

**suva**

2024

Nachhaltigkeitsbericht



# Inhaltsverzeichnis

3	Vorwort
4	Nachhaltigkeitsstrategie
7	Unternehmensführung
15	Kerngeschäft
19	Umwelt
27	Mitarbeitende
32	Gesellschaft
38	Index
43	Tabellenanhang
52	Impressum

# Vorwort

## Liebe Leserin, lieber Leser

Nachhaltigkeit heisst für die Suva, Verantwortung für Mensch und Umwelt zu übernehmen. Mit unserem Geschäftsmodell verhindern wir Unfälle, beugen Berufskrankheiten vor und fördern die Wiedereingliederung verunfallter oder erkrankter Personen in die Arbeitswelt. So leisten wir einen wichtigen sozialen und wirtschaftlichen Beitrag und stärken den Werkplatz Schweiz nachhaltig. Gleichzeitig setzen wir uns für eine klimafreundliche Wirtschaft ein.

Dieser zweite Nachhaltigkeitsbericht ermöglicht eine strukturierte und vergleichbare Darstellung unserer Entwicklung. Wie im Vorjahr folgt er anerkannten Vorgaben wie den GRI Sustainability Reporting Standards und den Empfehlungen des Rahmenwerks der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) zur Klimaberichterstattung. Damit schaffen wir Transparenz und eine Grundlage für künftige Entscheidungen. 2024 haben wir unsere Treibhausgasemissionen weiter gesenkt. Die Gesamtemissionen sanken um 16,5 Prozent auf total 1628 Tsd. Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente. Einen wichtigen Beitrag dazu leistete die Gebäudesanierung am Betriebsstandort Zürich, die den Anschluss ans Fernwärmenetz mit 100 Prozent erneuerbarer See-Energie sowie die erste Fassaden-Photovoltaikanlage in der

Zürcher Innenstadt umfasste. Rund 99 Prozent unserer Emissionen stammen jedoch indirekt aus Finanzanlagen. Durch verstärkte Investitionen in grüne Anleihen konnten wir im Berichtsjahr 222 000 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente vermeiden.

In der Unternehmensführung bestätigt die Zertifizierung nach ISO 27001:2022 unseren hohen Standard im Umgang mit sensiblen Daten. Informationssicherheit, besonders der Schutz von Gesundheitsdaten, hat für uns höchste Priorität. Gleichzeitig haben wir 2024 ein neues Führungsverständnis verabschiedet und unser Personal-

reglement überarbeitet. Ab 2025 gelten einheitliche Anstellungsbedingungen für alle Mitarbeitenden. Damit stärken wir unsere Attraktivität als Arbeitgeberin weiter.

Neben vielen Fortschritten gab es auch Herausforderungen. So haben wir in der Beschaffung das Konzept zur risikobasierten Bestimmung von Nachhaltigkeitsrisiken noch nicht abschliessend erarbeitet. Unsere transparente Berichterstattung macht nicht nur Erfolge sichtbar, sondern auch Optimierungspotenzial. Mehr über unser nachhaltiges Engagement und darüber, wie wir Verantwortung übernehmen, erfahren Sie auf den folgenden Seiten.



Andreas Rickenbacher  
Präsident des Suva-Rats



Felix Weber  
Vorsitzender der Geschäftsleitung



# VERANTWORTUNGSBEWUSST UND ENGAGIERT

## Nachhaltigkeitsstrategie

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie konzentriert sich auf die zentralen Themen – dort, wo wir die grösste Wirkung haben.

# Nachhaltigkeitsstrategie

## Strategische Verankerung der Nachhaltigkeit in den Unternehmenszielen

Abbildung 1



Nachhaltigkeit bildet das Fundament unseres Geschäftsmodells als Sozialversicherung. Sie basiert auf drei tragenden Säulen: der ökologischen, der sozialen und der wirtschaftlichen. Dieses ganzheitliche Verständnis der Nachhaltigkeit prägt nicht nur unser Handeln als Versicherung und Arbeitgeberin, sondern auch unsere Entscheide als Investorin in Finanz- und Immobiliendirektanlagen.

### Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit ist fest in unserer Unternehmensstrategie verankert und spiegelt sich in unseren Zielen wider – als Kompass, der uns in den kommenden Jahren bei der Umsetzung unserer Strategie «avance»-plus leitet. Abbildung 1 ordnet die relevanten Ziele den drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Soziales sowie Wirtschaft zu. Damit aus den Zielen konkrete Taten werden, brechen wir sie in unseren Teilstrategien weiter herunter. Für den Betrieb und die Geschäftsbereiche Finanzen und Immobilien verfügen wir zusätzlich über eine eigene

Klimastrategie, deren Umsetzung in der Verantwortung der jeweiligen Geschäftsbereiche liegt. → Abb. 1  
 Unsere Basis für nachhaltiges Handeln bleibt die **Wesentlichkeitsmatrix**. Sie wird 2025 aktualisiert, um die relevanten Themen weiterhin abzubilden. → Abb. 2 (siehe Seite 6)

### Klimastrategie

Unsere Klimastrategie formuliert Ziele für die gesamte Suva – sowohl für den Betrieb als auch für die Finanz- und Immobiliendirektanlagen. Die Klimastrategie und Klimaziele wurden von unserem obersten Führungsgremium, dem **Suva-Rat**, verabschiedet. Die Geschäftsleitung ist für die Umsetzung der Strategie verantwortlich und informiert den Suva-Ratsausschuss regelmässig über den Fortschritt. Für die Koordination und Steuerung der Nachhaltigkeitsaktivitäten ist die Unternehmensentwicklung zuständig. Die Verantwortung für die Umsetzung spezifischer Nachhaltigkeitsmassnahmen liegt bei den jeweiligen Bereichen.

Für alle drei Bereiche – Betrieb, Immobiliendirekt- und Finanzanlagen – hat die Suva in den letzten Jahren Zwischenziele und einen Zeitpunkt für das Erreichen des Netto-Null-Ziels definiert:

- 2018: Verpflichtung zur Reduktion der gesamten betrieblichen Treibhausgasemissionen auf Netto-Null bis 2050.
- 2022: Ausweitung des Netto-Null-Ziels 2050 auf indirekte Treibhausgasemissionen aus den Finanzanlagen.
- 2024: Neue Zielsetzung Netto-Null bis 2040 statt 2050 für Immobiliendirektanlagen.

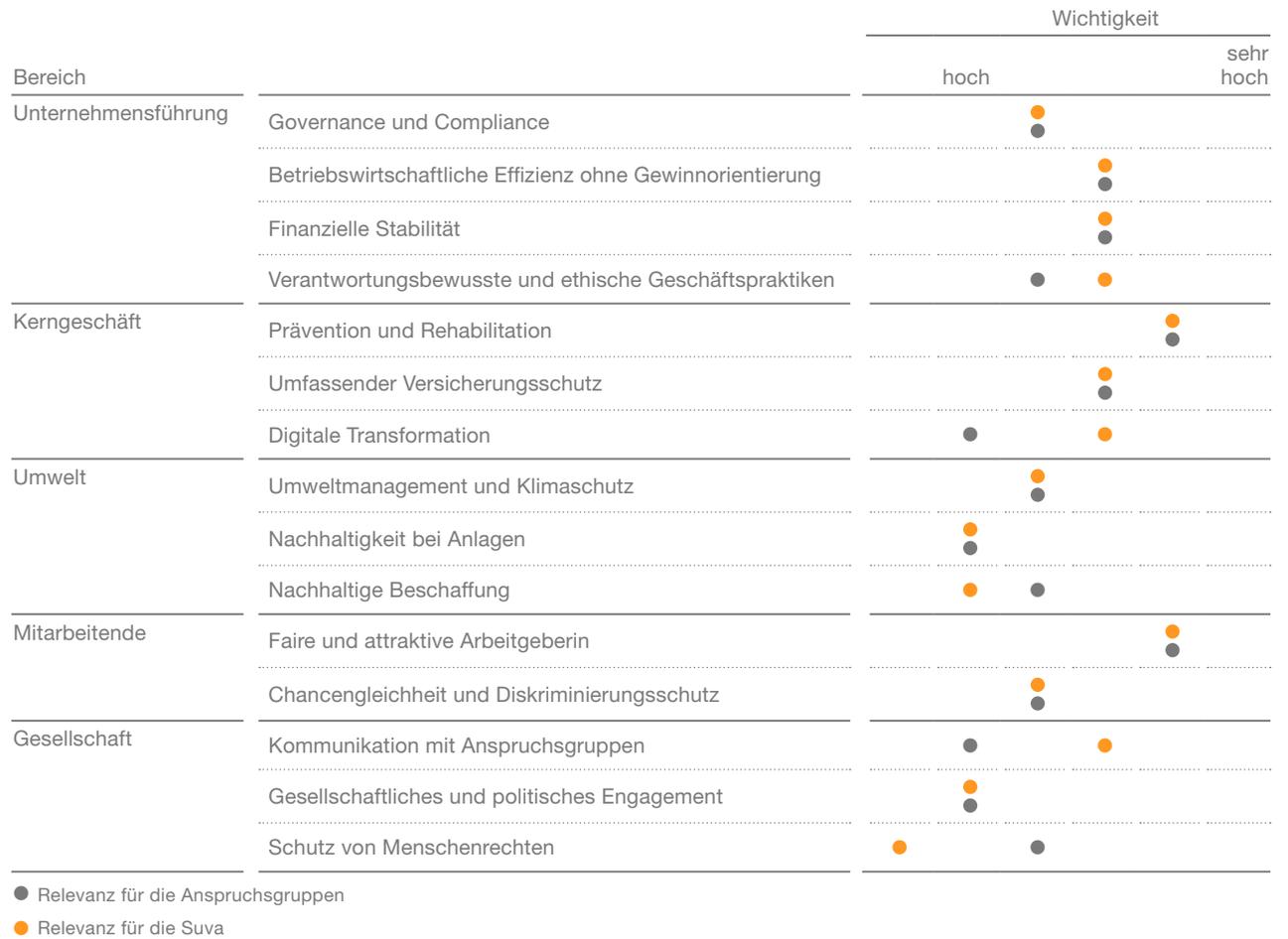
Mehr dazu: [Kapitel 4, «Umwelt»](#)

### Wesentlichkeitsprinzip

Unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung folgen dem Wesentlichkeitsprinzip der GRI Sustainability Reporting Standards. Die GRI-Methodik hilft uns, zentrale Themen zu identifizieren

### Unsere wesentlichen Themen

Abbildung 2



und unsere Ressourcen gezielt auf diejenigen Bereiche zu konzentrieren, in denen wir die grössten Auswirkungen auf Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft haben.

Um unsere wesentlichen Themen zu erkennen, haben wir eine Online-Befragung mit zufällig ausgewählten Vertreterinnen und Vertretern unserer fünf Anspruchsgrup-

pen durchgeführt: Suva-Rat, Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden, Bund und Gesellschaft. Das Ergebnis ist eine breit abgestützte Wesentlichkeitsmatrix mit wichtigen Themen in den Handlungsfeldern Unternehmensführung, Kerngeschäft, Umwelt, Mitarbeitende und Gesellschaft. → Abb. 2

Wir aktualisieren diese Matrix alle fünf Jahre – zuletzt 2020. Daher werden wir die Relevanz der wesentlichen Themen 2025 überprüfen und sie bei Bedarf anpassen.



# Unternehmens- führung

Die Suva wird nach den Prinzipien von Governance, Compliance und Risikomanagement geführt. Als Sozialversicherung ist es zudem unsere Aufgabe, betriebswirtschaftliche Effizienz und finanzielle Stabilität zu gewährleisten.

## Managementansatz

Unser [Verhaltenskodex](#) dient als Leitfaden für ethisches Handeln, soziale Verantwortung und einen schonenden Umgang mit Umweltressourcen. Alle Mitarbeitenden sind mit den Grundsätzen des Kodex vertraut und nehmen zudem regelmässig an Schulungen teil, um die geltenden gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen zu kennen. Unser Compliance-Management-

System überwacht die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien durch kontinuierliche Planung sowie periodische Berichterstattung und Kontrollen. Das unternehmensweite Risikomanagement fördert eine transparente Risikobetrachtung und identifiziert Risiken, die durch effektive Kontrollen in den Geschäftsprozessen gemindert werden. Betriebswirtschaftliche Effizienz und finanzielle Stabilität sind als strategische Ziele in der «Balanced Scorecard» definiert und mit Messgrössen hinterlegt.

## Betriebswirtschaftliche Effizienz

Die Suva finanziert sich selbst und erhält keine Subventionen. Als finanziell unabhängiges und nicht gewinnorientiertes Unternehmen stellen wir die Interessen der Versicherten in den Vordergrund, indem wir Überschüsse in Form reduzierter Prämien an die Versicherten weitergeben. Damit fördern wir u. a. den Werkplatz Schweiz.

Dieser Einsatz ist eng verknüpft mit hohen Anforderungen an Effizienz und Effektivität, zum Beispiel bei unserer Flächenstrategie Betriebsimmobilien. Dies ist in unserer Suva-Strategie verankert und wird kontinuierlich anhand

interner Kennzahlen vergleichbarer Projekte gemäss Baukostenplan gemessen. Ein Beispiel dafür ist die erfolgreiche Reduzierung unserer Betriebsflächen an den Agenturstandorten durch eine gezielte Flächenstrategie. Darüber hinaus setzen wir beim Innenausbau konsequent auf Flexibilität – so können wir unsere Arbeitsräume vielfältig nutzen und benötigen gleichzeitig weniger Fläche. Im Berichtsjahr haben wir den Agenturstandort Zürich umfassend saniert ([siehe Kapitel Umwelt](#)) und dabei die Büroflächen um 18 Prozent reduziert. Zudem haben wir die Flächen an den Standorten Chur und Ziegelbrücke optimiert.

## Finanzielle Stabilität

Das Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) verpflichtet uns, jederzeit sicherzustellen, dass wir unsere finanzielle Leistungspflicht gegenüber unseren Versicherten erfüllen können. 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 tragen die Erträge aus dem zurückgestellten Kapital wesentlich zur

### Anzahl Beschwerden

Abbildung 3

	2023	2024	Veränderung (in %)
Gesamtzahl der Beschwerden	7512	7134	-5,0
Schadenmanagement und Rehabilitation	5760	5175	-10,2
KPM/Versichern	1237	1504	+21,6
Prävention	255	223	-12,5
Militärversicherung	215	232	+7,9

Finanzierung der Leistungen und zur langfristigen finanziellen Stabilität der Suva bei. Die finanzielle Stabilität messen wir mit dem [Solvenzquotienten](#). Siehe auch: [Geschäftsbericht 2024](#)

#### Beschwerdemanagement

Kritische Rückmeldungen unserer Kundschaft erreichen uns über verschiedene Kanäle. Wir erfassen sie in unserem Beschwerdemanagement-Tool, nehmen sie ernst und bearbeiten jede einzelne sorgfältig. Zudem analysieren wir übergeordnete Beschwerdekategorien, um Verbesserungspotenzial zu identifizieren.

Im Berichtsjahr 2024 erfassten wir 7134 Beschwerden, was einer Abnahme des Gesamtbeschwerdevolumens um 5 Prozent gegenüber 2023 entspricht. → Abb. 3

Mit 73 Prozent entfallen die meisten Beschwerden weiterhin auf den Bereich Schadenmanagement und Rehabilitation. In diesem Bereich gingen die Beschwerden gegen-

über dem Vorjahr um 10,2 Prozent zurück. Die Entwicklung der erfassten Beschwerden lässt keine eindeutige Interpretation zu.

Aufsichtsbeschwerden und Beschwerden an die Geschäftsleitung, den Suva-Rat und das Generalsekretariat werden vom Generalsekretariat bearbeitet. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 94 Beschwerden an die Geschäftsleitung, den Präsidenten des Suva-Rats und das Generalsekretariat gerichtet und entsprechend bearbeitet. Im Vergleich zum Vorjahr nahm die Anzahl dieser Beschwerden um 4 Prozent zu. Ausserdem wurde eine Aufsichtsbeschwerde behandelt.

#### Governance

Der Suva-Rat ist das oberste Führungsgremium der Suva und umfasst je 16 Vertreterinnen und Vertreter der bei der Suva versicherten Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden sowie acht Vertreterinnen und Vertreter des Bundes. Die sozialpartnerschaftliche Zusammensetzung

### Organigramm Suva-Rat, oberstes Führungsgremium

Abbildung 4

Mitglieder total	Arbeitgebervertreterinnen und -vertreter	Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter	Mitglieder des Bundes
40	16	16	8

### Suva-Ratsausschuss und Kommissionen

Abbildung 5



des Suva-Rats ermöglicht breit abgestützte, tragfähige Lösungen. Der Bundesrat wählt die Mitglieder jeweils für eine Amtsperiode von vier Jahren. → Abb. 4

Der Suva-Ratsausschuss erfüllt mit seinen acht Mitgliedern aus dem Kreis des Suva-Rats die Aufgaben eines Verwaltungsrats im Sinn des Aktienrechts. Er überprüft insbesondere die Geschäftsführung und den Betrieb der

Suva sowie ihre Strategie. Der Suva-Rat und der Suva-Ratsausschuss werden seit dem 14. Juni 2024 von Andreas Rickenbacher präsiert, welcher keine operative Führungskraft in der Organisation ist. Die Finanzaufsichtskommission, die Immobilienaufsichtskommission und die Militärversicherungskommission unterstützen den Suva-Rat in ihren Zuständigkeitsbereichen. → Abb. 5

### Compliance

Unser Compliance-Management-System dient der Kontrolle und unterstützt die Einhaltung der relevanten gesetzlichen, regulatorischen und internen Erlasse durch eine regelmässige Planung und Berichterstattung sowie entsprechende Kontrollen und Prüfungen. Die Einhaltung der Compliance-Vorgaben, insbesondere jene des Datenschutzes, wird laufend überwacht. Bei Nichteinhaltung werden die erforderlichen Massnahmen ergriffen.

### Verhaltenskodex

Verantwortungsbewusstes, ehrliches und zuverlässiges Handeln ist ein zentrales Element unserer Unternehmenskultur. 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.» Im Verhaltenskodex bekennen wir uns auch zum Prinzip der Nachhaltigkeit bei all unseren Aktivitäten und Entscheidungen. Der Verhaltenskodex wurde vom Suva-Ratsausschuss abgenommen und ist seit Frühling 2024 Teil des obligatorischen webbasierten Trainings (WBT) «Compliance» für alle Mitarbeitenden der Suva. Auch von unseren Geschäftspartnerinnen und

-partnern erwarten wir, dass sie in Übereinstimmung mit den wesentlichen Inhalten unseres öffentlich einsehbaren Verhaltenskodex handeln.

### Korruptionsbekämpfung

Die Korruptionsbekämpfung ist ein wichtiges Thema unserer Compliance. Hierzu haben wir klare Prinzipien und Richtlinien, die wir im [Verhaltenskodex](#) auf 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. Des Weiteren wird auf das zweite Quartal 2025 hin das interne Reglement «Interessenkonflikte» überarbeitet, das insbesondere das Thema der Korruption, inklusive Umgang mit Geschenken und Honoraren, behandelt. Auch werden die Mitarbeitenden mit dem obligatorischen WBT «Compliance» zum Thema «Korruption» sensibilisiert. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, sich bei Verdacht auf Korruption an die Hinweisgeberstelle zu wenden. Mithilfe des internen Kontrollsystems werden zudem alle Risiken mit Compliance-Bezug – insbesondere auch Korruptionsrisiken – bewirtschaftet. Im Berichtsjahr sowie in den beiden Vorjahren gab es keine bestätigten Korruptionsfälle.

### Betrügerische Handlungen

Im Rahmen des mit einem externen Anbieter erstellten Fraud Risk Assessment wurden verschiedene Abteilungen und Prozesse (bspw. Beschaffungsprozess, Erkennen und Meldung von Interessenkonflikten, Payroll) von Ende 2021 bis Anfang 2022 risikobasiert geprüft. Basierend hierauf wurden Verbesserungsmassnahmen abgeleitet. Beispielsweise wurden die betroffenen Prozesse zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden im obligatorischen WBT «Compliance» integriert, welches im Berichtsjahr ausgerollt wurde. Mithilfe des internen Kontrollsystems werden zudem alle Risiken mit Compliance-Bezug – insbesondere auch im Zusammenhang mit betrügerischen Handlungen – bewirtschaftet, auch unter Berücksichtigung der Verbesserungsmassnahmen aus dem Fraud Risk Assessment.

### Hinweisgeberstelle

Die Fachstelle Compliance betreut eine Hinweisgeberstelle, an die sich die Mitarbeitenden wenden können, wenn sie Kenntnis von einer potenziellen Unregelmässigkeit erhalten. Unsere Mitarbeitenden werden mit verschiedenen Mitteln (dem WBT «Compliance», einem internen Merkblatt sowie News in unserem Intranet) regelmässig auf diese Hinweisgeberstelle aufmerksam gemacht. In der Berichtsperiode wurde die Hinweisgeberstelle vor-

wiegend für Meldungen potenzieller betrügerischer Handlungen genutzt. Die Fachstelle Compliance hat sämtliche Meldungen im Rahmen einer umfassenden Sachverhaltsanalyse abgeklärt, dokumentiert und, wo angezeigt, weitere Schritte empfohlen. Diese wurden durch die zuständigen internen Rollen eingeleitet. Ab Januar 2025 werden Meldungen zu potenziellen Unregelmässigkeiten neu über ein elektronisches Meldesystem erfolgen.

### **Datenschutz**

Der verantwortungsvolle und gesetzlich korrekte Umgang mit personenbezogenen Daten ist für uns ein zentrales Thema. Die Fachstelle Datenschutz berät die Suva und ihre Mitarbeitenden in sämtlichen datenschutzrechtlichen Fragen. Im Berichtsjahr waren Fragen im Zusammenhang mit dem Einsatz diverser Cloudprodukte sowie zunehmend auch Fragen bezüglich der Nutzung von KI-Systemen Schwerpunkte bei der internen Beratung. Zudem wurden mehrere Projekte und Vorhaben datenschutzrechtlich begleitet. Nach wie vor spürbar ist auch die Revision des Datenschutzgesetzes. Dies resultiert in diversen Fragen betreffend die datenschutzkonforme Ausgestaltung von Prozessen sowie die Prüfung von Verträgen mit datenschutzrechtlichem Inhalt. Zur Sensibilisierung der Suva-Mitarbeitenden hat die Fachstelle Datenschutz im Berichtsjahr diverse Schulungen durch-

geführt. Hinzu kommt die Prüfung von potenziellen Datenschutzverletzungen (Data Breaches). Im Berichtsjahr sowie den beiden Vorjahren kam es zu keinen wesentlichen Datenschutzverletzungen und es war keine Meldung an den Eidgenössischen Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragten (EDÖB) notwendig. Eine solche Meldung ist gesetzlich vorgeschrieben, wenn ein Data Breach zu einem hohen Risiko für die Persönlichkeit oder die Grundrechte der betroffenen Person führt (Art. 24 Abs. 1 DSGVO).

### **Risikomanagement**

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

reduziert durch wirksame Überwachung die wesentlichen Risiken in den Geschäftsprozessen. Ebenfalls überprüfen und verbessern wir laufend die Resilienz der Sicherheitsmassnahmen sowie des Notfall- und Krisenmanagements.

### **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, das 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 der Fachstelle Datenschutz sowie der IT-Security.

Mit einem Managementsystem steuern und kontrollieren wir kontinuierlich die Informationssicherheit. Im Jahr 2024 haben wir uns nach den Anforderungen der Norm ISO/IEC 27001:2022 betreffend Informationssicherheit erfolgreich zertifizieren lassen.

## Beurteilung Klimarisiken

### Klimarisiken

Als Teil unserer Klimastrategie integrieren wir die Klimarisiken in unseren Risikomanagementprozess und überwachen sie kontinuierlich. Die Bewertung der Klimarisiken erfolgt jährlich und in Anlehnung an die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Die Beurteilung der Klimarisiken wird im Enterprise-Risk-Management-Prozess dokumentiert und fließt in das Risikomanagement der Suva ein. Die Beurteilung der Klimarisiken legen wir der Geschäftsleitung und den Aufsichtsgremien der Suva im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung vor.

### Klimarisiken Versicherungsgeschäft

Als in der Schweiz tätige Unfallversicherung sind wir in unserem Kerngeschäft nur in begrenztem Mass Klimarisiken ausgesetzt. Sowohl für unser Unfallversicherungsgeschäft als auch für unseren direkten Geschäftsbetrieb

erachten wir die transitorischen und physischen Risiken als unerheblich. Mögliche Risiken wie

- die Zunahme von Berufskrankheiten durch höhere Temperaturen und 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 berücksichtigt, sofern sie sich als materiell erweisen sollten. Darüber hinaus sehen wir keine konkreten Risiken und Chancen aus dem Klimawandel für unser Unfallversicherungsgeschäft.

### Klimarisiken Immobilien

Bei den Immobiliendirektanlagen sind die Elementarschäden durch unsere Gebäudeversicherungen abgedeckt. Zudem befinden sich die Gebäude der Immobiliendirektanlagen generell nicht in besonders exponierten Gefah-

renzonen. Bekannte Risiken werden durch bauliche Massnahmen und Monitoring überwacht. Bei Neubauten und Sanierungen berücksichtigen wir zudem die zukünftig erwarteten klimatischen Bedingungen. Dies geschieht durch Massnahmen wie Anordnung der Gebäude, Grundriss und Aussenraumgestaltung, die Optimierung des Wärme- und Kältebedarfs sowie Begrünungskonzepte. Darüber hinaus fliessen auch die sich verändernden Bedürfnisse der Mieterschaft in die Planung ein. Damit stellen wir sicher, dass unsere Immobilienanlagen trotz des Klimawandels keinen massgeblichen Wertverlust erleiden.

### Klimarisiken Kapitalanlagen

Die Kapitalanlagen, die wir zur Deckung von Versicherungsleistungen verwalten, sind 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. Dies führt zu «Gewinnern und Verlierern des

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

Abbildung 6

Kurzfristig 1–5 Jahre	Mittelfristig 5–10 Jahre	Langfristig > 10 Jahre
<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.

Klimawandels». Infolgedessen verändern sich die Bewertung und die Risiken der Unternehmen und Emittenten, was sich wiederum auf die Werthaltigkeit unseres Anlageportfolios auswirkt. Per Ende 2024 beliefen sich unsere Kapitalanlagen auf 57,9 Milliarden Franken. Basierend auf den von der TCFD aufgelisteten Klimarisiken und -chancen<sup>1</sup> sowie den Analysen des Network for Greening the Financial System (NGFS) der Zentralbanken und Aufsichtsbehörden<sup>2</sup> 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. 6

**Verwendete Modelle und Szenarien**

Zur Berechnung der potenziellen finanziellen Auswirkungen identifizierter Klimarisiken auf unsere Finanzanlagen

nutzen wir NGFS-Klimaszenarien. Diese makroökonomischen Modelle bilden Klimarisiken gesamtwirtschaftlich ab und weisen sie als Marktrisiken (Zinsrisiko, Aktienmarktrisiko) aus. Die Ergebnisse lassen sich direkt in unsere bestehenden Risikomodelle zur Berechnung des erforderlichen Kapitalbedarfs integrieren. Da die Entwicklung von Klimarisiken und insbesondere die politischen Reaktionen auf den Klimawandel schwer vorhersehbar sind, haben wir fünf verschiedene NGFS-Klimaszenarien verwendet<sup>3</sup>, um die möglichen Auswirkungen auf die Finanzanlagen abzuschätzen.

**Beurteilung von Klimarisiken der Finanzanlagen: Resultate**

Die Auswertung der Risikoanalyse zeigt, dass die in den Finanzanlagen enthaltenen Klimarisiken in allen fünf betrachteten Szenarien innerhalb der für die Finanzanlagen erwarteten Marktrisiken liegen. Zudem gehen wir davon

aus, dass kurzfristig zu erwartende Klimarisiken bereits weitgehend in den aktuellen Bewertungen der Vermögenswerte berücksichtigt sind. Potenzielle Klimarisiken, die noch nicht in den Marktpreisen der Finanzanlagen reflektiert sind, erachten wir derzeit als nicht wesentlich. Aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen und politischen Lage 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 unserer Klimastrategie vorgesehenen Massnahmen kontinuierlich und konsequent um, um das Netto-Null-Ziel bis 2050 zu erreichen.

# KOMPETENT UND SYMPATHISCH

## Kerngeschäft

Durch die einzigartige Verbindung von Versicherung, Prävention, Rehabilitation und Wiedereingliederung stärken wir die soziale Sicherheit in der Schweiz.

# Kerngeschäft

**Unsere Vision ist klar: Wir machen Arbeit und Freizeit sicher. Unser Ziel ist es, Unfälle und Berufskrankheiten zu verhindern und ihre Auswirkungen zu minimieren. Als wichtiger Teil des schweizerischen Sozialversicherungssystems tragen wir Verantwortung und sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst.**

## Managementansatz

Wir gestalten die Arbeits- als auch die Freizeitumgebung sicherer, erleichtern die Rückkehr ins Berufsleben nach Unfällen oder Berufskrankheiten und schützen unsere Versicherten vor den finanziellen Konsequenzen. Unser Geschäftsmodell kombiniert Versicherung mit Prävention und Rehabilitation und Wiedereingliederung für bestmöglichen Kundennutzen. Innovation und Digitalisierung spielen dabei eine zentrale Rolle. Die Digitalisierung ist strategisch in den Unternehmenszielen sowie auf Ebene der Departemente verankert. Den Erfolg unserer digitalen Strategie messen wir mit 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. Unser Geschäftsmodell basiert auf drei Grundpfeilern:

- Mehr als eine Versicherung: Zusätzlich zum Versicherungsschutz bieten wir Prävention, Rehabilitation und Wiedereingliederung.
- Finanzielle Unabhängigkeit: Als nicht gewinnorientiertes Unternehmen stehen bei uns die Interessen der Versicherten im Mittelpunkt – Überschüsse geben wir in Form reduzierter Prämien weiter.
- Sozialpartnerschaft: Wir werden von den Sozialpartnern geführt. Die ausgewogene Zusammensetzung des Suva-Rats mit Vertretenden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden sowie des Bundes ermöglicht breit abgestützte Lösungen.

### ↘ Über uns

Unser integratives Geschäftsmodell aus Prävention, Versicherungsschutz, Rehabilitation und Wiedereingliederung schafft echten Mehrwert. So erfüllen wir unsere Mission effektiv und leisten einen wichtigen Beitrag zur sozialen Sicherheit in der Schweiz.

## Prävention

Durch gezielte Prävention reduzieren wir Berufs- und Nichtberufsunfälle sowie Berufskrankheiten. Dies hilft, die Unfallkosten und damit die Versicherungsprämien für Betriebe tief zu halten. Ein Vorteil unseres Geschäftsmodells: Erkenntnisse aus realen Unfällen fliessen direkt in die Präventionsarbeit ein. Nach schweren Arbeitsunfällen führen wir Untersuchungen durch und erarbeiten gemeinsam mit den Betrieben und Beteiligten Verbesserungsmaßnahmen. Daraus entstehen branchenweite, verbindliche Regeln zur Unfall- und Krankheitsprävention, die unter [↘ Lebenswichtige Regeln](#) auf suva.ch publiziert sind. Wir setzen in der Prävention auf drei Säulen: Kommunikation, Schulung sowie Kontrolle und Beratung.

Um eine gelebte Präventionskultur in Unternehmen zu verankern, bieten wir unseren versicherten Betrieben Angebote zur ganzheitlichen [↘ Präventionskultur](#) in Form entsprechender [↘ Präventionsmodule und e-Services](#) auf suva.ch an. Diese schärfen das Bewusstsein für Gefahren und fördern verantwortungsbewusstes Handeln – für sich und andere.

## 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:

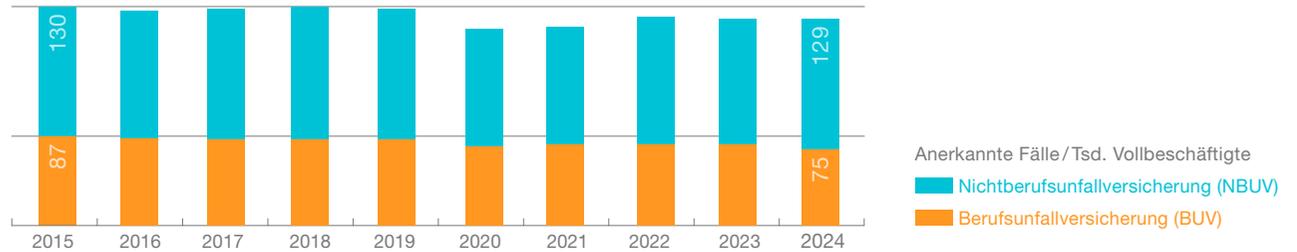
- Berufsunfälle (Lebenswichtige Regeln, Bau, Personalverleih usw.)
- Berufskrankheiten (UV-Schutz, Hautschutz, CMR-Stoffe, schwere körperliche Belastungen usw.)
- Asbest und andere Schadstoffe beim Um- und Rückbau
- Sichere und gesunde Lehrzeit
- Berufsassoziierte Gesundheitsstörungen (Grundlagenforschung)
- Nichtbetriebsunfälle (Schneesport, Velo, Fussball, Zuhause)
- Präventionskultur und Sicherheits-Charta

Mehr Informationen zu unseren Präventionsleistungen gibt es im [↘ Geschäftsbericht 2024](#) auf suva.ch sowie im [↘ Jahresbericht](#) auf admin.ch der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS), in dem wir jährlich ausführlich über unsere Präventionsmassnahmen einschliesslich durchgeführter Betriebskontrollen berichten.

Die Wirkung jedes Präventionsschwerpunkts messen wir wiederkehrend mit der standardisierten [↘ RANAS-](#)

## Entwicklung Unfallrisiko

Abbildung 7



**Methode.** Neben der Entwicklung der Unfallzahlen und Berufskrankheiten liegt der Fokus auf einer dauerhaften Veränderung des Bewusstseins und Verhaltens der Zielgruppen. Da solche Verhaltensänderungen Zeit benötigen, erfolgt die Messung alle drei Jahre. Erste Ergebnisse werden 2026 vorliegen.

Das Unfallrisiko (Anzahl Unfälle pro Tausend Vollbeschäftigte) ist in der Berufsunfallversicherung in den letzten zehn Jahren um 14 Prozent gesunken. In der Nichtberufsunfallversicherung (NBUV) ist die Zahl in der gleichen Zeitspanne praktisch stabil geblieben (-1 Prozent). → Abb. 7

### Versicherungsschutz

Gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) sind alle Arbeitnehmenden in der Schweiz durch ihren Arbeitgeber obligatorisch gegen Unfälle und Berufskrankheiten versichert, siehe [Unfallversicherung](#). Wir bieten objektiv nachvollziehbare und risikogerechte Prämien an, indem wir Betriebe nach ihrer Tätigkeit in Risikogemeinschaften

einteilen. So stellen wir das finanzielle Gleichgewicht, die Risikogerechtigkeit und die Akzeptanz der Prämien sicher – und stärken den Werkplatz Schweiz.

### Rehabilitation und Wiedereingliederung

Die Wiedereingliederung nach einem Unfall oder einer Berufskrankheit ist ein Kernanliegen der Suva. Wir übernehmen nicht nur die Heilungskosten, sondern unterstützen mit einem ganzheitlichen Schadenmanagement – von der Unfall-/Krankmeldung bis hin zur Wiedereingliederung oder der allfälligen Rentenzahlung. Dadurch erhöhen sich die Chancen auf eine rasche Rückkehr in den Alltag und in die Arbeitswelt. Mit unseren Ärztinnen und Ärzten, Case Managern sowie den beiden Rehabilitationskliniken in Bellikon und Sion bieten wir eine optimale Betreuung nach einem Unfall oder einer Berufskrankheit. Zudem unterstützen wir verunfallte Personen und ihre Arbeitgeber mit gezielten Massnahmen zur beruflichen Wiedereingliederung. Dazu bieten wir ein Anreizsystem sowie finanzielle Unterstützung für die Einrichtung von Schonarbeitsplätzen.

## Wiedereingliederung

Abbildung 8

Kennzahl	2024	Veränderung zu 2023
Gemeldete Unfälle und Berufskrankheiten	494 783	+0,2 %
Betroffene mit Rückkehr in den Beruf	≈ 90 %	0 %
Case-Management-Fälle	3000	0 %

2024 meldeten Suva-versicherte Betriebe rund 500 000 Unfälle und Berufskrankheiten (2023: 493 636). Etwa 90 Prozent der Betroffenen konnten in ihren Berufsalltag zurückkehren. Rund 3000 Personen mit schweren Verletzungsfolgen, längerer Absenz oder ungewissen beruflichen Perspektiven wurden durch das Case Management unterstützt. → Abb. 8

### Digitale Transformation im Schadenprozess

Wir nutzen die Möglichkeiten der Digitalisierung, um den Nutzen für unsere Versicherten zu erhöhen und die Effizienz in der Kundenbetreuung zu steigern. Von den rund 500 000 Schadenmeldungen wurden im Berichtsjahr etwa 240 000 Bagatellschadenfälle automatisch geprüft und verarbeitet. Bei den rund 260 000 Fällen mit Arbeitsunfähigkeit

erkannte das System rund 54 Prozent als Unfall nach UVG. Damit haben wir das ursprüngliche Ziel der automatisierten Fallführung von 14 Prozent deutlich übertroffen.

Die frei gewordenen Ressourcen nutzen wir für die Betreuung von Menschen, die durch Unfälle oder Berufskrankheiten schwere Schicksalsschläge erlitten haben. [↘ Der digitalisierte Schadenprozess ist erfolgreich](#)

Mit dem Kundenportal mySuva bieten wir versicherten Betrieben eine übersichtliche Plattform für einen schnellen und individuellen Informationsaustausch.

[↘ Geschäftsbericht 2024, Kapitel «Kunden und Partner»](#)



# UMSICHTIG UND EFFIZIENT

## Umwelt

Wir setzen auf hohe Energieeffizienz, den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien und Investitionen im Einklang mit dem Pariser Abkommen.

# Umwelt

Wir sind bestrebt, unsere Umweltauswirkungen zu identifizieren und zu reduzieren. Mit klaren Zielen und wirksamen Massnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz sowie zur Reduktion der Treibhausgasemissionen möchten wir vorbildlich vorgehen. Die Ziele und Massnahmen umfassen sowohl unseren Betrieb als auch unsere Investitionen in Immobiliendirektanlagen sowie in Finanzanlagen.

## Managementansatz

Um unsere grössten Hebel im Bereich Umwelt und Klima identifizieren zu können und darauf basierende Entscheidungen zu treffen, erstellen wir jährlich eine Umweltbilanz und ein Treibhausgasinventar nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll) für alle unsere Standorte, also den Hauptsitz sowie die Agenturen und Rehabilitationskliniken. Daraus leiten wir Massnahmen und Projekte ab, um unsere Energieeffizienz zu steigern und den Einsatz erneuerbarer Energien in den Bereichen Wärme, Strom und Geschäftsverkehr zu erhöhen. Wir beziehen unsere Mit-

arbeitenden aktiv in Projekte ein und fördern damit die Sensibilisierung für Umwelthanliegen und entsprechende Verhaltensänderungen. Auch bei Entscheiden zu den Kapitalanlagen (Immobilien direkt- und Finanzanlagen) berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte und haben diese in unserem Anlagereglement und unseren Anlageprozessen verankert. Im Bereich Beschaffung streben wir die Reduktion unserer Umweltauswirkungen beim Einkauf von Gütern und Dienstleistungen an. Dazu wurde die Weisung mit den enthaltenen Bestimmungen zur nachhaltigen Beschaffung überarbeitet.

## Umweltmanagement

Für unsere jährliche Umweltbilanz erfassen wir Umweltdaten<sup>4</sup> von sämtlichen 21 Betriebsstandorten, inklusive der Rehabilitationskliniken in Bellikon und Sion. Diese bündeln wir einerseits standortbezogen für unseren Hauptsitz, unsere Agenturen und Kliniken sowie die zentralen Prozesse und andererseits nach Verbrauchern wie 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 der Bundesinitiative [Vorbild Energie und Klima](#). Neben der Suva streben 19 weitere Anbieter öffentlich relevanter Dienstleistungen sowie institutionelle

Investoren im Rahmen dieser Initiative eine höhere Energieeffizienz, den vermehrten Einsatz von erneuerbaren Energien sowie Investitionen im Einklang mit dem Klimaübereinkommen von Paris an. Für den Zeitraum 2020 bis 2030 haben wir konkrete Energieziele erarbeitet:

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

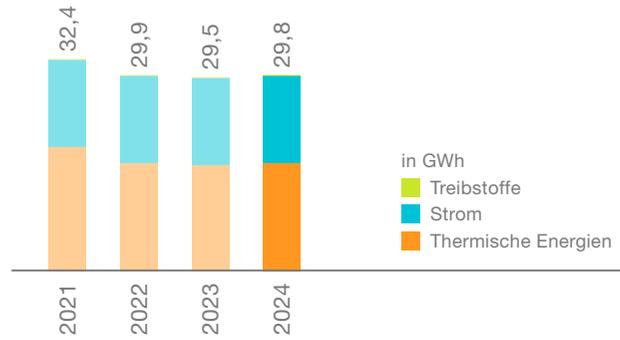
Wir sind seit 2018 Teil der Initiative und dokumentieren jährlich die erzielten Fortschritte im [VEK-Jahresbericht](#) und in den folgenden Unterkapiteln.

## Endenergieverbrauch

Wir setzen im Berichtsjahr die Massnahmen der energetischen Betriebsoptimierung an unseren Standorten weiter um. Dies beinhaltet an zwei Standorten den Ersatz der Lüftungsanlagen und die Umrüstung der Beleuchtung auf LED und an je einem Standort den Ersatz der Heizungs-pumpen respektive die Optimierung der Kälteanlage. Im April 2024 bezogen wir nach einer umfassenden Gebäude-sanierung unsere neuen Arbeitsräume am Standort Zürich. Die Liegenschaft wurde an das Fernwärmenetz mit erneuerbarer Wärme aus Seewasser angeschlossen. Der Standort erhielt als erstes Gebäude in der Zürcher Innenstadt eine Fassaden-Photovoltaikanlage mit einer installierten Leistung von 133 kWp.

### Endenergieverbrauch

Abbildung 9



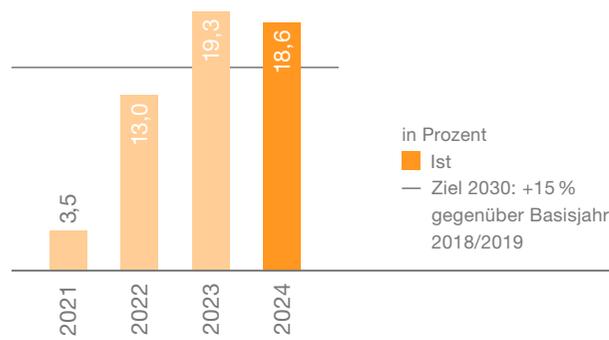
Der Endenergieverbrauch<sup>5</sup> (thermische Energien, Strom und Treibstoffe) des Hauptsitzes, der Agenturen und der Rehabilitationskliniken betrug im Berichtsjahr 29,8GWh. Im Vergleich zum Vorjahr 2023 stieg der Endenergieverbrauch leicht um 1,0 Prozent an. → Abb. 9

### Energieeffizienz

Die Energieeffizienz<sup>6</sup> nahm in der Berichtsperiode leicht ab und beträgt 18,6 Prozent. Grund dafür ist einerseits der Mehrverbrauch an thermischer Energie und Strom um 1,1 Prozent an allen Standorten und andererseits die Reduktion der Anzahl Pflgegetage um 3,7 Prozent an den

### Energieeffizienz

Abbildung 10



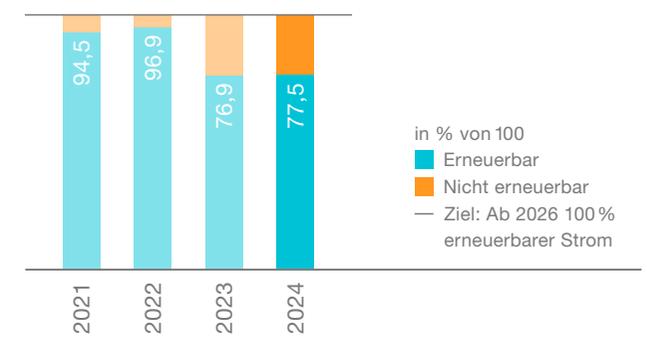
beiden Kliniken. Das Ziel, die Energieeffizienz bis 2030 um 15 Prozent (Basisjahr 2018/2019) zu steigern, ist dennoch bereits seit 2023 übertroffen. Als Bezugsgrößen zur Berechnung unserer Effizienz verwenden wir Vollzeitäquivalente für den Hauptsitz und die Agenturen sowie die Anzahl Pflgegetage für die beiden Kliniken. → Abb. 10

### Erneuerbare Energien

Der Anteil erneuerbarer Energien am Stromverbrauch blieb im Berichtsjahr praktisch gleich und beträgt 77,5 Prozent. Die Suva produziert an drei Agenturstand-

### Erneuerbarer und nicht erneuerbarer Strom

Abbildung 11

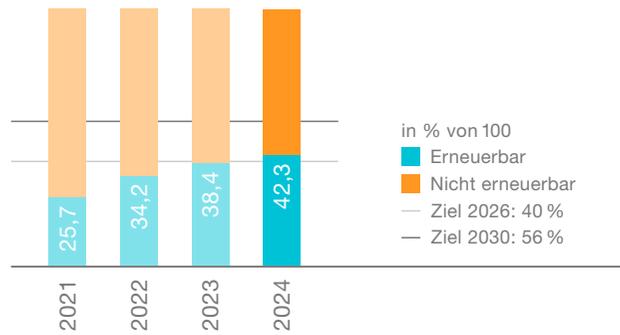


orten (Basel, Zürich, Wetzikon), am Hauptsitz Rösslimatt (Luzern) und an der Rehabilitationsklinik Sion eigenen Photovoltaikstrom. Diese Anlagen lieferten 2024 total 213,6 MWh für den Eigenverbrauch. → Abb. 11

Der Anteil erneuerbarer Energien bei thermischen Energien und Treibstoffen hat im Berichtsjahr um 3,9 Prozentpunkte zugenommen und beträgt nun 42,3 Prozent. Grund dafür ist die veränderte Art der Wärmeproduktion: Abnahme mittels Brennstoffen um 7,9 Prozent bei gleichzeitiger Zunahme mittels Wärmepumpe um 16,8 Prozent. Damit haben wir das Zwischenziel, bis 2026 einen erneuerbaren

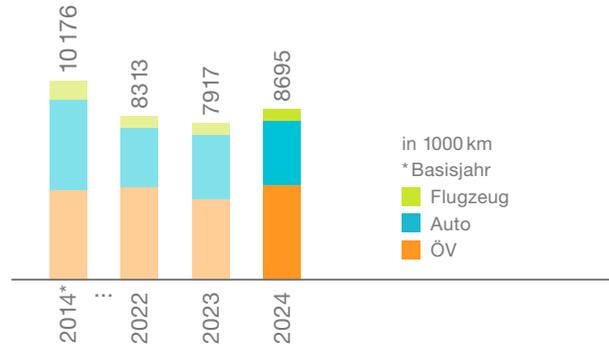
### Thermische Energien und Treibstoffe

Abbildung 12



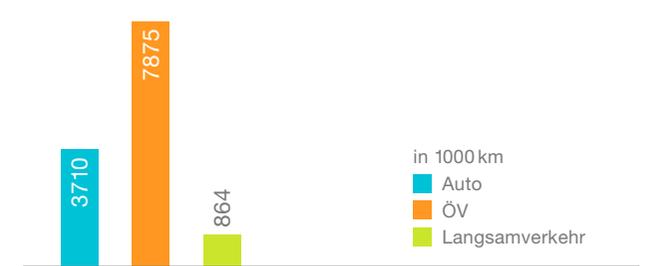
### Geschäftsverkehr

Abbildung 13



### Pendelverkehr

Abbildung 14



Energieanteil von 40 Prozent bei thermischen Energien und Treibstoffen zu erreichen, bereits erreicht. → Abb. 12

#### Geschäfts- und Pendelverkehr

Der Geschäftsverkehr nahm im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr gesamthaft um 9,8 Prozent zu. Treiber dieser Zunahme waren der öffentliche Verkehr mit 17,1 Prozent und die Flugreisen mit 6,4 Prozent, wohingegen die Autoreisen mit 1,2 Prozent praktisch konstant blieben. Gegenüber dem Basisjahr ist der Geschäftsverkehr gesamthaft um 14,6 Prozent zurückgegangen. Die aus den Geschäftsreisen stammenden Treibhausgasemissionen sollen bis 2030 um 10 Prozent (-884t CO<sub>2</sub>eq) gegenüber 2014 (8835t CO<sub>2</sub>eq) reduziert werden. Dies soll dank der

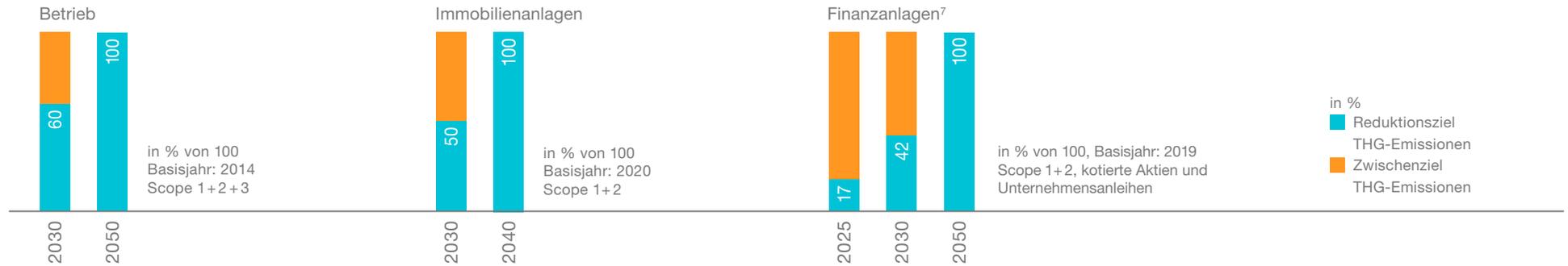
Elektrifizierung der Mobilität und der allgemeinen Digitalisierung gelingen. Im Berichtsjahr 2024 liegt die Zielerreichung bei 64 Prozent (-568t CO<sub>2</sub>eq). Mehr zu unseren Treibhausgasemissionen siehe Abschnitt «[Klimamanagement](#)». → Abb. 13

Bis Ende Berichtsjahr waren fünf Elektroautos, ein Biogas-Lkw und ein Biogas-Auto im Einsatz. Dies entspricht 20 Prozent der gesamten Fahrzeugflotte der Suva. Bis 2030 soll die gesamte Fahrzeugflotte der Suva auf E-Mobilität umgestellt sein. Bisher haben die Abteilung Immobilien und die Kliniken 15 Betriebsstandorte für das Laden von Elektroautos ausgerüstet. Weitere Standorte folgen nach Bedarf.

Im Bereich Mobilität messen wir neben dem Geschäftsverkehr neu auch den Pendelverkehr. Im Dezember 2024 befragten wir dazu alle Mitarbeitenden am Hauptsitz und an den Agenturstandorten (ohne Kliniken). Der hohe Rücklauf von 67 Prozent erlaubte es uns, die Ergebnisse auf alle Mitarbeitenden hochzurechnen. Total fahren unsere Mitarbeitenden 12 449 Tsd. Kilometer pro Jahr mit dem Auto, dem öffentlichen Verkehr oder dem Langsamverkehr (Velo oder zu Fuss), um zur Arbeit zu gelangen. Bei dieser Zahl ist der Anteil an Homeoffice bereits miteingerechnet. In Zukunft werden wir die Emissionen aus dem Pendelverkehr in unsere Treibhausgasbilanz integrieren. → Abb. 14

### Treibhausgasziele für die drei Bereiche

Abbildung 15



### Übersicht Treibhausgasemissionen für die drei Bereiche

Abbildung 16

Bereich	Direkte (Scope 1)		Indirekte aus dem Energiebezug (Scope 2)		Alle anderen Indirekten (Scope 3)		Total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Betrieb	1,8	1,5	0,5	0,5	2,5	2,5	4,8	4,5
Immobilienanlagen <sup>8</sup>	7,6	7,5	2,1	2,5	-	-	9,8	10,0
Finanzanlagen (kotierte Aktien und Unternehmensanleihen) <sup>9</sup>	-	-	-	-	1935,4	1613,9	1935,4	1613,9
<b>Total</b>	<b>9,4</b>	<b>9</b>	<b>2,6</b>	<b>3</b>	<b>1937,9</b>	<b>1616,4</b>	<b>1949,9</b>	<b>1628,4</b>

in Tsd. Tonnen CO<sub>2</sub>eq (Äquivalente)<sup>10</sup>

#### Klimamanagement

Um unser Netto-Null-Ziel bis 2050 zu erreichen, streben wir eine schrittweise Reduktion der Treibhausgasemissionen an und haben entsprechende Zwischenziele für den Betrieb und die Finanzanlagen definiert.

Für die Immobiliendirektanlagen gibt die neue Anlagestrategie 2024–2028 das Ziel Netto-Null Treibhausgasemissionen bis 2040 vor. Als Zwischenziel streben wir bis 2030 für die direkten und indirekten Emissionen aus dem Energiebezug eine Reduktion um 50 Prozent im Vergleich zum Basisjahr 2020 an. → Abb. 15

#### Treibhausgasemissionen 2024

Unsere Treibhausgasemissionen betragen im Jahr 2024 1628,4 Tsd. Tonnen CO<sub>2</sub>eq. Dies entspricht einer Reduktion von 322 Tsd. 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 die bauliche Mehrjahresplanung. Der grösste Teil der Treibhausgasemissionen der Suva stammt jedoch von den Unternehmen, an denen wir über unsere Finanzanlagen beteiligt sind. Auf diese finan-

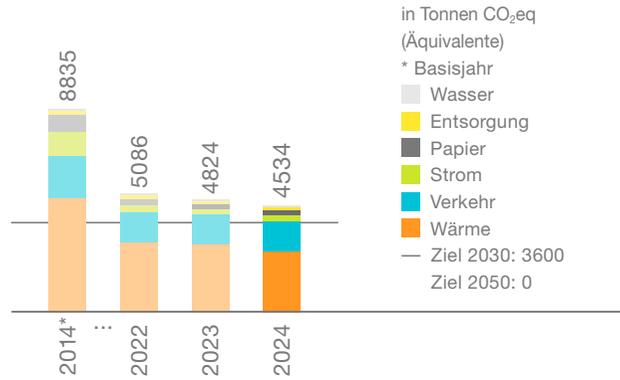
zierten Treibhausgasemissionen haben wir nur einen indirekten Einfluss, indem wir versuchen, das Verhalten der Unternehmen zu beeinflussen. → Abb. 16

#### 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 für alle Standorte für Scope 3 die folgenden Kategorien:

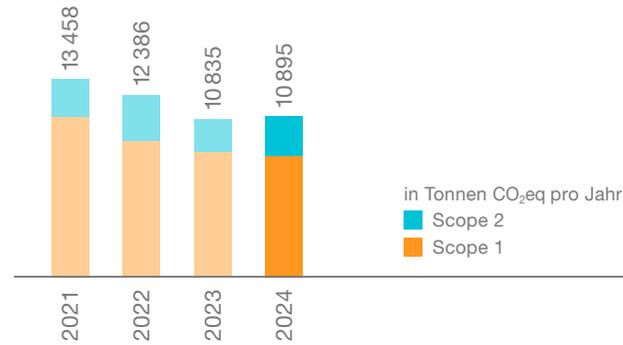
### THG-Emissionen Betrieb (gem. GHG-Protokoll)

Abbildung 17



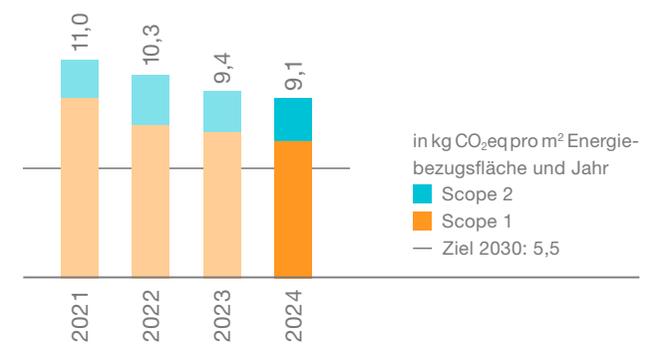
### Absolute THG-Emissionen Immobiliendirektanlagen (gem. REIDA)

Abbildung 18



### THG-Intensität Immobiliendirektanlagen (gem. REIDA)

Abbildung 19



- 3.1. Einge kaufte Waren und Dienstleistungen (teilweise)
- 3.3. Brennstoff und energiebezogene Emissionen (vollständig)
- 3.5. Im Betrieb anfallender Abfall (vollständig)
- 3.6. Geschäftsreisen (vollständig)
- 3.8. Angemietete oder geleaste Sachanlagen (teilweise)

Unser Treibhausgasinventar 2024 zeigt eine deutliche Abnahme der Treibhausgasemissionen von insgesamt 6 Prozent gegenüber dem Jahr 2023. Gegenüber dem Basisjahr 2014 stiessen wir total 48,7 Prozent weniger Treibhausgasemissionen aus. Einzig die Treibhausgasemissionen aus dem Strombezug und dem Geschäftsverkehr stiegen um 6 Prozent bzw. 4 Prozent an. Die Gründe dafür waren der Mehrverbrauch an Strom für die Wärmeerzeugung bzw. die allgemeine Zunahme der Mobilität. → Abb. 17

Damit bewegen sich unsere Treibhausgasemissionen 2024 auf dem definierten Absenkpfad, und wir sind hinsichtlich unseres Zwischenziels bis 2030 auf Kurs. Der

Wärmebezug und der Geschäftsverkehr blieben auch 2024 die bedeutendsten direkten Verursacher von Treibhausgasemissionen im Betrieb der Suva.

#### Immobilien direktanlagen

Die überarbeitete Anlagestrategie für die Immobilien direktanlagen ist seit dem Berichtsjahr gültig. Wir tragen den drei Dimensionen – Umwelt, Gesellschaft und Wirtschaft – Rechnung und streben das ambitionierte Ziel Netto-Null Treibhausgasemissionen bis 2040 an. Neu ist die Suva 2024 auch als Mitglied der REIDA (Real Estate Investment Data Association) angeschlossen und rap portiert ihre Emissionen ab dem Berichtsjahr nach ihrer Methodik. Diese ist mit dem internationalen GHG-Protokoll kompatibel, was wertvolle Benchmark-Vergleiche mit anderen Schweizer Immobilienportfolios ermöglicht.

#### Zielerreichung 2024

Bei den Immobilien direktanlagen sind Treibhausgasverursacher die direkt verbrauchte Energie von Primär-

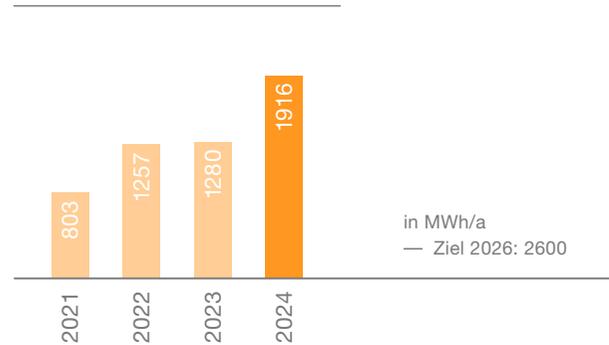
energieträgern wie Heizöl und Erdgas (Scope 1) sowie die indirekt verbrauchte Energie aus Sekundärenergieträgern wie Gebäudestrom und Fernwärme (Scope 2). Da unser Immobilienportfolio im Berichtsjahr wuchs und die Energiebezugsfläche um 3,1 Prozent zunahm, erhöhte sich auch der absolute THG-Ausstoss leicht auf 10 895 t/a (+0,5 Prozent). Derweil sanken die Treibhausgasemissionen pro Energiebezugsfläche auf 9,1 kg/m² (-3,4 Prozent). Das für 2030 gesetzte Zwischenziel können wir mit konsequenter Umsetzung der geplanten Massnahmen erreichen. → Abb. 18/19

#### Energieeffizienz Liegenschaften

Die Energieeffizienz unserer Liegenschaften bewerten wir mittels des [GEAK \(Gebäudeenergieausweis der Kantone\)](#) und halten uns dabei an die Vorgaben gemäss unserer 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 Gebäu-

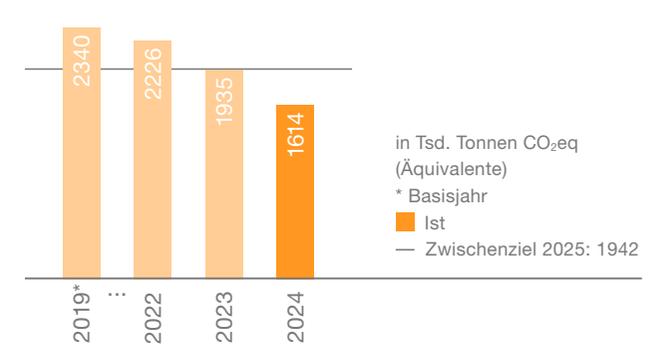
### Jährliche Stromproduktion Photovoltaikanlagen

Abbildung 20



### Finanzierte THG-Emissionen Finanzanlagen<sup>11</sup>

Abbildung 21



de eine GEAK-Klasse zwischen A und C. Im Berichtsjahr erstellten wir insgesamt 188 GEAK in 78 Wirtschaftseinheiten. Davon erfassten wir 31 ganz neu und 157 erneuerten wir. Zusätzlich zu den bisher geltenden Skalen zur Effizienz der Gebäudehülle und der Gesamtenergiebilanz bildet der GEAK seit 2023 ab, wie viele direkte THG-Emissionen das Gebäude vor Ort verursacht (fossile Brennstoffe für Raumwärme und Warmwasser). Der Vergleich zu den Skalen der CO<sub>2</sub>-Emissionen gegenüber den Vorjahren ist deshalb nicht möglich.

#### Stromproduktion Photovoltaikanlagen

Wir bauen die Stromproduktion aus Photovoltaik auf unseren Immobiliendirektanlagen schrittweise aus. Bei jeder Dachsanierung prüfen wir vorgängig die Installation einer Photovoltaikanlage und realisieren diese falls möglich. Im Jahr 2024 erstellten wir an fünf Standorten Photovoltaikanlagen mit einer installierten Leistung von total 637 kWp.

Die Stromproduktion unserer Photovoltaikanlagen (inklusive unserer Betriebsstandorte) betrug im Jahr 2024 1916 MWh. Gegenüber dem Vorjahr (1280 MWh) ist dies eine Zunahme von 636 MWh.

Grund für diesen grossen Anstieg von 50 Prozent war neben dem Zubau von neuen Anlagen 2024, dass unsere grösste Anlage 2023 kaum Strom produziert hatte, weil zwei Wechselrichter ausgefallen waren. Dieser Ausfall konnte im Berichtsjahr behoben werden.

Mit dem Ausbau der Photovoltaikanlagen leisten wir einen Beitrag zur Deckung unseres Eigenbedarfs und zur Versorgungssicherheit der Regionen. → Abb. 20

#### Finanzanlagen

Die finanzierten Treibhausgasemissionen der Finanzanlagen haben sich im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um 321 000 Tonnen CO<sub>2</sub>eq auf 1,61 Millionen reduziert. Dies entspricht einer Reduktion von 17 Prozent gegenüber dem Vorjahr und 31 Prozent gegenüber dem

Basisjahr 2019. Damit haben wir unser Zwischenziel von –17 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 bis zum Jahr 2025 bereits übertroffen. → Abb. 21

Der Anteil der Finanzanlagen, über die wir im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts rapportieren, ist im Jahr 2024 um 3 Prozent auf 51 Prozentpunkte der gesamten Finanzanlagen der Suva gestiegen. Trotz des gestiegenen Anlagevolumens haben sich die finanzierten Treibhausgasemissionen reduziert. Dies dank der relativen Abnahme der Nominalwerte und einer Reduktion des Treibhausgas-Fussabdrucks um 21 Prozent auf 63 Tonnen CO<sub>2</sub>eq pro investierte Million Franken.<sup>12</sup>

Dafür verantwortlich sind Wertverschiebungen im Portfolio sowie eine deutliche Abnahme des Treibhausgas-Fussabdrucks der Unternehmen. Diese wiederum resultiert unter anderem auch aus einem Anstieg der Unternehmenswerte aufgrund der positiven Börsenentwicklung.<sup>13</sup>

Die Treibhausgas-Intensität<sup>14</sup> unserer Finanzanlagen hat um 1 Prozent auf 102 Tonnen CO<sub>2</sub>eq pro Million Franken Umsatz abgenommen.

Seit 2013 berücksichtigen wir [↘ Nachhaltigkeitsaspekte](#) in unseren Finanzanlagen. Normative Grundlagen sind die Schweizer Gesetzgebung, die von der Schweiz ratifizierte, 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

Mit einem Engagement (Gespräche, Bewertungen, Fragebögen etc.) soll das Verhalten der Unternehmen, in die wir investiert sind, in Richtung eines Netto-Null-Ziels unter Einhaltung der von der Schweiz anerkannten internationalen Normen und der Schweizer Gesetze beeinflusst werden. Um eine grössere Wirkung zu erzielen, führen wir Engagements zusammen mit anderen Investoren durch. So sind wir Mitglied des SVVK und von Climate Action 100+. Im Jahr 2024 haben wir uns gemeinsam mit anderen Investoren bei 549 Unternehmen aus unserem Anlageportfolio aktiv engagiert, bei 350 mit dem Ziel, die Treibhausgasemissionen der Unternehmen in Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen zu bringen. Unser Klimaengagement umfasst Unternehmen, die für rund 49 Prozent unserer Treibhausgasemissionen verantwortlich sind. Der Anteil der Unternehmen in unserem Portfolio, deren Klimaziele mit denen des Pariser Klimaabkommens übereinstimmen und die extern verifizierte Klimazwischenziele aufweisen, ist um 0,8 Prozentpunkte auf 14,4 Prozent gestiegen.<sup>15</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 2024 haben wir neu unsere [↘ Stimmrechtspolitik und unser Abstimmungsverhalten](#) extern offengelegt und die Stimmrechte auch für unsere direkt gehaltenen internationalen Aktien wahrgenommen. Insgesamt haben wir an 224 Abstimmungen teilgenommen und 19 Prozent der Traktanden abgelehnt, die meisten davon in den Bereichen Vergütung, Wahl der Verwaltungsrätinnen und Verwaltungsräte, Revisionsstelle sowie Änderungen der Statuten und Kapitalstruktur.

### 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; Kohlekraftwerke sind daher einem erheblichen transitorischen Risiko ausgesetzt.<sup>16</sup>

### Wirkungsorientierte Investition

Mit wirkungsorientierten Investitionen streben wir eine positive und messbare realwirtschaftliche Wirkung zur Reduktion der Treibhausgasemissionen an. Dazu haben wir 939 Millionen Franken in grüne Anleihen<sup>17</sup> investiert, 19 Prozent mehr als im Vorjahr. Die damit finanzierten Treibhausgasemissionen sind rund 80 Pro-

zent niedriger als bei normalen Anleihen der entsprechenden Unternehmen. Zusätzlich konnten durch die Projekte rund 222 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. Im Jahr 2024 haben wir zudem begonnen, ein Portfolio an Infrastrukturinvestitionen aufzubauen. Dieses investiert unter anderem auch in erneuerbare Energien und nachhaltige Energieinfrastruktur und leistet somit einen Beitrag zur Transition der Wirtschaft zu einem Netto-Null-Ziel.

### Beschaffung

Im Berichtsjahr nahm die Sensibilisierung für eine nachhaltige Beschaffung zum Schutz der Umwelt weiter zu. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, haben wir im Berichtsjahr die Weisung «Grundsätze der Beschaffung» überarbeitet, mit Inkrafttreten zum 1. September 2024. Die Grundlagen wurden durch die zentrale Beschaffung erarbeitet und den dezentralen Beschaffungsstellen zur Freigabe zugestellt. Die zentralisierte Beschaffung sorgt für die Einhaltung der definierten Beschaffungskriterien. 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 jährlich die Einhaltung der Weisung.

Bisher kontrollierten wir neue Lieferantenwarengruppen spezifisch auf Umweltkriterien sowie negative Umweltauswirkungen innerhalb der Lieferkette. Unsere zentrale Beschaffung hat 2024 das Konzept zur risikobasierten Bestimmung von Nachhaltigkeitsrisiken in der Beschaffung noch nicht abschliessend erarbeitet.



# Mitarbeitende

Als verantwortungsvolle Arbeitgeberin mit einem wichtigen gesellschaftlichen Auftrag fördern wir die gemeinsame Entwicklung. Mit unserer Personalpolitik schaffen wir ein Umfeld, in dem unsere 4754 Mitarbeitenden<sup>18</sup> ihr Potenzial entfalten können – stets mit dem Ziel, mit ihrer Arbeit und ihrem Engagement den Werkplatz Schweiz sicherer zu machen.

## Managementansatz

Als attraktive und inspirierende Arbeitgeberin gestalten wir die Zukunft der Arbeitswelt und prägen eine vertrauensvolle, faire und inspirierende Unternehmenskultur.

Im Berichtsjahr haben wir mit der Überarbeitung des Personalreglements inklusive Weisungen einen bedeutenden Meilenstein in der Personalpolitik erreicht. Ab dem 1. Januar 2025 gelten für alle Suva-Mitarbeitenden neue Anstellungsbedingungen, die insbesondere beim Gesamtpaket unserer [Firmenbenefits](#) neue Massstäbe setzen.

Im Zentrum stehen Chancengleichheit und Fairness. Unabhängig von Hierarchie, Einkommen und Standort profitieren alle Mitarbeitenden von:

- einer einheitlichen Feiertagsregelung,
- einer Pauschale für berufliche Auslagen und
- vom Salär unabhängigen Treueprämien.

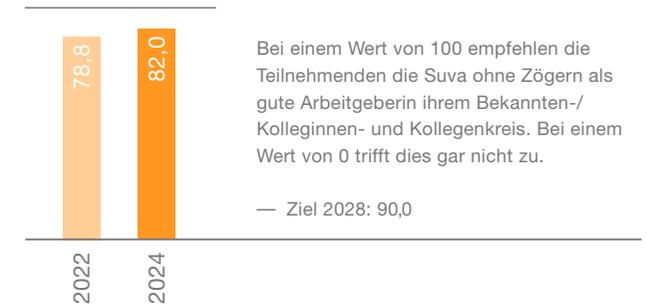
Zusätzlich fördern unsere Benefits eine ausgewogene Life-Balance sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. So können Mitarbeitende zusätzliche Ferientage kaufen oder alle sieben Jahre ein Sabbatical beziehen, das wir mit zehn zusätzlichen Ferientagen unterstützen. Nachhaltiges Mobilitätsverhalten wird ebenfalls belohnt: Wer an mindestens 75 Prozent der Arbeitstage mit dem öffentlichen Verkehr, dem Velo oder zu Fuss zur Arbeit kommt, hat Anspruch auf einen Ökobonus von 300 Franken pro Jahr.

Diese neuen Benefits fördern die Motivation unserer Mitarbeitenden, stärken unsere Attraktivität als Arbeitgeberin und helfen uns, gezielt neue Talente zu gewinnen.

Die im Berichtsjahr von der Geschäftsleitung abgenommene Rekrutierungsstrategie stärkt uns als Arbeitgeberin

## Net Promoter Score (NPS)

Abbildung 22



zusätzlich. Ab 2025 sprechen wir unsere Zielgruppen noch spezifischer an, mit massgeschneiderten und auf unsere Arbeitgebermarke abgestimmten Massnahmen, um im Wettbewerb um Fachkräfte erfolgreich zu agieren.

## Attraktivität

Ein wichtiger Indikator für unsere Attraktivität als Arbeitgeberin ist die Weiterempfehlung durch unsere Mitarbeitenden. Diese wird alle zwei Jahre in einer Mitarbeitendenbefragung erhoben. Die Umfrage zeigt, wie zufrieden die Mitarbeitenden zum Befragungszeitpunkt sind und wie sich die Zufriedenheit entwickelt.

Als zentrale Kennzahl für unsere Attraktivität als Arbeitgeberin nutzen wir den Net Promoter Score (NPS) der Mitarbeitendenbefragung. Dieser verdeutlicht, inwiefern die Mitarbeitenden die Suva als Arbeitgeberin weiterempfehlen (100 = ohne Zögern weiterempfehlen, 0 = überhaupt nicht weiterempfehlen). Mit einem NPS von 82 Punkten (2022: 78,8) zeigten unsere Mitarbeitenden im Berichtsjahr eine höhere Verbundenheit und Weiterempfehlungsbereitschaft als in der letzten Befragung. Als Ansporn und zugleich als Verpflichtung haben wir uns bis 2028 einen NPS-Zielwert von 90 gesetzt. → Abb. 22

**Führungsverständnis**

Abbildung 23



**Ich halte die Balance in meinem Führungsalltag.**

Überdurchschnittlich positiv bewerten die Mitarbeitenden zudem das Zusammengehörigkeitsgefühl (81 von 100 Punkten) und die Identifikation mit der Suva (83 von 100 Punkten). Beide Werte liegen deutlich über dem Branchendurchschnitt. Die hohe Verbundenheit der Mitarbeitenden mit der Suva zeigt sich auch in der weiterhin sehr tiefen Fluktuationsrate von 5,0 Prozent (2023: 6,6 Prozent).

**Neues Führungsverständnis**

2024 haben wir ein neues Führungsverständnis verabschiedet und an einem Kaderanlass rund 300 Führungskräften vorgestellt. Mit fünf neuen, ineinandergreifenden Führungsdimensionen setzen wir klare Akzente. Wir fördern die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden, richten unsere ambitionierten Ziele noch mehr an der gemeinsamen Vision aus und geben Orientierung. Führen bedeutet für uns auch mehr Achtsamkeit und Balance im Alltag. Dies alles basiert auf dem Fundament unserer Vertrauenskultur. → Abb. 23

Eng mit dem Führungsverständnis verbunden ist das im Berichtsjahr ausgerollte Performance-Management «Dialog@Suva». Dabei setzen wir auf mehr Dialog, indem wir den regelmässigen Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften fördern. Neben Leistungszielen rücken Entwicklungsziele in den Fokus, damit sich unsere Mitarbeitenden noch stärker entfalten und weiterentwickeln können.

**Arbeitsumgebung neu denken**

Im Zuge der Suva-weiten Flächenstrategie schaffen wir Räume, die den Anforderungen der modernen Arbeitswelt gerecht werden und gleichzeitig Ressourcen effizient nutzen. Dabei berücksichtigen wir Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden wie beispielsweise den Wunsch nach ungestörtem Arbeiten. Für zukünftige Vorhaben setzen wir die Flächenstrategie mit dem Konzept «Activity Based Working» in einen grösseren Kontext, indem wir Verbindungen zu Kultur, Führung und Zusammenarbeit schaffen.

Trends wie Remote Work oder neue Arbeitsmodelle berücksichtigen wir dabei ebenso. Im Berichtsjahr haben wir das neue Konzept an drei Standorten (Zürich, Chur und Ziegelbrücke) umgesetzt.

**Chancengleichheit Lohn**

Die von uns angestrebte Lohngleichheit ist ein wichtiger Bestandteil unseres Engagements für die Chancengleichheit. Denn wir erachten gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit als zentral für die Gleichstellung in der Arbeitswelt.

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben führen wir regelmässig die vom Bund geforderte Logib-Lohnanalyse durch. Auch im Jahr 2024 sind wir mit 4,3 Prozent (2023: 4,1 Prozent) unter der Toleranzgrenze von 5 Prozent gut positioniert. Dies bietet uns eine verlässliche Orientierung, um die Lohngleichheit weiterzuentwickeln.

### Ungerechtfertigter Lohnunterschied in % (internes Messsystem)

Abbildung 24



Zusätzlich haben wir unsere interne Lohngleichheitsanalyse<sup>19</sup> weiter verfeinert. Sie umfasst jetzt alle Funktionsstufen der Suva und weist dadurch eine höhere statistische Signifikanz aus.

Gemäss dem verfeinerten, internen Messsystem wurde bei den Salärdaten vom April 2024 ein ungerechtfertigter Lohnunterschied von 1,1 Prozent gemessen. Unser Ziel ist es, die Lohnungleichheit unter 1,0 Prozent zu senken. Um dies zu erreichen, überprüft Human Resources zusammen mit den Führungskräften die Saläre ab 2025 regelmässig auf Lohnungleichheit und informiert transparent über die Weiterentwicklung des Lohnsystems. Damit stellen wir sicher, dass die Lohnungleichheit bei der Festlegung von Löhnen und bei der Lohnentwicklung berücksichtigt wird. → Abb. 24

Wir rechnen damit, dass sich die ergriffenen Massnahmen über die kommenden Jahre positiv auf unsere Messwerte auswirken, fördern sie doch bereits heute die Lohn- und Chancengleichheit.

#### Frauen in Führungspositionen

Neben der Egalisierung der Löhne setzen wir auf mehr Frauen in Führungspositionen: Ihr Anteil stieg 2024 um drei Prozentpunkte. Ab 2025 verbessern wir die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit 18 Wochen Mutterschafts- und 20 Arbeitstagen Vaterschaftsurlaub.

#### Reintegrationsplätze

Chancengleichheit zeigt sich auch darin, dass wir beeinträchtigten Menschen die Wiedereingliederung ins Berufsleben ermöglichen. Im Berichtsjahr waren 34 von

insgesamt 40 angebotenen Reintegrationsplätzen besetzt. Um künftig alle Plätze zu nutzen, haben wir 2024 einen neuen Prozess entwickelt, der überregional ausgearbeitet wurde und ab 2025 schrittweise getestet wird.

#### Diskriminierungsschutz

Der Schutz vor Diskriminierung ist in unseren Weisungen und Richtlinien fest verankert. Mitarbeitende sind aufgefordert, beobachtete Verstösse gegen unseren Verhaltenskodex der Fachstelle [Compliance](#) zu melden.

Gleichzeitig geben wir unseren Mitarbeitenden zusätzliche Möglichkeiten für den vertrauensvollen Austausch. Für Anliegen, die die eigene Person betreffen, können sich die Mitarbeitenden direkt an die zuständige Führungskraft oder an Human Resources wenden. Zudem ermutigen wir

unsere Mitarbeitenden, sich bei beruflichen wie privaten Herausforderungen von Fachpersonen unserer externen Mitarbeitendenberatung [↳ «Lyra Wellbeing»](#) professionell beraten und unterstützen zu lassen – vollkommen vertraulich, diskret und anonym.

Auf Basis unserer Weisung zum Persönlichkeitsschutz führt die Abteilung Human Resources ab 2024 erweiterte anonymisierte Meldelisten zu Themen wie Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung jeglicher Art. Durch den neuen Erfassungsprozess verstärken wir den Persönlichkeitsschutz und bekräftigen, dass wir keine Diskriminierungen oder Belästigungen im Arbeitsumfeld tolerieren. Im Berichtsjahr wurden 19 vermutete Fälle von Persönlichkeitsverletzung erfasst und geprüft; einige sind noch in Klärung. Bisher wurden in vier Fällen disziplinarische Massnahmen ergriffen.

### **Gesundheitsschutz**

Auch unsere Mitarbeitenden profitieren von den Suva-Präventionskampagnen für Velosicherheit, Schneesport, Sonnenschutz und Freizeitsicherheit. Zusätzlich bieten wir Programme zur Stärkung der psychischen Gesundheit, der kognitiven Leistungsfähigkeit und der Resilienz an. Unsere Mitarbeitenden können zudem an Bewegungs- und Entspannungskursen teilnehmen, die wir gemeinsam mit unserer [↳ Klinik CRR in Sion](#) erarbeitet haben. An den verschiedenen Suva-Standorten setzen dezentrale Teams Massnahmen für das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) um und runden unser Engagement für den Gesundheitsschutz ab.

# SOZIAL UND VERTRAUENS- WÜRDIG

Gesellschaft

Wir stellen uns in den Dienst der Gesellschaft – nicht nur in unseren Rollen als Sozialversicherung und Arbeitgeberin, sondern mit Engagements, die darüber hinaus gehen.

# 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.

## Managementansatz

Als Sozialversicherung erfüllen wir einen gesellschaftlichen Auftrag; der Austausch zwischen unseren verschiedenen Anspruchsgruppen ist gesetzlich vorgegeben. Daher haben wir diesen in unserer Unternehmensstrategie verankert. Im Suva-Rat, unserem obersten Führungsgremium, sind neben dem Bund sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerorganisationen paritätisch vertreten. Diese ausgewogene Zusammensetzung ermöglicht es uns, breit abgestützte und tragfähige Lösungen in allen wichtigen Fragen, wie etwa der Prämientarifierung, zu finden. Wir nehmen unsere Sorgfaltspflichten im Hinblick auf Menschenrechte, Kinderarbeit sowie Korruption wahr

und halten uns an die Übereinkommen der International Labour Organisation (ILO) sowie den Leitfaden der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD). Zudem orientieren wir uns an unserer Weisung «Grundsätze der Beschaffung». Auch von unseren Lieferanten fordern wir verantwortungsvolles Verhalten und die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Sorgfaltspflichten.

## Dialog mit Anspruchsgruppen

Wir pflegen regelmässig Kontakte mit unseren Anspruchsgruppen und arbeiten mit vielen verschiedenen Akteuren aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zusammen. Zu den Anspruchsgruppen zählen alle, die Einfluss auf unsere Tätigkeiten und unseren Auftrag haben oder von unseren Entscheidungen und 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 und die weitere Bundesverwaltung, die Vertreterinnen und Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, die Politik sowie die Sozial- und Privatversicherer. → Abb. 25 (siehe Seite 34)

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

### Politisches Engagement

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 Expertise 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. Dies mit dem Ziel, ausgewogene Lösungen für den Werkplatz und die soziale Sicherheit der Schweiz zu finden. Dabei bringen wir die Interessen unserer Kundinnen und Kunden in den politischen Prozess ein. Wir tun dies, indem wir uns an institutionalisierten Vernehmlassungsverfahren beteiligen und auf Einladung an Anhörungen in Expertenkommissionen teilnehmen. Die Suva bezahlt keine Beiträge an politische Parteien oder einzelne Politikerinnen und Politiker.

Die Suva unterstützt das Milizsystem in der Schweiz. Wir ermöglichen unseren Mitarbeitenden, ein öffentliches Amt auf nationaler, kantonaler oder kommunaler Ebene auszuüben. Sie können für das öffentliche Amt in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten jährlich bis zu 15 Arbeitstage einsetzen.

### Bekämpfung Versicherungsmissbrauch

Die Suva bekämpft Versicherungsmissbrauch vehement und setzt sich damit für faire Leistungen, faire Prämien sowie einen fairen Werkplatz und Gesundheitsmarkt Schweiz ein. Ungerechtfertigt ausbezahlte Leistungen oder unterschlagene Prämienzahlungen schaden allen ehrlichen Versicherten. Deshalb gehen wir konsequent gegen jeden Versicherungsbetrug vor. Im Berichtsjahr 2024 hat die Suva 2562 Meldungen (2023: 2969) mit Verdacht auf Missbrauch untersucht, 934 Fälle wurden

## Kommunikationsmassnahmen mit Anspruchsgruppen

Abbildung 25

Wichtigste Anspruchsgruppen	Ausgewählte Kommunikationsmassnahmen
Kundinnen und Kunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliche Kontakte durch Suva-Agenturen und Key Account Management</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 (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>

bestätigt und abgeschlossen. Durch dieses Engagement konnten 31,2 Millionen Franken eingespart werden. Seit Einführung der Missbrauchsbekämpfung im Jahr 2007 hat die Suva insgesamt 303 Millionen Franken eingespart. [suva.ch/missbrauch](https://suva.ch/missbrauch) → Abb. 26

**Einsparung durch Rechnungskontrolle**

Neben der Missbrauchsbekämpfung setzt die Suva auf eine konsequente Rechnungskontrolle. Im Berichtsjahr hat sie 2,7 Millionen Arzt- und Spitalrechnungen überprüft. Davon wiesen rund 10 Prozent (273 000) Fehler und Ungenauigkeiten auf und wurden zurückgewiesen. Dank der Rechnungskontrolle konnten 124 Millionen Franken (+17 Millionen Franken gegenüber dem Vorjahr) eingespart werden. Dieser Betrag kommt den Suva-Versicherten in Form von tieferen Prämien zugute. [↪ Geschäftsbericht 2024, Kapitel Schadenmanagement und Rehabilitation.](#)

**Präventionskampagnen**

Mit unseren Sensibilisierungskampagnen machen wir auf Risiken im Beruf und in der Freizeit aufmerksam. Im Be-

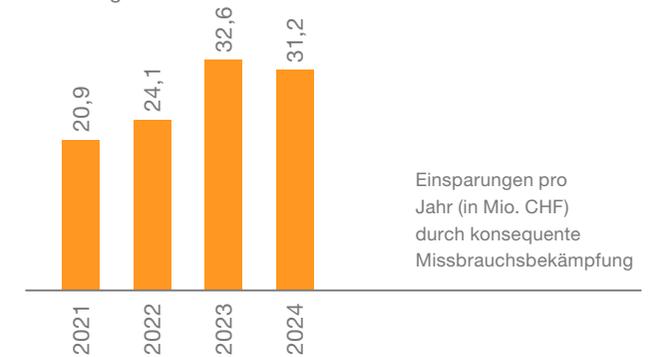
reich Unfallprävention stärken wir das Bewusstsein mit nationalen Kampagnen wie jener zum Thema Präventionskultur, die im Berichtsjahr neu lanciert wurde. Im Bereich Freizeitsicherheit sensibilisieren wir zu den Themen Schneesport und Fussball. Unsere Kampagnen sollen die Menschen zu einem sicherheitsbewussten Verhalten motivieren. Alle Schwerpunktkampagnen laufen über mehrere Jahre.

**Erfahrungsaustausch**

Wir geben unser Know-how im Gesundheitsschutz und der Prävention weiter, unter anderem in der Internationalen Vereinigung für Soziale Sicherheit (IVSS). Im Rahmen dieses Engagements teilen wir gezielt Präventionsexpertise mit anderen Ländern. Die IVSS ist in mehrere Sektionen unterteilt. In den Sektionen Gesundheitswesen, Maschinen und Systemsicherheit sowie Chemie stellen Mitarbeitende der Suva das Vizepräsidium. Es finden regelmässige Meetings statt. Im Berichtsjahr haben Expertinnen und Experten der Suva eine Tagung der Informationsplattform Präventionsforum Plus sowie ein Se-

**Versicherungsmissbrauch**

Abbildung 26



minar zum Thema Maintenance und Chemikalien moderiert und Beiträge eingebracht. Es wurde in mehreren Arbeitsgruppen an verschiedenen Publikationen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz sowie an den nachhaltigen Lieferketten-Sorgfaltspflichten mitgearbeitet. Die Besuche der Kolleginnen und Kollegen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) am Hauptsitz in Luzern dienten ebenfalls diesem wertvollen Erfahrungsaustausch.

**Digitale Vernetzung**

Als Gründungsmitglied von [↪ Swisssdec](#) trägt die Suva zu einem effizienten und sicheren digitalen Ökosystem bei. Der Verein Swisssdec standardisiert die Maschinen-zu-Maschinen-Kommunikation (M2M) und ermöglicht eine medienbruchfreie, strukturierte und datenschutzkonforme Übermittlung von Lohn-, Leistungs- und Finanzdaten zwischen Unternehmen, Behörden und Versicherungen. Aktuell profitieren rund 113 000 Schweizer Unternehmen, 115 Softwarehersteller und alle angeschlossenen Daten-

empfänger wie zum Beispiel Ausgleichskassen, Privatversicherer und Steuerverwaltungen durch die Standards von Swissdec. Im Berichtsjahr hat Swissdec seine Strategie überarbeitet und entwickelt im Auftrag der schweizerischen Steuerkonferenz den Standard eBilanz, mit dem Unternehmen künftig ihre Bilanzdaten auf Knopfdruck an die Steuerbehörden übermitteln können. Swissdec leistet damit einen weiteren wichtigen Beitrag zur Digitalisierung und zur administrativen Vereinfachung in der Schweiz.

### 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 Lieferunternehmen bestätigen die Einhaltung der folgenden Regelwerke zur Vermeidung von Kinderarbeit und akzeptieren die allfällige Inanspruchnahme von Kontrollinstrumenten<sup>20</sup> seitens Suva:

- ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 182
- ILO-IOE<sup>21</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 und die Einhaltung der UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Dazu integrierten wir die Inhalte der VSoTr in unsere [Allgemeinen Geschäftsbedingungen \(AGB\)](#) für die zentrale Beschaffung. Wurden unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen wegbedungen, musste zwingend die Bestätigung zur Einhaltung der VSoTr unterzeichnet werden. Weiterführend überprüften wir 2024 bei allen Beschaffungspartnern der zentralen Beschaffungsstelle vor der 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 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 nach weiteren sozialen Kriterien. Wir berücksichtigen Beschaffungspartner, bei denen die Arbeitssicherheit und der Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert geniessen und die 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 2024 haben wir 205

neue Lieferunternehmen auf die 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

Bei Produkten von Beschaffungspartnern aus Ländern, bei denen gemäss Index des Kinderhilfswerks der Vereinten Nationen UNICEF mehr als nur ein geringes Risiko für Kinderarbeit besteht, veranlasst unsere zentrale Beschaffungsstelle Stichprobenkontrollen bei den Lieferanten. Für die Durchführung der Stichproben vor Ort beauftragen wir ein spezialisiertes Partnerunternehmen, das in Audits Aspekte wie Kinderarbeit, Menschenrechte oder Korruption beurteilt. Werden unsere Vorgaben nicht eingehalten, heben wir die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten auf.

Werden Mängel festgestellt, informieren wir unseren Beschaffungspartner, legen konkrete Verbesserungsmassnahmen fest und prüfen diese bei künftigen Aufträgen nochmals. Im Berichtsjahr wurden zwölf Stichproben durchgeführt. Bei einer Stichprobe wurde festgestellt, dass ein Sublieferant nicht den Anforderungen entsprach – die Zusammenarbeit wurde deshalb beendet und ein alternativer Sublieferant evaluiert. Bei den übrigen elf Stichproben erteilte die Beschaffungsstelle die Freigabe.

# Fussnoten

- 1 Task Force on Climate-related Financial Disclosures – Implementing the Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, October 2021, Seite 74 ff.
- 2 NGFS Scenarios for central banks and supervisors, November 2023, Seite 12.
- 3 NGFS Scenarios for central banks and supervisors, November 2023, Szenarien gemäss Seite 8 ff. von NGFS verwendet, ohne das Low-Demand-Szenario.
- 4 Wir verwenden jeweils die aktuell verfügbaren Daten, sodass die Zeitperioden unterschiedlich sein können.
- 5 Änderungen der Berechnung gegenüber 2023 mit rückwirkender Korrektur aufgrund der Doppelzählung des Stroms für die Wärme- und Kälteerzeugung mittels Wärmepumpen.
- 6 Die Energieeffizienz zeigt, wie sich die jährliche Energieintensität, also das Verhältnis des Energieverbrauchs zu einer ausgewählten Bezugsgrösse, im Vergleich zur Referenz-Energieintensität entwickelt. Die Referenz wird aus dem mittleren Endenergieverbrauch 2018/2019 und der mittleren Bezugsgrösse 2018/2019 gebildet.
- 7 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 Prozent gegenüber 1990 an. Bis 2019 wurde bereits eine Reduktion von 13 Prozent erreicht. Damit verbleibt auf der Basis 2019 ein Reduktionsbedarf von 42 Prozent bis zum Jahr 2030.
- 8 Ohne eigengenutzte Gebäudeflächen. Zahlen für 2023 und 2024 nach neu angewendeter REIDA-Methodik.
- 9 Gemäss Greenhouse Gas Protokoll (GHG-Protokoll) werden die finanzierten Treibhausgasemissionen der Finanzanlagen unter den indirekten Emissionen ausgewiesen.
- 10 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.
- 11 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. Ebenfalls fliessen derivative Finanzinstrumente auf Aktien und Unternehmensanleihen in die Berechnung ein. Für die Schätzung der Treibhausgasemissionen der Green Bonds werden die rapportierten bzw. geschätzten direkten Emissionen der finanzierten Projekte nach Angaben von S&P verwendet. Diese sind rund 80 % tiefer als die Treibhausgasemissionen der normalen Anleihen der Unternehmen mit Green Bonds. Aufgrund der nicht vollständig rapportierten und geschätzten Daten sind die ausgewiesenen Treibhausgasemissionen mit Unsicherheiten behaftet.
- 12 Der Treibhausgas-Fussabdruck der Finanzanlagen der Suva wird berechnet, indem die finanzierten Scope-1- und -2-Treibhausgasemissionen der Finanzanlagen der Suva durch die Summe der Anlagewerte aller Unternehmen im Anlageportfolio dividiert werden.
- 13 Der Treibhausgas-Fussabdruck eines Unternehmens entspricht seinen Treibhausgasemissionen (Scope 1+2) geteilt durch den Unternehmenswert. Dieser berechnet sich aus dem Börsenwert oder Eigenkapital plus Schulden und Liquidität.
- 14 Die Treibhausgas-Intensität der Finanzanlagen der Suva errechnet sich aus den Treibhausgasemissionen (Scope 1+2) eines Unternehmens im Verhältnis zum Umsatz, multipliziert mit dem prozentualen Anteil des Unternehmens am Anlageportfolio, summiert über alle Unternehmen im Anlageportfolio der Suva.
- 15 Neu wird der Anteil der Unternehmen mit verifizierten Bekenntnissen zu Netto-Null gemäss den Swiss Climate Scores rapportiert.
- 16 IEA, Phasing Out Unabated Coal, Oktober 2021.
- 17 Grüne Anleihen basieren auf der Klassifizierung von unseren Datenlieferanten S&P und Bloomberg, die sich am Green Bonds Standard der Climate Bonds Initiative orientieren.
- 18 Diese Zahlen beziehen sich auf Mitarbeitende inklusive der Rehabilitationskliniken Bellikon und Sion. Im Folgenden beziehen sich die Aussagen nur auf die Mitarbeitenden des Hauptsitzes und der Agenturen.
- 19 Die Suva-interne Lohnvergleichsanalyse basiert auf der Logip-Regressionsanalyse und verwendet als Kompetenzlevel alle 16 in der Suva zur Verfügung stehenden Funktionsstufen. Dadurch weisen wir eine höhere statistische Signifikanz aus als die Logip-Lohnanalyse, die auf fünf Funktionsstufen beruht.
- 20 Gemäss Art. 10 Abs. 2 VSoTr.
- 21 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 2024 bis 31. Dezember 2024 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

### Verwendeter GRI

GRI 1: Grundlagen 2021

### Die Organisation und ihre Berichtspraktiken

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 2-1	Organisationsprofil	Die Suva ist eine autonomes Institut des öffentlichen Rechts mit Rechtspersönlichkeit und Sitz in Luzern. Die Suva ist in der Schweiz tätig.
GRI 2-2	Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt sind	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 2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Suva umfasst das Kalenderjahr 2024 und ist am 13. Juni 2025 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 2-4	Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Sofern in diesem Bericht Daten im Vergleich zu früheren Berichtsperioden korrigiert oder angepasst wurden, ist dies in den jeweiligen Kapiteln entsprechend vermerkt und erläutert.
GRI 2-5	Externe Prüfung	Auf eine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts wurde verzichtet.

### Tätigkeiten und Mitarbeitende

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Kapitel Kerngeschäft: Geschäftsmodell
GRI 2-7	Angestellte	Tabellenanhang Mitarbeitende

### Unternehmensführung

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	Kapitel Unternehmensführung: Governance
GRI 2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Kapitel Unternehmensführung: Governance
GRI 2-11	Vorsitzende/-r des höchsten Kontrollorgans	Kapitel Unternehmensführung: Governance
GRI 2-12	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie: Klimastrategie
GRI 2-13	Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie: Klimastrategie
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 2-15	Interessenkonflikte	Der Umgang mit Interessenkonflikten ist im <a href="#">↗ Verhaltenskodex</a> geregelt.
GRI 2-16	Übermittlung kritischer Anliegen	Kapitel Unternehmensführung: Beschwerdemanagement

### Strategie, Vorgaben und Praktiken

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 2-22	Anwendungserklärung zur Strategie nachhaltige Entwicklung	Vorwort
GRI 2-23	Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht Kapitel Umwelt: Klimamanagement
GRI 2-24	Einbeziehung der Verpflichtungserklärungen zu Grundsätzen und Handlungsweisen	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht
GRI 2-25	Verfahren und Beseitigung negativer Auswirkungen	Kapitel Unternehmensführung: Beschwerdemanagement
GRI 2-26	Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Kapitel Unternehmensführung: Hinweisgeberstelle
GRI 2-29	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	Kapitel Gesellschaft: Dialog mit Anspruchsgruppen

### Wesentliche Themen

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 3-1	Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie: Wesentlichkeitsprinzip
GRI 3-2	Liste der wesentlichen Themen	Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie: Wesentlichkeitsprinzip
GRI 3-3	Management der wesentlichen Themen	Managementansatz in den Kapiteln Unternehmensführung, Kerngeschäft, Umwelt, Mitarbeitende, Gesellschaft

### Wirtschaftliche Leistung

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Siehe: <a href="#">↘ Geschäftsbericht 2024, S. 10 und S. 16</a>
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	Keine
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Massnahmen	Tabellenanhang Unternehmensführung

### Energie

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Kapitel Umwelt: Umweltmanagement
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Kapitel Umwelt: Umweltmanagement
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Kapitel Umwelt: Klimamanagement und Tabellenanhang Umwelt, Tabelle 1
GRI 305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	Kapitel Umwelt: Klimamanagement und Tabellenanhang Umwelt, Tabelle 1
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Kapitel Umwelt: Klimamanagement und Tabellenanhang Umwelt, Tabelle 1
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	Kapitel Umwelt: Klimamanagement und Tabellenanhang Umwelt, Tabelle 1
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	Kapitel Umwelt: Klimamanagement und Tabellenanhang Umwelt, Tabelle 1
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien geprüft wurden	Kapitel Umwelt: Beschaffung

### Beschäftigung

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Tabellenanhang Mitarbeitende, Tabelle 4 und 5
GRI 403-1	Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Kapitel Mitarbeitende: Gesundheitsschutz
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Kapitel Mitarbeitende: Gesundheitsschutz
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Kapitel Mitarbeitende: Gesundheitsschutz
GRI 403-8	Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	100 % der Mitarbeitenden (ohne Kliniken) sind vom Gesundheitsmanagementsystem der Suva abgedeckt.

### Diversität und Chancengleichheit

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Tabellenanhang Mitarbeitende, Tabelle 1
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Kapitel Mitarbeitende: Chancengleichheit, Reintegrationsplätze

### Nichtdiskriminierung

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemassnahmen	Kapitel Mitarbeitende: Diskriminierungsschutz

### Kinderarbeit

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht und Tabellenanhang Gesellschaft

### Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI-Standard	Angabe	Ort
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht – Soziale Kriterien
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Massnahmen	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht – Soziale Kriterien

### Schutz der Kundendaten

GRI-Standard	Angabe	Ort
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 Klimabelangen für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024 unter Beachtung der Empfehlungen 2017 der TCFD berichtet.

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

## Berichterstattung über nichtfinanzielle Belange gemäss Art. 964a ff. OR

### Anwendungserklärung

Die Suva ist ausschliesslich der Verpflichtung zur Sorgfalt und Berichterstattung bezüglich Kinderarbeit unterworfen, da sie keinerlei Mineralien und Metalle aus Konflikt- und Hochrisikogebieten bezieht.

Angabe OR Art. 964b Abs.1	Ort
Rechenschaft über Umweltbelange	Kapitel Umwelt
Rechenschaft über Sozialbelange	Kapitel Mitarbeitende, Kapitel Gesellschaft
Rechenschaft über Arbeitnehmerbelange	Kapitel Mitarbeitende
Rechenschaft über die Achtung der Menschenrechte	Kapitel Unternehmensführung: Compliance Kapitel Mitarbeitende: Chancengleichheit, Diskriminierungsschutz
Rechenschaft über den Belang Korruption	Kapitel Unternehmensführung: Compliance
Sorgfaltspflichten	Kapitel Gesellschaft: Sorgfaltspflicht



# Tabellenanhang

## Unternehmensführung

Anhang 1

Angabe	Ort		2024	2023	Veränderung in %
Korruptionsbekämpfung	Anzahl Korruptionsvorfälle im Berichtsjahr	Anzahl	0	0	0
Datenschutz und Informationssicherheit	Anzahl Beschwerden bzgl. Schutz von Kundendaten	Anzahl	0	0	0

**Umwelt**

Anhang 2

Tabelle 1: Umweltkennzahlen			2024	2023	Veränderung in % bzw. Prozentpunkten
Endenergieverbrauch Betrieb und betrieblich genutzte Immobiliendirektanlagen	Thermische Energie	GWh	16,1	16,0	0,4
	Strom	GWh	13,5	13,2	2,0
	Treibstoffe	GWh	0,2	0,3	-10,5
	<b>Total</b>	<b>GWh</b>	<b>29,8</b>	<b>29,5</b>	<b>1,0</b>
Erneuerbare Energien Betrieb und betrieblich genutzte Immobiliendirektanlagen	Thermische Energie und Treibstoffe	Prozent	42,3	38,4	3,9
	Strom	Prozent	77,5	76,9	0,6
Photovoltaikanlagen (Immobiliendirektanlagen)	Stromproduktion	MWh	1916	1280	49,7
Treibhausgasemissionen	<b>Scope 1</b>	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq			
	Betrieb	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	1,5	1,8	-15,4
	Immobiliendirektanlagen <sup>8</sup>	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	7,5	7,6	-1,8
	Finanzanlagen	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	-	-	-
	<b>Scope 2</b>	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq			
	Betrieb	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	0,5	0,5	0,4
	Immobiliendirektanlagen <sup>8</sup>	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	2,5	2,1	17,3
	Finanzanlagen	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	-	-	-
	<b>Scope 3</b>	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq			
	Betrieb	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	2,5	2,5	-0,8
	Immobiliendirektanlagen	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	-	-	-
	Finanzanlagen	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	1613,9	1935,4	-16,6
	<b>Total (Scope 1, 2 + 3)</b>	<b>Tsd. Tonnen CO<sub>2</sub>eq</b>	<b>1628,4</b>	<b>1949,9</b>	<b>-16,5</b>
Intensitäten Immobiliendirektanlagen	Energieverbrauch	kWh/m <sup>2</sup>	83,7	79,5	5,4
	Treibhausgasemissionen	kg CO <sub>2</sub> eq/m <sup>2</sup>	9,1	9,4	-3,4
Wasser Betrieb	Wasser	m <sup>3</sup>	90 246	109 118	-17,3
Abfall Betrieb	Betriebskehrricht	Tonnen	216	243	-11,1
	Papier/Karton	Tonnen	130	143	-9,0
	Recycling allg. (inkl. PET)	Tonnen	99	128	-22,2
	Sonderabfälle	Tonnen	40	15	171,5
	<b>Abfall total</b>	<b>Tonnen</b>	<b>485</b>	<b>529</b>	<b>-8</b>

Tabelle 2: Umweltkennzahlen zu Finanzanlagen			2024	2023	Veränderung in % bzw. Prozentpunkten
Anteil Finanzanlagen mit Klimakennzahlen an gesamten Kapitalanlagen	Anteil Finanzanlagen in Klimaberichterstattung	Prozent	51	48	3
	Anteil mit Daten für THG-Emissionen	Prozent	100	100	0
	Anteil mit Daten für THG-Fussabdruck	Prozent	100	100	0
	Anteil mit Daten für THG-Intensität	Prozent	87	85	2
Finanzierte Treibhausgasemissionen Finanzanlagen (ohne direkte Immobilien) Scope 1+2	Treibhausgasemissionen	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	1614	1935	-17
	Treibhausgas-Fussabdruck	Tonnen CO <sub>2</sub> eq pro Million CHF	63	80	-21
	Treibhausgas-Intensität	Tonnen CO <sub>2</sub> eq pro Million CHF	102	103	-1
Engagement	Anzahl Unternehmen in Portfolio	Anzahl	549	417	32
	davon Klimaengagement	Anzahl	350	334	5
	Anteil an den finanzierten THG-Emissionen	Prozent	49	43	6
	Anteil Unternehmen mit Netto-Null-Zielen und verifizierten Zwischenzielen	Prozent	14,4	13,6	0,8
Wahrnehmung der Stimmrechte	Anzahl Generalversammlungen	Anzahl	224	92	143
	Anteil Generalversammlungen mit abgelehnten Traktanden	Prozent	89	92	-3
	Anteil abgelehnte Traktanden	Prozent	19	15	4
Grüne Anleihen	Investitionen	Mio. CHF	939	791	19
	Vermiedene Emissionen	Tsd. Tonnen CO <sub>2</sub> eq	222	224	-1

Quelle: Suva-Berechnung mit Daten von ISS-ESG, S&P, Bloomberg, SVVK

**Mitarbeitende**

Anhang 3

Tabelle 1: Geschlecht und Altersverteilung		2024		2023	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
<b>Suva Versicherung inkl. Kliniken</b>					
Gesamtzahl Mitarbeitende aller Stufen		4754	100	4670	100
Geschlecht	Frauen	2745	57,7	2689	57,6
	Männer	2009	42,3	1981	42,4
Altersgruppen	im Alter bis 30 Jahre	1035	21,8	1006	21,5
	im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	2159	45,4	2101	45,0
	im Alter über 50 Jahre	1560	32,8	1563	33,5
<b>Total Suva-Kliniken*</b>					
Gesamtzahl Mitarbeitende aller Stufen		1247	26,2	1182	25,3
Geschlecht	Frauen	884	70,9	840	71,1
	Männer	363	29,1	342	28,9
Altersgruppen	im Alter bis 30 Jahre	310	24,9	284	24,0
	im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	617	49,5	599	50,7
	im Alter über 50 Jahre	320	25,6	299	25,3
<b>Kader Suva-Kliniken*</b>					
Gesamtzahl Kader		124	9,9	122	10,3
Geschlecht	Frauen	68	54,8	67	54,9
	Männer	56	45,2	55	45,1
Altersgruppen	im Alter bis 30 Jahre	7	5,7	6	4,9
	im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	68	54,8	65	53,3
	im Alter über 50 Jahre	49	39,5	51	41,8
<b>Mitarbeitende ohne Kaderfunktion (Kliniken)*</b>					
Gesamtzahl Mitarbeitende		1123	90,1	1060	89,7
Geschlecht	Frauen	816	72,7	773	72,9
	Männer	307	27,3	287	27,1
Altersgruppen	im Alter bis 30 Jahre	303	27,0	278	26,2
	im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	549	48,9	534	50,4
	im Alter über 50 Jahre	271	24,1	248	23,4

\* Nicht Teil des Kapitels «Mitarbeitende» im Nachhaltigkeitsbericht

**Mitarbeitende**

Anhang 3

Tabelle 1: Geschlecht und Altersverteilung		2024		2023	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
<b>Total Suva Versicherung exkl. Kliniken</b>					
Gesamtzahl Mitarbeitende aller Stufen		3507	73,8	3488	74,7
Geschlecht	Frauen	1861	53,1	1849	53,0
	Männer	1646	46,9	1639	47,0
Altersgruppen	im Alter bis 30 Jahre	725	20,7	722	20,7
	im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	1542	44,0	1502	43,1
	im Alter über 50 Jahre	1240	35,3	1264	36,2
<b>Kader Suva Versicherung exkl. Kliniken und exkl. Suva-Rat</b>					
Gesamtzahl Kader		405	11,5	402	11,5
Geschlecht	Frauen	145	35,8	137	34,1
	Männer	260	64,2	265	65,9
Altersgruppen	im Alter bis 30 Jahre	9	2,2	12	3,0
	im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	212	52,4	202	50,2
	im Alter über 50 Jahre	184	45,4	188	46,8
<b>Mitarbeitende ohne Kaderfunktion Suva Versicherung exkl. Kliniken</b>					
Gesamtzahl Mitarbeitende		3102	88,5	3086	88,5
Geschlecht	Frauen	1716	55,3	1711	55,4
	Männer	1386	44,7	1375	44,6
Altersgruppen	im Alter bis 30 Jahre	716	23,1	710	23,0
	im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	1330	42,9	1300	42,1
	im Alter über 50 Jahre	1056	34,0	1076	34,9

## Mitarbeitende

Anhang 3

		2024		2023	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Tabelle 2: Geschlechterverteilung und Beschäftigungsart (Suva Versicherung exkl. Kliniken)					
Geschlecht	Frauen	1861	53,1	1849	53,0
	Männer	1646	46,9	1639	47,0
Teilzeit	Anzahl in Teilzeit	1141	32,5	1132	32,5
Beschäftigungsart	Frauen in Teilzeit	879	77,0	878	77,6
	Männer in Teilzeit	262	23,0	254	22,4
Lernende	Frauen	74	53,2	73	55,3
	Männer	65	46,8	59	44,7

Tabelle 3: Prozentualer Frauenanteil im Suva-Rat und im Management (Suva Versicherung exkl. Kliniken)

		2024	2023
Suva-Rat	Prozent	48	33
Oberes Management	Prozent	21	18
Mittleres Management	Prozent	28	28
Unteres Management	Prozent	41	39
Führungskader	Prozent	37	34

## Mitarbeitende

Anhang 3

		2024		2023	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Tabelle 4: Eintritte und Austritte (Suva Versicherung exkl. Kliniken)					
<b>Eintritte*</b>		<b>206</b>	<b>5,9</b>	<b>270</b>	<b>7,7</b>
Geschlecht	Eintritte Frauen	121	58,7	182	67,4
	Eintritte Männer	85	41,3	88	32,6
Altersgruppe	Eintritte im Alter bis 30 Jahre	77	37,4	112	41,5
	Eintritte im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	112	54,4	139	51,5
	Eintritte im Alter über 50 Jahre	17	8,2	19	7,0
<b>Austritte*</b>		<b>246</b>	<b>7,0</b>	<b>271</b>	<b>7,8</b>
Geschlecht	Austritte Frauen	131	53,3	150	55,4
	Austritte Männer	115	46,7	121	44,6
Altersgruppe	Austritte im Alter bis 30 Jahre	64	26,0	73	26,9
	Austritte im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	70	28,5	106	39,2
	Austritte im Alter über 50 Jahre	112	45,5	92	33,9

\*Nur Neueintritte/Austritte und ohne interne Übertritte von festangestellten Personen

Tabelle 5: Fluktuation (Suva Versicherung exkl. Kliniken)		2024	2023
Fluktuationsrate 1*	Prozent	8,7	10,0
Fluktuationsrate 2**	Prozent	5,0	6,6

\* Fluktuationsrate 1: Alle Abgänge der letzten 12 Monate im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand.

\*\* Fluktuationsrate 2: Nur die Austritte aufgrund von Kündigungen der letzten 12 Monate im Verhältnis zum durchschnittlichen Personalbestand.

## Mitarbeitende

Anhang 3

		2024		2023	
Tabelle 6: Aus- und Weiterbildungstage (Suva Versicherung exkl. Kliniken und inkl. Lernende)		Anzahl	in %	Anzahl	in %
<b>Gesamtzahl Aus- und Weiterbildungstage*</b>		<b>16 307,8</b>		<b>16 288,5</b>	
Geschlecht	Frauen	8272,3	50,7	8324,5	51,1
	Männer	8035,5	49,3	7964	48,9
Durchschnittliche Anzahl Weiterbildungstage	pro FTE	5,3		5,3	
	pro HC	4,7		4,7	
Altersgruppe	im Alter bis 30 Jahre	11 264,5	69,1	11 497,1	70,6
	im Alter zwischen 30 und 50 Jahren	2946,3	12,9	2833,7	17,4
	im Alter über 50 Jahre	2097	18,0	1957,7	12,0

\*Alle Zahlen sind inkl. Lernende zu verstehen

Tabelle 7: Externe Aus- und Weiterbildungsauslagen  
(Suva Versicherung)

		2024	2023
Aus- und Weiterbildungsauslagen	Mio. CHF	2.98	2.82

Tabelle 8: Gesundheitsschutz  
(Suva Versicherung exkl. Kliniken)

		2024	2023	Veränderung in %
Total Suva	Anzahl Unfälle	33	59	-44,1
	... davon mit schweren Folgen (Abwesenheit von mehr als 3 Tage)	3	4	-25,0
	Anzahl Erkrankungen	2	0	-

**Gesellschaft**

## Anhang 4

			2024	2023*	Veränderung
Nachhaltige Beschaffung	Anzahl neue Lieferanten im Berichtsjahr, die bzgl. Umweltkriterien überprüft wurden	Anzahl	205	-	-
	Anzahl neue Lieferanten im Berichtsjahr, die bzgl. Umweltkriterien überprüft wurden mit negativen Auswirkungen	Anzahl	0	-	-
	Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Prozent	100	-	-
	Anzahl neue Lieferanten im Berichtsjahr, die bzgl. sozialen Kriterien überprüft wurden	Anzahl	205	-	-
	Anzahl neue Lieferanten im Berichtsjahr, die bzgl. sozialen Kriterien überprüft wurden mit negativen Auswirkungen	Anzahl	1	-	-
	Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Prozent	100	-	-
	Sorgfaltspflichten Kinderarbeit	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Anzahl	0	-

\*2023 keine Erhebung der Kennzahlen



# Impressum

## Suva

Unternehmenskommunikation  
Postfach, 6002 Luzern  
+41 41 419 56 26  
medien@suva.ch

## Corporate Sustainability

Christian Marfurt, Nachhaltigkeitsmanagement  
Arabelle Frey, Unternehmenskommunikation

## Beratung

### Nachhaltigkeitsberichterstattung

Polarstern, Solothurn, Luzern  
Suco Sustainability Consulting, Solothurn

## Design und Umsetzung

Design: Linkgroup AG, Zürich  
Umsetzung: Fränzi Bürki, Suva  
Publishing: Deborah Burri, Suva

## Download

Download des Nachhaltigkeitsberichts:  
[www.suva.ch/1281-24.d](http://www.suva.ch/1281-24.d)

## Publikationsnummer

1281-24.d

## Publikationsdatum

13. Juni 2025

**suva**

Hauptsitz

Suva

Fluhmattstrasse 1, 6002 Luzern

Tel. 058 411 12 12

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