

**suva**

2023

Rapport de durabilité



# Sommaire

3	Avant-propos
4	Stratégie de développement durable
8	Gestion d'entreprise
14	Activités de base
18	Environnement
26	Personnel
30	Société
36	Index
39	Impressum

# Avant-propos

## Chère lectrice, cher lecteur,

Nous sommes heureux de vous présenter notre premier rapport de durabilité, dans lequel nous rendons compte en détail de notre impact sur l'environnement, la société et l'économie. Nous le faisons sur une base volontaire et afin, en notre qualité d'assurance sociale importante en Suisse, de démontrer notre exemplarité en matière de développement durable.

Après avoir affiné notre reporting climatique en 2022 et publié un rapport sur le climat et la gestion des risques selon le concept du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD), nous faisons maintenant un pas supplémentaire. Le nouveau rapport de durabilité, qui reprend les recommandations du TCFD et du contre-projet à l'initiative «Entreprises responsables», a été établi selon les normes de reporting sur le développement durable de la Global Reporting Initiative (GRI), nous permettant ainsi de présenter nos progrès de manière structurée et comparable.

Pour nous, il s'agit là d'un pas logique. Les aspects sociaux et économiques du développement durable figurent depuis toujours dans notre modèle d'affaires. Mais notre objectif, en tant que principale assurance-accidents, est de veiller à ce que le développement durable tienne compte

de toutes les dimensions, et de continuer à nous améliorer. Il y a quatre ans, dans les échanges avec les parties prenantes, nous avons déterminé les enjeux à traiter, lesquels ont été reportés dans la matrice de matérialité à la base du reporting sur le développement durable.

Ces dernières années, nous avons développé des stratégies, défini des objectifs et pris des mesures pour réduire progressivement notre impact sur le climat. Nos évaluations montrent que nous sommes sur la bonne voie. Durant l'exercice sous revue, nous avons décidé d'atteindre l'objectif zéro émission nette dans les placements immobiliers directs d'ici à 2040 déjà.

Le présent rapport de durabilité nous permettra de faire un bilan annuel, pour une plus grande transparence vis-à-vis de nos clients et clientes, de nos collaborateurs et collaboratrices ainsi que du grand public. Le rapport de durabilité est le fruit d'une collaboration entre de nombreux services spécialisés de la Suva. Nous tenons à remercier pour leur précieux travail tous ceux et celles qui y ont contribué. Dans les pages suivantes, vous découvrirez comment nous assumons nos responsabilités. Nous nous réjouissons de vos retours.



*G. Gendotti*

Gabriele Gendotti  
Président du Conseil de la Suva



*F. Weber*

Felix Weber  
Président de Direction



# RESPONSABILITÉ ET ENGAGEMENT

Stratégie de  
développement durable

En 2023, nous nous sommes fixé l'objectif ambitieux d'atteindre la neutralité carbone dans nos placements immobiliers directs d'ici à 2040 déjà, au lieu de 2050.

# Stratégie de développement durable

## Ancrage stratégique du développement durable dans les objectifs d'entreprise

Fig. 1

Développement durable dans les piliers	Objectifs d'entreprise
Environnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durabilité écologique: prise de responsabilité environnementale et en particulier climatique</li> </ul>
Société	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnel                             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Satisfaction</li> <li>◦ Diversité (âge, sexe, langues) à tous les échelons hiérarchiques</li> </ul> </li> <li>• Combinaison efficace de la prévention, de l'assurance et de la réadaptation pour un avantage client durable et une place économique suisse forte</li> </ul>
Économie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilité financière et primes conformes au risque</li> <li>• Frais d'exploitation stables</li> <li>• Services efficaces et efficaces</li> </ul>

Le développement durable est ancré au cœur de notre modèle d'affaires en tant qu'assurance sociale. Nous avons une conception globale de la durabilité et nous nous engageons sur les plans social, écologique et économique, tant dans l'exploitation de l'assurance que dans nos placements immobiliers et financiers.

Le développement durable est profondément enraciné au sein de la Suva: notre modèle d'affaires vise à prévenir les accidents et les maladies professionnelles. De plus, nous favorisons la réinsertion des personnes accidentées et malades dans le monde du travail.

Voir [Mission et valeurs](#).

Ces tâches, outre notre engagement en tant qu'employeur loyal et attractif, constituent le point central de notre durabilité sociale. Notre conception globale du développement durable ne se concentre pas exclusivement sur les domaines sociaux: nous nous engageons également aux niveaux écologique et économique. Nous

ambitionnons notamment de réduire notre impact sur le climat et nous pratiquons une gestion d'entreprise responsable.

### Approche managériale

Les objectifs d'entreprise définis durant l'exercice 2023, dont la structure s'inspire du concept de tableau de bord prospectif (balanced scorecard), sont notre boussole: au cours des prochaines années, ils nous aideront à nous orienter sur le chemin de la mise en œuvre de notre stratégie «avance»-plus, illustrant ainsi les étapes importantes à l'aune desquelles nous mesurerons nos progrès. Nous avons indiqué les objectifs d'entreprise en matière de développement durable et les avons attribués aux trois piliers environnement, société et économie (fig. 1).

### Stratégie de développement durable

Il existe actuellement des stratégies partielles sur le développement durable dans différents domaines d'activité comme l'immobilier, les finances et l'exploitation. Il reste

encore à procéder à l'intégration globale du développement durable dans la stratégie d'entreprise de la Suva. Nous y procéderons en 2025 dans le cadre de l'évaluation intermédiaire de la stratégie d'entreprise et de la mise à jour de la matrice de matérialité. D'ici là, la responsabilité des enjeux pertinents incombe aux domaines d'activité compétents.

### Placements immobiliers directs: cap sur la neutralité carbone 2040

En 2023, nous nous sommes fixé l'objectif ambitieux d'atteindre zéro émission nette de gaz à effet de serre dans nos placements immobiliers directs d'ici à 2040 déjà, au lieu de 2050, comme le prévoit notre nouvelle stratégie immobilière 2024–2028. Pour réaliser cet objectif, nous avons l'intention, par exemple, de remplacer les sources d'énergie fossiles par des sources renouvelables et de réduire les besoins énergétiques généraux.

## Stratégie climat

Nous avons déjà franchi une nouvelle étape en matière d'effets climatiques: nous disposons d'une stratégie climat et d'objectifs climatiques pour toute la Suva, qui s'appliquent tant à l'exploitation qu'aux placements financiers et immobiliers directs. La stratégie climat et les objectifs climatiques sont ancrés dans le processus de direction stratégique. Ils sont adoptés par l'organe directeur suprême, le Conseil de la Suva, tandis que la Direction est responsable de la mise en œuvre de la stratégie. La Direction informe régulièrement la Commission du Conseil de la Suva sur l'état de la mise en œuvre pour lui permettre de surveiller la réalisation des objectifs et, le cas échéant, de réagir à temps. La coordination et le pilotage des activités de développement durable incombent à la division développement de l'entreprise. La réalisation des mesures spécifiques de développement durable relève des secteurs et processus respectifs.

Pendant l'exercice 2018, nous avons pris l'engagement de concrétiser la neutralité carbone dans toutes nos activités d'ici à 2050. En 2022, le Conseil de la Suva a étendu l'objectif zéro émission nette d'ici à 2050 aux émissions indirectes de gaz à effet de serre induites par les placements financiers. En 2023, nous nous sommes fixé pour objectif d'atteindre

zéro émission nette dans les placements immobiliers directs d'ici à 2040, au lieu de 2050. Pour les trois domaines exploitation, placements financiers et placements immobiliers directs, la Suva a défini des objectifs intermédiaires ainsi qu'un délai pour réaliser l'objectif zéro émission nette. Voir [Environnement \(chap. 4\)](#).

## Principe de matérialité

Notre rapport de durabilité est établi selon les normes de reporting sur le développement durable de la GRI, lesquelles garantissent un reporting transparent et crédible. Elles nous permettent de présenter nos objectifs et nos progrès de manière structurée et comparable. L'identification des enjeux pertinents selon la méthode GRI nous aide à concentrer nos ressources sur les domaines dans lesquels notre impact sur l'environnement, la société et l'économie est le plus important. Pour déterminer ces enjeux, nous avons réalisé des sondages en ligne avec des représentants et représentantes, choisis au hasard, des cinq parties prenantes (Conseil de la Suva, collaborateurs et collaboratrices, clients et clientes, Confédération et société). Nous disposons ainsi d'une matrice de matérialité bien étayée, qui indique les champs d'action d'une grande ou très grande pertinence pour le développement durable de la Suva. Elle contient, d'une part, des enjeux reflétant nos activités de base et pour lesquels nous apportons une contribution importante pour la société: l'alliance de la prévention, de l'assurance-accidents et de la réinsertion. D'autre part, cette matrice comprend des enjeux sur lesquels nous avons un impact important qui dépasse le cadre de nos activités de base. Les enjeux pertinents sont regroupés dans les champs d'action gestion d'entreprise, activités de base, environnement, personnel et société. Ces cinq champs d'action forment le noyau actif de nos efforts actuels en matière de développement durable. En 2024, nous mènerons les travaux préparatoires à l'actualisation de la matrice de matérialité, laquelle fait l'objet d'une mise à jour tous les cinq ans, la dernière ayant eu lieu en 2020 (fig. 2).



«En 2018, la Suva s'est fixé l'objectif zéro émission nette d'ici à 2050 avant même que le Conseil fédéral n'en prenne la décision en 2019 et que le peuple n'accepte en 2023 l'ancrage dans la loi de l'objectif zéro émission nette. Cela me motive énormément.»

Christian Marfurt  
Responsable de la gestion du développement durable,  
développement de l'entreprise

## Enjeux pertinents

Fig. 2



● Pertinence pour les parties prenantes

● Pertinence pour la Suva



# FIABILITÉ ET TRANSPARENCE

## Gestion d'entreprise

Notre code de conduite nous sert de guide au quotidien dans nos rapports avec tous nos partenaires.



# Gestion d'entreprise

**La Suva est une entreprise indépendante de droit public. Nous gérons notre entreprise de manière responsable selon les principes de la gouvernance, de la conformité et de la gestion des risques en nous orientant sur notre vision et notre mission.**

Nous avons des règles de gouvernance et de conformité efficaces ainsi qu'une gestion des risques adaptée et un système de contrôle interne qui couvrent les aspects liés à l'entreprise et au climat. Notre objectif est d'étendre ces instruments éprouvés à d'autres sujets de durabilité pour en faire une stratégie globale de développement durable.

## Approche managériale

En matière de gouvernance, le code de conduite, que nos collaborateurs et collaboratrices connaissent bien, guide leurs actions et pose des principes éthiques, au nombre desquels figurent la responsabilité sociale ainsi qu'une gestion responsable et économe des ressources environ-

nementales à notre disposition. Nous organisons à intervalles réguliers des formations sur les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Notre système de gestion de la conformité veille et contribue à faire respecter les prescriptions légales et directives internes à travers une planification et des rapports périodiques ainsi que des contrôles et améliorations correspondants. En plus de favoriser l'analyse des risques à chaque échelon et d'améliorer la transparence, notre gestion des risques à l'échelle de l'entreprise identifie et évalue régulièrement les risques, qu'elle réduit par des contrôles efficaces dans les processus. L'efficacité économique et la stabilité financière sont définies en tant qu'objectifs stratégiques dans le tableau de bord prospectif et assorties d'indicateurs afin de mettre en œuvre notre stratégie d'entreprise.

## Gouvernance

La Suva est gérée par les partenaires sociaux, c'est-à-dire les représentants et représentantes de ses assurés. Son organe suprême de direction et de surveillance, le Conseil de la Suva, est constitué de seize représentants des travailleurs, seize représentants des employeurs et huit représentants de la Confédération. Les membres du Conseil de la Suva sont nommés par le Conseil fédéral pour quatre ans. Une gouvernance au service du partenariat social facilite la prise de décisions consensuelles et pragmatiques. Comptant huit membres du Conseil de la Suva, la Commission du Conseil de la Suva contrôle en particulier la gestion des affaires et la marche de l'entreprise. Gabriele Gendotti a présidé le Conseil pendant l'exercice sous revue. Quatre ou cinq membres du Conseil de la Suva siègent dans la Commission de contrôle des finances, dans la Commission de contrôle des immeubles et dans la Commission de l'assurance militaire.

## Conformité

Le système de gestion de la conformité nous permet d'assurer le respect des textes pertinents sur les plans légal, réglementaire et interne. Au cours de l'exercice

sous revue, aucune procédure n'a été ouverte pour non-respect de dispositions légales.

## Code de conduite

Agir de manière responsable, honnête et fiable constitue un élément central de notre culture. Le code de conduite nous guide au quotidien dans les rapports que nous entretenons au travail entre collègues et avec la clientèle, nos partenaires et autres parties prenantes. Il est le fondement de notre principe: «Par nos actes, nous générons de la confiance, de la sécurité et de la transparence.» Récemment remanié, le code de conduite a été publié dans sa nouvelle version sur l'intranet et le site web de la Suva en décembre 2023. Nous nous y réclamons du principe de durabilité dans nos activités et décisions. Le code de conduite, approuvé par la Commission du Conseil de la Suva, fait partie intégrante d'une formation en ligne obligatoire prévue au printemps 2024 pour tout le personnel. Nous attendons aussi de nos partenaires qu'ils agissent en conformité avec les éléments essentiels de notre code de conduite accessible au public.

## Évaluation du risque de fraude

Dans le cadre de la dernière évaluation du risque de fraude, réalisée entre fin 2021 et début 2022 avec l'aide d'un fournisseur externe, nous avons soumis les différentes divisions à un examen des risques et défini des mesures d'amélioration. Le système de contrôle interne (voir [Gestion des risques](#)) nous permet de gérer l'ensemble des risques de conformité, notamment les risques de corruption, en tenant compte des mesures d'amélioration découlant de l'évaluation du risque de fraude.

## Service d'alerte

Le service spécialisé conformité gère un service d'alerte, auquel les collaborateurs et les collaboratrices peuvent s'adresser s'ils constatent des irrégularités. Notre personnel est régulièrement sensibilisé à l'existence de ce service

par différents moyens (formation obligatoire en ligne, feuillet d'information interne, news sur l'intranet). Durant l'exercice sous revue, le service d'alerte a principalement reçu des signalements d'actes frauduleux. Dans le cadre d'une analyse factuelle complète, le service spécialisé compliance les a vérifiés, puis documentés avant de prendre des mesures au cas par cas avec le concours des rôles internes compétents en la matière.

### Lutte contre la corruption

Thème important de notre compliance, la lutte contre la corruption fait l'objet de principes et directives clairs, qui figurent tant au chapitre «Pots-de-vin, corruption, cadeaux: Nous ne nous laissons pas corrompre ni ne pratiquons la corruption» de notre [code de conduite](#) publié sur le site web suva.ch que dans nos règlements internes régissant les rapports de travail, la loyauté dans la gestion de fortune ou le commerce privé de titres. Notre personnel a la possibilité de signaler tout soupçon de corruption au service d'alerte. Aucun cas de corruption n'a été relevé en 2023 ni durant les deux années précédentes.

### Gestion des réclamations

Nous prenons très au sérieux les retours clients négatifs, qui nous parviennent par différents canaux, et les enregistrons dans notre outil de gestion des réclamations.



«En tant que conseillère à la protection des données à la Suva, je suis heureuse que nous sachions remplir habilement la tâche difficile de mettre en balance le principe de la transparence, la protection des données et les intérêts au maintien du secret.»

Andrea Klüser  
Responsable compliance, secrétariat général

Nous nous occupons de chaque réclamation, mais en évaluons aussi des catégories entières. En 2023, nous avons reçu 7512 réclamations, soit une diminution du volume total des réclamations de 17,7 % par rapport à 2022. La baisse des réclamations a été particulièrement marquée dans les domaines Bases Assurer et relations clients et partenaires (-35,0 %) et dans l'assurance militaire (-26,6 %). Les réclamations dans le domaine gestion des cas et réadaptation forment toujours le gros du volume total des réclamations, soit 76,6 %, en dépit d'une diminution de 13,0 % par rapport à 2022.

Les dénonciations à l'autorité de surveillance et les réclamations adressées à la Direction, au Conseil de la Suva et au secrétariat général sont traitées dans un processus dédié distinct, dont le secrétariat général est responsable. En 2023, la Direction, le président du Conseil de la Suva et le secrétariat général ont reçu 91 réclamations au total, soit 19 % en moins par rapport à l'année précédente. Nous avons répondu à une dénonciation à l'autorité de surveillance en 2023 et à une en 2022. Sur la base de l'analyse quantitative et qualitative des réclamations, nous définissons des mesures et en suivons la mise en œuvre.

### Protection des données

Nous attachons une importance majeure à la gestion responsable et légalement correcte des données personnelles. En 2022 déjà, dans notre directive en matière d'éthique, nous avons formulé de premières règles contraignantes en lien avec une gestion éthique des données personnelles. En 2023, l'accent a été mis en particulier sur l'application conforme au droit de la loi révisée sur la protection des données, entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2023. Les nouvelles technologies et la densité réglementaire croissante rendent [la protection des données](#) toujours plus complexe. En réponse aux exigences, nous avons créé en 2023 un poste à plein temps supplémentaire au sein du service spécialisé protection des données.

Nous avons déployé une formation en ligne (web-based training, WBT) afin de sensibiliser le personnel de la Suva et de pourvoir à la bonne application de la loi révisée sur la protection des données: à fin 2023, 96 % des effectifs concernés avaient suivi le WBT obligatoire «Protection des données». Il n'y a pas eu de violation substantielle de la protection des données en 2023 ni pendant les deux années précédentes.

### La Suva et le principe de la transparence (LTrans)

En tant qu'organe fédéral, nous sommes assujettis au principe de la transparence (LTrans). Les réponses aux demandes d'accès à des documents officiels au sens de la LTrans sont soumises à une pesée entre l'intérêt public à la transparence et d'éventuels intérêts privés ou publics prépondérants en matière de protection des données à caractère personnel. Fidèles au principe voulant que nos actes génèrent confiance, sécurité et transparence, nous accédons aux requêtes LTrans dans la mesure de nos possibilités et pour autant qu'aucun intérêt privé ou public clair ne s'y oppose. En 2023, nous avons reçu au total quatre demandes d'accès à des documents officiels, auxquelles nous avons été en mesure de répondre complètement.

### Gestion des risques

Notre gestion des risques à l'échelle de l'entreprise est intégrée dans nos processus de direction. Elle favorise une analyse des risques selon les échelons et répond aux risques qui revêtent de l'importance pour toute l'entreprise ou sont susceptibles d'avoir un impact négatif sur la réalisation de nos objectifs d'entreprise. La Commission du Conseil de la Suva est compétente pour garantir la gestion des risques et le système de contrôle interne. Le secteur risk management, qui identifie, évalue et surveille les risques à intervalles périodiques, établit un rapport semestriel dé-

dié à l'attention de la Direction et de la Commission du Conseil de la Suva. Le système de contrôle interne, qui fait partie intégrante de notre gestion des risques à l'échelle de l'entreprise, réduit les principaux risques des processus à travers une surveillance efficace.

### Sécurité de l'information

Pour remplir les multiples tâches de la Suva, nous avons besoin d'échanger des informations avec des instances internes et externes. Ces informations étant généralement confidentielles, en particulier celles qui concernent la santé, la sécurité de l'information est hautement prioritaire. Le service spécialisé sécurité de l'information forme le personnel, notamment dans le cadre d'une formation en ligne obligatoire couvrant aussi l'utilisation des informations et des équipements informatiques. Il aide en outre les unités organisationnelles à réaliser des projets et fournit des conseils en matière de sécurité de l'information, en collaboration étroite avec les services spécialisés protection des données et compliance ainsi qu'avec la sécurité informatique. La Suva pilote et contrôle en continu la sécurité de l'information à l'aide d'un système de gestion de plus en plus largement intégré dans nos activités. Après en avoir établi la conformité avec les exigences de la norme ISO 27001 en 2023, la Suva entend faire certifier sa sécurité de l'information en 2024.

### Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

#### Risques climatiques

Sur la base de notre stratégie climat, nous intégrons les risques climatiques dans notre processus de gestion des risques et en assurons un suivi régulier. Le service spécialisé durabilité évalue chaque année la matérialité des risques climatiques. Dans le cadre de la stratégie climat, nous intégrons l'évaluation des risques climatiques dans les processus de placement des capitaux,

ce qui implique une évaluation annuelle de la matérialité des risques climatiques potentiels par la division placements financiers, ainsi qu'un contrôle par la division comptabilité d'entreprise et controlling et l'approbation par les organes compétents. L'évaluation des risques climatiques potentiels de nos placements financiers est documentée dans le processus «Enterprise Risk Management» et prise en compte dans la gestion des risques de la Suva. Le secteur affaires publiques surveille et analyse de manière systématique les développements politiques et réglementaires. Dans le cadre du reporting de durabilité, nous présentons l'évaluation des risques climatiques à la Direction et aux organes de surveillance.

#### Évaluation des risques climatiques

Le présent rapport sur le développement durable intègre les résultats de notre évaluation des risques et opportunités climat selon les prescriptions fédérales basées sur les recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Les risques et opportunités climat sont des évolutions pouvant exercer un impact significatif sur nos activités, notre gestion de fortune et notre réputation. Il s'agit des risques de transition, qui découlent de la mutation nécessaire vers une économie bas-carbone, mais aussi des risques climatiques physiques directs, comme les dommages aux bâtiments et à l'infrastructure dus à des intempéries plus fréquentes.

Notre activité directe d'assureur-accidents actif en Suisse n'est exposée que de manière limitée aux risques climatiques. Nous jugeons que les risques transitoires et physiques ne sont significatifs ni pour nos activités d'assurance ni pour nos activités directes. À moyen et long terme, nous ne pouvons exclure, par exemple, une hausse des maladies professionnelles liée à celle des températures et du rayonnement UV pendant l'été ou une augmentation des accidents due à une multiplication des intempéries. Nous tiendrons compte de ces

évolutions, qui interviennent toutefois progressivement, dans le calcul annuel des primes. Pour le reste, nous ne voyons pas de risques et opportunités climat concrets pour nos activités d'assurance-accidents.

#### Placements de capitaux

Les placements de capitaux gérés pour couvrir les prestations d'assurance sont potentiellement concernés par les risques et opportunités climat. Les entreprises et les émetteurs publics dans lesquels nous investissons sont exposés à des risques et opportunités transitoires et physiques qui peuvent avoir un impact sur la situation financière des émetteurs et donc sur la valeur de notre portefeuille de placements. Fin 2023, nos placements de capitaux se chiffraient à 55,9 milliards de francs. Sur la base des risques et opportunités climat recensés par la TCFD et des méthodologies et données disponibles sur le marché, nous avons identifié les risques et opportunités climat potentiels présentés ci-après. Nous avons établi la distinction entre les risques et opportunités climat à court et moyen terme à partir de la stratégie de placement, qui prévoit un cycle de planification de cinq ans (fig. 3).

#### Placements immobiliers directs

Dans l'immobilier direct, nos assurances immobilières couvrent les dommages naturels. En règle générale, les placements immobiliers directs ne se situent pas dans des zones particulièrement exposées à des dangers. Le contrôle des risques connus est assuré par une surveillance et des mesures structurelles. Dans les nouvelles constructions et les assainissements, nous prenons en compte, outre les exigences des locataires, les conditions climatiques attendues à travers des mesures appropriées comme la disposition des bâtiments, la conception du plan et des espaces extérieurs, les besoins en froid et chaleur ou encore la végétalisation, afin de prévenir toute dépréciation de nos placements immobiliers en raison du changement climatique.

**Risques et opportunités climat potentiels pertinents pour les placements de capitaux\***

Fig. 3

	Court terme	Moyen terme	Long terme
	1-5 ans	5-10 ans	> 10 ans
Risques et opportunités climat potentiels	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Risques réglementaires (p. ex. hausse des prix du CO<sub>2</sub>)</li> <li>⊖ Risques de réputation</li> <li>⊕ Gagnants et perdants du changement climatique</li> <li>⊕ Capitaux nécessaires au financement de la transition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Hausse des dommages dus à des risques climatiques physiques graves</li> <li>⊕ Gagnants et perdants du changement climatique</li> <li>⊕ Hauts capitaux nécessaires au financement de la transition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Forte hausse potentielle des dommages dus à des risques climatiques chroniques</li> <li>⊕ Hauts capitaux nécessaires au financement de la transition</li> </ul>

\* Les opportunités sont symbolisées par le signe ⊕, les risques par le signe ⊖, les risques et opportunités concomitants par le signe ⊕.

**Modèles et scénarios utilisés**

Afin de calculer l'impact financier potentiel des risques climatiques identifiés sur les placements financiers, nous utilisons les modèles climatiques et d'évaluation intégrés du Réseau des banques centrales et des superviseurs pour le verdissement du système financier (Network for Greening the Financial System, NGFS). Ce sont des modèles macroéconomiques illustrant les risques climatiques sous un angle économique global et les traduisant sous la forme de risques de marché (risque d'intérêt, risque de marché boursier). Les résultats peuvent être directement intégrés dans nos modèles de risque pour le calcul du capital nécessaire. L'évolution des risques climatiques et les réponses politiques au changement climatique étant difficiles à estimer, nous avons utilisé différents scénarios climatiques pour évaluer l'impact potentiel sur les placements financiers.

**Résultats des risques climatiques**

L'évaluation des risques montre que, dans les quatre scénarios considérés, les risques climatiques des pla-

cements financiers se situent dans les limites des risques de marché attendus pour les placements financiers. Nous sommes par ailleurs convaincus que les évaluations actuelles des valeurs patrimoniales tiennent déjà amplement compte des risques climatiques attendus à court terme. Actuellement, nous considérons comme non significatifs les risques climatiques que ne reflètent pas encore les prix du marché des placements financiers. Vu les prix énergétiques déjà élevés, nous ne nous attendons pas non plus à une hausse substantielle et coordonnée au niveau international du prix des gaz à effet de serre ni à d'autres mesures réglementaires radicales. Nous appliquons donc systématiquement et rigoureusement les mesures prévues dans la stratégie climat pour atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici à 2050.

**Efficacité économique**

La Suva est financièrement autonome et ne perçoit aucune subvention. En tant qu'organisation financièrement indépendante et sans but lucratif, elle place les assurés

au centre et leur reverse ses excédents sous la forme de primes plus basses. Nous nous mettons au service de notre clientèle et renforçons la place économique suisse à travers notre engagement. Les exigences élevées en termes d'efficacité et d'efficience que cela implique sont évaluées et ancrées dans la stratégie Suva et les objectifs stratégiques. Ces dernières années, nous avons par exemple réduit l'infrastructure et le nombre de bureaux dans le cadre d'une gestion stratégique des espaces; en 2022, nous avons complètement supprimé le site Alpenquai à Lucerne. Dans les espaces intérieurs, nous appliquons des normes uniformes pour favoriser la polyvalence des bureaux et limiter la surface de travail nécessaire. Dans tous les domaines d'activité, nous utilisons les possibilités technologiques pour automatiser au mieux nos processus, et la communication numérique pour réduire nos déplacements. Nous encourageons les entreprises assurées, les fournisseurs de prestations, les personnes assurées et les victimes d'accident à utiliser nos canaux numériques pour alléger leur charge administrative.



### **Stabilité financière**

En vertu de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), nous sommes tenus d'être en mesure de remplir en tout temps notre obligation d'allouer des prestations financières à nos assurés. Nous satisfaisons à cette obligation légale en constituant des [provisions et fonds propres](#), préservant ainsi les générations futures de la charge financière des accidents des générations passées. Les produits générés par les capitaux mis en réserve sont, avec les primes, une source de revenus importante et contribuent de manière significative au financement des prestations et à la stabilité financière à long terme de la Suva. La stabilité financière est mesurée à l'aune du [quotient de solvabilité](#). Voir [le rapport de gestion 2023](#).



# COMPÉTENCE ET SYMPATHIE

## Activités de base

Notre objectif est de fournir des prestations croisées efficaces alliant prévention, assurance et réadaptation ou réinsertion, afin de garantir un avantage client durable.

# Activités de base

**Nous avons pour vision de rendre le travail et les loisirs sûrs. Nous nous engageons pour prévenir les accidents et les maladies professionnelles et pour atténuer les conséquences négatives, mais également pour renforcer l'industrie et l'artisanat suisses. Faisant partie intégrante du système suisse d'assurances sociales, nous sommes conscients de nos responsabilités et de notre valeur d'exemplarité.**

La Suva est mieux qu'une assurance. Nous offrons des prestations de prévention et de réadaptation, et ce avec succès. Depuis 1970, nous avons contribué, avec l'aide des entreprises assurées, à réduire de moitié le risque d'accident du travail. Notre engagement dans le domaine de la réadaptation affiche également des résultats positifs: environ 90 % des 258 000 personnes déclarées en incapacité de travail pour cause d'accident ou de maladie durant l'exercice sous revue ont ainsi pu reprendre leur activité professionnelle et se réinsérer sur le marché de l'emploi.

## Approche managériale

L'être humain est au cœur de notre action. Par notre engagement, nous entendons rendre le travail et les loisirs plus sûrs, faciliter le retour à la vie active après un accident ou une maladie professionnelle et mettre nos assurés à l'abri des conséquences financières des accidents et des maladies professionnelles. Notre objectif d'entreprise est de fournir des prestations croisées efficaces alliant prévention, assurance et réadaptation ou réinsertion, afin de garantir un avantage client durable. La numérisation est au cœur du développement de nos services. Nous l'exploitons à des fins ciblées pour accroître les avantages des canaux de communication dédiés, comme le portail clients mySuva. Au niveau tant de l'entreprise que de celui des départements, nous avons ancré très tôt la technologie numérique dans la stratégie et défini des objectifs à moyen et long terme. Nous orientons l'entreprise au moyen d'une planification évolutive sur trois ans et contrôlons chaque année l'avancement de la mise en œuvre de la stratégie, dont nous mesurons le succès dans sa globalité à l'aide de la méthode du tableau de bord prospectif.

## Modèle d'affaires

Entreprise indépendante de droit public, nous assurons les personnes salariées contre les accidents du travail et durant les loisirs. En Suisse, près de la moitié d'entre elles sont couvertes par la Suva.

Notre modèle d'affaires repose sur quatre piliers.

- Nous sommes mieux qu'une assurance, car nous allions prévention, assurance et réadaptation.
- Nous restituons nos excédents aux assurés sous la forme de primes plus basses.
- Nous sommes gérés par les partenaires sociaux. La composition équilibrée du Conseil de la Suva, constitué de représentants des employeurs, des travailleurs et de la Confédération, nous permet de trouver des solutions consensuelles et pragmatiques.

- Nous sommes financièrement autonomes, nous ne percevons aucune subvention. Voir [Autoportrait](#).

Notre modèle d'affaires regroupe un ensemble de prestations alliant prévention, couverture d'assurance, réadaptation et réinsertion. Nos compétences recouvrant les prestations fournies dans ces trois domaines, nous sommes parfaitement informés de l'ensemble des conséquences d'un accident. Cela nous permet d'investir davantage de moyens dans une mesure de réadaptation prometteuse et donc d'augmenter les chances de réinsertion dans la vie quotidienne et dans le monde du travail. Voir [Réinsertion après un accident ou une maladie professionnelle](#).

---

### Culture de prévention: nous formons nos propres effectifs

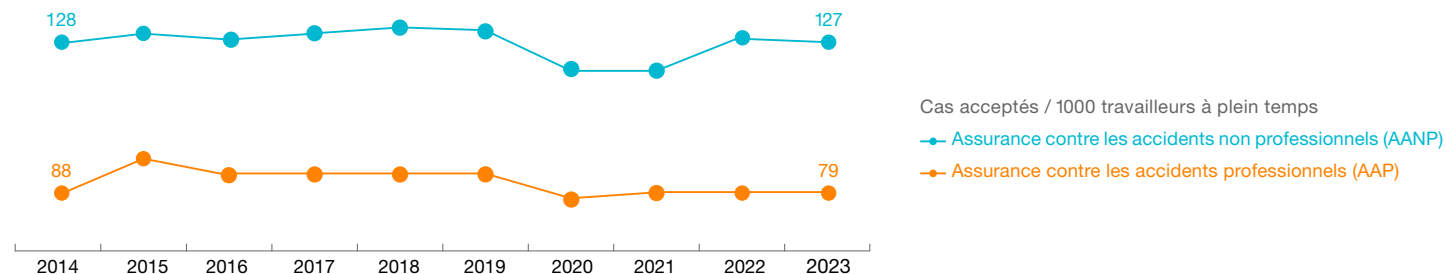
Nous voulons aider les entreprises assurées à instaurer une culture de prévention durable. Nous devons connaître ce que nous préconisons à nos clients et clientes. C'est pourquoi nous avons décidé de proposer aux effectifs de la prévention une formation spécialement conçue à cet effet, afin de leur permettre d'acquérir une compréhension approfondie de la culture de prévention. Cette formation comportant plusieurs niveaux est dispensée dans les trois langues nationales (français, allemand, italien).

---



## Évolution du risque d'accident

Fig. 4



### Prévention

Nous pratiquons une prévention ciblée des accidents professionnels, des accidents durant les loisirs ainsi que des maladies professionnelles. La prévention nous aide aussi à contenir les coûts des accidents et donc les primes d'assurance des entreprises. Notre modèle d'affaires a pour avantage que les enseignements tirés des accidents sont directement intégrés dans le travail de prévention. Tous les accidents professionnels graves font l'objet d'une enquête et de mesures d'amélioration élaborées avec les entreprises concernées et les différentes parties prenantes. Afin de prévenir d'autres accidents ou maladies professionnelles, nous définissons ensuite des règles correspondant à l'état de la technique avec le concours des branches et contraignantes pour toutes les entreprises. Ces informations sont publiées à la page [Règles vitales](#) sur suva.ch. Nos activités de prévention reposent sur trois piliers: communication, formation, contrôle et conseil. Afin d'asseoir une véritable [culture de prévention](#) au sein des entreprises

assurées, nous proposons des offres globales sous la forme de [modules de prévention](#) disponibles sur suva.ch. Ces modules misent à la fois sur la sensibilisation et la responsabilisation. Le développement de nos services numériques nous a permis d'atteindre de plus en plus d'entreprises au cours de ces dernières années.

#### «Programme de prévention 2020+»

Pour accroître notre impact et concentrer nos efforts, nous avons défini le «Programme de prévention 2020+» et des objectifs jusqu'en 2030 dans le cadre de la stratégie «avance»-plus. Les priorités sont fixées en fonction des besoins de prévention du groupe cible ou de la branche, sans oublier l'efficacité et les aspects pratiques. Notre programme de prévention comprend plusieurs axes thématiques:

- accidents professionnels (règles vitales, construction, location de services, Charte de la sécurité, chutes et faux pas)

- maladies professionnelles (protection anti-UV, protection de la peau, substances CMR, contraintes physiques excessives)
- amiante et autres polluants du bâtiment (transformation et déconstruction)
- apprentissage en toute sécurité
- troubles de la santé associés au travail (recherche fondamentale)
- accidents non professionnels (catégories sport, en déplacement et chez soi)

Vous trouverez d'autres informations sur nos prestations de prévention dans [le rapport de gestion 2023](#) à l'adresse suva.ch et dans [le rapport annuel](#) de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST sur admin.ch, avec le détail des mesures annuelles et des contrôles réalisés dans les entreprises.

Nous évaluons régulièrement l'impact des activités de prévention pour chaque axe thématique par une mesure



de l'efficacité développée par nos soins. Outre l'évolution des accidents et des maladies professionnelles dans les différents axes de prévention, cette évaluation vise plus précisément une prise de conscience et un changement de comportement durable de la part des groupes cibles. Comme il s'agit d'un lent processus, il n'est mesuré que tous les trois ans. Retenons cependant que le risque d'accident, soit le nombre d'accidents pour 1000 travailleurs à plein temps, a reculé de 14 % dans l'assurance contre les accidents professionnels (AAP) durant la décennie écoulée. Au cours de la même période, le nombre de cas enregistrés dans l'assurance contre les accidents non professionnels (AANP) a légèrement diminué (fig. 4).

### Couverture d'assurance

Selon la loi sur l'assurance-accidents (LAA), toute personne occupée en Suisse est assurée à titre obligatoire par son employeur contre les accidents et les maladies professionnelles, voir [Assurance-accidents](#). Nous œuvrons pour des primes objectivement compréhensibles et conformes au risque. Les entreprises sont classées dans différentes communautés de risque en fonction de l'activité. Ces communautés de risque sont les



«Mon rôle consiste notamment à convaincre nos clients et clientes des avantages de la prévention globale, du casque de protection au travail jusqu'au casque de cycliste durant les loisirs.»

Cinzia Pacilli

Responsable régionale Nord-Ouest, Suva La Chaux-de-Fonds

garantes de l'équilibre financier, de la conformité au risque et de l'acceptation des primes. Des primes conformes au risque sont un facteur de stabilité qui renforce durablement l'industrie et l'artisanat helvétiques.

### Réadaptation et réinsertion

En cas d'accident ou de maladie professionnelle, nous offrons un suivi complet. Au-delà de la couverture des frais de traitement, le processus de gestion des cas prévoit un soutien complet, de la déclaration d'accident ou de maladie à la réinsertion ou à l'octroi d'une rente éventuelle, et contribue à favoriser la guérison et à permettre une reprise rapide des activités quotidiennes et professionnelles. Avec nos médecins et nos deux cliniques de réadaptation à Sion et Bellikon, nous réunissons des conditions optimales pour le suivi en phase de réadaptation. Nous utilisons en outre divers instruments de réinsertion professionnelle pour soutenir les personnes accidentées qui ne peuvent plus exercer la même activité qu'auparavant. Il s'agit notamment d'une réadaptation orientée sur la nature des lésions et du travail dans les cliniques de réadaptation de la Suva, d'un case management individuel, d'un système d'incitation à la réinsertion professionnelle et d'un soutien financier pour la mise en place d'un poste aménagé. Voir [le rapport de gestion 2023](#) (chap. Prestations et réadaptation, système d'incitation à la réinsertion professionnelle et frais de traitement).

Au cours de l'exercice 2023, les entreprises assurées à titre obligatoire auprès de la Suva ont déclaré environ 494 000 accidents et maladies professionnelles (+0,3 % par rapport à 2022). Voir [le communiqué de presse](#) «Le nombre d'accidents parmi les assurés de la Suva reste stable». Environ la moitié (258 000) des accidents déclarés ont entraîné une incapacité de travail. Environ 90 % des personnes accidentées en incapacité de travail ont pu reprendre leur activité habituelle après avoir perçu des prestations de la Suva sous forme de conseils, frais de traitement ou indemnités journalières.

### Transformation numérique

La numérisation est au cœur du développement de nos services. Nous exploitons la numérisation pour accroître les avantages pour nos assurés et l'efficacité du suivi client. En 2022, nous avons procédé à une transformation radicale dans la gestion des cas, avec la poursuite de l'automatisation des processus et l'introduction d'un traitement automatisé des cas. Après avoir mis l'accent sur la stabilisation des nouveaux processus au début de l'année 2022, nous avons optimisé l'organisation fonctionnelle et intensifié l'automatisation au cours de l'exercice sous revue. Voir [La gestion des cas repensée](#).

Nous exploitons également les avantages du numérique pour la clientèle. Le portail clients offre aux entreprises assurées une plateforme pratique d'échange rapide d'informations individualisées. Ce portail offre de nombreux services numériques, comme la déclaration des salaires ou la déclaration de sinistre. Il permet aussi d'accéder rapidement à nos prestations de prévention.

De plus, la Suva est membre fondateur de l'Association [Swissdec](#) à but non lucratif. À travers Swissdec, la Suva s'engage pour simplifier les processus numériques dans la communication de machine à machine (communication M2M): transmission sans rupture médiatique, simple, rapide et sûre des données salariales et de prestations (comme les déclarations de sinistre et les décomptes d'indemnités journalières) entre les entreprises, les autorités et les assurances. Les données sont transmises exclusivement de manière structurée par voie numérique. Avec ses partenaires, Swissdec élabore des normes nationales, comme la norme suisse en matière de salaire (ELM) et la norme suisse en matière de prestations (KLE). Plus de 100 000 moyennes et grandes entreprises suisses en font usage.

# DISCERNEMENT ET EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUE

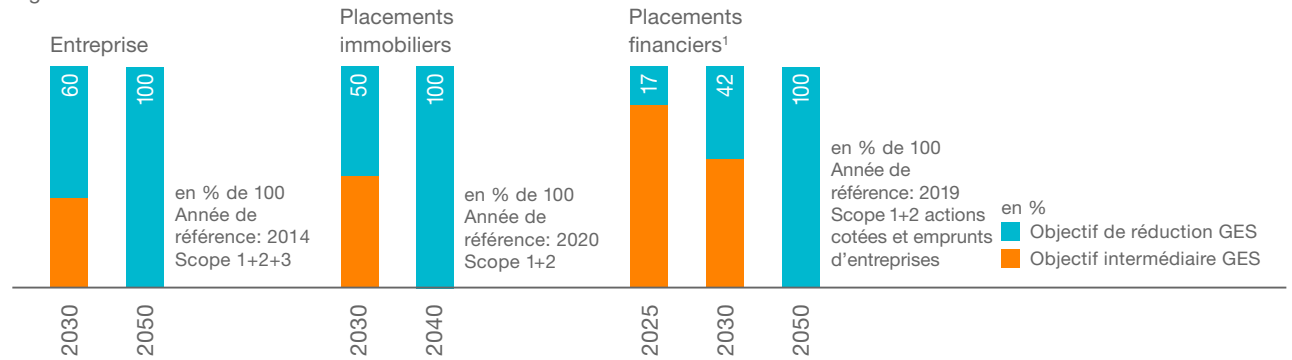
## Environnement

Nous ambitionnons une haute efficacité énergétique, un recours accru aux énergies renouvelables et des investissements conformes à l'accord de Paris sur le climat.

# Environnement

Objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre dans les trois domaines

Fig. 5



Nous nous efforçons d'identifier et de réduire notre impact environnemental. C'est dans ce but que nous nous fixons des objectifs précis assortis de mesures d'efficacité énergétique, afin de limiter les émissions de gaz à effet de serre issues de notre entreprise et de nos investissements.

Outre le pilier social du développement durable dans nos activités de base, nous intégrons l'écologie dans nos décisions stratégiques et opérationnelles. Notre gestion environnementale et la mise en œuvre de notre stratégie climat nous permettent de réduire les émissions de gaz à effet de serre issues de l'entreprise et des placements immobiliers sous gestion détenus physiquement, ainsi que celles issues des placements financiers, y compris les placements immobiliers indirects, comme les fonds immobiliers.

### Approche managériale

Afin de prendre des décisions fondées et d'identifier nos principaux leviers en matière de climat et d'environnement,

nous dressons chaque année un bilan écologique et un inventaire des gaz à effet de serre selon le Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) pour nos sites (siège principal, agences et cliniques de réadaptation). Nous en tirons des mesures d'amélioration de l'efficacité énergétique et des projets de promotion des énergies renouvelables pour le chauffage, l'électricité et nos déplacements. Nous impliquons le personnel, afin de promouvoir la sensibilisation aux enjeux environnementaux et les changements de comportement qui en découlent. En vue de réduire notre impact environnemental, nous avons en outre procédé à la révision de notre directive d'approvisionnement responsable. Le développement durable, que nous avons ancré dans le règlement des placements et les processus ad hoc, est pris en compte dans nos décisions de placement des capitaux.

### Gestion environnementale

Le bilan écologique annuel repose sur les données environnementales des 21 sites de l'entreprise, y compris les

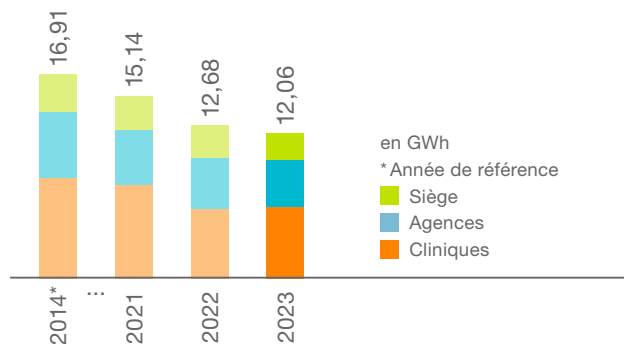
cliniques de réadaptation de Sion et Bellikon. Nous les classons par sites (siège, agences, cliniques) et processus centralisés, puis consommation de chaleur, électricité, mobilité, papier, déchets, eau. L'inventaire des gaz à effet de serre pour l'entreprise s'appuie sur ces données et sur la norme VfU (version 1.4, version 2018) du Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten. Les mesures environnementales découlent de notre objectif climatique (zéro émission nette d'ici à 2050), des conventions d'objectifs liées à l'initiative Exemplarité Énergie et Climat (EEC) et de la convention universelle d'objectifs conclue avec la Confédération.

### Exemplarité Énergie et Climat

Nous faisons partie des acteurs [Exemplarité Énergie et Climat – Une initiative de la Confédération](#). Outre la Suva, 19 autres fournisseurs de services d'intérêt public et investisseurs institutionnels participent actuellement à cette initiative pour améliorer l'efficacité énergétique et promouvoir tant l'utilisation des énergies renouvelables

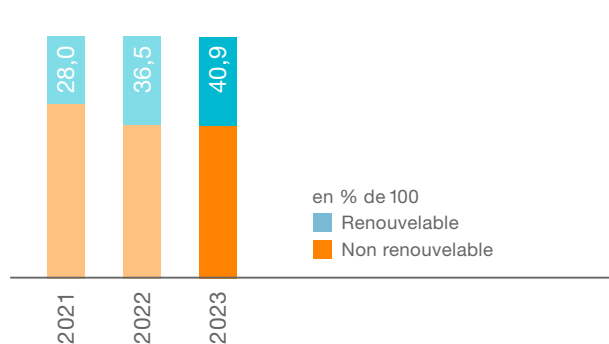
### Consommation de chaleur issue de combustibles

Fig. 6



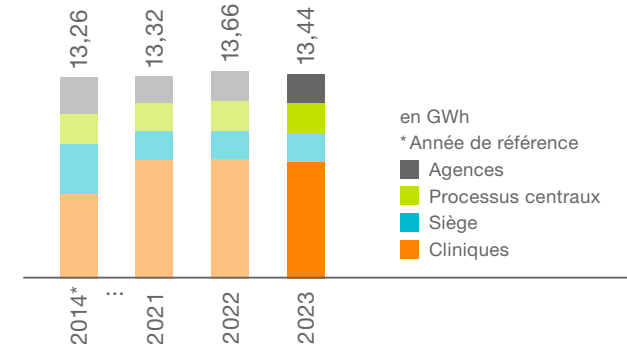
### Combustibles et carburants

Fig. 7



### Consommation d'électricité

Fig. 8



que l'alignement des investissements sur l'accord de Paris sur le climat. Pour la période 2020–2030, nous avons défini des objectifs énergétiques concrets, qui constituent aussi nos nouveaux objectifs climatiques:

- 100 % d'électricité issue des énergies renouvelables d'ici à 2026
- hausse de l'efficacité énergétique de 15 % d'ici à 2030 (année de référence: 2018–2019)
- resp. 40 % et 56 % d'énergies renouvelables pour les combustibles et carburants d'ici à 2026 et 2030
- hausse de la production photovoltaïque à 2,6 GWh d'ici à 2026 et de 1,4 GWh supplémentaires d'ici à 2030

Nous participons à l'initiative de la Confédération depuis 2018 et présentons chaque année les progrès accomplis en la matière dans le [rapport Énergie et Climat](#).

En 2023, la consommation de chaleur issue de combustibles (12,06 GWh) a diminué de 4,9 % par rapport à l'exer-

cice précédent (12,68 GWh). Cette baisse s'explique par la mise en œuvre de nombreuses mesures immédiates d'optimisation de l'efficacité énergétique sur l'ensemble de nos sites, comme par exemple le réglage des installations de chauffage (courbe de chauffe et débit). Nous avons en outre sensibilisé le personnel en lui demandant de régler correctement la température ambiante au moyen des vannes thermostatiques, mais également procédé à des assainissements énergétiques et au remplacement des équipements obsolètes. Sur le site de Lausanne, la toiture et les fenêtres ont été assainies et, sur le site de Sion, nous avons remplacé les systèmes de mesure, de commande, de régulation et de gestion technique centralisée. Par rapport à l'année de référence 2014 (16,91 GWh), notre consommation de chaleur a diminué de 28,7 % (fig. 6).

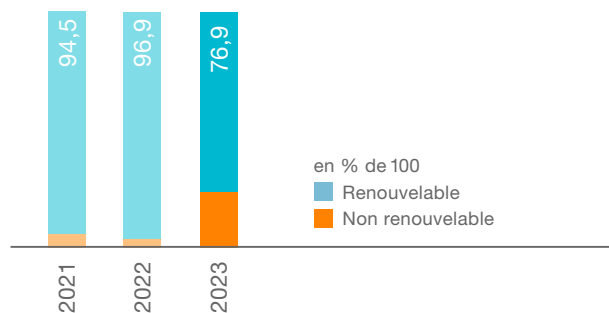
En hausse de 4,4 points de pourcentage, la part de combustibles et carburants issus des énergies renouvelables s'établit à 40,9 % en 2023. Nous avons par conséquent

déjà atteint l'objectif intermédiaire de 40 % de combustibles et carburants issus des énergies renouvelables à l'horizon 2026 (fig. 7).

Nos besoins en électricité pour la production de chaleur au moyen de pompes à chaleur ont crû, mais des mesures immédiates d'optimisation énergétique, comme l'optimisation des paramètres de la ventilation et de l'éclairage, ont induit une baisse de la consommation d'électricité. Nous avons également lancé une campagne de sensibilisation et d'appel à la sobriété énergétique au sein du siège et des sites (hors cliniques). Anticipant une pénurie d'électricité, nous avons élaboré des mesures d'organisation en cas de contingentement et analysé l'impact sur nos processus en cas de délestage cyclique du réseau. Par rapport à l'année précédente, la consommation d'électricité s'est stabilisée à 13,44 GWh en 2023, soit une baisse de 1,6 % au total (13,66 GWh).

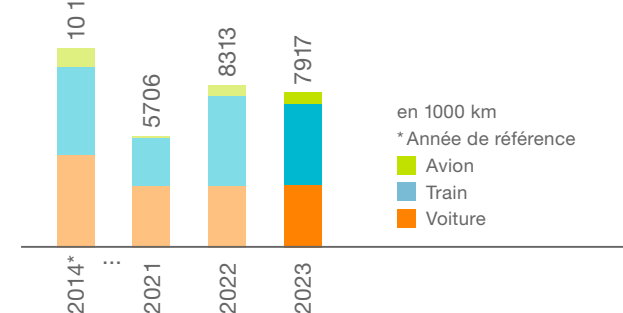
### Électricité renouvelable et non renouvelable

Fig. 9



### Déplacements professionnels

Fig. 10



Le site de Berne a par ailleurs été équipé de LED. La division informatique a également élaboré des mesures d'économie d'électricité. Elle a notamment relevé la température des centres de calcul de 26 à 27 °C, ce qui a permis d'exploiter l'échéance du cycle de vie des serveurs et des systèmes périphériques pour déployer des systèmes moins énergivores. L'optimisation des processus a en outre permis d'identifier et de désactiver plus rapidement les ressources devenues inutiles. En hausse de 1,4 % par rapport à l'année de référence 2014 (13,26 GWh), la consommation d'électricité est restée stable (fig. 8).

En raison d'une part d'énergie nucléaire plus élevée, la part d'électricité issue des énergies renouvelables a diminué de 20 points de pourcentage en 2023, pour s'établir à 76,9% (fig. 9). La Suva produit de l'électricité photovoltaïque sur les sites de Bâle et de Wetzikon, mais aussi, depuis 2023, au siège de la Rösslimatt et à la Clinique romande de réadaptation de Sion. En 2023, ces installations ont fourni 37,9 MWh (hors CRR, non mesurée).

Nos mesures de la mobilité se limitent aux déplacements professionnels. À moyen terme, les trajets pendulaires y seront ajoutés. En 2023, les déplacements professionnels (7917 000 km) ont diminué de 4,8 % par rapport à l'exercice précédent (8313 000 km). Les moteurs de cette baisse sont les déplacements en train, avec -11,2 % (-522 000 km), alors que ceux en avion et en voiture ont augmenté respectivement de 9,8 % (53 000 km) et 2,3 % (73 000 km). Les déplacements professionnels ont diminué de 2259 000 km (-22,2 %) par rapport à l'année de référence (10 176 000 km) (fig. 10). À l'horizon 2030, nous ambitionnons de réduire les émissions de gaz à effet de serre issues des déplacements professionnels de 10 % (-884 t CO<sub>2</sub>eq) par rapport à 2014 (8835 t CO<sub>2</sub>eq), et ce grâce à l'électrification de la mobilité et à la numérisation en général.

À la fin de l'exercice, trois voitures électriques ainsi qu'un camion et une voiture au biogaz étaient en service, ce qui correspond à 14 % du parc de véhicules de la Suva. D'ici à 2030, la Suva a pour objectif de parvenir à 100 % de

véhicules électriques. Pour l'heure, la division des immeubles et les cliniques ont fait installer des câbles plats pour recharger les véhicules électriques sur neuf sites, et d'autres suivront en fonction de l'évolution des besoins. La part des combustibles et carburants issus des énergies renouvelables est illustrée à la page précédente (fig. 7).

#### Efficacité énergétique

Au cours de l'exercice sous revue, la consommation d'énergie finale (chaleur, électricité et carburants) du siège et des agences ainsi que des cliniques de réadaptation s'est établie à 30,2 GWh. Elle a diminué de 1,0 % par rapport à l'année précédente. Au cours de l'exercice sous revue, notre efficacité énergétique a crû de 13,0 à 19,3 %. Nous avons par conséquent d'ores déjà dépassé l'objectif de croissance que nous avons fixé à 15 % d'ici à 2023 (année de référence 2018–2019). Notre efficacité est calculée sur la base des équivalents plein temps pour le siège et les agences, et des jours de soins pour nos deux cliniques.

### Vue d'ensemble des émissions de gaz à effet de serre pour les trois domaines

Fig. 11

Domaine	2023			
	Émissions directes (scope 1)	Émissions indirectes de la consommation d'énergie (scope 2)	Autres émissions indirectes (scope 3)	Total
Entreprise	1,8	0,5	2,5	4,8
Placements immobiliers <sup>2</sup>	7,3	3,7	–	11,0
Placements financiers (actions cotées et emprunts d'entreprises) <sup>3</sup>	–	–	1935,4	1935,4
<b>Total</b>	<b>9,1</b>	<b>4,2</b>	<b>1937,9</b>	<b>1951,2</b>

en milliers t CO<sub>2</sub>eq (équivalent)<sup>4</sup>

#### Gestion des risques climatiques

Afin d'atteindre notre objectif zéro émission nette d'ici à 2050, nous visons une réduction progressive des émissions de gaz à effet de serre, avec des objectifs intermédiaires pour l'entreprise, les placements immobiliers directs ainsi que les placements financiers. S'agissant des placements immobiliers directs, nous avons remanié la stratégie de développement durable et la trajectoire de réduction: l'objectif fixé à l'horizon 2030 est de réduire les émissions directes et indirectes issues de l'approvisionnement énergétique de 50 % par rapport à 2020, et de parvenir à zéro émission nette dès 2040 (fig. 5).

#### Émissions de gaz à effet de serre en 2023

En 2023, nos émissions de gaz à effet de serre (fig. 11) ont atteint 1 951 200 t CO<sub>2</sub>eq, en baisse de 293 000 t CO<sub>2</sub>eq par rapport à 2022. En adaptant nos comportements, nous exerçons un impact direct sur les émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise. Dans l'immobilier direct aussi, nous gérons directement les émissions de gaz à

effet de serre à travers la stratégie immobilière et la planification de la maintenance. La majeure partie de nos émissions de gaz à effet de serre provient des entreprises dans lesquelles nous réalisons des placements financiers. Nous tentons d'influencer leur comportement, mais nous ne pouvons exercer qu'un impact indirect sur ces émissions indirectes de gaz à effet de serre.

#### Entreprise

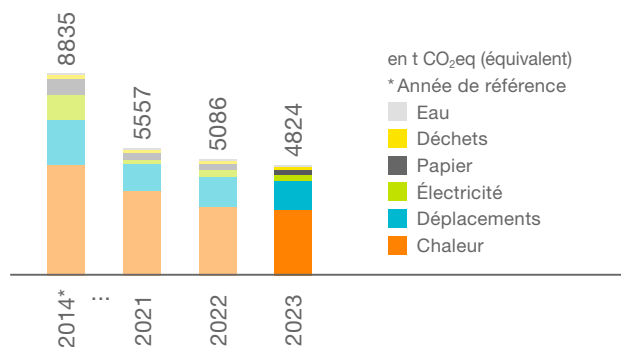
Les émissions de gaz à effet de serre issues de l'entreprise comprennent les émissions du siège, des agences et des deux cliniques de réadaptation, mais également les émissions générées par les surfaces utilisées en propre dans les immeubles appartenant à la Suva. Le bilan est établi selon le GHG Protocol. Outre les scopes 1 et 2, le bilan recouvre, pour le scope 3, tout ou partie des catégories 3.1 (achats de produits et services), 3.3 (émissions issues des énergies et carburants), 3.5 (déchets générés par l'entreprise), 3.6 (déplacements professionnels) et 3.8 (actifs loués ou en leasing).

Notre inventaire des gaz à effet de serre 2023 affiche une nette diminution des émissions de gaz à effet de serre, soit 5,1 % (4824 t CO<sub>2</sub>eq) par rapport à 2022 (5086 t CO<sub>2</sub>eq). Par rapport à l'année de référence 2014, les émissions de gaz à effet de serre ont diminué de 45,4 %. Grâce aux mesures citées au paragraphe Gestion environnementale, les émissions de gaz à effet de serre issues de la consommation de chaleur sont en baisse de 4,8 %. Les émissions de gaz à effet de serre issues de la consommation d'électricité ont reculé de 27,7 %, une plus grande part d'électricité étant produite à partir d'énergies renouvelables. Pour ce qui est de la mobilité, les émissions de gaz à effet de serre sont restées pratiquement inchangées (-0,3 %) (fig. 12).

En 2023, nos émissions de gaz à effet de serre suivent la trajectoire de réduction définie, et nous progressons vers l'objectif intermédiaire 2030. En 2024, la consommation de chaleur et les déplacements professionnels restent les principales causes directes d'émissions GES de la Suva.

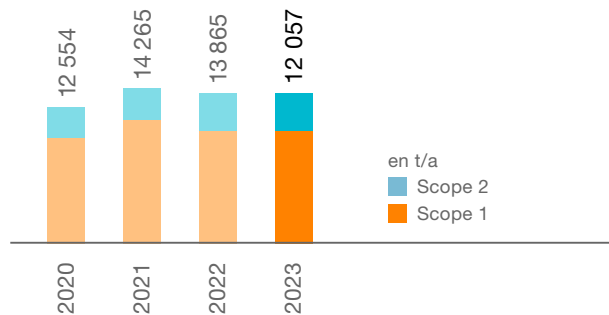
### Émissions GES, entreprise

Fig. 12



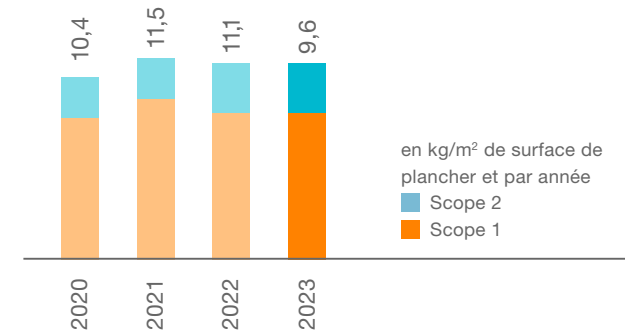
### Émissions GES absolues, placements immobiliers directs (selon le GHG Protocol)

Fig. 13



### Intensité GES, placements immobiliers directs (selon le GHG Protocol)

Fig. 14



#### Rénovation énergétique de l'immeuble Alpenquai

En 2023, sept sites sont passés des énergies fossiles aux énergies renouvelables pour la production de chaleur. L'immeuble Alpenquai 28–30 à Lucerne en est un exemple.

- La production de chaleur et de froid a été raccordée au réseau EWL (Energie Wasser Luzern), qui utilise l'énergie lacustre et garantit ainsi un système de chauffage et de refroidissement central économe en énergie et respectueux de l'environnement.
- Le toit plat a été isolé et équipé d'une installation photovoltaïque d'une puissance de 147 kWp, soit une production d'environ 140 000 kWh par an équivalant à la consommation d'électricité d'une trentaine de ménages.

Les rénovations qui ont été effectuées ont permis de passer de la classe CECB C à B pour l'efficacité énergétique globale.

#### Placements immobiliers directs

Les trois critères de l'investissement durable (environnement, société, économie) font partie de notre stratégie de placements immobiliers directs depuis 2014. La durabilité des biens-fonds est mesurée avec l'indicateur de durabilité économique ESI (Economic Sustainability Indicator). Le facteur -1 pointe des risques multiples, alors que le facteur +1 est signe de tendance positive sur le long terme. La valeur cible est de 0,5 pour les nouveaux bâtiments et de 0 pour le bâti existant. Sur l'ensemble du portefeuille, l'ESI se situe actuellement à 0,30.

#### Objectifs 2023

Dans l'immobilier direct, l'émission de gaz à effet de serre provient de la consommation directe de sources d'énergie primaires, comme le mazout et le gaz naturel (scope 1), et de la consommation indirecte de sources d'énergie secondaires, comme l'alimentation électrique des bâtiments et le chauffage à distance (scope 2). En 2023, notre portefeuille immobilier s'est étoffé et la surface de référence énergétique a augmenté de 0,84 %.

Les émissions absolues de gaz à effet de serre de 12 057 t/a (-13,0 %) (fig. 13) et les émissions de gaz à effet de serre de 9,6 kg/m² (-13,8 %) par surface de plancher (fig. 14) ont cependant reculé en 2023. Pour atteindre l'objectif fixé pour 2030, il faudra que les mesures prévues soient rigoureusement appliquées. La hausse absolue et relative des émissions de gaz à effet de serre entre 2020 et 2021 est due à l'acquisition de biens-fonds supposant une optimisation énergétique, mais également, car nos données n'ont pas été rectifiées en conséquence, à la chaleur de l'année climatique 2020 et au nombre de degrés-jours de chauffage, en hausse de 15,3 % en 2021 par rapport à 2020. Dans les années à venir, il faudra également retenir que les mesures prises pour réduire les émissions de gaz à effet de serre n'auront d'effet sur les courbes de consommation qu'un à deux ans plus tard.

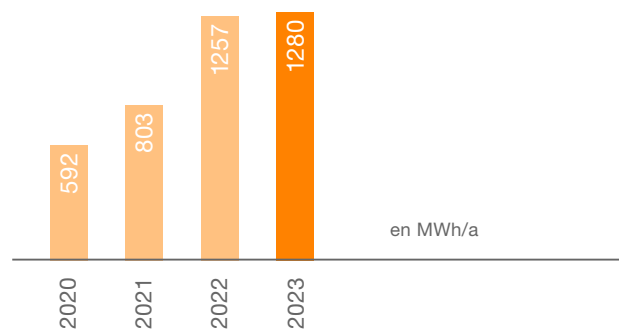
#### Efficacité énergétique des immeubles

Nous évaluons l'efficacité énergétique du parc immobilier au moyen du CECB (Certificat énergétique cantonal des bâtiments) et respectons les exigences définies dans la



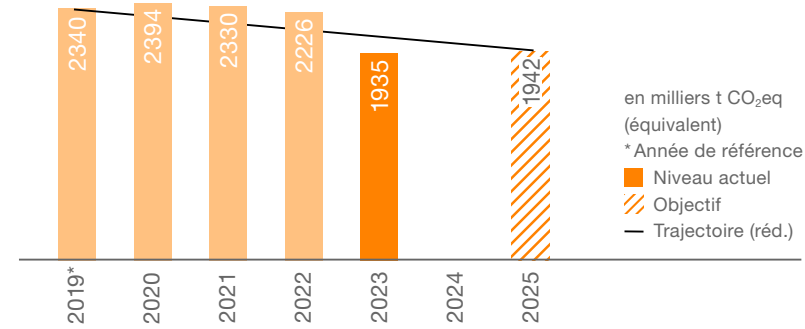
### Production annuelle d'électricité photovoltaïque

Fig. 15



### Émissions GES, placements financiers <sup>5</sup>

Fig. 16



stratégie des placements immobiliers directs. Dans le portefeuille, les bâtiments récents correspondent aux classes CECB A et B, ceux déjà assainis atteignent la classe C. La majorité des bâtiments se situent dans une classe CECB comprise entre A et C.

#### Production d'électricité photovoltaïque

Nous prévoyons d'accroître progressivement la production d'électricité photovoltaïque dans nos placements immobiliers directs. Avant chaque assainissement de toiture, nous examinons l'aménagement d'une installation photovoltaïque. En 2023, des installations photovoltaïques d'une puissance globale de 730 kWp ont été mises en place sur six sites. Au cours de l'exercice sous revue, nous avons produit 1280 MWh grâce au photovoltaïque, soit une hausse minime de 23 MWh par rapport à 2022 (1257 MWh). Cette hausse minime de 2 % s'explique par la panne de deux onduleurs sur la plus grande des installations. En raison des difficultés de livraison des pièces de rechange, nous avons ainsi produit 250 MWh de moins

que prévu. Le développement du photovoltaïque nous permet de contribuer à couvrir nos besoins (fig. 15).

#### Placements financiers

En 2023, les émissions de gaz à effet de serre issues de nos placements financiers se situent à 1 940 000 t CO<sub>2</sub>eq, soit une baisse de 291 000 t ou de 13 % par rapport à 2022 et de 17 % par rapport à l'année de référence 2019. Nous sommes en bonne voie pour atteindre d'ici à 2025 l'objectif intermédiaire de -17 % par rapport à l'année de référence 2019 (fig. 16).

Les entreprises que nous finançons ont réduit leurs émissions de gaz à effet de serre de 8 %<sup>6</sup>, ce qui inclut notamment une baisse attribuée à Holcim, qui a désinvesti des cimenteries dans divers pays. Sans ces désinvestissements, la réduction n'aurait été que de 3 %. En repositionnant le portefeuille et grâce à des investissements bas-carbone, comme les placements immobiliers directs et les obligations vertes, nos émissions de gaz à effet de

serre ont diminué de 5 %. Nos objectifs de réduction des gaz à effet de serre financés demeurent ambitieux. Nous les atteindrons à condition que le rythme de réduction des émissions de gaz à effet de serre s'accélère véritablement dans l'économie réelle.

L'empreinte carbone des placements financiers a diminué de 16 % par rapport à l'exercice précédent, pour s'établir à 80 t CO<sub>2</sub>eq par million de francs investis.<sup>7</sup> L'intensité carbone<sup>8</sup> de nos placements financiers a diminué de 35 %, soit 103 t CO<sub>2</sub>eq par million de francs de chiffre d'affaires, une baisse qui s'explique principalement par une hausse du chiffre d'affaires des entreprises, notamment aidée par l'inflation.

Le **développement durable** est intégré dans nos placements financiers depuis 2013. Les bases normatives découlent des lois suisses, des accords internationaux ratifiés par la Suisse et des dix principes du Pacte mondial des Nations Unies. Pour concrétiser nos objectifs clima-



tiques d'investissement responsable, le Conseil de la Suva a défini une **stratégie climat** comprenant les mesures décrites dans les paragraphes qui suivent.

### Engagement

Nous sommes convaincus que le dialogue actif avec les entreprises investies est à même de produire des changements sociétaux et environnementaux positifs. Cet engagement peut également avoir un impact sur la création de valeur à long terme et le profil de risque des investisseurs. Exclure une entreprise de l'univers de placement de la Suva est également, en dernier recours, un moyen légitime. En 2023, nous avons pratiqué, avec d'autres investisseurs, un engagement actif auprès de 460 entreprises, et ce en vue d'un alignement sur l'accord de Paris sur le climat pour 334 d'entre elles. Notre engagement proclimat recouvre les entreprises responsables d'environ 43% de nos émissions de gaz à effet de serre. Grâce à l'engagement des investisseurs, entre autres, la part des entreprises de notre portefeuille dont les objectifs climatiques sont conformes à ceux de l'accord de Paris sur le climat, et qui présentent des objectifs climatiques crédibles, a augmenté de 4% pour s'établir à 26%.<sup>9</sup>



«Cette première publication de l'évolution des émissions de gaz à effet de serre est une étape importante pour comprendre l'impact climatique de nos placements financiers. Ces données permettront de définir d'autres mesures de réduction des émissions de CO<sub>2</sub>.»

Patrick Fankhauser  
Senior analyst sustainability, placements financiers

### Exercice du droit de vote

Nous assumons notre responsabilité en tant qu'investisseur institutionnel et actionnaire, et exerçons nos droits de vote dans les sociétés anonymes de manière cohérente, systématique et compréhensible selon les principes d'une bonne gouvernance d'entreprise. En 2023, nous avons participé à 93 votes. Nous avons rejeté 15% des objets à l'ordre du jour, dont la plupart portaient sur la rémunération, la nomination du conseil d'administration ou de l'organe de révision et les modifications des statuts. Pour ce qui est des actions étrangères, 86% de nos gestionnaires d'actifs externes ont exercé leurs droits de vote.<sup>9</sup>

### Gestion des risques et opportunités climat

Nous accentuons la prise en compte des critères ESG centrés sur les risques et opportunités climat dans la sélection des titres et des gestionnaires externes. Par précaution et par fidélité à notre stratégie climat, nous avons cessé d'investir, par exemple, dans des entreprises qui affichent plus de 30% de chiffre d'affaires issu de centrales à charbon. La réduction de la production d'électricité au charbon étant l'une des mesures les plus urgentes pour atteindre l'objectif de 1,5°C, les centrales électriques au charbon sont exposées à un risque transitoire important.<sup>10</sup>

### Investissements à impact

Nos investissements à impact visent à produire un effet positif et mesurable pour réduire les émissions de gaz à effet de serre dans l'économie réelle. Nous avons investi 791 millions de francs dans des obligations vertes, soit 23% de plus qu'en 2022. Les émissions de gaz à effet de serre financées sont environ 80% inférieures à celles des emprunts d'entreprises ordinaires. Les projets menés ont en outre permis d'éviter quelque 224 000 t CO<sub>2</sub>eq. Cela démontre l'aptitude des obligations vertes à réduire les émissions de gaz à effet de serre du portefeuille et leur utilité pour en éviter.

### Approvisionnement

En 2023, nous avons intensifié la sensibilisation à l'approvisionnement durable et remanié la directive applicable en la matière, laquelle régit le processus interne et définit ce que nous entendons par approvisionnement durable et respectueux de l'environnement. La directive entrera en vigueur en 2024. Il y est également précisé que l'instance d'acquisition centrale élaborera des bases l'an prochain et les mettra à la disposition des instances d'acquisition décentralisées. L'approvisionnement centralisé garantit le respect du processus d'approvisionnement. À l'instar des instances d'acquisition, les instances demandeuses sont tenues de respecter les critères d'efficacité énergétique, de longévité des produits, d'écologie des matériaux et de brièveté des trajets. L'instance d'acquisition centrale est chargée de vérifier le respect de la directive par contrôles aléatoires.

Jusqu'ici, l'évaluation des nouveaux fournisseurs portait sur les critères écologiques par groupes de produits et sur l'impact environnemental négatif au sein de la chaîne d'approvisionnement. En 2023, l'instance d'acquisition centrale a entamé l'élaboration d'un concept de détermination des risques en matière de durabilité au sein du processus d'approvisionnement. Il sera achevé et mis en œuvre en 2024.

# ÉQUITÉ ET ATTRACTIVITÉ

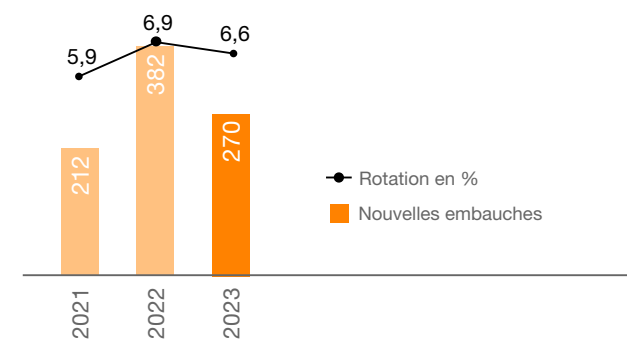
## Personnel

L'égalité des chances entre les sexes est au cœur de notre processus de recrutement.

# Personnel

## Rotation et nouvelles embauches

Fig. 17



En notre qualité d'acteur important de la sécurité/santé au travail sur la place économique suisse, nous entendons montrer l'exemple. Avec la nouvelle politique du personnel élaborée en 2022, nous mettons nos collaborateurs et collaboratrices au premier plan et orientons nos ambitions vers la création d'un monde du travail durable.

Dans toute la Suisse, 4670 personnes<sup>11</sup> (2689 femmes et 1981 hommes) s'engagent afin de rendre la place économique suisse plus sûre, de soutenir la réadaptation et de favoriser la réinsertion. En tant que plus grande assurance-accidents de Suisse, nous fournissons d'importants services d'assurance, ce qui requiert un haut niveau d'expertise. Sur le marché du travail, nous évoluons dans un environnement compétitif, marqué par une pénurie croissante de main-d'œuvre spécialisée dans le secteur de l'assurance. L'imminente vague de départs à la retraite des dix prochaines années constitue également un défi.

### Approche managériale

Nous ne pouvons accomplir efficacement des tâches exigeantes et parfois complexes qu'avec un personnel motivé et hautement qualifié. Nous devons donc renforcer notre attractivité d'employeur et assumer notre responsabilité sociétale en nous fondant sur un partenariat social fort. En 2022, nous avons créé un cadre pour augmenter l'attractivité, l'équité et l'égalité des chances à travers une nouvelle politique du personnel approuvée par le Conseil de la Suva. Elle ouvre la voie et sert de point de départ à notre voyage culturel autour de quatre axes prioritaires: «Environnement de travail», «Cohésion culturelle», «Organisation» et «Responsabilité sociétale». Le code de conduite remanié en 2023 confirme également la tolérance zéro appliquée à toute forme de discrimination.

### Attractivité

Nous définissons les objectifs ambitieux de la politique du personnel avec nos collaborateurs et collaboratrices, impliqués dès le début à travers des sondages réguliers

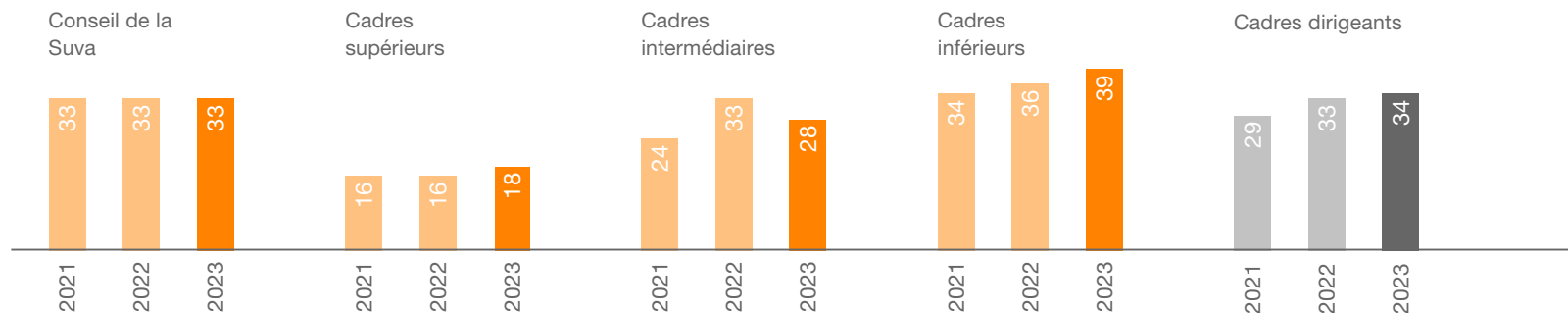
comprenant des PulsChecks et des formats de dialogue. Après la définition des objectifs, des rencontres ont été organisées tout au long de l'exercice sous revue sur tous les sites et au siège. Ces 23 événements ont été l'occasion de présenter les objectifs poursuivis et de discuter des mesures concrètes dans des ateliers. Nous utilisons régulièrement le baromètre de la culture établi avec les PulsChecks afin d'identifier des thèmes importants et de mesurer la satisfaction à l'égard de la mise en œuvre de la stratégie du personnel. Cela nous permet d'engager des mesures d'amélioration à un stade précoce. Outre l'enquête de satisfaction auprès des collaborateurs et des collaboratrices, la rotation est l'un des principaux indicateurs de notre attractivité.

### Rotation et nouvelles embauches

Nous avons l'avantage de pouvoir compter sur une grande fidélité. En 2023, le taux de rotation, qui a évolué à un niveau bas constant au cours des dernières années, s'élève à 6,6%. Les nouvelles embauches nous servent

### Pourcentage de femmes au sein du Conseil de la Suva et dans le management

Fig. 18



aussi d'indicateur d'attractivité (fig. 17). Nous sommes en mesure de pourvoir les postes vacants, mais notons que, pour certains, la durée de recrutement (time to hire) n'a cessé d'augmenter ces dernières années. Nous devons donc poursuivre l'intensification de nos efforts pour pallier adéquatement la pénurie de spécialistes. Pour mieux cerner les groupes cibles et affiner notre base de données, nous réorienterons la stratégie de recrutement en 2024. Nos collaborateurs et collaboratrices, ambassadeurs engagés et convaincus de l'attractivité de la Suva, facilitent la recherche de nouveaux éléments, comme l'indique un sondage réalisé en 2022 (Net Promoter Score > 50). Le prochain sondage sera effectué en 2024.

#### Gestion stratégique des espaces

En 2023, outre le développement de notre culture, nous avons inauguré une gestion stratégique des espaces afin d'offrir des environnements de travail permettant à la fois de se concentrer, de collaborer et de se dé-

tendre. Les premières transformations ont débuté dans les agences au cours de l'exercice sous revue. En décembre 2023, nous avons ouvert le premier showroom au siège à Lucerne, qui sert à la fois d'espace de démonstration et de test in vivo. Nos initiatives visent à favoriser la collaboration et la culture de la confiance afin de renforcer la satisfaction du personnel et, partant, d'augmenter notre attractivité en tant qu'employeur.

#### Égalité des chances

La dimension «Responsabilité sociétale» de la stratégie du personnel se concentre sur l'égalité des chances et la protection contre la discrimination. La réinsertion des personnes en situation de handicap en est l'une des pierres d'angle. Nous voulons montrer l'exemple dans ce domaine et proposons 40 emplois de réinsertion. Les postes n'étant pas encore tous pourvus, nous entendons promouvoir cette offre plus activement dans les années à venir.

#### La confiance, pivot du développement de notre culture

La mise en œuvre de notre politique du personnel repose sur le socle de la culture de la confiance, pour aller à la rencontre de nos collaborateurs et collaboratrices. Un sondage sur la «Cohésion culturelle» a été réalisé en 2023: 57 % du personnel y a participé pour exprimer ses besoins en la matière. Les souhaits s'orientent sur la conscience numérique et des feedback plus réguliers, deux thèmes dont nous tiendrons compte dans les prochaines années en prenant des mesures concrètes.

En tant qu'employeur responsable, nous nous engageons avec force en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'égalité des salaires. Cet engagement entre la Suva et l'Association du personnel a été confirmé dès 2019–2020. En 2021, nous avons signé la Charte pour l'égalité salariale dans le secteur public. En 2022 et 2023, nous avons réalisé **des analyses salariales complètes avec Logib**, qui établissent le cadre légal applicable aux entreprises suisses. S'élevant à 4,8 en 2022 et 4,1 en 2023, les écarts salariaux étaient sous le seuil de tolérance requis de 5%. La méthode Logib n'étant pas suffisamment précise pour notre paysage de fonctions complexe et multiple, des analyses plus poussées ont été effectuées en 2022. Bien que fondées sur Logib, elles ont permis de mieux détailler nos 23 classes de salaire. À l'occasion de l'ajustement des salaires en 2023, nous avons investi pour la première fois 0,3% de la masse salariale pour résorber les écarts salariaux. Les différences salariales injustifiées, que nous avons également mesurées en 2023, étaient de 0,8%. En parallèle, nous avons poursuivi le développement du système des salaires: un calculateur de salaires développé en 2023 nous permet de garantir le respect de l'égalité salariale dans la fixation d'un nouveau salaire. Ces mesures seront poursuivies ces prochaines années jusqu'à élimination complète des différences salariales.



«Le voyage culturel de la Suva m'a d'emblée enthousiasmée. Il me tient à cœur d'orienter la conception de la conduite de la Suva vers le monde du travail de demain. Nous aidons les collaborateurs et collaboratrices à évoluer pour former une équipe collaborative, et ce durablement.»

Regula Grüter  
Cheffe du secteur culture et learning, Human Resources

### Part des femmes assumant des tâches de conduite

En plus d'égaliser les salaires, nous entendons augmenter la proportion de femmes cadres. En 2023, nous avons continué à développer les mesures de modernisation et de flexibilisation de nos modèles de travail de manière à garantir la possibilité d'assumer des tâches de conduite dans des modèles à temps partiel. Les femmes étant plus nombreuses dans ce type de cas, elles bénéficieraient tout particulièrement d'une telle réglementation. Depuis 2021, la part des femmes parmi les cadres dirigeants a progressé de cinq points de pourcentage, pour s'établir à 34% en 2023. Nous veillons à garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dès le recrutement, notamment pour les postes plus traditionnellement masculins. Nous travaillons à nous rapprocher de l'équilibre dans le rapport entre femmes et hommes occupant des positions dirigeantes (fig. 18).

### Protection contre la discrimination

Nous avons ancré la protection contre la discrimination dans nos directives et dans nos prescriptions. Le personnel est appelé à signaler tout manquement. Nous encourageons les personnes concernées à chercher conseil et soutien auprès du programme d'assistance aux employés ICAS Suisse. En assurant une protection globale contre la discrimination, nous réaffirmons notre ambition de créer un environnement de travail inclusif, fait de rapports d'égaux à égaux dans le respect des styles et modes de vie individuels. En 2023, aucun cas de discrimination, de harcèlement ou de mobbing n'a été signalé.

### Protection de la santé

En tant que spécialiste de la prévention en Suisse, la Suva propose une série de programmes et de mesures directement conçus pour les collaborateurs et les collaboratrices dans le cadre de la gestion de la santé en entreprise. Notre objectif: transposer nos modèles de prévention à l'interne. Depuis 2022, plus de 300 cadres dirigeants ont participé à des ateliers «Encadrement promoteur de la santé». En

introduisant la Box Ressources, nous avons fourni dans le même temps un manuel utile pour promouvoir l'activité physique et une alimentation saine, ou dispenser des conseils et astuces sur la gestion du stress et la pratique de la pleine conscience au quotidien. En 2023, année marquée par un retour massif au bureau après une longue période de télétravail, nous avons lancé une campagne de sensibilisation à l'ergonomie comprenant des conseils pratiques et la possibilité de demander de l'aide aux chefs et cheffes de division. Notre personnel peut y recourir en tout temps. En 2023, nous avons aussi réalisé un essai pilote sur un outil d'auto-évaluation (self scan) destiné à améliorer la pleine conscience. Cet outil, qui permet une première auto-évaluation des facteurs de stress individuels, sera déployé dans toute la Suisse en 2024. Cette mesure répond au besoin de sensibilisation et de réflexion sur la pleine conscience numérique que les collaborateurs et collaboratrices ont clairement exprimé à l'occasion du premier PulsCheck 2022. Le label «Friendly Work Space» nous a été attribué en 2021 pour trois années supplémentaires, ce qui confirme que nos mesures de protection de la santé vont dans le bon sens.



# RESPONSABILITÉ SOCIALE ET CONFIANCE

## Société

En plus du double rôle d'assurance sociale et d'employeur qui est le nôtre, nous nous mettons au service de la société à travers différents engagements.

# Société

**En tant que principal assureur-accidents de Suisse, nous sommes un pilier du système d'assurances sociales. Nous assumons d'importantes responsabilités vis-à-vis de la société, qui se reflètent à travers nos services et différents engagements.**

Nous œuvrons dans un environnement dynamique, fait de multiples parties prenantes, avec des besoins, des synergies et des conflits d'objectifs en constante évolution. Nous avons pour mission de servir d'intermédiaire et d'échanger régulièrement avec ces groupes. Nous nous engageons par ailleurs activement dans différents projets et initiatives en faveur du progrès social et des mutations économiques.

## Approche managériale

La composition équilibrée du Conseil de la Suva, constitué de représentants des employeurs, des travailleurs et de la Confédération, nous permet de trouver des solutions consensuelles et pragmatiques. L'échange entre les parties prenantes est prescrit par la loi. En tant qu'assu-

rance sociale, nous remplissons une mission sociale ancrée dans notre stratégie d'entreprise. Nous exigeons également de nos fournisseurs un comportement responsable. Nous respectons notre devoir de diligence en matière de droits de l'homme, de travail des enfants et de corruption. Nous observons les conventions de l'Organisation internationale du travail OIT ainsi que le Guide de l'Organisation de coopération et de développement économiques OCDE, et appliquons en outre notre directive Principes d'approvisionnement.

## Communication avec les parties prenantes

Nous entretenons des contacts réguliers avec nos partenaires et collaborons avec un grand nombre d'acteurs issus des milieux économique, politique et social. En font partie tous ceux qui ont une quelconque influence sur nos activités et notre mission ou peuvent être concernés par nos décisions ou interventions. Au rang des principales figurent la clientèle, le personnel, le public, l'Office fédéral de la santé publique OFSP, chargé de la haute surveillance, l'administration fédérale, les représentants et représentantes des associations d'employeurs et de travailleurs, les milieux politiques ainsi que les assureurs sociaux et privés (fig. 19).

L'objectif d'un dialogue régulier est de connaître les besoins et les exigences des partenaires en présence, d'identifier des potentiels d'amélioration, d'anticiper les changements de conditions-cadre et de mettre nos connaissances et notre vaste expérience de l'assurance-accidents, de la prévention et de la réadaptation au profit des parties prenantes. La sensibilisation à notre modèle d'affaires est toujours au cœur du dialogue. Nous échangeons avec les parties prenantes par le biais d'entretiens personnels ou d'autres canaux de communication, et cela tant sur un plan national que régional, cantonal et communal. Nos relations avec nos partenaires sont entièrement placées sous le signe de l'engagement ainsi que de la loyauté, de la fiabilité et de la sympathie.

## Engagement social et politique

En plus du double rôle d'assurance sociale et d'employeur qui est le nôtre, nous nous mettons au service de la société à travers différents engagements.

### Lutte contre la fraude à l'assurance

Nous appliquons une politique de tolérance zéro en matière de fraude à l'assurance et luttons rigoureusement pour garantir des prestations et des primes justes ainsi que l'équité sur la place économique et le marché de la santé helvétiques. Les résultats sont toujours publiés l'année suivante: en 2023, la Suva a examiné 2969 (2916 en 2022) annonces de cas suspects. Le recouvrement des fraudes a permis de récupérer 32,6 millions de francs. Les économies réalisées depuis le début de nos activités de lutte s'élèvent à 272 millions de francs. Voir [Fraude à l'assurance](#).

### Campagnes de prévention

Nos campagnes de sensibilisation ciblent les risques d'accident au travail et durant les loisirs. Dans le domaine de la protection de la santé, nous menons des campagnes nationales, comme celle dédiée à l'amiante ou la campagne de réinsertion «Miss You». Dans le domaine de la sécurité durant les loisirs, nous sensibilisons la société entre autres par des campagnes nationales sur les sports de neige et le football. Toutes visent à favoriser un comportement privilégiant la sécurité. Il s'agit de campagnes pluriannuelles réajustées chaque année en fonction des thèmes phares planifiés.

## Mesures de communication avec les parties prenantes

Fig. 19

Principales parties prenantes	Choix de mesures de communication
Clients et clientes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contacts personnels à travers les agences Suva</li> <li>• Événements clients et ateliers</li> <li>• Sondages, enquêtes de satisfaction, feed-back des clients</li> <li>• Portail clients et site Internet</li> <li>• Newsletter et magazine des clients</li> </ul>
Personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PulsChecks (sondages à intervalles réguliers)</li> <li>• Enquêtes auprès des collaborateurs et collaboratrices</li> <li>• Gestion des idées institutionnalisée</li> <li>• Association du personnel</li> <li>• Magazine des collaborateurs et collaboratrices</li> </ul>
Grand public	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiqués de presse</li> <li>• Publications et rapport de gestion</li> <li>• Campagnes</li> <li>• Demandes via le service de presse</li> </ul>
Haute surveillance de l'OFSP et autres instances de l'administration fédérale	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogue institutionnalisé avec l'Office fédéral de la santé publique OFSP chargé de la haute surveillance</li> <li>• Échanges institutionnalisés avec le conseiller fédéral ou la conseillère fédérale du Département fédéral de l'intérieur DFI</li> <li>• Entretiens personnels et rencontres au cas par cas</li> </ul>
Représentants et représentantes des associations d'employeurs et de travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Séances du Conseil de la Suva (deux fois par an)</li> <li>• Séances de la Commission du Conseil de la Suva (au moins six fois par an)</li> <li>• Entretiens annuels avec les associations</li> <li>• Projets et engagement communs</li> <li>• Entretiens personnels et rencontres au cas par cas</li> </ul>
Milieus politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dialogue institutionnalisé (notamment consultations et auditions)</li> <li>• Entretiens personnels et rencontres au cas par cas</li> </ul>
Assureurs sociaux et privés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboration institutionnalisée avec les assureurs sociaux</li> <li>• Échanges réguliers avec l'Association Suisse d'Assurances ASA et les assureurs privés</li> <li>• Projets et engagement communs</li> <li>• Entretiens personnels et rencontres au cas par cas</li> </ul>



### Recherche médicale de la Suva

La recherche médicale de la Suva a pour objectif d'améliorer les appréciations et traitements médicaux. Quatre projets de recherche ayant bénéficié de notre soutien ont été achevés en 2023. L'un d'entre eux portait sur trois interventions chirurgicales fréquentes sur l'articulation de l'épaule, du coude et en selle du pouce, avec une comparaison entre les frais de traitement et les résultats d'une opération, mesurés à la qualité de vie, aux limitations fonctionnelles, à la capacité de travail, à la perte de productivité et aux coûts globaux engendrés. Pour la reconstruction arthroscopique de la coiffe des rotateurs, par exemple, il a été constaté que l'opération apportait une amélioration sensible au niveau de la qualité de vie et de la fonctionnalité de l'épaule. D'autres exemples de projets achevés sont présentés dans l'article «La Suva fait de la recherche».

### Recherche

Pour accomplir efficacement la mission de prévention, d'assurance et de réadaptation qui est la nôtre, nous devons clarifier la question de la causalité et de la responsabilité. Le choix et l'appréciation du traitement médical ayant également une grande importance, nous avons besoin de bases scientifiques valides. Afin de pallier des lacunes de connaissances pertinentes pour notre activité, nous menons, commandons ou soutenons des projets de recherche médicale appliquée. Nous disposons de deux fonds dédiés, l'un à des projets de recherche médicale, l'autre à des partenariats stratégiques de recherche médicale, notamment avec l'École polytechnique fédérale de Zurich EPFZ. L'octroi de moyens provenant des fonds est précisément réglementé dans une directive et nous veillons à éviter tout conflit d'intérêts. La décision en est exclusivement confiée à des personnes qui ne présentent aucun conflit d'intérêts. La vérification d'un événement

conflit d'intérêts concernant l'attribution d'un projet de recherche est documentée dans le système de contrôle interne. L'objectif premier de nos activités de recherche est de faire bénéficier les personnes accidentées et malades d'une appréciation médicale fondée sur des preuves et d'un traitement conforme à leurs besoins pour un coût optimal. Quatre projets de recherche soutenus ont pu être menés à bien au cours de l'exercice. Fin 2023, la Suva soutenait seize projets de recherche en cours.

### Échange d'expériences

Nous partageons également notre savoir-faire au-delà des frontières, notamment avec l'Association internationale de la sécurité sociale AISS, où nous sommes présents dans plusieurs comités de prévention. Cet engagement vise un échange d'expériences et le partage ciblé de notre expertise de la prévention avec d'autres pays. L'AISS est subdivisée en plusieurs comités. Au sein des comités secteur santé, sécurité des machines et systèmes ainsi que chimie, la Suva exerce la vice-présidence. Des réunions ont lieu régulièrement. La séance du comité chimie, organisée par nos soins au cours de l'exercice, s'est déroulée à Lucerne. Un groupe de travail ad hoc sur la loi relative au devoir de vigilance des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement, issu de ce comité, a été créé en 2023. Notre responsable de la gestion du développement durable fait partie du groupe de travail. Au mois de novembre 2023, dans le cadre du 23<sup>e</sup> Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail, notre cheffe de la division médecine du travail a pu faire progresser le débat par sa contribution aux échanges sur la scène internationale.

### Milieus politiques

En tant que principal assureur-accidents du pays et entreprise de droit public dotée d'un mandat légal, nous sommes à la croisée des chemins entre politique, société et économie. Forts de notre expertise technique et d'une longue expérience de l'assurance-accidents, exploitant

deux cliniques de réadaptation et en qualité d'organe d'exécution de la sécurité au travail, nous voulons contribuer, dans notre domaine d'activité, à la formation de l'opinion et à la prise de décisions sur le parquet politique, et défendre les intérêts de nos clients et clientes dans le cadre de ce processus. De par notre mandat légal, nous participons ainsi à des procédures de consultation institutionnalisées et à des auditions sur invitation de commissions d'experts. Nous ne versons aucune cotisation à des partis ni à des hommes ou des femmes politiques en particulier. La Suva soutient le système de milice helvétique. Elle permet à ses collaborateurs et collaboratrices d'exercer une fonction publique au niveau national, cantonal ou communal. En accord avec les responsables hiérarchiques, ils peuvent y consacrer jusqu'à quinze jours de travail par an.

### Réseaux numériques

C'est en qualité de membre fondateur que nous nous engageons au sein de l'Association Swissdec, écosystème opérationnel dédié à la standardisation de la communication de machine à machine (M2M), à la certification des normes et à la sécurité de la transmission des données sans rupture médiatique. Cet écosystème comprend plus de 100 000 entreprises suisses, plus de 100 concepteurs de logiciels (concepteurs ERP) de systèmes de comptabilité.



«En 2023, grâce à Swissdec, nous avons réussi à simplifier le côté administratif de la mise en œuvre de l'accord sur les frontaliers avec l'Italie pour les entreprises. Nous accomplissons un travail important en coulisses et nous en sommes fiers.»

Thomas Bächler  
Chef du secteur logistique primes, Suva  
Directeur Swissdec

bilité salariale, ainsi que 131 destinataires de données affiliés, comme par exemple des caisses de compensation, des administrations fiscales et des assurances. Swissdec s'attache principalement à simplifier les processus numériques, afin d'alléger la tâche administrative des entreprises. Les processus électroniques Swissdec leur permettent notamment de transmettre leurs déclarations de salaires en un seul clic à tous les destinataires sans rupture médiatique, dans le respect de la protection des données et en toute sécurité, ce qui facilite à la fois la tâche des entreprises et des destinataires de données.

### Devoir de diligence

Faisant suite au contre-projet à l'initiative «Entreprises responsables», l'ordonnance d'exécution sur [les devoirs de diligence et de transparence en matière de minerais et de métaux provenant de zones de conflit et en matière de travail des enfants \(ODiTr\)](#) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Nous sommes exclusivement tenus aux devoirs de diligence et de transparence en matière de travail des enfants, car nous ne nous approvisionnons pas en minerais et métaux provenant de zones de conflit ou à haut risque. Les entreprises mandataires et nous-mêmes certifions le respect des réglementations suivantes visant à prévenir le travail des enfants et acceptons l'éventuel recours aux instruments de contrôle appropriés<sup>12</sup> par la Suva:

- conventions n° 138 et 182 de l'OIT
- outil d'orientation du BIT et de l'OIE<sup>13</sup> du 15 décembre 2015 sur le travail des enfants à l'intention des entreprises

Nous certifions respecter, conformément au Guide OCDE du 30 mai 2018, le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises ou les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Nous avons intégré à cet effet la teneur de l'ODiTr dans nos conditions générales pour l'approvision-

nement centralisé. Dans le cas où nos [conditions générales](#) étaient exclues, nous exigeons la signature de la confirmation de conformité à l'ODiTr. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, tous les fournisseurs de matériel de l'instance d'acquisition centrale ont reçu les conditions générales mises à jour ou la confirmation de signature au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Seules exceptions: fournisseurs en faillite, commandes uniques et montants inférieurs à 5000 francs. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, nous vérifions la signature des conditions générales ou de la confirmation ODiTr par les partenaires de l'instance d'acquisition centrale avant toute commande. Ces deux documents sont de nature contraignante. Toutes nos instances d'acquisition sont tenues de veiller au respect de l'ODiTr, tant l'instance d'acquisition centrale que toute autre instance d'acquisition.

### Critères sociaux

En plus des devoirs de diligence, nous choisissons également nos fournisseurs sur des critères sociaux. Nous retenons des partenaires d'approvisionnement attachant une haute importance à la sécurité / santé au travail et respectant les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ainsi que le Guide OCDE sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises. Au cours de l'exercice 2023, nous avons vérifié le respect des devoirs de diligence de l'ensemble des nouveaux fournisseurs. Nous assumons en outre nos responsabilités sociales en privilégiant des institutions à but non lucratif offrant un rapport qualité-prix comparable.

### Contrôles aléatoires externes

Au cours de l'exercice 2023, l'instance d'acquisition centrale a effectué des contrôles aléatoires auprès des fournisseurs. Il s'agissait de produits issus de partenaires d'approvisionnement de pays où, selon l'indice du Fonds des Nations Unies pour l'enfance UNICEF, le risque de travail des enfants est plus que faible. Pour les contrôles aléatoires sur place, nous faisons appel à une entreprise

partenaire spécialisée qui évalue des aspects comme les droits de l'homme ou une corruption potentielle. Si nos exigences ne sont pas respectées, nous mettons fin à la relation commerciale avec le fournisseur. En cas de manquements, nous en informons le partenaire d'approvisionnement, définissons des mesures d'amélioration et faisons réexaminer ce point lors d'un prochain mandat. Trois contrôles aléatoires ont été réalisés en 2023. Les trois produits ont été validés.

# Notes de bas de page

1 L'objectif zéro émission nette de gaz à effet de serre dans les placements financiers à l'horizon 2050 inclut le scope 1 à 3 pour tous les placements. Selon la Stratégie pour le développement durable 2030, la Suisse ambitionne une réduction de 50 % de ses émissions pour la période comprise entre 1990 et 2030. La réduction déjà atteinte en 2019 était de 13 %. En se basant sur l'année de référence 2019, une nouvelle réduction de 42 % sera par conséquent nécessaire d'ici à 2030.

2 Sans surfaces de bâtiment utilisées en propre

3 Conformément au Greenhouse Gas Protocol (GHG), les émissions de gaz à effet de serre des placements financiers sont incluses dans les émissions indirectes.

4 CO<sub>2</sub>eq signifie équivalent en dioxyde de carbone; cette unité de mesure sert à indiquer les effets de différents gaz à effet de serre rejetés dans l'atmosphère, comme le gaz carbonique (CO<sub>2</sub>), le méthane, le protoxyde d'azote et autres, sous la forme d'un équivalent de CO<sub>2</sub>.

5 Le calcul se fait sur la base des émissions de gaz à effet de serre indiquées dans les rapports des entreprises ou estimées par notre fournisseur de données ISS ESG. Les calculs sont effectués en utilisant les données d'émission les plus récentes, puis en les extrapolant à l'ensemble du portefeuille des actions cotées et des emprunts d'entreprises. Les instruments financiers dérivés sur actions et emprunts d'entreprises sont désormais également pris en compte dans le calcul. Pour les obligations vertes, on utilise les émissions directes rapportées ou estimées des projets financés selon les informations fournies par S&P. Le bilan des émissions de gaz à effet de serre est sujet à incertitudes en raison du manque d'exhaustivité des données rapportées et estimées.

6 Variation des émissions de scope 1 et de scope 2 des entreprises en valeur absolue, pondérées selon la part du portefeuille

7 L'empreinte carbone des placements financiers de la Suva est calculée en divisant les émissions de gaz à effet de serre de scope 1 et de scope 2 issues des placements financiers de la Suva par la somme des parts détenues par la Suva dans l'ensemble des entreprises figurant dans son portefeuille de placements.

8 L'intensité des gaz à effet de serre est calculée à partir des émissions absolues de scope 1 et de scope 2 d'une entreprise par rapport à son chiffre d'affaires, multipliées par la part de capital détenue par la Suva dans cette entreprise et additionnées pour toutes les entreprises figurant dans le portefeuille de placements de la Suva.

9 Pondération en fonction de la part du portefeuille

10 IEA, Phasing Out Unabated Coal, octobre 2021

11 Ces chiffres se rapportent au personnel, y compris celui des cliniques de réadaptation de Sion et Bellikon. Les données ci-après concernent uniquement le personnel du siège et des agences.

12 Selon l'art. 10 al. 2 ODiTr

13 Organisation internationale du travail OIT, Organisation internationale des employeurs OIE

# Index

## Rapport de durabilité conforme aux normes GRI

### Déclaration d'utilisation

La Suva a fourni les informations relatives aux éléments énumérés dans le présent index GRI pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 en référence aux normes GRI.

### GRI 1 utilisée

GRI 1: Fondation 2021

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-1 Détails sur l'organisation	La Suva est un établissement autonome de droit public doté de la personnalité juridique et ayant son siège à Lucerne. La Suva est active en Suisse.
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	La Suva, dont le siège est réparti sur deux sites à Lucerne, comprend 18 sites d'exploitation (agences) dans toute la Suisse et deux cliniques de réadaptation à Sion et Bellikon. Ces entités sont incluses tant dans le rapport de gestion que dans le rapport de durabilité.
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	Le reporting de durabilité de la Suva couvre l'année civile 2023; il a été publié le 14 juin 2024 en tant que rapport autonome en complément du rapport de gestion. La Suva établit un rapport chaque année. Pour toute question sur le reporting de durabilité: medias@suva.ch (voir impressum).
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-4 Reformulations d'informations	Il s'agit du premier rapport de durabilité de la Suva.
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-5 Assurance externe	Le rapport de durabilité n'a pas fait l'objet d'une assurance externe.
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Chapitre Activités de base: Modèle d'affaires
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-7 Employés	Chapitre Personnel: Introduction
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-9 Structure et composition de la gouvernance	Chapitre Gestion d'entreprise: Gouvernance
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Chapitre Gestion d'entreprise: Gouvernance
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Chapitre Gestion d'entreprise: Gouvernance
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	Chapitre Stratégie de développement durable: Stratégie climat
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Chapitre Stratégie de développement durable: Stratégie de développement durable
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	L'organe suprême de direction de la Suva procède à un examen détaillé du rapport de durabilité et l'approuve.

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-15 Conflits d'intérêts	La gestion des conflits d'intérêts est réglée dans <a href="#">le code de conduite</a> .
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-16 Communication des préoccupations majeures	Chapitre Gestion d'entreprise: Gestion des réclamations
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	Avant-propos
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-23 Engagements politiques	Chapitre Société: Devoir de diligence Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-24 Intégration des engagements politiques	Chapitre Société: Devoir de diligence
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs	Chapitre Gestion d'entreprise: Gestion des réclamations
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	Chapitre Gestion d'entreprise: Compliance
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-28 Adhésions à des associations	Chapitre Société: Engagement social et politique
GRI 2: Informations générales 2021	GRI 2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	Chapitre Société: Communication avec les parties prenantes
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	GRI 3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Chapitre Stratégie de développement durable: Principe de matérialité
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	GRI 3-2 Liste des thèmes pertinents	Chapitre Stratégie de développement durable: Principe de matérialité
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	GRI 3-3 Gestion des thèmes pertinents	Chapitre Gestion d'entreprise: Approche managériale
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	GRI 3-3 Gestion des thèmes pertinents	Chapitre Activités de base: Approche managériale
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	GRI 3-3 Gestion des thèmes pertinents	Chapitre Environnement: Approche managériale
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	GRI 3-3 Gestion des thèmes pertinents	Chapitre Personnel: Approche managériale
GRI 3: Thèmes pertinents 2021	GRI 3-3 Gestion des thèmes pertinents	Chapitre Société: Approche managériale
GRI 201: Performance économique 2016	GRI 201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	Voir <a href="#">rapport de gestion 2023</a> , p. 10 et p. 18
GRI 201: Performance économique 2016	GRI 201-4 Aide financière publique	Néant
GRI 205: Lutte contre la corruption 2016	GRI 205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	Chapitre Gestion d'entreprise: Compliance
GRI 205: Lutte contre la corruption 2016	GRI 205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	Chapitre Gestion d'entreprise: Code de conduite
GRI 205: Lutte contre la corruption 2016	GRI 205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	Chapitre Gestion d'entreprise: Lutte contre la corruption
GRI 206: Comportement anticoncurrentiel 2016	GRI 206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Chapitre Gestion d'entreprise: Compliance
GRI 302: Énergie 2016	GRI 302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	Chapitre Environnement: Gestion environnementale
GRI 302: Énergie 2016	GRI 302-4 Réduction de la consommation énergétique	Chapitre Environnement: Gestion environnementale
GRI 305: Émissions 2016	GRI 305-1 Émissions directes GES (scope 1)	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques
GRI 305: Émissions 2016	GRI 305-2 Émissions indirectes GES (scope 2)	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques
GRI 305: Émissions 2016	GRI 305-3 Autres émissions indirectes GES (scope 3)	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques
GRI 305: Émissions 2016	GRI 305-4 Intensité des émissions GES	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques
GRI 305: Émissions 2016	GRI 305-5 Réduction des émissions GES	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques
GRI 308: Évaluation environnementale des fournisseurs 2016	GRI 308-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Chapitre Environnement: Approvisionnement

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 401: Emploi 2016	GRI 401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Chapitre Personnel: Fig. 17
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	GRI 403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Chapitre Personnel: Protection de la santé
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	GRI 403-5 Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Chapitre Personnel: Protection de la santé
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	GRI 403-6 Promotion de la santé des travailleurs	Chapitre Personnel: Protection de la santé
GRI 403: Santé et sécurité au travail 2018	GRI 403-8 Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	L'ensemble du personnel (sans les cliniques) est couvert par le système de gestion de la santé de la Suva.
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016	GRI 405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	Chapitre Personnel: Fig. 18
GRI 405: Diversité et égalité des chances 2016	GRI 405-2 Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Chapitre Personnel: Égalité des chances
GRI 406: Lutte contre la discrimination 2016	GRI 406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	Chapitre Personnel: Protection contre la discrimination
GRI 408: Travail des enfants 2016	GRI 408-1 Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Chapitre Société: Devoir de diligence
GRI 414: Évaluation sociale des fournisseurs 2016	GRI 414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Chapitre Société: Devoir de diligence – Critères sociaux
GRI 414: Évaluation sociale des fournisseurs 2016	GRI 414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Chapitre Société: Devoir de diligence – Critères sociaux
GRI 418: Confidentialité des données des clients 2016	GRI 418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	Chapitre Gestion d'entreprise: Compliance – Protection des données

**Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) et ordonnance relative au rapport sur les questions climatiques**

**Déclaration d'utilisation**

La Suva a fourni les informations relatives aux éléments énumérés dans le présent index TCFD pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023 en référence aux recommandations TCFD 2017.

Élément d'information	Localisation
Stratégie	Chapitre Stratégie de développement durable: Stratégie climat
Gouvernance	Chapitre Gestion d'entreprise: Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) – Risques climatiques
Gestion des risques	Chapitre Gestion d'entreprise: Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) – Risques climatiques
Objectifs et indicateurs	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques; Environnement: Gestion environnementale



# Impressum

## Suva

Communication d'entreprise  
Case postale, 6002 Lucerne  
+41 41 419 58 51  
[medias@suva.ch](mailto:medias@suva.ch)

## Corporate Sustainability

Christian Marfurt, gestion du développement durable  
Arabelle Frey, communication d'entreprise

## Conseil

**Reporting de durabilité**  
Polarstern, Soleure, Lucerne  
SuCo Sustainability Consulting, Soleure

## Design et réalisation technique

Linkgroup SA, Zurich

## Téléchargement

Téléchargement du rapport de durabilité:  
[www.suva.ch/1281-23.f](http://www.suva.ch/1281-23.f)

## Référence

1281-23.f

## Date de publication

14 juin 2024

**suva**

Siège

Suva  
Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerne  
Tél. 058 411 12 12  
[www.suva.ch](http://www.suva.ch)