

Nachhaltigkeitsbericht 2019

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	10
2.4 Arbeitsbedingungen	11
3 Gesellschaft	14
3.1 Ökonomische Bildung	14
3.2 Normen und Werte	17
3.3 Kunst und Kultur	19
4 Umwelt	20
4.1 Schonung der natürlichen Ressourcen	20
4.2 Umwelleistung	20
4.3 Klimaschutz	28

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Erweiterte Direktorium der Schweizerischen Nationalbank (SNB) freut sich, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht 2019 vorzulegen. Er zeigt, wie die Nationalbank dem Vorsatz der betrieblichen Nachhaltigkeit im Hinblick auf die Mitarbeitenden, die Gesellschaft und die Umwelt nachlebt.

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 Kultur unterstützt und der Bank ein zeitgemässes Erscheinungsbild verleiht. Im dritten und letzten Kapitel «Umwelt» wird 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 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, 19. März 2020

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 zuhanden der Bundesversammlung verwiesen.

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 wird darin auf die Bedeutung der Normen und Werte eingegangen, welche die Basis für das respektvolle und integre Verhalten bilden, das von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erwartet wird. 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 zum verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen thematisiert. Einen Schwerpunkt bilden dabei die Strategien zur Vermeidung und Verringerung von Treibhausgas-Emissionen sowie die Klimaschutzprojekte zu deren Kompensation.

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. Die Führungskultur der SNB ist geprägt von Vertrauen und Wertschätzung. Die Anerkennung von Leistung und gegenseitiges Feedback bilden die Basis für eine ständige Weiterentwicklung der Kompetenzen. Die 2019 erstmals in neuer Form durchgeführten Mitarbeitergespräche basieren auf dem Zusammenspiel von regelmässigem Feedback unter dem Jahr und einem formellen, jährlichen Gespräch zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten. Im Zentrum des Dialogs stehen die Klärung der gegenseitigen Erwartungen sowie das Vereinbaren von Zielen und Entwicklungsmassnahmen.

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.

2.2 PERSONALBESTAND

Die rund 930 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.

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 Hochschulbildung beschäftigt, typisch ist (siehe Tabelle «Kennzahlen Mitarbeitende»).

Knapp ein Drittel der SNB-Mitarbeitenden sind Frauen. Der Frauenanteil auf Direktionsstufe konnte über die Jahre gesteigert werden und lag Ende 2019 bei 18,4%. Die Mitarbeitenden stammen aus allen Sprachregionen und Landesteilen der Schweiz. Der Anteil der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit betrug Ende 2019 11,9%.

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 die interne Mobilität fördert.

**Karrieremöglichkeiten –
auch in Teilzeit**

Die Nationalbank bietet Rahmenbedingungen an, die auch denjenigen Mitarbeitenden ein berufliches Fortkommen ermöglichen, die ein Teilzeitpensum leisten wollen. Im Jahr 2019 arbeiteten rund 50% der Kadermitarbeiterinnen in Teilzeit; bei den Kadermitarbeitern waren es 15%, mit leicht steigender Tendenz. In der Direktion der Nationalbank betrug der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Teilzeitpensum 47% bzw. 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 gesichert werden.

Aus- und Weiterbildung

Die Nationalbank bereitet Mitarbeitende bedarfsorientiert und zielgerichtet auf die Übernahme neuer Aufgaben vor. Hohe Bedeutung kommt der Aus- und Weiterbildung der Führungskräfte zu. Im Jahr 2019 wurde ein neues Führungsentwicklungsprogramm erarbeitet, das stufengerechte Angebote für die fachliche und personelle Führung umfasst. In Zusammenarbeit mit einer Fachhochschule (FH) wurde u. a. ein zertifizierter Lehrgang entwickelt (CAS FH in Leadership SNB), mit dem angehende Führungskräfte auf ihre anspruchsvollen Funktionen vorbereitet und ausgebildet werden. Fünf Teilnehmerinnen und vier Teilnehmer haben im Herbst 2019 den ersten Lehrgang begonnen. Für Mitarbeitende, die eine Fachkarriere einschlagen wollen, wird ebenfalls ein entsprechendes CAS entwickelt.

Berufslehre und Praktikum

Die Nationalbank bietet jungen Menschen Ausbildungen in Form einer kaufmännischen Lehre und einer Informatiklehre an. Im Jahr 2019 schlossen acht Nachwuchskräfte ihre berufliche Ausbildung bei der SNB erfolgreich ab.

Motivierten Hochschulabgängerinnen und -abgängern mit einem sehr 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 2019 waren 34 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.

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 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 die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Ende 2019 machten 47 Mitarbeitende davon regelmässig Gebrauch. Zudem wurde 2019 der Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen auf drei Wochen verlängert.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

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.

Personalkommission

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Nationalbank hat zum Ziel, die Gesundheit der Mitarbeitenden und damit 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 Seminaren und Kursen zum Thema Gesundheit teilnehmen oder als Mitglied des SNB-Sportvereins diverse Sport- und Bewegungsmöglichkeiten nutzen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Für eine ausgewogene Ernährung sorgen die Personalrestaurants an den beiden 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 (siehe Kapitel 4.2, Textkasten «Personalverpflegung und Nachhaltigkeit»).

Damit das Angebot des Gesundheitsmanagements seine volle Wirkung entfalten kann, muss es auch genutzt werden. Die «SNB Fit Challenge 2019» setzte an diesem Punkt an: Auf spielerische Art wurden die Mitarbeitenden dazu animiert, sich über gesundheitsrelevante Themen zu informieren, entsprechend zu handeln und die vielfältigen Angebote zu nutzen. Der Wettbewerb motivierte 235 Mitarbeitende in 42 Teams, sich während drei Wochen mit den Themen Leistungsfähigkeit und Gesundheit auseinanderzusetzen.

Soziale Verantwortung

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.

Freiwilligeneinsätze

Die Nationalbank fördert 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 SNB arbeitet dabei hauptsächlich mit der Alpkooperation Hasliberg zusammen.

KENNZAHLEN MITARBEITENDE

	2015	2016	2017	2018	2019
Beschäftigung					
Mitarbeitende nach Köpfen ¹	860	870	902	923	934
Mitarbeitende nach Vollzeitstellen ¹	794,3	800,8	826,4	848,7	855,2
Frauen (in Prozent)	31,2	30,5	31,7	31,6	31,8
Männer (in Prozent)	68,2	69,5	68,3	68,4	68,2
Mitarbeiterfluktuation insgesamt ² (in Prozent)	2,7	4,1	3,2	3,9	4,4
Frauen	4,0	7,5	4,0	6,2	5,1
Männer	2,2	2,5	2,8	2,9	4,1
Gesundheit und Arbeitssicherheit					
Ausfalltage pro Mitarbeitende/n	5,4	5,1	4,9	5,5	5,2
krankheitsbedingt	4,9	4,4	4,4	5,0	4,5
unfallbedingt (Berufs- und Nichtberufsunfälle)	0,5	0,7	0,5	0,5	0,7
Aus- und Weiterbildung					
Durchschnittliche Anzahl Tage Aus- oder Weiterbildung pro Mitarbeitende/n	3,8	3,8	3,4	2,7	3,8
Ausbildungskosten pro Mitarbeitende/n (in Franken)	2 537	2 672	2 449	1 668	2 164
Aus- und Weiterbildungsquote (mindestens eine Ausbildung pro Jahr, in Prozent)	71,9	63,9	49,3	67,6	45,9
Nachwuchsförderung					
Auszubildende (kaufmännische Lehre, Informatiklehre)	24	25	20	21	22
Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten	–	–	28	32	34
Vielfalt und Chancengleichheit					
Teilzeitquote ³ (in Prozent)	21,5	22,9	25,7	24,5	26,0
Frauen	50,7	56,2	56,3	52,9	54,9
Männer	8,3	8,3	11,5	11,4	12,6
Frauenanteil Mitglied des Kaders (in Prozent)	29,1	26,8	26,4	26,3	26,0
Frauenanteil Mitglied der Direktion (in Prozent)	14,9	16,3	17,4	18,3	18,4
Durchschnittsalter	44,4	44,6	43,9	44,9	45,2
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	10,4	10,5	9,5	9,8	9,8
Interne Besetzungsquote ⁴ (in Prozent)	52,4	35,4	50,0	45,5	55,1
Anteil Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (in Prozent)	10,6	11,0	12,0	12,3	11,9
Freiwilligeneinsatz (Anzahl Mitarbeitende)	57	50	46	28	22

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

Gesellschaft

3.1 ÖKONOMISCHE BILDUNG

SNB als Trägerin von Fachwissen

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.

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 zu einem Informations- und Veranstaltungszentrum am SNB-Sitz Zürich. Die Nationalbank macht ferner einen Teil ihrer Forschungsarbeit öffentlich zugänglich.

Studienzentrum Gerzensee: Stätte für akademische Forschung und Ausbildung

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.

Im Jahr 2019 wurden sechs Kurse mit insgesamt 15 Kurswochen für Mitarbeitende ausländischer Zentralbanken angeboten. An den Kursen nahmen 161 Vertreterinnen und Vertreter von 86 Zentralbanken teil.

Der Doktorandenkurs (Swiss Program for Beginning Doctoral Students) umfasste 13 Kurswochen und sechs Prüfungstage. Vom Jahrgang 2018/2019 schlossen 34 Teilnehmende die Ausbildung erfolgreich ab. Der Jahrgang 2019/2020 wird von 33 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) erstreckten sich über acht Kurswochen. Sie wurden von insgesamt 189 Doktorandinnen und Doktoranden, Forschenden und Praktikern aus dem In- und Ausland besucht.

Schliesslich wurden im Studienzentrum Gerzensee fünf wissenschaftliche Konferenzen zu verschiedenen ökonomischen Themen durchgeführt, die insgesamt 26 Tage dauerten und von gut 200 Personen besucht wurden.

Ein besonderes Anliegen ist der Nationalbank die Förderung der finanziellen und ökonomischen Grundbildung. Weil die Schweizer Bevölkerung direkt von der Geldpolitik betroffen ist und 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:
ein Bildungsangebot
für Schulen**

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 2019 nutzten 1410 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 einem Drittel.

Im Jahr 2019 bot Iconomix 103 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 2019 waren rund 1430 solcher Links über die Webplattform verfügbar. Im Berichtsjahr verzeichnete die frei zugängliche Plattform gut 115 000 einzelne Besuche und knapp 73 000 Downloads von digitalem Unterrichtsmaterial. Darüber hinaus wurden von den Schulen gut 900 Klassensätze mit physischem Lehrmaterial, namentlich Spielboxen und Broschüren, bestellt. Ausserdem fanden im deutschen und französischen Sprachraum insgesamt 22 Anlässe statt, an denen 540 Lehrpersonen teilnahmen.

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, die Geschichte des Mindestkurses und weitere Themen geben. Das Informationsmittel liegt auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch vor.

Vortragsreihe,
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. Im Jahr 2019 begrüsst die Nationalbank als Gastredner Raghuram Rajan, Professor an der University of Chicago und ehemaliger Chefökonom des Internationalen Währungsfonds (IWF) sowie früherer Gouverneur der indischen Zentralbank. Sein Referat trug den Titel «The Spillovers from Monetary Policy».

Ausserdem erschien 2019 im Universitätsverlag MIT Press der erste Band im Rahmen der «Karl Brunner Distinguished Lecture Series», basierend auf dem Vortrag von John Taylor, Professor an der Stanford University, im Herbst 2017. Das Buch trägt den Titel «Reform of the International Monetary System – Why and How?». Der zweite Band mit dem Titel «The Long Journey of Central Bank Communication» erschien ebenfalls 2019 und gründet auf der Rede, die Otmar Issing, früherer Chefökonom und ehemaliges Direktoriumsmitglied der Europäischen Zentralbank, im Herbst 2018 gehalten hatte.

Einen Teil ihrer Forschungsarbeit macht die Nationalbank mit den beiden Publikationsreihen «SNB Working Papers» und «SNB Economic Studies» öffentlich zugänglich. Die Forschungstätigkeit der Nationalbank wird überdies jedes Jahr in einem Forschungsbericht für die Öffentlichkeit («SNB Research Report») detailliert dargelegt und im Rechenschaftsbericht (als Teil des Geschäftsberichts der SNB) zuhanden der Bundesversammlung kurz zusammengefasst.

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 2019 hielten sie insgesamt 21 Vorlesungszyklen. Den Schwerpunkt bildeten die Fachgebiete Makroökonomie und monetäre Ökonomie.

Im Oktober 2019 eröffnete die Nationalbank am Sitz Zürich das «Forum SNB» und schuf damit einen öffentlich zugänglichen Ort mit einem breiten Informationsangebot. Im Empfangsbereich werden die Gäste auf das Angebot und die Veranstaltungen im Forum hingewiesen. Die Verweilzone mit der interaktiven digitalen Medienwand zu den Banknoten und zu ausgewählten SNB-Themen sowie die kleine Galerie mit dem Wandbuch zur Entstehung der neuen Banknotenserie laden zum Erleben und Lernen ein. Das Informationszentrum mit dem Infodesk versorgt die Besucherinnen und Besucher mit weiteren Informationsmitteln über die Nationalbank, seien dies Literatur aus der Bibliothek, Archivmaterial, Statistiken oder Publikationen.

Informations- und
Veranstaltungszentrum
«Forum SNB» am Sitz Zürich

Das Informationszentrum verfügt über Besucherarbeitsplätze und bietet die Möglichkeit, sich mit SNB-Mitarbeitenden auszutauschen. Die Nationalbank nutzt die Konferenzinfrastruktur im Forum für Veranstaltungen. Externen Forschern und Beratern, die eine gewisse Zeit bei der SNB arbeiten, stehen Besucherbüros zur Verfügung.

3.2 NORMEN UND WERTE

Die Nationalbank bekennt sich zu übergeordneten Normen und Werten, an denen sie ihr Handeln orientiert. Diese hat sie u. a. 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 Nationalbank 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.

Leitbild und Verhaltenskodex

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

Compliance-Fachstelle	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. 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 umgesetzt werden.
Private Finanzanlagen und Finanzgeschäfte der Mitarbeitenden	Für Mitarbeitende der Nationalbank 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 Einhaltung dieser Regeln wird regelmässig überprüft.
Geschenke und Einladungen	Die Mitarbeitenden der Nationalbank 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 bis hin zu Bestechung und Korruption verhindert werden sollen. Damit werden der gute Ruf, die Integrität und die Unabhängigkeit der Nationalbank geschützt.
Beschaffungswesen	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.
Herausforderungen durch neue Technologien	Der durch die digitale Transformation ausgelöste Veränderungsprozess betrifft auch die Nationalbank. Die neuen Technologien bieten u. a. die Möglichkeit, Daten zielgerichtet und effizient zu verarbeiten. Eine der Herausforderungen bei den entsprechenden Vorhaben besteht darin, den Datenschutz zu gewährleisten.

Die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten sozialer Medien und mobiler Geräte eröffnen Chancen in der Kommunikation, doch bergen sie für die Nationalbank und ihre Mitarbeitenden auch Gefahren wie Geheimnisverletzungen und Reputationsschäden. Umso wichtiger sind für die Informationssicherheit klare Vorgaben und Prozesse, die gewährleisten, dass die Mitarbeitenden mit sozialen Medien und mobilen Geräten sorgfältig umgehen und sie verantwortungsvoll nutzen.

3.3 KUNST UND KULTUR

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

Kunstbestand

Mit der Pflege ihres Kunstbestands leistet die SNB im Rahmen ihrer betrieblichen Bedürfnisse einen kulturellen Beitrag, indem sie das Schweizer Kunstschaffen fördert. Sie verfolgt damit auch das Ziel, der Bank ein zeitgemässes Erscheinungsbild zu verleihen, indem sie die Räume und Arbeitsplätze ansprechend gestaltet. Für interessierte Mitarbeitende werden Führungen in Museen, Ausstellungen oder in den Gebäuden der Bank angeboten. Im Jahr 2019 wurden im Kunsthhaus Zürich und im Kunstmuseum Bern insgesamt drei Führungen organisiert. Zudem fand am Sitz Bern und am Sitz Zürich je eine interne Vernissage mit Führung durch die Künstler statt.

Kunst als Beitrag zur Kultur

Neben dem Kauf mobiler Kunstwerke vergibt die SNB bei Umbauten ihrer Liegenschaften Aufträge zur Kunst am Bau. Kunst-am-Bau-Werke werden von den Künstlerinnen und Künstlern speziell für den jeweiligen Ort konzipiert. Sie sind untrennbar mit diesen Orten verbunden und strahlen dadurch eine besondere Wirkung aus. Die SNB verfügte 2019 über 13 Kunst-am-Bau-Werke. Eines davon befindet sich in der Kassenhalle des Hauptgebäudes in Zürich und je eines im Foyer der Gebäude an der Nüscherstrasse und an der Seefeldstrasse in Zürich. Diese drei Werke sind öffentlich zugänglich.

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 vor allem zur energetischen Verbesserung der Gebäude. 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 Berichts über die betriebliche Nachhaltigkeit über die Tätigkeiten und den Fortschritt des Umweltmanagements.

BEGRIFFE UND DEFINITIONEN

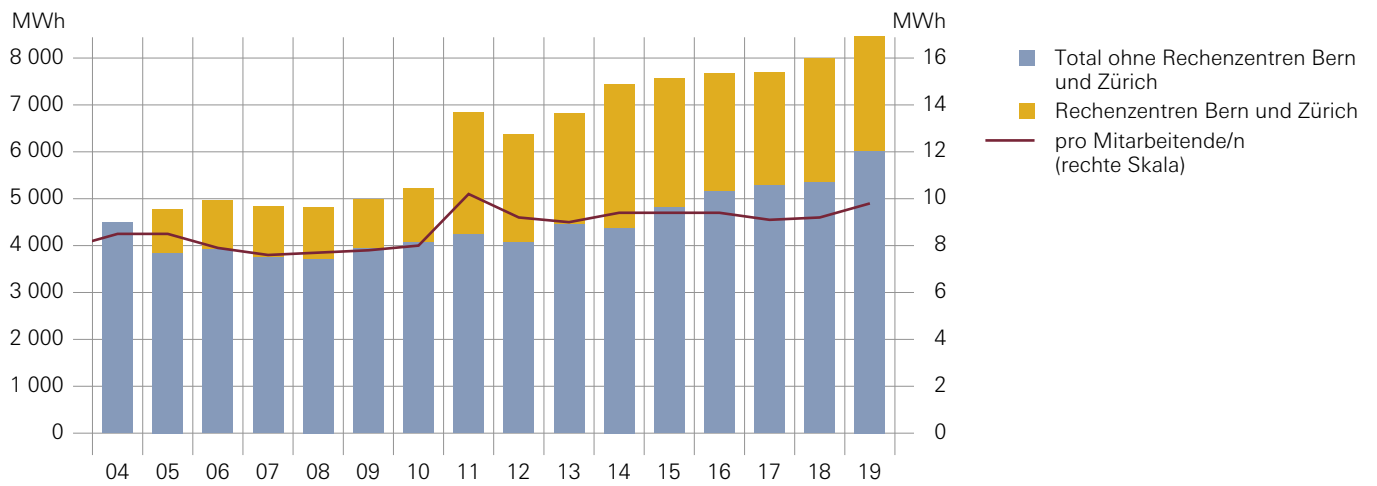
CO ₂	Kohlenstoffdioxid bzw. Kohlendioxid
CO ₂ -Äquivalente	Treibhausgase umgerechnet in die entsprechende Menge CO ₂
kWh; MWh	Kilowattstunde; Megawattstunde: Einheiten zur Messung von Energie; 1 kWh entspricht etwa der Energie von 1 dl Heizöl; 1 MWh entspricht 1000 kWh
Heizgradtage	Über eine bestimmte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

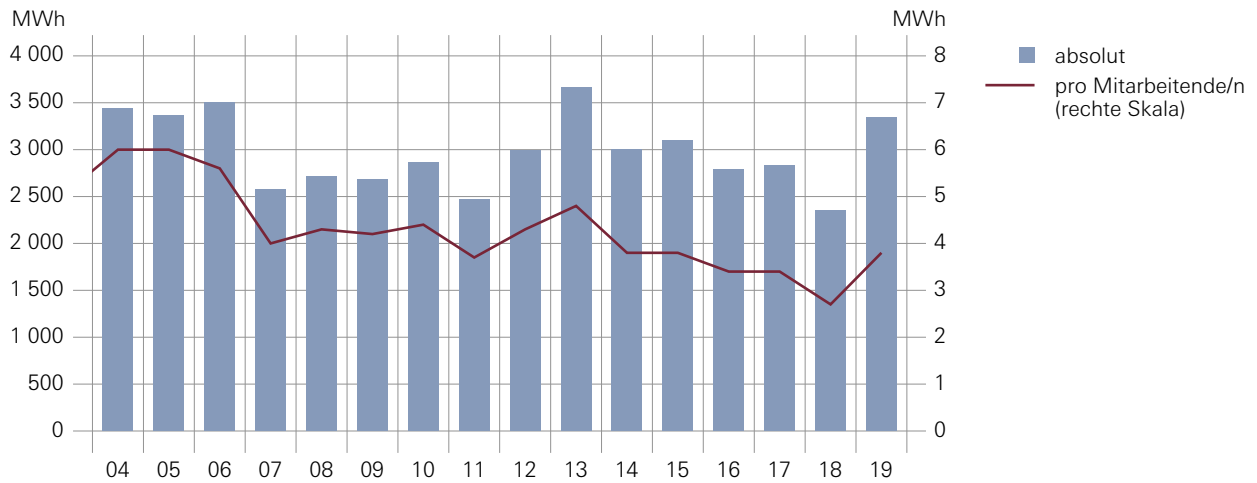
Die Systemgrenzen definieren den Geltungsbereich der im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesenen Umweltdaten. Die Umweltdaten beziehen sich auf die betrieblichen Prozesse der Nationalbank, die hauptsächlich an den Standorten Bern und Zürich stattfinden. Dazu gehören auch die Verarbeitung und Verteilung der 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 2019 gegenüber dem Vorjahr um 6,7% auf 8,6 Mio. kWh. Pro Mitarbeitende/n nahm der Verbrauch um 5,8% auf 9780 kWh zu. Der höhere Stromverbrauch ist darauf zurückzuführen, dass das Hauptgebäude in Bern und die Liegenschaft an der Fraumünsterstrasse in Zürich nach der Sanierung wieder in Betrieb genommen wurden. Der Stromverbrauch der Rechenzentren ging um knapp 5% zurück.

Heizenergie Der Heizenergieverbrauch stieg um 42% auf 3,3 Mio. kWh. Ins Gewicht fiel auch hier die Wiederinbetriebnahme der beiden sanierten Gebäude in Bern und Zürich. Dazu kommt die im Vergleich zum Vorjahr höhere Zahl der Heizgradtage in Bern (+7%) und Zürich (+6%).

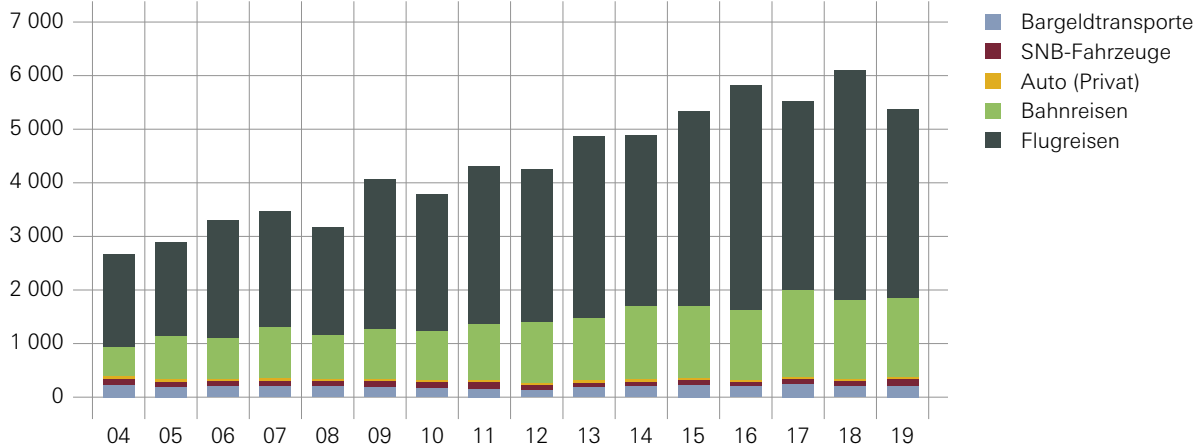
Weiterer Energieverbrauch Im Hasli-Zentrum ist seit 1999 eine Solaranlage in Betrieb. Die damit im Jahr 2019 produzierte Wärme entsprach 35 500 kWh, womit 18,4% des Heizenergieverbrauchs des Hasli-Zentrums gedeckt wurden. Der gesamte Energieverbrauch sank gegenüber 2018 um 9,0%, wobei sich der Stromverbrauch um 8,4% und der Wärmeverbrauch um 9,5% verminderte. Dieser deutliche Rückgang ist darauf zurückzuführen, dass die Betriebsferien des Hasli-Zentrums im Herbst wegen Sanierungsarbeiten (Kanalisation) zwei Wochen länger dauerten als üblich.

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 2019 mit insgesamt 19 000 kWh leicht tiefer aus als 2018.

Der Stromverbrauch der SNB-Niederlassung in Singapur dient vor allem der Klimatisierung. Im Jahr 2019 betrug er 58 800 kWh und lag damit knapp 1% unter dem Vorjahreswert.

GESCHÄFTSVERKEHR

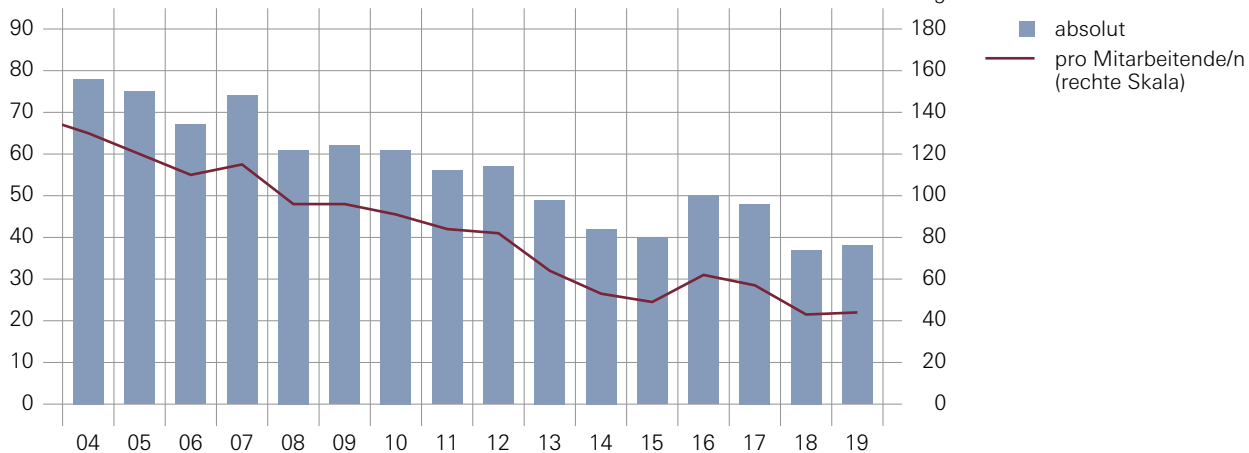
in tausend km



Quelle: SNB

PAPIERVERBRAUCH

Tonnen



Quelle: SNB

Geschäftsverkehr	<p>Der Geschäftsverkehr der Nationalbank umfasst das Verkehrsaufkommen der SNB-Mitarbeitenden im Geschäftsauftrag sowie die Bargeldtransporte. Der Geschäftsverkehr verringerte sich 2019 gegenüber dem Vorjahr um 12,0% auf 5,4 Mio. km; pro Mitarbeitende/n entspricht dies einer Reduktion von 12,4% auf 6150 km. Der Flugverkehr sank im Vergleich zu 2018 um 18,2%. Die mit SNB-Fahrzeugen und mit Privatfahrzeugen zu betrieblichen Zwecken zurückgelegten Kilometer nahmen zu, während Bahnreisen und Bargeldtransporte stabil blieben.</p> <p>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.</p>
Papier	<p>Der gesamte Papierverbrauch belief sich 2019 auf 38,2 Tonnen. Trotz der Herausgabe von zwei Informationsbroschüren zur neuen 1000-Franken-Note bzw. zur neuen 100-Franken-Note nahm der Verbrauch gegenüber dem Vorjahr nur wenig zu (2,3%). Der Grund liegt im geringeren Verbrauch an Kopier- und Druckerpapier (-11,1%). Pro Mitarbeitende/n betrug der Papierverbrauch 43,6 kg (+1,4%).</p>
Wasser	<p>Der Wasserverbrauch stieg 2019 gegenüber dem Vorjahr um 1,3% auf 12 640 m³. Der durchschnittliche Verbrauch pro Mitarbeitende/n belief sich auf 14 620 Liter bzw. 58 Liter pro Arbeitstag (+0,6%).</p>
Abfall	<p>Die Büroabfallmengen (Papier, Verpackungen, Elektroschrott usw., ohne Bau- und Banknotenabfälle) stiegen gegenüber dem Vorjahr um 3,3% auf 94 Tonnen. Pro Mitarbeitende/n entspricht dies 109 kg.</p>
Kennzahlen	<p>Bei der Berechnung und Darstellung der betriebsökologischen Kennzahlen orientiert sich die SNB an den VfU-Kennzahlen Version 2018 des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU).</p>

BETRIEBSÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN¹, ABSOLUT

	2018	2019	Veränderung in Prozent
Energie (MWh)	10 360	11 890	+ 14,8
Strom (MWh)	8 010	8 550	+ 6,7
Wärme (MWh)	2 360	3 340	+ 41,5
Geschäftsverkehr (in tausend km)	6 105	5 370	- 12,0
Bahn-Kilometer (in Prozent)	24	27	
Fahrzeug-Kilometer (in Prozent)	6	7	
Flug-Kilometer (in Prozent)	70	66	
Papier (kg)	37 380	38 240	+ 2,3
Recyclingpapier (in Prozent)	70	60	
Wasser (m³)	12 480	12 640	+ 1,3
Abfall² (Tonnen)	91	94	+ 3,3
Recycling (in Prozent)	54	50	
Verbrennung (in Prozent)	45	49	
Deponie (in Prozent)	0	0	
Sonderabfälle (in Prozent)	1	1	
Treibhausgas-Emissionen (Tonnen CO₂-Äquivalente)	1 730	1 640	- 5,2

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.

BETRIEBSÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN¹, PRO MITARBEITENDE/N

	2018	2019	Veränderung in Prozent
Energie (kWh)	11 960	13 610	+ 13,8
Strom (kWh)	9 240	9 780	+ 5,8
Wärme (kWh)	2 720	3 830	+ 40,8
Geschäftsverkehr (km)	7 020	6 150	- 12,4
Papier (kg)	43	44	+ 1,4
Wasser (Liter)	14 530	14 620	+ 0,6
Abfall ² (kg)	106	109	+ 2,8
Treibhausgas-Emissionen (kg CO ₂ -Äquivalente)	1 990	1 880	- 5,5

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.

Personalverpflegung und Nachhaltigkeit

Die Nationalbank legt grossen Wert auf eine Personalverpflegung, die ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt. Im Jahr 2017 hatte die SNB in ihren Personalrestaurants das Programm «ONE TWO WE» ihres Gastronomiepartners SV Schweiz eingeführt. Mit diesem Programm werden Lieferketten optimiert, ein erhöhter Anteil an saisonalen und einheimischen Lebensmitteln angeboten, vermehrt Fairtrade-Produkte verwendet und konkrete Massnahmen zur Minimierung der Umweltbelastung umgesetzt.

Inzwischen stammt das Fleischangebot zu 100% aus der Schweiz, 63% davon aus besonders tierfreundlicher Haltung. Das Fischangebot wurde bis 2019 zu 100% aus nachhaltiger Produktion bezogen, davon 55% mit ASC/ MSC-Zertifikaten. Ab 2020 wird das Fischangebot fast ausschliesslich aus der Schweiz stammen. Bei Schaleneiern und Milch handelt es sich seit 2019 um Schweizer Bioprodukte.

Im Rahmen der Initiative reCircle, die zum Ziel hat, Abfall zu vermeiden und Ressourcen zu schonen, steht in den SNB-Personalrestaurants seit August 2019 das Take-away-Geschirr reBOX zur Verfügung. Damit kann das Geschirr, das den Mitarbeitenden für die Konsumation ausserhalb der Personalrestaurants mitgegeben wird, wiederverwendet werden.

Dank des Programms «ONE TWO WE» konnte die SNB die Treibhausgas-Emissionen aus der Personalverpflegung zwischen 2016 und 2018 um 19% (Zürich) bzw. 15% (Bern) reduzieren.

Umweltmanagement bei den SNB-Gebäuden

In den letzten zehn Jahren hat die Nationalbank mehrere Gebäude, die sie selber nutzt, umgebaut und saniert. Es handelt sich dabei um historische Bauten in den Innenstädten von Bern und Zürich.

Das Umweltmanagement spielt bei den Umbauten und Sanierungen eine grosse Rolle. Die SNB ist dabei bestrebt, einen konsequenten Weg zu mehr Nachhaltigkeit zu beschreiten. Die grösste Herausforderung besteht darin, die gestiegenen Anforderungen an das Raumklima zu erfüllen und zugleich den Energiebedarf zu senken. Während früher das Heizen im Vordergrund stand, geht es heute vermehrt darum, überschüssige Wärme abzuführen. Gründe dafür sind die grössere Anzahl von elektronischen Arbeitsmitteln sowie die Verdichtung der Arbeitsplätze, welche die internen Wärmelasten erhöhen.

Bei allen Sanierungen werden die Gebäude mit modernen und energieeffizienten Haustechnikanlagen ausgerüstet. Bei der Wärmeerzeugung liegt das Augenmerk auf der Substitution von fossilen Energieträgern. Bei den Gebäudehüllen wird der Schwerpunkt auf die energetische Verbesserung der Fenster und, wenn möglich und sinnvoll, auf die Dämmung der Dächer gelegt. Da es sich um historische Bauten und damit um alte Bausubstanzen handelt, kann die Dämmung von Gebäudehüllen aus bauphysikalischen Gründen problematisch sein. Zudem sind Auflagen der Denkmalpflege einzuhalten.

In Zürich sind die Gebäude an der Fraumünsterstrasse und im Seefeld dem Seewasserverbund des Elektrizitätswerks der Stadt Zürich angeschlossen und werden mit Seewasser beheizt und gekühlt. Die Kühlung des Gebäudes Metropol erfolgt ebenfalls mit Seewasser; für die Wärmeerzeugung wird wie beim Hauptgebäude an der Börsenstrasse und bei der Liegenschaft an der Nüscherstrasse ausschliesslich Biogas eingesetzt. In Bern werden das Hauptgebäude am Bundesplatz und das dazugehörige Kaiserhaus mit Fernwärme beheizt.

Die in den letzten Jahren bei den Liegenschaften getroffenen Massnahmen reduzieren die Treibhausgas-Emissionen und tragen damit zum Klimaschutz bei. Zurzeit wird geprüft, ob eine Photovoltaikanlage auf dem Dach des Zürcher Hauptgebäudes technisch machbar und bewilligungsfähig ist. Mit diesem Projekt soll das Umweltziel, 1% des gesamten Stromverbrauchs der SNB bis 2025 mit Photovoltaik abzudecken, erreicht werden.

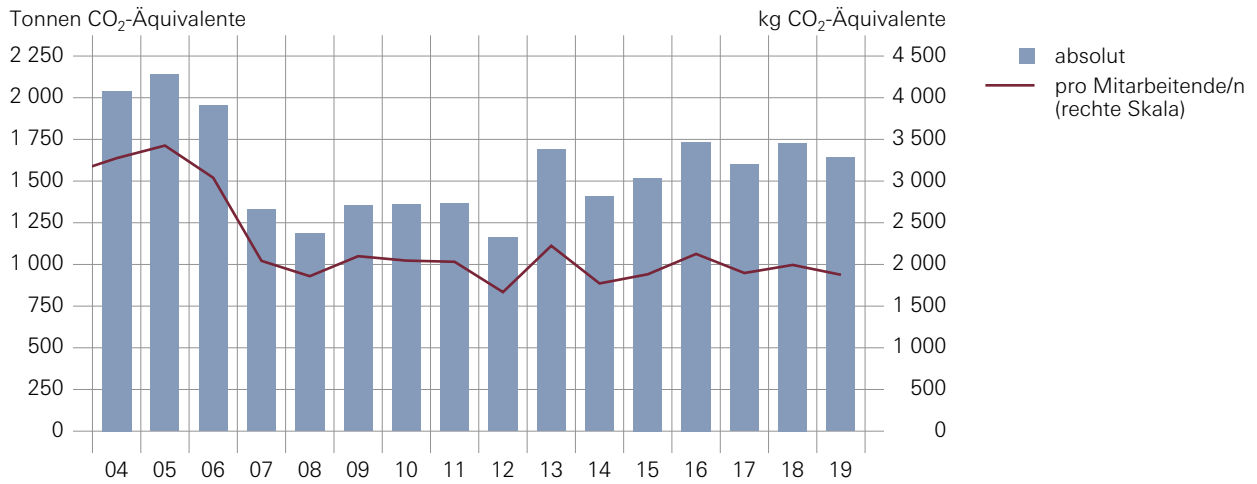
4.3 KLIMASCHUTZ

Die Nationalbank betrachtet den Klimawandel als eine besondere Herausforderung für Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie legte bereits für die Jahre 2009–2016 Umweltziele fest, die den Schwerpunkt auf den Klimaschutz legten und daneben die Handlungsfelder Ressourcenschonung und Energieeffizienz berücksichtigten. Sie definierte eine entsprechende Klimastrategie und leitet 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 2016–2025

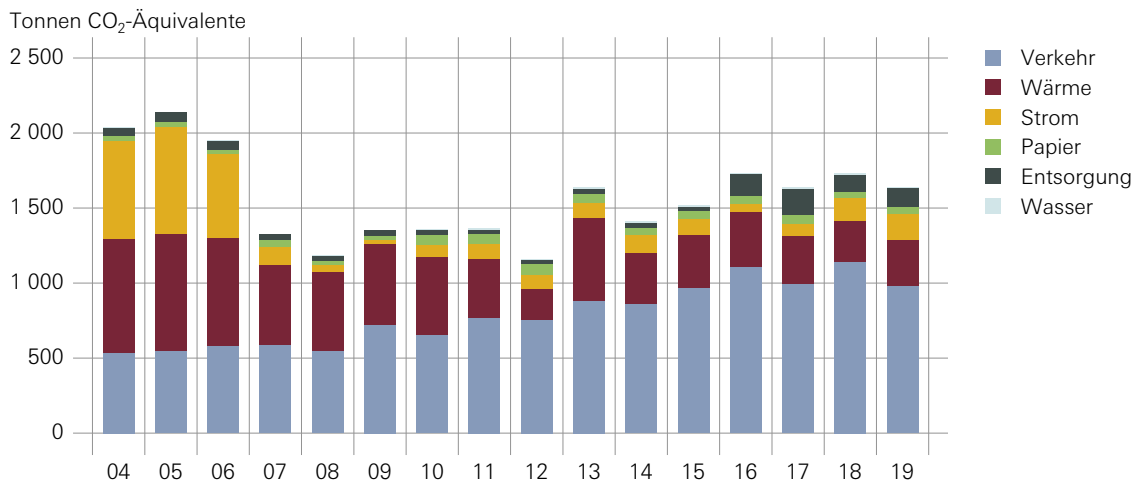
1. Die SNB deckt den Stromverbrauch weiterhin zu 100% aus erneuerbaren Energien.
 2. Die SNB beabsichtigt, mindestens 1% des Stroms aus eigener Photovoltaik zu produzieren.
 3. Der Geschäftsverkehr pro Mitarbeitende/n wird stabilisiert und wenn möglich gesenkt.
 4. Die Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n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

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN INSGESAMT



Quelle: SNB

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN NACH VERWENDUNG



Quelle: SNB

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, durch den Einsatz von emissionsarmen Energieträgern 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.

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 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.

Klimaschutzprojekte und Emissionsreduktionszertifikate

Die Kompensation von Treibhausgas-Emissionen mittels Reduktionszertifikaten ist ein Baustein in der von der SNB verfolgten Klimastrategie. Kompensiert wird derjenige Teil der Emissionen, der nicht vermieden werden kann, wie etwa im geschäftlichen Flugverkehr. Die Nationalbank erwirbt die Zertifikate und kann sich die entsprechende Reduktion an Treibhausgas-Emissionen anrechnen lassen.

Für das Weltklima spielt es keine Rolle, wo die Emissionen verringert werden. Da die Kosten zur Emissionsminderung von Land zu Land erheblich variieren, kann mit dem gleichen Betrag in Ländern mit tieferen Reduktionskosten eine grössere Wirkung für den Klimaschutz erzielt werden als in Ländern wie der Schweiz, wo die Kosten vergleichsweise hoch sind. Mit Emissionsreduktionszertifikaten werden Einsparungen an Treibhausgasen, die durch Klimaschutzprojekte erzielt werden, handelbar gemacht.

Klimaschutzprojekte müssen eine mit international anerkannten Standards messbare Verringerung von Treibhausgas-Emissionen bewirken. Die SNB unterstützt die folgenden drei Projekte:

Windfarmen in Neukaledonien: Die Windparks in Neukaledonien nutzen moderne Technologie, um erneuerbare Energie zu erzeugen und gleichzeitig soziale und ökologische Probleme anzugehen. Das Projekt stützt die lokale Wirtschaft, indem während der Bau- und Betriebsphase vor Ort Arbeitsplätze geschaffen worden sind. Darüber hinaus fördert es mit der Nutzung neuer Technologien den Knowhow-Transfer.

Dora-II-Geothermieprojekt in der Türkei: Durch die Nutzung des Geothermiefelds «Menderes Graben» wird sauberer und erneuerbarer Strom gewonnen. Zum einen sind mit dem Projekt ökologische Vorteile verbunden, da aus fossilen Brennstoffen erzeugter Strom substituiert werden kann. Zum anderen fördert das Projekt den Sektor der erneuerbaren Energien in der Türkei. Zudem profitieren die umliegenden Gemeinden von der Schaffung von Arbeitsplätzen.

Photovoltaikanlagen in Thailand: Das Projekt umfasst die Installation und den Betrieb von zehn Solar-Photovoltaikanlagen im Zentrum Thailands. Damit kann der Energiebedarf umliegender Gemeinden gedeckt werden, was die Abhängigkeit Thailands von Energieimporten reduziert. Darüber hinaus verbessert das Projekt die Infrastruktur vor Ort und bietet Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bereichen Herstellung, Installation, Betrieb und Wartung der Anlagen.

Die Validierungsberichte zu den drei Projekten werden in offiziellen Registern veröffentlicht und können im «Gold Standard Registry» abgerufen werden (www.goldstandard.org). Dort sind auch Projektbeschreibungen und Prüfberichte verfügbar.

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

**Treibhausgas-Emissionen
nach Greenhouse Gas
Protocol**

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 2019 entfiel der überwiegende Teil der Treibhausgas-Emissionen auf Scope 2 und 3 (8% bzw. 86%). Nur 6% stammten direkt aus dem Betrieb der Nationalbank (Scope 1).

Die Treibhausgas-Emissionen sanken im Jahr 2019 um 5,2% auf 1640 Tonnen CO₂-Äquivalente. Aufgrund des Verbrauchs von fossilen Energieträgern sind der Geschäftsverkehr (59,5%), vor allem die Flugreisen, sowie der Wärmeverbrauch (19,0%) nach wie vor die bedeutendsten Verursacher von Treibhausgas-Emissionen. Der Stromverbrauch machte 10,5% der Emissionen aus. Auf den Papierverbrauch entfielen 2,5%, auf die Entsorgung 8,0% und auf den Wasserverbrauch 0,5%.

Die Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n betragen 1880 kg und sanken damit gegenüber 2018 um 5,5%.

Flugreisen und Treibhausgas-Emissionen

Die Flugreisen von Mitarbeitenden machen streckenmässig den weitaus grössten Teil des Geschäftsverkehrs der SNB aus. Seit 2004 hat sich die Anzahl Flugkilometer von 1,7 Mio. auf 3,5 Mio. Kilometer (2019) mehr als verdoppelt, wobei in den letzten Jahren eine Stabilisierung beobachtet werden kann. Der Anstieg hängt zu einem erheblichen Teil mit der verstärkten Mitwirkung der SNB an der internationalen Währungs Kooperation und mit Mitgliedschaften bei internationalen Organisationen zusammen. Da sich die Austragungsorte von internationalen Zusammenkünften und Konferenzen von Jahr zu Jahr ändern, schwanken auch die von Mitarbeitenden zurückgelegten Flugkilometer. So finden z. B. seit einigen Jahren die Treffen der Zentralbanken im Rahmen der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich (BIZ) nicht mehr ständig am Sitz in Basel, sondern regelmässig auch in ihren Repräsentanzen in Asien und Lateinamerika statt. Schliesslich schlagen auch die Transfers der Mitarbeitenden zwischen der SNB-Niederlassung Singapur und der Schweiz zu Buche.

Die Flugreisen zählen zu den bedeutendsten Verursachern von Treibhausgas-Emissionen der SNB. Sie belasten nicht nur ihre Treibhausgas-Bilanz, sondern sind auch für die Mitarbeitenden mit einem beträchtlichen Aufwand verbunden. Die Nationalbank hat deshalb in den letzten Jahren ihre Infrastruktur für Videokonferenzen stark ausgebaut. Die entsprechenden Einrichtungen werden rege genutzt. Besonders zu erwähnen ist der Einsatz von digitalen Kommunikationsmitteln für den regelmässigen Austausch mit den Mitarbeitenden der SNB-Niederlassung in Singapur.

Im Jahr 2019 lagen die gesamten Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n 11,6% tiefer als im Referenzjahr 2016. Der Geschäftsverkehr pro Mitarbeitende/n konnte im gleichen Zeitraum um 14,1% reduziert werden.

Zielerreichung der Umweltziele für den Klimaschutz

UMWELTZIELE FÜR DEN KLIMASCHUTZ 2016–2025: STAND DER ZIELERREICHUNG

	Ziel bis 2025	Stand 2019	Referenzjahr 2016	Veränderung bis 2019 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	1 880	2 126	-11,6
Kompensation der verbleibenden, unvermeidbaren Treibhausgas-Emissionen zu 100% (in Prozent)	100	100	100	
Geschäftsverkehr				
Stabilisierung des Geschäftsverkehrs pro Mitarbeitende/n (km)	7 153	6 146	7 153	-14,1

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

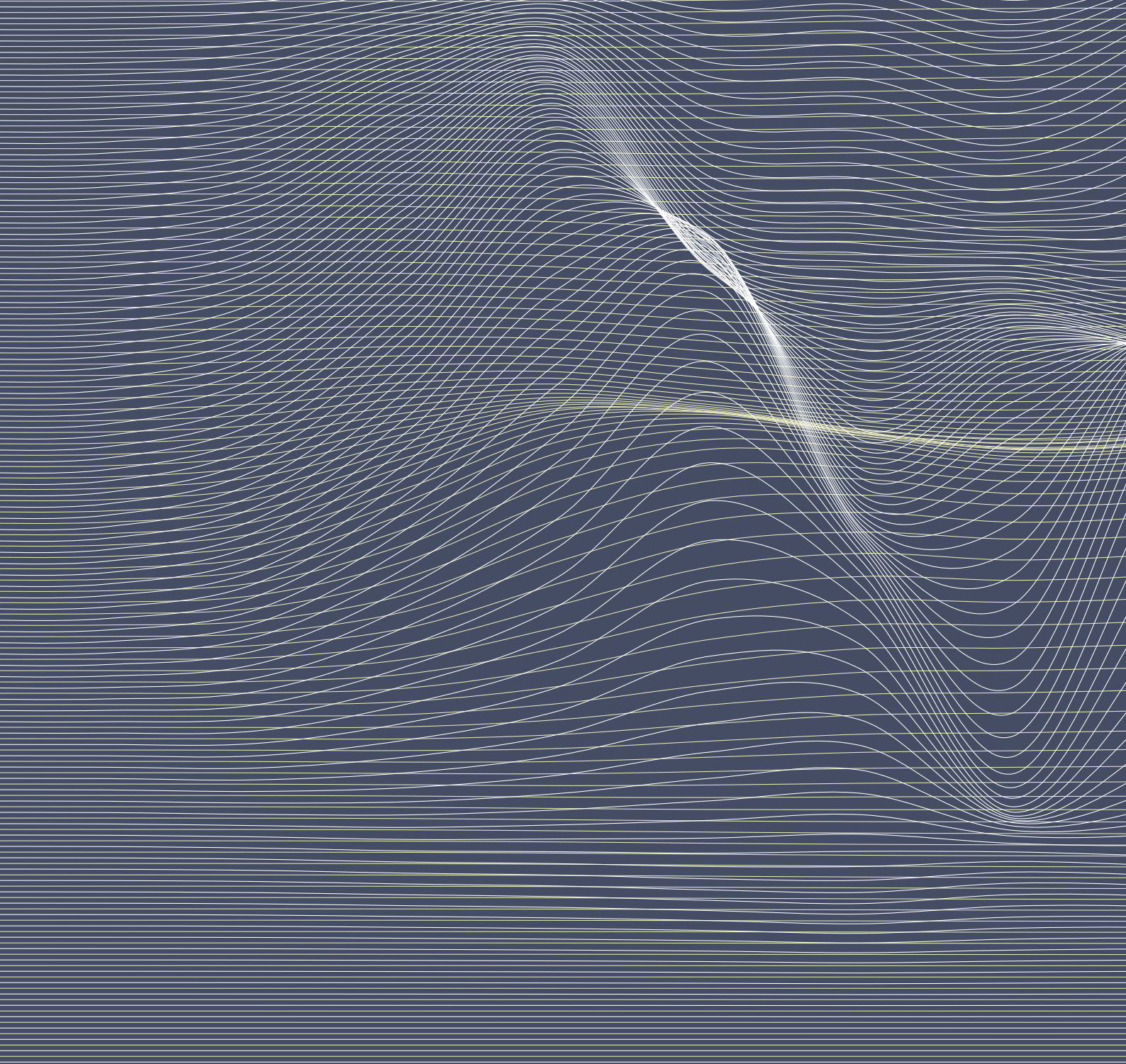
Nachdruck und Verwendung von Zahlen zu nicht kommerziellen Zwecken unter Quellenangabe gestattet.

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 2020

ISSN 2624-9189 (Onlineausgabe)



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

