

Nachhaltigkeitsbericht 2021

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



Inhalt

Vorwort	5
1 Einleitung	6
2 Beschäftigung	8
2.1 HR-Strategie	8
2.2 Personalbestand	9
2.3 Personalentwicklung	11
2.4 Arbeitsbedingungen	13
3 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung	17
3.1 Schutz der Integrität der Mitarbeitenden	17
3.2 Meldesystem für Regelverstösse	19
4 Normen und Werte	20
4.1 Grundlagen	20
4.2 Compliance-Konzept	20
4.3 Schwerpunktthemen im Berichtsjahr	22
5 Gesellschaftliche Leistungen	24
5.1 Ökonomische Bildung	24
5.2 Ökonomisches Fachwissen	27
5.3 Kunst und Kultur	29
6 Umwelt	30
6.1 Schonung der natürlichen Ressourcen	30
6.2 Umweltleistung	30
6.3 Klimaschutz	37
7 Glossar und Abkürzungen	43

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Erweiterte Direktorium der Schweizerischen Nationalbank (SNB) freut sich, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht 2021 vorzulegen. Der Bericht zeigt auf, welche Schwerpunkte die Nationalbank im Hinblick auf die betrieblichen Umwelt- und Sozialthemen sowie auf gesellschaftliche Leistungen im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsengagements verfolgt.

Im Jahr 2021 wirkte sich die Corona-Pandemie weiterhin auf den Betrieb der Nationalbank aus und hinterlässt deshalb in diesem Bericht ihre Spuren. Im Berichtsjahr waren durchschnittlich 70% bis 80% der Mitarbeitenden im Home-Office tätig, zudem fanden viele Veranstaltungen, Seminare und Weiterbildungen virtuell oder in hybrider Form statt. Dies beeinflusste die betriebsökologischen Kennzahlen, die sich auf einem vergleichbaren Niveau bewegten wie im Vorjahr, das ebenfalls von der Corona-Pandemie geprägt war. 2021 waren insbesondere die Werte für Geschäftsverkehr, Treibhausgas-Emissionen, Papier- und Wasserverbrauch wiederum sehr tief.

Bei der Gewährleistung der Chancengleichheit sowie der Sicherstellung der Nichtdiskriminierung hat die SNB im Berichtsjahr wesentliche Meilensteine erreicht. Zentral sind die Einführung eines zertifizierten Meldesystems für Regelverstösse, die Weiterentwicklung und Konkretisierung der Diversitätsstrategie sowie die Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann. Das Ergebnis zeigt, dass die Nationalbank die betriebsinterne Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern innerhalb der vom Bund vorgegebenen Toleranzschwelle von 5% einhält.

Im Berichtsjahr hat die neu geschaffene Fachstelle Nachhaltigkeit ihre Tätigkeit aufgenommen. Im Fokus der Arbeiten lagen die weitere Annäherung der Nachhaltigkeitsberichterstattung an internationale Standards sowie die fachliche Unterstützung mehrerer Projekte, wie beispielsweise der Ökobilanzstudie der 9. Banknotenserie, deren Zusammenfassung im Kapitel «Umwelt» zu finden ist.

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

Bern und Zürich, 22. März 2022

1

Einleitung

Werte	<p>Die Schweizerische Nationalbank (SNB) führt als unabhängige Zentralbank die Geld- und Währungspolitik des Landes. Sie hat den gesetzlichen Auftrag, die Preisstabilität zu gewährleisten und dabei der konjunkturellen Entwicklung Rechnung zu tragen. Glaubwürdigkeit und Vertrauen sind zentrale Werte, von denen sie sich bei der Erfüllung ihrer Aufgaben leiten lässt. Dies gilt auch für die betrieblichen Tätigkeiten. Die SNB verpflichtet sich zu Wirksamkeit, Effizienz und Nachhaltigkeit, strebt eine von Offenheit und Respekt geprägte Unternehmenskultur an und sorgt für fortschrittliche Arbeitsbedingungen.</p>
Berichtsrahmen	<p>Der Nachhaltigkeitsbericht deckt die betrieblichen Umwelt- und Sozialthemen sowie gesellschaftliche Leistungen der Nationalbank ab. In Anlehnung an internationale Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung, wie sie beispielsweise durch die Global Reporting Initiative (GRI) definiert werden, lassen sich für die SNB fünf wesentliche Handlungsfelder bestimmen: die Beschäftigung, die Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung, die Normen und Werte, die gesellschaftlichen Leistungen und die Umwelt. Nachhaltigkeitsaspekte, welche die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Nationalbank betreffen, werden im Rechenschaftsbericht des Direktoriums zuhanden der Bundesversammlung thematisiert.</p>
Handlungsfelder	<p>Im Nachhaltigkeitsbericht wird eine Auswahl der Themen aus den fünf Handlungsfeldern aufgegriffen, die für die SNB im Berichtsjahr besonders wichtig waren. Das Handlungsfeld «Beschäftigung» beleuchtet die soziale Verantwortung der Nationalbank als Arbeitgeberin und ihre Leistungen für die Mitarbeitenden. Dabei werden Themen wie Karriere, Diversität, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Förderung und Entwicklung des Personals angesprochen. Das Handlungsfeld «Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung» beschreibt das neu eingeführte Meldesystem für Regelverstösse, die im Berichtsjahr umgesetzten Massnahmen zum Schutz der Integrität der Mitarbeitenden sowie die Resultate der Lohnvergleichsanalyse.</p> <p>Im Handlungsfeld «Normen und Werte» werden das Leitbild und der Verhaltenskodex sowie das zugehörige Compliance-Konzept dargestellt. Das Handlungsfeld «Gesellschaftliche Leistungen» geht auf die Angebote und Leistungen der Nationalbank auf dem Gebiet der ökonomischen Bildung ein. Zudem wird die Rolle des Kunstbestands sowie der Kunst-am-Bau-Werke als Beitrag zur Kultur und für ein zeitgemässes Erscheinungsbild der Bank erläutert. Im Handlungsfeld «Umwelt» werden die Auswirkungen des Geschäftsbetriebs auf die Umwelt und die Massnahmen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen behandelt. Einen Schwerpunkt bilden dabei die Strategien zur Vermeidung und Verringerung von Treibhausgas-Emissionen sowie die Klimaschutzprojekte zu deren Kompensation.</p>

Auswirkungen der Corona-Pandemie

Im Jahr 2021 war der Betrieb der SNB weiterhin durch die Corona-Pandemie geprägt, was sich an verschiedenen Stellen in diesem Bericht widerspiegelt. Bedeutend waren wiederum die Auswirkungen für die Mitarbeitenden. Das im ersten Pandemiejahr entwickelte und laufend angepasste Schutzkonzept hat sich bewährt. Die epidemiologische Lage erlaubte zwischenzeitlich eine höhere Präsenz vor Ort als im ersten Pandemiejahr. Dadurch konnten auch die sozialen Kontakte wieder vermehrt gepflegt werden. Dass dennoch auch in diesem Berichtsjahr durchschnittlich rund 70% bis 80% der Mitarbeitenden im Home-Office statt vor Ort tätig waren, wirkte sich erneut auf die betriebsökologischen Kennzahlen und damit das Handlungsfeld «Umwelt» aus.

Im Weiteren machte sich die Corona-Pandemie im Handlungsfeld «Gesellschaftliche Leistungen» bemerkbar. So musste beispielsweise die im September 2021 von der SNB organisierte «Karl Brunner Distinguished Lecture» virtuell durchgeführt werden. Ebenso beeinträchtigte die Corona-Pandemie das Bildungsangebot des von der SNB geschaffenen Studienzentrums Gerzensee, das normalerweise von Kursteilnehmerinnen und Kursteilnehmern aus der ganzen Welt besucht wird.

Die Nationalbank konnte in dieser aussergewöhnlichen Periode wertvolle Erfahrungen sammeln und Erkenntnisse gewinnen, die sich für den künftigen Normalbetrieb nutzen lassen. So hat es sich im Berichtsjahr bestätigt, dass Arbeiten im Home-Office funktioniert und daher auch zukünftig vermehrt ermöglicht werden kann. Die im ersten Pandemiejahr eingerichtete interne Job-Börse, die es stark beanspruchten Bereichen ermöglicht, temporär Personal aus anderen Einheiten einzusetzen, soll auch in Zukunft die interne Mobilität und den Erfahrungsaustausch unter den Mitarbeitenden fördern sowie Entwicklungschancen bieten. Ein weiteres Beispiel sind die guten Erfahrungen mit Webinaren und Online-Kursen für Mitarbeitende, die auch künftig einen wichtigen Bestandteil des Weiterbildungsangebots der Nationalbank bilden werden.

2

Beschäftigung

2.1 HR-STRATEGIE

Die Human-Resources-Strategie (HR-Strategie) stellt sicher, dass die Nationalbank jederzeit über die notwendige Anzahl Mitarbeitende mit den erforderlichen Fähigkeiten verfügt, um ihren Auftrag optimal erfüllen zu können.

Lernende Organisation

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

Bedeutung der Diversität

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

Diversitätsstrategie

Diversität und Chancengleichheit sind wichtige Themen, die sowohl im SNB-Leitbild wie auch in der HR-Strategie verankert sind. In Bezug auf die HR-Strategie geht es auch darum, Engpässe zu vermeiden, indem vorhandene Potenziale ausgeschöpft, die Diversität erweitert sowie Talente und Fähigkeiten aller Gruppen gefördert werden. 2021 wurde das SNB-Leitbild in Bezug auf Diversität weiterentwickelt und konkretisiert. Die SNB ist davon überzeugt, dass Diversität ihre Auftragserfüllung unterstützt und gleichzeitig ihre Attraktivität als Arbeitgeberin stärkt. Die Nationalbank sorgt daher für Rahmenbedingungen, die es allen Mitarbeitenden ermöglichen, sich engagiert und erfolgreich im Sinne des Leistungsauftrags einzusetzen und sich zur Institution zugehörig zu fühlen.

Die Diversitätsstrategie enthält Massnahmen, die sich auf drei Stufen beziehen: erstens auf die Gewährleistung von Chancengleichheit und Nicht-diskriminierung sowie zweitens auf den Abbau struktureller und kultureller Hindernisse (z. B. durch Anpassung von Anstellungs- oder Rahmenbedingungen). Drittens sollen untervertretene Gruppen mit weiteren Massnahmen gezielt und differenziert gefördert werden. Ein internes Diversitätscontrolling und die regelmässige Teilnahme an einem Benchmarking sollen die Entwicklung in Bezug auf Diversität und Inklusion über die Zeit messen.

Bedeutung der Führung

Führung ist ein grundlegender Faktor für den langfristigen Erfolg einer Organisation. Drei wichtige Elemente, welche die Führungskultur der Nationalbank prägen, sind eine offene Kommunikation, das Vertrauen und die Wertschätzung. Die Anerkennung von Leistung und gegenseitiges Feedback bilden die Basis für eine ständige Weiterentwicklung der Kompetenzen.

Die Weiterentwicklung der Führungsqualität ist ebenfalls ein dauerhaftes Thema. Führungsthemen und die strategische Weiterentwicklung der SNB werden auf allen Stufen in Führungsretriten, Führungszirkeln und anderen Formen der Organisationsentwicklung behandelt.

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

2.2 PERSONALBESTAND

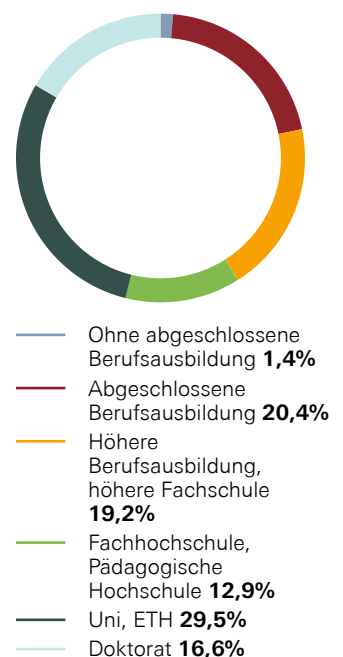
Die 950 Mitarbeitenden bilden die Basis für die Erfüllung des Mandats der Nationalbank. Sie gehören mehrheitlich den Fachrichtungen Volkswirtschaft, Recht, politische Wissenschaften, Bankwesen, Informatik, Logistik und Technik an oder verfügen über eine kaufmännische Ausbildung.

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist mit rund 46 Jahren im Vergleich zu anderen Unternehmen relativ hoch. Dies ist zum einen auf die lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund zehn Jahren und zum anderen auf das vergleichsweise hohe Eintrittsalter zurückzuführen, wie es für eine Institution, die viele Mitarbeitende mit einer Hochschulausbildung beschäftigt, typisch ist. 46,1% der Mitarbeitenden besitzen einen Abschluss einer Universität oder der ETH, davon etwas mehr als ein Drittel mit einem Doktorat. Weitere 32,1% haben eine Fachhochschule oder eine Höhere Fachschule bzw. eine höhere Berufsausbildung absolviert.

Attraktive und soziale Arbeitgeberin

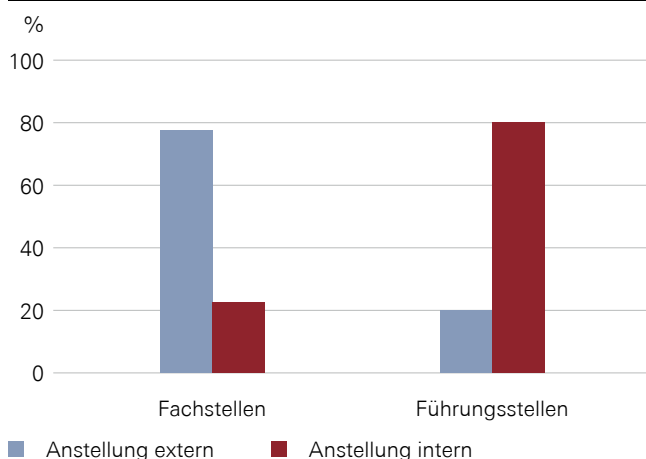
Gelebte Diversität

AUSBILDUNGSSTAND



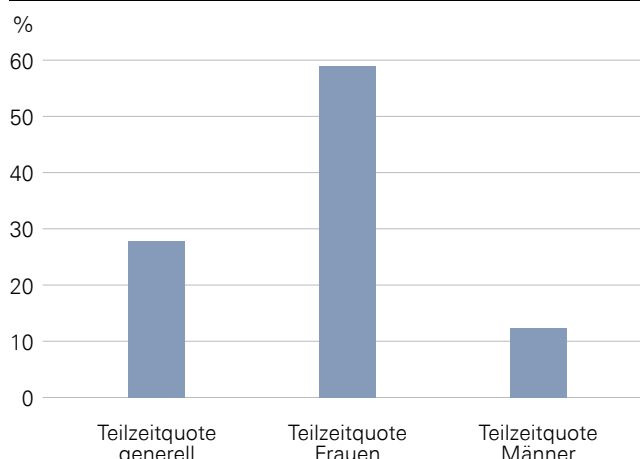
Total: 950 Mitarbeitende
Ende 2021

BESETZUNGSQUOTE



Quelle: SNB

TEILZEITQUOTEN



Quelle: SNB

Knapp ein Drittel der SNB-Mitarbeitenden sind Frauen. Der Frauenanteil auf Direktionsstufe konnte seit 2010 um 4,6 Prozentpunkte gesteigert werden und lag Ende 2021 bei 17,7%. Am höchsten ist dieser Anteil in den ökonomischen Bereichen und bei den Funktionen in der Führungsunterstützung. Deutlich geringer ist er in den Bereichen Informatik und Sicherheit. Die Schweizer Mitarbeitenden stammen aus allen Sprachregionen und Landesteilen. 84,2% stammen aus der Deutschschweiz, 6,7% aus dem französischsprachigen und 3,5% aus dem italienischsprachigen Teil der Schweiz. Rätoromanisch geben 0,2% als Muttersprache an, und 5,4% haben eine andere Muttersprache. Ende 2021 betrug der Anteil der Mitarbeitenden ohne Schweizer Staatsangehörigkeit 11,8%.

Karrieremöglichkeiten für alle Arbeitszeitmodelle

Die Nationalbank bietet Mitarbeitenden mit entsprechendem Potenzial die Möglichkeit von Führungs- oder Fachkarrieren. Bei der Besetzung von Führungs- und Fachstellen lässt sie sich von den erforderlichen Fähigkeiten sowie der nötigen Einstellung für die Übernahme dieser Positionen leiten. Von den offenen Stellen kann ein grosser Teil mit internen Kandidatinnen und Kandidaten besetzt werden, was die interne Mobilität fördert. Bei den Führungsstellen konnten im Jahr 2021 rund 80% intern besetzt werden, bei den Fachstellen betrug der Anteil rund 23%.

Die Nationalbank bietet ihren Mitarbeitenden flexible Rahmenbedingungen an, die bei allen Arbeitszeitmodellen ein berufliches Vorankommen ermöglichen. Die Stellen werden grundsätzlich mit einem Pensum von 80% bis 100% ausgeschrieben. Bei rund 29% der Stellenbesetzungen im Jahr 2021 erfolgte die Anstellung mit einem Teilzeitpensum.

Im Jahr 2021 waren 55% der Kadermitarbeiterinnen in Teilzeit tätig; bei den Kadermitarbeitern waren es rund 16%. In der Direktion der Nationalbank betrug der Teilzeitanteil der Mitarbeiterinnen 51% und derjenige der Mitarbeiter rund 7%.

2.3 PERSONALENTWICKLUNG

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

Die Nationalbank bereitet Mitarbeitende bedarfsorientiert und zielgerichtet auf die Übernahme neuer Aufgaben vor. Eine grosse Bedeutung misst sie der Aus- und Weiterbildung der Führungspersonen zu. Im Rahmen des Management-Development-Programms wird die Führungsgrundausbildung in Form des Lehrgangs «CAS FH in Leadership SNB» durchgeführt. Inhaltlich geht es um die Entwicklung grundlegender Führungskompetenzen auf der Basis des Kompetenzmodells und der SNB-Führungsgrundsätze sowie um die Auseinandersetzung mit der Rolle als Führungsperson. Zudem werden die Führungsprozesse und -instrumente behandelt und wichtige Themen wie Kommunikation und Konfliktmanagement vertieft. Das CAS (Certificate of Advanced Studies) besteht aus einer Kombination von Modulen, selbstgesteuertem Lernen sowie zwei schriftlichen Leistungsnachweisen und einem mündlichen Prüfungsgespräch. Mit dieser Zertifizierung kann die Nationalbank den Teilnehmenden einen offiziell anerkannten Weiterbildungsabschluss bieten. Im Jahr 2021 fiel der Startschuss für die zweite Durchführung des «CAS FH in Leadership SNB». Dieses Mal mit insgesamt 13 Teilnehmenden, davon 4 Frauen, die im 2. Quartal 2022 diese Weiterbildung abschliessen werden.

Aus- und Weiterbildung

Das im Vorjahr konzipierte Basis-Programm «SNB Career Essentials», das die Grundlage für das «CAS FH in Leadership SNB» sowie das neue «CAS FH in Future Expert Skills SNB» bildet, wurde im Jahr 2021 erstmals durchgeführt. Insgesamt 43 Mitarbeitende stiegen in das Programm ein, 27 von ihnen haben es bereits erfolgreich abgeschlossen. Das Programm zielt insbesondere auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen wie Selbstführung, Selbstmanagement, Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft sowie weiterer «Soft Skills» ab, die entscheidend für den beruflichen Erfolg sind.

Das Programm «CAS FH in Future Expert Skills SNB» richtet sich an Fachpersonen, die bereits über die notwendigen Grundqualifikationen verfügen. Es ist modular aufgebaut und ermöglicht so den Teilnehmenden, sich gezielt in den Themen weiterzuentwickeln, die für ihre aktuelle berufliche Situation und ihre Laufbahn relevant sind. Dabei liegt der Fokus primär auf der Förderung individueller Kompetenzen wie Sozial-, Persönlichkeits- und Methodenkompetenz, die in der modernen Arbeitswelt wesentlich sind.

Das übrige Aus- und Weiterbildungsangebot (u. a. Arbeitstechnik, Selbstführung, Kommunikation, Präsentation und Auftrittskompetenz, Projektmanagement, Führungsweiterbildung) musste 2021 wie schon im Vorjahr infolge der Corona-Pandemie stark reduziert und mehrheitlich in virtuellen oder hybriden Formaten durchgeführt werden.

Berufslehre

Die Nationalbank bietet jungen Menschen die Berufsausbildungen der kaufmännischen Lehre und der Informatiklehre an. Im Jahr 2021 schlossen sieben Nachwuchskräfte ihre berufliche Grundausbildung bei der SNB erfolgreich ab.

Praktikumsstellen

Hochschulabgängerinnen und -abgängern mit einem guten Abschluss bietet die SNB die Möglichkeit, über eine Praktikumsstelle ins Berufsleben einzusteigen. Die Praktikantinnen und Praktikanten unterstützen die Arbeit der SNB in verschiedenen Bereichen. Die Erfahrung zeigt, dass etliche von ihnen im Anschluss an ihr Praktikum eine Festanstellung bei der Nationalbank antreten. Per Ende 2021 waren 44 Praktikumsstellen besetzt. Die von der Firma Universum jährlich durchgeführte Befragung von über 12 000 Studierenden zeigt, dass die Nationalbank bei den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie neu auch in der Informatik eine hohe Attraktivität als Arbeitgeberin aufweist.

Die im Jahr 2020 im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie eingeführte interne Job-Börse wurde 2021 weiter betrieben. Mit der Schaffung dieser Plattform ermöglicht die SNB ihren Mitarbeitenden, temporäre Einsätze in besonders geforderten Einheiten zu leisten und dadurch Erfahrungen in anderen Fachbereichen zu sammeln. Die Job-Börse wurde weiterhin rege genutzt und soll auch nach der Pandemie fortgeführt werden.

Interne Job-Börse

2.4 ARBEITSBEDINGUNGEN

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

Beitrag der Personalkommission

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

Das aufgrund der Corona-Pandemie im Frühling 2020 entwickelte interne Schutzkonzept wurde laufend überprüft und der Entwicklung der Pandemie angepasst. Die damit verbundenen Verhaltensregeln fokussieren auf den Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden. Das gesamte Schutzkonzept orientiert sich am Vorsichtsprinzip, an den Massnahmen der Behörden (Bund und Kantone) und an der betrieblichen Situation. Kernelement war das Arbeiten im Home-Office für Mitarbeitende ohne ortsgebundene Tätigkeit, um die Ansteckungsgefahren zu reduzieren. Zudem wurden Teams, die kritische ortsgebundene Tätigkeiten ausübten, aufgeteilt (Team-Splitting) und haben Auswecharbeitsplätze bezogen. Zum Schutzkonzept gehören neben den allgemeinen Hygiene- und Abstandsregeln auch Betriebstestungen sowie Regeln für das Verhalten bei Krankheitssymptomen oder bei Kontakt mit positiv getesteten Personen. Zudem wurde ein internes Contact Tracing (Nachverfolgung der Ansteckungsketten) weitergeführt, um eine mögliche Übertragung im Betrieb frühzeitig zu unterbrechen.

Corona-Pandemie und internes Schutzkonzept

Das Schutzkonzept hat sich insgesamt bewährt. Die Mitarbeitenden wurden wie im Vorjahr regelmässig über die Einschätzung der Lage und allfällige Veränderungen der Massnahmen informiert. Die Vorkehrungen zum Gesundheitsschutz trugen wesentlich dazu bei, dass die Nationalbank jederzeit über die zur Erfüllung ihres Auftrags erforderliche Anzahl Mitarbeitender verfügte und somit ihre Resilienz unter Beweis stellte.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Nationalbank stärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit der Ermöglichung von Teilzeitarbeit. Eine weitere Massnahme zur Förderung der Vereinbarkeit ist das Jahresarbeitszeit-Modell. Damit können Schwankungen im Arbeitsanfall genutzt werden, um beruflichen und privaten Verpflichtungen gleichermassen nachzukommen. Ebenfalls in diesem Rahmen bietet die SNB ihren Mitarbeitenden seit mehreren Jahren die Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten. Auch im zweiten Jahr der Corona-Pandemie waren durchschnittlich zwischen 70% bis 80% der Mitarbeitenden im Home-Office tätig.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Nationalbank hat zum Ziel, die Gesundheit der Mitarbeitenden und damit auch deren Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten. Zu diesem Zweck bietet die SNB ihren Mitarbeitenden zum einen eine breite Palette von Präventionsangeboten wie Gesundheitschecks, Grippeimpfungen sowie ergonomisch eingerichteten Arbeitsplätzen an und leistet einen Kostenbeitrag zur individuellen Gesundheitsförderung. Zum anderen können die Mitarbeitenden an Webinaren, Seminaren und Kursen zum Thema Gesundheit teilnehmen oder als Mitglied des SNB-Sportvereins diverse Sport- und Bewegungsmöglichkeiten nutzen. Im Jahr 2021 fanden viele solcher Anlässe umständehalber nicht vor Ort, sondern virtuell statt. Im Rahmen des Schutzkonzepts wurde den Mitarbeitenden zudem Unterstützung und Beratung durch eine externe medizinische Hotline angeboten.

Das Personalrestaurant in Zürich legt den Schwerpunkt auf saisongerechte sowie regional und nachhaltig erzeugte Nahrungsmittel und bietet Menus an, die nach den Richtlinien der Schweizerischen Gesellschaft für Ernährung zusammengestellt sind. Das Personalrestaurant in Bern war aufgrund des Umbaus geschlossen.

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

Soziale Verantwortung

Die Nationalbank fördert das soziale Engagement und die sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden, indem sie jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter für Freiwilligeneinsätze einen Arbeitstag pro Jahr zur Verfügung stellt. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten 2021 keine Einsätze für die Alpkooperation Hasliberg durchgeführt werden. Mitarbeitende konnten jedoch 2021 erstmals aus den schweizweiten Angeboten einer Plattform selbst eine Institution für einen Freiwilligeneinsatz auswählen.

Freiwilligeneinsätze

KENNZAHLEN MITARBEITENDE

	2017	2018	2019	2020	2021
Beschäftigung					
Mitarbeitende nach Köpfen ¹	902	923	934	950	950
Mitarbeitende nach Vollzeitstellen ¹	826,4	848,7	855,2	870,8	868,6
Frauen (in Prozent)	31,7	31,6	31,8	31,5	31,8
Männer (in Prozent)	68,3	68,4	68,2	68,5	68,2
Mitarbeiterfluktuation insgesamt ² (in Prozent)	3,4	3,9	4,4	3,1	3,3
Frauen	4,0	6,2	5,1	3,4	2,7
Männer	2,8	2,9	4,1	3,0	3,5
Gesundheit und Arbeitssicherheit					
Ausfalltage pro Mitarbeitende/n	4,9	5,5	5,2	4,7	5,7
Krankheitsbedingt	4,4	5,0	4,5	4,0	4,6
Unfallbedingt (Berufs- und Nichtberufsunfälle)	0,5	0,5	0,7	0,7	1,1
Aus- und Weiterbildung					
Durchschnittliche Anzahl Tage Aus- oder Weiterbildung pro Mitarbeitende/n	3,4	2,7	3,8	0,9	1,7
Ausbildungskosten pro Mitarbeitende/n (in Franken)	2 449	1 668	2 164	1 627	2 086
Aus- und Weiterbildungsquote (mindestens eine Ausbildung pro Jahr, in Prozent)	49,3	67,6	45,9	21,9	33,2
Nachwuchsförderung					
Auszubildende (kaufmännische Lehre, Informatiklehre)	20	21	22	24	23
Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten	–	32	34	32	44
Vielfalt					
Teilzeitquote ³ (in Prozent)	25,7	24,5	26,0	26,1	27,2
Frauen	56,3	52,9	54,9	54,8	58,9
Männer	11,5	11,4	12,6	12,9	12,3
Frauenanteil Mitglied des Kaders (in Prozent)	26,4	26,3	26,0	26,9	28,3
Frauenanteil Mitglied der Direktion (in Prozent)	17,4	18,3	18,4	17,6	17,7
Durchschnittsalter	43,9	44,9	45,2	45,2	45,6
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	9,5	9,8	9,8	9,8	10,2
Interne Besetzungsquote ⁴ (in Prozent)	50,0	45,5	55,1	35,2	35,2
Anteil Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (in Prozent)	12,0	12,3	11,9	11,6	11,8
Freiwilligeneinsatz (Anzahl Mitarbeitende)	46	28	22	0	4

1 Stammpersonal per 31. Dezember, d. h. alle Festangestellten inkl. der Mitarbeitenden beim Internationalen Währungsfonds (IWF), bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie beim BIZ Innovation Hub, 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 2018 erhoben).

3.1 SCHUTZ DER INTEGRITÄT DER MITARBEITENDEN

Die Nationalbank legt grossen Wert darauf, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen, insbesondere auch bei Integritätsverletzungen. Zu diesem Zweck hat die SNB 2021 ihr Meldesystem für Regelverstösse weiterentwickelt, damit eine noch leichtere Zugänglichkeit und ein hoher Schutz für alle Personen gewährleistet werden können, die in Meldungen involviert sind. Die Neuerungen im Meldesystem werden im nachfolgenden Kapitel detailliert beschrieben. Damit Regelverstösse frühzeitig entdeckt und geeignete Massnahmen ergriffen werden können, ist es zentral, dass die Mitarbeitenden und Führungspersonen den Zweck und die Funktionsweise des weiterentwickelten Meldesystems kennen. Informationsmassnahmen und Schulungen zum Meldesystem standen daher 2021 im Fokus. Verhaltensgrundsätze und das Meldesystem werden auch künftig standardmässig in den Einführungsseminaren und in Führungsausbildungen thematisiert.

Fürsorgepflicht

Die Weiterentwicklung des Meldesystems wurde gleichzeitig dazu genutzt, Begrifflichkeiten rund um Integritätsverletzungen zu schärfen und den Bezug zum Thema «Konflikt am Arbeitsplatz» herzustellen. Da ungelöste Konflikte Integritätsverletzungen begünstigen können, wird dem Konfliktmanagement im Rahmen von Informationsmassnahmen und Schulungen auch weiterhin eine zentrale Rolle beigemessen. Mitarbeitende werden bei der Konfliktlösung durch die Organisationseinheit (OE) Human Resources begleitet und unterstützt.

Konfliktmanagement

Im Jahr 2021 überprüfte die Nationalbank ihre Prozesse für Anstellungen und Beförderungen sowie für die Lohnfestlegung und -entwicklung grundlegend. Sie zog dabei auch externe Fachpersonen bei, und ein Ausschuss des Bankrats begleitete den Gesamtprozess. Das Ziel der Arbeiten war es, sicherzustellen, dass die Nationalbank über wirkungsvolle, zeitgemässe Prozesse verfügt, die insbesondere Chancengleichheit gewährleisten und keine Diskriminierung zulassen. Als Entscheidungsgrundlage in allen Prozessen werden konsequent Kriterien angewendet, die im Voraus festgelegt werden und somit transparent und objektiv sind. Zudem wird die Perspektivenvielfalt erhöht, indem im Anstellungs- und Beförderungsprozess verschiedene Sichten wie beispielsweise diejenige der Linie, der OE Human Resources oder auch der beiden Geschlechter miteinbezogen werden.

HR-Prozesse

Die aufgrund der Erkenntnisse angepassten Prozesse kamen bereits im Verlauf des Jahres 2021 zur Anwendung. Die HR-Prozesse wurden bankweit vereinheitlicht, und die Rolle der OE Human Resources wurde deutlich gestärkt. Die Neuerungen fliessen auch in die Ausbildung der Führungspersonen ein.

Lohngleichheit

Die Nationalbank hat den Anspruch, alle Mitarbeitenden entsprechend ihrer Funktion und Leistung und damit insbesondere geschlechtsunabhängig zu entlohnen. Es werden periodisch interne Lohnanalysen durchgeführt, die eine funktionsgerechte Entlohnung aller Mitarbeitenden sicherstellen sollen. Zudem wurde mit Stichtag 1. Februar 2021 aufgrund der gesetzlichen Verpflichtungen erstmalig eine Lohngleichheitsanalyse gemäss Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann durchgeführt. Diese basierte auf der Grundlage einer Funktionslandschaft, die mittels einer analytischen Funktionsbewertung erstellt worden war.

Die Analyse wurde durch das Competence Centre for Diversity and Inclusion der Universität St. Gallen (HSG) unter Anwendung der Logib-Methode des Bundes umgesetzt. Zu dem Zeitpunkt waren gesetzeskonform 939 Mitarbeitende zu berücksichtigen. Das Analyseergebnis zeigte, dass die SNB die betriebsinterne Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern innerhalb der vom Gesetz vorgegebenen Toleranzschwelle von 5% einhält. Die SNB erhielt somit das Label «We Pay Fair» der HSG. Zudem wurde das Ergebnis der Lohngleichheitsanalyse durch die unabhängige Sozialpartnerschaftliche Fachstelle für Lohngleichheit in der Bankenbranche (SF-LoBa) überprüft. Die SF-LoBa bestätigte die korrekte Durchführung sowie die Einhaltung aller Vorgaben zur Erlangung des SF-LoBa-Branchengütesiegels.



3.2 MELDESYSTEM FÜR REGELVERSTÖSSE

Die Unternehmenskultur der Nationalbank ist von gegenseitigem Vertrauen, Offenheit und Respekt geprägt. Mit ihrer Corporate Governance stellt sie sicher, dass die Aufbauorganisation, einschliesslich der Ablaufprozesse, bestmöglich auf ihre Aufgabenerfüllung ausgerichtet ist. Unregelmässigkeiten können jedoch wie bei anderen Unternehmen nie völlig ausgeschlossen werden. Die SNB führte deshalb 2021 ein neues Meldesystem ein, mit dem Meldungen zu Regelverstössen über verschiedene Meldestellen erstattet werden können. Das Meldesystem der SNB richtet sich nach den Grundsätzen von ISO 37002 betreffend Hinweis-Managementsysteme und wurde durch eine externe Unternehmung in einem zweistufigen Verfahren nach diesem Standard zertifiziert.

Meldesystem

Ein wesentliches Element des Hinweis-Managementsystems der SNB ist die Einrichtung diverser Meldestellen sowohl für die Mitarbeitenden als auch die externen, für die SNB tätigen Personen. Meldungen von Regelverstössen können von der meldenden Person nach freier Wahl an Vorgesetzte innerhalb der Linie, an die OE Human Resources oder Compliance sowie über eine elektronische Meldeplattform erstattet werden. Bei dieser Meldeplattform handelt es sich um eine von einem unabhängigen Unternehmen angebotene, zertifizierte Plattform, über die eine Meldung – auf Wunsch auch anonym – erstattet werden kann. Alle Meldungen, die sich auf Regelverstösse beziehen, werden nach den Grundsätzen der Vertraulichkeit, des Persönlichkeitsschutzes, des Schutzes vor Vergeltungsmassnahmen sowie unter Einhaltung des Datenschutzes bearbeitet.

Meldestellen

Mit dem Meldesystem bezweckt die SNB eine frühzeitige Erkennung von möglichen Regelverstössen, um geeignete Massnahmen ergreifen zu können, wie beispielsweise die Identifikation von Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Prozesse und Regelwerke. Darüber hinaus soll mit dem Meldesystem bei allen Mitarbeitenden ein Bewusstsein für die Problematik von Regelverstössen geschaffen sowie ein Beitrag zu einer effektiven Corporate Governance geleistet werden.

Corporate Governance

Die SNB überprüft die Zweckmässigkeit, Angemessenheit und Wirksamkeit des Meldesystems kontinuierlich. Die Ergebnisse dieser Überprüfung fliessen jeweils in die Berichterstattung an die Leitungsorgane mit ein.

4.1 GRUNDLAGEN

Leitbild

Die Nationalbank bekennt sich in ihrem Leitbild zu übergeordneten Normen und Werten, an denen sie ihr Handeln stets orientiert. Dazu zählt sie Werte wie Glaubwürdigkeit, Integrität und Professionalität. Sie sind Ausdruck ihrer Unternehmenskultur und stehen für einen respektvollen und verantwortungsbewussten Umgang mit personellen und natürlichen Ressourcen. Damit schafft die Nationalbank die Voraussetzungen, um ihr Mandat verantwortungsvoll und vorbildlich auszuüben.

Auch mit ihrem betrieblichen Handeln will die Nationalbank 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. Sie schafft damit ein motivierendes Umfeld, in dem Mitarbeitende eine hohe Leistung erbringen können.

Verhaltenskodex

Mit ihrem Mandat trägt die Nationalbank eine besondere Verantwortung. Dem Verhaltenskodex kommt dabei höchste Bedeutung zu. Mitarbeitende haben sich bei ihrer beruflichen Tätigkeit an die massgebenden Gesetze, internen Regeln und die im Verhaltenskodex verankerten Grundsätze zu halten. Konkret heisst das, dass sie ihre Aufgaben professionell erfüllen, sich respektvoll verhalten, mit Informationen verantwortungsbewusst umgehen sowie Ressourcen schonungsvoll verwenden.

4.2 COMPLIANCE-KONZEPT

Compliance-Konzept

Unter ihrem Compliance-Konzept versteht die Nationalbank eine bewusste und gewollte Einhaltung von Regeln, die über das blosses Befolgen von gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorschriften hinausgeht. Compliance als Begriff steht bei der SNB für ein Verhaltenskonzept und gehört zur guten Führung eines Unternehmens. Das Compliance-Konzept der Nationalbank umfasst die Verhinderung und die Aufdeckung von Non-Compliance sowie die Reaktion darauf.

Zur Verhinderung von Non-Compliance verfolgt die Nationalbank einen ganzheitlichen Ansatz, der alle Hierarchieebenen und Organisationseinheiten miteinschliesst. Compliance ist bei der SNB Führungsaufgabe.

Verhinderung von Non-Compliance

Die OE Compliance berät und unterstützt die Bankleitung, alle Organisationseinheiten und Mitarbeitenden bei der Identifikation, Beurteilung und Überwachung von Compliance-Risiken. Darüber hinaus unterstützt sie die Leitungs- und Führungspersonen, damit das Leitbild, der Verhaltenskodex und die entsprechenden Regelwerke der SNB eingehalten werden.

Weitere Bestandteile ihrer Compliance-Kultur sind u. a. Fach- und Führungskontrollen, Schulungen von Mitarbeitenden, ein nutzenorientiertes und umfassendes Weisungswesen sowie moderne Informatiklösungen.

Die Nationalbank setzt bei der Kontrolle der Einhaltung der Compliance-Vorschriften auf eine Kultur, die von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Verantwortungsbewusstsein geprägt ist. Compliance ist Teil des ganzheitlichen Risikomanagements und des internen Kontrollsystems. Die Nationalbank sorgt mit klaren Vorgaben dafür, dass alle Mitarbeitenden ihre Rolle und Verantwortung in diesem Prozess kennen und verstehen. Das Ausmass der Verantwortung von Mitarbeitenden richtet sich nach der jeweiligen Funktion, die sie innehaben.

Aufdeckung von Non-Compliance

Die OE Compliance nimmt jährlich eine Einschätzung der Compliance-Risiken vor und erarbeitet einen risikoorientierten Tätigkeitsplan, den sie der Bankleitung und dem Bankrat vorlegt.

Die OE Compliance stellt eine zeit- und stufengerechte Berichterstattung zuhanden der Bankleitung sowie des Bankrates über den Stand der Compliance einschliesslich allfälliger Verstösse gegen Verhaltensregeln sicher.

Reaktion auf Non-Compliance

Zuwiderhandlungen gegen gesetzliche, regulatorische und interne Vorschriften werden nicht toleriert. Insbesondere der Verhaltenskodex ist von allen Leitungs- und Führungspersonen sowie allen Mitarbeitenden nach Wortlaut, Sinn und Geist zu befolgen. Wenn ein Verstoss festgestellt wird, kann dies disziplinarische, arbeits- oder auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

4.3 SCHWERPUNKTTHEMEN IM BERICHTSJAHR

Unternehmerische Sorgfaltspflichten

Die Einhaltung von branchenüblichen Standards und Sorgfaltspflichten bei der Erfüllung des Auftrags der Nationalbank ist Basis für eine regeltreue und integre Unternehmenskultur. Sie ist Ausdruck einer guten Unternehmensführung und trägt zum Schutz des guten Rufs der SNB bei.

Sorgfaltspflichten bei Finanzdienstleistungen

Die Nationalbank trifft alle geeigneten und notwendigen Massnahmen, um den Missbrauch ihrer Finanzdienstleistungen, wie beispielsweise bei Umtauschgeschäften, zu verhindern. Zweck dieser Massnahmen ist die Bekämpfung der Geldwäscherei und der Terrorismusfinanzierung sowie der Schutz der SNB vor rechtlichen und regulatorischen Sanktionen. Dabei orientiert sie sich an branchenüblichen Standards und anerkannten Praktiken. Die OE Compliance berät und unterstützt dabei Mitarbeitende, Linienstellen sowie die Bankleitung in Bezug auf die Umsetzung der Sorgfaltspflichten bei Finanzdienstleistungen der SNB.

Umtauschgeschäfte

Im April 2021 wurden die Banknoten der 8. Serie zurückgerufen. Obwohl sie weiterhin ihren Wert behalten, haben sie ihren Status als gesetzliches Zahlungsmittel verloren und wurden daher in grösseren Mengen umgetauscht. In Erfüllung ihrer Umtauschpflicht legt die Nationalbank ein besonderes Augenmerk auf die Einhaltung von Sorgfaltspflichten bei Kassengeschäften und kann den Umtausch auch von zurückgerufenen Banknoten von zusätzlichen Abklärungen, wie beispielsweise zu deren Herkunft bzw. Erwirtschaftung, abhängig machen. Zu diesem Zweck sind entsprechende Merkblätter auf der SNB-Webseite abrufbar. Zudem führt die OE Compliance regelmässige Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeitende durch und überprüft die Einhaltung der Sorgfaltspflichten sowie die damit zusammenhängenden Prozessabläufe im Rahmen der von der Nationalbank erbrachten Finanzdienstleistungen regelmässig.

Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Nicht nur in Bezug auf Finanzdienstleistungen trifft die Nationalbank Vorkehrungen, um einen möglichen Reputationsschaden oder weitere Beeinträchtigungen zu verhindern. Mitarbeitende, die an Beschaffungen beteiligt sind, haben in ihrer Tätigkeit ungeachtet persönlicher Interessen jeweils unabhängig und objektiv im Interesse der SNB zu handeln. Diese Vorgabe findet u. a. in den Grundsätzen zum Beschaffungswesen ihren Ausdruck. Diese Grundsätze sind auf Beschaffungen aller Art anwendbar, einschliesslich der Erneuerung, Verlängerung sowie Anpassung bestehender Verträge, die im Namen der Nationalbank ausgeführt resp. abgeschlossen werden.

Mitarbeitende der SNB werden in der Regel alle drei bis fünf Jahre mit neuen Laptops ausgestattet. Damit sollen die hohen Sicherheitsansprüche erfüllt, die betriebliche Einsatzbereitschaft gewährleistet und die Kompatibilität der Betriebssysteme mit den Applikationen sichergestellt werden. Deshalb wurde Anfang 2021 ein Einladungsverfahren zur Evaluation von neuer Hardware initiiert.

Zusätzlich wurden Angebote für die Weiterverwendung – das sogenannte Refurbishing – der aktuell im Einsatz befindlichen Geräte eingeholt. Die Laptops werden nach Ablauf ihres Einsatzes in der Nationalbank durch ein spezialisiertes Unternehmen aufbereitet und den Mitarbeitenden der SNB zum Kauf angeboten. Die Weiterverwendung der für den Privatgebrauch noch funktionstauglichen Laptops trägt zur Schonung von Primärressourcen bei. Gleichzeitig wird dadurch der Lebenszyklus der Geräte verlängert, was zur Vermeidung von unnötig früh anfallendem Elektronikabfall beiträgt. Bereits beim letzten Ersatz der Geräte 2017 hat sich das Refurbishing als erfolgreicher Beitrag zur Ressourcenschonung und damit zur Nachhaltigkeit erwiesen.

Im Einladungsverfahren für die mobilen Computer wurden alle Anbietenden in Bezug auf bestimmte Nachhaltigkeitskriterien überprüft. Die Geschäftspartner der Nationalbank im Informatikbereich sollen eine Reihe der wichtigsten Nachhaltigkeitsstandards erfüllen. Diese werden durch die Vergabe von Nachhaltigkeitslabels garantiert. Massgebend für Informatikgeräte sind diesbezüglich das EU Ecolabel sowie die Labels TCO und EPEAT. Die in der Folge ausgewählten Anbietenden erfüllen nicht nur die Anforderungen der wichtigsten Standards, sondern zeichnen sich ausserdem durch gute Bewertungen in Bezug auf die Vermeidung von Konfliktrohstoffen und die Berücksichtigung von Umweltaspekten aus. Ein Grossteil ihrer Produktpalette ist TCO- und EPEAT-zertifiziert.

5.1 ÖKONOMISCHE BILDUNG

Vermittlung von
ökonomischen
Zusammenhängen

Die Nationalbank misst der ökonomischen Bildung der Bevölkerung grosse Bedeutung zu. Ihr Engagement reicht von einem Bildungsangebot für Mittel- und Berufsfachschulen über eine öffentliche Vortragsreihe unter dem Titel «Karl Brunner Distinguished Lecture Series» bis hin zu einem Informations- und Veranstaltungszentrum am Sitz Zürich, dem «Forum SNB».

Iconomix: Bildungsangebot
für Schulen

Im Jahr 2007 rief die Nationalbank das Bildungsprogramm Iconomix (www.iconomix.ch) mit dem Ziel ins Leben, die ökonomische Grundbildung in der Schweiz zu fördern. Weil geldpolitische Entscheide direkte Folgen für die Schweizer Bevölkerung haben können, sollten möglichst viele Menschen die dahinterstehenden Überlegungen nachvollziehen können. In der Schweiz, wo die Bürgerinnen und Bürger auf allen Staatsebenen regelmässig über ökonomische Sachfragen abstimmen, ist ein gutes Verständnis wirtschaftlicher Zusammenhänge besonders wichtig.

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 – sowohl analoge als auch digitale – zu unterschiedlichen Wirtschaftsthemen wie z. B. «Arbeitsteilung und Handel», «Markt und Preisbildung» sowie «Digitale Finanzkompetenz». Im Jahr 2021 nutzten 1655 Lehrpersonen, die auf der Sekundarstufe II Wirtschafts- oder Gesellschaftsfächer unterrichten, die Webplattform Iconomix aktiv. Bezogen auf die Zielgruppe von gut 4200 Lehrpersonen entspricht dies einer Reichweite von rund 39%. Diese Kennzahl blieb im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert.

Per Ende 2021 bot Iconomix 102 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 2021 waren rund 1800 solcher Links über die Webplattform verfügbar. Im Berichtsjahr verzeichnete die frei zugängliche Plattform gut 114 000 einzelne Besuche und knapp 97 000 Downloads von digitalem Unterrichtsmaterial. Darüber hinaus wurden von den Schulen 860 Klassensätze mit physischem Unterrichtsmaterial bestellt, namentlich Spielboxen und Broschüren. Ausserdem fanden in der ganzen Schweiz insgesamt 17 Anlässe für Lehrpersonen statt – neun davon virtuell –, an denen rund 380 Lehrpersonen teilnahmen.

Iconomix legt für jedes Schuljahr ein Fokusthema fest. Diese Themenschwerpunkte sind wichtige Treiber der Programmentwicklung. Im Schuljahr 2021/2022 war das Fokusthema «Ökonomie des Klimawandels». Im Schuljahr 2022/2023 wird das Fokusthema «Vorsorgen» heissen und sich primär mit der Altersvorsorge bzw. dem Generationenvertrag befassen, dies im Kontext von sozialer Sicherheit, Sozialversicherungssystem und Sozialstaat.

KENNZAHLEN ZUM BILDUNGSANGEBOT ICONOMIX

	2020	2021	Veränderung in Prozent
Nutzung auf Sekundarstufe II			
Anzahl aktive ¹ Nutzende	1 630	1 655	+ 2
Geschätzte Reichweite ² (in Prozent)	39	39	0
Anzahl Downloads ³	119 000	97 000	- 19
Anzahl versandte Klassensätze	830	860	+ 4
Lehr- und Lernressourcen			
Anzahl Module	100	102	+ 2
davon auf DE/FR/IT/EN	37/32/23/8	42/35/18/7	
Einem Review unterzogene Module ⁴	15	32	+ 213
Aus- und Weiterbildungsanlässe für Lehrpersonen			
Anzahl Anlässe schweizweit	12	17	+ 42
Geschätzte Zahl der teilnehmenden Lehrpersonen	320	380	+ 19

- 1 Als aktive Nutzende bezeichnet Iconomix Lehrpersonen der Sekundarstufe II, die auf der Webplattform www.iconomix.ch registriert sind und sich innerhalb eines Kalenderjahrs mindestens einmal angemeldet haben.
- 2 Die Reichweite ist das Verhältnis zwischen aktiv Nutzenden und den gut 4200 Lehrpersonen, die auf Sekundarstufe II Wirtschafts- oder Gesellschaftsfächer unterrichten. Alle Zahlen werden durch die SNB erhoben und sind als Annäherung zu verstehen.
- 3 In Bezug auf die Zahl der Downloads war 2020 aufgrund der vorübergehenden Schliessung der Schulen und dem damit verbundenen Fernunterricht ein Ausnahmejahr.
- 4 Je nach Ergebnis der Überprüfung wird ein Modul aktualisiert, überarbeitet oder eingestellt. Im Zusammenhang mit dem Website-Relaunch 2021 wurden im Berichtsjahr überdurchschnittlich viele Module eingestellt oder anders gruppiert.

Öffentliche Vorträge und Referate

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. Für die Referate werden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eingeladen, deren Forschung sich als besonders relevant für die geldpolitische Praxis von Zentralbanken erwiesen hat. Im Berichtsjahr lud die Nationalbank Carmen Reinhart als Referentin ein. Sie ist Vizepräsidentin und Chefökonomin der Weltbank sowie Professorin an der Harvard Kennedy School. Ihr Referat trug den Titel «Central Banks and Public Debts». Die Veranstaltung wurde virtuell durchgeführt und auf der SNB-Website live übertragen.

Die Mitglieder der Bankleitung orientieren die Öffentlichkeit regelmässig im Rahmen von Referaten zur Politik der Nationalbank und den zugrundeliegenden Überlegungen. Im Berichtsjahr wurden neben den halbjährlichen Mediengesprächen vier Referate gehalten. Die Themen umfassten die Gewinnausschüttungen der Nationalbank, die Entwicklung auf dem Hypothekar- und Immobilienmarkt sowie die Finanzmärkte im digitalen Wandel. Die Redetexte werden auf der SNB-Website publiziert.

Informations- und Veranstaltungszentrum «Forum SNB» am Sitz Zürich

Die Nationalbank unterhält an ihrem Sitz Zürich ein öffentlich zugängliches Informations- und Veranstaltungszentrum, das «Forum SNB». Im Informationszentrum erhalten die Besuchenden Auskünfte zur Nationalbank. Sie erhalten auch Bibliotheks- sowie Archivdienstleistungen und Kontakte zu Fachspezialistinnen und -spezialisten der Nationalbank. Im Veranstaltungszentrum führt die SNB Konferenzen und Seminare mit internen und externen Teilnehmenden durch. Im Berichtsjahr wurden zehn Live-Übertragungen mit externem Publikum durchgeführt, darunter ein grosser Anlass für Finanzmarktteilnehmende (Geldmarktapéro).

Informationsmittel für das Publikum und Präsentationen für Schulklassen und Studierende

Die Website «Unsere Nationalbank» (our.snb.ch) und eine gleichnamige Broschüre geben in leicht verständlicher Form Auskunft über die Nationalbank, ihre Geldpolitik, die Bedeutung der Preisstabilität und weitere Themen. Die Broschüre «SNB – Ein Kurzporträt» beschreibt auf 60 Seiten das geldpolitische Konzept, wichtige andere Aufgaben sowie Organisation und Rechtsgrundlagen der Nationalbank und ihrer Tätigkeit. Die Website und Druckschriften liegen auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch vor; die Druckschriften können kostenlos bezogen werden (library@snb.ch).

Die SNB-Website (www.snb.ch) enthält unter der Rubrik «Publikum» eine grosse Zahl von Fragen und Antworten zu Themen rund um die Nationalbank, von der SNB als Unternehmen über Münzen und Banknoten bis hin zur Umsetzung der Geldpolitik. Die Nationalbank beantwortet auch schriftliche Anfragen von Bürgerinnen und Bürgern; im Berichtsjahr wurden rund 250 solche Anfragen beantwortet.

Schliesslich werden im Forum SNB am Sitz Zürich Schulklassen und Gruppen von Studierenden für Präsentationen zur Geschichte und zu den Aufgaben der Nationalbank sowie zur neuen Banknotenserie empfangen. Im Jahr 2021 wurden keine Präsenzveranstaltungen durchgeführt, hingegen konnten zwei Anlässe in virtueller Form abgehalten werden.

5.2 ÖKONOMISCHES FACHWISSEN

Die Nationalbank betreibt eigene Analysen und Forschung zur Erfüllung ihrer Aufgaben. Sie festigt und erweitert dadurch insbesondere bestehendes Wissen für ihre geldpolitischen Entscheidungen und stellt sicher, dass ihre Fachkräfte auf dem neusten Wissensstand bleiben.

**SNB als Trägerin
von Fachwissen**

Einen Teil ihrer akademischen Forschungsarbeit macht die Nationalbank öffentlich zugänglich. Ausserdem führt sie wissenschaftliche Konferenzen durch. Sie fördert damit die Verbreitung von ökonomischem Fachwissen in Expertenkreisen. Dem gleichen Ziel dient auch ein Studienzentrum.

Das im Jahr 1984 von der Nationalbank in Form einer Stiftung geschaffene Studienzentrum Gerzensee dient der Ausbildung von Ökonominnen und Ökonomen sowie Bankfachleuten aus dem In- und Ausland, der akademischen Forschung sowie dem wissenschaftlichen Austausch. Schwerpunkte bilden die Kurse für doktorierende 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

Im Jahr 2021 mussten aufgrund der Corona-Pandemie alle sieben Kurse für Mitarbeitende ausländischer Zentralbanken online durchgeführt werden. Insgesamt nahmen 128 Personen teil.

Der Kurs «Swiss Program for Beginning Doctoral Students» für Doktorierende umfasst 13 Kurswochen und 6 Prüfungstage. Die letzten vier Kurswochen des Jahrgangs 2020/2021 konnten im hybriden Format stattfinden. Die Ausbildung schlossen 33 Teilnehmende erfolgreich ab. Der Jahrgang 2021/2022 wird von 30 Doktorandinnen und Doktoranden absolviert. Zwei Kurswochen dieses Jahrgangs konnten als Präsenzunterricht stattfinden, die anderen vier wurden virtuell oder als Hybridveranstaltung abgehalten.

Alle neun für das Berichtsjahr geplanten Kurse für fortgeschrittene Doktorandinnen und Doktoranden sowie für Fakultätsmitglieder von Universitäten (Advanced Courses in Economics und Courses in Law and Economics for Doctoral Students and Faculty Members) konnten durchgeführt werden – zwei vor Ort, drei hybrid und vier virtuell. Insgesamt nahmen 210 Personen teil.

Drei der fünf geplanten wissenschaftlichen Konferenzen wurden abgesagt. Eine Konferenz mit 16 Teilnehmenden konnte vor Ort durchgeführt werden. Eine weitere, an der insgesamt 42 Personen teilnahmen, fand im Hybridformat statt.

Die Nationalbank führt regelmässig Konferenzen und Seminare durch. Sie fördert damit den Wissensaustausch mit anderen Zentralbanken, Universitäten und Forschungsinstituten. Im Berichtsjahr fanden vier Forschungskonferenzen statt, entweder virtuell oder als Hybridveranstaltung. Zudem wurden 20 Forschungs- und 19 «Technology and Finance»-Seminare abgehalten, mehrheitlich als Videokonferenzen.

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

SNB-Ökonominnen und -Ökonomen nehmen Lehraufträge an Schweizer Universitäten wahr. Sie vermitteln praxisnahes makroökonomisches Wissen, aber auch Fachkenntnisse aus Spezialgebieten wie Finanzstabilität oder Geldmarkt. Im Jahr 2021 hielten sie insgesamt 33 Vorlesungszyklen. Den Schwerpunkt bildeten die Fachgebiete Makroökonomie, monetäre Ökonomie und Zeitreihenanalyse.

5.3 KUNST UND KULTUR

Die Nationalbank erwirbt seit Mitte der 1960er Jahre 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. Für temporäre Ausstellungen werden Werke auch an Museen ausgeliehen. Der Kunstbestand wird seit 1997 von einer Kuratorin in Zusammenarbeit mit einer internen Kunstkommission aufgebaut und betreut.

Kunstbestand

Mit dem Aufbau und der Pflege ihres Kunstbestands leistet die SNB einen kulturellen Beitrag, indem sie das zeitgenössische Schweizer Kunstschaffen fördert. Sie verfolgt damit auch das Ziel, der Bank ein zeitgemässes Erscheinungsbild zu verleihen, indem sie die Räume und Arbeitsplätze ansprechend gestaltet. Der Kunstbestand ist seit dem Sommer 2021 auf der elektronischen Medienwand im Forum SNB für die Öffentlichkeit einsehbar. Ab Herbst 2021 konnte die Kunstvermittlung wieder aufgenommen werden: Den interessierten Mitarbeitenden werden regelmässig Führungen in Museen, Ausstellungen oder den Gebäuden der Bank angeboten.

Kunst als Beitrag zur Kultur

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

Kunst am Bau

Der Umbau des Kaiserhaus-Gebäudes am Sitz Bern verursacht eine längere Baustellenzeit mitten in der Stadt. Um die damit verbundenen negativen Auswirkungen etwas zu mildern, wird die Baustellenwand an der Marktgasse mit jährlich vier alternierenden kulturellen Installationen, betreut durch eine externe Kuratorin, bespielt. Die Kunstwerke stossen auf grosses Interesse bei den Passantinnen und Passanten in der Berner Innenstadt.

Kultur im öffentlichen Raum

6

Umwelt

6.1 SCHONUNG DER NATÜRLICHEN RESSOURCEN

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

Umweltmanagement

Bereits seit 1989 setzt die Nationalbank Umweltmassnahmen um. In den ersten Jahren stand vor allem die energetische Verbesserung der Gebäude im Vordergrund. Im Jahr 1996 führte sie ein systematisches Umweltmanagement ein, das 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 Nachhaltigkeitsberichts über die Tätigkeiten und den Fortschritt des Umweltmanagements.

6.2 UMWELTLEISTUNG

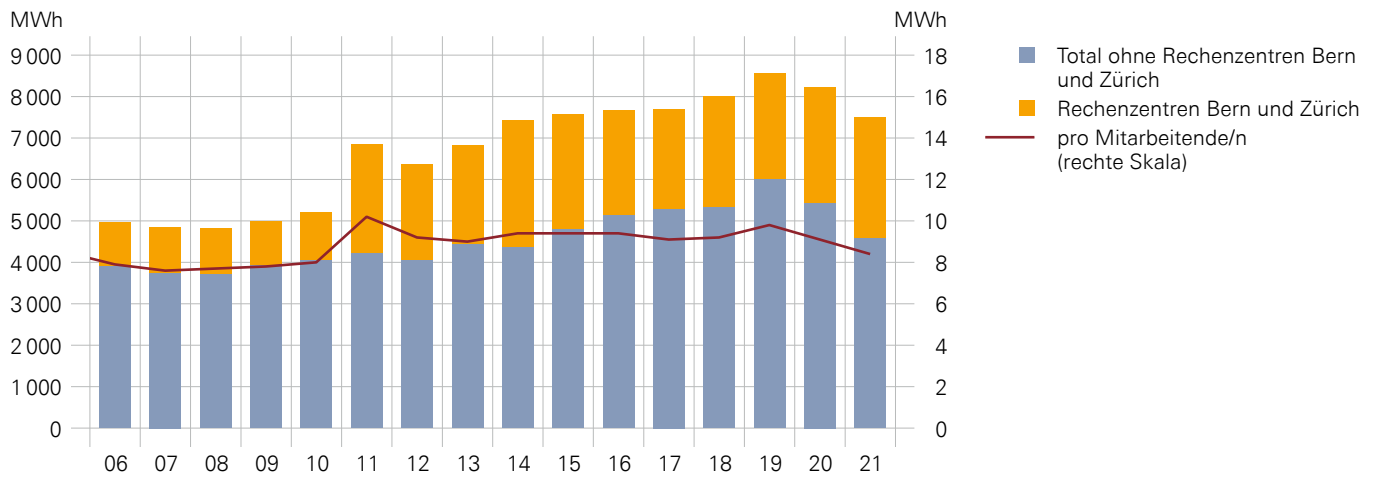
Geltungsbereich

Der Geltungsbereich der im Nachhaltigkeitsbericht ausgewiesenen Umweltdaten bezieht sich auf die betrieblichen Prozesse der Nationalbank, die hauptsächlich an den Standorten Bern und Zürich stattfinden. Dazu gehören auch die Verarbeitung und Verteilung der Banknoten sowie deren Entsorgung. Ebenfalls innerhalb des Geltungsbereichs liegen die sechs SNB-Vertretungen in Basel, Genf, Lausanne, Lugano, Luzern und St. Gallen sowie die SNB-Niederlassung in Singapur.

Strom

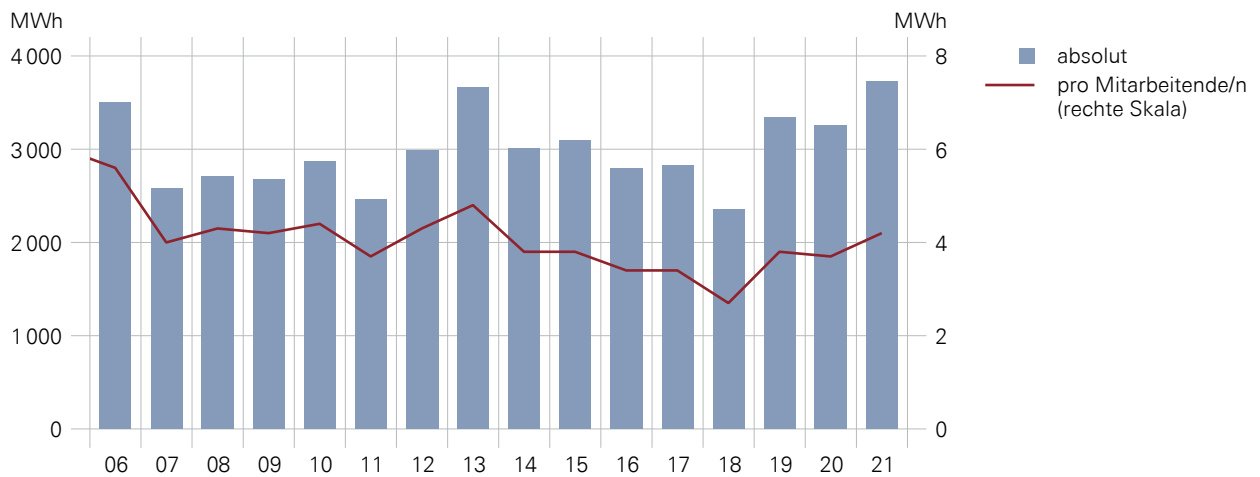
Der Stromverbrauch der Nationalbank sank 2021 gegenüber dem Vorjahr um 7,9% auf 7,5 Mio. kWh. Pro Mitarbeitende/n nahm der Verbrauch um 7,5% auf 8430 kWh ab. Der gesunkene Stromverbrauch in den Gebäuden ist auch eine Auswirkung des Home-Office-Betriebs. Um die Umweltauswirkungen durch das Arbeiten im Home-Office abschätzen zu können, hat der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) seinen Kennzahlen-Standard um eine Simulation von Stromverbräuchen ergänzt. Für die SNB ergab dies einen Stromverbrauch durch Home-Office-Tätigkeiten von knapp 112 000 kWh. Der Stromverbrauch der Rechenzentren stieg hingegen um knapp 4%.

STROMVERBRAUCH



Quelle: SNB

HEIZENERGIEVERBRAUCH



Quelle: SNB

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 2021 mit insgesamt 18 400 kWh knapp 3% tiefer aus als 2020. Der verhältnismässig hohe Stromverbrauch der SNB-Niederlassung in Singapur ist vor allem dem hohen Klimatisierungsbedarf geschuldet. Im Jahr 2021 betrug er 59 400 kWh und lag damit knapp 2,6% über dem Vorjahreswert.

Heizenergie

Der Heizenergieverbrauch stieg um 14,4% auf 3,73 Mio. kWh. Diese Zunahme beruht hauptsächlich auf der höheren Zahl der Heizgradtage in Bern (+14%) und Zürich (+16%). Hinzu kommt der Effekt des Home-Office-Betriebs. Wegen weniger interner Wärmequellen wie Bürogeräte, Beleuchtung und Mitarbeitende war ein höherer Heizenergieeinsatz nötig, um die Gebäude auf den erforderlichen Raumtemperaturen zu halten.

Weitere Energieverbräuche: Hasli-Zentrum

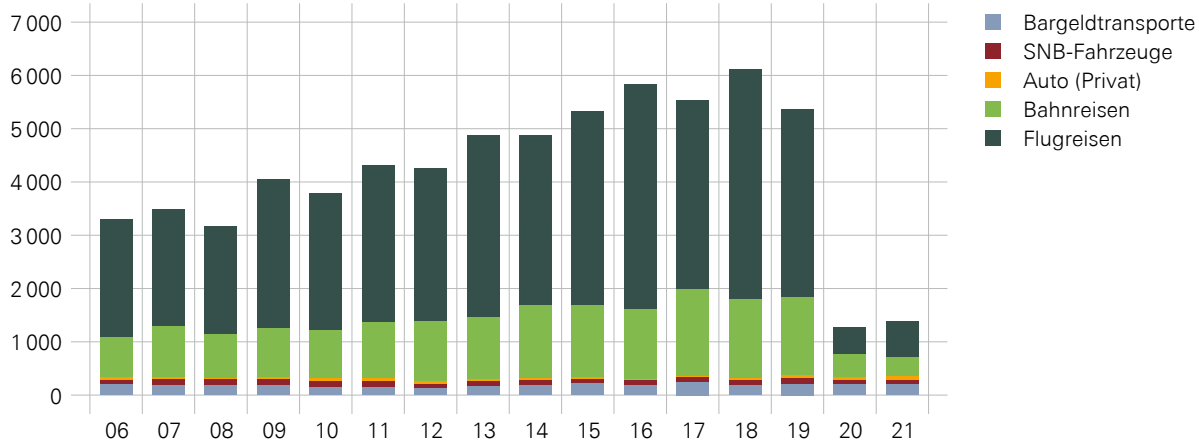
Zusätzlich zu den ausgewiesenen Umweltdaten der betrieblichen Prozesse erhebt die Nationalbank auch betriebsökologische Kennzahlen für das Ferien- und Ausbildungszentrum im Hasliberg (Hasli-Zentrum). Seit 1999 ist dort eine thermische Solaranlage in Betrieb. Die damit im Jahr 2021 produzierte Wärme entsprach 29 700 kWh, womit 10,2% des Heizenergieverbrauchs des Hasli-Zentrums gedeckt wurden. Der gesamte Energieverbrauch stieg gegenüber 2020 um 16,3%, wobei sich der Stromverbrauch um 4,5% und der Wärmeverbrauch um 24,5% erhöhten. Dieser zusätzliche Wärmebedarf liegt einerseits an der höheren Anzahl Heizgradtage im Jahr 2021. Andererseits wurde das Hallenbad im Herbst saniert, wobei die Heizung durchgehend laufen musste. Die Ölheizung wurde bereits Mitte 2020 durch eine Pelletheizung ersetzt.

Geschäftsverkehr

Der Geschäftsverkehr der Nationalbank umfasst das Verkehrsaufkommen der Mitarbeitenden im Geschäftsauftrag sowie die Bargeldtransporte. Durch die Reisebeschränkungen wegen der Corona-Pandemie blieb das Verkehrsaufkommen weiterhin auf tieferem Niveau, hat aber gegenüber 2020 um 8,6% auf 1,4 Mio. km zugenommen; pro Mitarbeitende/n entspricht dies einer Erhöhung von 9,1% auf 1560 km. Der Flugverkehr stieg im Vergleich zu 2020 um 36%, hauptsächlich wegen einer erhöhten Anzahl Flüge zwischen der Schweiz und der SNB-Niederlassung in Singapur infolge von Personalwechseln. Die Bahnreisen nahmen wiederum um 17% ab. Die mit SNB-Fahrzeugen und mit Privatfahrzeugen zu betrieblichen Zwecken zurückgelegten Kilometer nahmen zu, während die Bargeldtransporte stabil blieben.

GESCHÄFTSVERKEHR

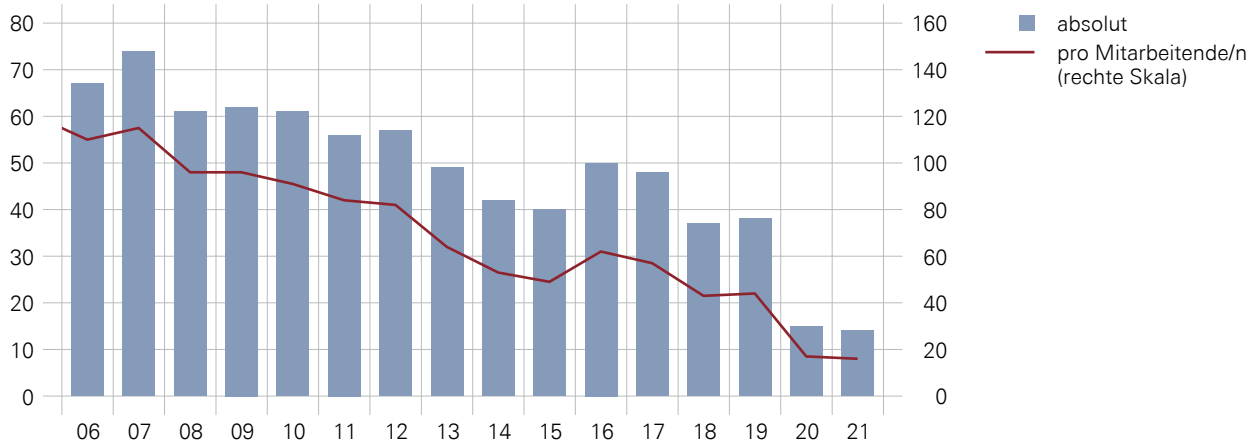
tausend km



Quelle: SNB

PAPIERVERBRAUCH

Tonnen



Quelle: SNB

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.

Papier Der gesamte Papierverbrauch belief sich 2021 auf 13,9 Tonnen. Pro Mitarbeitende/n betrug der Papierverbrauch 16 kg (–5,9%). Dieser Rückgang ist zum einen wiederum auf den Effekt des Arbeitens im Home-Office zurückzuführen. Zum anderen wurden weniger gedruckte Publikationen herausgegeben.

Wasser Der Wasserverbrauch sank 2021 gegenüber dem Vorjahr um 17,3% auf 7540 m³. Der durchschnittliche Verbrauch pro Mitarbeitende/n belief sich auf 8590 Liter bzw. 34 Liter pro Arbeitstag (–16,8%). Auch hier waren die Auswirkungen des Home-Office stark zu spüren.

Abfall Die Büroabfallmengen (Papier, Verpackungen, Elektroschrott usw., ohne Bau- und Banknotenabfälle) sanken gegenüber dem Vorjahr um 13,8% auf 69 Tonnen. Pro Mitarbeitende/n entspricht dies 79 kg.

Kennzahlen Bei der Berechnung und Darstellung der betriebsökologischen Kennzahlen orientiert sich die SNB an den VfU-Kennzahlen (Version 2018). Die VfU-Kennzahlen und das zugehörige Berechnungstool sind ein anerkannter Standard für die Bilanzierung der betrieblichen Umweltkennzahlen bei Finanzinstituten.

In regelmässigen Intervallen von drei bis vier Jahren werden die VfU-Kennzahlen und das zugehörige Berechnungstool von einer VfU-Projektgruppe überarbeitet. Das VfU-Indikatorensystem entspricht dadurch internationalen Standards der Nachhaltigkeits- und Klimaberichterstattung.

BETRIEBSÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN¹

	2020	2021	Veränderung in Prozent
Energie (MWh)²	11 390	11 220	-1,5
Strom (MWh) ²	8 130	7 490	-7,9
Wärme (MWh)	3 260	3 730	+14,4
Geschäftsverkehr (in tausend km)	1 280	1 390	+8,6
Bahn-Kilometer (in Prozent)	35	27	
Fahrzeug-Kilometer (in Prozent)	27	25	
Flug-Kilometer (in Prozent)	38	48	
Papier (kg)	15 120	13 860	-8,3
Recyclingpapier (in Prozent)	87	87	0,0
Wasser (m³)	9 120	7 540	-17,3
Abfall³ (Tonnen)	80	69	-13,8
Recycling (in Prozent)	53,6	62	
Verbrennung (in Prozent)	46	37,7	
Deponie (in Prozent)	0	0,1	
Sonderabfälle (in Prozent)	0,4	0,2	

1 Die Kennzahlen werden gemäss dem Standard zur Messung der betrieblichen Umweltleistung bei Finanzdienstleistern des VfU ausgewiesen. Siehe www.vfu.de für Details.

2 Korrektur der Stromverbrauchswerte 2020 im Nachgang zur Publikation des Nachhaltigkeitsberichts 2020 auf Grund von Nachmeldungen.

3 Ohne Bau- und Banknotenabfälle sowie Mehrweggetränkeverpackungen.

BETRIEBSÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN¹, PRO MITARBEITENDE/N

	2020	2021	Veränderung in Prozent
Energie (kWh) ²	12 770	12 630	-1,1
Strom (kWh) ²	9 110	8 430	-7,5
Wärme (kWh)	3 660	4 200	+14,8
Geschäftsverkehr (km)	1 430	1 560	+9,1
Papier (kg)	17	16	-5,9
Wasser (Liter)	10 330	8 590	-16,8
Abfall ³ (kg)	91	79	-13,2

1 Die Kennzahlen werden gemäss dem Standard zur Messung der betrieblichen Umweltleistung bei Finanzdienstleistern des VfU ausgewiesen. Siehe www.vfu.de für Details.

2 Korrektur der Stromverbrauchswerte 2020 im Nachgang zur Publikation des Nachhaltigkeitsberichts 2020 auf Grund von Nachmeldungen.

3 Ohne Bau- und Banknotenabfälle sowie Mehrweggetränkeverpackungen.

6.3 KLIMASCHUTZ

Die Nationalbank betrachtet den Klimawandel als eine besondere Herausforderung für Umwelt, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie setzte sich bereits für die Jahre 2009 bis 2016 Umweltziele, die den Schwerpunkt auf den Klimaschutz legten und daneben die Handlungsfelder Ressourcenschonung und Energieeffizienz berücksichtigten. Sie definierte für ihren Betrieb eine entsprechende Klimastrategie und leitete daraus die zu treffenden Massnahmen ab. Für die Jahre 2016 bis 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 2016.

Umweltziele für den Klimaschutz

UMWELTZIELE FÜR DEN KLIMASCHUTZ 2016–2025 UND STAND DER ZIELERREICHUNG

	Ziel bis 2025	Stand 2021	Referenzjahr 2016	Veränderung bis 2021 in Prozent
1. Die SNB deckt den Stromverbrauch weiterhin zu 100% aus erneuerbaren Energien (Prozent)	100	100	100	–
2. Die SNB beabsichtigt, mindestens 1% des Stroms aus eigener Photovoltaik zu produzieren (Prozent)	1	0	0	–
3. Der Geschäftsverkehr pro Mitarbeitende/n wird stabilisiert und wenn möglich gesenkt (km)	7 153	1 561	7 153	–78,2
4. Die Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n werden um 10% reduziert (kg CO ₂ -Äquivalente)	1 913	968	2 126	–54,5
5. Die verbleibenden, unvermeidbaren Treibhausgas-Emissionen werden weiterhin vollständig kompensiert (Prozent)	100	100	100	–

Im Jahr 2021 lagen die gesamten Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n fast 55% tiefer als im Referenzjahr 2016. Der Geschäftsverkehr pro Mitarbeitende/n ging sogar um 78% zurück, sodass einige Umweltziele weit übertroffen wurden. Zu beachten ist, dass diese Vergleiche wegen der Auswirkungen der Corona-Pandemie nicht eine reguläre Entwicklung zeigen, sondern die Treibhausgas-Emissionen des SNB-Betriebs unter dem Einfluss der Corona-Pandemie darstellen.

Erreichung der Umweltziele für den Klimaschutz

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 wurde auf erneuerbare Energie umgestellt. So bezieht die SNB am Standort Zürich seit 2018 ihren gesamten Gasbedarf in Form von Biogas, 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 mit Zertifikaten aus Klimaschutzprojekten ausgeglichen werden. Seit 2021 kompensiert die SNB auch die Treibhausgas-Emissionen, die aus der Herstellung und der Entsorgung der Banknoten resultieren. Dabei werden rückwirkend die Emissionen seit der Einführung der 9. Banknotenserie im Jahr 2016 kompensiert (siehe Textbox «Ökobilanz der 9. Banknotenserie»).

Mit den freiwilligen Kompensationszahlungen wurde im Jahr 2021 erstmalig das Schweizer Oberallmig Klimaschutzprojekt unterstützt. Durch dieses optimierte Waldbewirtschaftungsprojekt im Kanton Schwyz werden über 30 Jahre rund 245 000 Tonnen CO₂ aus der Luft entnommen und im Holz gebunden. Die Validierung des Projekts erfolgte nach dem Standard der Climate Community and Biodiversity Alliance (CCBA) durch den TÜV SÜD, München. Im Weiteren beinhaltete das Portfolio Klimaschutzprojekte nach «Gold Standard» im Ausland.

Die Nationalbank nutzt für die Berechnung ihrer Treibhausgas-Emissionen den Standard zur Messung der betrieblichen Umweltleistung bei Finanzdienstleistern des VfU. In Anlehnung an das «Greenhouse Gas Protocol», einen weltweit anerkannten Standard zur Buchführung über Treibhausgas-Emissionen, teilt sie ihre betrieblichen Emissionen in sogenannte Scopes (Geltungsbereiche) ein. Diesen werden die direkten Emissionen (Scope 1), die indirekten Emissionen durch den Bezug von Energie (Scope 2) sowie weitere, indirekte Emissionen (Scope 3) zugeordnet.

**Treibhausgas-Emissionen
nach «Scopes»**

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. Ebenfalls unter diesen Scope fallen die Treibhausgas-Emissionen durch den Stromverbrauch der Mitarbeitenden im Home-Office, welche die IT-Geräte der SNB nutzen. 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 2021 entfiel wiederum der überwiegende Teil der Treibhausgas-Emissionen auf Scope 2 und 3 (18% bzw. 70%). Nur knapp 12% stammten direkt aus dem Betrieb der Nationalbank (Scope 1).

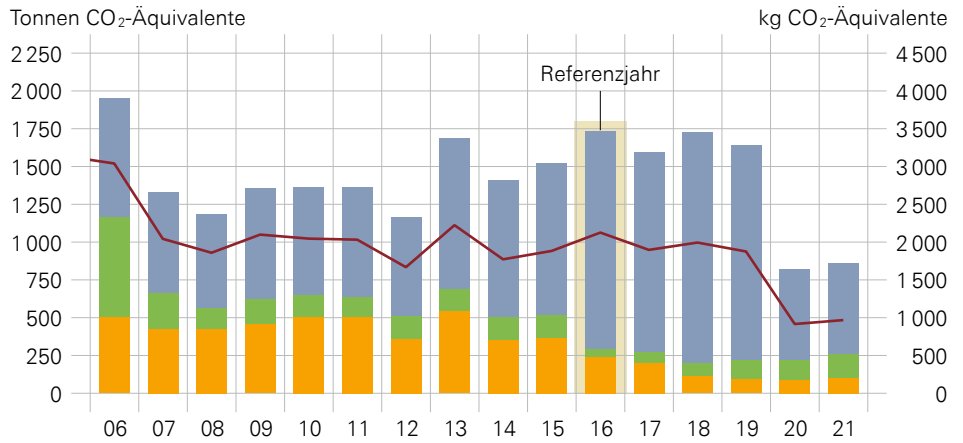
Die Treibhausgas-Emissionen stiegen 2021 um 5,4% auf 861 Tonnen CO₂-Äquivalente. Aufgrund des Verbrauchs von fossilen Energieträgern waren der Wärmeverbrauch (39%) und der Geschäftsverkehr (33%) die bedeutendsten Quellen von Treibhausgas-Emissionen. Der Stromverbrauch machte 17% der Emissionen aus. Auf den Papierverbrauch entfielen 2%, auf die Entsorgung 8% und auf den Wasserverbrauch 1%.

**Treibhausgas-Emissionen
2021**

Die Treibhausgas-Emissionen pro Mitarbeitende/n betragen 968 kg und stiegen damit gegenüber 2020 um 5,7%.

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN NACH SCOPES

- Scope 1
- Scope 2
- Scope 3
- pro Mitarbeitende/n (rechte Skala)

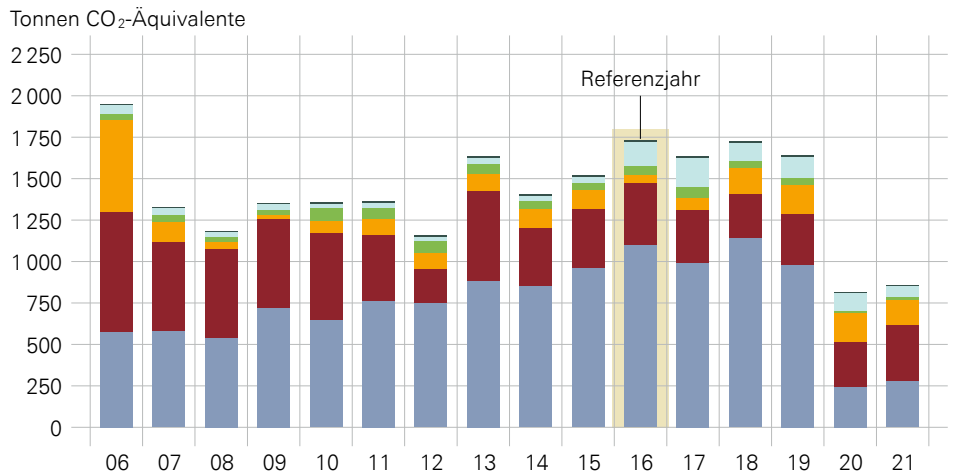


Für die Jahre 2006 bis 2012 basiert die Zuteilung der Emissionen zu den Scopes auf Schätzungen.

Quelle: SNB

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN NACH VERURSACHERN

- Verkehr
- Wärme
- Strom
- Papier
- Entsorgung
- Wasser



Quelle: SNB

Ökobilanz der 9. Banknotenserie

Die Nationalbank hat gemäss ihrem Auftrag das alleinige Recht zur Ausgabe der schweizerischen Banknoten, und sie bestimmt über deren Nennwerte und Gestaltung. Damit hat sie Einfluss auf die Umweltauswirkungen ihrer Banknoten und ist bestrebt, deren Lebenszyklus möglichst umweltverträglich zu gestalten.

Die erste Ökobilanz für schweizerische Banknoten wurde 1999 für die damals neu emittierte 8. Banknotenserie publiziert. Nach der abgeschlossenen Einführung der 9. Banknotenserie liess die SNB im Jahr 2021 erneut eine Ökobilanz erstellen, da sich die beiden Banknotenserien in verschiedenen Aspekten deutlich unterscheiden. So sind die Banknoten der 9. Serie durch den erstmaligen Einsatz des innovativen Durasafe®-Substrats, das sich aus zwei Schichten Baumwollpapier und einem Kunststoffkern zusammensetzt, sicherer und weisen eine deutlich längere Lebensdauer auf. Jedoch sind sie auch produktionstechnisch komplexer. Beide Aspekte haben einen grossen Einfluss auf die Ökobilanz.

Die Bezugsgrösse der 2021 durchgeführten Ökobilanz zur 9. Banknotenserie ist die pro Jahr im Durchschnitt produzierte Menge schweizerischer Banknoten. Diese beläuft sich auf rund 80 Mio. Banknoten, die ein Gewicht von rund 100 Tonnen aufweisen. Zur Bewertung der Umweltauswirkungen kam die vom Bundesamt für Umwelt (BAFU) publizierte Standardmethode, die Gewichtungsmethode der ökologischen Knappheit, zur Anwendung. Die Ökobilanz umfasst den Herstellungsprozess, die SNB-Logistik sowie die Entsorgung der Banknoten. Nicht betrachtet wurden die Feinverteilung und die Nutzung der Banknoten im Umlauf.

Die Ergebnisse der Ökobilanz zeigen, dass die Bereitstellung der schweizerischen Banknoten geringe Umweltauswirkungen verursacht. Mit insgesamt rund 1900 Tonnen CO₂-Äquivalenten pro Jahr sind die Treibhausgas-Emissionen ebenfalls tief. Davon entfallen rund 1550 Tonnen auf die Herstellung der Banknoten, vor allem auf die Produktion von hochwertigen Rohstoffen. Weitere rund 250 Tonnen stammen aus der SNB-Logistik sowie rund 100 Tonnen aus der Entsorgung in der Kehrlichtverbrennungsanlage.

Die Erkenntnisse über die Ursachen der Umweltauswirkungen erlauben es der SNB, den Anspruch der umweltverträglich gestalteten Banknotenversorgung umzusetzen und die verbleibenden unvermeidbaren Treibhausgas-Emissionen vollständig zu kompensieren. Die Treibhausgas-Emissionen der SNB-Logistik werden als Teil der betrieblichen Prozesse der SNB bereits seit 2011 mit Zertifikaten aus Klimaschutzprojekten ausgeglichen. Zudem kompensiert die SNB rückwirkend auf den Zeitpunkt der Einführung der 9. Banknotenserie 2016 auch die Treibhausgas-Emissionen der Herstellung und der Entsorgung der Banknoten. Die Bereitstellung der 9. Banknotenserie weist damit seit ihrer Einführung eine neutrale Klimabilanz auf.

Ein Vergleich mit der Ökobilanz der 8. Banknotenserie macht deutlich, dass in den vergangenen Jahren zahlreiche Verbesserungsmassnahmen bei der SNB selbst, aber auch bei ihren Partnern in der Lieferkette umgesetzt wurden. Diese Optimierungen reduzierten die Umweltauswirkungen in vielen Phasen des Lebenszyklus der Banknoten um insgesamt rund 20%. Die Nationalbank will diese Praxis auch zukünftig mit ihren Partnern fortführen, sowohl für die Produktion der 9. Banknotenserie als auch für weitere Entwicklungen bei schweizerischen Banknoten. Die Erkenntnisse aus den Ökobilanzstudien der 8. und 9. Banknotenserie werden darin einfließen, und die Umweltverträglichkeit wird neben hohen Anforderungen an die Fälschungssicherheit und Produktqualität weiterhin ein wichtiges Kriterium darstellen.

CAS	Certificate of Advanced Studies
CCBA	Climate Community and Biodiversity Alliance
CO ₂	Kohlenstoffdioxid bzw. Kohlendioxid
CO ₂ -Äquivalente	Klimawirkung von Treibhausgasen umgerechnet in die entsprechende Menge CO ₂
EPEAT-Label	Das EPEAT-Label zeichnet umweltfreundliche Büroelektronik aus und wird vom Global Electronics Council verwaltet.
EU Ecolabel	Das Europäische Umweltzeichen ist ein internationales Gütesiegel zur Kennzeichnung von ökologischen Verbraucherprodukten und Dienstleistungen.
FH	Fachhochschule
Gold Standard	Der Gold Standard baut auf den Regeln des Kyoto-Protokolls zur Berechnung von mit Projekten erzielten CO ₂ -Einsparungen auf. Darüber hinausgehend ist jedoch der weitere ökologische, soziale und ökonomische Mehrwert eines Projektes gewährleistet.
GRI	Global Reporting Initiative
Heizgradtage	Über eine bestimmte Periode gebildete Summe der täglich ermittelten Differenz zwischen der Raumlufttemperatur (20°C) und der Tagesmitteltemperatur der Aussenluft aller Heiztage
ISO	International Organization for Standardization
kWh; MWh	Kilowattstunde; Megawattstunde: Einheiten zur Messung von Energie; 1 MWh entspricht 1000 kWh
OE	Organisationseinheit, Element der Aufbauorganisation der SNB
Ökobilanz	Die Ökobilanz ist ein Instrument zur Berechnung der mit einem Produkt verbundenen Umweltauswirkungen. Dabei werden die Lebenszyklusphasen eines Produkts miteinbezogen.
TCO-Label	Die Zertifizierung nach TCO umfasst eine Reihe von sozialen und ökologischen Kriterien, die sich auf die verschiedenen Phasen des Lebenszyklus eines Geräts konzentrieren: Herstellung, Nutzung/Wiederverwendung, Entsorgung und Recycling
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)
TÜV SÜD	Technische Prüforganisation
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten

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

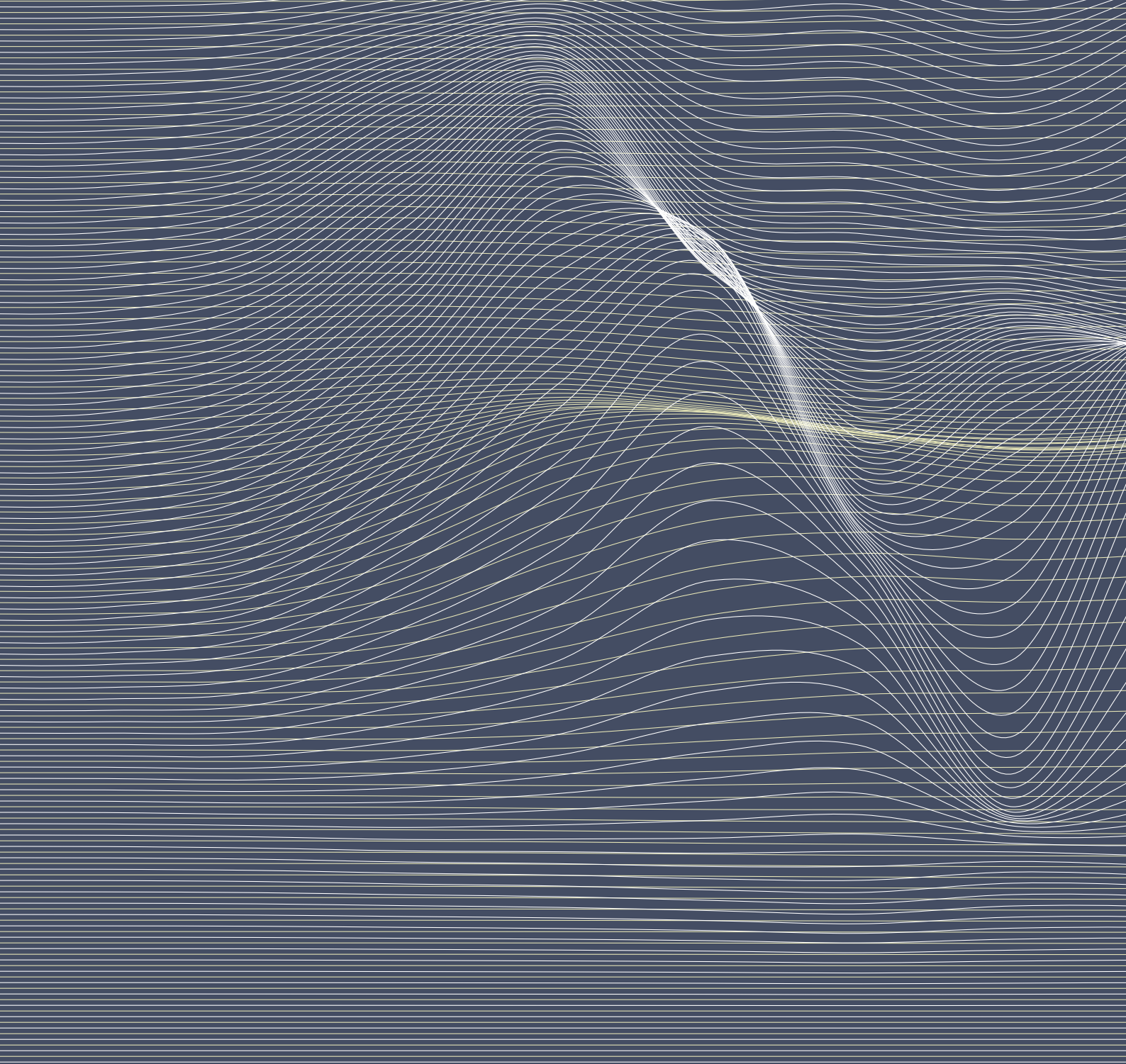
Nachdruck und Verwendung von Zahlen zu nicht kommerziellen Zwecken unter Quellenangabe gestattet.

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

Herausgegeben

Im März 2022

ISSN 2624-9189 (Online-Ausgabe)



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

