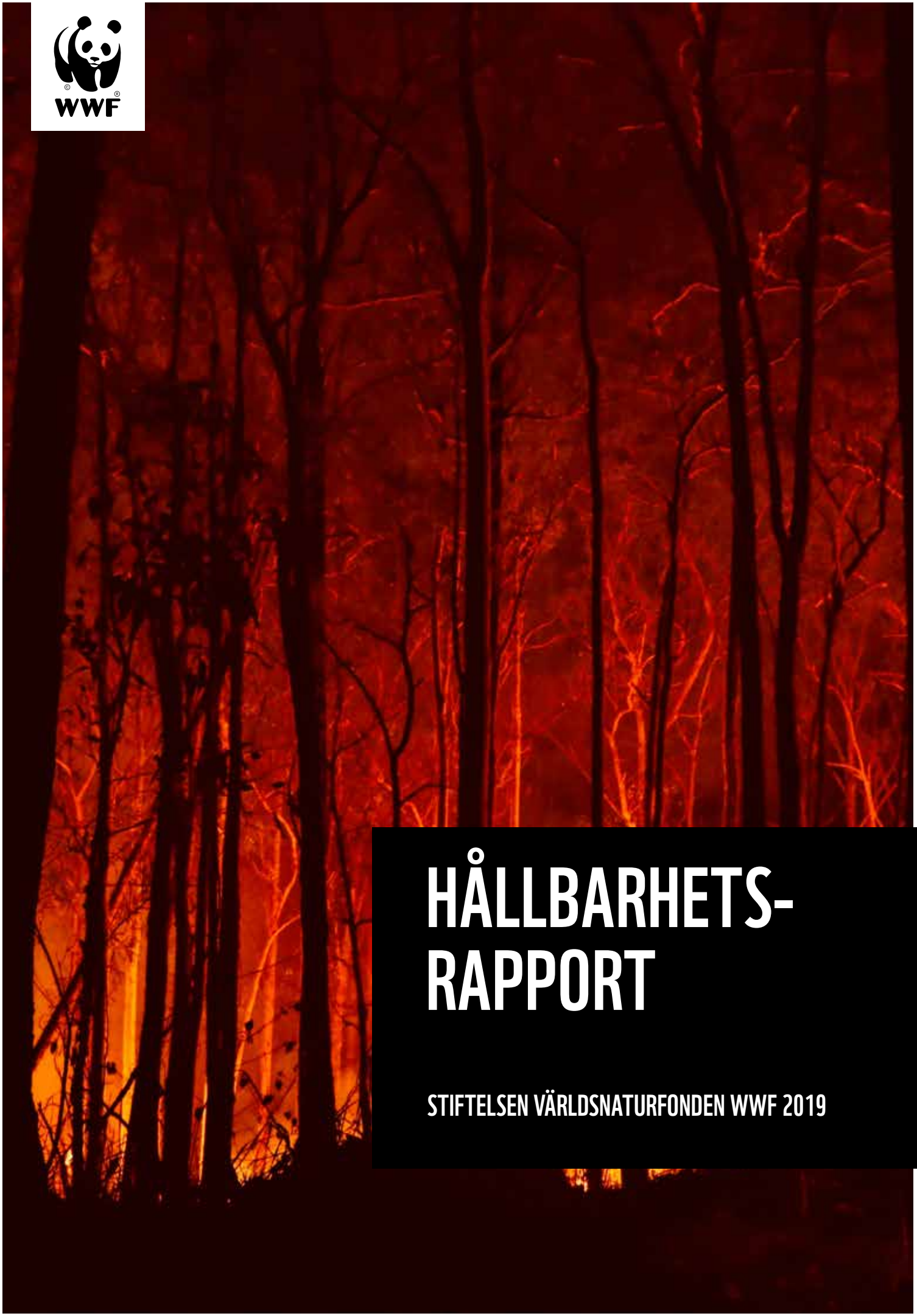


HÅLLBARHETS-RAPPORT

STIFTELSEN VÄRLDSNATURFONDEN WWF 2019

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ALLMÄNT OM VERKSAMHETEN	3
HÅLLBARHETSSTYRNING	4
VÅRA PRIORITERADE HÅLLBARHETSFRÅGOR	8
ETIK OCH ANSVAR	12
VÅR EKONOMISKA PÅVERKAN	17
MILJÖ	19
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE	24
GRI-INDEX	34
REVISORNS YTTRANDE	37

OM DEN HÄR RAPPORTEN

WWF är enligt Årsredovisningslagen skyldig att avlämna en hållbarhetsrapport. Denna hållbarhetsrapport omfattar Världsnaturfonden WWF*, som utgörs av Stiftelsen Världsnaturfonden WWF och Världsnaturfonden AB. Hållbarhetsrapporten är framtagen enligt Global Reporting Initiatives (GRI) Standard, nivå Core. Denna rapport avser verksamhetsåret 2019.

* Stiftelsen Världsnaturfonden WWF kallas hädanefter WWF. I de fall förtydligande behövs om skrivningen gäller den internationella organisationen eller enbart det svenska kontoret, benämner vi oss WWF Sverige till skillnad från WWF International eller WWF-nätverket.

Omslagsbild:
Våldsamma bränder rasade under 2019 i Amazonas, Indonesien och på andra platser på jorden, med stora konsekvenser för djur och natur. WWF Sverige har stöttat med bland annat akutinsamlingar.



ALLMÄNT OM VERKSAMHETEN

Hållbar utveckling handlar om att tillgodose dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov. Det handlar om: ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet.

WWF Sverige ingår i det globala WWF-nätverket och driver hundratals projekt världen över för att skydda de mest hotade och unika arterna och livsmiljöerna på vår planet. För att nå våra mål jobbar vi såväl på politisk nivå som ute i fält, och i tätt samarbete med lokalbefolkningar runt om i världen.

WWF internationellt är med sina mer än 5 miljoner supportrar en av världens ledande ideella natur- och miljöorganisationer. WWF arbetar för att hejda förstörelsen av jordens naturliga livsmiljöer och bygga en framtid där människor lever i harmoni med naturen genom att:

- Bevara världens biologiska mångfald
- Verka för att förnybara naturresurser används på ett hållbart sätt
- Minska föroreningar och ohållbar konsumtion

Läs mer om vad WWF åstadkommit under året i vår digitala årsöversikt och Årsredovisning på

wwf.se/om-oss/aret-som-gatt

© Ola Jennersten / WWF

HÅLLBARHETSSTYRNING

STYRNING OCH ANSVAR

WWF tillämpar modellen för COSO, ett internationellt fastställt ramverk för intern styrning och kontroll samt riskhantering.

WWFs hållbarhetsstyrning handlar om att tänka strategiskt i fråga om organisationens hållbarhetsarbete och låta det genomsyra hela verksamheten genom att förbättra och följa upp. Stiftelsens yttersta ansvariga organ är dess styrelse. Dess ansvar regleras i stiftelselagen, stadgarna samt i Giva Sveriges kvalitetskod. Styrelsen ska besluta om och regelbundet utvärdera organisationens interna styrning och kontroll samt riskhantering och därigenom säkerställa att den interna kontrollen fungerar effektivt.

Generalsekreteraren ansvarar för att policyer, riktlinjer, instruktioner och rutiner genomförs och utvärderas kontinuerligt. Generalsekreteraren har också ansvar för att riskanalyser och riskhanteringsplaner tas fram på kansliet.

Alla styrdokument i form av policyer, strategier och riktlinjer finns i WWFs ledningssystem.

PLANERING, UPPFÖLJNING, UTVÄRDERING OCH LÄRANDE

Alla projekt, program, kampanjer och det påverkansarbete som WWF genomför ska bidra till att uppfylla WWF Sveriges strategi, samt leverera gentemot WWFs globala målsättningar. För att säkerställa att insatserna är relevanta och för att kunna lära från genomförda insatser, har WWF tagit fram en handbok för stöd till alla medarbetare i planering, genomförande, uppföljning och lärande. Genom att använda den arbetsgång och de rutiner som beskrivs i handboken skapas ett enhetligt arbetssätt i organisationen och en god kvalitet på verksamheten säkerställs, oavsett hur insatserna finansieras.

Som ett komplement till handboken pågår ett arbete med att ta fram en IT-plattform som ska stärka organisationen ytterligare i att planera, följa upp, utvärdera och lära. Dessutom guidar den årligen framtagna verksamhetsplanen alla medarbetares arbete. Verksamhetsplanen följs upp systematiskt och resultat jämförs mot strategin och globala målsättningar vartannat år.

All användning av ekonomiska medel följs upp. Avtal med partners följs upp genom kvartalsvisa rapporter, fältbesök och revisioner. Anslag från finansiärer redovisas enligt avtalade krav. Varje kvartal görs en budgetuppföljning av all verksamhet som redovisas till styrelsen.

RISKER OCH RISKHANTERING I PROJEKT

WWF fastställer årligen en organisationsövergripande riskhanteringsplan. Denna baseras på en riskanalys där följande områden ingår: arbetsmiljörelaterade risker, projekt- eller partnerskaps-

WWFs Styrdokument*

- Antikorruptionspolicy
- Riktlinje om respekt på arbetsplatsen
- Whistle Blower Policy
- WWFs uppförandekod
- The Green book
- Skydd av barn och barns rättigheter
- Conservation and Human Rights Framework
- WWF Poverty Policy
- WWF Indigenous Peoples Policy
- Jämlikhets- och mångfaldsplan
- Regler för inköp och upphandling
- Riktlinjer för intern kontroll, kvalitetssäkring och riskhantering
- Finanspolicy

* Listan ovan avser endast en del av WWFs styrdokument.

relaterade problem, ryktesrisk, legala risker, risker förknippade med trovärdighet, ekonomi och andra risker.

Arbetet sker även utifrån WWF-nätverkets plan och globala policyer för riskhantering, vilka bidrar till att identifiera och hantera potentiella risker med projekt eller program. WWF gör en kartläggning och utvärdering samt utser en lämplig strategi för att reducera de identifierade riskerna. Försiktighetsprincipen tillämpas och är viktig för WWF i samband med planering av all verksamhet och när WWF fattar beslut om positioner i olika frågeställningar.

WWF SAMVERKAR OCH STÖDJER GLOBALA INITIATIV

WWF Sverige och det globala WWF-nätverket kan bara uppnå sin mission genom att arbeta tillsammans med andra. Det sker på olika organisatoriska nivåer, såväl lokalt som globalt. Exempel för WWF Sverige är medlemskap i formella paraplyorganisationer som FRII och CONCORD, där WWF tillsammans med andra organisationer driver specifika frågeställningar. Vi har också samarbeten på global nivå som ICLEI samt initiativ som Mission Innovation. Vi samverkar också med stora aktörer inom näringslivet såsom exempelvis IKEA och H&M. Olika samarbeten kring specifika dagsaktuella frågor om skog, klimat, fiske och jordbruk resulterar ofta i debattartiklar, namninsamlingar, politiska uppvaktningar med mera.

Samverkan kan också ske mer informellt, som i det nätverk av generalsekreterare som finns etablerat mellan svenska organisationer som är strategiska partners till Sida, där samordning sker kring biståndspolitiska frågor.

På EU-nivå drivs policyarbetet genom WWFs europeiska policykontor (EPO) som finansieras och styrs av de nationella WWF-kontoren i Europa via en *policy board*. EPO arbetar i sin tur mot EU-kommissionen och EU-parlamentet genom de Tio Gröna – ett nätverk av tio tunga miljöorganisationer som samverkar kring sitt politiska påverkansarbete.

Inom WWF-nätverket finns ett väl utvecklat system för samordning kring WWFs globala målområden och mellan kontor som är engagerade inom ett visst geografiskt område. Varje land som är engagerat inom ett globalt målområde utser en person, en så kallad *national focal point*, som deltar aktivt i koordineringen av det globala arbetet och som fungerar som länk till det nationella teamet.

Många av de WWF-kontor som genomför aktiviteter ute i fält och som får en betydande del av sin finansiering från andra nationella kontor, har rådgivande grupper knutna till sig. Där koordineras verksamhet, uppföljning och finansiering mellan WWF-kontoren. WWF Sverige är bland annat engagerat i sådana samordningsgrupper för arbetet i Adria-Balkan, Arktis, Centralafrika, Indonesien, Kina, Madagaskar, Mekong, Ryssland, Tanzania, Uganda och Östersjön.

WWF stödjer också en rad initiativ som drivs av andra organisationer. Exempel på detta är arbetet med olika certifieringssystem och dess organisationer som Forest Stewardship Council (FSC), Marine Stewardship Council (MSC) och ASC (Aquaculture Stewardship Council), som strävar efter att miljömärka skogs- och fiskprodukter.

WWF arbetar för att hejda förstörelsen av jordens naturliga livsmiljöer och bygga en framtid där människor lever i harmoni med naturen.

FNS GLOBALA HÅLLBARHETSMÅL

Agenda 2030, dess 17 mål och 169 delmål antogs av FNs generalförsamling 2015. WWF arbetar primärt mot sina egna 6 målområden och ser leveransen mot dessa som ett värdefullt bidrag till mål och delmål för Agenda 2030. Nedan illustreras hur WWFs mål kopplar till de globala målen för Agenda 2030.




8 ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT
9 HÅLLBAR INDUSTRI, INNOVATIONER OCH INFRASTRUKTUR
10 MINSKAD OJÄMLIKHET
11 HÅLLBARA STÄDER OCH SAMHÄLLEN
12 HÅLLBAR KONSUMTION OCH PRODUKTION
13 BEKÄMPA KLIMATFÖRÄNDRINGARNA
14 HAV OCH MARINA RESURSER
15 EKOSYSTEM OCH BIOLOGISK MÅNGFALD
16 FREDLIGA OCH INKLUDERANDE SAMHÄLLEN
17 GENOMFÖRANDE OCH GLOBALT PARTNERSKAP

VÅRA PRIORITERADE HÅLLBARHETSFRÅGOR

WWF för en kontinuerlig dialog med våra intressenter för att identifiera hållbarhetsområden som bör prioriteras. Detta i syfte att kontinuerligt förbättra WWFs verksamhet och värdeskapande.

INTRESSENTDIALOG

Under 2019 genomfördes en fördjupad intressentanalys med intressenter som identifierades i en intern workshop året innan. En dialog genomfördes genom såväl enkäter som djupintervjuer. Genom löpande och öppna dialoger med våra intressenter sker också ett kontinuerligt utbyte av information och identifiering av WWFs viktigaste hållbarhetsfrågor. På så sätt säkerställer vi att WWFs prioriteringar och arbetssätt är relevanta för samhället. De grupper som är viktigast för WWF är supportrar, samarbetspartners/finansiärer, beslutsfattare, medarbetare, WWF-nätverket, lokal- & civilsamhällen samt näringslivet. Utöver intressentdialoger har WWF en löpande diskussion med styrelsen och förtroenderådet angående organisationens viktigaste frågor.



Medlemmar från Lakehlaaii community forest möter Ko Zin från WWF Myanmar efter att ha samlat in data från skogen i Tayatchaung, Myanmar.

© Hkun Lat / WWF-US

VÄRDEN SOM WWF SVERIGE SKAPAR



WWFs NATURVÅRDSARBETE – MÅLOMRÅDEN

ARTER	HAV	KLIMAT &ENERGI	MAT	VATTEN	SKOG
DRIVKRAFTER:					
• Finansiella flöden					
• Governance					
• Marknadsförändring					

WWFs KOMMUNIKATION OCH DIALOG:

• WWF Magasin	• Sociala medier	• Handledningar	• Opinion/påverkan	• Nätverk
• Medlemsservice	• Hemsida	• Rapporter	• Media	• Partnerskap
• Nyhetsbrev	• Guider	• Möten/dialog	• Konferenser/forum	• Fältarbete

VÄRDE FÖR OLIKA MÅLGRUPPER

Supportrar

- Hållbar framtid
- Verktyg att påverka
- Välbefinnande/stolthet (att stödja en god sak)
- Framtidshopp

Allmänhet

- En bättre värld
- Information
- Verktyg att påverka
- Naturens försvarare

Näringsliv

- Verktyg och forsknings-baserade lösningar
- Konkurrenskraft (att vara miljömedveten)
- Riskhantering
- Trovärdighet
- Engagemang
- Inspirationskälla
- Omvärldsbevakning

Finansiärer & samarbetspartners

Hållbar utveckling och stabilt partnerskap

Lokal- & civilsamhällen

- Ekonomiskt stöd och finansiering
- Utbildning, kunskap och kompetens
- Samarbete ger mer tyngd
- Stärkt civilsamhälle och minskad fattigdom

WWF-nätverket

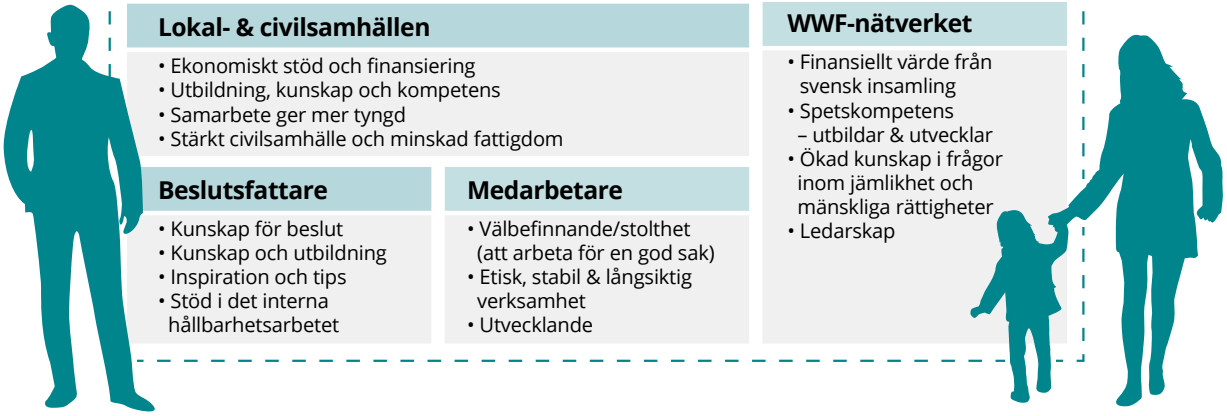
- Finansiellt värde från svensk insamling
- Spetskompetens – utbildar & utvecklar
- Ökad kunskap i frågor inom jämlikhet och mänskliga rättigheter
- Ledarskap

Beslutsfattare

- Kunskap för beslut
- Kunskap och utbildning
- Inspiration och tips
- Stöd i det interna hållbarhetsarbetet

Medarbetare

- Välbefinnande/stolthet (att arbeta för en god sak)
- Etisk, stabil & långsiktig verksamhet
- Utvecklande



VÄSENTLIGHETSANALYS

Under 2019 genomfördes liksom året innan en väsentlighetsanalys med utgångspunkt i intressentanalysen, där de hållbarhetsfrågor som är mest relevanta för WWF identifierats. Väsentlighetsanalysen genomfördes genom att tre olika intressentgrupper fick svara på en webbenkät. Med fyra stora partners gjordes istället djupintervjuer. Analysen vägleder WWF i hållbarhetsrapporteringen och ligger till grund för rapporteringen enligt GRI Standards.

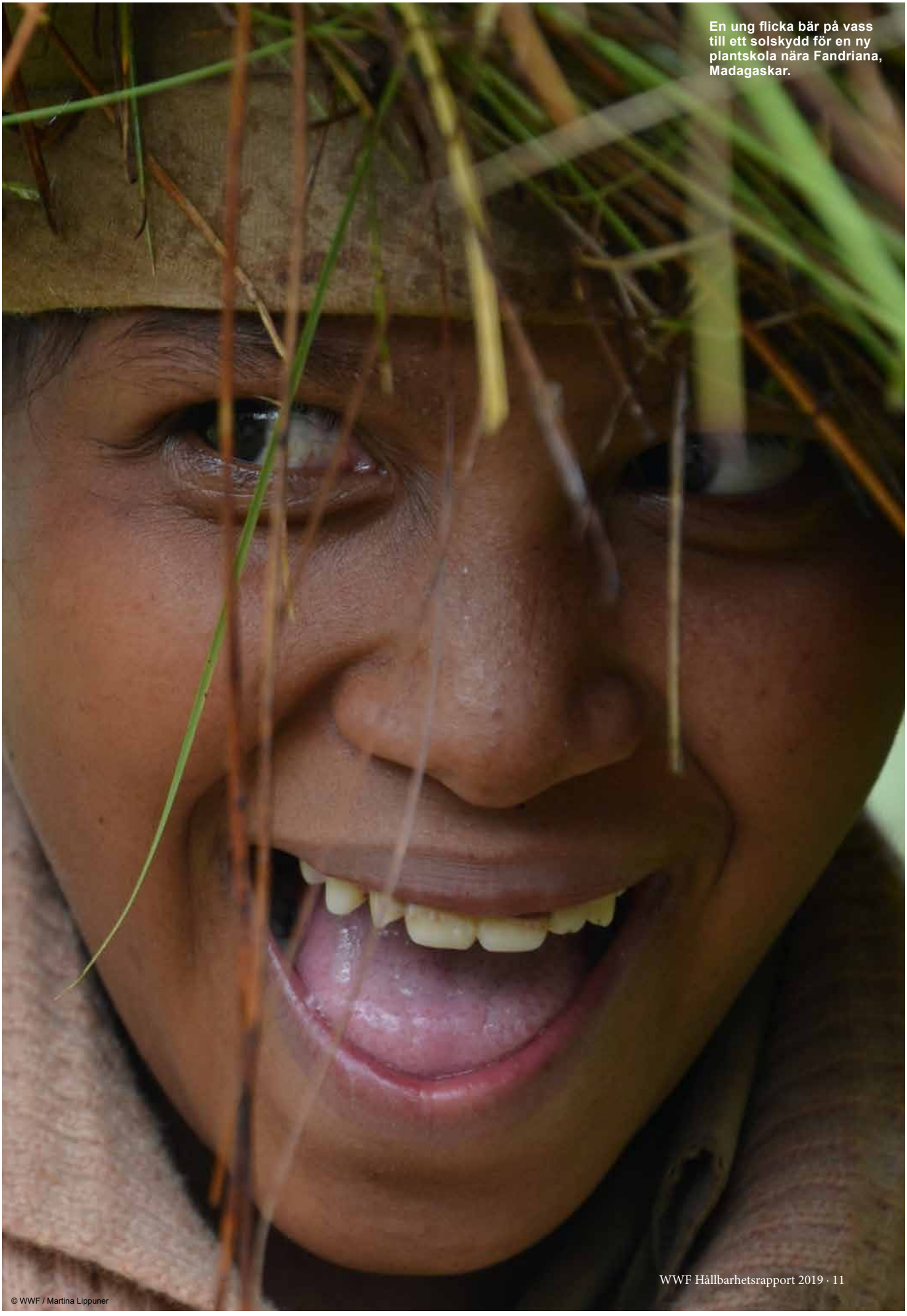
WWFS VÄSENTLIGA FRÅGOR

I bilden nedan redovisas WWFs viktigaste hållbarhetsfrågor, uppdelat i grad av väsentlighet. I denna rapport vill vi förklara varför dessa hållbarhetsfrågor är relevanta, hur arbetet kring frågorna styrs och hur vi följer upp och mäter resultat.



Utifrån intressentdialog och väsentlighetsanalys ligger fyra fokusområden till grund för WWFs arbete:

- Etik och ansvar
- Vår ekonomiska påverkan
- Miljö
- Attraktiv arbetsgivare



En ung flicka bär på vass till ett solskydd för en ny plantskola nära Fandriana, Madagaskar.

© WWF / Martina Lippuner

ETIK OCH ANSVAR

WWF Sverige vill vara en trovärdig och ansvarsfull organisation, samarbetspartner och arbetsgivare. Viljan och förmågan att ta ansvar och att agera på ett ansvarsfullt sätt ska därför prägla alla anställda, konsulter och förtroendevalda. För att uppnå detta finns policyer och riktlinjer, som för anställda utgör en del av anställningsavtalet, och för konsulter och förtroendevalda är en del av uppdragsavtalet.

Utbildning i mänskliga rättighetsfrågor för bredare grupper – inklusive WWF-personal – ingår i ökande grad i flera av de stora program som WWF Sverige direkt finansierar.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

WWF och sex andra internationella naturvårdsorganisationer utgör the Conservation Initiative on Human Rights, som står bakom ett gemensamt ramverk om mänskliga rättigheter i naturvården. Organisationerna förbinder sig att respektera och främja mänskliga rättigheter, samt att involvera särskilt sårbara grupper inom ramen för sina program. De åtar sig också att fortlöpande utveckla policyer, riktlinjer och metoder för att effektivt integrera mänskliga rättigheter i sin verksamhet, liksom mekanismer för uppföljning och hur ansvar kan utkrävas.

WWF Sverige har två rådgivare med särskilt ansvar för att stödja kollegor och partners i att arbeta rättighetsbaserat och jämställt, samt för att bidra till utvecklingsarbete i dessa frågor inom WWF-nätverket. I det nya programstyrningssystem som WWF Sverige infört under året, stärks rutinerna för att säkerställa att alla insatser speglar WWFs engagemang för mänskliga rättigheter, jämställdhet och rättvisa.

Utbildning i mänskliga rättighetsfrågor ingår i ökande grad i flera av de stora program som WWF Sverige direkt finansierar. När representanter för lokala organisationer och lokalsamhällen deltar i utbildningarna stärks deras möjligheter att hävda sina rättigheter och hålla myndigheter och företag ansvariga för eventuella överträdelser.

Under 2019 har WWF även lanserat en digital grundkurs om mänskliga rättigheter i naturvård för den egna personalen, samt genomfört en omfattande fördjupningskurs för personal i nyckelpositioner under 10 veckor i slutet av 2019.

Våren 2019 framfördes en serie anklagelser om allvarliga övergrepp mot mänskliga rättigheter som ska ha begåtts inom internationella naturvårdsprogram som WWF stödjer. Ingen av anklagelserna gäller WWFs egen personal, men en del av kritiken gäller hur WWF har hanterat information om övergrepp när den kommit till organisationens kännedom.

WWF tar dessa anklagelser på allra största allvar och har vidtagit ett antal kraftfulla åtgärder för att hantera dem. Bland annat tillsattes en oberoende undersökningskommission under ledning av FNs förra högkommissarie för mänskliga rättigheter. Kommissionen

genomför sina egna uppföljningar av de anklagelser som förts fram, och har även bjudit in externa parter att bidra med information om dessa eller andra händelser. Utredningen väntas presenteras under hösten 2020.

WWF har även infört ett nytt globalt ramverk för miljö och sociala rättigheter, Environmental and Social Safeguards Framework (ESSF), som ska tillämpas i alla program och projekt som innefattar verksamhet inom mark- och vattenområden. Implementeringen av ramverket samordnas och stöds av en ny Safeguards-enhet, och övervakas av en oberoende ombudsmannafunktion. Granskningar har inledningsvis genomförts inom ett antal prioriterade områden, däribland dem som omfattas av de tidigare nämnda anklagelserna, och av nya program. Under 2020 fortsätter arbetet med att granska alla övriga program, däribland fem program i Sverige.

Bedömning av naturvårds- och utvecklingsprogram i lokala samhällen

En stark förankring i det lokala samhället och berörda gruppers engagemang är en förutsättning för ett framgångsrikt och hållbart naturvårdsarbete i alla delar av världen. WWFs globala system för att utveckla, genomföra och följa upp program och projekt betonar vikten av att i förväg konsultera de viktigaste intressentgrupperna. De involveras från första början för att kunna ge sitt medgivande, stöd och engagemang i såväl planeringsfasen som i genomförandearbetet. WWF-nätverkets sociala policyer lägger särskild vikt vid att ekonomiskt och socialt utsatta grupper, urfolk och kvinnor ges möjligheter till att delta och att ha meningsfullt inflytande. Det nya ramverk för miljö och sociala rättigheter, som nämnt ovan, kommer att säkerställa en mer konsekvent och systematisk tillämpning av organisationens riktlinjer för konsultationer och deltagande.

Samverkan med ursprungsbefolkningar och rättighetsfrågor

WWF arbetar i nära samverkan med urfolk i många delar av världen för ett hållbart nyttjande och bevarande av biologisk mångfald och dess livsmiljöer. Sedan mer än 20 år har WWF en väl utvecklad policy för arbetet med att stärka urfolks eget arbete kring sina rättigheter och sin livsmiljö. Samernas Riksförbund (SSR) är representerade i WWFs förtroenderåd och WWF och SSR har en överenskommelse om en fördjupad dialog om rennäringens villkor i Sverige och för att få en bättre förståelse för urfolks rättigheter i ett bredare perspektiv.

De tidigare nämnda anklagelserna, om övergrepp som ska ha begåtts av personal från statliga naturvårdsmyndigheter, rör sig i flera fall om övergrepp mot individer från olika urfolk. WWFs nya safeguards-ramverk ska, tillsammans med uppdaterade riktlinjer för arbete med parkvakter (se avsnittet om säkerhetspersonal nedan), bidra till att förebygga och förhindra att sådana händelser upprepas. Den oberoende granskningskommissionens rapport kommer att visa om det krävs ytterligare åtgärder från WWFs sida.

ANTIKORRUPTION

Att arbeta mot korruption är av yttersta vikt för WWF för att säkerställa att organisationens resurser används på ett effektivt och korrekt sätt. WWF är verksamma på många ställen runt om

i världen där risken för korruption är hög vilket innebär en utmaning för organisationen, och WWF ser alltid korruption som en existerande risk inom våra projekt såväl i det internationella arbetet som i Sverige.

Antikorruptionspolicy

WWF tillämpar nolltolerans mot korruption. Hela WWF-nätverket arbetar aktivt med att förhindra korruption och inom WWF förväntas varje anställd medarbetare samt styrelseledamöter ta ett personligt ansvar att förebygga korruption samt att agera om misstanke finns.

Alla anställda inom WWF Sverige, och förtroendevalda måste skriftligen förbinda sig till att arbeta i enlighet med organisationens antikorruptionspolicy. Anställda, konsulter och förtroendevalda som misstänker att korruption eller bedrägeri finns ska omgående rapportera detta till sin närmaste chef. Om misstanken gäller chefen ska detta rapporteras direkt till generalsekreteraren, om misstanken gäller generalsekreteraren ska detta rapporteras till styrelseordföranden och om misstanken gäller denne riktas rapporten till WWF International.

Alla misstankar eller konstaterat fall av korruption utreds alltid och WWF genomför de åtgärder som krävs beroende på fallets karaktär.

Rapporterade fall av korruption

Under 2019, har fyra fall av misstankar kring korruption identifierats – ett i Zambia, ett i Tanzania och två på Madagaskar. WWF ser att det ökade antalet rapporterade fall är resultatet av att arbetet kring korruption inom organisationen har stärkts och att organisation blivit bättre på att agera på varningssignaler kopplade till korruption.

Klagomålshantering

Sedan 2016 har WWF en global mekanism för att ta emot och hantera klagomål från grupper som anser att de påverkats negativt till följd av att WWF inte skulle leva upp till sina åtaganden i sina policyer om mänskliga rättigheter, jämställdhet, fattigdom och urfolkens rättigheter i WWF-nätverkets program och projekt. Information om mekanismen finns på www.wwf.se. WWF Sverige har en intern ansvarig för att hantera eventuella klagomål som rör Sverige, eller program som den svenska organisationen är med och finansierar. Under 2019 inkom inga sådana klagomål. Som en del i WWFs nya safeguards-ramverk inrättas en oberoende mekanism för klagomål. Mekanismen ska lanseras under våren 2020.

Utbildning av säkerhetspersonal

WWF Sverige har ingen egen säkerhetspersonal anställd inom organisationen eller de program som vi är med och finansierar. WWF Sverige ger genom deltagande i större WWF-program, indirekt bidrag till naturvårdsmyndigheter som anställer parkvakter och liknande personal. Vidare ges finansiering för exempelvis *village game scouts* och andra lokalt baserade initiativ som ett sätt att minska konflikter mellan myndigheterna, parkvakter och lokalbefolkningen.

I stödet till båda kategorier ingår utbildning av vakter och patruller i mänskliga rättigheter, till exempel om vilka regler som gäller när någon ertappas för olaglig verksamhet. Som en del i WWFs respons på uppgifter om övergrepp av parkvakter har riktlinjer, rutiner och utbildningsmaterial för parkvakter uppdaterats.

ANSVARSFULL KAPITALFÖRVALTNING

WWFs kapitalförvaltning ska vara förenlig med verksamhetens övergripande syfte. WWFs finanspolicy är antagen av styrelsen och reglerar hur placeringar görs. Ambitionen är att kapitalförvaltningen ska vara en förebild för andra investerare som vill arbeta för en hållbar utveckling. Detta förutsätter att förvaltningen är långsiktigt lönsam och att WWF är transparant och inspirerande i sina val.

I kapitalförvaltningen ska WWF prioritera investeringar i företag och fonder som på ett trovärdigt sätt visar att de hanterar etiska, miljömässiga och sociala risker och samtidigt tar vara på de affärsmässiga möjligheterna i detta arbete.

Förvaltningen ska präglas av god etik, vilket förutsätter att företagen följer internationella normer för företag gällande miljö, mänskliga rättigheter, arbetsrätt och korruption.

Styrelsens skattmästare har det löpande ansvaret för förvaltningen och har till sitt stöd ett placeringsråd. En etisk och miljömässig granskning av portföljens innehav sker två gånger om året av oberoende analysföretag. Rapportering till styrelsen sker regelbundet.

ETISK INSAMLING

Intäkter är en förutsättning för att kunna leverera miljö- och naturvårdsnytta och givarnas förtroende är grunden för vårt arbete. Dessa medel ska alltid komma från källor som är godkända för WWF ur etisk synpunkt och får inte äventyra organisationens oberoende. Grundläggande för vårt insamlingsarbete är att det ska ske med respekt för den enskilda givaren. WWF följer gällande lagstiftning för hantering av personuppgifter och vid all hantering iakttas hög sekretess och säkerhet. Riktlinjer och policyer för insamling finns: WWF avböjer gåvor där organisationen inte kan tillgodose givarens önskemål om ändamålsbestämning eller om finns etiska skäl att avböja en gåva.

WWF Sverige är medlem i Giva Sverige, branschorganisationen för tryggt givande och tillämpar därför Giva Sveriges etiska principer. Syftet är att öka transparensen och öppenheten inom branschen och därigenom stärka förtroendet för de organisationer som följer kvalitetskoden. WWF har ett 90-konto, vilket innebär att organisationen står under granskning av Svensk Insamlingskontroll. Enligt Svensk Insamlingskontroll ska minst 75 procent av de totala intäkterna användas till ändamålen. 2019 gick 72 procent av intäkterna till ändamålen. Resterande medel används till insamlings- och administrationskostnader. Insamlingskostnader är den personal och de aktiviteter som är nödvändiga för att samla in gåvor från privatpersoner och företag. Administrationskostnader är till exempel lokalhyra, IT-system och vissa personalkostnader.

KOMMUNIKATION

WWF vill vara en påverkande inspiratör som med lösningar och förslag visar hur politiker, företag och allmänhet kan möta klimat- och miljöutmaningarna. Politisk påverkan sker genom möten och direkta kontakter samt genom att bedriva opinion i media.

All WWFs marknadsföring och insamling ska utgå från sakliga och korrekta fakta med löpande kontroll och faktagranskning. WWF använder endast bild- och textmaterial som på ett korrekt sätt beskriver ändamålets villkor och behov. Kommunikationen till supportrar utgår från så kallad relationsmarknadsföring. Det innebär att utgå från supporterns behov för att om möjligt erbjuda skräddarsydda lösningar i syfte skapa upplevt värde. WWFs riktlinjer för insamling reglerar hur vi kommunicerar med givare.

LEVERANTÖRER

Regler för val av konsulter, leverantörer, inköp samt upphandling

Hållbarhetsfaktorerna väger tungt vid samarbeten och inköp. WWF avböjer inköp från och samarbete med företag och verksamheter som inte lever upp till våra krav. Arbetet utgår från ett flertal regler och policyer, bland annat Regler för inköp och upphandling samt WWFs Uppförandekod.

VÅR EKONOMISKA PÅVERKAN

Ekonomiska resurser är en förutsättning för att kunna utföra våra uppdrag. Det är viktigt att pengar används rätt och att arbetet utförs så effektivt som möjligt.

INDIREKT EKONOMISK PÅVERKAN

WWF Sverige stödjer ett stort antal program och projekt i olika delar av världen. Cirka 20 procent av program- och projektstöden går till verksamhet i Sverige och Östersjön, medan cirka 80 procent går till verksamhet i ett trettiotal andra länder. Det primära målet är att uppnå optimal miljönytta och bidra till att nå målen inom någon av WWFs sex globala målområden. Insatserna kan ofta leda till en indirekt ekonomisk påverkan för olika intressentgrupper och aktörer som kan vara positiv eller negativ beroende på ur vilket perspektiv de ekonomiska effekterna beaktas.

DIREKT EKONOMISKT VÄRDE GENERERAT OCH DISTRIBUERAT

De totala verksamhetsintäkterna för koncernen Världsnaturfonden WWF uppgick 2019 till 510 mkr. Av dessa uppgick insamling från allmänheten till 295 mkr, insamlat från företag till 95 mkr och externa stiftelser och organisationer till 15 mkr. Anknutna stiftelser och WWF-nätverket uppgick till 4 mkr. Erhållna bidrag från myndigheter (främst Sida) utgjorde 99 mkr. Totala verksamhetskostnader uppgick till 430 mkr. Ändamålskostnaderna uppgick till 370 mkr, varav naturvårdsverksamheten stod för 329 mkr, och informationsverksamheten stod för 42 mkr. Kostnaderna för insamling och administration uppgick till 42 mkr respektive 17 mkr.

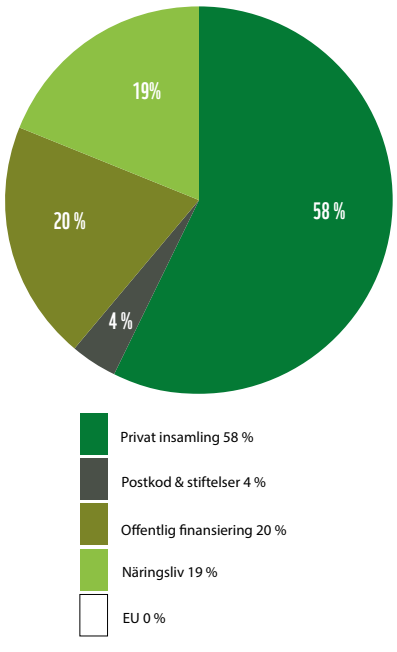
Insamlat från allmänheten

Under året har WWF genomfört ett flertal insamlingsaktiviteter och kampanjer: WWF Vän, faddrar (månadsgivare), insamlingsbrev, bilagor, sociala medier, telemarketing och digitala medier med mera. Den största satsningen och kampanjen skedde på hösten på temat biologisk mångfald och stoppa utrotningen. Antal supportrar är cirka 198 000. Dessutom ingår intäkter från testamenten, Postkodlotteriet, Skandia Världsnaturfonden och från Pandaförsäljningen AB.

Direkt skapat ekonomiskt värde

Koncernen	2017	2018	2019
Intäkter	434 216	400 742	510 068
Kostnader			
Ändamålskostnader	-357 263	-353 549	-370 545
Insamling och marknadsföringskostnader	-32 902	-34 416	-42 322
Administrationskostnader	-18 373	-25 587	-16 801
Resultat från finansiella investeringar	11 182	8 474	28 259
Årets resultat (efter skatt)	36 470	-5 276	107 548

WWFs intäktskällor



SÅ HÄR AVGÖRS HUR PENGARNA SKA ANVÄNDAS

Det är viktigt att pengar används till rätt saker, men också på rätt sätt. Alla medel går till att genomföra den av styrelsen beslutade strategin och verksamhetsplanen för året. Medlen fördelas genom att styrelsen först kommer överens om en övergripande budgetram, varefter ledningen för kansliet tar fram en budget per avdelning. Den färdiga budgeten ska antas av styrelsen innan arbetet påbörjas. Inriktningen är att ungefär 20 procent av verksamhetsmedlen ska användas till arbete i Sverige för svensk verksamhet och resterande medel förmedlas via WWF-nätverket till insatser i andra delar av världen. Avdelningarna ansvarar för att identifiera samarbetsprojekt och för att skriva avtal för genomförandet. För de medel som används internationellt skrivs avtal främst med lokala WWF-kontor.

Medel från myndigheter, organisationer och företag används enligt avtal. Pengar som samlas in från privatpersoner är mycket viktiga då de stärker möjligheten att uppfylla den antagna strategin. Generella gåvor används till att uppfylla strategin och verksamhetsplanen. Om givaren har angett ett ändamål som gåvan ska gå till ”öronmärks” dessa pengar.

WWF Sveriges intäkter kommer i huvudsak från fyra källor: insamlingar från privatpersoner (inklusive testamenten), företagssamarbeten, offentliga bidrag och Postkodlotteriet.

Våra fem största givare/partners:
- WWF-supportrar
- Sida
- IKEA
- Postkodlotteriet
- H&M

MILJÖ

WWFs arbete innebär automatiskt en positiv inverkan på miljön i och med organisationens verksamhetsinriktning. Här nedan presenterar vi såväl vår positiva som negativa miljöpåverkan utifrån de två huvudinriktningar vår verksamhet fokuserar på: biologisk mångfald och ekologiska fotavtryck.

BIOLOGISK MÅNGFALD

Biologisk mångfald är hjärtat i WWFs verksamhet. Arbetet styrs av WWFs globala och nationella strategi, samt av den årliga verksamhetsplanen.

Sedan 1970 har WWF följt och beskrivit det globala läget för den biologiska mångfalden. Detta redovisas nu vartannat år i rapporten Living Planet Report. Den senaste rapporten, som släpptes i oktober 2018, visar att bestånden av ryggradsdjur i världen i genomsnitt minskat med 60 procent sedan 1970. WWFs rapport har rönt stor medial uppmärksamhet och aktualiserat vikten av att bevara djur och natur hos såväl allmänhet som politiker och bidragit positivt till att få upp frågan på dagordningen.

I april 2019 lanserades Netflixserien Our Planet – en naturdokumentär i åtta avsnitt med David Attenborough som berättare. WWF är medproducenter tillsammans med Silverback Films och den Emmy-prisade serien lyfter medvetenheten om klimatkrisen och biologisk mångfald till hundratals miljoner människor världen över.

För specifika prioriterade arter görs inventeringar med jämna mellanrum för att följa upp deras status i särskilda landskap. För prioriterade landskap/livsmiljöer följer WWF-nätverket på motsvarande sätt upp bland annat arealen skyddade områden.

WWF arbetar med allt från projekt kring enskilda områden och arter, till omfattande initiativ rörande nationella och internationella överenskommelser.

EKOLOGISKA FOTAVTRYCK

WWFs delmål för ekologiska fotavtryck innebär att mänsklighetens globala fotavtryck ska rymmas inom ramen för en planet. WWF Sveriges interna miljöarbete fokuserar på klimatpåverkan inom ekologiska fotavtryck och redovisar här fakta kring den. Organisationen gör dock även sitt bästa för att minska sitt ekologiska fotavtryck inom alla områden. Under året gjordes delar av kontoret om till att bli aktivitetsbaserade och stor möda lagdes på att återbruka material och möbler samt välja miljövänliga alternativ vid de inköp som har behövts. Även inköp av IT-utrustning görs med fokus på cirkularitet i möjligaste mån. Städprodukter som köps in är miljöcertifierade och WWF Sverige har gått med i Kranmärkt som är en hållbarhetsmärkning för organisationer som ser över sin vattenanvändning.

Klimat

Effekterna av WWFs verksamhet påverkar klimatet positivt på många sätt. WWF arbetar med allt från kampanjer såsom Earth Hour – världens största klimatmanifestation – till mobilisering av världens städer, företag och beslutsfattare.

I programmet Climate Solver identifierar WWF tillsammans med partners klimatsmarta innovationer från olika delar av världen med stor potential att minska världens koldioxidutsläpp och bidra till att minska energifattigdomen.

Andra företagsinriktade insatser är Climate Savers som riktar sig till stora internationella företag som vill visa ledarskap i hela sin värdekedja för omställningen mot en klimatsäker och hållbar framtid. Programmet WWF Cities med One Planet City Challenge, utmanar städer världen över att agera som inspirerande förebilder i att sätta mål och ta fram handlingsplaner för att begränsa den globala uppvärmningen till max 1,5 grader.

Inom Klimat- och energiprogrammet arbetar WWF för klimatsmarta vägval i Kina, bland annat genom att uppmuntra och förenkla för investeringar i modern förnybar energi.

Maten står för cirka en tredjedel av de svenska hushållens klimatpåverkan och det livsmedel som har störst påverkan är köttet. WWF har tagit fram en konsumentguide för hållbar konsumtion av kött. Det finns även en guide för fisk och skaldjur och en vegoguide är under framtagande. Därutöver driver WWF One Planet Plate, som är en guide och en märkning av måltider för alla som vill servera hållbara måltider.

WWF Sverige har antagit Fossilfritt Sveriges Klimatväxlingsutmaning. Därtill har WWF gått med i Cykelvänligast och arbetar med att kontinuerligtförbättra möjligheterna för anställda att cykla till och inom arbetet.

Utsläpp

Flygresor är identifierat som den i särklass största källan till växthusgasutsläpp för WWFs verksamhet. Det är en utmaning att minska antalet flygresor och samtidigt vara närvarande i projekt. Exempelvis då WWF bedriver påverkansarbete och för dialog med partners och säkrar att medel används för att nå maximal naturvårdsnytta. Uppföljning av resultat i naturvårdsprojekt är

dessutom ofta ett krav från externa uppdragsgivare och finansiärer.

Enligt WWFs resepolicy ska möten utanför kontoret i första hand ske via videokonferens eller telefon. Om resor anses nödvändiga ska de ske med tåg eller buss i så stor utsträckning som möjligt.

För att hålla nere antalet flygresor har WWF en process där anställda får ansöka om resor två gånger per år. Resorna utvärderas utifrån hur nödvändiga de anses vara och stäms av mot organisationens målsättning om att minska utsläpp från flyg. Sedan 2018 har WWF haft som mål att minska utsläpp från flygresor med 5 procent per år. Det målet har överträffats och skärps nu till en minskning på 7 procent per år för 2020 och framåt för att ligga i linje med den halvering av växthusgasutsläpp till år 2030 som vetenskapen säger behövs för att klara de globala klimatmålen.

WWFs flygresor är klimatkompenserade sedan tidigt 90-tal och även styrelse och ungdomsråd, i de fall resorna betalas av WWF, inkluderas i detta. De flygresor som görs klimatkompenseras genom certifieringen Gold Standard, en standard som WWF har varit med och tagit fram.

Under 2019 minskade WWF sina utsläpp från anställdas flygresor med 14 procent jämfört med 2018, samtidigt som antalet anställda ökade med 9 procent. WWF har inga direkta utsläpp eftersom organisationen inte äger egna bilar, har egen värmeproduktion eller något kylsystem.

Växthusgasutsläpp (ton CO_2-e)

	2017	2018	2019
Scope 1 (direkta utsläpp)	**0**	**0**	**0**
Scope 2 (indirekta utsläpp)			
Elektricitet*	0	0	0
Fjärrvärme	0,4	0,7	0,3
Scope 3 (övriga indirekta utsläpp)			
Flygresor **	330,6	248,9	214,2
Summa	**331,0**	**249,6**	**214,6**

Växthusgasutsläpp (ton CO_2-e/ca) per medarbetare

	2017	2018	2019
Flygresor	3,4	2,4	1,8
El och värme	0,00	0,01	0,00

** Marknadsbaserad värdering (market based) 0 ton CO2e och geografisk värdering (location based) 6,5 ton CO2e*

***Utsläpp från flygresor för WWFs anställda. Utöver det har WWF finansierat flygresor för styrelse, ungdomsråd, konsulter och inbjudna gäster som gett upphov till sammanlagt ca 94 ton CO2e.*


© Germunnd Sellgren / WWF

Energi

Kontorslokaler är organisationens näst största källa till växthusgasutsläpp. WWFs kontor är beläget i Ulriksdals Slott samt i ett annex till slottet. Lokalerna är uppvärmda med fjärrvärme från Norrenergi, som är märkt med Bra Miljöval och har mycket låga växthusgasutsläpp.

Värmeanvändningen under 2019 uppgick till 185 191 kWh, en ökning med 6 procent från föregående år. Byggnaderna får el från Vattenfall och den produceras av sol- och vindkraft. Den totala elförbrukningen under året uppgick till 64 759 kWh vilket är 544 kWh/anställd. WWF har minskat sin elförbrukning från 1 628kWh/anställd 2008 framförallt genom att övergå till fjärrvärme samt genom att kontoret nu rymmer fler arbetsplatser.

WWF hyr även ett rum på ett centralt beläget kontorshotell i Stockholm. Rummet har fem platser och dess energianvändning har inte gått att erhålla.

Kontorslokalerna har inget kylsystem.

Under 2019 genomförde WWF en internt utbildningsvecka med energitema för att se över vår energianvändning och hitta sätt för att minska den i det dagliga arbetet.

Energianvändning (kWh)

	2017		2018		2019	
	Förnybart	Ej förnybart	Förnybart	Ej förnybart	Förnybart	Ej förnybart
Elektricitet	73 687	0	70 211	0	64 759	0
Värme	179 976	1 269	173 363	2 106	183 710	1 482

Energiintensitet per medarbetare (kWh/ca)

	2017	2018	2019
Elektricitet	752	675	544
Värme	1 849	1 687	1 556

Källa: Värmen är beräknad som en schablon baserat på hela byggnadens använda värme och omräknat för den andel av byggnaden som WWF brukar. El-användning är för WWFs kontor i Ulriksdals Slott samt annex. (Siffrorna för elförbrukning är inte exakta eftersom elmätarna inte är avlästa precis vid årsskiftet, varpå en uppskattning gjorts för december månad.)

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

WWF verkar i en arbetsmiljö som stärks genom systematiskt arbetsmiljöarbete i samverkan mellan chefer, fackligt förtroendevalda och i arbetsmiljökommittén. WWF vill vara en arbetsplats som består av medarbetare med många olika perspektiv och erfarenheter och där varje medarbetares individuella förutsättningar och kompetenser tas tillvara.

VÄRDEGRUND

Allt arbete utgår från vår värdegrund, som ger en tydlig riktlinje för vårt förhållningssätt till arbetet och samarbetet såväl internt som externt.

UPPFÖRANDEKOD

WWF Sverige ställer sig bakom WWF International Code of Conduct, Respect in the Workplace Policy, Ethics for Impact och Child Safeguarding and Protection of Right. Dokumenten Code of Conduct och Antikorruption har under 2019 anpassats till att vara en del av anställningsavtalet. Alla delar ingår i WWFs personalhandbok.

KLAGOMÅLSHANTERING

Det går att ringa ett särskilt *whistleblower*-nummer som går till ett utomstående företag. Informationen, som kan ges anonymt, vidarebefordras direkt till WWF International, som vid anmälan omedelbart genomför en utredning.

Anonym anmälan genom *whistleblower*-systemet innebär ett skydd för anmälaren mot risken att utsättas för olika former av trakasserier, hotelser, diskriminering eller vedergällning av något slag. Anmälarens identitet hålls så konfidentiell som möjligt i enlighet med WWFs skyldighet att genomföra en fullständig och rättvis utredning. Under året har inga klagomål rapporterats in från Sverige.

HÄLSA OCH SÄKERHET

Säkerhet och Krisberedskap

WWF Sverige har under året arbetat fram riktlinjer för tjänsteresor som ska ge stöd till den som reser, närmaste chef/kontaktperson och krisorganisation. Redan 2018 genomfördes en allmän utbildning i resesäkerhet för alla medarbetare och under 2019 kompletterades den med en praktisk säkerhetsträning för högriskområden där berörda anställda deltog. Ledningsgruppen genomgick en träning av krisorganisation.

En webbaserad utbildningsmodul – Res Säkert – har tagits fram och finns tillgängligt för den som ska resa och för den som är kontaktperson för resande.



WWFs värdeträd visar den värdegrund som organisationen vilar på.

© WWF

En säker och hälsosam arbetsmiljö

En säker och hälsosam arbetsmiljö skapar arbetsglädje, minskar stress och ohälsa, ger färre arbetsskador och minskar personalomsättningen. Arbetsförhållandena ska anpassas efter medarbetarnas individuella fysiska och psykiska förutsättningar, samt ge möjligheten att förena arbete med föräldraskap och ett aktivt fritidsliv.

WWF erbjuder företagshälsovård via en extern leverantör, som genom förslag på åtgärder förebygger arbetsrelaterade skador, genomför arbetsmiljömätningar och ger stöd vid rehabilitering. Ergonomisk genomgång av arbetsplatsen görs regelbundet samt vid behov. För att förebygga arbetsskador kopplade till stillasittande har alla medarbetare ett pausprogram i sin dator. WWFs medarbetare kan dessutom anonymt, alla dagar i veckan, dygnet runt, ringa till en erfaren leg. psykoterapeut och samtala om arbets- och livsrelaterade problem.

WWF ersätter kostnaden för skattefria motionskort av enklare slag i enlighet med skatteverkets regler. Medarbetarna erbjuds friskvård på arbetstid om en timme/vecka och en synundersökning och glasögon för bildskärmsarbete. En extern leverantör erbjuder rådgivning, vaccinationer och resemedicin till den som ska på tjänsteresa.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

WWFs medarbetare verkar i en arbetsmiljö som stärks genom ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Samverkan sker mellan chefer, medarbetare, fackligt förtroendevalda och arbetsmiljökommittén. Vi har under året tagit fram en arbetsmiljöpolicy för att beskriva det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Kollektivavtal

Anställningsvillkoren regleras i det individuella anställningsavtalet och genom kollektivavtalet Tjänstemän mellan IDEA, Unionen och Akademikerförbundet. Alla anställda omfattas förutom generalsekreteraren.

Arbetsmiljökommitté

Arbetsmiljökommittén träffas månatligen vid behov för kortare avstämningar och fyra gånger per år för att planera och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet som bland annat består av: fysisk respektive psykosocial skyddsrond och utrymningsövning, brandutbildning, ergonomirond, HLR- utbildning med hjärtstartare, allmän utbildning i resesäkerhet, medarbetar- och arbetsmiljöundersökning. Alla hälsofrämjande och genomförbara arbetsmiljöförbättringar uppmuntras.

Märkning av fjällräv inom svenska fjällrävsprojektet, Sandra Jönsson och Daniel Mallwitz, WWF.

© Ola Jennersten / WWF



Medarbetarundersökning

Medarbetarundersökningen fungerar som en nulägesanalys över hur nöjda medarbetarna är med WWF som arbetsgivare och är ett underlag för att utveckla WWF till en av Sveriges bästa, mest inspirerade och mest eftertraktade arbetsplatser. Den senaste undersökningen genomfördes under 2018. Prioriterade organisatoriska förbättringsområden är lokalfrågan, ledarskap och kompetensutveckling, samt fortsatt arbete för att minska stress och ohälsa. Nästa medarbetarundersökning planeras till våren 2020.

Arbetsrelaterade skador

Åtgärder för att förebygga stress och ohälsa har under året omfattat att tillsätta fler biträdande avdelningschefer för avlastning av avdelningschefer, tydliggöra arbetsprioriteringar, samt ge tillgång till e-learning för chefer i arbetsmiljörelaterade frågor.

Anställningstryggheten har ökat genom att minska antalet visstidsanställningar som inte är knutna till ett visst tidsbegränsat projekt, från 21 anställda (2017) till 8 anställda (2019). Sjukskrivningarna har sjunkit för samtliga kategorier efter att aktiva åtgärder infördes hösten 2016.

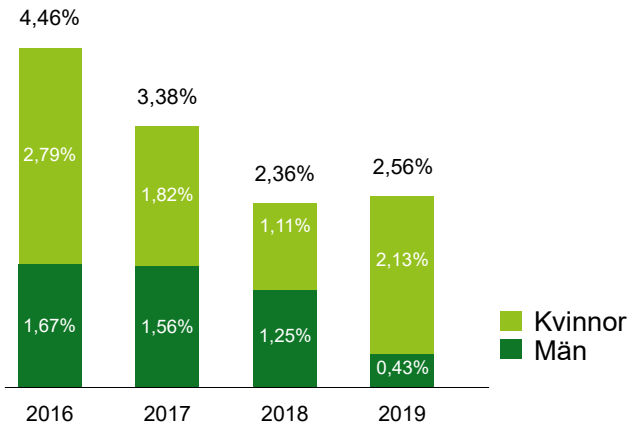
Arbetsolyckor

Under perioden 2019 inträffade två halkolyckor på väg till arbetet som resulterade i sjukskrivning samt en mindre klämolycka i samband med en säkerhetsutbildning. Inga anmälningar om skador från konsulter eller förtroendevalda har inrapporterats.

Incidenter av diskriminering

WWF Sverige jobbar sedan 2017 i enlighet med organisationens Jämlikhets- och mångfaldsplan i syfte att förhindra direkt och indirekt diskriminering. Inga fall av diskriminering på arbetsplatsen rapporterades 2019.

Sjukskrivningar





Tom Arnbom, Arktisexpert på WWF Sverige, ringmärker en jaktfalksunge (*Falco rusticolu*).

© WWF-Sweden / Tom Arnbom

MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

WWF arbetar för att projekt och program ska adressera orättvisor mellan olika individer och grupper. WWFs arbete för jämställdhet styrs av en global jämställdhetspolicy.

Under 2019 har en internationell grupp inom WWF arbetat med att ta fram safeguards och standarder för att säkerställa respekt för mänskliga rättigheter i all verksamhet med stöd av WWF. Dessa safeguards innehåller bland annat riktlinjer och minimikrav för jämställdhetsanalys. Den webbaserade interaktiva kurs om mänskliga rättigheter som har genomförts under året har haft stort fokus på maktanalys, mångfald och jämställdhet vilket har bidragit till en ökad kunskap och medvetenhet inom organisationen. WWF Sverige har spelat en aktiv roll i den internationella grupp som har planerat, lett och samordnat kursen.

WWF Sverige har även egna metodverktyg för att integrera jämställdhet i projekt- och programportföljen. Verktygen ger stöd till partnerkontor och partnerorganisationer i kontextanalys, genomförande, uppföljning och utvärdering. WWF har också checklistor för bedömning och analys av ansökningar och rapporter utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

WWF Sverige har en sakkunnig inom jämställdhet, rättigheter och mångfald som kvalitetssäkrar och deltar i arbetet med ansökningar och rapporter som rör större program.

En jämlik arbetsplats

WWF vill ha en arbetsplats där alla bemöts med respekt och tolerans. Alla oavsett kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning eller funktionshinder ska känna sig välkomna. Jämlikhets- och mångfaldsplanen utgår från de nya reglerna i diskrimineringslagen som trädde i kraft den 1 januari 2017 och är organisationens första steg mot en ökad jämställdhet och jämlikhet på arbetsplatsen.

Jämställdhet innebär jämlikhet mellan kvinnor och män och jämlikhet innebär att alla människor, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, har samma villkor, möjligheter och rättigheter att själva forma sina liv och bidra till att påverka samhället. För att kunna nå detta mål är det viktigt att förstå hur makt och diskriminering är sammankopplade, vilka strukturer som påverkar jämlikhetsarbetet negativt och hur dessa kan motverkas inom organisationer och i samhället.

Konsulter

WWFhar under 2019 haft fortsatt stöd av 2 konsulter gällande Pilotprojektet "vår Nya arbetsplats", samt i början av året stöd i programstyrning och säkerhetsutbildning i form av 1 konsult. Utöver detta har vi använt ett mindre antal konsulter för att vid behov ersätta tidsbegränsade vikariat och vakanta tjänster.

Frivilliga

WWF har under året haft 6 praktikanter som har bidragit till organisationens arbete genom sina kunskaper från universitet och högskolor.

WWF har också fått hjälp och stöd av WWF Sweden Youth som består av 12 personer som är 18–25 år och som har en plats i WWFs styrelse och förtroenderåd.

Sammansättning av organisationen

Samtliga medarbetare

	2017		2018		2019	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
<30 år	5	100%	5	100%	9	78%
30-50 år	61	75%	69	80%	72	81%
>50 år	41	63%	41	61%	43	63%
Summa	**107**	**72%**	**115**	**74%**	**124**	**74%**

Ledningsgrupp

	2017		2018		2019	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
<30 år	0	0%	0	0%	0	0%
30-50 år	3	67%	3	67%	4	50%
>50 år	7	57%	7	57%	6	50%
Summa	**10**	**60%**	**10**	**60%**	**10**	**50%**

Förtroenderåd

	2017		2018		2019	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
Summa	**49**	**29%**	**49**	**37%**	**47**	**36%**

Styrelse

	2017		2018		2019	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
<30 år	0	0%	0	0%	0	0%
30-50 år	2	100%	2	100%	1	100%
>50 år	8	50%	8	50%	9	56%
Summa	**10**	**60%**	**10**	**60%**	**10**	**60%**

Antal anställda fördelat per typ av anställning

	2017		2018		2019	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Total antal anställda	**78**	**29**	**85**	**30**	**92**	**32**
Tillsvidareanställning	64	29	75	28	86	27
Tidsbegränsad anställning	14	0	10	2	6	5
Deltidsanställda	8	2	12	3	8	3
Heltidsanställda	70	27	73	27	84	29

WWF anlitar inga sommarvikarier.



Bonden Nancy Rono på sin gård med en kameleont på armen. Bomet County, Mara River Upper Catchment, Kenya.

© Jonathan Caramanus / Green Renaissance / WWF-UK

FÖRHÅLLANDE MELLAN GRUNDLÖN OCH ERSÄTTNING MELLAN KVINNOR OCH MÄN

WWFs lönepolicy baseras dels på vissa kriterier i det centrala avtalet mellan IDEA och Unionen/Akademikerförbunden, dels på WWF-nätverkets kärnvärden. Huvudregeln är att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen ska ske på så objektiva grunder som möjligt och att lönerna ska vara individuella och differentierade.

Diskrimineringslagens regler innebär att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt, om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen. I den årliga lönekartläggningen för jämställda löner för perioden 2018 och 2019 fanns inga osakliga* löneskillnader mellan könen. WWF bevakar utvecklingen av den individuella lönesättningen så att det inte på sikt uppstår olika löner för lika arbete.

Lönekartläggningen hanterar kartläggning av arbetskrav samt möjlighet att vikta dessa. Verktyget sammanställer resultatet av kartläggningen i diagram och tabeller som möjliggör analys. Kartläggningen och analysen av löner har genomförts i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Förhållande mellan grundlön och ersättning mellan kvinnor och män

	2017		2018		2019	
Samtliga medarbetare*	**Kvinnor**	**Män**	**Kvinnor**	**Män**	**Kvinnor**	**Män**
Grundlön	93%	100%	91%	100%	95%	100%
Total ersättning	93%	100%	90%	100%	96%	100%

	2017		2018		2018	
Ledning	**Kvinnor**	**Män**	**Kvinnor**	**Män**	**Kvinnor**	**Män**
Grundlön	90%	100%	97%	100%	99%	100%
Total ersättning	90%	100%	94%	100%	98%	100%

* Generalsekreteraren och ledningsgruppen ingår ej i lönestatistiken för samtliga medarbetare

GRANSKNING

Rapporten har blivit granskad av Grant Thornton.

* Skillnader i lön får förekomma men behöver då enligt Diskrimineringsombudsmannen kunna förklaras med någon av följande **fyra könsneutrala förklaringsfaktorer:**

- **Historiska löner** – anställda kan haft tidigare chefsposition men har efter omplacering från tidigare chefs- eller arbetsledarposition fått bibehålla sin lön.
- **Prestation** – om en anställd presterar bättre än övriga kan detta vara en godkänd förklaring till en högre lön.
- **Marknaden** – Lönen för olika branscher och roller kan påverkas av arbetsmarknaden. Marknadspåverkan kan finnas om det till exempel varit svårt att rekrytera geografiskt eller om marknadslöneläget för en viss yrkesgrupp just nu är högre.
- **Erfarenhet** – Om en anställd har en längre erfarenhet och det är ett kriterium för högre lön, kan även detta vara en motivering till varför en anställd har en högre lön.

GRI-INDEX

Följande lista refererar till de GRI-upplysningar som WWF rapporterar. Alla upplysningar är från GRI Standarder version 2016.

ÅR = Årsredovisning
HR = Hållbarhetsrapport
Webb = wwf.se/om-oss/aret-som-gatt

GENERELLA UPPLYSNINGAR

Upplysning	Beskrivning	Sidhänvisning/ Kommentar
Organisationsprofil		
102-1	Organisationens namn	HR sid. 2
102-2	Viktiga varumärken, produkter och tjänster	Webb - Därför finns vi
102-3	Huvudkontorets lokalisering	HR Omslagets baksida
102-4	Länder där organisationen är verksam	Webb - Här har vi arbetat
102-5	Ägarstruktur och bolagsform	ÅR sid. 18-22
102-6	Marknader där organisationen är verksam	Webb - Därför finns vi, Här har vi arbetat
102-7	Bolagets storlek	HR sid. 31, ÅR sid. 27-28, Webb - Därför finns vi
102-8	Personalstyrka	HR sid. 30-31
102-9	Organisationens leverantörskedja	HR sid. 30, Webb - Därför finns vi, Här har vi arbetat
102-10	Betydande förändringar i organisationen och dess leverantörskedja	Webb - Ordförande och generalsekreterare har ordet
102-11	Tillämpning av försiktighetsprincipen	HR sid. 5
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer och/eller omfattas av	HR sid. 5-6
102-13	Medlemskap i organisationer	HR sid. 5-6
Strategi och analys		
102-14	Uttalande av vd om hållbarhetsfrågornas relevans för bolaget	Webb - Ordförande och generalsekreterare har ordet
Etik och integritet		
102-16	Värderingar, principer och etiska riktlinjer	HR sid. 4-5, 24-25
Styrning		
102-18	Styrningsstruktur	ÅR sid. 18-22
Intressentdialog		
102-40	Intressentgrupper	HR sid. 8-9
102-41	Antal anställda med kollektivavtal	HR sid. 26
102-42	Identifiering och urval av intressenter	HR sid. 8-9
102-43	Metod för intressentdialoger	HR sid. 8-9
102-44	Viktiga områden och frågor som framkommit i dialog med intressenter	HR sid. 8-9
Redovisningsprofil		
102-45	Enheter som ingår i redovisningen	HR sid. 2
102-46	Process för att definiera redovisningens innehåll	HR sid. 10
102-47	Identifierade väsentliga aspekter	HR sid. 10
102-48	Reviderad information	Ingen väsentlig förändringar av organisationens storlek, struktur eller ägande har skett under 2019.
102-49	Väsentliga förändringar	Ingen väsentlig förändringar har skett under 2019.
102-50	Redovisningsperiod	HR sid.2
102-51	Datum för publicering av den senaste redovisningen	HR sid. 2
102-52	Redovisningscykel	HR sid. 2
102-53	Kontaktuppgifter för frågor om redovisningen	HR Omslagets baksida
102-54	Uttalande om att redovisningen följer GRI Standarder	HR sid. 2
102-55	GRI-index och redovisningsnivå	HR sid. 34-36
102-56	Externt bestyrkande	HR sid. 33

SPECIFIKA UPPLYSNINGAR

Upplysning	Beskrivning	Sidhänvisning/ Kommentar
Ekonomi		
Ekonomiskt resultat		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 17
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	HR sid. 17
NGO	Resursfördelning	HR sid. 18
NGO8	Etisk insamling	HR sid. 14-15
NGO	Ansvarsfull kapitalförvaltning	HR sid. 14
Indirekt ekonomisk påverkan		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 17
203-2	Indirekt ekonomisk påverkan	HR sid. 17
Antikorruption		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 13-14
205-3	Bekräftade incidenter och vidtagna åtgärder	HR sid. 13
Miljö		
Biologisk mångfald		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 19
Egen upplysning	Biologisk mångfald	HR sid. 19
Energi		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 23
302-2	Organisationens energiförbrukning	HR sid. 23
302-3	Energiintensitet	HR sid. 23
Utsläpp		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 20-21
305-1	Direkta växthusgasutsläpp av växthusgaser (scope 1)	HR sid. 21
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scoop 2)	HR sid. 21
305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	HR sid. 21
305-4	Växthusgasintensitet	HR sid. 21

SPECIFIKA UPPLYSNINGAR

Upplysning	Beskrivning	Sidhänvisning/ Kommentar
Socialt		
Medarbetares hälsa och säkerhet		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 24, 26, 28
403-1	Hälso- och säkerhetshanteringssystem	HR sid. 26
403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentunder-sökning	HR sid. 4-5
403-3	Hälsovårdstjänster	HR sid. 26
403-4	Samråd och kommunikation om arbetshälsa och säkerhet	HR sid. 26
403-5	Arbetstagarutbildning om arbetshälsa och säkerhet	HR sid. 24, 26
403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa	HR sid. 26, 28
403-7	Förebyggande och lindring av arbetsmiljöers hälsa och säkerhet	HR sid. 24, 26
403-9	Arbetsrelaterade skador	HR sid. 28
Mångfald och jämställdhet		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 30
405-1	Sammansättning av styrelse, ledning och övriga medarbetare	HR sid. 31
405-2	Löneskillnad mellan könen	HR sid. 33
NGO	Mångfald och jämställdhet	HR sid. 30
Icke-diskrimineing		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 30
406-1	Incidenter av diskriminering	HR sid. 28
Påverkan på lokala samhällen		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 12-13
413-1	Bedömningar av utvecklingsprogram i lokala samhällen	HR sid. 12-13
Produktansvar		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10,
NGO	Berörda intressenters engagemang	Webb - Därför finns vi
NGO	Hantering av feedback och klagomål	HR sid. 14
NGO	Planering, uppföljning, utvärdering och lärande	HR sid. 4
NGO	Marknadskommunikation	HR sid. 15
NGO	Samordning och Samverkan	HR sid. 5

REVISORNS YTTRANDE

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till stämman i Stiftelsen Världsnaturfonden WWFs (802005-9823).

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2019 och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Vår granskning har skett enligt FAR:s rekommendation RevR 12 *Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten.* Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för vårt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den 21 april 2020

……..	……..
Pernilla Zetterström Varverud	**Josefine Fors**
Auktoriserad revisor	Auktoriserad revisor



WWF

Arbetar för att bevara naturen
för både människor och djur.

together possible™

wwf.se

© 2019 Världsnaturfonden WWF, Ulriksdals Slott, 170 81 Solna, 08-624 74 00, info@wwf.se, www.wwf.se. PG 90 1974-6, BG 901-9746

© 1986 Panda symbol WWF – World Wide Fund for Nature (Tidigare World Wildlife Fund)
® "WWF" är ett registrerat varumärke