt. Anfang der 1990er-Jahre war der Schweizer Franken für viele die Währung der Wahl, nicht nur für Einheimische, sondern auch für internationale Kunden. Es war selbstverständlich, dass viele Kunden auf die Stabilität des Franks vertrauten – das Vertrauen in diesen sicheren Hafen ist bis heute unangefochten.

Mit der Einführung des Euro 1999 in der Europäischen Union änderte sich das Umfeld. Der Euro eröffnete nicht nur neue Möglichkeiten, er stellte die Banken auch vor neue Herausforderungen. So galt es beispielsweise, die Systeme zu aktualisieren, um mit der neuen Währung arbeiten zu können.



Handelsraum in den 1990er-Jahre

Auch die Aktienmärkte erlebten in den letzten drei Jahrzehnten zahlreiche Höhen und Tiefen. Von der Dotcom-Blase in den frühen 2000ern bis zur globalen Finanzkrise 2008 mussten Banken ihre Kundinnen und Kunden durch turbulente Zeiten begleiten. «Manchmal war es eine echte Gratwanderung zwischen Risiko und Sicherheit», erzählt ein Mitarbeiter. «Aber gerade in diesen Momenten hat sich gezeigt, wie wichtig persönliche Beratung ist.»

Mensch bleibt im Mittelpunkt

Trotz aller Digitalisierung und Automatisierung hat sich eine Sache nicht geändert: Banken bleiben Vertrauensinstitutionen. Gerade in einem kleinen Land wie Liechtenstein, wo persönliche Beziehungen eine grosse Rolle spielen, setzen Banken weiterhin auf den menschlichen Faktor. Am Ende des Tages möchten unsere Kundinnen und Kunden eine Ansprechperson, die ihre Bedürfnisse versteht – egal ob sie in Aktien, Obligationen oder in Kryptowährungen investieren.

Doch der Wandel geht weiter. Ob mit KI-gestützter Beratung, nachhaltigen Investments oder weiteren Blockchain-Lösungen – die nächsten 30 Jahre versprechen, ebenso spannend zu werden. Und auch wenn sich vieles ändert, bleibt der Kern gleich: Es geht immer darum, Vertrauen zu schaffen.

Was haben langjährige Kolleginnen und Kollegen erlebt?

[Zu den Anekdoten](#)

Anekdoten von langjährigen Mitarbeitenden

Thomas Allemann, Leiter Geschäftsstelle Vaduz – 45 Jahre bei der LLB

1980, als ich meine berufliche Laufbahn bei der LLB begann, waren wir insgesamt ca. 150 Kolleginnen und Kollegen – jeder kannte jeden. Digitalisierung war noch ein Fremdwort, es stand nicht einmal in jeder Abteilung ein Computer. Sämtliche Arbeiten wurden mit einer «Kugelkopf-Schreibmaschine» erledigt.

Die Quartals- und Jahresabschluss-Auszüge haben wir an einem Samstag jeweils manuell gefaltet, in Couverts verpackt und an unsere Kunden geschickt.

Nach meiner Lehre startete ich 1983 im Börsenhandel. Die Geschäfte haben wir per Telefon direkt mit den Handelsplätzen in Zürich, Frankfurt, Paris, London und New York getätigt – heute nicht mehr vorstellbar.

Mitte der 1990er-Jahre wurde das erste Compliance-Core-Team der LLB gebildet, das sich wöchentlich einmal traf. Ich war als Vertreter der Kundenschalter-Front ebenfalls vertreten.



Yvonne Fehr, Beraterin Administration / PV Team Service Direkt – 40 Jahre bei der LLB



Als ich im April 1978 meine Lehre bei der LLB begann, war vieles noch ganz anders. Ein Personalrestaurant gab es nicht, stattdessen betrieben die Lernenden einen kleinen Personalkiosk im Keller – inklusive täglichem Einkauf bei Bäcker und Metzger.

Die Bank war klein und familiär, jeder kannte jeden. Probleme wurden persönlich und direkt gelöst, der Zusammenhalt war enorm. Die Technik? Kaum vorhanden! Es gab nur ein Bankenprogramm auf riesigen Computern, Korrespondenz und Buchungsabrechnungen wurden auf der

Schreibmaschine mit Durchschlag getippt – Fehler waren nicht erlaubt. Sparhefte wurden manuell auf Kontenkarten geführt und über eine grosse Buchungsmaschine verbucht. IT-Unterstützung? Fehlanzeige. Besonders in den 1980er-Jahren mit den hohen Zinssätzen bedeutete das viele Wochenend- und Nachteinsätze, um das Arbeitspensum zu bewältigen.

Im Sommer betrieben wir eine Wechselstube im Rathaus in Vaduz, im Winter eine in Malbun. Am Schalter wurden oft Reisebusse voller Touristen bedient, die verschiedene Währungen tauschten – von D-Mark über Lire bis hin zu Schilling. Auch das Einlösen von Schecks war an der Tagesordnung.

Als ich 1989 in die Babypause ging, begann die digitale Revolution. Sechs Jahre später hatte sich die IT rasant weiterentwickelt: PCs ersetzten die Schreibmaschinen, Unterschriftenkarten wurden digitalisiert, der Zahlungsverkehr automatisiert. Ein Meilenstein war die Einführung des E-Bankings – und 2011 folgte die grosse Umstellung auf Avaloq.

Heute sind die Herausforderungen andere: Die Regulierungen nehmen stetig zu, Cyberkriminalität und Kartenbetrug sind grosse Themen. Und dann die Künstliche Intelligenz – ein spannendes Feld mit grossem Potenzial, aber auch mit Risiken für Banken und Privatpersonen. Es bleibt also spannend!

Alexander Erhart, Leiter IT eWorkplace – 30 Jahre bei der LLB

In den letzten 30 Jahren hat sich die IT-Infrastruktur rasant entwickelt. Nachfolgend zähle ich euch ein paar Meilensteine auf.

1995 Am Anfang waren wir noch ein kleines Team von sechs Personen (PC-Beratung und Netzwerk/Telefonie). Ich war zuständig für PC, Drucker, Telefone, IBM-Host-Terminal (Bankensystem) und Netzwerk und ich benötigte keine Unterstützung von einer anderen Abteilung, um einen PC, einen Drucker oder ein Telefon in Betrieb zu nehmen. Heute ist das aus Sicherheitsgründen undenkbar. Viele Tätigkeiten waren manuelle Aufgaben, wie beispielsweise einen Computer aufzusetzen. Die Automation, wie wir sie heute kennen, kam erst später, Schritt für Schritt. Dank dieser Automation können wir auch die Vollständigkeit der Software und Sicherheit gewährleisten. Für ein Problem mussten uns die Kolleginnen und Kollegen direkt kontaktieren – sei es per Telefon oder Pager.



Nicht alle Mitarbeitenden hatten ein Tischtelefon, einen IBM-Terminal oder einen PC und die Drucker waren vorwiegend lokal mit dem jeweiligen PC verbunden.

1997 Einführung von Windows NT im Handel, danach in der ganzen LLB. Und im selben Jahr wurde Lotus Notes eingeführt, das für E-Mails, Kalender, Aufgaben etc. eingesetzt wurde.

2000 Millennium Bug, weshalb viel Hard- und Software ersetzt werden musste. Dies bedingte zwei Jahre Zeit für Vorbereitung und Umsetzung.

2005 Virtualisierung im Server-Bereich. Das löste die meisten physischen Server ab.

2007 Inbetriebnahme der ersten Videokonferenzen via Netzwerk und später auch nach Dubai beziehungsweise zu Abu Dhabi via ISDN, da die Internetverbindung nicht ausreichend war.

2011 Einführung von Avaloq. Die Projektphase dauerte von 2008 bis 2010. Ebenfalls wurde für die IT ein Ticketsystem eingeführt.

2015 Inbetriebnahme der ersten Werbescreens in der LLB.

2020 Wegen Corona mussten wir alle Mitarbeitenden innerhalb kürzester Zeit mit einem Notebook ausrüsten und Home Office einrichten. Vor Corona konnten nur ca. 20 Prozent der Mitarbeitenden im Home Office arbeiten, heute sind es 100 Prozent.

2020 Umstellung auf Print-FollowYou in der LLB-Gruppe.

Ab **2022** immer mehr cloudbasierte Systeme werden eingeführt.

Und nachfolgend noch ein paar Kennzahlen:

2011 gab es in der LLB-Gruppe noch über 500 Drucker, davon viele Einzeldrucker. Es wurden über 12.6 Millionen Seiten pro Jahr gedruckt. Heute gibt es nur noch 150 Drucker, die allesamt Netzwerkdrucker sind – auf diesen Druckern werden noch 3.8 Millionen Seiten ausgedruckt.

Cyrrill Sele, Head of Group Corporate Communications – 30 Jahre bei der LLB



Meine ersten Schritte bei der LLB machte ich 1987 mit einem 6-monatigen Praktikum vor meinem Studium der Betriebswirtschaften an der HSG. Ein paar Jahre später wurde ich dann offiziell ein LLBler und durfte ein einjähriges «Stage» absolvieren, heute nennen wir es Traineeprogramm. Ich durfte dabei in die verschiedensten Abteilungen Einblick nehmen und lernte dabei praktisch alle Mitarbeitenden der LLB persönlich kennen. Dies war bei rund 400 Mitarbeitenden am Standort Liechtenstein noch problemlos möglich. Heute ist das anders. Mittlerweile zählt die LLB-Gruppe rund 1'500 Mitarbeitende und ist neben Liechtenstein

auch in der Schweiz, in Österreich, in Deutschland und in den Vereinigten Arabischen Emiraten präsent. Aber selbst in Vaduz im s1861 kenne ich mittlerweile nicht mehr alle Mitarbeitenden.

Bei meinem Eintritt in die LLB wurden die wichtigsten internen Informationen auf einem A4-Blatt an einem sogenannten Schwarzen Brett angeschlagen und blieben meist längere Zeit hängen. Heute haben wir die Informationen digital auf dem Intranet. Die Menge an neuen Informationen und ihre Taktfrequenz haben sich seither stark erhöht. Man muss schon jeden Morgen zuerst einen Blick auf die Übersichtsseite werfen, um keine Informationen zu verpassen. Zum Glück haben wir mit der fetten Schrift der ungelesenen Neuigkeiten eine Hilfe, mit der wir uns rasch orientieren und den Überblick behalten können.

Auch die Mitarbeiterzeitung hat in den vergangenen Jahren einen grossen Wandel durchgemacht. Bei meinem Eintritt haben wir sie noch physisch erhalten. Mittlerweile hat sie den Sprung in die neue digitale Welt geschafft. Inhaltlich gab es neben Fachthemen sehr viel Persönliches, es waren die Ein- und Austritte, die Dienstjubiläen, Hochzeiten oder Geburten aufgelistet. Mit dem Datenschutz ist das heute undenkbar geworden.

Nicht zuletzt hat sich mein Arbeitsgebiet stetig verändert. Beispielsweise umfasste der Geschäftsbericht 1995 nicht einmal ganz 50 Seiten. Bis zum Berichtsjahr 2024 ist er aufgrund der zunehmenden regulatorischen Vorschriften und der gestiegenen Erwartungen der Stakeholder an die Transparenz auf 325 Seiten angewachsen. Der Finanzbericht fand 1995 auf rund 20 Seiten Platz, heute sind es 125 Seiten. Corporate Governance, Vergütungsbericht und Nachhaltigkeitserklärung steckten dazumal noch in den Kinderschuhen und nahmen keinen oder nur einen marginalen Platz ein. Dafür waren die Bankorgane, das zeichnungsberechtigte Personal sowie die Mitarbeitenden mit Beförderungen und Dienstjubiläen, die Pensionierungen und die im Geschäftsjahr verstorbenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter namentlich aufgeführt.

Nicht geändert in all den Jahren haben sich die grosszügigen Personalregelungen. Deshalb darf ich 2025 mein 30-Jahr-Jubiläum feiern, weil mein Praktikum bei meinen Dienstjahren mitberücksichtigt wird. Somit habe ich einen kleinen Vorsprung vor Fredi Aebi und Michael Verling, die zusammen mit mir am 3. Januar 1996 ihre Laufbahn bei der LLB gestartet haben.

Die leise Revolution der Mode



Banken und Mode – eine Kombination, die nicht unbedingt nach Laufsteg klingt. Doch die Outfits der Finanzbranche haben sich über die letzten 30 Jahre genauso verändert wie die Branche selbst.

Von Cornelia Zeh

Die 1990er-Jahre waren für die Bankenwelt nicht nur die Ära von Excel-Tabellen und Faxgeräten, sondern auch die Hoch-Zeit des sogenannten Power-Dressings. Männer und Frauen trugen Uniformen aus dunklen Anzügen, weissen Hemden und farblich abgestimmten Krawatten oder Seidenschals. Die Schultern waren breit, die Stoffe schwer und die Farben grau, schwarz oder dunkelblau. Frauen kombinierten ihre Kostüme gerne mit dicken Strumpfhosen und Pumps.

Der feine Unterschied

Von aussen betrachtet, war es schon fast ein einheitliches Grau – doch wer genauer hinsah, der sah subtile Unterschiede: Die Höhe des Krawattenknotens, die Wahl zwischen Oxford- und Derby-Schuhen oder das Design der Manschettenknöpfe waren kleine, aber feine Statussymbole. Ein kleiner Stilbruch? Undenkbar!



Besonders die Wahl des Krawattenknotens war nicht immer eine Frage des persönlichen Geschmacks, sondern manchmal auch eine strategische Entscheidung. Der Windsor-Knoten galt als Ausdruck von Selbstbewusstsein und Eleganz, der schlichte und einfache Four-in-Hand-Knoten wurde häufig von jüngeren Bankern getragen.

Mit den 2000er-Jahren kamen nicht nur neue Technologien, auch die Kleiderfrage wurde neu gedacht. Der «Casual Friday» hielt Einzug, und plötzlich sah man Poloshirts und hellere Farben in den sonst so formellen Bankgebäuden. Die Anzugpflicht blieb zwar bestehen, aber die Regeln

wurden flexibler und beim genaueren Hinsehen konnte man den einen oder anderen Sneaker in den Büroräumlichkeiten entdecken.

Die neue Eleganz der Bankerinnen

Auch für Frauen hat sich der Dresscode in den Banken stark gewandelt. Während in den 1990er-Jahren Kostüme mit strengen Schnitten, Schulterpolstern und gedeckten Farben dominierten, ist heute mehr Vielfalt erlaubt. Hosenanzüge haben sich als elegante Alternative zum klassischen Rock etabliert, Blusen dürfen nun auch in weicheren Schnitten und mit subtilen Mustern getragen werden. Statt Pumps sind häufig auch edle Loafer oder sogar Sneaker im Büroalltag zu sehen. Die moderne Bankerinnen-Mode steht für Selbstbewusstsein und Individualität – sie ist professionell, aber gleichzeitig auch komfortabel und ausdrucksstark.

Individualität trifft Professionalität

In den letzten zehn Jahren hat sich der Dresscode der Bankenbranche verändert. Die Digitalisierung brachte Start-up-Flair in die Branche – und damit auch einen anderen Kleidungsstil. Anzüge gibt es zwar noch immer, aber sie sind schlanker geschnitten und in viel mehr Farben erhältlich. Hemden ohne Krawatten sind salonfähig, und auch Sneaker dürfen nun offiziell zum Anzug getragen werden.

Doch die neue Lockerheit bedeutet nicht, dass der professionelle Look verloren ging. Vielmehr spiegelt der moderne Dresscode eine Balance zwischen Individualität und Seriosität wider. Der Banker von heute zeigt, dass er nicht nur im Anzug souverän ist.

Wird der Hoodie den Anzug verdrängen? Vermutlich nicht. Denn auch wenn sich die Mode in der Bankenwelt stetig weiterentwickelt, bleibt eines sicher: Der Stil ist wie die Branche selbst – ein Spiegel der Zeit.

Die Schriftstücke, die das Fondsgeschäft der LLB formten

Wer sich mit Investmentfonds in Liechtenstein beschäftigt, stösst schnell auf die Publikationen von Urs Müller. Manch einer mag sich fragen: Publikationen? Aber ja, Urs trug im Laufe seiner Karriere viele Hüte: vom Bankangestellten, von verschiedenen Führungsrollen bis hin zur Geschäftsleitung – und schliesslich auch den des Autors.

Von Elena Betz

Schon 1997 schrieb er mit an der LLB-Schriftenreihe Nr. 22 «Der Fondsstandort Liechtenstein», die für viele Finanzexperten zu einer Art Landkarte durch die damals noch junge Fondswelt in Liechtenstein wurde. Doch damit nicht genug: 2010 legte er mit «Fondsgründung in Liechtenstein – Eine Roadmap für Fondspromotoren» nach und brachte eine praxisnahe Anleitung für all jene heraus, die im liechtensteinischen Fondsmarkt Fuss fassen wollten.

Erinnerungen eines Weggefährten

Auch Karlheinz Heeb, ehemaliger Direktor der LLB, erinnert sich gut an die Werke von Urs Müller:



«Schon in der LLB-Schriftenreihe Nr. 22 (1997) legte Urs Müller zusammen mit Dr. Franco Taisch die Grundlagen für den Fondsstandort Liechtenstein. Diese fundierte Arbeit hat dazu beigetragen, dass die LLB ihre führende Stellung in diesem Bereich weiter ausbauen konnte.»

Mit Urs Müller und Erwin Vogt verbindet Karlheinz Heeb eine besondere Erinnerung: 1996 reisten sie gemeinsam auf die Cayman Islands, um die neu gegründeten Tochtergesellschaften (LLB Fund Management (Cayman) Ltd. und LLB Portfolio Invest (Cayman) Ltd.) der LLB in Georgetown zu besuchen. Doch die Rückreise verlief anders als geplant:



In Miami, wo wir zwischenlandeten, wurde ein Sandsturm angekündigt. Kurzerhand entschieden wir uns, entgegen unseren ursprünglichen Plänen, in Miami zu übernachten. Es wurde ein unvergesslicher Abend – eines dieser spontanen Erlebnisse, die im Gedächtnis bleiben.

Karlheinz Heeb, ehemaliger Direktor der LLB

Nach drei Jahrzehnten voller Engagement für die LLB und den Fondsplatz Liechtenstein beginnt für Urs Müller nun ein neuer Lebensabschnitt. Persönlich hat Karlheinz Heeb seinen langjährigen Kollegen stets als bodenständigen Juristen und zielstrebigem Banker kennen und schätzen gelernt.

Er grüsst ihn hier in diesem Rahmen ein letztes Mal:



«Urs, ich wünsche dir für deinen neuen Lebensabschnitt das Allerbeste. Behalte deine positive Einstellung und dein herzhaftes Lachen. Ich freue mich auf viele weitere Begegnungen mit dir.»

Der Weg zum Fondsstandort

In den 1990er-Jahren war Liechtenstein als Fondsstandort noch überschaubar, die rechtlichen Rahmenbedingungen im Aufbau und international musste man sich erst behaupten. Die LLB erkannte früh das Potenzial und arbeitete an einer stabilen Basis, während andere Finanzplätze bereits voranschritten.

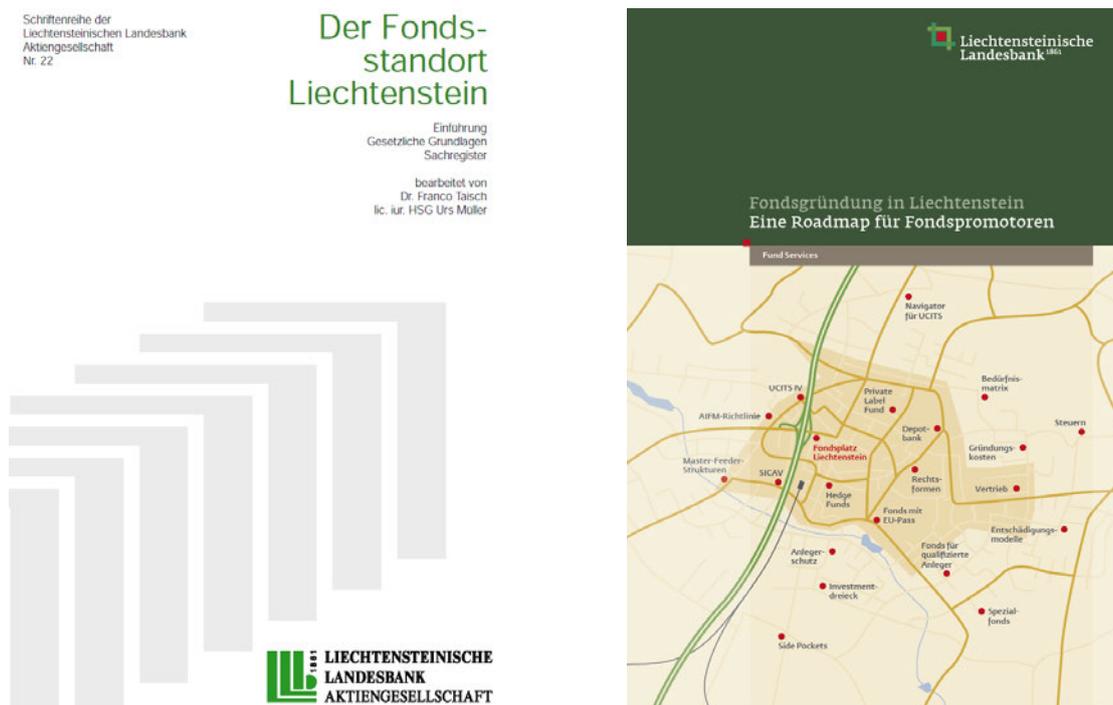
Ein wichtiger Meilenstein war 1997 die Veröffentlichung der LLB-Schriftenreihe Nr. 22, die Urs Müller zusammen mit Dr. Franco Taisch verfasste. Das Werk befasste sich mit der gesetzlichen Grundlage des Fondsstandorts Liechtenstein und diente Fachleuten als verlässliches Nachschlagewerk.

Bis 2010 hatte sich Liechtenstein zu einem ernst zu nehmenden Konkurrenten für Finanzplätze entwickelt, wie Luxemburg, die Schweiz, Malta und Irland. Politische Stabilität, EU-Kompatibilität und steuerliche Vorteile machten den Standort attraktiv. Doch mit der Umsetzung der UCITS-IV-Richtlinie (Richtlinie über Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren) und der AIFM-Richtlinie (Richtlinie über die Verwalter alternativer Investmentfonds) änderten sich die Spielregeln – und genau hier setzte Müllers zweites Werk an.

Vom Regelbuch zur Roadmap

«Ein klassisches Werk ist ein Buch, das die Menschen loben, aber nie lesen.» Mit diesem Zitat von Ernest Hemingway leitete Urs Müller in seine zweite Publikation ein. Viele Bücher liest man einmal und stellt sie dann ins Regal. Andere begleiten einen jahrelang, man macht Eselsohren in die Seiten und blättert immer wieder hinein. Die Publikationen von Urs Müller gehören zur zweiten Kategorie. Während die Schriftenreihe von 1997 die rechtlichen Rahmenbedingungen erläuterte, war die Roadmap von 2010 eine Art How-to-Guide für die Praxis. Sie nahm die Fondsgründer an die Hand und zeigte Schritt für Schritt, wie man einen Fonds in Liechtenstein gründet – ohne über die typischen Stolpersteine zu stolpern.

Ein Blick in die Bücher



Warum sind diese Publikationen so wertvoll? Sie schliessen eine Lücke und machen ein sperriges Thema verständlich: Sie sind eine kompakte, verständliche und praxisorientierte Darstellung der Möglichkeiten und Vorteile des Fondsplatzes Liechtenstein.

«Der Fondsstandort Liechtenstein» (1997)

- ♦ Gesetzliche Grundlagen: Ausführliche Erläuterung des Investmentunternehmensgesetzes (IUG) und der dazugehörigen Verordnung (IUV).
- ♦ Rechtsstrukturen: Mögliche Rechtsformen für Investmentunternehmen.
- ♦ Anlegerschutz: Massnahmen zum Schutz der Anlegerinnen und Anleger.
- ♦ Zulassung und Vertrieb: Voraussetzungen für die Zulassung und den Vertrieb von Investmentunternehmen.

«Fondsgründung in Liechtenstein – Eine Roadmap für Fondspromotoren» (2010)

Diese Publikation erklärt, warum ein Private Label Fund (ein Fonds, der von einer Bank oder Verwaltungsgesellschaft für einen externen Kunden aufgelegt wird) in Liechtenstein attraktiv ist, welche Erfolgsfaktoren entscheidend sind und wie eine liechtensteinische SICAV (Société d'Investissement à Capital Variable, eine flexible Investmentgesellschaft) funktioniert.

- ♦ Übersicht der regulatorischen Rahmenbedingungen: Was macht Liechtenstein besonders attraktiv?
- ♦ Strukturierte Grafiken und Navigatoren: Ein Blick auf Fondsarchitektur, Anlageklassen und Fondsarten mit EU-Pass.

- ♦ Praktische Hinweise: Wie lassen sich ausländische Fonds nach Liechtenstein transferieren? Welche Vorteile bietet eine liechtensteinische SICAV?
- ♦ Steuerliche und regulatorische Aspekte: Welche Rolle spielen UCITS IV und die AIFM-Richtlinie? Wie sieht die Kostenstruktur eines Fonds aus?

Vor 30 Jahren in Liechtenstein

1995 trat Liechtenstein dem EWR bei, in den USA führte die Veröffentlichung von Windows 95 zu einem grossen technologischen Fortschritt. Ausserdem wurde das Schengener Abkommen in Kraft gesetzt, das die Grenzkontrollen zwischen vielen europäischen Ländern abschaffte.

Von Cornelia Zeh

Politische Veränderungen

- ♦ Liechtenstein trat am 1. Mai 1995 dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) bei, was den Zugang zum europäischen Binnenmarkt ermöglichte. Dies stärkte die aussenpolitische Eigenständigkeit und brachte wirtschaftliche Vorteile.
- ♦ Seit 1995 hatte Liechtenstein insgesamt fünf Regierungschefs. Daniel Risch, seit 2021 im Amt, übergibt das Zepter am 20. März 2025 an Brigitte Haas.



EWR-Abstimmung in Balzers, 1995

Wirtschaftliche Entwicklungen

- ♦ Die Anzahl der Banken in Liechtenstein hat sich von 17 im Jahr 1995 auf 12 im Jahr 2024 reduziert.
- ♦ Die verwalteten Kundenvermögen aller Banken in Liechtenstein stiegen von etwa 50 Milliarden Schweizer Franken im Jahr 1995 auf 191.6 Milliarden Schweizer Franken im Jahr 2023.
- ♦ Die Währungslandschaft hat sich in den letzten 30 Jahren in Europa stark gewandelt. Die Einführung des Euro 1999 als Buchgeld und dann 2002 als Bargeld ersetzte die nationalen Währungen in vielen europäischen Ländern.



Eingang zur LLB, 1996

Gesellschaftliche Veränderungen

- ♦ Die Bevölkerung Liechtensteins ist von etwa 29'000 Einwohnern im Jahr 1995 auf über 40'600 im Jahr 2024 gewachsen. Dies hat zu einer höheren Nachfrage nach Wohnraum und Infrastruktur geführt und die kulturelle Vielfalt im Land erhöht.
- ♦ Auch der Pendlerverkehr hat seit 1995 stark zugenommen: Lag der Pendleranteil in den 1990er-Jahren bei 34.6 Prozent, beträgt er heute 57 Prozent. Das bedeutet, dass über 23'000 Personen nach Liechtenstein zur Arbeit pendeln.



Landtagsgebäude

Regularien

- ♦ Die regulatorischen Rahmenbedingungen haben sich seit 1995 erheblich weiterentwickelt. Während 1995 der Fokus auf der Integration in den EWR lag, stehen heute Themen wie Datenschutz, Finanzmarktregulierung und digitale Sicherheit im Vordergrund.
- ♦ Die Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) wurde 2005 gegründet.



Die regulatorischen Rahmenbedingungen haben sich in den letzten 30 Jahren stark verändert.

Die LLB

- ♦ Die Liechtensteinische Landesbank hatte 1995 etwa 500 Mitarbeitende. Bis 2024 ist die Anzahl auf 1'501 Beschäftigte gestiegen.
- ♦ 1995 hatten wir nur innerhalb Liechtensteins Filialen. Heute sind wir neben Liechtenstein auch in der Schweiz, in Österreich, den Vereinigten Arabischen Emiraten und seit 2024 auch in Deutschland präsent.
- ♦ Die verwalteten Kundenvermögen der LLB stiegen von 20 Milliarden Schweizer Franken (1995) auf 97.0 Milliarden Schweizer Franken (per 31.12.2024) an.
- ♦ Seit 1995 hatte die LLB insgesamt fünf CEOs: Karlheinz Heeb (damals hiess die Funktion noch Generaldirektor, von 1979 bis 1996), René Kästli (von 1996 bis 1999), Josef Fehr (von 2000 bis 2012), Roland Matt von 2012 bis 2021 und seit 2021 Gabriel Brenna.



(von links) VR-Präsident Karlheinz Heeb, Regierungschef Mario Frick und Generaldirektor René Kästli an der LLB-Generalversammlung 1998

Impressum

Herausgeber

Liechtensteinische Landesbank AG
9490 Vaduz, Liechtenstein

Konzeption und Design, System und Programmierung

NeidhartSchön AG
8037 Zürich, Schweiz

Redaktion

Cornelia Zeh und Elena Betz (Leitung), Anja Koeder, Angélique Hasler, Bernhard Lendi, Hendrik Idema, Laura Romano, Steffen Sturm

Titelseite

Das Titelbild zeigt Urs Müller beim Videodreh.

Kontakt

communications@llb.li

Fotos

Seite 4, 6, 8, 15–17: Roland Korner

Seite 5: Simone Bürzle

Seite 9, 12, 13, 20–23, 25: LLB

Seite 18, 19, 24: Unsplash

Seite 23: Copyright: Max Beck, Balzers

Quelle: Liechtensteinisches Landesarchiv / Vaduz

Seite 24: Ernst Risch, Quelle: Liechtenstein Marketing

Video

Editorial: Simone Bürzle und Christoph Jentzsch

Eine Reise durch 30 Jahre LLB – mit Urs Müller: Filmfabrik

Verteilerkreis

Mitarbeitende und Pensionäre

Standorte und Adressen

Hauptsitz

Liechtensteinische Landesbank AG

Städtle 44 · Postfach 384 · 9490 Vaduz
Liechtenstein · Telefon + 423 236 88 11
Internet www.llb.li · E-Mail llb@llb.li

Repräsentanzen & Zweigniederlassungen

Zürich

Claridenstrasse 20 · 8002 Zürich · Schweiz
Telefon + 41 58 523 91 61 · E-Mail llb@llb.li

Genf

12 Place de la Fusterie · 1204 Genf · Schweiz
Telefon + 41 22 737 32 11 · E-Mail llb@llb.li

Salzburg

Rainerstrasse 2, Top 14 · 5020 Salzburg
Österreich · Telefon +43 662 23 45 40
E-Mail llb@llb.at

München

Widenmayerstrasse 27 · 80538 München
Deutschland · Telefon +49 89 25 54 93 30
E-Mail llb@llb-banking.de

Frankfurt

Opernplatz 14 – 16 · 60313 Frankfurt am
Main · Deutschland · Telefon +49 69 21 08
55 50
E-Mail llb@llb-banking.de

Düsseldorf

Schadowstrasse 78 · 40212 Düsseldorf
Deutschland · Telefon +49 211 15 79 30 00
E-Mail llb@llb-banking.de

Dubai

Unit C501 · Level 5 · Burj Daman DIFC
P.O. Box 507136 · Dubai · V. A. E.
Telefon + 971 4 383 50 00 · E-Mail llb@llb.li

Abu Dhabi

27th floor (CH) · H.E. Sheikh Sultan Bin
Zayed Bld Corniche Rd. · P.O. Box 48230
Abu Dhabi · V. A. E.
Telefon + 971 2 665 56 66 · E-Mail llb@llb.li

Gruppengesellschaften

Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG

Hessgasse 1, 1010 Wien · Österreich
Telefon + 43 1 536 16-0
Internet www.llb.at · E-Mail llb@llb.at

LLB (Schweiz) AG

Zürcherstrasse 3 · Postfach 168
8730 Uznach · Schweiz
Telefon + 41 55 285 71 11
Internet www.llb.ch
E-Mail info@llb.ch

LLB Asset Management AG

Städtle 7 · Postfach 201 · 9490 Vaduz
Liechtenstein · Telefon + 423 236 95 00
Internet www.llb.li/assetmanagement
E-Mail assetmanagement@llb.li

LLB Fund Services AG

Äulestrasse 80 · Postfach 1238
9490 Vaduz · Liechtenstein
Telefon + 423 236 94 00
Internet www.llb.li/fundservices
E-Mail fundservices@llb.li

LLB Swiss Investment AG

Claridenstrasse 20 · 8002 Zürich · Schweiz
Telefon + 41 58 523 96 70
Internet www.llb.swiss.ch
E-Mail investment@llb.swiss.ch

