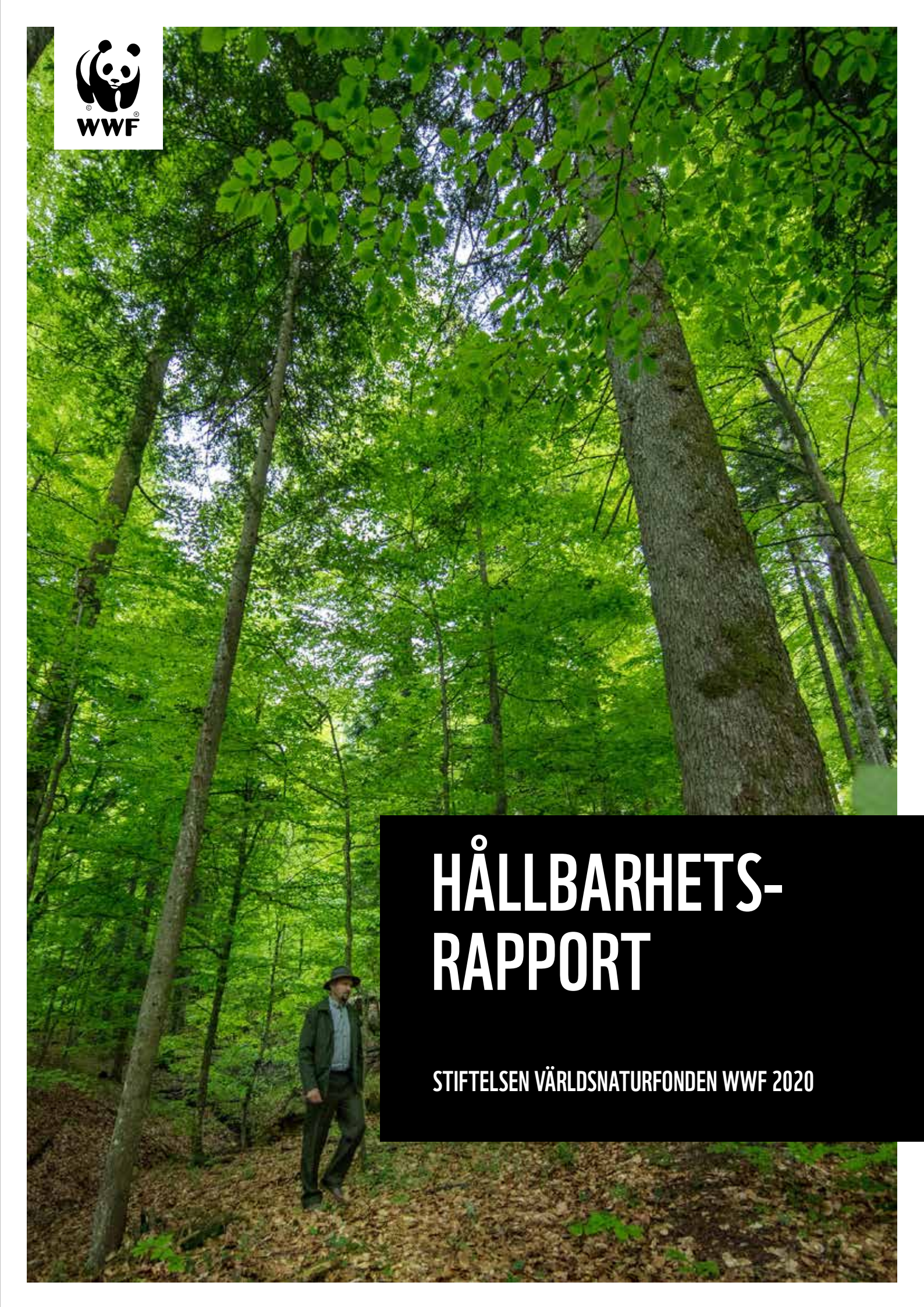


A low-angle photograph of a dense forest with tall, slender trees and a thick canopy of bright green leaves. Sunlight filters through the foliage. In the lower-left foreground, a man wearing a hat and a dark jacket is walking on a path covered with fallen leaves.

HÅLLBARHETS- RAPPORT

STIFTELSEN VÄRLDSNATURFONDEN WWF 2020

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

ALLMÄNT OM VERKSAMHETEN	3
HÅLLBARHETSSTYRNING	4
VÅRA PRIORITERADE HÅLLBARHETSFRÅGOR	8
ETIK OCH ANSVAR	12
VÅR EKONOMISKA PÅVERKAN	18
MILJÖ	21
ATTRAKTIV ARBETSGIVARE	26
GRI-INDEX	36
REVISORNS YTTRANDE	39

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 2020.

* Stiftelsen Världsnaturfonden WWF kallas härnäst 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.

Att skydda tropiskskogar och de arter som lever däri, är ett av WWF Sveriges största fokusområden.

© Shutterstock

Omslagsbild:
Florin Mărzac, chef för Strimbu-Băiut Forest Management Unit, Maramures, Rumänien. WWF- och IKEA-partnerskaps projekt Photo Stories med James Morgan om urskog och FSC-certifierad skog i Maramures, Rumänien.

© James Morgan / WWF

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:

- Stoppa artutrotningen
- Stoppa förlusten av livsmiljöer
- Halvera det ekologiska fotavtrycket

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

[wwf.se/om-oss/aret-som-gatt](https://www.wwf.se/om-oss/aret-som-gatt)

HÅLLBARHETSSTYRNING

STYRNING OCH ANSVAR

WWF tillämpar COSOs internationella 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, vars 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.

WWFs svenska styrdokument*

- Antikorrupsionspolicy
- Riktlinjer om trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- Jämlikhets- och mångfaldsplan
- Regler för inköp och upphandling
- Finanspolicy
- Social Policy Roadmap

WWFs internationella styrdokument*

- WWF Respect in the Workplace Policy
- WWF Whistle Blower Policy
- WWF Code of Conduct
- WWF The Green book
- WWF Child Safeguarding Network standard
- WWF Gender Policy
- WWF Conservation and Human Rights Framework
- WWF Poverty Policy
- WWF Indigenous Peoples Policy

* Listan ovan avser endast en del av WWFs styrdokument.

PLANERING, UPPFÖLJNING, UTVÄRDERING OCH LÄRANDE

Under 2020 har vi arbetat fram en ny strategi för perioden 2021–2025 i en process där medarbetare, styrelse, förtroenderåd, kollegor i WWF-nätverket och externa intressenter medverkat. Alla projekt, program, kampanjer och det påverkansarbete som vi genomför ska bidra till att uppfylla strategin, och därmed också leverera gentemot WWF-nätverkets globala målsättningar.

Strategin omsätts i en årlig verksamhetsplan som följs upp systematiskt och jämförs mot strategin och globala målsättningar. Avtal med partners följs upp genom kvartalsvisa rapporter, fältbesök och revisioner. Anslag från finansörer redovisas enligt avtalade krav. Tre gånger per år görs en budgetuppföljning av all verksamhet som redovisas till styrelsen.

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.

En it-plattform som ska stärka organisationen i att planera, följa upp, utvärdera och lära har tagits i bruk under 2020 och personalen har utbildats i dess användning.

RISKER OCH RISKHANTERING I PROJEKT

WWF fastställer årligen en organisationsövergripande riskhante-
ringsplan. Denna baseras på en riskanalys där följande områden
ingår: arbetsmiljörelaterade risker, projekt- eller partnerskaps-
relaterade problem, ryktesrisk, legala risker, risker förknippade
med trovärdighet, ekonomi och andra risker.

Riskanalyser sker även på insatsnivå utifrån WWF-nätverkets
plan och globala policyer för riskhantering, vilka bidrar till att
identifiera och hantera potentiella risker i specifika insatser. WWF
gör en kartläggning och utvärdering samt utser lämpliga handlings-
planer för att reducera de identifierade riskerna. Försiktighetsprin-
cipen 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 sina
mål genom att arbeta tillsammans med andra. Det sker på olika
organisatoriska nivåer, såväl lokalt som globalt. WWF Sverige är
exempelvis medlem i Giva Sverige och CONCORD (en plattform som
samlar organisationer i civilsamhället), där vi tillsammans med an-
dra organisationer driver specifika frågeställningar. WWF har många
samarbeten på global nivå såsom ICLEI (där städer och samhällen
samarbetar för hållbarhet) och Mission Innovation (för innovation
inom ren energi). WWF Sverige har också transformativa samar-
beten med stora aktörer inom näringslivet som exempelvis IKEA
och H&M. Andra samarbeten sker ofta kring specifika dagsaktuella
frågor om skog, klimat, fiske och jordbruk resulterar ofta i debattar-
tiklar, namninsamlingar, politiska uppvaktningar med mera.

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

På EU-nivå drivs policyarbetet genom WWFs europeiska poli-
cykontor (EPO) som finansieras och styrs av de nationella WWF-
kontoren i Europa. EPO arbetar i sin tur mot EU-kommissionen
och Europaparlamentet genom de Tio Gröna – ett nätverk av tio
tungt miljöorganisationer som samverkar kring påverkansarbete.

Inom WWF-nätverket finns ett väl utvecklat system för sam-
ordning kring WWFs globala målområden och varje land som är
engagerat utser en så kallad nationell fokalpunkt som deltar aktivt
i utvecklingen och samordningen av det globala arbetet och som
fungerar som länk till det nationella teamet.

Samordning sker även mellan kontor som är engagerade inom
samma geografiska områden. Många av de WWF-kontor som ge-
nomför aktiviteter ute i fält får en betydande del av sin finansiering
från andra nationella kontor. De finansierande WWF-kontoren har
då samordningsgrupper för att koordinera verksamhet, uppföljning
och finansiering. WWF Sverige är bland annat engagerat i sådana
samordningsgrupper för arbetet i Adria-Balkan, Arktis, Centralafri-
ka, Indonesien, Kina, Madagaskar, Mekong, Ryssland, Tanzania,
Uganda och Östersjön.



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

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



WWFs
GLOBALA MÅL



GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

KLIMAT OCH ENERGI
MOT EN FÖRNYBAR
OCH HÅLLBAR FRAMTID



HAV
PRODUKTIVA, MOTSTÅNSKRAFTIGA
OCH HÅLLBARA HAVSEKOSYSTEM



ARTER
BEVARA ARTER OCH
DERAS LIVSMILJÖER

SKOG
BEVARA SKOGAR OCH
STÄRKA NYTTAN

VATTEN
VATTEN FÖR MÄNNISKOR
OCH NATUR



MAT
HÅLLBAR LIVS-
MEDELSKEDJA



MARKNAD
HÅLLBAR PRODUKTION
OCH KONSUMTION



FINANS
OFFENTLIGA OCH PRIVATA KÄLLOR
FÖR EN HÅLLBAR UTVECKLING



GOVERNANCE
STYRNING- OCH POLICYMEKANISMER
FÖR PRIORITERADE MÅL



FNs GLOBALA HÅLLBARHETSMÅL

Agenda 2030, dess 17 mål och 169 delmål antogs av FN:s generalförsamling 2015. För att vända utvecklingen för naturen måste brist på jämställdhet, utbildning och deltagande åtgärdas. Och för att minska fattigdom, hunger och ojämlikhet krävs friska ekosystem. WWF bidrar därför mot många av målen, både direkt och indirekt. Nedan illustreras hur WWFs mål direkt kopplar till de globala målen för Agenda 2030.



WWF:s 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

Vår verksamhet bygger på en fördjupad intressentanalys baserad på både enkäter och 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 arbets sätt 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.



WWF-representanter i USA träffar varje år kongressledamöter för att prata om viktiga prioriteringar inom miljö- och naturvård.

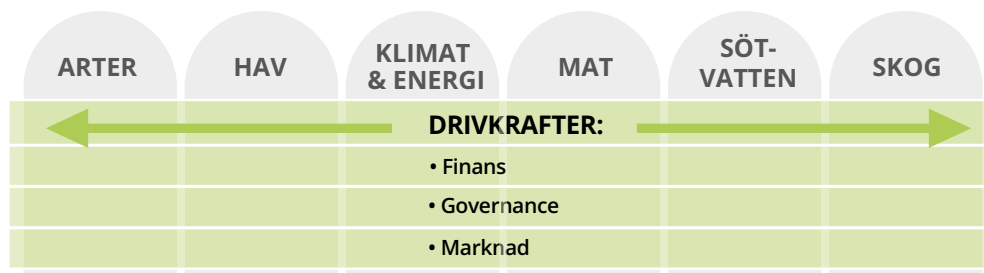
© WWF-US / Darren Higgins



VÄRDEN SOM WWF SVERIGE SKAPAR



WWFs NATURVÅRDSARBETE – MÅLOMRÅDEN



WWFs KOMMUNIKATION OCH DIALOG

- | | | | | |
|------------------|------------------|-----------------|---------------------|---------------|
| • WWF Magasin | • Sociala medier | • Handledningar | • Opinion/påverkan | • Nätverk |
| • Medlemsservice | • Webbplatser | • Rapporter | • Media | • Partnerskap |
| • Nyhetsbrev | • Guider/appar | • 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 forskningsbaserade lösningar
- Konkurrentskraft (att vara miljömedveten)
- Trovärdighet
- Engagemang
- Inspirationskälla
- Omvärldsbevakning

Finansiärer & samarbetspartners

Hållbar utveckling och stabilt partnerskap

Civilsamhället & lokal- och urbefolkningar

- Samarbete ger mer tyngd
- Stärkt civilsamhälle och minskad fattigdom
- Ekonomiskt stöd
- Lärande och kompetensutveckling

Beslutsfattare

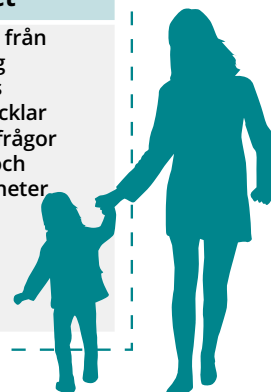
- Kunskap för beslut
- Kunskap och utbildning
- Inspiration och tips
- Stöd i det interna hållbarhetsarbetet

Medarbetare

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

WWF-nätverket

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



VÄSENTLIGHETSANALYS

Med utgångspunkt i intressentdialogen har vi genomfört en väsentlighetsanalys där de hållbarhetsfrågor som är mest relevanta för WWF identifierats. Analysen vägleder WWF i hållbarhetsrapporteringen och ligger till grund för rapporteringen enligt Global Reporting Initiative Standards.

WWFs VÄSENTLIGA FRÅGOR

I bilden nedan redovisas vad som framkommer i intressentanalysen som 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.

Utöver de fokusområden för verksamheten som beskrivs på sidan 9, arbetar WWF Sverige med fyra områden inom det egna hållbarhetssarbete. Dessa har identifierats av såväl en intressentdialog som väsentlighetsanalys:

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

Informera

- Resursallokering
- Utbildning och kompetensutveckling
- Etisk insamling
- Hantering av feedback och klagomål
- Kommunikation
- Anställdas hälsa och säkerhet

Redovisa

- Ansvarsfulla investeringar
- Energianvändning
- Icke-diskriminering
- Mångfald och jämställdhet
- Antikorruption

Rapportera och fokusera

- Biologisk mångfald
- Intressenters deltagande i utveckling av program
- Påverkan på lokala samhällen
- Utsläpp
- Mänskliga rättigheter
- Ursprungsbefolkningars rättigheter
- Indirekt ekonomisk påverkan
- Ekonomiskt resultat
- Förtroende
- Säkerhetsrutiner
- Medarbetare

MEDEL

HÖG

VÄSENTLIGHET

Hållbar utveckling handlar om att tillgodose dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillgodose sina behov.



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 programstyrningssystem som WWF Sverige införde 2019 är rutiner inbyggda för att säkerställa att alla insatser speglar WWFs engagemang för mänskliga rättigheter, jämställdhet och rättvisa.

Alla nyanställda informeras om WWFs policyer som en del i sin introduktionsutbildning. 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.

Våren 2019 framfördes en serie anklagelser om allvarliga övergrepp mot mänskliga rättigheter som ska ha begåtts inom internationella naturvårdsprogram som WWF stödjer i Afrika och Asien. WWF tog anklagelserna på allra största allvar och vidtog ett antal kraftfulla åtgärder för att hantera dem. Bland annat tillsattes en oberoende undersökningskommission under ledning av FNs förra högkommissarie för mänskliga rättigheter. Kommissionen presenterade sin rapport i november 2020. Samtidigt publicerade WWF ett yttrande och nätverkets *Management Response* på rapporten och rekommendationer. Rapporten visar att inga WWF-anställda begått övergrepp eller uppmuntrat andra till kränkningar av mänskliga rättigheter. Inga tecken finns heller på att WWF köpt eller upphandlat vapen åt parkvakter eller myndigheter. Men brister har funnits i WWFs interna kontrollsystem och organisationen har

inte konsekvent levt upp till sina egna regelverk på alla platser.

För att utveckla det egna arbetet införde WWF 2019 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. WWF Sverige följer de granskningar som görs i områden där program genomförs med svenskt stöd. Under 2020 inleddes också arbetet med att granska fem landskapsprogram i Sverige.

Nätverket har också inlett en process för att komplettera och uppdatera sina sociala policyer, bland annat genom att utveckla en mer detaljerad policy om mänskliga rättigheter. WWF Sverige deltar aktivt i det arbetet.

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. Denna är under ombearbetning, liksom övriga sociala policyer, och WWF Sverige spelar en aktiv roll i detta arbete. Det nya ramverket för miljö och sociala rättigheter, ESSF, innehåller riktlinjer och minimikrav för jämställdhetsanalys.

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 Sveriges rådgivare för jämställdhet, rättigheter och mångfald kvalitetssäkrar och deltar i arbetet med ansökningar och rapporter som rör större program.

Under 2020 har WWF Sverige i samarbete med partnerkontor i Sydostasien och Afrika genomfört ett flertal webbaserade seminarier och erfarenhetsutbyten i syfte att stärka WWF-kontorens, och deras partnerorganisationers, arbete med jämställdhetsintegrering i naturvården. WWF Sverige har även genomfört en lärandeutvärdering om jämställdhet vilken har följts av framtagandet av ett Management Response som fastslår att jämställdhet ska vara tydligt i WWF Sveriges strategitexter och i implementering av dem.



WWF-personal diskuterar en grön korridor där vilda djur kan passera i Sabah, Borneo, Malaysia. Jamaluddin bin Pase, Nicholas Fong och Annika Terrana.

© Aaron Gekoski / WWF-US

Hantering av klagomål gällande mänskliga rättigheter och sociala policyer

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.

WWF International lanserade hösten 2020 ett helt nytt klagomålshanteringssystem kallat *WhistleB*, med ett tillhörande *Whistleblowing*-center som följer upp klagomålen inom hela WWF-nätverket. Anmälningar kan ske anonymt och utan risk för repressalier. Systemet är gjort för att kunna ta emot tre sorters klagomål: Ärenden som rör lokalsamhällen, ärenden som rör potentiella brott mot mänskliga rättigheter, och interna WWF-ärenden (som kan röra anklagelser om korruption, problem på arbetsplatsen eller liknande). Nätverket håller även på att inrätta en oberoende ombudsmannafunktion som ska hantera klagomål från grupper som påverkas av WWFs naturvårdsprogram i fält.

Alla klagomål utreds och följs upp med det lokala WWF-kontoret och eventuella andra WWF-kontor som är inblandade. 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 2020 inkom inga klagomål inom området mänskliga rättigheter.

Bedömning av naturvårds- och utvecklingsprogram i lokala samhällen

En stark förankring i det lokala samhället och berörda grupper

WWF har en väl utvecklad policy för arbetet med att stärka urfolks eget arbete kring sina rättigheter och sin livsmiljö. WWF för en dialog även med den svenska ursprungsbe-folkningen, samerna. Bilden visar en samisk köttförvaringsbod som försvårar inbrott av gnagare och järv. Geunja, Ammarnäs.

© Ola Jennersten / WWF



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 genomförandet. 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. Ramverket 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.

På sidan 12–13 beskrivs anklagelser som i flera fall rör övergrepp mot individer från olika urfolk. WWFs nya ramverk Environmental and Social Safeguards Framework ska, tillsammans med uppdaterade riktlinjer för arbete med parkvakter (se avsnittet om säkerhetspersonal nedan), bidra till att förebygga och förhindra att sådana händelser upprepas. I uppföljningen av den oberoende granskningskommissionens rapport tillkommer flera ytterligare åtgärder från WWFs sida för att säkerställa att nätverkets policyer och rutiner får fullt genomslag i alla insatser.

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.

Antikorrupsionspolicy

WWF tillämpar nolltolerans mot korruption och arbetet mot korruption är högt prioriterat. Hela WWF-nätverket arbetar 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 antikorrupsionspolicy. Anställda, konsulter och förtroendevalda som misstänker att korruption eller bedrägeri finns ska omgående rapportera detta.

WWFs tumregel mot korruption och bedrägeri är att alltid förebygga, aldrig acceptera, alltid informera och alltid agera.

Som en del i arbetet mot korruption arbetar WWF med riskhantering där hela WWFs nätverk har en gemensam ram. Syftet är att hantera risker så att WWFs mål uppfylls.

En annan viktig del i antikorrupsionsarbetet är att utbilda all personal inom WWF.

Hantering av klagomål gällande korruption

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

Klagomålen fångas upp av WWFs Whistleblowing-center. Läs mer om klagomålshanteringssystemet på sidan 14.

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* (ett slags utbildade lokala naturvårdsambassadörer som arbetar mot tjuvjakt) 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.

I kapitalförvaltningen prioriterar WWF 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 insamlingsarbetet 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 som ger vägledning och tydliggör för givare hur WWF samlar in pengar och hanterar gåvor. 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 och omvänt ska högst 25 procent av intäkterna användas till insamling- och administrationskostnader.

2020 gick 81 procent av totala intäkter till ändamålen och 12 procent till insamlings- och administrationskostnader.

Insamlingskostnader gäller den personal och de aktiviteter som är nödvändiga för att samla in gåvor från privatpersoner och företag. Administrationskostnader är till exempel lokalyra, 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 supporternas behov för att om möjligt erbjuda skräddarsydda lösningar i syfte skapa upplevt värde. WWFs riktlinjer för insamling reglerar hur WWF kommunicerar med givare.

LEVERANTÖRER

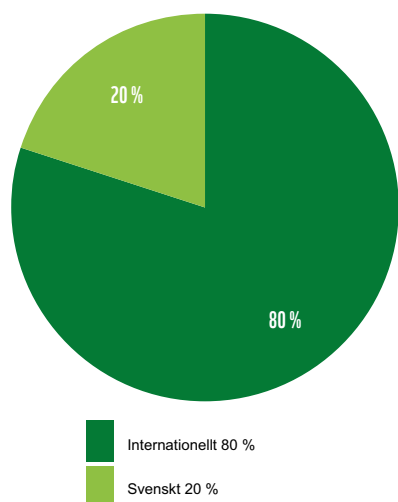
Regler för val av konsulter, leverantörer, inköp samt upphandling

Hållbarhetsfaktorerna väger tungt vid samarbeten och inköp.

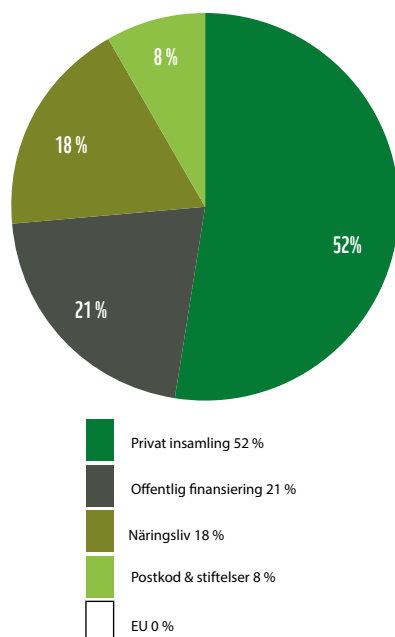
WWF avböjer inköp från och samarbete med företag och verksamheter som inte lever upp till våra krav. Arbetet utgår från ett flertal regler och policyer, bland annat Regler för inköp och upphandling samt WWFs Uppförandekod.

VÅR EKONOMISKA PÅVERKAN

Fördelning av projekt- och programmedel



WWFs intäktskällor



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. Som exempel kan skydd av biotoper uppfattas negativt av markägare.

DIREKT EKONOMISKT VÄRDE GENERERAT OCH DISTRIBUTERAT

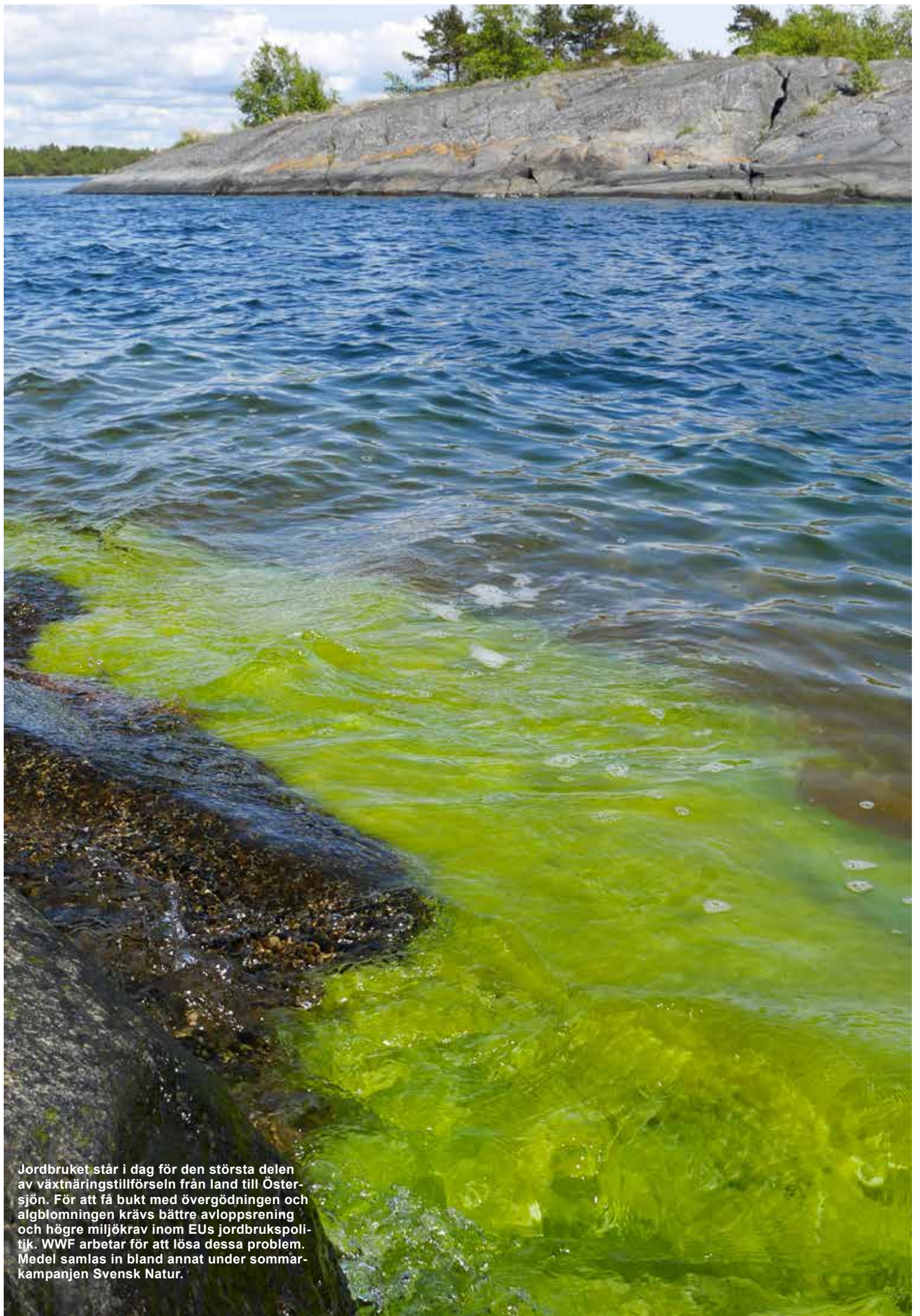
De totala verksamhetsintäkterna för koncernen Världsnaturfonden WWF uppgick 2020 till 492 mkr. Av dessa uppgick insamling från allmänheten till 277 mkr, insamlat från företag till 91 mkr (inkl nettoomsättning VfAB 75 mkr) och externa stiftelser och organisationer till 10 mkr. Anknutna stiftelser och WWF-nätverket uppgick till 8 mkr. Erhållna bidrag från myndigheter (främst Sida) utgjorde 105 mkr. Totala verksamhetskostnader uppgick till 463 mkr. Ändamålskostnaderna uppgick till 402 mkr, varav naturvårdsverksamheten stod för 356 mkr, och informationsverksamheten stod för 46 mkr. Kostnaderna för insamling och administration uppgick till 41 mkr resp 19 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 rädda regnskogen. Antalet supportrar är drygt 200 000. Dessutom ingår intäkter från testamenten, Postkodlotteriet, avkastning från Skandia Världsnaturfonden, SEB Nordenfonden och från Pandaförsäljningen AB.

Direkt skapat ekonomiskt värde

Koncernen	2018	2019	2020
Intäkter	400 742	510 068	492 151
Kostnader			
Ändamålskostnader	-353 549	-370 545	- 402 432
Insamling och marknadsföringskostnader	-34 416	-42 322	-41 182
Administrationskostnader	-25 587	-16 801	-19 158
Resultat från finansiella investeringar	8 474	28 259	11 231
Årets resultat (efter skatt)	-5 276	107 548	39 779



Jordbruket står i dag för den största delen av växtnäringstillförseln från land till Östersjön. För att få bukt med övergödningen och algbloomningen krävs bättre avloppsrening och högre miljökrav inom EUs jordbrukspolitik. WWF arbetar för att lösa dessa problem. Medel samlas in bland annat under sommarkampanjen Svensk Natur.

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.

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. Har givaren 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), företags-samarbeten, offentliga bidrag och Postkodlotteriet.

WWF Sveriges fem största givare/partners:

- WWF-supportrar
- Sida
- IKEA
- Postkodlotteriet
- H&M

Bergsgorilla (*Gorilla beringei beringei*) i Rwanda. WWFs Regnskogsfaddrar bidrar till arbetet att rädda regnskogar och deras invånare, såsom bergsgorillorna. WWF jobbar såväl i fält med konkreta naturvårdsprojekt som med påverkan på policynivå.



© naturepl.com / Andy Rouse / WWF

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 september 2020, visar att bestånden av ryggradsdjur i världen i genomsnitt minskat med 68 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 oktober 2020 lanserades filmen David Attenborough: A Life On Our Planet på Netflix, en film som producerats av Silverback Films i samarbete med WWF. Filmen sprider medvetenheten om klimatkrisen och biologisk mångfald till hundratals miljoner människor världen över.

WWF-nätverket följer regelbundet upp inventeringar av prioriterade arter, för att vara informerad om deras status i specifika landskap. På motsvarande sätt följer nätverket även arealen skyddade områden inom prioriterade landskap/livsmiljöer.

WWF arbetar med allt från projekt kring enskilda områden och arter, till omfattande initiativ rörande nationella och internationella överenskommelser. Under 2020 beslutades att WWF ska öka fokus på samverkan med näringslivet kopplat till biologisk mångfald, för att både minska den negativa påverkan som företag har och öka deras positiva bidrag.

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 fotavtryck inom alla områden. Under året fortsatte arbetet med att göra kontoret aktivitetsbaserat och stor möda lades 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.

Den globala pandemin har under 2020 inneburit att personalen till stor del har arbetat hemifrån under större delen av året och resor såväl inom som utanför Sverige har undvikits. Som en följd av det har våra olika nyckeltal inom miljöområdet, såsom flygresor och elanvändning, sjunkit kraftigt.

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 i enlighet med Parisavtalets klimatmål som ska nås 2030.

Maten står för cirka en fjärdedel av de svenska hushållens klimatpåverkan och det livsmedel som har störst påverkan är köttet. WWF har tagit fram konsumentguider för hållbar konsumtion av kött, fisk och skaldjur och en vegoguide som lanserades under hösten 2020. 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 och köper utsläppskrediter motsvarande utsläpp från de flygresor organisationen gör. Därtill har WWF gått med i Cykelvänligast och arbetar med att kontinuerligt förbättra 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 säkerställer att medel används för att nå maximal naturvårdsnytta. Uppföljning av resultat i naturvårdsprojekt är dessutom ofta ett krav från externa uppdragsgivare och finansörer.

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.

Under 2020 minskade WWF sina utsläpp från anställdas flygresor med 75 procent jämfört med 2019, mestadels eftersom inga flygresor genomfördes efter första kvartalet. WWF har inga direkta utsläpp eftersom organisationen inte äger egna bilar, har egen värmeproduktion eller något kylsystem.

Som en ytterligare åtgärd köper WWF krediter från Gold Standard-certifierade projekt för att investera i utsläppsminskningar utanför den egna verksamheten. Dessa utsläppsminskningar motsvarar WWFs flygresor inklusive styrelsens och WWF Sweden Youth, i de fall resorna betalas av WWF. De utsläppsminskningar som detta resulterar i är utöver WWFs egna utsläppsminskningar.

Växthusgasutsläpp (ton CO₂-e)

	2018	2019	2020
Scope 1 (direkta utsläpp)	0	0	0
Scope 2 (indirekta utsläpp)			
Elektricitet*	0	0	0
Fjärrvärme***	0,8	0,4	0,1
Scope 3 (övriga indirekta utsläpp)			
Flygresor **	248,9	214,2	54,1
Summa	249,7	214,6	54,2

Växthusgasutsläpp (ton CO₂-e/ca) per medarbetare

	2018	2019	2020
Flygresor	2,4	1,8	0,4
El och värme***	0,01	0,00	0,00

* Marknadsbaserad värdering 0 ton CO₂e och geografisk värdering 5,0 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 0,8 ton CO₂e.

*** Uppgifter på använd fjärrvärme samt de växthusgasutsläpp den ger upphov till har korrigerats från föregående Hållbarhetsrapport då dessa var felaktiga.



© Shutterstock / foxbat / 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 Norr-energi, som är märkt med Bra Miljöval och har mycket låga utsläpp av växthusgaser.

Värmeanvändningen under 2020 uppgick till 639 634 kWh, en ökning med 4 procent från föregående år. Byggnaderna får el från Vattenfall och den produceras av sol- och vindkraft. Den totala elförbrukningen under året uppgick till 49 960 kWh vilket är 370 kWh/anställd. WWF har minskat sin elförbrukning från 1 628 kWh/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.

Energianvändning (kWh)

	2018		2019		2020	
	Förnybart	Ej förnybart	Förnybart	Ej förnybart	Förnybart	Ej förnybart
Elektricitet	70 211	0	64 759	0	49 960	0
Värme	194 502	2 362	201 816	1 628	210 839	634

Energiintensitet per medarbetare (kWh/ca)

	2018	2019	2020
Elektricitet	675	544	370
Värme	1 893	1 710	1 566

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.)

Uppgifter på använd fjärrvärme samt de växthusgasutsläpp den ger upphov till har korrigerats från föregående Hållbarhetsrapport då dessa var felaktiga.

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.

Under 2020 har WWF international tagit fram en gemensam värdegrund för hela nätverket som kommer att implementeras under 2021.

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 Rights*. Dokumenten Code of Conduct och Antikorruption ingår som en del av anställningsavtalet. Alla delar ingår i WWFs personalhandbok och utgör en del av WWFs globala introduktionsprogram.

HANTERING AV KLAGOMÅL GÄLLANDE INTERNA ÄRENDEN

WWF international lanserade hösten 2020 ett helt nytt klagomålshanteringssystem kallat *WhistleB*, med ett tillhörande *Whistle-blowing*-center som följer upp klagomålen inom hela WWF-nätverket. Systemet är gjort för att kunna ta emot tre sorters klagomål: Ärenden som rör lokalsamhällen, ärenden som rör potentiella brott mot mänskliga rättigheter, och WWF-interna ärenden (som kan röra anklagelser om korruption, problem på arbetsplatsen eller liknande).

Möjligheten att göra en anonym anmälan genom *whistle-blower*-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 vilja och skyldighet att genomföra en fullständig och rättvis utredning. Under 2020 rapporterades ett personalrelaterat klagomål in från WWF international till WWF Sverige.

VISION:
**MÄNNISKOR
I HARMONI MED
NATUREN**

MÅL:
**BEVARA
BIOLOGISK
MÅNGFALD**

MÅL:
**MINSKA
EKOLOGISKA
FOTAVTRYCK**

BROBYGGARE
LÖSNINGSFOKUSERADE

HELHETSTÄNKANDE

KUNSKAPSBASERADE

DRIVA
FÖRÄNDRING
AV
AVGÖRANDE
BETYDELSE

RESPEKTFULLA

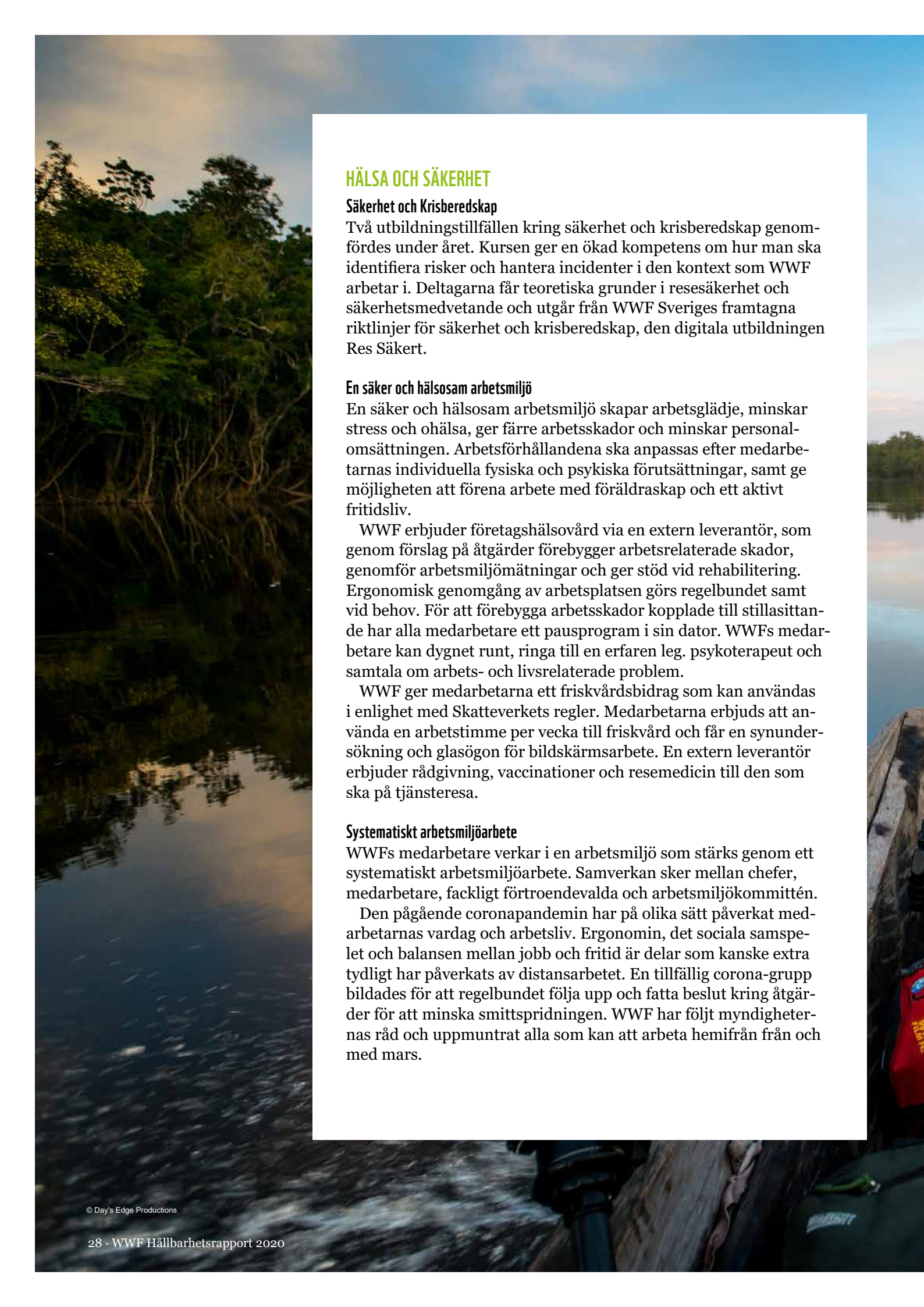
ENGAGERANDE

ANSVARSFULLA

NYTÄNKANDE

GENERÖSA

WWFs värde träd visar den värdegrund som organisationen vilar på. Värde trädet kommer att uppdateras under 2021.



HÄLSA OCH SÄKERHET

Säkerhet och Krisberedskap

Två utbildningstillfällen kring säkerhet och krisberedskap genomfördes under året. Kursen ger en ökad kompetens om hur man ska identifiera risker och hantera incidenter i den kontext som WWF arbetar i. Deltagarna får teoretiska grunder i resesäkerhet och säkerhetsmedvetande och utgår från WWF Sveriges framtagna riktlinjer för säkerhet och krisberedskap, den digitala utbildningen Res Säkert.

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.

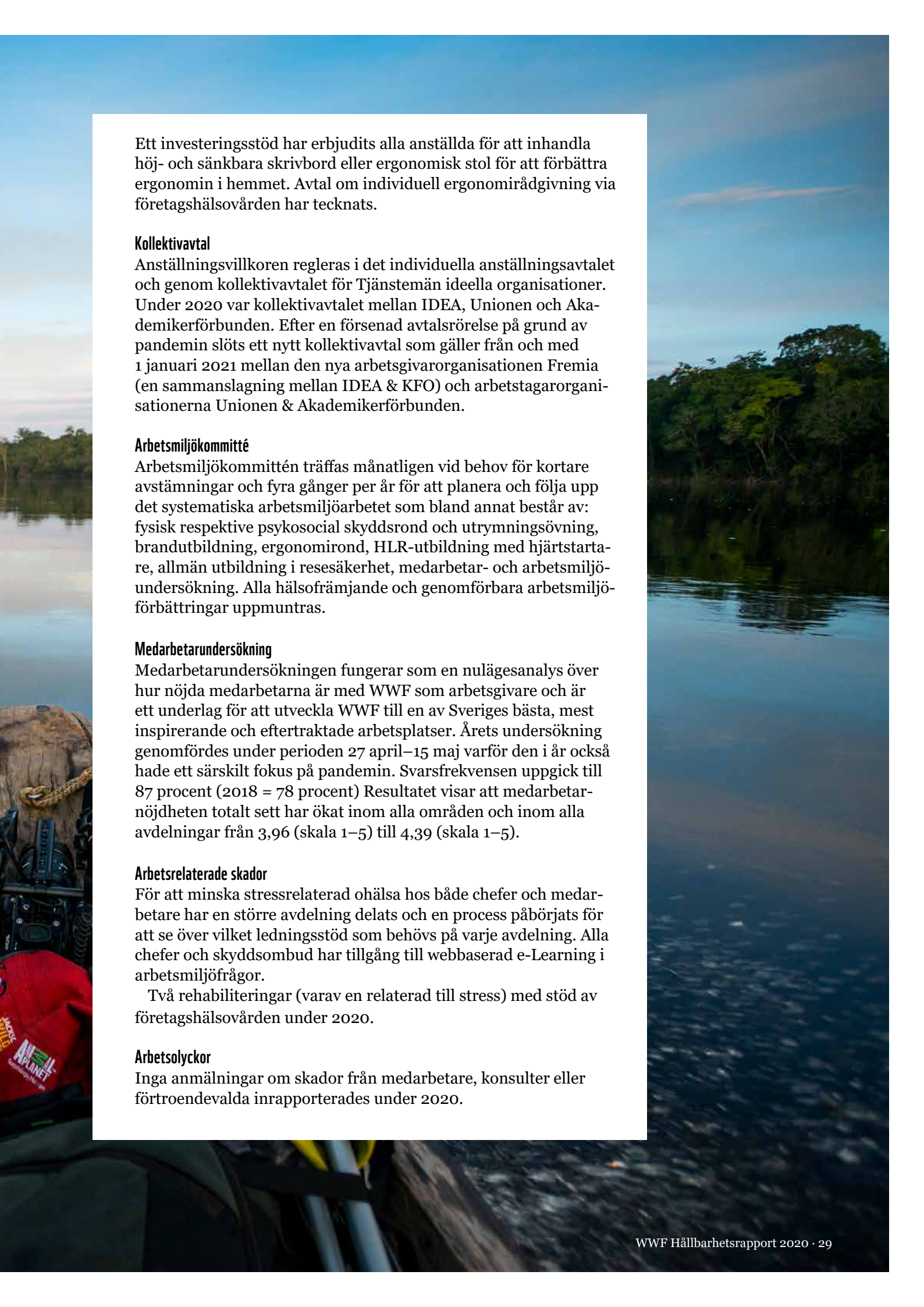
WWF erbjuder företagshälsovård via en extern leverantör, som genom förslag på åtgärder förebygger arbetsrelaterade skador, genomför arbetsmiljömätningar och ger stöd vid rehabilitering. Ergonomisk genomgång av arbetsplatsen görs regelbundet samt vid behov. För att förebygga arbetsskador kopplade till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

WWF ger medarbetarna ett friskvårdsbidrag som kan användas i enlighet med Skatteverkets regler. Medarbetarna erbjuds att använda en arbetstimme per vecka till friskvård och får 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.

Den pågående coronapandemin har på olika sätt påverkat medarbetarnas vardag och arbetsliv. Ergonomin, det sociala samspelet och balansen mellan jobb och fritid är delar som kanske extra tydligt har påverkats av distansarbetet. En tillfällig corona-grupp bildades för att regelbundet följa upp och fatta beslut kring åtgärder för att minska smittspridningen. WWF har följt myndigheters råd och uppmuntrat alla som kan att arbeta hemifrån från och med mars.



Ett investeringsstöd har erbjudits alla anställda för att inhandla höj- och sänkbara skrivbord eller ergonomisk stol för att förbättra ergonomin i hemmet. Avtal om individuell ergonomirådgivning via företagshälsovården har tecknats.

Kollektivavtal

Anställningsvillkoren regleras i det individuella anställningsavtalet och genom kollektivavtalet för Tjänstemän ideella organisationer. Under 2020 var kollektivavtalet mellan IDEA, Unionen och Akademikerförbunden. Efter en försenad avtalsrörelse på grund av pandemin slöts ett nytt kollektivavtal som gäller från och med 1 januari 2021 mellan den nya arbetsgivarorganisationen Fremia (en sammanslagning mellan IDEA & KFO) och arbetstagarorganisationerna Unionen & Akademikerförbunden.

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 skyddsron och utrymningsövning, brandutbildning, ergonomirond, HLR-utbildning med hjärtstartare, allmän utbildning i resesäkerhet, medarbetar- och arbetsmiljöundersökning. Alla hälsofrämjande och genomförbara arbetsmiljöförbättringar uppmuntras.

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 inspirerande och eftertraktade arbetsplatser. Årets undersökning genomfördes under perioden 27 april–15 maj varför den i år också hade ett särskilt fokus på pandemin. Svarsfrekvensen uppgick till 87 procent (2018 = 78 procent) Resultatet visar att medarbetarnöjdheten totalt sett har ökat inom alla områden och inom alla avdelningar från 3,96 (skala 1–5) till 4,39 (skala 1–5).

Arbetsrelaterade skador

För att minska stressrelaterad ohälsa hos både chefer och medarbetare har en större avdelning delats och en process påbörjats för att se över vilket ledningsstöd som behövs på varje avdelning. Alla chefer och skyddsombud har tillgång till webbaserad e-Learning i arbetsmiljöfrågor.

Två rehabiliteringar (varav en relaterad till stress) med stöd av företagshälsovården under 2020.

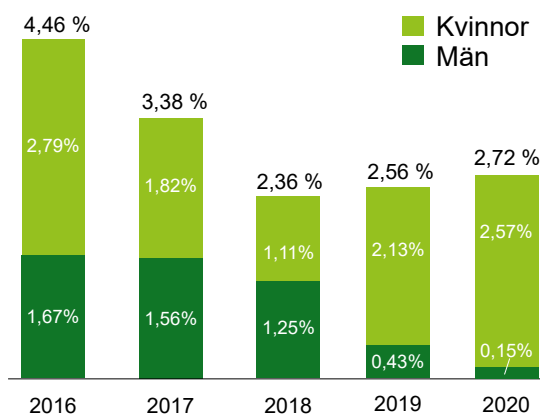
Arbetsolyckor

Inga anmälningar om skador från medarbetare, konsulter eller förtroendevalda inrapporterades under 2020.

Incidenter av diskriminering

WWF Sverige jobbar i enlighet med organisationens Jämlikhets- och mångfaldsplan i syfte att förhindra direkt och indirekt diskriminering. Inga fall av diskriminering har rapporterats in under 2020.

Sjukskrivningar



MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET

Mångfald och inkludering på arbetsplatsen

WWF vill vara en arbetsplats som består av människor med många olika perspektiv och erfarenheter och där varje medarbetares kompetenser tas tillvara. Alla oavsett kön, ålder, etnicitet, sexuell läggning, könsidentitet eller funktionshinder ska känna sig välkomna.

HR-avdelningen har ett strategiskt ansvar att arbeta med kompetensutveckling av både chefer och medarbetare och har därför under året bland annat bjudit in till en föreläsning gällande mångfald och inkludering på arbetsplatsen.

Riktlinjerna kring rekrytering har omarbetats och ett arbete med att uppdatera jämlikhets- och mångfaldsplanen har påbörjats.

Konsulter

WWF har under året använt 1 konsult i utvecklingen av budgetprocessen och GDPR, 1 konsult för organisationsöversynen och ett mindre antal konsulter för att vid behov ersätta tidsbegränsade vikariat och vakanta tjänster.

Unga vuxna

WWF har ett ideellt ungt ledarskapsprogram, WWF Sweden Youth (WSY), på två år som tränar och lyfter fram morgondagens hållbarhetsledare. Olikheter och mångfald är en stor del av programmets styrka. Medlemmarna inspirerar och engagerar andra unga i hållbarhetsfrågor samt driver påverkan mot makthavare. De har också en plats i WWFs styrelse och förtroenderåd.

Under 2020 startades det fjärde WSY-programmet med 13 unga vuxna från åldern 16–23, varav 7 svenskar med annan etnicitet samt en representant från våra samiska folk. Under året har de gått igenom värderingsbaserat självledarskap och gruppdynamik, drivit WSYs sociala mediakanaler, samt deltagit i digitala och fysiska panelsamtal om ungas inkludering i klimat- och hållbarhetsfrågor både på vuxnas och ungas arenor. WWF har dessutom fått hjälp och stöd av WSY i flera av organisationens projekt.

WWF har under året haft ett tiotal praktikanter som har bidragit till organisationens arbete genom sina kunskaper från universitet och högskolor. Ett arbete med att utveckla vårt praktikprogram har påbörjats och vi samarbetar nu med olika aktörer.

WWF Sweden Youth är ett ideellt ledarskapsprogram som tränar morgondagens hållbarhetsledare. Det består av 13 personer som fungerar som starka förebilder för andra ungdomar. De föreläser, deltar i paneler, debatter och i andra forum där de kan påverka. Rådet byts ut vartannat år.



Från vänster till höger: Amin Ben, Mohamed Guled, Mina Pohankova, Lova Eveborn, Rojda Temur, Mattias Finndin, Elin Linderborg, Sara Tingström, Ismail Abdullahi, J. Jane Daun, Perav Remazan, Anne Marge Andersson, Luca Berardi.

Sammansättning av organisationen

Samtliga medarbetare

	2018		2019		2020	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
<30 år	5	100 %	9	78 %	9	78 %
30-50 år	69	80 %	72	81 %	78	79 %
>50 år	41	61 %	43	63 %	59	68 %
Summa	115	74 %	124	74 %	146	75 %

Ledningsgrupp

	2018		2019		2020	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
<30 år	0	0 %	0	0 %	0	0 %
30-50 år	3	67 %	4	50 %	3	33 %
>50 år	7	57 %	6	50 %	7	57 %
Summa	10	60 %	10	50 %	10	50 %

Förtroenderåd

	2018		2019		2020	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
Summa	49	37 %	47	36 %	46	41 %

Styrelse

	2018		2019		2020	
	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor	Antal	Andel kvinnor
<30 år	0	0 %	0	0 %	0	0 %
30-50 år	2	100 %	1	100 %	1	100 %
>50 år	8	50 %	9	56 %	9	56 %
Summa	10	60 %	10	60 %	10	60 %

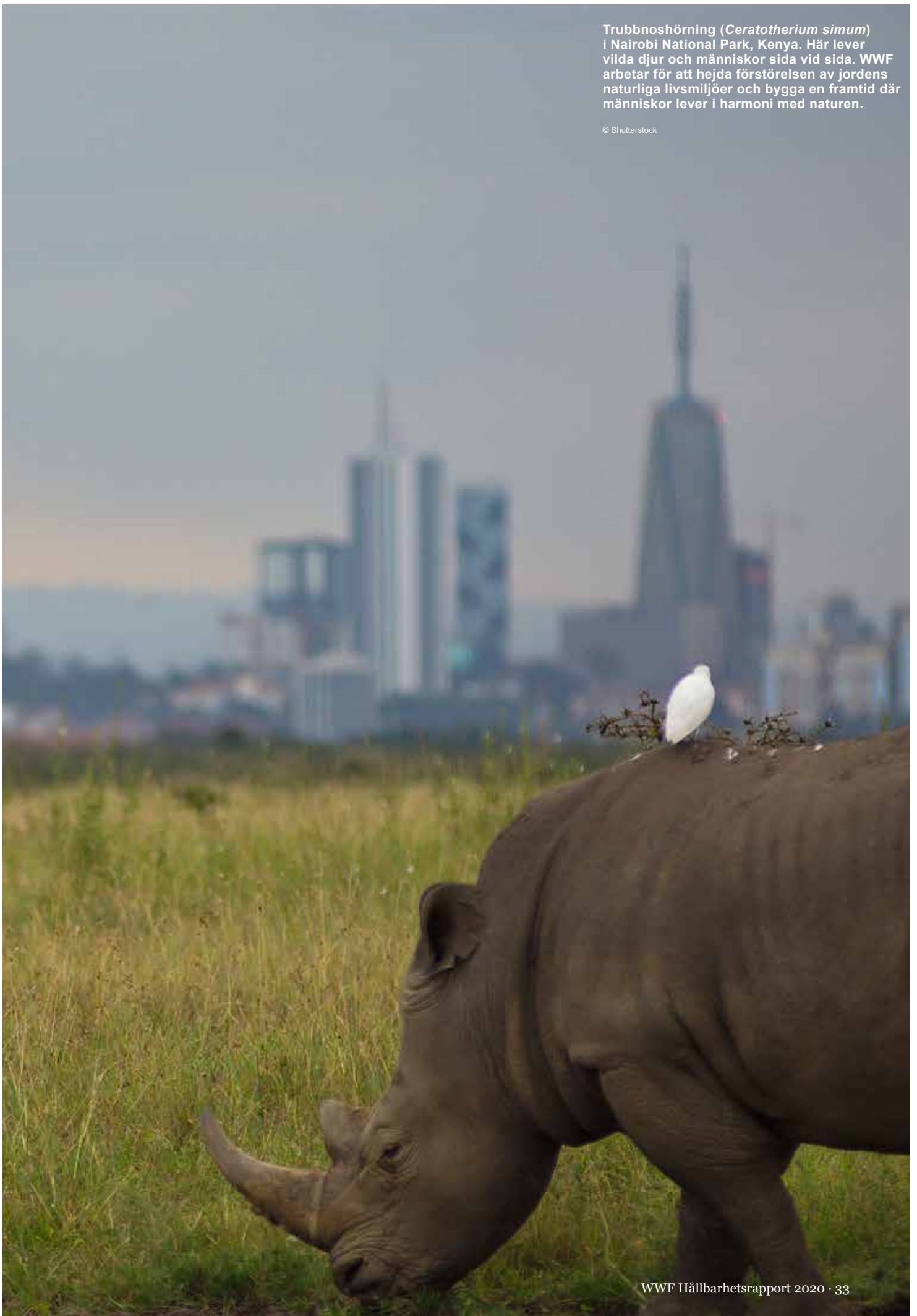
Antal anställda fördelat per typ av anställning

	2018		2019		2020	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Total antal anställda	85	30	92	32	109	37
Tillsvidareanställning	75	28	86	27	95	29
Tidsbegränsad anställning	10	2	6	5	12	8
Deltidsanställda	12	3	8	3	7	4
Heltidsanställda	73	27	84	29	93	29

WWF anlitar inga sommarvikarier.

Trubbnoshörning (*Ceratotherium simum*) i Nairobi National Park, Kenya. Här lever vilda djur och människor sida vid sida. WWF arbetar för att hejda förstörelsen av jordens naturliga livsmiljöer och bygga en framtid där människor lever i harmoni med naturen.

© Shutterstock



FÖRHÅLLANDE MELLAN GRUNDLÖN OCH ERSÄTTNING MELLAN KVINNOR OCH MÄN

WWFs lönepolicy baseras dels på vissa kriterier i det centrala avtalet mellan arbetsgivarorganisationen (under 2020 IDEA), Unionen och 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.

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

Det centrala löneavtalet mellan IDEA, Unionen och Akademikerförbunden förlängdes på grund av coronapandemin och hela avtalsrörelsen sköts upp till slutet av året, vilket innebar att varken lönesamtal eller lönekartläggning genomfördes under 2020. Löneavtalet blev klart i november 2020 och ger en retroaktiv lön från 1 november.

Förhållande mellan grundlön och ersättning mellan kvinnor och män

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

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

Lönekartläggningen 2019 visar att män tenderar att i snitt ligga mellan 1 000–3 000 kr högre i lön per månad än kvinnor som genomför lika eller åtminstone i all väsentlighet lika arbetsuppgifter inom grupperna programsamordnare, projektledare och sakkunnig. I samband med kartläggningen analyserar vi skillnaderna och eventuella förklaringsfaktorer. Upptäckta skillnader i lön mellan könen som inte kan förklaras har tidigare, och kommer även i framtiden, att åtgärdas då de upptäcks.

* Generalsekreteraren och ledningsgruppen ingår ej i lönestatistiken för samtliga medarbetare

* 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.

GRANSKNING

Rapporten har blivit granskad av Grant Thornton.



Tiger (*Panthera tigris*) är en av WWFs prioriterade arter. WWF arbetar hårt för att få tigerländerna att inventera sina tigrar, en förutsättning för att kunna nå målet om en fördubbling av antalet tigrar till 2022.

© Vladimir Filonov / WWF

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	HR sid. 9, Webb - Därför finns vi, Här har vi arbetat
102-7	Bolagets storlek	HR sid. 32, ÅR sid. 27-28, Webb - Därför finns vi
102-8	Personalstyrka	HR sid. 30-31, ÅR sid 17
102-9	Organisationens leverantörskedja	HR sid. 30-31, 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, 26-27
Styrning		
102-18	Styrningsstruktur	ÅR sid. 18-22
Intressentdialog		
102-40	Intressentgrupper	HR sid. 8-9
102-41	Antal anställda med kollektivavtal	HR sid. 29
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 2020
102-49	Väsentliga förändringar	Ingen väsentlig förändring har skett under 2020.
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. 36-38
102-56	Extern bestyrkande	HR sid. 34

SPECIFIKA UPPLYSNINGAR

Uppllysning	Beskrivning	Sidhänvisning/ Kommentar
Ekonomi		
Ekonomiskt resultat		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 18
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	HR sid. 18
NGO	Resursfördelning	HR sid. 19
NGO8	Etisk insamling	HR sid. 16-17
NGO	Ansvarsfull kapitalförvaltning	HR sid. 16
Indirekt ekonomisk påverkan		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 18
203-2	Indirekt ekonomisk påverkan	HR sid. 17
Antikorruption		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 15-16
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 uppllysning	Biologisk mångfald	HR sid. 21
Energi		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 25
302-2	Organisationens energiförbrukning	HR sid. 25
302-3	Energiintensitet	HR sid. 25
Utsläpp		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 22-23
305-1	Direkta växthusgasutsläpp av växthusgaser (scope 1)	HR sid. 23
305-2	Indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 2)	HR sid. 23
305-3	Andra indirekta utsläpp av växthusgaser (scope 3)	HR sid. 23
305-4	Växthusgasintensitet	HR sid. 23

SPECIFIKA UPPLYSNINGAR

Upplysning	Beskrivning	Sidhänvisning/ Kommentar
Socialt		
Medarbetares hälsa och säkerhet		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 26, 28-30
403-1	Hälsö- och säkerhetshanteringssystem	HR sid. 28-29
403-2	Riskidentifiering, riskbedömning och incidentundersökning	HR sid. 5
403-3	Hälsövärdstjänster	HR sid. 28-29
403-4	Samråd och kommunikation om arbetshälsa och säkerhet	HR sid. 28-29
403-5	Arbetsagarutbildning om arbetshälsa och säkerhet	HR sid. 28-29
403-6	Främjande av arbetstagarnas hälsa	HR sid. 28-29
403-7	Förebyggande och lindring av arbetsmiljöers hälsa och säkerhet	HR sid. 28-29
403-9	Arbetsrelaterade skador	HR sid. 29
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. 32
405-2	Löneskillnad mellan könen	HR sid. 34
NGO	Mångfald och jämställdhet	HR sid. 30
Icke-diskriminering		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 30
406-1	Incidenter av diskriminering	HR sid. 30
Påverkan på lokala samhällen		
103-1, 103-2, 103-3	Hållbarhetsstyrning	HR sid. 4, 8-10, 12-15
413-1	Bedömningar av utvecklingsprogram i lokala samhällen	HR sid. 14-15
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, 16
NGO	Planering, uppföljning, utvärdering och lärande	HR sid. 4
NGO	Marknadskommunikation	HR sid. 17
NGO	Samordning och Samverkan	HR sid. 5

REVISORNS YTTRANDE

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

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

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten för räkenskapsåret 2020 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 7 maj 2021

.....
Pernilla Zetterström Varverud

Auktoriserad revisor

.....
Josefine Fors

Auktoriserad revisor

VI ARBETAR FÖR ATT BEVARA NATUREN OCH BYGGA EN FRAMTID DÄR MÄNNISKAN LEVER I HARMONI MED NATUREN



Arbetar för att bevara naturen
för både människor och djur.

together possible™

wwf.se

© 2021 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