



Nachhaltigkeitsbericht

Nachhaltigkeitberichterstattung WWF Schweiz



BILDNACHWEIS: WWF SCHWEIZ

Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2016 / 2017

Zürich, November 2017

Nachhaltigkeitsbericht

Nachhaltigkeitsberichterstattung verstehen wir als Beitrag für eine verantwortungsvolle Geschäftspolitik, die Ökonomie mit ethischem Verhalten, sozialer Gerechtigkeit und Umweltschutz in Einklang bringt.

Die Arbeit des WWF hat zum Ziel, unseren Kindern einen lebenswerten Planeten zu übergeben. Deshalb sind wir heute gefordert, die richtigen Entscheide für morgen zu treffen.

Weltweit über 6000 Mitarbeiter in mehr als 80 Ländern arbeiten gemeinsam an sechs grossen globalen Zielen:

- Die Meere werden so bewirtschaftet und geschützt, dass Mensch und Arten weiter von ihnen profitieren
- Der Zustand der weltweit bedeutendsten Wälder wird verbessert
- Wir setzen uns für eine erneuerbare und faire Energiezukunft ein
- Die Süsswasser-Ökosysteme dienen weiterhin den Menschen und der Natur
- Der Bestand der wichtigsten, gefährdeten Arten kann stabilisiert und wieder ausgebaut werden
- Das globale Ernährungssystem bewahrt die Ressourcen des Planeten

Als verantwortungsbewusster Akteur in Gesellschaft und Wirtschaft untersucht der WWF Schweiz auch die Nachhaltigkeit des eigenen Betriebes. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung verstehen wir als Beitrag für eine verantwortungsvolle Geschäftspolitik, die Ökonomie mit ethischem Verhalten, sozialer Gerechtigkeit und Umweltschutz in Einklang bringt.

Die zwei Bereiche der Nachhaltigkeit Ökologie und Soziales werden in diesem Bericht dargestellt, der wirtschaftliche Teil ist im Jahresbericht abgebildet.

1. Umweltschutz und Umweltbelastung durch die Organisation

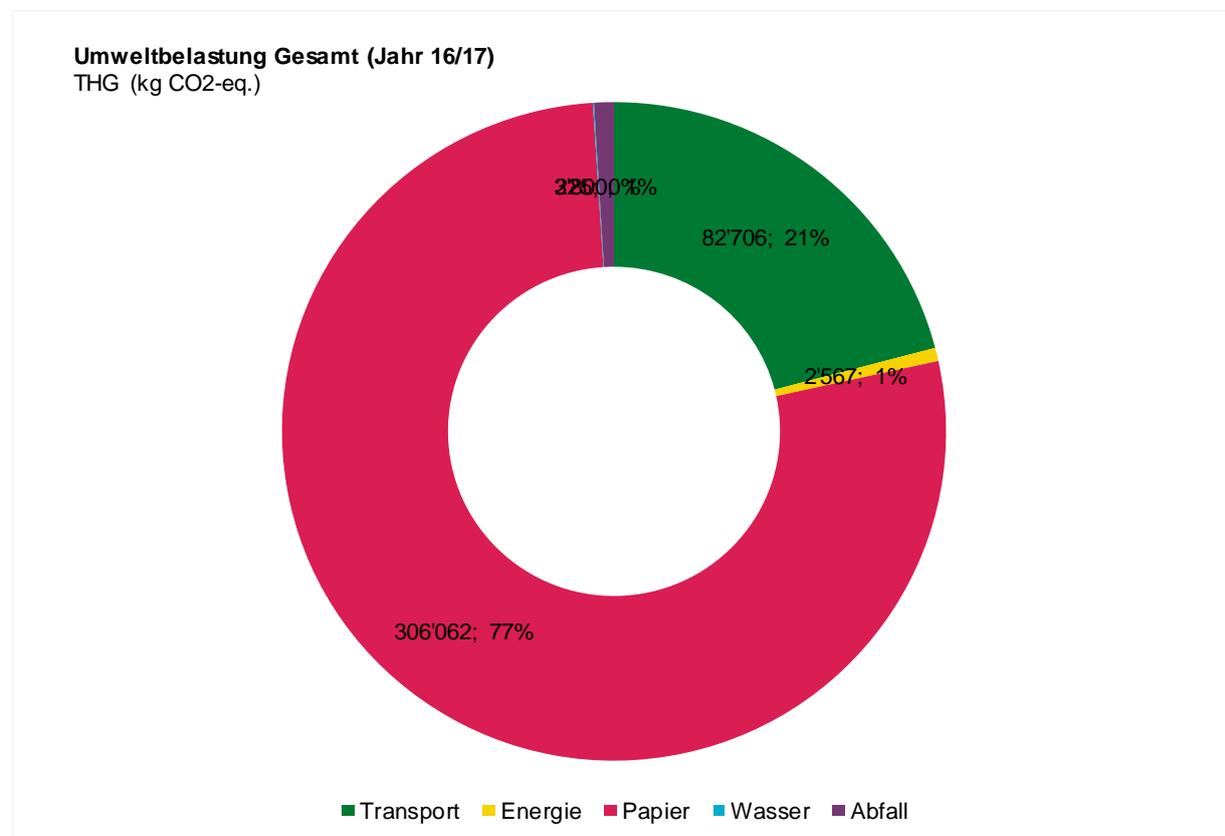
Der WWF Schweiz setzt sich umfassend für den Umweltschutz ein. Das schliesst die eigene Tätigkeit mit ein. Wir bilanzieren regelmässig den Ressourcenverbrauch im Bereich Transport (Dienstreisen und Pendlerverkehr), Energie (Heizung, Warmwasser und elektrische Energie), Papierverbrauch, Wasserverbrauch und Abfall- und Wertstoffentsorgung.

Die daraus entstehenden Treibhausgas-Emissionen werden vollumfänglich bei MyClimate über unsere Projekte mit Gold-Standard kompensiert.

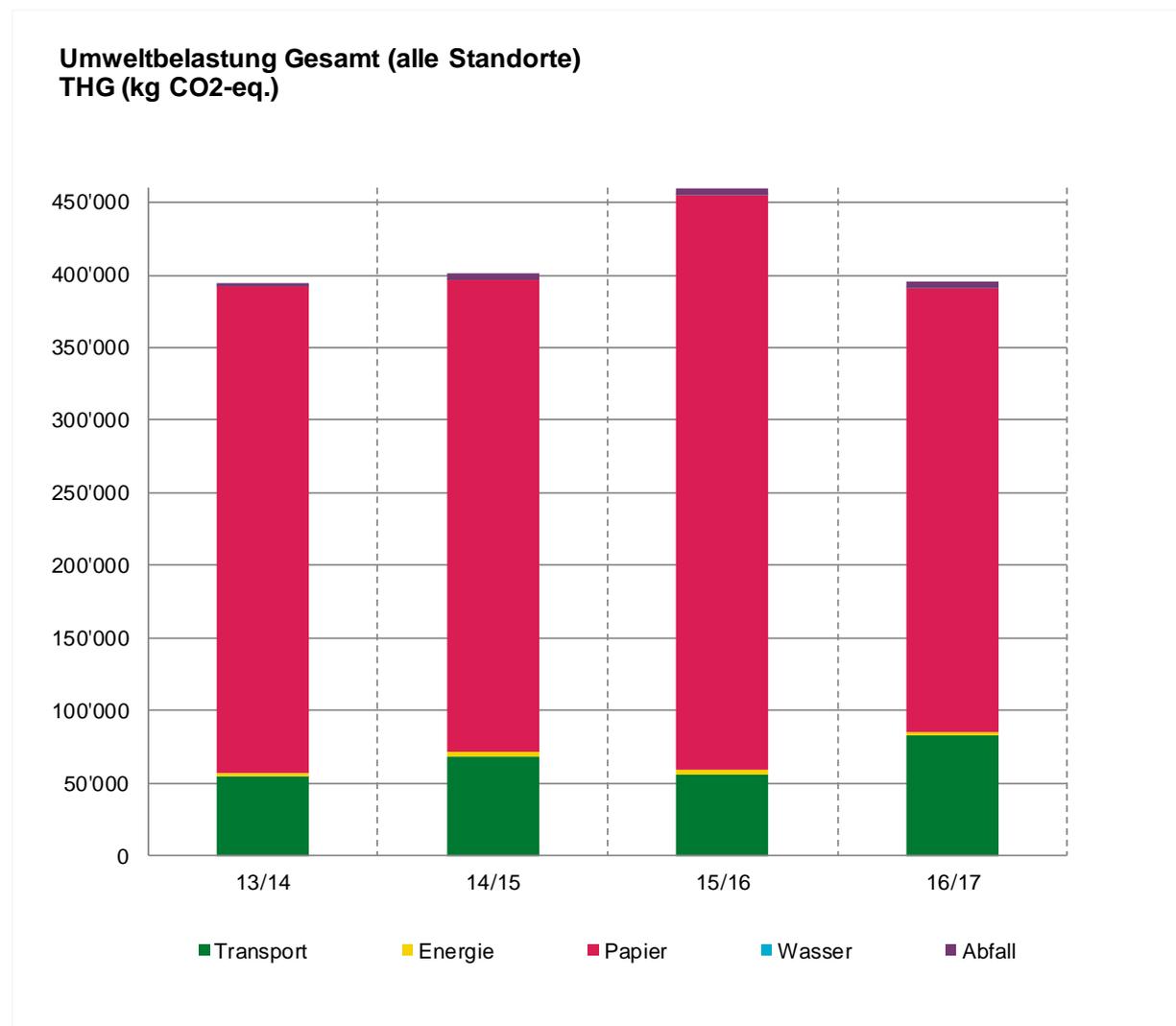
1.1 Ökobilanz

Zusammensetzung der Umweltbelastung

Die Umweltbelastung durch den WWF Schweiz lässt sich in die fünf Gruppe Transport, Energie im Gebäude, Papier, Wasser und Abfall einteilen. In der Gesamtbetrachtung sind der Transport und der Papierverbrauch relevant.

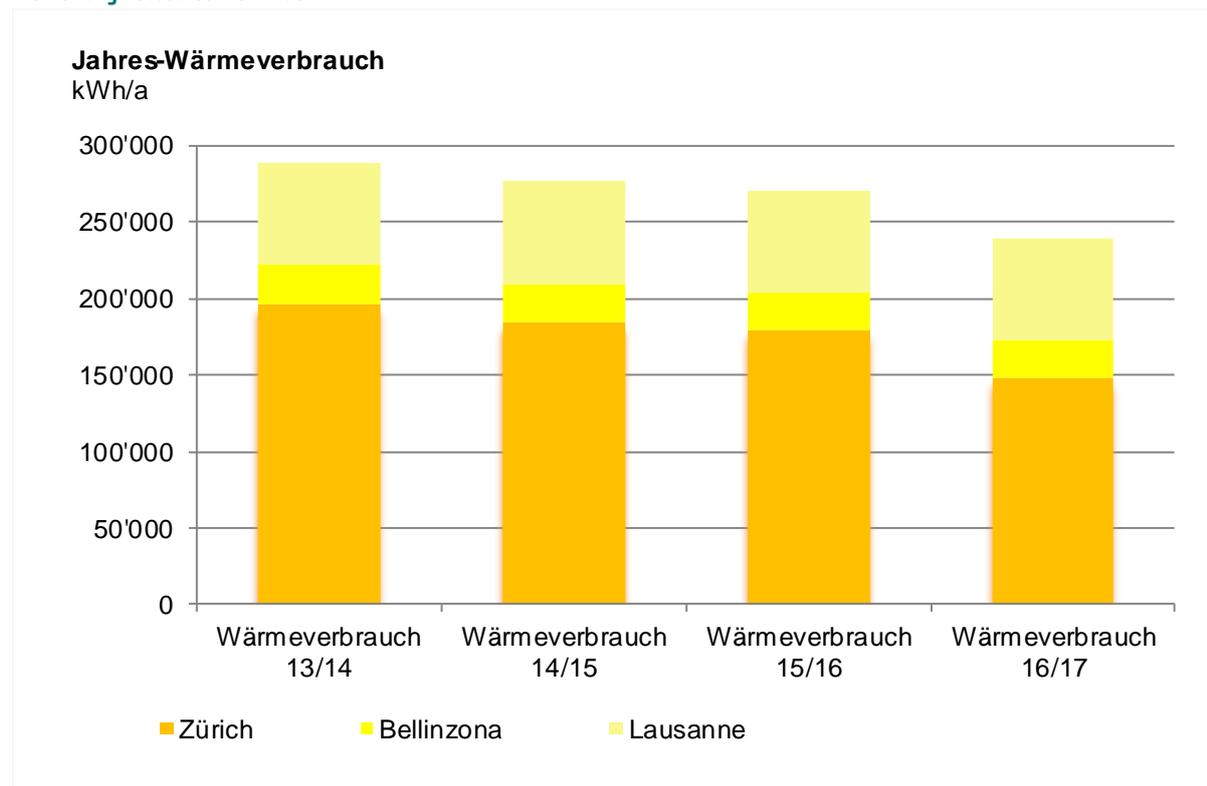


Umweltbelastung in kg CO₂-Equivalent für alle drei Standorte Zürich, Bellinzona und Lausanne. Rund 77% der Umweltbelastung durch den WWF Schweiz entstehen im Zusammenhang mit Druckaufträgen für Mitglieder- und Gönnerinformationen. Daneben sind die Geschäftsreisen und der Pendlerverkehr (Transport) mit 21% weitere relevante Umweltbelastungen. Die Energie im Gebäude, das Wasser und der Abfall spielen bei der Umweltbelastung eine untergeordnete Rolle.



Umweltbelastung in kg CO₂-Equivalent für alle drei Standorte Zürich, Bellinzona und Lausanne als Verlauf der letzten vier Jahre. Die relativ grosse Schwankung kommt primär aus dem unterschiedlichen Volumen an gedruckter Mitglieder- und Gönnerinformation.

Entwicklung Ressourcenverbrauch

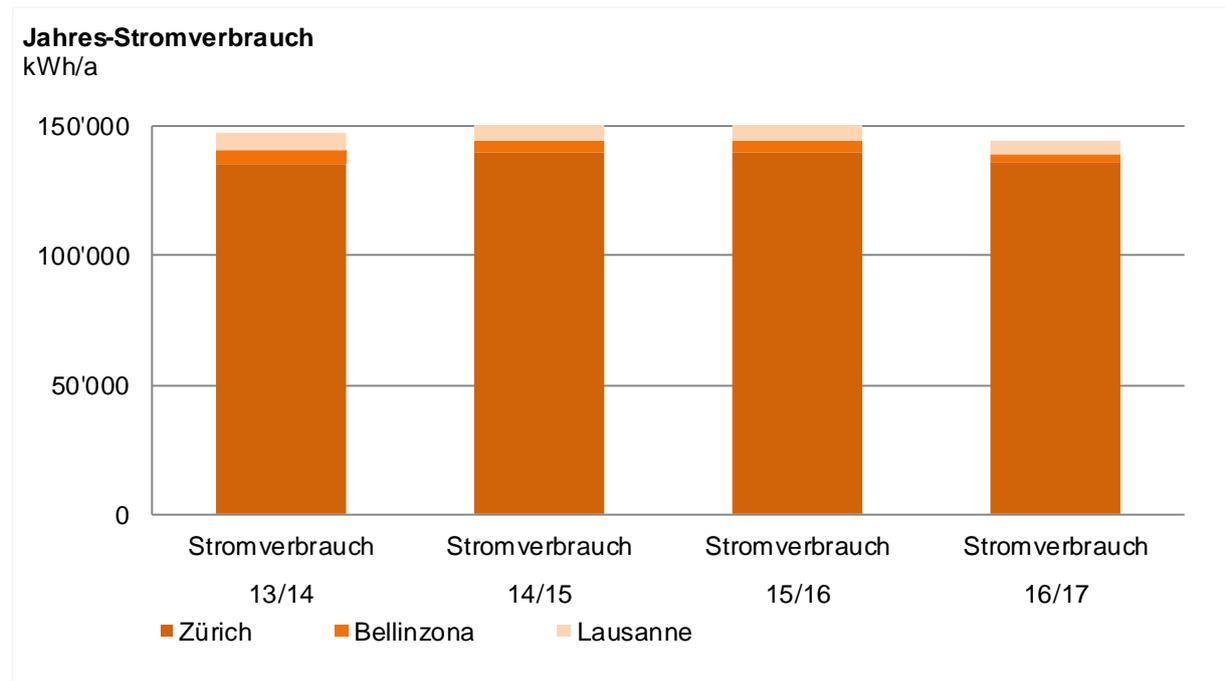


Entwicklung des Jahres-Wärmeverbrauch der drei Standorte. Der Wärmeverbrauch des Standortes Zürich konnte durch Optimierungen am Gebäude, der Haustechnik und im Betrieb kontinuierlich gesenkt werden. Der Hauptsitz des WWF Schweiz in Zürich wird durch eine Holzpellet-Heizung und somit mit erneuerbarer Energie beheizt.

An den Standorten Lausanne und Bellinzona ist der Einfluss auf den Energieverbrauch als Mieterin beschränkt.

Massnahmen:

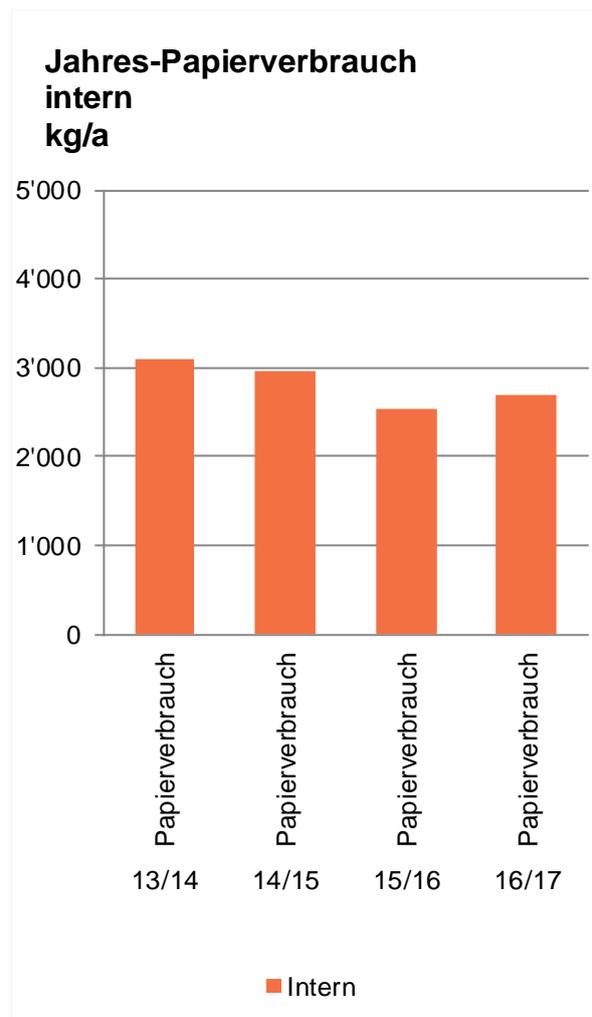
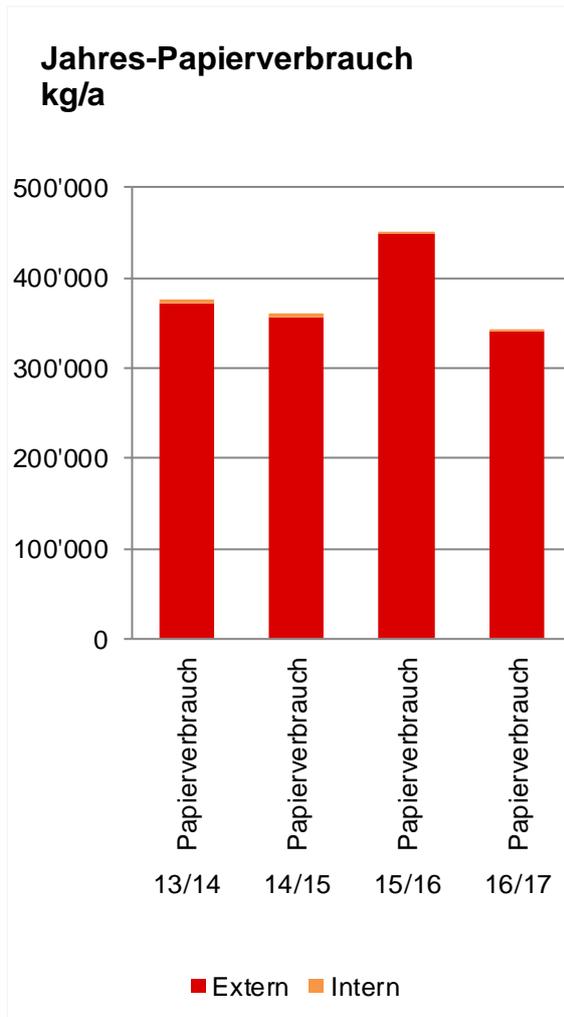
- Die Betriebsoptimierung soll professionell weitergeführt werden
- Durch den Einbau eines technischen Wärmespeichers in der Heizanlage könnte bei Teillast-Betrieb einen geringeren Schadstoffausstoss erzielt werden. Dies ist bei einer Sanierung der Wärmeerzeugung zwingend zu prüfen.
- Die Wartung und Betriebsoptimierung der Lüftungsanlage am Hauptsitz ist ab 2018 neu vergeben. Der neue Vertrag enthält explizit die Wartung und die Betriebsoptimierung. Das ist die Grundlage für einen bedarfsgerechten Betrieb mit möglichst geringem Energieaufwand.
- Im Sommer 2017 wurden die letzten 25 konventionelle Heizkörperventile durch Thermostatventile ersetzt.
- Die defekten Wärmehähler wurden ersetzt – ab der Heizperiode 2017/18 kennen wir nun wieder den effektiven Wärmeverbrauch für die Heizung unserer Zürcher Büros, für die Lüftung, für das Warmwasser und was die vermieteten Räume brauchen. Daraus kann eine Wärmekostenabrechnung nach effektivem Verbrauch erstellt und allfällige Massnahmen abgeleitet werden.



Entwicklung des Jahres-Stromverbrauch der drei Standorte. Der Stromverbrauch ist bei gleichbleibender Mitarbeitenden-Anzahl über die letzten vier Jahre recht stabil.

Massnahmen:

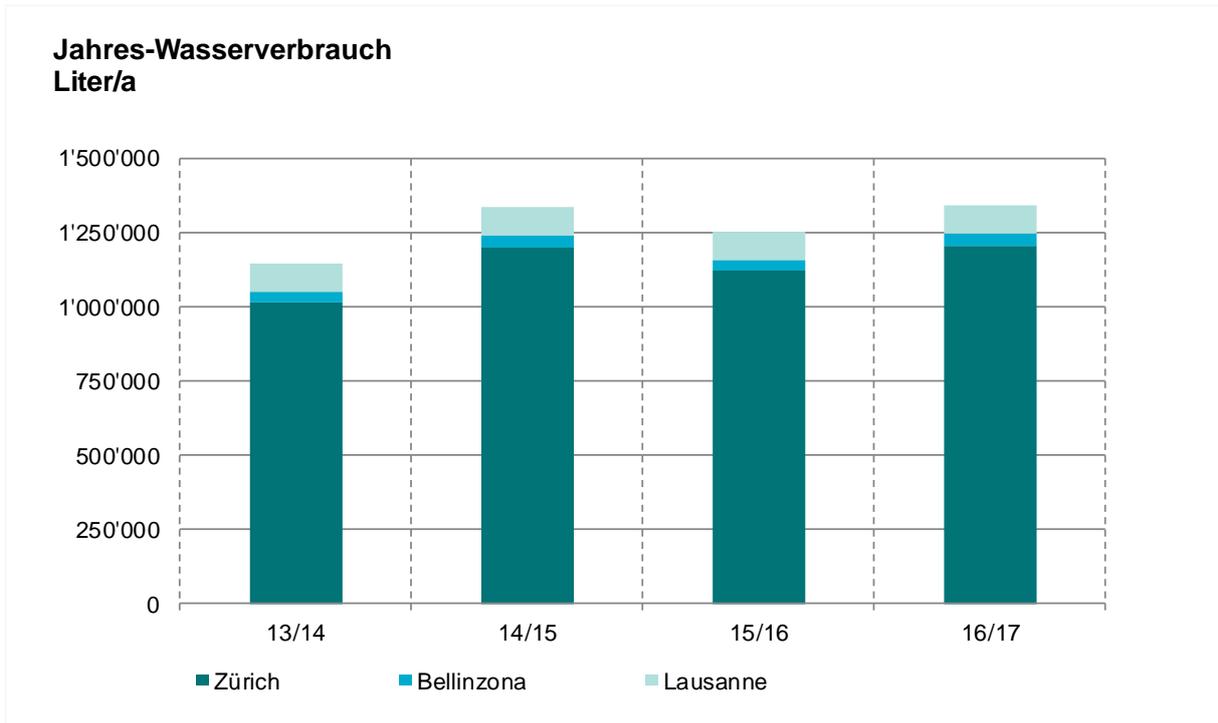
- Durch den Ersatz aller Laptops 2018 sollte der Stromverbrauch leicht sinken, da die Geräte effizienter sind.
- Durch die Installation von Stromschaltern pro Arbeitsplatz werden alle Stromverbraucher ganz abgestellt. Dieses einfache Abschalten per Knopfdruck kann auch für kürzere Pausen gemacht werden, da das Laptop im Batteriebetrieb weiterläuft.
- Die Beleuchtung am Standort Zürich entspricht nicht mehr dem Stand der Technik. Einen Ersatz durch LED-Leuchten und einer Tageslichtregelung soll mittelfristig geprüft werden.
- Im Herbst 2017 wurde die WWF Schweiz-eigene Photovoltaik-Anlage (PV-Anlage) in Betrieb genommen. Nun produziert der WWF einen Teil seines Stromverbrauches selber.
- 2018 soll der aktuelle Stromverbrauch (der Leistungsbezug) der drei Standorte und die Stromproduktion der PV-Anlage online grafisch dargestellt werden. Eine Visualisierung bietet in aller Regel einen Anreiz, den Stromverbrauch zu reduzieren.



Entwicklung des Jahres-Papierverbrauch der drei Standorte. Der Papierverbrauch für externe Druckaufträge weist relativ grosse Schwankungen auf. Der interne Papierverbrauch ist tendentiell am Sinken und liegt 2016/17 bei ca. 20 kg pro Vollzeiteinheit.

Massnahmen:

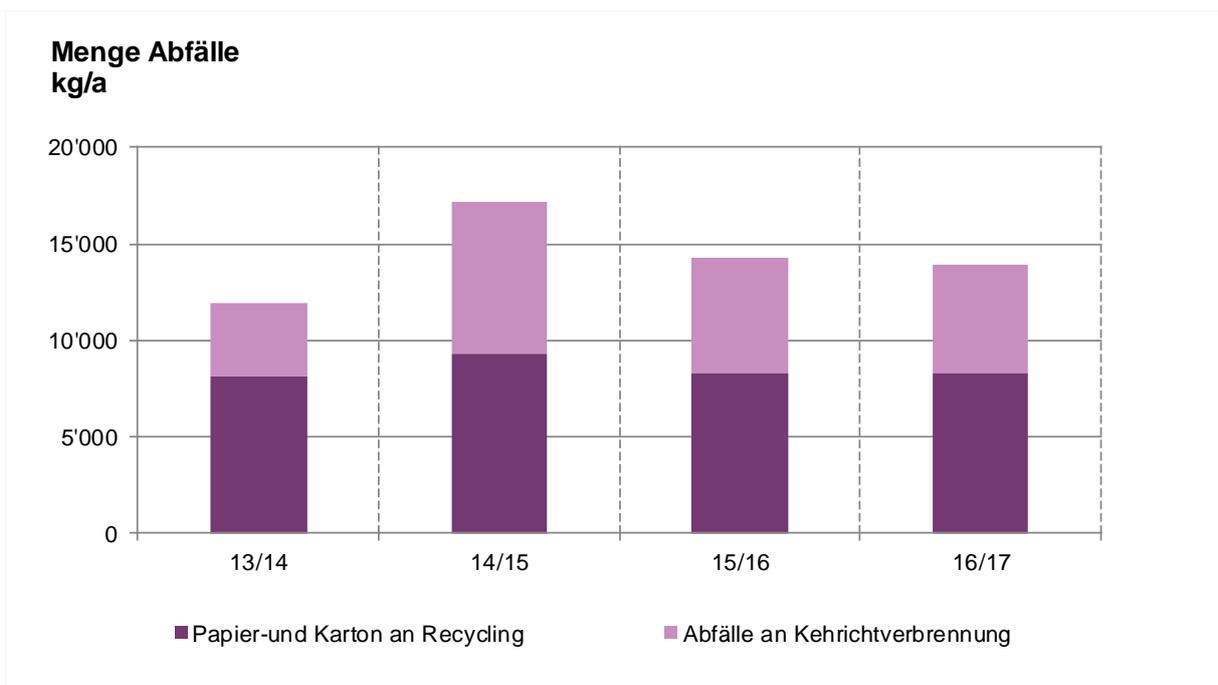
- Im Rahmen der aktualisierten Multimedia-Strategie werden laufend Projekte umgesetzt, um unsere Informationen und auch unser Fundraising kontinuierlich auf elektronische Medien zu verlagern. So soll der externe Papierverbrauch auch bei wachsendem Informationsangebot nicht weiter ansteigen oder gar gesenkt werden.
- Anstrengungen im Bereich papierloses Büro mit unserem intelligenten Drucksystem und der primär elektronischen Bearbeitung von Dokumenten zeigen Wirkung. Umstellungen im Rahmen des Projektes Zukunftsbüro 2.0 und ShareHub zielen auf eine weitere Digitalisierung mit entsprechend weniger Papiereinsatz. Der interne Papierverbrauch soll von aktuell 20 kg pro Vollzeiteinheit auf 15 kg pro Vollzeiteinheit gesenkt werden.



Entwicklung des Jahres-Wasserverbrauches der drei Standorte. Der Verbrauch steigt in der Tendenz leicht an.

Massnahmen:

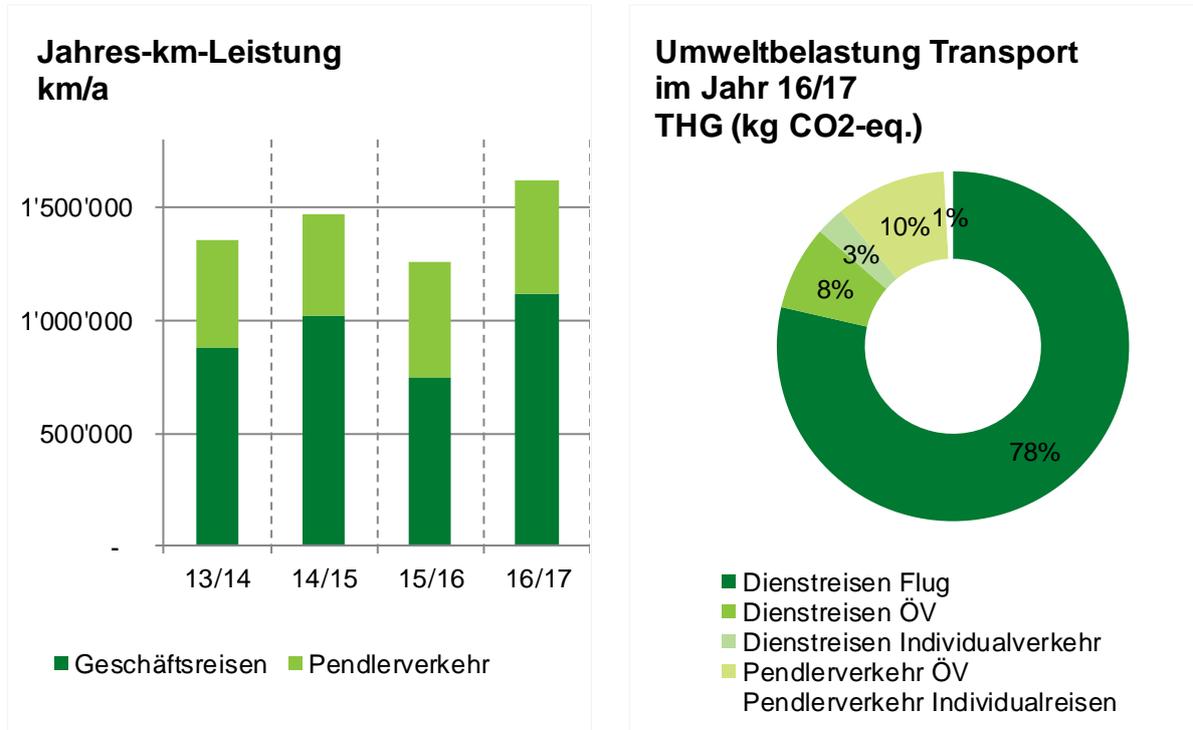
- Für die Bewässerung der Pflanzen auf der Terrasse und im Hof soll eine Nutzung von Regenwasser geprüft werden.
- Der Ersatz der Urinale durch wasserlose Urinale ist zu prüfen
- Der Ersatz der Toiletten durch Toiletten mit weniger Wasserbedarf (optimiertes Spülen mit weniger Wasser) und randlosen Schüsseln für eine einfachere Reinigung sollen geprüft werden.



Entwicklung der entsorgten Abfälle und Wertstoffe der drei Standorte. Durch den sparsamen Umgang mit Material und durch Upcycling, Directrecycling und Recycling ist die Menge der entsorgten Materialien gering.

Massnahmen:

- Für ein noch konsequenteres und professionelleres Recycling soll neben der Wertstoffsammlung in der Cafeteria eine zusätzliche Recyclingstation im EG aufgestellt werden



Entwicklung der Jahres-Kilometerleistung und Umweltbelastung durch den Transport der drei Standorte für Geschäftsreisen und Pendlerverkehr. Rund 21% der Umweltbelastung durch den WWF Schweiz entstehen durch den Transport. Dies beinhaltet die Geschäftsreisen und 50% des Pendlerverkehrs. Die Flugreisen mit ca. 17% Umweltbelastung ist ein relevanter Anteil an der Umweltbelastung. Die Globalisierung verändert auch die Zusammenarbeit im WWF-Netzwerk. WWF-Mitarbeitende sind, wenn immer möglich mit dem Zug unterwegs oder halten Sitzungen über Videokonferenzen ab.

Massnahmen:

- Für die Flugreisen soll ein Ziel, eine Richtlinie oder ein Kontingentsystem erarbeitet werden, mit dem Ziel, die Flugreisen zu verringern
- Es soll eine detaillierte Mitarbeitenden Befragung über das Pendler-Verhalten gemacht werden, damit der aktuelle Pendlerverkehr erfasst und allfällige Massnahmen daraus abgeleitet werden können.

1.2 Kompensation der Umweltbelastung

Der WWF ist bestrebt, den Ressourcenverbrauch und somit die Umweltbelastung kontinuierlich zu reduzieren. Die verbleibende Umweltbelastung in CO₂-Equivalent werden jeweils in hochwertigen MyClimate-Klimaschutzprojekten kompensiert.

CO₂-Kompensation 2016/17

- Kompensation von 82.5 Tonnen CO₂-Emissionen Transport für das Geschäftsjahr 2016/2017, Urkunde 89835.1
- Kompensation von 6.6 Tonnen CO₂-Emissionen Energie und Medien im Gebäude für das Geschäftsjahr 2016/2017, Urkunde 89835.2
- Kompensation von 306.1 Tonnen CO₂-Emissionen Interne und externe Druckaufträge für das Geschäftsjahr 2016/2017, Urkunde 89835.3

2. Soziales Engagement

2.1 Arbeitspraktiken, menschenwürdige Beschäftigung, Gesellschaft und Soziales

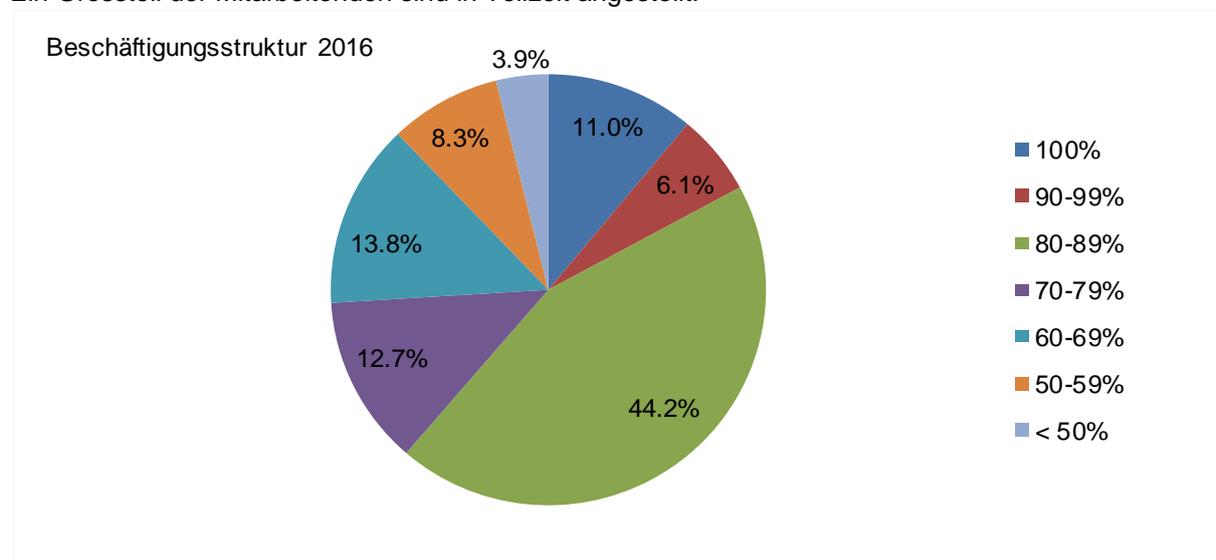
Grundsatz

Der WWF Schweiz schafft die Rahmenbedingungen für ein offenes, faires und partnerschaftliches Arbeitsklima. Seine Personalpolitik basiert auf Chancengleichheit, Wertschätzung und Vertrauen.

Beschäftigung

Wir setzen uns bewusst für die Möglichkeit ein, auf allen Hierarchiestufen Teilzeit zu arbeiten und fördern dadurch gezielt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu kommt die Möglichkeit, in Eigenverantwortung den jeweiligen Arbeitsort zu wählen (Arbeitsplatz am üblichen Arbeitsort, Home-Office, alternative Arbeitsplätze).

Ein Grossteil der Mitarbeitenden sind in Teilzeit angestellt.



Wir setzen uns zudem für fortschrittliche Anstellungsbedingungen ein. So richten wir z.B. ergänzende freiwillige Kinderzulagen aus, übernehmen als Arbeitgeber 2/3 der Pensionskassenbeträge, versichern unsere Mitarbeitenden privat bei Unfällen, bieten eine 40-Stunden-Woche, 5 bis 6 (ab 40) Wochen Ferien, bezahlte Pausen, Vaterschaftsurlaub etc.

Entwicklung der Mitarbeitenden

Ein modernes Verständnis von Entwicklung geht weit über die klassische Sicht der Weiterbildung hinaus: entscheidend sind v.a. auch die Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten "on the job".

Der WWF setzt einen Schwerpunkt auf das Lernen im Alltag. Im laufenden Austausch mit dem Vorgesetzten werden Entwicklungsmassnahmen der Mitarbeitenden thematisiert und festgehalten. Dabei steht die zukunftsgerichtete Entwicklung im Fokus. Es geht darum, abzuschätzen, was in Zukunft für Kompetenzen und Wissen gefragt sein wird, und darauf werden die Entwicklungsmassnahmen abgestimmt. Dabei halten wir uns grob an die Theorie 70-20-10: 70% des Lernens und der Entwicklung geschehen «on the job», 20% durch den Austausch mit anderen, und 10% durch formale Weiterbildung. Die Vorgesetzten sind verantwortlich, sämtliche Lernbereiche anzustossen und die Mitarbeitenden dafür zu motivieren. Sogar formales Lernen geht heute weit über eine externe Schulung oder Weiterbildung hinaus. So ermuntern wir unsere Mitarbeitenden, die vorhandenen Online-Möglichkeiten zu nutzen, wie beispielsweise MOOCs etc. Dies führt zu einem neuen Verständnis des täglichen Dazulernens - im Gegensatz zum veralteten Ansatz des Besuchs einer externen Weiterbildung.

Spezielle Engagements in diesem Bereich:

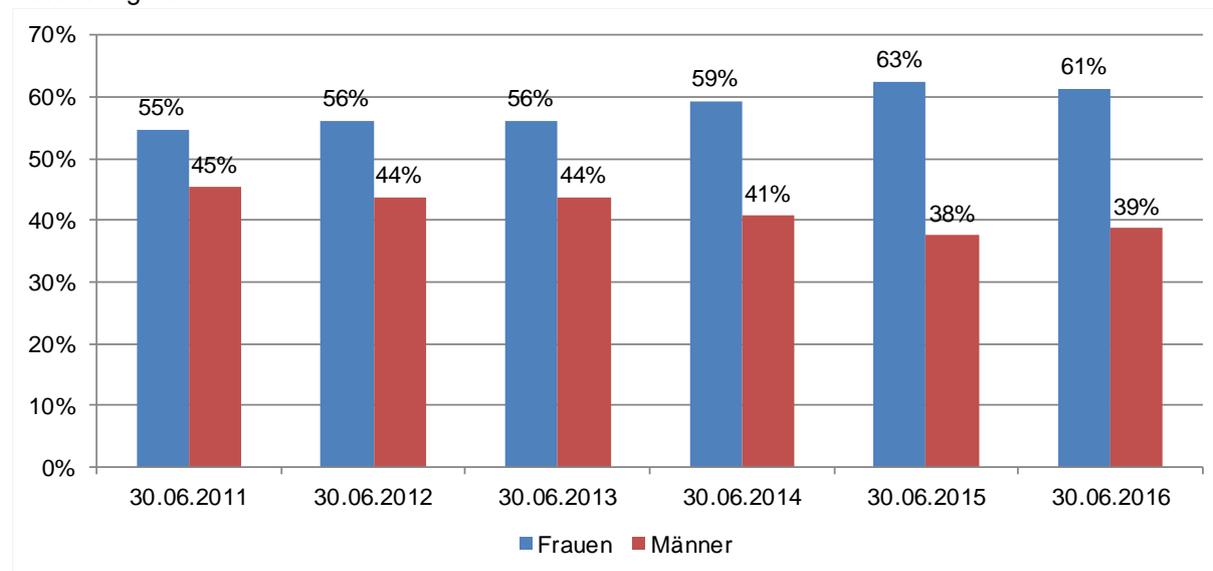
- Förderung der beruflichen Integration von Studien-Abgängerinnen und Abgängern: der WWF bietet jährlich rund 20 Plätze für Praktikantinnen und Praktikanten an.

- Engagement in der Berufsbildung: der WWF Schweiz bildet aktuell 3 Lernende zur Kauffrau/Kaufmann EFZ aus, in verschiedenen Profilen. Zudem bieten wir eine Stelle für ein KV-Praktikum.
- In Zusammenarbeit mit verschiedenen Integrationsstellen bieten wir qualifizierten Fachkräften, die aus unterschiedlichen Gründen aus dem ersten Arbeitsmarkt herausgefallen sind, regelmässig integrative Arbeitsplätze an mit dem Ziel, sie nach der Integration weiterbeschäftigen zu können.

Chancengleichheit

Personalbesetzung / Personalentscheide: Basis für einen Entscheid ist die Eignung für die Tätigkeit, unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Mobilitätseinschränkungen oder anderen persönlichen Eigenschaften.

Auf Grund der Tätigkeit des WWF Schweiz weist eine hohe Anzahl Mitarbeitenden eine akademische Ausbildung auf.



Entwicklung des Geschlechterverhältnisses

Lohngleichheit

Der WWF Schweiz will mit seinem Lohnsystem folgende Ziele erreichen:

- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit (Basis dafür ist die Funktionsbewertung)
- Berücksichtigung von Funktion, Leistung/Erfahrung und Markt
- Attraktive und moderne Honorierung

Zur Erreichung dieser Ziele arbeitet der WWF mit folgenden Instrumenten: Funktionsbeschreibung, Zielvereinbarung und Mitarbeiterbeurteilung. Er sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden das Lohnsystem und die Berechnungsgrundlagen für die Löhne kennen. Es werden regelmässig Salärvergleiche mit anderen Organisationen und mit Firmen durchgeführt.

Personalkommission

Der Zweck der Personalkommission ist die Interessenvertretung der Gesamtheit der Mitarbeitenden des WWF Schweiz gegenüber dem CEO und der Geschäftsleitung. Sie repräsentiert die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden in personellen, betrieblichen und sozialen Angelegenheiten.

Verhinderung von Betrug und Korruption

Der WWF Schweiz und die WWF Sektionen bekämpfen Betrug und Korruption mit vollem Engagement in allen ihren Aktivitäten. Der WWF toleriert weder Betrug noch Korruption (Nulltoleranzprinzip). Er verlangt von den Mitgliedern des Stiftungsrates, den Mitgliedern der Vorstände der WWF Sektionen sowie den Mitarbeitern des WWF Schweiz und der WWF Sektionen sich an diesen Grundsatz zu halten und alle nötigen Massnahmen zu ergreifen, um Betrug und Korruption zu verhindern.

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing

Sexuelle Belästigung und Mobbing stellen eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen dar. Der WWF Schweiz verpflichtet sich, seine Mitarbeitenden und Freiwilligen von jeglicher Art der sexuellen Belästigung und von Mobbing zu schützen.

3. Wirtschaftlichkeit

Der Teil Wirtschaftlichkeit der Nachhaltigkeits-Berichterstattung ist im Jahresbericht abgebildet.

Ruedi Humbel, Leiter Zentrale Dienste



Unser Ziel

Gemeinsam schützen wir die Umwelt und gestalten eine lebenswerte Zukunft für nachkommende Generationen.

WWF Schweiz

Hohlstrasse 110
Postfach
8010 Zürich

Tel.: +41 (0) 44 297 21 21
Fax: +41 (0) 44 297 21 00
www.wwf.ch/kontakt
www.wwf.ch
Spenden: PC 80-470-3