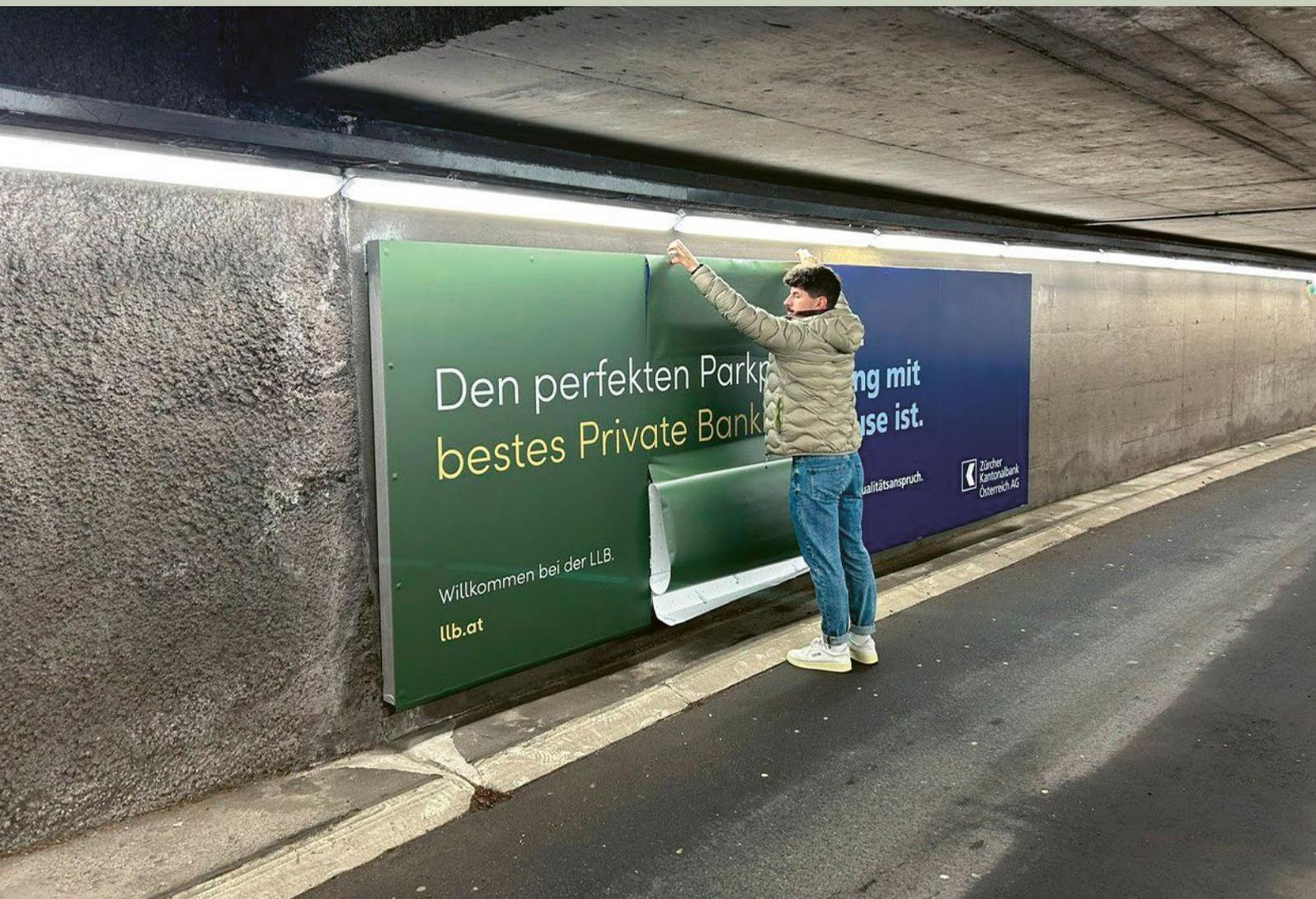


llbvoices



Inhalt

3	Editorial
4	Integration ZKB Österreich
7	Gesund führen – Nachhaltig wirken
9	Interview mit Michael Hartmann
12	Im Gespräch mit Toni Hoop
15	Unser Thomas – und das seit 45 Jahren
16	Vom Modehaus zum LLB-Schaufenster
18	Client Account & Payment Services
21	«Der Klimawandel verschwindet nicht von heute auf morgen»
24	IT-Demandprozess: Von der Idee zur Umsetzung
28	Transparenz im IT-Demand-Prozess
30	Mit Sportgeist zum Erfolg
33	Rebranding willbe
35	Wir lieben hässlich

Editorial

In dieser Ausgabe unserer «LLB Voices» begrüsst euch Toni Hoop.



> [Hier geht es zum Video](#)

Integration ZKB Österreich

Die strategische Akquisition der ZKB Österreich ergänzt unsere Geschäftsbereiche ideal und bringt das verwaltete Kundenvermögen in Österreich auf fast 40 Milliarden Euro. Das Projekt zur Integration der mittlerweile in LLB Bank AG umfirmierten, ehemaligen ZKB Österreich ist bereits weit fortgeschritten.

Von Marc Spirig

Die Übernahme der ZKB Österreich ist für uns ein «Perfect Match». Nach der Übernahme der Semper Constantia Privatbank und dem Referral Deal mit der Credit Suisse (Österreich) ist es unsere dritte Transaktion am österreichischen Privatbankenmarkt. Mit den Geschäftsfeldern Vermögensverwaltung und Beratung, den Fondsdienstleistungen und dem Immobiliengeschäft sind wir in Österreich bereits gut positioniert, da ist die ZKB Österreich eine ausgezeichnete Ergänzung.

Vom Closing zur Fusion

Im Januar fand das Closing statt, kurz nach der Umfirmierung trat die ehemalige ZKB Österreich als LLB Bank AG und mit entsprechendem LLB-Branding auf. Als nächster Schritt folgt nun die Fusion der LLB Österreich und der LLB Bank. Formal benötigt diese Fusion eine Genehmigung der FMA Österreich und eine Eintragung ins Firmenbuch durch den Firmenbuchrichter. Erst mit diesem Schritt ist die Fusion rechtsgültig. In unserem Fall wird damit die jetzige LLB Bank AG in die Liechtensteinische Landesbank (Österreich) AG übergehen und die fusionierte Einheit bilden.

Der erarbeitete Fusionsantrag befindet sich aktuell in Prüfung bei der FMA in Österreich, die Genehmigung sollte im Verlauf des Junis erfolgen. Anschliessend können wir dann den Antrag ans Firmenbuch stellen. Wenn alles nach Plan verläuft, sollte die Fusion der LLB Bank und der LLB Österreich im August rechtskräftig sein.

Viele Themen, viele Fragen, viele Details

Bis zur vollständigen Integration sind viele kleine und auch grosse Schritte notwendig. Im Projektteam sind Bereiche quer durch die ganze LLB beteiligt (siehe Bild). In sieben Workstreams werden alle erforderlichen Arbeiten rund um das bereits erfolgte Closing, die Fusion und Integration inkl. technischer Migration erarbeitet.

Projektteam

Business Model	Operating Model	IT	Marketing & Comms	HR	Legal & Compliance	Schulungen
Themen rund um Kunden, Produkte & Pricing sowie Asset Management; Beteiligte Bereiche: Front, Produktmanagement, Pricing und Asset Management	Finance, Meldewesen, Treasury, Risk & Credit Management, Marktinfrastruktur & Banking Operations, Real Estate & Logistics	IT Infrastruktur, IT Development (für Transitionslösungen sowie Migration, inkl. Key Business Users aus den unterschiedlichen Fachbereichen) sowie Procurement & Fachstellen für Vereinheitlichung der Lieferanten	Rebranding, Kampagnen, Kundenevents, Marktbearbeitung Kommunikation & PR	Organisationsstruktur in den unterschiedlichen Phasen (Closing bis Fusion und technische Migration und darüber hinaus) Onboarding der neuen Mitarbeitenden, Roll-out der HR-Systeme Change Management	Begleitung der Transaktion und Fusion, allgemeine Legal- und Compliance-Themen und Abklärungen, AML, Audit, Steuern, etc.	Avaloa und Umsysteme, weitere Tools, Prozesse

Die grösste Herausforderung der ganzen Themen, die wir bearbeiten müssen, sind sicherlich die Breite und die Tiefe. Das spiegelt sich im Umfang der Projektorganisation wider, denn aus allen Unternehmensbereichen sind Spezialisten mit an Bord.

In jedem der Aspekte, die wir beachten müssen, werden viele Fragen bis ins Detail geklärt, damit letztendlich alles reibungslos funktioniert. Und vieles wird von aussen gar nicht wahrgenommen. Ein Beispiel dafür ist die Harmonisierung aller Lieferanten. Nach Evaluation aller Lieferanten der ehemaligen ZKB Österreich müssen nun Verträge rechtzeitig gekündigt, eine vorzeitige Beendigung ausgehandelt oder eine Übernahme in bestehende LLB-Verträge vorgenommen werden. Dies alleine ist eine Aufgabe, die über Monate nebenher geführt werden muss und einen grossen Einfluss auf die Kosten der LLB-Gruppe hat. Es passiert in unterschiedlichsten Konstellationen, meist in kleinen Arbeitsgruppen – unsichtbar für die breite Masse.



Neben rechtlichen und prozessualen Themen gibt es auch viele organisatorische wie auch technische Herausforderungen. Mit der Fusion werden zwei Gesellschaften verschmolzen. Das bedeutet, dass Bereiche und Abteilungen zusammengelegt werden und eine angepasste Organisationsstruktur geschaffen wird. Und natürlich soll auch IT-technisch die neue fusionierte Bank auf einheitlichen Systemen und Prozessen operieren. Dazu ist eine Migration auf die bestehenden Systeme der LLB-Gruppe notwendig, allem voran eine Migration der Kunden aus Tamba auf Avaloq. Aber nicht nur das Kernbankensystem ist von dieser Migration

betroffen, sondern auch zahlreiche Umsysteme, HR-Systeme etc.

Gemeinsam stärker

Die Hauptherausforderung in diesem Projekt ist, an alle relevanten Aspekte zu denken und sie rechtzeitig umzusetzen. Dank der grossen Fachexpertise und des ausgiebigen Erfahrungsschatzes aller Beteiligten gelingt dies jedoch sehr gut. Es ist auch hilfreich, dass wir als LLB-Gruppe mittlerweile ziemlich integrationserprobt sind, da wir in den letzten Jahren einige Integrationen durchführen konnten.

Aber natürlich kommt es auch bei dieser Integration immer wieder zu Überraschungen und unvorhergesehenen Ereignissen. Und diese können uns im Projekt recht gut auf Trab halten – neben all den anderen Aufgaben.

Wie funktioniert eine Integration?

Die Akquisition und Integration eines Unternehmens ist ein vielschichtiger Prozess – vor allem im regulierten Bankensektor. Nachfolgend sind die wichtigsten Etappen zusammengefasst:

Strategische Planung

Zunächst werden möglicherweise passende Zielunternehmen identifiziert. Wenn möglich, folgen erste Gespräche mit der Eigentümerschaft des Zielunternehmens.

Due Diligence

In der sogenannten Due Diligence wird das Zielunternehmen genau geprüft: finanziell, rechtlich, operativ und kulturell. Nur wenn alles passt, geht es weiter.

Vertragsverhandlung und Signing

Sind sich Verkäufer und Käufer einig, wird ein Kaufvertrag unterzeichnet.

Regulatorische Genehmigungen

Alle zuständigen Behörden, im Falle einer Bankenakquisition in Österreich z. B. FMA Österreich, Bundeswettbewerbsbehörde und EZB, müssen zustimmen.

Closing

Nach Erfüllung aller Bedingungen (inkl. Genehmigungen) wird der Kauf rechtlich vollzogen, das sogenannte Closing. Dabei wird der Kaufpreis vom Käufer bezahlt und er erhält im Gegenzug die Anteile am Zielunternehmen.

Integration mit Fusion und technischer Migration

Die Integrationsvorbereitungen starten so weit möglich bereits vor Closing, aber nach Closing werden die Arbeiten dann nochmals intensiviert: IT-Systeme, Produkte, Prozesse, Mitarbeitende und Strukturen werden schrittweise harmonisiert. Der Genehmigungsprozess zur Fusion wird durchlaufen und die beteiligten Gesellschaften verschmelzen am Ende dieses Prozesses rechtlich zu einer Einheit. Diverse Aufgaben werden nach und nach in die Standardprozesse und -systeme übernommen. In unserem Fall erfolgt dann per Stichtag die grosse technische Migration des Kernbankensystems, der Um- und weiterer Systeme.

Gesund führen – Nachhaltig wirken



Im Seminar «Gesundes Führen» erhielten zwölf Führungskräfte neue Impulse für eine gesundheitsfördernde Führungskultur.

Von Kathrin Durot

Was bedeutet es, gesund zu führen – für mich selbst, mein Team und die Organisation? Dieser Frage widmete sich die Schulung «Gesundes Führen», die im Mai 2025 unter der Leitung von Kurt Mettler, Inhaber der SIZ Care AG, stattfand. Zwölf Führungskräfte der LLB kamen zusammen, um ihre Rolle zu reflektieren und Impulse für eine gesundheitsfördernde Führungskultur zu erhalten.

Im Zentrum stand die Erkenntnis: Gesunde Führung beginnt bei der eigenen Haltung und Selbstfürsorge. In praxisnahen Übungen wurden persönliche Ressourcen, Stressfaktoren und der Umgang mit Belastung thematisiert. Ebenso diskutierten die Teilnehmenden, wie sie ihre Mitarbeitenden frühzeitig unterstützen können – etwa durch aufmerksame Kommunikation, ein gutes Gespür für Warnsignale oder klare Rahmenbedingungen.

Der Workshop bot keine Patentrezepte, sondern lud zur ehrlichen Auseinandersetzung mit Führungsanspruch und Fürsorge ein. Zwei Stimmen aus dem Workshop zeigen, wie unterschiedlich und gleichzeitig verbindend das Thema erlebt wurde:



Jan-Friedrich Brünings, Leiter Private Banking International

«In einem dynamischen Umfeld mit vielen belastenden Themen ist es entscheidend, Fürsorge aktiv zu leben – für andere und für sich selbst. Wahrnehmung und Wertschätzung dürfen im Alltag nicht verloren gehen.»

«Gesundes Führen bedeutet für mich, realistische Ziele zu setzen, achtsam zu kommunizieren und gemeinsam zu lachen – gerade in herausfordernden Zeiten.»



Michael Casutt, Leiter AML/CFT Policy & Oversight

Ein zentrales Fazit des Seminars: Gesund zu führen ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Es braucht Reflexion, Dialog und den Mut, auch unbequeme Themen anzusprechen.

Aufgrund der positiven Rückmeldungen und der grossen Nachfrage wird im Herbst 2025 ein zusätzliches Seminar angeboten.

Diese jährliche Veranstaltung ist Teil des betrieblichen Gesundheitsmanagements der LLB zur Förderung einer nachhaltig gesunden Führungskultur. Weitere Impulse sind geplant – denn eine starke Bank braucht Führungskräfte, die mit Klarheit, Haltung und Herz vorangehen.

Interview mit Michael Hartmann

Am 1. Juni hat Michael Hartmann seine Funktion als Leiter der Division Privat- und Firmenkunden gestartet. Wir haben mit ihm über seine Erfahrungen in der Finanzbranche gesprochen und was ihn privat begeistert.

Von Cornelia Zeh

Herzlich willkommen bei der LLB, Michael. Und damit direkt zur ersten Frage: Warum hast du dich für die LLB entschieden?

Mit 55 Jahren und über insgesamt 27 Jahren Erfahrung bei derselben Bank war für mich klar: Ich möchte mich nochmals weiterentwickeln. Dabei war mir wichtig, ein Umfeld zu finden, das nicht nur fachlich, sondern auch kulturell zu mir passt, und einen Ort, an dem ich mitgestalten kann. Im Verlauf des Bewerbungsprozesses habe ich die LLB als eine Bank kennengelernt, die tief verwurzelt ist, aber gleichzeitig den Blick nach vorne richtet. Mich beeindruckt, mit welcher Professionalität und Kompetenz gearbeitet wird und wie über Generationen hinweg viel Substanz aufgebaut wurde. Gleichzeitig hat mich die Position mit der Kombination aus Private Banking und Firmenkundengeschäft angesprochen. Auch die strategischen Stossrichtungen und der unternehmerische Anspruch haben mich überzeugt. Zusammengefasst: Ein guter Match, und ich freue mich sehr, nun Teil der LLB zu sein.

Stichwort Liechtenstein: Wie gefällt es dir bisher im Land und was sind deine ersten Eindrücke?

Was mir besonders aufgefallen ist, sind die Freundlichkeit und das starke Miteinander – man spürt die «DU-Kultur» nicht nur sprachlich, sondern auch im Umgang: direkt, offen, respektvoll. Ich hatte bereits verschiedene Begegnungen dieser Art, nicht nur in der Bank. So zum Beispiel bei der Suche nach einer Wohnung oder beim Einkaufen in Vaduz. Es wirkt bodenständig, ähnlich wie im Kanton Schwyz, wo ich herkomme. Diese Art von Nähe schafft Vertrauen und gibt einem schnell das Gefühl, dazuzugehören. Und natürlich gefällt mir die Landschaft, da ich ein regelmässiger Berggänger bin.



Gab es Stationen in deiner Karriere, die dich besonders geprägt haben?

Mehrere – beruflich wie menschlich. Fachlich waren es sicher prägende Ereignisse wie die Immobilienkrise in den 1990ern, die Finanzkrise oder die Einführung von Ratingsystemen im Kreditgeschäft. Solche Etappen haben mein Risikobewusstsein und mein strategisches Denken geschärft.

Besonders prägend war aber auch mein Abstecher ins Unternehmertum. Als Teil des Gründerteams von MoneyPark – einem stark datenbasierten Fintech-Start-up – durfte ich eine Firma auf der grünen Wiese mitaufbauen. Ohne Kundenstamm und ohne Marke unternehmerisch tätig zu sein, war herausfordernd, horizonsweiternd und letztlich auch erfolgreich. Der Verkauf an Helvetia war ein schöner Abschluss.

Und natürlich waren es Menschen, die mich stark geprägt haben – Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen, die inspiriert, gefordert und gefördert haben. Besonders hervorheben möchte ich meine letzte Chefin, die mit Mut und Tempo geführt hat. Das hat mich beeindruckt. Solche Begegnungen bleiben. Und sie bestärken mich darin, dass Leadership eine Herzensangelegenheit ist.

Was fasziniert dich nach all den Jahren noch an der Finanzbranche?

Dass sie sich stetig verändert und wir mittendrin sind. Früher haben wir im Firmenkundengeschäft der Industrie gepredigt, sie müsse effizienter werden. Heute merken wir: Die Hausaufgaben haben wir selbst auch noch nicht komplett gemacht. Dabei sehe ich grosse Chancen in der Digitalisierung – vor allem durch KI. Wenn wir sie richtig nutzen, wird sie uns helfen, unsere Kundinnen und Kunden zum richtigen Zeitpunkt mit den richtigen Themen zu erreichen und die Bindung zu erhöhen. Und weil ich die These habe, dass KI auch eine empathische Wirkung erzielen kann, müssen wir das im Banking sehr genau verfolgen. Mit Sicherheit wird uns die Technologie etwas zurückgeben, das im Banking oft verloren geht: Zeit für das wirklich Wichtige. Zeit für den Menschen.



Die Technologie bringt uns etwas zurück, das im Banking oft verloren geht: Zeit für das wirklich Wichtige. Zeit für den Menschen.

Michael Hartmann, Leiter Division Privat- und Firmenkunden

Wie beschreiben dich Freunde in drei Worten?

Kreativ, ideenreich und «ein Hansdampf in allen Gassen».

Warum gerade «Hansdampf in allen Gassen»?

Weil ich mich für vieles begeistere. Beispielsweise lese ich gerne, aktuell ist es die Bücherreihe von Tim Marshall, wie «Die Macht der Geografie» oder «Die Geografie der Zukunft», also u.a. über Astropolitik. Zudem reise ich gerne und das am liebsten abseits der Strassen, nämlich offroad wie in Namibia, Marokko oder kürzlich in Costa Rica. Und ich probiere gerne Neues aus. Letztes Jahr habe ich einen Land Rover Defender restauriert – zugegeben, mit professioneller Hilfe, sonst wäre er heute noch nicht fertig. Und mit meiner Tochter lernte ich dieses Jahr noch Wellenreiten.

Hast du ein Motto oder eine Lebensphilosophie?

Ein Satz, der mich oft begleitet und mich auch immer wieder zum Nachdenken bringt, ist: «Denke vor, nicht nach.» Allein darüber könnten wir jetzt seitenfüllend philosophieren, denn das klingt provokativ, fast widersprüchlich. Schliesslich ist Nachdenken etwas Gutes. Und genau darin liegt der Reiz: Für mich bedeutet dieser Satz, nicht nur Vergangenes zu analysieren, sondern auch voranzugehen. Es ist eine Einladung für Weitblick, Mut und Verantwortung. Das heisst aber auch: zuhören, beobachten, einordnen und dann entscheiden.

Wie verbringst du deine Zeit ausserhalb des Büros?

Gute Gesellschaft ist mir wichtig und die verbringe ich gerne mit meinen Liebsten. Ich habe einen überschaubaren und für mich wichtigen Freundeskreis, den ich pflege und mit einem weiteren Hobby verbinde: nämlich Kochen. Viele Freundschaften haben sich aus beruflichen Berührungspunkten oder durch den Militärdienst ergeben. Sport gehört ebenfalls zu meiner Freizeit. Als ehemaliger Mittelstreckenläufer suche ich gerne meine Grenzen – auch heute noch, wenn auch nicht mehr ganz so intensiv wie früher.

Und wie tankst du neue Energie?

Ich kann zum Glück sehr gut abschalten, habe einen guten Schlaf und pflege einen gesunden Lebensstil. Das gibt mir die nötige Energie, um mit Belastungen gut umgehen zu können. Zudem ist mir wichtig, dass ich im Beruf ein gesundes Umfeld habe und der Inhalt Freude macht.

Worauf freust du dich besonders bei deiner neuen Aufgabe?

Auf die Menschen! Für mich ist es elementar, dass ich am Morgen gerne ins Büro komme und ich mich darauf freue, Gleichgesinnte zu treffen, die Freude am Banking und unserer LLB haben. Gemeinsam etwas zu bewegen und die Extrameile zu gehen, das erfüllt mich.

Hast du dich auf deinen ersten Arbeitstag vorbereitet und wie sieht dein Einarbeitungsplan aus?

Ja – ich hatte das Privileg, zwischen den beiden Funktionen eine kurze Auszeit zu nehmen. Das hat geholfen, gedanklich abzuschliessen und Platz zu schaffen für Neues. Ich habe die letzten Tage genutzt, um mich in die Themen einzulesen. Zudem war ich am Finanz Forum Liechtenstein, um mein persönliches Netzwerk zu erweitern. Im Juni folgen bereits wichtige Termine wie die VR-Klausur und Kundenanlässe. Ich freue mich darauf, viele Kolleginnen und Kollegen persönlich kennenzulernen – genauso wie unsere Kundinnen und Kunden. Denn der persönliche Austausch ist mir besonders wichtig.

Wie bist du als Führungskraft?

Ich vertraue auf meinen inneren Kompass, der Leistung, Entwicklung und Wertschätzung in Balance bringt. Ich bin überzeugt, dass Führung dann wirksam ist, wenn sie auf Sinn, Verbindung und Klarheit basiert und auf einem echten Interesse an den Stärken der Menschen. Dabei spreche ich auch Dinge an, die unangenehm sein können, aber immer mit dem Ziel, die Organisation besser zu machen und wachsen zu können. Als Orientierungspunkte sind mir Ziele wichtig, wofür ich Commitment einfordere und wo ich mich auch für die Umsetzung verantwortlich fühle. Entsprechend reflektiere ich auch meine Rolle. Darum ist Feedback herzlich willkommen und Humor ebenso.

Gibt es eine «Bedienungsanleitung Michael?»

Ein paar m&M's oder Chips zur richtigen Zeit können Wunder bewirken. Aber im Ernst: Ich glaube an echte, ehrliche Begegnungen auf Augenhöhe. Ich freue mich, wenn Menschen sich einbringen, mitdenken, auch widersprechen und Meinungen hinterfragen. Die Welt ist komplexer geworden – und ich bin überzeugt, dass wir Lösungen nur gemeinsam finden, wenn Offenheit, Mut und ein gesunder Pragmatismus zusammenkommen.

Über Michael Hartmann



Michael Hartmann ist seit 1. Juni 2025 Leiter der Division Privat- und Firmenkunden und Mitglied der LLB-Gruppenleitung. Er bringt langjährige Erfahrung aus der Finanzwelt mit. Nach seiner kaufmännischen Lehre im Notariatswesen startete er 1989 bei der Zürcher Kantonalbank. Dort übernahm er rasch Verantwortung in verschiedenen Bereichen, unter anderem im Firmenkundengeschäft. Ein Abstecher führte ihn zur Citigroup nach London, bevor er 2012 als Mitgründer von MoneyPark den Aufbau des schweizweiten Vertriebsnetzes mitgestaltete. 2020

wechselte er zurück zur ZKB und verantwortete als Marktgebietsleiter das Private Banking der Region Zürich-West.

Er absolvierte die Weiterbildung zum eidg. dipl. Bankfachmann und das Executive Program am Swiss Finance Institute in Zürich. Zudem hat er den NDS Executive Master of Finance an der FH in Zürich absolviert.

Im Gespräch mit Toni Hoop

Toni Hoop ist seit über 45 Jahren bei der LLB und hat in dieser Zeit nicht nur die Anfänge der Digitalisierung erlebt, sondern auch weitere spannende Anekdoten zu erzählen. Im Interview spricht er über die Anfänge ohne Computer, die Einführung von Avaloq und eine fast verloren gegangene Millionenüberweisung.

Von Cornelia Zeh

Toni, du hast 1977 als Lehrling bei der LLB gestartet. Wie waren die ersten Wochen für dich?

Daran habe ich gute Erinnerungen. Ich war in einem kleinen Büro mit zwei Kollegen. Einer war für die Materialverwaltung zuständig und der andere betreute die damals ganz neuen Bancomat-Karten. Nach nur einer Woche liess man mich auch schon mal allein im Büro. Als Lehrling musste ich dann alles alleine managen, das war damals ganz normal.

Wie war denn die Ausbildung damals im Vergleich zu heute?

Früher kannten wir uns untereinander noch und wirklich jede Kollegin und jeden Kollegen. Gerade als Lehrling kam ich in jede Abteilung und so lernte man das Bankengeschäft sehr praktisch kennen. Wenn wir Gutschriftenanzeigen von Hand ausfüllten – natürlich mit Durchschlägen – musste ich schon verstehen, was ich tat. Ein Fehler bedeutete, dass man wieder von vorne anfangen konnte.

Heute ist das meiste automatisiert und digitalisiert, schon dank der IT-Unterstützung fallen nur noch wenige manuelle Arbeiten an.

Nach Abschluss deiner Lehre, wie ging es da weiter?

Zuerst war ich in der damaligen Agentur und heutigen Geschäftsstelle Eschen tätig, dort fühlte ich mich sehr wohl. Doch hat man mich sozusagen in den Ferien auf den Seychellen direkt in den Zahlungsverkehr rekrutiert.

In den Ferien? Wie denn das?

Ich habe immer im Januar und Februar Ferien genommen. Meistens hatte ich Ende Februar sogar meinen ganzen Jahresurlaub aufgebraucht (lacht).

Mit Freunden war ich auf den Seychellen – wie fast jedes Jahr. Natürlich ohne Handy, das gab es noch gar nicht und da wir das Hotel nicht im Voraus gebucht hatten, wusste auch daheim niemand, wo wir genau waren. Plötzlich erhielt ich im Hotel eine Nachricht, ich solle bei der Liechtensteinischen Landesbank einen Herrn Risch anrufen. Und ich dachte nur, oh je, was habe ich wohl für einen Mist gemacht, denn mein damaliger oberster Chef hiess auch Risch. Ich rief also an, es war aber Wolfgang Risch aus dem Zahlungsverkehr und er bot mir einen Job an. Ich musste zwar noch kurz überlegen, habe dann aber zugesagt.



Und dann bist du dem Zahlungsverkehr treu geblieben.

Ja, aber in verschiedenen Funktionen. Es hat sich ständig etwas verändert und alle paar Jahre kam etwas Neues dazu.

Stichwort Veränderung: Wie hat sich die LLB aus deiner Sicht in all den Jahren verändert?

Die Bank ist gewachsen, damals waren wir etwas mehr als 100 Mitarbeitende. Wir kannten uns untereinander und früher oder später hatte man mit jedem etwas zu tun. Und natürlich gab es einige Abteilungen noch gar nicht, wie beispielsweise

Compliance oder Marketing.

Heute sind wir natürlich grösser und ich kenne bei Weitem nicht mehr alle. Es ist aus meiner Sicht alles hektischer geworden. In Eschen beispielsweise, hatten wir den Schalter voller Leute, trotzdem konnten wir uns auf unsere Arbeit konzentrieren. Nur ein Telefonanruf konnte stören. Aber heute haben wir E-Mails und Chats, von denen wir dauernd abgelenkt werden. Oder nach den Ferien – da muss man ja zuerst mal 150 E-Mails und mehr durchstöbern, damit man wieder auf dem neusten Stand ist.

Gibt es Meilensteine, die dir besonders in Erinnerung geblieben sind?

Ein grosser Schritt war sicher die Einführung von Avaloq 2011. Auch wenn es aus meiner Sicht für den Zahlungsverkehr eher ein Rückschritt war. Das vorherige System haben wir selbst entwickelt und es war genau auf unsere Bedürfnisse zugeschnitten. Sogar andere Banken haben uns darum beneidet, denn wir konnten Änderungen rasch umsetzen, was mit Avaloq dann nicht mehr so einfach war.

Ich war bei der Einführung von Avaloq federführend für den Zahlungsverkehr dabei – das bedeutete aber auch, dass ich 60 oder sogar 70 Stunden pro Woche arbeitete. Wir mussten Testfälle anlegen und durchspielen, Dokumentationen erstellen sowie Schulungen durchführen. Es war eine sehr intensive Zeit, aber auch sehr spannend.

Parallel zur Einführung gab es noch ein Projekt, bei dem ich im Bankenverband im Ausschuss Operations als Vertreter der LLB dabei war. Wir hatten in Liechtenstein damals die orangefarbenen Einzahlungsscheine im Einsatz, da wir dasselbe Zahlungssystem wie die Schweiz haben. Diese Einzahlungsscheine waren aber nicht mehr kompatibel mit der EU-Gesetzgebung. Zusammen mit der Einführung von Avaloq war das eine grosse Doppelbelastung.



In der heutigen hektischen Zeit müssen die Menschen wieder lernen, mehr zu Ruhe zu kommen.

Toni Hoop, Client Account & Payment Services

Es gab doch sicherlich auch das eine oder andere Missgeschick, das dir in Erinnerung geblieben ist?

Oh ja. Wir haben einmal einen USD-Millionenbetrag an eine falsche indische Bank überwiesen. Wir haben eine Woche gebraucht, um das Geld zurückzuholen. Ich war stundenlang am Telefon, um die richtigen Personen zu erwischen und es hat uns einige schlaflose Nächte bereitet – aber wir haben es geschafft.

Würdest du dich zurückblickend nochmals für eine Bank entscheiden?

Nein, ich glaube nicht. Ich würde heute eher eine Ausbildung im Gesundheitsbereich machen, und zwar in der Prävention – zum Beispiel Yoga oder Meditation. Das würde mich mehr interessieren.

Ich hätte auch nie gedacht, dass ich so lange bei der LLB bleiben würde. Viele Kollegen, die mit mir abgeschlossen haben, haben anschliessend noch Weiterbildungen gemacht. Aber ich wollte eigentlich nur reisen. So arbeitete ich, damit ich mir diese Reisen finanzieren konnte.

Was würdest du jungen Kolleginnen und Kollegen mit auf den Weg geben?

Denkt mit, verlasst euch nicht nur auf das Internet oder euer Handy. Ich sehe das auch bei meinen Kindern: Ohne Technik sind viele verloren.

Lerne das Team von Toni kennen.

[Zum Artikel](#)

Unser Thomas – und das seit 45 Jahren

45 Jahre am selben Ort und trotzdem jeden Tag motiviert. Thomas Allemann, Leiter der Geschäftsstelle Vaduz, ist das vertraute Gesicht unserer Schalterhalle. Im Video erzählt er, was ihn antreibt und warum er keinen Tag missen möchte.

Von Elena Betz

Kennst du jemanden, den alle kennen und mögen? Genau so einer ist Thomas Allemann, der seit unglaublichen 45 Jahren Teil unserer LLB-Familie ist. Doch wie schafft man es, so lange durchzuhalten und dabei stets motiviert und gut gelaunt zu bleiben?

Im Video erzählt Thomas, was er an seiner Arbeit liebt und wie er über die Jahre persönlich gewachsen ist. Klick rein und entdecke die sympathische Geschichte hinter dem Lächeln.



[› Hier geht es zum Video](#)

Vom Modehaus zum LLB-Schaufenster



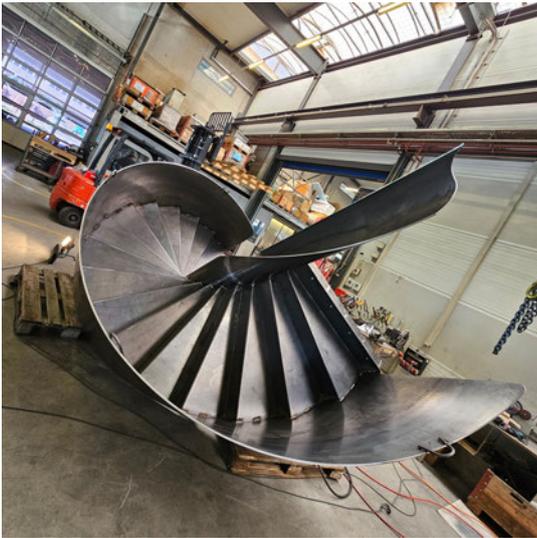
An der Bahnhofstrasse in Zürich schreiten die Umbauarbeiten für den neuen LLB-Standort planmässig voran. Der Wandel vom Modissa-Modehaus zur LLB-Niederlassung ist schon weit fortgeschritten. Ein kurzer Rundgang vor Ort lässt bereits vieles erkennen und weckt Vorfreude auf den Standort.

Von Dieter Benz

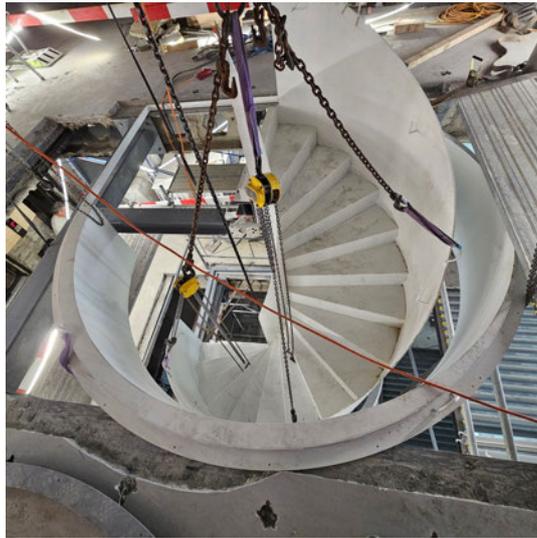
Die vergangenen Monate seit Baustart Mitte Februar waren geprägt von zwei Phasen: In der ersten Phase bis Mitte Mai standen die Rück- und Abbrucharbeiten im Zentrum. Vor allem der Ausbau der massiven Rolltreppen und der Einbau der neuen Wendeltreppe, die das 2. bis 4. Obergeschoss verbindet, stellte die Bauleitung vor einige Herausforderungen. In der zweiten Phase seit Mitte Mai lag der Fokus zum einen auf den Rohbauarbeiten der Technik sowie dem Einbau der Gipstrennwände/Raumaufteilungen, zum anderen auf der Öffnung der Aussenfassade. Konkret wurden, soweit dies der Heimatschutz erlaubte, zusätzliche Fenster in die über weite Strecken geschlossene Bronzefassade eingesetzt. So werden die ehemaligen Retailflächen als Arbeitsplätze nutzbar gemacht. Das dafür notwendige Gerüst diente dabei gleichzeitig als Träger für ein 150 m² grosses LLB-Werbetransparent, das unsere Beratungskompetenz betont und unseren Einzug im Herbst ankündigt.

In den verbleibenden Wochen bis zum geplanten Abschluss der Umbauarbeiten Ende August geht es vor allem darum, den Räumlichkeiten den LLB-«Look & Feel» zu verpassen. Bei dem Mobiliar und den Materialien richtet sich alles nach dem neusten LLB-Standard, der auch in St. Gallen oder im Campus Giessen in Vaduz zur Anwendung kommt.

Ein ganz besonderes Highlight der Räumlichkeiten wird aber zweifelsohne auf allen Etagen der Erker sein, der auf die Bahnhofstrasse und die Uraniastrasse hinausgeht. Die Fenster, die vom Boden bis zur Decke reichen, ermöglichen einen nicht alltäglichen Blick auf die Bahnhofstrasse. Im 2. Obergeschoss, in der Kundenzone, ist übrigens die gemütliche Lounge platziert – der perfekte Platz für einen inspirierenden Blick auf die persönlichen Finanzen unserer Kundinnen und Kunden...



Montage Wendeltreppe



Montage Wendeltreppe



Visualisierung Arbeitsplätze



Visualisierung Empfang

Wichtige Termine

- ◆ Innenausbau und Möblierung bis Ende August
- ◆ 28. August: Mitarbeitenden-Afterwork-Anlass in den neuen Räumlichkeiten und auf der Dachterrasse
- ◆ Erste Hälfte September: Umzug der Mitarbeitenden von der Claridenstrasse ins Modissa-Gebäude

Blick hinter die Kulissen: Client Account & Payment Services

Wir wagen einen Blick hinter die Kulissen eines der zentralen Bereiche innerhalb der LLB-Gruppe: Client Account & Payment Services. Als Teil des Geschäftsbereiches Group Shared Services erbringen die Kolleginnen und Kollegen zahlreiche Dienstleistungen – immer nach dem Motto «always up and running».

Von Cornelia Zeh

Client Account & Payment Services spielt eine wichtige Rolle in unserer Bank. Die Kolleginnen und Kollegen erbringen viele Dienstleistungen, die zentral für unsere Bank sind. Sie sind oftmals im Verborgenen tätig, deshalb werfen wir heute einen Blick hinter die Kulissen.

42 Kolleginnen und Kollegen arbeiten in vier Teams, die jeweils unterschiedliche Themenschwerpunkte haben. Dazu zählen Kundenstammdatenverwaltung, Unterstützungsprozesse bei Archivierungen, Kontenführung und Formularverwaltung, im Zahlungsverkehr und bei unseren Zahlungsmitteln und Karten.



Client Master Files

Das Team Client Master Files ist für das Stammdatenmanagement bei bestehenden Kunden wie auch bei Kontoeröffnungen verantwortlich. Zu den Aufgaben gehören die Erfassung von Daten der wirtschaftlich Berechtigten, Verwaltungsvollmachten und Unterschriftenverzeichnisse. Neben dem Tagesgeschäft wird auch fleissig daran gearbeitet, die Automatisierung weiter voranzutreiben und andere Prozesse zu optimieren. Dabei wird eng mit dem LLB.ONE Value Stream Client Lifecycle zusammengearbeitet, um kundenfreundliche und effiziente digitale Prozesse zu entwickeln.



Client Account Services

Das Team ist die zentrale Stelle für die Kontoführung, Saldierung sowie Archivierung aller Kundendokumente und verwaltet insgesamt über 2'000 Formulare für die LLB-Gruppe. Sämtliche Formulare haben einen Layout-Standard, sie werden in einer zentralen Datenbank erfasst. Es ist das Ziel, einen Standardprozess innerhalb der LLB zu schaffen, damit eine effiziente Verarbeitung möglich ist.



Payment Processing

Der Zahlungseingang und -ausgang sowie die Nachbearbeitung von Online-Banking und Frontzahlungen gehören zu den Kernaufgaben von Payment Processing. Das Team stellt den Zahlungsfluss für sämtliche Zahlungen innerhalb der LLB-Gruppe an Empfänger auf nationaler wie auch auf internationaler Ebene sicher. Pro Jahr verantwortet das Team insgesamt mehr als 20 Millionen Zahlungen.



Payment Client Support

Im Payment Client Support sitzen die Ansprechpartner für unsere Kundinnen und Kunden bei Fragen rund um die Themen Karten und Zahlungsverkehr-Nachbearbeitung. Die Dienstleistungen zum Zahlungsverkehr umfassen Abklärungen und Nachforschungen, Rückleitungen, Daueraufträge, Lastschriftverfahren und Sepa Direct Debit. Die Kartenverwaltung, inklusive der Prozesse zur Neubestellung, Mutation und Kündigung von Visa-Debit-, -Travel- und -Kreditkarten, fällt ebenfalls in ihren Zuständigkeitsbereich. Darüber hinaus ist das Team mit der Bearbeitung von Betrugsfällen im Zahlungsverkehr und bei Visa-Debit betraut.



Das Team von Client Account & Payment Services

Die vier Teams arbeiten eng zusammen, um einen reibungslosen Ablauf innerhalb der LLB-Gruppe sicherzustellen und um letztendlich unser aller gemeinsames Ziel zu erreichen: zufriedene Kundinnen und Kunden.

«Der Klimawandel verschwindet nicht von heute auf morgen»



Group Treasury hat in den vergangenen Jahren eine beeindruckende ESG-Erfolgsgeschichte hingelegt: Seit 2019 konnten mehr als 80 Prozent der finanzierten Treibhausgasemissionen in der Eigenveranlagung eingespart werden. Ein Gespräch über Nachhaltigkeit, Rendite und den aktuellen ESG-Backlash* mit Alessio Manis.

Von Markus Sturn

Alessio, was bedeutet Nachhaltigkeit im Rahmen des Group Treasury?

Spätestens mit der Unternehmensstrategie ACT-26 hat das Thema auch für die Eigenveranlagung an Bedeutung gewonnen. Im Einklang mit der Zielsetzung, bis 2040 Netto-Null bei den Treibhausgasemissionen zu erreichen, haben wir grosse Anstrengungen unternommen, unseren finanzierten CO₂-Fussabdruck zu verringern. Unser übergeordnetes Ziel ist es, die finanzierten THG-Emissionen bis 2026 um 30 Prozent zu reduzieren. Gleichzeitig achten wir im Rahmen unseres nachhaltigen Investmentansatzes darauf, dass auch Sozial- und Governance-Themen berücksichtigt werden. Nachhaltigkeit bedeutet also mehr als «nur» die Reduktion von Treibhausgasen.

Was kennzeichnet den nachhaltigen Investmentansatz?

Den nachhaltigen Investmentansatz haben die Kolleginnen und Kollegen im Asset Management entwickelt, wir haben ihn dann für uns adaptiert. Am wichtigsten ist sicherlich die Positiv- und Negativselektion bei Neuinvestitionen: Anhand diverser Kriterien wird entschieden, ob wir in bestimmte Unternehmen investieren oder nicht. Wir meiden beispielsweise Unternehmen, die gegen internationale Normen verstossen oder kontroverse Produkte herstellen. Dazu zählen unter anderem Tabak, Glücksspiel oder militärische Waffen. Gleichzeitig investieren wir gezielt in Unternehmen, die Wert auf Nachhaltigkeit legen. Ausschlaggebend ist hier das ESG-Rating eines renommierten ESG-Datenanbieters.



Alessio Manis «Unser übergeordnetes Ziel ist es, die finanzierten THG-Emissionen bis 2026 um 30 Prozent zu reduzieren.»

In den vergangenen Jahren habt ihr die finanzierten Treibhausgasemissionen im Group Treasury wesentlich reduzieren können. Bei dem Begriff werden die meisten Menschen vermutlich an qualmende Schornsteine und Bohrtürme von Ölfirmen denken. Was hat das mit einer Bank zu tun?

Qualmende Schornsteine und Bohrtürme haben wir bei der LLB natürlich nicht. Als Bank sind wir aber trotzdem in der Verantwortung: Wenn wir Kapital in Unternehmen investieren, die Treibhausgase ausstossen, dann sind wir für die entstandenen Emissionen mitverantwortlich. Das ist mit dem Begriff der «finanzierten» Treibhausgasemissionen gemeint – wir verursachen die Emissionen nicht selbst, schaffen durch unsere Investitionen aber die Voraussetzung dafür. Deswegen werden sie teilweise unserem CO₂-Fussabdruck zugerechnet. Vereinfacht gesagt: Wenn ich 1 Prozent an einem börsenkotierten Unternehmen halte, dann muss ich mir auch 1 Prozent der Emissionen dieses Unternehmens zurechnen.

Und wie steuert man diese «finanzierten» Emissionen?

Das ist nicht ganz einfach. Als Bank müssen wir bei der Eigenveranlagung diverse regulatorische und reglementarische Vorgaben berücksichtigen. Zudem soll unser Portfolio diversifiziert und rentabel sein. Um gleichzeitig einen Beitrag zur Erreichung der globalen Klimaziele zu leisten, setzen wir im Group Treasury auf einen Mix verschiedener Instrumente: Dazu gehört einerseits der nachhaltige Investmentansatz, über den wir schon gesprochen haben. Andererseits haben wir 2022 beschlossen, unsere Stimmrechte bei Aktien im Sinne der Socially Responsible Investor (SRI) Policy auszuüben, das heisst: Wir setzen uns bei Unternehmen, in die wir investieren, aktiv für verantwortungsvolle Unternehmensführung und Nachhaltigkeit ein. Und schliesslich haben wir 2023 beschlossen, bei Neuinvestitionen den CO₂-Fussabdruck der Emittenten zu berücksichtigen und nicht länger in den Sektor «fossile Energieträger» zu investieren.

Öl und Gas gelten noch immer als «Cash Cows». Habt ihr durch das Phase-out mit Renditeverlusten zu kämpfen?

Zugegeben: Unser Anlageuniversum wird durch regulatorische Anforderungen eingeschränkt. Derzeit verzichten wir auf einige wenige Emittenten, deren Rendite kaum höher ist als bei Alternativenanlagen. Langfristig kann sich dieses Bild jedoch ändern, wenn sich immer mehr Investoren analog der LLB verhalten. Hierzu ein Beispiel: Wenn andere Finanzinstitute unserem Ansatz folgen und sich aus dem Sektor «fossile Energieträger» zurückziehen, erhöhen sich die Renditen in diesem Sektor, weil es immer weniger Investoren gibt. Dies geht wiederum mit höheren Risiken einher.

Befürchtest du persönlich einen Nachhaltigkeits-Backlash?

Die Skepsis gegenüber dem Thema ist bei vielen grösser geworden. Und manchmal mag die Kritik durchaus gerechtfertigt sein, etwa beim doch sehr hohen Tempo, das die Nachhaltigkeitsregulatorik in den vergangenen Jahren aufgenommen hat. Gleichzeitig dürfen wir nicht glauben, dass der Klimawandel einfach von heute auf morgen verschwindet, nur weil er gerade politisch nicht im Trend liegt. Insofern finde ich es richtig, dass wir als LLB an unserem strategischen THG-Reduktionsziel festhalten.

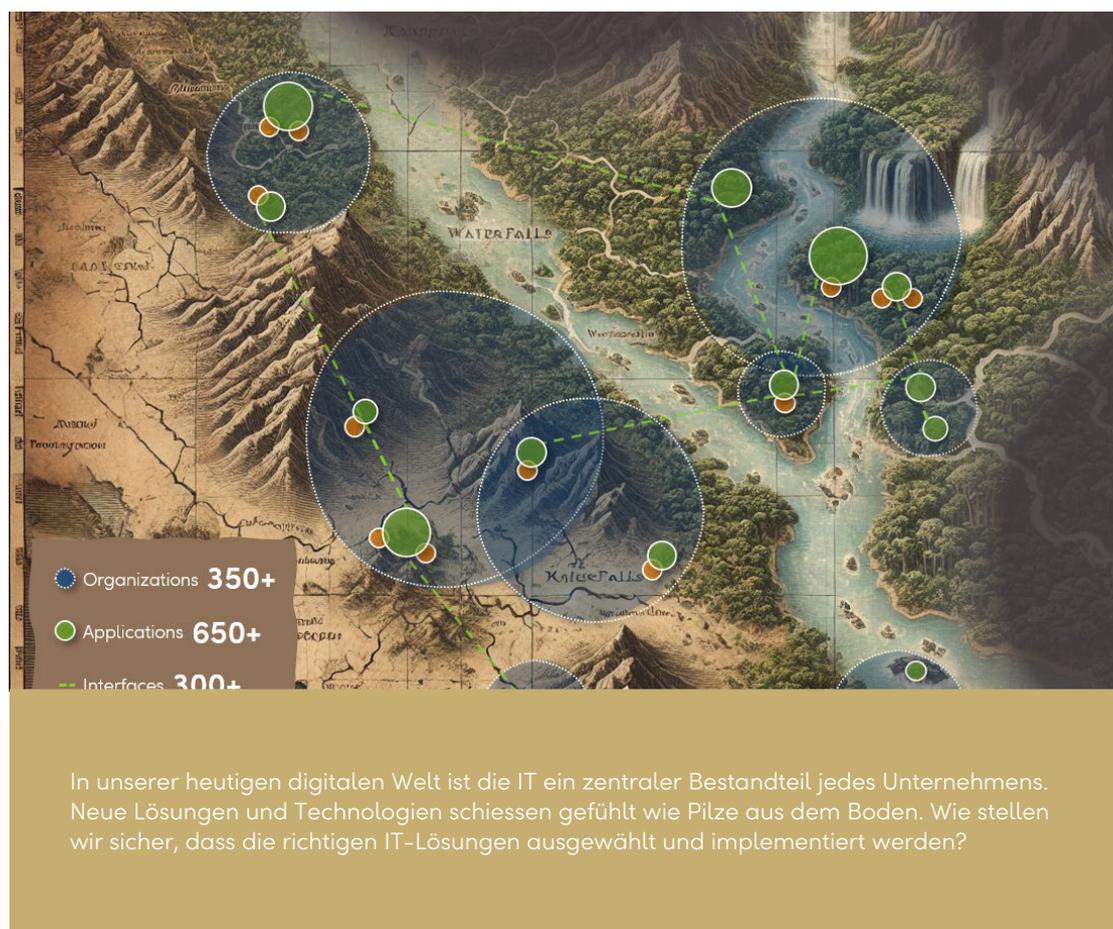
Zur Person: Alessio Manis

Alessio ist 2016 im Group Finance der LLB gestartet. In seiner Freizeit verbringt der Schweizer mit den italienischen Wurzeln viel Zeit mit Freunden und Familie. Er hat einen einjährigen Sohn und geht am nahe gelegenen Bodensee spazieren, joggen oder eine Runde schwimmen. Bei Urlauben am Meer nutzt er die Gelegenheit gerne für einen Tauchgang.



* ESG-Backlash
Der Begriff ESG-Backlash bezeichnet die wachsende Kritik und Gegenbewegung gegenüber Umwelt-, Sozial- und Governance-Initiativen (ESG) in Unternehmen, insbesondere wenn diese als politisch motiviert oder wirtschaftlich nachteilig empfunden werden. Kritiker argumentieren, dass ESG-Massnahmen die unternehmerische Freiheit einschränken und nicht immer im Einklang mit den Interessen der Aktionäre stehen.

IT-Demandprozess: Von der Idee zur Umsetzung



Von Petra Spieker, Severin Beusch, Fabian Sauter

Eine neue IT-Lösung in die LLB zu holen, ist ein bisschen wie neue Mitarbeitende einzustellen. Eine neue Lösung bringt frischen Wind und neue Möglichkeiten, kann Prozesse vereinfachen oder gar automatisieren und ist vielleicht sogar günstiger oder flexibler als das, was wir bisher hatten. So weit, so gut – es gibt aber auch Herausforderungen: Die Einarbeitung dauert, auch bei einer Software. Sie muss wichtig genug für unser Unternehmen sein, muss in unsere IT-Landschaft passen, es braucht Schulung, Support und manchmal Geduld. Und nicht jede Lösung hält, was sie verspricht. Hinzu kommt, dass wir bereits eine komplexe IT-Landschaft mit über 800 Technologien haben, deren Betrieb und Stabilität sichergestellt werden muss. Die IT-Landschaft sollte daher wo möglich konsolidiert und reduziert werden, statt kontinuierlich neue Lösungen anzuschaffen.

Deshalb prüfen wir neue Lösungen sorgfältig – ähnlich einem Bewerbungsgespräch. Und hier kommt unser IT-Demandprozess ins Spiel, durch den seit Mitte 2023 bereits mehr als 200 Demands eingereicht wurden.

Vom Demand zur Umsetzung

Der IT-Demand-Prozess verfolgt mehrere Ziele: Transparenz über neue Anforderungen schaffen, IT-Strategie und Businessziele in Einklang bringen, Ressourcen gezielt einsetzen, Risiken frühzeitig erkennen und nicht zuletzt Frust vermeiden.

Doch was ist ein Demand? Ein neuer digitaler Workflow für Spesenabrechnungen, ein Tool zur besseren Kundenanalyse oder auch der Wunsch nach einem Chatbot für unsere internen Weisungen – all das sind Demands. Oder anders gesagt: Es geht immer um IT-Unterstützung für Geschäftsprozesse.

Jeder kann einen Demandantrag einreichen, es gibt hier keine Beschränkungen auf Rollen oder Abteilungen. Wichtig ist, dass du aber zuerst intern recherchierst, ob es nicht allenfalls bereits eine passende IT-Lösung gibt. Zudem ist der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen empfehlenswert, um mögliche Ansätze zu bewerten und die Unterstützung der Führungskraft zu haben. Dieser Rückhalt und die Wichtigkeit sind essenziell, um den Demand erfolgreich voranzubringen. Man muss sich darüber im Klaren sein, dass nicht jeder Demand auch umgesetzt werden kann.

Was macht die IT-Architektur?

Die IT-Architektur unterstützt auf Unternehmensebene die Organisation und Strukturierung der Applikationslandschaft, der IT-Prozesse und der Technologien.

Sie gewährleistet, dass diese den Anforderungen und Zielen der LLB entsprechen. Innerhalb der Governance legt die IT-Architektur Standards und Richtlinien fest, die für die Entwicklung, den Betrieb und die Wartung von Applikationen und Schnittstellen gelten.

Sie reflektiert die IT-Strategie und bietet den Mitarbeitern Klarheit über die Nutzung der IT im Unternehmen sowie deren Unterstützung der Geschäftsprozesse.

Das Team



Severin Beusch, IT Solution Architekt



Petra Spieker, IT Security Architektin



Fabian Sauter, IT Infrastruktur Architekt

Ich habe eine Idee. Und nun?

Du hast eine Idee, deine Kollegen finden sie ebenfalls gut und wir haben in der Organisation kein passendes Tool? Dann reiche den Demand im Tool «LeanX» ein. Du musst kein fertiges Pflichtenheft abliefern. Je klarer du das Problem oder den Bedarf jedoch beschreibst, desto besser verstehen wir dein Anliegen. Stelle dir Fragen wie «Was will ich erreichen?» und «Warum ist das wichtig?», und denke dabei nicht schon an ein bestimmtes Produkt, sondern vielmehr an eine Lösung für dein Problem. Dabei ist es wichtig, unsere KEO-Philosophie zu berücksichtigen, die eine konsequente Kunden- und Ergebnisorientierung betont.

In der Antragsphase priorisieren verschiedene Gremien den Antrag, je nach Zuständigkeit und Bereich. Bei positivem Bescheid des Gremiums wird der Demand ergänzt und die Anforderungen werden detailliert ausgearbeitet. Es folgt die Entscheidung der Architektur: «Reuse», «Buy» oder «Make». Bei der Entscheidung «Buy» wird ein «Request for Information» erstellt und an verschiedene Anbieter zur Beantwortung gesendet. Die Antworten werden durch den Antragsteller, den Stakeholder und die IT-Architektur geprüft. Die Entscheidung erfolgt durch das «Architekturboard» – allenfalls mit der Auflage eines Proof of Concepts, was etwa einer Machbarkeitsstudie entspricht. Gibt das Architekturboard grünes Licht, kann mit der Planung der Umsetzung begonnen werden. Cloudvorhaben erfordern zusätzlich noch ein Outsourcing.

Klingt zwar einfach, aber die Prüfung eines Demands kann unterschiedlich lange dauern, abhängig von mehreren Faktoren: Wie hoch ist die Priorität des Themas? Gibt es bereits ein Budget dafür? Welche Abteilungen sind betroffen und haben sie aktuell Kapazitäten? In idealen Fällen – mit klaren Anforderungen und guter Vorbereitung – kann ein IT-Demand innerhalb weniger Monate durch den Prüfprozess laufen.

Unklare Anforderungen, Abhängigkeiten zu anderen Projekten, externe Anbieter oder Ausschreibungen, Architekturfragen zu Themen wie Cloud, Security, Datenschutz etc. oder auch schlicht: Viele Aspekte können die Bearbeitung des Demands verzögern.

Nach der Freigabe wird geplant, budgetiert und umgesetzt – entweder als Change, Projekt oder im Rahmen eines bestehenden Vorhabens. Du bleibst als Antragsteller im Boot und während des ganzen Prozesses involviert und informiert.

Braucht ihr noch mehr Tipps oder Informationen zu IT-Demands ?

[Zu den Tipps](#)

Transparenz im IT-Demand-Prozess

Interview mit Severin Beusch, IT-Architekt

Von Cornelia Zeh

Wer oder was entscheidet, ob ein Demand umgesetzt wird?

Ob ein IT-Demand umgesetzt wird oder nicht, hängt von mehreren Faktoren ab. Fachlich und strategisch muss der Demand zu unserer Unternehmensstrategie passen und einen echten Mehrwert schaffen, z. B. durch Effizienz, Qualität oder Kundenzufriedenheit. Ressourcen und Budget spielen ebenfalls eine Rolle. Und organisatorisch muss die Lösung in unsere bestehende IT-Landschaft passen und es darf nicht bereits eine ähnliche Lösung im Unternehmen im Einsatz sein.

Beeinflusst die Komplexität eines Demands die Entscheidung und Umsetzung?



Natürlich, das ist sogar sehr entscheidend. Ausserdem hat ein kleiner Quick Win die besseren Chancen auf eine schnelle Umsetzung als ein Mammutprojekt. Aber auch der Antragsteller hat es in der Hand: Je klarer er das Problem oder den Bedarf beschreibt, desto besser verstehen wir das Anliegen. Ausserdem erfordern grössere und komplexere Demands eine detailliertere Prüfung und eine Abstimmung zwischen verschiedenen Bereichen.

Beim Ausfüllen eines Demands habe ich gesehen, dass ihr von T-Shirt-Grössen sprecht. Was meint ihr damit?

Wir sprechen tatsächlich von T-Shirts bzw. ihren Grössen. XS, S, M und L helfen uns, die Komplexität und den Umfang eines Demands einzuschätzen. XS und S sind kleinere Anträge, die die IT-Architektur selbst beurteilen und freigeben kann. Bei M und L wird es schon herausfordernder, da entscheidet das sogenannte Architekturboard, ob und wie es weitergeht. Diese Grössenkategorisierung ermöglicht uns eine strukturierte und effiziente Entscheidungsfindung.

Trefft ihr die Entscheidungen im IT-Demand-Prozess im stillen Kämmerlein?

Nein, Entscheidungen werden immer in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, IT, Architektur und manchmal auch mit dem Einkauf getroffen. Durch diesen kollaborativen Ansatz stellen wir sicher, dass alle relevanten Perspektiven berücksichtigt werden und die beste Lösung für die LLB gefunden wird. Der gesamte Prozess und die Entscheidungen sind dabei komplett transparent.

Tipps für gute «Demands»

Was macht einen guten Demand aus?

- ♦ Die eindeutige Beschreibung: Bedürfnis und Zielsetzung klar darstellen.
- ♦ Den konkreten Nutzen nachweisen: Was genau ist das Verbesserungspotenzial und was hat die LLB davon?
- ♦ Die Relevanz: Wie wichtig ist die Lösung für eure Abteilung (und ggf. andere) und wann wird sie benötigt?

Entscheidend ist, dass ihr offen für Lösungsvorschläge und produktneutral seid. Es gibt für jedes Bedürfnis unterschiedliche IT-Lösungen, aber nicht jede IT-Lösung passt zur LLB.

Wir freuen uns auf die konstruktive und fachliche Zusammenarbeit und sind gespannt auf eure innovativen Ideen und Vorschläge.

Mit Sportgeist zum Erfolg

Leistungssport bedeutet mehr als körperliche Fitness. Wer auf hohem Niveau trainiert, lernt früh, mit Druck umzugehen, sich klare Ziele zu setzen, Rückschläge zu bewältigen und aus eigener Motivation alles zu geben. Kevin Bollmann war sehr aktiv im Tennissport. Er lässt uns daran teilhaben, was er in seiner Sportlerkarriere gelernt hat und was er davon auf seinen Berufsalltag übertragen kann.

Von Laura Romano

Disziplin, Resilienz, Teamgeist und ständiges Feedback gehören nebst Training zu einer erfolgreichen Sportlerkarriere dazu wie die Fähigkeit, sich immer wieder neu zu fokussieren. Diese Haltung – das sogenannte «Athlete Mindset» – ist auch in der Arbeitswelt von unschätzbarem Wert. Viele Kompetenzen, die auf dem Spielfeld, der Laufbahn oder dem Tennisplatz entwickelt werden, lassen sich direkt ins Büro übertragen.

Bei der LLB arbeiten viele Mitarbeitende, die neben ihrem Job noch im Leistungssport aktiv sind oder waren. Einer von ihnen ist Kevin Bollmann, aktuell Trainee Relationship Management bei der LLB. Kevin hat sein Studium in den USA abgeschlossen, um nebenbei seine Karriere als Tennisspieler weiterzuerfolgen. Wir haben Kevin gefragt, wie er den Sportgeist in die LLB einbringt.

Kevin, du hast mit drei Jahren angefangen, Tennis zu spielen, und warst mehrere Jahre lang in den USA aktiv – wie kam es dazu?

Das war ein schleichender Prozess. Ich habe als kleiner Junge mit meiner Schwester angefangen – sie hatte Training, meine Mutter spielte in dieser Zeit mit mir Tennis auf dem Badmintonfeld. Tennis wurde schnell zur Leidenschaft. Irgendwann kam der Punkt: Will ich wirklich Profi werden? Ich wusste, ganz an die Weltspitze zu kommen, ist unrealistisch, aber ich wollte die Erfahrung trotzdem machen – und zwar eigenständig. Die USA haben es mir ermöglicht, Studium und Sport zu verbinden. Dort habe ich in vier Jahren meinen Bachelor und Master in Business Administration in Detroit, Chicago und Knoxville absolviert. Es war nicht immer einfach: Corona-Quarantäne, Uniwechsel, Verletzungen – aber genau das hat mich geprägt.



Was nimmst du aus deiner sportlichen Vergangenheit mit in deinen Berufsalltag?

Vor allem Durchhaltevermögen. Wenn es schwierig wird, aufstehen und weitermachen. Im Sport läuft nicht immer alles glatt – genauso wie im Job. Es gibt Verletzungen, Teambrüche oder schwierige Phasen mit Kunden und Kundinnen.

Dann: Ehrgeiz. Ich will mich entwickeln, mir Wissen aneignen, Verantwortung übernehmen. Und ich habe gelernt, dass man aus Niederlagen mehr lernt als aus Siegen. Was mich ausserdem prägt, ist mein Bedürfnis nach neuen Herausforderungen – ich will nicht in der Komfortzone bleiben. Ich hätte auch einfach in Basel studieren können, aber ich wollte raus, mich beweisen, wachsen.

Wie gehst du mit Druck um – im Sport wie im Arbeitsleben?

Leistungsdruck ist mir vertraut und ehrlich gesagt: Ich brauche ihn auch ein Stück weit. Ich sehe Herausforderungen als Antrieb. Was mir hilft, ist das, was ich aus dem Mentaltraining mitgenommen habe: Atmung, Visualisierung, einen Plan haben. Ob beim Tennis oder bei einer beruflichen Aufgabe – ich versuche, mir vorzustellen, wie ich erfolgreich bin. Und wenn es stressig wird, hilft ein bewusster Atemzug. Abends gehe ich oft noch an die frische Luft oder zum Sport – das bringt den nötigen Ausgleich.



Im Sport gibt es ständig Feedback – wie wichtig ist das für dich im Job?

Sehr wichtig. Ich fordere aktiv Feedback ein – weil ich mich entwickeln möchte. Ich habe das Glück, dass wir bei der LLB regelmässig Feedback-Gespräche führen. Ich nutze sie, um Fortschritte zu reflektieren und Ziele zu justieren. Klar definierte Etappen helfen mir, dranzubleiben. Das bringt Struktur, Klarheit – und motiviert.

Du warst während deiner Ausbildung viel unterwegs, musstest oft jonglieren – was hilft dir heute bei der Selbstorganisation?

Organisation war in den USA essenziell. Zwischen Studium, Training und Matches blieb wenig Spielraum. Ich habe gelernt, meine Zeit gut einzuteilen, Prioritäten zu setzen und Pläne zu machen. Das hilft mir heute enorm im Arbeitsalltag: Ich strukturiere Aufgaben, bereite mich vor und arbeite lösungsorientiert.

Wie hat dich das Leben in den USA geprägt – gerade im Hinblick auf Teamarbeit?

Sehr stark. Ich war Teil eines internationalen Teams – Menschen aus Südamerika, Europa, Asien. Ich habe gelernt, mich auf unterschiedliche Kulturen einzulassen. Das ist heute ein echter Vorteil: Ich kann mich gut auf neue Kolleginnen und Kollegen einstellen, offen und neugierig auf andere zugehen. Und ich habe erlebt, wie unterschiedlich Menschen auch Emotionen ausdrücken – beim Sieg, beim

Verlust, beim Feedback. Das alles macht heute Zusammenarbeit leichter.

Und zum Schluss – was sind deine drei Tipps für den Arbeitsalltag?

- 1 Zeig Eigeninitiative. Frag nach, geh auf andere zu, bleib neugierig.
- 2 Organisiere dich. Mach dir Pläne, notiere dir Zwischenschritte – sei vorbereitet.
- 3 Baue Beziehungen auf. Lerne dein Umfeld kennen, tausche dich aus. Das macht den Job nicht nur produktiver, sondern auch menschlicher.

Ach ja, und ganz wichtig: Es muss auch Spass machen. Sonst werden es lange Tage...

Athletes Network

Seit letztem Jahr ist die LLB Schweiz Partnerin des Athletes Network. Das Netzwerk begleitet ehemalige Spitzensportler und Spitzensportlerinnen beim Übergang in die Wirtschaft und schafft Verbindungen zwischen Sport und Unternehmen. Die zentrale Überzeugung des Athletes Network ist, dass die im Leistungssport entwickelten Kompetenzen – wie Zielstrebigkeit, Resilienz, Teamfähigkeit und Disziplin – wertvolle Ressourcen für Unternehmen darstellen. Dieser «Athlete Mindset» wird als positiver Beitrag zur Wirtschaft angesehen.

www.athletes-network.com

«Rebranding willbe? Goldrichtig.»

willbe hat sich neu erfunden – mit Erfolg. Sechs Wochen nach dem Launch des neuen Markenauftritts und von willbe Gold zeigen die Zahlen klar: Der neue Auftritt funktioniert und begeistert. Vertrauen, Reichweite und Kundeninteresse steigen deutlich. Eine Kamera sorgt zudem täglich für goldene Klicks.

Von Bernhard Lendi

Cordin M. Camenzind verantwortet bei willbe das Storytelling. Seit Beginn prägt er gemeinsam mit dem Team Ton und Haltung der Produktmarke. Der neue Markenauftritt ist im Dialog im gesamten willbe-Team entstanden. Im Gespräch mit «LLB Voices» zieht er eine erste Zwischenbilanz, spricht über Gold als Gamechanger, die neue Nähe zur LLB und einen Tresor als täglichen Treffpunkt.

Cordin, sechs Wochen sind vergangen, seit willbe mit neuem Markenauftritt und willbe Gold in die nächste Phase gestartet ist. Wie fällt deine erste Bilanz aus?

Kurz gesagt: Wir haben geliefert. Der neue Auftritt wirkt – nach innen und am Markt. Unsere Kundinnen und Kunden spüren den Wandel. Die Marke ist edler, klarer und persönlicher. Mit willbe Gold haben wir das richtige Produkt zur richtigen Zeit lanciert.



Das willbe-Team

Was macht willbe Gold aus deiner Sicht besonders?

Gold ist mehr als ein Produkt – es ist ein Statement. Es steht für Sicherheit, Substanz und langen Anlagehorizont. Wir machen echtes Gold digital zugänglich. Besonders ist: Unser Tresor in Vaduz ist nicht nur sicher, sondern auch sichtbar. Die Livekamera begeistert – viele schauen täglich rein. So entsteht eine neue emotionale Verbindung.

Wie hat sich die neue Markenwelt von willbe entwickelt?

Im Dialog. Das war kein Design-Update von aussen. Wir haben das gemeinsam mit dem Team entwickelt – mit der LLB als starke Marke im Rücken und mit viel Eigenständigkeit. Unser Ziel war, die Haltung von willbe sichtbar zu machen. Wir denken anders, kommunizieren klar und setzen auf Transparenz. Der neue Look ist nur die Oberfläche. Dahinter steckt eine klare Strategie.

Wie lief der Kampagnenstart?

Wir sind mit einem visuell starken Media-Mix gestartet: Wir setzen auf Videos auf Sky, Amazon Prime, Spotify, YouTube, digitale Out-of-Home-Kanäle sowie Social Media. Die Zahlen sprechen für sich. Wir sind bei den richtigen Leuten sichtbar. Die Interaktionen steigen und die Kundenzahl entwickelt sich erfreulich. Wir haben ein tolles Markt-Momentum mit dem Rebranding und Gold getroffen.

Welche Rolle spielt die Nähe zur LLB?

Eine grosse. willbe ist powered by LLB – und das ist kein leeres Label. Die LLB steht für Stabilität, Sicherheit und Vertrauen. Das nutzen wir. Gleichzeitig zahlen wir zurück, indem wir neue Zielgruppen ansprechen – Menschen, die digital denken, aber Substanz suchen. Die Kombination aus Bankentradition und moderner Markenführung ist unsere Stärke.



> [Hier geht es zum Video](#)

Wie geht es jetzt weiter?

Der Weg ist klar: willbe wird zur Plattform für smarten Vermögensaufbau. Nach Gold folgen ETF und Fonds. Wie wir das neueste Kind nennen werden, erarbeiten wir gerade noch. Aber immer im Stil von willbe: einfach, clever und überraschend. Wir wollen nicht die Lautesten sein – sondern die mit Charakter und Haltung.

willbe Fact Box (Stand Juni 2025)

- ◆ App-Start: Juli 2022
- ◆ Produkte: Tagesgeld, Festgeld, nachhaltig Investieren, Gold
- ◆ Highlight: Goldkamera exklusiv für die willbe-Kundinnen und Kunden
- ◆ Kampagne: DE/CH mit Fokus auf Online-TV, digitale Aussenwerbung und Social Media
- ◆ Zielgruppe: Affluent-Personen, sicherheits- und qualitätsorientiert

Wir lieben hässlich

Habt ihr auch schon festgestellt, dass es nur noch sechs Monate bis Weihnachten sind? Den Gewinnern unserer Ugly Christmas Sweater Challenge 2024 ist das sicher sehr bewusst. Denn vor kurzem haben sie ihren Erfolg noch einmal aufleben lassen können.

Von Berit Pietschmann



Zeigt uns eure schönsten, schrägsten, glitzerndsten, kitschigsten Weihnachtspullover. Dazu haben wir euch im Dezember in unserem LLB-Adventskalender aufgerufen. Eine Challenge, der viele von euch gefolgt sind. Wahrscheinlich auch weil es für die Gewinner einen tollen Preis zu gewinnen gab, nämlich einen Zustupf für einen Teamausflug von CHF 750. Und genau diesen Gutschein haben die Sieger – Team Desk Services LLB Schweiz – Mitte Mai eingelöst und uns danach einen kurzen Bericht zukommen lassen:

Teamwork und Nacht in Glarus

«Unser Team Event war ein grosser Erfolg und wurde allseits sehr geschätzt. Wir konnten super ins Wochenende starten. Angereist von allen fünf Standorten aus Winterthur, Sargans, Rapperswil, Lachen und Uznach haben wir uns in Glarus versammelt. Wir haben uns in vier Gruppen aufgeteilt und verschiedene Challenges des Outdoor Escape Rooms gemeistert. Das Wetter hat auch gepasst, obwohl es in Glarus mit dem Wind einiges frischer war. Während etwas mehr als zwei Stunden mussten wir unsere Köpfe auch nach der Arbeit noch anstrengen, damit wir ans Ziel kamen. Danach haben wir im Schützenhaus Glarus unsere Belohnung genossen.»



Team Desk Services LLB Schweiz beim gemeinsamen Siegeressen in Glarus

Ugly is Trumpf

Danke für den Bericht und dass ihr uns wieder einmal erinnert habt, wie schön ugly sein kann #hauptsachespassdabei. Danke auch nochmals an all die anderen Teams, die sich im Dezember unser Challenge gestellt hatten. Wir freuen uns schon auf die nächste Austragung!

Ugly Christmas Sweater Challenge 2024

- ◆ Teilnehmer: 18 Teams
- ◆ Ugly Sweaters: ca. 200
- ◆ Länder: FL, CH, D, UAE
- ◆ Beweisbilder
- ◆ Gewinner: Team Desk Services LLB Schweiz

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 den Plakatwechsel von ZKB Österreich zu LLB.

Kontakt

communications@llb.li

Fotos

Seite 4: LLB
Seite 5: Petra Schmid
Seite 7: Unsplash
Seite 8, 11, 13: Roland Korner
Seite 9, 20, 22–23: Simone Bürzle
Seite 21: iStock
Seite 16–17: Yannick Ilkow,
Visualisierungen: Architekturbüro LilaRosso
Seite 24, 28: Generiert mit KI
Seite 25–26: Bernhard Lendi
Seite 30–31: zVg von Kevin Bollmann
Seite 33: freshcom GmbH
Seite 35–36: zVg Team Desk Services
LLB Schweiz

Video

Editorial: Simone Bürzle und
Christoph Jentsch
Unser Thomas: Simone Bürzle und
Christoph Jentsch
willbe Gold: freshcom GmbH

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

