

Nachhaltigkeitsbericht 2020

SCHWEIZERISCHE NATIONALBANK
BANQUE NATIONALE SUISSE
BANCA NAZIONALE SVIZZERA
BANCA NAZIUNALA SVIZRA
SWISS NATIONAL BANK



Inhalt

Vorwort	5
1 Einleitung	6
2 Mitarbeitende	8
2.1 HR-Strategie	8
2.2 Personalbestand	9
2.3 Personalentwicklung	11
2.4 Arbeitsbedingungen	13
3 Gesellschaft	17
3.1 Ökonomische Bildung	17
3.2 Normen und Werte	22
3.3 Kunst und Kultur	25
4 Umwelt	26
4.1 Schonung der natürlichen Ressourcen	26
4.2 Umwelleistung	26
4.3 Klimaschutz	35

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Erweiterte Direktorium der Schweizerischen Nationalbank (SNB) freut sich, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht 2020 vorzulegen. Er zeigt, wie die Nationalbank dem Vorsatz der betrieblichen Nachhaltigkeit im Hinblick auf die Mitarbeitenden, die Gesellschaft und die Umwelt nachlebt. Das Engagement der SNB in Bezug auf die Nachhaltigkeit widerspiegelt sich auch darin, dass sie Ende des Berichtsjahrs die Gründung einer neuen Fachstelle für Nachhaltigkeit beschloss. Die Fachstelle wird ihre Tätigkeit im Laufe des Jahres 2021 aufnehmen.

Die Einleitung nimmt u. a. Bezug auf die Coronakrise, die sich 2020 stark auf den Betrieb der Nationalbank auswirkte und deshalb in diesem Bericht ebenfalls ihre Spuren hinterlässt. Im Kapitel «Mitarbeitende» werden die Strategie und die Leistungen der SNB als Arbeitgeberin vorgestellt und wichtige Entwicklungen im Personalbereich beleuchtet. Im Kapitel «Gesellschaft» geht es zuerst um die Rolle der Nationalbank als Trägerin von Fachwissen und um ihren Beitrag zur ökonomischen Bildung. Danach wird dargelegt, welche Vorkehrungen die SNB als Unternehmen trifft, um ein integriertes und respektvolles Verhalten ihrer Mitarbeitenden zu fördern. Zudem wird aufgezeigt, wie die SNB mit ihrem Kunstbestand und ihren Kunst-am-Bau-Werken die Kultur unterstützt und der Bank ein zeitgemässes Erscheinungsbild verleiht. Das vierte und letzte Kapitel «Umwelt» schliesslich informiert darüber, auf welche Weise die Nationalbank mit den Auswirkungen ihres Geschäftsbetriebs auf die Umwelt umgeht und welche Massnahmen sie für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen ergreift.

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich online. Über die Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags und der damit verbundenen Aufgaben orientiert die Nationalbank weiterhin im Rahmen ihres Rechenschaftsberichts zuhanden der Bundesversammlung.

Bern und Zürich, 22. März 2021

1

Einleitung

Leitplanken für die betriebliche Nachhaltigkeit

Die Wahrnehmung der betrieblichen Verantwortung im Sinne der Nachhaltigkeit hat bei der Nationalbank eine lange Tradition. Im Jahr 1996 führte sie ein systematisches Umweltmanagement ein, über dessen Ziele und Ergebnisse sie jährlich im Rahmen eines Ökobilanzberichts bzw. ab 2010 eines Umweltberichts informierte. In ihrem Leitbild formuliert die Nationalbank die Werte, nach denen sie sich bei ihrer betrieblichen Tätigkeit richtet. Sie verpflichtet sich darin zu den Massstäben der Wirksamkeit, Effizienz und Nachhaltigkeit, strebt eine von Offenheit und Respekt geprägte Unternehmenskultur an und legt Wert auf fortschrittliche Arbeitsbedingungen.

Diese Leitplanken fanden Ausdruck in betrieblichen Entscheiden und konkreten Vorhaben, sei es im Bereich des Human-Resources-Managements, der Verbesserung betrieblicher Prozesse oder des Beschaffungswesens. Daraus entstand auch das Bedürfnis, die Berichterstattung, die sich bisher auf den Umweltbereich beschränkt hatte, auf diese weiteren Aspekte der betrieblichen Nachhaltigkeit auszudehnen. In der Folge publizierte die SNB im Jahr 2019 ihren ersten Nachhaltigkeitsbericht.

Wesentliche Aspekte

Die Nationalbank entwickelte ihr Nachhaltigkeitskonzept in mehreren Schritten. In Anlehnung an internationale Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung, wie sie beispielsweise durch die Global Reporting Initiative (GRI) definiert werden, wurden zuerst die aus wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und ökologischer Sicht für die SNB und ihre Anspruchsgruppen wesentlichen Themen bestimmt. Im Bereich der betrieblichen Verantwortung können diese Themen drei Handlungsfeldern zugeordnet werden: den Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt. Für Fragen, welche die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Nationalbank betreffen, wird auf den Rechenschaftsbericht des Direktoriums zuhanden der Bundesversammlung verwiesen.

Handlungsfelder

Im ersten Handlungsfeld werden die soziale Verantwortung der Nationalbank als Arbeitgeberin und ihre Leistungen für die Mitarbeitenden beleuchtet. Dabei werden Themen wie Chancengleichheit und Karriere, Diversität, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Förderung und Entwicklung des Personals angesprochen. Unter dem Titel «Gesellschaft» kommen die Angebote und Leistungen der Nationalbank auf dem Gebiet der ökonomischen Bildung zur Sprache. Ebenso wird darin auf die Bedeutung der Normen und Werte eingegangen, welche die Basis für das respektvolle und integre Verhalten in der Nationalbank bilden. Ausserdem wird die Rolle des Kunstbestands sowie der Kunst-am-Bau-Werke als Beitrag zur Kultur und für ein zeitgemässes Erscheinungsbild der Bank erläutert. Im dritten Handlungsfeld werden die Auswirkungen des Geschäftsbetriebs auf die Umwelt und die Massnahmen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen behandelt. Einen Schwerpunkt bilden dabei die Strategien zur Vermeidung und Verringerung von Treibhausgas-Emissionen sowie die Klimaschutzprojekte zu deren Kompensation.

Auswirkungen der Coronakrise

Im Jahr 2020 war der Betrieb der SNB durch die Coronakrise geprägt, was sich auch an verschiedenen Stellen in diesem Bericht widerspiegelt. Einschneidend waren die Veränderungen im Handlungsfeld Mitarbeitende. Die SNB entwickelte im Frühling 2020 ein Schutzkonzept, das sie laufend an die Entwicklungen im Zusammenhang mit der Krise anpasste. Ab April waren durchschnittlich rund 70% der Mitarbeitenden im Home-Office tätig. Bei den ortsgebundenen Funktionen umfassten die Massnahmen u. a. den Bezug von Ausweicarbeitsplätzen und Team-Splitting.

Dass viele Mitarbeitende im Home-Office statt vor Ort tätig waren, wirkte sich stark auf die betriebsökologischen Kennzahlen und damit das Handlungsfeld Umwelt aus. So sank beispielsweise die Anzahl der Geschäftsreisen von Mitarbeitenden drastisch. Allerdings kam es teilweise zu einer Verlagerung der Umweltbelastung vom Bankbetrieb in den privaten Bereich (z. B. Stromverbrauch). Das Ausmass solcher Effekte ist schwierig zu quantifizieren.

Nicht zuletzt schlug sich die Coronakrise im Handlungsfeld Gesellschaft nieder. So musste beispielsweise die für September 2020 geplante Durchführung der jährlich von der SNB organisierten «Karl Brunner Distinguished Lecture» auf 2021 verschoben werden. Ebenso beeinträchtigte die Coronakrise das Bildungsangebot des von der SNB geschaffenen Studienzentrums Gerzensee, das in normalen Zeiten von Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern aus der ganzen Welt besucht wird.

Die Nationalbank konnte in dieser schwierigen Periode wertvolle Erfahrungen sammeln und Erkenntnisse gewinnen, die sich für den künftigen Normalbetrieb nutzen lassen. So wurde der Wissensstand über die konkreten Vor- und Nachteile eines breiten Home-Office-Betriebs markant verbessert. Auf positive Resonanz stiess eine neu eingerichtete interne Job-Börse, die es stark beanspruchten Bereichen ermöglichte, temporär Personal aus anderen Einheiten einzusetzen. Die Job-Börse soll auch in Zukunft die interne Mobilität und den Erfahrungsaustausch unter den Mitarbeitenden fördern. Ein weiteres Beispiel sind die guten Erfahrungen mit Webinaren und Online-Kursen für Mitarbeitende, die auch künftig einen wichtigen Bestandteil des Weiterbildungsangebots der SNB bilden dürften. Die bestehende Videinfrastruktur konnte darüber hinaus auch für die interne Kommunikation eingesetzt werden.

2

Mitarbeitende

2.1 HR-STRATEGIE

Die Human-Resources-Strategie (HR-Strategie) soll sicherstellen, dass die Nationalbank jederzeit über die notwendige Anzahl Mitarbeitende mit den erforderlichen Fähigkeiten verfügt, um ihren Auftrag optimal erfüllen zu können. Zu diesem Zweck schafft die HR-Strategie Rahmenbedingungen, die es den Mitarbeitenden erlauben, ihre Handlungskompetenzen zielgerichtet und erfolgreich einzusetzen.

Lernende Organisation

Die Nationalbank versteht sich als lernende Organisation. Ihre HR-Strategie ist auf die stetige Weiterentwicklung der Prozesse, Instrumente und Kompetenzen ausgerichtet. Mit einer strategischen Personalplanung sollen die künftig erforderlichen Fähigkeiten frühzeitig erkannt, rekrutiert und weiterentwickelt werden.

Erstellung einer Funktionslandschaft

Mit Hilfe einer analytischen Funktionsbewertung – der systematischen Beschreibung und Bewertung aller Funktionen nach einem einheitlichen Massstab – wurde 2020 unter breitem Einbezug der Führungskräfte eine neue Funktionslandschaft erarbeitet. Diese bildet alle Funktionen in der Nationalbank ab und soll künftig als zentrales Instrument für verschiedene Führungs- und HR-Prozesse (z. B. Laufbahnmodelle) eingesetzt werden. Zudem wird die Funktionslandschaft als Grundlage für die neu gesetzlich vorgeschriebene Lohngleichheitsanalyse dienen. Die Fertigstellung der Funktionslandschaft ist im ersten Quartal 2021 geplant.

Bedeutung der Führung

Führung ist ein grundlegender Faktor für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Zwei wichtige Elemente, welche die Führungskultur der SNB prägen, sind das Vertrauen und die Wertschätzung. Die Anerkennung von Leistung und gegenseitiges Feedback bilden die Basis für eine ständige Weiterentwicklung der Kompetenzen.

Führungsfeedback

Im Jahr 2020 führte die Nationalbank erneut ein Führungsfeedback durch. Die Führungskräfte erhielten dadurch von ihren direkt unterstellten Mitarbeitenden, den direkten Vorgesetzten und «Peers» (gleichgestellte Mitglieder eines Führungsteams und weitere Mitarbeitende) konkrete Rückmeldungen zu ihrer Wirkung und ihrem Verhalten in der Führungsrolle. Die Ergebnisse fielen durchwegs erfreulich aus und widerspiegeln eine Kultur, die durch einen respektvollen, offenen und fairen Umgang sowie von einem hohen Mass an Loyalität und verantwortungsvollem Handeln geprägt ist. In einzelnen Führungsdimensionen wurde ein Entwicklungsbedarf erkannt, der in die Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte einfließen wird. Die Bankleitung erhielt so einen Überblick über die gelebte Führungskultur in der SNB.

Die Nationalbank ist eine attraktive und soziale Arbeitgeberin. Sie kann insbesondere mit einer Tätigkeit, die im Dienste der Allgemeinheit steht, und den entsprechenden beruflichen Herausforderungen sowie fortschrittlichen Arbeitsbedingungen aufwarten. Die Entschädigungen und Nebenleistungen sind markt- und leistungsgerecht. Die Nationalbank nimmt ihre Verantwortung als soziale Arbeitgeberin wahr: Sie bekennt sich zur Chancengleichheit und duldet keinerlei Verletzungen der persönlichen Integrität.

Attraktive und soziale Arbeitgeberin

2.2 PERSONALBESTAND

Die Schweiz ist ein vielfältiges Land, und die SNB ist eine nationale Institution – entsprechend legt die Nationalbank grossen Wert darauf, dass sich diese Vielfalt auch in ihrem Personalbestand spiegelt. So beschäftigt die SNB Mitarbeitende aus allen Sprachregionen und Landesteilen. Diversität umfasst u. a. auch die Dimensionen Alter, Geschlecht, Ausbildung und Erfahrung. Die SNB bekennt sich zur Diversität und fördert diese. Sie erachtet Diversität beim Personalbestand und die dadurch gewonnene Vielfalt von Perspektiven und Meinungen als wesentlichen Erfolgsfaktor für die langfristige Erfüllung ihrer Aufgaben.

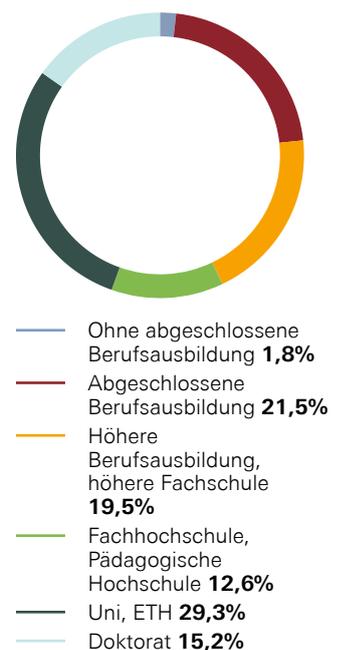
Bedeutung der Diversität

Die rund 950 Mitarbeitenden bilden die Basis für die Erfüllung des gesetzlichen Mandats der SNB. Sie gehören mehrheitlich den Fachrichtungen Volkswirtschaft, Recht, politische Wissenschaften, Bankwesen, Informatik, Logistik und Technik an oder verfügen über eine kaufmännische Ausbildung.

Gelebte Diversität bei der SNB

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden ist mit rund 45 Jahren relativ hoch. Dies ist zum einen auf die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund zehn Jahren und zum anderen auf das vergleichsweise hohe Eintrittsalter zurückzuführen, wie es für eine Institution, die viele Mitarbeitende mit einer Hochschulausbildung beschäftigt, typisch ist. 44,5% der Mitarbeitenden haben einen Abschluss einer Universität oder ETH, davon gut ein Drittel mit einem Doktorat. Weitere 32,1% haben eine Fachhochschule oder eine Höhere Fachschule bzw. eine höhere Berufsausbildung absolviert.

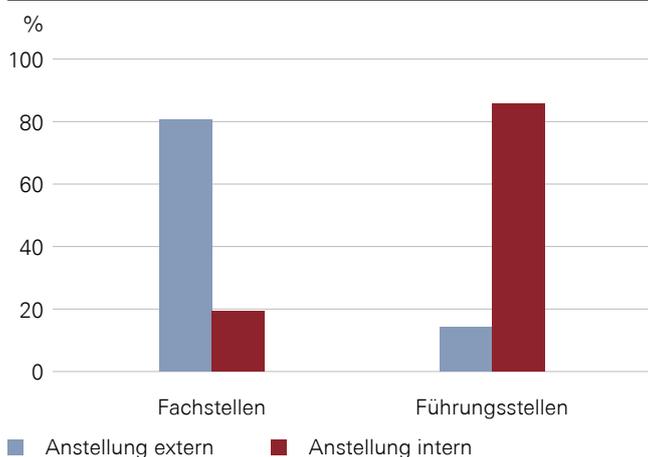
AUSBILDUNGSSTAND



Total: 950 Mitarbeitende
Ende 2020

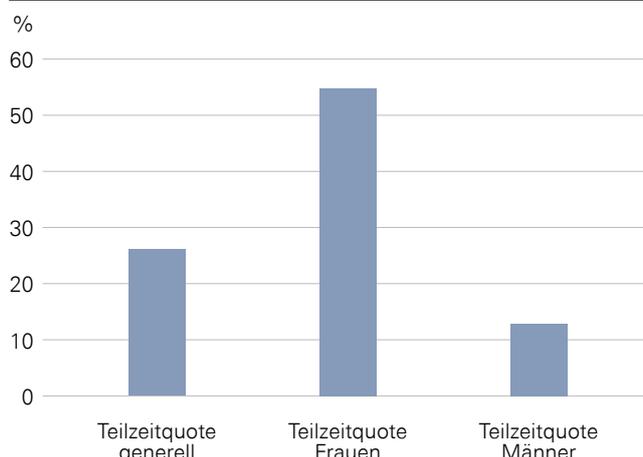
Knapp ein Drittel der SNB-Mitarbeitenden sind Frauen. Der Frauenanteil auf Direktionsstufe konnte seit 2010 um 4,5 Prozentpunkte gesteigert werden und lag Ende 2020 bei 17,6%. Am höchsten liegt dieser Anteil bei den Funktionen in der Führungsunterstützung und bei den ökonomischen Bereichen, deutlich geringer ist er bei der Informatik und der Sicherheit. Die Mitarbeitenden stammen aus allen Sprachregionen und Landesteilen der Schweiz. 85% stammen aus der Deutschschweiz, 6,8% aus dem französischsprachigen und 3,2% aus dem italienischsprachigen Teil der Schweiz. 0,2% geben als Muttersprache Rätoromanisch und 4,8% Andere an. Der Anteil der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit betrug Ende 2020 11,6%.

BESETZUNGSQUOTE



Quelle: SNB

TEILZEITQUOTEN



Quelle: SNB

Karrieremöglichkeiten für alle Arbeitszeitmodelle

Die Nationalbank bietet ihren Mitarbeitenden bei entsprechendem Potenzial die Möglichkeit von Führungs- oder Fachkarrieren. Bei der Besetzung von Führungs- und Fachstellen lässt sie sich von den erforderlichen Fähigkeiten sowie der nötigen Einstellung für die Übernahme dieser Stellen leiten. Von den offenen Stellen kann ein grosser Teil mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt werden, was die interne Mobilität fördert. Bei den Führungsstellen konnten im Jahr 2020 rund 86% intern besetzt werden, bei den Fachstellen betrug der Anteil rund 19%.

Die Nationalbank bietet ihren Mitarbeitenden flexible Rahmenbedingungen an, die bei allen Arbeitszeitmodellen ein berufliches Fortkommen ermöglichen. Die Stellen werden grundsätzlich mit einem Pensum von 80 bis 100% ausgeschrieben. Bei rund 19% der Stellenbesetzungen im Jahr 2020 erfolgte die Anstellung mit einem Teilzeitpensum.

Im Jahr 2020 waren 51% der Kadermitarbeiterinnen in Teilzeit tätig; bei den Kadermitarbeitern waren es rund 17%, mit leicht steigender Tendenz. In der Direktion der Nationalbank betrug der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Teilzeitpensum 50% bzw. rund 9%.

2.3 PERSONALENTWICKLUNG

Die Herausforderungen der Zukunft sind nur mit einer systematischen und vorausschauenden Weiterentwicklung der Kompetenzen der Mitarbeitenden zu bewältigen. Dadurch kann auch ihre Arbeitsmarkt- und Leistungsfähigkeit erhalten und für die Zukunft gesichert werden.

Die Nationalbank bereitet Mitarbeitende bedarfsorientiert und zielgerichtet auf die Übernahme neuer Aufgaben vor. Eine grosse Bedeutung misst sie der Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte zu. Im Rahmen des im Vorjahr neu entwickelten Management-Development-Programms konnte der erste Zyklus der internen Führungsgrundausbildung erfolgreich durchgeführt werden. Die fünf Absolventinnen und vier Absolventen schlossen den Lehrgang mit einem «CAS FH in Leadership SNB» ab. Dieses CAS (Certificate of Advanced Studies) besteht aus einer Kombination von Modulen, selbstgesteuertem Lernen sowie zwei schriftlichen Leistungsnachweisen und einem mündlichen Prüfungsgespräch. Mit dieser Zertifizierung kann die SNB den Teilnehmern einen offiziell anerkannten Hochschulabschluss bieten.

Aus- und Weiterbildung

Neu entwickelt wurde im Jahr 2020 das Programm «SNB Career Essentials», das die Basis für das «CAS FH in Leadership SNB» sowie ein künftiges CAS für Fachspezialisten bildet. Dieses Programm zielt insbesondere auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen wie Selbstführung, Selbstmanagement, Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft sowie weiterer «Soft Skills», die entscheidend für den beruflichen Erfolg sind.

Das übrige Aus- und Weiterbildungsangebot musste 2020 infolge der Coronakrise stark reduziert werden. Einige Angebote wurden angepasst und konnten in virtuellem Format durchgeführt werden. Ergänzend dazu hatten die Mitarbeitenden im Home-Office die Möglichkeit, ausgewählte externe Angebote in Form von Webinaren oder Online-Kursen zu nutzen. Die damit gewonnenen Erfahrungen dürften das künftige Weiterbildungsangebot und die Lernkultur der SNB nachhaltig prägen.

Berufslehre

Die Nationalbank bietet jungen Menschen Ausbildungen in Form einer kaufmännischen Lehre und einer Informatiklehre an. Im Jahr 2020 schlossen acht Nachwuchskräfte ihre berufliche Ausbildung bei der SNB erfolgreich ab.

Praktikum für Hochschulabgänger

Motivierten Hochschulabgängerinnen und -abgängern mit einem sehr guten Abschluss bietet die SNB die Möglichkeit, über eine Praktikumsstelle ins Berufsleben einzusteigen. Die Praktikantinnen und Praktikanten leisten in verschiedenen Bereichen einen wichtigen Beitrag zur Arbeit der SNB. Die Erfahrung zeigt, dass etliche Praktikantinnen und Praktikanten im Anschluss an ihr Praktikum eine Festanstellung bei der Nationalbank antreten. Per Ende 2020 waren 32 Praktikumsstellen besetzt. Die von der Firma Universum jährlich durchgeführte Befragung von über 12 000 Studierenden zeigt, dass die Nationalbank bei den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften eine hohe Attraktivität als Arbeitgeberin aufweist.

Interne Job-Börse

Während der Coronakrise war die Auslastung in einzelnen Einheiten sehr hoch. Gründe dafür waren das schwierige Umfeld und die geldpolitischen Massnahmen, mit denen die Nationalbank zur Krisenbewältigung beitrug, sowie der weitgehende Home-Office-Betrieb. Mit der Schaffung einer internen Job-Börse ermöglichte die SNB Mitarbeitenden aus umständehalber nicht voll ausgelasteten Einheiten, temporäre Einsätze in besonders geforderten Einheiten zu leisten und dadurch Erfahrungen in anderen Fachbereichen zu sammeln. Die Job-Börse wurde gut genutzt und soll aus diesem Grund weitergeführt werden.

2.4 ARBEITSBEDINGUNGEN

Die SNB sorgt für Anstellungs- und Rahmenbedingungen, die Mitarbeitenden und Führungskräften erlauben, ihre Handlungskompetenzen zielgerichtet, erfolgreich, engagiert und motiviert im Sinne des Leistungsauftrags einzusetzen. Die Arbeitsbedingungen werden laufend überprüft und wo erforderlich auch angepasst. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Personalkommission.

Beitrag der
Personalkommission

Die Personalkommission setzt sich für das Wohl der Mitarbeitenden ein und gestaltet die Arbeitsbedingungen mit. Sie fördert die Kommunikation zwischen der Bankleitung und den Mitarbeitenden. Die Mitglieder der Personalkommission werden von den Mitarbeitenden jeweils für vier Jahre gewählt.

Aufgrund der Corona-Pandemie entwickelte die SNB im Frühling 2020 ein internes Schutzkonzept und stellte entsprechende Verhaltensregeln auf, wobei der Schwerpunkt auf dem Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden lag. Diese Vorgaben orientierten sich am Vorsichtsprinzip, an den Massnahmen der Behörden (Bund und Kantone) und an der betrieblichen Situation. Kernelement war, dass Mitarbeitende ohne ortsgebundene Tätigkeit überwiegend im Home-Office tätig waren, um die Ansteckungsgefahren zu reduzieren. Aus demselben Grund wurden Teams, die kritische ortsgebundene Tätigkeiten ausübten, aufgeteilt (Team-Splitting) und Auswecharbeitsplätze bezogen. Zum Schutzkonzept gehörten neben den allgemeinen Hygiene- und Abstandsregeln auch Regeln für das Verhalten bei Krankheitssymptomen oder bei Kontakt mit positiv getesteten Personen. Zudem wurde ein internes Contact Tracing (Nachverfolgung der Ansteckungsketten) aufgebaut, mit dem eine mögliche Übertragung im Betrieb frühzeitig unterbrochen werden soll.

Coronakrise und internes
Schutzkonzept

Das Schutzkonzept hat sich insgesamt bewährt. Sämtliche Massnahmen und Vorgaben wurden im Jahresverlauf immer wieder überprüft und falls erforderlich angepasst. Die Mitarbeitenden wurden regelmässig, umfassend und rechtzeitig über die Einschätzung der Lage und allfällige Veränderungen der Massnahmen informiert. Die Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz trugen wesentlich dazu bei, dass die Nationalbank jederzeit über die zur Erfüllung ihres Auftrags erforderliche Anzahl an engagierten und motivierten Mitarbeitenden verfügte und ihre Resilienz unter Beweis stellen konnte.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Nationalbank stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit der Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Eine weitere Massnahme zur Förderung der Vereinbarkeit ist das Jahresarbeitszeit-Modell. Damit können innerhalb der betrieblich vertretbaren Grenzen Schwankungen im Arbeitsanfall genutzt werden, um beruflichen und privaten Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen. Ebenfalls in diesem Rahmen bietet die SNB ihren Mitarbeitenden seit mehreren Jahren die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten.

Während der Coronakrise waren durchschnittlich rund 70% der Mitarbeitenden im Home-Office tätig. In Anbetracht dieser besonderen Situation wurden die Mitarbeitenden in Themen wie der Ergonomie, der Abgrenzung zwischen Beruf und Privatleben, der Resilienz und dem Lernen im Home-Office gezielt unterstützt. Dies trug dazu bei, dass die interne Zusammenarbeit und der Austausch mit externen Stellen auch unter den erschwerten Bedingungen gut funktionierten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Nationalbank hat zum Ziel, die Gesundheit der Mitarbeitenden und damit auch deren Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten. Zu diesem Zweck bietet die SNB ihren Mitarbeitenden zum einen eine breite Palette von Präventionsangeboten wie Gesundheitschecks, Grippeimpfungen sowie ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze an und leistet einen Kostenbeitrag an die individuelle Gesundheitsförderung. Zum anderen können die Mitarbeitenden an Webinaren, Seminaren und Kursen zum Thema Gesundheit teilnehmen oder als Mitglied des SNB-Sportvereins diverse Sport- und Bewegungsmöglichkeiten nutzen. Im Jahr 2020 fanden viele solcher Anlässe umständehalber nicht vor Ort, sondern virtuell statt. Im Rahmen des Schutzkonzepts wurde den Mitarbeitenden zudem die Unterstützung und Beratung durch eine externe, medizinische Hotline angeboten.

Aufgrund der steigenden Anzahl der Freizeitunfälle wurden in Kooperation mit dem Sportverein Massnahmen initiiert, welche die Thematik Prävention über das ganze Jahr auf unterschiedlichen Kanälen behandelten.

Für eine ausgewogene Ernährung sorgen die Personalrestaurants an den Standorten Bern und Zürich. Sie legen den Schwerpunkt auf saisongerechte sowie regional und nachhaltig erzeugte Produkte und bieten Menus an, die nach den Richtlinien der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung zusammengestellt sind.

Das individuelle Unterstützungsangebot (Case Management) soll sicherstellen, dass Mitarbeitende bei Krankheit oder Unfall optimal betreut und möglichst gute Bedingungen für eine rasche Rückkehr in den Arbeitsprozess geschaffen werden. Zudem steht den Mitarbeitenden bei privaten und beruflichen Problemen eine externe Sozialberatung anonym und kostenlos zur Verfügung.

Soziale Verantwortung

Die Nationalbank fördert das soziale Engagement und die sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden, indem sie jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter für Freiwilligeneinsätze einen Arbeitstag pro Jahr zur Verfügung stellt. Die SNB arbeitete dafür bisher hauptsächlich mit der Alpkooperation Hasliberg zusammen. Im Jahr 2020 konnten angesichts der Coronakrise keine Freiwilligeneinsätze durchgeführt werden.

Freiwilligeneinsätze

Um den Mitarbeitenden mehr Wahlfreiheit und Möglichkeiten zu bieten, wird das Angebot an Einsatzmöglichkeiten ausgeweitet. Mitarbeitende können ab 2021 aus den schweizweiten Angeboten einer Plattform, aber auch bei anderen Institutionen auswählen. Weiterhin kann der Einsatz auch für die Alpkooperation Hasliberg geleistet werden. Die SNB stellt unverändert einen Arbeitstag pro Jahr zur Verfügung.

KENNZAHLEN MITARBEITENDE

	2016	2017	2018	2019	2020
Beschäftigung					
Mitarbeitende nach Köpfen ¹	870	902	923	934	950
Mitarbeitende nach Vollzeitstellen ¹	800,8	826,4	848,7	855,2	870,8
Frauen (in Prozent)	30,5	31,7	31,6	31,8	31,5
Männer (in Prozent)	69,5	68,3	68,4	68,2	68,5
Mitarbeiterfluktuation insgesamt ² (in Prozent)	4,1	3,2	3,9	4,4	3,1
Frauen	7,5	4,0	6,2	5,1	3,4
Männer	2,5	2,8	2,9	4,1	3,0
Gesundheit und Arbeitssicherheit					
Ausfalltage pro Mitarbeitende/n	5,1	4,9	5,5	5,2	4,7
Krankheitsbedingt	4,4	4,4	5,0	4,5	4,0
Unfallbedingt (Berufs- und Nichtberufsunfälle)	0,7	0,5	0,5	0,7	0,7
Aus- und Weiterbildung					
Durchschnittliche Anzahl Tage Aus- oder Weiterbildung pro Mitarbeitende/n	3,8	3,4	2,7	3,8	0,9
Ausbildungskosten pro Mitarbeitende/n (in Franken)	2 672	2 449	1 668	2 164	1 627
Aus- und Weiterbildungsquote (mindestens eine Ausbildung pro Jahr, in Prozent)	63,9	49,3	67,6	45,9	21,9
Nachwuchsförderung					
Auszubildende (kaufmännische Lehre, Informatiklehre)	25	20	21	22	24
Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten	–	28	32	34	32
Vielfalt					
Teilzeitquote ³ (in Prozent)	22,9	25,7	24,5	26,0	26,1
Frauen	56,2	56,3	52,9	54,9	54,8
Männer	8,3	11,5	11,4	12,6	12,9
Frauenanteil Mitglied des Kaders (in Prozent)	26,8	26,4	26,3	26,0	26,9
Frauenanteil Mitglied der Direktion (in Prozent)	16,3	17,4	18,3	18,4	17,6
Durchschnittsalter	44,6	43,9	44,9	45,2	45,2
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	10,5	9,5	9,8	9,8	9,8
Interne Besetzungsquote ⁴ (in Prozent)	35,4	50,0	45,5	55,1	35,2
Anteil Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (in Prozent)	11,0	12,0	12,3	11,9	11,6
Freiwilligeneinsatz (Anzahl Mitarbeitende)	50	46	28	22	0

1 Stammpersonal per 31. Dezember, d. h. alle Festangestellten inkl. der Mitarbeitenden beim Internationalen Währungsfonds (IWF) sowie bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD), aber ohne die Auszubildenden.

2 Die Fluktuationsrate wird netto ausgewiesen, d. h. alle Austritte ohne Pensionierungen und Todesfälle.

3 Analog zur Praxis des Bundesamts für Statistik wird nur ein Arbeitspensum von weniger als 90% als Teilzeit erfasst.

4 Anteil der vakanten Stellen, die durch interne Bewerberinnen und Bewerber besetzt werden.

– Nicht verfügbar (Daten wurden erst ab 2017 erhoben).

3.1 ÖKONOMISCHE BILDUNG

Die Nationalbank ist Trägerin von ökonomischem Fachwissen. Sie betreibt eigene Analysen und Forschung zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben. Die Nationalbank festigt und erweitert dadurch insbesondere bestehendes Wissen für ihre geldpolitischen Entscheidungen und stellt sicher, dass ihre Fachkräfte auf dem neusten Stand des Wissens bleiben.

**SNB als Trägerin
von Fachwissen**

Die Nationalbank misst der Verbreitung von ökonomischem Fachwissen und der ökonomischen Bildung der Bevölkerung grosse Bedeutung zu. Ihr Engagement reicht von einem Studienzentrum für Zentralbankfachleute und Ökonomen in Gerzensee über ein Bildungsangebot für die Schulen bis hin zum Forum SNB, einem Informations- und Veranstaltungszentrum am Sitz Zürich. Die Nationalbank macht ferner einen Teil ihrer akademischen Forschungsarbeit öffentlich zugänglich.

Das im Jahr 1984 von der Nationalbank in Form einer Stiftung geschaffene Studienzentrum Gerzensee dient der akademischen Forschung, dem wissenschaftlichen Austausch sowie der Ausbildung von Ökonomen und Bankfachleuten aus dem In- und Ausland. Schwerpunkte bilden die Doktorandenkurse für Ökonominnen und Ökonomen sowie die zwei- bis dreiwöchigen Kurse für Mitarbeitende ausländischer Zentralbanken. Daneben finden in Gerzensee jedes Jahr mehrere wissenschaftliche Konferenzen statt.

**Studienzentrum Gerzensee:
Stätte für akademische
Forschung und Ausbildung**

Im Jahr 2020 mussten aufgrund der Pandemie fünf der sechs geplanten Kurse für Mitarbeitende ausländischer Zentralbanken abgesagt werden. Am durchgeführten Kurs nahmen 26 Personen teil.

Der Doktorandenkurs (Swiss Program for Beginning Doctoral Students) umfasst 13 Kurswochen und sechs Prüfungstage. Die letzten fünf Kurswochen des Jahrgangs 2019/2020 fanden online statt. 32 Teilnehmer schlossen die Ausbildung erfolgreich ab. Der Jahrgang 2020/2021 wird von 37 Doktorandinnen und Doktoranden absolviert. Zwei Kurswochen dieses Jahrgangs konnten als Präsenzunterricht stattfinden, die anderen vier wurden virtuell oder als Hybridveranstaltung abgehalten.

Von den sieben geplanten Kursen für fortgeschrittene Doktoranden sowie für Fakultätsmitglieder von Universitäten (Advanced Courses in Economics und Courses in Law and Economics for Doctoral Students and Faculty Members) konnte 2020 nur einer mit 15 Personen durchgeführt werden. Die anderen Kurse mussten entweder abgesagt oder auf 2021 verschoben werden.

Die Hälfte der geplanten sechs wissenschaftlichen Konferenzen musste abgesagt werden. Eine Konferenz mit zwölf Teilnehmern konnte vor Ort durchgeführt werden. Zwei weitere Konferenzen, die sich über insgesamt fünf Tage erstreckten, fanden virtuell oder als Hybridveranstaltung statt. Sie wurden von insgesamt 110 Personen besucht.

Iconomix: Ein Bildungsangebot für Schulen

Ein besonderes Anliegen ist der Nationalbank die Förderung der finanziellen und ökonomischen Grundbildung. Weil die Geldpolitik direkte Folgen für die Schweizer Bevölkerung hat und diese bei der Ausübung ihrer direktdemokratischen Rechte regelmässig über ökonomische Sachfragen abstimmt, rief die Nationalbank im Jahr 2007 das Bildungsangebot Iconomix ins Leben (www.iconomix.ch). Dieses soll das Interesse an ökonomischen Fragestellungen wecken und wirtschaftliche Zusammenhänge erklären.

Iconomix unterstützt den Wirtschaftsunterricht an Maturitäts- und berufsbildenden Schulen der Sekundarstufe II. Der Schwerpunkt liegt auf einem aktiven und erlebnisorientierten Ansatz. Entsprechend umfasst das Angebot u. a. Lernspiele, Simulationen und Fallbeispiele zu unterschiedlichen Wirtschaftsthemen wie z. B. «Arbeitsteilung und Handel», «Markt und Preisbildung» und «Geldpolitik». Im Jahr 2020 nutzten 1630 Lehrpersonen, die auf der Sekundarstufe II Wirtschafts- oder Gesellschaftsfächer unterrichten, die Webplattform Iconomix aktiv. Bezogen auf die Zielgruppe von gut 4200 Lehrpersonen entspricht dies einer Reichweite von rund 39%. Im Vergleich zum Vorjahr sind dies 6 Prozentpunkte mehr. Dieser markante Anstieg dürfte in erster Linie mit dem Fernunterricht und dem Distanzlernen während der Schliessung der Schulen im Frühling zu erklären sein.

Per Ende 2020 bot Iconomix 100 Unterrichtsmodule auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch an. Neben den Unterrichtsmodulen stellt Iconomix auch Links zu Ressourcen von Drittanbietern – Artikel, Videos, Websites, interaktive Grafiken usw. – zu relevanten und aktuellen ökonomischen Themen zusammen. Ende 2020 waren rund 1750 solcher Links über die Webplattform verfügbar. Im Berichtsjahr verzeichnete die frei zugängliche Plattform gut 126 000 einzelne Besuche und knapp 119 000 Downloads von digitalem Unterrichtsmaterial. Darüber hinaus wurden von den Schulen 830 Klassensätze mit physischem Unterrichtsmaterial bestellt, namentlich Spielboxen und Broschüren. Aufgrund der Pandemie konnten nicht so viele Anlässe für Lehrpersonen durchgeführt werden wie üblich. An den zwölf Anlässen – fünf davon virtuell – nahmen rund 320 Lehrpersonen teil.

Iconomix legt für jedes Schuljahr ein Fokusthema fest; diese Themenschwerpunkte sind wichtige Treiber der Programmentwicklung. Im Schuljahr 2020/2021 lautete das Thema «Digitale Finanzkompetenz – Finanzbildung im digitalen Zeitalter»; im Schuljahr 2021/2022 heisst es «Klimawandel», mit Fokus auf ökonomische Konzepte wie Anreize und Preismechanismus.

KENNZAHLEN ZUM BILDUNGSANGEBOT ICONOMIX

	2019	2020	Veränderung in Prozent
Nutzung auf Sekundarstufe II			
Anzahl aktive ¹ Nutzende	1 410	1 630	+ 16
Geschätzte Reichweite ² (in Prozent)	33	39	+ 18
Anzahl Downloads	73 000	119 000	+ 63
Anzahl versandte Klassensätze	900	830	- 8
Lehr- und Lernressourcen			
Anzahl Module	103	100	- 3
davon auf DE/FR/IT/EN	42/32/22/7	37/32/23/8	
Einem Review unterzogene Module ³	19	15	- 21
Aus- und Weiterbildungsanlässe			
Anzahl Anlässe schweizweit	22	12	- 45
Geschätzte Zahl der teilnehmenden Lehrpersonen	540	320	- 41

1 Als aktive Nutzende bezeichnet Iconomix Lehrpersonen der Sekundarstufe II, die auf der Webplattform www.iconomix.ch registriert sind und sich innerhalb eines Kalenderjahrs mindestens einmal angemeldet haben.

2 Die Reichweite ist das Verhältnis zwischen aktiv Nutzenden und den gut 4200 Lehrpersonen, die auf Sekundarstufe II Wirtschafts- oder Gesellschaftsfächer unterrichten. Alle Zahlen werden durch die SNB erhoben und sind als Annäherung zu verstehen.

3 Je nach Ergebnis der Überprüfung wird ein Modul aktualisiert, überarbeitet oder eingestellt.

«Unsere Nationalbank»: Informationsmittel für das breite Publikum

Das Informationsmittel «Unsere Nationalbank» richtet sich an ein breites Publikum und an Schulen. Es besteht aus einer Website (<http://our.snb.ch>) sowie einer Broschüre, die in verständlicher Form Auskunft über die Nationalbank, ihre Geldpolitik, die Bedeutung der Preisstabilität und weitere Themen geben. Das Informationsmittel liegt auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch vor.

Öffentliche Vorträge, Fachpublikationen und Lehraufträge

Im Jahr 2016 rief die Nationalbank zu Ehren des 100. Geburtstags des Schweizer Ökonomen Karl Brunner (1916–1989) eine öffentliche Vortragsreihe unter dem Titel «Karl Brunner Distinguished Lecture Series» ins Leben. Als Referenten eingeladen werden Wissenschaftler, deren Forschung sich als besonders relevant für die geldpolitische Praxis von Zentralbanken erwiesen hat. Im Jahr 2020 hätte Carmen Reinhart, Chefökonomin der Weltbank und Professorin für das internationale Finanzsystem an der Harvard Kennedy School, die Lecture halten sollen. Der Anlass wurde auf 2021 verschoben.

Am 14. Juli hielt der Präsident des Direktoriums der SNB, Thomas Jordan, die «IMF Michel Camdessus Central Banking Lecture 2020». Sein Vortrag war dem Thema «Kleines Land – grosse Herausforderungen: Geldpolitische Reaktion der Schweiz auf die Corona-Pandemie» gewidmet. Der Anlass fand gleichzeitig in Washington, dem Sitz des Internationalen Währungsfonds (IWF), und in Zürich statt und wurde live übertragen. Die 2014 ins Leben gerufene Vortragsreihe ist nach dem früheren IWF-Chef Michel Camdessus benannt. Zu den bisherigen Referenten gehören die Gouverneure der US-Notenbank Fed, der Europäischen Zentralbank und der Bank of England.

Forschungsarbeiten und Studien von SNB-Ökonominnen und -Ökonomen werden in der Reihe «SNB Working Papers» und der Publikation «SNB Economic Studies» sowie in Fachzeitschriften veröffentlicht. Einen Überblick über die aktuellen Forschungsaktivitäten verschafft der jährlich erscheinende «SNB Research Report».

Schliesslich nehmen SNB-Ökonominnen und -Ökonomen Lehraufträge an Schweizer Universitäten wahr. Sie vermitteln praxisnahes makroökonomisches Wissen, aber auch Fachkenntnisse aus Spezialgebieten wie Finanzstabilität oder Geldmarkt. Im Jahr 2020 hielten sie insgesamt 24 Vorlesungszyklen. Den Schwerpunkt bildeten die Fachgebiete Makroökonomie und monetäre Ökonomie.

Die Nationalbank unterhält an ihrem Sitz Zürich ein öffentlich zugängliches Informations- und Veranstaltungszentrum, das «Forum SNB». Das Informationszentrum versorgt die Besuchenden mit Auskünften zur Nationalbank. In diesem Zusammenhang erbringt es auch Bibliotheks- sowie Archivdienstleistungen für das Publikum und vermittelt Kontakte zu internen Spezialistinnen und Spezialisten.

**Informations- und
Veranstaltungszentrum
«Forum SNB» am Sitz Zürich**

Eine interaktive Medienwand und ein sogenanntes Wandbuch, das in einem Raum «begehrbar» ist, informieren die Besuchenden über Geschichte und Aufgaben der Nationalbank sowie die 9. Banknotenserie. Nach der Schliessung im März 2020 nahm das Informationszentrum im Sommer seinen Betrieb für den Rest des Jahrs mit einem reduzierten Dienstleistungsangebot wieder auf.

Im Veranstaltungszentrum führt die SNB auch Konferenzen und Seminare mit internen und externen Teilnehmern durch. Die Konferenzräume sind mit Videoübertragungstechnik ausgerüstet, so dass Veranstaltungen live übertragen und aufgezeichnet werden können. Im Berichtsjahr wurden 13 Live-Übertragungen mit externer Beteiligung durchgeführt, darunter ein grosser Anlass für Finanzmarktteilnehmer (Geldmarktapéro), zehn Technology-and-Finance-Seminare und zwei SNB-Forschungsseminare. Vor der Schliessung der Schulen im Frühling wurden zudem zwei Schulklassen für Präsentationen zu Geschichte und Aufgaben der Nationalbank empfangen.

3.2 NORMEN UND WERTE

3.2.1 GRUNDLAGEN

Leitbild

Die Nationalbank bekennt sich zu übergeordneten Normen und Werten, an denen sie ihr Handeln orientiert. Diese hat sie u. a. in ihrem Leitbild formuliert. Zu den wichtigsten Werten zählen Glaubwürdigkeit, Integrität und Professionalität. Sie sind Ausdruck der Unternehmenskultur der SNB und stehen sinnbildlich für einen respektvollen Umgang mit personellen und ökologischen Ressourcen sowie für eine verantwortungsbewusste Tätigkeit im Gesamtinteresse der Schweiz. Die Nationalbank erachtet ihre Glaubwürdigkeit als das wichtigste Kapital.

Die Nationalbank will auch mit ihrem betrieblichen Handeln Vertrauen schaffen und der Reputation der Institution Sorge tragen. Ihre Unternehmensführung (Corporate Governance) stellt sicher, dass die Organisation und die Prozesse auf die Aufgabenerfüllung der SNB ausgerichtet sind und das Ansehen der Institution gewahrt bleibt. Die Nationalbank bekennt sich zur betrieblichen Nachhaltigkeit und erbringt ihre betrieblichen Leistungen unter Schonung der natürlichen Ressourcen.

Verhaltenskodex

In ihrem Verhaltenskodex legt die SNB ihre Werte und die Grundsätze dar, welche die Basis für das Verhalten bilden, das von den Mitarbeitenden erwartet wird. Dem Verhaltenskodex kommt höchste Bedeutung zu, da die Reputation der Nationalbank massgeblich durch die Integrität, die fachliche Kompetenz und das Verhalten jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters geprägt wird. Der Verhaltenskodex wird durch interne Vorgaben wie Weisungen und Richtlinien ergänzt, an die sich die Mitarbeitenden zu halten haben.

3.2.2 COMPLIANCE

Compliance gehört zur guten Führung eines Unternehmens. Sie fördert eine regeltreue und integre Unternehmenskultur. Dadurch schützt sie den guten Ruf eines Unternehmens und trägt zu einem Wirtschaftsleben bei, das auf Treu und Glauben beruht.

Rolle der Compliance-Fachstelle

Die Compliance-Fachstelle der Nationalbank unterstützt die Vorkehrungen zur Erstellung nachhaltiger Prozesse und sorgt dafür, dass das Leitbild, der Verhaltenskodex und die entsprechenden Regelwerke der Nationalbank eingehalten werden. In diesem Sinne werden im Folgenden spezifische Compliance-Themen wie private Finanzanlagen und Finanzgeschäfte der Mitarbeitenden, Geschenke und Einladungen sowie die Beschaffungsgrundsätze der SNB näher erläutert.

Für alle Mitarbeitenden der Nationalbank, einschliesslich der Mitglieder der Bankleitung, gelten gewisse Beschränkungen in Bezug auf private Finanzanlagen und Finanzgeschäfte, um den Missbrauch von nicht öffentlich zugänglichen, vertraulichen Informationen zu vermeiden. Die Beschränkungen sollen die Mitarbeitenden zudem vor dem Anschein eines Informationsmissbrauchs schützen. Die privaten Finanzanlagen und Finanzgeschäfte der Mitglieder der Bankleitung werden jedes Jahr vollumfänglich auf die Einhaltung der geltenden Vorschriften überprüft. Diejenigen der übrigen Mitarbeitenden werden jährlich anhand einer Stichprobe kontrolliert.

Private Finanzanlagen
und Finanzgeschäfte
der Mitarbeitenden

Die Mitarbeitenden der SNB haben auch Regeln im Zusammenhang mit Geschenken und Einladungen zu beachten. Sie dienen dazu, die Objektivität und Handlungsfreiheit der Mitarbeitenden in geschäftlichen Beziehungen zu gewährleisten, indem Abhängigkeiten und unangemessene Einflussnahmen verhindert werden sollen. Damit werden der gute Ruf, die Integrität und die Unabhängigkeit der Nationalbank geschützt.

Geschenke und Einladungen

Die zum Beschaffungswesen erstellten Grundsätze sollen Beschaffungsrisiken vermindern, die zu einem Reputationsschaden und anderen Beeinträchtigungen für die Nationalbank führen können. Zu den Grundsätzen zählen das Vermeiden von Interessenkonflikten, die vertrauliche Behandlung von Informationen und die sorgfältige Dokumentation der Beschaffungsschritte.

Beschaffungsgrundsätze

3.2.3 HERAUSFORDERUNGEN DURCH NEUE TECHNOLOGIEN

Die Nutzung von Innovationen wie Social Media, der Distributed-Ledger-Technologie oder von Cloud-Lösungen kann Fragen in Bezug auf die Einhaltung der Normen und Werte aufwerfen, z. B. mit Blick auf die Cybersicherheit und die Reputation.

Oberstes Ziel der Informationssicherheit ist die Sicherstellung von Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität von Daten, insbesondere in elektronischen Datenverarbeitungssystemen. Informationssicherheit dient der Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs, der Reputation, der Vertrauensbasis für die Beziehungen mit Geschäftspartnern und der Erreichung der Unternehmensziele. Vor diesem Hintergrund müssen die getroffenen Sicherheitsmassnahmen zugleich wirksam (effektiv) und wirtschaftlich angemessen (effizient) sein. Die Massnahmen sind sowohl technischer als auch organisatorischer Natur, wie beispielsweise die Verschlüsselung von Daten zur Wahrung der Vertraulichkeit oder die Durchführung regelmässiger Sicherheitsprüfungen und Weiterbildungen.

Informationssicherheit

Cybersicherheit

Der Schutz von vertraulichen Informationen, Persönlichkeitsrechten sowie Personendaten hat bei der Nationalbank höchste Priorität. Neben vielen Chancen, welche die Digitalisierung mit sich bringt, bedingt sie auch eine erhöhte Wachsamkeit im Hinblick auf Bedrohungen, die sich durch einen sorglosen Umgang mit der IT-Sicherheit ergeben können. Cyberrisiken wie Cyberkriminalität befinden sich bereits seit längerem im Fokus der SNB. Sie begegnet diesen Herausforderungen mit konkreten Massnahmen wie beispielsweise der Kontrolle und Anpassung vorhandener Sicherheitssysteme sowie der Sensibilisierung und Ausbildung ihrer Mitarbeitenden, um die Gefahr von Schäden durch Cyberangriffe zu minimieren.

Social Media

Die Präsenz eines Unternehmens und seiner Mitarbeitenden auf Social-Media-Plattformen übt zunehmenden Einfluss auf die Wahrnehmung und Reputation in der Öffentlichkeit aus.

Die SNB kommuniziert über ihre Website regelmässig wichtige Entscheide, Publikationen und Kennzahlen. Zudem werden Medienmitteilungen und Publikationen über den SNB-eigenen Twitter-Kanal veröffentlicht, und auf ihrem Youtube-Kanal stellt die Nationalbank ihr Video-Angebot zur Verfügung. Im Rahmen der Weiterentwicklung der digitalen Kommunikation ist u. a. eine intensivere Bewirtschaftung der Social-Media-Kanäle vorgesehen.

Die Nationalbank hat für ihre Mitarbeitenden Verhaltensgrundsätze und Empfehlungen zum Umgang mit Social Media definiert, die sich an den im Verhaltenskodex festgehaltenen Regeln orientieren. Die Grundsätze und Empfehlungen sollen zu einem bewussten Umgang mit Social Media beitragen und die Mitarbeitenden insbesondere für die damit verbundenen Chancen und Risiken sensibilisieren.

3.3 KUNST UND KULTUR

Die Nationalbank erwirbt seit 1980 jährlich zeitgenössische Schweizer Kunstwerke. Der Kunstbestand umfasst mehr als 2000 Werke aus den Bereichen Malerei, Zeichnung, Fotografie, drucktechnische Arbeiten, Objektkunst und Video. Mit den Kunstwerken werden die Räumlichkeiten der Bank ausgestattet. Für temporäre Ausstellungen werden Werke auch an Museen ausgeliehen. Der Kunstbestand wird seit 1997 von einer Kuratorin betreut und in Zusammenarbeit mit der internen Kunstkommission aufgebaut.

Kunstbestand

Mit dem Aufbau und der Pflege ihres Kunstbestands leistet die SNB im Rahmen ihrer betrieblichen Bedürfnisse einen kulturellen Beitrag, indem sie das zeitgenössische Schweizer Kunstschaffen fördert. Sie verfolgt damit auch das Ziel, der Bank ein zeitgemässes Erscheinungsbild zu verleihen, indem sie die Räume und Arbeitsplätze ansprechend gestaltet.

Kunst als Beitrag zur Kultur

Für interessierte Mitarbeitende werden regelmässig Führungen in Museen, Ausstellungen oder den Gebäuden der Bank angeboten. Auf Kunstvermittlung in dieser Form musste im Jahr 2020 aufgrund der Pandemie weitgehend verzichtet werden. Nur die Vernissage zur Einweihung der Kunst-am-Bau-Werke im SNB-Gebäude an der Fraumünsterstrasse 8 konnte Ende Februar noch durchgeführt werden.

Neben dem Kauf mobiler Kunstwerke vergibt die SNB bei Umbauten ihrer Liegenschaften auch Aufträge zur Kunst am Bau. Kunst-am-Bau-Werke werden von den Künstlerinnen und Künstlern speziell für den jeweiligen Ort konzipiert. Sie sind untrennbar damit verbunden, was deren besondere Wirkung zusätzlich steigert. Von den 13 Kunst-am-Bau-Werken der SNB sind drei öffentlich zugänglich. Eines davon befindet sich in der Kassenhalle des Hauptgebäudes in Zürich und je eines in den Foyers der Gebäude an der Nüscherstrasse 22 und an der Seefeldstrasse 8 in Zürich.

Kunst am Bau

4 Umwelt

4.1 SCHONUNG DER NATÜRLICHEN RESSOURCEN

Die Nationalbank verbraucht für ihren Betrieb Energie, Wasser sowie Betriebsmittel und verursacht Abfall und Geschäftsverkehr. In ihrem Leitbild hat sie sich dazu verpflichtet, ihre Leistungen unter Schonung der natürlichen Ressourcen zu erbringen.

Umweltmanagement

Bereits seit 1989 setzt die Nationalbank Umweltmassnahmen um. In den ersten Jahren stand vor allem die energetische Verbesserung der Gebäude im Vordergrund. Im Jahr 1996 führte sie ein systematisches Umweltmanagement ein und erstellt seitdem jährlich eine Unternehmensökobilanz, welche die Umweltbelastungen des Bankbetriebs ausweist und Ansatzpunkte für Verbesserungen aufzeigt. Für die Jahre 2009 bis 2016 publizierte die Nationalbank einen Umweltbericht. Seit 2019 orientiert sie im Rahmen ihres betrieblichen Nachhaltigkeitsberichts über die Tätigkeiten und den Fortschritt des Umweltmanagements.

4.2 UMWELTLEISTUNG

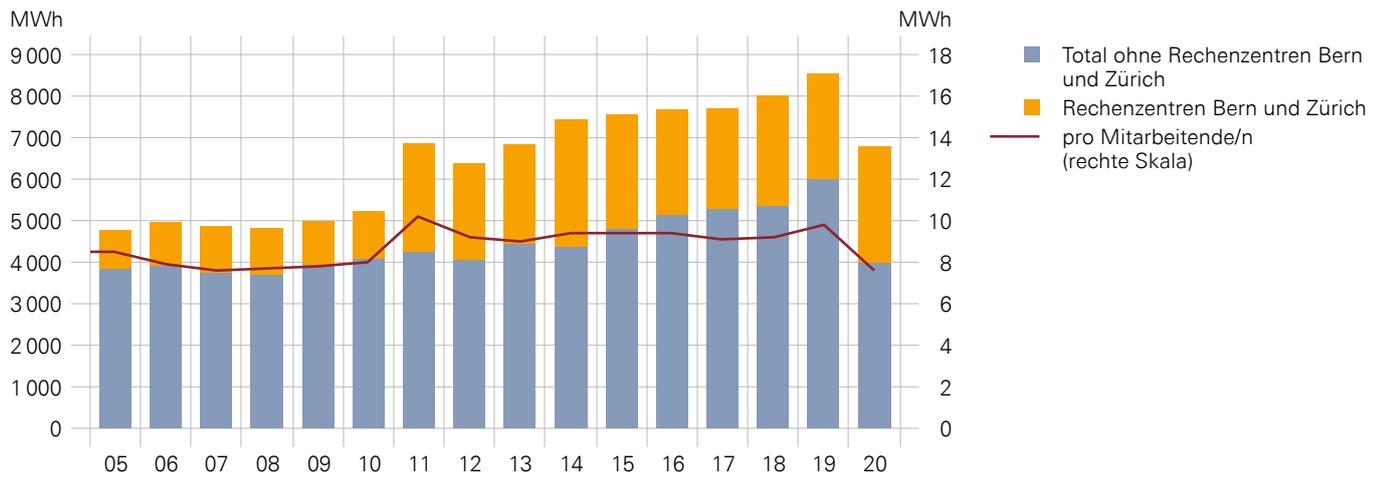
Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesenen Umweltdaten bezieht sich auf die betrieblichen Prozesse der Nationalbank, die hauptsächlich an den Standorten Bern und Zürich stattfinden. Dazu gehören auch die Verarbeitung und Verteilung der Banknoten sowie deren Entsorgung. Ebenfalls innerhalb des Geltungsbereichs liegen die SNB-Vertretungen ausserhalb der Sitze Bern und Zürich, die SNB-Niederlassung in Singapur sowie das Ferien- und Ausbildungszentrum der SNB im Hasliberg (Hasli-Zentrum).

Strom

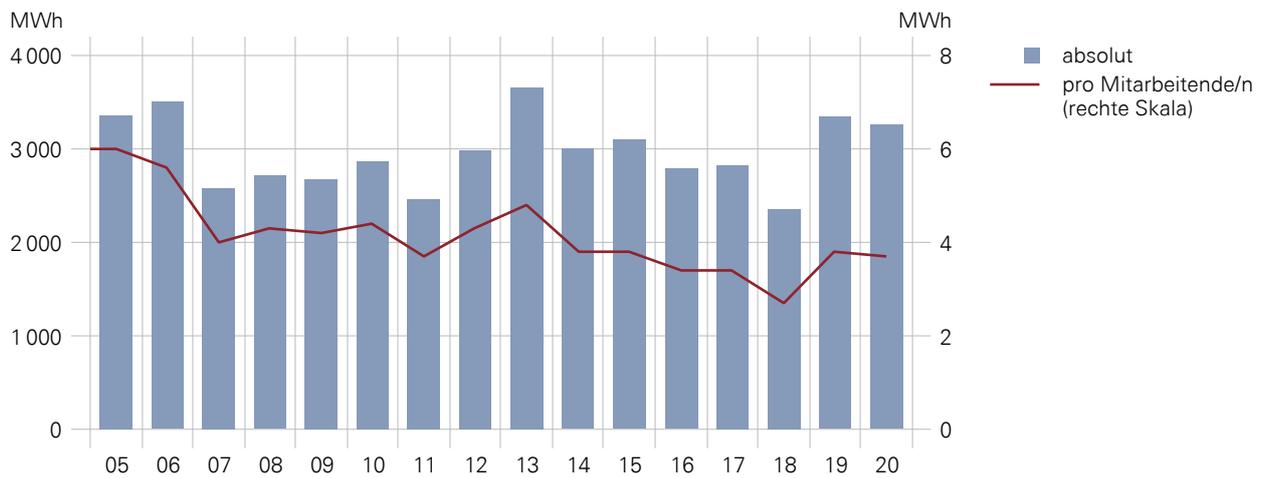
Der Stromverbrauch der Nationalbank sank 2020 gegenüber dem Vorjahr um 20,7% auf 6,8 Mio. kWh. Pro Mitarbeitende/n nahm der Verbrauch um 22,3% auf 7600 kWh ab. Der gesunkene Stromverbrauch ist einerseits auf die Sanierungsarbeiten in Bern (Kaiserhaus) und Zürich (Gebäude Metropolis) zurückzuführen. Andererseits ist die Reduktion des Stromverbrauchs in den einzelnen Gebäuden auch eine Auswirkung des Home-Office-Betriebs. Der Stromverbrauch der Mitarbeitenden im Home-Office liegt tiefer als im ordentlichen Bürobetrieb. Er wurde durch das Home-Office-Tool des Standards des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) auf rund 100 000 kWh geschätzt und ist im angegebenen Stromverbrauch enthalten. Höhere Stromverbräuche gab es im Hauptgebäude in Bern und in der Liegenschaft an der Fraumünsterstrasse 8 in Zürich, da diese Gebäude nach den Sanierungen im Jahr 2020 wieder voll in Betrieb waren. Der Stromverbrauch der Rechenzentren stieg um 10%.

STROMVERBRAUCH



Quelle: SNB

HEIZENERGIEVERBRAUCH



Quelle: SNB

Heizenergie

Der Heizenergieverbrauch sank um 2,4% auf 3,26 Mio. kWh. Dieser Rückgang ist hauptsächlich auf die Sanierungsarbeiten in Bern und Zürich zurückzuführen, aber auch auf die im Vergleich zum Vorjahr tiefere Zahl der Heizgradtage in Bern (–6%) und Zürich (–6%). Im Gegensatz dazu hat sich der Verbrauch der beiden sanierten Gebäude in Bern und Zürich auch hier aufgrund des vollen Betriebsjahrs 2020 erhöht. Dazu kommt ein erhöhter Verbrauch in einzelnen Gebäuden, der auf einen Effekt des Home-Office zurückzuführen sein könnte: Wegen der fehlenden internen Wärmelasten durch Bürogeräte, Beleuchtung und Mitarbeitende war ein höherer Wärmeeinsatz nötig, um die Gebäude auf den erforderlichen Raumtemperaturen zu halten.

Weiterer Energieverbrauch

Im Hasli-Zentrum ist seit 1999 eine thermische Solaranlage in Betrieb. Die damit im Jahr 2020 produzierte Wärme entsprach 31 900 kWh, womit 16,3% des Heizenergieverbrauchs des Hasli-Zentrums gedeckt wurden. Der gesamte Energieverbrauch stieg gegenüber 2019 um 3,1%, wobei sich der Stromverbrauch um 5,3% und der Wärmeverbrauch um 1,3% erhöhte.

Die Nationalbank unterhält in Basel, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern und St. Gallen Vertretungen für die Beobachtung der Wirtschaftsentwicklung in den Regionen. Der Stromverbrauch dieser Vertretungen fiel 2020 mit insgesamt 18 900 kWh leicht tiefer aus als 2019.

Der Stromverbrauch der SNB-Niederlassung in Singapur dient vor allem der Klimatisierung. Im Jahr 2020 betrug er 57 900 kWh und lag damit 1,4% unter dem Vorjahreswert.

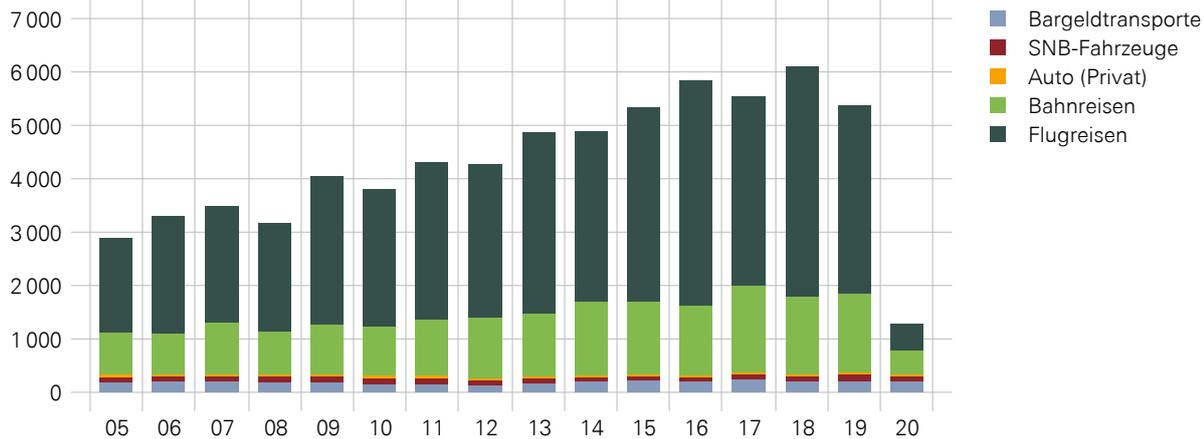
Geschäftsverkehr

Der Geschäftsverkehr der Nationalbank umfasst das Verkehrsaufkommen der Mitarbeitenden im Geschäftsauftrag sowie die Bargeldtransporte. Durch die Reisebeschränkungen wegen der Coronakrise verringerte sich der Geschäftsverkehr 2020 gegenüber dem Vorjahr stark um 76,2% auf 1,3 Mio. km; pro Mitarbeitende/n entspricht dies einer Reduktion von 76,7% auf 1430 km. Der Flugverkehr sank im Vergleich zu 2019 gar um 86,1%. Die Bahnreisen nahmen um knapp 70% ab, und die mit SNB-Fahrzeugen und mit Privatfahrzeugen zu betrieblichen Zwecken zurückgelegten Kilometer gingen um 34% zurück. Nur die Bargeldtransporte blieben auf dem Vorjahresniveau.

Der überwiegende Teil der Mitarbeitenden legt den Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder mit dem Velo zurück. Die SNB unterstützt dies, indem sie allen Mitarbeitenden ein SBB-Halbtax-Abonnement sowie Abstellplätze für ihre Velos zur Verfügung stellt.

GESCHÄFTSVERKEHR

tausend km



Quelle: SNB

PAPIERVERBRAUCH

Tonnen



Quelle: SNB

Papier	Der gesamte Papierverbrauch belief sich 2020 auf 15,1 Tonnen. Pro Mitarbeitende/n betrug der Papierverbrauch 17 kg (–61%). Dieser starke Rückgang ist zum einen auf den Effekt des Home-Office zurückzuführen. Zum anderen wurden markant weniger Informationsbroschüren für die Banknoten der 9. Serie herausgegeben.
Wasser	Der Wasserverbrauch sank 2020 gegenüber dem Vorjahr um 27,8% auf 9120 m ³ . Der durchschnittliche Verbrauch pro Mitarbeitende/n belief sich auf 10 330 Liter bzw. 41 Liter pro Arbeitstag (–29,3%). Auch hier waren die Auswirkungen des Home-Office stark zu spüren.
Abfall	Die Büroabfallmengen (Papier, Verpackungen, Elektroschrott usw., ohne Bau- und Banknotenabfälle) sanken gegenüber dem Vorjahr um 14,9% auf 80 Tonnen. Pro Mitarbeitende/n entspricht dies 91 kg.
Kennzahlen	<p>Bei der Berechnung und Darstellung der betriebsökologischen Kennzahlen orientiert sich die SNB an den VfU-Kennzahlen (Version 2018). Die VfU-Kennzahlen und das zugehörige Berechnungstool sind ein weltweit anerkannter Standard für die Bilanzierung der betrieblichen Umweltkennzahlen bei Finanzinstituten und bilden damit einen wichtigen Baustein im Umweltmanagement der über 300 Anwender, die hauptsächlich im Finanzdienstleistungssektor tätig sind.</p> <p>In regelmässigen Intervallen von drei Jahren werden die VfU-Kennzahlen und das zugehörige Berechnungstool von einer VfU-Projektgruppe überarbeitet, um den Massstäben der internationalen Umweltindikatorensysteme (Global Reporting Initiative) und Treibhausgas-Footprinting-Standards wie dem «Greenhouse Gas Protocol» Rechnung zu tragen. Das VfU-Indikatorensystem entspricht somit internationalen Standards der Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung.</p>

BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

CO ₂	Kohlenstoffdioxid bzw. Kohlendioxid
CO ₂ -Äquivalente	Treibhausgase umgerechnet in die entsprechende Menge CO ₂
kWh; MWh	Kilowattstunde; Megawattstunde: Einheiten zur Messung von Energie; 1 kWh entspricht etwa der Energie von 1 dl Heizöl; 1 MWh entspricht 1000 kWh
Heizgradtage	Über eine bestimmte Periode gebildete Summe der täglich ermittelten Differenz zwischen der Raumlufttemperatur (20°C) und der Tagesmitteltemperatur der Aussenluft aller Heiztage
Treibhausgase	Gasförmige Stoffe, die zum Treibhauseffekt beitragen: Kohlenstoffdioxid (CO ₂ , dient als Referenzwert), Methan (CH ₄), Distickstoffoxid (Lachgas, N ₂ O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW) und Schwefelhexafluorid (SF ₆)

BETRIEBSÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN¹, ABSOLUT

	2019	2020	Veränderung in Prozent
Energie (MWh)	11 890	10 040	-15,6
Strom (MWh)	8 550	6 780	-20,7
Wärme (MWh)	3 340	3 260	-2,4
Geschäftsverkehr (in tausend km)	5 370	1 280	-76,2
Bahn-Kilometer (in Prozent)	27	35	
Fahrzeug-Kilometer (in Prozent)	7	27	
Flug-Kilometer (in Prozent)	66	38	
Papier (kg)	38 240	15 120	-60,5
Recyclingpapier (in Prozent)	60	87	
Wasser (m³)	12 640	9 120	-27,8
Abfall² (Tonnen)	94	80	-14,9
Recycling (in Prozent)	50	53,6	
Verbrennung (in Prozent)	49	46	
Deponie (in Prozent)	0	0	
Sonderabfälle (in Prozent)	1	0,4	
Treibhausgas-Emissionen (Tonnen CO₂-Äquivalente)	1 640	767	-53,2

1 Die Kennzahlen werden gemäss dem Standard zur Messung der betrieblichen Umweltleistung bei Finanzdienstleistungen des VfU ausgewiesen. Die Berechnungsmethode für die Treibhausgas-Emissionen beruht auf dem Standard 2018. Siehe www.vfu.de für Details.

2 Ohne Bau- und Banknotenabfälle sowie Mehrweggetränkeverpackungen.

BETRIEBSÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN¹, PRO MITARBEITENDE/N

	2019	2020	Veränderung in Prozent
Energie (kWh)	13 610	11 260	-17,3
Strom (kWh)	9 780	7 600	-22,3
Wärme (kWh)	3 830	3 660	-4,4
Geschäftsverkehr (km)	6 150	1 430	-76,7
Papier (kg)	44	17	-61,0
Wasser (Liter)	14 620	10 330	-29,3
Abfall ² (kg)	109	91	-16,5
Treibhausgas-Emissionen (kg CO ₂ -Äquivalente)	1 880	860	-54,3

1 Die Kennzahlen werden gemäss dem Standard zur Messung der betrieblichen Umweltleistung bei Finanzdienstleistern des VfU ausgewiesen. Die Berechnungsmethode für die Treibhausgas-Emissionen beruht auf dem Standard 2018. Siehe www.vfu.de für Details.

2 Ohne Bau- und Banknotenabfälle sowie Mehrweggetränkeverpackungen.

Die Auswirkung der Coronakrise auf die Umweltkennzahlen

Die Pandemie hatte vielfältige und grosse Auswirkungen auf die betriebliche Umweltbilanz der SNB. Der Geschäftsverkehr wurde durch den Wegfall von Geschäftsflügen und weniger Zugfahrten um fast 80% reduziert. Dies wirkte sich im erheblichem Masse auf die Treibhausgas-Emissionen der SNB aus.

Aufgrund der Coronakrise arbeitete ein Grossteil der Mitarbeitenden im Home-Office, wodurch in den Bankgebäuden bei fast allen Umweltkennzahlen tiefere Verbräuche ausgewiesen wurden. Reduktionen gab es in den Bereichen Strom, Papier, Wasser und Abfall. Bei der Wärme war hingegen in einigen Gebäuden ein umgekehrter Effekt feststellbar.

Um die Umwelteinwirkungen im Home-Office abschätzen zu können, wurde der VfU-Kennzahlen-Standard um eine Simulation der Stromverbräuche und der resultierenden Treibhausgas-Emissionen ergänzt. Für die SNB ergab diese Simulation einen Stromverbrauch von 107 000 kWh und Treibhausgas-Emissionen von 20 Tonnen.

Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Eine nachhaltige Beschaffung stützt sich neben Preis und Qualität ebenso auf ökologische Aspekte (Ressourcenverbrauch) und soziale Kriterien (z. B. faire Entlohnung, Sicherheitsstandards in Produktionsbetrieben) ab. Bei ihren Beschaffungen zu betrieblichen Zwecken berücksichtigt die SNB die Aspekte der Nachhaltigkeit. Richtschnur bilden dabei die in ihrem Leitbild verankerten Grundsätze: «Wir beachten ökonomische, ökologische und soziale Kriterien bei unseren Beschaffungsprozessen. Wir legen in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern Wert auf Gleichbehandlung und Integrität.»

Bereits im Jahr 2006 führte die SNB die Lieferantenbeurteilung ein, in der entsprechende Kriterien verankert sind und anhand der die Lieferanten geprüft werden. Bei den Ausschreibungen wird abgeklärt, ob Lieferanten über Management-Systeme im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit verfügen, ob sie Umwelt- und Sozialziele formuliert haben und wie hoch der Anteil ihrer Auszubildenden ist. Ausserdem werden die Produkte und Dienstleistungen etwa bei IT-Hardware, Bauleistungen, Büromaterialien sowie bei der Berufsbekleidung und Textilreinigung nach ökologischen Kriterien geprüft. Die Realisierung von Bauprojekten erfolgt gemäss den Vorgaben des ökologischen Bauens nach Baukostenplan (Eco-BKP), der u. a. die Verwendung von umweltschonenden Materialien verlangt.

Folgendes Beispiel soll illustrieren, wie die SNB Nachhaltigkeit bei der Beschaffung konkret umsetzt. Seit Mitte 2017 werden die Mitarbeitenden, die Berufsbekleidung tragen (Sicherheitsdienst, Kasse, Gebäudetechniker und Hausdienst), mit neuen Berufskleidern ausgestattet, welche die Nachhaltigkeitskriterien bei der Beschaffung erfüllen. Bei der Ausschreibung wurde die Nachhaltigkeit hoch gewichtet und den entsprechenden Kriterien insgesamt die gleiche Gewichtung zugemessen wie dem Preis. Die von der SNB in der Folge ausgewählte Lieferantin produziert die Berufsbekleidung ausschliesslich in Europa, die Fertigung der einzelnen Bekleidungs-teile findet sogar grösstenteils in der Schweiz statt. Damit wird die Umweltbelastung auch durch die kurzen Transportwege wesentlich reduziert.

4.3 KLIMASCHUTZ

Die Nationalbank betrachtet den Klimawandel als eine besondere Herausforderung für Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie setzte sich bereits für die Jahre 2009–2016 Umweltziele, die den Schwerpunkt auf den Klimaschutz legten und daneben die Handlungsfelder Ressourcenschonung und Energieeffizienz berücksichtigten. Sie definierte für ihren Betrieb eine entsprechende Klimastrategie und leitete daraus die zu treffenden Massnahmen ab. Für die Jahre 2016–2025 formulierte die Nationalbank Umweltziele für den Klimaschutz in den Bereichen Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien, Geschäftsverkehr und Treibhausgas-Emissionen. Die Nationalbank prüft jährlich die Zielerreichung gegenüber dem Referenzjahr.

**Umweltziele für
den Klimaschutz**

Umweltziele für den Klimaschutz 2016–2025

1. Die SNB deckt den Stromverbrauch weiterhin zu 100% aus erneuerbaren Energien.
 2. Die SNB beabsichtigt, mindestens 1% des Stroms aus eigener Photovoltaik zu produzieren.
 3. Der Geschäftsverkehr pro Mitarbeitende/n wird stabilisiert und wenn möglich gesenkt.
 4. Die Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n werden um 10% reduziert.
 5. Die verbleibenden, unvermeidbaren Treibhausgas-Emissionen werden weiterhin zu 100% kompensiert.
-

Die Strategie der Nationalbank zur Verminderung der betrieblichen Treibhausgas-Emissionen und damit zum Schutz des Klimas umfasst vier Stufen: Zuerst sollen Emissionen vermieden, dann verringert, durch den Einsatz von emissionsarmen Energieträgern substituiert und zuletzt kompensiert werden.

**Treibhausgas-Emissionen:
Strategie und Massnahmen**

Zur Umsetzung der ersten Stufe, der Vermeidung, werden die Energieverbräuche der technischen Anlagen und deren Einstellungen laufend überprüft. Bei Bedarf werden Korrekturen und Optimierungen vorgenommen. Ausserdem wird das umweltbewusste Verhalten der Mitarbeitenden gefördert.

Zur Verringerung von Treibhausgas-Emissionen wird bei Investitionen auf die Senkung des Ressourcenverbrauchs und die Steigerung der Energieeffizienz geachtet. Bei Sanierungen werden technische und bauliche Massnahmen wie z. B. eine Seewasserkühlung umgesetzt.

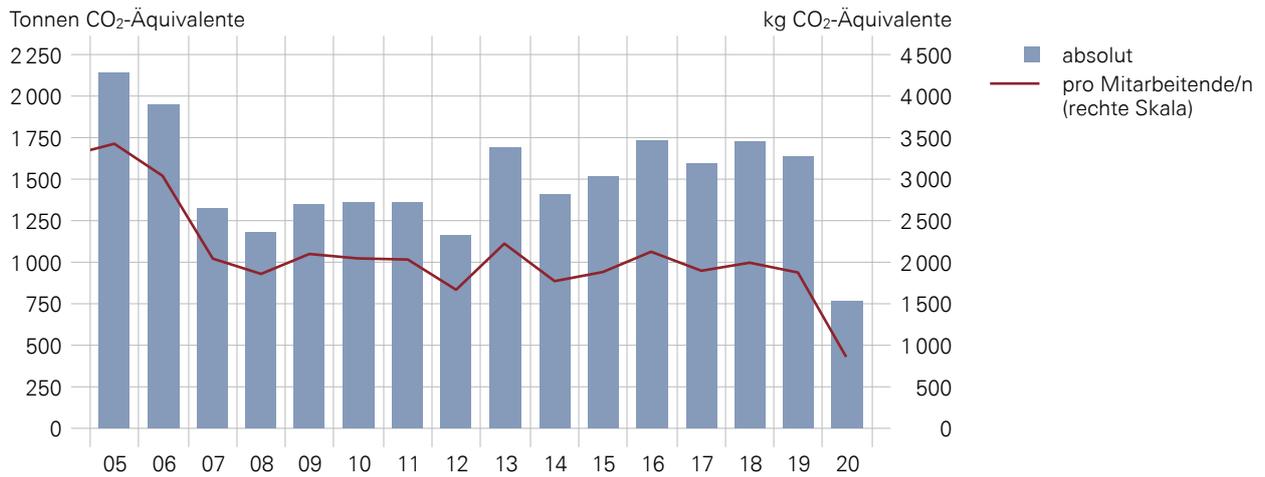
Zur Substitution des fossilen Energieträgers Erdgas wird auf erneuerbare Energie abgestellt. So bezieht die SNB am Standort Zürich seit 2018 ihren gesamten Gasbedarf in Form des Schweizer Biogases von Energie 360°, das in regionalen Biogasanlagen aus organischen Abfällen wie Grüngut oder Speiseresten gewonnen wird. Für die Standorte in der Schweiz wird seit 2009 Ökostrom aus Wasserkraft und Solarkraft verwendet.

Seit 2011 sind die betrieblichen Prozesse der Nationalbank treibhausgasneutral, indem die verbleibenden, nicht vermeidbaren betrieblichen Treibhausgas-Emissionen kompensiert werden. Mit den freiwilligen Kompensationszahlungen werden drei Klimaschutzprojekte unterstützt: Windfarmen in Neukaledonien in den Regionen Prony und Kafeate, das Dora-II-Geothermieprojekt in der Türkei sowie Photovoltaikanlagen in Thailand in den Regionen Kanchanaburi und Suphanburi (siehe Nachhaltigkeitsbericht 2019, Textkasten «Klimaschutzprojekte und Emissionsreduktionszertifikate»). Die Validierungsberichte zu den drei Projekten werden in offiziellen Registern veröffentlicht und können im «Gold Standard Registry» im Internet abgerufen werden (<https://registry.goldstandard.org>). Dort sind auch Projektbeschreibungen und Prüfberichte verfügbar.

Treibhausgas-Emissionen nach «Greenhouse Gas Protocol»

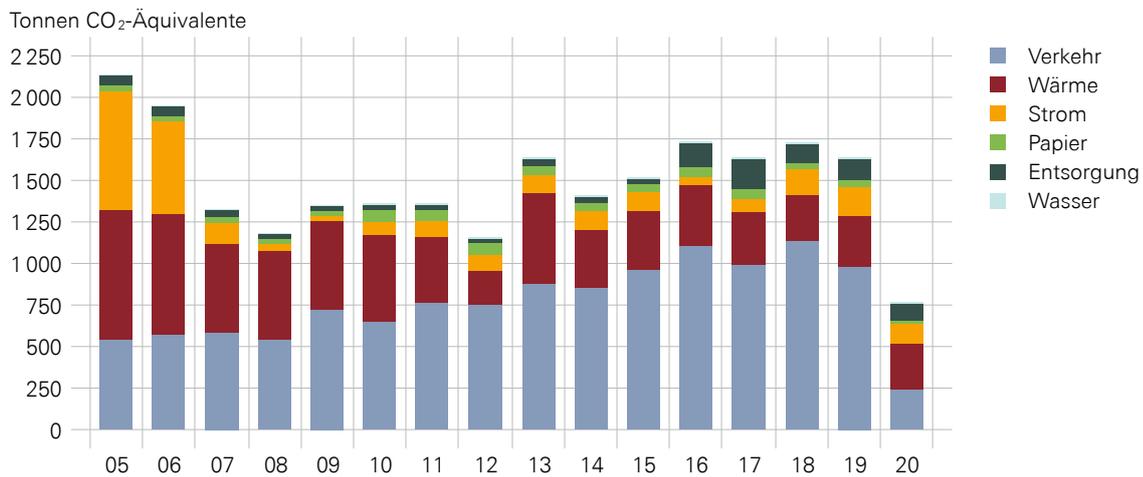
Das «Greenhouse Gas Protocol» ist ein weltweit anerkannter Standard zur Quantifizierung von Treibhausgas-Emissionen (<http://ghgprotocol.org>). Dabei werden die Emissionen in sogenannte Scopes (Geltungsbereiche) eingeteilt, denen direkte, indirekte und sonstige indirekte Emissionen zugeordnet sind.

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN INSGESAMT



Quelle: SNB

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN NACH VERURSACHERN



Quelle: SNB

Im Betrieb der Nationalbank entstehen direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) durch die Erzeugung von Wärme mit Brennstoffen, die Bargeldtransporte sowie die betrieblich bedingten Fahrten der Mitarbeitenden mit SNB-Fahrzeugen. Die indirekten Emissionen (Scope 2) fallen bei der Produktion von Strom und Fernwärme bei den jeweiligen Lieferanten an. Die sonstigen indirekten Emissionen (Scope 3) entstehen in vor- und nachgelagerten Stufen bei der Biogasproduktion, der Papierherstellung, der Wasseraufbereitung, dem Schienenverkehr, den Flugreisen, der Abfallentsorgung sowie den Fahrten der Mitarbeitenden mit dem Privatauto für geschäftliche Zwecke. Im Jahr 2020 entfiel wieder der überwiegende Teil der Treibhausgas-Emissionen auf Scope 2 und 3 (17% bzw. 71%). Nur knapp 12% stammten direkt aus dem Betrieb der Nationalbank (Scope 1). Der Anteil der Scope-1-Emissionen war jedoch wegen der starken Reduktion der Flüge im Jahr 2020 relativ betrachtet höher als in den Vorjahren, da Flugreisen im Scope 3 verbucht werden.

Treibhausgas-Emissionen 2020

Die Treibhausgas-Emissionen sanken 2020 um 53,2% auf 767 Tonnen CO₂-Äquivalente. Aufgrund des Verbrauchs von fossilen Energieträgern waren der Wärmeverbrauch (36%) und der Geschäftsverkehr (31,5%) die bedeutendsten Quellen von Treibhausgas-Emissionen. Der Stromverbrauch machte 16% der Emissionen aus. Auf den Papierverbrauch entfielen 2%, auf die Entsorgung 13,5% und auf den Wasserverbrauch 1%.

Die Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n betragen 860 kg und sanken damit gegenüber 2019 um 54,3%.

Erreichung der Umweltziele für den Klimaschutz

Im Jahr 2020 lagen die gesamten Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n fast 60% tiefer als im Referenzjahr 2016. Der Geschäftsverkehr pro Mitarbeitende/n ging sogar um 80% zurück, so dass einige Umweltziele weit übertroffen wurden. Zu beachten ist, dass diese Vergleiche wegen der Auswirkungen der Coronakrise nicht eine reguläre Entwicklung zeigen, sondern eine Momentaufnahme der Realität unter den Pandemiebedingungen im Jahr 2020 darstellen.

UMWELTZIELE FÜR DEN KLIMASCHUTZ 2016–2025: STAND DER ZIELERREICHUNG

	Ziel bis 2025	Stand 2020	Referenzjahr 2016	Veränderung bis 2020 in Prozent
Klimawandel				
Strom aus 100% erneuerbaren Energien (in Prozent)	100	100	100	–
Mindestens 1% Strom aus eigener Photovoltaik (in Prozent)	1	0	0	–
Senkung der Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n um 10% (kg CO ₂ -Äquivalente)	1 913	860	2 126	–59,5
Kompensation der verbleibenden, unvermeidbaren Treibhausgas-Emissionen zu 100% (in Prozent)	100	100	100	–
Geschäftsverkehr				
Stabilisierung des Geschäftsverkehrs pro Mitarbeitende/n (km)	7 153	1 430	7 153	–80,0

IMPRESSUM

Herausgeberin

Schweizerische Nationalbank
CH-8022 Zürich
Telefon +41 58 631 00 00

Sprachen

Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch

Gestaltung

Interbrand AG, Zürich

Satz

NeidhartSchön AG, Zürich

Copyright

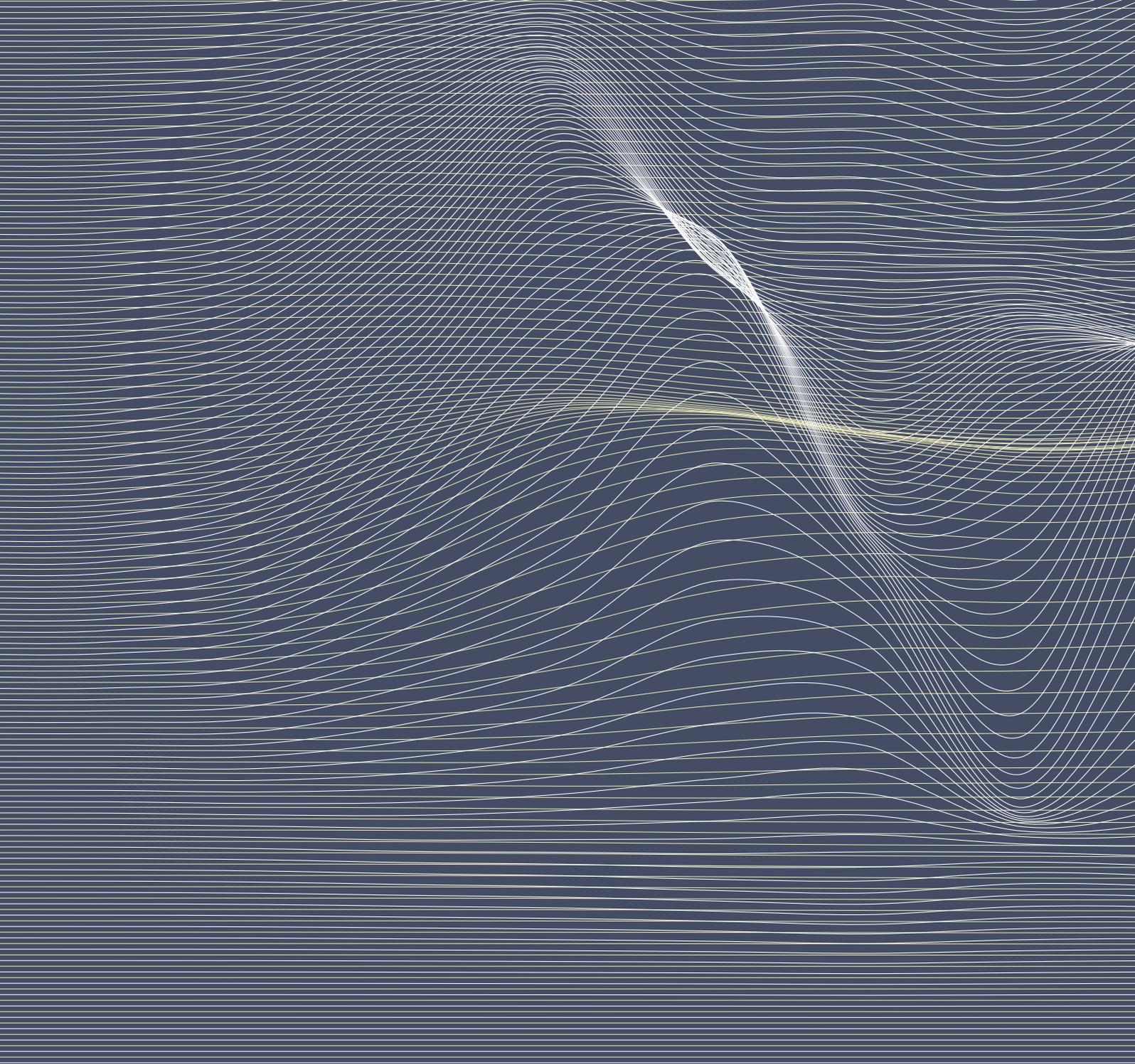
Nachdruck und Verwendung von Zahlen zu nicht kommerziellen Zwecken unter Quellenangabe gestattet.

Soweit Informationen und Daten ersichtlich aus fremden Quellen stammen, sind Nutzer solcher Informationen und Daten verpflichtet, allfällige Urheberrechte daran zu respektieren und selbst entsprechende Nutzungsbefugnisse bei diesen fremden Quellen einzuholen.

Herausgegeben

Im März 2021

ISSN 2624-9189 (Online-Ausgabe)



SCHWEIZERISCHE NATIONALBANK
BANQUE NATIONALE SUISSE
BANCA NAZIONALE SVIZZERA
BANCA NAZIUNALA SVIZRA
SWISS NATIONAL BANK

