

---

# Nachhaltigkeitsbericht 2022

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





---

# Inhalt

Vorwort	5
<b>1 Einleitung</b>	<b>6</b>
<b>2 Beschäftigung</b>	<b>7</b>
2.1 HR-Strategie	7
2.2 Personalbestand	9
2.3 Personalentwicklung	11
2.4 Arbeitsbedingungen	13
<b>3 Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung</b>	<b>17</b>
3.1 Schutz der Integrität der Mitarbeitenden	17
3.2 Meldesystem für Regelverstösse	19
<b>4 Normen und Werte</b>	<b>20</b>
4.1 Grundlagen	20
4.2 Compliance-Konzept	20
4.3 Schwerpunktthemen im Berichtsjahr	22
<b>5 Gesellschaftliche Leistungen</b>	<b>23</b>
5.1 Ökonomische Bildung	23
5.2 Ökonomisches Fachwissen	28
5.3 Kunst und Kultur	29
<b>6 Umwelt</b>	<b>31</b>
6.1 Schonung der natürlichen Ressourcen	31
6.2 Umweltleistung	32
6.3 Klimaschutz	39
<b>7 Glossar und Abkürzungen</b>	<b>43</b>



---

# Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren

Das Erweiterte Direktorium der Schweizerischen Nationalbank (SNB) freut sich, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht 2022 vorzulegen. Der grösste Beitrag der SNB zur nachhaltigen Entwicklung der Schweiz liegt in der Erfüllung ihres Mandats zur Gewährleistung der Preisstabilität unter Berücksichtigung der konjunkturellen Entwicklung. Damit schafft sie eine wichtige Voraussetzung für Wirtschaftswachstum und Wohlstand.

Der Nachhaltigkeitsbericht zeigt, wie die Nationalbank den Vorsatz der betrieblichen Nachhaltigkeit im Hinblick auf ihre Mitarbeitenden, die Gesellschaft und die Umwelt umsetzt. Der Betrieb der SNB wurde im Berichtsjahr von zwei massgebenden Entwicklungen geprägt. Bis im Frühling wirkte sich die Corona-Pandemie sowohl auf die Mitarbeitenden als auch auf den Energieverbrauch der Bank aus. Ab dem späten Herbst beeinflussten die Massnahmen zur Vorbereitung auf eine mögliche Strommangellage die Energienutzung in den Gebäuden. Im vorliegenden Bericht wird an verschiedenen Stellen auf diese Themen eingegangen.

Die SNB betreibt seit 1996 ein systematisches Umweltmanagement mit dem Ziel, den Ressourcenverbrauch und die Umweltemissionen ihres Betriebs zu senken. Seit dem Jahr 2018 erscheint jährlich ein Nachhaltigkeitsbericht, der zusätzlich soziale und gesellschaftliche Handlungsfelder berücksichtigt. Über die Jahre haben sich die Leistungen der Nationalbank im Bereich der Nachhaltigkeit massgeblich verbessert. Beispielsweise zeigen die betriebsökologischen Kennzahlen, dass sich aufgrund des professionell umgesetzten Umweltmanagementsystems die Klimaemissionen der SNB-Gebäude deutlich reduziert haben (siehe Kapitel «Umwelt»). Auch im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit konnten substanzielle Fortschritte erzielt werden. Die eingeführten Massnahmen zur Gewährleistung der Chancengleichheit dienen als Beispiele hierfür (siehe Kapitel «Beschäftigung» sowie «Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung»). Die Qualität der Nachhaltigkeitsberichterstattung selbst konnte ebenso verbessert werden. Einen wichtigen Beitrag dazu liefert die 2020 geschaffene Fachstelle Nachhaltigkeit.

Der Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich online. Nachhaltigkeitsaspekte, welche die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben der Nationalbank betreffen, werden im Rechenschaftsbericht des Direktoriums zuhanden der Bundesversammlung thematisiert.

Bern und Zürich, 21. März 2023

# 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 die gesellschaftlichen Leistungen der Nationalbank ab. In Anlehnung an internationale Standards der Nachhaltigkeitsberichterstattung, wie sie beispielsweise durch die Global Reporting Initiative 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.</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 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Diversität sowie die Förderung und Entwicklung des Personals ebenso angesprochen wie die Auswirkungen der Corona-Pandemie und der Übergang ins New Normal.</p> <p>Das Handlungsfeld «Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung» beschreibt die ersten Erfahrungen des im vergangenen Jahr eingeführten Meldesystems für Regelverstösse, die im Berichtsjahr umgesetzten Massnahmen zum Schutz der Integrität der Mitarbeitenden sowie die Resultate der Lohnvergleichsanalyse. Im Handlungsfeld «Normen und Werte» werden das Leitbild und der Verhaltenskodex sowie der zugehörige Compliance-Ansatz 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 aufgezeigt.</p> <p>Im Handlungsfeld «Umwelt» werden die Auswirkungen des Geschäftsbetriebs auf die Umwelt und die Massnahmen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen behandelt. Einen Schwerpunkt bildet dabei die Strategie zur Vermeidung und Einsparung von Treibhausgasemissionen. Darunter fallen auch die vorsorglich ergriffenen Energiesparmassnahmen aufgrund einer möglichen Strommangellage sowie die Klimaschutzprojekte zur Kompensation der verbleibenden betrieblichen Treibhausgasemissionen.</p>

# 2

## Beschäftigung

---

### 2.1 HR-STRATEGIE

---

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

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

Lernende Organisation

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.

Attraktive und soziale Arbeitgeberin

Die Schweiz ist ein vielfältiges Land, und die SNB ist eine nationale Institution – entsprechend legt die Nationalbank grossen Wert darauf, dass sich diese Vielfalt in ihrem Personalbestand spiegelt. So beschäftigt die SNB beispielsweise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Sprachregionen und Landesteilen. Diversität bei der SNB umfasst zudem die Dimensionen Alter, Geschlecht, Ausbildung und Erfahrung.

Bedeutung der Diversität

Die Nationalbank ist davon überzeugt, dass Diversität ihre Auftragserfüllung unterstützt und gleichzeitig ihre Attraktivität als Arbeitgeberin stärkt. Sie sorgt daher für Rahmenbedingungen, die es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglichen, sich engagiert und erfolgreich im Sinne des Leistungsauftrags einzusetzen und sich zur Institution zugehörig zu fühlen.

Im Jahr 2022 genehmigte der Bankrat die weiterentwickelte Diversitätsstrategie. Diese beinhaltet drei Stossrichtungen: erstens die Gewährleistung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung sowie zweitens der Abbau struktureller und kultureller Hindernisse. Drittens sollen untervertreter Gruppen mit weiteren Massnahmen gezielt und differenziert gestärkt werden.

Diversitätsstrategie

Im Frühjahr 2022 wurde eine Fachstelle für Diversität und Inklusion sowie Employer Branding geschaffen. Diese startete ein Ausbildungsprogramm zur Verankerung und Förderung von Diversität und Inklusion für sämtliche Führungspersonen in der SNB. Die Themen werden ausserdem in das Management-Development-Programm nachhaltig integriert. Der Fokus liegt dabei auch auf der Gewährleistung von Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung in allen Führungsprozessen, wie z. B. im Anstellungsprozess. Die Anleitung für eine inklusive und gendergerechte Sprache wurde erweitert und sämtliche internen Dokumente und Kommunikationsmittel wurden entsprechend angepasst.

Im Projekt Employer Branding wurden Massnahmen zur vermehrten Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern aus untervertretenen Gruppen wie Personen aus der lateinischen Schweiz oder Frauen erarbeitet. Entsprechend wurde die Präsenz an Hochschulmessen in diesen Regionen wie auch die Präsenz an spezifischen Anlässen für Frauen (z. B. Women's Contact Day in Zürich und Lausanne) ausgebaut.

#### Bedeutung der Führung

Führung ist ein grundlegender Faktor für den langfristigen Erfolg einer Organisation. Voraussetzung dafür ist, dass die Führungskräfte über die notwendigen Kompetenzen verfügen. Dabei prägen drei wichtige Elemente die Führungskultur der Nationalbank: eine offene Kommunikation, Vertrauen und 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. Führungsfragen und die strategische Weiterentwicklung der SNB werden auf allen Stufen in Führungsretriten, Führungszirkeln und anderen Formen der Organisationsentwicklung behandelt.



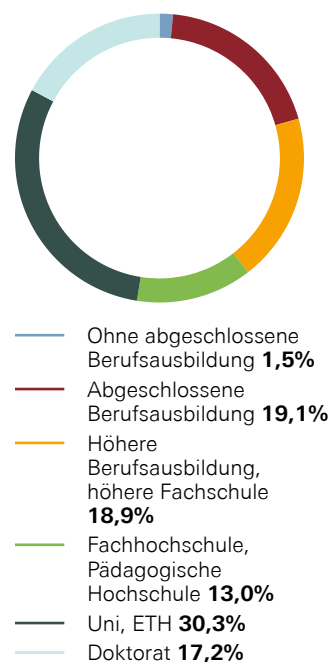
## 2.2 PERSONALBESTAND

Die 979 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bilden die Basis für die Erfüllung des Mandats der Nationalbank. Sie gehören mehrheitlich den Fachrichtungen Volkswirtschaft, Bankwesen, Informatik, Recht, politische Wissenschaften, 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. 47,5% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besitzen einen Abschluss einer Universität oder der ETH, davon etwas mehr als ein Drittel mit einem Doktorat. Weitere 31,9% haben eine Fachhochschule oder eine Höhere Fachschule bzw. eine höhere Berufsausbildung absolviert.

Knapp ein Drittel der SNB-Mitarbeitenden sind Frauen. Der Frauenanteil auf Direktionsstufe lag Ende 2022 bei 17,1%. Am höchsten ist der Frauenanteil in den ökonomischen Bereichen und bei den Funktionen in der Führungsunterstützung. Deutlich geringer ist er in den Bereichen Informatik und Sicherheit. Von den Schweizer Mitarbeitenden geben 83,5% Deutsch als Muttersprache an, 6,4% Französisch, 3,2% Italienisch und 0,2% Rätoromanisch. 6,7% haben eine andere Muttersprache. Ende 2022 betrug der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Staatsangehörigkeit 10,9%.

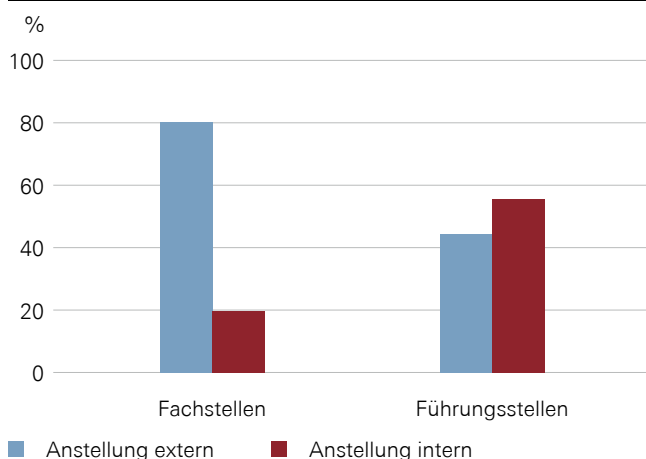
### Gelebte Diversität

### AUSBILDUNGSSTAND



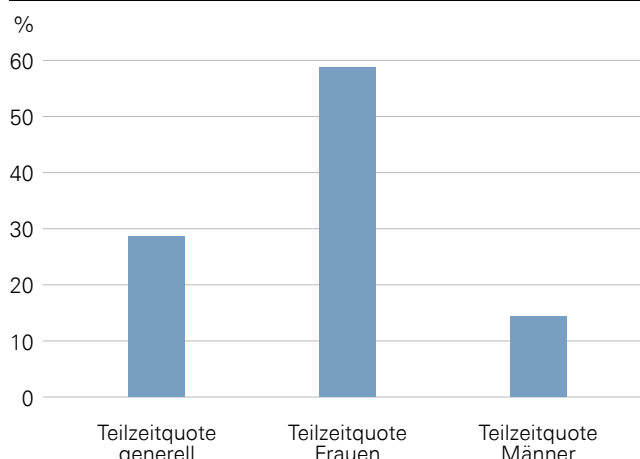
Total: 979 Mitarbeitende  
Ende 2022

## BESETZUNGSQUOTE



Quelle: SNB

## TEILZEITQUOTEN



Quelle: SNB

### Karrieremöglichkeiten für alle Arbeitszeitmodelle

Die Nationalbank bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 2022 rund 56% intern besetzt werden, bei den Fachstellen betrug dieser Anteil rund 20%.

Die Nationalbank bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 38% der Stellenbesetzungen im Jahr 2022 erfolgte die Anstellung mit einem Teilzeitpensum.

Im Jahr 2022 waren 61,4% der Kadermitarbeiterinnen in Teilzeit tätig; bei den Kadermitarbeitern waren es rund 16%. In der Direktion der Nationalbank betrug der Teilzeitanteil der Mitarbeiterinnen rund 47% und derjenige der Mitarbeiter 11,3%.

## **2.3 PERSONALENTWICKLUNG**

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

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Zugang zu einem breiten internen Aus- und Weiterbildungsangebot. Dieses bietet nebst der Möglichkeit, sich sprachlich weiterzubilden, auch Angebote zu Themen wie Arbeitstechnik, Selbstführung, Kommunikation, Projektmanagement sowie Präsentation und Auftrittskompetenz. Nach Bedarf und Aktualität werden gezielt auch weitere Ausbildungsthemen angeboten.

Aus- und Weiterbildung

Ein wesentlicher Grundstein der Personalentwicklungsmassnahmen wird mit dem Programm «Career Essentials SNB» gelegt. Das Programm fördert insbesondere die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen wie Selbstführung, Selbstmanagement, Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit, Veränderungsbereitschaft sowie weiterer «Soft Skills», die für den beruflichen Erfolg entscheidend sind. Im Rahmen des Programms bietet sich den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich aktiv mit ihrem beruflichen Entwicklungsbedarf und ihren Entwicklungszielen auseinanderzusetzen. Sie werden in diesem individuellen Prozess von professionellen Lerncoaches unterstützt. Das Programm bildet zudem die Basis für zwei darauf aufbauende CAS (Certificate of Advanced Studies). Mittlerweile haben 27 Mitarbeiterinnen und 44 Mitarbeiter dieses Programm erfolgreich absolviert.

Eine grosse Bedeutung misst die Nationalbank der Aus- und Weiterbildung der Führungspersonen bei. Beim «CAS FH in Leadership SNB» geht es um die Entwicklung grundlegender Führungskompetenzen sowie um die Auseinandersetzung mit der Rolle als Führungsperson. Zudem werden die Führungsprozesse und die Führungsinstrumente behandelt und wichtige Themen wie Kommunikation und Konfliktmanagement vertieft. Zu diesem Lehrgang zugelassen werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit personellen Führungsaufgaben betraut sind. Per Ende 2022 haben 13 Frauen und 22 Männer das CAS absolviert.

Das neu entwickelte «CAS FH in Future Expert Skills SNB» richtet sich an Fachpersonen. Es ist modular aufgebaut und ermöglicht so, dass sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gezielt in den Themen weiterentwickeln können, die für ihre aktuelle berufliche Situation und ihre Laufbahn relevant sind. Dabei liegt der Fokus primär auf der individuellen Entwicklung im Bereich der Sozial-, Methoden- und Persönlichkeitskompetenzen, der Auseinandersetzung mit Veränderungen und neuen Trends in der Arbeitswelt. Zentral ist zudem die Vernetzung mit anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern innerhalb der SNB sowie mit Fachpersonen aus anderen Unternehmen, die Bearbeitung konkreter Fragestellungen und das Ableiten von Folgerungen. Eine schriftliche Einzelarbeit rundet diesen Prozess ab.

Mit diesen zwei CAS kann die SNB den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einen offiziell anerkannten und zertifizierten Weiterbildungsabschluss bieten.

Das Thema Führung nimmt seit Jahren einen hohen Stellenwert in der SNB ein. Deshalb ist es wichtig, dass den Führungspersonen individuell auf ihre Situation und ihren Bedarf zugeschnittene Angebote zur Verfügung gestellt werden. Dazu zählen nebst internen und externen Weiterbildungsangeboten insbesondere die Teilnahme an einem Führungszirkel, die Nutzung eines Executive Coachings oder der Einbezug externer Prozessberatung zur Unterstützung bei Veränderungsprojekten oder bei Massnahmen zur Teamentwicklung.

#### Wissensmanagement

Ende 2021 wurde eine neue Intranetplattform in Betrieb genommen. Diese bietet den Mitarbeitenden zusätzliche Möglichkeiten zum gegenseitigen Austausch sowie zur Informations- und Wissensvermittlung. Dazu zählt die Nutzung von bankübergreifenden Communities sowohl zu Fachthemen wie Finanzmärkte oder Forschung als auch zu wichtigen betrieblichen Themenbereichen wie Strommangellage, Diversität und Inklusion oder die Entwicklungen rund um das Coronavirus.

#### Berufslehre

Die Nationalbank bietet jungen Menschen die Berufsausbildungen der kaufmännischen Lehre und der Informatiklehre an. Im Jahr 2022 schlossen neun Nachwuchskräfte ihre berufliche Grundausbildung bei der SNB erfolgreich ab.

Hochschulabgängerinnen und -abgängern mit einem guten Abschluss bietet die SNB die Möglichkeit, über eine Praktikumsstelle Erfahrungen im Berufsleben zu sammeln. Die Praktikantinnen und Praktikanten unterstützen die Arbeit der SNB in verschiedenen Bereichen. Die Erfahrung zeigt, dass etliche von ihnen zu einem späteren Zeitpunkt eine Festanstellung bei der Nationalbank antreten. Per Ende 2022 waren 51 Praktikumsstellen besetzt, davon ein Drittel von Frauen. Die von der Firma Universum jährlich durchgeführte Befragung von über 12 000 Studierenden zeigt, dass die Nationalbank bei den Wirtschafts- und Rechtswissenschaften sowie in der Informatik eine hohe Attraktivität als Arbeitgeberin aufweist.

**Praktikumsstellen**

## **2.4 ARBEITSBEDINGUNGEN**

Die SNB sorgt für Anstellungs- und Rahmenbedingungen, die es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Führungspersonen erlauben, ihre Handlungskompetenzen zielgerichtet, erfolgreich und engagiert im Sinne des Leistungsauftrags der SNB einzusetzen. Die Arbeitsbedingungen werden laufend überprüft und wo erforderlich auch angepasst. Eine wichtige Rolle spielt dabei die Personalkommission, die sich für das Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzt und die Arbeitsbedingungen mitgestaltet. Ebenfalls fördert sie die Kommunikation zwischen der Bankleitung und den Mitarbeitenden. Die Mitglieder der Personalkommission werden von den Mitarbeitenden jeweils für vier Jahre gewählt.

**Beitrag der  
Personalkommission**

Die Corona-Pandemie prägte den Betrieb der Nationalbank zu Beginn des Jahres 2022 weiterhin. Dank den getroffenen Massnahmen konnte die Nationalbank ihren Auftrag stets vollumfänglich erfüllen. Das entwickelte interne Schutzkonzept wurde laufend überprüft und der Entwicklung der Pandemie angepasst. Das gesamte Schutzkonzept orientierte sich am Vorsichtsprinzip, an den Massnahmen der Behörden (Bund und Kantone) sowie an der betrieblichen Situation. Die damit verbundenen Verhaltensregeln fokussierten auf den Schutz der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Kernelement war Home-Office für Mitarbeitende ohne ortsgebundene Tätigkeit, um die Ansteckungsgefahren zu reduzieren. Aus demselben Grund wurden Teams, die kritische ortsgebundene Tätigkeiten ausübten, zeitweise aufgeteilt (Team-Splitting) und haben Ausweicarbeitsplätze bezogen. Zum Schutzkonzept gehörten neben den allgemeinen Hygiene- und Abstandsregeln auch COVID-19-Testangebote sowie Regeln für das Verhalten bei Krankheitssymptomen oder bei Kontakt mit positiv getesteten Personen.

**Corona-Pandemie und  
Übergang ins New Normal**

Das Schutzkonzept hat sich insgesamt bewährt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden während der ganzen Pandemie 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verfügte und somit ihre Resilienz unter Beweis stellen konnte.

Die COVID-19-Massnahmen wurden im Frühling ausser Kraft gesetzt. Der Betrieb fand schrittweise zurück in die Normalität. Gleichzeitig führte die SNB eine neue, flexible Regelung für das Arbeiten im Home-Office ein. Vorgesetzte können innerhalb eines definierten Rahmens mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbaren, wie viel im Home-Office gearbeitet werden kann.

Der Home-Office-Anteil hat sich gegenüber der Zeit vor der Pandemie markant erhöht, was auf die neue Regelung und die insgesamt positiven Erfahrungen während der COVID-19-Krise zurückzuführen ist. Nur einzelne Tätigkeiten, die aus betrieblichen oder aus Sicherheitsgründen vor Ort stattfinden müssen, sind vom Home-Office ausgeschlossen.

#### Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die neue Home-Office-Regelung und das Zusammenspiel zwischen der Arbeit vor Ort und im Home-Office fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Diese wird auch durch die Möglichkeit von Teilzeitarbeit sowie mit dem Jahresarbeitszeitmodell gestärkt. Damit können Schwankungen im Arbeitsanfall genutzt werden, um beruflichen und privaten Verpflichtungen gleichermaßen nachzukommen.

#### Betriebliches Gesundheitsmanagement

Das betriebliche Gesundheitsmanagement der Nationalbank hat zum Ziel, die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und damit auch deren Leistungsfähigkeit langfristig zu erhalten. Zu diesem Zweck bietet die SNB ihren Mitarbeitenden zum einen eine breite Palette von Präventionsangeboten wie Gesundheitschecks, Grippeimpfungen sowie ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze an und leistet einen Kostenbeitrag 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 2022 ging das Interesse an Online-Angeboten gegenüber dem Vorjahr stark zurück, demgegenüber wurde das wieder aufgenommene Angebot von Vor-Ort-Seminaren klar bevorzugt. Zur Prävention von Nichtbetriebsunfällen werden Informationen über das neu gestaltete Intranet publiziert und so flächendeckend kommuniziert. Im Rahmen des Schutzkonzepts während der Pandemie wurde den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 blieb aufgrund der Gesamtsanierung des Kaiserhauses weiterhin geschlossen.

Das individuelle Unterstützungsangebot (Case Management) soll sicherstellen, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Krankheit oder Unfall optimal betreut sind und möglichst gute Bedingungen für eine rasche Rückkehr in den Arbeitsprozess haben. Zudem steht den Mitarbeitenden bei privaten und beruflichen Problemen eine externe Sozialberatung anonym und kostenlos zur Verfügung. Das Beratungsangebot wurde bezüglich Unterstützungsbedarf rund um die Betreuung von Angehörigen erweitert.

**Soziale Verantwortung**

Die SNB bietet ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine attraktive berufliche Vorsorge. Die Leistungen der Pensionskasse der SNB beinhalten einerseits einen hohen Risikoschutz bei Tod und Invalidität und andererseits gut ausgebauten Altersleistungen nach der Pensionierung. Zudem bietet die Pensionskasse eine Auswahl an Optionen bezüglich Sparplan und Altersleistungen an. Die Pensionskasse ist finanziell nachhaltig und solide aufgestellt, so dass sie die Verpflichtungen gegenüber ihren Versicherten sowie den Rentenbezügerinnen und Rentenbezügern langfristig erfüllen kann.

**Berufliche Vorsorge**

Die Nationalbank fördert das soziale Engagement und die sozialen Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden, indem sie jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter einen Arbeitstag pro Jahr für Freiwilligeneinsätze zur Verfügung stellt. Mitarbeitende können aus den schweizweiten Angeboten einer Plattform selbst eine Institution für einen Freiwilligeneinsatz auswählen.

**Freiwilligeneinsätze**

## KENNZAHLEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

	2018	2019	2020	2021	2022
Mitarbeitende nach Köpfen <sup>1</sup>	923	934	950	950	979
Mitarbeitende nach Vollzeitstellen <sup>1</sup>	848,7	855,2	870,8	868,6	891,3
Frauen (in Prozent)	31,6	31,8	31,5	31,8	32,2
Männer (in Prozent)	68,4	68,2	68,5	68,2	67,8
Fluktuation Mitarbeitende insgesamt <sup>2</sup> (in Prozent)	3,9	4,4	3,1	3,3	3,4
Frauen	6,2	5,1	3,4	2,7	3,9
Männer	2,9	4,1	3,0	3,5	3,2

### Gesundheit und Arbeitssicherheit

Ausfalltage pro Mitarbeitende/n	5,5	5,2	4,7	5,7	7,1
Krankheitsbedingt	5,0	4,5	4,0	4,6	6,6
Unfallbedingt (Berufs- und Nichtberufsunfälle)	0,5	0,7	0,7	1,1	0,5

### Aus- und Weiterbildung

Durchschnittliche Anzahl Tage Aus- oder Weiterbildung pro Mitarbeitende/n	2,7	3,8	0,9	1,7	2,0
Ausbildungskosten pro Mitarbeitende/n (in Franken)	1 668	2 164	1 627	2 086	1 930
Aus- und Weiterbildungsquote (mindestens eine Ausbildung pro Jahr. in Prozent)	67,6	45,9	21,9	33,2	37,9

### Nachwuchsförderung

Auszubildende (kaufmännische Lehre, Informatiklehre)	21	22	24	23	24
Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten	32	34	32	44	51

### Vielfalt

Teilzeitquote <sup>3</sup> (in Prozent)	24,5	26,0	26,1	27,2	28,6
Frauen	52,9	54,9	54,8	58,9	58,7
Männer	11,4	12,6	12,9	12,3	14,3
Frauenanteil Kader (in Prozent)	26,3	26,0	26,9	28,3	30,4
Frauenanteil Direktion (in Prozent)	18,3	18,4	17,6	17,7	17,1
Durchschnittsalter	44,9	45,2	45,2	45,6	45,7
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit (in Jahren)	9,8	9,8	9,8	10,2	10,1
Interne Besetzungsquote <sup>4</sup> (in Prozent)	45,5	55,1	35,2	35,2	26,3
Anteil Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit (in Prozent)	12,3	11,9	11,6	11,8	10,9
Freiwilligeneinsatz (Anzahl Mitarbeitende)	28	22	0	4	18

1 Stammpersonal per 31. Dezember, d. h. alle Festangestellten inkl. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.



# 3

## Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

---

### **3.1 SCHUTZ DER INTEGRITÄT DER MITARBEITENDEN**

Die Nationalbank legt grossen Wert darauf, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen, insbesondere auch bei Integritätsverletzungen. Das Meldesystem für Regelverstösse zeichnet sich durch eine leichte Zugänglichkeit und einen hohen Schutz für alle Personen aus, die in Meldungen involviert sind. Damit Regelverstösse frühzeitig entdeckt und geeignete Massnahmen ergriffen werden können, ist es zentral, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Zweck und die Funktionsweise des Meldesystems kennen. Verhaltensgrundsätze und das Meldesystem werden standardmässig in den Einführungsseminaren und in Führungsausbildungen thematisiert.

Fürsorgepflicht

Wichtig ist, 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. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei der Konfliktlösung durch die Organisationseinheit (OE) Human Resources begleitet und unterstützt.

Konfliktmanagement

Die HR-Prozesse werden regelmässig überprüft und weiterentwickelt, um sicherzustellen, dass die Chancengleichheit gewährleistet ist und keine Diskriminierung zugelassen wird. 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 die der Linie, jene der OE Human Resources oder auch die der verschiedenen Geschlechter miteinbezogen werden.

HR-Prozesse

## Lohnleichheit

Die Nationalbank hat den Anspruch, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Die gesetzlich vorgeschriebene Lohnleichheitsanalyse<sup>1</sup> hat die Nationalbank bereits im Jahr 2021 durchgeführt und über das Ergebnis im Geschäftsbericht 2021 informiert. Die Analyse ergab, dass die Nationalbank die betriebsinterne Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern innerhalb der vorgegebenen Toleranzschwelle des Lohnleichheitsinstruments des Bundes (Logib) einhält. Daher erhielt sie das Label «We Pay Fair» des Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen (HSG) sowie das Branchengütesiegel der Sozialpartnerschaftlichen Fachstelle für Lohnleichheit in der Bankenbranche (SF-LoBa).



<sup>1</sup> Gemäss Art. 13a des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau muss die Analyse einmalig durchgeführt werden, sofern die Lohnleichheit eingehalten wird.

### **3.2 MELDESYSTEM FÜR REGELVERSTÖSSE**

Die Unternehmenskultur der Nationalbank ist von gegenseitigem Vertrauen, Offenheit und Respekt geprägt. Mit ihrer Corporate Governance stellt die SNB sicher, dass die Aufbauorganisation, einschliesslich der Ablaufprozesse, bestmöglich auf ihre Aufgabenerfüllung ausgerichtet ist. Unregelmässigkeiten können jedoch nie völlig ausgeschlossen werden. Mit dem nach ISO 37002 zertifizierten Meldesystem können Regelverstösse über verschiedene Stellen gemeldet werden, insbesondere an Vorgesetzte, an die OE Human Resources oder die OE Compliance sowie über eine elektronische Meldeplattform, die auch Anonymität zulässt. Zuständig für die Bearbeitung der Meldungen ist die OE Compliance, die sich dabei an den Grundsätzen der Vertraulichkeit, des Persönlichkeitsschutzes und des Schutzes vor Vergeltungsmassnahmen sowie an den Vorgaben des Datenschutzes ausrichtet.

Meldesystem

Das Meldesystem hat seine Funktionsfähigkeit unter Beweis gestellt. Im Berichtsjahr gingen sechs Meldungen zu möglichen Regelverstössen ein. Die Mehrheit der Meldungen konnte abgeschlossen werden, ohne dass eine formelle interne Untersuchung erforderlich war. Bei zwei dieser Meldungen wurde ein Regelverstoss festgestellt, der sich jedoch nicht als wesentlich im Sinn der anwendbaren Bankweisung erwies.

Mit dem Meldesystem bezweckt die SNB eine frühzeitige Erkennung von möglichen Regelverstössen und allfälligen Regelungslücken, um geeignete Massnahmen in der Sache ergreifen bzw. Verbesserungen von Prozessen und Regelungen vornehmen zu können. Darüber hinaus wird mit dem Meldesystem bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Bewusstsein für die Problematik von Regelverstössen geschärft. Damit leistet es einen Beitrag zu einer effektiven Corporate Governance. Zur weiteren Verankerung des Themas wurden Informationsveranstaltungen für Mitarbeitende und Workshops für Führungskräfte durchgeführt.

Beitrag zur  
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 zählen Werte wie Professionalität, Integrität und Glaubwürdigkeit. Sie sind Ausdruck der Unternehmenskultur der Nationalbank 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 zu erfüllen.

Auch mit ihrem betrieblichen Handeln will die Nationalbank Vertrauen schaffen und der Reputation der Institution Sorge tragen. Ihre Corporate Governance stellt sicher, dass die Organisation und die Prozesse auf die Aufgabenerfüllung der SNB ausgerichtet sind. Sie schafft damit ein motivierendes Umfeld für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

##### Verhaltenskodex

Mit ihrem Mandat, Geldpolitik im Gesamtinteresse des Landes zu führen, trägt die Nationalbank eine besondere Verantwortung. Dem Verhaltenskodex kommt dabei höchste Bedeutung zu. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich bei ihrer beruflichen Tätigkeit an die massgebenden Gesetze, internen Regeln und die im Verhaltenskodex verankerten Grundsätze zu halten, damit die Nationalbank von ihren Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern und von der Öffentlichkeit als uneingeschränkt vertrauenswürdige Institution wahrgenommen wird. Konkret heisst das, dass sie ihre Aufgaben professionell erfüllen, sich respektvoll verhalten, mit Informationen verantwortungsbewusst umgehen sowie Ressourcen schonend verwenden.

#### 4.2 COMPLIANCE-ANSATZ

---

##### Compliance-Ansatz

Compliance gehört zur guten Führung eines Unternehmens und gilt als Führungsaufgabe. In der Nationalbank bedeutet Compliance mehr als das blosses Befolgen von gesetzlichen, regulatorischen und internen Vorschriften. Compliance ist Teil des ganzheitlichen Risikomanagements und des internen Kontrollsystems. Die Nationalbank verfolgt einen Compliance-Ansatz, der alle Hierarchieebenen und Organisationseinheiten einbezieht. Er umfasst die Verhinderung von Non-Compliance sowie die Reaktion auf identifizierte Non-Compliance.

Die OE Compliance berät und unterstützt die Bankleitung, Organisationseinheiten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einhaltung des Leitbilds, des Verhaltenskodex und der entsprechenden Regelwerke der SNB sowie bei der Identifikation, Beurteilung und Überwachung von Compliance-Risiken.

Bei der Kontrolle der Einhaltung der Compliance-Vorschriften setzt die Nationalbank auf eine Kultur, die von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Verantwortungsbewusstsein geprägt ist. Sie sorgt mit klaren Vorgaben dafür, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Rolle und Verantwortung in diesem Prozess kennen und verstehen. Das Ausmass der Verantwortung von Mitarbeitenden richtet sich nach ihrer jeweiligen Funktion. Die OE Compliance nimmt jährlich eine Einschätzung der Compliance-Risiken vor und erarbeitet einen risikoorientierten Tätigkeitsplan, den sie der Bankleitung und dem Bankrat vorlegt.

Der Verhinderung von Non-Compliance dienen Fach- und Führungskontrollen, Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die administrative Unterstützung eines nutzenorientierten, umfassenden und regelmässig aktualisierten Weisungswesens sowie moderne Informatiklösungen. Eine zentrale Funktion hierbei nimmt auch die Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Stufen und der Bankleitung ein.

**Verhinderung von  
Non-Compliance**

Im Berichtsjahr legte die OE Compliance ein besonderes Augenmerk auf weitere Massnahmen bezüglich der Verhinderung von Korruption, da diese gravierende negative Auswirkungen auf Gesellschaft, Wirtschaft und Staat haben kann und somit grundsätzlich ein erhebliches Compliance-Risiko für die SNB darstellt. Vor diesem Hintergrund hat die OE Compliance die Bankweisung betreffend Geschenke und Einladungen überarbeitet.

Zu widerhandlungen gegen gesetzliche, regulatorische und interne Vorschriften werden nicht toleriert. Insbesondere der Verhaltenskodex ist von allen Leitungs- und Führungspersonen sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Wortlaut, Sinn und Geist zu befolgen. Wird ein Verstoß festgestellt, kann dies disziplinarische, arbeits- oder auch strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

**Reaktion auf  
Non-Compliance**

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

### 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 zu verhindern. Die OE Compliance berät und unterstützt dabei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Linienstellen sowie die Bankleitung in Bezug auf die Umsetzung der Sorgfaltspflichten bei Finanzdienstleistungen der SNB. Nebst Massnahmen zur Verhinderung der Geldwäscherei und der Terrorismusfinanzierung hat die SNB zudem Kontrollen zur Erkennung und Verhinderung von Zahlungsaufträgen, die betrügerisch sein könnten, eingeführt. Dabei orientiert sie sich an branchenüblichen Standards und anerkannten Praktiken.

#### Umtauschgeschäfte

Die deutliche Zunahme von Umtauschgeschäften im Jahr 2022 war insbesondere auf den Rückruf der Banknoten der 8. Serie im April 2021 zurückzuführen. Nebst der Einhaltung von Sorgfaltspflichten bei Kassengeschäften legt die Nationalbank ein besonderes Augenmerk auf die Einhaltung nationaler und internationaler Sanktionen und macht den Umtausch von zurückgerufenen Banknoten gegebenenfalls von zusätzlichen Abklärungen zur Geldherkunft abhängig. Zu diesem Zweck führt die OE Compliance regelmässige Aus- und Weiterbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch und überprüft die Einhaltung der Sorgfaltspflichten und der Sanktionen sowie die damit zusammenhängenden Prozessabläufe im Rahmen der von der Nationalbank erbrachten Finanzdienstleistungen.

#### Handelscompliance

Die SNB hat ein Regelwerk für Kontrollen von im Handelsbereich einzuhaltenden Handels- und Verhaltensregeln erstellt. Es trägt dazu bei, das Ansehen und die Reputation der SNB auf dem Finanzplatz zu schützen. Als Teil ihrer Aufgaben überwacht die OE Compliance die Einhaltung dieser Regeln sowie die Ausbildung der betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Kontrollregelwerk wird schrittweise ab Januar 2023 implementiert.

#### Beschaffungen

Nicht nur in Bezug auf Finanzdienstleistungen trifft die Nationalbank Vorkehrungen, um einen möglichen Reputationsschaden oder weitere Beeinträchtigungen zu verhindern. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an Beschaffungen beteiligt sind, haben in ihrer Tätigkeit ungeachtet allfälliger persönlicher Interessen und jederzeit unabhängig und objektiv im Interesse der SNB zu handeln. Diese Vorgabe findet u. a. in den Grundsätzen zum Beschaffungswesen ihren Ausdruck.

### 5.1 ÖKONOMISCHE BILDUNG

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

Vermittlung von ökonomischen Zusammenhängen

Im Jahr 2007 rief die Nationalbank das Bildungsangebot Iconomix ([www.iconomix.ch](http://www.iconomix.ch)) mit dem Ziel ins Leben, die ökonomische und finanzielle Grundbildung in der Schweiz zu fördern. Iconomix richtet sich an Schweizer Lehrpersonen der Sekundarstufe II (Mittel- und Berufsfachschulen), die Wirtschafts- oder Gesellschaftsfächer unterrichten. Wirtschafts- und Finanzkompetenz ist eine grundlegende Lebenskompetenz, um sich in der komplexen Welt von heute zurechtzufinden. Mit Iconomix will die SNB einen Beitrag zur Förderung dieser Lebenskompetenz leisten.

Iconomix: Bildungsangebot für Schulen

Der Schwerpunkt des Bildungsangebots liegt auf einem aktiven und erlebnisorientierten Ansatz. Entsprechend umfasst das Angebot u. a. Lernspiele, Simulationen und Fallbeispiele zu vergleichsweise einfachen, breit anwendbaren Prinzipien und Konzepten, die nützlich sind, um zahlreiche ökonomische Situationen zu verstehen, z. B. «Arbeitsteilung und Handel», «Markt und Preisbildung» sowie «Geld und Tausch». Iconomix greift zudem aktuelle Themen und Herausforderungen unserer Zeit auf, z. B. die Digitalisierung, die Alterung der Bevölkerung oder den Klimawandel, wobei naturgemäss jeweils die ökonomischen Aspekte im Vordergrund stehen. Ein dritter Schwerpunkt ist die finanzielle Grundbildung. Diese umfasst u. a. Aspekte der persönlichen Finanzen, z. B. den Umgang mit Geld oder die Nutzung von Bankdienstleistungen.

Im Jahr 2022 nutzten rund 1700 Lehrpersonen der Sekundarstufe II die Webplattform Iconomix aktiv. Bezogen auf die Grösse der Zielgruppe – als Referenzgrösse dient die Zahl der Lehrpersonen, die auf Sekundarstufe II Wirtschafts- oder Gesellschaftsfächer unterrichten – entspricht dies einer Reichweite von rund 40%. Nutzung und Verbreitung sind in allen drei Landesteilen ähnlich gut.

Per Ende 2022 bot Iconomix 100 Unterrichtsmodule auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch an. Neben den Unterrichtsmodulen stellt Iconomix Links zu Ressourcen von Drittanbietern – Artikeln, Videos, Websites, interaktiven Grafiken usw. – zu relevanten und aktuellen ökonomischen Themen zusammen. Ende 2022 waren rund 1700 solcher Links über die Webplattform verfügbar. Im Berichtsjahr verzeichnete die frei zugängliche Plattform 116 000 einzelne Besuche und 65 000 Downloads. Darüber hinaus wurden von den Schulen 570 Klassensätze mit physischem Unterrichtsmaterial bestellt, namentlich Spielboxen und Broschüren. Ausserdem fanden in der ganzen Schweiz insgesamt 18 Anlässe für Lehrpersonen statt, an denen rund 440 Lehrpersonen teilnahmen.

Iconomix legt für jedes Schuljahr ein Fokusthema fest, das ein aktuelles ökonomisches Thema aufgreift. Im Schuljahr 2022/23 lautet das Thema «Altersvorsorge – Der Generationenvertrag auf dem Prüfstand». Im Schuljahr 2023/24 wird der Fokus auf dem Thema «Big Tech – Wie digitale Marktplätze funktionieren» liegen. Fachinhaltlich lässt sich Iconomix dabei durch Prof. Dr. Stefan Bühler vom Lehrstuhl für Angewandte Mikroökonomie der Universität St. Gallen begleiten.



## KENNZAHLEN ZUM BILDUNGSANGEBOT ICONOMIX

	2021	2022	Veränderung in Prozent
<b>Nutzung auf Sekundarstufe II</b>			
Anzahl aktive <sup>1</sup> Nutzende	1 655	1 730	+ 5
Geschätzte Reichweite <sup>2</sup> (in Prozent)	39	41	+ 5
Anzahl einzelne Website-Besuche	113 000	116 000	+ 3
Anzahl versandte Klassensätze mit Unterrichtsmaterial <sup>3</sup>	860	570	-34
<b>Lehr- und Lernressourcen</b>			
Anzahl Module	102	100	-2
davon auf DE/FR/IT/EN	42/35/18/7	41/34/18/7	
Einer Überprüfung unterzogene Module <sup>4</sup>	32	26	-19
<b>Aus- und Weiterbildungsanlässe für Lehrpersonen</b>			
Anzahl Anlässe schweizweit	17	18	+ 6
Geschätzte Zahl der teilnehmenden Lehrpersonen	380	440	+ 16

- 1 Als aktive Nutzende bezeichnet Iconomix Lehrpersonen der Sekundarstufe II, die auf der Webplattform [www.iconomix.ch](http://www.iconomix.ch) registriert sind und sich innerhalb eines Kalenderjahrs mindestens einmal angemeldet haben. Alle Zahlen werden durch die SNB erhoben und sind als Annäherung zu verstehen.
- 2 Die Reichweite ist das Verhältnis zwischen aktiv Nutzenden und den gut 4200 Lehrpersonen, die auf Sekundarstufe II Wirtschafts- oder Gesellschaftsfächer unterrichten.
- 3 Schwankungen in dieser Kennzahl sind primär darauf zurückzuführen, ob im Berichtszeitraum ein neues Spiel oder eine neue Broschüre lanciert wurde oder nicht.
- 4 Je nach Ergebnis der Überprüfung wird ein Modul aktualisiert, überarbeitet oder eingestellt. Im Jahr 2021 wurden im Zusammenhang mit einem Website-Relaunch überdurchschnittlich viele Module überprüft.

Die Nationalbank unterhält an ihrem Sitz Zürich ein öffentlich zugängliches Informations- und Veranstaltungszentrum, das «Forum SNB». Das Informationszentrum bietet den Besuchenden Auskünfte zur Nationalbank. Sie erhalten auch Bibliotheks- sowie Archivdienstleistungen und Kontakte zu Fachspezialistinnen und -spezialisten der Nationalbank.

Informations- und  
Veranstaltungszentrum  
«Forum SNB» am Sitz Zürich

Im Veranstaltungszentrum empfängt die SNB Schulklassen und Gruppen von Studierenden für Präsentationen zur Geschichte und zu den Aufgaben der Nationalbank sowie zur neuen Banknotenserie. Ferner führt die SNB im Forum Konferenzen, Seminare und Workshops mit internen und externen Teilnehmenden durch. Hinzu kommen Veranstaltungen von virtuellen Anlässen.

#### Informationen für das Publikum

Die Website «Unsere Nationalbank» ([our.snb.ch](http://our.snb.ch)) und eine gleichnamige Broschüre geben in gut verständlicher Form Auskunft über die Nationalbank, ihre Geldpolitik, die Bedeutung der Preisstabilität und weitere Themen. Die Broschüre «SNB – Ein Kurzporträt» beschreibt auf 50 Seiten, wie die Nationalbank ihren geldpolitischen Auftrag und wichtige andere Aufgaben erfüllt, sowie Organisation und Rechtsgrundlagen der Nationalbank und ihrer Tätigkeit. Die Website und die Druckschriften liegen auf Deutsch, Französisch, Italienisch und Englisch vor; die Druckschriften können kostenlos bezogen werden ([library@snb.ch](mailto:library@snb.ch)).

Die SNB-Website ([www.snb.ch](http://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 370 Anfragen beantwortet.

#### Ausstellung «Das entfesselte Geld»

Das seit 1971 der Nationalbank gehörende Kaiserhaus in Bern wird gegenwärtig in einem mehrjährigen Umbau architektonisch und gestalterisch aufgewertet. Als ein Element des neu gestalteten Kaiserhauses will die Nationalbank an diesem zentralen Standort in unmittelbarer Nähe zum Bundesplatz einen Erlebnisort zum Thema Geld errichten. Zu diesem Zweck ist die SNB mit dem Bernischen Historischen Museum (BHM) eine strategische Partnerschaft eingegangen. Ein erstes Ergebnis dieser Partnerschaft war die BHM-Wechsausstellung «Das entfesselte Geld – Die Geschichte einer Erfindung». Sie dauerte von Januar 2022 bis Januar 2023. Die Ausstellung verzeichnete gut 10 000 Besuchende. Darin eingeschlossen sind die Teilnehmenden von rund 130 interaktiven Rundgängen für Schulklassen der Sekundarstufen I und II.

#### Öffentliche Vorträge und Referate

Die Mitglieder der Bankleitung orientieren die Öffentlichkeit regelmässig im Rahmen von Referaten zur Politik der Nationalbank und zu den zugrundeliegenden Überlegungen. Im Berichtsjahr wurden neben den drei Mediengesprächen acht Referate gehalten. Die Themen umfassten unter anderem die Folgen des Kriegs in der Ukraine für die Geldpolitik der Nationalbank, die Zukunft des Bargelds im digitalen Zeitalter sowie die Ablösung des Frankenslibors durch den SARON. Die Redetexte wurden auf der SNB-Website publiziert.

Zur Generalversammlung der Aktionärinnen und Aktionäre der Schweizerischen Nationalbank vom 29. April 2022 in Bern wurden, wie bereits in den Jahren vor der Corona-Pandemie, zwei Schulkassen aus Schweizer Gymnasien eingeladen. Im Berichtsjahr stammten die beiden Klassen aus Locarno bzw. aus St. Gallen.

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 Benjamin M. Friedman als Referent ein. Friedman ist Professor für politische Ökonomie an der Harvard University und verfasste zahlreiche einflussreiche Arbeiten im Bereich der Geld- und Fiskalpolitik. Sein Referat trug den Titel «The Influence of Religious Thinking on Economic Thinking: The Origins of Modern Economics». Die Veranstaltung fand im Audi Max der ETH Zürich statt und wurde auf der SNB-Website live übertragen.

Im Berichtsjahr erschien bei MIT Press das Buch «Karl Brunner and Monetarism», herausgegeben in Zusammenarbeit mit der SNB. Das Buch ist das Ergebnis eines Symposiums, das die Nationalbank im Jahr 2016 anlässlich des 100. Geburtstags von Karl Brunner und im Vorfeld der ersten «Karl Brunner Distinguished Lecture» organisierte. In diesem Band befassen sich führende Ökonomen – viele von ihnen Brunners Freunde und ehemalige Kollegen – mit dem Einfluss von Brunners Monetarismus auf die aktuellen Debatten über die Geldpolitik.

Fachpublikationen

Anlässlich des 100-jährigen Bestehens ihres Hauptgebäudes in Zürich publizierte die SNB das Buch «Die Schweizerische Nationalbank in Zürich, das Gebäude der Gebrüder Pfister 1922–2022». Die Publikation dokumentiert die Architektur und die Baugeschichte des Gebäudes von der Planung bis heute, einschliesslich der baulichen Anpassungen an gewandelte Bedürfnisse. Beleuchtet werden auch die Entstehung des Finanzplatzes Zürich sowie die Gründung der Nationalbank und die Folgen für das Stadtbild rund um den Paradeplatz. Das Buch ist im Verlag Scheidegger & Spiess erschienen und auf Deutsch sowie auf Englisch im Buchhandel erhältlich.

## 5.2 ÖKONOMISCHES FACHWISSEN

### SNB als Trägerin von 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.

Einen Teil ihrer 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 das Studienzentrums Gerzensee, eine Stiftung der Nationalbank.

### Konferenzen, Fachpublikationen und Lehraufträge

Die Nationalbank führt regelmässig Konferenzen und Seminare durch. Im Berichtsjahr fanden fünf Forschungskonferenzen statt. Zudem wurden 28 Forschungs- und 20 «Technology and Finance»-Seminare abgehalten. Die Zahl der Anlässe war im Umfang ähnlich wie im Vorjahr.

Forschungsarbeiten und Studien von SNB-Ökonominnen und -Ökonomen werden in den Reihen «SNB Working Papers» und «SNB Economic Studies» sowie in anerkannten 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 2022 hielten sie insgesamt 42 Vorlesungszyklen.

### Studienzentrum Gerzensee

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.

Im April 2022 erhielt das Studienzentrum eine neue Leitung. Der bisherige Direktor, Prof. Dr. Dirk Niepelt, gab nach 12 Jahren die Leitung an Prof. Dr. Martin Brown weiter. Martin Brown hat an der Universität Zürich promoviert und war vor seinem Wechsel nach Gerzensee Professor für Bankwirtschaft an der Universität St. Gallen.

Im Berichtsjahr wurden am Studienzentrum sechs Kurse für Mitarbeitende ausländischer Zentralbanken durchgeführt. An diesen Kursen nahmen 160 Vertreterinnen und Vertreter von 71 Zentralbanken teil, 63 davon online.

Der Doktorandenkurs «Swiss Program for Beginning Doctoral Students» umfasst 13 Kurswochen und 6 Prüfungstage. Vom Jahrgang 2021/22 schlossen 26 Teilnehmende die Ausbildung erfolgreich ab. Der Jahrgang 2022/23 wird von 34 Doktorandinnen und Doktoranden absolviert.

Die 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» erstreckten sich über acht Kurswochen. Sie wurden von insgesamt 169 Personen besucht.

Schliesslich wurden im Studienzentrum fünf wissenschaftliche Konferenzen zu verschiedenen Themen durchgeführt, die von 195 Personen besucht wurden. Zum ersten Mal fand ausserdem ein Rundtischgespräch zum Thema «The Economics of Climate Change Policy» in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Energie in Bern statt. Daran nahmen 23 Personen aus Politik und Wissenschaft teil.

### **5.3 KUNST UND KULTUR**

---

Die Nationalbank erwirbt seit 1966 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**

#### Kunst als Beitrag zur Kultur

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. Den interessierten Mitarbeitenden werden regelmässig Führungen in Museen, Ausstellungen oder den Gebäuden der Bank angeboten. Der Kunstbestand ist seit 2021 auf der elektronischen Medienwand im «Forum SNB» Zürich für die Öffentlichkeit einsehbar. Im September 2022 erschien das von der SNB und dem Schweizerischen Institut für Kunstwissenschaft (SIK-ISEA) herausgegebene Buch «Kunst in der SNB – ein Einblick» (bestellbar bei: [library@snb.ch](mailto:library@snb.ch)). Darin wird erstmals ein kurzer Überblick über die Geschichte der Kunst in der SNB geboten und anhand von 56 typischen Werken – in Anlehnung an die bisherigen 56 Ankaufsjahre – ein Einblick in den Kunstbestand und den Bezug der Kunstwerke zur SNB gegeben.

#### Kunst am Bau

Neben dem Kauf mobiler Kunstwerke vergibt die Nationalbank bei Umbauten ihrer Liegenschaften auch Aufträge für 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 ihre besondere Wirkung zusätzlich steigert. Von den derzeit 16 bestehenden Kunst-am-Bau-Werken der SNB sind 3 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. Ein weiteres Werk, das für den öffentlichen Innenhof des Kaiserhauses in Bern vorgesehen ist, ist in Detailplanung.

#### Kultur im öffentlichen Raum

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

Ebenfalls öffentlich zugänglich sind die viermal jährlich wechselnden Plakatausstellungen in den Schaufenstern des Forums SNB. Diese werden seit dem Jahr 2000 in Zusammenarbeit mit dem Museum für Gestaltung Zürich organisiert und zeigen ein breites Spektrum an gesellschaftsrelevanten Themen. Zusätzlich wurden dort im Berichtsjahr, im Rahmen des 100-Jahre-Jubiläums des Gebäudes Börsenstrasse 15, Architekturfotos des Pfisterbaus gezeigt.

### **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.

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.

Umweltmanagement

Seit dem Jahr 1999 ist die Nationalbank Mitglied bei der Energie-Agentur der Wirtschaft (EnAW). Mit der Beitrittserklärung und Zielvereinbarung bekannte sich die SNB zur aktiven Reduktion der Treibhausgasemissionen und zur Optimierung der Energieeffizienz durch einen gemeinsam erarbeiteten Massnahmenkatalog. Die Zielvereinbarung wird alle zehn Jahre erneuert und ist von Bund und Kantonen anerkannt.

Im Hinblick auf eine mögliche Strommangellage im Winter 2022/23 traf die SNB weitreichende Vorkehrungen mit dem Ziel, die Resilienz von Finanzplatz-Infrastrukturen und des eigenen Betriebs zu erhöhen. Die SNB leistete zudem verschiedene Beiträge zum Energiesparen. Der Kern der Massnahmen bestand aus einer Temperaturabsenkung in allen Gebäuden der SNB, einer Ausschaltung der Schaufenster- und Fassadenbeleuchtung, einem Verzicht auf die übliche Weihnachtsbeleuchtung und einem Appell an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Energiesparen.

Zudem trat die SNB im Berichtsjahr der Energiespar-Alliance des Bundes bei. Diese vereint Organisationen, welche die Bemühungen für die Versorgungssicherheit im Winter unterstützen, indem sie freiwillig Massnahmen ergreifen, um Energie effizienter und sparsamer zu nutzen.

## 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.

### Kennzahlen

Bei der Berechnung und Darstellung der betriebsökologischen Kennzahlen orientiert sich die SNB an den Richtlinien des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU). Die VfU-Kennzahlen umfassen auch die Abschätzung des Stromverbrauchs durch das Arbeiten im Home-Office. Dabei werden sowohl die Computer selbst als auch zum Arbeiten eingesetzte Drittgeräte berücksichtigt. Die VfU-Kennzahlen und das zugehörige Berechnungstool sind ein anerkannter Standard für die Bilanzierung der betrieblichen Umweltkennzahlen bei Finanzinstituten.

### Strom

Der gesamte Stromverbrauch der Nationalbank setzt sich zusammen aus den Bezügen der betrieblich genutzten Gebäude an den Standorten Zürich und Bern, aus demjenigen der Rechenzentren, aus dem abgeschätzten Verbrauch durch das Arbeiten im Home-Office sowie aus den Strombezügen der sechs SNB-Vertretungen in der Schweiz und der Niederlassung in Singapur.

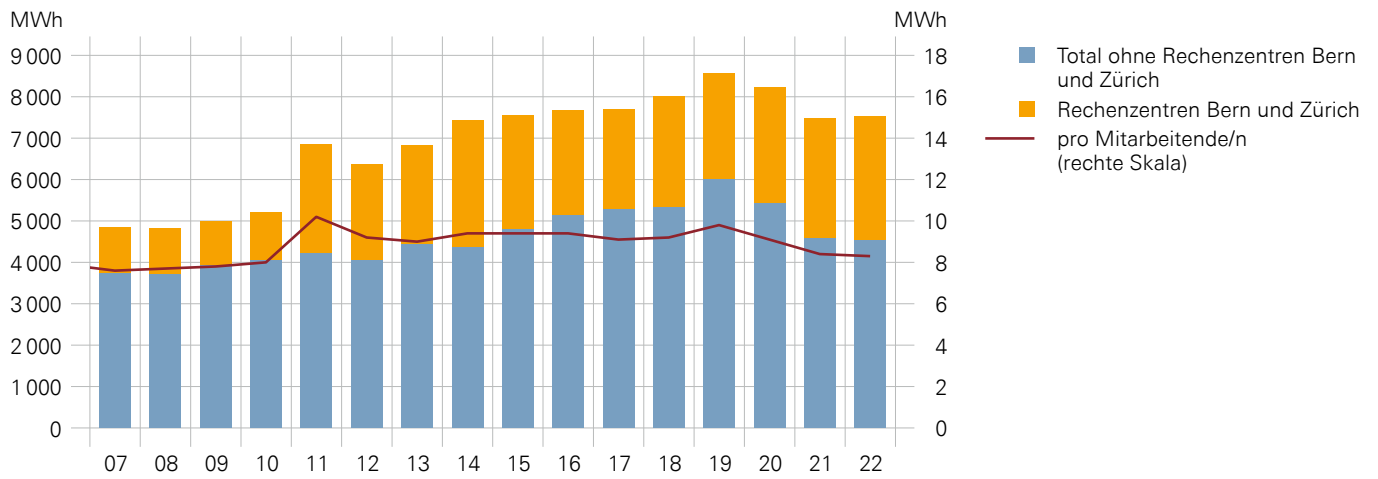
Der Gesamtstromverbrauch stieg 2022 gegenüber dem Vorjahr geringfügig um 0,6% auf 7,5 Mio. kWh an. Pro Mitarbeitende/n nahm der Verbrauch aufgrund der höheren Anzahl an Mitarbeitenden um 2,1% auf 8260 kWh ab.

In den Gebäuden der SNB ist der Stromverbrauch im Jahr 2022 mit rund 4,4 Mio. kWh gegenüber 2021 stabil geblieben. Dafür sind zwei gegenläufige Entwicklungen massgebend. Einerseits waren wieder vermehrt Mitarbeitende vor Ort, andererseits wurden Stromsparmassnahmen in Zusammenhang mit einer möglichen Strommangellage umgesetzt (siehe Kapitel 6.1). Der Stromverbrauch der Rechenzentren hingegen stieg um 3,3% auf rund 3 Mio. kWh.

Der durch Home-Office-Tätigkeiten entstandene Stromverbrauch reduzierte sich aufgrund des Übergangs ins New Normal nach der Corona-Pandemie um knapp 25% auf rund 0,09 Mio. kWh. Der Stromverbrauch der SNB-Vertretungen in der Schweiz betrug im Berichtsjahr rund 0,02 Mio. kWh, derjenige in der SNB-Niederlassung in Singapur belief sich auf rund 0,05 Mio. kWh.

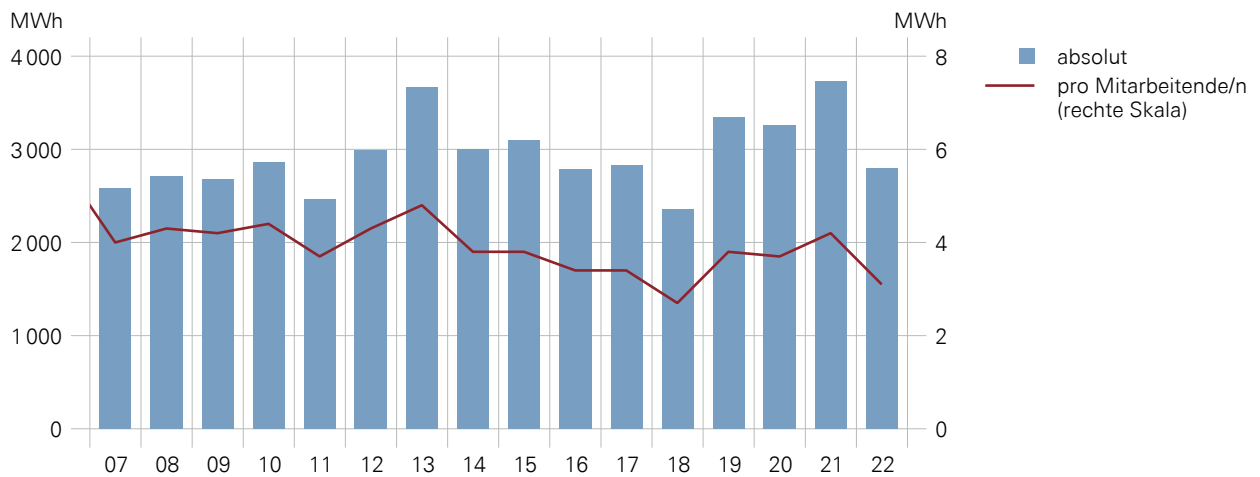


## STROMVERBRAUCH



Quelle: SNB

## HEIZENERGIEVERBRAUCH

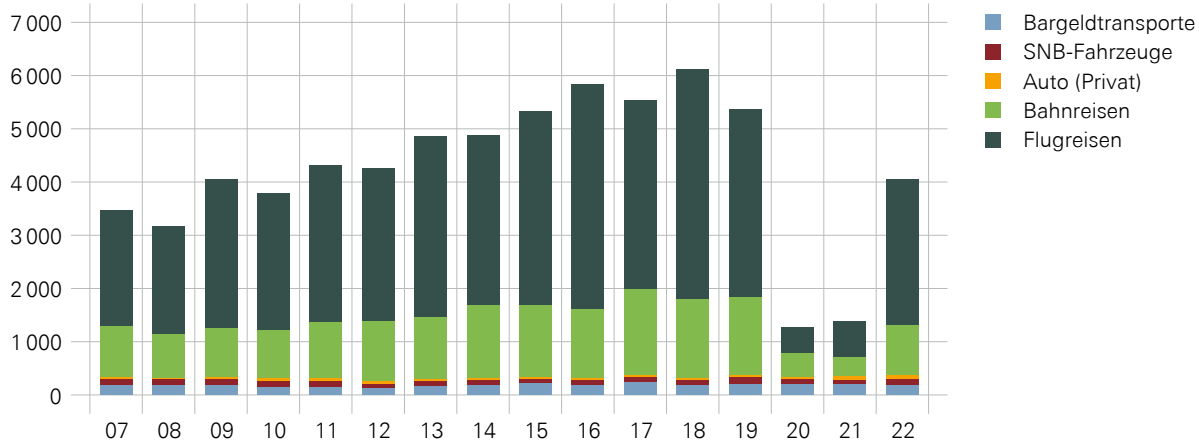


Quelle: SNB

Heizenergie	Der Heizenergieverbrauch sank um 25% auf 2,8 Mio. kWh. Diese Veränderung ergab sich wegen der tieferen Zahl der Heizgradtage in Bern (–16%) und Zürich (–18%) sowie wegen der bereits umgesetzten Energiesparmassnahmen im Hinblick auf einen möglichen Gasmangel im Winter 2022/23. Durch die erhöhte Präsenz von Mitarbeitenden in den Büros nach der Pandemie gab es zudem wieder mehr interne Wärmequellen (Bürogeräte, Beleuchtung sowie auch die Mitarbeitenden selbst).
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), siehe auch Textbox «Hasli-Zentrum». Seit 2001 ist dort eine thermische Solaranlage in Betrieb. Die damit im Jahr 2022 produzierte Wärme entsprach 30 500 kWh, womit knapp 15% des Heizenergieverbrauchs des Hasli-Zentrums gedeckt wurden. Der gesamte Energieverbrauch sank gegenüber 2021 um knapp 21%, wobei sich der Stromverbrauch um 5,6% und der Wärmeverbrauch um 29,7% reduzierten.
Geschäftsverkehr	Der Geschäftsverkehr der Nationalbank umfasst das Verkehrsaufkommen der Mitarbeitenden im Geschäftsauftrag sowie die Bargeldtransporte. Das Verkehrsaufkommen hat gegenüber dem Pandemiejahr 2021 um 191% auf 4,0 Mio. km zugenommen; pro Mitarbeitende/n entspricht dies einer Erhöhung von 183% auf 4420 km. Der Flugverkehr stieg im Vergleich zu 2021 um 311% und die Bahnreisen nahmen um 151% zu. Im Vergleich zu 2019 liegt das Verkehrsaufkommen im Berichtsjahr jedoch rund 25% tiefer.  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, wo die Verhältnisse es zulassen, Abstellplätze für ihre Velos zur Verfügung stellt.
Papier	Der gesamte Papierverbrauch belief sich 2022 auf 14,8 Tonnen. Pro Mitarbeitende/n betrug der Papierverbrauch rund 16 kg (+4,5%).
Wasser	Der Wasserverbrauch stieg 2022 gegenüber dem Vorjahr um 31% auf 9900 m <sup>3</sup> . Der durchschnittliche Verbrauch pro Mitarbeitende/n belief sich auf 11 000 Liter bzw. 44 Liter pro Arbeitstag (+28%). Auch hier war die Rückkehr in die Büros stark zu spüren. Der Verbrauch ist aber immer noch deutlich unter dem Verbrauch vor der Pandemie. Dieser belief sich beispielsweise im Jahr 2019 auf 12 600 m <sup>3</sup> .
Abfall	Die Büroabfallmengen (Papier, Verpackungen, Elektroschrott usw., ohne Bau- und Banknotenabfälle) stiegen gegenüber dem Vorjahr um 2,6% auf 71 Tonnen. Pro Mitarbeitende/n entspricht dies 78 kg.

## GESCHÄFTSVERKEHR

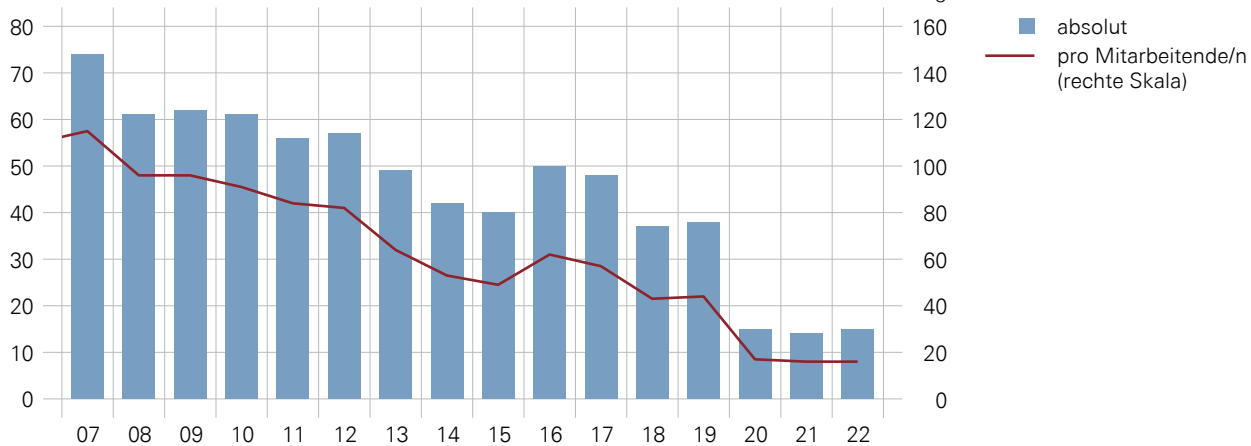
tausend km



Quelle: SNB

## PAPIERVERBRAUCH

Tonnen



Quelle: SNB

## BETRIEBSÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN<sup>1</sup>

	2021	2022	Veränderung in Prozent
<b>Energie (MWh)</b>	<b>11 220</b>	<b>10 330</b>	<b>-7,9</b>
Strom (MWh)	7 490	7 530	+0,6
Wärme (MWh)	3 730	2 800	-25,0
<b>Geschäftsverkehr (in tausend km)</b>	<b>1 390</b>	<b>4 040</b>	<b>+ 190,9</b>
Bahn-Kilometer (in Prozent)	27	23	
Fahrzeug-Kilometer (in Prozent)	25	9	
Flug-Kilometer (in Prozent)	48	68	
<b>Papier (kg)</b>	<b>13 860</b>	<b>14 810</b>	<b>+ 6,9</b>
Recyclingpapier (in Prozent)	87	85	
<b>Wasser (m<sup>3</sup>)</b>	<b>7 540</b>	<b>9 900</b>	<b>+31,3</b>
<b>Abfall<sup>2</sup> (Tonnen)</b>	<b>69</b>	<b>71</b>	<b>+ 2,6</b>
Recycling (in Prozent)	62	52,4	
Verbrennung (in Prozent)	37,7	46,8	
Deponie (in Prozent)	0,1	0,6	
Sonderabfälle (in Prozent)	0,2	0,2	
Kälte- und Löschmittelverluste (in kg) <sup>3</sup>	1,4	27,6	

1 Die Kennzahlen orientieren sich am Standard zur Messung der betrieblichen Umweltleistung bei Finanzdienstleistern VfU. Siehe [www.vfu.de](http://www.vfu.de) für Details. Die Tabelle zeigt gerundete Werte.

2 Ohne Bau- und Banknotenabfälle sowie Mehrweggetränkerverpackungen.

3 Kälte- und Löschmittelverluste werden seit 2021 im Treibhausgasinventar der SNB erfasst.

## BETRIEBSÖKOLOGISCHE KENNZAHLEN<sup>1</sup>, PRO MITARBEITENDE/N

	2021	2022	Veränderung in Prozent
Energie (kWh)	12 630	11 320	-10,4
Strom (kWh)	8 430	8 260	-2,1
Wärme (kWh)	4 200	3 070	-27,0
Geschäftsverkehr (km)	1 560	4 420	+ 183,2
Papier (kg)	15,5	16,2	+ 4,5
Wasser (Liter)	8 590	10 980	+ 27,8
Abfall <sup>2</sup> (kg)	79	78	-0,7

1 Die Kennzahlen orientieren sich am Standard zur Messung der betrieblichen Umwelleistung bei Finanzdienstleistern VfU. Siehe [www.vfu.de](http://www.vfu.de) für Details. Die Tabelle zeigt gerundete Werte.

2 Ohne Bau- und Banknotenabfälle sowie Mehrweggetränkerverpackungen.

## Ferien- und Ausbildungszentrum «Hasli-Zentrum SNB»

### Entstehung und Zweck

Im September 1981 wurde in Hasliberg-Wasserwendi das Ferien- und Ausbildungszentrum «Hasli-Zentrum SNB» (Hasli-Zentrum) eröffnet, das u. a. der Aus- und Weiterbildung der SNB-Mitarbeitenden sowie der Erholung der SNB-Mitarbeitenden und ihren Angehörigen dient.

Das Hasli-Zentrum wurde durch den Architekten und Künstler Oskar Burri geplant und gebaut. Es besteht aus den beiden Häusern «Panorama» und «Murmeli». Oskar Burri war gelernter Schreiner und Architekt (u. a. Schüler von Le Corbusier) und bekannt dafür, dass er konsequent auf traditionelle, handwerklich verarbeitete Naturstoffe als Baumaterialien setzte. So erhielt denn das Hasli-Zentrum 1982 vom Berner Heimatschutz auch die «Auszeichnung für gutes Bauen». Das Beherbergungskonzept des «Panorama» besteht aus Zimmern und Wohnungen, Hallenbad und Restaurant. Das «Murmeli» war anfangs mit seinen kleinen Zimmern, Nasszellen auf den Etagen und Gemeinschaftsräumen für Ferienlager ausgerichtet. Über die Jahre wurde das «Murmeli» immer weniger nachgefragt, das «Panorama» war für die Nachfrage hingegen zunehmend zu klein. Daher wurde das «Murmeli» 2012 durch einen Neubau mit acht Wohnungen ersetzt.

### **Umgesetzte Umweltmassnahmen**

Seit der Erstellung wurde den ökologischen Aspekten mit zahlreichen baulichen und technischen Verbesserungsmassnahmen besonderes Augenmerk geschenkt. Im Jahr 2001 wurden auf dem nach Süden ausgerichteten Dach des «Panorama» thermische Sonnenkollektoren installiert, die jährlich rund 34 000 kWh an Energie für die Warmwassererzeugung produzieren. In den Jahren 2003 bis 2007 wurden im «Panorama» in Etappen energetisch effizientere Fenster eingesetzt. Zwischen 2005 und 2009 wurden zusätzliche Dämmungen an Brüstungen und Aussenwänden angebracht. Im Jahr 2011 erfolgten die Erneuerung der Kücheninfrastruktur und der Einbau effizienter Kühl- und Gefrierzellen mit zentraler Kälteerzeugung.

Ein Meilenstein war der Ersatzbau des «Murmeli». Dabei wurden wiederum möglichst natürliche Baustoffe eingesetzt und der energetischen Effizienz Rechnung getragen. Im Jahr 2016 wurde der nördliche Teil des Dachs des «Panorama» saniert und mit zusätzlicher Dämmung versehen. Vier Jahre später schliesslich erfolgte im Sinne der ökologischen Nachhaltigkeit der Ersatz der Öl- durch eine Pelletheizung. Als neueste Massnahme wurden Ende 2022 drei Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Betrieb genommen.

Diese Massnahmen haben bewirkt, dass der Wärmeenergieverbrauch über die Jahre um ca. 40% reduziert werden konnte und dass heute 100% erneuerbare Energie genutzt wird. Das Hasli-Zentrum verfügt somit über eine zukunftsfähige Energieinfrastruktur.

Für die kommenden Jahre sind weitere Verbesserungen und Neuerungen geplant. So wird 2023 eine Photovoltaikanlage projektiert und 2024 installiert. Die Sanierung des Süddachs des «Panorama», wiederum mit verbesserter Dämmung, und die gleichzeitige Erneuerung der Solaranlage sind ab 2025 geplant.

---

### 6.3 KLIMASCHUTZ

Die Nationalbank betrachtet den Klimawandel als eine grosse 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 Treibhausgasemissionen. 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 2022	Referenzjahr 2016	Veränderung bis 2022 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	4 418	7 153	–38,2
4. Die Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitende/n werden um 10% reduziert (kg CO <sub>2</sub> -Äquivalente)	1 913	1 362	2 126	–35,9
5. Die verbleibenden, unvermeidbaren Treibhausgasemissionen werden weiterhin vollständig kompensiert (Prozent)	100	100	100	–

Im Jahr 2022 lagen die gesamten Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitende/n knapp 36% tiefer als im Referenzjahr 2016. Der Geschäftsverkehr pro Mitarbeitende/n ging um 38,2% zurück.

#### Erreichung der Umweltziele für den Klimaschutz

Das Erreichen des Ziels, mindestens 1% Strom aus eigener Photovoltaik selbst zu produzieren, gestaltet sich schwierig. Eine grosse Herausforderung ist, dass die Einrichtung von Solarstromanlagen auf Dächern der betriebseigenen Gebäude denkmalpflegerischen Auflagen unterliegt. Die Gebäude der SNB liegen in den Kernzonen der Städte Zürich und Bern und sind in Bern Bestandteil des UNESCO Weltkulturerbes.

Die Strategie der Nationalbank zur Verminderung der betrieblichen Treibhausgasemissionen 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.

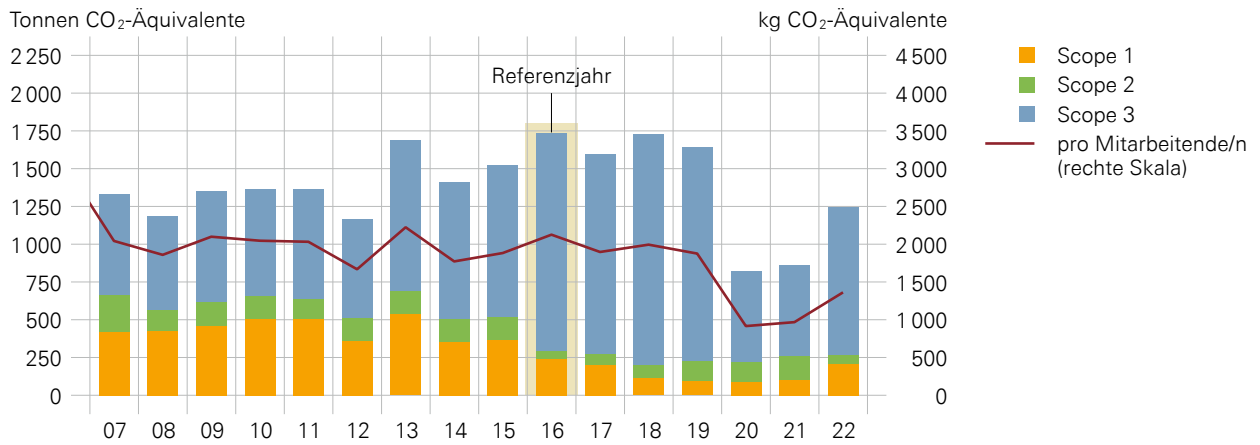
Zur Verringerung von Treibhausgasemissionen wird bei Investitionen auf die Senkung des Ressourcenverbrauchs und die Steigerung der Energieeffizienz geachtet. Bei Sanierungen werden technische und bauliche Massnahmen wie z. B. eine Seewasserkühlung umgesetzt.

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 Treibhausgasemissionen mit Zertifikaten aus Klimaschutzprojekten ausgeglichen werden. Seit 2021 kompensiert die SNB auch die Treibhausgasemissionen, 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.

Mit den freiwilligen Kompensationszahlungen wurde im Jahr 2022 wieder das Schweizer Oberallmig Klimaschutzprojekt unterstützt. Durch dieses optimierte Waldbewirtschaftungsprojekt im Kanton Schwyz werden über 30 Jahre rund 245 000 Tonnen CO<sub>2</sub> 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. Im Weiteren nutzt die SNB zur Klimakompensation auch Zertifikate von Projekten im Ausland, die alle den «Gold Standard» erfüllen.



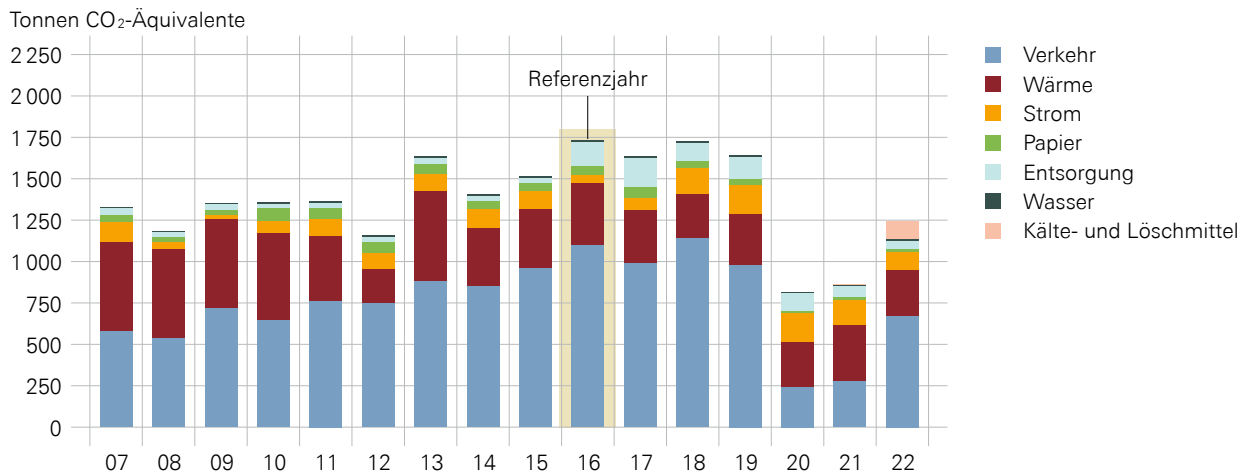
## TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN NACH SCOPES



Für die Jahre 2007 bis 2012 basiert die Zuteilung der Emissionen zu den Scopes auf Schätzungen.

Quelle: SNB

## TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN NACH VERURSACHERN



Quelle: SNB

#### Treibhausgasemissionen 2022

Die Treibhausgasemissionen der SNB stiegen 2022 um 44,3% auf 1240 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Aufgrund des Verbrauchs von fossilen Energieträgern waren der Wärmeverbrauch (22,5%) und der Geschäftsverkehr (54%) die bedeutendsten Quellen von Treibhausgasemissionen. Der Stromverbrauch und die Kälte- und Löschmittelverluste machten jeweils 9% der Emissionen aus. Auf den Papierverbrauch entfielen 1%, auf die Entsorgung 4% und auf den Wasserverbrauch 0,5%. Die Treibhausgasemissionen pro Mitarbeitende/n betragen 1362 kg und stiegen damit gegenüber 2021 um 40,7%.

#### Treibhausgasemissionen nach «Scopes»

Die Nationalbank nutzt für die Berechnung ihrer Treibhausgasemissionen 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 Treibhausgasemissionen, 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.

Im Betrieb der Nationalbank entstehen direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1) durch die Erzeugung von Wärme mit Brennstoffen, die Bargeldtransporte, die betrieblich bedingten Fahrten der Mitarbeitenden mit SNB- und Privatfahrzeugen sowie die Kälte- und Löschmittelverluste.

Die indirekten Emissionen (Scope 2) fallen bei der Produktion von Strom und Fernwärme bei den jeweiligen Lieferanten an. Die weiteren indirekten Emissionen (Scope 3) entstehen in vor- und nachgelagerten Stufen bei der Energie- und Treibstoffproduktion, der Papierherstellung, der Wasseraufbereitung, dem Geschäftsverkehr sowie der Abfallentsorgung.

Im Jahr 2022 entfiel wiederum der überwiegende Teil der Treibhausgasemissionen auf Scope 3 (78%). Nur knapp 17% stammten direkt aus dem Betrieb der Nationalbank (Scope 1) und weitere 5% aus dem Bezug von Strom und Fernwärme (Scope 2).

## 7

## Glossar und Abkürzungen

CAS	Certificate of Advanced Studies
CCBA	Climate, Community & Biodiversity Alliance
CO <sub>2</sub>	Kohlenstoffdioxid bzw. Kohlendioxid
CO <sub>2</sub> -Äquivalente	Klimawirkung von Treibhausgasen umgerechnet in die entsprechende Menge CO <sub>2</sub>
FH	Fachhochschule
Gold Standard	Der Gold Standard baut auf den Regeln des Kyoto-Protokolls zur Berechnung von mit Projekten erzielten CO <sub>2</sub> -Einsparungen auf. Darüber hinausgehend ist jedoch der weitere ökologische, soziale und ökonomische Mehrwert eines Projekts gewährleistet.
Greenhouse Gas Protocol	Das Greenhouse Gas Protocol ist ein internationaler Standard zur Bilanzierung und Berichterstattung von Treibhausgasemissionen für Unternehmen, andere Organisationen und den öffentlichen Bereich. Die Entwicklung wird vom World Resources Institute (WRI) und dem World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) koordiniert. ( <a href="http://www.ghgprotocol.org">www.ghgprotocol.org</a> )
GRI	Global Reporting Initiative, Richtlinien für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten für Unternehmen und andere Organisationen. ( <a href="http://www.globalreporting.org">www.globalreporting.org</a> )
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.
Treibhausgase	Gasförmige Stoffe, die zum Treibhauseffekt beitragen: Kohlenstoffdioxid (CO <sub>2</sub> , dient als Referenzwert), Methan (CH <sub>4</sub> ), Distickstoffoxid (Lachgas, N <sub>2</sub> O), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW) und Schwefelhexafluorid (SF <sub>6</sub> )
TÜV SÜD	Technische Prüforganisation, Hauptsitz in München, Deutschland. ( <a href="http://www.tuvsud.com">www.tuvsud.com</a> )
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten, Frankfurt am Main, Deutschland. ( <a href="http://www.vfu.de">www.vfu.de</a> )

## **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.

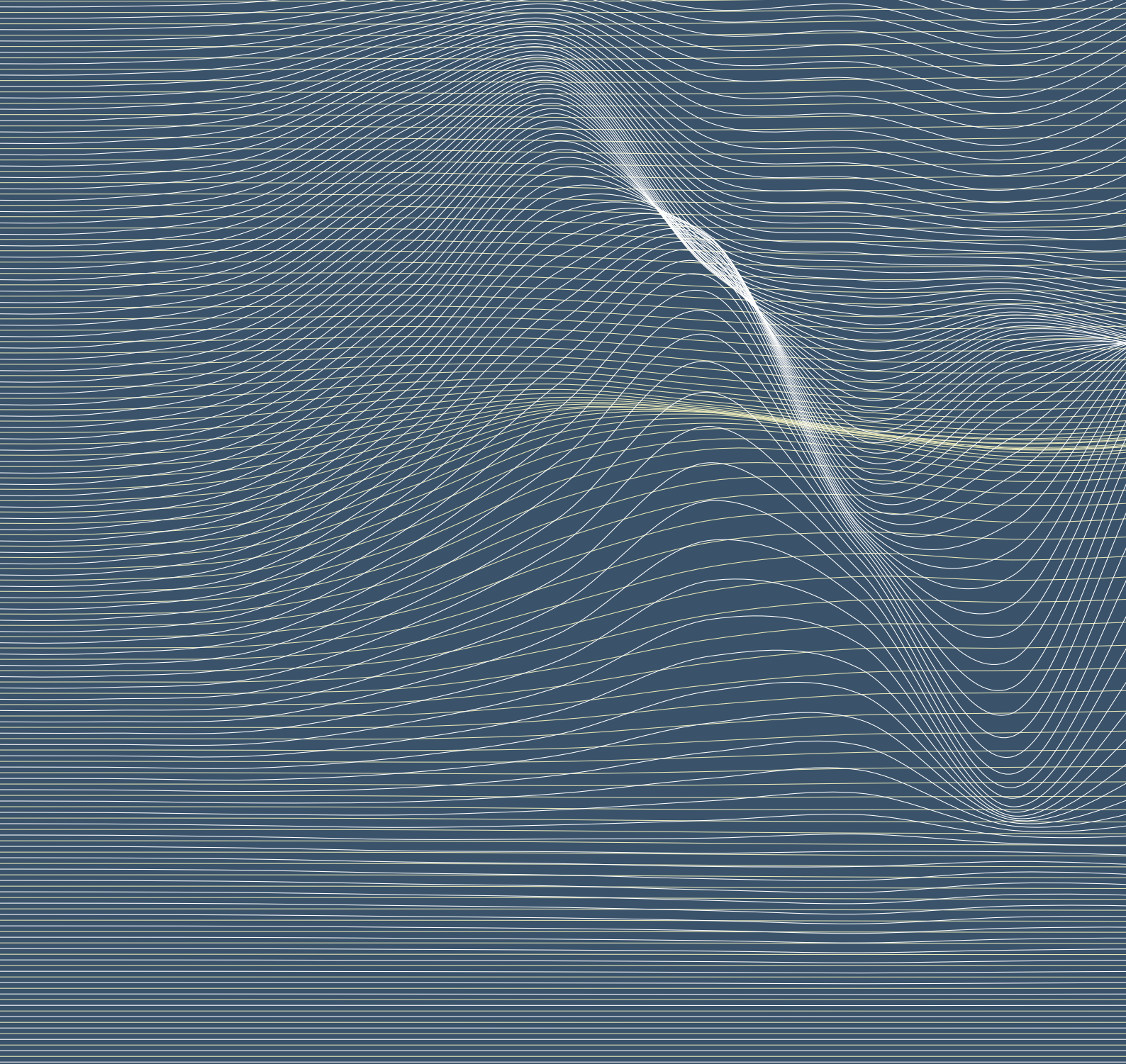
Soweit Informationen und Daten ersichtlich aus fremden Quellen stammen, sind Nutzerinnen und Nutzer solcher Informationen und Daten verpflichtet, allfällige Urheberrechte daran zu respektieren und selbst entsprechende Nutzungsbefugnisse bei diesen fremden Quellen einzuholen.

### **Herausgegeben**

Im März 2023

ISSN 2624-9189 (Online-Ausgabe)





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

