

**suva**

2023

Nachhaltigkeitsbericht



# Inhaltsverzeichnis

3	Vorwort
4	Nachhaltigkeitsstrategie
8	Unternehmensführung
14	Kerngeschäft
18	Umwelt
26	Mitarbeitende
30	Gesellschaft
36	Index
39	Impressum

# Vorwort

## Liebe Leserin, lieber Leser

Wir freuen uns, Ihnen unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht vorzulegen. In diesem Bericht legen wir umfassend Rechenschaft über unsere Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft ab. Wir tun dies freiwillig und mit der Motivation, als bedeutende Schweizer Sozialversicherung im Bereich Nachhaltigkeit vorbildlich voranzugehen.

Nachdem wir 2022 unsere Klimaberichterstattung ausgebaut und einen Bericht nach dem Konzept der Task Force on Climate-Related Financial Disclosure (TCFD) zum Thema Klima und Risikomanagement veröffentlicht haben, gehen wir jetzt einen Schritt weiter. Der neue Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt sowohl TCFD sowie die Vorgaben des Gegenvorschlags der Konzernverantwortungsinitiative und wurde nach den GRI Sustainability Reporting Standards erstellt. Dies ermöglicht uns, unsere Fortschritte strukturiert und vergleichbar darzustellen.

Für uns ist das ein konsequenter Schritt. Die sozialen und wirtschaftlichen Aspekte der Nachhaltigkeit sind in unserem Geschäftsmodell als grösste Unfallversicherung seit jeher verankert. Unser Anspruch ist es aber, in allen Dimensionen nachhaltig zu sein und uns kontinuierlich zu verbessern. Deshalb haben wir vor vier Jahren im Austausch

mit unseren Anspruchsgruppen die wesentlichen Themen identifiziert. Unsere Wesentlichkeitsmatrix bildet die Grundlage für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

In den letzten Jahren haben wir Strategien entwickelt, Ziele definiert und Massnahmen eingeleitet, um unsere Auswirkungen auf das Klima schrittweise zu reduzieren. Unsere Messungen zeigen, dass wir auf Kurs sind. Im Berichtsjahr haben wir entschieden, das Netto-Null-Ziel bei den Immobiliendirektanlagen bereits 2040 zu erreichen.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird uns künftig als wichtige jährliche Standortbestimmung dienen. Zugleich schafft er Transparenz gegenüber unseren Kundinnen und Kunden, unseren Mitarbeitenden und der Öffentlichkeit. Der Nachhaltigkeitsbericht ist ein Gemeinschaftswerk, an dem zahlreiche Fachbereiche der Suva mitwirkten. Wir bedanken uns bei allen Beteiligten für die wertvolle Arbeit. Wie wir unsere Verantwortung wahrnehmen, können Sie auf den folgenden Seiten lesen. Wir freuen uns über Ihre Anregungen.



Gabriele Gendotti  
Präsident des Suva-Rats



Felix Weber  
Vorsitzender der Geschäftsleitung



# VERANTWORTUNGSBEWUSST UND ENGAGIERT

## Nachhaltigkeitsstrategie

Im Berichtsjahr haben wir uns das ambitionierte Ziel gesetzt, bei unseren Immobiliendirektanlagen das Netto-Null-Ziel bereits im Jahr 2040 statt 2050 zu erreichen.

# Nachhaltigkeits- strategie

## Strategische Verankerung der Nachhaltigkeit in den Unternehmenszielen

Abbildung 1

Nachhaltigkeit in den Säulen	Unternehmensziele
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ökologische Nachhaltigkeit: Wahrnehmung der Verantwortung im Umwelt- und insbesondere im Klimabereich</li> </ul>
Soziales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeitende:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>Zufriedenheit</li> <li>Diversität (Alter, Geschlecht, Sprachen) auf allen Hierarchien</li> </ul> </li> <li>Wirkungsvolle Kombination von Prävention, Versicherung und Rehabilitation für einen nachhaltigen Kundennutzen und einen starken Werkplatz Schweiz</li> </ul>
Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>Finanzielle Stabilität und risikogerechte Prämien</li> <li>Stabile Betriebskosten</li> <li>Effiziente und effektive Dienstleistungen</li> </ul>

Nachhaltigkeit ist im Kern unseres Geschäftsmodells als Sozialversicherung verankert. Dabei haben wir ein ganzheitliches Nachhaltigkeitsverständnis und entsprechend engagieren wir uns ökologisch, sozial und ökonomisch, sowohl im Versicherungsbetrieb als auch bei unseren Immobilien- und Finanzanlagen.

Nachhaltigkeit ist bei der Suva tief verwurzelt: Mit unserem Geschäftsmodell verhindern wir Unfälle und beugen Berufskrankheiten vor. Weiter fördern wir die Wiedereingliederung von verunfallten und kranken Menschen in die Arbeitswelt. Siehe: [Mission und Werte](#).

Diese Aufgaben bilden zusammen mit unserem Engagement als faire und attraktive Arbeitgeberin den Fokus unserer sozialen Nachhaltigkeit. Mit unserer gesamtheitlichen Auffassung von Nachhaltigkeit konzentrieren wir uns aber nicht ausschliesslich auf soziale Handlungsfelder, sondern engagieren uns ebenso in ökologischen

und ökonomischen Bereichen. So streben wir insbesondere an, unsere Auswirkungen auf das Klima zu reduzieren und pflegen eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung.

### Managementansatz

Die im Geschäftsjahr 2023 definierten Unternehmensziele sind unser Kompass, an dem wir unseren Weg in der Umsetzung unserer Strategie «avance»-plus in den nächsten Jahren ausrichten. Zugleich markieren sie Meilensteine, an denen wir unsere Fortschritte messen, wobei ihre Struktur an das Konzept der «Balanced Scorecard» angelehnt ist. Wir haben die für Nachhaltigkeit relevanten Unternehmensziele aufgeführt und den drei Säulen Umwelt, Soziales sowie Wirtschaft zugeordnet (Abb. 1).

### Nachhaltigkeitsstrategie

Derzeit gibt es Teilstrategien zur Nachhaltigkeit in verschiedenen Geschäftsbereichen wie Immobilien, Finanzen und Betrieb. Eine ganzheitliche Verankerung der

Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie der Suva muss noch erarbeitet werden. Wir werden diese Aufgabe in der Standortbestimmung der Unternehmensstrategie und parallel mit der Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix im Jahr 2025 in Angriff nehmen. Bis dahin liegt die Verantwortung der wesentlichen Themen bei den zuständigen Geschäftsbereichen.

### Immobiliendirektanlagen:

#### Auf dem Weg zu Netto-Null 2040

Im Berichtsjahr haben wir uns das ambitionierte Ziel gesetzt, bei unseren ImmobilienDirektanlagen bereits im Jahr 2040 statt 2050 Netto-Null Emissionen zu erreichen. Darauf zielt unsere neue Immobilienstrategie 2024–2028 ab. Gelingen wird uns dies unter anderem mit Massnahmen wie dem Ersatz von fossilen Energieträgern durch erneuerbare Quellen und mit der Senkung des allgemeinen Energiebedarfs.

## Klimastrategie

Bei den Klimawirkungen sind wir schon einen Schritt weiter. Wir verfügen über eine Klimastrategie und über Klimaziele für die ganze Suva, die sowohl den Betrieb als auch die Immobiliendirekt- und Finanzanlagen umfassen. Klimastrategie und Klimaziele sind im strategischen Führungsprozess verankert. Sie werden von unserem obersten Führungsgremium, dem Suva-Rat, verabschiedet, während die Geschäftsleitung für die Umsetzung der Strategie verantwortlich ist. Die Geschäftsleitung informiert den Suva-Ratsausschuss regelmässig über den Stand der Umsetzung, damit dieser die Zielerreichung verfolgen und gegebenenfalls rechtzeitig reagieren kann. Für die Koordination und Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten ist die Unternehmensentwicklung zuständig. Die Verantwortung für die Umsetzung spezifischer Nachhaltigkeitsmassnahmen ist in den jeweiligen Bereichen und Prozessen verankert.

Im Geschäftsjahr 2018 haben wir uns verpflichtet, die gesamten betrieblichen Treibhausgasemissionen bis 2050 auf Netto-Null zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2022 hat der Suva Rat das Netto-Null-Ziel 2050 auf die indirekten Treibhausgasemissionen aus den Finanzanlagen ausge-

weitert. Im Berichtsjahr 2023 haben wir uns für die Immobiliendirektanlagen das Ziel gesetzt, Netto-Null im Jahr 2040 statt 2050 zu erreichen. Für alle drei Bereiche – Betrieb, Finanz- und Immobiliendirektanlagen – hat die Suva Zwischenziele und einen Zeitpunkt für das Erreichen des Netto-Null-Ziels definiert. Siehe: [Kapitel 4, Umwelt](#).

## Wesentlichkeitsprinzip

Wir erstellen unseren Nachhaltigkeitsbericht nach den GRI Sustainability Reporting Standards. Diese gewährleisten eine transparente und glaubwürdige Berichterstattung. Sie ermöglichen uns, unsere Ziele und unseren Fortschritt strukturiert und vergleichbar darzustellen. Dabei hilft uns die Identifikation unserer wesentlichen Themen gemäss GRI-Methodik, unsere Ressourcen auf diejenigen Bereiche zu konzentrieren, in welchen wir die grössten Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft haben. Um diese Themen zu erkennen, haben wir mit zufällig ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern unserer fünf Anspruchsgruppen (Suva-Rat, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, Bund und Gesellschaft) eine Online-Befragung durchgeführt. Es resultierte eine breit abgestützte Wesentlichkeitsmatrix, die Handlungsfelder mit hoher oder sehr hoher Relevanz für die Nachhaltigkeit der Suva aufzeigt. Sie enthält einerseits Themen, die unser Kerngeschäft widerspiegeln und bei dem wir aktiv einen gesellschaftlich bedeutenden Beitrag leisten: die Verknüpfung von Prävention, Unfallversicherung und Wiedereingliederung. Andererseits enthält die Matrix Themen, auf die wir über unser Kerngeschäft hinaus relevante Auswirkungen haben. Die wesentlichen Themen lassen sich in die Handlungsfelder Unternehmensführung, Kerngeschäft, Umwelt, Mitarbeitende und Gesellschaft gruppieren. Diese fünf Handlungsfelder bilden den aktiven Kern unserer aktuellen Nachhaltigkeitsbestrebungen. In der nächsten Berichtsperiode 2024 werden wir mit den Vorarbeiten für die Aktualisierung der Wesentlichkeitsmatrix beginnen. Wir aktualisieren diese alle fünf Jahre, zuletzt im Jahr 2020 (Abb. 2).



«Die Suva hat sich 2018 freiwillig das Ziel Netto-Null 2050 gesetzt – noch vor dem Bundesratsbeschluss 2019 und dem Ja der Stimbevölkerung 2023 zur gesetzlichen Verankerung des Netto-Null-Ziels. Das finde ich sehr motivierend.»

Christian Marfurt  
Leiter Nachhaltigkeitsmanagement, Unternehmensentwicklung

## Unsere wesentlichen Themen

Abbildung 2



- Relevanz für die Anspruchsgruppen
- Relevanz für die Suva

# VERLÄSSLICH UND TRANSPARENT

## Unternehmensführung

Unser Verhaltenskodex dient uns in der täglichen Arbeit als Wegweiser im Umgang mit allen unseren Anspruchsgruppen.

# Unternehmens- führung

Die Suva ist ein selbstständiges Unternehmen des öffentlichen Rechts. Wir führen unser Unternehmen verantwortungsvoll nach den Grundsätzen von Governance, Compliance und Risikomanagement und richten uns an unserer Vision und Mission aus.

Wir verfügen über wirksame Governance- und Compliance-Regeln sowie ein angepasstes Risikomanagement und internes Kontrollsystem, die sowohl unternehmerische als auch klimabezogene Aspekte abdecken. Unser Ziel ist es, diese bewährten Systeme auf weitere Nachhaltigkeitsthemen auszuweiten und zu einer gesamtheitlichen Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln.

## Managementansatz

Im Bereich Governance dient der Verhaltenskodex unseren Mitarbeitenden als Leitfaden für ihr Handeln und legt ethische Grundsätze, soziale Verantwortung sowie

einen verantwortungsbewussten und sparsamen Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen aus der Umwelt fest. Unsere Mitarbeitenden sind mit dem Verhaltenskodex vertraut. Regelmässige Schulungen gewährleisten, dass sie die geltenden gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen kennen. Unser Compliance-Management-System überwacht und unterstützt die Einhaltung gesetzlicher Vorgaben sowie interner Erlasse durch eine regelmässige Planung und Berichterstattung sowie entsprechende Kontrollen und Verbesserungen. Unser unternehmensweites Risikomanagement fördert eine stufengerechte Risikobetrachtung und schafft Transparenz. Es identifiziert und bewertet regelmässig Risiken und reduziert diese durch wirksame Kontrollen in den Geschäftsprozessen. Die betriebswirtschaftliche Effizienz wie auch die finanzielle Stabilität sind als strategische Ziele in der «Balanced Scorecard» zur Umsetzung unserer Unternehmensstrategie definiert und mit Messgrössen hinterlegt.

## Governance

Die Suva wird von den Sozialpartnern, also Vertreterinnen und Vertretern ihrer Versicherten, geführt. Unser oberstes Führungsgremium und Kontrollorgan ist der [Suva-Rat](#). Dieser setzt sich aus je 16 Vertretenden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie aus acht Vertretenden des Bundes zusammen. Die Mitglieder des Suva-Rats werden vom Bundesrat jeweils für vier Jahre gewählt, wobei eine sozialpartnerschaftliche Governance breit abgestützte und tragfähige Entscheidungen unterstützt. Der Suva-Ratsausschuss besteht aus acht Mitgliedern des Suva-Rats. Sie prüfen insbesondere die Geschäftsführung sowie den Betrieb. Im Berichtsjahr führte Gabriele Gendotti den Rat als Präsident. Jeweils vier bis fünf Mitglieder aus dem Suva-Rat nehmen Einsitz in eine der drei Kommissionen Finanzaufsicht, Immobilienaufsicht und Militärversicherung.

## Compliance

Mit unserem Compliance-Management-System stellen wir die Einhaltung aller relevanten gesetzlichen, regulatorischen und internen Erlasse sicher. Im Berichtsjahr hatten wir keine Verfahren aufgrund einer Nichteinhaltung gesetzlicher Vorgaben.

## Verhaltenskodex

Verantwortungsbewusstes, ehrliches und zuverlässiges Handeln ist ein zentrales Element unserer Kultur. Der [Verhaltenskodex](#) begleitet uns dabei als Wegweiser in der täglichen Arbeit im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Geschäftspartnerinnen und -partnern, Kundinnen und Kunden sowie weiteren Stakeholdern. Er bildet das Fundament für unseren Leitsatz: «Durch unser Handeln schaffen wir Vertrauen, Sicherheit und Transparenz.» Der Verhaltenskodex wurde jüngst überarbeitet und die neue Version wurde im Dezember des Berichtsjahres im Intranet und auf der Suva-Website publiziert. Wir bekennen uns darin zum Prinzip der Nachhaltigkeit bei all unseren Aktivitäten und Entscheidungen. Der Verhaltenskodex wurde vom Suva-Ratsausschuss abgenommen und ist Teil eines obligatorischen webbasierten Trainings, das sämtliche Mitarbeitende im Frühling 2024 absolvieren werden. Auch von unseren Geschäftspartnerinnen und -partnern erwarten wir, dass sie in Übereinstimmung mit den wesentlichen Inhalten unseres öffentlich einsehbaren Verhaltenskodexes handeln.

## Fraud-Risk-Assessment

Von Ende 2021 bis Anfang 2022 führten wir mit Unterstützung eines externen Anbieters letztmals ein Fraud-Risk-Assessment durch. Dabei wurden verschiedene Abteilungen risikobasiert geprüft und Verbesserungsmassnahmen abgeleitet. Mithilfe des internen Kontrollsystems (siehe dazu weiter unten [Risikomanagement](#)) werden auch alle Risiken mit einem Compliance-Bezug – insbesondere auch Korruptionsrisiken – bewirtschaftet, unter Berücksichtigung der Verbesserungsmassnahmen aus dem Fraud-Risk-Assessment.

### Hinweisgeberstelle

Die Fachstelle Compliance betreut eine Hinweisgeberstelle, an welche sich die Mitarbeitenden wenden können, wenn sie Unregelmässigkeiten feststellen. Unsere Mitarbeitenden werden mit verschiedenen Mitteln (obligatorischem webbasiertem Training, einem internen Merkblatt, News in unserem Intranet) regelmässig für diese Hinweisgeberstelle sensibilisiert. In der Berichtsperiode wurde die Hinweisgeberstelle vorwiegend für Meldungen betrügerischer Handlungen genutzt. Die Fachstelle Compliance hat sämtliche Meldungen im Rahmen einer umfassenden Sachverhaltsanalyse abgeklärt, dokumentiert und, wo angezeigt, unter Beizug der zuständigen internen Rollen weitere Schritte eingeleitet.

### Korruptionsbekämpfung

Die Korruptionsbekämpfung ist ein wichtiges Thema unserer Compliance. Hierzu haben wir klare Prinzipien und Richtlinien, die wir in unserem [Verhaltenskodex](#) auf unserer Website [suva.ch](#) im Kapitel «Bestechung, Korruption, Geschenke: Wir lassen uns nicht bestechen und bestechen nicht» publiziert haben. Sie sind auch in unseren internen Erlassen zum Arbeitsverhältnis, zur Loyalität in der Vermögensverwaltung oder zum privaten Wertschriftenhandel festgehalten. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich bei Verdacht auf Korruption an die Hinweisge-



«Als Datenschutzberaterin der Suva freut es mich, dass wir in der anspruchsvollen Abwägung zwischen Öffentlichkeitsprinzip, Datenschutz und Geheimhaltungsinteressen einen souveränen Umgang gefunden haben.»

Andrea Klüser  
Compliance Officer, Generalsekretariat

berstelle zu wenden. Im Berichtsjahr sowie in den beiden Vorjahren gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.

### Beschwerdemanagement

Negative Rückmeldungen unserer Kundschaft erreichen uns über verschiedene Kanäle. Wir nehmen diese sehr ernst und sammeln sie in unserem Beschwerdemanagement-Tool. Wir kümmern uns nicht nur um jede einzelne Beschwerde, sondern werten auch ganze Beschwerdekategorien aus. Im Berichtsjahr 2023 erreichten uns 7512 Beschwerden, was einer Abnahme des Gesamtbeschwerdevolumens um 17,7 Prozent gegenüber 2022 entspricht. Besonders stark gesunken sind die Beschwerden in den Bereichen Grundlagen Versicherern/Kunden- und Partnermanagement (-35,0 Prozent) und Militärversicherung (-26,6 Prozent). Die Beschwerden für den Bereich Schadenmanagement und Rehabilitation machen mit 76,6 Prozent weiterhin den Grossteil des Gesamtbeschwerdevolumens aus, wobei auch in diesem Bereich die Beschwerden gegenüber dem Vorjahr um 13,0 Prozent abgenommen haben.

Aufsichtsbeschwerden und Beschwerden an die Geschäftsleitung, den Suva-Rat und das Generalsekretariat werden in einem vom Generalsekretariat verantworteten eigenen Beschwerdemanagement-Prozess bearbeitet. Im Jahr 2023 wurden insgesamt 91 Beschwerden an die Geschäftsleitung, den Präsidenten des Suva-Rats und das Generalsekretariat gerichtet. Im Vergleich zum Vorjahr hat die Anzahl dieser Beschwerden um 19 Prozent abgenommen. Sowohl im Jahr 2023 als auch im Jahr 2022 wurde je eine Aufsichtsbeschwerde beantwortet. Basierend auf der quantitativen und qualitativen Analyse der Beschwerden definieren wir Massnahmen und verfolgen deren Umsetzung.

### Datenschutz

Der verantwortungsvolle und gesetzlich korrekte Umgang mit personenbezogenen Daten ist für uns ein wich-

tiges Thema. Bereits 2022 haben wir mit unserer Ethikweisung erste verbindliche Regeln in Bezug auf einen ethischen Umgang mit personenbezogenen Daten formuliert. Im Berichtsjahr lag der Fokus insbesondere auf der gesetzeskonformen Umsetzung des revidierten Datenschutzgesetzes, welches per 1. September 2023 in Kraft getreten ist. Neue Technologien sowie eine immer höhere Regulierungsdichte machen den [Datenschutz](#) immer anspruchsvoller. Um den Anforderungen gerecht zu werden, haben wir im Berichtsjahr bei der Fachstelle Datenschutz eine zusätzliche Vollzeitstelle geschaffen.

Im Hinblick auf die Einhaltung des per September 2023 revidierten Datenschutzgesetzes und zur Sensibilisierung der Suva-Mitarbeitenden haben wir ein webbasiertes Training (WBT) ausgerollt. 96 Prozent der Mitarbeitenden haben bis zum Ende des Berichtsjahres das obligatorische WBT «Datenschutz» abgeschlossen. Im Berichtsjahr sowie in den beiden Vorjahren kam es zu keinen wesentlichen Datenschutzverletzungen.

### Die Suva und das Öffentlichkeitsprinzip (BGÖ)

Als Bundesorgan unterstehen wir dem Bundesgesetz über das Öffentlichkeitsprinzip (BGÖ). Bei der Beantwortung von Gesuchen um Zugang zu amtlichen Dokumenten gemäss BGÖ muss stets das öffentliche Interesse an Transparenz gegen allfällig überwiegende öffentliche oder private Interessen am Schutz von Personendaten abgewogen werden. Getreu unserem Leitsatz, dass wir durch unser Handeln Vertrauen, Sicherheit und Transparenz schaffen, behandeln wir BGÖ-Gesuche stets nach dem Grundsatz, dass angefragte Auskünfte, wenn immer möglich erteilt werden, soweit nicht klare private oder öffentliche Interessen dagegensprechen. Im Berichtsjahr sind bei uns insgesamt vier Gesuche um Zugang zu amtlichen Dokumenten eingegangen, die wir umfassend beantworten konnten.

## Risikomanagement

Wir verfügen über ein unternehmensweites Risikomanagement, das in unsere bestehenden Führungsprozesse integriert ist. Es fördert eine stufengerechte Risikobetrachtung und adressiert die Risiken, welche aus Sicht der Gesamtunternehmung von Bedeutung sind beziehungsweise welche die Erreichung unserer Unternehmensziele negativ beeinflussen können. Der Suva-Ratsausschuss ist für die Gewährleistung des Risikomanagements und des internen Kontrollsystems zuständig. Er und die Geschäftsleitung werden mindestens zweimal jährlich vom Bereich Risk Management mittels Risiko-Reporting über die aktuelle Risikosituation informiert. Der Bereich Risk Management identifiziert, bewertet und überwacht Risiken periodisch. Das interne Kontrollsystem ist Teil unseres unternehmensweiten Risikomanagements und reduziert durch wirksame Überwachung die wesentlichen Risiken in den Geschäftsprozessen.

### Informationssicherheit

Die Aufgaben der Suva sind vielfältig. Um sie zu erfüllen, sind wir auf den Austausch von Informationen mit internen und externen Stellen angewiesen. In der Regel handelt es sich bei solchen Informationen um vertrauliche Angaben (insbesondere Gesundheitsdaten) – entsprechend hat die Informationssicherheit hohe Priorität. Die Fachstelle Informationssicherheit schult alle Mitarbeitenden, insbesondere mit einem obligatorischen webbasierten Training, welches auch den «Umgang mit Informationen und IT-Sachmitteln» beinhaltet. Ebenfalls unterstützt die Fachstelle die Organisationseinheiten bei Vorhaben und berät bei Anfragen rund um die Informationssicherheit. Dabei besteht eine enge Zusammenarbeit mit den Fachstellen Datenschutz und Compliance sowie der IT-Security. Mit einem Managementsystem steuert und kontrolliert die Suva kontinuierlich die Informationssicherheit. Dieses System etabliert sich zunehmend in unserer Geschäftstätigkeit. Im Jahr 2023 hat die Suva ihre Informationssicherheit nach den Anforderun-

gen der Norm ISO 27001 überprüft und will sie 2024 zertifizieren lassen.

## Task Force on Climate-Related Financial Disclosure (TCFD)

### Klimarisiken

Auf Basis unserer Klimastrategie integrieren wir die Klimarisiken in unseren Risikomanagementprozess und überwachen sie regelmässig. Die Bewertung der Wichtigkeit von Klimarisiken erfolgt jährlich durch unsere Fachstelle Nachhaltigkeit. Für unsere Kapitalanlagen integrieren wir die Bewertung von Klimarisiken im Rahmen unserer Klimastrategie in die Anlageprozesse. Dies beinhaltet eine jährliche Beurteilung der Materialität potenzieller Klimarisiken durch die Abteilung Finanzanlagen, die Prüfung durch die Abteilung Unternehmensrechnung & Controlling und die Genehmigung durch die zuständigen Gremien. Die Beurteilung der potenziellen Klimarisiken unserer Finanzanlagen wird im Enterprise-Risk-Management-Prozess dokumentiert und fliesst in das Risikomanagement der Suva ein. Politische und regulatorische Entwicklungen werden zudem durch den Bereich Public Affairs systematisch überwacht und analysiert. Die Beurteilung der Klimarisiken legen wir im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Geschäftsleitung und den Aufsichtsgremien der Suva vor.

### Beurteilung Klimarisiken

Wir haben unsere Klimarisiken und -chancen nach den Vorgaben des Bundes gemäss der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) bewertet und die Resultate in diesen Nachhaltigkeitsbericht integriert. Klimarisiken und -chancen sind Entwicklungen, die unsere Geschäftstätigkeit, unsere verwalteten Vermögen sowie unsere Reputation wesentlich beeinflussen können. Einerseits sind dies Transitionsrisiken, die sich aus dem notwendigen Übergang zu einer treibhausgasärmeren

Wirtschaft ergeben. Zum anderen sind es direkte, physische Klimarisiken wie beispielsweise Schäden an Gebäuden und Infrastruktur durch zunehmende Unwetter.

Als in der Schweiz tätiger Unfallversicherer sind wir in unserem direkten Geschäft nur begrenzt Klimarisiken ausgesetzt. Sowohl für unser Unfallversicherungsgeschäft als auch für unseren direkten Geschäftsbetrieb schätzen wir die transitorischen und physischen Risiken als nicht wesentlich ein. Mögliche Risiken wie die Zunahme von Berufskrankheiten durch höhere Temperaturen, stärkere UV-Strahlung im Sommer oder höhere Unfallzahlen durch vermehrte Unwetter können wir mittel- bis langfristig nicht ausschliessen. Diese Entwicklungen sind jedoch graduell und werden von uns im Rahmen der jährlichen Prämienkalkulation entsprechend berücksichtigt. Darüber hinaus sehen wir keine konkreten Risiken und Chancen aus dem Klimawandel für unser Unfallversicherungsgeschäft.

### Kapitalanlagen

Die Kapitalanlagen, die wir zur Deckung von Versicherungsleistungen verwalten, sind hingegen potenziell von Klimarisiken und -chancen betroffen. Die Unternehmen und öffentlichen Emittenten, in die wir investieren, sind sowohl transitorischen als auch physischen Risiken und Chancen ausgesetzt. Diese können sich auf die finanzielle Lage der Emittenten und damit auf die Werthaltigkeit unseres Anlageportfolios auswirken. Per Ende 2023 beliefen sich unsere Kapitalanlagen auf 55,9 Milliarden Franken. Basierend auf den von der TCFD aufgelisteten Klimarisiken und -chancen sowie den am Markt verfügbaren Methoden und Daten haben wir die in der folgenden Abbildung dargestellten potenziellen Klimarisiken und -chancen identifiziert. Die Unterscheidung zwischen kurz- und mittelfristigen Klimarisiken und -chancen haben wir anhand der Anlagestrategie vorgenommen, die einen Planungszyklus von fünf Jahren aufweist (Abb. 3).

**Für die Kapitalanlagen relevante potenzielle Klimarisiken und -chancen\***

Abbildung 3

	Kurzfristig 1–5 Jahre	Mittelfristig 5–10 Jahre	Langfristig > 10 Jahre
Mögliche klimabezogene Risiken und Chancen	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Regulatorische Risiken (z. B. Erhöhung der CO<sub>2</sub>-Preise)</li> <li>⊖ Reputationsrisiken</li> <li>⊕ Gewinner und Verlierer des Klimawandels</li> <li>⊕ Kapitalbedarf für die Finanzierung der Transition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Anstieg der Schäden durch akute physische Klimarisiken</li> <li>⊕ Gewinner und Verlierer des Klimawandels</li> <li>⊕ Hoher Kapitalbedarf für die Finanzierung der Transition</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊖ Potenziell starke Zunahme von Schäden durch chronische Klimarisiken</li> <li>⊕ Hoher Kapitalbedarf für die Finanzierung der Transition</li> </ul>

\* Chancen sind mit ⊕, Risiken mit ⊖ und gleichzeitige Chancen und Risiken mit ⊕ gekennzeichnet.

**Immobilienanlagen**

Bei den Immobilienanlagen sind die Elementarschäden durch unsere Gebäudeversicherungen abgedeckt. Zudem befinden sich die Gebäude der Immobilienanlagen generell nicht in besonders exponierten Gefahrenzonen. Bekannte Risiken werden durch Monitoring und bauliche Massnahmen kontrolliert. Im Rahmen von Neubauten und Sanierungen berücksichtigen wir zudem die zukünftig erwarteten klimatischen Bedingungen durch entsprechende Massnahmen wie Anordnung der Gebäude, Grundriss- und Aussenraumgestaltung, Wärme- und Kältebedarf, Begrünung etc. sowie die entsprechenden Mieteranforderungen. Damit stellen wir sicher, dass unsere Immobilienanlagen trotz des Klimawandels keinen massgeblichen Wertverlust erleiden.

**Verwendete Modelle und Szenarien**

Zur Berechnung der potenziellen finanziellen Auswirkungen der identifizierten Klimarisiken auf unsere Finanzanlagen verwenden wir die integrierten Klima- und Bewer-

tungsmodelle des Network for Greening the Financial System (NGFS) der Zentralbanken und Aufsichtsbehörden. Dabei handelt es sich um makroökonomische Modelle, die Klimarisiken gesamtwirtschaftlich abbilden und in Form von Marktrisiken (Zinsrisiko, Aktienmarktrisiko) ausweisen. Die Ergebnisse können somit direkt in unsere bestehenden Risikomodelle zur Berechnung des erforderlichen Kapitalbedarfs integriert werden. Da die Entwicklung von Klimarisiken und insbesondere die politischen Reaktionen auf den Klimawandel schwer einzuschätzen sind, haben wir vier verschiedene Klimaszenarien verwendet, um die möglichen Auswirkungen auf die Finanzanlagen abzuschätzen.

**Resultate Klimarisiken**

Die Auswertung der Risikoanalyse zeigt, dass die in den Finanzanlagen enthaltenen Klimarisiken in allen vier betrachteten Szenarien innerhalb der für die Finanzanlagen erwarteten Marktrisiken liegen. Darüber hinaus sind wir davon überzeugt, dass die kurzfristig zu erwartenden Kli-

marisiken bereits überwiegend in den aktuellen Bewertungen der Vermögenswerte enthalten sind. Die möglicherweise noch nicht in den Marktpreisen der Finanzanlagen reflektierten Klimarisiken erachten wir zum jetzigen Zeitpunkt als nicht wesentlich. Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Situation mit bereits hohen Energiepreisen rechnen wir derzeit auch nicht mit einer international koordinierten und substanziellen Erhöhung der Preise für Treibhausgase oder mit anderen sehr einschneidenden regulatorischen Massnahmen. Wir setzen daher die in der bisherigen Klimastrategie vorgesehenen Massnahmen kontinuierlich und konsequent um, um das Netto-Null-Ziel bis 2050 zu erreichen.

**Betriebswirtschaftliche Effizienz**

Die Suva ist selbsttragend und erhält keine Subventionen. Als finanziell unabhängige und nicht profitorientierte Organisation stehen bei uns die Versicherten im Zentrum und Überschüsse werden in Form von tieferen Prämien zurückerstattet. Wir stellen uns in den Dienst unserer Kun-

dinnen und Kunden und stärken mit unserem Engagement den Arbeitsplatz Schweiz. Damit einher geht ein hoher Anspruch an Effizienz und Effektivität, der in der Suva-Strategie und den dazugehörigen strategischen Zielen verankert ist und gemessen wird. Beispielsweise konnten wir in den letzten Jahren unsere Infrastruktur mittels Flächenstrategie und Reduktion von Büroräumlichkeiten verkleinern und gaben den Standort Alpenquai in Luzern 2022 komplett auf. Weiter setzen wir im Innenausbau konsequent auf einheitliche Zonenstandards, so dass unsere Arbeitsräumlichkeiten vielfältig nutzbar sind und weniger Arbeitsfläche notwendig ist. In allen Geschäftsbereichen nutzen wir technologische Möglichkeiten, um unsere Prozesse so weit wie möglich zu automatisieren und die digitale Kommunikation, um unsere Reisetätigkeit zu reduzieren. Wir bewerben unsere digitalen Kanäle bei den uns unterstellten Betrieben, Leistungserbringern, Versicherten und Verunfallten, damit der Verwaltungsaufwand für sämtliche Involvierten verringert werden kann.

### **Finanzielle Stabilität**

Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet uns, jederzeit in der Lage zu sein, unsere finanzielle Leistungspflicht gegenüber unseren Versicherten zu erfüllen. Dieser gesetzlichen Pflicht kommen wir nach, indem wir [Rückstellungen und Eigenmittel](#) bilden und damit kommende Generationen vor der finanziellen Belastung von Unfällen vergangener Generationen schützen. Neben den Prämien sind die Erträge aus dem zurückgestellten Kapital eine wichtige Einnahmequelle und tragen wesentlich zur Finanzierung der Leistungen und zur langfristigen finanziellen Stabilität der Suva bei. Die finanzielle Stabilität wird mit dem [Solvenzquotienten](#) gemessen. Siehe auch: [Geschäftsbericht 2023](#).

# KOMPETENT UND SYMPATHISCH

## Kerngeschäft

Unser Ziel ist es, Dienstleistungen aus Prävention, Versicherung und Rehabilitation beziehungsweise Wiedereingliederung wirkungsvoll zu kombinieren und so einen nachhaltigen Kundennutzen zu erzielen.

# Kerngeschäft

Unsere Vision ist es, Arbeit und Freizeit sicher zu machen. Mit unserem Engagement verhindern wir Unfälle und Berufskrankheiten beziehungsweise mindern daraus entstehende negative Folgen und stärken damit den Werkplatz Schweiz. Als wichtiger Teil des schweizerischen Sozialversicherungssystems sind wir uns unserer Verantwortung und unserer Vorbildfunktion bewusst.

Die Suva ist mehr als eine Versicherung. Wir bieten zusätzlich Dienstleistungen in der Prävention und Rehabilitation an – und das mit Erfolg. So haben wir gemeinsam mit unseren versicherten Betrieben dazu beigetragen, dass sich das Risiko, am Arbeitsplatz einen Unfall zu erleiden, seit 1970 halbiert hat. Unser Engagement in der Rehabilitation zeigt ebenfalls positive Ergebnisse: Rund 90 Prozent der 258 000 Menschen, die im Berichtsjahr durch Unfälle oder Krankheiten arbeitsunfähig gemeldet wurden, konnten wir an den Arbeitsplatz zurückführen und damit erfolgreich in den Arbeitsmarkt wiedereingliedern.

## Managementansatz

Im Zentrum unseres Handelns steht der Mensch. Mit unserem Engagement streben wir an, sowohl Arbeits- als auch Freizeitumgebungen sicherer zu gestalten und die Rückkehr ins Berufsleben nach einem Unfall oder einer Berufskrankheit zu erleichtern und unsere Versicherten vor den finanziellen Folgen von Unfällen und Berufskrankheiten zu schützen. Unser Unternehmensziel ist es, Dienstleistungen aus Prävention, Versicherung und Rehabilitation beziehungsweise Wiedereingliederung wirkungsvoll zu kombinieren, um einen nachhaltigen Kundennutzen zu erzielen. Die Digitalisierung ist ein zentrales Thema bei der Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen. Wir setzen sie gezielt ein, um den Nutzen für unsere Versicherten in den Kommunikationskanälen zu erhöhen – wie zum Beispiel mit unserem Kundenportal mySuva. Sowohl auf Ebene des Gesamtunternehmens als auch auf Ebene der Departemente haben wir das Thema Digitalisierung frühzeitig strategisch verankert und mittel- sowie langfristige Ziele definiert. Dabei richten wir unser Unternehmen mit einer über drei Jahre rollierenden Planung daran aus und überprüfen den Fortschritt jedes Jahr in der Strategieumsetzung. Wir messen den Erfolg unserer Strategie ganzheitlich mithilfe des Konzepts der «Balanced Scorecard».

## Geschäftsmodell

Als selbstständiges Unternehmen des öffentlichen Rechts versichern wir Menschen im Beruf und in der Freizeit. Rund die Hälfte aller Arbeitnehmenden in der Schweiz sind bei uns versichert.

Unser Geschäftsmodell umfasst vier Grundpfeiler:

- Wir sind mehr als eine Versicherung, denn wir vereinen Prävention, Versicherung und Rehabilitation.
- Wir geben Überschüsse in Form von tieferen Prämien an unsere Versicherten zurück.
- Wir werden von den Sozialpartnern geführt. Die ausgewogene Zusammensetzung des Suva-Rats aus

Vertretenden von Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerverbänden und des Bundes ermöglichen uns breit abgestützte, tragfähige Lösungen.

- Wir sind selbsttragend, das heisst, wir erhalten keine Subventionen. Siehe: [Über uns](#).

Unser Geschäftsmodell bietet ganzheitliche Prävention, Versicherungsschutz sowie Rehabilitation und Wiedereingliederung an – und das aus einer Hand. Dies hat unter anderem den Vorteil, dass wir für Leistungen aus allen drei Bereichen zuständig sind und Kenntnis über die gesamten Folgen eines Unfalls haben. Das erlaubt uns, mehr Mittel in eine erfolgsversprechende Rehabilitationsmassnahme zu investieren und somit die Chancen auf eine Rückkehr in den Alltag und eine Wiedereingliederung an den Arbeitsplatz zu erhöhen. Siehe: [Wiedereingliederung nach Unfall oder Berufskrankheit](#).

---

### Präventionskultur: Wir schulen unsere eigenen Mitarbeitenden

Wir möchten die versicherten Betriebe optimal darin unterstützen, eine nachhaltige Präventionskultur zu entwickeln. Was wir unseren Kundinnen und Kunden vermitteln, müssen wir selbst auch kennen. Deshalb haben wir entschieden, den Mitarbeitenden der Prävention eine eigens dafür entwickelte Ausbildung anzubieten, damit sie sich zum Thema Präventionskultur ein vertieftes Verständnis aneignen können. Die Ausbildung ist mehrstufig und wird in den drei Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch angeboten.

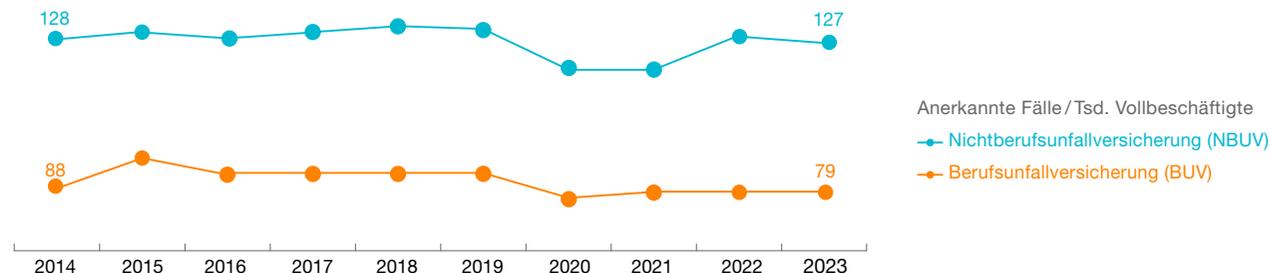
---

## Prävention

Durch gezielte Prävention wollen wir Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten vermeiden. Gleichzeitig hilft uns die Prävention, die Unfallkosten und damit die Versicherungsprämien für die Betriebe tief zu halten. Ein Vorteil unseres Geschäftsmodells ist, dass Erkennt-

## Entwicklung Unfallrisiko

Abbildung 4



nisse aus dem konkreten Unfallgeschehen direkt in die Präventionsarbeit einfließen. So führen wir nach allen schweren Arbeitsunfällen eine Untersuchung durch und erarbeiten mit den betroffenen Betrieben und Beteiligten Verbesserungsmassnahmen. Aus den Erkenntnissen werden zusammen mit den betroffenen Branchen Regeln abgeleitet, die als Stand der Technik zur weiteren Senkung von gleichartigen Unfällen und Berufskrankheiten dienen und für alle Betriebe verbindlich sind. Diese Informationen sind unter [Lebenswichtige Regeln](#) auf [suva.ch](#) publiziert. Wir setzen in der Prävention auf folgende drei Säulen: Kommunikation, Schulung sowie Kontrolle und Beratung. Um eine gelebte [Präventionskultur](#) in Unternehmen zu verankern, bieten wir all unseren versicherten Betrieben Angebote zur ganzheitlichen Präventionskultur in Form entsprechender [Präventionsmodule](#) auf [suva.ch](#) an. Diese sensibilisieren für Gefahren und motivieren zur Eigenverantwortung. Mit der zunehmenden Digitalisierung der Angebote konnten wir in den letzten Jahren stetig mehr Betriebe erreichen.

### Präventionsprogramm 2020+

Um unsere Wirkung zu erhöhen und unsere Kräfte zu bündeln, haben wir im Rahmen unserer Strategie «avance»- plus das «Präventionsprogramm 2020+» mit Zielen bis 2030 definiert. Die festgelegten Schwerpunkte orientieren sich stark am Präventionsbedarf der jeweiligen Zielgruppen oder Branchen sowie dem Nutzen beziehungsweise der Wirkung. Die Schwerpunkte des Präventionsprogramms sind:

- Berufsunfälle (Lebenswichtige Regeln, Bau, Personalverleih, Sicherheitscharta, Stolpern)
- Berufskrankheiten (UV-Schutz, Haut-Schutz, CMR-Stoffe, schwere körperliche Belastungen)
- Asbest und andere Schadstoffe beim Um- und Rückbau
- Sichere und gesunde Lehrzeit
- Berufsassozierte Gesundheitsstörungen (Grundlagenforschung)
- Nichtbetriebsunfälle (in den Kategorien Sport, Unterwegs und Zuhause)

Mehr Informationen zu unseren Präventionsleistungen gibt es im [Geschäftsbericht 2023](#) auf [suva.ch](#) sowie im [Jahresbericht](#) auf [admin.ch](#) der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), in welchem wir jährlich detailliert Auskunft zu unseren Präventionsmassnahmen wie beispielsweise den erfolgten Betriebskontrollen geben.

Die Wirkung der Präventionsaktivitäten wird in jedem Schwerpunkt wiederkehrend durch eine von uns selbst entwickelte Wirkungsmessung überprüft. Die Messung fokussiert nebst der Entwicklung der Unfallzahlen und Berufskrankheiten in den Präventionsschwerpunkten insbesondere auf eine dauerhafte Änderung des Bewusstseins und des Verhaltens der Zielgruppen. Sie erfolgt alle drei Jahre, da wir von einem längeren Zeitraum ausgehen, bis eine Änderung des Verhaltens eintritt. Grundsätzlich können wir festhalten, dass das Unfallrisiko, das heisst die Anzahl Unfälle pro Tausend Vollbeschäftigte, in der Berufsunfallversicherung (BUV) in den letzten zehn Jahren um 14 Prozent gesunken ist. In der

Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) ist die Zahl in der gleichen Zeitspanne leicht gesunken (Abb. 4).

### Versicherungsschutz

Laut dem Unfallversicherungsgesetz (UVG) sind alle Arbeitnehmenden in der Schweiz durch ihren Arbeitgeber obligatorisch gegen Unfälle und Berufskrankheiten versichert, siehe [Unfallversicherung](#). Wir sind bestrebt, objektiv nachvollziehbare und risikogerechte Prämien anzubieten. Wir teilen zu diesem Zweck die Betriebe je nach Tätigkeit in verschiedene Risikogemeinschaften ein. Mit diesen Risikogemeinschaften stellen wir das finanzielle Gleichgewicht sowie die Risikogerechtigkeit und die Akzeptanz der Prämien sicher. Risikogerechte Prämien sorgen für Stabilität und stärken den Werkplatz Schweiz nachhaltig.

### Rehabilitation und Wiedereingliederung

Nach einem Unfall oder bei einer Berufskrankheit erhalten die Betroffenen eine umfassende Betreuung. Wir zahlen nicht nur die Heilungskosten: Unser ganzheitliches Schadenmanagement unterstützt von der Unfall-/Krankheitsmeldung bis zur Wiedereingliederung oder zu einer allfälligen Rente und trägt dazu bei, dass Menschen bessere Chancen auf Heilung und eine schnelle Rückkehr in den

Alltag und in die Arbeitswelt haben. Mit unseren eigenen Ärztinnen und Ärzten sowie den beiden Rehabilitationskliniken in Bellikon und Sion bieten wir optimale Bedingungen für die Betreuung in der Rehabilitationsphase. Zudem unterstützen wir Verunfallte, die nicht mehr ohne Weiteres ihre bisherige Tätigkeit ausüben können, mit verschiedenen Instrumenten bei der beruflichen Wiedereingliederung. Dafür stehen unter anderem die unfall- und arbeitsorientierte Rehabilitation in den Suva-Rehabilitationskliniken, persönliches Case Management, ein Anreizsystem für die berufliche Wiedereingliederung und finanzielle Unterstützung für die Einrichtung von Schonarbeitsplätzen zur Verfügung. Siehe: [Geschäftsbericht 2023](#), Kapitel Schadenmanagement und Rehabilitation zu Anreizsystem berufliche Wiedereingliederung sowie Heilkosten.

Im Berichtsjahr 2023 meldeten die bei der Suva obligatorisch versicherten Betriebe rund 494 000 Unfälle und Berufskrankheiten (+0,3 Prozent gegenüber 2022). Siehe: [Medienmitteilung](#) «Unfallzahlen der Suva-Versicherten bleiben stabil». Von den gemeldeten Unfällen ist rund die Hälfte (258 000) mit Arbeitsunfähigkeit verbunden. Von den Verunfallten mit Arbeitsunfähigkeit konnten rund 90 Prozent ihre Tätigkeit im Beruf am angestammten Arbeitsplatz wieder aufnehmen, nachdem sie Leistungen der Suva in Form von Beratung, Heilkosten oder Taggeldern bezogen hatten.

### Digitale Transformation

Die Digitalisierung ist ein zentrales Thema bei der Weiterentwicklung unserer Dienstleistungen. Wir setzen die Digitalisierung ein, um den Nutzen für unsere Versicherten zu erhöhen und die Effizienz in der Kundenbetreuung zu steigern. Im Jahr 2022 haben wir im Schadenmanagement eine wegweisende Umstellung vorgenommen, indem wir Prozesse weiter automatisiert und eine systemgesteuerte Fallabwicklung initiiert haben. Hatte der Fokus im Startjahr 2022 auf der Stabilisierung der neuen Prozesse gelegen, optimierten wir im Berichtsjahr die Ablaufor-

ganisation und bauten die Automatisierung kontinuierlich aus. Siehe: [Das Schadenmanagement neu gedacht](#).

Auch auf der Kundenseite nutzen wir die Vorteile der Digitalisierung. Mit dem Kundenportal bieten wir versicherten Betrieben eine übersichtliche Plattform für einen schnellen und individuellen Informationsaustausch an. Über das Kundenportal können die Betriebe eine Vielzahl von E-Services nutzen, wie zum Beispiel die Lohndeklaration oder die Schadenmeldung. Das Portal bietet ihnen auch einen schnellen Zugang zu unseren Präventionsleistungen.

Zudem ist die Suva Gründungsmitglied des nicht gewinnorientierten Vereins [Swissdec](#). Die Suva engagiert sich via Swissdec für die Vereinfachung von digitalen Prozessen in der Maschinen-zu-Maschinen-Kommunikation (M2M-Kommunikation). Das Ziel von Swissdec ist die medienbruchfreie, einfache, schnelle und sichere Übermittlung von Lohn- und Leistungsdaten (wie z. B. Schadenmeldungen und Taggeldabrechnungen) zwischen Unternehmen, Behörden und Versicherungen. Die Daten werden auf digitalem Weg ausschliesslich strukturiert übermittelt. Swissdec entwickelt mit Partnern schweizweit gültige Standards wie Lohnstandard-CH (ELM) und Leistungsstandard-CH (KLE). Das Angebot wird aktuell von über 100 000 mittleren und grossen Schweizer Unternehmen genutzt.



«Meine Aufgabe besteht unter anderem darin, die Kundinnen und Kunden vom Nutzen einer umfassenden Prävention zu überzeugen – vom Schutzhelm bei der Arbeit bis zum Fahrradhelm in der Freizeit.»

Cinzia Pacilli  
Regionenleiterin Nordwest, Agentur La Chaux-de-Fonds

# UMSICHTIG UND ENERGIEEFFIZIENT

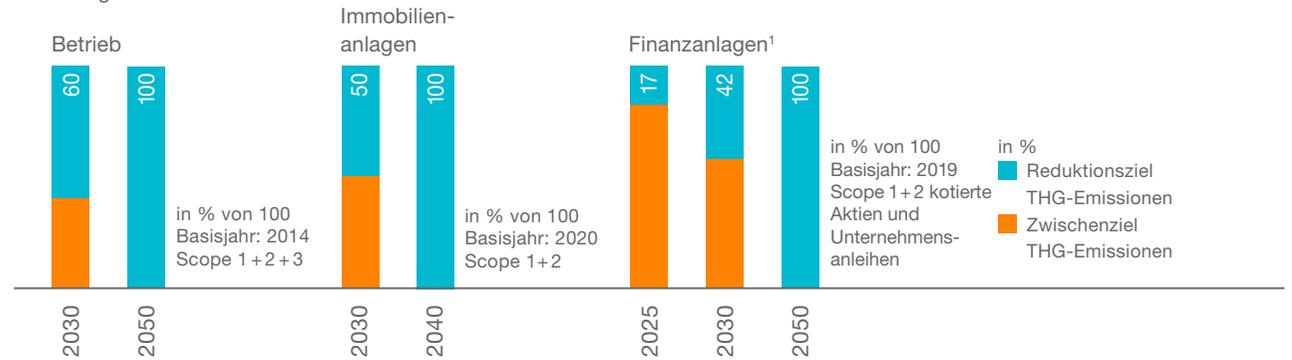
## Umwelt

Wir streben eine hohe Energieeffizienz, den vermehrten Einsatz von erneuerbaren Energien sowie Investitionen im Einklang mit dem Klimaübereinkommen von Paris an.

# Umwelt

## Treibhausgasziele für die drei Bereiche

Abbildung 5



Wir sind bestrebt, unsere Umweltauswirkungen zu identifizieren und zu reduzieren. Mit klaren Zielen und wirksamen Massnahmen zur Erhöhung der Energieeffizienz sowie zur Reduktion der Treibhausgasemissionen aus Betrieb und Investitionen möchten wir vorbildlich vorgehen.

Neben der sozialen Säule der Nachhaltigkeit im Kerngeschäft beziehen wir auch die ökologische in unsere strategischen und operativen Entscheide ein. Mit unserem betrieblichen Umweltmanagement und der Umsetzung unserer Klimastrategie reduzieren wir die Treibhausgasemissionen – und zwar jene aus dem Betrieb und aus den von uns verwalteten, physisch gehaltenen Immobiliendirektanlagen sowie aus den Finanzanlagen, welche auch indirekte Immobilienanlagen wie Immobilienfonds beinhalten.

### Managementansatz

Um fundierte Entscheide treffen und unsere grössten Hebel im Bereich Umwelt und Klima identifizieren zu können,

erstellen wir jährlich eine Umweltbilanz und ein Treibhausgasinventar nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll) für all unsere Standorte, das heisst für den Hauptsitz sowie die Agenturen und Rehabilitationskliniken. Daraus leiten wir Massnahmen zur Verbesserung unserer Energieeffizienz und Projekte für mehr erneuerbare Energien bei Wärme, Strom und Geschäftsverkehr ab. Wir beziehen unsere Mitarbeitenden aktiv in Projekte ein und fördern damit die Sensibilisierung für Umweltanliegen und entsprechende Verhaltensänderungen. Im Bereich Beschaffung streben wir mit der Überarbeitung der Weisung zur nachhaltigen Beschaffung die Reduktion unserer Umweltauswirkungen an. Auch bei Entscheiden zu den Kapitalanlagen berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte und haben diese in unserem Anlagereglement und unseren Anlageprozessen verankert.

### Umweltmanagement

Für unsere jährliche Umweltbilanz erfassen wir von sämtlichen 21 Betriebsstandorten, inklusive Rehabilitationskli-

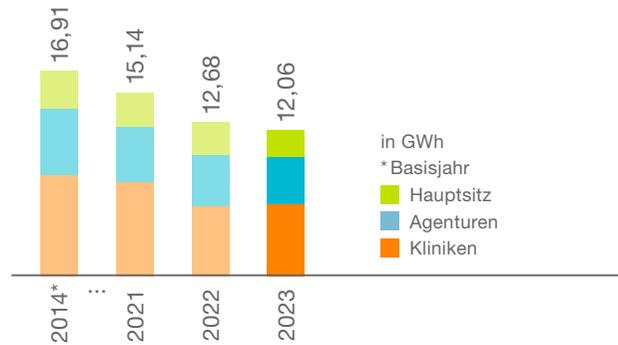
niken in Bellikon und Sion, Umweltdaten. Diese fassen wir zusammen nach unseren Standorten – Hauptsitz, Agenturen, Kliniken – und zentralen Prozessen sowie nach den Verbrauchern Wärme, Strom, Mobilität, Papier, Entsorgung und Wasser. Auf dieser Basis erstellen wir unser Treibhausgasinventar für den Betrieb. Wir verwenden dazu den VfU-Standard (Version 2018, Version 1.4) des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten. Die Massnahmen im Bereich Umwelt basieren auf unserem Klimaziel (Netto-Null bis 2050), unseren Zielvereinbarungen im Rahmen der Initiative Vorbild Energie und Klima (VEK) sowie der Universalzielvereinbarung mit dem Bund.

### Vorbild Energie und Klima

Wir sind Akteurin bei [Vorbild Energie und Klima – Eine Initiative des Bundes](#). Neben der Suva streben derzeit 19 weitere Anbieter öffentlich relevanter Dienstleistungen und institutionelle Investoren im Rahmen dieser Initiative eine höhere Energieeffizienz, den vermehrten Ein-

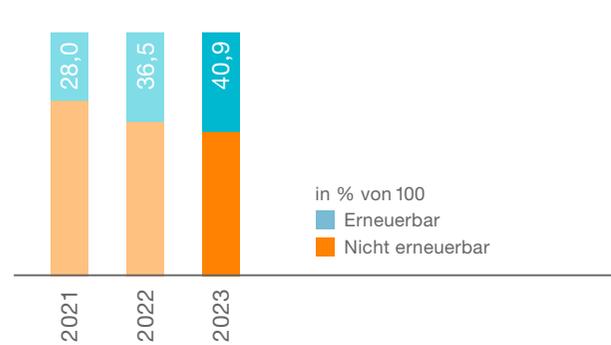
### Wärmebezug aus Brennstoffen

Abbildung 6



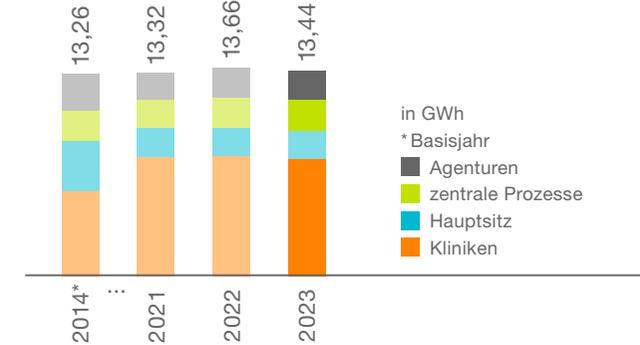
### Brenn- und Treibstoffe

Abbildung 7



### Strombezug

Abbildung 8



satz von erneuerbaren Energien sowie Investitionen im Einklang mit dem Klimaübereinkommen von Paris an. Für den Zeitraum 2020 bis 2030 haben wir konkrete Energieziele erarbeitet, die gleichzeitig unsere Klimaziele bilden:

- 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien bis 2026
- Steigerung der Energieeffizienz um 15 Prozent bis 2030 (Basisjahr 2018/2019)
- 40 beziehungsweise 56 Prozent erneuerbare Energien bei Brenn- und Treibstoffen bis 2026 beziehungsweise 2030
- Ausbau Photovoltaikproduktion auf 2,6 GWh bis 2026 und um weitere 1,4 GWh bis 2030

Wir sind seit 2018 Teil der Initiative und dokumentieren jährlich die erzielten Fortschritte im [VEK-Jahresbericht](#).

Der Wärmebezug von Brennstoffen nahm im Berichtsjahr von 12,06 GWh gegenüber dem Vorjahr 2022 (12,68 GWh)

um 4,9 Prozent ab. Grund für die Abnahme des Wärmeverbrauchs ist die Umsetzung zahlreicher Sofortmassnahmen aus der energetischen Betriebsoptimierung an allen Standorten wie die Optimierung der Heizungseinstellungen (Heizkurve und Volumenstrom). Weiter sensibilisierten wir unsere Mitarbeitenden dahingehend, dass sie mittels Thermostatventil die Raumtemperatur richtig einstellen. Und nicht zuletzt führten energetische Sanierungen und der Ersatz veralteter Gebäudetechnik zu einer Abnahme des Wärmeverbrauchs. Am Betriebsstandort Lausanne führten wir eine Dach- und Fenstersanierung durch und am Standort Sion ersetzten wir die Mess-, Steuer-, Regel- und Leittechnik. Im Vergleich zum Basisjahr 2014 (16,91 GWh) konnten wir den Wärmeverbrauch um 28,7 Prozent senken (Abb. 6).

Der Anteil erneuerbarer Energien an Brenn- und Treibstoffen hat im Berichtsjahr um 4,4 Prozentpunkte zugenommen und beträgt nun 40,9 Prozent. Damit haben wir das Zwischenziel, bis 2026 40 Prozent erneuerbare

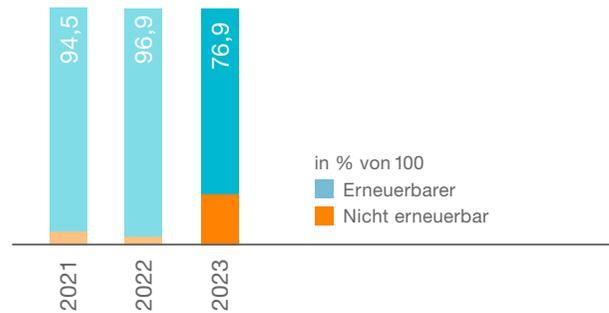
Energien bei Brenn- und Treibstoffen zu erreichen, bereits umgesetzt (Abb. 7).

Umgesetzte Sofortmassnahmen der energetischen Betriebsoptimierung wie die Optimierung der Lüftungseinstellungen und der Beleuchtung führten zu einer Abnahme des Stromverbrauchs. Zudem forderten wir die Mitarbeitenden am Hauptsitz und an den Betriebsstandorten (ohne Kliniken) mit einer Sensibilisierungskampagne auf, sparsam mit dem Strom umzugehen. Eine drohende Strommangellage veranlasste uns, bei einer Kontingentierung organisatorische Massnahmen zu erarbeiten und bei zyklischen Netzabschaltungen die Auswirkungen auf unsere Geschäftsprozesse zu analysieren. Der Strombezug lag 2023 bei 13,44 GWh und blieb gegenüber dem Vorjahr 2022 (13,66 GWh) mit einer Abnahme von gesamthaft 1,6 Prozent stabil.

Weiter rüsteten wir den Betriebsstandort Bern mit LED aus. Die Abteilung Informatik erarbeitete ebenfalls

### Erneuerbarer und nicht erneuerbarer Strom

Abbildung 9



### Geschäftsverkehr

Abbildung 10



Stromsparmassnahmen. Unter anderem erhöhte sie die Temperatur der Rechenzentren von 26 Grad auf 27 Grad Celsius und der anstehende Lifecycle der Server- und Umsysteme konnte genutzt werden, um energieeffizientere Systeme einzusetzen. Prozessoptimierungen haben zusätzlich dazu geführt, dass nicht benötigte Ressourcen schneller erkannt und abgeschaltet werden. Im Vergleich zum Basisjahr 2014 (13,26 GWh) ist der Stromverbrauch mit einer Zunahme von 1,4 Prozent stabil geblieben (Abb. 8).

Der Anteil erneuerbarer Energien am Strom hat aufgrund des höheren Anteils an Kernkraft im Berichtsjahr um 20 Prozentpunkte abgenommen und beträgt nun 76,9 Prozent (Abb. 9). Die Suva produziert an den Betriebsstandorten Wetzikon und Basel sowie seit dem Berichtsjahr neu auch am Hauptsitz Rösslimatt und der Rehabilitationsklinik Sion eigenen Photovoltaikstrom. 2023 lieferten die Anlagen insgesamt 37,9 MWh (ohne Rehabilitationsklinik Sion, da nicht gemessen).

Im Bereich Mobilität messen wir zurzeit einzig den Geschäftsverkehr. Mittelfristig werden wir auch den Pendelverkehr mitaufnehmen. Der Geschäftsverkehr nahm im Berichtsjahr (7917 Tsd. km) im Vergleich zum Vorjahr (8313 Tsd. km) gesamthaft um 4,8 Prozent ab. Treiber dieser Abnahme waren die Bahnreisen mit -11,2 Prozent (-522 Tsd. km), wohingegen die Flugreisen um 9,8 Prozent (53 Tsd. km) wie auch die Autoreisen um 2,3 Prozent (73 Tsd. km) zunahmen. Gegenüber dem Basisjahr (10176 Tsd. km) ist der Geschäftsverkehr gesamthaft um 2259 Tsd. km (-22,2 Prozent) zurückgegangen (Abb. 10). Die aus den Geschäftsreisen stammenden Treibhausgasemissionen sollen bis 2030 um 10 Prozent (-884 t CO<sub>2</sub>eq) gegenüber 2014 (8835 t CO<sub>2</sub>eq) reduziert werden. Dies soll dank der Elektrifizierung der Mobilität und der allgemeinen Digitalisierung gelingen.

Bis Ende Berichtsjahr waren drei Elektroautos, ein Biogas-LKW und ein Biogas-Auto im Einsatz. Dies entspricht 14 Prozent der gesamten Fahrzeugflotte der Suva. Bis im

Jahr 2030 sollen 100 Prozent Fahrzeuge der Suva auf E-Mobilität umgestellt sein. Bisher haben die Abteilung Immobilien und die Kliniken neun Standorte für das Laden von Elektroautos ausgerüstet. Weitere Standorte folgen nach Bedarf. Den Anteil erneuerbarer Energien an Brenn- und Treibstoffen zeigt die Abbildung 7.

### Energieeffizienz

Der Endenergieverbrauch (Wärme, Strom sowie Treibstoffe) des Hauptsitzes, der Agenturen und der Rehabilitationskliniken betrug im Berichtsjahr 30,2 GWh. Im Vergleich zum Vorjahr 2022 hat er um 1,0 Prozent abgenommen. Die Energieeffizienz konnten wir im Berichtsjahr von 13,0 auf 19,3 Prozent steigern. Somit haben wir im Berichtsjahr das Ziel, die Energieeffizienz um 15 Prozent (Basisjahr 2018/2019) zu steigern, bereits übertroffen. Als Bezugsgrößen zur Berechnung unserer Effizienz verwenden wir Vollzeitäquivalente für den Hauptsitz und die Agenturen sowie Pflagetage für die beiden Kliniken.

## Übersicht Treibhausgasemissionen für die drei Bereiche

Abbildung 11

Bereich	2023			Total
	Direkte (Scope 1)	Indirekte aus dem Energiebezug (Scope 2)	Alle anderen indirekten (Scope 3)	
Betrieb	1,8	0,5	2,5	4,8
Immobilienanlagen <sup>2</sup>	7,3	3,7	–	11,0
Finanzanlagen (kotierte Aktien und Unternehmensanleihen) <sup>3</sup>	–	–	1935,4	1935,4
<b>Total</b>	<b>9,1</b>	<b>4,2</b>	<b>1937,9</b>	<b>1951,2</b>

in Tsd. Tonnen CO<sub>2</sub>eq (Äquivalente)<sup>4</sup>

### Klimamanagement

Um unser Netto-Null-Ziel 2050 zu erreichen, streben wir eine schrittweise Reduktion der Treibhausgasemissionen an und haben entsprechende Zwischenziele für den Betrieb, die Immobiliendirektanlagen und die Finanzanlagen definiert. Bei den Immobiliendirektanlagen haben wir im Berichtsjahr die Nachhaltigkeitsstrategie und den Absenkpfad überarbeitet: Wir streben neu für die direkten und indirekten Emissionen aus dem Energiebezug eine Reduktion um 50 Prozent bis 2030 im Vergleich zu 2020 sowie Netto-Null bereits bis 2040 an (Abb. 5).

#### Treibhausgasemissionen 2023

Unsere Treibhausgasemissionen (Abb. 11) betragen im Jahr 2023 1951,2 Tsd. Tonnen CO<sub>2</sub>eq. Dies entspricht einer Reduktion von 293 000 Tonnen CO<sub>2</sub>eq gegenüber dem Vorjahr. Die betrieblichen Treibhausgasemissionen können wir mit der Anpassung unseres Verhaltens direkt beeinflussen. Auch bei den Immobiliendirektanlagen steuern wir die Treibhausgasemissionen direkt über

unsere Immobilienstrategie und Unterhaltsplanung. Der grösste Teil der Treibhausgasemissionen der Suva stammt von den Unternehmen, an denen wir über unsere Finanzanlagen beteiligt sind. Auf diese indirekten Treibhausgasemissionen haben wir nur einen indirekten Einfluss, indem wir versuchen, das Verhalten der Unternehmen zu beeinflussen.

#### Betrieb

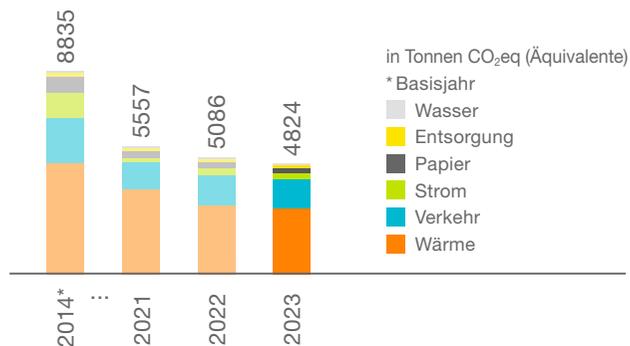
Die Treibhausgasemissionen aus dem Betrieb umfassen die Emissionen des Hauptsitzes und der Agenturstandorte sowie der beiden Rehabilitationskliniken. Darin enthalten sind die Emissionen der eigengenutzten Flächen der Immobilien im Besitz der Suva. Wir folgen dem GHG-Protokoll bei der Bilanzierung. Neben Scope 1 und 2 bilanzieren wir vollständig oder teilweise für Scope 3 die Kategorien 3.1. Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen, 3.3. Brennstoff- und energiebezogene Emissionen, 3.5. Im Betrieb anfallender Abfall, 3.6. Geschäftsreisen sowie 3.8. Angemietete oder geleaste Sachanlagen.

Unser Treibhausgasinventar 2023 zeigt eine deutliche Abnahme der Treibhausgasemissionen von insgesamt 5,1 Prozent (4824 t CO<sub>2</sub>eq) gegenüber dem Jahr 2022 (5086 t CO<sub>2</sub>eq). Gegenüber dem Basisjahr 2014 stiessen wir total 45,4 Prozent weniger Treibhausgasemissionen aus. Durch die unter Umweltmanagement genannten Massnahmen gelang es uns, unsere Treibhausgasemissionen aus dem Wärmebezug um 4,8 Prozent zu reduzieren. Die Treibhausgasemissionen aus dem Strombezug sanken um 27,7 Prozent aufgrund des veränderten Strommixes. Im Bereich der Mobilität blieben die Treibhausgasemissionen praktisch unverändert (–0,3 Prozent) (Abb. 12).

Damit bewegen sich unsere Treibhausgasemissionen 2023 auf dem definierten Absenkpfad und wir sind hinsichtlich unseres Zwischenziels 2030 auf Kurs. Der Wärmebezug und der Geschäftsverkehr bleiben auch 2024 die bedeutendsten direkten Verursacher von Treibhausgasemissionen im Betrieb der Suva.

### THG-Emissionen Betrieb

Abbildung 12



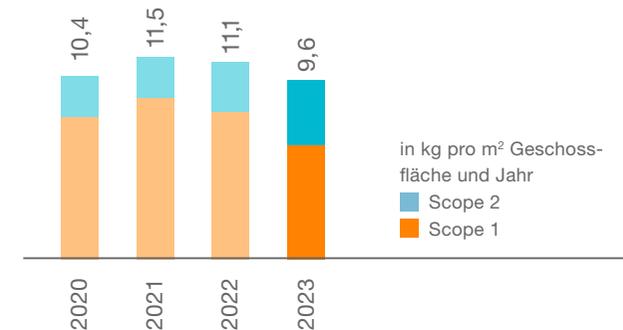
### Absolute THG-Emissionen Immobiliendirektanlagen (gem. GHG-Protokoll)

Abbildung 13



### THG-Intensität Immobiliendirektanlagen (gem. GHG-Protokoll)

Abbildung 14



#### Energetische Erneuerung Liegenschaft Alpenquai

Im Jahr 2023 haben wir an sieben Standorten die Wärmeerzeugung von fossilen auf erneuerbare Energieträger umgestellt. Als Beispiel haben wir am Alpenquai 28 bis 30 in Luzern unter anderem folgende Massnahmen umgesetzt:

- Die Wärme- und Kälteerzeugung wurde neu an das Energienetz der EWL (Energie Wasser Luzern) angeschlossen, welches See-Energie nutzt. So kann energieeffizient und umweltfreundlich zentral geheizt und gekühlt werden.
- Das Flachdach wurde gedämmt und eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 147 kWp wurde installiert. Damit erreichen wir eine Stromproduktion von circa 140 000 kWh Strom pro Jahr, was etwa dem Stromverbrauch von 30 Haushalten entspricht.

Die GEAK-Klasse «Gesamtenergie-Effizienz» erreicht mit diesen Massnahmen die Klasse B (bisher C).

#### Immobilienanlagen

Seit 2014 verfügen wir bei den Immobilienanlagen über eine Strategie, die den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Gesellschaft, Umwelt, Wirtschaft) Rechnung trägt. Die Nachhaltigkeit unserer Liegenschaften messen wir mit dem «Economic Sustainability Indicator» (ESI). Der Faktor «-1» deutet auf eine Immobilie mit vielen Risiken hin, der Faktor «+1» hingegen auf eine Immobilie mit einer langfristig positiven Entwicklungstendenz. Der Zielwert für Neubauten liegt bei 0,5, für Bestandesbauten bei 0. Über das Portfolio betrachtet, liegt der ESI aktuell bei 0,30.

#### Zielerreichung 2023:

Bei den Immobilienanlagen sind Treibhausgasversauerer die direkt verbrauchte Energie von Primärenergieträgern wie Heizöl und Erdgas (Scope 1) sowie die indirekt verbrauchte Energie aus Sekundärenergieträgern wie Gebäudestrom und Fernwärme (Scope 2). Unser Immobilienportfolio wuchs im Berichtsjahr und die Energiebezugsfläche nahm um 0,84 Prozent zu.

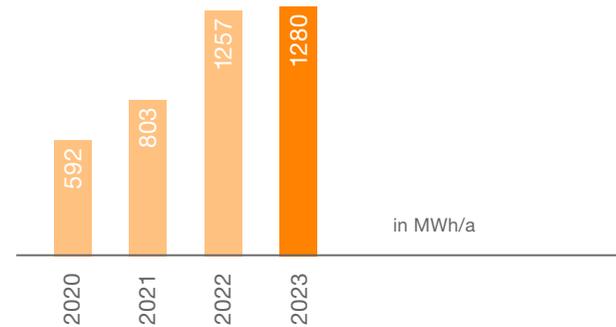
Sowohl der absolute THG-Ausstoss von 12 057 t/a (-13,0 Prozent) (Abb. 13) als auch die Treibhausgasemissionen pro Geschossfläche von 9,6 kg/m² (-13,8 Prozent) (Abb. 14) sanken im Berichtsjahr. Das für 2030 gesetzte Ziel können wir nur mit konsequenter Umsetzung der geplanten Massnahmen erreichen. Der absolute wie auch der relative Anstieg der Treibhausgasemissionen von 2020 auf 2021 begründet sich einerseits mit der Akquisition von energetisch noch nicht optimierten Liegenschaften. Andererseits fällt ins Gewicht – da unsere Daten nicht klimakorrigiert sind –, dass 2020 klimatisch ein warmes Jahr war und 2021 die Anzahl der Heizgradtage gegenüber 2020 um 15,3 Prozent gestiegen ist. In den darauffolgenden Jahren ist des Weiteren zu beachten, dass sich bereits getroffene bauliche Massnahmen zur Reduktion der Treibhausgase erst ein bis zwei Jahre später auf die Verbrauchsdaten auswirken.

#### Energieeffizienz Liegenschaften:

Die Energieeffizienz unserer Liegenschaften bewerten wir mittels des **GEAK (Gebäudeenergieausweis der Kantone)**

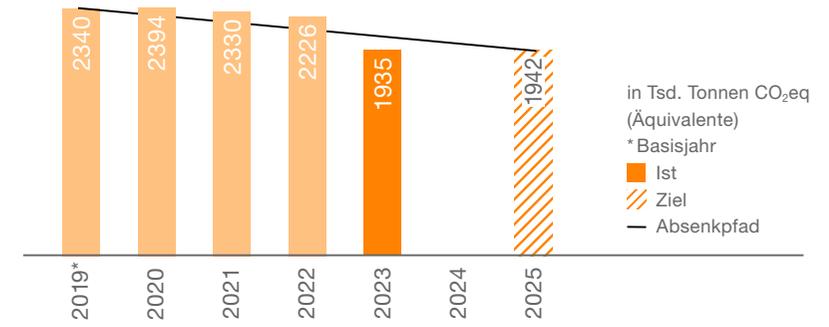
### Jährliche Stromproduktion Photovoltaikanlagen

Abbildung 15



### THG-Emissionen Finanzanlagen<sup>5</sup>

Abbildung 16



und halten uns an die Vorgaben gemäss Strategie Immobilien Direktanlagen. Neuere Gebäude im Portfolio entsprechen den GEAK-Klassen A und B. Die bereits sanierten Liegenschaften erreichen jeweils die Klasse C. Somit erreicht die Mehrheit unserer Gebäude eine GEAK-Klasse zwischen A und C.

#### Stromproduktion Photovoltaikanlagen:

Wir planen, die Stromproduktion aus Photovoltaik auf unseren Immobiliendirektanlagen schrittweise auszubauen. Bei jeder Dachsanierung prüfen wir vorgängig die Installation einer Photovoltaikanlage und realisieren diese falls möglich. Im Jahr 2023 erstellten wir an sechs Standorten Photovoltaikanlagen mit einer installierten Leistung von total 730 kWp.

Die Stromproduktion unserer Photovoltaikanlagen betrug im Jahr 2023 1280 MWh. Das ist gegenüber dem Vorjahr (1257 MWh) eine minime Zunahme von 23 MWh.

Grund für diesen minimalen Anstieg von 2 Prozent war der Ausfall von zwei Wechselrichtern bei unserer grössten Anlage. Da diese infolge Lieferengpässen lange nicht ersetzt werden konnten, musste ein Produktionsverlust von 250 MWh hingenommen werden. Mit dem Ausbau der Photovoltaikanlagen leisten wir einen Beitrag zur Deckung unseres Eigenbedarfs (Abb. 15).

#### Finanzanlagen

Die Treibhausgasemissionen der Finanzanlagen haben wir im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um 291 000 Tonnen CO<sub>2</sub>eq auf 1,94 Millionen reduziert. Dies entspricht einer Reduktion von 13 Prozent gegenüber dem Vorjahr und 17 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019. Damit sind wir auf gutem Weg, unser Zwischenziel von -17 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 bis im Jahr 2025 zu erreichen (Abb. 16).

Die von uns finanzierten Unternehmen haben ihre Treibhausgasemissionen um 8 Prozent reduziert.<sup>6</sup> Dies be-

inhaltet insbesondere eine Reduktion von Holcim aufgrund der Devestitionen der Zementaktivitäten in diversen Ländern. Ohne diese Devestitionen hätten die Unternehmen ihre Treibhausgasemissionen nur um 3 Prozent reduziert. Durch Veränderungen in der Portfoliozusammensetzung und Investitionen in weniger treibhausgasintensive Anlagen wie Immobiliendirektanlagen und Green Bonds konnten die Treibhausgasemissionen um 5 Prozent reduziert werden. Die Herausforderung, die gesetzten Ziele zur Reduktion der finanzierten Treibhausgase zu erreichen, bleibt weiterhin ambitioniert. Diese Ziele können nur erreicht werden, wenn sich die Geschwindigkeit bei der Reduktion der Treibhausgase in der Realwirtschaft deutlich erhöht.

Der Treibhausgas-Fussabdruck der Finanzanlagen hat sich damit gegenüber dem Vorjahr um 16 Prozent auf 80 Tonnen CO<sub>2</sub>eq pro Million investierte Franken reduziert.<sup>7</sup> Die Treibhausgas-Intensität<sup>8</sup> unserer Finanzanlagen hat um 35 Prozent auf 103 Tonnen CO<sub>2</sub>eq pro Million Fran-

ken Umsatz abgenommen, was aber hauptsächlich auf die nicht zuletzt inflationsbedingte Umsatzsteigerung der Unternehmen zurückzuführen ist.

Seit 2013 berücksichtigen wir **Nachhaltigkeitsaspekte** in unseren Finanzanlagen. Normative Grundlage sind die Schweizer Gesetzgebung, die von der Schweiz ratifizierten internationalen Übereinkommen sowie die zehn Grundprinzipien des UN Global Compact. Um unsere Klimaziele für die Finanzanlagen zu erreichen, hat der Suva-Rat eine umfassende **Klimastrategie** mit folgenden Massnahmen definiert.

**Engagement:**

Wir sind überzeugt, dass der direkte Dialog mit den investierten Unternehmen ein wirksames Mittel ist, um positive soziale und ökologische Veränderungen zu fördern. Gleichzeitig kann ein solches «Engagement» langfristig zu einer Wertsteigerung und Risikominderung für die Investorinnen und Investoren führen. In letzter Konsequenz ist auch der Ausschluss eines Unternehmens aus dem Anlageuniversum der Suva ein legitimes Mittel. Im Jahr 2023 haben wir uns gemeinsam mit anderen Investoren bei 460 Unternehmen aktiv engagiert, bei 334 mit dem Ziel, die Treibhausgasemissionen der Unternehmen in Ein-



«Die erstmalige Veröffentlichung der Entwicklung der Treibhausgasemissionen ist ein wichtiger Schritt zum Verständnis der Klimawirkung unserer Finanzanlagen. Aus den erhobenen Daten können wir weitere Massnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion ableiten.»

Patrick Fankhauser  
Senior Analyst Sustainability, Finanzanlagen

klang mit dem Pariser Klimaabkommen zu bringen. Unser Klimaengagement umfasst Unternehmen, die für rund 43 Prozent unserer Treibhausgasemissionen verantwortlich sind. Unter anderem dank des Engagements der Investorinnen und Investoren ist der Anteil der Unternehmen in unserem Portfolio, deren Klimaziele mit denen des Pariser Klimaabkommens übereinstimmen und die glaubwürdige Klimaziele aufweisen, um 4 Prozentpunkte auf 26 Prozent gestiegen.<sup>9</sup>

**Stimmrechtsausübung:**

Wir nehmen unsere Verantwortung als institutionelle Investorin und Aktionärin wahr und üben die Stimmrechte bei Aktiengesellschaften konsistent, konsequent, nachvollziehbar und nach den Grundsätzen guter Corporate Governance aus. Im Jahr 2023 haben wir an 93 Abstimmungen teilgenommen. Insgesamt haben wir 15 Prozent der Traktanden abgelehnt, die meisten davon im Bereich Vergütung, Wahl der Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte und Revisionsstelle und Änderungen der Statuten. Bei ausländischen Aktien haben 86 Prozent unserer externen Asset Manager ihre Stimmrechte ausgeübt.<sup>9</sup>

**Management von Klimarisiken:**

Wir berücksichtigen verstärkt ESG-Kriterien mit Schwerpunkt auf Klimarisiken und -chancen bei der Auswahl von Wertpapieren und von externen Managerinnen und Managern. Aus Risikoüberlegungen und als Teil der Massnahmen unserer Klimastrategie investieren wir beispielsweise nicht mehr in Unternehmen, die mehr als 30 Prozent ihres Umsatzes aus Kohleenergie erzielen. Die Reduktion der Kohleverstromung ist eine der dringendsten Massnahmen, um das 1,5-Grad-Ziel zu erreichen, und Kohlekraftwerke sind daher einem erheblichen transitorischen Risiko ausgesetzt.<sup>10</sup>

**Wirkungsorientierte Investition:**

Mit wirkungsorientierten Investitionen streben wir eine positive und messbare realwirtschaftliche Wirkung zur

Reduktion der Treibhausgasemissionen an. Dazu haben wir 791 Millionen Franken in grüne Anleihen investiert, 23 Prozent mehr als im Vorjahr. Die damit finanzierten Treibhausgasemissionen sind rund 80 Prozent niedriger als bei normalen Anleihen der entsprechenden Unternehmen. Zusätzlich konnten durch die Projekte rund 224 Tsd. Tonnen CO<sub>2</sub>eq vermieden werden. Dies zeigt, dass mit grünen Anleihen sowohl die Treibhausgasemissionen des Portfolios reduziert werden können als auch ein positiver Nutzen in Form von vermiedenen Treibhausgasemissionen erzielt werden kann.

**Beschaffung**

Im Berichtsjahr nahm die Sensibilisierung für eine nachhaltige Beschaffung weiter zu. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, haben wir im Berichtsjahr die Weisung überarbeitet. Darin regeln wir unseren Beschaffungsprozess und definieren, was wir unter einer nachhaltigen und umweltbewussten Beschaffung verstehen. Die Weisung tritt 2024 in Kraft. Ebenfalls wird darin festgelegt, dass die zentralisierte Beschaffung 2024 Grundlagen erarbeitet und diese den dezentralen Beschaffungsstellen zur Verfügung stellt. Die zentralisierte Beschaffung sorgt für die Einhaltung des Beschaffungsprozesses. Es liegt in der Verantwortung der Bedarfs- und Beschaffungsstellen, die Kriterien Energieeffizienz, lange Nutzungsdauer, umweltverträgliche Materialien und kurze Transportwege angemessen zu berücksichtigen. Unsere zentrale Beschaffungsstelle überprüft mittels Stichproben die Einhaltung der Weisung.

Bisher kontrollierten wir neue Lieferanten warengruppen-spezifisch auf Umweltkriterien sowie negative Umweltauswirkungen innerhalb der Lieferkette. Unsere zentrale Beschaffung hat 2023 mit der Erarbeitung eines Konzepts zur risikobasierten Bestimmung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Beschaffung begonnen. Dieses soll im nächsten Berichtsjahr fertiggestellt und implementiert werden.

# ATTRAKTIV UND FAIR

## Mitarbeitende

Wir achten schon bei der Rekrutierung darauf, dass die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sichergestellt ist.

# Mitarbeitende

Als wichtige Akteurin für den Schutz der Mitarbeitenden des Schweizer Werkplatzes wollen wir eine Vorbildfunktion einnehmen. Mit der neuen Personalpolitik, die wir im Jahr 2022 erarbeitet haben, stellen wir unsere eigenen Mitarbeitenden noch stärker ins Zentrum und richten unsere Ambitionen darauf aus, die zukünftige Arbeitswelt der Suva nachhaltig zu gestalten.

Schweizweit setzen sich 4670 Mitarbeitende<sup>11</sup> (2689 Frauen und 1981 Männer) engagiert dafür ein, den Werkplatz Schweiz sicherer zu machen und die Rehabilitation zu unterstützen sowie die Wiedereingliederung zu fördern. Als grösste Unfallversicherung der Schweiz erbringen wir wichtige Dienstleistungen im Versicherungsbereich. Dazu braucht es eine hohe Fachexpertise. Auf dem Arbeitsmarkt bewegen wir uns in einem kompetitiven Umfeld und spüren den sich weiter verstärkenden Fachkräftemangel in der Versicherungsbranche. Ebenso stellt die innerhalb der nächsten zehn

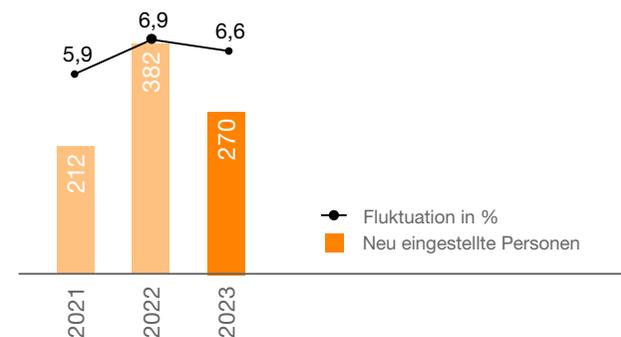
Jahre bevorstehende Pensionierungswelle eine Herausforderung dar.

## Managementansatz

Die herausfordernden und teilweise komplexen Aufgaben können wir nur mit einer motivierten und hoch qualifizierten Belegschaft effizient erfüllen. Entsprechend müssen wir unsere Attraktivität als Arbeitgeberin kontinuierlich steigern und unsere gesellschaftliche Verantwortung auf dem Fundament einer starken Sozialpartnerschaft wahrnehmen. 2022 haben wir mit einer neuen Personalpolitik, die vom Suva-Rat genehmigt wurde, den Rahmen für mehr Attraktivität, Fairness und Chancengleichheit geschaffen. Sie ist Wegbereiter und Startpunkt unserer Kulturreise mit ihren vier Stossrichtungen «Arbeitsumfeld», «Kultureller Zusammenhalt», «Organisation» und «Gesellschaftliche Verantwortung». Mit der Überarbeitung des Verhaltenskodexes im Berichtsjahr haben wir zudem unsere Nulltoleranz gegenüber Diskriminierungen jeglicher Art bekräftigt.

## Fluktuation und Neueinstellungen

Abbildung 17



## Attraktivität

Das ambitionöse Zielbild unserer Personalpolitik gestalten wir zusammen mit unseren Mitarbeitenden. Sie wurden von Anfang an durch regelmässige Befragungen wie Puls-Checks und Dialogformate miteinbezogen. Nachdem das Zielbild definiert war, fanden an allen Standorten und am Hauptsitz über das Berichtsjahr verteilt insgesamt 23 Veranstaltungen mit Mitarbeitenden statt. An den Anlässen wurde das Zielbild vorgestellt und die konkreten Massnahmen wurden in Workshops diskutiert. Den mit den Puls-Checks etablierten Kultur-Barometer nutzen wir weiterhin regelmässig, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden in Bezug auf die Umsetzung der Personalstrategie zu messen und wichtige Themen zu identifizieren. So können wir Verbesserungsmassnahmen frühzeitig diskutieren. Neben der Mitarbeitenden-Zufriedenheitsumfrage ist die Fluktuation eine der wichtigsten Kennzahlen zur Messung unserer Attraktivität.

### Prozentualer Frauenanteil im Suva-Rat und im Management

Abbildung 18



#### Fluktuation und Neueinstellungen

Wir sind in der komfortablen Lage, über eine sehr loyale Belegschaft zu verfügen. Im Berichtsjahr beträgt der Wert unserer Fluktuation 6,6 Prozent – dieser bewegte sich über die letzten Jahre konstant auf tiefem Niveau. Auch Neueinstellungen erachten wir als Indikator unserer Attraktivität (Abb. 17). Wir können weiterhin alle Stellen besetzen, bemerken aber, dass sich die Rekrutierungsdauer (Time-to-hire) bei gewissen Positionen in den letzten Jahren kontinuierlich erhöht hat. Auch deshalb müssen wir unsere Anstrengungen weiter intensivieren und so sicherstellen, dass wir auch künftig dem Fachkräftemangel adäquat entgegenreten können. Um noch zielgruppengerechter und datenbasierter zu agieren, werden wir 2024 die Rekrutierungsstrategie neu ausrichten. Hilfreich bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden ist der Fakt, dass unsere Mitarbeitenden engagierte, positive Botschafterinnen und Botschafter für die Suva als attraktive Arbeitgeberin sind. Dies zeigt eine Umfrage im Jahr 2022 (Net Promoter Score > 50). Die nächste Umfrage findet 2024 statt.

#### Flächenstrategie

Neben der Weiterentwicklung unserer Kultur haben wir im Berichtsjahr eine Suva-weite Flächenstrategie lanciert. Wir möchten unseren Mitarbeitenden Raumkonzepte bieten, die sowohl konzentriertes Arbeiten als auch Kollaboration und Erholung ermöglichen. Erste Umbauten sind im Berichtsjahr in den Agenturen angelaufen. Am Hauptsitz in Luzern konnten wir im Dezember 2023 den ersten Showroom eröffnen. Dieser hat nicht nur repräsentativen Charakter, sondern wird von den Mitarbeitenden als neuer Arbeitsplatz erprobt. Mit unseren Initiativen streben wir an, die Zusammenarbeit und die Vertrauenskultur zu fördern, um die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu stärken und so unsere Attraktivität als Arbeitgeberin zu erhöhen.

#### Chancengleichheit

Die Dimension «Gesellschaftliche Verantwortung» der Personalstrategie widmet sich den zentralen Themen Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz. Ein gros

ses Anliegen ist uns dabei die Wiedereingliederung beeinträchtigter Menschen. Wir wollen in diesem Bereich mit gutem Beispiel vorangehen und bieten 40 eigene Reintegrationsarbeitsplätze an. Da noch nicht alle Plätze genutzt werden, wollen wir unser Angebot in den kommenden Jahren noch aktiver bewerben.

#### Vertrauen als Basis unserer Kulturentwicklung

Die Umsetzung unserer Personalpolitik basiert auf einem starken Fundament: unserer Vertrauenskultur. Sie rückt unsere Mitarbeitenden noch mehr ins Zentrum. Im Berichtsjahr erfolgte eine Befragung zu «Kultureller Zusammenhalt». 57 Prozent der Mitarbeitenden haben daran teilgenommen und ihre Bedürfnisse zur Vertrauenskultur geäußert. Gewünscht wurden unter anderem mehr digitale Achtsamkeit und regelmässigeres Feedback. Zwei wichtige Themen, denen wir mittels konkreter Massnahmen in den Folgejahren Rechnung tragen werden.

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin setzen wir uns zudem mit Nachdruck für die Geschlechtergleichheit und somit auch für die Lohngleichheit ein. Bereits 2019/2020 wurde dieses Engagement zwischen uns und dem Personalverband bekräftigt. 2021 haben wir die Charta für Lohngleichheit im öffentlichen Sektor unterzeichnet. 2022 und 2023 führten wir umfassende [Logib-Lohnanalysen](#) durch, welche den gesetzlichen Rahmen für alle Schweizer Unternehmen vorgeben. Mit Werten von 4,8 (2022) und 4,1 (2023) bewegten wir uns bei beiden Messungen unterhalb der geforderten Toleranzgrenze von 5 Prozent. Da die Logib-Methode nicht genügend aussagekräftig für unsere komplexe und vielfältige Funktionslandschaft ist, wurden 2022 weitergehende Analysen durchgeführt. Diese basierten zwar auf Logib, berücksichtigten aber unsere 23 Gehaltsstufen detaillierter. Mit der Gehaltsrunde 2023 haben wir erstmals 0,3 Prozent der Lohnsumme für Bereinigungen von Lohnunterschieden investiert. 2023 haben wir auch die ungerechtfertigten Lohnunterschiede gemessen. Diese lagen bei 0,8 Prozent. Parallel dazu entwickelten wir unser Gehaltssystem weiter: Mit einem im Berichtsjahr neu entwickelten Lohnrechner können wir sicherstellen, dass bei der Festlegung eines neuen Lohnes die Einhaltung der Lohngleichheit von Anfang an mitberücksichtigt wird. Diese Massnahmen werden konzentriert



«Die Kulturreise der Suva hat mich von Anfang an begeistert. Mein persönliches Anliegen ist es, das Führungsverständnis der Suva auf die Arbeitswelt der Zukunft auszurichten. Wir unterstützen die Mitarbeitenden darin, dass sie zu einem kollaborativen Team zusammenwachsen, und dies nachhaltig.»

Regula Grüter  
Bereichsleiterin Kultur & Learning, Human Resources

auch über die kommenden Jahre weitergeführt, mit dem Ziel, die Lohnunterschiede gänzlich zu eliminieren.

### Anteil Frauen mit Führungsaufgaben

Neben der Egalisierung der Löhne wollen wir den Frauenanteil im Kader erhöhen. Im Berichtsjahr arbeiteten wir dafür die Massnahme zur Modernisierung und Flexibilisierung unserer Arbeitsmodelle weiter aus. Wir wollen damit sicherstellen, dass Mitarbeitende trotz Teilzeitmodellen Führungsaufgaben wahrnehmen können. Da mehr Frauen Teilzeit arbeiten, könnten sie von einer solchen Regelung besonders stark profitieren. Seit 2021 konnten wir den Frauenanteil im gesamten Führungskader um 5 Prozentpunkte auf 34 Prozent im Berichtsjahr erhöhen. Schon bei der Rekrutierung achten wir darauf, die Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern sicherzustellen – dies gilt gerade auch für traditionell männerdominierte Jobprofile. Wir sind bestrebt, dieses Gleichgewicht mit Blick auf das Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen weiter auszubalancieren (Abb. 18).

### Diskriminierungsschutz

Den Schutz vor Diskriminierung haben wir in unseren Weisungen und Richtlinien fest verankert. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, Verstösse direkt zu melden. Alle betroffenen Mitarbeitenden ermutigen wir regelmässig, sich von unserer externen Mitarbeitendenberatung ICAS Schweiz beraten und unterstützen zu lassen. Durch unseren umfassenden Diskriminierungsschutz bekräftigen wir unsere Ambition, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem wir uns als Individuen begegnen und einander respektieren – unabhängig von unseren Lebensformen und -stilen. Im Berichtsjahr 2023 wurden keine Fälle von Diskriminierungen, Belästigungen oder Mobbing gemeldet.

### Gesundheitsschutz

Als Präventionsspezialistin der Schweiz haben wir durch unser internes betriebliches Gesundheitsmanagement eine Vielzahl von Programmen und Massnahmen im Ein-

satz, die sich direkt an unsere Mitarbeitenden wenden. Unser Ziel ist, Prävention auch intern zu leben. So wurden seit 2022 mehr als 300 Führungskräfte in Workshops zum Thema «Gesunde Führung» geschult. Weiter haben wir allen Mitarbeitenden ab 2022 mit der Einführung einer umfassenden «Ressourcen-Box» ein nützliches Kompendium in die Hand gegeben. Dies zur Förderung von Bewegung, gesunder Ernährung oder als Handbuch mit Tipps und Tricks zur Stressbewältigung und mehr Achtsamkeit im Alltag. Vor dem Hintergrund der verstärkten Rückkehr der Mitarbeitenden aus dem Homeoffice an den Arbeitsplatz vor Ort lancierten wir im Berichtsjahr eine Kampagne, die unsere Belegschaft für wichtige Ergonomiethemen sensibilisierte. Die Kampagne umfasste konkrete Anwendungstipps und das Angebot, sich bei Bedarf von den Abteilungsverantwortlichen für Ergonomie beraten lassen zu können. Unsere Mitarbeitenden dürfen diese Beratungen jederzeit nutzen. Ausserdem haben wir im Berichtsjahr die Pilotierung zur Einführung eines Self-Scan-Tools für mehr digitale Achtsamkeit durchgeführt. Das Tool, das eine erste Selbsteinschätzung der eigenen Stressoren erlaubt, soll 2024 schweizweit ausgerollt werden. Diese Massnahme trägt dem Wunsch der Belegschaft nach Sensibilisierung und Reflexion im digitalen Bereich Rechnung, der beim ersten Puls-Check 2022 deutlich zum Ausdruck kam. Das Label «Friendly Work Space» wurde 2021 mit einer Laufzeit von weiteren drei Jahren erneut an uns vergeben und bestätigt, dass wir mit unseren Gesundheitsschutzmassnahmen auf gutem Wege sind.



# SOZIAL UND VERTRAUENSWÜRDIG

## Gesellschaft

Neben unseren Rollen als Sozialversicherung und Arbeitgeberin stellen wir uns mit verschiedenen Engagements in den Dienst der Gesellschaft.

# Gesellschaft

**Als grösste Unfallversicherung in der Schweiz sind wir ein wichtiger Teil des schweizerischen Sozialversicherungssystems. Damit tragen wir gegenüber der Gesellschaft eine grosse Verantwortung, die wir mit unseren Dienstleistungen und weiteren Engagements wahrnehmen.**

Wir agieren in einem dynamischen Umfeld, das geprägt ist von verschiedensten Anspruchsgruppen mit sich verändernden Bedürfnissen, Synergien und Zielkonflikten. Unsere Aufgabe ist es, im regelmässigen Austausch mit diesen Gruppen zu stehen und bei Bedarf zwischen ihnen zu vermitteln. Zusätzlich engagieren wir uns im Rahmen verschiedener Projekte und Initiativen aktiv für den gesellschaftlichen Fortschritt und wirtschaftlichen Wandel.

## Managementansatz

Durch eine ausgewogene Zusammensetzung des Suva-Rats aus Vertretenden der Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und der Bundesseite ist es uns möglich, breit abgestützte

und tragfähige Lösungen zu finden. Der Austausch zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen ist gesetzlich vorgegeben. Als Sozialversicherung erfüllen wir einen gesellschaftlichen Auftrag. Diesen haben wir in unserer Unternehmensstrategie verankert. Weiter fordern wir auch von unseren Lieferanten ein verantwortungsvolles Verhalten. Deshalb nehmen wir unsere Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Menschenrechte, Kinderarbeit sowie Korruption wahr. Wir halten uns an die Übereinkommen der International Labour Organisation (ILO) und den Leitfaden der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD). Zudem orientieren wir uns an unserer Weisung «Grundsätze der Beschaffung».

## Kommunikation mit Anspruchsgruppen

Wir pflegen regelmässig Kontakte mit unseren Anspruchsgruppen und arbeiten mit einer Vielzahl an Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen. Zu den Anspruchsgruppen gehören alle, die in irgendeiner Form Einfluss auf unsere Tätigkeiten und unseren Auftrag haben oder von unseren Entscheidungen beziehungsweise durch unser Handeln betroffen sind. Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen zählen unsere Kundinnen und Kunden, unsere Mitarbeitenden, die Öffentlichkeit, das Bundesamt für Gesundheit BAG als Oberaufsicht, die weitere Bundesverwaltung, die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, die Politik sowie die Sozial- und Privatversicherer (Abb. 19).

Ziel des regelmässigen Dialogs ist es, die Anliegen und Ansprüche der verschiedenen Anspruchsgruppen zu kennen, Verbesserungspotenziale zu identifizieren, Veränderungen der Rahmenbedingungen vorherzusehen und unser vorhandenes Wissen sowie unsere langjährigen Erfahrungen in den Bereichen der Unfallversicherung, Prävention und Rehabilitation an die Anspruchsgruppen weiterzugeben. Im Zentrum des Dialogs steht dabei stets auch die Sensibilisierung für unser Geschäftsmodell. Der Dialog mit den Anspruchsgruppen erfolgt über persönli-

che Gespräche sowie über weitere Kommunikationskanäle und geschieht auf nationaler, regionaler, kantonaler und kommunaler Ebene. Im Umgang mit unseren Anspruchsgruppen verhalten wir uns stets engagiert, fair, verlässlich und sympathisch.

## Gesellschaftliches und politisches Engagement

Neben unseren Rollen als Sozialversicherung und Arbeitgeberin stellen wir uns mit verschiedenen Engagements in den Dienst der Gesellschaft.

### Bekämpfung Versicherungsmissbrauch

Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Versicherungsmissbrauch. Wir bekämpfen Versicherungsmissbrauch konsequent und setzen uns damit für faire Leistungen, faire Prämien und einen fairen Werkplatz sowie Gesundheitsmarkt Schweiz ein. Die Ergebnisse publizieren wir jeweils im Folgejahr: Im Jahr 2023 hat die Suva 2969 (2022: 2916) Meldungen mit Verdacht auf Missbrauch untersucht. Durch die Missbrauchsbekämpfung konnten 32,6 Millionen Franken eingespart werden. Die Gesamteinsparung seit der Einführung der Missbrauchs-bekämpfung liegt bei 272 Millionen Franken. Siehe: [Versicherungsmissbrauch](#).

### Präventionskampagnen

Mit unseren Sensibilisierungskampagnen machen wir auf Risiken im Beruf und in der Freizeit aufmerksam. Im Bereich Gesundheitsschutz stärken wir das Bewusstsein mit nationalen Kampagnen wie jener zum Thema Asbest oder der Wiedereingliederungskampagne «Miss You». Im Bereich Freizeitsicherheit sensibilisieren wir die Gesellschaft unter anderem mit nationalen Kampagnen zu den Themen Schneesport und Fussball. Unsere Kampagnen sollen die Menschen zu einem sicherheitsbewussten Verhalten motivieren. Alle Schwerpunktkampagnen laufen über mehrere Jahre und werden jedes Jahr gemäss Planung (zum Beispiel aufgrund Jahresaktualität) platziert.

## Kommunikationsmassnahmen mit Anspruchsgruppen

Abbildung 19

Wichtigste Anspruchsgruppen	Ausgewählte Kommunikationsmassnahmen
Kundinnen und Kunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliche Kontakte durch Suva-Agenturen</li> <li>• Kundenanlässe und Workshops</li> <li>• Kundenumfragen / Kundenzufriedenheitsmessungen / Kundenfeedbacks</li> <li>• Kundenportal und Website</li> <li>• Newsletter und Kundenmagazin</li> </ul>
Mitarbeitende	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puls-Checks (regelmässige Befragungen)</li> <li>• Mitarbeitendenumfragen</li> <li>• Institutionalisiertes Ideenmanagement</li> <li>• Personalverband</li> <li>• Mitarbeitendenmagazin</li> </ul>
Öffentlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medienmitteilungen</li> <li>• Publikationen und Geschäftsbericht</li> <li>• Kampagnen</li> <li>• Anliegen via Medienstelle</li> </ul>
Oberaufsicht BAG und weitere Bundesverwaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionalisierte Dialog mit der Oberaufsicht Bundesamt für Gesundheit BAG</li> <li>• Institutionalisierte Austausch mit Bundesrätin/-rat Eidgenössisches Departement des Innern EDI</li> <li>• Persönliche Gespräche und Treffen bei Bedarf</li> </ul>
Vertreterinnen und Vertreter Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suva-Rats-Sitzungen (zweimal jährlich)</li> <li>• Suva-Ratsausschuss-Sitzungen (mindestens sechsmal jährlich)</li> <li>• Jährliche Verbandsgespräche</li> <li>• Gemeinsame Projekte und gemeinsames Engagement</li> <li>• Persönliche Gespräche und Treffen bei Bedarf</li> </ul>
Politik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionalisierte Dialog (u. a. Vernehmlassungen und Anhörungen)</li> <li>• Persönliche Gespräche und Treffen bei Bedarf</li> </ul>
Sozial- und Privatversicherer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionalisierte Zusammenarbeit mit den Sozialversicherern</li> <li>• Regelmässiger Austausch mit dem Schweizerischen Versicherungsverband SVV und den Privatversicherern</li> <li>• Gemeinsame Projekte und gemeinsames Engagement</li> <li>• Persönliche Gespräche und Treffen bei Bedarf</li> </ul>

### Medizinische Forschung der Suva

Ziel der medizinischen Forschung der Suva ist es, Verbesserungen im Bereich der medizinischen Behandlung und Beurteilung zu erzielen. 2023 wurden vier von uns geförderte Forschungsprojekte abgeschlossen. Eines der Projekte beschäftigte sich mit drei häufigen operativen Eingriffen an Schulter-, Ellenbogen- und Daumensattelgelenk: Es verglich bei Personen, die sich operieren liessen, die Behandlungskosten mit den durch die Operation erzielten Resultaten in Bezug auf Lebensqualität, Funktionseinschränkungen, Arbeitsfähigkeit, Produktivitätsverlust und den entstandenen Gesamtkosten. Für die arthroskopische Rekonstruktion der Rotatorenmanschette zeigte sich beispielsweise, dass sich die Lebensqualität und die Funktion der Schulter durch die Operation deutlich verbesserten. Weitere Beispiele für abgeschlossene Projekte können auf «Die Suva forscht» nachgelesen werden.

### Forschung

Damit wir unserem Auftrag der Prävention, Versicherung und Rehabilitation wirksam nachgehen können, müssen wir Fragen der Kausalität und Haftung klären. Auch die Wahl und Beurteilung der medizinischen Behandlung hat eine grosse Bedeutung. Wir sind dafür auf valide wissenschaftliche Grundlagen angewiesen. Mit dem Ziel, die für unsere Tätigkeit relevanten Wissenslücken zu schliessen, betreiben wir selbst angewandte medizinische Forschung oder geben diese in Auftrag beziehungsweise fördern sie. Dafür stehen je ein Fonds für medizinische Forschungsprojekte sowie für strategische Forschungspartnerschaften in der Medizin zur Verfügung, unter anderem mit der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) Zürich. Die Vergabe von Mitteln aus den Fonds ist in einer Weisung klar geregelt und wir stellen sicher, dass keine Interessenkonflikte bestehen. Über die Vergabe von Mitteln dürfen nur Personen entscheiden, die frei von möglichen

Interessenkonflikten sind. Im internen Kontrollsystem ist die Überprüfung von möglichen Interessenkonflikten bei der Vergabe von Forschungsprojekten dokumentiert. Oberstes Ziel unserer Forschungsaktivitäten ist, dass die Verunfallten und Erkrankten eine evidenzbasierte medizinische Beurteilung sowie eine bedarfsgerechte und kostenoptimierte Behandlung erhalten. Im Berichtsjahr konnten vier geförderte Forschungsprojekte abgeschlossen werden. Ende 2023 gab es 16 laufende Forschungsprojekte, welche die Suva gefördert hat.

### Erfahrungsaustausch

Wir teilen unser Know-how auch länderübergreifend international, unter anderem mit der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS), bei der wir in mehreren Präventionssektionen tätig sind. Das Engagement in der Vereinigung bezweckt den Erfahrungsaustausch, wobei wir gezielt Präventions-Expertise mit anderen Ländern teilen. Die IVSS ist in mehrere Sektionen unterteilt. In den Sektionen Gesundheitswesen, Maschinen- und System-sicherheit sowie Chemie haben Mitarbeitende der Suva jeweils das Amt des Vize-Präsidenten inne. Es finden regelmässige Meetings statt. Im Berichtsjahr wurde das Vorstandsmeeting der Sektion Chemie von uns organisiert und in Luzern durchgeführt. Aus dieser Sektion wurde 2023 eine Ad-hoc-Arbeitsgruppe zum Thema Lieferantenketten-Sorgfaltsgesetz gegründet. Unser Leiter Nachhaltigkeitsmanagement ist Teil dieser Arbeitsgruppe. Unsere Abteilungsleiterin Arbeitsmedizin konnte mit einem Input an der 23. Weltkonferenz für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im November 2023 auf einer internationalen Bühne den Austausch mitgestalten und das Thema voranbringen.

### Politik

Als grösste Unfallversicherung der Schweiz und als öffentlich-rechtliches Unternehmen mit einem gesetzlichen Auftrag stehen wir im Spannungsfeld zwischen Politik, Gesellschaft und Wirtschaft. Mit unserer fachlichen Ex-

pertise und unserer langjährigen Erfahrung als Unfallversicherung, Betreiberin von zwei Rehabilitationskliniken und Vollzugsorgan im Bereich der Arbeitssicherheit wollen wir in unserem Tätigkeitsgebiet zur Meinungsbildung und Entscheidungsfindung in der Politik beitragen und die Interessen unserer Kundinnen und Kunden in den politischen Prozess einbringen. Wir nehmen deshalb im Sinne unseres gesetzlichen Auftrags an institutionalisierten Vernehmlassungsverfahren sowie auf Einladung an Anhörungen in Expertenkommissionen teil. Wir bezahlen keine Beiträge an politische Parteien oder einzelne Politikerinnen und Politiker.

Die Suva unterstützt das Milizsystem in der Schweiz. Sie ermöglicht es ihren Mitarbeitenden, ein öffentliches Amt auf nationaler, kantonaler oder kommunaler Ebene auszuüben. So können Mitarbeitende in Absprache mit dem oder der Vorgesetzten bis zu 15 Arbeitstage pro Jahr für das öffentliche Amt einsetzen.

### Digitale Vernetzung

Wir engagieren uns als Gründungsmitglied im Verein Swissdec, einem funktionierenden Ökosystem, das in der Standardisierung von Maschinen-zu-Maschinen-Kommunikation (M2M-Kommunikation), der Zertifizierung der Standards sowie der medienbruchfreien und sicheren



«Im Jahr 2023 ist es uns mit Swissdec gelungen, die Umsetzung des Grenzgängerabkommens mit Italien für die Unternehmen administrativ zu vereinfachen. Wir leisten wichtige Arbeit im Hintergrund. Darauf sind wir stolz.»

Thomas Bächler  
Bereichsleiter Prämienservices Suva  
Geschäftsführer Swissdec

Übermittlung der Daten aktiv ist. Das Ökosystem umfasst über 100 000 Schweizer Unternehmen, über 100 Software-Hersteller (ERP-Hersteller) von Lohnbuchhaltungssystemen, sowie 131 angeschlossene Datenempfänger wie zum Beispiel Ausgleichskassen, Steuerverwaltungen und Versicherungen. Swisdec legt Wert auf die Vereinfachung der digitalen Prozesse und denkt konsequent aus Sicht der Unternehmen – mit der klaren Absicht, die Unternehmen administrativ zu entlasten. Die elektronischen Swisdec-Prozesse ermöglichen es den Unternehmen unter anderem, ihre Lohnmeldungen auf Knopfdruck medienbruchfrei, datenschutzkonform und sicher an alle Empfängerinnen und Empfänger zu übermitteln. Das senkt den administrativen Aufwand bei den Unternehmen wie auch bei den Empfängerinnen und Empfängern erheblich.

### Sorgfaltspflicht

Mit dem Gegenvorschlag zur Konzernverantwortungsinitiative trat die dazugehörige Ausführungsverordnung über [Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit \(VSoTr\)](#) per 1. Januar 2022 in Kraft. Wir sind ausschliesslich der Verpflichtung zur Sorgfalt und Berichterstattung bezüglich Kinderarbeit unterworfen, da wir keinerlei Mineralien und Metalle aus Konflikt- und Hochrisikogebieten beziehen. Wir und die von uns beauftragten Unternehmen bestätigen die Einhaltung der folgenden Regelwerke zur Vermeidung von Kinderarbeit und akzeptieren die allfällige Inanspruchnahme von Kontrollinstrumenten<sup>12</sup> seitens Suva:

- ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 182
- ILO-IOE<sup>13</sup> Child Labour Guidance Tool for Business vom 15. Dezember 2015

Wir bestätigen gemäss OECD-Leitfaden vom 30. Mai 2018 die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln oder die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Dazu integrierten wir

die Inhalte der VSoTr in unseren [Allgemeinen Geschäftsbedingungen \(AGB\)](#) für die zentrale Beschaffung. Wurden unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen wegbedungen, musste zwingend die Bestätigung zur Einhaltung der VSoTr unterzeichnet werden. Alle Lieferunternehmen von Materialien der zentralen Beschaffungsstelle erhielten ab dem 1. Januar 2021 die von uns aktualisierten AGB oder die Bestätigung zur Unterzeichnung per 1. Januar 2023. Ausnahmen waren einzig Lieferanten in Konkurs, Einzelbestellungen und Gesamtbeträge unter einem Betrag von 5000 Franken. Seit dem 1. Januar 2023 überprüften wir bei allen Beschaffungspartnern der zentralen Beschaffungsstelle vor Bestellung, ob sie die VSoTr (AGB oder Bestätigung) unterzeichnet haben. Unsere AGB oder die Bestätigung zur Einhaltung der VSoTr sind bei jeder Bestellung bindend. Alle unsere Beschaffungsstellen sind grundsätzlich dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass die VSoTr eingehalten wird. Dies betrifft die zentrale Beschaffungsstelle sowie die weiteren Beschaffungsstellen.

### Soziale Kriterien

Zusätzlich zu den Sorgfaltspflichten bewerten wir unsere Lieferanten auch nach sozialen Kriterien. Wir berücksichtigen Beschaffungspartner, welche die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeitenden hochhalten und sich an die UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln halten. Im Berichtsjahr 2023 haben wir sämtliche neuen Lieferunternehmen bezüglich Einhaltung der Sorgfaltspflichten überprüft. Des Weiteren nehmen wir unsere soziale Verantwortung wahr, indem wir bei vergleichbarem Preis-Leistungs-Verhältnis gemeinnützigen Institutionen als Lieferanten den Vorzug geben.

### Externe Stichproben

Unsere zentrale Beschaffungsstelle führte im Berichtsjahr 2023 Stichproben-Kontrollen bei Lieferanten durch. Es handelte sich dabei um Produkte von Beschaffungspart-

nern aus Ländern, bei denen gemäss Index des Kinderhilfswerks der Vereinten Nationen UNICEF mehr als nur ein geringes Risiko für Kinderarbeit besteht. Für die Durchführung der Stichproben vor Ort beauftragten wir ein spezialisiertes Partnerunternehmen, welches in Audits Aspekte wie Menschenrechte oder mögliche Korruption beurteilt. Werden unsere Vorgaben nicht eingehalten, heben wir die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten auf. Werden Mängel festgestellt, teilen wir dies dem Beschaffungspartner mit, definieren Verbesserungsmassnahmen und lassen dies bei einem nächsten Auftrag erneut überprüfen. Im Jahr 2023 haben drei Stichproben stattgefunden. Alle drei Produkte wurden freigegeben.

# Fussnoten

- 1 Das Netto-Null-Ziel 2050 der Finanzanlagen beinhaltet Scope 1–3 für alle Anlagen. Gemäss der Strategie Nachhaltige Entwicklung 2030 strebt die Schweiz bis 2030 eine Reduktion der Treibhausgasemissionen um 50% gegenüber 1990 an. Bis 2019 wurde bereits eine Reduktion von 13% erreicht. Damit verbleibt auf der Basis 2019 ein Reduktionsbedarf von 42% bis zum Jahr 2030.
- 2 Ohne eigengenutzte Gebäudeflächen.
- 3 Gemäss Greenhouse Gas Protokoll (GHG-Protokol) werden die Treibhausgasemissionen der Finanzanlagen unter den indirekten Emissionen ausgewiesen.
- 4 CO<sub>2</sub>eq steht für Kohlendioxidäquivalent und gibt die Wirkung verschiedener Treibhausgase wie z. B. Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), Methan, Lachgas etc. auf die Atmosphäre in Form eines CO<sub>2</sub>-Äquivalents an.
- 5 Die Berechnung erfolgt auf Basis der von den Unternehmen rapportierten bzw. von unserem Datenlieferanten ISS ESG geschätzten Treibhausgasemissionen. Für die Berechnung werden die aktuellsten verfügbaren Emissionsdaten verwendet und auf das Gesamtportfolio der kotierten Aktien und Unternehmensanleihen hochgerechnet. Neu fliessen derivative Finanzinstrumente auf Aktien und Unternehmensanleihen ebenfalls in die Berechnung ein. Für Green Bonds werden die rapportierten bzw. geschätzten direkten Emissionen der finanzierten Projekte nach Angaben von S&P verwendet. Aufgrund der nicht vollständig rapportierten und geschätzten Daten sind die ausgewiesenen Treibhausgasemissionen mit Unsicherheiten behaftet.
- 6 Veränderung absolute Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Unternehmen gewichtet nach Portfolioanteil.
- 7 Der Treibhausgas-Fussabdruck der Finanzanlagen der Suva wird berechnet, indem die Scope-1 und Scope-2-Treibhausgasemissionen der Finanzanlagen der Suva durch die Summe der Anteile der Suva an allen Unternehmen im Anlageportfolio dividiert werden.
- 8 Die Treibhausgasintensität errechnet sich aus den absoluten Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen eines Unternehmens im Verhältnis zum Umsatz, multipliziert mit dem Kapitalanteil der Suva am Unternehmen, summiert über alle Unternehmen im Anlageportfolio der Suva.
- 9 Gewichtet nach Portfolioanteil.
- 10 IEA, Phasing Out Unabated Coal, Oktober 2021.
- 11 Diese Zahlen beziehen sich auf Mitarbeitende inklusive Rehabilitationskliniken Bellikon und Sion. Im Folgenden beziehen sich die Aussagen nur auf die MA Hauptsitz und Agenturen.
- 12 Gemäss Art. 10 Abs. 2 VSoTr.
- 13 International Labour Organisation (ILO) – International Organisation of Employers (IOE).

# Index

## GRI Sustainability Reporting Standards

### Anwendungserklärung

Die Suva hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

### Verwendeter GRI

GRI 1: Grundlagen 2021

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-1 Organisationsprofil	Die Suva ist eine autonome Anstalt des öffentlichen Rechts mit Rechtspersönlichkeit und Sitz in Luzern. Die Suva ist in der Schweiz tätig.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Die Suva hat den Hauptsitz mit zwei Standorten in Luzern, schweizweit 18 Betriebsstandorte (Agenturen) und zwei Rehabilitationskliniken in Bellikon und Sion. Diese Entitäten sind sowohl im Geschäftsbericht als auch im Nachhaltigkeitsbericht berücksichtigt.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Suva umfasst das Kalenderjahr 2023 und ist am 14. Juni 2023 als eigenständiger Bericht neben dem Geschäftsbericht veröffentlicht worden. Die Suva berichtet jährlich. Bei Fragen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung: <a href="mailto:medien@suva.ch">medien@suva.ch</a> (siehe Impressum).
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Suva.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-5 Externe Prüfung	Der Bericht wurde nicht extern geprüft.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Kapitel Kerngeschäft: Geschäftsmodell
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-7 Angestellte	Kapitel Mitarbeitende: Einleitung
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Kapitel Unternehmensführung: Governance
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Kapitel Unternehmensführung: Governance
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-11 Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	Kapitel Unternehmensführung: Governance
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie: Klimastrategie
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie: Nachhaltigkeitsstrategie
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Das höchste Führungsgremium der Suva prüft den Nachhaltigkeitsbericht im Detail und gibt diesen frei.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-15 Interessenkonflikte	Der Umgang mit Interessenskonflikten ist im <a href="#">Verhaltenskodex</a> geregelt.
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	Kapitel Unternehmensführung: Beschwerdemanagement
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	Vorwort

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht Kapitel Umwelt: Klimamanagement
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-24 Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Kapitel Unternehmensführung: Beschwerdemanagement
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	Kapitel Unternehmensführung: Compliance
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Kapitel Gesellschaft: Gesellschaftliches und politisches Engagement
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	GRI 2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Kapitel Gesellschaft: Kommunikation mit Anspruchsgruppen
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	GRI 3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie: Wesentlichkeitsprinzip
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	GRI 3-2 Liste der wesentlichen Themen	Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie: Wesentlichkeitsprinzip
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3 Management der wesentlichen Themen	Kapitel Unternehmensführung: Managementansatz
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3 Management der wesentlichen Themen	Kapitel Kerngeschäft: Managementansatz
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3 Management der wesentlichen Themen	Kapitel Umwelt: Managementansatz
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3 Management der wesentlichen Themen	Kapitel Mitarbeitende: Managementansatz
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	GRI 3-3 Management der wesentlichen Themen	Kapitel Gesellschaft: Managementansatz
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	GRI 201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Siehe: <a href="#">Geschäftsbericht 2023</a> , S. 10 und S. 18
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	GRI 201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Keine
GRI 205: Antikorruption 2016	GRI 205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Kapitel Unternehmensführung: Compliance
GRI 205: Antikorruption 2016	GRI 205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Kapitel Unternehmensführung: Verhaltenskodex
GRI 205: Antikorruption 2016	GRI 205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	Kapitel Unternehmensführung: Korruptionsbekämpfung
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	GRI 206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	Kapitel Unternehmensführung: Compliance
GRI 302: Energie 2016	GRI 302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Kapitel Umwelt: Umweltmanagement
GRI 302: Energie 2016	GRI 302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Kapitel Umwelt: Umweltmanagement
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kapitel Umwelt: Klimamanagement
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Kapitel Umwelt: Klimamanagement
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Kapitel Umwelt: Klimamanagement
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	Kapitel Umwelt: Klimamanagement
GRI 305: Emissionen 2016	GRI 305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	Kapitel Umwelt: Klimamanagement
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016	GRI 308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Kapitel Umwelt: Beschaffung
GRI 401: Beschäftigung 2016	GRI 401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Kapitel Mitarbeitende: Abbildung 17
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	GRI 403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Kapitel Mitarbeitende: Gesundheitsschutz
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	GRI 403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Kapitel Mitarbeitende: Gesundheitsschutz

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	GRI 403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Kapitel Mitarbeitende: Gesundheitsschutz
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	GRI 403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	100% der Mitarbeitenden (ohne Kliniken) sind vom Gesundheitssystem der Suva abgedeckt.
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Kapitel Mitarbeitende: Abbildung 18
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Kapitel Mitarbeitende: Chancengleichheit
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Kapitel Mitarbeitende: Diskriminierungsschutz
GRI 408: Kinderarbeit 2016	GRI 408-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	GRI 414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht – Soziale Kriterien
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	GRI 414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht – Soziale Kriterien
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	GRI 418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	Kapitel Unternehmensführung: Compliance – Datenschutz

### Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) / Verordnung über die Berichterstattung über Klimabelange

#### Anwendungserklärung

Die Suva hat die in diesem TCFD-Index genannten Informationen zu Klimabelange für den Zeitraum 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 unter Beachtung der Empfehlungen 2017 der TCFD berichtet.

Angabe	Ort
Strategie	Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie: Klimastrategie
Governance	Kapitel Unternehmensführung: Task Force on Climate-Related Financial Disclosure (TCFD) – Klimarisiken
Risikomanagement	Kapitel Unternehmensführung: Task Force on Climate-Related Financial Disclosure (TCFD) – Klimarisiken
Kennzahlen und Ziele	Kapitel Umwelt: Klimamanagement; Umwelt: Umweltmanagement



# Impressum

## Suva

Unternehmenskommunikation  
Postfach, 6002 Luzern  
+41 41 419 56 26  
[medien@suva.ch](mailto:medien@suva.ch)

## Corporate Sustainability

Christian Marfurt, Nachhaltigkeitsmanagement  
Arabelle Frey, Unternehmenskommunikation

## Beratung

Nachhaltigkeitsberichterstattung  
Polarstern, Solothurn, Luzern  
Suco Sustainability Consulting, Solothurn

## Design und Umsetzung

Linkgroup AG, Zürich

## Download

Download des Nachhaltigkeitsberichts:  
[www.suva.ch/1281-23.d](http://www.suva.ch/1281-23.d)

## Publikationsnummer

1281-23.d

## Publikationsdatum

14.06.2024

# suva

Hauptsitz

Suva

Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern

Tel. 058 411 12 12

[www.suva.ch](http://www.suva.ch)