

Rapport de durabilité 2022

SCHWEIZERISCHE NATIONALBANK
BANQUE NATIONALE SUISSE
BANCA NAZIONALE SVIZZERA
BANCA NAZIUNALA SVIZRA
SWISS NATIONAL BANK



Table des matières

Avant-propos	5
1 Introduction	6
2 Emploi	7
2.1 Stratégie RH	7
2.2 Effectifs	9
2.3 Développement du personnel	11
2.4 Conditions de travail	13
3 Égalité des chances et lutte contre les discriminations	17
3.1 Protection de l'intégrité des collaboratrices et collaborateurs	17
3.2 Système de signalement des infractions	19
4 Normes et valeurs	20
4.1 Principes	20
4.2 Approche en matière de compliance	20
4.3 Enjeux importants de l'année sous revue	22
5 Prestations sociétales	23
5.1 Formation économique	23
5.2 Connaissances spécialisées	28
5.3 Art et culture	29
6 Environnement	31
6.1 Préservation des ressources naturelles	31
6.2 Performance environnementale	32
6.3 Protection du climat	39
7 Glossaire et abréviations	43

Avant-propos

Madame, Monsieur,

La Direction générale élargie de la Banque nationale suisse (BNS) a le plaisir de vous présenter son *Rapport de durabilité 2022*. La BNS apporte sa principale contribution au développement durable du pays par l'accomplissement de son mandat, qui consiste à garantir la stabilité des prix en tenant compte de l'évolution de la conjoncture. Elle crée ainsi une condition importante de la croissance économique et de la prospérité.

Le *Rapport de durabilité* expose la manière dont la Banque nationale applique le principe de durabilité dans les domaines touchant à ses collaboratrices et collaborateurs, à la société et à l'environnement. Deux facteurs fondamentaux ont marqué le fonctionnement de la BNS au cours de l'année sous revue. D'abord la pandémie de Covid-19, qui a eu des répercussions jusqu'au printemps non seulement pour les collaboratrices et collaborateurs, mais aussi sur la consommation d'énergie. Ensuite le risque de pénurie d'électricité, qui a influé sur l'utilisation d'énergie au sein des bâtiments à travers les préparatifs effectués dès la fin de l'automne pour parer à cette éventualité. Les enjeux qui découlent de ces deux facteurs sont abordés en divers points du présent rapport.

Dès 1996, la BNS a introduit une écogestion systématique visant à réduire, dans son exploitation, la consommation de ressources et les émissions nuisibles pour l'environnement. Depuis 2018, elle publie annuellement son *Rapport de durabilité*, qui prend en compte d'autres champs d'action relatifs à sa responsabilité sociale et sociétale. Au fil des années, la Banque nationale a sensiblement amélioré ses prestations dans le domaine de la durabilité. Les chiffres repères écologiques montrent ainsi une nette réduction des émissions nuisibles générées par les bâtiments de la BNS. Cette évolution s'explique par le système d'écogestion et par le professionnalisme de sa mise en œuvre (voir chapitre Environnement). Des progrès substantiels ont également été accomplis dans le domaine de la durabilité sociale; en témoignent notamment les mesures mises en place pour garantir l'égalité des chances (voir chapitres Emploi et Égalité des chances et lutte contre les discriminations). En outre, la qualité de l'établissement des rapports a également pu être optimisée. Mis en place en 2020, le service Durabilité y a grandement contribué.

Le *Rapport de durabilité* est une publication annuelle qui paraît en ligne. Les aspects qui concernent l'accomplissement du mandat légal de la Banque nationale sont quant à eux abordés dans le *Compte rendu d'activité* de la Direction générale à l'intention de l'Assemblée fédérale.

Berne et Zurich, le 21 mars 2023

1

Introduction

Valeurs

En sa qualité de banque centrale indépendante, la Banque nationale suisse conduit la politique monétaire du pays. Conformément à la loi, elle a pour mission d'assurer la stabilité des prix en tenant compte de l'évolution de la conjoncture. La crédibilité et la confiance sont des valeurs centrales qui la guident dans l'accomplissement de ses tâches et dans les activités opérationnelles qui en découlent. La BNS s'engage à agir de façon efficace, économique et durable, à entretenir une culture d'entreprise basée sur l'ouverture et le respect, et à offrir des conditions de travail modernes.

Périmètre

Le *Rapport de durabilité* couvre les enjeux environnementaux et sociaux à l'échelle de l'entreprise ainsi que les prestations de la Banque nationale pour la société. Les normes internationales applicables à l'établissement de rapports de durabilité – comme celles de la Global Reporting Initiative (GRI) – permettent de définir cinq principaux champs d'action pour la BNS: l'emploi, l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations, les normes et valeurs, les prestations sociétales et l'environnement.

Champs d'action

Les enjeux abordés dans le présent rapport se réfèrent à ces cinq principaux champs d'action. Il s'agit d'une sélection des aspects ayant revêtu une importance particulière pour la BNS au cours de l'année 2022. Le chapitre relatif au champ d'action *Emploi* porte sur la responsabilité sociale que la Banque nationale assume en sa qualité d'employeur et les prestations qu'elle fournit à ses collaboratrices et collaborateurs. La compatibilité entre vie professionnelle et vie privée, la diversité ainsi que la motivation et le développement du personnel sont autant d'aspects traités dans ce domaine. Les répercussions de la pandémie et le passage à la nouvelle normalité y sont également abordés.

Le chapitre portant sur le champ d'action *Égalité des chances et lutte contre les discriminations* décrit les premières expériences impliquant le système de signalement des infractions, qui a été introduit en 2021. Les mesures mises en place au cours de l'année sous revue afin de protéger l'intégrité des collaboratrices et collaborateurs y figurent également, tout comme les résultats de l'analyse de l'égalité salariale. Le chapitre relatif au champ d'action *Normes et valeurs* présente la Charte de la BNS et le Code de conduite ainsi que l'approche qui en découle en matière de compliance. Le chapitre portant sur le champ d'action *Prestations sociétales* aborde quant à lui les offres et prestations de la Banque nationale en matière d'éducation économique. Il présente également le rôle du fonds artistique de la BNS ainsi que les projets d'art dans la construction.

Le chapitre relatif au champ d'action *Environnement* décrit le fonctionnement de l'entreprise et ses effets sur l'environnement, mais aussi les mesures prises pour permettre une gestion responsable des ressources. La stratégie destinée à éviter et à réduire les émissions de gaz à effet de serre en constituent un des éléments centraux. Y figurent également les mesures préventives d'économies d'énergie destinées à pallier une éventuelle pénurie d'électricité ainsi que les projets climatiques visant à compenser les émissions restantes de gaz à effet de serre résultant de l'exploitation.

2 Emploi

2.1 STRATÉGIE RH

Par sa stratégie en matière de ressources humaines (stratégie RH), la Banque nationale veille à disposer en tout temps du nombre nécessaire de collaboratrices et collaborateurs qualifiés afin d'accomplir son mandat dans les meilleures conditions.

La Banque nationale se considère comme une organisation apprenante. Sa stratégie RH est axée sur une amélioration constante des compétences du personnel, des processus et des instruments. Une planification stratégique des besoins dans le domaine du personnel doit servir à identifier rapidement les compétences requises, à recruter les personnes correspondantes et à assurer en conséquence le développement de leurs aptitudes.

Organisation apprenante

La Banque nationale est un employeur attrayant et social. Une activité au service de la collectivité, des défis professionnels stimulants et des conditions de travail modernes sont autant d'atouts qui lui permettent de convaincre. La rémunération et les prestations accessoires sont conformes aux performances attendues et aux usages du marché. La Banque nationale assume sa responsabilité d'employeur social en respectant l'égalité des chances et en ne tolérant aucune atteinte à l'intégrité personnelle.

Employeur attrayant et social

La Suisse est un pays qui se distingue par sa diversité. En tant qu'institution nationale, la BNS accorde une grande importance à cette dimension, ce qui se reflète sur ses effectifs. Elle emploie notamment des collaboratrices et collaborateurs de toutes les régions linguistiques et géographiques du pays. À la BNS, la diversité comprend en outre les aspects liés à l'âge, au genre, à la formation et à l'expérience.

Importance de la diversité

La Banque nationale est convaincue que la diversité l'aide à exercer son mandat et renforce simultanément son attrait en tant qu'employeur. Aussi met-elle en place des conditions qui permettent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs d'œuvrer avec engagement et succès à l'accomplissement de son mandat, et de se sentir partie intégrante de l'institution.

En 2022, le Conseil de banque a approuvé la stratégie de diversité telle qu'elle a été précisée en 2021. Celle-ci vise un triple objectif: premièrement, garantir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations; deuxièmement, éliminer les obstacles structurels et culturels; troisièmement, promouvoir les groupes sous-représentés grâce à des mesures ciblées et différenciées.

Stratégie de diversité

Créé au printemps 2022, le service Diversité, inclusion et employer branding a mis sur pied un programme de formation destiné à ancrer et à promouvoir la diversité et l'inclusion. Ce programme cible toutes les personnes assumant des fonctions de conduite à la BNS. Les enjeux qui y sont évoqués vont en outre être intégrés dans le programme de développement des cadres. Ce dernier mettra l'accent sur l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations, qui doivent être garanties dans l'ensemble des processus de gestion, notamment ceux qui concernent le recrutement de personnel. D'autre part, les instructions pour un langage inclusif et non sexiste ont été élargies. L'ensemble des documents et moyens de communication internes ont été adaptés sur cette base.

Le projet Employer branding a permis de définir des mesures en vue de cibler davantage de candidates et candidats appartenant à des groupes sous-représentés, comme les personnes issues de la Suisse latine ou les femmes. Cela s'est traduit par une présence renforcée, que ce soit aux salons universitaires des régions concernées ou à des manifestations destinées aux femmes, telles que le Women's Contact Day, à Zurich et à Lausanne.

Importance de la conduite du personnel

La conduite du personnel est un facteur qui joue un rôle fondamental pour le succès à long terme d'une organisation. Il convient à cet effet que les cadres disposent des compétences requises. La culture d'encadrement de la Banque nationale repose sur trois éléments essentiels: une communication ouverte, la confiance et l'estime. La reconnaissance de la performance et le feed-back mutuel forment la base d'un perfectionnement permanent des compétences. Assurer la qualité de la conduite est également un enjeu récurrent. Tout comme les sujets afférant à la conduite, le développement stratégique de la BNS est abordé à tous les niveaux avec les cadres de l'entreprise, que ce soit lors de retraites et groupes de réflexion ou lors d'autres manifestations liées à l'évolution de l'organisation.

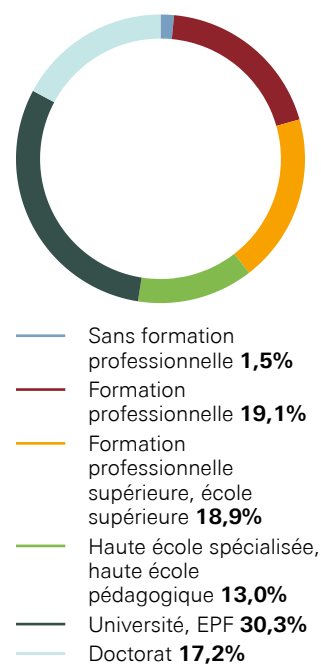
2.2 EFFECTIFS

Les 979 collaboratrices et collaborateurs constituent la base permettant à la Banque nationale d'accomplir son mandat. Leurs domaines de formation sont principalement l'économie, le secteur bancaire, l'informatique, le droit, les sciences politiques, la logistique et la technique ou le commerce. La moyenne d'âge des collaboratrices et collaborateurs est de 46 ans environ, ce qui est relativement élevé par rapport aux autres entreprises. Elle s'explique par l'ancienneté, qui est à peu près de dix ans en moyenne, et par l'âge d'entrée en service, lui aussi supérieur à la moyenne, une caractéristique des institutions qui emploient une grande part de personnes au bénéfice d'une formation universitaire. La part de collaboratrices et collaborateurs titulaires d'un diplôme d'une université ou d'une école polytechnique fédérale est de 47,5%. Parmi eux, un bon tiers est titulaire d'un doctorat. La part de personnes diplômées d'une haute école spécialisée (HES), d'une école supérieure ou ayant achevé une formation professionnelle supérieure est de 31,9%.

Près d'un tiers des effectifs de la BNS sont des femmes. Fin 2022, la proportion de ces dernières au niveau de la direction s'élevait à 17,1%. Elles sont surtout représentées dans des fonctions de soutien à la conduite du personnel et dans les domaines économiques. En revanche, elles sont nettement moins nombreuses dans l'informatique et la sécurité. Par ailleurs, les collaboratrices et collaborateurs suisses ont pour langue maternelle l'allemand (83,5%), le français (6,4%), l'italien (3,2%) et le romanche (0,2%). En outre, 6,7% ont une langue maternelle qui n'est pas l'une des quatre langues nationales. Les personnes de nationalité étrangère représentaient 10,9% des effectifs fin 2022.

Vivre la diversité

DEGRÉ DE FORMATION



Effectifs: 979 personnes.

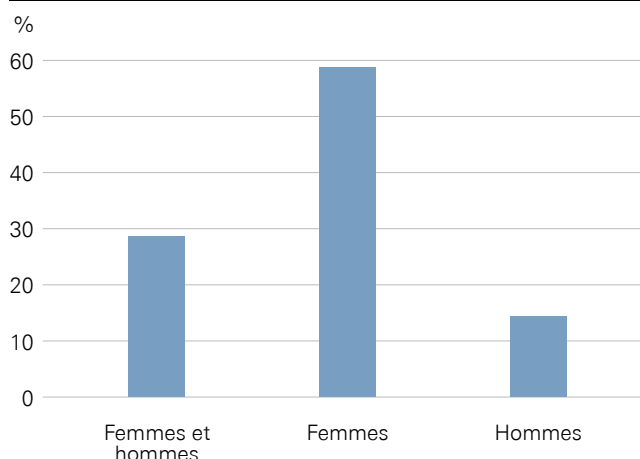
État: fin 2022.

RECRUTEMENT INTERNE OU EXTERNE



Source: BNS.

PERSONNES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL



Source: BNS.

Possibilités de carrière, quels que soient les modèles de temps de travail

La Banque nationale offre aux collaboratrices et collaborateurs qui présentent le potentiel nécessaire la possibilité d’embrasser une carrière de manager ou de spécialiste. Pour pourvoir les postes correspondants, elle choisit les candidates et candidats présentant les capacités requises et faisant preuve des dispositions souhaitées. Une part importante des postes vacants peut être pourvue en interne, ce qui favorise la mobilité au sein de l’entreprise. En 2022, environ 56% des postes de conduite et à peu près 20% des postes de spécialistes ont pu être pourvus de cette manière.

La Banque nationale offre à ses collaboratrices et collaborateurs, quel que soit leur modèle de temps de travail, des conditions flexibles leur permettant de progresser sur le plan professionnel. Les postes sont en principe mis au concours avec un taux d’occupation compris entre 80% et 100%. Environ 38% des postes vacants ont été pourvus à temps partiel durant l’année sous revue.

En 2022, 61,4% des femmes assumant une fonction de cadre étaient engagées à temps partiel. Pour ce qui est de leurs homologues masculins, ce pourcentage s’inscrivait à quelque 16%. Au sein de la direction de la Banque nationale, la part des collaboratrices travaillant à temps partiel s’élevait à 47%, contre 11,3% pour leurs homologues masculins.

2.3 DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL

Le perfectionnement systématique et prospectif des compétences est indispensable pour relever au mieux les défis actuels et futurs. Ceci permet également de maintenir l'employabilité et la performance des collaboratrices et collaborateurs.

Les collaboratrices et collaborateurs de la BNS ont accès à une large offre de formation et de perfectionnement dispensée en interne. Cette offre inclut des domaines comme les compétences linguistiques, mais également les méthodes de travail, l'auto-leadership, la communication, la gestion de projet ainsi que les techniques de présentation et les compétences en la matière. En fonction des besoins et de l'actualité, des formations sont aussi proposées dans d'autres domaines spécifiques.

Formation initiale et continue

Le programme Career Essentials SNB constitue la base essentielle des mesures de perfectionnement. Il s'agit d'un programme qui encourage notamment le développement de compétences clés, telles que l'auto-leadership, le self-management, la capacité de réflexion et de communication, la volonté d'affronter les changements ou d'autres compétences générales déterminantes pour la carrière professionnelle. Le programme offre aux participantes et participants la possibilité de se pencher activement sur leurs besoins de développement professionnel et sur leurs objectifs en la matière. Cette démarche individuelle est soutenue par des coaches professionnels. Jusqu'ici, 27 collaboratrices et 44 collaborateurs ont achevé avec succès le programme, qui sert en outre de base à deux certificats d'études avancées (CAS).

La Banque nationale accorde une grande importance à la formation et au perfectionnement des personnes assumant des fonctions de conduite. Le CAS HES in leadership SNB vise à développer des compétences de conduite fondamentales ainsi qu'à permettre aux cadres de se pencher sur leur rôle. En plus de traiter les processus de gestion et les instruments de conduite, il approfondit des sujets importants comme la communication et la gestion des conflits. Fin 2022, 13 collaboratrices et 22 collaborateurs l'ont achevée avec succès.

Nouvellement conçu, le CAS HES in Future Expert Skills SNB s'adresse aux spécialistes. Il comprend plusieurs modules et permet ainsi aux participantes et participants de se perfectionner dans certains domaines qui sont importants pour leur situation professionnelle actuelle et pour leur carrière. L'accent porte principalement sur le développement personnel dans le domaine des compétences sociales, méthodologiques et personnelles, sur la gestion du changement et sur les dernières tendances dans le monde du travail numérique. En outre, la mise en réseau avec d'autres collaboratrices et collaborateurs de la BNS ainsi qu'avec des spécialistes d'autres entreprises joue un rôle crucial, tout comme le fait d'analyser des problématiques complexes et d'en tirer des conclusions. Le cursus aboutit sur un travail écrit individuel.

À travers ces deux CAS, la BNS est en mesure de proposer aux participantes et participants une formation continue certifiée sanctionnée par un diplôme reconnu officiellement.

La gestion du personnel est un enjeu qui revêt une grande importance au sein de la BNS. Il est donc crucial que les personnes assumant une fonction de conduite se voient proposer des offres personnalisées, en fonction de leur situation et de leurs besoins. Outre les offres internes ou externes de formation et de perfectionnement, cela englobe notamment, pour les cadres, la participation à un groupe d'échange, du coaching personnel ou le recours à des prestations externes de conseil en matière de processus. L'objectif est de soutenir les projets impliquant des changements ou les mesures de développement des équipes.

Gestion du savoir

Une nouvelle plate-forme Intranet a été mise en service fin 2021. Elle offre aux collaboratrices et collaborateurs des possibilités supplémentaires pour échanger leurs informations et mettre en commun leurs connaissances. Cette plate-forme permet l'utilisation, à l'échelle de la Banque, de communautés d'intérêt en ligne. En plus de traiter des domaines de spécialité comme les marchés financiers ou la recherche, ces communautés ont aussi pour objets des axes thématiques importants liés au fonctionnement de l'entreprise, comme une éventuelle pénurie d'électricité, la diversité et l'inclusion, ou encore l'évolution de la situation pandémique.

Apprentissage

La Banque nationale permet à des jeunes gens d'effectuer un apprentissage commercial ou informatique. En 2022, neuf apprenties et apprentis ont ainsi achevé leur formation de base à la BNS.

Les jeunes diplômées et diplômés d'une haute école pouvant faire valoir de bonnes performances ont quant à eux la possibilité d'acquérir de l'expérience professionnelle en effectuant un stage à la Banque nationale. Les stagiaires soutiennent le travail de la BNS dans différents domaines. L'expérience montre qu'un bon nombre d'entre eux se voient proposer ultérieurement un contrat à durée indéterminée à la Banque nationale. Fin 2022, la Banque comptait 51 stagiaires, dont un tiers de femmes. L'enquête annuelle menée par la société Universum auprès de plus de 12 000 étudiantes et étudiants montre que la Banque nationale est très attrayante en tant qu'employeur pour les filières économiques et juridiques ainsi que pour l'informatique.

Stages

2.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

La BNS offre des conditions d'engagement, mais aussi des conditions d'ensemble permettant aux collaboratrices et collaborateurs ainsi qu'aux personnes assumant des fonctions de conduite de mettre à profit leurs compétences opérationnelles de manière ciblée, avec efficacité et motivation, en accord avec le mandat de la Banque nationale. Les conditions de travail sont examinées régulièrement et adaptées lorsque cela est nécessaire. La Commission du personnel joue à cet égard un rôle important. En plus de s'engager en faveur des collaboratrices et collaborateurs, elle participe à la définition des conditions de travail. Elle favorise également la communication entre la Direction de la Banque et le personnel. Les membres de la Commission du personnel sont élus par les collaboratrices et collaborateurs pour une durée de quatre années.

Contribution de la
Commission du personnel

Au début de l'année 2022, la pandémie continuait de marquer fortement le fonctionnement de la Banque nationale. Grâce aux mesures adoptées, l'institution a en permanence pu accomplir intégralement son mandat. Le plan de protection interne a été régulièrement examiné et adapté en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Il était fondé sur le principe de précaution, sur les mesures des autorités fédérales et cantonales et sur la situation au niveau de l'exploitation. Les règles de comportement définies dans ce cadre ont avant tout visé à protéger la santé du personnel. L'élément central a consisté à faire travailler à domicile le personnel dont les activités étaient délocalisables, en vue de réduire le risque de contamination. Dans cette même optique, les équipes dont les fonctions ne pouvaient être accomplies à distance ont par moments été scindées (*team splitting*), certaines personnes occupant des postes de travail de dépannage. Outre les règles générales d'hygiène et de distanciation sociale, le plan de protection intégrait également l'offre de dépistage en entreprise ainsi que des mesures relatives au comportement à observer en cas de symptômes ou de contact avec des personnes testées positives.

Pandémie et passage
à la nouvelle normalité

Le plan de protection a fait ses preuves. Le personnel a été régulièrement informé de l'évaluation de la situation et des éventuels changements apportés. La Banque nationale a pu compter à tout moment sur le nombre nécessaire de collaboratrices et collaborateurs pour accomplir son mandat, et a pu ainsi faire preuve d'une grande résilience. Les mesures de protection de la santé ont contribué de manière déterminante à ce résultat.

Les mesures de lutte contre la pandémie ont été levées au printemps. Les activités ont progressivement retrouvé leur cours normal. Parallèlement, la BNS a introduit une nouvelle réglementation, plus souple, en matière de télétravail. Les responsables hiérarchiques peuvent ainsi convenir avec leurs collaboratrices et collaborateurs, dans un cadre défini, de la part de travail effectuée à domicile.

La part du télétravail a nettement augmenté par rapport à la période qui a précédé la pandémie, ce qui tient à la nouvelle réglementation et aux expériences globalement positives faites pendant la crise du coronavirus. Seules certaines activités qui requièrent impérativement une présence sur place sont exclues du télétravail, pour des raisons liées à l'exploitation ou à la sécurité.

Compatibilité entre vie professionnelle et vie privée

La nouvelle réglementation en matière de télétravail ainsi que les synergies entre le travail sur place et celui effectué à distance favorisent la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée. La possibilité d'occuper un poste à temps partiel et le fait de proposer un modèle de temps de travail annualisé participent également à renforcer un tel équilibre. Ainsi, les collaboratrices et collaborateurs peuvent, dans une certaine mesure, tirer parti des fluctuations de la charge de travail pour remplir aussi bien leurs obligations professionnelles que leurs engagements privés.

Gestion de la santé au sein de l'entreprise

À la Banque nationale, la gestion de la santé au sein de l'entreprise vise à permettre aux collaboratrices et collaborateurs de préserver leur santé et donc aussi de rester performants à long terme. Pour ce faire, la BNS propose, d'une part, une vaste gamme de mesures préventives telles que des bilans de santé, le vaccin contre la grippe, des postes de travail ergonomiques ou encore une contribution financière annuelle à la promotion individuelle de la santé. D'autre part, les collaboratrices et collaborateurs peuvent participer à des webinaires, des séminaires et des formations sur des enjeux liés à leur santé, ou devenir membres du Club de sport de la BNS et profiter ainsi d'un large éventail d'activités physiques et sportives. En 2022, les offres proposées en ligne ont rencontré beaucoup moins d'intérêt que les années précédentes. À l'inverse, les séminaires tenus sur place, qui ont redémarré, ont suscité un fort engouement. La prévention des accidents non professionnels a fait l'objet d'une communication à grande échelle sur le nouveau site Intranet. Dans le cadre du plan de protection, les collaboratrices et collaborateurs se sont en outre vu proposer, au cours de la pandémie, un soutien et des conseils médicaux via une ligne téléphonique externe (*hotline*).

En mettant l'accent sur des denrées alimentaires régionales et de saison issues de modes de production durables, le restaurant du personnel de Zurich propose des menus préparés selon les directives de la Société Suisse de Nutrition. Le restaurant du personnel de Berne est quant à lui demeuré fermé en raison des travaux de rénovation entrepris dans le bâtiment du Kaiserhaus.

L'offre individuelle de soutien (*case management*) entend garantir des conditions optimales en cas de maladie ou d'accident, et pour un retour rapide dans le monde du travail. En outre, les personnes qui rencontrent des problèmes d'ordre privé ou professionnel bénéficient d'un service de conseil social externe, anonyme et gratuit. L'offre en la matière a été élargie et englobe désormais les conseils relatifs à la garde de proches nécessitant des soins.

Responsabilité sociale

La BNS offre à ses collaboratrices et collaborateurs une prévoyance professionnelle attrayante. Les services fournis par la Caisse de pensions comprennent non seulement une forte protection contre les risques de décès et d'invalidité, mais aussi des prestations de vieillesse étendues après la retraite. De plus, la Caisse de pensions offre également une sélection d'options en matière de plans d'épargne et de prestations de vieillesse. Financièrement viable et dotée d'une capitalisation solide, la Caisse de pensions est en mesure d'honorer ses engagements envers les personnes assurées et bénéficiaires de rentes.

Prévoyance professionnelle

La Banque nationale soutient l'engagement et les compétences sociales de ses collaboratrices et collaborateurs en mettant à leur disposition un jour de travail par an pour des activités bénévoles. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent choisir une activité parmi celles proposées dans toute la Suisse via une plate-forme.

Bénévolat

CHIFFRES CLÉS RELATIFS AUX COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de collaboratrices et collaborateurs ¹	923	934	950	950	979
Nombre de postes en équivalents plein temps ¹	848,7	855,2	870,8	868,6	891,3
Femmes (en %)	31,6	31,8	31,5	31,8	32,2
Hommes (en %)	68,4	68,2	68,5	68,2	67,8
Taux de fluctuation global ² (en %)	3,9	4,4	3,1	3,3	3,4
Femmes	6,2	5,1	3,4	2,7	3,9
Hommes	2,9	4,1	3,0	3,5	3,2

Santé et sécurité au travail

Jours d'absence par personne	5,5	5,2	4,7	5,7	7,1
Pour cause de maladie	5,0	4,5	4,0	4,6	6,6
Pour cause d'accident (professionnel et non professionnel)	0,5	0,7	0,7	1,1	0,5

Formation et perfectionnement

Nombre moyen de jours de formation ou de perfectionnement par personne	2,7	3,8	0,9	1,7	2,0
Coûts de formation par personne (en francs)	1 668	2 164	1 627	2 086	1 930
Taux de formation et de perfectionnement (au moins une formation par année, en %)	67,6	45,9	21,9	33,2	37,9

Promotion de la relève

Apprenties ou apprentis (de commerce et en informatique)	21	22	24	23	24
Stagiaires de niveau universitaire	32	34	32	44	51

Diversité

Taux de personnes à temps partiel ³ (en %)	24,5	26,0	26,1	27,2	28,6
Femmes	52,9	54,9	54,8	58,9	58,7
Hommes	11,4	12,6	12,9	12,3	14,3
Proportion de femmes assumant une fonction de cadre (en %)	26,3	26,0	26,9	28,3	30,4
Proportion de femmes au sein de la direction (en %)	18,3	18,4	17,6	17,7	17,1
Moyenne d'âge	44,9	45,2	45,2	45,6	45,7
Moyenne d'ancienneté (en années)	9,8	9,8	9,8	10,2	10,1
Taux d'attribution de postes en interne ⁴ (en %)	45,5	55,1	35,2	35,2	26,3
Part des personnes n'ayant pas la nationalité suisse (en %)	12,3	11,9	11,6	11,8	10,9
Bénévolat (nombre de personnes)	28	22	0	4	18

1 Effectifs permanents enregistrés le 31 décembre, à savoir l'ensemble du personnel fixe, y compris auprès du FMI et de l'OCDE ainsi que du pôle d'innovation de la BRI mais hors apprenties et apprentis.

2 Le taux de fluctuation est indiqué en termes nets: total des départs, sans les retraites ni les décès.

3 Conformément à la pratique de l'Office fédéral de la statistique (OFS), le taux d'occupation considéré comme partiel est inférieur à 90%.

4 Part des postes vacants pourvus en interne.

3

Égalité des chances et lutte contre les discriminations

3.1 PROTECTION DE L'INTÉGRITÉ DES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

La Banque nationale accorde une grande importance à son devoir d'assistance, surtout en présence d'atteintes à l'intégrité personnelle. Elle dispose d'un système de signalement des infractions facilement accessible, qui offre un degré de protection élevé de toutes les personnes impliquées. Afin de détecter suffisamment tôt les infractions et de prendre des mesures appropriées, il est essentiel que l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs connaissent la raison d'être et le fonctionnement dudit système. Les principes de comportement et le système de signalement sont également abordés lors des séminaires d'introduction et des formations en conduite du personnel.

Devoir d'assistance

Il est important de préciser les définitions relatives aux atteintes à l'intégrité et d'établir un lien avec l'enjeu des conflits au travail. S'ils ne sont pas résolus, les conflits peuvent en effet favoriser les atteintes à l'intégrité. Leur gestion va donc continuer à jouer un rôle central dans les mesures d'information et de formation. L'unité d'organisation (UO) Ressources humaines accompagne et soutient les collaboratrices et collaborateurs dans la résolution des conflits.

Gestion des conflits

Les processus RH font régulièrement l'objet d'examens et d'adaptations. Il s'agit de garantir ainsi l'égalité des chances et d'exclure toute discrimination. Des critères prédéfinis, transparents et objectifs sont systématiquement utilisés comme base de décision. Dans les processus d'engagement et de promotion, la prise en compte de différents points de vue permet en outre d'accroître la diversité des perspectives en impliquant par exemple la ligne hiérarchique ou l'UO Ressources humaines, ou en intégrant la dimension du genre.

Processus RH

Égalité salariale

La Banque nationale entend rémunérer l'ensemble du personnel sur la base de la fonction assumée et de la performance, donc notamment sans distinction de genre. Des analyses internes de salaires sont effectuées régulièrement. Elles visent à garantir que toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs sont rémunérés en adéquation avec leur fonction.

En 2021, la Banque nationale a effectué une analyse de l'égalité des salaires¹, et en a publié les résultats dans le *Rapport de gestion 2021*. Il est ressorti de cette analyse que la Banque nationale respectait l'égalité salariale entre femmes et hommes, compte tenu du seuil de tolérance défini à l'aide de l'outil d'analyse de la Confédération (méthode Logib). La BNS a donc reçu le label We Pay Fair du Centre de compétence de la Diversité et de l'Inclusion (CCDI) de l'Université de Saint-Gall, ainsi que le label de qualité pour les banques du Centre de partenariat social pour l'égalité salariale dans les banques (CeParEB).



¹ Conformément à l'article 13a de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, l'analyse n'a pas besoin d'être réitérée dès lors que la parité salariale est respectée.

3.2 SYSTÈME DE SIGNALEMENT DES INFRACTIONS

À la Banque nationale, la culture d'entreprise se fonde sur la confiance mutuelle, l'ouverture d'esprit et le respect. La BNS garantit par sa gouvernance que l'organisation et les processus sont axés au mieux sur l'accomplissement des tâches. Il est toutefois impossible d'exclure des irrégularités. Certifié ISO 37002, le système de signalement des infractions s'appuie sur différents points d'alerte dont notamment les responsables hiérarchiques, mais aussi les UO Ressources humaines et Compliance ou encore la plate-forme de signalement électronique qui constitue un gage d'anonymat. Le traitement des signalements incombe à l'UO Compliance, qui est guidée dans cette entreprise par les principes de confidentialité, de droits de la personnalité et de protection contre des représailles ainsi que par les prescriptions en matière de protection des données.

Système de signalement

Le système de signalement a fait ses preuves. Au cours de l'année sous revue, six signalements d'infractions potentielles ont été recueillis. La plupart ont pu être classés sans requérir d'enquête interne formelle. Deux signalements ont toutefois permis de constater une infraction. Il ne s'est néanmoins pas agi de cas substantiels au sens de la directive générale applicable à l'échelle de la Banque.

À travers son système de signalement, la BNS entend détecter les infractions potentielles et les éventuelles failles en matière de réglementation. Cela doit lui permettre de prendre des mesures appropriées dans le domaine concerné, voire d'optimiser des processus et des règlements. Le système a en outre vocation à mieux sensibiliser l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs à la problématique des infractions. Il contribue ainsi à une gouvernance d'entreprise efficace. Afin de consolider l'ancrage de cet enjeu, des séances d'information destinées à l'ensemble du personnel ainsi que des ateliers pour les personnes assumant des fonctions de conduite ont eu lieu.

Contribution à la gouvernance d'entreprise

La BNS évalue continuellement la pertinence, l'adéquation et l'efficacité du système de signalement. Les résultats qui en ressortent sont intégrés dans le rapport destiné aux organes de direction.

4

Normes et valeurs

4.1 PRINCIPES

Charte

Dans sa Charte, la Banque nationale adhère à des normes et à des valeurs supérieures qui guident son action. Le professionnalisme, l'intégrité et la crédibilité en font partie. Ces valeurs reflètent la culture d'entreprise de la Banque nationale et sont représentatives d'une gestion respectueuse et responsable du personnel et des ressources naturelles. La Banque nationale crée ainsi les conditions lui permettant de remplir son mandat légal de manière responsable et exemplaire.

Par ses activités opérationnelles également, la BNS entend susciter la confiance et veiller à la bonne réputation de l'institution. Sa gouvernance garantit que l'organisation et les processus de l'entreprise sont axés sur l'accomplissement des tâches. Elle crée ainsi un environnement motivant pour ses collaboratrices et collaborateurs.

Code de conduite

De par son mandat, qui consiste à conduire la politique monétaire dans l'intérêt général du pays, la Banque nationale assume une responsabilité particulière. Le Code de conduite revêt dans cette optique une importance majeure. Les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de respecter les lois déterminantes, les règles internes et les principes ancrés dans le Code de conduite afin de faire de la Banque nationale une institution qui inspire confiance, sans restriction, à ses partenaires commerciaux et au public. Concrètement, cela signifie que les collaboratrices et collaborateurs accomplissent leurs tâches avec professionnalisme, se comportent respectueusement, traitent les informations de manière responsable et utilisent les ressources avec parcimonie.

4.2 APPROCHE EN MATIÈRE DE COMPLIANCE

Approche en matière de compliance

La compliance fait partie intégrante d'une bonne gestion et est considérée comme une tâche relevant de la conduite du personnel. À la Banque nationale, la compliance ne se limite pas seulement à suivre des dispositions légales, réglementaires ou internes. Elle est intégrée à la gestion globale des risques et au système de contrôle interne. Dans ce domaine, la Banque nationale adopte une approche qui prend en compte l'ensemble des niveaux hiérarchiques et des unités d'organisation et inclut non seulement la prévention des cas de non-conformité, mais aussi la manière de réagir aux cas avérés.

L'UO Compliance conseille et assiste la Direction de la Banque, les unités d'organisation ainsi que les collaboratrices et collaborateurs dans l'application de la Charte, du Code de conduite et des règlements correspondants de la BNS ainsi que dans l'identification, l'évaluation et la surveillance des risques de compliance.

Lors du contrôle du respect des règles de compliance, la Banque nationale mise sur une culture empreinte de transparence, de clarté et de sens de la responsabilité. Par des dispositions claires, elle veille à ce que l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs connaissent et comprennent leur rôle et leurs responsabilités dans ce processus. L'étendue des responsabilités dépend de la fonction occupée par les personnes concernées. L'UO Compliance procède chaque année à une estimation des risques de compliance et met sur pied un programme d'activité axé sur les risques, qu'elle soumet ensuite à la Direction de la Banque et au Conseil de banque pour approbation.

La prévention des cas de non-conformité comprend des contrôles relatifs aux domaines de spécialité et à la conduite, des formations dispensées aux collaboratrices et collaborateurs, le soutien administratif apporté par un ensemble de directives et d'instructions de travail régulièrement mises à jour ainsi que des solutions informatiques modernes. Les conseils prodigués aux collaboratrices et collaborateurs de tous les échelons et à la Direction de la Banque occupent aussi un rôle central.

Prévenir les cas de non-conformité

Durant l'année sous revue, l'UO Compliance a accordé une attention particulière à la lutte contre la corruption, ce qui s'est traduit par des mesures supplémentaires en la matière. La corruption peut en effet avoir de graves répercussions sur la société, l'économie et l'État. Elle représente donc un risque considérable en matière de compliance. Dans ce contexte, l'UO Compliance a remanié la directive générale sur les cadeaux et les invitations.

Les infractions contre des dispositions légales, réglementaires ou internes ne sont pas tolérées. Le Code de conduite, en particulier, doit être respecté à la lettre et dans l'esprit par toutes les personnes assumant des fonctions de direction ou de conduite ainsi que par l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Le constat d'une infraction peut entraîner des mesures disciplinaires, des sanctions en application du droit du travail ou des sanctions pénales.

Réagir aux cas de non-conformité

L'UO Compliance présente des rapports à l'intention de la Direction de la Banque et du Conseil de banque. Établis en temps opportun et en adéquation avec les niveaux hiérarchiques concernés, ces rapports portent sur la situation en matière de compliance ainsi que sur les éventuelles infractions aux règles de comportement.

4.3 ENJEUX IMPORTANTS DE L'ANNÉE SOUS REVUE

Obligations de diligence de l'entreprise

Le respect des normes usuelles dans la branche ainsi que des obligations de diligence lors de l'accomplissement du mandat de la Banque nationale constitue la base d'une culture d'entreprise intègre et respectueuse des règles. Il est l'expression d'une bonne gestion et contribue à protéger la réputation de la BNS.

Obligations de diligence pour les services financiers

La Banque nationale prend toutes les mesures nécessaires et appropriées pour éviter l'utilisation abusive de ses services financiers. L'UO Compliance assiste et conseille les collaboratrices et collaborateurs, les responsables hiérarchiques ainsi que la Direction de la Banque pour ce qui a trait à la mise en œuvre des obligations de diligence dans les services financiers. En plus des mesures visant à lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la BNS a introduit des contrôles permettant d'identifier et d'empêcher les ordres de paiement qui seraient susceptibles d'être frauduleux. À cet effet, la Banque nationale se fonde sur des normes usuelles sur le marché et des pratiques reconnues.

Échange de billets de banque

En 2022, le net accroissement des échanges de billets était notamment lié au retrait de la circulation des billets de banque de la 8^e série en avril 2021. En plus de se conformer au respect des obligations de diligence lors des opérations de caisse, la Banque nationale accorde une attention particulière au respect des sanctions nationales et internationales. En outre, elle soumet l'échange de billets de banque rappelés à des vérifications supplémentaires en ce qui concerne l'origine des fonds. À cette fin, l'UO Compliance organise régulièrement des cours de formation et de perfectionnement destinés aux collaboratrices et collaborateurs. En plus de vérifier le respect des obligations de diligence et des sanctions, elle examine les processus y afférents relatifs aux services financiers fournis par la Banque nationale.

Conformité des opérations de négoce

La BNS a élaboré un ensemble de documents régissant le contrôle du respect des règles en matière de négoce, mais aussi des règles de conduite. Cet ensemble de documents contribue à préserver l'image et la réputation de la BNS sur la place financière. Il appartient à l'UO Compliance de contrôler, dans le cadre de ses tâches, que ces règles sont bien respectées et que les collaboratrices et collaborateurs concernés sont correctement formés à ce sujet. L'ensemble des documents relatifs au système de contrôle est progressivement mis en œuvre à partir de janvier 2023.

Achats

Les mesures prises par la BNS pour éviter les cas susceptibles de nuire à sa réputation ou de lui porter préjudice ne se limitent pas aux services financiers. Les collaboratrices et collaborateurs participant à des activités concernant les achats doivent assumer leurs responsabilités de manière objective et indépendante, en faisant abstraction de leurs intérêts particuliers éventuels et en agissant exclusivement en fonction des intérêts de la BNS. Cette prescription figure notamment dans les principes régissant les achats.

5.1 FORMATION ÉCONOMIQUE

La Banque nationale attache une grande importance à la formation de la population dans le domaine économique. Son engagement en la matière est très varié: il va d'une offre de formation dans les gymnases et les écoles à un cycle de conférences publiques intitulé Karl Brunner Distinguished Lecture Series, en passant par un centre d'information et de conférences sur le site de Zurich, le Forum BNS.

Transmission de connaissances économiques

La Banque nationale a lancé son offre de formation Iconomix (www.iconomix.ch) en 2007. Elle entend ainsi promouvoir les connaissances économiques et financières de base dans notre pays. Iconomix s'adresse aux enseignantes et enseignants du degré secondaire II (gymnases et écoles professionnelles) qui donnent des cours dans les branches économiques ou sociales. Il est fondamental de disposer de compétences économiques et financières pour trouver ses repères dans le monde complexe dans lequel nous vivons. À travers Iconomix, la BNS entend contribuer à diffuser un savoir utile dans la vie de tous les jours.

Iconomix: offre de formation destinée aux écoles

L'offre de formation est axée sur une approche active et dynamique: elle comporte notamment des jeux éducatifs, des simulations et des cas pratiques sur des principes et concepts simples, applicables au plus grand nombre. Elle s'avère d'une grande utilité pour comprendre de nombreuses situations économiques comme la division du travail et le commerce, le marché et la formation des prix, la monnaie ou encore l'échange. Iconomix aborde en outre des sujets d'actualité et des enjeux propres à notre époque, tels que la transformation numérique, le vieillissement de la population ou le changement climatique. Conformément à la vocation d'Iconomix, ces thèmes sont néanmoins avant tout abordés sous un angle économique. Enfin et surtout, Iconomix dispense une formation financière de base. Cela inclut notamment des aspects financiers personnels, tels que la gestion de l'argent ou le recours aux services bancaires.

En 2022, plus de 1 700 enseignantes et enseignants du degré secondaire II ont utilisé activement la plate-forme Iconomix, soit environ 40% du groupe cible. Ce dernier se constitue des enseignantes et enseignants qui donnent des cours dans les branches économiques ou sociales. En outre, l'utilisation et la diffusion d'Iconomix sont équivalentes dans les trois principales régions linguistiques du pays.

À la fin de l'année 2022, Iconomix proposait 100 modules en français, en allemand, en italien et en anglais. Iconomix compile également des liens vers des ressources de tiers (articles, vidéos, sites Internet, graphiques interactifs, etc.) concernant des enjeux liés à l'actualité économique. Fin 2022, quelque 1 700 liens figuraient sur la plate-forme. Accessible gratuitement en ligne, celle-ci a enregistré 116 000 visites et 65 000 téléchargements durant l'année sous revue. À cela se sont ajoutées 570 commandes de matériel d'enseignement (journaux pour classe, sets de jeu et brochures) par les enseignantes et enseignants. Par ailleurs, 18 événements destinés au corps enseignant ont eu lieu dans toute la Suisse et quelque 440 personnes y ont pris part.

Iconomix établit chaque année un dossier thématique sur un enjeu économique d'actualité. Celui de l'année scolaire 2022/2023 est consacré à la prévoyance vieillesse et s'intitulait «Le contrat intergénérationnel à l'épreuve». L'année 2023/2024 portera sur la Big Tech et le fonctionnement des marchés numériques. Pour le contenu, Iconomix a reçu l'aide du professeur Stefan Bühler, titulaire de la chaire de microéconomie appliquée à l'Université de St-Gall.

CHIFFRES CLÉS CONCERNANT L'OFFRE DE FORMATION ICONOMIX

	2021	2022	Variation en %
Utilisation au degré secondaire II			
Nombre de personnes recourant activement à l'offre ¹	1 655	1 730	+ 5
Portée estimée ² (en %)	39	41	+ 5
Nombre de visites sur le site d'Iconomix	113 000	116 000	+ 3
Nombre de commandes de matériel d'enseignement ³	860	570	- 34
Ressources didactiques pour les enseignantes ou enseignants et les élèves			
Nombre de modules	102	100	- 2
dont en FR/DE/IT/EN	35/42/18/7	34/41/18/7	
Modules soumis à un contrôle ⁴	32	26	- 19
Formation et éducation: manifestations destinées au corps enseignant			
Nombre d'événements dans toute la Suisse	17	18	+ 6
Estimation du nombre de participantes et de participants	380	440	+ 16

1 Iconomix considère comme personnes recourant activement à l'offre les enseignantes ou enseignants du degré secondaire II qui sont inscrits sur la plate-forme en ligne www.ikonmix.ch et qui se sont connectés au moins une fois au cours d'une année civile. Tous les chiffres sont recueillis par la BNS et doivent être considérés comme des approximations.

2 La portée d'Iconomix est établie par le rapport entre les personnes recourant activement à l'offre et les quelque 4 200 enseignantes ou enseignants du degré secondaire II qui donnent des cours dans les branches économiques ou sociales.

3 Les fluctuations de ce chiffre dépendent avant tout du lancement ou non d'un nouveau jeu ou d'une nouvelle brochure durant la période sous revue.

4 Selon le résultat du contrôle, un module est actualisé, remanié ou supprimé. En 2021, un nombre de modules supérieur à la moyenne ont fait l'objet d'un contrôle dans le cadre du remaniement du site.

La Banque nationale dispose d'un centre d'information et de conférences, le Forum BNS. Situé au siège de Zurich, ce centre fournit aux visiteuses et visiteurs des renseignements sur la Banque nationale. Il propose également au public des services de documentation (bibliothèque et archives) et sert d'intermédiaire avec les spécialistes de la BNS.

Centre d'information et de conférences: Forum BNS au siège de Zurich

La Banque nationale accueille, au sein du centre, des classes d'élèves ainsi que des groupes d'étudiantes et d'étudiants pour des présentations sur l'histoire et les tâches de la BNS, de même que sur la nouvelle série de billets de banque. La Banque nationale y organise en outre des conférences, des séminaires, des ateliers avec des participantes et participants internes et externes, et des événements virtuels.

**Informations destinées
au public**

Le site Internet *Notre Banque nationale* (our.snb.ch) et la brochure du même nom renseignent de manière aisément compréhensible sur le monde de la BNS, la politique monétaire, l'importance de la stabilité des prix et bien d'autres thèmes. La brochure *La Banque nationale suisse en bref* décrit sur une cinquantaine de pages la manière dont la BNS remplit son mandat de politique monétaire et s'acquitte d'autres tâches essentielles. Cette publication aborde également l'organisation et les fondements juridiques de la Banque nationale ainsi que ses activités. Tout comme le site Internet *Notre Banque nationale*, les deux brochures sont disponibles en français, en allemand, en italien et en anglais. Par ailleurs, il est également possible de se les procurer gratuitement au format papier à l'adresse library@snb.ch.

Le site Internet de la BNS (snb.ch) présente, dans la rubrique intitulée *Grand public*, de nombreuses questions et réponses sur des sujets liés à la Banque nationale, qu'il s'agisse de la BNS en tant qu'entreprise ou de la mise en œuvre de la politique monétaire, ou encore des pièces de monnaie et des billets de banque. La Banque nationale apporte également des réponses aux questions que les citoyennes et citoyens posent par écrit. Le nombre de ces dernières s'est élevé à environ 370 lors de l'année sous revue.

**Exposition
«L'argent déchaîné»**

Le bâtiment du Kaiserhaus, qui appartient depuis 1971 à la Banque nationale, fait actuellement l'objet d'une mise en valeur sur le plan architectural et artistique. Au sein du site rénové, la Banque nationale souhaite intégrer, à cet emplacement central situé à proximité immédiate de la Place fédérale, un lieu d'expérience consacré au thème de l'argent. À cet effet, la BNS a conclu un partenariat stratégique avec le Musée d'Histoire de Berne (BHM). Cette collaboration a donné lieu à une première exposition temporaire au BHM intitulée «L'argent déchaîné – Histoire d'une invention», qui a ouvert ses portes en janvier 2022 et a pris fin en janvier 2023. Cette manifestation a accueilli plus de 10 000 visiteuses et visiteurs, notamment dans le cadre de quelque 130 visites interactives organisées pour des classes des degrés secondaires I et II.

**Conférences et
exposés publics**

Les membres de la Direction de la Banque informent régulièrement le public, dans le cadre d'exposés, sur la politique de la Banque nationale et les réflexions qui la sous-tendent. En plus de trois conférences de presse, huit exposés se sont tenus lors de l'année sous revue. Les sujets abordés comprenaient notamment les conséquences de la guerre en Ukraine sur la politique monétaire de la Banque nationale, l'avenir du numéraire à l'ère du numérique ou le remplacement du Libor pour le franc par le SARON. Le texte des exposés figure sur le site Internet de la BNS.

Comme au cours des années qui ont précédé la pandémie, deux classes d'élèves de gymnases suisses ont été invitées à l'Assemblée générale des actionnaires de la Banque nationale suisse, qui s'est tenue le 29 avril 2022 à Berne. Durant l'année sous revue, l'une des classes venait de Locarno et l'autre de Saint-Gall.

La Banque nationale a lancé en 2016, en l'honneur du centenaire de l'économiste suisse Karl Brunner (1916-1989), un cycle de conférences publiques intitulé Karl Brunner Distinguished Lecture Series. Des scientifiques dont les travaux revêtent une importance particulière pour la politique monétaire des banques centrales y sont invités à présenter des exposés. En 2022, c'était Benjamin M. Friedman qui était à l'honneur. Professeur d'économie politique à l'université Harvard, il a publié un grand nombre de travaux d'importance majeure dans le domaine de la politique monétaire et budgétaire. Son exposé s'intitulait «The Influence of Religious Thinking on Economic Thinking: The Origins of Modern Economics». L'événement s'est déroulé à l'auditorium central (Audi Max) de l'École polytechnique fédérale de Zurich. Il a été retransmis en direct sur le site de la BNS.

En 2022, l'ouvrage *Karl Brunner and Monetarism* a été publié aux éditions MIT Press, en collaboration avec la BNS. Cet ouvrage est la synthèse d'un symposium qui s'est déroulé en 2016, à l'occasion du centenaire de Karl Brunner, préalablement au premier cycle de conférences Karl Brunner Distinguished Lecture. Des économistes renommés, dont plusieurs amis ou anciens collègues de Karl Brunner lui-même, analysent dans cet ouvrage l'influence du monétarisme «brunnerien» sur les débats actuels relatifs à la politique monétaire.

Publications spécialisées

À l'occasion du centenaire du bâtiment principal de la Banque nationale à Zurich, la BNS a publié un ouvrage intitulé *Die Schweizerische Nationalbank in Zürich, das Gebäude der Gebrüder Pfister 1922–2022*. Également disponible en anglais, cette publication décrit l'architecture et l'histoire de cet édifice, depuis les premières études jusqu'à nos jours, ainsi que les aménagements entrepris pour répondre aux besoins des différentes époques. L'ouvrage revient également sur l'émergence de la place financière zurichoise, la fondation de la Banque nationale et ses conséquences sur l'aménagement de l'espace urbain qui entoure la Paradeplatz. Paru aux éditions Scheidegger & Spiess, il est disponible à la vente en librairie.

5.2 CONNAISSANCES SPÉCIALISÉES

La BNS détentrice
d'un savoir spécialisé

La Banque nationale réalise ses propres travaux d'analyse et de recherche en vue d'accomplir les tâches lui incombant. Elle consolide et étend ainsi notamment le savoir disponible dans l'optique de ses décisions de politique monétaire et s'assure que les connaissances de ses économistes demeurent à la pointe de la science.

La Banque nationale rend accessible au public une partie de ses travaux de recherche. Elle organise par ailleurs des conférences scientifiques. Elle favorise ainsi la diffusion d'un savoir économique spécialisé dans les milieux d'experts. C'est ce même objectif que poursuit le Centre d'études de Gerzensee, une fondation créée par la Banque nationale.

Conférences, publications
spécialisées et charges
d'enseignement

La Banque nationale organise régulièrement des conférences et des séminaires. Durant l'année sous revue, cinq conférences de recherche ont eu lieu, complétées par 28 séminaires de recherche et 20 séminaires «Technology and Finance». Le nombre d'événements est resté dans la même fourchette que l'année précédente.

Les travaux de recherche et les études des économistes de la Banque nationale sont publiés dans les cahiers des séries SNB Working Papers et SNB Economic Studies ainsi que dans des revues spécialisées renommées. Le SNB Research Report offre chaque année un aperçu des travaux de recherche actuels.

Des économistes de la BNS donnent des cours dans des universités suisses. Ces personnes transmettent ainsi leur savoir macroéconomique selon une approche pratique, mais aussi des connaissances spécialisées dans des domaines spécifiques comme la stabilité financière ou le marché monétaire. En 2022, les économistes de la BNS ont ainsi proposé 42 cycles de cours au total.

Centre d'études de Gerzensee

Créé en 1984 par la Banque nationale sous la forme d'une fondation, le Centre d'études de Gerzensee est dédié à la formation de spécialistes du secteur bancaire et d'économistes venant de Suisse et de l'étranger, mais aussi à la recherche universitaire et à l'échange scientifique. Il propose essentiellement des cours pour doctorantes et doctorants en économie et des formations de deux ou trois semaines destinées aux collaboratrices et collaborateurs de banques centrales étrangères. De plus, diverses conférences scientifiques ont lieu chaque année dans ses locaux.

En avril 2022, un nouveau directeur a rejoint le Centre d'études de Gerzensee. Martin Brown a pris la succession de Dirk Niepelt, qui dirigeait ce centre depuis douze ans. Martin Brown a obtenu son doctorat à l'Université de Zurich et enseignait l'économie bancaire à l'Université de Saint-Gall avant de prendre ses nouvelles fonctions.

Durant l'année sous revue, six cours ont été dispensés à des collaboratrices et collaborateurs d'autres banques centrales. Les 160 personnes qui y ont participé, dont 63 en ligne, proviennent de 71 banques centrales.

Les cours pour doctorantes et doctorants (Swiss program for beginning doctoral students) se répartissent, quant à eux, sur treize semaines de formation et six jours d'examen; 26 participantes et participants ont achevé ce programme en 2021/2022. En 2022/2023, le cursus accueille 34 doctorantes et doctorants.

Les cours d'économie et de droit destinés aux doctorantes et doctorants avancés ainsi qu'aux membres de facultés (Advanced courses in economics et Courses in law and economics for doctoral students and faculty members) se sont échelonnés sur huit semaines. Au total, 169 personnes y ont participé.

Enfin, le Centre d'études de Gerzensee a accueilli cinq conférences scientifiques consacrées à différents thèmes économiques, auxquelles 195 personnes ont assisté. Organisée à Berne en collaboration avec l'Office fédéral de l'énergie, une table ronde consacrée au thème «The Economics of Climate Change Policy» a constitué une première. Elle a réuni 23 représentantes et représentants des milieux économique et politique.

5.3 ART ET CULTURE

Depuis 1966, la Banque nationale acquiert chaque année des œuvres d'artistes suisses contemporains. Son fonds artistique compte quelque 2 000 tableaux, dessins, photographies, estampes, objets d'art et vidéos. Ces œuvres ont vocation à habiller les locaux de la Banque. Il arrive qu'elles soient aussi prêtées à des musées pour des expositions temporaires. Depuis 1997, le fonds artistique est enrichi et géré par une curatrice, en collaboration avec une Commission des beaux-arts interne.

Fonds artistique

Contribution culturelle de l'art

En préservant et en enrichissant son fonds artistique, la Banque nationale contribue à la vie culturelle et soutient l'activité artistique en Suisse. Elle entend également conférer par là même un caractère contemporain à l'institution et rendre les locaux et les espaces de travail attrayants. En outre, les collaboratrices et collaborateurs intéressés peuvent régulièrement participer à des visites guidées organisées dans des musées ou des expositions ainsi qu'au sein des bâtiments de la Banque. Depuis 2021, le fonds artistique est également accessible au public via la paroi multimédia se trouvant au Forum BNS. En septembre 2022, la BNS a publié *L'art à la BNS – un aperçu*, en collaboration avec l'Institut suisse pour l'étude de l'art (SIK - ISEA). Cet ouvrage peut être commandé à l'adresse library@snb.ch. Il donne un bref aperçu historique de l'art à la BNS. Il fournit des informations sur le fonds artistique ainsi que sur le rapport liant les œuvres à la BNS. Les 56 œuvres présentées se veulent emblématiques des 56 années d'acquisition.

Art dans la construction

En plus d'acquérir des œuvres d'art, la Banque nationale adjuge des mandats relatifs à l'art dans la construction lorsque des travaux de transformation sont entrepris dans ses bâtiments. Les artistes mandatés conçoivent alors des œuvres destinées à un endroit précis. Indissociables du lieu où elles sont installées, ces œuvres ont un rayonnement particulier. Parmi les seize œuvres d'art dans la construction qui ornent actuellement les locaux de la BNS, trois sont accessibles au public. L'une d'elles se situe dans la salle des guichets du bâtiment principal de Zurich, et deux autres, dans le foyer des bâtiments situés à la Nüscherstrasse 22 et à la Seefeldstrasse 8, à Zurich. Une autre œuvre, qui sera installée dans la cour intérieure accessible au public du bâtiment du Kaiserhaus à Berne, fait l'objet d'une planification détaillée.

Culture dans l'espace public

Depuis un certain temps déjà, des travaux de transformation sont en cours au bâtiment du Kaiserhaus en plein cœur de la ville fédérale. Pour en atténuer quelque peu les nuisances, les palissades du chantier de la Marktgasse sont utilisées comme support pour des œuvres culturelles. Les motifs exposés font l'objet d'une alternance. Les œuvres d'art suscitent un vif intérêt auprès des personnes qui traversent le centre-ville.

Quatre expositions d'affiches sont présentées chaque année au public dans les vitrines du Forum BNS. Depuis l'an 2000, ces expositions sont organisées en collaboration avec le Museum für Gestaltung Zürich, un musée dédié au design et à la communication visuelle. Elles présentent un large éventail de sujets de société. Dans le cadre du centenaire du bâtiment sis à la Börsenstrasse 15, des photos de cet ouvrage des frères Pfister y ont également été présentées durant l'année sous revue.

6.1 PRÉSERVATION DES RESSOURCES NATURELLES

Dans le cadre de son fonctionnement, la Banque nationale consomme de l'énergie et de l'eau, utilise des équipements de production, génère des déchets et occasionne des déplacements professionnels. Dans sa Charte, elle s'engage à fournir ses prestations en ménageant les ressources naturelles.

La Banque nationale applique depuis 1989 des mesures de protection environnementale. Durant les premières années, elle a surtout priorisé l'optimisation de l'efficacité énergétique des bâtiments. En 1996, elle a introduit une écogestion systématique qui met en évidence l'impact écologique du fonctionnement de la Banque tout en proposant des possibilités d'amélioration. Entre 2009 et 2016, la Banque nationale a publié chaque année un rapport sur l'environnement. Depuis 2019, les activités liées à l'écogestion ainsi que les avancées dans ce domaine sont décrites dans le *Rapport de durabilité*.

Écogestion

Depuis 1999, la Banque nationale est membre de l'Agence de l'énergie pour l'économie (AEnEC). En souscrivant à la déclaration d'adhésion et à la convention d'objectifs, la BNS s'est engagée à réduire activement ses émissions de gaz à effet de serre et à optimiser son efficacité énergétique. Pour ce faire, elle a élaboré un catalogue de mesures conjointement avec l'AEnEC. La souscription à la convention d'objectifs est renouvelée tous les dix ans et reconnue par la Confédération et par les cantons.

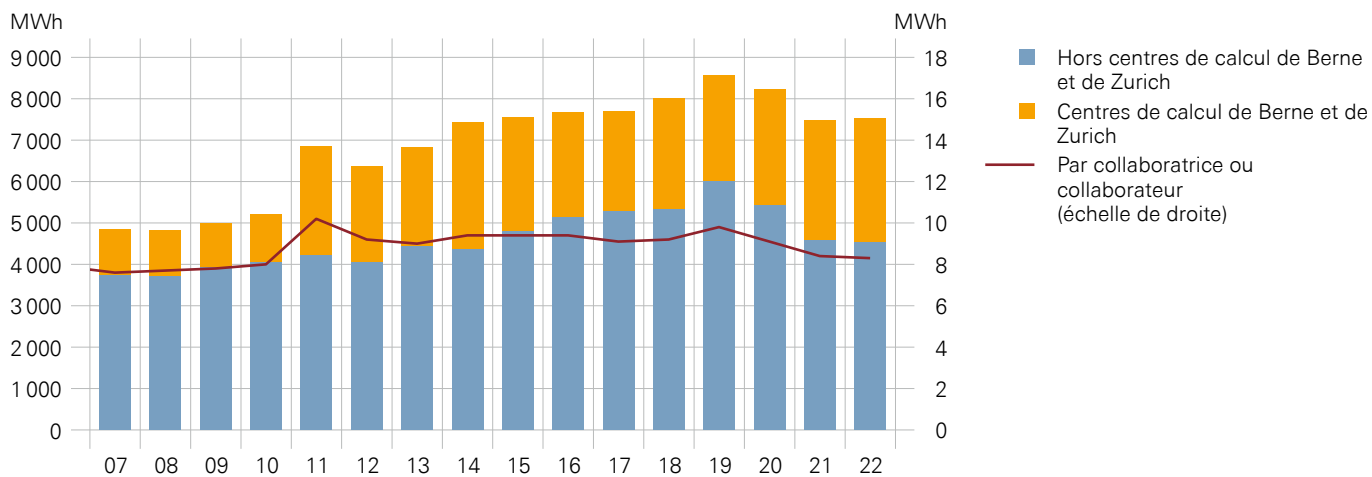
En prévision d'une éventuelle pénurie d'électricité durant l'hiver 2022/2023, la BNS a pris des mesures de grande ampleur visant à accroître la résilience des infrastructures. Ces dispositions s'appliquent à l'échelle de la place financière suisse et à celle de l'entreprise. Par ailleurs, la BNS a contribué de différentes manières à réaliser des économies d'énergie. L'essentiel de ses mesures a consisté à abaisser la température dans tous les locaux, à éteindre l'éclairage des vitrines et des façades, à renoncer aux traditionnelles illuminations de Noël et à inciter l'ensemble du personnel à faire des économies d'énergie.

De plus, la BNS a adhéré durant l'année sous revue à l'Alliance pour les économies d'énergie de la Confédération. Cette institution regroupe des organismes soutenant les efforts destinés à garantir l'approvisionnement hivernal. Dans ce but, ces organismes prennent volontairement des dispositions pour utiliser l'énergie de manière plus efficace et plus économe.

6.2 PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

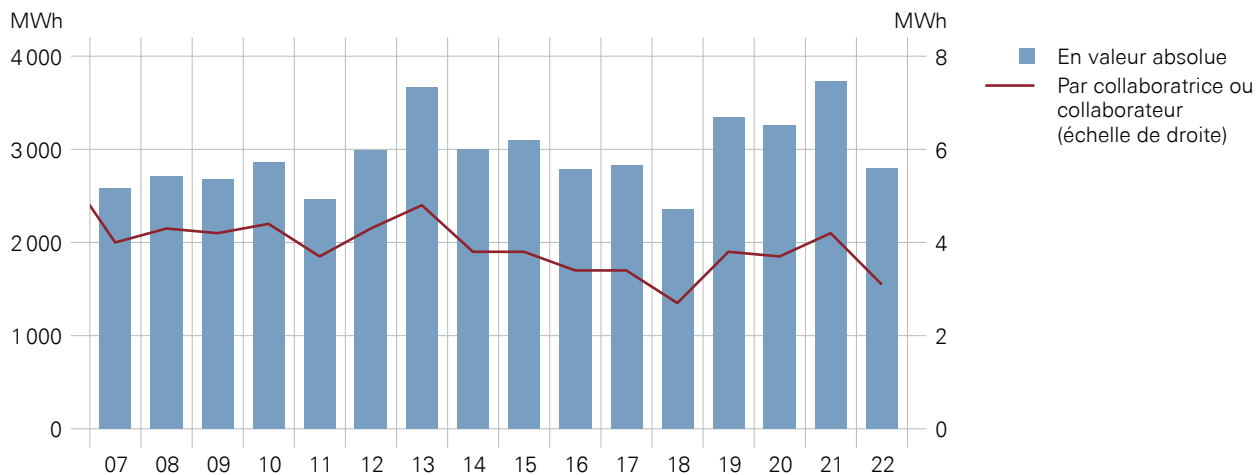
Périmètre d'application	Les données environnementales figurant dans le <i>Rapport de durabilité</i> portent sur les processus opérationnels de la Banque nationale, qui se déroulent principalement sur les sites de Berne et de Zurich. Elles englobent également le traitement et la distribution des billets de banque ainsi que leur élimination. Le périmètre d'application inclut aussi les six représentations de la BNS à Bâle, Genève, Lausanne, Lucerne, Lugano et Saint-Gall ainsi que la succursale de Singapour.
Chiffres repères	Pour le calcul et la présentation des chiffres repères écologiques, la BNS se réfère aux directives de l'association «Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten» (VfU). Les chiffres repères VfU sont assortis d'une estimation de la consommation d'électricité résultant du recours au télétravail. Cette estimation prend en compte les ordinateurs et les appareils tiers utilisés pour le travail. Tout comme l'outil de calcul correspondant, les chiffres repères VfU constituent une norme de comptabilisation reconnue pour mesurer les paramètres écologiques d'établissements financiers dans l'exercice de leurs activités opérationnelles.
Électricité	<p>La consommation totale d'électricité de la Banque nationale englobe les bâtiments utilisés par la BNS pour ses activités opérationnelles sur les sites de Zurich et de Berne, les centres de calcul, le télétravail (estimation), les six représentations de la BNS en Suisse et la succursale de Singapour.</p> <p>En 2022, la consommation totale d'électricité de la Banque nationale s'est inscrite à 7,5 millions de kWh, en légère augmentation (+0,6%) par rapport à 2021. En raison de l'augmentation des effectifs, la consommation d'électricité par collaboratrice ou collaborateur s'est établie à 8 260 kWh (-2,1%).</p> <p>Au cours de l'année sous revue, la consommation d'électricité dans les locaux de la BNS (près de 4,4 millions de kWh) est restée stable par rapport à 2021, ce qui résulte de deux facteurs opposés: d'une part, le retour au bureau d'un nombre croissant de collaboratrices et collaborateurs, et d'autre part, la mise en œuvre de mesures destinées à faire des économies d'électricité dans la perspective d'une éventuelle pénurie (voir chapitre 6.1). La consommation d'électricité dans les centres de calcul s'est établie en revanche à quelque 3 millions de kWh (+3,3%).</p> <p>La consommation d'électricité générée par les activités effectuées en télétravail s'est élevée à environ 0,09 million de kWh (près de -25%) en raison du passage à la nouvelle normalité après la pandémie. La consommation d'électricité s'est inscrite à quelque 0,02 million de kWh dans les représentations en Suisse et à environ 0,05 million de kWh dans la succursale de Singapour.</p>

CONSUMMATION D'ÉLECTRICITÉ



Source: BNS.

CONSUMMATION D'ÉNERGIE DE CHAUFFAGE

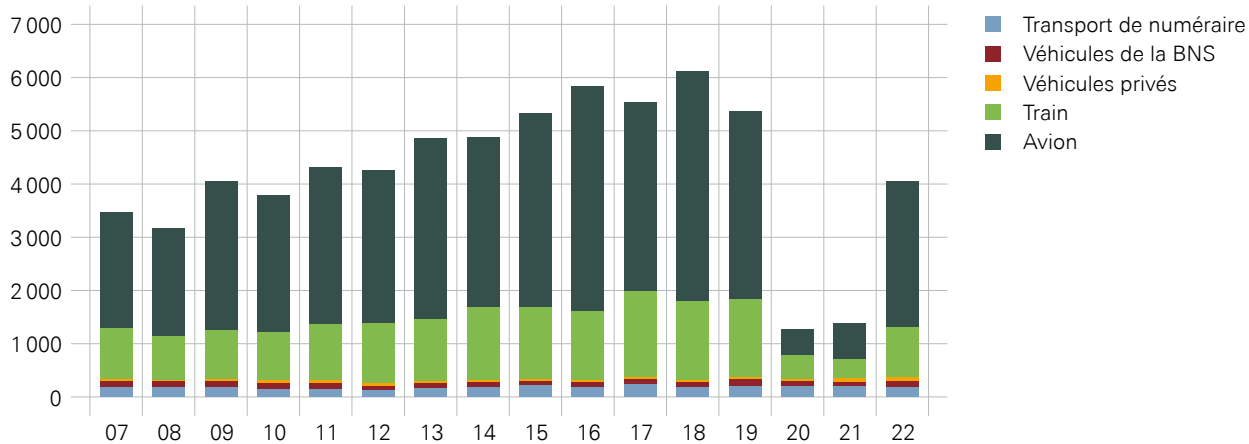


Source: BNS.

Énergie de chauffage	La consommation d'énergie de chauffage s'est inscrite à 2,8 millions de kWh (-25%). Cette diminution est due au nombre inférieur de degrés-jours de chauffage à Berne (-16%) et à Zurich (-18%) et à la mise en œuvre de mesures d'économie d'énergie en prévision d'une éventuelle pénurie de gaz durant l'hiver 2022/2023. En outre, l'augmentation du nombre de collaboratrices et de collaborateurs présents dans les bureaux après la pandémie a entraîné une recrudescence des sources de chaleur au sein des locaux de la BNS (équipements de bureau, éclairage et personnel).
Autre consommation d'énergie: Centre Hasli	En plus des données environnementales portant sur les processus opérationnels, la Banque nationale recueille aussi des chiffres repères écologiques du centre de vacances et de formation à Hasliberg (Centre Hasli, voir également encadré à ce sujet). Depuis 2001, une installation solaire thermique y est en service. En 2022, la quantité de chaleur ainsi produite s'est élevée à 30 500 kWh, soit près de 15% de la consommation totale d'énergie de chauffage du centre. Par rapport à 2021, les besoins énergétiques globaux ont diminué de 21%, la consommation d'électricité et de chaleur ayant baissé de respectivement 5,6% et 29,7%.
Déplacements professionnels	<p>À la Banque nationale, les déplacements professionnels comprennent les trajets des collaboratrices et collaborateurs dans l'exercice de leur fonction, mais aussi les transports de numéraire. Par rapport à l'année de pandémie 2021, le volume total du trafic a progressé de 191% pour s'inscrire à 4 millions de km. Cela correspond à 4 420 km par collaboratrice ou collaborateur (+183%). Par rapport à 2021, les trajets en avion ont progressé de 311% et ceux en train de 151%. Le volume du trafic durant l'année sous revue est néanmoins inférieur de 25% au niveau auquel il se situait en 2019.</p> <p>La majorité des collaboratrices et collaborateurs se rendent au travail par les transports publics ou en vélo. La BNS encourage cette forme de mobilité en offrant à son personnel un abonnement demi-tarif et en mettant à sa disposition des places de stationnement pour vélos, lorsque les conditions le permettent.</p>
Papier	En 2022, la consommation totale de papier s'est élevée à 14,8 tonnes. Par collaboratrice ou collaborateur, elle s'est établie à environ 16 kg (+4,5%).
Eau	En 2022, la consommation d'eau s'est inscrite à 9 900 m ³ (+31% par rapport à 2021). Par collaboratrice ou collaborateur, la consommation moyenne a été de 11 000 litres par an, soit 44 litres par jour de travail (+28%). Les conséquences du retour dans les bureaux se reflètent également fortement à ce niveau-là. Toutefois, la consommation est toujours sensiblement inférieure au niveau auquel elle se situait avant la pandémie, notamment en 2019 (12 600 m ³).
Déchets	Les quantités de déchets de bureau (papier, emballages, appareils électroniques, etc., à l'exclusion des déchets de construction et des déchets de billets de banque) ont augmenté de 2,6% par rapport à l'année précédente pour s'établir à 71 tonnes. Leur volume par collaboratrice ou collaborateur s'élève ainsi à 78 kg.

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

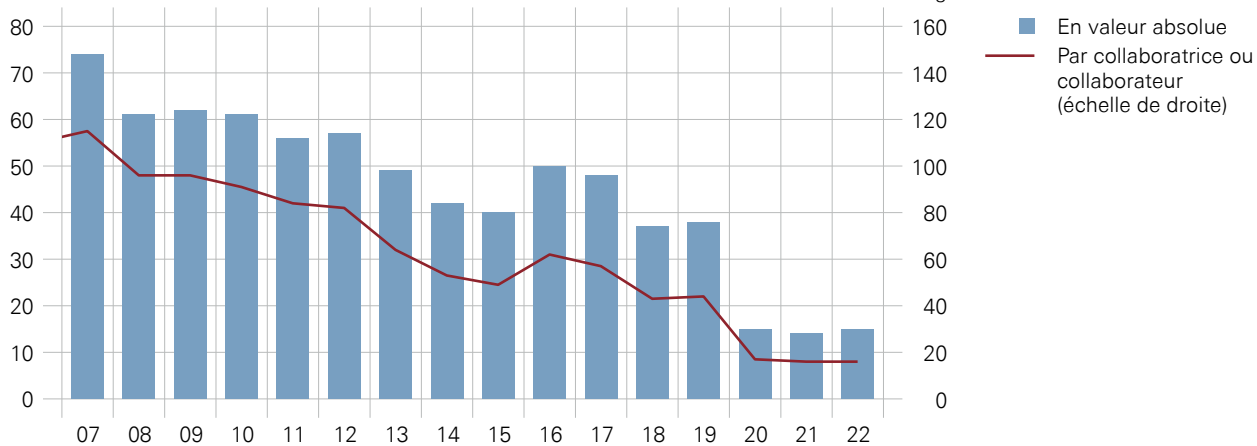
Milliers de km



Source: BNS.

CONSOMMATION DE PAPIER

Tonnes



Source: BNS.

CHIFFRES REPÈRES ÉCOLOGIQUES¹

	2021	2022	Variation en %
Énergie (MWh)	11 220	10 330	-7,9
Électricité (MWh)	7 490	7 530	+0,6
Chaleur (MWh)	3 730	2 800	-25,0
Déplacements professionnels (milliers de km)	1 390	4 040	+ 190,9
Trajets en train (en %)	27	23	
Trajets en véhicule (en %)	25	9	
Trajets en avion (en %)	48	68	
Papier (kg)	13 860	14 810	+ 6,9
Part du papier recyclé (en %)	87	85	
Eau (m³)	7 540	9 900	+ 31,3
Déchets² (tonnes)	69	71	+ 2,6
Déchets recyclés (en %)	62	52,4	
Incinération (en %)	37,7	46,8	
Déchets mis en décharge (en %)	0,1	0,6	
Déchets spéciaux (en %)	0,2	0,2	
Pertes d'agents réfrigérants ou extincteurs (en kg) ³	1,4	27,6	

- 1 Les chiffres repères sont indiqués conformément à la norme qui sert à mesurer la performance écologique des divers prestataires de services financiers VfU dans l'exercice de leurs activités opérationnelles. Pour plus de détails, voir www.vfu.de (en allemand). Les chiffres figurant dans le tableau sont arrondis.
- 2 Sans les déchets de construction et de billets de banque, ni les emballages réutilisables pour boissons.
- 3 Depuis 2021, les pertes d'agents réfrigérants ou extincteurs sont saisies dans l'inventaire des gaz à effet de serre de la BNS.

CHIFFRES REPÈRES ÉCOLOGIQUES¹, PAR COLLABORATRICE OU COLLABORATEUR

	2021	2022	Variation en %
Énergie (kWh)	12 630	11 320	-10,4
Électricité (kWh)	8 430	8 260	-2,1
Chaleur (kWh)	4 200	3 070	-27,0
Déplacements professionnels (km)	1 560	4 420	+ 183,2
Papier (kg)	15,5	16,2	+ 4,5
Eau (litres)	8 590	10 980	+ 27,8
Déchets ² (kg)	79	78	-0,7

1 Les chiffres repères sont indiqués conformément à la norme qui sert à mesurer la performance écologique des divers prestataires de services financiers VfU dans l'exercice de leurs activités opérationnelles.

Pour plus de détails, voir www.vfu.de (en allemand). Les chiffres figurant dans le tableau sont arrondis.

2 Sans les déchets de construction et de billets de banque, ni les emballages réutilisables pour boissons.

Centre de vacances et de formation «Centre Hasli BNS»

Création et but

Dénommé «Centre Hasli BNS» (Centre Hasli), le centre de vacances et de formation a ouvert ses portes en septembre 1981 à Hasliberg Wasserwendi. Il est notamment utilisé par les collaboratrices et collaborateurs de la BNS à des fins de formation et de perfectionnement, mais aussi dans un but récréatif.

L'architecte et artiste Oskar Burri en a dessiné les plans et supervisé la construction. Le centre se compose de deux bâtiments dénommés «Panorama» et «Murmeli». Menuisier et architecte de formation, Oskar Burri fut notamment un ancien élève de Le Corbusier. Il était connu pour privilégier dans ses constructions l'utilisation systématique de matériaux naturels traditionnels, traités de manière artisanale. En 1982, le Centre Hasli s'est ainsi vu décerner la distinction «pour une bonne construction» par l'association Patrimoine bernois. La structure d'hébergement du Panorama comprend des chambres et des appartements, une piscine couverte et un restaurant. Quant au Murmeli, il était composé initialement de petites chambres avec salles de bain à l'étage ainsi que de pièces communes servant de dortoirs. Au fil des années, le Murmeli était de moins en moins fréquenté, alors que le Panorama disposait d'une capacité trop réduite pour satisfaire la demande. Pour cette raison, le Murmeli a été reconstruit en 2012 afin de pouvoir accueillir huit appartements.

Mesures de protection environnementale mises en œuvre

Depuis la création du Centre Hasli, une importance particulière a été accordée aux aspects écologiques, ce qui a donné lieu à de nombreuses mesures d'amélioration au niveau de la construction et sur le plan technique. En 2001, des capteurs thermiques solaires ont été installés sur le pan sud de la toiture du Panorama. Ces capteurs permettent de générer chaque année environ 34 000 kWh pour la production d'eau chaude. De 2003 à 2007, des fenêtres présentant une meilleure efficacité énergétique ont progressivement été posées au Panorama. Entre 2005 et 2009, l'isolation des appuis de fenêtre et des murs extérieurs a été renforcée. En 2011, l'infrastructure de la cuisine a été renouvelée, et des cellules de réfrigération et de congélation plus économiques, dotées d'un dispositif de refroidissement centralisé, ont été intégrées.

La reconstruction du Murbeli a constitué une étape clé. Pour ce faire, des matériaux de construction aussi naturels que possible ont été utilisés dans un souci d'efficacité énergétique. En 2016, le pan nord de la toiture du Panorama a été rénové et doté d'une isolation supplémentaire. Quatre ans plus tard, le chauffage au fuel a été finalement remplacé par un système de chauffage aux pellets en vue d'assurer la durabilité écologique du dispositif. Fin 2022, la mesure la plus récente a consisté à mettre en place trois bornes de recharge pour véhicules électriques.

Grâce à l'ensemble de ces mesures, la consommation de chaleur a pu être réduite de quelque 40% au fil du temps et est désormais couverte à 100% par des énergies renouvelables. Le Centre Hasli dispose ainsi d'une infrastructure énergétique pérenne.

D'autres améliorations et des nouveautés sont prévues dans les années à venir. Un projet d'installation photovoltaïque sera développé en 2023 et réalisé en 2024. À partir de 2025, il est prévu de poursuivre la rénovation du pan sud de la toiture du Panorama en se focalisant de nouveau sur l'amélioration de l'isolation et de remplacer les panneaux solaires.

6.3 PROTECTION DU CLIMAT

La Banque nationale a conscience de l'importance des enjeux environnementaux, économiques et sociaux liés au changement climatique. Pour les années 2009 à 2016 déjà, elle s'était fixé des objectifs environnementaux. Centrés sur la protection du climat, ces objectifs ciblaient également deux autres champs d'action: la préservation des ressources et l'efficacité énergétique. Ils ont donné lieu à la mise en place d'une stratégie climatique permettant de prendre les mesures qui s'imposent au niveau de l'exploitation. La Banque nationale a formulé, pour les années 2016 à 2025, des objectifs de protection du climat dans les domaines suivants: électricité provenant d'énergies renouvelables, volume des déplacements professionnels et émissions de gaz à effet de serre. Elle vérifie tous les ans s'ils sont atteints par rapport à l'année de référence 2016.

Objectifs de protection du climat

OBJECTIFS DE PROTECTION DU CLIMAT 2016-2025 ET ÉTAT DE RÉALISATION

	Objectif jusqu'en 2025	État 2022	Année de référence 2016	Variation jusqu'en 2022 en %
1. La BNS continue de couvrir 100% de sa consommation d'électricité par des énergies renouvelables (en %).	100	100	100	–
2. La BNS envisage de produire au moins 1% de son électricité avec ses propres installations photovoltaïques (en %).	1	0	0	–
3. Les déplacements professionnels par collaboratrice ou collaborateur sont stabilisés, voire si possible réduits (en km).	7 153	4 418	7 153	–38,2
4. Les émissions de gaz à effet de serre par collaboratrice ou collaborateur sont réduites de 10% (en kg d'équivalents CO ₂).	1 913	1 362	2 126	–35,9
5. Les émissions inévitables de gaz à effet de serre continuent d'être intégralement compensées (en %).	100	100	100	–

Par rapport à l'année de référence 2016, les émissions totales de gaz à effet de serre par collaboratrice ou collaborateur ont diminué de près de 36% en 2022. Les déplacements professionnels par collaboratrice ou collaborateur ont reculé de 38,2%.

Réalisation des objectifs de protection du climat

L'objectif consistant à produire au moins 1% de l'électricité avec ses propres installations photovoltaïques semble être difficile à réaliser, principalement parce que l'installation de systèmes de production d'électricité solaire sur les toits des bâtiments de la BNS est soumise à des contraintes liées à la protection des monuments historiques. Les bâtiments de la Banque nationale sont situés au centre des villes de Berne et de Zurich; ceux de la ville fédérale sont en outre inscrits au patrimoine mondial de l'UNESCO.

La stratégie de la Banque nationale en vue de diminuer les émissions de gaz à effet de serre résultant de ses activités opérationnelles et de protéger ainsi le climat comprend quatre paliers: d'abord éviter les émissions, puis les réduire et les remplacer grâce à l'utilisation de sources énergétiques peu génératrices d'émissions, avant de les compenser.

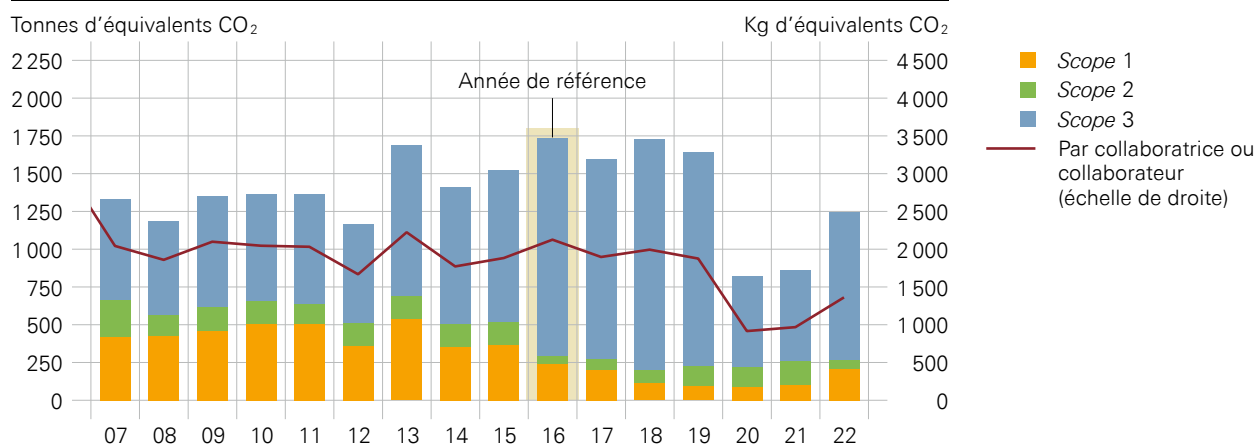
En vue d'éviter les émissions de gaz à effet de serre (premier palier), la consommation d'énergie des diverses installations techniques et leurs réglages sont régulièrement contrôlés. Cela permet de prendre au besoin les mesures de correction et d'optimisation qui s'imposent. De plus, les collaboratrices et collaborateurs sont encouragés à adopter un comportement écocitoyen.

En vue de réduire les émissions de gaz à effet de serre, une attention particulière est accordée, lors des investissements, à la réduction de la consommation des ressources et à l'augmentation de l'efficacité énergétique. Des mesures techniques sont également mises en œuvre lors des rénovations de bâtiments. L'utilisation de l'eau du lac de Zurich à des fins d'abaissement de la température en constitue un exemple.

Afin de remplacer l'énergie fossile qu'est le gaz naturel, la Banque nationale lui a substitué des sources d'énergie renouvelable. Depuis 2018, la BNS couvre ainsi l'ensemble de la consommation en gaz des sites de Zurich par du biogaz. Ce dernier est produit dans des usines régionales, à partir de déchets organiques (déchets verts, restes de repas, etc.). Depuis 2009, les sites suisses couvrent leur consommation d'électricité par du courant écologique, issu de l'énergie hydraulique et solaire. Depuis 2011, les processus opérationnels de la Banque nationale présentent un bilan neutre en matière d'émissions de gaz à effet de serre, les émissions inévitables résultant des activités opérationnelles étant compensées par l'achat de certificats émis dans le cadre de projets de protection du climat. Depuis 2021, la BNS compense également les émissions résultant de la fabrication et de l'élimination des billets de banque. Dans ce cadre, elle compense aussi, à titre rétroactif, les gaz émis depuis le lancement de la 9^e série de billets de banque en 2016.

En 2022, les montants facultatifs des compensations ont de nouveau servi à soutenir le projet de protection du climat d'Oberallmig, dans le canton de Schwyz. Ce projet d'exploitation forestière optimisée consiste à retirer, sur une période de 30 ans, quelque 245 000 tonnes de CO₂ de l'air ambiant afin de les stocker dans du bois. Conforme aux normes de l'Alliance Climat, Communauté et Biodiversité (CCBA), le projet a été validé par l'organisme de contrôle TÜV SÜD, basé à Munich. Afin de compenser les émissions de gaz à effet de serre, la BNS utilise aussi des certificats de projets réalisés à l'étranger. Ces projets satisfont tous à la norme Gold Standard.

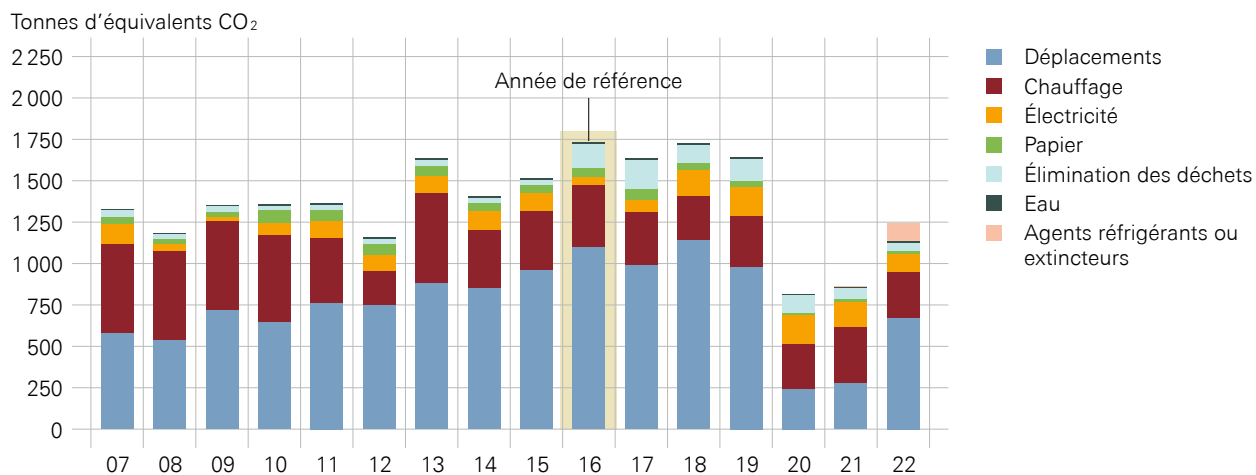
ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR SCOPE



Pour les années 2007 à 2012, la répartition des émissions par *scope* se base sur des estimations.

Source: BNS.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE, PAR CAUSE



Source: BNS.

Émissions de gaz à effet de serre en 2022

En 2022, les émissions de gaz à effet de serre se sont établies à 1 240 tonnes d'équivalents CO₂ (+44,3%). Gros consommateurs de carburants et de combustibles fossiles, la consommation de chaleur (22,5%) et les déplacements professionnels (54%) ont représenté les principales causes d'émissions. La consommation d'électricité et les pertes d'agents réfrigérants ou extincteurs ont entraîné chacune 9% des émissions de gaz à effet de serre. Les autres facteurs d'émissions sont la consommation de papier (1%), l'élimination des déchets (4%) et la consommation d'eau (0,5%). Les émissions de gaz à effet de serre par collaboratrice ou collaborateur se sont établies à 1 362 kg (+40,7% par rapport à 2021).

Émissions de gaz à effet de serre par périmètres d'application

Pour calculer ses émissions de gaz à effet de serre, la Banque nationale recourt à une norme destinée à mesurer la performance écologique des prestataires de services financiers VfU dans l'exercice de leurs activités opérationnelles. Conformément au Protocole relatif aux gaz à effet de serre, une norme de comptabilisation des émissions reconnue au niveau international, la norme de la VfU, classe les émissions résultant des activités opérationnelles en trois périmètres d'application (*scopes*): les émissions directes (*scope 1*), les émissions indirectes résultant de l'approvisionnement en énergie (*scope 2*) et les autres émissions indirectes (*scope 3*).

Le fonctionnement de la Banque nationale donne lieu à des émissions directes de gaz à effet de serre (*scope 1*) résultant de la production de chaleur au moyen de combustibles, des transports de numéraire, des trajets effectués avec les véhicules de la BNS et des véhicules privés dans le cadre de l'activité opérationnelle des collaboratrices et collaborateurs, et des pertes d'agents réfrigérants ou extincteurs.

Les émissions indirectes (*scope 2*) regroupent les émissions attribuables à la production d'électricité et de chaleur à distance chez les fournisseurs. Les autres émissions indirectes (*scope 3*) comprennent les émissions en amont et en aval de la production d'énergie et de carburant, de la fabrication de papier, du traitement des eaux, des déplacements professionnels et de l'élimination des déchets.

En 2022, la majeure partie des émissions de gaz à effet de serre a de nouveau résulté du *scope 3* (78%). Seules 17% des émissions ont été générées par les activités opérationnelles de la Banque nationale (*scope 1*) et 5% par la consommation d'électricité et de chaleur à distance (*scope 2*).

7

Glossaire et abréviations

AEnEC	Agence de l'énergie pour l'économie
BHM	Musée d'Histoire de Berne
BNS	Banque nationale suisse
BRI	Banque des Règlements Internationaux
CAS	<i>Certificate of advanced studies</i> (certificat d'études avancées obtenu au terme d'un cursus en cours d'emploi)
CCBA	Alliance Climat, Communauté et Biodiversité
CCDI	Centre de compétence de la Diversité et de l'Inclusion
CeParEB	Centre de partenariat social pour l'égalité salariale dans les banques
CO ₂	Dioxyde de carbone
Degrés-jours de chauffage	Somme, calculée sur tous les jours de chauffage, des différences quotidiennes constatées sur une période donnée entre la température à l'intérieur d'un bâtiment (20°C) et la moyenne journalière de la température extérieure
Équivalents CO ₂	Impact des gaz à effet de serre sur le climat, exprimé en quantité de CO ₂
FMI	Fonds monétaire international
Gaz à effet de serre	Substances gazeuses qui contribuent à l'effet de serre: dioxyde de carbone (CO ₂ , sert de valeur de référence), méthane (CH ₄), oxyde nitreux (gaz hilarant, N ₂ O), hydrofluorocarbones (HFC) et hexafluore de soufre (SF ₆)
Gold Standard	Certification s'appuyant sur les règles du protocole de Kyoto pour calculer les économies de CO ₂ qui ont pu être réalisées grâce à des projets, tout en préservant la plus-value écologique, sociale et économique des projets concernés
GRI	Global Reporting Initiative, normes à l'intention des entreprises et d'autres organisations pour l'établissement de rapports de durabilité (www.globalreporting.org)
HES	Haute école spécialisée
ISO	Organisation internationale de normalisation
kWh; MWh	Kilowattheure; mégawattheure: unités de mesure de l'énergie; 1 MWh correspond à 1 000 kWh
Libor	London Interbank Offered Rate
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFS	Office fédéral de la statistique
Protocole relatif aux gaz à effet de serre	Norme internationale servant à évaluer les émissions de gaz à effet de serre et à établir des rapports pour les entreprises, d'autres organisations ainsi que le secteur public. Le développement de ce protocole est coordonné par le World Resources Institute (WRI) et le World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) (www.ghgprotocol.org)
RH	Ressources humaines
SARON	Swiss Average Rate Overnight
SIK-ISEA	Institut suisse pour l'étude de l'art

TÜV SÜD	Organisme d'audit et de certification dans le domaine technique, dont le siège se trouve à Munich en Allemagne (www.tuvsud.com)
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UO	Unité d'organisation; élément de la structure organisationnelle de la BNS
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten, association pour l'écogestion et la durabilité des établissements financiers, dont le siège se trouve à Francfort-sur-le-Main en Allemagne (www.vfu.de)

Éditeur

Banque nationale suisse
CH-8022 Zurich
Téléphone +41 58 631 00 00

Langues

Français, allemand, italien et anglais

Conception

Interbrand AG, Zurich

Composition

NeidhartSchön AG, Zurich

Copyright

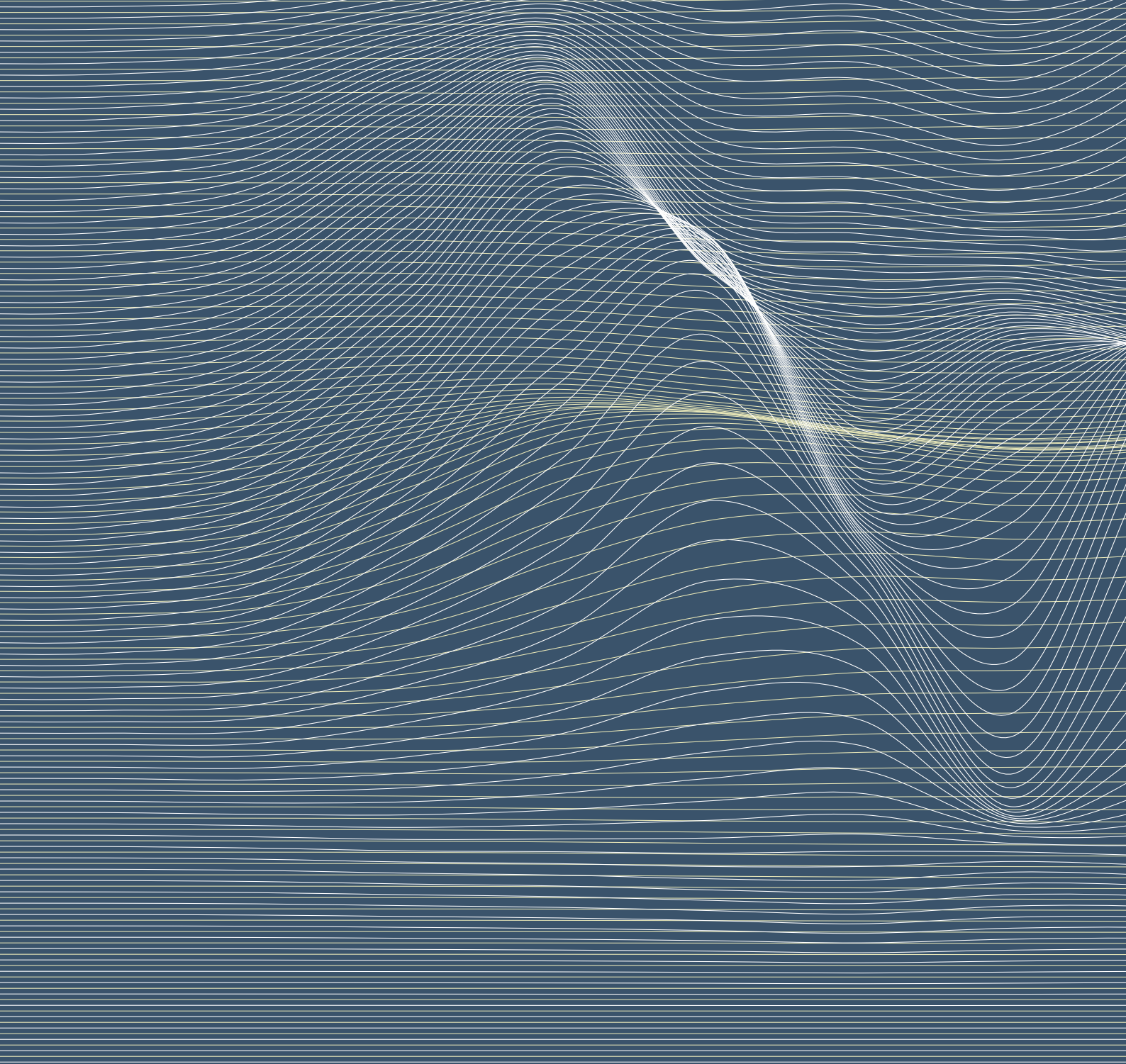
La reproduction et l'utilisation des chiffres
à des fins non commerciales sont autorisées
avec indication de la source.

Dans la mesure où les informations et
les données proviennent manifestement de
sources tierces, il appartient aux utilisatrices et
utilisateurs de ces informations et de ces
données de respecter d'éventuels droits
d'auteur et de se procurer eux-mêmes, auprès
des sources tierces, les autorisations en vue
de leur utilisation.

Publication

Mars 2023

ISSN 2624-9197 (version électronique)



SCHWEIZERISCHE NATIONALBANK
BANQUE NATIONALE SUISSE
BANCA NAZIONALE SVIZZERA
BANCA NAZIUNALA SVIZRA
SWISS NATIONAL BANK

