suva

2024

Rapport de durabilité

Sommaire

3 Avant-propos

4 Stratégie de développement durable

7 Gestion d'entreprise

15 Activités de base

19 Environnement

27 Personnel

32 Société

38 Index

43 Annexes

52 Impressum

Avant-propos

Chère lectrice, cher lecteur,

Pour la Suva, le développement durable signifie assumer ses responsabilités vis-à-vis de l'humain et de l'environnement. Notre modèle d'affaires vise à prévenir les accidents et les maladies professionnelles et à favoriser la réinsertion des personnes accidentées ou malades dans le monde du travail. Nous apportons ainsi une contribution sociale et économique importante et renforçons durablement la place économique suisse, mais nous nous engageons également en faveur d'une économie respectueuse du climat.

Ce deuxième rapport de durabilité permet une présentation structurée et comparable de notre évolution. Comme l'année précédente, il a été établi selon des directives reconnues telles que les normes de reporting sur le développement durable de la Global Reporting Initiative (normes GRI) et les recommandations du Groupe de travail sur la publication d'informations financières relatives au climat (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD). Ces directives nous apportent de la transparence et créent les bases qui orienteront nos futures décisions. En 2024, nous avons continué à réduire nos émissions de gaz à effet de serre. Les émissions totales ont diminué de 16,5 % pour atteindre un total de 1 628 000 t CO_2eq, auquel a largement contribué l'assainissement des bâtiments du site de Zurich, qui comprenait le raccordement au réseau de chauffage à distance avec 100 % d'énergie renouvelable provenant de l'eau du lac et les premières installations photovoltaïques mises en place sur des façades du centre-ville de Zurich. Mais près de 99 % de nos émissions proviennent indirectement de nos placements financiers. En investissant davantage dans des obligations vertes, nous avons pu éviter 222 000 t CO_2eq en 2024.

Dans la gestion d'entreprise, la certification ISO 27001: 2022 confirme que nous appliquons des normes rigoureuses au traitement des données sensibles. Nous accordons la priorité absolue à la sécurité de l'information, en particulier à la protection des données relatives à la santé. Dans le même temps, nous avons adopté en 2024 une nouvelle compréhension de la culture de conduite et révisé le Règlement du personnel. À partir de 2025, des conditions d'engagement uniformes s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, ce qui renforce encore notre attractivité d'employeur.

À côté des nombreux progrès réalisés, il y a aussi eu des défis à relever. L'instance d'acquisition n'a pas encore définitivement élaboré le concept de détermination des risques en matière de durabilité. La transparence de ce reporting illustre nos succès, mais montre aussi notre potentiel d'optimisation. Les pages suivantes vous en apprendront davantage sur notre engagement durable et sur la manière dont nous assumons nos responsabilités.

Andreas Rickenbacher
Président du Conseil de la Suva

Felix Weber
Président de Direction

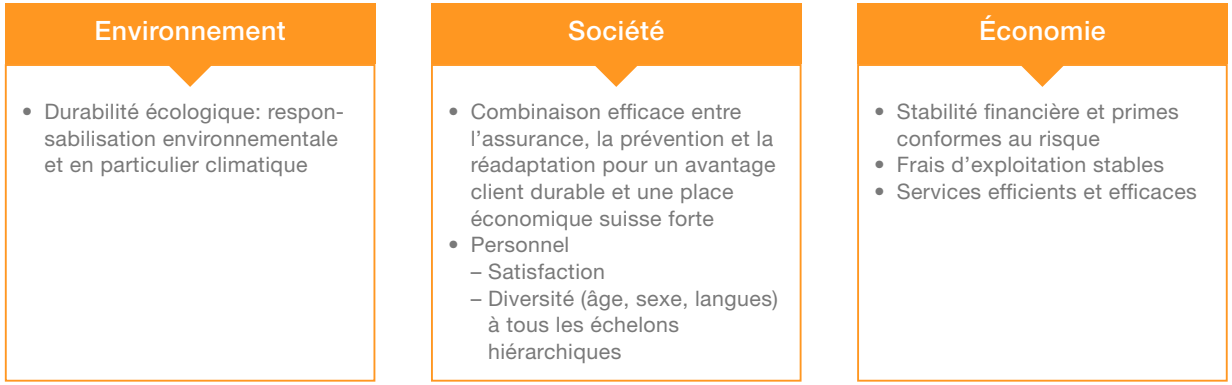
RESPONSABILITÉ ET ENGAGEMENT

Stratégie de développement durable

Notre stratégie de développement durable se concentre sur les thèmes centraux, là où nous sommes le plus efficaces.

Stratégie de développement durable

Ancrage stratégique du développement durable dans les objectifs d'entreprise
Fig. 1



Le développement durable est le fondement du modèle d'affaires de l'assurance sociale que nous sommes. Il repose sur trois piliers porteurs: les piliers environnement, société, économie. Cette approche globale du développement durable détermine non seulement notre façon d'agir en tant qu'assurance et employeur, mais aussi nos décisions en tant qu'investisseur dans des placements financiers et des placements immobiliers directs.

Stratégie de développement durable

Le développement durable est solidement ancré dans notre stratégie d'entreprise et se reflète dans nos objectifs. Il nous sert de boussole pour nous guider ces prochaines années dans la mise en œuvre de notre stratégie «avance»-plus. Dans la fig. 1, les objectifs pertinents sont attribués aux trois critères du développement durable que sont l'environnement, la société et l'économie. Pour que les objectifs se traduisent en actions concrètes, nous les transposons dans nos stratégies partielles. Nous disposons en outre, pour l'entreprise et les domaines d'activité finances et immobilier, d'une propre stratégie climat, que les domaines d'activité respectifs sont tenus de mettre en œuvre. → Fig. 1

La matrice de matérialité reste le fondement de notre action durable. Elle sera actualisée en 2025 afin de continuer à refléter les thèmes pertinents. → Fig. 2 (voir p. 6)

Stratégie climat

Notre stratégie climat formule des objectifs pour l'ensemble de la Suva, tant pour l'entreprise que pour les placements financiers et les placements immobiliers directs. La stratégie climat et les objectifs climatiques ont été adoptés par l'organe directeur suprême, le ↘ Conseil de la Suva. La Direction est responsable de la mise en œuvre de la stratégie et elle informe régulièrement la Commission du Conseil de la Suva sur l'état de la mise en œuvre. 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 respectifs.

Pour les trois domaines entreprise, placements financiers et placements immobiliers directs, la Suva a défini ces dernières années des objectifs intermédiaires ainsi qu'un délai pour atteindre l'objectif zéro émission nette.

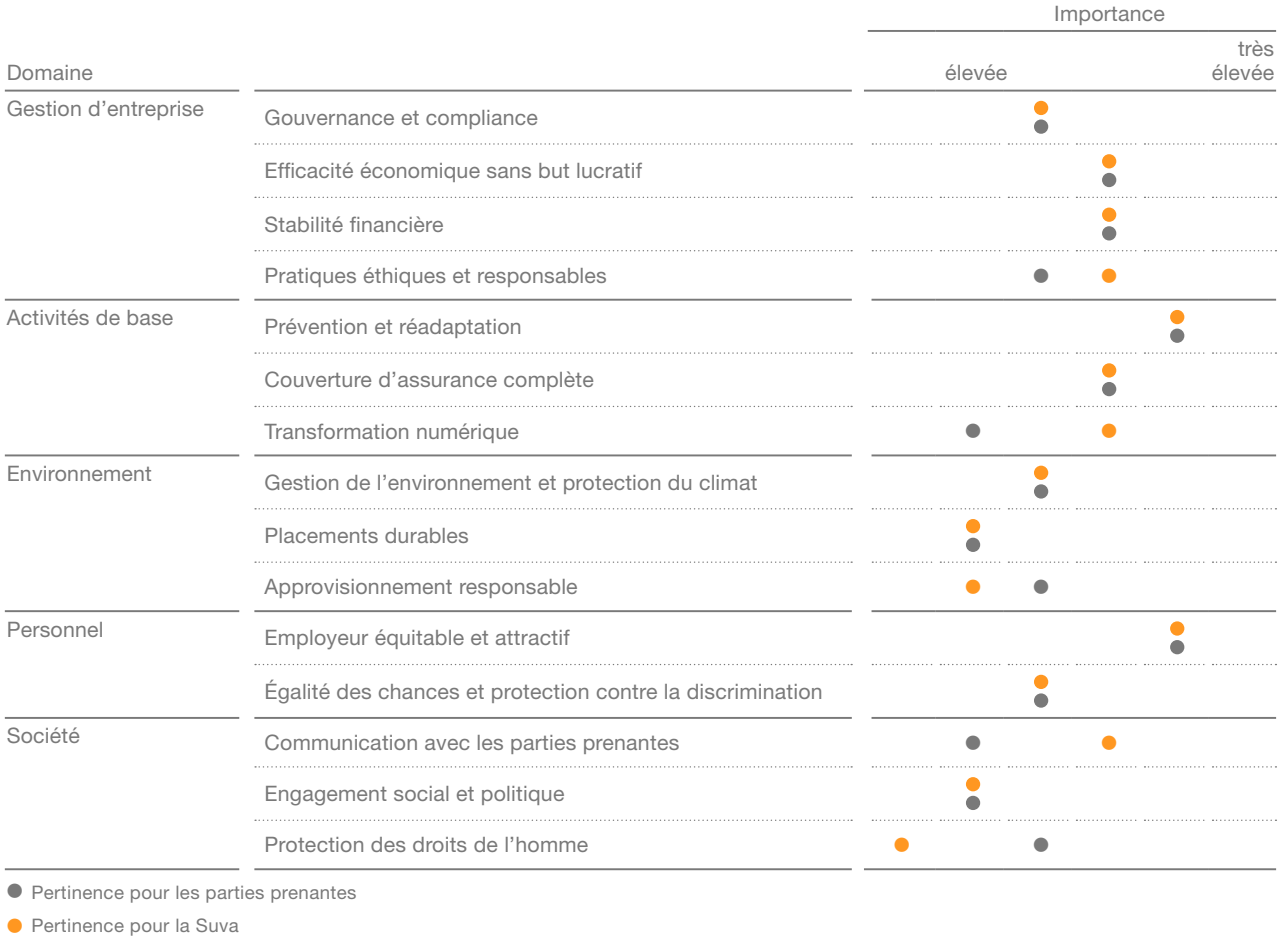
- 2018: engagement à concrétiser la neutralité carbone dans toutes nos activités d'ici à 2050
- 2022: extension de l'objectif zéro émission nette d'ici à 2050 aux émissions indirectes de gaz à effet de serre issues des placements financiers
- 2024: nouvel objectif zéro émission nette d'ici à 2040, au lieu de 2050, pour les placements immobiliers directs

Pour en savoir plus: voir Environnement (chap. 4)

Principe de matérialité

Notre gestion du développement durable et notre reporting de durabilité obéissent au principe de matérialité des normes de reporting sur le développement durable de la

Enjeux pertinents
Fig. 2



GRI. La méthode GRI nous aide à identifier les enjeux pertinents et 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 mené une enquête en ligne avec des représentants et représentantes, choisis au hasard, des cinq parties prenantes: le Conseil de la Suva, le personnel, la clientèle, la Confédération et la société. Nous disposons ainsi d'une matrice de matérialité bien étayée, qui contient des enjeux importants dans les champs d'action gestion d'entreprise, activités de base, environnement, personnel et société. → Fig. 2
Nous actualisons cette matrice tous les cinq ans; la dernière mise à jour date de 2020. Nous examinerons donc en 2025 la pertinence des enjeux et les adapterons au cas par cas.

FIABILITÉ ET TRANS-PARENCE

Gestion d’entreprise

Notre code de conduite est le fondement de la confiance, de la sécurité et de la transparence que nous générons par nos actes.

Gestion d'entreprise

La Suva est gérée selon les principes de gouvernance, de compliance et de gestion des risques. En tant qu'assurance sociale, il est en outre de notre devoir de garantir l'efficacité économique et la stabilité financière.

Approche managériale

Notre ↘ code de conduite nous sert de guide pour agir de manière éthique, assumer une responsabilité sociale et gérer les ressources environnementales sans les gaspiller. Tous les membres du personnel connaissent les principes du code et participent régulièrement à des formations sur les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Notre système de gestion de la compliance veille à faire respecter les prescriptions légales et directives internes à travers une planification continue ainsi que des rapports et contrôles périodiques. En plus de favoriser une analyse des risques transparente, notre gestion des risques à l'échelle de l'entreprise identifie les risques, que des contrôles efficaces dans les processus permettent de réduire. L'efficacité économique et la stabilité financière sont définies en tant qu'objectifs stratégiques dans le tableau de bord prospectif et assorties d'indicateurs.

Efficacité économique

La Suva s'autofinance et ne perçoit aucune subvention. En tant qu'organisation financièrement indépendante et à but non lucratif, elle fait primer les intérêts des assurés, en leur restituant ses excédents de recettes sous la forme de primes réduites. Ce faisant, elle promeut notamment la place économique suisse.

Cet engagement est étroitement lié à des exigences élevées en termes d'efficacité et d'efficience, qui s'appliquent, par exemple, à notre gestion stratégique des espaces des immeubles d'exploitation. Ancrées dans la stratégie Suva, ces exigences font l'objet de mesures continues à l'aide d'indicateurs internes pour des projets comparables, conformément au Code des frais de construction. La réduction des surfaces d'exploitation par une gestion stratégique des espaces ciblée sur nos sites en est un exemple. Dans l'aménagement intérieur, nous misons sur la flexibilité, ce qui nous permet de favoriser la polyvalence des bureaux tout en limitant la surface nécessaire. En 2024, nous avons entièrement assaini le site de Zurich (voir chap. Environnement) et réduit les espaces bureaux de 18 %. De plus, nous avons optimisé la surface des sites de Coire et de Ziegelbrücke.

Stabilité financière

En vertu de la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA), nous devons veiller à pouvoir 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 contribuent de manière significative, avec les primes, au financement des prestations et à la stabilité financière à long terme de la Suva.

Nombre de réclamations
Fig. 3

	2023	2024	Variation (en %)
Nombre total de réclamations	**7512**	**7134**	**–5,0**
Prestations et réadaptation	5760	5175	**–10,2**
RCP/Assurer	1237	1504	**+21,6**
Prévention	255	223	**–12,5**
Assurance militaire	215	232	**+7,9**

Nous mesurons la stabilité financière à l'aune du ↘ quotient de solvabilité. Voir le ↘ rapport de gestion 2024

Gestion des réclamations
Les critiques des clients et des clientes nous parviennent par différents canaux. Nous les enregistrons dans notre outil de gestion des réclamations, les prenons au sérieux et traitons chacune d'entre elles avec diligence. Nous analysons par ailleurs les catégories générales de réclamations, afin d'identifier le potentiel d'amélioration.

En 2024, nous avons enregistré 7134 réclamations, soit une diminution du volume total des réclamations de 5 % par rapport à 2023. → Fig. 3

La plupart des réclamations portent toujours sur la gestion des cas et la réadaptation, soit 73 %, mais s'inscrivent toutefois en baisse de 10,2 % par rapport à l'année précédente. L'évolution des réclamations saisies ne permet pas d'interprétation catégorique.

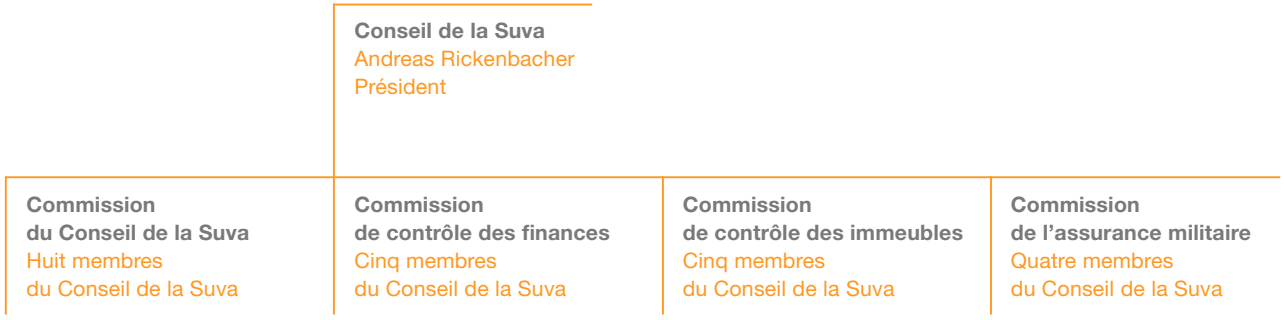
Les dénonciations à l'autorité de surveillance et les réclamations présentées à la Direction, au Conseil de la Suva et au secrétariat général sont traitées par le secrétariat général. En 2024, les 94 réclamations adressées à la Direction, au président du Conseil de la Suva et au secrétariat général, soit 4 % de plus que l'année précédente, ont été traitées en conséquence, de même qu'une dénonciation à l'autorité de surveillance.

Gouvernance
Organe suprême de direction, le Conseil de la Suva est composé de seize représentants et représentantes des travailleurs et de seize représentants et représentantes des employeurs, tous assurés auprès de la Suva, ainsi que de huit représentants et représentantes de la Confé-

Organigramme du Conseil de la Suva, organe suprême de direction
Fig. 4

Membres (total)	Représentants et représentantes des employeurs	Représentants et représentantes des travailleurs	Représentants et représentantes de la Confédération
40	16	16	8

Commission du Conseil de la Suva et commissions
Fig. 5



dération. Le partenariat social caractéristique du Conseil de la Suva permet des solutions consensuelles et pragmatiques. Le Conseil fédéral en nomme les membres pour une période de quatre ans. → Fig. 4

Composée de huit membres issus du Conseil, la Commission du Conseil de la Suva assume les tâches d'un conseil d'administration au sens du droit des sociétés anonymes. Elle contrôle la gestion des affaires, ainsi que la marche et la stratégie de l'entreprise. Depuis le 14 juin 2024, le Conseil de la Suva et la Commission du Conseil de la Suva sont présidés par Andreas Rickenbacher, qui n'est pas un cadre opérationnel au sein de l'organisation. La Commission de contrôle des finances, la Commission de contrôle des immeubles et la Commission de l'assurance militaire épaulent le Conseil de la Suva dans leurs domaines de compétence respectifs. → Fig. 5

Compliance

Notre système de gestion de la compliance sert à contrôler et soutient le respect des actes législatifs, réglementaires et internes applicables à travers une planification et des rapports réguliers ainsi que des contrôles et audits ad hoc. Le respect des prescriptions de compliance, notamment en matière de protection des données, fait l'objet d'une surveillance permanente. Les mesures requises sont prises en cas de non-respect.

Code de conduite

Agir de manière responsable, honnête et fiable est un élément central de notre culture d'entreprise. 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 constitue le fondement de notre principe: «Par nos actes, nous générons de la confiance, de la sécurité et de la transparence.» Dans le code de conduite, nous nous réclamons également 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, depuis le printemps 2024, de la formation en ligne obligatoire (web-based training, WBT) destinée à l'ensemble du personnel de la Suva. Nous attendons aussi de nos partenaires qu'ils agissent en conformité avec les éléments essentiels de notre code de conduite accessible au public.

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» du ↘ code de conduite publié sur 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. Par ailleurs, le règlement interne Conflits d'intérêts, qui traite en particulier de la corruption, y compris de la gestion des cadeaux et des honoraires, fait l'objet d'une révision pour le deuxième trimestre 2025. Le WBT obligatoire «Compliance» permet de sensibiliser le personnel à la question de la corruption. Nos collaborateurs et collaboratrices sont priés de signaler tout soupçon de corruption au service d'alerte. Le système de contrôle interne nous permet de gérer l'ensemble des risques de compliance, notamment les risques de corruption. Aucun cas de corruption n'a été relevé en 2024 ni durant les deux années précédentes.

Actes frauduleux

Dans le cadre de l'évaluation du risque de fraude réalisée avec l'aide d'un fournisseur externe, nous avons soumis plusieurs divisions et processus (p. ex. processus d'approvisionnement, Reconnaissance et signalement des conflits d'intérêts, Payroll) à un examen des risques entre fin 2021 et début 2022. Sur cette base, nous avons défini des mesures d'amélioration. Les processus concernés ont par exemple été intégrés dans le WBT obligatoire «Compliance» déployé en 2024 afin de sensibiliser le personnel. Le système de contrôle interne nous permet de gérer l'ensemble des risques de compliance, et plus particulièrement ceux liés aux actes frauduleux, en tenant compte notamment des mesures d'amélioration découlant de l'évaluation du risque de fraude.

Service d'alerte

Le service spécialisé compliance gère un service d'alerte, auquel le personnel peut s'adresser s'il a connaissance d'irrégularités potentielles. Nos collaborateurs et collaboratrices sont régulièrement informés de l'existence de ce service par différents moyens (WBT «Compliance», feuillet d'information interne, news sur l'intranet). En 2024, le service d'alerte a principalement reçu des signalements d'actes frauduleux potentiels. Dans le cadre d'une ana-

lyse factuelle complète, le service spécialisé compliance les a vérifiés, puis documentés, avant de recommander au cas par cas des mesures, que les rôles internes compétents en la matière ont mises en œuvre. Dès janvier 2025, un système électronique d'annonce permettra de signaler les irrégularités potentielles.

Protection des données

Nous attachons une importance centrale à la gestion responsable et légalement correcte des données personnelles. Le service spécialisé protection des données fournit à la Suva et à son personnel des conseils en matière de protection des données. En 2024, le conseil interne a principalement répondu à des questions liées à l'utilisation de divers produits cloud ainsi qu'à un nombre croissant de questions concernant les systèmes d'intelligence artificielle (IA). Plusieurs projets ont bénéficié d'un accompagnement en matière de protection des données. La révision de la loi sur la protection des données continue de se faire sentir, ce qui soulève toute une série de questions sur la conception de processus conformes au droit de la protection des données, et entraîne l'examen de contrats dont le contenu relève du droit de la protection des données. Pour y sensibiliser le personnel de la Suva, le service spécialisé protection des données a dispensé diverses formations en 2024. À cela s'ajoute l'examen des violations potentielles de la sécurité des données. Il n'y a pas eu de violation substantielle de la sécurité des données en 2024 et aucune annonce au préposé fédéral à la protection des données et à la transparence PFPDT n'a été nécessaire. La loi oblige en effet à annoncer les cas de violation de la sécurité des données entraînant un risque élevé pour la personnalité ou les droits fondamentaux de la personne concernée (art. 24 al. 1 LPD).

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 responsable de garantir un système de contrôle interne et une gestion des risques. Le secteur risk management établit au moins semestriellement un compte rendu des risques actuels à l'attention de la Direction et de la Commission du Conseil de la Suva. Les personnes en charge des risques, qui ont été définies en tant que telles, identifient, évaluent et surveillent leurs risques à intervalles périodiques. 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.
Nous réexaminons et améliorons en outre constamment la résilience des mesures de sécurité ainsi que de la gestion des urgences et des crises.

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 également l'utilisation des informations et des équipements informatiques. Il aide par ailleurs les unités organisationnelles à réaliser des projets et fournit des conseils en matière de sécurité de l'information, en étroite collaboration avec le service spécialisé protection des données et la sécurité informatique.

Nous pilotons et contrôlons en continu la sécurité de l'information à l'aide d'un système de gestion. En 2024, nous avons fait certifier notre sécurité de l'information selon les exigences de la norme ISO/IEC 27001:2022.

Évaluation des risques climatiques

Risques climatiques

Nous intégrons les risques climatiques dans notre processus de gestion des risques en tant que partie intégrante de notre stratégie climat et en assurons un suivi continu. L'évaluation des risques climatiques est annuelle et s'aligne sur les recommandations de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Elle est documentée dans le processus Enterprise Risk Management et prise en compte dans la gestion des risques de la Suva. Nous présentons l'évaluation des risques climatiques à la Direction et aux organes de surveillance dans le cadre du reporting de durabilité.

Risques climatiques pour l'activité d'assurance

Nos activités de base d'assurance-accidents active en Suisse ne sont exposées que de manière limitée aux risques climatiques. Nous jugeons que les risques transitoires et physiques sont négligeables tant pour nos activités d'assurance-accidents que 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 autant qu'elles se matérialisent in fine. Pour le reste, nous ne voyons pas de risques et opportunités climat concrets pour nos activités d'assurance-accidents.

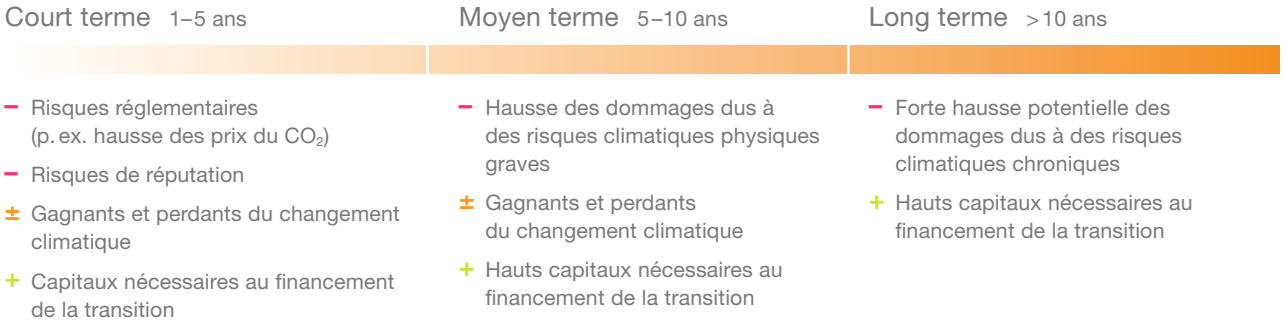
Risques climatiques pour l'immobilier

Dans l'immobilier direct, nos assurances immobilières couvrent les dommages naturels. Les immeubles de placement direct ne se situent généralement pas dans des zones particulièrement exposées à des dangers. Le contrôle des risques connus est assuré par des mesures structurelles et une surveillance. Dans les nouvelles constructions et les assainissements, nous tenons compte des conditions climatiques attendues à travers des mesures comme la disposition des bâtiments, la conception du plan et des espaces extérieurs, l'optimisation des besoins en froid et en chaleur ou encore des concepts de végétalisation. L'évolution des besoins des locataires est, elle aussi, prise en considération dans la planification. Nous prévenons ainsi toute dépréciation significative de nos placements immobiliers en raison du changement climatique.

Risques climatiques pour les 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

Risques et opportunités climat potentiels pertinents pour les placements de capitaux*
Fig. 6



*Les opportunités sont symbolisées par le signe +, les risques par le signe –, les risques et opportunités concomitants par le signe ±.

physiques. Avec de potentiels «gagnants ou perdants du changement climatique», l'évaluation des risques des entreprises et émetteurs peut s'avérer fluctuante et impacter la validité de notre portefeuille de placements. Fin 2024, nos placements de capitaux se chiffraient à 57,9 milliards de francs. Sur la base des risques et opportunités climat[1] recensés par le TCFD ainsi que des analyses du Réseau pour le verdissement du système financier (Network for Greening the Financial System, NGFS) réunissant des banques centrales et des superviseurs[2], 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. 6

Modèles et scénarios utilisés

Afin de calculer l'impact financier potentiel des risques climatiques identifiés sur nos placements financiers, nous utilisons les scénarios climatiques du NGFS. Ces modèles macroéconomiques illustrent les risques climatiques sous un angle économique global et les traduisent 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 prévoir, nous avons utilisé cinq différents scénarios climatiques du NGFS[3] pour évaluer l'impact potentiel sur les placements financiers.

Évaluation des risques climatiques des placements financiers: résultats

L'évaluation des risques montre que, dans les cinq scénarios considérés, les risques climatiques des placements financiers se situent dans les limites des risques de marché attendus pour les placements financiers. Nous pensons par ailleurs que les évaluations actuelles des valeurs patrimoniales prennent déjà largement en compte les risques climatiques attendus à court terme. Pour l'heure, nous considérons comme non significatifs les risques climatiques potentiels que ne reflètent pas encore les prix du marché des placements financiers. Vu la situation économique et politique actuelle, 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 notre stratégie climat pour atteindre l'objectif zéro émission nette d'ici à 2050.

COMPÉTENCE ET SYMPATHIE

Activités de base

Assurance, prévention, réadaptation et réinsertion: nos prestations sont uniques en leur genre et renforcent la sécurité sociale en Suisse.

Activités de base

Notre ambition est de rendre le travail et les loisirs sûrs. Notre objectif est de prévenir les accidents et les maladies professionnelles et d'en limiter l'impact. Faisant partie intégrante du système suisse d'assurances sociales, nous sommes conscients de nos responsabilités et de notre valeur d'exemplarité.

Approche managériale

Nous promouvons la sécurité sur les lieux de travail et de loisirs, facilitons le retour à la vie active après un accident ou une maladie professionnelle et mettons nos assurés à l'abri des conséquences financières de ces événements. Notre modèle d'affaires, qui regroupe l'assurance, la prévention, la réadaptation et la réinsertion, garantit un avantage client optimal. L'innovation et la numérisation jouent un rôle clé à cet égard. La numérisation est ancrée dans les objectifs stratégiques de l'entreprise et au niveau des départements. Nous mesurons le succès de notre stratégie numérique à l'aide d'un tableau de bord prospectif.

Modèle d'affaires

Entreprise indépendante de droit public, nous assurons les hommes et les femmes au travail et durant les loisirs, soit environ la moitié des personnes salariées en Suisse. Notre modèle d'affaires repose sur trois piliers.

- Mieux qu'une assurance: la prévention, la réadaptation et la réinsertion font partie de nos prestations au même titre que la couverture d'assurance.
- Indépendance financière: en tant qu'entreprise à but non lucratif, nous mettons les intérêts de nos assurés au premier plan et reversons nos excédents sous la forme de primes plus basses.
- Partenariat social: nous sommes gérés par les partenaires sociaux. La composition équilibrée du Conseil de la Suva, avec des représentants et représentantes des employeurs, des travailleurs et de la Confédération, permet des solutions consensuelles.

↘ Autoportrait

Notre modèle d'affaires, qui intègre la prévention, la couverture d'assurance, la réadaptation et la réinsertion, crée une véritable valeur ajoutée. Il nous permet d'accomplir notre mission avec efficacité et d'apporter une contribution essentielle à la sécurité sociale en Suisse.

Prévention

Nous pratiquons une prévention ciblée des accidents professionnels, des accidents durant les loisirs et des maladies professionnelles. Cela nous aide à contenir les coûts des accidents et donc des primes d'assurance des entreprises. Un avantage de notre modèle d'affaires: les enseignements tirés des accidents sont directement intégrés dans le travail de prévention. En cas d'accidents professionnels graves, nous menons des enquêtes, puis élaborons des mesures d'amélioration avec les entreprises et les parties prenantes. Les règles contraignantes établies pour prévenir les accidents et les maladies dans les branches concernées sont ensuite 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 dans les entreprises assurées, nous proposons des offres globales sous la forme de ↘ modules de prévention et services en ligne sur suva.ch. Ces offres visent à aiguiser la conscience des dangers et à favoriser la responsabilisation individuelle.

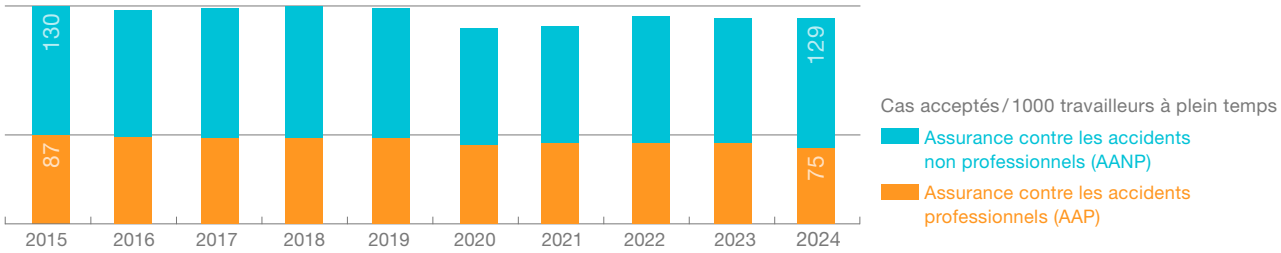
Programme de prévention 2020+

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, etc.)
- maladies professionnelles (protection anti-UV, protection de la peau, substances CMR, contraintes physiques excessives, etc.)
- 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 (sports de neige, vélo, football, chez soi)
- culture de prévention et Charte de la sécurité

Vous trouverez d'autres informations sur nos prestations de prévention dans le ↘ rapport de gestion 2024 sur suva.ch ainsi que 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 différents axes de prévention à l'aide de la ↘ méthode RANAS.

Évolution du risque d'accident
Fig. 7



Outre l'évolution des accidents et des maladies professionnelles, l'accent est mis sur un changement de perspective et 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. Les premiers résultats seront disponibles en 2026.

Le risque d'accident (nombre d'accidents pour 1000 travailleurs et travailleuses 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) est demeuré pratiquement stable (–1 %). → Fig. 7

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).

Nos primes sont objectivement compréhensibles et conformes au risque, car les entreprises sont classées dans des communautés de risque en fonction de leur activité. Nous garantissons ainsi l'équilibre financier, la conformité au risque et l'acceptation des primes – et renforçons la place économique suisse.

Réadaptation et réinsertion
La réinsertion après un accident ou une maladie professionnelle fait partie des prestations de la Suva. Au-delà de la couverture des frais de traitement, la 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, qui accroît les chances de reprise rapide des activités quotidiennes et professionnelles. Avec nos médecins, nos case managers et nos deux cliniques de réadaptation à Sion et Bellikon, nous offrons un suivi optimal en cas d'accident ou de maladie professionnelle. Nous soutenons également les personnes accidentées et leurs employeurs à travers des mesures de réinsertion

Réinsertion
Fig. 8

Indicateur	2024	Variation par rapport à 2023
Accidents et maladies professionnelles déclarés	494 783	+ 0,2 %
Cas avec reprise professionnelle	≈ 90 %	0 %
Cas avec case management	3000	0 %

professionnelle ciblées reposant sur un système d'incitation et un soutien financier pour la mise en place d'un poste aménagé.

En 2024, les entreprises assurées à la Suva ont déclaré environ 500 000 accidents et maladies professionnelles (493 636 en 2023). Environ 90 % des personnes concernées ont pu reprendre leur activité professionnelle. Quelque 3000 personnes ont bénéficié d'un case management en raison d'un accident ayant entraîné de graves blessures, d'une absence de longue durée ou d'une remise en question professionnelle. → Fig. 8

Transformation numérique dans la gestion des cas
Nous exploitons les possibilités de la numérisation pour accroître les avantages pour nos assurés et l'efficacité du suivi de la clientèle. Sur les quelque 500 000 sinistres déclarés au cours de l'exercice, environ 240 000 cas bagatelle ont été vérifiés et traités automatiquement. Sur les quelque 260 000 cas avec incapacité de travail, le système en a reconnu 54 % en tant qu'accidents au sens de la LAA. Nous avons ainsi nettement dépassé l'objectif initial de 14 % dans la conduite automatisée des cas.

Les ressources dégagées sont allouées à l'accompagnement des personnes grièvement affectées à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle. ↘ Le processus numérique de gestion des cas est efficace

Avec le portail clients mySuva, nous offrons aux entreprises assurées une plateforme conviviale d'échange d'informations rapide et personnalisé. ↘ Rapport de gestion 2024 (chap. Clients et partenaires)

DISCERNE-MENT ET EFFICACITÉ

Environnement

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

Environnement

Nous nous efforçons d'identifier et de réduire notre impact environnemental. C'est dans une recherche d'exemplarité que nous nous fixons ainsi des objectifs précis assortis de mesures d'efficacité énergétique et de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Nous les appliquons de la même manière à notre entreprise, à nos placements immobiliers directs et à nos placements financiers.

Approche managériale

Afin d'identifier nos principaux leviers en matière de climat et d'environnement et de prendre des décisions fondées, nous dressons chaque année un bilan écologique et un inventaire des gaz à effet de serre selon le Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) pour tous nos sites (siège principal, agences, cliniques de réadaptation). Nous en tirons des mesures et des projets pour accroître notre efficacité énergétique et la part des énergies renouvelables dans les domaines du chauffage, de l'électricité et des déplacements. Nous impliquons le personnel, afin de promouvoir la sensibilisation aux enjeux environnementaux et les changements de comportement qui en découlent. 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 (placements immobiliers drects et placements financiers). Dans le domaine de l'approvisionnement, nous ambitionnons de réduire l'impact environnemental de nos pratiques d'achat de biens et services. Les dispositions figurant dans notre directive d'approvisionnement responsable ont été remaniées en conséquence.

Gestion environnementale

Le bilan écologique annuel repose sur les données environnementales[4] des 21 sites de l'entreprise, y compris les cliniques de réadaptation de Sion et Bellikon. Nous les regroupons par site (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 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 de l'initiative fédérale ↘ Exemplarité Énergie et Climat. Outre la Suva, 19 autres fournisseurs de services d'intérêt public et investisseurs institutionnels participent à cette initiative pour améliorer l'efficacité énergétique et promouvoir tant l'utilisation des énergies renouvelables 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:

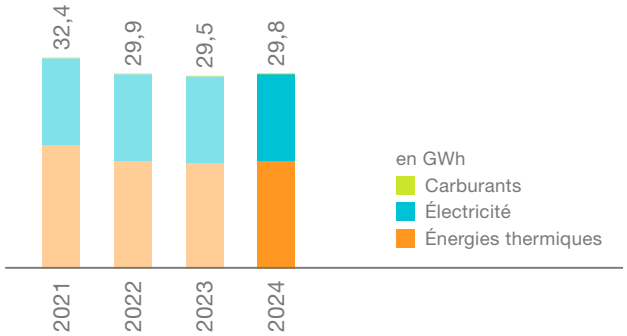
- 100 % d'électricité issue des énergies renouvelables d'ici à 2026
- Hausse de l'efficacité énergétique de 15 % d'ici à 2030 (année de référence: 2018–2019)
- 40 % d'énergies renouvelables pour les énergies thermiques et carburants d'ici à 2026 et 56 % d'ici à 2030
- Hausse de la production photovoltaïque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

Nous participons à l'initiative depuis 2018 et publions chaque année nos progrès dans le ↘ rapport Énergie et Climat et dans les sous-chapitres qui suivent.

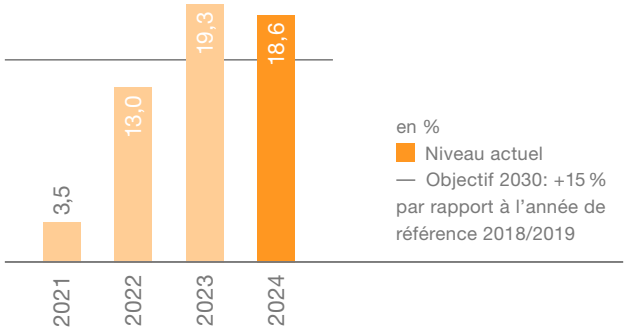
Consommation d'énergie finale

En 2024, nous avons poursuivi la mise en œuvre des mesures d'optimisation de l'efficacité énergétique sur nos sites. Nous avons remplacé les installations de ventilation et installé des éclairages à LED sur deux sites, remplacé les pompes de circulation sur un site et optimisé l'installation de refroidissement sur un autre site. En avril 2024, après une rénovation complète du bâtiment, nous avons emménagé dans nos nouveaux locaux de travail sur le site de Zurich. L'immeuble a été raccordé au réseau de chauffage à distance utilisant la chaleur renouvelable issue de l'eau du lac. Il s'agit là du premier bâtiment du centre-ville de Zurich à avoir été équipé d'une installation photovoltaïque en façade d'une puissance de 133 kWc.

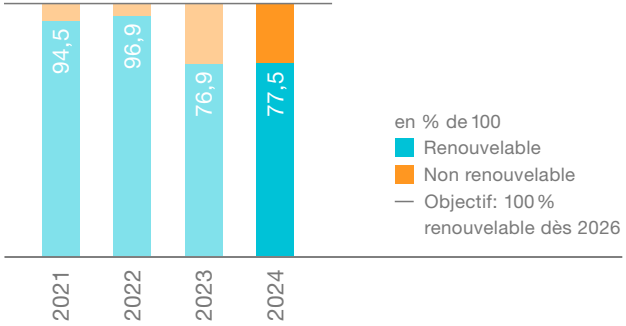
Consommation d'énergie finale
Fig. 9



Efficacité énergétique
Fig. 10



Électricité renouvelable et non renouvelable
Fig. 11



Pour 2024, la consommation d'énergie finale[5] (énergies thermiques, électricité, carburants) du siège, des agences et des cliniques de réadaptation s'établit à 29,8 GWh. Par rapport à 2023, la consommation d'énergie finale a légèrement augmenté de 1,0 %. → Fig. 9

Efficacité énergétique

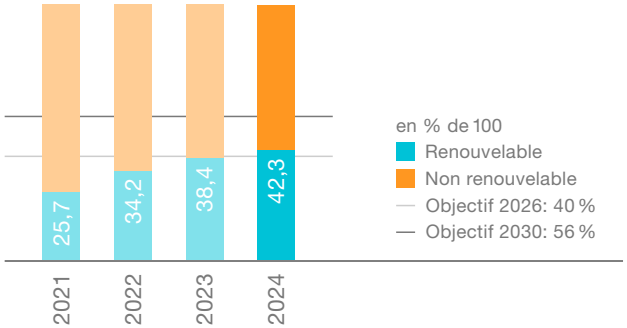
L'efficacité énergétique[6], en léger recul au cours de la période sous revue, s'établit à 18,6 %. Cela s'explique par une consommation d'énergie thermique et d'électricité en hausse de 1,1 % sur l'ensemble des sites, mais également par une baisse de 3,7 % du nombre de jours de soins dans les deux cliniques. L'objectif de croissance fixé à 15 % d'ici à 2030 (année de référence 2018 – 2019) est cependant déjà dépassé depuis 2023. Notre efficience est calculée sur la base des équivalents plein-temps pour le siège et les agences ainsi que du nombre de jours de soins pour nos deux cliniques. → Fig. 10

Énergies renouvelables

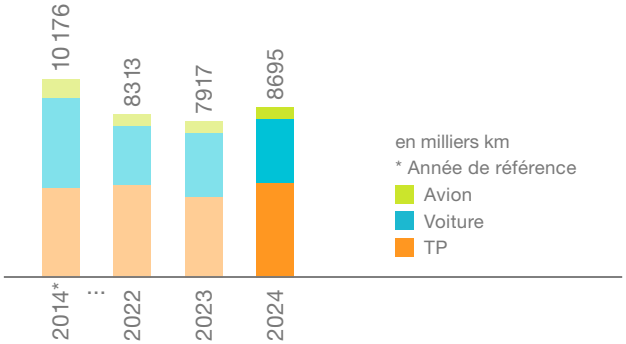
Restée pratiquement inchangée en 2024, la part des énergies renouvelables dans la consommation d'électricité est de 77,5 %. La Suva produit de l'électricité photovoltaïque sur les sites de trois agences (Bâle, Zurich, Wetzikon), au siège de la Rösslimatt (Lucerne) et à la Clinique romande de réadaptation de Sion. En 2024, ces installations ont fourni 213,6 MWh en consommation propre. → Fig. 11

Pour les énergies thermiques et les carburants, la part des énergies thermiques a augmenté de 3,9 points de pourcentage et s'établit à 42,3 %. Cela s'explique par un changement de mode de production de chaleur: diminu-

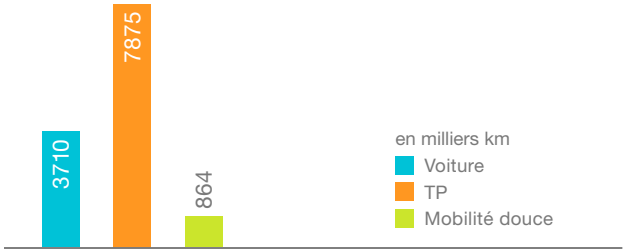
Énergies thermiques et carburants
Fig. 12



Déplacements professionnels
Fig. 13



Trajets pendulaires
Fig. 14



tion de 7,9 % avec des combustibles et augmentation simultanée de 16,8 % avec une pompe à chaleur. Nous avons par conséquent déjà atteint l'objectif intermédiaire de 40 % d'énergies thermiques et carburants issus des énergies renouvelables à l'horizon 2026. → Fig. 12

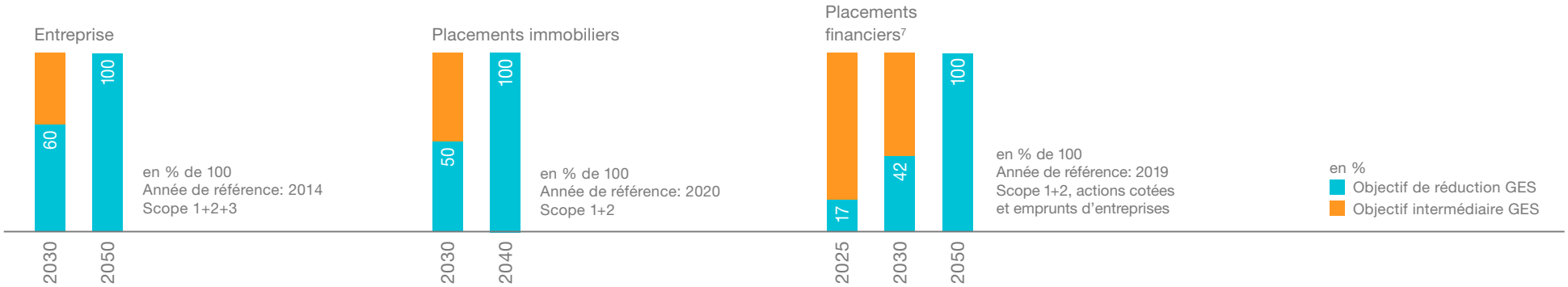
Trajets pendulaires et déplacements professionnels
Au cours de l'exercice sous revue, les déplacements professionnels ont globalement augmenté de 9,8 % par rapport à l'année précédente. Les moteurs de cette hausse sont les transports publics (17,1 %) et les déplacements en avion (6,4 %), alors que ceux en voiture sont restés pratiquement stables (1,2 %). Par rapport à l'année de référence, les déplacements professionnels ont globalement diminué de 14,6 %. 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_2eq) par rapport à 2014 (8835 t CO_2eq), et ce grâce à l'électrification de la mobilité et à la numérisation en général. Pour ce qui est de l'exercice 2024 sous revue, la réalisation des objectifs se situe à 64 % (– 568 t CO_2eq). Pour en savoir plus en ce qui concerne nos émissions de gaz à effet de serre, voir paragraphe Gestion des risques climatiques. → Fig. 13

À la fin de l'exercice, cinq voitures électriques ainsi qu'un camion et une voiture au biogaz étaient en service, ce qui correspond à 20 % 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 quinze sites, et d'autres suivront en fonction de l'évolution des besoins.

Dans le domaine de la mobilité, outre les déplacements professionnels, nous mesurons désormais aussi les trajets pendulaires. En décembre 2024, nous avons mené une enquête à ce sujet auprès du personnel du siège et des agences (hors cliniques). Le taux de réponse élevé (67 %) nous a permis d'extrapoler les résultats à l'ensemble des effectifs. Nos collaborateurs et collaboratrices parcourent 12 449 000 km par an en voiture, transports publics ou mobilité douce (à vélo ou à pied) pour se rendre au travail. La part de télétravail est incluse dans ce chiffre. À l'avenir, nous intégrerons les émissions issues des trajets pendulaires dans notre bilan des émissions de gaz à effet de serre. → Fig. 14

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

Fig. 15



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

Fig. 16

Domaine	Émissions directes (scope 1)		Émissions indirectes de la consommation d'énergie (scope 2)		Autres émissions indirectes (scope 3)		Total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Entreprise	1,8	1,5	0,5	0,5	2,5	2,5	4,8	4,5
Placements immobiliers directs[8]	7,6	7,5	2,1	2,5	–	–	9,8	10,0
Placements financiers (actions cotées et emprunts d'entreprises)[9]	–	–	–	–	1935,4	1613,9	1935,4	1613,9
Total	9,4	9	2,6	3	1937,9	1616,4	1949,9	1628,4

en milliers t CO_2eq (équivalent)[10]

Gestion des risques climatiques

Afin d'atteindre notre objectif zéro émission nette d'ici à 2025, nous visons une réduction progressive des émissions de gaz à effet de serre, avec des objectifs intermédiaires pour l'entreprise et les placements financiers.

L'objectif zéro émission nette à l'horizon 2040 pour les placements immobiliers directs figure dans la nouvelle stratégie de placement 2024–2028. L'objectif intermédiaire ambitionné d'ici à 2030 pour les émissions directes et indirectes issues de la consommation d'énergie vise une réduction de 50 % par rapport à l'année de référence 2020. → Fig. 15

Émissions de gaz à effet de serre en 2024

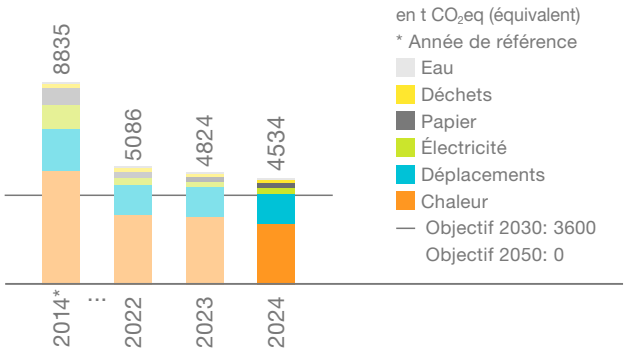
En 2024, nos émissions de gaz à effet de serre ont atteint 1 628 400 t CO_2eq, en baisse de 322 000 t CO_2eq par rapport à 2023. En adaptant nos comportements, nous exerçons un impact direct sur les émissions de gaz à effet de serre de l'entreprise.

Dans l'immobilier direct aussi, nous pilotons directement les émissions de gaz à effet de serre à travers la stratégie immobilière et la planification pluriannuelle des travaux de construction.
La plus grande partie de nos émissions de gaz à effet de serre provient toutefois des entreprises dans lesquelles nous réalisons des placements financiers. Nous tentons d'influencer leur comportement, mais ne pouvons exercer qu'un impact indirect sur ces émissions de gaz à effet de serre financées. → Fig. 16

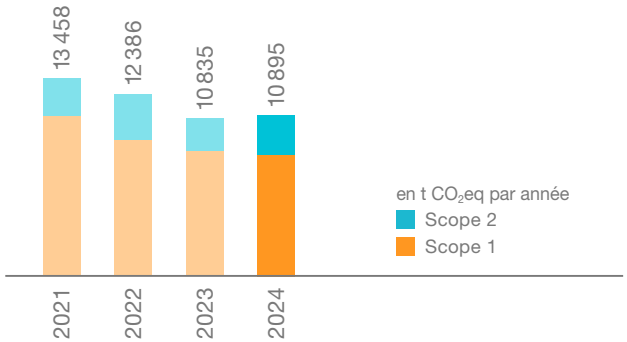
Entreprise

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 les catégories suivantes pour le scope 3:

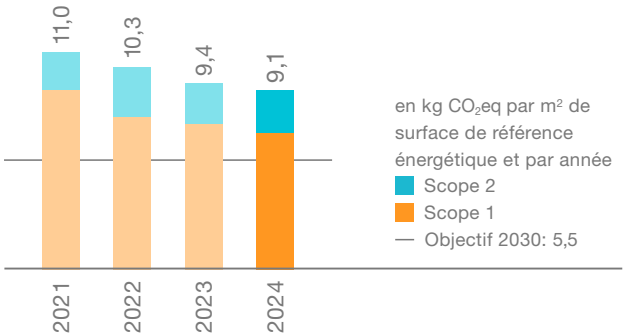
Émissions GES, entreprise (selon le GHG Protocol)
Fig. 17



Émissions GES absolues, placements immobiliers directs (selon la REIDA)
Fig. 18



Intensité GES, placements immobiliers directs (selon la REIDA)
Fig. 19



3.1. Achats de produits et services (en partie)
3.3. Émissions issues des énergies et carburants (en entier)
3.5. Déchets générés par l'entreprise (en entier)
3.6. Déplacements professionnels (en entier)
3.8. Actifs loués ou en leasing (en partie)

Notre inventaire des gaz à effet de serre 2024 affiche une nette diminution des émissions de gaz à effet de serre, soit 6 % par rapport à 2023. Par rapport à l'année de référence 2014, les émissions de gaz à effet de serre ont diminué de 48,7 %. Seules les émissions de gaz à effet de serre issues de la consommation d'électricité et des déplacements professionnels ont augmenté, soit respectivement de 6 et 4 %, et ce en raison d'une hausse de la consommation d'électricité issue de la production de chaleur et de la mobilité en général. → Fig. 17

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

Placements immobiliers directs

La stratégie de placement remaniée pour les placements immobiliers directs est entrée en vigueur en 2024. Nous appliquons les trois critères prévus – environnement, société, économie – et poursuivons l'ambitieux objectif zéro émission nette de gaz à effet de serre à l'horizon 2040. En 2024, la Suva est devenue membre de la REIDA (Real Estate Investment Data Association), dont elle utilise désormais la méthodologie de reporting carbone. Étant compatible avec le GHG Protocol, elle permet d'effectuer de précieuses comparaisons avec d'autres portefeuilles immobiliers suisses.

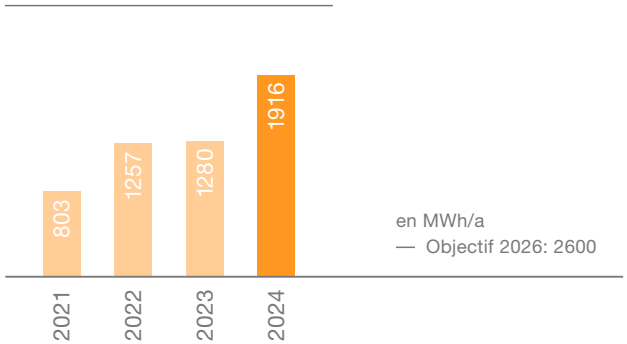
Objectifs 2024

Dans l'immobilier direct, les émissions de gaz à effet de serre proviennent 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). Notre portefeuille immobilier s'étant étoffé et la surface de référence énergétique ayant augmenté de 3,1 % au cours de l'exercice, les émissions absolues de gaz à effet de serre ont légèrement progressé pour atteindre 10 895 t/a (+0,5 %). Dans l'intervalle, les émissions de gaz à effet de serre par surface de référence énergétique ont baissé pour s'établir à 9,1 kg/m² (–3,4 %). Pour atteindre l'objectif intermédiaire fixé pour 2030, il faudra que les mesures prévues soient rigoureusement appliquées. → Fig. 18, 19

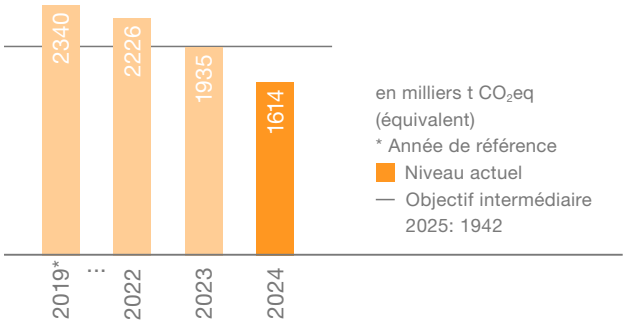
Efficacité énergétique des immeubles

Nous évaluons l'efficacité énergétique du parc immobilier au moyen du ↘ CECB (Certificat énergétique cantonal des bâtiments) en respectant les exigences de notre stratégie de 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

Production annuelle d'électricité photovoltaïque
Fig. 20



Émissions GES financées, placements financiers[11]
Fig. 21



CECB comprise entre A et C. En 2024, nous avons établi 188 CECB dans 78 unités économiques, dont 31 sont entièrement nouveaux et 157 ont été renouvelés. Outre les échelles en vigueur jusqu'ici pour l'efficacité de l'enveloppe du bâtiment et le bilan énergétique global, le CECB indique depuis 2023 les émissions directes de gaz à effet de serre que le bâtiment produit sur place (combustibles fossiles pour le chauffage et l'eau chaude sanitaire), qu'il n'a donc pas été possible de comparer avec les échelles des émissions de CO_2 des années précédentes.

Production d'électricité photovoltaïque

Nous accroissons progressivement la production d'électricité photovoltaïque dans nos placements immobiliers directs. Avant chaque assainissement de toiture, nous examinons la possibilité d'aménager une installation photovoltaïque. En 2024, des installations photovoltaïques d'une puissance globale de 637 kWp ont été mises en place sur cinq sites.

Au cours de l'exercice sous revue, nous avons produit 1916 MWh grâce au photovoltaïque (y c. sur nos sites), soit une progression de 636 MWh par rapport à 2023 (1280 MWh).
Cette hausse majeure de 50 % s'explique par la mise en place de nouvelles installations en 2024, mais également par le fait que la plus grande de nos installations n'avait presque pas produit d'électricité en 2023, car deux onduleurs étaient en panne. Les réparations ont été effectuées au cours de l'exercice sous revue.

Le développement du photovoltaïque nous permet de contribuer à la couverture de nos besoins et à la sécurité d'approvisionnement des régions. → Fig. 20

Placements financiers

En 2024, les émissions de gaz à effet de serre issues de nos placements financiers se situent à 1 614 000 t CO_2eq, soit une baisse de 321 000 t ou de 17 % par rapport à 2023 et de 31 % par rapport à l'année de référence 2019. Nous avons ainsi déjà dépassé notre objectif intermédiaire de –17 % à l'horizon 2025. → Fig. 21

En 2024, la part des placements financiers dont nous rendons compte dans le cadre du rapport de durabilité a augmenté de 3 % et représente 51 points de pourcentage de l'ensemble des placements financiers de la Suva. Malgré la hausse du volume des placements, les émissions de gaz à effet de serre financées ont diminué sous l'effet d'une baisse relative des valeurs nominales et d'une réduction de 21 % de l'empreinte carbone, qui s'établit à 63 t CO_2eq par million de francs investis.[12]
Cette évolution s'explique par des glissements de valeur dans le portefeuille, mais également par une nette diminution de l'empreinte carbone des entreprises. Cette dernière résulte, entre autres, d'une hausse de valeur des entreprises du fait de l'évolution positive des marchés boursiers.[13]

L'intensité des gaz à effet de serre[14] de nos placements financiers a diminué de 1 %, pour s'établir à 102 t CO_2eq par million de francs de chiffre d'affaires.

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

Engagement

L'engagement (entretiens, évaluations, questionnaires, etc.) vise à influencer le comportement des entreprises dans lesquelles nous investissons en direction d'un objectif zéro émission nette respectant les normes internationales reconnues par la Suisse et la législation helvétique. Pour accroître l'impact, nous pratiquons des engagements avec d'autres investisseurs, eux aussi membres de l'ASIR et de Climate Action 100+. En 2024, nous nous sommes associés pour mener un dialogue actif auprès de 549 entreprises de notre portefeuille de placements, et ce dans le but, pour 350 d'entre elles, d'aligner les émissions de gaz à effet de serre sur l'accord de Paris sur le climat.

Notre engagement pro-climat recouvre les entreprises responsables d'environ 49 % de nos émissions de gaz à effet de serre. 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 intermédiaires ayant fait l'objet d'une vérification externe a augmenté de 0,8 % pour s'établir à 14,4 %.[15]

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 2024, pour la première fois, nous avons rendu publics ↘ notre politique en matière de droit de vote et nos votes, mais également exercé nos droits de vote sur les actions internationales en détention directe. Nous avons participé à 224 votes et rejeté 19 % des objets à l'ordre du jour, dont la plupart portaient sur la rémunération, la nomination du conseil d'administration, l'organe de révision ainsi que les modifications des statuts et la structure du capital.

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 en conformité avec 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.[16]

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 939 millions de francs dans des obligations vertes[17], soit 19 % de plus qu'en 2023. Les émissions de gaz à effet de serre financées sont environ 80 % inférieures à celles des obligations d'entreprises ordinaires. Les projets menés ont également permis d'éviter quelque 222 000 t CO_2eq. 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. En 2024, nous avons en outre commencé à constituer un portefeuille d'investissements dans les infrastructures, notamment dédié aux énergies renouvelables et infrastructures énergétiques durables, lequel apporte une contribution à la transition économique vers l'objectif zéro émission nette.

Approvisionnement

En 2024, nous avons intensifié la sensibilisation à l'approvisionnement durable et remanié la directive Principes d'approvisionnement, entrée en vigueur le 1er septembre 2024. Ces principes élaborés par l'instance d'acquisition centrale ont été validés par les 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 des contrôles aléatoires.

Jusqu'ici, l'évaluation des nouveaux fournisseurs portait sur des critères écologiques par groupes de produits et sur l'impact environnemental négatif au sein de la chaîne d'approvisionnement. L'élaboration du concept de détermination des risques en matière de durabilité au sein du processus d'approvisionnement, qui a été confiée à notre instance d'acquisition centrale, n'a pas pu être achevée en 2024.

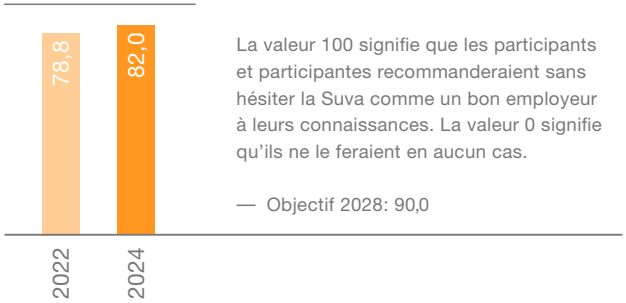
BÂTIR LE FUTUR, ÉVOLUER ENSEMBLE

Personnel

En tant qu'employeur attractif et inspirant, nous nous préparons au monde du travail de demain et donnons de nouveaux accents à l'égalité de traitement, à l'équilibre entre travail et vie privée et à la responsabilité écologique.

Personnel

Net Promoter Score (NPS)
Fig. 22



En notre qualité d'employeur responsable doté d'un mandat social important, nous encourageons le développement commun. Notre politique du personnel nous permet de créer un environnement dans lequel nos 4754 collaborateurs et collaboratrices[18] peuvent déployer leur potentiel, toujours dans le but de rendre la place économique suisse plus sûre grâce à leur travail et à leur engagement.

Approche managériale

En tant qu'employeur attractif et inspirant, nous donnons forme au futur monde du travail et façonnons une culture d'entreprise à la fois stimulante, équitable et fondée sur la confiance.

En 2024, nous avons révisé le Règlement du personnel et ses directives, franchissant ainsi une étape décisive dans la politique du personnel. Dès le 1er janvier 2025, tout le personnel de la Suva sera soumis à de nouvelles conditions d'engagement: elles fixent un nouveau cadre en ce qui concerne notamment les ↘ avantages que propose la Suva et mettent l'équité et l'égalité des chances au premier plan. Quels que soient l'échelon hiérarchique, le revenu et le site, nous offrons:

- une réglementation uniforme des jours fériés
- un forfait pour les frais professionnels
- des primes de fidélité indépendantes du salaire

De plus, nos avantages favorisent l'équilibre et la compatibilité entre travail et vie privée. Nos collaborateurs et collaboratrices peuvent acheter des jours de vacances supplémentaires ou prendre tous les sept ans un congé sabbatique, auquel nous participons en accordant dix jours de vacances en plus. Nous récompensons également la mobilité durable: ceux et celles qui se rendent au travail en transports publics, à vélo ou à pied au moins trois jours sur quatre ont droit à un écobonus de 300 francs par an.

Ces nouveaux avantages motivent nos collaborateurs et collaboratrices, renforcent notre attractivité d'employeur et nous aident à cibler et recruter de nouveaux talents.

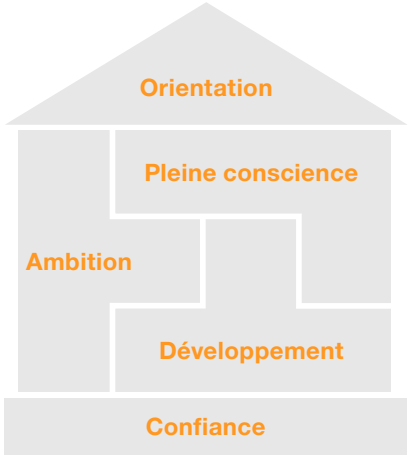
La stratégie de recrutement adoptée par la Direction en 2024 renforce notre rôle d'employeur. Dès 2025, des mesures calibrées et conformes à notre marque employeur nous permettront de nous adresser encore plus spécifiquement à nos groupes cibles et d'accroître notre compétitivité dans l'acquisition de personnel spécialisé.

Attractivité

Indicateur clé de notre attractivité, la disposition à recommander la Suva comme un bon employeur est recensée tous les deux ans dans le cadre d'une enquête auprès des collaborateurs et collaboratrices, laquelle permet à la fois de mesurer le degré de satisfaction momentané et son évolution dans le temps.

Pour déterminer notre attractivité d'employeur, nous utilisons principalement le Net Promoter Score (NPS), qui révèle dans quelle mesure le personnel recommanderait la Suva comme employeur sur une échelle de 100 (à recommander sans hésiter) à 0 (à ne recommander en aucun cas). Le NPS de 82 points obtenu en 2024 (78,8 points en 2022) témoigne, par rapport à l'enquête précédente, d'un attachement plus fort à la Suva et d'une plus grande disposition à la recommander. Pour nous inciter à faire encore mieux, nous nous sommes fixé l'objectif et l'obligation d'atteindre un NPS de 90 points d'ici à 2028. → Fig. 22

Compréhension de la culture de conduite
Fig. 23



Je maintiens l'équilibre dans mes tâches de conduite quotidiennes.

Le sentiment d'appartenance et l'identification à la Suva font également l'objet d'une évaluation positive supérieure à la moyenne, soit respectivement 81 et 83 points sur 100, deux scores nettement supérieurs à la moyenne de la branche. Le fort attachement du personnel à la Suva se reflète également dans un taux de fluctuation très bas, situé à 5,0 % (2023: 6,6 %).

Nouvelle compréhension de la culture de conduite
En 2024, nous avons adopté une nouvelle compréhension de la culture de conduite, présentée lors d'une manifestation dédiée réunissant quelque 300 cadres. En introduisant cinq nouvelles dimensions de conduite interdépendantes, nous favorisons clairement le développement du personnel, resserrons nos objectifs ambitieux sur la vision commune et fournissons une orientation. Exercer la conduite, c'est aussi développer la pleine conscience et l'équilibre au quotidien, autant d'éléments reposant sur le socle de notre culture de la confiance. → Fig. 23

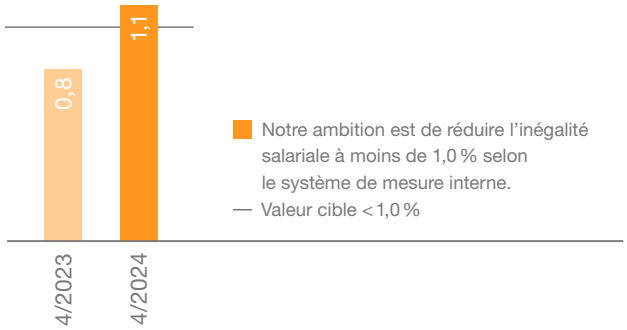
Étroitement liée à la compréhension de la culture de conduite, la gestion de la performance introduite en 2024, ou Dialogue@Suva, mise sur la promotion du dialogue et la régularité des échanges entre les collaborateurs et collaboratrices et les cadres. Outre des objectifs de performance, elle élargit la portée des objectifs de développement, afin de maximaliser l'évolution et l'épanouissement individuels.

Repenser l'environnement de travail
Dans le cadre de la gestion stratégique des espaces mise en œuvre à la Suva, nous adaptons nos locaux aux exigences professionnelles modernes, en exploitant nos ressources à bon escient et en tenant compte des besoins exprimés, comme celui de pouvoir travailler dans le calme. À l'avenir, nous voulons insérer la gestion stratégique des espaces dans un contexte plus large avec le concept d'activity-based working, en établissant des liens avec la culture, la conduite et la collaboration, tout en prenant en considération des tendances comme le télétravail ou les nouveaux modèles de travail. En 2024, nous avons mis en œuvre le nouveau concept sur trois sites (Zurich, Coire et Ziegelbrücke).

Égalité des chances salariales
L'égalité des salaires que nous poursuivons fait partie intégrante de notre engagement en faveur de l'égalité des chances. Le versement d'un salaire égal pour un travail de valeur égale est crucial pour l'égalité dans le monde du travail.

Suivant les prescriptions légales et comme l'exige la Confédération, nous analysons régulièrement l'égalité salariale avec Logib. Nous sommes bien positionnés en 2024, puisque l'écart salarial, qui s'élève à 4,3 % (2023: 4,1 %), se situe sous le seuil de tolérance de 5 %. Ce résultat nous sert de point de repère fiable sur la voie de l'égalité salariale.

Écart salarial injustifié en %
(système de mesure interne)
Fig. 24



À titre complémentaire, nous avons réaffiné notre analyse interne de l'égalité salariale[19], qui comprend maintenant tous les échelons de fonction de la Suva et assure ainsi une plus grande pertinence statistique.

Il ressort de l'analyse interne que nous avons réalisée, en utilisant le nouveau système de mesure adopté, que les données du mois d'avril 2024 présentent un écart salarial injustifié de 1,1 %. Notre objectif est de réduire l'inégalité salariale à moins de 1,0 %. À cette fin, la division Human Resources, en collaboration avec les cadres, vérifiera régulièrement les inégalités salariales dès 2025, et fournira des informations sur le développement du système salarial en toute transparence. Cela nous permettra de faire en sorte que l'égalité salariale soit concrètement prise en compte aussi bien dans la fixation que dans l'évolution des salaires. → Fig. 24

Nous nous attendons à ce que les mesures prises aient un impact positif sur nos valeurs de référence dans les prochaines années, sachant qu'elles favorisent d'ores et déjà l'égalité des chances et des salaires.

Femmes occupant des postes à responsabilités
En plus d'égaliser les salaires, nous voulons plus de femmes dans les postes à responsabilités, dont la part a augmenté de trois points de pourcentage en 2024. Pour une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, un congé de maternité de 18 semaines et un congé de paternité de 20 jours sont accordés à partir de 2025.

Emplois de réinsertion
L'égalité des chances, c'est aussi permettre aux personnes en situation de handicap de se réinsérer dans la vie professionnelle. En 2024, 34 emplois de réinsertion sur les 40 proposés étaient occupés. Afin de tous les pourvoir, nous avons développé en 2024 un nouveau processus, qui sera élaboré au niveau suprarégional et progressivement testé dès 2025.

Protection contre la discrimination
La protection contre la discrimination est fermement ancrée dans nos directives et prescriptions. Le personnel est appelé à signaler toute violation constatée de notre code de conduite au service spécialisé compliance.

Nous donnons aussi à nos collaborateurs et collaboratrices des possibilités supplémentaires d'échanger en toute confiance. Ils peuvent en effet s'adresser directement au cadre compétent ou à la division Human Resources pour toute problématique personnelle. Nous

les encourageons également à se faire conseiller par des spécialistes et à se faire soutenir en toute confiance par le programme d'aide aux employés ↘ «Lyra Wellbeing», qui garantit la discrétion et l'anonymat.

Depuis 2024, des signalements anonymes de mobbing, harcèlement sexuel ou discrimination et autres peuvent être adressés à la division Human Resources sur la base de la directive dédiée à la protection de la personnalité. Ce nouveau processus de saisie permet de renforcer la protection de la personnalité et de confirmer la tolérance zéro appliquée à toute forme de discrimination et de harcèlement dans l'environnement de travail. En 2024, 19 cas présumés de violation de la personnalité ont été signalés et examinés; certains sont encore en cours de vérification. Des mesures disciplinaires ont été prises dans quatre cas.

Protection de la santé

Nos collaborateurs et collaboratrices bénéficient, d'une part, des campagnes de prévention de la Suva sur la sécurité à vélo, les sports de neige, la protection anti-UV, la sécurité durant les loisirs et, d'autre part, de nos programmes de promotion de la santé psychique, des capacités cognitives et de la résilience. Ils peuvent également participer à des cours d'activité physique et de relaxation élaborés avec la ↘ Clinique romande de réadaptation à Sion. Sur les différents sites de la Suva, des teams décentralisés mettent en œuvre des mesures de gestion de la santé en entreprise (GSE), complétant ainsi notre engagement en faveur de la santé.

RESPONSA-BILITÉ SOCIALE ET CONFIANCE

Société

Nous nous mettons au service de la société dans le double rôle d'assurance sociale et d'employeur qui est le nôtre et à travers des engagements qui vont au-delà.

Société

En tant que principal assureur-accidents du pays, nous sommes l'un des piliers du système suisse d'assurances sociales. Nous assumons d'importantes responsabilités vis-à-vis de la société, qui se reflètent dans nos services et différents engagements.

Approche managériale

En tant qu'assurance sociale, nous remplissons une mission sociale. Les échanges entre nos différentes parties prenantes, prescrits par la loi, sont ancrés dans notre stratégie d'entreprise. Outre la Confédération, les organisations d'employeurs et de travailleurs siègent paritairement au sein du Conseil de la Suva, organe directeur suprême. Cette composition équilibrée nous permet de trouver des solutions consensuelles et pragmatiques dans tous les domaines importants, comme par exemple celui de la tarification des primes. Nous respectons notre devoir de diligence en matière de droits de l'homme et de travail des enfants ainsi que de corruption et 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. Nous appliquons, en outre, notre directive Principes d'approvisionnement. Nous exigeons également de nos fournisseurs un comportement responsable et le respect des devoirs de diligence prescrits par la loi.

Dialogue avec les parties prenantes

Nous entretenons des contacts réguliers avec nos partenaires et collaborons avec de nombreux acteurs économiques, politiques et sociaux. En font partie tous ceux qui ont une influence sur nos activités et notre mission ou sont concernés par nos décisions ou nos interventions. Parmi les principaux figurent notre clientèle, notre personnel, le public, l'Office fédéral de la santé publique OFSP chargé de la haute surveillance et les autres instances de 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. 25 (voir p. 34)

Notre dialogue a pour but 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 nos 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 placées sous le signe de l'engagement ainsi que de la loyauté, de la fiabilité et de la sympathie.

Engagement social et politique

Engagement politique

En tant que principal assureur-accidents de Suisse et entreprise de droit public dotée d'une mission légale, 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 notre 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, pour trouver des solutions équilibrées pour la place économique et la sécurité sociale suisses, tout en faisant valoir les intérêts de nos clients et clientes. Nous le faisons en participant aux procédures de consultation institutionnalisées et à des auditions sur invitation des commissions d'expertise. La Suva ne verse aucune cotisation à des partis ni à des hommes ou des femmes politiques en particulier.

La Suva soutient le système de milice helvétique. Nous permettons à nos 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.

Lutte contre la fraude à l'assurance

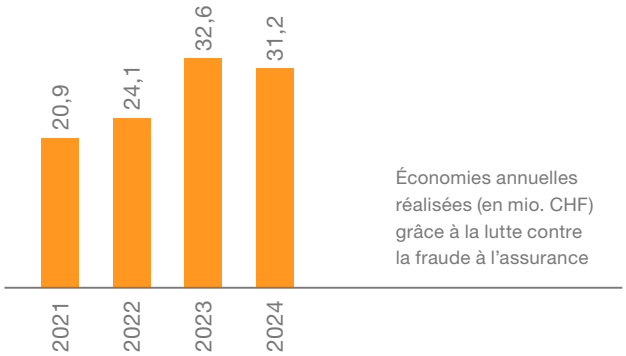
La Suva lutte avec véhémence contre la fraude à l'assurance pour garantir des prestations et des primes justes ainsi que l'équité sur la place économique et le marché de la santé helvétiques. Le versement de prestations indues et la soustraction à l'obligation de payer des primes portent préjudice aux assurés honnêtes. Tout cas de fraude à l'assurance est traité avec la plus grande rigueur. En 2024, la Suva a examiné 2562 annonces de cas suspects (2969 cas en 2023), dont 934 cas de fraude ont été confirmés et clos. Le recouvrement des fraudes a permis

Mesures de communication avec les parties prenantes

Fig. 25

Principales parties prenantes	Choix de mesures de communication
Clients et clientes	• Contacts personnels à travers les agences Suva et le key account management • Événements clients et ateliers • Sondages, enquêtes de satisfaction, feed-back des clients • Portail clients et site Internet • Newsletter et magazine des clients
Personnel	• PulsChecks (sondages à intervalles réguliers) • Enquête auprès des collaborateurs et collaboratrices • Gestion des idées institutionnalisée • Association du personnel • Magazine des collaborateurs et collaboratrices
Grand public	• Communiqués de presse • Publications et rapport de gestion • Campagnes • Demandes via le service de presse
Haute surveillance de l'OFSP et autres instances de l'administration fédérale	• Dialogue institutionnalisé avec l'Office fédéral de la santé publique OFSP chargé de la haute surveillance • Échanges institutionnalisés avec le conseiller fédéral ou la conseillère fédérale du Département fédéral de l'intérieur DFI • Entretiens personnels et rencontres au cas par cas
Représentants et représentantes des associations d'employeurs et de travailleurs	• Séances du Conseil de la Suva (deux fois par an) • Séances de la Commission du Conseil de la Suva (au moins six fois par an) • Entretiens annuels avec les associations • Projets et engagement communs • Entretiens personnels et rencontres au cas par cas
Milieux politiques	• Dialogue institutionnalisé (consultations et auditions) • Entretiens personnels et rencontres au cas par cas
Assureurs sociaux et privés	• Collaboration institutionnalisée avec les assureurs sociaux • Échanges réguliers avec l'Association Suisse d'Assurances ASA et les assureurs privés • Projets et engagement communs • Entretiens personnels et rencontres au cas par cas

Fraude à l'assurance
Fig. 26



de récupérer 31,2 millions de francs. Depuis 2007 et le début de ses activités de lutte, la Suva a économisé 303 millions de francs. ↘ suva.ch/fraude → Fig. 26

Économies grâce au contrôle des factures

Outre la lutte contre la fraude à l'assurance, la Suva mise sur le contrôle rigoureux des factures. En 2024, elle a contrôlé 2,7 millions de factures de médecins et d'hôpitaux, dont environ 10 % (273 000) ont été refusées, car elles présentaient des erreurs ou manquaient de précision. Le contrôle des factures a permis de réaliser des économies de 124 millions de francs (+17 millions par rapport à l'année précédente). Ce montant est versé au profit des assurés de la Suva sous la forme de primes plus basses. ↘ Rapport de gestion 2024 (chap. Prestations et réadaptation)

Campagnes de prévention

Nos campagnes de sensibilisation ciblent les risques d'accident au travail et durant les loisirs. Dans le domaine de la prévention des accidents, nous menons des campagnes nationales, comme celle dédiée à la culture de prévention, qui a été lancée en 2024. Dans le domaine de la sécurité durant les loisirs, la sensibilisation vise les sports de neige et le football. Il s'agit là de campagnes pluriannuelles destinées à promouvoir un comportement privilégiant la sécurité.

Échange d'expériences

Nous transmettons notre savoir-faire en prévention et protection de la santé, notamment au sein de l'Association internationale de la sécurité sociale AISS, partageant ainsi notre expertise de préventeurs au-delà des frontières. 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. Au cours de l'exercice sous revue, des experts et expertes de la Suva ont animé une réunion de la plateforme d'information Forum Prévention+ ainsi qu'un séminaire sur la maintenance et les produits chimiques, et apporté des contributions. Plusieurs groupes de travail ont collaboré à différentes publications concernant la sécurité/santé au travail et portant sur le devoir de vigilance dans les chaînes d'approvisionnement. Les visites de nos collègues de l'AUVA (Allgemeine Unfallversicherungsanstalt) et de la DGUV (Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung) au siège de Lucerne ont également enrichi ce précieux échange d'expériences.

Réseaux numériques

C'est en qualité de membre fondateur de ↘ Swissdec que la Suva contribue à l'efficacité et à la sécurité de l'écosystème numérique. L'Association Swissdec standardise la communication de machine à machine (M2M) pour permettre que les données salariales, de prestations et financières soient transmises entre les entreprises, les autorités et les assurances de façon structurée, sans rupture médiatique et en conformité avec les exigences de protection des données.

Environ 113 000 entreprises suisses, 115 concepteurs de logiciels et tous les destinataires de données affiliés, comme par exemple des caisses de compensation, des assureurs privés et des administrations fiscales, profitent actuellement des normes Swissdec. En 2024, Swissdec a remanié sa stratégie et développé, sur mandat de la Conférence suisse des impôts, la norme bilan électronique avec laquelle les entreprises pourront transmettre leurs bilans aux autorités fiscales. Swissdec apporte ainsi une contribution importante à la numérisation et à la simplification des tâches administratives en Suisse.

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 1er janvier 2022. Nous sommes exclusivement tenus aux devoirs de diligence et à l'obligation de faire rapport 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 fournisseurs mandatés et nous-mêmes certifions le respect des réglementations qui sont énumérées ci-dessous, visant à prévenir le travail des enfants, et acceptons un éventuel recours aux instruments de contrôle appropriés[20] par la Suva:

- conventions n° 138 et 182 de l'OIT
- outil d'orientation du BIT et de l'OIE[21] 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 et 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 (CG) pour l'approvisionnement centralisé. Dans le cas où nos conditions générales étaient exclues, nous exigions la signature de la confirmation de conformité à l'ODiTr. En 2024, nous avons en outre vérifié 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 évaluons nos fournisseurs sur d'autres critères sociaux. Nous retenons des partenaires d'approvisionnement qui attachent une haute importance à la sécurité/santé au travail et respectent 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 2024, nous avons vérifié le respect des devoirs de diligence de 205 nouveaux fournisseurs. Nous assumons en outre nos responsabilités sociales en privilégiant les institutions à but non lucratif offrant un rapport qualité-prix comparable.

Contrôles aléatoires externes

En présence 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, notre instance d'acquisition centrale effectue des contrôles aléatoires auprès des fournisseurs. Pour les contrôles aléatoires sur place, nous faisons appel à une entreprise partenaire spécialisée qui évalue des aspects comme le travail des enfants, les droits de l'homme ou la corruption. Si nos exigences ne sont pas respectées, nous mettons fin à la relation commerciale avec le fournisseur.

En cas de manquement, nous en informons notre partenaire d'approvisionnement, définissons des mesures d'amélioration concrètes et faisons réexaminer ces points lors des prochains mandats. Douze contrôles aléatoires ont été réalisés au cours de l'exercice sous revue. L'un d'eux a révélé qu'un sous-traitant ne répondait pas aux exigences: nous avons résilié les relations, puis évalué une alternative. Pour les onze autres contrôles aléatoires, l'instance d'acquisition a donné son feu vert.

Notes de bas de page

1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures – Implementing the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, octobre 2021, p. 74 ss

2 NGFS Scenarios for central banks and supervisors, novembre 2023, p. 12

3 NGFS Scenarios for central banks and supervisors, novembre 2023, scénarios selon p. 8 ss NGFS, hors scénario Low Demand

4 Nous utilisons les données actuellement disponibles, de sorte que les périodes peuvent varier.

5 Changements de calcul par rapport à 2023 avec correction rétroactive en raison du double comptage du courant utilisé pour la production de chaleur et de froid au moyen de pompes à chaleur

6 L'efficacité énergétique décrit l'évolution de l'intensité énergétique annuelle, c'est-à-dire du rapport entre la consommation d'énergie et une grandeur de référence sélectionnée, et la compare à l'intensité énergétique de référence. La référence est déterminée à partir de la consommation d'énergie finale moyenne de la période 2018–2019 et du paramètre de référence moyen de la même période.

7 L'objectif zéro émission nette dans les placements financiers à l'horizon 2050 inclut les scopes 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.

8 Sans surfaces de bâtiment utilisées en propre. Les chiffres indiqués pour 2023 et 2024 ont été calculés selon la méthodologie REIDA.

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

10 CO_2eq 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_2), le méthane, le protoxyde d'azote et autres, sous la forme d'un équivalent de CO_2.

11 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 obligations d'entreprises sont également pris en compte dans le calcul. Pour l'estimation des émissions de gaz à effet de serre issues des obligations vertes, on utilise les émissions directes rapportées ou estimées des projets financés selon les informations fournies par S&P. Celles-ci sont environ 80 % inférieures aux émissions de gaz à effet de serre issues des obligations ordinaires des entreprises émettant des obligations vertes. 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.

12 L'empreinte carbone des placements financiers de la Suva est calculée en divisant les émissions de gaz à effet de serre financées de scopes 1 et 2 issues des placements financiers de la Suva par la somme des valeurs immobilisées de l'ensemble des entreprises figurant dans le portefeuille de placements.

13 L'empreinte carbone d'une entreprise correspond à ses émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2), divisées par la valeur de l'entreprise. Celle-ci est calculée à partir de la valeur boursière ou des fonds propres, auxquels s'ajoutent les dettes et les liquidités.

14 L'intensité carbone des placements financiers de la Suva se calcule à partir des émissions de gaz à effet de serre (scopes 1 et 2) d'une entreprise par rapport à son chiffre d'affaires, multipliées par la part en pourcentage de l'entreprise dans le portefeuille de placements et additionnées pour toutes les entreprises figurant dans le portefeuille de placements de la Suva.

15 La part des entreprises ayant pris des engagements vérifiés en faveur de l'objectif zéro émission nette selon les Swiss Climate Scores figure désormais dans le rapport.

16 IEA, Phasing Out Unabated Coal, octobre 2021

17 Les obligations vertes sont basées sur la classification de nos fournisseurs de données S&P et Bloomberg, qui s'alignent sur le Green Bonds Standard de la Climate Bonds Initiative.

18 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.

19 L'analyse de l'égalité salariale réalisée en interne par la Suva est basée sur l'analyse de régression Logib, mais elle intègre des niveaux de compétence pour chacun des seize échelons de fonction disponibles à la Suva. Ce complément accroît la signification statistique de notre analyse, plus élevée que l'analyse salariale Logib reposant sur cinq échelons de fonction.

20 Selon l'art. 10 al. 2 ODiTr

21 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 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024 en référence aux normes GRI.

GRI utilisée
GRI 1: Fondation 2021

L'organisation et ses pratiques de reporting

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
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 2-2	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 2-3	Période, fréquence et point de contact du reporting	Le reporting de durabilité de la Suva couvre l'année civile 2024; il a été publié le 13 juin 2025 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 2-4	Reformulations d'informations	Les éventuelles rectifications ou modifications apportées par rapport aux données des périodes précédentes sont mentionnées et expliquées dans les chapitres respectifs du présent rapport.
GRI 2-5	Assurance externe	Il a été renoncé à une assurance externe du rapport de durabilité.

Activités et travailleurs

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 2-6	Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	Chapitre Activités de base: Modèle d'affaires
GRI 2-7	Employés	Annexes Personnel

Gestion d'entreprise

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 2-9	Structure et composition de la gouvernance	Chapitre Gestion d'entreprise: Gouvernance
GRI 2-10	Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	Chapitre Gestion d'entreprise: Gouvernance
GRI 2-11	Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	Chapitre Gestion d'entreprise: Gouvernance
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 2-13	Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	Chapitre Stratégie de développement durable: Stratégie climat
GRI 2-14	Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	L'organe directeur suprême de la Suva procède à un examen détaillé du rapport de durabilité et le valide.
GRI 2-15	Conflits d'intérêts	La gestion des conflits d'intérêts est réglée dans le ↘ code de conduite.
GRI 2-16	Communication des préoccupations majeures	Chapitre Gestion d'entreprise: Gestion des réclamations

Stratégie, politiques et pratiques

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 2-22	Déclaration sur la stratégie de développement durable	Avant-propos
GRI 2-23	Engagements politiques	Chapitre Société: Devoir de diligence Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques
GRI 2-24	Intégration des engagements politiques	Chapitre Société: Devoir de diligence
GRI 2-25	Processus de remédiation des impacts négatifs	Chapitre Gestion d'entreprise: Gestion des réclamations
GRI 2-26	Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	Chapitre Gestion d'entreprise: Service d'alerte
GRI 2-29	Approche de l'engagement des parties prenantes	Chapitre Société: Dialogue avec les parties prenantes

Thèmes pertinents

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 3-1	Processus pour déterminer les thèmes pertinents	Chapitre Stratégie de développement durable: Principe de matérialité
GRI 3-2	Liste des thèmes pertinents	Chapitre Stratégie de développement durable: Principe de matérialité
GRI 3-3	Gestion des thèmes pertinents	Approche managériale dans les chapitres Gestion d'entreprise, Activités de base, Environnement, Personnel, Société

Performance économique

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 201-1	Valeur économique directe générée et distribuée	Voir ↘ rapport de gestion 2024, p. 10 et p. 16
GRI 201-4	Aide financière publique	Néant
GRI 205-3	Cas avérés de corruption et mesures prises	Annexes Gestion d'entreprise

Énergie

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Chapitre Environnement: Gestion environnementale
GRI 302-4	Réduction de la consommation énergétique	Chapitre Environnement: Gestion environnementale
GRI 305-1	Émissions directes GES (scope 1)	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques et annexes Environnement, tableau 1
GRI 305-2	Émissions indirectes GES (scope 2)	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques et annexes Environnement, tableau 1
GRI 305-3	Autres émissions indirectes GES (scope 3)	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques et annexes Environnement, tableau 1
GRI 305-4	Intensité des émissions GES	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques et annexes Environnement, tableau 1
GRI 305-5	Réduction des émissions GES	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques et annexes Environnement, tableau 1
GRI 308-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	Chapitre Environnement: Approvisionnement

Emploi

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 401-1	Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	Annexes Personnel, tableaux 4 et 5
GRI 403-1	Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	Chapitre Personnel: Protection de la santé
GRI 403-5	Formation des travailleurs à la santé et à la sécurité au travail	Chapitre Personnel: Protection de la santé
GRI 403-6	Promotion de la santé des travailleurs	Chapitre Personnel: Protection de la santé
GRI 403-8	Travailleurs couverts par un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	L'ensemble du personnel (hors cliniques) est couvert par le système de gestion de la santé de la Suva.

Diversité et égalité des chances

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 405-1	Diversité des organes de gouvernance et des employés	Annexes Personnel, tableau 1
GRI 405-2	Ratio du salaire de base et de la rémunération des femmes et des hommes	Chapitre Personnel: Égalité des chances, emplois de réinsertion

Lutte contre la discrimination

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 406-1	Cas de discrimination et mesures correctives prises	Chapitre Personnel: Protection contre la discrimination

Travail des enfants

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 408-1	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Chapitre Société: Devoir de diligence et annexes Société

Évaluation sociale des fournisseurs

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
GRI 414-1	Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	Chapitre Société: Devoir de diligence, Critères sociaux
GRI 414-2	Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	Chapitre Société: Devoir de diligence, Critères sociaux

Confidentialité des données des clients

Norme GRI	Élément d'information	Localisation
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 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, en tenant compte des 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 Disclosures (TCFD), Risques climatiques, et chapitre Stratégie de développement durable: Stratégie climat
Gestion des risques	Chapitre Gestion d'entreprise: Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), Risques climatiques
Objectifs et indicateurs	Chapitre Environnement: Gestion des risques climatiques; Gestion environnementale

Rapport sur les questions non financières selon l'art. 964a ss CO

Déclaration d'utilisation
Étant donné qu'elle ne s'approvisionne ni en minerais ni en métaux provenant de zones de conflit ou à haut risque, la Suva est tenue au seul devoir de diligence et de reporting sur le travail des enfants.

Élément d'information art. 964b al. 1 CO	Localisation
Compte rendu des questions environnementales	Chapitre Environnement
Compte rendu des questions sociales	Chapitre Personnel, chapitre Société
Compte rendu des questions de personnel	Chapitre Personnel
Compte rendu du respect des droits de l'homme	Chapitre Gestion d'entreprise: Compliance Chapitre Personnel: Égalité des chances, Protection contre la discrimination
Compte rendu de la lutte contre la corruption	Chapitre Gestion d'entreprise: Compliance
Devoirs de diligence	Chapitre Société: Devoir de diligence

Annexes

Gestion d'entreprise

Annexe 1

Élément d'information	Localisation		2024	2023	Variation en %
Lutte contre la corruption	Nombre de cas de corruption au cours de l'exercice sous revue	Nombre	0	0	0
Protection des données et sécurité de l'information	Nombre de réclamations concernant la confidentialité des données des clients	Nombre	0	0	0

Environnement

Annexe 2

Tableau 1: Indicateurs environnementaux			2024	2023	Variation en % ou points de pourcentage
Consommation d'énergie finale entreprise et placements immobiliers directs exploités en propre	Énergie thermique	GWh	16,1	16,0	0,4
	Électricité	GWh	13,5	13,2	2,0
	Carburants	GWh	0,2	0,3	–10,5
	Total	GWh	29,8	29,5	1,0
Énergies renouvelables entreprise et placements immobiliers directs exploités en propre	Énergie thermique et carburants	%	42,3	38,4	3,9
	Électricité	%	77,5	76,9	0,6
Installations photovoltaïques (placements immobiliers directs)	Production d'électricité	MWh	1916	1280	49,7
Émissions de gaz à effet de serre	**Scope 1**	1000 t CO_2eq			
	Entreprise	1000 t CO_2eq	1,5	1,8	–15,4
	Placements immobiliers directs[8]	1000 t CO_2eq	7,5	7,6	–1,8
	Placements financiers	1000 t CO_2eq	-	-	-
	Scope 2	1000 t CO_2eq			
	Entreprise	1000 t CO_2eq	0,5	0,5	0,4
	Placements immobiliers directs[8]	1000 t CO_2eq	2,5	2,1	17,3
	Placements financiers	1000 t CO_2eq	-	-	-
	Scope 3	1000 t CO_2eq			
	Entreprise	1000 t CO_2eq	2,5	2,5	–0,8
	Placements immobiliers directs	1000 t CO_2eq	-	-	-
	Placements financiers	1000 t CO_2eq	1613,9	1935,4	–16,6
	Total (scopes 1, 2 et 3)	1000 t CO_2eq	1628,4	1949,9	–16,5
Intensités placements immobiliers directs	Consommation d'énergie	kWh/m²	83,7	79,5	5,4
	Émissions de gaz à effet de serre	kg CO_2eq/m²	9,1	9,4	–3,4
Eau entreprise	Eau	m³	90 246	109 118	–17,3
Déchets entreprise	Ordures entreprise	t	216	243	–11,1
	Papier et carton	t	130	143	–9,0
	Recyclage (y c. PET)	t	99	128	–22,2
	Déchets spéciaux	t	40	15	171,5
	Total déchets	t	485	529	–8

Tableau 2: Indicateurs environnementaux des placements financiers			2024	2023	Variation en % ou points de pourcentage
Part des placements financiers avec indicateurs climatiques dans l'ensemble des placements de capitaux	Part des placements financiers dans le reporting climatique	%	51	48	3
	Part avec données d'émissions GES	%	100	100	0
	Part avec données d'empreinte carbone	%	100	100	0
	Part avec données d'intensité GES	%	87	85	2
Émissions de gaz à effet de serre financées issues des placements financiers (hors placements immobiliers directs), scopes 1 et 2	Émissions de gaz à effet de serre	1000 t CO_2eq	1614	1935	–17
	Empreinte carbone	t CO_2eq par mio. CHF	63	80	–21
	Intensité des gaz à effet de serre	t CO_2eq par mio. CHF	102	103	–1
Engagement	Nombre d'entreprises en portefeuille	Nombre	549	417	32
	dont engagement en faveur du climat	Nombre	350	334	5
	Part des émissions GES financées	%	49	43	6
	Part des entreprises avec objectifs zéro émission nette et objectifs intermédiaires vérifiés	%	14,4	13,6	0,8
Exercice des droits de vote	Nombre d'assemblées générales	Nombre	224	92	143
	Part des assemblées générales avec objets à l'ordre du jour rejetés	%	89	92	–3
	Part des objets à l'ordre du jour rejetés	%	19	15	4
Obligations vertes	Investissements	mio. CHF	939	791	19
	Émissions évitées	1000 t CO_2eq	222	224	–1

Source: calculs de la Suva sur la base des données ISS ESG, S&P, Bloomberg, ASIR

Personnel

Annexe 3

Tableau 1: Sexe et répartition par âge		2024		2023	
		Nombre	en %	Nombre	en %
Assurance Suva, y c. cliniques					
Total collaborateurs, tous échelons		4754	100	4670	100
Sexe	Femmes	2745	57,7	2689	57,6
	Hommes	2009	42,3	1981	42,4
Groupes d'âge	≤ 30 ans	1035	21,8	1006	21,5
	30 – 50 ans	2159	45,4	2101	45,0
	≥ 50 ans	1560	32,8	1563	33,5
Total cliniques Suva*					
Total collaborateurs, tous échelons		1247	26,2	1182	25,3
Sexe	Femmes	884	70,9	840	71,1
	Hommes	363	29,1	342	28,9
Groupes d'âge	≤ 30 ans	310	24,9	284	24,0
	30 – 50 ans	617	49,5	599	50,7
	≥ 50 ans	320	25,6	299	25,3
Cadres cliniques Suva*					
Total cadres		124	9,9	122	10,3
Sexe	Femmes	68	54,8	67	54,9
	Hommes	56	45,2	55	45,1
Groupes d'âge	≤ 30 ans	7	5,7	6	4,9
	30 – 50 ans	68	54,8	65	53,3
	≥ 50 ans	49	39,5	51	41,8
Collaborateurs sans fonction d'encadrement (cliniques)*					
Total collaborateurs		1123	90,1	1060	89,7
Sexe	Femmes	816	72,7	773	72,9
	Hommes	307	27,3	287	27,1
Groupes d'âge	≤ 30 ans	303	27,0	278	26,2
	30 – 50 ans	549	48,9	534	50,4
	≥ 50 ans	271	24,1	248	23,4

* Non inclus dans le chapitre Personnel du rapport de durabilité

Personnel

Annexe 3

Tableau 1: Sexe et répartition par âge		2024		2023	
		Nombre	en %	Nombre	en %
Total assurance Suva, hors cliniques					
Total collaborateurs, tous échelons		3507	73,8	3488	74,7
Sexe	Femmes	1861	53,1	1849	53,0
	Hommes	1646	46,9	1639	47,0
Groupes d'âge	≤ 30 ans	725	20,7	722	20,7
	30 – 50 ans	1542	44,0	1502	43,1
	≥ 50 ans	1240	35,3	1264	36,2
Cadres assurance Suva, hors cliniques et Conseil de la Suva					
Total cadres		405	11,5	402	11,5
Sexe	Femmes	145	35,8	137	34,1
	Hommes	260	64,2	265	65,9
Groupes d'âge	≤ 30 ans	9	2,2	12	3,0
	30 – 50 ans	212	52,4	202	50,2
	≥ 50 ans	184	45,4	188	46,8
Collaborateurs sans fonction d'encadrement assurance Suva, hors cliniques					
Total collaborateurs		3102	88,5	3086	88,5
Sexe	Femmes	1716	55,3	1711	55,4
	Hommes	1386	44,7	1375	44,6
Groupes d'âge	≤ 30 ans	716	23,1	710	23,0
	30 – 50 ans	1330	42,9	1300	42,1
	≥ 50 ans	1056	34,0	1076	34,9

Personnel

Annexe 3

Tableau 2: Répartition par sexe et type d'occupation (assurance Suva, hors cliniques)		2024		2023	
		Nombre	en %	Nombre	en %
Sexe	Femmes	1861	53,1	1849	53,0
	Hommes	1646	46,9	1639	47,0
Temps partiel	Total en temps partiel	1141	32,5	1132	32,5
Type d'occupation	Femmes en temps partiel	879	77,0	878	77,6
	Hommes en temps partiel	262	23,0	254	22,4
Apprentis	Femmes	74	53,2	73	55,3
	Hommes	65	46,8	59	44,7

Tableau 3: Pourcentage de femmes au Conseil de la Suva et dans le management (assurance Suva, hors cliniques)		2024	2023
Conseil de la Suva	%	48	33
Cadres supérieurs	%	21	18
Cadres intermédiaires	%	28	28
Cadres inférieurs	%	41	39
Cadres dirigeants	%	37	34

Personnel

Annexe 3

Tableau 4: Entrées et sorties (assurance Suva, hors cliniques)		2024 Nombre	2024 en %	2023 Nombre	2023 en %
Entrées*		**206**	**5,9**	**270**	**7,7**
Sexe	Entrées femmes	121	58,7	182	67,4
	Entrées hommes	85	41,3	88	32,6
Groupe d'âge	Entrées ≤ 30 ans	77	37,4	112	41,5
	Entrées 30 – 50 ans	112	54,4	139	51,5
	Entrées ≥ 50 ans	17	8,2	19	7,0
Sorties*		**246**	**7,0**	**271**	**7,8**
Sexe	**Sorties femmes**	131	53,3	150	55,4
	Sorties hommes	115	46,7	121	44,6
Groupe d'âge	Sorties ≤ 30 ans	64	26,0	73	26,9
	Sorties 30 – 50 ans	70	28,5	106	39,2
	Sorties ≥ 50 ans	112	45,5	92	33,9

* Uniquement nouvelles entrées ou sorties et hors transferts internes de personnel permanent

Tableau 5: Rotation (assurance Suva, hors cliniques)		2024	2023
Taux de rotation 1*	%	8,7	10,0
Taux de rotation 2**	%	5,0	6,6

* Taux de rotation 1: toutes les sorties au cours des douze derniers mois par rapport à l'effectif moyen du personnel
** Taux de rotation 2: uniquement les sorties en raison de licenciements au cours des douze derniers mois par rapport à l'effectif moyen du personnel

Personnel

Annexe 3

Tableau 6: Jours de formation et perfectionnement (assurance Suva, hors cliniques et apprentis compris)

		2024		2023	
		Nombre	en %	Nombre	en %
Total jours de formation et perfectionnement*		**16 307,8**		**16 288,5**	
Sexe	Femmes	8272,3	50,7	8324,5	51,1
	Hommes	8035,5	49,3	7964	48,9
Nombre moyen de jours de perfectionnement	par équivalent plein-temps	5,3		5,3	
	per capita	4,7		4,7	
Groupe d'âge	≤ 30 ans	11 264,5	69,1	11 497,1	70,6
	30 – 50 ans	2946,3	12,9	2833,7	17,4
	≥ 50 ans	2097	18,0	1957,7	12,0

*Tous ces chiffres comprennent également les apprentis.

Tableau 7: Frais de formation et perfectionnement externes (assurance Suva)

		2024	2023
Frais de formation et perfectionnement	mio. CHF	2,98	2,82

Tableau 8: Protection de la santé (assurance Suva, hors cliniques)

			2024	2023	Variation en %
Total Suva	Nombre de cas d'accident	Nombre	33	59	–44,1
	avec de graves conséquences (absence de plus de trois jours)	Nombre	3	4	–25,0
	Nombre de cas de maladie	Nombre	2	0	-

Société

Annexe 4

			2024	2023*	Variation
Approvisionnement responsable	Nombre de nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux au cours de l'exercice sous revue	Nombre	205	-	-
	Nombre de nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux au cours de l'exercice sous revue avec impact négatif	Nombre	0	-	-
	Pourcentage de nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères environnementaux	%	100	-	-
	Nombre de nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux au cours de l'exercice sous revue	Nombre	205	-	-
	Nombre de nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux au cours de l'exercice sous revue avec impact négatif	Nombre	1	-	-
	Pourcentage de nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	%	100	-	-
Devoirs de diligence liés au travail des enfants	Opérations et fournisseurs présentant un risque significatif lié au travail des enfants	Nombre	0	-	-

* Indicateurs non recensés en 2023

Impressum

Suva
Communication d'entreprise
Case postale, 6002 Lucerne
+41 41 419 56 26
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
Design: Linkgroup SA, Zurich
Réalisation technique: Franziska Bürki, Suva
Publishing: Deborah Burri, Suva

Téléchargement
Téléchargement du rapport de durabilité:
www.suva.ch/1281-24.f

Référence
1281-24.f

Date de publication
13 juin 2025

suva

Siège

Suva
Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerne
Tél. 058 411 12 12
www.suva.ch