

Nachhaltigkeitsbericht 2018

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



Inhalt

Vorwort	5
1 Einleitung	6
1.1 Vom Umweltmanagement zur betrieblichen Nachhaltigkeit	6
1.2 Wesentliche Aspekte	7
2 Mitarbeitende	8
2.1 HR-Strategie	8
2.2 Personalbestand	9
2.3 Personalentwicklung	10
2.4 Arbeitsbedingungen	11
3 Gesellschaft	13
3.1 Ökonomische Bildung	13
3.2 Normen und Werte	16
4 Umwelt	18
4.1 Schonung der natürlichen Ressourcen	18
4.2 Umwelleistung	18
4.3 Klimaschutz	22

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Direktorium der Schweizerischen Nationalbank (SNB) freut sich, Ihnen den ersten Nachhaltigkeitsbericht vorzulegen. Bereits seit dem Jahr 1996 betreibt die SNB ein Umweltmanagement. Darüber wurde zuerst in Form eines Ökobilanzberichts informiert, der später zu einem Umweltbericht erweitert wurde. Mit der vorliegenden Publikation entwickelt die SNB den Umweltbericht zu einem Bericht über die betriebliche Nachhaltigkeit. Neu wird somit nicht nur dargelegt, wie die Nationalbank den Vorsatz der Nachhaltigkeit im Hinblick auf die Umwelt umsetzt, sondern auch in Bezug auf ihre Mitarbeitenden und die Gesellschaft.

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 zum einen um die Rolle der Nationalbank als Trägerin von Fachwissen und ihren Beitrag zur ökonomischen Bildung. Zum anderen wird unter den Stichworten «Normen und Werte» dargelegt, welche Vorkehrungen die SNB als Unternehmen trifft, um korrektes Verhalten zu fördern und damit das Ansehen der Institution zu wahren. Der Bericht schliesst mit dem Kapitel «Umwelt». In diesem Teil wird wie bisher darüber informiert, auf welche Weise die Nationalbank mit den Auswirkungen ihres Geschäftsbetriebs auf die Umwelt umgeht und welche Massnahmen sie zum verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen ergreift.

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint fortan jährlich auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch. Über die Erfüllung ihres gesetzlichen Auftrags orientiert die Nationalbank weiterhin im Rahmen ihres Rechenschaftsberichts zuhanden der Bundesversammlung.

Bern und Zürich, 21. März 2019

1 Einleitung

1.1 VOM UMWELTMANAGEMENT ZUR BETRIEBLICHEN NACHHALTIGKEIT

Leitplanken

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. Dabei zeigte sich auch das Bedürfnis, die Berichterstattung, die sich bisher auf den Umweltbereich beschränkt hatte, auf diese weiteren Aspekte der betrieblichen Nachhaltigkeit auszudehnen.

1.2 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 zuhanden der Bundesversammlung verwiesen.

**Mitarbeitende, Gesellschaft
und Umwelt**

Im ersten Handlungsfeld werden die Leistungen der Nationalbank für ihre Mitarbeitenden sowie ihre soziale Verantwortung als Arbeitgeberin beleuchtet. Dabei werden Themen wie Chancengleichheit und Karriere, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Förderung und Entwicklung des Personals angesprochen. Unter dem Titel «Gesellschaft» kommen die Leistungen der Nationalbank auf dem Gebiet der ökonomischen Bildung zur Sprache, ebenso die Bedeutung der Normen und Werte zur Förderung des korrekten Verhaltens und damit zur Sicherung der Reputation des Unternehmens. Im dritten Handlungsfeld werden die Auswirkungen des Geschäftsbetriebs auf die Umwelt und die Massnahmen zum verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen thematisiert. In diesem Kapitel finden sich grosse Teile des früheren Umweltberichts wieder.

Handlungsfelder

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 sie 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.

Bedeutung der Führung

Führung ist ein wichtiger Faktor für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Bei der Nationalbank werden die Führungskompetenzen auf allen Stufen durch individuelle und kollektive Massnahmen gefördert. Ihre Führungskultur ist geprägt von Vertrauen und Wertschätzung. Die Anerkennung von Leistung und gegenseitiges Feedback bilden die Basis für eine ständige Weiterentwicklung der Kompetenzen.

Attraktive und soziale Arbeitgeberin

Die Nationalbank ist eine attraktive und soziale Arbeitgeberin. Sie kann insbesondere mit beruflichen Herausforderungen, fortschrittlichen Arbeitsbedingungen und einer Tätigkeit aufwarten, die im Dienste der Allgemeinheit steht. Die Entschädigungen und Nebenleistungen sind markt- und leistungsgerecht. Die Nationalbank nimmt ihre Verantwortung als soziale Arbeitgeberin wahr: So sorgt sie für Chancengleichheit und akzeptiert weder Diskriminierung noch Belästigung jeglicher Art. Auch fördert sie die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden durch Information, Prävention und Intervention und unterstützt Mitarbeitende in belastenden Situationen.

2.2 PERSONALBESTAND

Die über 900 Mitarbeitenden bilden die Basis für die Erfüllung des gesetzlichen Mandats der SNB. Sie gehören zu einem grossen Teil den Fachrichtungen Volkswirtschaft, Recht, politische Wissenschaften, Bankwesen, Informatik und Technik an oder verfügen über eine kaufmännische Ausbildung.

Vielfalt

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 relativ hohe Eintrittsalter zurückzuführen, wie es für eine Institution, die viele Mitarbeitende mit einer Hochschulausbildung beschäftigt, typisch ist (siehe Tabelle «Kennzahlen Mitarbeitende»).

Knapp ein Drittel der SNB-Mitarbeitenden sind Frauen. Der Frauenanteil auf Direktionsstufe konnte stetig gesteigert werden. Die Mitarbeitenden mit Schweizer Staatsangehörigkeit stammen aus allen Landesteilen und Sprachregionen. Seit Inkrafttreten des revidierten Nationalbankgesetzes per Mai 2004 ist die Schweizer Staatsangehörigkeit keine Voraussetzung mehr für eine Festanstellung bei der Nationalbank. Die Anzahl der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit erhöhte sich seither kontinuierlich und betrug Ende 2018 rund 12%.

Die Nationalbank bietet ihren Mitarbeitenden bei guten Leistungen und 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 Grund- und Werthaltung für die Übernahme dieser Stellen leiten. Von den offenen Stellen kann ein grosser Teil mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt werden, was der internen Mobilität förderlich ist.

**Karrieremöglichkeiten –
auch in Teilzeit**

Die Nationalbank bietet Rahmenbedingungen an, die auch denjenigen Mitarbeitenden ein berufliches Fortkommen ermöglichen, die z.B. wegen familiärer Aufgaben ein Teilzeitpensum leisten wollen. Im Jahr 2018 arbeiteten rund 50% der Kadermitarbeiterinnen in Teilzeit; bei den Kadermitarbeitern waren es 15%, mit steigender Tendenz. In der Direktion der Nationalbank betrug der Anteil an Mitarbeitenden mit einem Teilzeitpensum rund 13%.

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 gesichert werden.

Aus- und Weiterbildung

Die Nationalbank bereitet Mitarbeitende gezielt auf die Übernahme neuer Aufgaben vor. Dabei gelangen unterschiedliche Massnahmen der Bildung, Förderung und persönlichen Weiterentwicklung zum Einsatz. Hohe Bedeutung kommt der Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte zu.

Berufslehre und Praktikum

Die Nationalbank bietet jungen Menschen Ausbildungen in Form einer kaufmännischen Berufslehre und einer Informatiklehre an. Im Jahr 2018 schlossen acht Nachwuchskräfte ihre berufliche Ausbildung erfolgreich ab.

Motivierten Hochschulabgängerinnen und -abgängern mit einem guten Abschluss bietet die SNB die Möglichkeit, über eine Praktikumsstelle ins Berufsleben einzusteigen. Die Erfahrung zeigt, dass viele Praktikantinnen und Praktikanten im Anschluss an ihr Praktikum eine Festanstellung bei der Nationalbank antreten. Per Ende 2018 waren 32 Praktikumsstellen besetzt. Die von der Firma Universum jährlich durchgeführte Befragung von über 10 000 Studierenden zeigt, dass die Nationalbank bei den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften eine hohe Attraktivität als Arbeitgeberin aufweist.

2.4 ARBEITSBEDINGUNGEN

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 in einem gewissen Ausmass Schwankungen im Arbeitsanfall genutzt werden, um beruflichen und privaten Verpflichtungen gleichermassen nachzukommen. Zudem bietet die SNB ihren Mitarbeitenden unter bestimmten Bedingungen an, im Home-Office zu arbeiten.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Personalkommission setzt sich für das Wohl der Mitarbeitenden ein und gestaltet die Arbeitsbedingungen mit. Sie trägt dadurch zu einem offenen und motivierenden Arbeitsklima bei und fördert die Kommunikation zwischen der Bankleitung und den Mitarbeitenden. Die neun Mitglieder der Personalkommission werden von den Mitarbeitenden jeweils für vier Jahre gewählt.

Personalkommission

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Nationalbank hat zum Ziel, die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden und damit deren Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten. Zu diesem Zweck werden Kurse und Seminare, Gesundheitschecks, jährliche Grippeimpfungen sowie ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze angeboten und ein jährlicher Beitrag für die individuelle Gesundheitsförderung ausgerichtet. Auch unterstützt die Nationalbank den Sportverein der Mitarbeitenden. In den Personalrestaurants legt die Nationalbank Wert auf Angebote für eine ausgewogene Ernährung.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das individuelle Unterstützungsangebot (Case Management) soll sicherstellen, dass Mitarbeitende bei Krankheit oder Unfall optimal betreut und möglichst günstige 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

Seit 2012 fördert die Nationalbank das soziale Engagement und die sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden, indem sie Freiwilligeneinsätze organisiert und dafür jedem Mitarbeitenden einen Arbeitstag pro Jahr zur Verfügung stellt. Die Einsätze werden teilweise als Alternative zu herkömmlichen Teamentwicklungsmassnahmen von ganzen Einheiten gemeinsam geleistet. Die SNB arbeitet dabei hauptsächlich mit der Alpkooperation Hasliberg zusammen. Jährlich engagieren sich 30 bis 50 Mitarbeitende in einem Freiwilligeneinsatz.

Freiwilligeneinsätze

KENNZAHLEN MITARBEITENDE

	2014	2015	2016	2017	2018
Beschäftigung					
Mitarbeitende nach Köpfen ¹	846	860	870	902	923
Mitarbeitende nach Vollzeitstellen ¹	781,3	794,3	800,8	826,4	848,7
Frauen (in Prozent)	31,8	30,6	30,7	31,8	31,8
Männer (in Prozent)	68,2	69,4	69,3	68,2	68,2
Mitarbeiterfluktuation insgesamt ² (in Prozent)	3,2	2,7	4,1	3,2	3,9
Frauen	4,1	4,0	4,5	4,0	6,2
Männer	3,6	2,2	2,5	2,8	2,9
Gesundheit und Arbeitssicherheit					
Ausfalltage pro Mitarbeitende/n	4,3	5,4	5,1	4,9	5,5
krankheitsbedingt	3,8	4,9	4,4	4,4	5,0
unfallbedingt (Berufs- und Nichtberufsunfälle)	0,5	0,5	0,7	0,5	0,5
Aus- und Weiterbildung					
Durchschnittliche Anzahl Tage Aus- oder Weiterbildung pro Mitarbeitende/n	–	3,8	3,8	3,4	2,7
Ausbildungskosten pro Mitarbeitende/n (in Franken)	–	2 537	2 672	2 449	1 668
Aus- und Weiterbildungsquote (mindestens eine Ausbildung pro Jahr, in Prozent)	–	71,9	63,9	49,3	67,6
Nachwuchsförderung					
Auszubildende (kaufmännische Lehre, Informatiklehre)	22	24	25	20	21
Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten	–	–	–	28	32
Vielfalt und Chancengleichheit					
Teilzeitquote ³ (in Prozent)	21,2	21,5	22,9	25,7	24,5
Frauen	50,6	50,7	56,2	56,3	52,9
Männer	7,3	8,3	8,3	11,5	11,4
Frauenanteil Mitglied des Kaders (in Prozent)	29,4	29,1	26,8	26,4	26,3
Frauenanteil Mitglied der Direktion (in Prozent)	15,1	14,9	16,3	17,4	18,3
Durchschnittsalter	44,0	44,4	44,6	43,9	44,9
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	10	10,4	10,5	9,5	9,8
Interne Besetzungsquote ⁴ (in Prozent)	–	52,4	35,4	50,0	45,5
Anteil Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (in Prozent)	10,2	10,6	11,0	12,0	12,3
Freiwilligeneinsatz (Anzahl Mitarbeitende)	39	57	50	46	28

1 Stammpersonal per 31. Dezember, d.h. alle Festangestellten inkl. der Mitarbeitenden beim Internationalen Währungsfonds und 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 zum Teil 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 Ökonominnen und Ökonomen auf dem neusten Stand des Wissens bleiben.

**SNB als Trägerin
von Fachwissen**

Die Forschungstätigkeit der Nationalbank wird jedes Jahr im Forschungsbericht für die Öffentlichkeit («SNB Research Report») detailliert dargelegt und im Rechenschaftsbericht zuhanden der Bundesversammlung kurz zusammengefasst. Die Nationalbank misst auch der Verbreitung von ökonomischem Fachwissen und der ökonomischen Bildung der Bevölkerung grosse Bedeutung zu. Ihr Engagement reicht von einem Studienzentrum für Zentralbankfachleute und Ökonomen über ein Bildungsprogramm für die Schulen bis hin zu einer öffentlichen Vortragsreihe und der Unterstützung der Publikation von Fachbüchern.

Das im Jahr 1984 von der Nationalbank in Form einer Stiftung geschaffene Studienzentrum Gerzensee dient sowohl der akademischen Forschung als auch 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 2018 wurden sechs Kurse mit insgesamt 15 Kurswochen für Mitarbeitende ausländischer Zentralbanken angeboten. An den Kursen nahmen 148 Vertreterinnen und Vertreter von 80 Zentralbanken teil.

Der Doktorandenkurs (Swiss Program for Beginning Doctoral Students) umfasste 13 Kurswochen. Vom Jahrgang 2017/2018 schlossen 29 Teilnehmende die Ausbildung erfolgreich ab. Der Jahrgang 2018/2019 wird von 36 Doktorandinnen und Doktoranden absolviert.

Die Kurse in Ökonomie und Recht für fortgeschrittene Doktoranden sowie für Fakultätsmitglieder von Universitäten (Advanced Courses in Economics and Courses in Law and Economics for Doctoral Students and Faculty Members) beanspruchten sieben Kurswochen. Sie wurden von insgesamt 167 Doktorandinnen und Doktoranden, Forschenden und Praktikern besucht.

Schliesslich wurden im Studienzentrum Gerzensee sechs wissenschaftliche Konferenzen zu verschiedenen ökonomischen Themen durchgeführt, die insgesamt 28 Tage dauerten und von gut 200 Personen besucht wurden.

Ein besonderes Anliegen ist der Nationalbank die Förderung der finanziellen und ökonomischen Grundbildung in der Schweiz. Weil die Schweizer Bevölkerung direkt von der Geldpolitik betroffen ist und bei der Ausübung ihrer direktdemokratischen Rechte regelmässig über ökonomische Sachfragen abstimmt, hat die Nationalbank im Jahr 2007 das Bildungsprogramm Iconomix ins Leben gerufen (www.iconomix.ch). Dieses soll das Interesse an ökonomischen Fragestellungen wecken und wirtschaftliche Zusammenhänge erklären (siehe Quartalsheft 2/2018).

Iconomix unterstützt den Wirtschaftsunterricht an Maturitäts- und berufsbildenden Schulen der Sekundarstufe II. Der Schwerpunkt liegt auf einem erlebnisorientierten Ansatz. Entsprechend umfasst das Programm unter anderem Lernspiele, Simulationen und Fallbeispiele zu unterschiedlichen Wirtschaftsthemen wie z.B. «Arbeitsteilung und Handel», «Markt und Preisbildung» und «Geld». Elf Jahre nach der Lancierung erreichte das Programm 40% des Zielpublikums. Dies bedeutet, dass zwei von fünf der gut 4000 Lehrpersonen, die auf der Sekundarstufe II Wirtschafts- oder Gesellschaftsfächer unterrichteten, die Webplattform aktiv nutzten.

Im Jahr 2018 bot Iconomix 100 Unterrichtsmodule auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch an und publizierte 125 Blogartikel, davon 79 auf Deutsch und 46 auf Französisch. Die frei zugängliche Webplattform verzeichnete knapp 100 000 einzelne Besuche und knapp 60 000 Downloads von Unterrichtsmaterial. Darüber hinaus wurden von den Schulen gut 750 Klassensätze mit Lehrmaterial bestellt. Ausserdem fanden im deutschen, französischen und italienischen Sprachraum insgesamt 17 Anlässe statt, an denen rund 400 Lehrpersonen teilnahmen.

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

**Unsere Nationalbank:
Informationsmittel für
das breite Publikum**

Die Nationalbank gibt Fachbücher in Auftrag, die sich sowohl an ein Fachpublikum als auch an die interessierte Öffentlichkeit richten.

**Fachbücher und
Vorlesungsreihe**

Im Jahr 2018 erschien die italienische Ausgabe des vom Schweizer Volkswirtschaftsprofessor Ernst Baltensperger verfassten Buchs «Der Schweizer Franken – eine Erfolgsgeschichte». Das Werk gibt einen Überblick über die Schweizer Währungsgeschichte im 19. und 20. Jahrhundert und beschreibt den Weg des Frankens vom Anhängsel des französischen Francs zur stabilen, international begehrten Währung. Die deutsche und die französische Ausgabe waren 2012 bzw. 2015 veröffentlicht worden.

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. Im Jahr 2018 begrüßte die Nationalbank als Gastredner Otmar Issing, früherer Chefökonom und ehemaliges Direktoriumsmitglied der Europäischen Zentralbank. Sein Vortrag trug den Titel «Central Bank Communication – A Panacea?». Im Vorjahr hielt John B. Taylor einen Vortrag zum Thema «Ideas and Institutions for Monetary Policy Making», und 2016 referierte Kenneth S. Rogoff zum Thema «Rethinking Central Bank Design».

Schliesslich unterrichten SNB-Ökonominnen und Ökonomen an Schweizer Universitäten und am Studienzentrum Gerzensee. Sie vermitteln praxisnahes makroökonomisches Wissen, aber auch Fachkenntnisse aus Spezialgebieten wie Finanzstabilität oder Geldmarkt. Im Jahr 2018 hielten sie insgesamt 19 Vorlesungszyklen. Den Schwerpunkt bildeten die Fachgebiete Makroökonomie und monetäre Ökonomie.

Die Nationalbank betreibt am Standort Zürich eine Bibliothek, um die SNB-Mitarbeitenden mit Fachliteratur zu versorgen. Die Bibliothek ist Teil des Netzwerks von Bibliotheken und Informationsstellen in der Schweiz (NEBIS) und steht somit auch der Öffentlichkeit zur Verfügung. Über die Bibliothek können zudem kostenlos SNB-Publikationen bezogen werden. Im Jahr 2018 wurden knapp 10 000 Publikationen abgegeben oder versandt.

SNB-Bibliothek

3.2 NORMEN UND WERTE

Leitbild und Verhaltenskodex

Die Nationalbank bekennt sich zu übergeordneten Normen und Werten, an denen sie ihr Handeln orientiert. Diese hat sie unter anderem in ihrem Leitbild formuliert. Wichtigstes Kapital der Nationalbank ist ihre Glaubwürdigkeit. Die Nationalbank will mit ihrem 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.

In ihrem Verhaltenskodex legt die Nationalbank ihre Werte und die wichtigsten 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 jedes einzelnen Mitarbeitenden geprägt ist. Der Verhaltenskodex wird durch Weisungen und Richtlinien ergänzt, an die sich die Mitarbeitenden halten müssen.

Compliance-Fachstelle

Compliance gehört zur guten Führung einer Unternehmung. 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. Die Compliance-Fachstelle der SNB unterstützt die Vorkehrungen zur Erstellung nachhaltiger Prozesse und sorgt dafür, dass das Leitbild, der Verhaltenskodex und die entsprechenden Regelwerke der SNB umgesetzt werden.

Für Mitarbeitende der Nationalbank gelten gewisse Beschränkungen in Bezug auf private Finanzanlagen und Finanzgeschäfte, um den Missbrauch von nicht öffentlich zugänglichen, vertraulichen Informationen zu verhindern. Die Beschränkungen sollen die Mitarbeitenden zudem vor dem Anschein eines Informationsmissbrauchs schützen. Die Einhaltung dieser Regeln wird regelmässig überprüft.

**Private Finanzanlagen
und Finanzgeschäfte
der Mitarbeitenden**

Die Mitarbeitenden der Nationalbank haben auch Regeln im Zusammenhang mit Geschenken und Einladungen zu beachten. Die entsprechende Weisung bezweckt, die Objektivität und Handlungsfreiheit der Mitarbeitenden in geschäftlichen Beziehungen zu gewährleisten, indem Abhängigkeiten und unangemessene Einflussnahmen bis hin zu Bestechung und Korruption verhindert werden. Sie schützt damit den guten Ruf, die Integrität und die Unabhängigkeit der Nationalbank.

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.

Beschaffungswesen

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 Verhaltenskodex hat sie sich dazu verpflichtet, ihre Leistungen unter Schonung der natürlichen Ressourcen zu erbringen.

Umweltmanagement

Bereits ab 1989 setzte die Nationalbank erste Umweltmassnahmen um, vor allem zur Verbesserung der Gebäudeisolation. 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. Neu wird über die Tätigkeiten und den Fortschritt des Umweltmanagements im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts orientiert.

BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

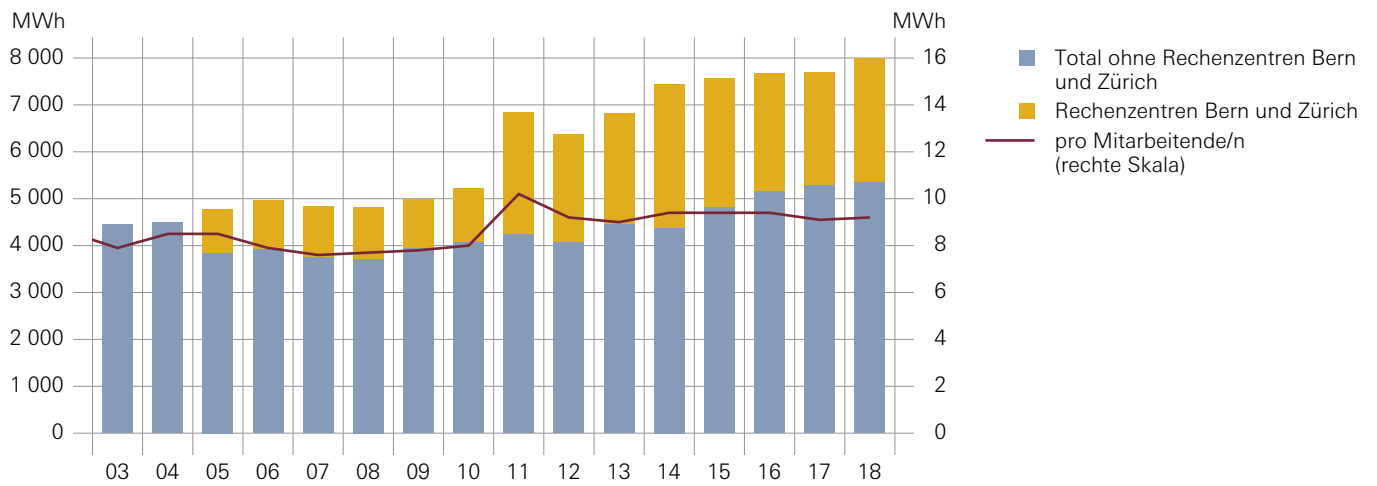
CO ₂	Kohlenstoffdioxid bzw. Kohlendioxid
CO ₂ -Äquivalente	Treibhausgase umgerechnet in die entsprechende Menge CO ₂
kWh; MWh	Kilowattstunde; Megawattstunde: Einheiten zur Messung von Energie; 1 kWh entspricht etwa der Energie von 1 dl Heizöl; 1 MWh entspricht 1000 kWh
Heizgradtage	Über eine bestimmte 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)

4.2 UMWELTLEISTUNG

Systemgrenzen

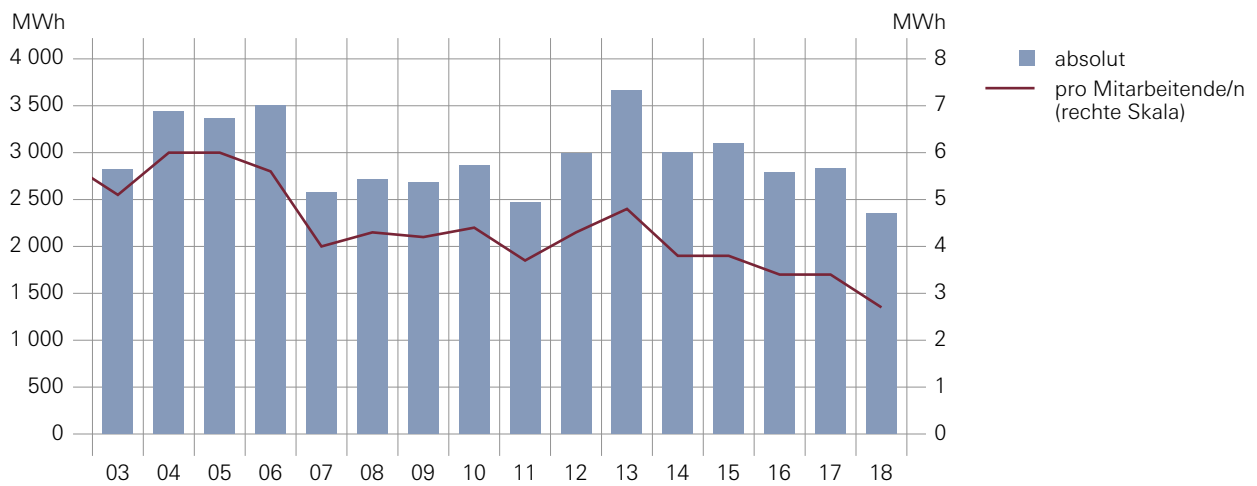
Die Systemgrenzen definieren den Geltungsbereich der im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesenen Umweltdaten. Die Umweltdaten beziehen sich auf die betrieblichen Prozesse der Nationalbank, die hauptsächlich an den Standorten Bern und Zürich stattfinden. Dazu gehören auch die Verarbeitung und Verteilung der Banknoten sowie deren Entsorgung. Ebenfalls innerhalb der Systemgrenzen 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).

STROMVERBRAUCH



Quelle: SNB

HEIZENERGIEVERBRAUCH

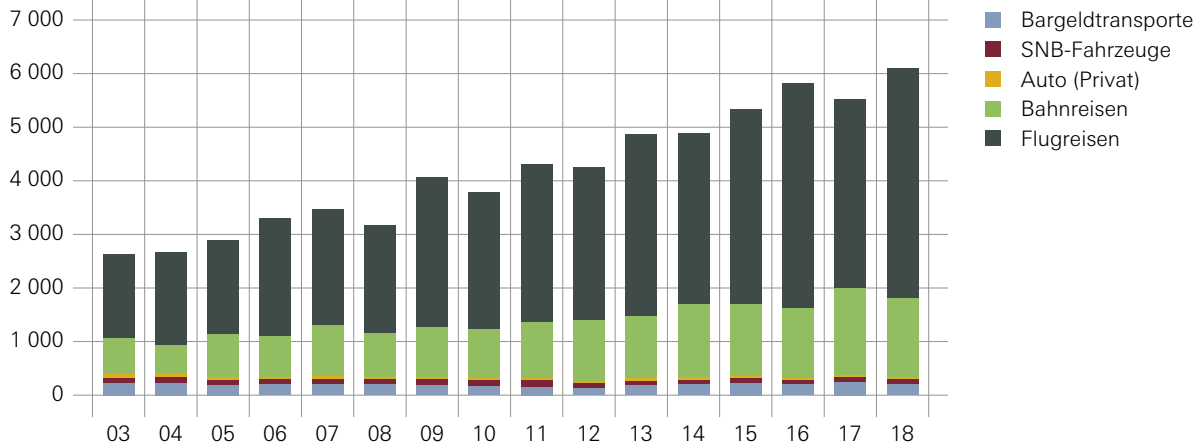


Quelle: SNB

Strom	Der Stromverbrauch der Nationalbank stieg im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr um 4,2% auf 8,0 Mio. kWh, wobei der Verbrauch pro Mitarbeitende/n um 1,2% auf 9240 kWh zunahm. Ins Gewicht fiel vor allem der höhere Stromverbrauch der beiden Rechenzentren in Bern und Zürich.
Heizenergie	Der Heizenergieverbrauch sank 2018 um 16,6% auf 2,4 Mio. kWh. Der deutliche Rückgang im Vorjahresvergleich ist hauptsächlich auf die geringere Zahl der Heizgradtage in Bern (-12%) und Zürich (-9%) zurückzuführen.
Weiterer Energieverbrauch	<p>Im Hasli-Zentrum ist seit 1999 eine Solaranlage in Betrieb. Die damit im Jahr 2018 produzierte Wärme entsprach 39 700 kWh. Dadurch konnten 16% des Heizenergieverbrauchs gedeckt werden. Der gesamte Energieverbrauch im Hasli-Zentrum blieb gegenüber 2017 weitgehend unverändert, wobei der Stromverbrauch um 5% stieg und der Wärmeverbrauch um 2% sank.</p> <p>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 2018 mit insgesamt 20 020 kWh leicht höher aus als 2017.</p> <p>Der Stromverbrauch in der SNB-Niederlassung in Singapur dient vor allem der Klimatisierung. Im Jahr 2018 betrug er 59 000 kWh und lag damit 3,5% höher als im Vorjahr.</p>
Geschäftsverkehr	Der Geschäftsverkehr der Nationalbank umfasst das Verkehrsaufkommen der SNB-Mitarbeitenden, das im Geschäftsauftrag erfolgt, sowie die Bargeldtransporte. Der Geschäftsverkehr erhöhte sich 2018 gegenüber dem Vorjahr um 10,4% auf 6,1 Mio. km; pro Mitarbeitende/n entspricht dies einem Anstieg von 7,4% auf 7020 km. Nach einem Rückgang im Jahr 2017 nahmen die mit Flugzeugen zurückgelegten Kilometer um 22% zu. Die mit SNB-Fahrzeugen und mit Privatfahrzeugen zurückgelegten Kilometer stiegen um 2% bzw. 6%, während die Bahnreisen um 9% und die Bargeldtransporte um 17% sanken.
Papier	Der gesamte Papierverbrauch nahm 2018 gegenüber dem Vorjahr um 22,8% auf 37,4 Tonnen ab, hauptsächlich weil weniger Druckpapier verbraucht wurde. In den beiden Vorjahren hatte der Druck der Informationsbroschüren für die neuen 50er-, 20er- und 10er-Banknoten zu einem deutlich höheren Papierverbrauch geführt. Pro Mitarbeitende/n betrug der Papierverbrauch 43 kg (-24,6%).

GESCHÄFTSVERKEHR

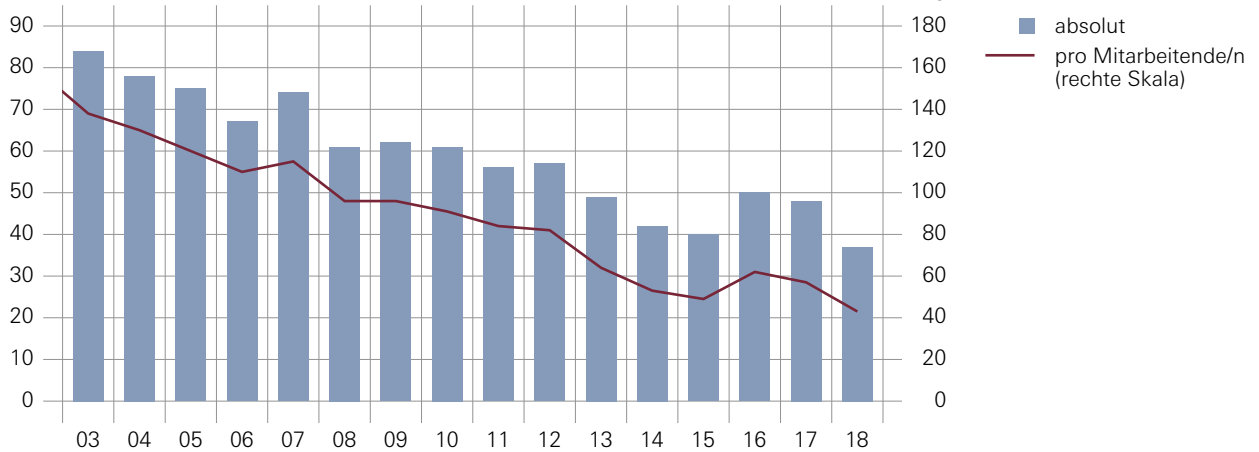
in tausend km



Quelle: SNB

PAPIERVERBRAUCH

Tonnen



Quelle: SNB

Wasser Der Wasserverbrauch stieg 2018 gegenüber dem Vorjahr um 4,3% auf 12 480 m³. Der durchschnittliche Verbrauch pro Mitarbeitende/n belief sich auf 14 530 Liter bzw. 58 Liter pro Arbeitstag (+1,3%).

Abfall Die Büroabfallmengen (Papier, Verpackungen, Elektroschrott usw., ohne Bau- und Banknotenabfälle) sanken gegenüber dem Vorjahr um 18,8% auf 91 Tonnen. Pro Mitarbeitende/n entspricht dies 106 kg (-20,9%).

4.3 KLIMASCHUTZ

**Treibhausgas-Emissionen:
Strategie und Massnahmen**

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 und substituiert und zuletzt kompensiert werden.

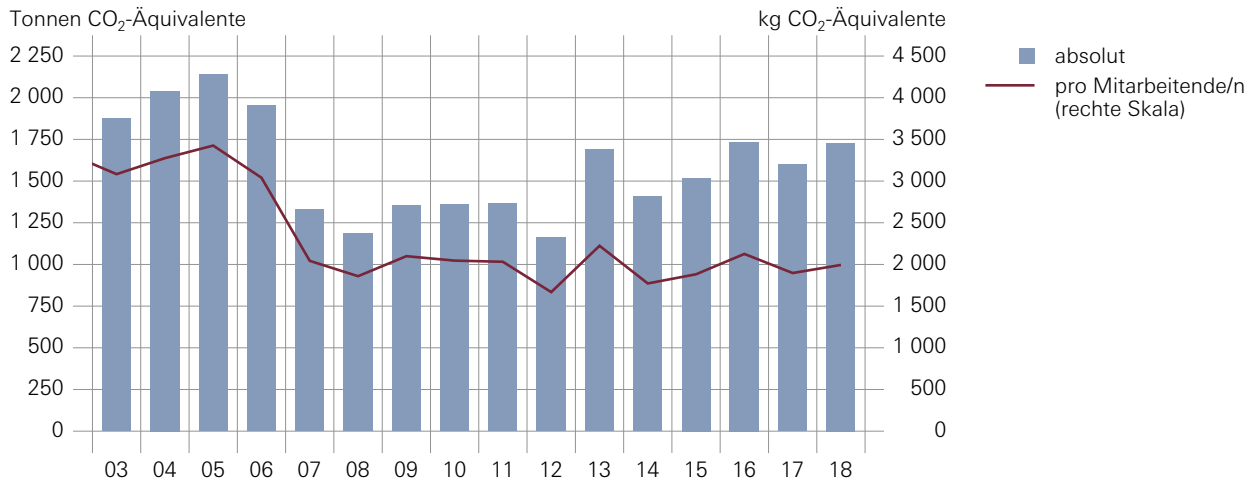
Zur Umsetzung der ersten Stufe, der Vermeidung, werden die Energieverbräuche der technischen Anlagen und deren Einstellungen laufend überprüft. Bei Bedarf werden Korrekturen und Optimierungen vorgenommen. Ausserdem wird das umweltbewusste Verhalten der Mitarbeitenden gefördert.

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.

Für die Standorte in der Schweiz wird seit 2009 Ökostrom aus Wasserkraft und Solarkraft verwendet. Zur Substitution des fossilen Energieträgers Erdgas wird ebenfalls auf erneuerbare Energie abgestellt. So bezieht die SNB seit 2018 ihren gesamten Gasbedarf in Form des CO₂-armen Biogases von Energie 360°, das in regionalen Biogasanlagen aus organischen Abfällen wie Grüngut oder Speiseresten gewonnen wird.

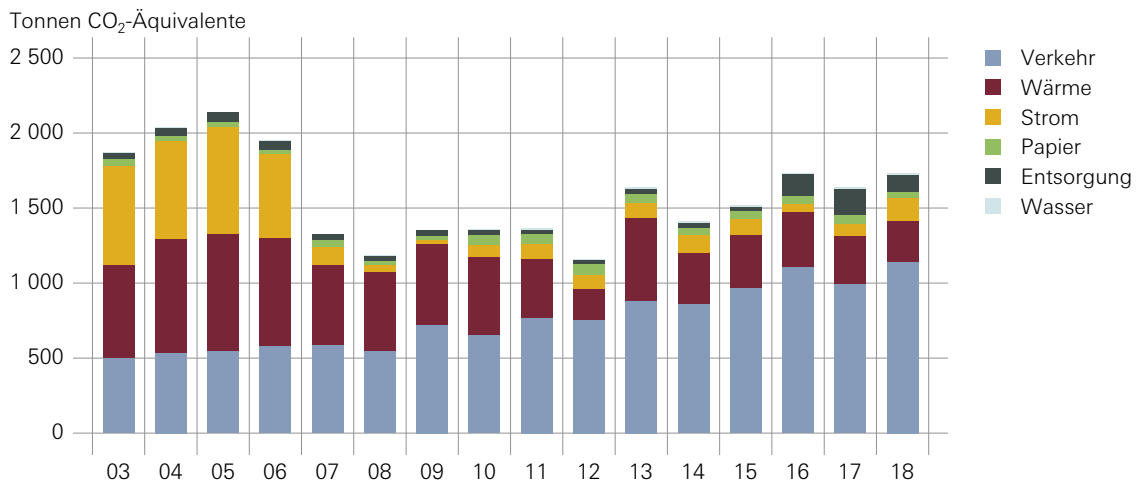
Seit 2011 sind die betrieblichen Prozesse der Nationalbank treibhausgasneutral, indem die verbleibenden, nicht vermeidbaren betrieblichen Treibhausgas-Emissionen kompensiert werden. Mit den freiwilligen Kompensationszahlungen werden drei Klimaschutzprojekte unterstützt: Windfarmen in Neukaledonien in den Regionen Prony und Kafeate, das Dora II Geothermieprojekt in der Türkei sowie Photovoltaikanlagen in Thailand in den Regionen Kanchanaburi und Suphanburi.

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN INSGESAMT



Quelle: SNB

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN NACH VERWENDUNG



Quelle: SNB

Die Validierungsberichte zu den drei Projekten werden in offiziellen Registern veröffentlicht und können im «Gold Standard Registry» im Internet abgerufen werden. 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. Dabei werden die Emissionen in sogenannte Scopes (Geltungsbereiche) eingeteilt, denen direkte, indirekte und sonstige indirekte Emissionen zugeordnet sind.

Im Betrieb der Nationalbank entstehen direkte Treibhausgas-Emissionen (Scope 1) durch die Erzeugung von Wärme mit Brennstoffen, die Bargeldtransporte sowie die 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 bei der Biogasproduktion, der Papierherstellung, der Wasseraufbereitung, dem Schienenverkehr, den Flugreisen, der Abfallentsorgung sowie den Fahrten der Mitarbeitenden mit dem Privatauto für geschäftliche Zwecke.

Treibhausgas-Emissionen 2018

Die Treibhausgas-Emissionen stiegen im Jahr 2018 um 8,1% auf 1730 Tonnen CO₂-Äquivalente. Aufgrund des Verbrauchs von fossilen Energieträgern bildeten der Geschäftsverkehr (66%), vor allem die Flugreisen, sowie der Wärmeverbrauch (16%) nach wie vor die bedeutendsten Verursacher von Treibhausgas-Emissionen. Der Stromverbrauch machte 9% der Emissionen aus. Auf den Papierverbrauch entfielen knapp 2% und auf die Entsorgung und den Wasserverbrauch 7% bzw. 0,5%.

Die Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n betrugen 1990 kg und stiegen damit gegenüber 2017 um 4,7%.

Bei der Berechnung und Darstellung der betriebsökologischen Kennzahlen orientiert sich die SNB am Standard 2018 des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU).

Betriebsökologische Kennzahlen

ABSOLUTE KENNZAHLEN¹

	2017	2018	Veränderung in Prozent
Energie (MWh)	10 520	10 360	-1,5
Strom (MWh)	7 690	8 010	+4,2
Wärme (MWh)	2 830	2 360	-16,6
Geschäftsverkehr (in tausend km)	5 530	6 105	+10,4
Bahn-Kilometer (in Prozent)	29	24	
PW-Kilometer (in Prozent)	7	6	
Flug-Kilometer (in Prozent)	64	70	
Papier (kg)	48 440	37 380	-22,8
Recyclingpapier (in Prozent)	53	70	
Wasser (m³)	11 960	12 480	+4,3
Abfall² (Tonnen)	112	91	-18,8
Recycling (in Prozent)	51	54	
Verbrennung (in Prozent)	48	45	
Deponie (in Prozent)	0	0	
Sonderabfälle (in Prozent)	1	1	
Treibhausgas-Emissionen (Tonnen CO₂-Äquivalente)	1 600	1 730	+8,1

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

2 Ohne Bau- und Banknotenabfälle sowie Mehrweggetränkeverpackungen.

RELATIVE KENNZAHLEN PRO MITARBEITENDE/N¹

	2017	2018	Veränderung in Prozent
Energie (kWh)	12 490	11 960	-4,2
Strom (kWh)	9 130	9 240	+1,2
Wärme (kWh)	3 360	2 720	-19,0
Geschäftsverkehr (km)	6 536	7 020	+7,4
Papier (kg)	57	43	-24,6
Wasser (Liter)	14 340	14 530	+1,3
Abfall ² (kg)	134	106	-20,9
Treibhausgas-Emissionen (kg CO ₂ -Äquivalente)	1 900	1 990	+4,7

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

2 Ohne Bau- und Banknotenabfälle sowie Mehrweggetränkerverpackungen.

Umweltziele 2016–2025

Die Nationalbank hat für die Jahre 2016–2025 Ziele für den Klimaschutz in den Bereichen Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien, Verkehrsaufkommen und Treibhausgas-Emissionen formuliert. Sie prüft jährlich die Zielerreichung gegenüber dem Referenzjahr.

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. Das Verkehrsaufkommen 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.

UMWELTZIELE 2016–2025: STAND DER ZIELERREICHUNG

	Ziel bis 2025	Stand 2018	Referenzjahr 2016	Veränderung bis 2018 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	1 994	2 126	-6,2
Kompensation der Treibhausgas-Emissionen zu 100% (in Prozent)	100	100	100	
Verkehr				
Stabilisierung des Verkehrsaufkommens pro Mitarbeitende/n (km)	7 153	7 020	7 153	-1,9

Im Jahr 2018 lagen die gesamten Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n 6,2% tiefer als im Referenzjahr 2016. Das Verkehrsaufkommen pro Mitarbeitende/n konnte im gleichen Zeitraum um 1,9% reduziert werden.

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

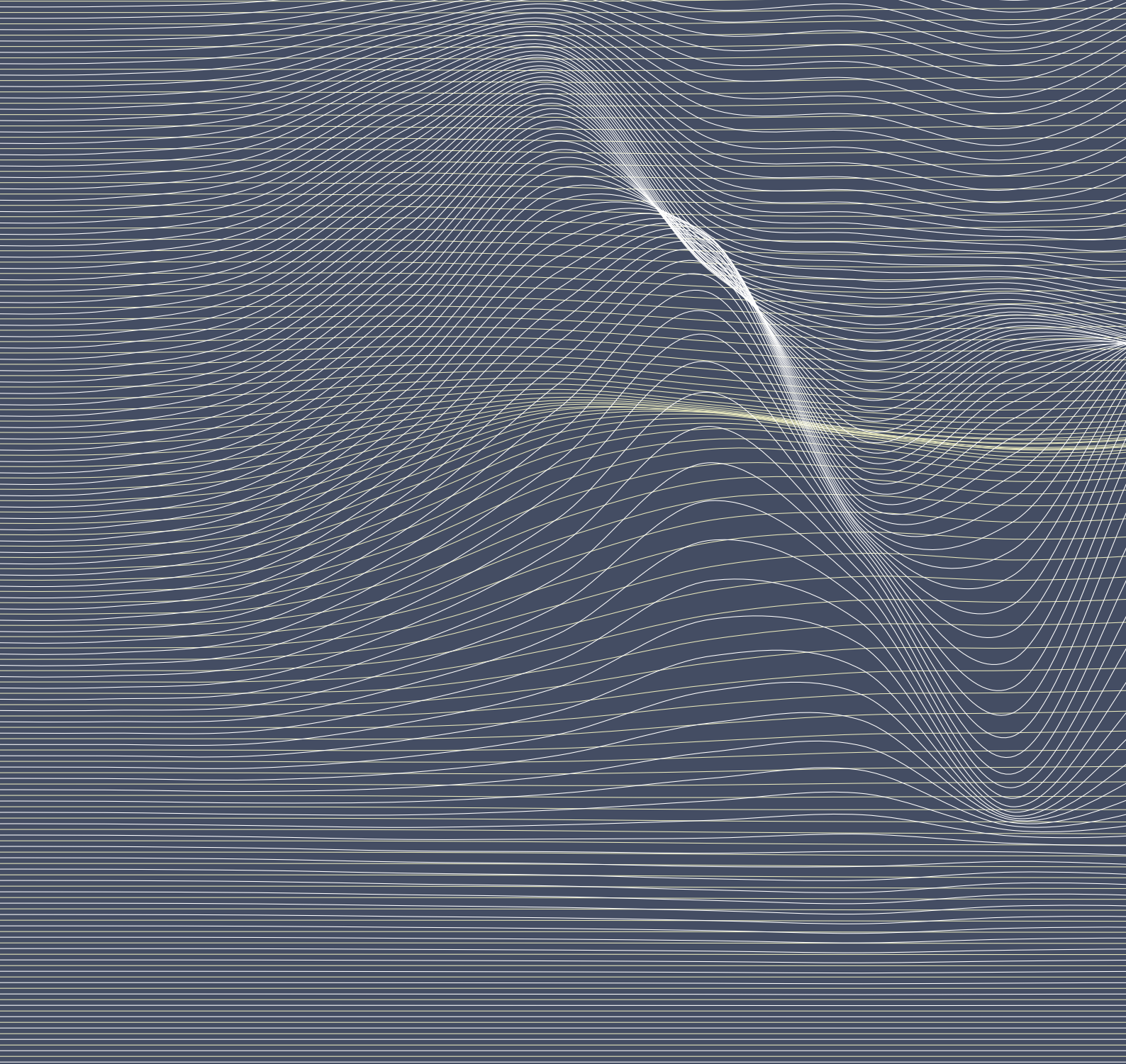
Nachdruck und Verwendung von Zahlen zu nicht kommerziellen Zwecken unter Quellenangabe gestattet.

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 2019

ISSN 2624-9189 (Onlineausgabe)



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

