

Rapport de durabilité 2021

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	8
2.1 Stratégie RH	8
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 des collaborateurs	17
3.2 Système de signalement des infractions	19
4 Normes et valeurs	20
4.1 Principes généraux	20
4.2 Stratégie en matière de compliance	20
4.3 Enjeux importants de l'année sous revue	22
5 Prestations sociétales	24
5.1 Formation économique	24
5.2 Connaissances spécialisées	27
5.3 Art et culture	29
6 Environnement	30
6.1 Préservation des ressources naturelles	30
6.2 Performance environnementale	30
6.3 Protection du climat	37
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 2021*. Ce rapport expose les axes centraux définis par la Banque nationale dans le cadre de son engagement en matière de durabilité. Il se focalise notamment sur les aspects environnementaux et sociétaux à l'échelle de l'entreprise ainsi que sur les prestations en faveur de la société.

En 2021, le fonctionnement de la Banque nationale a continué d'être marqué par la pandémie de Covid-19, ce qui se reflète en divers points du présent rapport. Durant l'année sous revue, 70% à 80% des collaboratrices et collaborateurs en moyenne ont travaillé à domicile. En outre, beaucoup de manifestations, séminaires et formations ont dû se tenir en mode hybride ou distanciel. Les chiffres repères relatifs à l'écologie au sein de l'entreprise s'en ressentent. Ils se sont maintenus à un niveau comparable à celui de l'année précédente, qui avait également été marquée par la pandémie. En 2021, les valeurs enregistrées notamment pour les déplacements professionnels, les émissions de gaz à effet de serre ainsi que la consommation de papier et d'eau sont demeurées très basses.

Pour ce qui est de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations, la BNS a franchi, lors de l'année sous revue, un certain nombre d'étapes essentielles. En plus d'avoir mis en place un système certifié de signalement des infractions, elle a poursuivi – jusqu'à sa concrétisation – le développement de sa stratégie de diversité, et a réalisé une analyse de l'égalité des salaires en application de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Le résultat de cette analyse montre que la BNS respecte l'égalité salariale entre les sexes, compte tenu du seuil de tolérance de 5% défini par la Confédération.

Le nouveau service Durabilité a démarré ses activités en 2021. Ses travaux ont principalement consisté à renforcer la convergence avec les normes de durabilité internationales dans l'établissement des rapports et à soutenir plusieurs projets sur le plan technique. L'étude relative à l'écobilan de la 9^e série de billets de banque, dont le résumé figure au chapitre *Environnement* du présent rapport, en est un exemple.

Le *Rapport de durabilité* est une publication annuelle qui paraît en ligne. Les informations sur l'accomplissement du mandat légal de la BNS et des tâches qui en découlent figurent, comme jusqu'à présent, dans le *Compte rendu d'activité* à l'intention de l'Assemblée fédérale.

Berne et Zurich, le 22 mars 2022

1

Introduction

Valeurs	En sa qualité de banque centrale indépendante, la Banque nationale suisse (BNS) 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, efficiente 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 présent <i>Rapport de durabilité</i> couvre les enjeux environnementaux et sociétaux de l’entreprise ainsi que les prestations sociétales de la Banque nationale. 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. Les aspects qui concernent l’accomplissement du mandat légal confié à la Banque nationale sont quant à eux abordés dans le <i>Compte rendu d’activité</i> de la Direction générale à l’intention de l’Assemblée fédérale.
Champs d’action	<p>Les enjeux abordés dans le présent rapport se réfèrent aux 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 2021. Le chapitre relatif au champ d’action <i>Emploi</i> 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. Les plans de carrière, la diversité, la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée, la motivation ou le développement du personnel sont autant d’aspects abordés dans ce domaine. Le chapitre portant sur le champ d’action <i>Égalité des chances et lutte contre les discriminations</i> décrit le système de signalement des infractions nouvellement introduit, les mesures mises en place en 2021 pour protéger l’intégrité des collaboratrices et collaborateurs et les résultats de l’analyse de l’égalité salariale.</p> <p>Le chapitre relatif au champ d’action <i>Normes et valeurs</i> présente la Charte de la BNS et le Code de conduite ainsi que la stratégie en matière de compliance qui en découle. Le chapitre portant sur le champ d’action <i>Prestations sociétales</i> aborde les offres et prestations de la Banque nationale en matière d’éducation économique. Il explique également comment le fonds artistique de la BNS et les projets d’art dans la construction permettent à la Banque nationale de contribuer à la vie culturelle tout en donnant une touche contemporaine à son apparence visuelle. Enfin, le chapitre relatif au champ d’action <i>Environnement</i> décrit le fonctionnement de l’entreprise et ses effets sur l’environnement, mais aussi les mesures prises pour permettre une gestion responsable des ressources. Les stratégies destinées à éviter et à réduire les émissions de gaz à effet de serre ainsi que les projets climatiques visant à compenser ces émissions en constituent les éléments centraux.</p>

Conséquences de la pandémie de Covid-19

En 2021, le fonctionnement de la BNS a continué d'être marqué par la pandémie de Covid-19, ce qui se reflète en divers points du présent *Rapport de durabilité*. La crise s'est à nouveau fortement répercutée sur les collaboratrices et collaborateurs. Le plan de protection, qui avait été déployé puis constamment adapté lors de la première année de pandémie, a fait ses preuves. Pendant certaines périodes, la situation épidémiologique a permis de renforcer la présence sur place par rapport à la première année de pandémie et de cultiver à nouveau davantage les liens sociaux. En moyenne, environ 70% à 80% des collaboratrices et collaborateurs ont néanmoins travaillé, cette année encore, à domicile, ce qui se reflète dans les chiffres repères écologiques au sein de l'entreprise et, par là-même, dans le champ d'action *Environnement*.

La pandémie a en outre également eu un impact sur le champ d'action *Prestations sociétales*. Organisé par la Banque nationale en septembre 2021, le cycle de conférences Karl Brunner Distinguished Lecture Series a notamment dû se tenir en ligne. La pandémie a aussi affecté l'offre de formation du Centre d'études de Gerzensee. Créé par la BNS, ce dernier accueille en temps normal des participantes et participants du monde entier, dans le cadre des cours qui y sont dispensés.

Cette période inhabituelle a permis à la Banque nationale d'acquérir de l'expérience et des connaissances précieuses qu'elle pourra mettre à profit une fois qu'elle aura retrouvé un fonctionnement normal. La viabilité du télétravail a ainsi été confirmée au cours de l'année, et il sera donc possible de recourir davantage à ce mode de fonctionnement à l'avenir. La bourse de l'emploi interne mise en place lors de la première année de la pandémie permet à des divisions fortement sollicitées de faire temporairement appel à des collaboratrices et collaborateurs d'autres unités. Elle aura désormais vocation à encourager la mobilité interne et les échanges d'expérience au sein du personnel tout en offrant aux collaboratrices et collaborateurs des possibilités d'évolution. Les webinaires et les cours en ligne proposés au personnel durant la pandémie ont eux aussi représenté une expérience positive. Ils continueront de constituer une partie importante de l'offre de formation de la BNS.

2 Emploi

2.1 STRATÉGIE RH

La stratégie en matière de ressources humaines (stratégie RH) a vocation à garantir que la Banque nationale dispose en tout temps d'un nombre suffisant de collaboratrices et collaborateurs qualifiés en vue d'accomplir son mandat dans les meilleures conditions.

Organisation apprenante

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 les former en conséquence.

Importance de la diversité

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 aussi sur ses effectifs. Elle engage notamment des collaboratrices et collaborateurs de toutes les régions linguistiques et géographiques du pays. La diversité englobe notamment les aspects liés à l'âge, au genre, à la formation et à l'expérience. La Banque nationale s'engage en ce sens à promouvoir la diversité, ce qui permet à ses effectifs d'intégrer un maximum de perspectives et d'opinions. Cet important facteur de réussite permet à l'institution de remplir ses tâches sur le long terme.

Stratégie de diversité

La diversité et l'égalité des chances sont autant d'enjeux importants ancrés dans la Charte de la BNS et dans la stratégie RH. Concernant la stratégie RH, il s'agit d'éviter le manque de main-d'œuvre en exploitant le potentiel existant, en renforçant la diversité et en favorisant les compétences et les capacités de tous les groupes de personnes. En 2021, la Charte de la BNS a été développée et précisée dans le domaine de la diversité. La BNS est convaincue que la diversité l'aide à exercer son mandat et renforce simultanément son attrait en tant qu'employeur. Aussi veille-t-elle à créer des conditions qui permettent à l'ensemble du personnel de s'engager de manière ciblée pour l'accomplissement du mandat de la BNS, et de se sentir partie intégrante de l'institution.

La stratégie de diversité englobe des mesures visant un triple objectif: premièrement, garantir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations; deuxièmement, éliminer les obstacles structurels et culturels (notamment par l'adaptation des conditions d'engagement ou des conditions d'ensemble); troisièmement, promouvoir par d'autres moyens et de manière ciblée et différenciée les groupes sous-représentés. Un contrôle interne et la participation régulière à une étude comparative doivent permettre de mesurer au fil du temps l'évolution de la diversité et de l'inclusion.

Importance de la conduite

La conduite du personnel est un facteur qui joue un rôle fondamental pour le succès à long terme d'une organisation. 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 développement permanent des compétences.

Le développement de la qualité de l'encadrement est également un enjeu récurrent. Tout comme les sujets y afférant, le développement stratégique de la BNS est abordé à tous les niveaux en impliquant les cadres de l'entreprise, que ce soit lors de retraites et groupes de réflexion ou lors d'autres manifestations liées au développement organisationnel.

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 exigences du marché et aux performances attendues. La Banque nationale assume sa responsabilité sociale d'employeur en respectant l'égalité des chances et en refusant toute atteinte à l'intégrité personnelle.

2.2 EFFECTIFS

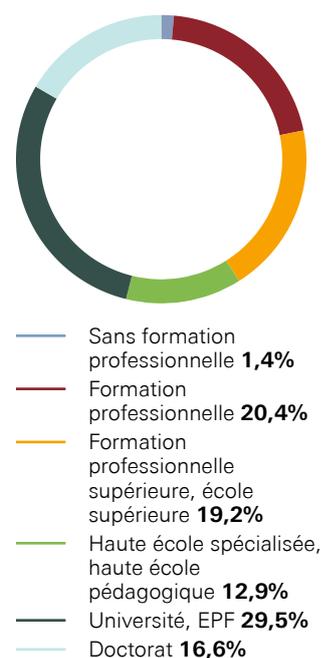
Les 950 collaboratrices et collaborateurs constituent la base permettant à la Banque nationale d'accomplir son mandat. Leurs domaines de formation sont principalement l'économie, le droit, les sciences politiques, le secteur bancaire, l'informatique, la logistique, la technique ou le commerce.

La moyenne d'âge des collaboratrices et collaborateurs est de quelque 46 ans, 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 46,1%. Parmi eux, un bon tiers est titulaire d'un doctorat. Par ailleurs, la part de personnes diplômées d'une haute école spécialisée (HES), d'une école supérieure ou ayant achevé une formation professionnelle supérieure est de 32,1%.

Employeur attrayant et social

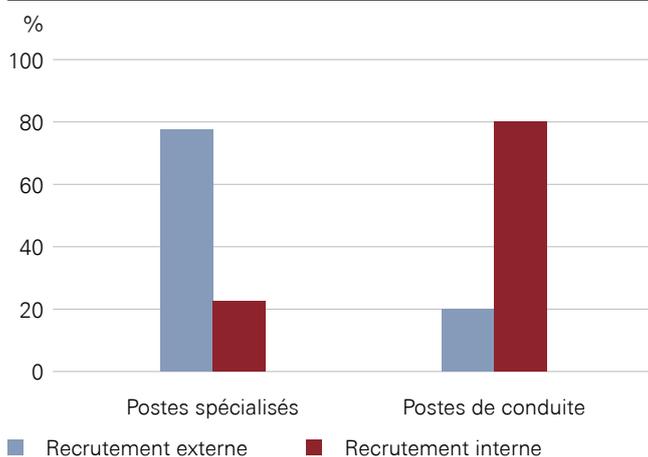
Vivre la diversité

DEGRÉ DE FORMATION



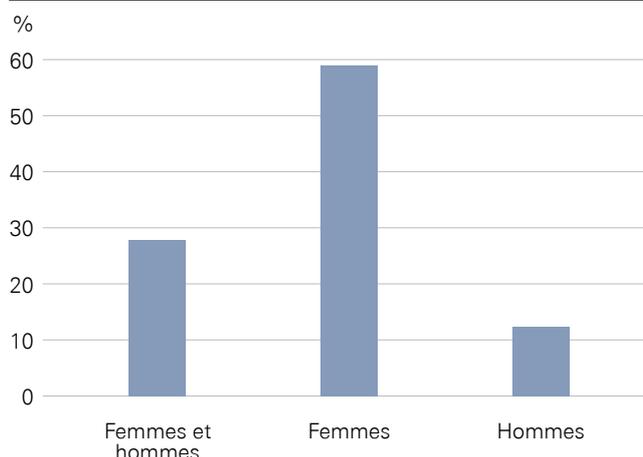
Effectifs: 950 personnes fin 2021.

TAUX D'OCCUPATION



Source: BNS.

PERSONNES TRAVAILLANT À TEMPS PARTIEL



Source: BNS.

Près d'un tiers des effectifs de la BNS sont des femmes. Le nombre de femmes au niveau de la direction a pu être accru de 4,6 points depuis 2010 pour atteindre 17,7% fin 2021. Les femmes sont surtout représentées dans des fonctions de soutien à la conduite et dans les domaines économiques. Elles sont en revanche nettement moins nombreuses dans l'informatique et la sécurité. Les collaboratrices et collaborateurs suisses proviennent de toutes les régions linguistiques et géographiques du pays: 84,2% des effectifs viennent de Suisse alémanique, 6,7% de Suisse romande et 3,5% du Tessin; 0,2% des collaboratrices et collaborateurs indiquent avoir le romanche comme langue maternelle et 5,4% ont une autre langue maternelle. Les personnes n'ayant pas la nationalité suisse représentaient 11,8% des effectifs fin 2021.

Possibilités de carrière

La Banque nationale offre aux collaboratrices et collaborateurs qui présentent le potentiel nécessaire la possibilité d'embrasser une carrière de direction ou une carrière 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 attribuée en interne, ce qui favorise la mobilité au sein de l'entreprise. En 2021, environ 80% des postes d'encadrement et à peu près 23% 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 29% des postes ont été pourvus à temps partiel durant l'année sous revue.

En 2021, 55% des femmes assumant une fonction de cadre étaient engagées à temps partiel. Pour ce qui est de leurs homologues masculins, cette proportion s'inscrivait à quelque 16%. Au sein de la direction de la Banque nationale, la part des collaboratrices et des collaborateurs travaillant à temps partiel s'élevait respectivement à 51% et à environ 7%.

2.3 DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL

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

La Banque nationale prépare les collaboratrices et collaborateurs à assumer de nouvelles tâches. Elle agit pour ce faire de manière ciblée et conforme aux besoins. Une grande importance est accordée à la formation et au perfectionnement des personnes occupant des fonctions de conduite. La formation de base qui leur est dispensée dans le cadre du Management development program débouche sur l'obtention d'un CAS HES in leadership SNB. Ce certificat d'études avancées vise à développer les compétences de conduite fondamentales sur la base du modèle de compétences et des principes de direction de la BNS ainsi qu'à se pencher sur le rôle de cadre. 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. Ce CAS comprend des modules, des unités d'apprentissage autonome ainsi que deux contrôles écrits des connaissances et un entretien oral. Une telle certification permet à la Banque nationale de proposer aux participantes et participants un diplôme reconnu d'une haute école. Le coup d'envoi de la deuxième édition du programme CAS FH in leadership SNB a été donné en 2021. Cette fois-ci, treize personnes y ont participé, dont quatre femmes, qui achèveront leur formation au deuxième trimestre 2022.

**Formation et
perfectionnement**

Le programme intitulé SNB career essentials, qui a été conçu en 2020 et qui conditionne l'accès au CAS HES in leadership SNB et à un CAS HES in future expert skills SNB a été réalisé pour la première fois en 2021. Au total, 43 collaboratrices et collaborateurs ont rejoint le programme et 27 d'entre eux l'ont déjà achevé avec succès. Il s'agit d'un programme visant notamment à permettre de développer des compétences clés telles que la gestion de soi, 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 CAS HES in future expert skills SNB s'adresse aux spécialistes qui disposent déjà des qualifications de base nécessaires. 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 la promotion des compétences individuelles ainsi que sur les compétences sociales, personnelles et méthodologiques qui sont essentielles dans le monde du travail moderne.

Comme l'année précédente, les autres offres de formation et d'éducation (concernant notamment les méthodes de travail, la gestion de soi, la communication, les techniques de présentation, la gestion de projet et la gestion du personnel) ont dû être nettement réduites en 2021 du fait de la pandémie. La plupart de ces offres se sont déroulées en mode hybride ou distanciel.

Apprentissage

La Banque nationale permet à des jeunes gens d'effectuer un apprentissage commercial ou informatique. En 2021, sept apprenties et apprentis ont ainsi achevé leur formation de base à la BNS.

Stages

Les jeunes diplômées et diplômés d'une haute école pouvant faire valoir de bonnes performances ont quant à eux la possibilité d'entrer dans la vie active en accomplissant 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 un contrat à durée indéterminée à la Banque nationale à l'issue de leur stage. La Banque comptait 44 stagiaires fin 2021. 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, et désormais aussi pour l'informatique.

Créée en 2020 du fait de la pandémie, la bourse de l'emploi interne a continué à fonctionner en 2021. En créant cette plate-forme, la BNS a permis aux collaboratrices et collaborateurs d'effectuer des missions temporaires au sein d'unités particulièrement sollicitées et d'acquérir ainsi de l'expérience dans d'autres domaines spécialisés. La bourse de l'emploi a continué d'être largement utilisée et sera maintenue après la pandémie.

Bourse de l'emploi interne

2.4 CONDITIONS DE TRAVAIL

La BNS garantit des conditions d'engagement et des conditions d'ensemble permettant aux collaboratrices et collaborateurs et aux cadres de mettre à profit leurs compétences opérationnelles de manière ciblée, efficace et motivée, 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.

Contribution de la
Commission du personnel

La Commission du personnel s'engage en faveur des collaboratrices et collaborateurs de la BNS et 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.

Le plan de protection interne conçu au printemps 2020 pour faire face à la pandémie a été régulièrement examiné et adapté au fur et à mesure de l'évolution de la situation. Les règles définies dans ce cadre mettent l'accent sur la protection de la santé du personnel. Le plan de protection dans son ensemble est axé sur le principe de précaution, sur les mesures des autorités (fédérales et cantonales) et sur la situation au niveau de l'exploitation. L'élément central de ce plan consistait à faire travailler à domicile le personnel dont les activités sont délocalisables, en vue de réduire le risque de contamination. Par ailleurs, les équipes dont les fonctions ne peuvent être effectuées à distance ont été scindées (*team splitting*) en recourant aux postes de travail de secours. Outre les règles générales d'hygiène et de distanciation, le plan de protection intègre des tests effectués en entreprise et des mesures comportementales à observer en cas de symptômes ou en cas de contact avec des personnes testées positives. En outre, un traçage interne des contacts (suivi des chaînes d'infection) a été maintenu afin d'endiguer le plus tôt possible une éventuelle contamination au sein de la BNS.

Pandémie de Covid-19
et plan de protection interne

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

Compatibilité entre vie professionnelle et vie privée

La Banque nationale favorise la compatibilité entre vie professionnelle et vie privée, en offrant la possibilité d'occuper un poste à temps partiel. Le modèle de temps de travail annualisé permet également de promouvoir un tel équilibre. Ainsi, les collaboratrices et collaborateurs peuvent, dans une certaine mesure, exploiter les fluctuations de la charge de travail pour remplir aussi bien leurs obligations professionnelles que leurs engagements privés. Dans ce cadre, la BNS donne également la possibilité à son personnel, depuis plusieurs années, de travailler à domicile. Pendant la deuxième année de la pandémie, entre 70% et 80% des collaboratrices et collaborateurs en moyenne ont travaillé depuis chez eux.

Gestion de la santé au sein de l'entreprise

À la Banque nationale, la gestion de la santé 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 également 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 2021, un grand nombre d'activités s'est déroulé non pas sur place mais en ligne du fait des circonstances. Dans le cadre du plan de protection, les collaboratrices et collaborateurs se sont en outre vu proposer 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 était fermé en raison des travaux de rénovation.

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.

Responsabilité sociale

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 leur permettre de se consacrer à des activités bénévoles. En 2021, aucune activité bénévole en faveur de la coopérative d'alpage de Hasliberg n'a pu avoir lieu en raison de la pandémie. Cependant, les collaboratrices et collaborateurs ont pu en 2021, pour la première fois, choisir eux-mêmes une activité parmi celles proposées dans toute la Suisse via une plate-forme, mais aussi opter pour une mission dans un autre organisme.

Bénévolat

CHIFFRES CLÉS RELATIFS AUX COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS

	2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs					
Nombre de collaboratrices et collaborateurs ¹	902	923	934	950	950
Nombre de postes en équivalents plein temps ¹	826,4	848,7	855,2	870,8	868,6
Femmes (en %)	31,7	31,6	31,8	31,5	31,8
Hommes (en %)	68,3	68,4	68,2	68,5	68,2
Taux de fluctuation global ² (en %)	3,4	3,9	4,4	3,1	3,3
Femmes	4,0	6,2	5,1	3,4	2,7
Hommes	2,8	2,9	4,1	3,0	3,5
Santé et sécurité au travail					
Jours d'absence par personne	4,9	5,5	5,2	4,7	5,7
Pour cause de maladie	4,4	5,0	4,5	4,0	4,6
Pour cause d'accident (professionnel et non professionnel)	0,5	0,5	0,7	0,7	1,1
Formation et perfectionnement					
Nombre moyen de jours de formation ou de perfectionnement par personne	3,4	2,7	3,8	0,9	1,7
Coûts de formation par personne (en francs)	2 449	1 668	2 164	1 627	2 086
Taux de formation et d'éducation (au moins une formation par année, en %)	49,3	67,6	45,9	21,9	33,2
Promotion de la relève					
Apprenties ou apprentis (de commerce et en informatique)	20	21	22	24	23
Stagiaires de niveau universitaire	–	32	34	32	44
Diversité					
Taux de personnes à temps partiel ³ (en %)	25,7	24,5	26,0	26,1	27,2
Femmes	56,3	52,9	54,9	54,8	58,9
Hommes	11,5	11,4	12,6	12,9	12,3
Proportion de femmes cadres (en %)	26,4	26,3	26,0	26,9	28,3
Proportion de femmes membres de la direction (en %)	17,4	18,3	18,4	17,6	17,7
Moyenne d'âge	43,9	44,9	45,2	45,2	45,6
Moyenne d'ancienneté (en années)	9,5	9,8	9,8	9,8	10,2
Taux d'attribution de postes en interne ⁴ (en %)	50,0	45,5	55,1	35,2	35,2
Part des personnes de nationalité étrangère (en %)	12,0	12,3	11,9	11,6	11,8
Bénévolat (nombre de personnes)	46	28	22	0	4

1 Effectifs permanents enregistrés le 31 décembre, à savoir toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs fixes, 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 doit être inférieur à 90%.

4 Part des postes vacants pourvus en interne.

– Données non disponibles (recensement uniquement depuis 2018).

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. En 2021, elle a ainsi optimisé son système de signalement des infractions, afin de garantir à toutes les personnes impliquées une facilité d'accès accrue ainsi qu'un degré de protection élevé. Les nouveautés apportées au système sont décrites en détail au chapitre suivant. Afin de détecter suffisamment tôt les infractions et de prendre des mesures appropriées, il est essentiel que les collaboratrices et collaborateurs ainsi que les responsables hiérarchiques connaissent la raison d'être du système de signalement ainsi que son fonctionnement. En 2021, l'accent a donc été mis sur des mesures d'information et de formation à ce sujet. Tout comme les principes de comportement, le système de signalement est appelé à être traité lors des séminaires d'introduction et des formations en conduite du personnel.

Devoir d'assistance

L'optimisation du système de signalement a également permis de préciser les définitions relatives aux atteintes à l'intégrité et d'établir un lien avec l'enjeu des conflits au travail. Sachant que des conflits non résolus peuvent favoriser les atteintes à l'intégrité, la gestion des conflits continue de jouer un rôle central dans les mesures d'information et de formation. Les collaboratrices et collaborateurs sont accompagnés et soutenus par l'unité d'organisation (UO) Ressources humaines dans la résolution des conflits.

Gestion des conflits

En 2021, la Banque nationale a réalisé un examen approfondi de ses processus en matière de recrutement, de promotions ainsi que de détermination et d'évolution des salaires. Pour ce faire, elle a une nouvelle fois fait appel à des spécialistes externes, tandis qu'un comité du Conseil de banque a accompagné l'ensemble du projet. Ces travaux visaient notamment à s'assurer que la Banque nationale dispose de processus efficaces et adaptés à notre époque, qui garantissent l'égalité des chances et excluent toute discrimination. Des critères prédéfinis, transparents et objectifs sont systématiquement utilisés comme base de décision. Dans les processus de recrutement et de promotions, 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 et l'UO Ressources humaines ou des personnes des deux sexes.

Processus RH

Égalité salariale

Les processus adaptés sur la base des résultats de l'examen ont déjà été mis en œuvre au cours de l'année 2021. Les processus RH ont été simplifiés à l'échelle de l'entreprise, et le rôle de l'UO Ressources humaines a été sensiblement renforcé. La formation des cadres tient également compte de ces nouveautés.

La Banque nationale entend rémunérer l'ensemble du personnel sur la base de la fonction assumée et de la performance, et donc sans distinction notamment 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 outre, une analyse de l'égalité salariale a été menée pour la première fois, à la date de référence du 1^{er} février 2021, en application de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes. Cette analyse repose elle-même sur une évaluation analytique des fonctions.

L'analyse des salaires a été mise en œuvre par le Centre de compétence de la Diversité et de l'Inclusion (CCDI) de l'Université de Saint-Gall, à l'aide de la méthode Logib de la Confédération. À la date de référence indiquée, 939 collaboratrices et collaborateurs ont dû être pris en compte, conformément à la législation. Les résultats de l'analyse ont montré que la Banque nationale respectait l'égalité salariale entre femmes et hommes, compte tenu du seuil de tolérance de 5% défini par la loi. La BNS a reçu le label We Pay Fair de l'Université de Saint-Gall. De plus, les résultats de l'analyse de l'égalité salariale ont été examinés par un organisme indépendant, à savoir le Centre de partenariat social pour l'égalité salariale dans les banques (CeParEB). Ce dernier a confirmé que l'analyse s'était déroulée correctement et que toutes les prescriptions conditionnant l'obtention du label de qualité pour les banques avaient été respectées.



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. L'institution garantit par sa gouvernance que l'organisation et les processus sont axés sur l'accomplissement des tâches. À l'instar des autres entreprises, elle ne peut toutefois pas exclure toute irrégularité. C'est la raison pour laquelle la BNS a introduit, en 2021, un système de signalement des infractions qui s'appuie sur différentes cellules d'alerte. Ce système de signalement répond à la norme ISO 37002 «Systèmes de management des alertes». Il a été certifié selon cette norme par une entreprise externe dans le cadre d'une procédure en deux étapes.

Système de signalement

Les différentes cellules d'alerte mises à la disposition des collaboratrices et collaborateurs ainsi que des externes travaillant pour la Banque nationale constituent l'élément central du système de gestion des alertes de la BNS. Il est possible de signaler des infractions à des responsables hiérarchiques, aux UO Ressources humaines ou Compliance ainsi que via la plate-forme de signalement électronique. Proposée par une entreprise indépendante, cette plate-forme certifiée permet aussi de procéder de manière anonyme à un signalement. La confidentialité, les droits de la personnalité, la protection contre des représailles et la protection des données sont les principes qui guident le traitement des signalements recueillis.

Cellules d'alerte

À travers son système de signalement, la BNS entend détecter les infractions potentielles afin de prendre des mesures appropriées, par exemple en identifiant les possibilités d'optimisation des processus et des règlements. Le système de signalement doit en outre faire prendre conscience aux collaboratrices et collaborateurs de la problématique des infractions et contribuer à une gouvernance d'entreprise efficace.

Gouvernance d'entreprise

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

4

Normes et valeurs

4.1 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Charte

Dans sa Charte, la Banque nationale adhère à des normes et à des valeurs supérieures qui guident son action. La crédibilité, l'intégrité et le professionnalisme en font partie. Ces valeurs reflètent la culture d'entreprise et sont représentatives d'une gestion respectueuse et responsable de son personnel et des ressources naturelles. La Banque nationale crée ainsi les conditions lui permettant d'accomplir son mandat 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, propice à la réalisation de prestations de grande qualité par les collaboratrices et collaborateurs.

Code de conduite

De par le mandat dont elle est investie, la BNS assume une responsabilité particulière. Le Code de conduite revêt dans cette optique une importance majeure. Dans l'exercice de leur activité professionnelle, les collaboratrices et collaborateurs sont tenus de respecter les lois déterminantes, les règles internes et les principes ancrés dans le Code de conduite. Concrètement, cela signifie qu'ils accomplissent leurs tâches avec professionnalisme, adoptent un comportement respectueux, traitent les informations de manière responsable et utilisent les ressources avec parcimonie.

4.2 STRATÉGIE EN MATIÈRE DE COMPLIANCE

Stratégie en matière de compliance

La stratégie de la Banque nationale en matière de compliance traduit une volonté consciente et délibérée de respect des règles. Cette volonté dépasse le simple fait de suivre des dispositions légales, réglementaires ou internes. À la BNS, la compliance est conçue selon une approche comportementale. Elle fait partie intégrante d'une bonne gestion entrepreneuriale. La stratégie de la Banque nationale en matière de compliance porte sur la prévention et la détection des cas de non-conformité, ainsi que sur la manière d'y réagir.

En vue de prévenir les cas de non-conformité, la Banque nationale adopte une approche globale prenant en compte l'ensemble des niveaux hiérarchiques et des unités d'organisation. À la BNS, la compliance est une tâche de conduite.

Prévenir les cas de non-conformité

L'UO Compliance conseille et assiste la Direction de la Banque, l'ensemble des unités d'organisation ainsi que les collaboratrices et collaborateurs dans l'identification, l'évaluation et la surveillance des risques de compliance. Elle soutient en outre les personnes occupant des fonctions de direction et de conduite en vue de l'application de la Charte, du Code de conduite et des règlements correspondants de la BNS.

La culture de la compliance comprend aussi notamment des contrôles relatifs aux domaines spécialisés et à la conduite, des formations dispensées aux collaboratrices et collaborateurs, un vaste corpus de directives et d'instructions de travail, de même que des solutions informatiques modernes.

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. La compliance est intégrée à la gestion globale des risques et au système de contrôle interne. Par des dispositions claires, la Banque nationale veille à ce que l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs connaissent et comprennent leurs rôles et responsabilités dans ce processus. L'étendue des responsabilités dépend de la fonction occupée.

Détecter les cas de non-conformité

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.

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

Réagir aux cas de non-conformité

Les infractions contre des dispositions légales, réglementaires ou internes ne sont pas tolérées. Le Code de conduite, en particulier, doit être respecté dans la lettre et dans l'esprit par toutes les personnes occupant des fonctions de direction et 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.

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 d'entreprise 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, par exemple pour des opérations d'échange. Ces mesures visent à lutter contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ainsi qu'à protéger la BNS de sanctions juridiques ou réglementaires. À cet effet, la Banque nationale se fonde sur des normes usuelles sur le marché et des pratiques reconnues. 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.

Opérations d'échange

Les billets de banque de la 8^e série ont été rappelés en avril 2021. Bien qu'ils conservent leur valeur, ils ont perdu leur statut de moyens de paiement ayant cours légal, ce qui a donné lieu à de vastes opérations d'échange. Dans l'accomplissement de son obligation d'échange, la Banque nationale accorde une attention particulière au respect des obligations de diligence et peut, lors des opérations de caisse, soumettre l'échange de billets de banque rappelés à des vérifications supplémentaires, portant notamment sur la provenance des billets ou l'origine des fonds. Des notices d'information sur le sujet peuvent être consultées sur le site de la BNS. En plus d'organiser régulièrement des cours de formation et de perfectionnement destinés aux collaboratrices et collaborateurs, l'UO Compliance vérifie le respect des obligations de diligence et examine les processus y afférant relatifs aux services financiers fournis par la Banque nationale.

Durabilité des 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 et en agissant exclusivement en fonction des intérêts de la BNS. Cette prescription figure notamment dans les principes régissant les achats. Ces derniers s'appliquent à tous les types d'achats, y compris le renouvellement, la reconduction et l'adaptation des contrats existants conclus par la Banque nationale ou exécutés en son nom.

Les collaboratrices et collaborateurs de la BNS reçoivent généralement tous les trois à cinq ans un nouvel ordinateur. Cela doit permettre de satisfaire aux exigences de sécurité élevées, de garantir la capacité opérationnelle et d'assurer la compatibilité des systèmes d'exploitation avec les applications utilisées. Début 2021, une procédure d'invitation à soumissionner a donc été lancée afin d'évaluer de nouveaux appareils.

Exemple de l'achat d'outils informatiques

Des offres ont également été recueillies concernant la réutilisation des ordinateurs du parc informatique actuel. Une fois leur cycle d'utilisation terminé du côté de la Banque nationale, les ordinateurs sont reconditionnés par une entreprise spécialisée et proposés aux collaboratrices et collaborateurs, qui ont la possibilité de les acheter. Ces appareils peuvent être réutilisés à des fins privées, ce qui aide à la préservation des ressources primaires. Leur cycle de vie est en même temps prolongé, contribuant à éviter une mise au rebut prématurée. Dès le dernier renouvellement de matériel opéré en 2017, le reconditionnement s'est révélé être une aide précieuse à la préservation des ressources et donc à la durabilité.

Lors de la procédure d'invitation à soumissionner, tous les fournisseurs d'ordinateurs ont été examinés à la lumière de critères de durabilité précis. Dans le domaine informatique, les partenaires commerciaux de la Banque nationale doivent remplir un certain nombre de normes de durabilité majeures. Les certifications en ce sens permettent de garantir que tel est le cas. Pour les appareils informatiques, ce sont surtout l'écolabel européen et les labels TCO et EPEAT qui servent de référence. Les fournisseurs qui ont été retenus ne se restreignent pas à remplir les exigences des principales normes, mais ils se distinguent également par de bonnes évaluations pour ce qui est du refus d'utiliser des ressources qui alimentent les conflits et de la prise en compte des aspects environnementaux. Une grande partie de la palette de produits proposés est certifiée TCO et EPEAT.

5

Prestations sociétales

5.1 FORMATION ÉCONOMIQUE

Transmission de connaissances économiques

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 professionnelles à un centre d'information et de conférences sur le site de Zurich – le Forum BNS – en passant par un cycle de conférences publiques intitulé Karl Brunner Distinguished Lecture Series.

Iconomix: offre de formation destinée aux écoles

En 2007, la Banque nationale a lancé son offre de formation Iconomix (www.iconomix.ch) en vue de promouvoir dans notre pays les connaissances économiques de base du grand public. La population suisse étant directement concernée par la politique monétaire, il est nécessaire qu'un maximum de personnes comprennent les motivations des décisions qui en découlent. En Suisse notamment, où les citoyennes et citoyens sont régulièrement appelés à se prononcer sur des questions économiques complexes à tous les échelons de l'État, il est indispensable que le public ait de bonnes connaissances du fonctionnement de l'économie.

Iconomix offre un soutien à l'enseignement de l'économie dans les écoles du degré secondaire II, soit les gymnases ou collèges et les établissements de formation professionnelle. L'accent y est mis sur une approche active et dynamique: l'offre compte notamment des jeux éducatifs, des simulations et des cas pratiques sur différents enjeux économiques – aux formats numérique ou analogique – abordés par exemple dans les modules «Division du travail et commerce», «Marché et formation des prix» ou «Compétences numériques en finance». En 2021, 1 655 enseignantes et enseignants du degré secondaire II qui donnent des cours relatifs à l'économie et à la société ont utilisé la plate-forme Iconomix. En d'autres termes, environ 39% du groupe cible, composé d'un peu plus de 4 200 personnes, a recouru à l'offre. Ce chiffre est quasiment resté inchangé d'une année à l'autre.

À la fin de l'année 2021, Iconomix proposait 102 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 2021, quelque 1 800 liens étaient disponibles sur la plate-forme. Accessible gratuitement en ligne, celle-ci a enregistré plus de 114 000 visites et près de 97 000 téléchargements de contenus didactiques numériques en 2020. À cela s'ajoutent plus de 860 commandes de matériel d'enseignement (journaux pour classe, sets de jeu et brochures) par les enseignantes et enseignants. Par ailleurs, 17 événements destinés au corps enseignant ont eu lieu dans toute la Suisse – dont neuf en mode distanciel – et quelque 380 personnes y ont pris part.

Iconomix établit chaque année un dossier thématique sur un nouvel enjeu; ce choix représente un élément important pour la dynamique des programmes. L'année scolaire 2021/2022 était consacrée à l'économie du changement climatique; l'année 2022/2023 portera sur la prévoyance. Il s'agira principalement de la prévoyance vieillesse et du contrat intergénérationnel, dans le cadre de la sécurité sociale et du système y afférant ainsi que de l'État social.

CHIFFRES CLÉS CONCERNANT L'OFFRE DE FORMATION ICONOMIX

	2020	2021	Variation en %
Utilisation au degré secondaire II			
Nombre d'utilisateurs actifs ¹	1 630	1 655	+ 2
Portée estimée ² (en %)	39	39	0
Nombre de téléchargements ³	119 000	97 000	- 19
Nombre de commandes de matériel	830	860	+ 4
Ressources didactiques pour les enseignantes ou enseignants et les élèves			
Nombre de modules	100	102	+ 2
dont en FR/DE/IT/EN	32/37/23/8	35/42/18/7	
Modules soumis à un contrôle ⁴	15	32	+ 213
Formation et éducation: manifestations destinées au corps enseignant			
Nombre d'événements dans toute la Suisse	12	17	+ 42
Estimation du nombre de participants	320	380	+ 19

- 1 Iconomix considère comme utilisateurs actifs les enseignantes ou enseignants du degré secondaire II qui sont inscrits sur la plate-forme en ligne www.iconomix.ch et qui se sont connectés au moins une fois au cours d'une année civile.
- 2 La portée d'Iconomix est établie par le rapport entre les utilisateurs actifs et les quelque 4 200 enseignantes ou enseignants du degré secondaire II qui donnent des cours relatifs à l'économie et à la société. Tous les chiffres sont recueillis par la BNS et doivent être considérés comme des approximations.
- 3 Pour ce qui est du nombre de téléchargements, l'année 2020 constitue une exception, du fait de la fermeture temporaire des écoles et de l'enseignement en distanciel qui en a résulté.
- 4 Selon le résultat du contrôle, un module est actualisé, remanié ou supprimé. Comme le site a fait peu de changements en 2021, le nombre de modules supprimés ou regroupés est supérieur à la moyenne.

Conférences et exposés publics

En 2016, la Banque nationale a lancé, 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 2021, c'était Carmen Reinhart qui était à l'honneur. Économiste en chef et première vice-présidente du Groupe de la Banque mondiale, Madame Reinhart est aussi professeure à la Harvard Kennedy School. Son exposé s'intitulait «Central banks and public debts». L'événement s'est déroulé en mode distanciel et a été retransmis en direct sur le site de la BNS.

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 des conférences de presse semestrielles, quatre exposés se sont tenus lors de l'année sous revue. Les enjeux abordés comprenaient les distributions du bénéfice de la Banque nationale, l'évolution des marchés hypothécaire et immobilier ainsi que les marchés financiers à l'ère des mutations numériques. Le texte des exposés est publié sur le site Internet de la BNS.

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

La Banque nationale dispose d'un centre d'information et de conférences ouvert au public, le Forum BNS. Situé au siège de Zurich, ce centre fournit aux 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. Dans son centre de conférence, la BNS organise des manifestations et des séminaires avec des participantes et participants internes et externes. Durant l'année sous revue, dix manifestations semi-publiques ont été retransmises en direct, dont pour la première fois un événement de grande ampleur destiné aux intervenants sur les marchés financiers, l'apéritif «Marché monétaire».

Documents destinés au public et présentations aux classes d'élèves et aux étudiantes et étudiants

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 enjeux. La brochure *La Banque nationale suisse en bref* décrit sur une soixantaine de pages la stratégie adoptée pour la politique monétaire suisse, d'autres tâches importantes ainsi que l'organisation et les fondements juridiques de la Banque nationale et ses activités. Le site Internet et la brochure sont disponibles en français, en allemand, en italien et en anglais. Il est également possible de se procurer gratuitement le document au format papier par courriel (library@snb.ch).

Le site Internet de la BNS (www.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, en passant par les pièces de monnaie et les billets de banque. La BNS apporte également des réponses aux questions que les citoyennes et les citoyens posent par écrit. Le nombre de ces dernières s'est élevé à environ 250 lors de l'année sous revue.

Enfin, le Forum BNS situé au siège de Zurich accueille des classes d'élèves ainsi que des groupes d'étudiantes et d'étudiants pour des présentations sur l'histoire et les tâches de la Banque nationale, de même que sur la nouvelle série de billets de banque. En 2021, aucune manifestation ne s'est tenue en mode présentiel. En revanche, deux événements ont eu lieu en mode distanciel.

5.2 CONNAISSANCES SPÉCIALISÉES

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 les savoirs disponibles 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 BNS détentrice de connaissances spécialisées

La Banque nationale rend accessible au public une partie de ses travaux de recherche universitaire. Elle organise par ailleurs des conférences scientifiques. Elle favorise ainsi la diffusion de connaissances spécialisées dans les milieux d'experts. C'est ce même objectif que poursuit un centre d'études (voir ci-dessous).

Créé en 1984 par la Banque nationale sous la forme d'une fondation, le Centre d'études de Gerzensee est voué à la formation de spécialistes du secteur bancaire et d'économistes venant de Suisse et de l'étranger, 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.

Centre d'études de Gerzensee

En 2021, les sept cours à l'intention de collaboratrices et collaborateurs d'autres banques centrales ont dû se tenir en distanciel du fait de la pandémie de Covid-19. Ils ont réuni 128 participantes et participants.

Les cours Swiss program for beginning doctoral students pour doctorantes et doctorants s'étalent quant à eux sur treize semaines de formation et six jours d'examen. Les quatre derniers cours du cursus 2020/2021 ont pu se dérouler en mode hybride. Au total, 33 participantes et participants ont achevé le programme. Le cursus 2021/2022 accueille, lui, 30 doctorantes et doctorants. Ce cursus a pu se dérouler en présentiel pendant deux semaines, les quatre autres ayant eu lieu en mode distanciel ou hybride.

Les neuf cours qui étaient destinés aux doctorantes et doctorants avancés ainsi qu'aux membres de facultés (Advanced courses in economics and courses in law and economics for doctoral students and faculty members) ont pu avoir lieu. Deux de ces cours se sont tenus en mode présentiel, trois en mode hybride et quatre en mode distanciel. Ils ont réuni 210 participantes et participants.

Trois des cinq conférences économiques prévues ont été annulées. Une conférence réunissant seize personnes a pu être réalisée en mode présentiel. Une autre totalisant 42 personnes a pu se tenir en mode hybride.

La Banque nationale organise régulièrement des conférences et des séminaires. Elle encourage ainsi l'échange de connaissances avec d'autres banques centrales, universités et instituts de recherche. À cette fin, elle organise régulièrement des conférences et des séminaires. Durant l'année sous revue, quatre conférences de recherche ont eu lieu en mode virtuel ou sous forme hybride. En outre, 20 séminaires de recherche et 19 séminaires Technology and Finance se sont déroulés, majoritairement en visioconférence.

Les travaux de recherche et les études des économistes de la Banque nationale sont publiés dans les cahiers des séries SNB Working Papers et dans des revues spécialisées. 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. Ils transmettent ainsi leurs connaissances macroéconomiques selon une approche pratique, mais aussi des savoirs théoriques dans des domaines spécifiques comme la stabilité financière ou le marché monétaire. En 2021, les économistes de la BNS ont ainsi proposé 33 cycles de conférences au total, notamment en macroéconomie, en économie monétaire et en économétrie des séries temporelles.

5.3 ART ET CULTURE

Depuis le milieu des années 1960, 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 décorer 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

Par son fonds artistique, la Banque nationale contribue à la vie culturelle en soutenant 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. Depuis l'été 2021, le fonds artistique est accessible au public via la paroi multimédia se trouvant au Forum BNS. Les manifestations de médiation artistique ont pu reprendre dès l'automne: les collaboratrices et collaborateurs intéressés ont pu participer à des visites guidées organisées dans des musées ou des expositions ainsi qu'au sein des bâtiments de la Banque.

Contribution culturelle de l'art

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 d'art 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.

Art dans la construction

Depuis un certain temps déjà, le bâtiment du Kaiserhaus, au siège de Berne, fait l'objet de travaux de transformation en plein cœur de la ville. Pour en atténuer quelque peu les conséquences néfastes, les palissades du chantier de la Marktgasse sont assorties d'œuvres culturelles. Gérés par une conservatrice externe, les motifs exposés font l'objet d'une alternance et sont remplacés quatre fois par an. Les œuvres d'art suscitent un vif intérêt auprès des passantes et passants qui fréquentent le centre-ville de Berne.

Culture dans l'espace public

6

Environnement

6.1 PRÉSERVATION DES RESSOURCES NATURELLES

Pour 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.

Écogestion

La Banque nationale applique depuis 1989 des mesures de protection environnementale. Durant les premières années, elle a surtout donné la priorité à l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments. Elle a introduit en 1996 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 décrits dans le *Rapport de durabilité*.

6.2 PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE

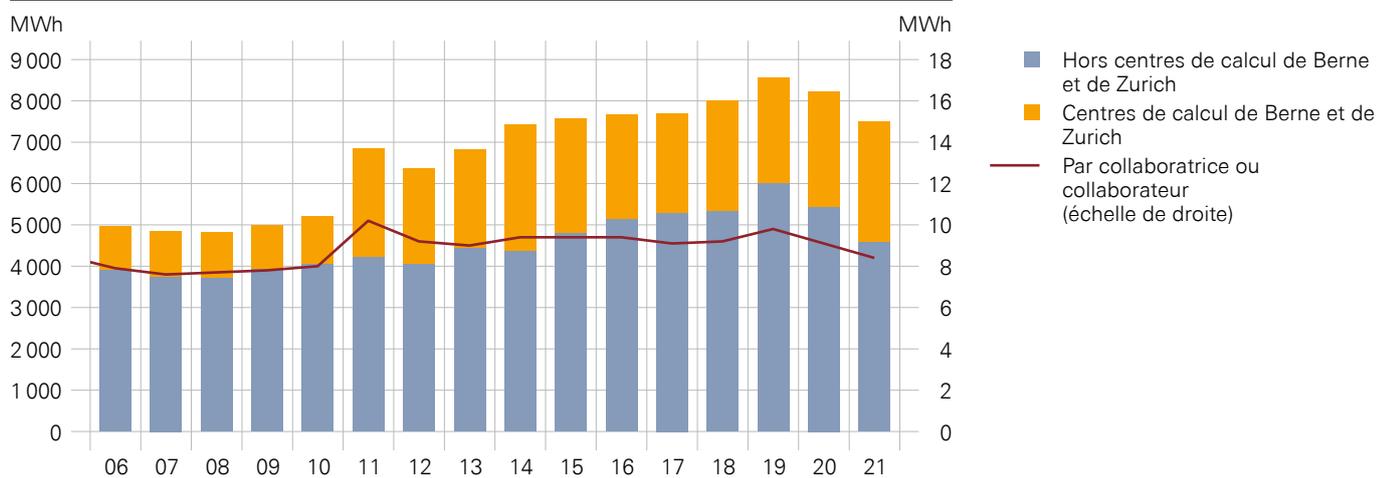
Périmètre d'application

Les données environnementales figurant dans le *Rapport de durabilité* 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, à Genève, à Lausanne, à Lucerne, à Lugano et à Saint-Gall ainsi que la succursale de Singapour.

Électricité

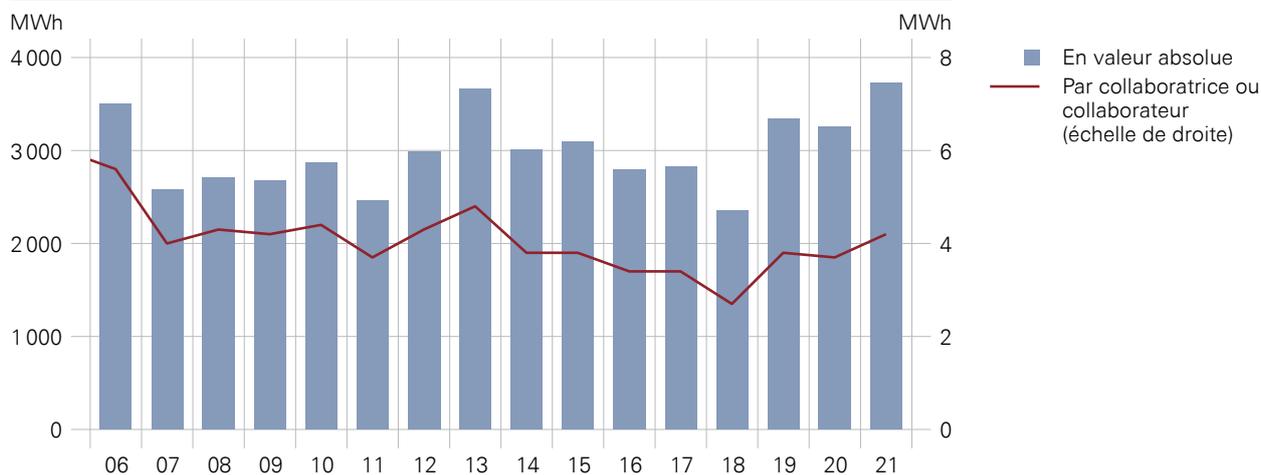
En 2021, la consommation d'électricité de la Banque nationale s'est inscrite à 7,5 millions de kWh (-7,9% par rapport à 2020). La consommation d'électricité par collaboratrice ou collaborateur a représenté 8 430 kWh (-7,5% par rapport à 2020). Cette diminution de la consommation dans les bâtiments est aussi une conséquence du recours au télétravail. Afin de pouvoir estimer l'impact écologique du télétravail, le VfU (Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten) a complété sa norme par une simulation de la consommation d'électricité. Dans le cas de la BNS, cette simulation a donné une consommation d'électricité d'un peu moins de 112 000 kWh. Pour ce qui est des centres de calcul, la consommation d'électricité y a augmenté de près de 4%.

CONSUMMATION D'ÉLECTRICITÉ



Source: BNS.

CONSUMMATION D'ÉNERGIE DE CHAUFFAGE



Source: BNS.

À Bâle, à Genève, à Lausanne, à Lucerne, à Lugano et à Saint-Gall, la Banque nationale gère des représentations dont le but est d'observer la vie économique au sein des régions. En 2021, la consommation d'électricité de ces représentations s'est inscrite à 18 400 kWh (soit près de -3% par rapport à 2020). La consommation relativement élevée de la succursale de la BNS à Singapour est principalement due aux besoins élevés en matière de climatisation. Elle s'est inscrite à 59 400 kWh en 2021 (soit près de -2,6% par rapport à 2020).

Énergie de chauffage

La consommation d'énergie de chauffage s'est inscrite à 3,73 millions de kWh (+14,4%). Cette augmentation est due principalement au nombre supérieur de degrés-jours de chauffage par rapport à l'année précédente (+14% à Berne et +16% à Zurich). À cela s'ajoutent les effets du recours au télétravail. En effet, les équipements de bureau, l'éclairage et le personnel génèrent en temps normal de la chaleur, dont l'absence a dû être compensée par un apport de chaleur supplémentaire pour maintenir les bâtiments à la température ambiante requise.

Autre consommation d'énergie: centre Hasli

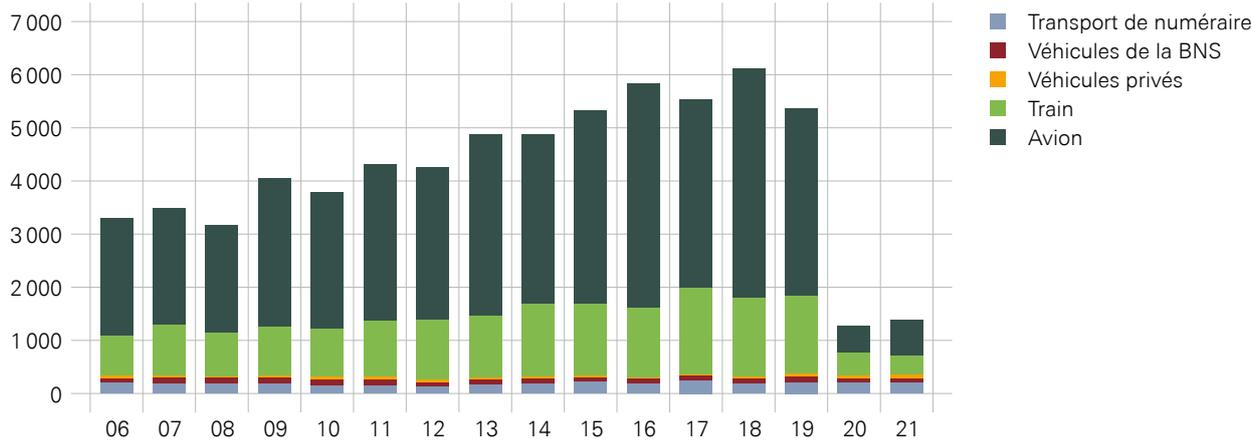
En plus des données environnementales portant sur les processus opérationnels, la Banque nationale recueille aussi des chiffres repères écologiques du centre de vacances et de formation à Hasliberg (centre Hasli). Depuis 1999, une installation solaire thermique y est en service. En 2021, la quantité de chaleur ainsi produite s'est élevée à 29 700 kWh, ce qui correspond à 10,2% de la consommation totale d'énergie de chauffage du centre. Par rapport à 2020, les besoins énergétiques globaux ont augmenté de 16,3%, la consommation d'électricité et celle de chaleur ayant progressé de respectivement 4,5% et 24,5%. En 2021, ces besoins supplémentaires étaient dus, d'une part, au nombre supérieur de degrés-jours de chauffage et, d'autre part, à la rénovation de la piscine à l'automne, qui a nécessité cependant de laisser fonctionner le chauffage en permanence. Le chauffage au mazout a été remplacé mi-2020 par un chauffage à granulés de bois.

Déplacements professionnels

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. En raison des restrictions de voyage dues à la pandémie, le volume du trafic est resté à un niveau relativement faible, mais a progressé de 8,6% par rapport à 2020 pour s'inscrire à 1,4 million de km, ce qui correspond à une hausse de 9,1% par collaboratrice ou collaborateur, soit 1 560 km. Le trafic aérien a augmenté de 36% par rapport à 2020, principalement en raison d'un accroissement du nombre de vols entre la Suisse et la succursale de la BNS à Singapour, à la suite de changements de personnel. En revanche, les voyages en train ont diminué de 17%. Les distances parcourues avec des véhicules de la BNS et celles effectuées avec des véhicules privés à des fins professionnelles ont augmenté, alors que les transports de numéraire sont restés stables.

DÉPLACEMENTS PROFESSIONNELS

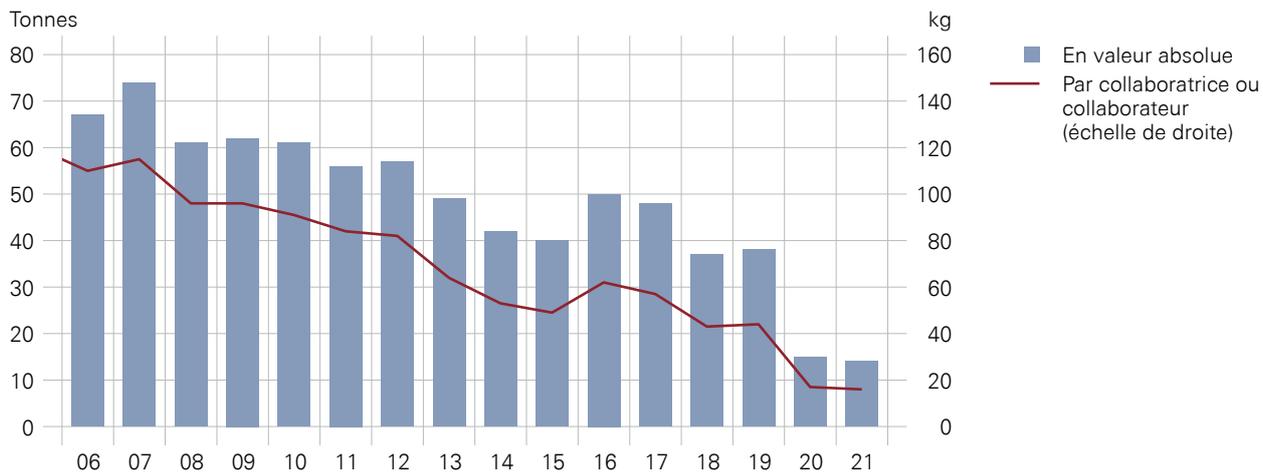
Milliers de km



Source: BNS.

CONSOMMATION DE PAPIER

Tonnes



Source: BNS.

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 deux-roues.

Papier	En 2021, la consommation totale de papier s'est élevée à 13,9 tonnes. Par collaboratrice ou collaborateur, cette dernière s'est établie à 16 kg (-5,9%) durant l'année sous revue. Ce recul est, d'une part, de nouveau une conséquence du recours au télétravail. Et d'autre part, il est dû à une baisse du volume des publications imprimées.
Eau	En 2021, la consommation d'eau s'est établie à 7 540 m ³ (-17,3%). Par collaboratrice ou collaborateur, la consommation moyenne a été de 8 590 litres par an, soit 34 litres par jour de travail (-16,8%). Les conséquences du télétravail se reflètent également à ce niveau-là.
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) se sont établies à 69 tonnes (-13,8% par rapport à 2020). Leur volume par collaboratrice ou collaborateur s'élève ainsi à 79 kg.
Chiffres repères	<p>Pour le calcul et la présentation de ses chiffres repères écologiques, la BNS se réfère aux chiffres 2018 de la VfU. Les chiffres repères VfU et l'outil de calcul correspondant constituent une norme de comptabilisation des chiffres repères écologiques reconnue dans le monde entier pour les établissements financiers.</p> <p>À intervalles réguliers de trois ou quatre ans, les chiffres repères VfU et l'outil de comptabilisation correspondant sont révisés par un groupe de projet de la VfU. Le système d'indicateurs de la VfU est de ce fait conforme aux normes internationales régissant l'établissement de rapports sur la durabilité et l'environnement.</p>

CHIFFRES REPÈRES ÉCOLOGIQUES¹

	2020	2021	Variation en %
Énergie (MWh)²	11 390	11 220	- 1,5
Électricité (MWh) ²	8 130	7 490	- 7,9
Chaleur (MWh)	3 260	3 730	+ 14,4
Déplacements professionnels (milliers de km)	1 280	1 390	+ 8,6
Trajets en train (en %)	35	27	
Trajets en véhicule (en %)	27	25	
Trajets en avion (en %)	38	48	
Papier (kg)	15 120	13 860	- 8,3
Part du papier recyclé (en %)	87	87	0,0
Eau (m³)	9 120	7 540	- 17,3
Déchets³ (tonnes)	80	69	- 13,8
Déchets recyclés (en %)	53,6	62	
Incinération (en %)	46	37,7	
Déchets mis en décharge (en %)	0	0,1	
Déchets spéciaux (en %)	0,4	0,2	

1 Les chiffres repères sont indiqués conformément à la norme de la VfU qui sert à mesurer la performance écologique des divers prestataires de services financiers dans l'exercice de leurs activités. Pour plus de détails, voir www.vfu.de (en allemand).

2 Correction des chiffres relatifs à la consommation d'électricité du fait d'annonces ultérieures à la publication du *Rapport de durabilité 2020*.

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

CHIFFRES REPÈRES ÉCOLOGIQUES¹, PAR COLLABORATRICE OU COLLABORATEUR

	2020	2021	Variation en %
Énergie (kWh) ²	12 770	12 630	-1,1
Électricité (kWh) ²	9 110	8 430	-7,5
Chaleur (kWh)	3 660	4 200	+14,8
Déplacements professionnels (km)	1 430	1 560	+9,1
Papier (kg)	17	16	-5,9
Eau (litres)	10 330	8 590	-16,8
Déchets ³ (kg)	91	79	-13,2

1 Les chiffres repères sont indiqués conformément à la norme de la VfU qui sert à mesurer la performance écologique des divers prestataires de services financiers dans l'exercice de leurs activités. Pour plus de détails, voir www.vfu.de.

2 Correction des chiffres relatifs à la consommation d'électricité du fait d'annonces ultérieures à la publication du *Rapport de durabilité 2020*.

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

6.3 PROTECTION DU CLIMAT

La Banque nationale a conscience des enjeux environnementaux, économiques et sociétaux 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 débouché sur 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 de sources renouvelables, volume des déplacements 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 en 2021	Année de référence 2016	Variation jusqu'en 2021 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	1 561	7 153	–78,2
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	968	2 126	–54,5
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 quasiment diminué de 55% en 2021. Les déplacements professionnels par collaboratrice ou collaborateur ont même reculé de 78%, ce qui a permis de largement dépasser certains objectifs environnementaux. Il convient toutefois de noter que cette évolution ne reflète pas une tendance susceptible de se confirmer. En effet, les émissions de gaz à effet de serre ont été produites alors que le fonctionnement de la BNS était influencé par la pandémie.

Réalisation des objectifs de protection du climat

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 ces émissions, puis les réduire, 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, si nécessaire, de prendre 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 en Suisse 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 (voir encadré sur l'écobilan de la 9^e série).

En 2021, les montants facultatifs des compensations ont, pour la première fois, servi à soutenir le projet de protection du climat d'Oberallmigg, 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. Le portefeuille comprend en outre trois projets de protection du climat certifiés Gold Standard localisés hors des frontières suisses.

Pour calculer ses émissions de gaz à effet de serre, la Banque nationale recourt à la norme de la VfU. Il s'agit d'une norme destinée à mesurer la performance écologique des prestataires de services financiers dans l'exercice de leurs activités opérationnelles. Conformément au Protocole relatif aux gaz à effet de serre – un standard de comptabilisation des émissions reconnu 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*) ainsi que les autres émissions indirectes (*scope 3*).

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

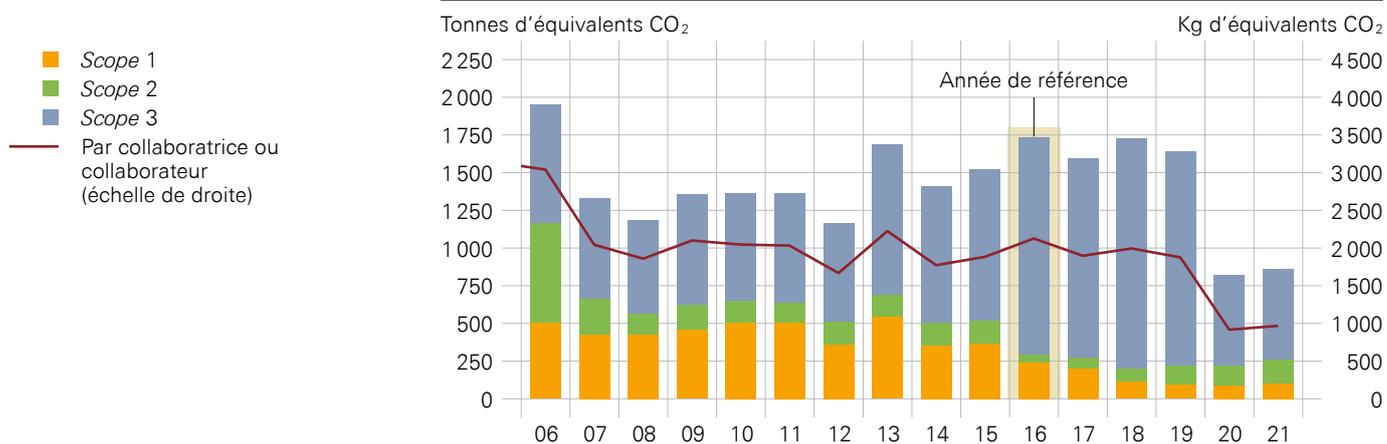
Le fonctionnement de la Banque nationale donne lieu à des émissions directes de gaz à effet de serre (*scope 1*) résultant de la production de chaleur au moyen de combustibles, des transports de numéraire ainsi que des trajets effectués avec les véhicules de la BNS dans le cadre de l'activité opérationnelle des collaboratrices et collaborateurs. Les émissions indirectes (*scope 2*) regroupent les émissions attribuables à la production d'électricité et de chaleur à distance chez les fournisseurs. Elles englobent également les émissions résultant de l'électricité consommée par les collaboratrices et collaborateurs en télétravail qui utilisent un ordinateur de la BNS. Les autres émissions indirectes (*scope 3*) comprennent les émissions en amont et en aval de la production de biogaz, de la fabrication de papier, du traitement des eaux et de l'élimination des déchets, ainsi que celles liées au trafic ferroviaire, aux voyages en avion et aux déplacements professionnels effectués en véhicule privé. En 2021, la majeure partie des émissions de gaz à effet de serre a de nouveau résulté des *scopes 2* et *3* (respectivement 18% et 70%). Celles qui étaient directement occasionnées par le fonctionnement de la Banque nationale n'ont représenté que près de 12% (*scope 1*).

En 2021, les émissions de gaz à effet de serre se sont établies à 861 tonnes d'équivalents CO₂ (+5,4% par rapport à 2020). Gros consommateurs de carburants et de combustibles fossiles, la consommation de chaleur (39%) et les déplacements professionnels (33%) étaient les principales causes des émissions de gaz à effet de serre. La consommation d'électricité a, quant à elle, représenté 17% des émissions. Les autres facteurs d'émissions sont la consommation de papier (2%), l'élimination des déchets (8%) et la consommation d'eau (1%).

Émissions de gaz à effet de serre en 2021

Les émissions de gaz à effet de serre par collaboratrice ou collaborateur se sont établies à 968 kg par an (+5,7% par rapport à 2020).

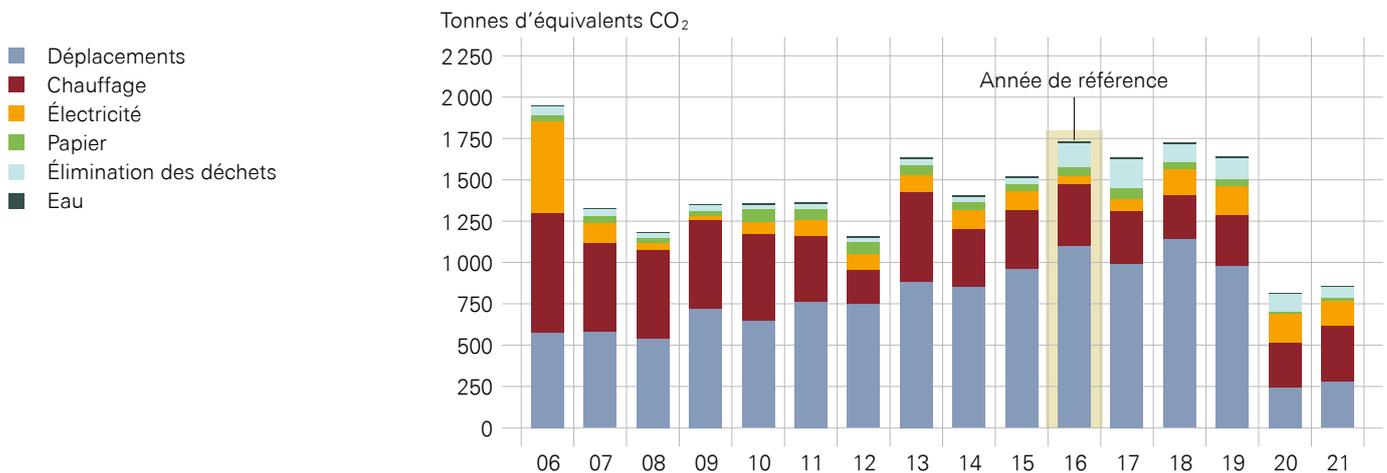
ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR SCOPES



Pour les années 2006 à 2012, la répartition des émissions par scopes se base sur des estimations.

Source: BNS.

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE PAR CAUSES



Source: BNS.

Écobilan de la 9^e série de billets de banque

En vertu de son mandat légal, la Banque nationale a le droit exclusif d'émettre des billets de banque suisses, dont elle détermine la valeur nominale et la conception. Elle peut donc influencer sur l'impact environnemental de ses billets. Aussi la BNS veille-t-elle à ce que leur cycle de vie soit le plus écologique possible.

Le premier écobilan dressé pour des billets de banque suisses a été publié en 1999, pour les coupures de la 8^e série qui venaient alors d'être émises. Après l'introduction de la 9^e série achevée en 2021, la BNS a de nouveau fait établir un écobilan, étant donné que les deux séries se distinguent fortement l'une de l'autre à bien des égards. Les coupures de la 9^e série sont ainsi plus sûres et leur durée de vie est nettement plus longue, grâce à l'utilisation d'un support innovant dénommé substrat Durasafe®. Ce dernier est constitué de deux fines couches de papier fabriquées à partir de coton et soudées l'une à l'autre par un film de matière plastique. D'un point de vue technique, les coupures sont toutefois plus complexes à produire. Tant la complexité de la fabrication des billets que la longévité accrue de ceux-ci exercent une grande influence sur l'écobilan.

L'écobilan de la 9^e série établi en 2021 a pour valeur de référence le nombre moyen des billets de banque suisses fabriqués par an, soit environ 80 millions de coupures, ce qui représente une masse de quelque 100 tonnes. L'impact écologique a été mesuré en utilisant la méthode standard publiée par l'Office fédéral de l'environnement (OFEV). Il s'agit d'une méthode de pondération qui s'intitule «méthode de la saturation écologique». L'écobilan englobe le processus de fabrication, la logistique de la BNS et l'élimination des billets de banque, mais exclut la distribution en aval effectuée par les banques et l'utilisation qui est faite des billets en circulation.

Il ressort de cet écobilan que l'impact écologique résultant de la mise en circulation des billets de banque suisses est faible. Les émissions de gaz à effet de serre sont également modestes. Elles s'élèvent à quelque 1 900 tonnes d'équivalents CO₂ par an, dont 1 550 pour la fabrication des billets de banque, principalement pour la production de matières premières de grande qualité; à cela s'ajoutent 250 tonnes pour la logistique de la BNS et environ cent tonnes pour l'élimination dans une usine d'incinération.

Les conclusions relatives aux causes de l'impact environnemental permettent à la BNS de satisfaire à l'exigence d'un approvisionnement en billets de banque respectueux de l'environnement et de compenser intégralement les émissions climatiques inévitables. Les émissions de gaz à effet de serre imputables à la logistique de la BNS constituent un aspect intégré dans les processus opérationnels de la Banque nationale et sont compensées depuis 2011 par l'acquisition de certificats délivrés dans le cadre de projets de protection du climat. De plus, la BNS compense également rétroactivement les émissions de gaz à effet de serre résultant de la fabrication et de l'élimination des billets de banque depuis l'introduction de la 9^e série en 2016. Cette dernière présente ainsi un bilan climatiquement neutre depuis sa mise en circulation.

La comparaison avec l'écobilan de la 8^e série fait clairement ressortir que de nombreuses mesures d'amélioration ont été mises en œuvre ces dernières années par la BNS, mais aussi du côté de ses partenaires au sein de la chaîne d'approvisionnement. Ces optimisations ont permis de réduire l'impact écologique de près de 20% au total dans de nombreuses phases du cycle de vie des billets de banque. La Banque nationale entend poursuivre cette démarche de concert avec ses partenaires, tant pour la production de la 9^e série que pour le développement ultérieur des billets de banque suisses. Les enseignements des études relatives à l'écobilan des 8^e et 9^e séries seront pris en compte dans ce cadre, et l'impact écologique restera un critère important – à côté des exigences en termes de prévention des contrefaçons et de qualité du produit.

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
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
Écobilan	Instrument qui permet de calculer l'impact écologique d'un produit en tenant compte de son cycle de vie
Écolabel européen	Sigle international attestant de l'excellente qualité de produits et services écologiques
Équivalents CO ₂	Impact des gaz à effet de serre sur le climat, exprimé en quantité de CO ₂
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 (organisme indépendant)
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
Label EPEAT	Sigle géré par le Global Electronics Council (GEC), certifiant la qualité écologique de matériel électronique de bureau
Label TCO	Certification regroupant une série de critères sociaux et écologiques axés sur les différentes phases du cycle de vie d'un appareil: fabrication, utilisation/réutilisation, élimination des déchets et recyclage
TÜV SÜD	Organisme d'audit et de certification dans le domaine technique
UO	Unité d'organisation; sous-ensemble de la structure organisationnelle de la BNS
VfU	Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (association allemande pour l'écogestion et la durabilité des établissements financiers)

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

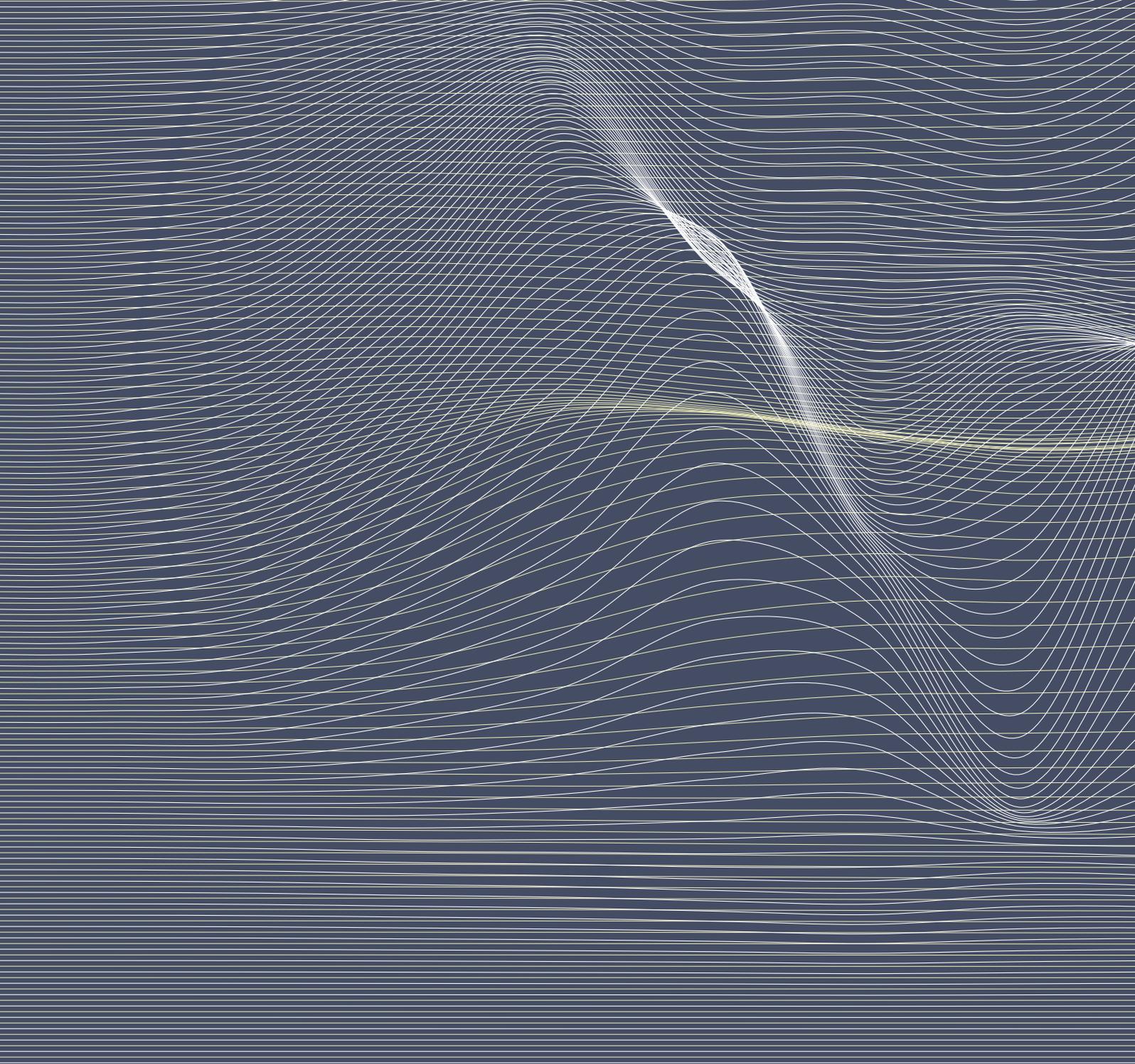
La reproduction et l'utilisation des chiffres
à des fins non commerciales sont autorisées
avec indication de la source.

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 2022

ISSN 2624-9197 (version électronique)



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

